

ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ ΩΣ ΒΑΣΙΚΟΙ ΠΥΛΩΝΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΝΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Ποια είναι τα κύρια χαρακτηριστικά των οργανισμών αυτών; Ποιες είναι οι αρχές & οι αξίες που ακολουθούν; Πώς μπορούμε να κάνουμε βιώσιμο ένα τέτοιο λειτουργικό μοντέλο;

Το κείμενο συν-δημιουργήθηκε από τους συμμετέχοντες & την ομάδα διοργανωτών & συντονιστών του προγράμματος Tools for Citizens τον Ιούνιο του 2018.

Πρόλογος:

Το παρακάτω κείμενο δεν αποτελεί μανιφέστο και σε καμία περίπτωση δεν είναι το αποτέλεσμα έκφρασης ενός κινήματος που σχηματίστηκε και αποφάσισε πάνω στις κοινές αρχές και αξίες του. Είναι μια προσπάθεια να κατανοήσουμε ένα φαινόμενο το οποίο συμβαίνει, το οποίο βιώνουμε προσωπικά αλλά και μέσα από τη δουλειά μας και το οποίο μας ενδιαφέρει καθώς πιστεύουμε ότι μπορεί να είναι ο σπόρος μιας νέας ισχυρής κοινωνικής πραγματικότητας.

Το φαινόμενο αυτό είναι “οι οργανισμοί που λειτουργούν με βάση τις αξίες τους”. Το βασικό χαρακτηριστικό που παρατηρούμε στους οργανισμούς αυτούς είναι ότι δεν ακολουθούν άκαμπτες δομές αλλά η διαδικασία οργάνωσης και λειτουργίας τους γίνεται με βάση τις αρχές και τις αξίες των μελών τους. Με τον τρόπο αυτό, το πρότυπο για τον θετικό αντίκτυπο σε ατομικό, ομαδικό αλλά και ευρύτερα κοινωνικό επίπεδο προκύπτει τελικά μέσα από αυτές τις αρχές και τις αξίες.

Παρακάτω μπορείτε να διαβάσετε τα 7 βασικά χαρακτηριστικά των οργανισμών αυτών, έτσι όπως συγκεντρώθηκαν μέσα από την συνεργασία της ομάδας του προγράμματος Tools for Citizens με οργανώσεις, ομάδες και πρωτοβουλίες της Κοινωνίας των Πολιτών στην Ελλάδα. Η έρευνα και η καταγραφή που πραγματοποιήθηκε τοπικά, αποτελεί έναν καθρέφτη μιας παγκόσμιας πραγματικότητας, με ανάπτυξη νέων δομών, ομάδων, οργανώσεων και οργανισμών που εξερευνούν αυτό το νέο μοντέλο οργάνωσης. Η ομάδα όλων όσων δούλεψε για να σχηματιστεί το παρακάτω κείμενο θέλει να υποστηρίξει την καταγραφή αυτού του νέου μοντέλου και να βοηθήσει αυτό το νέο παγκόσμιο κίνημα ώστε όλοι μαζί να συν-δημιουργήσουμε ένα ανθρώπινο, δίκαιο και βιώσιμο μέλλον.

Κατά την συν-δημιουργία των συνεργατικών εργαλείων της Εργαλειοθήκης που έχετε στα χέρια σας, καταγράφηκαν πολλές απόψεις από ενεργά μέλη της Κοινωνίας των Πολιτών στην Ελλάδα. Οι απόψεις αυτές αποτελούν ένα πολύχρωμο μωσαϊκό του τι σημαίνει να είσαι μέλος μίας οργάνωσης που λειτουργεί με βάση τις αρχές και τις αξίες της και να είσαι μέρος αυτής της νέας κοινωνικής πραγματικότητας.

Στην περιγραφή καθενός από τα 7 χαρακτηριστικά θα βρείτε σημεία τα οποία είναι σημειωμένα με κουκκίδες. Κάθε κουκκίδα αποτελεί μια φράση ή απόσπασμα ενός ενεργού μέλους της τοπικής Κοινωνίας των Πολιτών όπως καταγράφηκε μέσα από την διαδικασία που ακολουθήσαμε.

