

Decyzje mogą być podejmowane przez liderów, wyznaczone grupy lub wspólnie, przez całe zespoły. Poniższa lista prezentuje najczęściej spotykane modele decyzyjne oraz rady dotyczące sposobu ich stosowania. Często stosuje się różne modele równocześnie i żaden z nich nie dominuje, ani nie jest reprezentatywny dla sposobu funkcjonowania organizacji. Zastanówcie się, który z tych modeli jest najodpowiedniejszy dla kwestii, nad którą chcecie pracować.

MODEL	ZALETY	RYZYKO	CO POWINIŃCIE WIEDZIEĆ
Decyzja podejmowana przez jednego lidera lub grupę liderów (model hierarchiczny)	Jasna struktura i szybkie decyzje	Potencjalne nadużycie władzy, zbytne obciążenie liderów obowiązkami, małe zaangażowanie i poczucie odpowiedzialności w zespole	Każda grupa ma nieformalną hierarchię (zwykle osoby zakładające organizację lub pracujące w niej od samego początku są przez długi czas nieformalnymi liderami). Zmiana z modelu przywództwa nieformalnego na formalne (liderzy zostają wyznaczeni lub wybrani) jest jednym z najtrudniejszych i najważniejszych momentów w rozwoju organizacji. Dokonując tego kroku skorzystajcie z pomocy z zewnątrz!
Decyzja podejmowana przez osobę kompetentną lub grupę wyznaczoną do realizacji danego zadania (zlecenie zadania/ wyznaczenie lidera zadania)	Odpowiedzialność rozłożona na zespół, osoby kompetentne stoją na czele zadania	Niejasne polecenia, ryzyko zlecenia zadania i zapomnienia o nim	Przypisanie zadania osobie odpowiedzialnej lub specjalnemu zespołowi wyznaczonemu do realizacji zadania wymaga choćby minimalnego podejścia projektowego: Jaki jest cel? Jakie są wskaźniki? O czym konkretnie trzeba zdecydować i kiedy ma się to stać? Komu przekazane zostaną wyniki pracy i jej rezultaty?
Decyzja podejmowana drogą demokratycznego głosowania (50% i więcej głosów za, np. często wymagana jest większość 2/3 do wprowadzenia zmian w statucie organizacji)	Model jest przejrzysty, decyzje podejmowane są szybko	Mniejszość musi pracować w realiach określonych przez decyzję większości, opór lub odejście z zespołu może być jedną z konsekwencji	Przed głosowaniem zadbajcie o otwartą dyskusję i etap negocjacji oraz poszukiwania rozwiązań zaspokajających wszystkie potrzeby członków zespołu (wygrani są wszyscy). Dopiero po debacie sformułujcie argument, nad którym będziecie głosować, nie przed nią. W trakcie dyskusji możecie przeprowadzać próbne głosowania i zapraszać niezgadających się członków zespołu do proponowania zmian (kompromis).
Decyzja podejmowana w drodze konsensusu (wszyscy całkowicie się zgadzają) lub porozumienia (wszyscy akceptują decyzję i nie mają do niej większych zastrzeżeń)	Wszyscy są włączeni, zaangażowani i oddani podjętej decyzji, wysokie morale i poczucie zespołowości	Potrzeba dużo czasu na tę procedurę, zdolni mówcy zyskują przewagę w forsowaniu swoich pomysłów	Konsensus buduje się w trakcie kilku sesji rozmów - dzielenia się informacjami, omawiania potrzeb osobistych związanych z tematem, nad którym pracujecie. Wyznaczcie osobę w waszym zespole, która będzie prowadziła ten proces. Upewnijcie się, że wszystkie głosy zostały wysłuchane, że każdemu zapewniono taką samą przestrzeń do wyrażenia siebie w tym procesie. Jeśli to osoba prowadząca proces sformułuje tezę/ argument, który następnie poddacie dyskusji celem osiągnięcia konsensusu, takie podejście może okazać się korzystne.
Decyzja podjęta przez każdego z osobna lub oddzielnie przez mniejsze grupy po wcześniejszej konsultacji z innymi (samoorganizacja)	Bardzo elastyczny model, duże zaangażowanie całego zespołu	Akcje zdecentralizowane mogą stać się chaotyczne bez odpowiedniej koordynacji	Samoorganizacja to nie to samo co brak struktury. Aby ten model zadziałał, musicie jasno określić zasady i sposoby komunikacji. Proces konsultacji opisany w dokumencie źródłowym <b>Galeria modeli spotkań (08)</b> może okazać się przydatny.