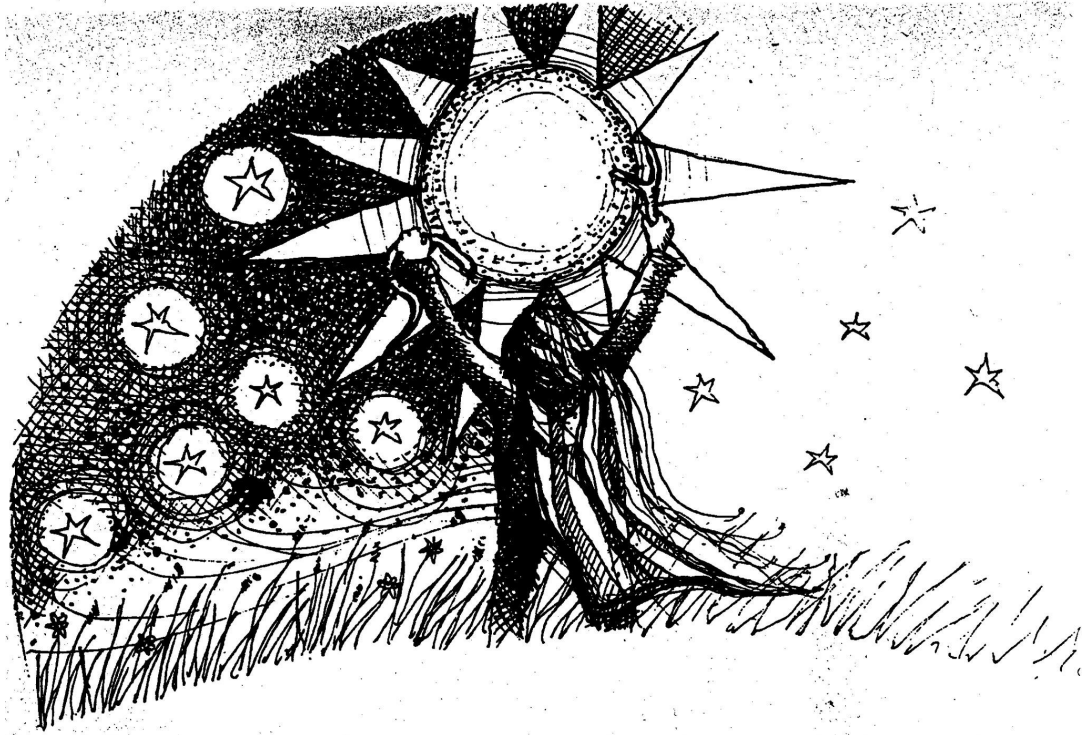


**Οδηγός για
επιτυχημένες
συνελεύσεις**

StarHawk

Ελεύθερες Εκδόσεις Ηλιόσποροι, Φεβρουάριος 2015



Οδηγός για επιτυχημένες συνελεύσεις

από το

Εγχειρίδιο Ενδυνάμωσης της StarHawk

<http://starhawk.org>

μετάφραση: Χρυσάνθη Λύτρα (kikusasa@gmail.com), μέλος της Ομάδας Μετάβασης
Ακαδημίας Πλάτωνος (<http://transition.gr/akadimia-platonos/>)

διόρθωση – σελιδοποίηση: parathirofyllo@riseup.net

τελική επιμέλεια κειμένου και ηλεκτρονικής έκδοσης: Ηλιόσποροι, www.iliosporoi.net

Ευχαριστούμε θερμά την Starhawk για την παραχώρηση των δικαιωμάτων μετάφρασης του "Οδηγού για Επιτυχημένες Συνελεύσεις", στην ελληνική γλώσσα και ελπίζουμε αυτό το κείμενο να βοηθήσει πολλές συνεργατικές ομάδες στην διεξαγωγή επιτυχημένων συνελεύσεων.

Ομάδα Μετάβασης Ακαδημίας Πλάτωνα

Άδεια χρήσης Creative Commons

Η παρούσα εργασία δίνεται με άδεια "Creative Commons Αναφορά Δημιουργού - Μη εμπορική χρήση - Όχι παράγωγα Έργα 3.0"

Μπορείτε να αντιγράψετε, να διανείμετε, αυτή την εργασία. Παρακαλούμε να γίνει αναφορά στην δημιουργό (Starhawk) και την ελληνική έκδοση. Δεν μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αυτή την εργασία για εμπορικούς σκοπούς χωρίς άδεια και δεν μπορείτε να αλλάξετε κάποιο μέρος της.

Κατάλογος περιεχομένων

Μαθαίνοντας να αγαπάμε τις συνελεύσεις.....	8
Κατάλληλοι άνθρωποι.....	10
Ερωτήσεις-κλειδιά για το ποιος θα πρέπει να έρθει σε μια συνέλευση.....	12
Ενθαρρύνοντας τον κόσμο να έρθει.....	13
Συνεχιζόμενη επικοινωνία.....	14
Ένα υπόδειγμα πρακτικών.....	15
Κατάλληλο δοχείο.....	16
Κατάλληλη διαδικασία.....	20
Ενίσχυση της δημιουργικότητας της ομάδας και της συμμετοχής.....	21
Η τεχνολογία του Open Space.....	21
Το World Café ή το Cafe της συζήτησης.....	22
Μιλώντας από την καρδιά.....	24
Κηρύκειο.....	24
Φεμινιστική αύξηση της συνειδητοποίησης.....	24
Ο δρόμος του Συμβουλίου (the way of Council).....	26
Διαδικασίες Λήψης Αποφάσεων.....	28
Με διάταγμα.....	28
Με την αρχή της πλειοψηφίας.....	28
Διαδικασία απλής ψηφοφορίας.....	30
Η Μέθοδος της Κοινής Συναίνεσης.....	31
Κοινή συναίνεση- Μια διαδικασία δημιουργικής σκέψης.....	35
Η συζήτηση για την συζήτηση φέρνει τη διαδικασία σε τέλος.....	35
Οι ρόλοι στην Κοινή Συναίνεση.....	37
Εμπόδια στην Κοινή συναίνεση.....	37
Χειρονομίες.....	39
Τα τρία μέρη μιας διαδικασίας λήψης αποφάσεων.....	40
Παρουσίαση του θέματος.....	40
Συζητώντας το θέμα.....	41
Αποφασίζοντας.....	44
Τροποποιώντας την πρόταση.....	45
Προσεγγίζοντας την κοινή συναίνεση.....	46
Πολλαπλές Προτάσεις.....	49
Spokescouncils- Κοινή συναίνεση σε μεγαλύτερες ομάδες.....	51

Τροποποιημένη Κοινή Συναίνεση.....	53
Όταν η Κοινή Συναίνεση κολλάει.....	55
Κοινωνιοκρατία (Sociocracy).....	57
Κατάλληλος συντονισμός.....	59
Ο συντονισμός είναι μια δουλειά που απαιτεί ικανότητες.....	59
Ο συντονιστής είναι ένας ρόλος εξουσίας.....	61
Οι συντονιστές είναι ουδέτεροι.....	61
Τί κάνουν οι συντονιστές.....	62
Σχεδιάζουν τη συνέλευση.....	62
Ορίζοντας τον τόνο.....	62
Διασφαλίζουν την Δικαιοσύνη και την Ισορροπία.....	63
Η μεταμόρφωση των συγκρούσεων.....	67
Παρεμβάσεις.....	68
Η εργαλειοθήκη του συντονιστή.....	70
Εργαλεία για τη διαχείριση μιας συζήτησης.....	70
Ανοιχτή συζήτηση.....	70
Η συζήτηση με συντονιστή.....	70
Μικρές ομάδες.....	72
Ομάδες των τριών.....	73
Ομάδες από 5-7.....	74
Αναφέροντας τα αποτελέσματα.....	75
Brainstorms.....	75
Άτυπες δημοσκοπήσεις.....	76
Διαδικασίες με τις οποίες θέτουμε προτεραιότητες.....	77
Φάσματα.....	77
Γυάλες.....	80
Μετατοπιστές ενέργειας: Παιχνίδια, τραγούδια, διαλείμματα.....	83
Χιούμορ.....	83
Το πνεύμα στις συναντήσεις.....	85
Κατάλληλη ατζέντα.....	87
Συγκεντρώνοντας τα στοιχεία της ατζέντας.....	87
Εργαλεία και Χρόνοι.....	88
Βάζοντας σε σειρά την ατζέντα.....	88
Ξεκινώντας τη συνέλευση.....	90
Εισαγωγές/Έλεγχος.....	91
Επισκόπηση της ατζέντας.....	93

<u>Τρέχοντας τη συνέλευση.....</u>	<u>94</u>
<u>Λήγοντας τη συνέλευση.....</u>	<u>94</u>
<u> Εκτίμηση.....</u>	<u>94</u>
<u> Λήξη.....</u>	<u>95</u>
<u>Το πεντασκελές μονοπάτι.....</u>	<u>96</u>

Μαθαίνοντας να αγαπάμε τις συνελεύσεις

Οι συνελεύσεις είναι η καρδιά κάθε οργανισμού. Πραγματοποιούμε συνελεύσεις για πολλούς λόγους: για να συζητήσουμε θέματα, να πάρουμε αποφάσεις, να θέσουμε προτεραιότητες και να ανταποκριθούμε σε κρίσεις.