1.

Ανθρωποκεντρική* Θέση:

Το μοντέλο των οργανισμών που λειτουργούν με βάση τις αρχές & τις αξίες των μελών τους βασίζεται στην ιδέα της καθολικής ελευθερίας, της αυτονομίας & του δικαιώματος του κάθε ανθρώπου να δημιουργεί & να σχεδιάζει την ζωή του ανάλογα με τις ανάγκες & τις επιθυμίες του.

- “Αυτό το μοντέλο βασίζεται στην ελευθερία - κάτι που υπήρχε στην Αρχαία Ελλάδα αλλά καταργήθηκε με τον Χριστιανισμό.”
- “Υπήρχε η Αισθητική της Ύπαρξης - κάθε άνθρωπος έβλεπε τη ζωή του ως ένα έργο τέχνης και τη σμίλευε ανάλογα με την προσωπική του επιθυμία. Το οποίο δηλώνει έναν απελευθερωτικό τρόπο για την προσωπική και πολιτιστική αναζήτηση κάθε οργανισμού ώστε να βρει της ταυτότητα του και τον τρόπο να δομηθεί και να υπάρχει.”
- “Αυτονομία, η δυνατότητα αυτο-προσδιορισμού. Το οποίο δηλώνει να έχεις τη δυνατότητα να πράξεις δημιουργικά, να επιλέξεις τη ζωή που θες και να σχεδιάσεις τις πράξεις σου.”
- “Αυτό το σύστημα είναι ανθρωποκεντρικό, το οποίο σημαίνει ότι οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα της ύπαρξης.”
- “Η βασική αξία είναι ο Άνθρωπος, η οποία όμως περιλαμβάνει και τις ιστορίες και την πορεία του κάθε ένα, περιλαμβάνει το τι κουβαλά ο καθένας μέσα του.”

* Ο όρος “ανθρωποκεντρικός” περιέχει ειδικό νόημα στην Ελληνική φιλοσοφία, δεν αποτελεί δήλωση ότι ο άνθρωπος είναι το κέντρο του σύμπαντος.

2.

Δυναμικές Κοινωνικού Συστήματος: Δίνοντας βάση στις ανθρώπινες σχέσεις

Μία βασική διάσταση της ύπαρξης των οργανισμών που ακολουθούν το νέο μοντέλο είναι ο δυναμικός ιστός των κοινωνικών σχέσεων. Η προοπτική της διατήρησης “ζωντανών” συστημάτων (living systems) υποδηλώνει ότι κάθε ομάδα, κάθε οργάνωση, κάθε κοινότητα, κάθε (τελικά) κοινωνία, κουβαλά μέσα της τις ιδέες & τους πόρους που χρειάζεται για να εξελιχθεί βιώσιμα. Οι οργανισμοί που λειτουργούν με βάση τις αρχές & τις αξίες των μελών τους υπάρχουν μέσα από την βαθιά εμπιστοσύνη τους στις ανθρώπινες σχέσεις. Το ενδιαφέρον τους κινείται γύρω από τις προσαρμοστικές σχέσεις των μελών μιας κοινότητας & όχι σε άκαμπτες, προκαθορισμένες δομές. Αποδέχονται & αναζητούν τη ρευστότητα & την ευλυγισία ως κομμάτι της βιωσιμότητάς τους & πολλές φορές θυμίζουν περισσότερο τοπικά κινήματα & λιγότερο “κλασικούς” οργανισμούς.

- “Μηχανιστική προσέγγιση – Προσέγγιση των ζωντανών συστημάτων, αυτό το δίπολο!”
- “Τη ζωή του κάθε ένα, την διαπερνά ένας ιστός αλληλένδετων σχέσεων, αλληλοεξαρτόμαστε ο ένας από τον άλλο.”
- “Έχει να κάνει με τις ανθρώπινες σχέσεις και εστιάζει στις ανθρώπινες σχέσεις.”
- “Μόνο ένα σύστημα σχέσεων μπορεί να αναγνωρίσει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει, να δημιουργήσει λύσεις και να εντοπίσει το σημείο στο οποίο μπορεί να γίνει η αλλαγή.”

