

# INTRODUZIONE AL PROCESSO DI CONSENSO

## di Beatrice Briggs

Il processo di consenso è un metodo per prendere decisioni basato su valori come la cooperazione, la fiducia, l'onestà, la creatività, l'uguaglianza, il rispetto.

Oggi molte persone parlano di consenso ma pochi sanno come metterlo in pratica con integrità e abilità.

Questo metodo va oltre il concetto di maggioranza, dove si prendono le decisioni votando. Sostituisce il concetto di leader tradizionale con quello di potere e responsabilità condivisa da tutti i partecipanti del gruppo.

Attraverso il processo del consenso un gruppo può trasformarsi in una vera comunità e in una forza per la trasformazione sociale.

### parte I

#### I FONDAMENTI

##### **Il consenso: per condividere il potere e costruire comunità**

Se si desidera costruire un gruppo che si basi sulla cooperazione, la fiducia, l'onestà, la creatività, l'uguaglianza e il rispetto potrebbe essere utile cercare risposte a queste domande:

- chi prende le decisioni?-
- come si prendono le decisioni?-

Il fatto di fare scelte chiare rispetto alla gestione del potere decisionale può trasformare un gruppo di persone diverse tra loro in una comunità forte e coesa, sia dal punto di vista organizzativo che da quello emotivo.

In tempi recenti sempre più persone sono state deluse dalle strutture sociali verticali, dove una minoranza detentrica di potere prende decisioni che riguardano tutti. Differentemente, l'ideale democratico della maggioranza risulta a tutt'oggi inadeguato, visto che genera quasi sempre una minoranza senza potere e frustrata, e quindi non collaborativa.

In tutto il mondo ci sono persone che stanno cercando modi per discutere e risolvere problemi e per costruire un futuro per il genere umano che sia ecologicamente adeguato e allo stesso tempo giusto a livello sociale. Il consenso è il processo per la presa di decisioni che meglio si adatta a questi intenti.

Questo processo si basa sulla convinzione che **ogni individuo è custode di una parte della verità**. Quindi ad ogni membro del gruppo è giusto dare uno spazio ed un tempo dove possa esprimere la sua verità e dove lo si ascolti con rispetto. Certamente non si può permettere che alcuni individui dominino l'intero gruppo. Nel consenso, così come negli ecosistemi, ogni individuo è sostenuto dalla comunità cui appartiene e che, allo stesso tempo, egli sostiene. In questa rete di relazioni reciproche nascono la bellezza e la forza del tutto, e più c'è consapevolezza e rispetto di tale interdipendenza più si costruisce armonia all'interno del gruppo.

Di fronte alla profondità della nostra attuale patologia sociale e alla complessità delle decisioni che prendiamo, il conflitto sembra inevitabile. Di fatto, nei gruppi eterogenei, le differenze sono un indice del suo buono stato di salute ed insieme un invito alla creatività. I principali **obiettivi** del processo di consenso sono la risoluzione dei conflitti e il maturare decisioni attraverso la partecipazione di tutti i membri del gruppo, in modo che ciascuno le appoggi e, per quanto possibile, collabori attivamente alla loro messa in pratica.

## **CINQUE ELEMENTI ESSENZIALI**

Il consenso, comunque, non è la panacea. Non funziona in qualsiasi situazione. È necessario riunire cinque elementi essenziali per poter invocare la “magia” del consenso:

- 1 - la volontà da parte di ciascuno di condividere il potere
- 2 - l'accordo consapevole e informato sul processo del consenso
- 3 - un'intenzione comune
- 4 - agende solide
- 5 - una facilitazione effettiva

vediamoli nei dettagli:

### **La volontà di condividere il potere**

Le persone che partecipano ad un gruppo che decide per consenso devono essere disposte a lasciare andare le gerarchie ed i privilegi, per funzionare come uguali. Chiaramente si accettano gli apporti di esperti, professionisti e persone mature, però non gli si permette di mettere a tacere altri membri del gruppo. Alle persone abituate a dirigere, molte volte costa fatica permettere che altri condividano il processo di presa di decisioni. Chiedono di essere appoggiati con idee, informazioni, aiuti, però parlano di uguaglianza e di ideali partecipativi solo di facciata! Trattenere il potere per prendere decisioni viola l'integrità del processo.

### **L'accordo consapevole e informato sul processo del consenso**

Tenuto conto che il consenso è una forma di funzionamento radicalmente diversa rispetto alla forma cui la maggioranza di noi siamo stati abituati, è importante spiegare il processo con attenzione e riguardare i principi fondamentali periodicamente. Il processo funziona bene quanto più i partecipanti del gruppo lo comprendono. In generale, la prima decisione che un gruppo prende per consenso è la decisione di usarlo o, almeno, provarlo per un certo periodo di tempo. La valutazione continua del processo permette non solo di riconoscere i successi ma anche le aree che hanno bisogno di migliorare. Questa informazione è di grande importanza per la crescita e l'autoeducazione del gruppo.

