

Van veredeld koffie-uurtje naar effectief vergaderen

Sociocratie is een methode waarmee je als organisatie ervoor kan zorgen dat in alle besluiten ieders stem meegewogen wordt en dat die besluiten ook uitvoerbaar zijn. Het klinkt als een sprookje, maar met bepaalde principes is het goed uitvoerbaar. Een drieluik. Aflevering 2: bij Stichting Geboorteketen gaf de sociocratische methode de structuur die nodig was.



Je kan besluiten dat je je als praktijken wil verenigen, maar daarmee heb je nog geen effectief overlegorgaan. Eveline van der Leeuw is voorzitter van Stichting Geboorteketen, waarin elf eerstelijns geboortepraktijken in de omgeving van Rotterdam zijn verenigd. De doelen: elkaar kunnen

helpen als er eentje omhoog zit, ervoor zorgen dat iedereen dezelfde zorg levert, en naar buiten toe als een stem kunnen optreden naar partijen waar een geboortepraktijk zoal mee te maken heeft. Van der Leeuw: "Tot vier jaar geleden was ons overleg meer een koffieuurtje. Verloskundigen praten graag over hun vak, dus werd er veel casuïstiek besproken. Maar structuur was er niet." Drie jaar geleden werd dat al beter door het bestuur van de stichting te formaliseren, maar de echte doorbraak was een training in sociocratische besluitvorming.

Vergaderdiscipline

Die training begon met het bijbrengen van een vergaderdiscipline. "Tot die tijd stuurde ik kort van tevoren een agenda en kwamen mensen vaak een kwartier te laat op de vergadering. [Agnes Goldenbeld](#) leerde ons om op tijd te beginnen, ongeacht of iedereen er dan is. Ook de agenda leerde ze ons gestructureerd opstellen. Minstens een week van tevoren, waarbij indieners van agendapunten wordt verzocht om informatie over dat agendapunt aan te dragen, aan te geven hoeveel tijd er tijdens de vergadering voor dat agendapunt nodig is en of het ter kennisgeving is of dat er een besluit over moet worden genomen. Sommige mensen vonden dat wel ingewikkeld, omdat ze dan van tevoren nog meer tijd kwijt zijn met het voorbereiden van de vergadering. Maar het zorgt er wel voor dat de vergadering zelf beter verloopt."

Inhoud

Die vergadering verloopt dus volgens de sociocratische methode. Het idee daarbij is dat iedereen in die vergadering een gelijkwaardige stem heeft. Zo is Van der Leeuw zelf niet de gespreksleider, zodat zij zich als voorzitter kan focussen op de inhoud. Bij elk te nemen besluit wordt eerst iedereen naar diens eigen mening gevraagd, waarna er gedebatteerd kan worden. Best intensief, maar ook prettig. "Verloskundigen zijn vaak zelfstandige vrouwen. In een overleg kunnen die soms dominant zijn, waardoor andere stemmen niet aan bod komen. Door iedereen gestructureerd aan het woord te laten, krijgt iedereen de ruimte om van zich te laten horen."

Verantwoordelijkheid

Die besluiten vallen op basis van consent, waarbij mensen die bezwaar hebben tegen een besluit de ruimte krijgen om hun bezwaar toe te lichten. Van der Leeuw geeft een voorbeeld: "Een van de partijen had vanuit praktijkbelang bezwaar tegen de hoogte van de contributie. Die partij is later met een tegenvoorstel gekomen, wat door de andere leden zonder bezwaar is aangenomen. Maar vaak lijken mensen bezwaar te hebben, maar blijkt dat mee te vallen als je daar op doorvraagt." Daarmee doet de methode ook een appèl op de verantwoordelijkheid van de deelnemers. "Je kunt als lid van de vergadering niet een bezwaar

hebben en vervolgens niet actief betrokken zijn bij het zoeken naar een manier waarop het wel kan."

Andere voordelen

Het valt Van der Leeuw op dat de sociocratische methode ook in andere opzichten effectiever is. "Vroeger waren mensen niet heel goed ingelezen voor de vergaderpunten. Het gebeurde weleens dat iemand dan akkoord ging met iets en daar in de vorige vergadering weer op terugkwam. Nu kan het een paar vergaderingen duren voordat een besluit genomen wordt. Maar als dat besluit eenmaal genomen is, staat het ook vast."

Lees ook deel 1 uit deze serie over sociocratie, een interview met Agnes Goldenbeld: [Sociocratie: beargumenteerd besluiten nemen met draagvlak](#)