

I sociokrati hittade Jonas de verktyg som han hade saknat i samarbetet inom IT-världen

På en certifieringskurs i Permakulturdesign (*PDC*) på Holma Folkhögskola kom Jonas Isberg, 47, i kontakt med organisationsmodellen sociokrati.

Jonas bor med sin sambo i ett hus med trädgård i Osby, ett samhälle i norra Skåne. Han är systemutvecklare och arbetar för närvarande hemifrån som IT-konsult.

Olika sätt att samtala smögs in på odlingskursen av läraren Andreas Jonsson. Bland annat började och avslutades samlingar med rundor.

“Det här med incheckning och utcheckning var nytt för mig. Det var som en övergång in och ut ur mötena. Alla kom till tals och man fick se lite av varandra som personer och inte bara den rollen man har,” förklarar Jonas.

Från sitt eget arbete inom IT-miljön visste Jonas att det var värdefullt att dela in sig i mindre grupper, som där kallas för team, men han hade också upplevt brister som han inte riktigt själv har lyckats sätta fingret på tidigare.

Sättet att fatta beslut på var också nytt för Jonas - alla deltar aktivt i en särskild begriplig process för att komma fram till ett samtycke. Alla lyfter fram aspekter som måste beaktas. Sedan är alla delaktiga i att utifrån dessa aspekter ge förslag på lösningar. Vid tillfällen som det samlade förslaget inte stämmer överens helt med ens egna önskemål förväntas medlemmarna överväga huruvida förslaget ändå är acceptabelt eller inte och då antingen samtycka eller invända. På så vis har alla tagit ansvar för beslutet - att samtycka till vad som ska göras och hur det ska genomföras.

Den tydliga strukturen i Sociokrati med en tydlig ansvarsfördelning och grundligt utarbetade metoder med uttalade syften blev för Jonas en kontrast till erfarenheter från jobbet. Det var här han upptäckte vad som han hade saknat i organisationen på jobbet:

“Sociokrati har de verktyg som jag nu kan se att vi behövde. Bland annat hindrar den att några få människor får för mycket ansvar, samtidigt som det också hindrar människor från att smita undan att ta ansvar och att fatta beslut” säger han.

Jonas insåg att Holma Folkhögskola helt och hållet organiseras sociokratiskt. Han bestämde sig för att delta i Holmas kurs i sociokrati. Det är en distanskurs som ges i halvfart. Att gå den kan leda till att bli certifierad som utövare av sociokrati för den som vill det. Därefter finns det möjlighet att fortsätta och certifiera sig i att inneha centrala roller.

Kursen är uppbyggd på det viset att en mer klassisk form av undervisning varvas med praktisk träning, där deltagarna under kursens gång genomför ett projekt, där arbetet är sociokratiskt utformat.

I sin krets - som grupper kallas inom sociokratin - blev Jonas vald till ledare, vilket sammanföll med att han blev vald till ledare för teamet han ingick i på jobbet. Efter hand som Jonas lärde sig om de olika rollerna och metoderna införde han några av dessa i teamet. Bland annat lyckades han införa en maktutjämning och en tydligare ansvarsfördelning genom att låta teamet välja facilitator och sekreterare. Jonas blev vald till ledare för att han hade smugit in olika moment från sociokrati under en tid som det svajade i samarbetet. Det var uppskattat och när det var dags att välja ny ledare i hans team valde han att föreslå sig själv och blev vald.

Jonas valde att fortsätta utbildningen efter första terminen för att bli certifierad som facilitator, den som håller i själva mötet:

“När jag var i ledarrollen både i kursen och på jobbet. Så det var förhållandevis lätt för mig att med en gång testa det vi lärde oss på kursen. Eftersom det fungerar bra i praktiken ville jag absolut gå vidare och lära mig mer,” berättar Jonas.

Ledaren, facilitatorn och en så kallad representant ersätter tillsammans den klassiska ordföranderollen.

Sociokratin är en uppsättning av strukturer, processer och roller, som måste tillämpas. Tillsammans syftar de till att i möjligaste mån utjämna makten och inflytandet, samtidigt som det finns en inbyggd effektivitet i att fatta beslut och genomföra det som är planerat. Även om det är tydligt definierat vad sociokrati ska innehålla, så finns möjligheten att inom dessa ramar anpassa verksamheten efter olika gruppers egna behov och syften.

Efter hand har Jonas fördjupat sin egen uppfattning om vad sociokrati innebär. I sin förklaring tar han fortfarande avstamp i sina erfarenheter från IT-miljön:

“Det är ett sätt att få folk att samverka på ett sätt som gör att alla blir hörda. Jag har varit med om möten på jobb med ungefär tio människor eller fler och bara två eller tre personer pratar och tar det mesta av tiden, medan två tredjedelar är nästan helt tysta. När jag har smugit in sociokrati på jobbet har jag ju sett att alla blir mer hörda, så det funkar. För mig är det att alla ska bli hörda ungefär lika mycket. Alla ska vara med och påverka och ta beslut. Och en annan sak är att man väljer rollerna. Det finns ingen som hela tiden har all makt. Rollerna baseras på lämplighet. Den som har de passande egenskaperna väljs.”

