

A döntéseket hozhatják a vezetők, kijelölt munkacsoportok vagy akár egész csapatok is. Az alábbi lista a leggyakoribb döntési modelleket tartalmazza, és tanácsokat ad azok alkalmazásához. Sok esetben nem egyetlen modell jellemzi a szervezet működését, hanem ezek a modellek egymással párhuzamosan léteznek. Mindig gondoljátok végig, hogy melyik döntési modell lehet a legmegfelelőbb az adott helyzetben!

MODELL	ELŐNYÖK	VESZÉLYEK	AMIT TUDNOTOK KELL
Egy vezető vagy vezetői csoport dönt (hierarchikus modell)	Világos struktúra és gyors döntések	A vezetői hatalommal való visszaélés lehetősége; a vezetők túlterheltek lehetnek a munka mennyisége, valamint a csapat alacsony elkötelezettsége és részvétele miatt	Minden csoport rendelkezik informális hierarchiával (például a szervezetekben az alapítók általában sokáig informális vezetők maradnak). Az informális vezetésről a hivatalos (kinevezett vagy megválasztott) vezetői modellre való áttérés az egyik legnehezebb és legfontosabb döntés a szervezet növekedésében. Kérjete ehhez külső segítséget!
Egy adott feladattal megbízott illetékes személy vagy csoport dönt	Megosztott felelősség a csapatban, a feladatokért hozzáértő emberek felelősek	Nem egyértelmű megbízások; annak a kockázata, hogy a feladatokat átruházzuk valakire és aztán elfelejtjük ezt	Adott feladat hozzárendelése egy felelős személyhez vagy munkacsoporthoz saját kis projekttervet igényel: Mi a cél? Melyek a paraméterek? Mit kell pontosan eldönteni, megtenni és meddig? Kinek kell jelenteni az eredményt?
Demokratikus szavazással történő döntés (legalább 50%-os többség, pl. a szervezetek alapszabály-módosításához gyakran 2/3-os többség kell)	Gyors és egyértelmű modell	A kisebbségeknek el kell fogadniuk a többségi döntést, ez egyes tagok ellenállását vagy kilépését eredményezheti	A szavazás előtt győződjete meg arról, hogy volt-e lehetőség olyan megoldások feltárására, amelyek minden tag igényét kielégítik (win-win)! A javaslatról nyílt vita után szavazzatok! A vita során tarthattok tesztszavazásokat, és felkérhetitek a javaslat ellen szavazó tagokat, hogy tegyenek olyan módosítási javaslatot, amellyel együtt tudnak élni (kompromisszum).
Konszenzussal (mindenki teljes mértékben egyetért) vagy beleegyezéssel (mindenki együtt tud élni a döntéssel, nincsenek komolyabb aggályok) történő döntés	Mindenki részt vesz a döntéshozatalban és mindenki elkötelezett a döntés mellett, erős csapatszellem	A folyamat időigényes; azok az emberek, akik jól tudnak vitázni, könnyebben tudják érvényesíteni az álláspontjukat	Konszenzust hosszabb folyamat során, a kérdéssel kapcsolatos információk és személyes igények megosztásával tudunk kialakítani. Jelöljete ki egy belső facilitátort erre a folyamatra, és figyeljete arra, hogy mindenki szót kapjon! Hasznos lehet, ha a javaslatot a facilitátor fogalmazza meg.
Minden személy vagy munkacsoport saját maga dönt, előzetesen konzultálva a többi érintettel (önszerveződés)	Nagyon rugalmas, nagy elkötelezettség és részvétel	A decentralizált cselekvések kaotikussá válhatnak, ha nincs elég koordináció	Az önszerveződés nem azonos a struktúra hiányával. Ahhoz, hogy működjön, egyértelmű szabályokat és kommunikációs csatornákat kell meghatározni! A Megbeszélésmodellek (08) háttéranyagban bemutatott konzultációs modell hasznos keretet nyújthat ehhez.