3.

Μεταμόρφωση: Οι σπόροι ενός νέου κόσμου

Ο σκοπός των οργανισμών που λειτουργούν με βάση τις αρχές & τις αξίες των μελών τους σχηματίζεται και αναδύεται τη στιγμή που εμφανίζεται μια κρίση. Οι πρωτοπόροι αυτού του νέου μοντέλου είναι αυτοί / θα είναι αυτοί που αποδέχονται το άγνωστο & το καλωσορίζουν. Η αποστολή τους συχνά σχετίζεται με την εξερεύνηση θετικών νέων πρακτικών ή ιδεών παρά με την καταπολέμηση ή την ίαση ενός παλιού, φθαρμένου συστήματος. Δεν περιμένουν το σύστημα να “φτιάξει τα πράγματα” & σίγουρα δεν θέλουν να “διορθωθούν” οι ίδιοι ή τα μέλη τους, από το σύστημα. Παρά να στοχεύουν σε ποσοτικά σημεία, δείκτες αξιολόγησης & στρατηγικές scale-up, επιλέγουν να ασχολούνται με την δημιουργία βιώσιμων διαδικασιών & ποιοτικών αποτελεσμάτων στα πλαίσια της δικής τους μάθησης & εξέλιξης (evaluative learnings).

- “Υπάρχουν τόσες προοπτικές μέσα στην κρίση, στην κάθε κρίση, αρκεί μόνο να μπορέσουμε να την αγκαλιάσουμε και να την καταλάβουμε.”
- “Αυτή η εργαλειοθήκη, είναι μια εργαλειοθήκη για να χρησιμοποιείται σε περιόδους δεν υπάρχει κάτι σταθερό, σε περιόδους ρευστές, κίνησης, όταν προχωράμε από μία γνωστή κατάσταση προς μία άγνωστη. Μπορεί να μας βοηθήσει να αναγνωρίσουμε τι έχουμε μπροστά μας και να βρούμε μια πυξίδα που θα μας οδηγεί σε αυτό το μονοπάτι της μετάβασης.”
- “Υποστηρίξτε τη συνεργασία και τη δράση σε περιόδους ανασφάλειας.”
- “Η θεωρία της αλλαγής “Two Loops”: Δεν πολεμάμε για το παλιό, δημιουργούμε το νέο – γινόμαστε ακτιβιστές, εξερευνούμε και δημιουργούμε τις πρωτοπόρες ιδέες για το νέο. Συμπέρασμα: η τρέχουσα κατάσταση δεν λειτουργεί!”
- “Η αλλαγή πάντα συμβαίνει πάντα στα άκρα ή στα όρια, όταν συναντώνται δύο συστήματα.”
- “Στην τελική, νομίζω ότι όλα έχουν να κάνουν με την αγάπη για το άγνωστο. Νομίζω ότι το άγνωστο προκαλεί φόβο -το να μπει κανείς σε μία διαδικασία όπου ο στόχος δεν είναι ξεκάθαρος- αυτό τρομάζει. Εδώ όμως, δεν μαζευτήκαμε για να αναζητήσουμε λύσεις που βασίζονται στο τι κάνουν οι άλλοι. Αυτό που μας έφερε τελικά εδώ όλους μαζί δεν θα είναι το αποτέλεσμα που τελικά θα βγει από αυτή τη διαδικασία. Έχουμε καταλήξει να ανοίγουμε το χώρο για μια διαδικασία εξερεύνησης νέων, καινοτόμων λύσεων.”
- “Ο ακτιβισμός, εκτός από το να αντιδρά στο παλιό σύστημα, πρέπει να έχει και ένα δημιουργικό κομμάτι, και αυτό τελικά κάνουμε εμείς εδώ, προσπαθούμε να δημιουργήσουμε το νέο”.
- “Ξεκινήσαμε από το να εστιάζουμε στα αποτελέσματα, να εστιάζουμε στην διαδικασία και από την ποσότητα στην ποιότητα. Σε αυτό το νέο σύστημα δεν μετριοούνται όλα με αριθμούς. Υπάρχουν πολλά εργαλεία με τα οποία μπορείς να μετρήσεις τον αντίκτυπο σου σε πιο ποιοτικά σημεία και τελικά αυτό είναι ένα στοιχείο που δείχνει και τον σεβασμό απέναντι στους ωφελούμενους των οργανισμών μας”.
- “Αυτό σημαίνει ότι καλό είναι να υπάρχει μια ισορροπία, ώστε να υπάρχει παραγωγικότητα αλλά και υγιής ανταγωνισμός. Να είμαστε πιο αποτελεσματικοί αλλά και καλύτεροι στην ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρουμε”.

