



Sociokrati med lekfullhet och effektivitet

“Lyssnande, gruppvilja och struktur”, My Kjellberg, som tidigare varit facilitator och operationell ledare i Holma folkhögskolas toppkrets, skrattar högt inför utmaningen att sammanfatta sociokrati med tre ord, men efter en stunds betänketid finns det ingen tvekan kring vilka ord hon väljer.

- När sociokratin flyter går gruppen före individen, men det gäller att hitta gruppviljan, vad har vi för vision och mål? Och vad betyder dessa konkret för de olika personerna i gruppen? Ord går att tolka olika och det är viktigt att regelbundet stämma av vad visionen och målen betyder för individerna och inte bara jobba med dem i uppstarten av en verksamhet.

Dessutom tror hon på att komplettera de sociokratiska mötena med att jobba aktivt med tillit, trygghet och maktstrukturer i gruppen också utanför mötesformen. Att makt och ansvarsområden fördelas mellan olika kretsar är ingen garanti för att likvärdighet mellan individer uppnås:

- Man kommer aldrig ifrån ett informellt ledarskap men man kan dra ut det i ljuset. Även om alla har möjlighet att komma till tals i sociokrati genom rundorna och att beslut tas genom samtycke så behöver alla stärkas så att de vågar ta ordet. Det är inte givet i grupper.

Ett tips från My Kjellberg när det gäller informell makt är att vara uppmärksam på vems eller vilka behov som ligger bakom förslag eller invändningar som förs fram.

- I sociokrati ska du utgå från gruppen och de gemensamma målen, men vi människor är vana vid att vikta väldigt olika vad olika människor säger, och ibland kan någon vara duktig på att maskera egna behov så att de låter som gruppens behov, eller passar in i dessa. Inte alltid negativt, men bra att ha koll på!

My fick en rivstart med sociokratin då hon introducerades för den genom två helgkurser i samband med att hon blev facilitator och operationell ledare i Holma folkhögskolas toppkrets (styrelse) 2016, roller som hon hade under cirka två år. Att vara facilitator ser hon som både är kul och utmanande, dessutom kan det vara en riktig energiboost att hålla fokus och leda sociokratiska möten.

- En kväll kom jag hem och sprang 8 kilometer klockan 22 på kvällen!

En fördel inom sociokratin är att som ledare eller facilitator behöver en inte ha alla lösningar; gruppen har delat ansvar. Hon rekommenderar rollen varmt.

- Njut av processen! Själv älskar jag att lyssna till alla invändningar och snabbt svänga ihop nya förslagsformuleringar utifrån det. Hitta ett sätt som du känner dig bekväm med, vilka är dina styrkor? Bygg på dem. Våga avbryta! Våga hänvisa till andra delar av processen om någon fråga eller reaktion hamnar fel. Var okej med att saker tar längre tid än planerat, fråga mötet om förlängd tid.

Den främsta utmaningen som facilitator ser hon i situationer där det finns tydliga motsättningar i gruppen, då kan det vara svårt att hitta en väg framåt som alla kan godta. Någon riktigt bra lösning tycker hon inte att hon har på problematiken, men tipsar om att det ibland kan vara lättare att få syn på gruppens olika preferenser om en lägger fram två motstridiga förslag.

- Sedan kan det vara svårt att avgöra i vilka situationer det är bäst att komma med ett färdigt förslag och i vilka hela kretsen bör vara med och utforma förslaget. Det gäller att sprida input och feedback i rätt fas så att alla blir delaktiga.

Sociokrati kan verka och vara lite fyrkantigt, speciellt för den som är ny i processen, menar My. Men all struktur ger transparens, delaktighet och effektivitet och gör ofta möten stimulerande och framåtsyftande. Att hantera struktur, maktindelning och ansvar kan behöva lite motmedel ibland.

- Självdistans och lekfullhet är bra att ha med sig, annars kan det bli väldigt allvarligt och man riskerar att tappa bort att ett beslut kan vara "good enough" för att våga testa det.

My Kjellberg understryker att just vision, mål och vilka domäner man behöver i sin organisation är viktigt att tänka igenom om sociokrati ska implementeras.

- Det kommer också dyka upp frågor som inte tillhör någon domän. Hur ska då beslut fattas? Under möte i Allmän krets, av en tillfällig arbetsgrupp eller en operationell ledare?

Idag använder My Kjellberg sociokratin mindre aktivt än under sin tid som facilitator och operationell ledare. Tillsammans med kollegan Hanna Jönsson driver hon en skogsträdgårdsplantskola och Rönnsåker permakultur utanför Höör,

och de planerar att börja använda sociokrati mer systematiskt så snart de blir fler boende. Men de bär båda med sig många verktyg och insikter från sociokratin.

- Jag minns första gången jag verkligen upplevde att invändningar kan vara något positivt och inte behöver kännas eller tolkas som kritik. Känslan av hot, konkurrens och rädslan för att vara dålig släppte och jag kunde känna att vi gör det här som grupp - tillsammans. Det är inte viktigt exakt vem som tänkt ut grundförslaget, det går att släppa prestigen.

Fler organisationer, även inom arbetslivet, skulle må bra av att gå över till ett sociokratiskt arbetssätt, tror My. Delaktighet och att beslut till stor del fattas bland dem som ska utföra arbetet ser hon som stora förtjänster.

- Dessutom är sociokratin ett fint processverktyg för tanken, något att bära med sig i vardagen.

Läs mer om Sociokrati: <https://www.sociocracyforall.org/>

Tove Stenqvist