Στις συνελεύσεις μαθαίνουμε ποιοι είναι οι συνάδελφοί μας και ποιους μπορούμε να εμπιστευτούμε. Μπορεί να γελάσουμε, να κλάψουμε, να νιώσουμε οργή, αγάπη και άνεση ο ένας με τον άλλον καθώς θα επεξεργαζόμαστε ένα θέμα. Παρότι πλέον μπορούμε να συνδιαλλαγούμε μέσω του Internet, μέσω κειμένων, του Skype ή του Facebook, οι ομάδες και οι οργανισμοί χρειάζονται, ακόμη, τις συναντήσεις από κοντά για να λειτουργήσουν σωστά.

Οι περισσότεροι άνθρωποι απεχθάνονται τις συνελεύσεις. Ο ίδιος άνθρωπος που ανυπομονεί για μια κοινωνική συγκέντρωση, είναι η ψυχή ενός πάρτι και λάμπει σε ένα δείπνο, μπορεί να είναι εντελώς σιωπηλός σε μια συνέλευση.

Γενικά υπάρχει η άποψη ότι οι συνελεύσεις είναι κουραστικές, μπορεί απαραίτητες αλλά βαρετές, και γενικά όποτε μπορούμε να τις αποφεύγουμε.

Εμένα μου αρέσουν οι συνελεύσεις. Τις βρίσκω εκπληκτικές. Στις συνελεύσεις συναντάς προκλήσεις, στις συνελεύσεις εξωτερικεύεται το εσωτερικό δυναμικό των μελών. Τι πιο συναρπαστικό;

Οι παραγωγικές συνελεύσεις επιτρέπουν σε έναν οργανισμό ή μια ομάδα να προχωρήσει μπροστά, να κρατήσει τα μέλη του ενωμένα, και να τα εμπυχώσει, να τους δώσει την αίσθηση της αποτελεσματικότητας.

Οι συνελεύσεις μπορούν να είναι καζάνια ομαδικής δημιουργικότητας ή μοιράσματος οικειότητας.

Φυσικά μπορούν να είναι και μακροσκελείς και άσκοπες πηγές εκνευρισμού.

Υπάρχουν πέντε σημεία στα οποία πρέπει να δώσουμε μεγάλη προσοχή για να είμαστε πραγματικά παραγωγικοί.

Το ονομάζω το πεντασκελές μονοπάτι που οδηγεί σε παραγωγικές συνελεύσεις.

- Κατάλληλοι άνθρωποι
- Κατάλληλο δοχείο
- Κατάλληλη διαδικασία
- Κατάλληλος συντονισμός
- Κατάλληλη ατζέντα

Κατάλληλοι άνθρωποι

Φυσικά δεν εννοώ τους γαλαζοαίματους συγγενείς του πρίγκιπα Williams.

Εννοώ να προσέχουμε ποιος χρειάζεται να πάρει μέρος στη συζήτηση, ποιος πρέπει να ζυγίσει τις αποφάσεις που θα παρθούν και ποιος πρέπει να ενημερωθεί γι' αυτές.

Η επικοινωνία είναι πολύ πιο περίπλοκη σε συνεργαζόμενες ομάδες ή δίκτυα από ό,τι σε ιεραρχίες. Σε μια ιεραρχία οι άνθρωποι γνωρίζουν σε ποιον απευθύνονται και ποιος απευθύνεται σε αυτούς. Μια ιεραρχία μπορεί να σχεδιαστεί ως δέντρο με καθαρά κλαδιά. Αλλά μια συνεργαζόμενη ομάδα μοιάζει περισσότερο με δίκτυο ή με ιστό. Υπάρχουν πολλές διασταυρούμενες γραμμές επικοινωνίας όπως και πολλοί τρόποι ένα μήνυμα να φτάσει στον παραλήπτη του.

Σε μια συνεργαζόμενη ομάδα μπορεί εύκολα να έρθουμε σε σύγχυση από όλο αυτόν τον πλούτο δυνατοτήτων. Μπορεί να ξεχάσουμε ποιος ήταν σε μια συνέλευση και ποιος όχι. Πολλοί μπορεί να συμφωνήσουν να γίνει ένα έργο, αλλά κανείς να μην το φέρει εις πέρας γιατί ο καθένας νομίζει ότι θα το υλοποιήσει ο άλλος. Τα μηνύματα μπορεί να μπλεχτούν σαν κουβάρι μέσα σε ένα σύνολο από πιθανά μονοπάτια.

Προκειμένου να λειτουργήσουν σωστά οι συνεργαζόμενες ομάδες πρέπει να δώσουν μεγάλη προσοχή στην επικοινωνία. Οι συνελεύσεις είναι μέρος-κλειδί όπου λαμβάνει χώρα η επικοινωνία, οπότε οι πρώτες ερωτήσεις που πρέπει να ρωτήσουμε είναι **ποιος πρέπει να είναι παρών** όταν θα παρθούν οι αποφάσεις.

Μια δημοκρατική αρχή είναι οι άνθρωποι να έχουν λόγο στη λήψη των αποφάσεων που τους αφορούν. Όμως οι ζωές των περισσότερων είναι πολυάσχολες και με αρκετό άγχος οπότε το να ζητάμε από τους ανθρώπους να έρθουν σε μια

συνέλευση είναι σαν να ζητάμε ένα αληθινό δώρο από τους πολύτιμους πόρους τους.

Το να κατακλύζουμε τους ανθρώπους με συνελεύσεις δεν είναι ενδυναμωτικό. Έτσι, αν και μπορεί να θέλαμε ιδανικά τη γνώμη όλων για όλα τα πιθανά θέματα, θα πρέπει να θέσουμε προτεραιότητες.

Αν, ας πούμε, η οικοκοινότητα RootBound αποφασίσει να αλλάξει την ώρα του δείπνου από 6.30 σε 6.00, αυτή είναι μια μικρή απόφαση. Μπορεί να παρθεί σε μια γενική συνέλευση από όλα τα μέλη, ή να αποφασιστεί μέσω ενός online γκάλοπ. Εάν όμως η RootBound θέλει να τροποποιήσει τα ιδρυτικά κείμενά της και τις βασικές αρχές της, αυτό είναι κάτι που όλοι θα πρέπει να ζυγίσουν και σε κάποιο χρόνο, δηλαδή όχι βιαστικά σε μία μόνο συνέλευση.

Το να ζητηθεί η γνώμη από όλους όσους επηρεάζονται από ένα θέμα μπορεί να μην είναι πάντα εφικτό. Εάν η ομάδα έχει πολλά μέλη μπορεί να μην είναι εφικτό ούτε καν να συγκεντρωθούν όλοι σε ένα δωμάτιο. Θέλει σκληρή δουλειά για να κρατήσεις τους ανθρώπους-κλειδιά μέσα στο δωμάτιο και μέσα στη συνέλευση.

Είναι πολύ καλύτερα οι οποιεσδήποτε συγκρούσεις να βγουν πρόσωπο με πρόσωπο από το να τις αφήνουμε να κακοφορμίζουν και να επιλύονται αργότερα, ίσως και μετά από χρόνια.

Εάν θέλουμε η ομάδα μας να μην κάνει διακρίσεις ως προς το φύλο, την ηλικία, τη φυλή, τις ειδικές ανάγκες ή τις σεξουαλικές προτιμήσεις ή οποιαδήποτε άλλη διάκριση, τότε πρέπει να συμπεριλάβουμε άτομα από αυτές τις ομάδες από την αρχή. Φροντίστε ώστε όλοι εμείς (ενν. των παραπάνω ιδιοτήτων) να συμμετέχουμε στο στήσιμο του πλαισίου και των προτεραιοτήτων ενός έργου. Μη μας καλείτε στο τέλος απλά σαν πιόνια που θα σφραγίσουν μια απόφαση που έχει ήδη ληφθεί.

Ερωτήσεις-κλειδιά για το ποιος θα πρέπει να έρθει σε μια συνέλευση

- Τίνος την άποψη θέλουμε να έχουμε;
- Τίνος οι ιδέες μπορεί να ενισχύσουν το έργο;
- Τίνος η διορατικότητα και αντιληπτικότητα είναι σημαντική;
- Πέρα από τη συνέλευση, πώς αλλιώς μπορούμε να καλέσουμε αυτό το άτομο; Σε στρογγυλή τράπεζα της κοινότητας, σε γκάλοπ στο Ίντερνετ, σε άτυπες συζητήσεις, σε συνεντεύξεις, σε πρόσωπο-με-πρόσωπο συζητήσεις;
- Τίνος τη συμμετοχή πρέπει να έχουμε;
- Ποιος είναι ο ισχυρός υπερασπιστής του έργου;
- Ποιος έχει να δώσει κάποια σημαντική πληροφορία;
- Ποιος έχει τη δυνατότητα να υλοποιήσει ή να διαλύσει αυτό το έργο;
- Ποιος επηρεάζεται περισσότερο από αυτό;
- Ποιος έχει να χάσει ή να κερδίσει τα περισσότερα;
- Τίνος η αντίθεση θα εμποδίσει το έργο από το να προχωρήσει, εάν νιώσει προσβεβλημένος;
- Ποιος θα εκτελέσει τις αποφάσεις;
- Η συνέλευση θα αντιπροσωπεύει την ποικιλομορφία που θέλουμε;

Ενθαρρύνοντας τον κόσμο να έρθει

Το να στήνουμε συνελεύσεις και να καλούμε κόσμο είναι πολύ ωραίο, αλλά πώς μπορούμε να πείσουμε, αγχωμένους, πολυάσχολους ανθρώπους να έρθουν;

Ακολουθούν κάποιες συμβουλές:

