

Weten wat er speelt:

“Deep democracy” als het hart van de OR

De OR informeert de directie over wat er gebeurt en leeft in de praktijk. De wijsheid van de praktijk, in al zijn diversiteit. Dat is de bedoeling en meerwaarde van de OR. Bij Atim noemen we het praktijkspraak. Met *deep democracy* vis je die op en zet je het in. *Deep democracy* is daarmee een methode om de bedoeling van medezeggenschap waar te maken – het hart van medezeggenschap.

Gaat dat dan niet vanzelf, met een recht-voor-zijn-raap, hart-op-de-tong vergadercultuur? Nee, “vanzelf” komen alleen de luidste stemmen boven. Maar die vinden hun weg *sowieso* wel tot de directiekamer. Medezeggenschap wil voorkómen dat de directie geïsoleerd raakt in een ivorentoren, losgezongen van de praktijk. Juist de gemompelde, onzekere, afwijkende en stille stemmen wil je óók ophalen. Stemmen die de bestuurder niet te horen krijgt, tenzij hij of zij zijn oor te luisteren legt bij een effectieve OR. Veel goede bestuurders hebben een open deur, maar lang niet iedereen stapt over de drempel. Vaak knopen directieleden tijdens een “rondje werkvloer” gesprekjes aan, maar meestal gaan die over koetjes en kalfjes.

Binnen de OR (en zelfs binnen één persoon) gebeurt precies hetzelfde. De meest kwetsbare, verrassende en genuanceerde stemmen fluisteren het zachtst. Ze worden gemakkelijk weggedrukt door dominante, gepolariseerde stemmen, die uit ongemak tot boude oordelen komen en overhaaste besluiten doordrukken. Ook binnen de OR denken leden snel: “ik zie dat anders, maar als Jannie dat zegt, dan zal het wel”. Of: “dat lijkt me maar een deel van het verhaal, maar ik houd mijn mond, zodat we vlot door kunnen”. En ook: “wat een onzin, maar laat maar gaan, anders vindt men mij de spelbreker”. En helaas ook: “heb je Joop weer met zijn gezeur, maar die zit vastgeroest in zijn verhaal, dus laat maar gaan”.

Mensen zijn voorzichtig. Ze houden zich in als ze onzeker zijn – als ze vrezen dat anderen hun schuchtere idee zullen weglachen of afwijzen. Als ze vermoeden dat hun afwijkende geluid gedoe oplevert. Als ze denken dat zij wellicht de enige zijn met een andere mening, omdat immers niemand anders iets inbrengt tegen het voorstel van de voorzitter. Mensen delen het achterste van hun tong pas bij herhaalde en consistente aanmoediging; bij waardering, begrip en veiligheid. Hoe vis je die wijsheid boven tafel, als een eenmalige uitnodiging onvoldoende is? En hoe voorkom je dat besluitvorming eindeloos lang duurt, als iedereen zegt wat ie denkt?

Daar heeft *deep democracy* een paar eenvoudige stappen voor. Krijg die onder de knie in onze eendaagse cursus “De OR en *deep democracy*”. Wordt een OR die verrast, verrijkt en vernieuwt – een OR die bestuurder en onderneming steunt in al haar doelstellingen.

Essenties van *deep democracy*

1. Verzamel alle invalshoeken
Dit is als de "open deur" van veel managers:
Een eerste gemeente uitnodiging, maar
nog onvoldoende
2. Zoek actief naar alternatieven
3. Spreid elk alternatief
Vraag expliciet of er nog hele andere
invalshoeken zijn. Als die worden ingebracht,
waardeer ze en bezie of anderen die
herkennen
4. Voeg de wijsheid van de minderheid toe
Na de beeldvorming, komen er voorstellen
voor besluiten. Check door stemmen wie
achter een voorstel staan
 - a) Als een voorstel niet gesteund wordt
door een meerderheid, wacht een ander
voorstel af
 - b) Als een meerderheid vóór is, vraag dan
de minderheid: Wat heb je nodig om
mee te gaan?
5. Duik in de onderstroom
Benoem wat je ziet gebeuren, als het
gesprek blijft hangen. Stel voor om de
onderliggende verschillen te onderzoeken
en check of de groep daarvoor kiest

Atim