### **Un'intenzione comune**

Se un gruppo non ha un'intenzione che unifica e concentra i suoi sforzi, potrebbe girarci attorno all'infinito senza arrivare da nessuna parte, e i partecipanti si troveranno in confusione, frustrati e in lotte egoistiche. Quando si deteriora il processo del gruppo fino ad arrivare ad alzare la voce o quando s'indebolisce la motivazione per apatia o disperazione, è importante poter dire: -Ricordiamoci il perché siamo qui!- Con l'andare del tempo si può cambiare l'intenzione o, se è necessario, rivedere la forma nella quale si realizza la missione. In questi casi tutti devono sapere che cos'è che sta cambiando e perché.

### **Agende solide**

Il processo del consenso può essere ostacolato da: l'assenza di un'ordine del giorno; un'odg controllato esclusivamente da uno o due leader; un'odg preparato male. Questi sono una perdita di tempo per il gruppo, abbassano la fiducia e la concretezza. Invece il gruppo che incarica alcune persone di preparare l'ordine del giorno e che poi, collettivamente, guarda le proposte, se le considera necessarie le adotta formalmente per consenso e si impegna a rispettarle, è un gruppo “focalizzato sui propri obiettivi”.

### **Una facilitazione effettiva**

Il facilitatore è il guardiano del processo del consenso, è una guida-servitore la cui intenzione è di aiutare il gruppo a prendere le migliori decisioni possibili. Il facilitatore guida la discussione e non vi partecipa. Occorre che si impegni a rimanere neutrale rispetto ai temi della discussione, per trattare i membri del gruppo in modo imparziale, senza favoritismi. Il facilitatore non è lì per dare risposte, ma, in modo discreto, per far domande, nell'intento di armonizzare la partecipazione e il processo decisionale.

Es.: -Si stanno esprimendo tutti? (Sollecita coloro che prendono meno la parola). Es.: -Ci sono altre idee? (Facilita perché si esprima la saggezza del gruppo). Es.: -Siamo pronti a passare al punto successivo? (Chiarisce la situazione).

Per poter praticare l'arte della facilitazione è utile avere pazienza, buona memoria, energia e concentrazione, capacità di mantenere la calma di fronte al conflitto, senso dell'umorismo e soprattutto amore vero per il gruppo al quale si sta servendo da facilitatore.

## **IL PROCEDIMENTO PER ARRIVARE AL CONSENSO**

Non si vota nel consenso. Si introducono idee o proposte che si discutono e infine si arriva al punto di prendere la decisione. A questo punto i partecipanti hanno 3 opzioni:

1- **Bloccare**: questa misura evita che si prosegua con la decisione, almeno momentaneamente. Bloccare una decisione è qualcosa di serio, che si fa solo quando si crede realmente che accettare la proposta implichi una violazione dei valori, dell'etica o della sicurezza del gruppo. Il diritto di bloccare va usato con attenzione; è probabile che durante la vita di un gruppo che decide per consenso ci sia un numero veramente esiguo di blocchi. Se scopri che con frequenza desideri bloccare una decisione, forse sei nel gruppo sbagliato!

2- **Astenersi**: una persona si astiene quando a livello personale non può appoggiare una proposta, però sente che sarebbe buono se il gruppo l'adottasse. Astenersi è prendere una posizione di non partecipazione per principio, che assolve la persona da qualsiasi responsabilità nella presa di decisione. Si annotano i nomi degli astenuti e le loro motivazioni nei verbali della riunione. Se ci sono diverse persone che desiderano astenersi da una decisione non si può considerare di aver raggiunto il consenso.

3- **Approvare**: Quando tutti i membri del gruppo -eccetto gli astenuti- dicono sì ad una proposta dopo che è stata discussa (o più semplicemente tacciono a domande del tipo: "ci sono altri problemi con questa decisione?" - "qualcuno ha ancora delle obiezioni a questa proposta?"), si considera di avere raggiunto il consenso. Dare l'approvazione ad una proposta può anche non necessariamente implicare che se ne apprezzi ogni aspetto, però a dispetto di alcune perplessità si è disposti ad appoggiare la decisione e a rimanere solidali con il gruppo.

Si possono cambiare le decisioni prese per consenso solo attraverso un altro consenso.

I gruppi che prendono decisioni in questo modo avranno una incomparabile capacità nell'essere agenti effettivi di trasformazione sociale.

## **FONTI STORICHE**

Il processo di consenso si è evoluto da due fonti principali: alcune tribù indigene precolombiane e la Società degli Amici (i quakeros), un gruppo religioso protestante nato in Inghilterra nel 17° secolo. La tradizione indigena è principalmente orale e, come molte delle culture originali delle americhe, fu distrutta dai conquistatori europei. Però l'abitudine di sedersi in cerchio per discutere i problemi della comunità prima di prendere una decisione, è giunta fino a noi. Un aspetto particolare della tradizione indigena è il peso che ha la voce degli anziani, e il fatto che nei loro concili tengono conto della connessione viva con tutto ciò che ci circonda. Da essi riceviamo la tecnica del bastone della parola: parla solo chi ha il bastone fra le sue mani, che quando ha concluso viene passato ad un altro.