1. Δίνουμε σαφή ανακοίνωση για το χρόνο, τον τόπο και το περιεχόμενο της συνέλευσης.
2. Φροντίζουμε να μάθουν οι συμμετέχοντες τι θα συζητηθεί και τι διακυβεύεται γι' αυτούς. Να είστε ξεκάθαροι για τα αρνητικά αποτελέσματα που μπορεί να φέρει η απουσία τους και τα πλεονεκτήματα της παρουσίας τους, αλλά βεβαιωθείτε ότι η πρόσκλησή σας παραμένει μια αίτηση, όχι μια απαίτηση.
3. Τηλεφωνήστε ή μιλήστε προσωπικά με τους ανθρώπους αν θέλετε πραγματικά την προσοχή τους, μη στέλνετε απλά ένα γενικό email. Ενημερώστε τους γιατί η παρουσία τους είναι σημαντική και δείξτε τους ότι νοιάζεστε προσωπικά να έρθουν.
4. Προσφέρετε βοήθεια και υποστήριξη με την μετακίνηση - π.χ. πληροφορήστε σχετικά με τα ΜΜΜ, ή βοηθήστε στο carpooling (συνεπιβατισμός), ή στο να μεταφερθούν από άλλους (για άτομα με αναπηρία ή άλλους περιορισμούς). Παρέχετε φύλαξη των παιδιών ή άλλους τρόπους πρακτικής υποστήριξης.
5. Στείλτε ένα σημείωμα όπου θα υπενθυμίζετε ότι η ημερομηνία της συνέλευσης πλησιάζει και ενδεχομένως μια τελική υπενθύμιση την ημέρα διεξαγωγής της.
6. Καλωσορίστε τους ανθρώπους προσωπικά, ευχαριστείτε τους που ήρθαν και δημιουργήστε ευκαιρίες γι' αυτούς να κρατήσουν επαφή, ανακοινώστε και μοιραστείτε τα δικά τους έργα.

Συνεχιζόμενη επικοινωνία

Καθώς η επικοινωνία είναι πολύπλοκη στις συλλογικότητες, η πληροφορία μπορεί εύκολα να χαθεί. Όταν οι άνθρωποι δεν ενημερώνονται για τις συνελεύσεις ή τις αποφάσεις, νιώθουν αποδυναμωμένοι και ότι δεν τους σέβονται. Για να προφυλαχθείτε από αυτό, αναπτύξτε αυτή την πρακτική:

Στο τέλος κάθε συνέλευσης ρωτήστε:

- Ποιος θέλει να πληροφορηθεί για τις συζητήσεις και τις αποφάσεις;
- Ποιος επηρεάζεται από την απόφαση;
- Ποιος αντέχει να κερδίσει ή να χάσει;
- Σε τίνος τη συμμετοχή ελπίζουμε;
- Ποιος έχασε τη συνέλευση;
- Ποιες συνεργαζόμενες ομάδες ή κοινότητες πρέπει να γνωρίζουν αυτή την πληροφορία;
- Ποιος θα μεταφέρει αυτή την πληροφορία, πώς και πότε;
- Ποιος θα στείλει τα πρακτικά, σε τι μορφή και μέχρι πότε;
- Ποιος θα καλέσει τα απόντα μέλη και θα τους ενημερώσει για το τι έγινε;
- Πώς θα γνωρίζουμε ότι αυτό έγινε;

Το να δεσμευτεί κάποιος να επικοινωνήσει την πληροφορία είναι κλειδί προκειμένου να επιβεβαιώσουμε ότι αυτό θα συμβεί. Σε μια κυκλική δομή είναι εύκολο για τον καθένα να θεωρήσει ότι κάποιος άλλος θα αναλάβει να φέρει εις πέρας το έργο, οπότε διασφαλίστε μια καθαρή δέσμευση.

Ένα υπόδειγμα πρακτικών

Η αποστολή των πρακτικών είναι ένα πράγμα, το να τα διαβάσουν οι παραλήπτες είναι ένα άλλο πράγμα. Όταν τα πρακτικά είναι μακροσκελή και λεπτομερή, η πληροφορία κλειδί μπορεί να θαφτεί ή να χαθεί. Ένα απλό υπόδειγμα για πρακτικά είναι:

- Όνομα της Ομάδας.
- Ημ/νία και ώρα της συνέλευσης,
- Λίστα συμμετεχόντων,
- Ημ/νία επόμενης συνέλευσης, ώρα και μέρος.

Ενέργειες

Είναι ό,τι πρέπει οι άνθρωποι να κάνουν π.χ. «Πηγαίνετε στο τάδε link και συμπληρώστε την πληροφορία για τη διαθεσιμότητά σας μέχρι τις 3 Σεπτεμβρίου ώστε να προγραμματίσουμε το σεμινάριο»

Αποφάσεις-κλειδιά

Τι αποφασίστηκε, ποιος θα το υλοποιήσει ή θα είναι υπεύθυνος γι' αυτό και μέχρι πότε;

Σώμα της συνέλευσης

Οτιδήποτε είναι σχετικό για να δώσει σάρκα και οστά στις αποφάσεις, όσα χρειάζεται να μεταφερθούν από τις συζητήσεις και τις αλληλεπιδράσεις και τους λογικούς συσχετισμούς που πραγματοποιήθηκαν πριν οδηγηθούμε σε αποφάσεις. Εδώ αναφέρονται επίσης οι όποιες ενστάσεις ή διαφοροποιήσεις.

Ανακοινώσεις

Ανακεφαλαιώστε - μια μικρή περίληψη του τι συζητήθηκε και τι αποφάσεις ελήφθησαν.

Ακολουθώντας αυτές τις απλές οδηγίες μπορείτε να ελαχιστοποιήσετε την ύπαρξη αρνητικών συναισθημάτων και συγκρούσεων και να ενδυναμώσετε την αίσθηση συμμετοχής και δέσμευσης της ομάδας.

Κατάλληλο δοχείο

Με τον όρο «δοχείο», εννοώ το πλαίσιο, διάρκεια και σαφή σκοπό της συνέλευσης.

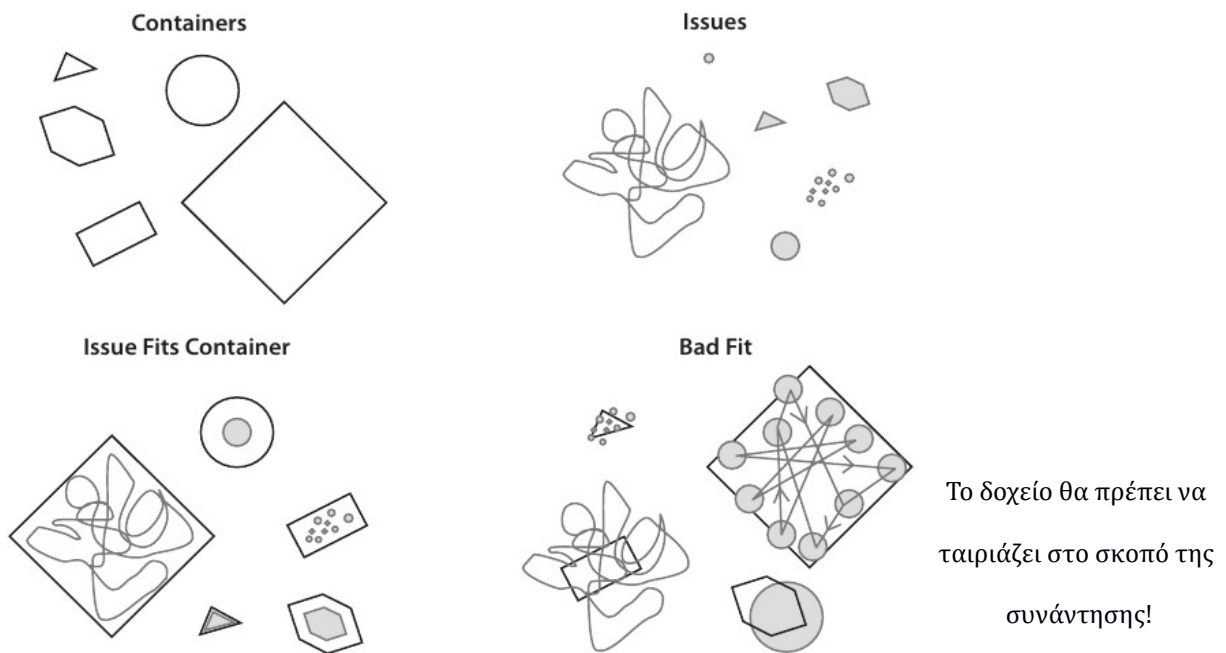
Ο George Lakey λέει: «Ονομάζω δοχείο το είδος της κοινωνικής τάξης που υποστηρίζει την ασφάλεια». Η χρήση του όρου δοχείο υπονοεί ότι μπορεί να είναι λεπτό ή χονδρό, δυνατό ή αδύνατο. Ένα δυνατό δοχείο έχει αρκετά χονδρούς τοίχους ώστε να μπορεί να κρατήσει μια ομάδα που κάνει φασαρία.

Η τοποθεσία που θα γίνει η συνέλευση είναι το φυσικό της μέρος. Κάθε συνέλευση ευεργετείται από ένα μέρος που είναι ιδιωτικό, ήσυχο και άνετο. Αυτό δεν είναι πάντα εφικτό. Αλλά όταν το επιτρέπουν οι συνθήκες η προστασία της ομάδας από εξωτερικό θόρυβο και η παροχή στους ανθρώπους από ό,τι χρειάζονται για να νιώθουν άνετα, θα βοηθήσει ώστε αυτοί να συγκεντρωθούν στα θέματα που θα συζητηθούν.

