

**CHRISTIEN OUDSHOORN** is trainer en expert op het gebied van diversiteit en inclusief leiderschap. Ze begeleidt groepen het zelfbewustzijn te vergroten en met elkaar om te gaan op een manier die zinvol en effectief is.

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



## DEEP DEMOCRACY: HET GROTE IN HET KLEINE ZIEN

De dirigent van het beroemde jeugdorkest zit met de handen in het haar. Carlos (15) heeft aangegeven zijn vlinderdasje niet meer om te willen doen en morgen is er een optreden in het concertgebouw.

Welke organisatie heeft ze niet; de rebel, de opstandeling, leden of medewerkers die zich niet (meer) aan de regels houden? In zo'n situatie zien we vaak 2 opties; straffen of negeren. Oftewel; Carlos uit het orkest zetten en zijn inbreng kwijt raken, of zijn ontbrekende vlinderdasje negeren, met het risico dat de jonge muzikanten straks allemaal in hun spijkerbroek op het podium zitten.

Deep Democracy biedt een alternatieve manier van kijken naar de rebel. Volgens dit gedachtengoed is Carlos de uitlaatklep van een gevoel dat ongetwijfeld bij meer leden van de groep leeft. Het lijkt hier te gaan om de dress code, maar meestal liggen daar andere issues onder. Misschien de zware discipline, misschien een verlangen meer zijn eigen geluid te kunnen laten horen? We kunnen er alleen maar naar raden. Maar volgens Deep Democracy is elke vorm van sabotage (roddelen, grapjes maken, afspraken niet nakomen) een creatieve manier van duidelijk maken dat iemand zich niet gehoord voelt.

Als Carlos genegeerd of gestraft wordt zal hij zich nog minder gehoord voelen en zal het sabotagegedrag verder toenemen. Wat nou als de dirigent aan al zijn spelers zou vragen wie de onvrede van Carlos herkent? Wie heeft er nog meer geen zin om zich formeel te kleden? Het lijkt of je hiermee het probleem groter maakt (nog meer jongeren die gaan muiten), maar daarmee komt het wel op een vlak waar je samen iets kunt met de onvrede. Deep Democracy helpt om de wijsheid van de groep optimaal te benutten. Elke invalshoek is even waardevol. En de betrokkenheid bij besluiten en acties neemt toe.

## DRIE BESTUURDERS VAN COÖPERATIES KRIJGEN DRIE VRAGEN UIT “DE NCR PRAATPOT” VOORGELEGD.

Wat zijn – to the point – de antwoorden van Jean Paul Deterink (Licent), Theo Denayère (abflexkracht) en Peter Bakker (Plantion)?

door: Dorien Groen  
foto's: Patrick van der Sande

### LICENT:

Jaar oprichting:	1999
Aantal leden:	22
Aantal medewerkers:	28 FTE
Omzet:	€ 4,5 miljoen
Bestuursmodel:	Monistisch model
Ledenraad:	Ja

### ABFLEXKRACHT:

Jaar oprichting:	1968
Aantal leden:	400
Aantal medewerkers:	52 FTE
Omzet:	€ 22 miljoen
Bestuursmodel:	Basismodel
Ledenraad:	Nee

### PLANTION:

Jaar oprichting:	1917
Aantal leden:	300
Aantal medewerkers:	105 FTE
Omzet:	€ 100 miljoen
Bestuursmodel:	Zandlopermodel
Ledenraad:	Nee