I quakeros hanno una credenza molto forte nell'uguaglianza: credono che ognuno di noi ha la luce di dio dentro sé, e che nessuno stia più in alto degli altri. Rifiutano totalmente la gerarchia e per questo furono fatti prigionieri. Hanno una storia di più di 300 anni di memorie per iscritto sulla presa di decisioni per consenso. Negli anni '60 e '70 i gruppi alternativi, femministi e chi si è impegnato per il cambiamento della società, iniziarono a sperimentare questo processo. Però non hanno compreso bene la struttura del processo e hanno perso molto tempo in interminabili discussioni che, molte volte, non arrivavano a nessuna conclusione. Inoltre il processo ha perso la sua base spirituale e tribale, elementi importanti perché funzioni bene.

## **FALSO CONSENSO**

La parola consenso, così come le parole “verde” e “naturale” si stanno convertendo in linguaggio di moda. È stata adottata da quelli che desiderano dimostrare che sono all'avanguardia e che fanno parte dell'onda, anche se in realtà non hanno la minima intenzione di condividere il potere decisionale. A volte si usa la parola consenso come sinonimo della “maggioranza”; in altri casi, persone ben intenzionate che non hanno imparato ad usare il processo in modo effettivo arrivano ad abusare del consenso. C'è da stare attenti per riconoscere questi segnali e seguire fedelmente i passi consigliati per non perdere tempo né angustiarsi.

\* **Nota speciale per politici, corporazioni, artisti e solitari:** se sapete già esattamente cosa volete fare e avete i mezzi per realizzare i vostri piani senza la necessità di coinvolgere altri o chiedere il loro appoggio, se non vi interessa abbracciare le idee altrui...proseguite da soli.

\* **Il consenso in vendita:** quando i politici e i loro collaboratori organizzano riunioni con il proposito di vendere un piano precedentemente deciso: chiedi se gli organizzatori sono disposti a mettere da parte un momento carte e grafici e restare ad **ascoltare!**

\* **Partecipazione senza compromesso:** analogamente al punto precedente, fate attenzione negli incontri pubblici, nelle riunioni del personale o di volontari, in cui si sta facendo un grande sforzo per conseguire delle operazioni “di facciata” senza nessun compromesso con la realizzazione delle proposte. Chiedi: - Che si farà con le idee e le informazioni generate? -

\* **Orari e luoghi inadeguati:** quando le riunioni si fanno in orario di lavoro, quando si discute di una situazione che non si conosce o quando si convoca un incontro all'ultimo minuto, automaticamente si lasciano molte persone fuori dal processo. Domanda: - E' realistico decidere in assenza di coloro che sono maggiormente o altrettanto coinvolti nelle decisioni che si andranno a prendere? -

\* **Guadagnare un sì a tutti i costi:** quando uno o più partecipanti considerano il consenso come un gioco a premi, invece di vederlo come un processo nel quale entrare, si corre il rischio che la riunione si trasformi nella stessa vecchia maniera di prendere decisioni. Domanda : - Siamo disposti a considerare anche altre proposte oltre a quelle dei leader? -

\* **Leaderaggio passivo/aggressivo:** quando i leader (come presidenti, direttori, consiglieri ecc.) non danno informazioni e istruzioni chiare, né guidano correttamente il processo, sia per incompetenza o per timore di sembrare troppo controllori, in tutti questi casi sabotano il consenso. Chiedi a “quelli che sanno” di condividere la loro saggezza e la loro esperienza per poi dare lo spazio di partecipare agli altri.

\* **Tutti decidono tutto:** adottare questa strategia inutile e impraticabile significa andare dritti alla sconfitta (caos). Chiedi di delegare il potere decisionale a comitati o piccoli gruppi che includano quelli più toccati dalle decisioni. Chiedi che le discussioni strategiche che toccano tutta l'organizzazione si aprano affinché tutti i membri le possano rivedere e discutere.

\* **Se tutto è permesso:** i gruppi che cercano di funzionare senza una strutturazione, un obiettivo, linee guida chiare, sono destinati a perdersi. Il controllo gerarchico non è l'opposto del caos indisciplinato - suggerisci al gruppo di adottare alcune linee guida, come vengono consigliate nell'“accordo di base” (vedi parte II).

\* **Falso accordo:** quando gli antagonisti in una discussione concedono un accordo, in modo che tutti lo possano appoggiare - ma non piace a nessuno - è un falso accordo. Al momento di applicarlo, rischia di decadere per mancanza di coinvolgimento reale. Continuate a cercare una soluzione che generi **entusiasmo, allegria, solidarietà.**

*continua...*