Μια συνέλευση είναι διαφορετική όταν γίνεται σε μια αίθουσα συσκέψεων εταιρείας από ότι σε ένα καθιστικό σπιτιού. Ένα συμβούλιο μπορεί να γίνει σε εξωτερικό χώρο, κάτω από ένα δένδρο. Κάποιες συναντήσεις γίνονται καλύτερα σε ειδικό χώρο, π.χ. για μια εταιρική συμφωνία, για την υπογραφή ενός συμβολαίου ή για δυνατές διαπραγματεύσεις, τότε ένα γραφείο ή αίθουσα συσκέψεων μπορεί να είναι πολύ πιο κατάλληλη από ένα καφενείο ή ένα καθιστικό. Σε άλλες περιπτώσεις, ένα πιο χαλαρό περιβάλλον, ενθαρρύνει τους ανθρώπους να βγάλουν την πανοπλία τους και να συσχετιστούν πιο ανοιχτά.

Οι συντονισμοί και η επίλυση συγκρούσεων απαιτούν ένα πιο ουδέτερο περιβάλλον- έναν χώρο δηλαδή που δεν ταυτίζεται με κανένα από τα δυο αντιπαραβαλλόμενα μέρη.

Μια δημόσια συνέλευση πρέπει να είναι προσβάσιμη από ανθρώπους με αναπηρίες και αυτό συμπεριλαμβάνει τις τουαλέτες! Οι πιο ηλικιωμένοι ή ακόμη και νέοι άνθρωποι με προβλήματα μέσης θα χρειαστούν καρέκλες.



Καθώς μεγαλώνω και αυξάνουν τα προβλήματα ακοής, έχω γίνει πιο ευαίσθητη στο επίπεδο θορύβου που επικρατεί σε μια συνέλευση. Όπως στους σκληρούς ήχους. Όταν υπάρχει επιλογή, προσέξτε τις ακουστικές ιδιότητες του χώρου. Χαλιά, κρεμαστά και μαλακές επιφάνειες μπορούν να απορροφήσουν τις αντηχήσεις. Σε σημαντικές δημόσιες συναντήσεις, ή σε ομάδες που έχουν μέλη που είναι κωφοί, υπάρχει διερμηνέας που μπορεί να μεταφράσει το μήνυμα στην νοηματική.

Η παροχή της δυνατότητας φύλαξης των παιδιών θα επιτρέψει στους γονείς, κυρίως των μονογονεϊκών οικογενειών, να παρακολουθήσουν. Αυτοί που θα προσέχουν τα παιδιά πρέπει να είναι άτομα εμπιστοσύνης! Οι περισσότεροι γονείς δεν θα νιώθουν άνετα να αφήσουν τα παιδιά τους σε τυχαίους εθελοντές. Και ο

χώρος φύλαξης των παιδιών πρέπει να είναι ασφαλής για τα παιδιά και προστατευμένος από τους εξωτερικούς παράγοντες.

Για να προετοιμαστείτε για μια συνέλευση, βεβαιωθείτε ότι όλα τα απαιτούμενα είναι στη θέση τους. Μαρκαδόροι και τρίποδα για τον πίνακα, στυλό, μολύβια, οπτικοακουστικά μέσα. Αυτές οι προετοιμασίες δείχνουν ότι η ομάδα είναι σοβαρή και οργανωμένη. Για μερικές συγκεντρώσεις, ένας βωμός ή απλά ένα βάζο με λουλούδια στοχεύει σε βαθύτερη συναισθηματική και πνευματική παρουσία, όχι απλά μπίζνες. Η προσφορά φαγητού, snack, τσάι ή καφέ ή ένα φαγοπότι στο τέλος δείχνει ότι ενδιαφερόμαστε προσωπικά για τους ανθρώπους και θέλουμε να συνδεθούμε και κοινωνικά πέρα από τα έργα που θέλουμε να κάνουμε μαζί.

Μερικά θέματα είναι μικρά και συγκεκριμένα:

Πώς μειώνουμε τις τηλεφωνικές μας χρεώσεις; Ή ποιος μπορεί να χρησιμοποιήσει ένα φωτοτυπικό μηχάνημα στο γραφείο του;

Τα μικρά θέματα απαιτούν ένα μικρό, περιορισμένο δοχείο. Π.χ. μια δώρη, εβδομαδιαία συνέλευση. Εάν τα βάλετε σε ένα μεγάλο, ανοιχτό δοχείο όπως ένα Σαββατοκύριακο, θα πηδάνε τριγύρω και θα καταλάβουν όλο τον διαθέσιμο χώρο. Οι άνθρωποι θα ανακαλύψουν ισχυρές ηθικές ανησυχίες για το ποιος θα χρησιμοποιήσει το φωτοτυπικό μηχάνημα, και βαθιά και επώδυνα συναισθήματα θα ξεσπάσουν πάνω στους τηλεφωνικούς λογαριασμούς.

Άλλα θέματα είναι μεγάλα, άμορφα, στριμμένα π.χ. πώς επιλύουμε κάποια πληγωμένα συναισθήματα ή προσωπικές συγκρούσεις που αναπτύχθηκαν με τον καιρό; Βάλτε τα αυτά σε μια δώρη συνέλευση και το δοχείο θα ανατιναχθεί, ίσως παίρνοντας και την ομάδα μαζί του!

Στο OAEC (Occidental Arts & Ecology Centre) έχουν διαφορετικούς τύπους συναντήσεων για διαφορετικά θέματα: μικρές, συχνές, τακτικές συναντήσεις για να χειριστούν θέματα καθημερινότητας και μακροσκελείς, μηνιαίες συναντήσεις για μεγαλύτερα θέματα και ετήσιες συναντήσεις για βαθιά συναισθηματική δουλειά και ζητήματα εξέχουσας σημασίας.

Ο σύμβουλος διοίκησης Patrick Lencioni, προτείνει τέσσερις διαφορετικούς τύπους συναντήσεων: έναν καθημερινό έλεγχο, όπου τα μέλη της ομάδας μαζεύονται και για περίπου πέντε λεπτά κάθε πρωί αναφέρουν τις δράσεις της ημέρας. Μετά προτείνει μια εβδομαδιαία τακτική συνέλευση που να διαρκεί 45-90 λεπτά, μια μηνιαία στρατηγική συνέλευση, διάρκειας 3-4 ώρες, που να εξετάζει μεγαλύτερα θέματα και κάθε τρίμηνο μια εξωτερική συνέλευση 2-3 ημερών.

Οι συλλογικότητες θα πρέπει να σκέφτονται τι τύπος συναντήσεων καλύπτει όχι μόνο την τρέχουσα δουλειά τους αλλά αφήνει και χώρο για να αναπτυχθούν σχέσεις μεταξύ των μελών τους.

Κατάλληλη διαδικασία

Κάποιο καιρό πριν, έκανα ένα εργαστήριο σε μια Πόλη σε Μετάβαση (Transition Town) στη Νότια Αγγλία. Ένας από τους συμμετέχοντες παραπονέθηκε ότι η ομάδα του είχε εκατοντάδες δημιουργικές ιδέες αλλά ποτέ δεν προχωρούσε από τον οραματισμό τους στην υλοποίηση τους.

«Τι διαδικασία χρησιμοποιείτε για να πάρετε αποφάσεις ;» , ρώτησα.

«Χρησιμοποιούμε Open Space», απάντησε.

«Αυτό μπορεί να εξηγεί το πρόβλημά σας», πρότεινα.

«Το Open Space είναι μια διαδικασία οραματισμού - πολύ καλή για να παράγετε ιδέες και συμμετοχικότητα. Αλλά δεν είναι διαδικασία για να λάβετε αποφάσεις ή να θέσετε προτεραιότητες».

Όταν ένας ξυλουργός χτίζει ένα σπίτι, χρησιμοποιεί πριόνι για να κόψει το ξύλο και σφυρί για να καρφώσει τα καρφιά. Εάν προσπαθούσε να κόψει τα ξύλα με το σφυρί και να τα ενώσει με το πριόνι δεν θα τα κατάφερνε. Διαφορετικά εργαλεία κάνουν για διαφορετικές δουλειές. Παρόλα αυτά συχνά στις ομάδες έχουμε μόνο ένα εργαλείο, μια διαδικασία και περιμένουμε να κάνει για όλες τις ανάγκες της ομάδας. Η δουλειά μας θα γίνει πολύ πιο αποτελεσματική αν μάθουμε ότι υπάρχουν πολλοί τύποι διαδικασιών συνέλευσης κατάλληλοι για διαφορετικούς σκοπούς ο καθένας.

Η λίστα των διαδικασιών παρακάτω δεν είναι σε καμιά περίπτωση πλήρης, αλλά δίνει μια ιδέα και κάποιες πηγές για πολλές διαφορετικές λειτουργίες.

Ενίσχυση της δημιουργικότητας της ομάδας και της συμμετοχής

Κάποιες διαδικασίες λειτουργούν καλά στο να ενισχύσουν τη συλλογική σκέψη, το όραμα και το μοίρασμα των ιδεών. Δεν είναι διαδικασίες λήψης αποφάσεων, αλλά μπορούν να χρησιμοποιηθούν πριν από μια ψηφοφορία ή διαδικασία ομοφωνίας, για να βοηθήσουν να ακουστούν όλες οι πιθανές ιδέες και πλευρές ενός θέματος.

Η τεχνολογία του Open Space

Το Open Space συχνά χρησιμοποιείται σε συσκέψεις, συναντήσεις οραματισμού της κοινότητας, συναντήσεις αεικαλλιέργειας (περμακουλτούρας), συναντήσεις πόλεων σε Μετάβαση ή συναντήσεις σχεδιασμού.

