

ОРГАНИЗАЦИИ, ОСНОВАНИ НА ЦЕННОСТИ

Кои са основните им характеристики и ценности?

Как може да ги съхраним в модел?

Съставители: Екипът ядро на “Инструменти за граждани” и съавтори, юни 2018

Увод:

Това не е манифест. Не е резултат от срещата на членовете на движение, които са обсъждали споделените си принципи и ценности. Опит е да опишем феномен, който преживяваме и за който ни е грижа, защото вярваме, че би могъл да е семенцето на нова социална реалност. Главното качество на организациите, които наричаме “основани на ценности” е, че са вкоренени в принципи вместо в строги структури и че процесите им се ориентират около тези принципи, - оформя модел за позитивна трансформация на лично, общностно и по-широко обществено ниво.

Седемте характеристики, описани по-долу, бяха документирани по време на развитието на граждански организации и инициативи в Гърция. Същността на произлезлия материал, обаче, отеква истинно за явления извън този контекст също. Във всеки край на света виждаме пионери, преоткриващи модели на сдружаване, основани на ценности, които ги сродяват с трансформационни процеси на глобално ниво. Наш стремеж е да подкрепим това осъзнаване за глобална принадлежност и да свържем представителите на зараждащото се движение, които да градят съвместно човечно, справедливо и устойчиво бъдеще.

Във всяка от характеристиките на организациите, основани на ценности, има подточки. Всяка от подточките съдържа цитат от граждански активен човек. Всяка от гледните точки, събрани по време на съвместния процес по създаване на граждански инструменти с активни хора в Гърция, е част от цветната мозайка, представяща какво означава да си част от организация, основана на ценности в тази нова социална реалност.

 **ВЪВЛИЧАНЕ НА ОБЩНОСТТА**

1.

Антропоцентрична* позиция: Свободен съм да градя живота си

Моделът, основан на ценности, се корени в идеята за абсолютна свобода - автономността и личното право на всеки човек да гради живота си според собствените си нужди и желания.

- “Този модел е основан на свободата - нещо, съществувало в Древна Гърция и отменено с идването на християнството.
- “Естетика на съществуването - всеки човек е виждал живота си като произведение на изкуството, което може да се развива и оформя в зависимост от личните желания. Означава модус на свободно съществуване и личен и културен стремеж на всяка организация да открие своя път и идентичност.”
- “Автономност, способността да се самоопределиш, означава да имаш креативността да избереш собствения си живот и да оформяш собствените си действия.”
- “Системата е антропоцентрична - това означава, че хората имат право на съществуване и бъдеще.
- “Основната ценност в антропоцентризма, но и също така включва разказите и пътешествията на всеки човек и това, което всеки един носи със себе си.”

* Терминът “антропоцентричен” има специфично значение в гръцката философия – не става дума за твърдението, че хората са венецът на сътворението.

2.

Динамика на социалната система: Фокус върху човешките отношения

Ключово измерение за разбиране по-добре на организациите, основани на ценности, е приемането им като динамична мрежа от социални взаимоотношения. Гледана от перспективата на жива система, всяка група, организация, общност и общество съдържа прозренията и ресурсите за позитивно развитие в себе си.

Организациите, основани на ценности, се ръководят от дълбоко доверие и вяра в човешките взаимоотношения. Те са гъвкави и процесно ориентирани и се опират на приспособимост към отношенията в общността, отколкото на твърда вътрешна структура. Затова и понякога приемат формата на локални движения вместо на класически организации.

- “Функциониране като жива система вместо като механизъм.”
- “Всички живи същества са взаимосвързани в мрежа от отношения и всички сме взаимозависими.”
- “Ключът е в човешките взаимоотношения и фокусирането в тях.”
- “Чрез система от взаимоотношения е единственият начин да идентифицираме предизвикателствата, да открием решения и да прозрем как може да се постигне промяна.”

3.

Трансформация: Семената на нов свят

Целите на организациите, основани на ценности, се надигат в трансформиращи моменти на криза. Пионерите на този модел разцъфват в прегръдката на непознатото. Мисията им много често се разгръща в изучаването на позитивни нови практики и идеи вместо в борбата срещу установени неработещи системи.

Те не очакват системата да оправи нещата и не искат да бъдат "оправени" от системата, от своя страна. Вместо количествени измерители и числа като резултат, те се фокусират върху създаването на устойчиви процеси и качествени измерители в идейната рамка на оценъчното учене.