4.

Διπλός Σκοπός: Ταυτίζοντας την ατομική με την κοινωνική ανάπτυξη

Οι οργανισμοί που ακολουθούν το νέο λειτουργικό μοντέλο είναι πλατφόρμες κοινωνικής ανάπτυξης ενώ ταυτόχρονα προσφέρουν το πλαίσιο & για ατομική ανάπτυξη. Έχουν δημιουργηθεί από την παραδοχή ότι η αλλαγή ξεκινά μέσα μας & μέσα από την διαδικασία της εσωτερικής αναζήτησης. Ο κάθε άνθρωπος ενεργοποιείται & ξεκινά να υποστηρίξει αλλαγές στον κόσμο γύρω του. Στους οργανισμούς αυτούς δεν υπάρχει μόνο δράση αλλά δίνεται χρόνος & για περισυλλογή & προβληματισμό & έτσι βρίσκονται σε μια συνεχή εξερεύνηση της αλληλεπικάλυψης που υπάρχει στο ατομικό & στο συλλογικό επίπεδο.

- “Δημιουργήστε έναν χώρο όπου οι άνθρωποι θα μπορούν να συζητούν και να αντιληφθούν με ποιον τρόπο χρειάζεται να αλλάξουν.”
- “Συνδέοντας την ατομική με την κοινωνική ανάπτυξη.”
- “Η δυναμική ανάμεσα στον ατομικό και το συλλογικό και πώς το ένα εμπλουτίζει το άλλο.”
- “Ο χορός ανάμεσα στον ατομικό και το συλλογικό – κάντε τη σύνδεση ανάμεσα στον εσωτερικό σκοπό σας και τον εξωτερικό σκοπό (πρώτα αλλάξτε τον εαυτό σας).”
- “Είναι τελικά η σχέση των πόσων κρατάω μέσα μου (ατομικό) και πόσα αφήνω να βγουν προς τα έξω (συλλογικό).”
- “Στη ουσία είναι ότι όλα τα μέλη των ομάδων, των οργανώσεων, των συνεταιρισμών μέσα από την εσωτερική τους αναζήτηση μπορούν να (επαν-)ενεργοποιήσουν ικανότητες και δεξιότητες που έχουν και τελικά να συνεισφέρουν στο συλλογικό έργο.
- “Σεβαστείτε ποιος είμαι και τι μπορώ να προσφέρω! Πώς μπορώ λοιπόν να αναζητήσω, να εντοπίσω και να αναπτύξω τις ικανότητες που κρύβω μέσα μου, να ανακαλύψω τις βαθύτερες επιθυμίες μου και τελικά τον ρόλο μου στην ομάδα;”
- “Είναι το πώς συλλέγουμε περισσότερη γνώση (γνώση του ποιοι είμαστε, από πού προερχόμαστε και ποια είναι η ιστορία μας· τελικά, δεν είναι μόνο γνώση που έχουμε αποκτήσει από την εμπειρία).”
- “Συνδέοντας τον μακρόκοσμο με τον μικρόκοσμο. Ας δούμε ποιο είναι το ιδανικό μοντέλο της Κοινωνίας των Πολιτών κι ας δούμε μετά την μικρογραφία αυτής της κοινωνίας μέσα στα πλαίσια του κάθε οργανισμού.”
- “Συμμετέχω σε ένα συνεταιριστικό μοντέλο, σε μία σύμπραξη κάθε είδους- είναι και αυτό ένα είδος εκπαίδευσης. Διευρύνεις τους κοινωνικούς σου κύκλους ή τους κάνεις μικρότερους ώστε να μπορέσουν να αναπτυχθούν ξανά. Όλη αυτή η διαδικασία είναι σαν ένας ζωντανός οργανισμός, του παρέχεις την βάση και αυτό ξεκινά να μετακινείται και να μεγαλώνει από μόνο του γιατί είναι ζωντανό.”
- “Η διαδικασία αποδοχής της άγνωστης κατάστασης που έχουμε να αντιμετωπίσουμε χρειάζεται ένα πλαίσιο, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο. Χρειάζεται χρόνο και χώρο. Χρειάζεται να έχουμε όλοι την πεποίθηση ότι κανείς δεν περισσεύει, ο καθένας φέρνει κάτι που είναι ισάξιο με αυτό που φέρνει ο άλλος, αρκεί να βρούμε τον τρόπο να το αναδείξουμε!”