Ένα μεγάλο φύλλο χαρτί κρεμιέται σε έναν τοίχο και διαιρείται σύμφωνα με τους διαθέσιμους χρόνους συναντήσεων και τους χώρους τους. Οι άνθρωποι ενθαρρύνονται να τοποθετήσουν τα θέματα που θέλουν να παρουσιάσουν ή να συζητήσουν, διαλέγοντας ένα συγκεκριμένο χρόνο και μέρος. Ο καθένας κάνει μια σύντομη ανακοίνωση, περιγράφοντας το κομμάτι του. Οι συμμετέχοντες είναι ελεύθεροι να πάνε όπου θέλουν. Κάθε συνεδρίαση έχει αυτόν που κρατά σημειώσεις και τις περνά στον Η/Υ αφού τελειώσει η συνεδρίαση, βοηθώντας την ομάδα να συντάξει γρήγορα μια αναφορά που μπορεί να κυκλοφορήσει ανάμεσα στους συμμετέχοντες.

Υπάρχουν 4 κανόνες:

1. Όποιος είναι εδώ είναι ο κατάλληλος.
2. Η συνεδρίαση αρχίζει, όταν αρχίζει.
3. Ό,τι κι αν συμβεί, είναι ό,τι θα μπορούσε να έχει συμβεί.

4. Όταν η συνεδρίαση τελειώσει, τελείωσε.

Υπάρχει επίσης ο Νόμος των δυο Ποδιών:

«Εάν δεις ότι βρίσκεσαι σε μια κατάσταση στην οποία δεν συνεισφέρεις ούτε μαθαίνεις, πήγαινε κάπου που να μπορείς».

Το Open Space ενθαρρύνει την συμμετοχή, την εμπύχωση των ατόμων και τον αυθορμητισμό. Είναι εύκολο, δεν απαιτεί ιδιαίτερη τέχνη για να το διευκολύνεις και ενθαρρύνει όλους να πάρουν μέρος. Είναι μια καλή διαδικασία ανοίγματος ή διασύνδεσης αλλά όχι μια διαδικασία που βοηθά την ομάδα να θέσει στόχους, προτεραιότητες ή να οδηγηθεί σε αποφάσεις.

To World Café ή το Cafe της συζήτησης

Το World Café είναι ένας τρόπος να έχεις μεγαλύτερες συζητήσεις σε μικρές ομάδες, που μετά μπορούν να μοιραστούν την πληροφορία μεταξύ τους. Σε ένα μεγάλο δωμάτιο στήνονται πολλά τραπέζια. Ένα μεγάλο φύλλο χαρτί και πολλά πολύχρωμα στυλό τοποθετούνται σε κάθε τραπέζι. Ένας συντονιστής¹ κάθεται σε κάθε τραπέζι και δεν σηκώνεται καθ' όλη τη διάρκεια του café.

Οι συντονιστές αποφασίζουν τα θέματα που θα συζητηθούν εκ των προτέρων. Η επιλογή των ερωτήσεων είναι σημαντικό μέρος της διαδικασίας, γιατί αυτές θα καθορίσουν τις συζητήσεις. Οι ερωτήσεις πρέπει να είναι αρκετά ανοικτού τύπου ώστε να ενθαρρύνουν την δημιουργικότητα και την ευρεία σκέψη αλλά και αρκετά συγκεκριμένες έτσι ώστε να εστιάσουν στην ομάδα. Γενικά, τρεις σχετικές

1

Ο αγγλικός όρος «facilitator», στα ελληνικά έχει αποδοθεί και ως «διευκολυντής», «διαμεσολαβητής» και «καταλύτης». Στη συγκεκριμένη περίπτωση, ίσως η λέξη «συντονιστής» είναι η πιο κατάλληλη αν και στα αγγλικά ο όρος «συντονιστής» αποδίδεται με τον όρο «coordinator». (Γ. Κουλαουζίδης).

ερωτήσεις επιλέγονται και γράφονται σε μεγάλα φύλλα χαρτιού. Στην αρχή, μόνο μια ερώτηση εμφανίζεται.

Οι συμμετέχοντες διαλέγουν τραπέζι. Στο κάθε τραπέζι κάθονται από 4-8 άνθρωποι. Ο συντονιστής εξηγεί τους κανόνες και θέτει την πρώτη ερώτηση. Δίνεται χρόνος στην ομάδα να συζητήσει την ερώτηση- γενικά από 30-45 λεπτά. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται επίσης να σχεδιάσουν να γράψουν ή να γράψουν αφηρημένα... οι συντονιστές κρατούν σημειώσεις. Στο τέλος του χρόνου, ο συντονιστής χτυπάει ένα κουδουνάκι. Όλοι, εκτός από τους συντονιστές, αλλάζουν τραπέζι. Μια νέα ερώτηση αποκαλύπτεται και οι συμμετέχοντες την συζητούν μέσα στον διαθέσιμο χρόνο. Οι συντονιστές μπορούν επίσης να κάνουν μια περίληψη της κουβέντας που είχε το προηγούμενο τραπέζι.

Όταν ο χρόνος τελειώσει, και πάλι ο συντονιστής χτυπάει το κουδουνάκι. Οι συμμετέχοντες εκτός από τους συντονιστές ξαναλλάζουν θέση και αποκαλύπτεται η τρίτη ερώτηση προς συζήτηση. Μετά από τον τρίτο ή τελικό γύρο, η ομάδα συγκεντρώνεται και όλοι μαζί ακούνε μικρές αναφορές από κάθε τραπέζι.

Τα World Cafes είναι ένας υπέροχος τρόπος για βαθιές συζητήσεις σε μικρές ομάδες ενώ ταυτόχρονα όλοι μοιράζονται τη σοφία μιας μεγαλύτερης ομάδας.

Ενθαρρύνουν την συμμετοχή και την ενδυνάμωση. Όπως και το Open Space, δεν αποτελεί διαδικασία λήψης αποφάσεων αλλά μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να οδηγήσει στη λήψη αποφάσεων, να βοηθήσει να αναπτυχθεί η σκέψη της ομάδας πάνω σε μια ερώτηση, να βελτιώσει τις προτάσεις και να βοηθήσει στη σύνθεση νέων ιδεών.

Μιλώντας από την καρδιά

Κάποιες διαδικασίες έχουν σχεδιαστεί ώστε να ανοίγουν βαθύτερα συναισθήματα και συγκινήσεις, και να κάνουν τους ανθρώπους να ανταλλάξουν μεταξύ τους, σε ένα μεγαλύτερο επίπεδο οικειότητας.

Κηρύκειο

Η ομάδα προσδιορίζει ένα αντικείμενο σαν το εργαλείο ομιλίας. Όλοι κάθονται σε κύκλο και το κηρύκειο τοποθετείται στο κέντρο. Μπορεί να ξεκινήσουν με έναν διαλογισμό, σιωπή, μια προσευχή ή ένα τραγούδι. Όταν κάποιος νιώθει ότι θέλει να μιλήσει, παίρνει το κηρύκειο και μαζί με αυτό, τον λόγο. Όταν τελειώσει, τοποθετεί το κηρύκειο πίσω στο κέντρο. Ο επόμενος που θέλει να μιλήσει παίρνει το κηρύκειο, μιλάει, και η συνέλευση συνεχίζεται με αυτόν τον τρόπο μέχρι ότου όλοι όσοι θέλουν να μιλήσουν, να έχουν μιλήσει ή μέχρι τη στιγμή που η συνέλευση πρέπει να τελειώσει. Το κηρύκειο κατάγεται από τους πολιτισμούς της Νότιας Αμερικής που βλέπουν τον χρόνο σαν κάτι ανοιχτό και δίνουν μεγαλύτερη αξία στην ανθρώπινη σύνδεση παρά στη γρήγορη απόδοση. Όμως όταν μια ομάδα λειτουργεί κάτω από την πίεση της δυτικής κοινωνίας και χρονικούς περιορισμούς, το κηρύκειο μπορεί να θεωρηθεί πολύ αργό όταν πρέπει να οριστεί ένα σχέδιο δράσης. Χωρίς συντονισμό, η ομάδα μπορεί εύκολα να περιπλανηθεί έξω από τη συζήτηση. Και χωρίς όρια για το πόσο χρόνο μπορεί να μιλάει ο καθένας, εκείνοι που μιλούν πολύ, εύκολα μπορούν να κυριαρχήσουν έναντι των υπολοίπων.

Οι κύκλοι με κηρύκειο, βέβαια, είναι κατάλληλοι για να μιλήσεις για σημαντικά ζητήματα, για να εξερευνήσεις συναισθήματα και αξίες και να προετοιμάσεις το έδαφος για τη λήψη αποφάσεων.

Φεμινιστική αύξηση της συνειδητοποίησης

Στα τέλη του 1960 και στις αρχές του 1970, το δεύτερο κύμα του φεμινιστικού κινήματος είχε ανάψει και διαδοθεί από οριζόντια οργανωμένες ομάδες που χρησιμοποιούσαν μια διαδικασία που λεγόταν 'αύξηση της συνειδητοποίησης'. Ξεκίνησε από τους κύκλους του Μαοϊκού Κινέζικου 'Μιλήστε για την Πικρία σας',

κατά τους οποίους καταπιεσμένοι χωρικοί και εργάτες ενθαρρύνονταν να μιλήσουν ανοιχτά για τις εμπειρίες τους από το παλιό καθεστώς. Οι γυναίκες που γνωρίζαμε ήταν καταπιεσμένες, και οι πολιτικές και ψυχολογικές θεωρίες είχαν φτιαχτεί από άνδρες για άνδρες. Δεν μπορούσαμε να πιστέψουμε σε τίποτα παρά στις δικές μας εμπειρίες. Έτσι, με το να μοιραζόμαστε τις εμπειρίες μας ,μπορούσαμε να δημιουργήσουμε νέα επίγνωση, θεωρίες και να αναπτύξουμε τομείς δράσης.

