

Deciziile pot fi luate de lideri, de subgrupuri desemnate sau de echipe întregi. Următoarea listă cuprinde cele mai frecvente modele de decizie și oferă câteva sfaturi cu privire la aplicarea lor. Deseori aceste modele coexistă și nu există un singur model reprezentativ pentru modul în care funcționează o organizație. Gândește-te care model de decizie este cel mai adecvat pentru soluționarea problemei tale specifice.

MODEL	AVANTAJE	PERICOLE	CE AR TREBUI SĂ ȘTII
Decizia unui singur lider sau cerc de conducere (model ierarhic)	Structură clară și decizii rapide	Posibil abuz de putere, lideri supraîncărcați de cantitatea de muncă, responsabilitatea și implicarea echipei reduse	Fiecare grup are ierarhii informale. (În organizații, de obicei pionierii și fondatorii tind să fie lideri informali pentru o lungă perioadă de timp.) Trecerea de la un model informal la unul formal (numit sau ales) este una dintre cele mai grele și mai importante evoluții în creșterea unei organizații. Obține ajutor de facilitare externă pentru acest lucru!
Decizia unei persoane competente sau a unui grup mandatat pentru o sarcină specifică (delegare/ conducerea sarcinii)	Responsabilitățile împărtășite în echipă, persoanele competente sunt responsabile de sarcini	Mandate neclare, riscul ca sarcinile să fie delegate și uitate	Atribuirea unei sarcini unei persoane responsabile sau unui grup de lucru necesită un plan de mini-proiect: Care este obiectivul? Care sunt parametrii? Ce anume trebuie decis și făcut până când? Cui îi va fi raportat rezultatul?
Decizie prin vot democratic (50% majoritate sau mai mult, de exemplu, o majoritate de 2/3 este adesea necesară pentru modificările constituțiilor asociațiilor)	Model rapid și clar	Minoritățile trebuie să accepte decizia majorității, consecința poate fi opunerea rezistenței sau retragerea membrilor	Înainte de vot, asigură-te că există o dezbatere deschisă și o negociere care explorează soluții care să răspundă nevoilor tuturor membrilor (câștig-câștig). Definiți propunerea care urmează să fie votată după această dezbatere, nu înainte de aceasta. În timpul dezbaterii puteți organiza voturi pentru testarea propunerilor și puteți invita membri opozanți să sugereze propuneri de modificări, astfel încât să fie confortabili cu acestea (compromis).
Decizie prin consens (toată lumea este de acord, din toată inima) sau consimțământ (toată lumea poate accepta decizia și nu are probleme majore cu aceasta)	Toți sunt implicați și sunt dedicați deciziei, spiritul de echipă puternic	Procedura necesită timp, cei care pot argumenta bine au avantajul de a-și face pozițiile auzite	Consensul este construit pe parcursul mai multor runde de schimb de informații și a nevoilor personale legate de problemă. Desemnați un facilitator intern pentru acest proces și asigurați-vă că toate vocile primesc spațiu egal. Poate fi util ca propunerea care urmează să fie testată pentru consens să fie formulată de facilitator.
Decizia fiecărei persoane sau sub-grup pentru sine însuși, cu consultarea prealabilă a celorlalți membri relevanți (auto-organizare)	Foarte flexibil, angajament ridicat și implicarea tuturor	Acțiunile descentralizate pot deveni haotice dacă nu există suficientă coordonare	Auto-organizarea nu este același lucru cu absența structurii. Trebuie să definiți reguli clare și canale de comunicare pentru a face acest lucru să funcționeze. Procesul de consultare descris în Tipuri de Ședințe (08) poate fi un cadru util.