5. Ριζοσπαστική Συμμετοχή: Αυτο-οργάνωση μέσα από μια προσέγγιση DIY

Η προσέγγιση του νέου μοντέλου, προωθεί & υποστηρίζει την αυτο-οργάνωση σε όλα τα επίπεδα & λειτουργεί χωρίς κανενός είδους αποκλεισμούς. Ο καθένας είναι ικανός & αποδεκτός να προσφέρει ανάλογα με τις δυνατότητές & τα μέσα που διαθέτει. Μέσα σε αυτή τη διαδικασία, ατομικοί & συλλογικοί στόχοι δεν θεωρούνται αντίθετοι ή αντιφατικοί: η δέσμευση & η ευθύνη τροφοδοτούνται τόσο από τον κοινό στόχο της κοινότητας ή της ομάδας όσο & από το προσωπικό πάθος.

Δεν υπάρχουν όρια στην συμμετοχή: οι διαφορές που μπορεί να υπάρχουν ανάμεσα στα μέλη του οργανισμού, δεν μπορούν να αποτελούν εμπόδιο στην συμβολή & την αναγνώριση της δουλειάς του κάθε ατόμου (π.χ. αμειβόμενο προσωπικό – εθελοντές, βασική ρόλοι – βοηθητικοί ρόλοι, διοικητικό συμβούλιο – μέλη οργανισμού).

- “Όλοι έχουν γνώσεις που μπορεί να συμβάλλουν”
- “Πόροι: πάντα υπάρχουν αρκετοί, και εμείς σαν άτομα ήδη γνωρίζουμε αυτό που πρέπει να γνωρίζουμε, δεν υπάρχει λόγος να περιμένουμε “ειδικούς” για να μας πουν τι να κάνουμε και πώς!”
- “Πραγματισμός: πάρε όσα μπορείς να χρησιμοποιήσεις.”
- “Αυτο-οργανωθείτε γύρω από έναν σκοπό.”
- “Πάθος και αίσθημα ευθύνης (αρχές της μεθοδολογίας/θεωρίας Open Space).”
- “Συμμετοχή, ανάληψη ευθύνης και ρόλων.”
- “Αν αποτελείς μέρος του, τότε η φωνή σου πρέπει να ακουστεί, η συμμετοχή είναι μια ιδιότητα που το κάθε άτομο έχει από τη φύση του.”
- “Τα άτομα που συμμετέχουν στις δράσεις είναι τελικά και τα άτομα που παίρνουν μέρος στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.”
- “Δεν κάνουμε διακρίσεις ανάμεσα σε αυτούς που κατέχουν έμμισθες ή άμισθες θέσεις. Είναι όλοι άνθρωποι που συμμετέχουν. Εμείς εστιάζουμε στην συμμετοχή, όποιος και αν είσαι, από όποια θέση και αν έχεις, ό,τι χρήματα και να παίρνεις, με όποιο τρόπο και αν βοηθάς.”