Μια ομάδα αύξησης της συνειδητοποίησης, γενικά συναντιόταν κάθε εβδομάδα. Θα είχαμε ένα θέμα κάθε εβδομάδα- εργασία, σεξουαλικότητα, για τις μητέρες μας, για τον φόβο- τα θέματα ήταν τόσο ευρεία όσο η ίδια η ζωή. Μπορούσαμε να καθίσουμε σε ένα κύκλο, και σε κάθε γυναίκα δινόταν ένας συγκεκριμένος χρόνος μέσα στον οποίο μπορούσε να μιλήσει για τις δικές της εμπειρίες. Εάν δεν είχε τίποτα να πει, καθόμασταν όλες σιωπηλές για εκείνη για δέκα λεπτά. Επειδή οι γυναίκες συχνά δεν μιλούσαν, τις διέκοπταν ή τις έκοβαν, εμείς δεν διακόπταμε, δεν απαντούσαμε και δεν κάναμε ερωτήσεις. Όταν σε όλες τις γυναίκες που ήταν παρούσες, είχε δοθεί η ευκαιρία να μιλήσουν, προχωρούσαμε σε μια ανοιχτή συζήτηση για τις ομοιότητες και διαφορές στις εμπειρίες μας και τι αυτές σήμαιναν.

Για πολλές γυναίκες, η ομάδα αύξησης της συνειδητοποίησης έγινε ένας κλειστός κύκλος υποστήριξης, καλών φίλων. Διεξάγοντας έναν τακτικό κύκλο στον οποίο ακουγόμασταν και νιώθαμε ότι μας εκτιμούν, ήταν απίστευτα ενδυναμωτικό. Μέσα από αυτές τις ομάδες προέκυψε ολόκληρη η φεμινιστική ατζέντα των δεκαετιών 1970 και 1980. Θέματα όπως ο βιασμός, η σεξουαλική κακοποίηση, η παιδική σεξουαλική κακοποίηση, οι ξυλοδαρμοί, η πορνογραφία και η βία κατά των γυναικών ποτέ δεν είχαν αντιμετωπιστεί ως πολιτικά ζητήματα μέχρι που ως γυναίκες αρχίσαμε να μοιραζόμαστε μεταξύ μας με ειλικρίνεια τις εμπειρίες μας.

Η αύξηση της συνειδητοποίησης είναι μια πολύ δυνατή διαδικασία για το μοίρασμα των γνώσεων, έμπνευση της ανάπτυξης και εξεύρεση υποστήριξης. Πολλά είδη ομάδων υποστήριξης ακόμα και οι Ανώνυμοι Αλκοολικοί και άλλα προγράμματα των 12 βημάτων έχουν αναπτύξει τις δικές τους διαφοροποιήσεις αυτής της διαδικασίας ειλικρινούς μοιράσματος των εμπειριών κάποιου με μια ομάδα ομότιμων ανθρώπων.

Ο δρόμος του Συμβουλίου (the way of Council)

Ο δρόμος του Συμβουλίου αναπτύχθηκε στο ίδρυμα Ojai και έγινε γνωστός μέσω ενός βιβλίου με το ίδιο όνομα, που έγραψαν οι Jack Zimmerman και Gigi Coyle. Ο δρόμος του Συμβουλίου έχει 4 σκοπούς:

Μιλάμε από την καρδιά

Μιλάμε ανοιχτά και από τη μεριά του συναισθήματος όπως και από την πρακτική μεριά ή από την μεριά της λογικής. Μιλάμε μπορεί να σημαίνει χορεύουμε, αναπνέουμε, σχεδιάζουμε ή επικοινωνούμε με άλλον τρόπο.

Ακούμε με την καρδιά

Ακούμε ζωντανά, ακούμε και τα συναισθήματα μαζί με το περιεχόμενο αυτού που λέγεται. Ακούμε με όλη μας την παρουσία και την προσοχή και ακούμε με συμπόνια.

Είμαστε περιληπτικοί

Λέμε αυτό που θέλουμε να πούμε εν συντομία. Είμαστε συνειδητοί για το πόσο χρόνο μιλάμε και επίσης αφήνουμε χρόνο να μιλήσουν και οι άλλοι.

Είμαστε αυθόρμητοι

Να μην προ-προγραμματίζουμε το τι θα πούμε και να μην επεξεργαζόμαστε τις αντιρρήσεις μας. Να αφήνουμε τις σκέψεις και τα συναισθήματα να βγουν στην ώρα τους και να ανταποκρινόμαστε στο τι υπάρχει μέσα στο δωμάτιο, κάθε στιγμή.

Ο δρόμος του Συμβουλίου διδάσκεται από συντονιστές που είναι εκπαιδευμένοι εις βάθος. Το Ίδρυμα Ojai τρέχει και προγράμματα διδασκαλίας του δρόμου του Συμβουλίου σε σχολεία. Σύμφωνα με την ιστοσελίδα τους: «Ο δρόμος του συμβουλίου προσφέρει αποτελεσματικά μέσα για την επίλυση συγκρούσεων και για την ανακάλυψη των βαθύτερων, συχνά μη εκφραζόμενων αναγκών των

ατόμων και των Οργανισμών. Το συμβούλιο παρέχει ένα κατανοητό μέσο για συναρματισμό και λήψη αποφάσεων σε μια ομάδα. Το συμβούλιο έχει να κάνει με την προσωπική μας ιστορία και την ιστορία μας ως ομάδα».

Ο δρόμος του Συμβουλίου μπορεί να ανοίξει τους ανθρώπους ώστε να ανταλλάξουν και να μοιραστούν σκέψεις και συναισθήματα, πιο βαθιά. Είναι ένα δυνατό εργαλείο για τη θεραπεία του πόνου της ομάδας, την απώλεια ή τη σύγκρουση, για τη διερεύνηση σοβαρών θεμάτων και θεμελιακών αξιών και για τη λήψη των μεγάλων αποφάσεων που χρειάζονται πολύ διερεύνηση και σκέψη. Ενώ το Ίδρυμα Οjaί χρησιμοποιεί τον δρόμο του συμβουλίου για τη λήψη αποφάσεων, πολλοί οργανισμοί θα το έβρισκαν αργό, ειδικά για τις καθημερινές αποφάσεις που σχετίζονται με τη λειτουργία τους.

Διαδικασίες Λήψης Αποφάσεων

Το μοίρασμα συναισθημάτων και εμπνεύσεων είναι σημαντικό για την σύνδεση της ομάδας. Αλλά τι συμβαίνει όταν χρειάζεται να γίνουν πράγματα; Για να κινηθούμε από το όραμα στην υλοποίηση χρειαζόμαστε την απόφαση. Και υπάρχουν τρεις βασικοί τρόποι με τους οποίους οι ομάδες λαμβάνουν αποφάσεις:

Με διάταγμα

Αυτός είναι σίγουρα ο καλύτερος τρόπος να διοικηθεί μια ομάδα - δεδομένου ότι εγώ είμαι αυτή που βγάζει τα διατάγματα. Ίσως κάποιοι να μη συμφωνούν με την απόλυτη κυριαρχία μου αλλά κάνουν λάθος!

Σοβαρά τώρα, σε κάποιες περιπτώσεις, κυρίως στα έκτακτα περιστατικά, μπορεί να είναι βοηθητικό και απαραίτητο κάποιος περιστασιακά να μπαίνει επικεφαλής και να λέει στους υπόλοιπους τι να κάνουν. Ένας δάσκαλος πρέπει να θέτει πρότυπα και να δίνει εργασία για το σπίτι. Ένα ιατρός πρέπει να γράψει μια συνταγή ή να δώσει μια θεραπεία.

Αλλά στις συνεργαζόμενες ομάδες, γενικά αποφεύγουμε αυτόν τον τρόπο λήψης αποφάσεων εκτός από ορισμένες περιπτώσεις προσωπικής ευθύνης και σε κάποιες περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης.

Με την αρχή της πλειοψηφίας

Όταν ψηφίζουμε, επικρατεί η πλειοψηφία. Βρίσκουμε ποιος λέει όχι ή ναι, μετράμε χέρια και οι νικητές τα παίρνουν όλα.

Η ψηφοφορία είναι το κλειδί σε ό,τι οι περισσότεροι θεωρούν ως δημοκρατία και έχει κάποια πλεονεκτήματα ως προς την απολυταρχία και την καθυπόταξη. Η ψηφοφορία πρέπει να είναι αποτελεσματική: γρήγορη, καθαρή και διαφανής. Σε μεγάλες ομάδες που δεν έχουν κοινό σύστημα αξιών, ή όπου οι άνθρωποι δεν είναι εξοικειωμένοι με άλλες απόψεις ούτε είναι εκπαιδευμένοι να τις ακούνε, ίσως είναι

ο απλούστερος και καλύτερος τρόπος να λαμβάνονται αποφάσεις. Ακόμη και σε ομάδες που γενικά χρησιμοποιούν την ομοφωνία, η ψηφοφορία μπορεί να είναι κατάλληλη για τη λήψη λιγότερο σημαντικών αποφάσεων. Στην ψηφοφορία γενικά διαλέγουμε μεταξύ δύο ή περισσότερων εναλλακτικών. Η ψηφοφορία μπορεί να είναι πολωτική- μας ρωτάνε να πούμε ναι ή όχι ή κάποιες φορές να απέχουμε, αλλά δεν έχουμε συνήθως την ευκαιρία να αναλύσουμε ή να συνθέσουμε τις επιλογές. Η ψηφοφορία λειτουργεί καλά όταν οι επιλογές είναι περιορισμένες ή αν η απόφαση είναι περιορισμένης εμβέλειας. Π.χ. το να διαλέξουμε μεταξύ δύο διαφορετικών εστιατορίων για γεύμα, ή αν η συνέλευση θα αρχίσει στις 7 ή στις 7.30.

