



## Deep Democracy voor dialoog, besluitvorming en samenwerking

Afspraken, besluiten en beleid wérken wanneer degenen die ze gaan uitvoeren er achter kunnen staan, of zich op zijn minst gehóórd weten. *Deep Democracy* draagt hieraan bij. Het biedt instrumenten die leiden tot besluitvorming langs heldere stappen, én er zijn methodieken om het goede gesprek te faciliteren -ook als het lastig wordt.

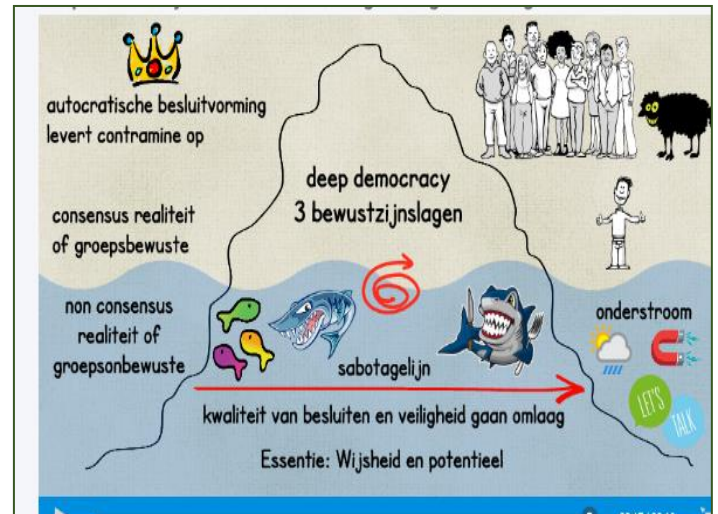
In een goed gesprek delen mensen wat ze echt denken, hun waarden, twijfels, en verlangens. Ze komen gezamenlijk tot nieuwe inzichten en afspraken. Zo'n gesprek vereist dat de deelnemers veiligheid en gelijkwaardigheid ervaren. Het vereist ook dat we kunnen omgaan met verschillen. Iedereen is ánders. Ons brein maakt het ons niet gemakkelijk. Als we dingen horen die passen bij hoe we al denken (referentiekader) nemen we het aan. Krijgen we het voorgeschoteld als iets 'vreemds' dan wordt het lastig. Veel opmerkingen negeren we gewoon, of we vergroten het juist uit. Mensen kunnen snel 'polariseren', we kiezen snel kant: voor of tegen, dit klopt of dit klopt niet. Als we ons geraakt voelen, of niet gezien of gehoord, kunnen we bijvoorbeeld meteen in de 'tegenstand' gaan staan.

### De tegenstem wordt gehoord

De pool van gezamenlijke inzichten vormt het IQ van de groep. Om die wijsheid aan te boren, wordt iedereen nadrukkelijk uitgenodigd om met zijn /haar mening te komen: 'is er iemand die iets heel anders wil zeggen?'. Voor de anderen is het soms lastig daar naar te luisteren, maar met enige oefening lukt het om sneller 'de wijsheid' erin te horen. Als iedereen echt meedoet, worden afspraken completer, werkbaarder en winnen ze aan draagvlak.

### Gelijkwaardig

In de dialoog in Deep Democracy zijn de deelnemers gelijkwaardig. Ook al hebben zij

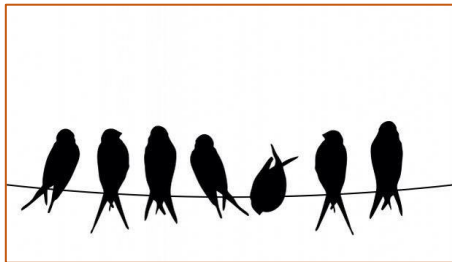


misschien verschillende plekken binnen de hiërarchie. Bij elk agendapunt kunnen de deelnemers verschillende rollen hebben: expert, voorzitter, verantwoordelijk voor de uitvoering, etc. Wanneer zij op ieder moment duidelijk maken vanuit welke rol zij spreken, is de gelijkwaardigheid niet in het geding. Na enige training ervaart men dat in de dialoog (geprojecteerde) hiërarchieën wegvallen.