6. Δύναμη από τα “κάτω”: Αποκέντρωση της Εξουσίας

Οι οργανισμοί που λειτουργούν με βάση τις αρχές & τις αξίες των μελών τους αναζητούν διοικητικά ή λειτουργικά μοντέλα (για τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, για την εξωτερική επικοινωνία τους, για την καθημερινή ροή εργασίας) τα οποία καταφέρνουν να ελαχιστοποιήσουν ιεραρχικές ανισότητες. Ο κύριος τρόπος συζήτησης & διαβούλευσης είναι χωρίς ιεραρχικές δομές, οριζόντια & με την γνώση που έρχεται από τα “κάτω”.

Οι ρόλοι ευθύνης / εξουσίας / ηγεσίας μοιράζονται, εναλλάσσονται, είναι συνδεδεμένοι με συγκεκριμένα καθήκοντα ή/ε έργα και είναι δυναμικοί. Οι αλληλεπιδράσεις με εσωτερικούς ή εξωτερικούς συνεργάτες & φορείς -ακόμα και αυτές με χρηματοδότες- είναι σχεδιασμένες να γίνονται με προσωπική επαφή, ώστε να υποστηρίζεται η καλλιέργεια προσωπικών σχέσεων, συν-σχεδιασμού & τελικά συν-δημιουργίας.

- “Αν εξετάσουμε έναν ηγετικό ρόλο ως απλά ένα ρόλο.. είναι τελικά ένας ρόλος όπως όλοι οι άλλοι, εξελίσσεται.. Σήμερα κάποιος θα έχει αυτό το ρόλο, αύριο θα τον έχει κάποιος άλλος. Το σύνολο είναι αυτό που θα διασφαλίσει τη διαδικασία.”
- “Αποκέντρωση της εξουσίας.”
- “Τα διοικητικά και οικονομικά δικαιώματα του κάθε μέλους διανέμονται από τα “κάτω” για παράδειγμα δεν υπάρχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές.”
- “Οι μικρές πρωτοβουλίες, οι μικρές ομάδες προσπαθούν να αλλάξουν και να βελτιωθούν.. η κοινωνία των πολιτών προέρχεται από τα κάτω, από την πρώτη γραμμή..”
- “Πρέπει να υπάρχει συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις μιας ομάδας, ενός οργανισμού, ενός φορέα. Συλλογική Λήψη Αποφάσεων.”
- “Συν-διαμόρφωση, συν-δημιουργία - αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει μειονότητα ή πλειοψηφία. Συν-δημιουργώντας κάτι, ο καθένας συμμετέχει σε οποιασδήποτε απόφαση έχει σχέση με αυτό και συνεπώς αναλαμβάνει αυτόματα και την ευθύνη την οποία έχει αναλάβει. Η διαδικασία της συν-δημιουργίας είναι σημαντική, το αποτέλεσμά της ανήκει σε όλους!”
- “Αποσύνδεση από χρηματοδότες - ανάπτυξη νέων δράσεων, νέων προϊόντων ώστε να επιτευχθεί ανεξαρτησία και νέες θέσεις εργασίας.”

7.

Συνεργασία: Προχωρώντας προς μία συλλογική συνείδηση

Στο νέο μοντέλο οργανισμών αναγνωρίζεται η δυνατότητα & η αναγκαιότητα των συνεργασιών. Σε αντίθεση με παλαιότερα συστήματα που βασίζονται στον ανταγωνισμό (Αριστεία) & θεωρούν ότι η διαφορετικότητα είναι πρόβλημα, το νέο μοντέλο χτίστηκε με θεμέλια την αλληλεγγύη & τον σεβασμό. Οι οργανισμοί αυτής της νέας εποχής αναζητούν στρατηγικές συλλογικού αντικτύπου & είναι πάντα ανοικτοί σε ευκαιρίες για απόκτηση νέας γνώσης που υπάρχει μέσα από ευρύτερα (trans-local = διατοπικά) δίκτυα.