Η ψηφοφορία μπορεί επίσης να συνδυαστεί με μορφές συναίνεσης. Μπορούμε να χρησιμοποιούμε την κοινή συναίνεση για αποφάσεις που αφορούν τους στόχους και τις αξίες μας, και να χρησιμοποιούμε την ψηφοφορία για να αποφασίσουμε την ημερομηνία της επόμενης συνέλευσης. Μια τροποποιημένη μορφή της συναίνεσης περιλαμβάνει την ενισχυμένη πλειοψηφία ως εναλλακτική.

Μιας και πολλοί άνθρωποι είναι εξοικειωμένοι με την ψηφοφορία και υπάρχουν και πολλές διαθέσιμες πηγές πάνω στο θέμα, δεν θα την αναλύσω περαιτέρω. Οι ομάδες που χρησιμοποιούν την ψηφοφορία όμως, θα πρέπει να επαναλαμβάνουν και να εκπαιδεύουν τα μέλη τους στο Robert's Rules Of Order², ή να δημιουργήσουν τους δικούς τους θεμελιώδεις κανόνες για τη διαδικασία.

Η εκπαιδύτρια της Κοινωνιοκρατίας Sharon Villines έγραψε για τις πρώτες εμπειρίες της σε πολιτικές ομάδες: *“έμαθα την κοινοβουλευτική διαδικασία το 1971, όταν η Bella Abzug, η Gloria Steinem και η Betty Friedan έδιναν εργαστήρια κατά την ίδρυση του Εθνικού Πολιτικού Συμβουλίου Γυναικών. Θυμάμαι μια σημαντική συνάντηση όπου η Bella Abzug επέμενε ότι μέχρι να κατανοήσουν οι γυναίκες τον Robert's Rules of Order, δεν θα μπορούσαν να κάνουν κάποια πρόοδο στην πολιτική. Πρέπει να ξέρεις τους κανόνες και τότε να τους χρησιμοποιήσεις”*. Η γνώση της διαδικασίας δίνει ισχύ και η έλλειψη αυτής της γνώσης μπορεί να εκνευρίσει τον κόσμο.

² Είναι ο τίτλος ενός βιβλίου που γράφτηκε από τον [Brig. Gen. Henry Martyn Robert](#), το 1876 και περιλαμβάνει κανόνες διαβούλευσης για χρήση σε κοινοβούλια (πηγή: wikipedia.org)

Διαδικασία απλής ψηφοφορίας

Αυτή είναι μια μορφή απλής διαδικασίας που έχω δει να λειτουργεί καλά:

- Ξεκινάει μια συζήτηση γύρω από ένα θέμα. Ο πρόεδρος μπορεί να κατευθύνει τη συζήτηση κάνοντας χρήση κατάλληλων εργαλείων από την εργαλειοθήκη του συντονιστή.
- Κάποιος καταθέτει μια πρόταση. Κάποιος άλλος θα πρέπει να υποστηρίξει την πρόταση προκειμένου αυτή να ληφθεί υπόψη.
- Ο πρόεδρος καλεί όσους θέλουν να μιλήσουν υπέρ της πρότασης σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.
- Μετά ο πρόεδρος καλεί όσους θέλουν να μιλήσουν ενάντια στην πρόταση για το ίδιο χρονικό διάστημα.
- Ο πρόεδρος μετά ζητά να εμφανιστούν πιθανές αντικρούσεις και να γίνει διάλογος για ένα χρονικό διάστημα- ή μπορεί και πάλι να καλέσει εκείνους που ήταν υπέρ ή εκείνους που είναι κατά. Κατά τη διάρκεια αυτή, μπορούν να προταθούν τροποποιήσεις και ο δημιουργός της πρότασης μπορεί είτε να τις δεχτεί ως φιλικές ή να τις απορρίψει.
- Κάποιος προχωράει στο να κάνει την ερώτηση και κάποιος άλλος υποστηρίζει την πρόταση.
- Ο πρόεδρος ζητά να αρχίσει η ψηφοφορία- είτε με φωνή, είτε με καταμέτρηση χεριών ή με ψηφοδέλτια.
- Οι ψήφοι καταμετρούνται και αντιστοιχίζονται και η πλειοψηφία κερδίζει.
- Η απόφαση κατατίθεται, καταγράφεται και ξεκινά η σκέψη για το πώς θα υλοποιηθεί.
- Η ομάδα σημειώνει ποιος άλλος θα πρέπει να πληροφορηθεί για την απόφαση, ποιος θα την επικοινωνήσει, πώς και πότε.

Παρόλα αυτά, οι κλασικές κοινοβουλευτικές διαδικασίες μπορούν να είναι πολύ περιοριστικές και αυστηρές για πολλές συνεργαζόμενες ομάδες. Μια ομάδα μπορεί να χρησιμοποιεί οποιαδήποτε από τις μεθόδους που περιγράφονται εδώ και στο κεφάλαιο «Η εργαλειοθήκη του συντονιστή», για συζήτηση, να εφαρμόσει κάποιες από τις διαδικασίες που θέτουν προτεραιότητες και η συζήτηση να κορυφωθεί με μια απλή ψηφοφορία. Εναλλακτικά, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε όποιες από τις διαδικασίες ακολουθούν κάτω από τον τίτλο «Η Μέθοδος της Κοινής Συναίνεσης» και να καταλήξετε με μια απλή ψηφοφορία.

Η Μέθοδος της Κοινής Συναίνεσης

Η κοινή συναίνεση είναι η διαδικασία λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιείται πιο πολύ από ομάδες, και είναι αυτή πάνω στην οποία έχω τη μεγαλύτερη εμπειρία. Για πάνω από 4 δεκαετίες ακτιβισμού, κι έχοντας παίξει το ρόλο του συντονιστή σε χιλιάδες συναντήσεις, από μικρούς, πολύ στενούς κύκλους που σχεδίαζαν ένα τελετουργικό μέχρι τεράστιες ομάδες υπό μεγάλη πίεση, κατά τη διάρκεια μιας δράσης.

Η πρώτη μου εμπειρία από ομάδα οργανωμένη ως συλλογικότητα και η οποία χρησιμοποιούσε την κοινή συναίνεση, ήταν κατά τη διάρκεια του αποκλεισμού ενός πυρηνικού σταθμού στο Diablo Canyon, στην Κεντρική Καλιφόρνια το 1981. Στην πραγματικότητα δεν ήταν αυτή η πρώτη μου εμπειρία από κοινή συναίνεση-είχα εργαστεί σε κύκλους και κολλεκτίβες διαφόρων ειδών για πολλά χρόνια. Αλλά ήταν η πρώτη μου εμπειρία από ομάδα που είχε εκπαιδευτεί στο πώς να χρησιμοποιεί τη συναίνεση και μπορούσε να το κάνει, και σε μια πολύ μεγαλύτερη κλίμακα, με χιλιάδες ανθρώπους να παίρνουν μέρος στην συγκεκριμένη διαμαρτυρία για μια περίοδο τριών εβδομάδων. Ενώ οι συνελεύσεις μας είχαν τις στιγμές εκνευρισμού, τελικά ήταν ένα γεγονός που άλλαξε τη ζωή μας και άφησε ανεξίτηλο σημάδι στην πολιτική κουλτούρα των περιβαλλοντικών και ειρηνευτικών κινημάτων για τις επόμενες δεκαετίες.

Δεκαπέντε χρόνια αργότερα, αγόρασα γη στους λόφους Cazadero, στην δυτική Sonoma County. Πολλοί από τους γείτονές μου έδειχναν περίεργα οικείοι, σαν να τους γνώριζα από κάποια προηγούμενη ζωή- και πράγματι έτσι ήταν αφού είχαν πάρει μέρος στην διαμαρτυρία και σε πολλές μετέπειτα κινητοποιήσεις. Όταν φτιάξαμε μια ομάδα για να προστατεύσουμε την τοπική άγρια φύση, συζητήσαμε πώς θα θέλαμε να λαμβάνουμε αποφάσεις. Συνεχώς άκουγα τους ανθρώπους να λενε: *“Μάθαμε την συναίνεση στο Diablo Canyon και από τότε δουλεύει πολύ καλά για μας”*.

Κουλτούρα Σεβασμού

Η κοινή συναίνεση δουλεύει καλύτερα σε μια ομάδα που καλλιεργεί το σεβασμό, όπου οι άνθρωποι νοιάζονται όχι μόνο για το τι θα υλοποιηθεί αλλά και για το πώς

φερόμαστε ο ένας στον άλλο, κατά τη διαδικασία. Η κοινή συναίνεση μας ζητά να βάλουμε στο πλάι τους εγωισμούς μας, την ανάγκη μας να νικάμε και να έχουμε πάντα δίκιο και ανοίγει τα αυτιά μας στο να ακούμε, να εκτιμάμε τη συνεισφορά των άλλων και να βρίσκουμε όλοι μαζί λύσεις στα προβλήματά μας.