För att till fullo förstå vad sociokrati kan bidra med krävs det att själv uppleva det genom att delta. Jonas nämner flera gånger detta att “smyga in sociokrati”, som faktiskt finns som ett begrepp. Det kan utifrån låta manipulativt, men syftet är snarare att öppet föreslå lösningar som kan skydda mot till exempel manipulationer och

förhastade beslut. Någon som utövar sociokrati blir lyhörd för när något i en grupp inte fungerar och har då möjligheten att till exempel föreslå en runda och förklara att alla kommer till tals då. Eller när en grupp inte lyckas komma fram till ett beslut, kan ett förslag om att göra en utvärdering vid en bestämd tidpunkt göra att alla kan gå med på att testa ett förslag.

Utmaningar inom sociokratin

Efter hand har Jonas också stött på utmaningar inom sociokratin, till exempel när den som leder mötet, facilitatorn, inte riktigt hittar något sätt att påverka så att alla pratar ungefär lika mycket och håller sig till det som är relevant för arbetet som ska göras.

Att lära sig sociokrati är en process, där fördjupade insikter kommer gradvis med utövandet berättar Jonas:

“Man kan ju tro att man vet [hur något ska gå till], men men sen om man till exempel själv ska försöka facilitera momenten så kanske man inte är riktigt lika säker”

Ibland kan det vara svårt att avgöra om individens behov ska läggas på gruppen eller om de bör tas om hand av individen själv utanför gruppen. Och det kan glömmas bort att vi behöver lyssna på varandra. Därför önskar Jonas att det gavs mer tid att arbeta med Non Violent Communication, NVC, en metod som införlivas i sociokratin och syftar till att förebygga och lösa konflikter. Han har upplevt att missförstånd inte alltid har tagits omhand i tid innan konflikter fått lov att gro i onödan.

Enligt Jonas finns det en risk att frångå sociokratins former i små grupper. De kanske tillämpas annorlunda, mer avslappnat. Det kan också vara svårare att få folk att se värdet i mindre grupper eftersom möten inte har samma tendens att upplevas som kaotiska.

Enligt Jonas är det viktigt att ta hjälp av sociokrati för att i förväg vara överens om hur beslut ska fattas och vem som har mandat att göra det i brådskande lägen och akuta krissituationer. Då finns det inte utrymme att diskutera sig fram till en lösning.

Det kan också finnas formella krav på att enskilda individer ska vara juridiskt ansvariga, till exempel så måste det finnas en rektor på en folkhögskola. En sådan roll bör införlivas inom ramarna för sociokratin och i samklang med verksamhetens mål.

Sociokrati i vardagen

Jonas tror att han kommer att använda sig av sociokrati i sin vardag. Han vill försöka välja fler sammanhang med sociokrati efterhand, men först och främst är det odling som gäller:

“Min intention är att sitta mindre på kontor och att odla mer mat. Det skulle vara kul att odla tillsammans med andra. Där ser jag att sociokratien skulle vara av mycket stort värde.

Sociokrati i världen

Sociokrati skulle kunna få en allt större roll i världen enligt Jonas. Han berättar att den används på flera håll i Indien, där barn tillämpar det på lokal nivå. Det används också för organisering i grannskapsområden och liknande. Sociokrati skulle kunna ge väldigt mycket folk möjlighet att påverka. Genom länkade cirklar kan många människor delta som utövare i små kretsar. Frågan är bara hur det införs. Går det utan att göra det diktatoriskt uppifrån?

Ökat behov av Sociokrati

Om människor börjar få bevis för att sociokrati verkligen fungerar kommer fler att vilja prova, tror Jonas. Han tror inte att det finns någon specifik grupp människor som skulle vara mer intresserade av sociokrati än andra, men han tror att intresset kommer nog att vakna när människor upplever problem. Behovet kommer att komma ur frustration av den egna situationen. Att inte bli hörda och se att andra inte blir hörda väcker frustration. Jonas menar också att människor behöver ordning - en begriplig struktur att förhålla sig till.

FAKTARUTA

Här finns mer information om distanskursen *Sociokrati och självorganiserat samarbete*

<https://www.holmafolkhogskola.se/sociokrati-och-sjalvorganiserat-samarbete-distans/>

Boken *Many Voices One Song - Shared Power with Sociocracy* innehåller allt som finns att veta för att förstå vad sociokrati är. Den rekommenderas att läsa flera gånger i takt med att ens erfarenheter byggs på.

<https://www.rotad.nu/produkt/many-voices-one-song/>

Boken *Vem bestämmer vem som bestämmer?* finns översatt till svenska “För dig som vill starta en grupp med några enkla steg för att få alla röster hörda!”.

<https://sociokrati.nu/bocker-om-sociokrati/>