- “Υποστηρίξτε τις συνεργασίες σας, ώστε να μπορούμε να δράσουμε σε περιόδους που δεν θα γνωρίζουμε το πώς.”
- “Συλλογικά έχουμε μεγαλύτερη ευφυΐα.”
- “Δουλεύοντας με την πολυφωνία, την ποικιλομορφία ακόμη και την πόλωση.”
- “Συνύπαρξη: μαθαίνω να σέβομαι το διαφορετικό, μαθαίνω να ακούω, μαθαίνω να φεύγω από το “Εγώ” μου για να εξερευνήσω τον “Άλλο”. Για να συμβεί αυτό, θα πρέπει να πρώτα να μπορώ να είμαι σε ισορροπία και ικανοποίηση με τον εαυτό μου.”
- “Να μετακινηθούμε από τον ανταγωνισμό στον συναγωνισμό. Πώς συνυπάρχουμε όλοι μαζί και πώς δουλεύουμε σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.”
- “Συλλογική αλληλεγγύη.”
- “Τοπικά δίκτυα / κοινότητες και διατοπική ανταλλαγή γνώσης.”

8.

Μέλλον: Τι θα χρειαστεί για να προχωρήσουμε μπροστά

Φαίνεται προφανές ότι το νέο μοντέλο απαιτεί νέους τρόπους οργάνωσης και ανάπτυξης των σχέσεων μεταξύ μας αλλά & με τον κόσμο γύρω μας.

Απαιτεί από εμάς να μάθουμε ή να εξελίσσουμε δεξιότητες όπως το πώς συνεργαζόμαστε, το πώς αναπτύσσουμε νέους ρόλους ή νέες δομές ρόλων & ηγεσίας. Απαιτεί βασικά διαρθρωτικές αλλαγές & ρυθμίσεις ώστε να μπορούμε να καταγράψουμε & να ανταλλάσσουμε καλές ή/& πρωτοπόμενες πρακτικές.

Για όσους βρίσκονται μέσα στο νέο σύστημα ή προχωρούν προς αυτό, ίσως το πιο σημαντικό όλων είναι η εμπιστοσύνη που πρέπει να δείξουν, αρχικά σε όλη αυτή τη διαδικασία μετασχηματισμού που συμβαίνει & ταυτόχρονα να αποδεχτούν & να βρουν το χώρο & τον χρόνο για την αυτο-ανάπτυξή τους. Σίγουρα δεν είναι όλοι πρόθυμοι ή & έτοιμοι να ξεκινήσουν αυτό το ταξίδι. Οι οργανώσεις του νέου αυτού μοντέλου είναι καλό να προσπαθήσουν να εμπλέξουν ανθρώπους οι οποίοι μοιράζονται το ίδιο πάθος & έχουν το θάρρος & το κουράγιο για ριζικό μετασχηματισμό.

- “Για να μπορέσουμε να προχωρήσουμε μπροστά θα πρέπει πρώτα να “προπονηθούμε” να εκπαιδευτούμε μέσα σε αυτό το νέο μοντέλο”.
- “Οι ηγετικές ικανότητες είναι απαραίτητες.”
- “Μοντέλα: είναι τελικά τα πλαίσια μέσα στα οποία μπορείς να εξασκηθείς πρακτικά και να βγάλεις νόημα, πώς, τι και γιατί..”
- “Διαφορετικοί τρόποι οργάνωσης (οργανωτικά μοντέλα).”
- “Πώς εξασφαλίζετε τη συμμετοχή όσων, ακόμη και σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον, δυσκολεύονται να μοιραστούν αυτά που έχουν;”
- “Σε έναν ιδανικό κόσμο, η έννοια του “όλοι μαζί” μας επηρεάζει όλους, δεν ζούμε όμως στον ιδανικό κόσμο, έτσι κάποιοι θα επιλέξουν να μην είναι μέρος καμίας ομάδας, θα επιλέξουν έναν άλλο τρόπο που να καλύπτει αυτούς προσωπικά. Πρέπει στο μυαλό μας να έχουμε πάντα ότι κάποιοι θα μείνουν και κάποιοι θα φύγουν.”