



TEAMKRACHT TOOL

DEEP DEMOCRACY

Met deze tool werk je aan



Reflectieve dialoog



Gezamenlijke
verantwoordelijkheid



Bijdrage
besluitvorming



Vertrouwen en veilige
leefcultuur

Doelstelling

Meningsverschillen en conflicten in de lerarenkamer, op het schoolsecretariaat, in de vakwerkgroep. We gaan ze vaak uit de weg om de vrede te bewaren of brengen ze pas onder woorden bij escalatie. Gevolg: spanningen, roddels, sarcasme, lange tenen, doelloze vergaderingen, burn-out.

Deze tool met verschillende methodieken geïnspireerd door het kader van deep democracy kan helpen om op je school 'alles' bespreekbaar te maken, op een constructieve manier.

Deep democracy zorgt ervoor dat 'wat gezegd moet worden ook gezegd kán worden', dat alle meningen en invalshoeken aan bod kunnen komen. Heftig soms, maar alleen zo kunnen leraren en scholen groeien: 'mining the gold of conflict'. De kwaliteit van organisaties zit in de relaties: met sterke leraren en zwakke relaties kan je geen topteam hebben, met sterke relaties en 'gewone' leraren wel (*Matheusen, 2019*).

Deep democracy goed toepassen in je organisatie vraagt achtergrondkennis, tijd en goede begeleiding. Wil je als school diep democratisch te werk gaan, verdiep je dan zeker verder in dit gedachtegoed of laat je team hierin begeleiden door een externe partner.



A-KANT: ACTIE

Methodiek

Je gaat samen zitten met de collega('s) die betrokken zijn bij het meningsverschil, de conflictsituatie of de uitdaging waar jullie voor staan. Daarnaast wijs je een moderator aan die niet betrokken is in dit meningsverschil/de conflictsituatie (deze moderator beschikt over coaching vaardigheden en heeft achtergrondkennis over het kader van Deep Democracy, bij delicate situaties is het aan te raden met een externe bemiddelaar te werken).

Baken het gesprekonderwerp af en vraag aan alle deelnemer akkoord over volgende afspraken:

1. Niemand heeft monopolie op de waarheid.
2. We doen dit om onze (werk)relatie te verbeteren.
3. We zijn bereid om iets te leren over onszelf en elkaar.

Zet volgende stappen bij de aanpak van het conflict

Stap 1:

Vraag alle deelnemers of ze bereid zijn de spanning of het conflict aan te gaan. Spreek veiligheidsregels af: wat hebben we nodig om het gesprek goed te voeren?

Stap 2:

Beide partijen in het conflict 'zeggen alles'. Je luistert naar elkaar en gaat niet in discussie.

Stap 3:

We vragen elkaar: 'Wat heeft jou geraakt in wat je gehoord hebt?' (nieuwe elementen of inzichten, persoonlijke bewustwording, ...)

Stap 4:

We komen samen tot voorstellen of actie via de stappen van inclusieve besluitvorming.

- **Zeg alles.**

Nodig collega's uit om rond het thema alle mogelijke invalshoeken te verkennen: ideeën, argumenten, cijfers maar ook dromen en emoties.

- **Empower de nee-stem.**

Vraag naar wie er anders over denkt. Daarvoor uitkomen vraagt lef: hoe gaat de groep reageren, loop ik niet het risico om de zondebok te worden?

- **Breek uit.**

Vraag naar wie de nee-stem of tegenvoorstel herkent, wie hetzelfde vindt of voelt. Zo voelt de collega met de minderheidsstem zich erkend.

- **Raak de wijsheid.**

Exploreer de minderheidsstem en zoek samen hoe die de kwaliteit van de meerderheidsbeslissing kan vergroten. 'Wat heb je nodig om mee te gaan, om achter het voorstel te staan dat niet het jouwe is?'

- **Ga het conflict aan.**

Voel je spanningen, ga die dan aan. Denk aan: 'wat zeggen collega's zonder het echt te zeggen?'





Onderstaande methodieken kunnen helpen om ‘alles bespreekbaar te maken’ (Klasse, 2021):

1. Debat

Doel?

Kleine emotionele spanningen, onenigheden of praktische vragen aanpakken.

Wanneer?

Als we moeilijk een besluit kunnen nemen en op een ja-nee-vraagstuk stoten.

Hoe?

We vragen om alle argumenten van de ene kant en daarna die van de andere kant te horen. We luisteren en gaan niet in discussie. Nodig collega's expliciet uit om iets te zeggen vanuit de kant waarmee ze het oneens zijn.

2. Pijlen gooien

Doel?

Alle inzichten droppen.

Wanneer?

Als er zich in de groep een polariteit aftekent (bv. Ouders toelaten in de kleuterklas of niet, wel/niet huiswerk).

Hoe?

Aan de ene kant van het lokaal staat wie zich thuis voelt in de ene rol, aan de andere kant de collega's van de andere rol. Vraag om vanuit die positief pijlen te gooien naar de overkant: scherp en onomwonden zeggen wat ze ervan denken, wat ze voelen en willen doen. Zo kom je tot diepere inzichten. Vaak is het wijs om voor een externe, neutrale begeleider te kiezen.

Bronnen

Van Laere, M., (2019). *Hoe pak je een conflict in de lerarenkamer aan? 4 stappen*. (Website). Geraadpleegd op 21 april 2022 via <https://www.klasse.be/172956/deep-democracy-conflict-lerarenkamer-aanpak-4-stappen/>

Matheusen, F., (2018). *Van zondebok naar zebra. Deep democracy. Een nieuwe kijk op besluitvorming en conflicthantering*. Uitgeverij Pelckmans.

Matheusen, F., (2018). *Van zondebok naar zebra. Toolbox: 35 tools als verschil ertoe doet*. Uitgeverij Pelckmans.





Meer weten?

Verder verdiepen in Deep Democracy? In het boek **'Van zondebok naar zebra'** van Fanny Matheusen wordt dit gedachtengoed grondig toegelicht. Het boek gaat vergezeld van een [toolbox met 30 tools](#) die inclusieve besluitvorming, het luisteren naar de stem van de minderheid en conflictresolutie kunnen bevorderen.

Het kan interessant zijn je team te laten begeleiden als je de eerste stappen wil zetten in diep democratisch werken, gezien het niet evident is om dit zonder begeleiding toe te passen.





B-KANT: BLIK TERUG



Reflectievragen op het niveau van teamleren

- Hoe is de actie verlopen?
- Wat hebben wij samen geleerd?
- Hoe zijn we gegroeid als team?
- Hoe kan teamleren anders aangepakt worden in onze school?



Reflectievragen op individueel niveau

- Wat leerde IK uit deze tool?
- Op welke manier heeft deze tool bijgedragen aan mijn persoonlijke professionalisering?
- Wat heb ik als persoon uit deze tool gehaald?
- Wat zegt dit over mijn individuele ontwikkeling (talenten en groeinoden)?
- Wat is mijn rol in het groter geheel van teamleren?



Reflectievragen op schoolniveau

- Wat nemen we mee naar onze schoolwerking?
- Hoe was deze tool een middel om de doelstellingen die we als school voorop stellen te bereiken?
- Hoe droeg deze tool ertoe bij dat de onderwijskwaliteit van onze school beter werd, indien niet wat maakt dat het niet zo is en hoe kunnen we aanpassingen doen?