- "В кризата има потенциал, стига да успеем да я приемем."
- "Тази Кутия с инструменти е предназначена за времена на промяна, движение - когато преминаваме от познато в непознато състояние. Може да ни помогне да опознаем и навигираме промяната."
- "Поддържайте колаборациите в периоди на незнание."
- "Двуверижна теория на промяната: не се борим със старото, а създаваме новото - активизъм, основан на откривателство и инициране на новостта. Изхождаме от предпоставката, че настоящото положение не е благоприятно!"
- "Промяната винаги се поражда на ръба или в периферията, където две системи се срещнат."
- "В основата си, всичко това е свързано с любовта към непознатото. Непознатото изкарва страха наяве, особено когато разчитаме на процес, чиято цел не е напълно ясна. Но ние не търсим конкретни решения, базирани на действията на други хора. Не е това целта ни. Каузата се е отдалечила от резултата. Необходимо е да разгърнем процеса напълно, за да открием нови и иновативни решения."
- "Активизмът, освен реакция към остарялата система, трябва да съдържа и креативен елемент и това е, което ние вършим: опитваме да създадем нещо ново."
- "Вместо върху резултата се фокусираме върху процеса, вместо върху количеството - върху качеството. В тази система не всичко може да се измери в числа. Съществуват много инструменти, с които може да измерите въздействието си с качествени измерители и това е уважение и към бенефициентите ви."
- "Това означава да поддържаме баланс между създаденото (резултата) и наличието на продуктивност и здравословна конкурентност/ честна игра, за да сме по-ефективни и вършещи дейността си качествено."

4.

Двойна цел: свързване на саморазвитието и социалното развитие

Организациите, основани на ценности, са едновременно платформи за социално развитие и за себеразвитие. Осланят се на осъзнатостта, че промяната започва във всеки един от нас и че способността ни да се ангажираме с личното си развитие ни прави по-способни да влияем и на процеси в света около нас. Тези организации въплъщават действеност и рефлексия, които се преплитат на индивидуално и колективно ниво.

- "Създайте пространство за разговор между хората, за да разберат какво и как имат нужда да разберат."
- "Свързване на саморазвитието и социалното развитие."
- "Динамиката между индивидуалното и колективното и как се взаимнообогатяват."
- "Танцът между индивида и колектива - направи връзка между вътрешните и външните си цели (първо, промени себе си!)."
- "Важно е съотношението между това, което държи в себе си и това, което проявявам навън."
- "Най-важното е всички членове на различни колаборации да носят усещането, че изхождат от вътрешна мисия и да извадят наяве и да са готови да предоставят всичките си способности и умения. Да уважават себе си и това, което имат да предложат. Да си отговорят на въпроса: "Как може да развия и открия уменията, желанията и ролята си в екипа така, че да съм най-ефективен и продуктивен?"
- "Същността е да намерим как да внедрим повече знания (за това кои сме, откъде идваме и каква е личната ни история, а не само знание от опита ни)."
- Свържете макросредата с микросредата. Нека да разгледаме какъв е идеалният модел на гражданското общество и да разгледаме миниатюрното гражданско общество във всяка организация."
- „Участвам в кооперация - това също е обучение. Разраствате кръговете си или ги правите по-малки, за да могат да се разрастнат отново. Имайте предвид, че всички тези процеси са живи, вие осигурявате основата и след това тя се движи сама, защото е жива."
- „Процесът на възприемане на непознатото се нуждае от рамка както на индивидуално, така и на колективно ниво. Има нужда от време и пространство. Нуждае се от колектив, в който усещането е, че никой не е излишен или ненужен и никой не е придатък. Всеки носи нещо равно на колектива, стига да намерим начин да дадем шанс на това нещо да се излезе наяве."



5. Радикално включване: Самоорганизиране чрез подход „направи си сам“

Подходът, основан на ценности, е приобщаващ и насърчава самоорганизацията на всички нива. Всеки е в състояние и е поканен да даде своя принос според възможностите и средствата, с които разполага. В този процес индивидуалните и колективните цели не се считат за противоречиви: ангажираността и отговорността се подхранват както от общата цел на общността, така и от индивидуалния интерес и страст. Участието започва от нисък праг: разликите (платена и доброволческа ангажираност, основни и периферни роли, лидерство и последователи) не са пречки за приноса и признанието. Страстта и отговорността са основните принципи на организиране.