### Sabotage

Als mensen zich niet gehoord voelen, kan zich dat uiten in 'sabotagegedrag'. In een organisatie is altijd, naast wijsheid, ook roddel en achterklap, bondjes, lobbyen, macht opbouwen. In de relatie inwoners-gemeente zien we vormen zoals niet-meedoen, klagen & roddelen i.p.v inspreken, niet-stemmen, weglopen, et cetera. Sabotage is niet goed of fout, het is er. Je kunt het opvatten als een signaal. De wijsheid gaat in de sabotage zitten

in plaats van productief met elkaar aan de slag. Sabotage ontstaat bijvoorbeeld door dat mensen verwachten dat ze invloed hebben, terwijl ze dat niet krijgen. Ook onduidelijkheid over de status van het besluit, de voorgeschiedenis, het gevoel dat ze oneigenlijk worden beïnvloed, kan afhaken veroorzaken.



### **Emoties**

In *Deep Democracy* zijn emoties welkom. In een echt gesprek komen nu eenmaal de passies, verlangens, teleurstellingen, en soms ook pijn of conflicten, naar voren. Dat is vaak nodig om de onderliggende wijsheid aan te boren. Men laat meer van zichzelf zien, en de controle en structuur kunnen wat op de achtergrond raken. Het (h)erkennen van die momenten helpt om een volgende stap te kunnen zetten.

### **Conflict**

Dat er conflicten ontstaan is onvermijdelijk. Zonder wrijving, geen glans. Een conflict biedt een kans om een (nieuwe) wijsheid van de groep aan te boren en stappen te zetten in ieders persoonlijke groei en die van de groep. Veel mensen voelen zich oncomfortabel bij conflicten, ze houden niet van de chaos en onvoorspelbaarheid. Idealiter wordt het conflict in een vroeg stadium opgespoord en aangepakt. Het is zaak om het aan te gaan op de meest persoonlijke en emotionele manier als op dat moment kan. Vaak leidt dat tot oplossingen. Soms wordt vooral de impasse zichtbaar en zijn andere maatregelen nodig.

### **Besluitvorming**

Voeg de wijsheid van de minderheid toe aan het meerderheidsbesluit, is een belangrijk uitgangspunt in *Deep Democracy*. De dialoog prikkelt iedereen om mee te doen en kan uitmonden in heldere voorstellen waarover wordt gestemd. De meerderheidsstem geeft richting. De minderheid voegt haar wijsheid toe. Vaak komt men er dan goed uit. Lukt dat niet, dan kan het zijn dat een onderliggende tegenstelling eerst moet worden aangepakt. Bij besluitvorming is het doel dat er een gezamenlijk, gedragen, besluit wordt gesmeed. Draagvlak voorkomt sabotage. Op de korte termijn kost het inspanning dat te bereiken, bij de uitvoering betaalt zich dat terug! *Deep Democracy* biedt een structuur voor besluitvorming bestaande uit vier stappen.

*De vijf stappen van Deep Democracy, de Lewis-methode*

1. Verzamel alle invalshoeken
2. Ga actief op zoek naar het alternatief
3. Verspreid het alternatief  
\* stemmen\*
4. Voeg de wijsheid van de minderheid toe aan het meerderheidsbesluit
5. Het niet-gevoerde gesprek

 **Schatplichtig aan:** *Deep Democracy* is ontwikkeld door Arnold Mindell. Diverse mensen bouwen hierop voort, onder andere Myrna en Greg Lewis die in post apartheid Zuid-Afrika vooral werkten in het bedrijfsleven. Zij ontwikkelden *Deep Democracy*, de vijf stappen. Over de hele wereld werken mensen met *Deep Democracy*.

### **Verdiep de Democratie**

Louise Boelens T 06 21590926

Riejanne Bouma T 06 51004638

[www.verdiepedemocratie.nl](http://www.verdiepedemocratie.nl)