- „Всеки има знания, с които може да допринесе.“
- „Ресурси: вече има достатъчно и вече знаем, каквото трябва да знаем: няма нужда и не става въпрос за експерти, които да ни казват как да правим нещата.“
- „Прагматично: вземете това, което можете да използвате.“
- „Самоорганизирайте се около определена цел.“
- „Страст и отговорност (принципи на Отвореното пространство).“
- „Участие, поемане на отговорност, ролева игра.“
- „Ако сте част от нещо, гласът ви трябва да бъде чул - участието е естествен човешки капацитет.“
- „Участниците в действията са участници в процеса на вземане на решения.“
- Ние не правим разлика между платена и неплатена работа. Хората, които участват. Това е нашият фокус: участващи са тези, които работят, платени или неплатени, които допринасят по какъвто и да е начин и от която и да е позиция.“

6. Динамика отдолу нагоре: Децентрализация на властта

Основаните на ценности организации изследват модели на вземане на решения, комуникация и работен поток, които минимизират дисбалансите във властта. Основният им начин на обсъждане е отдолу нагоре. Лидерските роли са споделени, базирани на задачи и динамични. Вътрешните и външните взаимодействия със заинтересованите страни - включително с финансиращите от тях - са замислени така, че да бъдат на едно ниво, за да се насърчава взаимодействието, съвместното оформяне на идеи и съвместното създаване.

- „Ако разглеждаме лидерството от гледна точка на роля, за мен това е роля като всички останали. Еволюира. Днес някой ще играе тази роля. Утре друг човек. Организацията сама по себе си, като едно цяло, ще подосигури този процес.“
- „Децентрализация на властта.“
- „Политическите и финансовите права са разпределени равномерно и до ниските нива. Например няма големи разлики в заплатите.“
- „Малки инициативи, които се опитват да променят и усъвършенстват средата - гражданското общество се надига отдолу нагоре.“
- „Участие на служителите в решенията на дадена организация - колективно вземане на решения.“
- „Демокрацията като основна ценност в политически аспект.“
- „Съоформяне, съвместно създаване - това означава, че няма малцинство или мнозинство. Чрез съвместното създаване на нещо, всеки става участник, в което и да е решение и следователно поема отговорността, която му приляга. Процесът на съвместно създаване е много важен. Резултатът ще е обща отговорност и припознаване.“
- „Колкото и да се нуждаем от финансови донори, те също се нуждаят от нас. Има начини да се пречупи тази динамика на властта от единия към другия и обратно.“
- „Откъсване от финансовите донори - разработване на нови дейности и продукти за постигане на финансова независимост и създаване на работни места.“

7. Сътрудничество: Придвижване към колективно съзнание

Организацията, основана на ценности, признава потенциала и необходимостта от сътрудничество. В контекста на настоящата система, която насърчава конкуренцията и поставя разнообразието като проблем, организациите, основани на ценности се стремят да се уповават на солидарност и уважение. Те изследват колективни стратегии за въздействие и са отворени към възможности за учене чрез по-широки (транслокални) мрежи.

- *„Поддържайте сътрудничествата, за да можем да действаме дори във времена, когато не знаем как.“*
- *„Като колектив сме по-интелигентни.“*
- *„Работа с множеството, с разнообразни участници и дори с поляризиращи такива.“*
- *„Съжителство: Научавам се да уважавам различното, уча се да слушам, научавам се да изоставям егото си, за да изследвам „другия“. За да се случи това, трябва да приемам себе си.“*
- *„Преминаване от състезание един срещу друг към състезаване един до друг.“*
- *„Един от най-основните елементи е да се премине от състезание един срещу друг към състезаване един до друг - как съжителстваме и как работим с индивида и колектива.“*
- *„Колективна солидарност.“*
- *„Обмен на знания между местни мрежи / общности и транс локални общности.“*

8. Движение напред: Какво ни е необходимо?

Очевидно е, че моделът, основан на ценности изисква нови начини за организиране и свързване помежду ни и света около нас. Изисква да добием нови умения за сътрудничество, да развием нови роли и практики в лидерството и да споделим нови рамки за създаване и оформяне на смисъл. По същество това изисква нови структурни договорености така, че най-добрите практики да могат да бъдат въведени и споделяни в общността. Най-важното обаче е, че изисква доверие в процеса на трансформация и отвореност към процеса на себеразвитие. Не всеки е готов или желае да тръгне на това пътешествие. Организациите, основани на ценности, не трябва да са труднодостъпни. Те трябва да свързват и включват хора, които споделят страстта и смелостта си в стремежа към дълбока трансформация. Тръгвайки от тази общностна платформа, те след това може да се свържат с други социални играчи и да успеят да въздействат на по-широкия социален контекст.

- *„За да продължите напред по този начин, е необходимо обучение за този модел.“*
- *„Нужни се лидерски умения.“*
- *„Модели/ концепции като рамки за осмисляне с цел практикуване.“*
- *„Различни начини за организиране (организационни модели).“*
- *„Как подсиgurявате участието на тези, които дори в благоприятна среда трудно споделят това, което имат?“*
- *„В идеалния свят „всички заедно“ включва наистина всички нас. Но ние не живеем в идеален свят. Така че някои ще изберат да не принадлежат към кооперация, а ще изберат друг начин. Трябва да имаме предвид, че някои ще останат, а други ще си отидат.“*