Όταν οι ομάδες έχουν αυτές τις αξίες, η χρήση της κοινής συναίνεσης μπορεί να τις ενισχύσει και να ανταμείψει τα μέλη τους για την ευελιξία τους, την προθυμία τους να ακούσουν και για τις δημιουργικές αντιδράσεις τους.

Όταν οι ομάδες δεν έχουν αξίες σεβασμού και δεν νοιάζονται για την διαδικασία παρά μόνο για τα αποτελέσματα, η κοινή συναίνεση μπορεί και πάλι να λειτουργήσει αλλά μόνο αν η ομάδα έχει πολύ ικανούς και ξεροκέφαλους συντονιστές.

Εκπαίδευση για την κοινή συναίνεση

Η κοινή συναίνεση είναι λίγο σαν την επαρχιωτοπούλα με την μπούκλα στη μέση του μετώπου της. Όταν είναι καλή είναι πραγματικά πολύ καλή, αλλά όταν είναι κακή, είναι τελείως απαίσια. Η ανάλυση εδώ και στη συνέχεια για τον κατάλληλο συντονισμό και την κατάλληλη ατζέντα θα βοηθήσει ώστε η κοινή συναίνεση να είναι πραγματικά πολύ καλή. Βέβαια, οι ομάδες που σκοπεύουν να λειτουργούν με κοινή συναίνεση θα ήταν καλό να επενδύσουν κάποιο χρόνο στο να εκπαιδεύσουν τα μέλη τους. Οι περισσότεροι από εμάς είμαστε εξοικειωμένοι με την ψηφοφορία, αλλά η κοινή συναίνεση δεν είναι κάτι δημοφιλές στην μεγαλύτερη κοινωνία και υπάρχουν πολλές εσφαλμένες αντιλήψεις γι αυτή. Οι ομάδες που βρίσκουν την κοινή συναίνεση μη λειτουργική, συχνά δεν έχουν αφιερώσει χρόνο στο να εκπαιδεύσουν τα μέλη τους ή έστω να τα κάνουν να νιώθουν πιο οικεία με τους κανόνες και τις συμβάσεις. Σαν αποτέλεσμα, οι άνθρωποι μπορεί να εκτιμήσουν λάθος μια διαφωνία ή να εκνευριστούν όταν δεν θα μπορούν να επιτύχουν ομοφωνία. Πολλά από τα πράγματα που οι άνθρωποι απεχθάνονται στην κοινή συναίνεση, στην πραγματικότητα έχουν τη ρίζα τους στην άγνοια της διαδικασίας ή σε εσφαλμένες απόψεις για το πώς αυτή δουλεύει.

Παρεξηγήσεις πάνω στη μέθοδο της κοινής Συναίνεσης

Οι άνθρωποι συνήθως πιστεύουν ότι κοινή συναίνεση σημαίνει ότι όλοι συμφωνούμε. Δεν σημαίνει αυτό. Μέσα στην κοινή συναίνεση υπάρχει χώρος για τους ανθρώπους να διαφωνήσουν, να κάνουν ένσταση ή να περάσουν στο πλάι, αρνούμενοι να συμμετέχουν στην υλοποίηση μιας δράσης.

Κοινή συναίνεση δεν σημαίνει απαραίτητα ομοφωνία. Κοινή συναίνεση σημαίνει ότι περάσαμε μέσα από μια διεργασία κατά την οποία ακούστηκαν οι ιδέες και οι ανησυχίες όλων και έχουμε κάνει ό,τι καλύτερο μπορούσαμε για να τις απαντήσουμε ή να τις ικανοποιήσουμε. Ρωτάμε: «μπορείς να ζήσεις με αυτό;» και όχι «Αγαπάς αυτή τη λύση/πρόταση;». Επίσης ρωτάμε «Μπορείς να συναινέσεις;» και όχι «Είναι αυτή η καλύτερη δυνατή έκφραση των ιδεών σου;»

Κοινή συναίνεση σημαίνει ότι η ομάδα έκανε ό,τι καλύτερο μπορούσε για να ακούσει όλες τις ιδέες και τους προβληματισμούς και να συνθέσει την καλύτερη δυνατή πρόταση.

Πότε να χρησιμοποιούμε Κοινή Συναίνεση

Η κοινή συναίνεση δεν είναι μια μορφή δομής της ομάδας ή μια μορφή διακυβέρνησης. Μερικές ομάδες πιστεύουν ότι άπαξ και είπαν «Δουλεύουμε με Κοινή Συναίνεση» κάθε μέλος πρέπει πάντα να παίρνει μέρος σε κάθε απόφαση.

Αλλά η κοινή συναίνεση λειτουργεί καλύτερα όταν ακούγονται πολλές απόψεις και οι άνθρωποι έχουν ένα υψηλό δείκτη αυτονομίας και υπευθυνότητας. Εάν όλοι πρέπει να συμμετέχουμε σε όλες τις αποφάσεις για όλα τα θέματα, κανείς μας δεν θα είχε ελεύθερο χρόνο, αλλά ούτε και το χρόνο για να περάσει στην υλοποίηση. Κανείς δεν θα είχε την ελευθερία να εξασκήσει ανεξάρτητη κριτική ή την δημιουργικότητά του.

Η κοινή συναίνεση έχει μεγάλο κόστος ως προς το χρόνο της ομάδας και την ενέργειά της, αν και όχι γενικά σε χρήματα, εκτός αν η ομάδα πληρώνει συντονιστή. Για αυτό τον σκοπό, μια ομάδα πρέπει να μπορεί να την χρησιμοποιήσει κατά την κρίση της: για θέματα που είναι σημαντικά και που σχετίζονται με θεμελιώδεις αξίες, που χρειάζονται υποστήριξη και συμμετοχή από όλη την ομάδα ή των οποίων

τα αποτελέσματα έχουν διάρκεια. Μικρότερες αποφάσεις με περιορισμένη εμβέλεια πρέπει να ανατίθενται σε ομάδες ή άτομα που ευθέως σχετίζονται με αυτές.

Απλές αποφάσεις όπως «Πόσο θα διαρκέσει το διάλειμμα για φαγητό;» μπορούν να ληφθούν μέσω δημοσκόπησης ή ψηφοφορίας.

Επίπεδα Δέσμευσης

Ο Roger Schwarz, στο βιβλίο: «Ο ικανός συντονιστής», μιλάει για τέσσερις διαφορετικές μεθόδους λήψης αποφάσεων. Στην Συμβουλευτική διαδικασία, ένας αρχηγός συμβουλεύεται τους υπόλοιπους αλλά τελικά εκείνος παίρνει την απόφαση. Στην Δημοκρατική διαδικασία, η ομάδα συζητά την απόφαση, μετά ψηφίζει και η πλειοψηφία κερδίζει. Στην Κοινή Συναίνεση όλοι συζητούν το θέμα και επανεξετάζουν την πρόταση μέχρι να επιτύχουν ομοφωνία (εδώ ο Schwarz δέχεται την εσφαλμένη αυτή ερμηνεία της κοινής συναίνεσης). Στην διαδικασία μέσω Ανάθεσης, η απόφαση λαμβάνεται από μια μικρή ομάδα ή ένα άτομο.

Ο Schwarz προτείνει να συνταιριάζουμε τη διαδικασία που χρησιμοποιούμε με τον βαθμό της εσωτερικής δέσμευσης που χρειάζεται. Η κοινή συναίνεση τρώει χρόνο, αλλά δημιουργεί υψηλό βαθμό δέσμευσης. Άλλες μορφές μπορεί να είναι πιο σύντομες αλλά να ενδείκνυνται για αποφάσεις όπου δεν διακυβεύονται και πολλά.

Τα επίπεδα δέσμευσης που αναφέρει είναι:

Εσωτερική δέσμευση: Πιστεύουμε στην απόφαση, νιώθουμε μέρος αυτής και θα κάνουμε ό,τι χρειάζεται για να την υλοποιήσουμε.

Εγγραφή: Υποστηρίζουμε την απόφαση και θα δουλέψουμε μέσα από τον ρόλο μας για να την υλοποιήσουμε.

Συμμόρφωση: Δεχόμαστε την απόφαση αν και μπορεί να μην την πιστεύουμε. Θα κάνουμε ό,τι απαιτείται από εμάς.

Μη συμμόρφωση: Δεν υποστηρίζουμε την απόφαση, και δεν θα κάνουμε αυτό που μας ζητιέται για να υλοποιήσουμε.

Αντίσταση: Ουσιαστικά εναντιωνόμαστε στην απόφαση.

Ο χρόνος, η ενέργεια και η μελέτη που αφιερώνουμε σε ένα θέμα θα πρέπει να είναι ανάλογα με τη σπουδαιότητα του και το πεδίο εφαρμογής του. Π.χ. το δίκτυο μου, «Reclaiming», που σχεδιάζει μια αλλαγή στη διατύπωση των Αρχών μας ως Ολότητα, ξεκίνησε περιμένοντας να είναι μια πολύχρονη διαδικασία συζητήσεων σε πολλά fora, με αποκορύφωμα μια συνέλευση την οποία οι άνθρωποι θα έχουν προετοιμάσει από καιρό. Αλλά αναθέτουμε σε μικρές ομάδες αποφάσεις όπως που θα γιορτάσουμε την Εαρινή Ισημερία, στο San Francisco, στην παραλία ή στο πάρκο, ή ποιον λογιστή να έχουμε για τους συλλογικούς λογαριασμούς. Όταν θέτουμε ημερομηνίες, συχνά χρησιμοποιούμε online γκάλοπ για να δούμε ποια μέρα βολεύει τους περισσότερους- στην ουσία μια μορφή ψηφοφορίας.

Κοινή συναίνεση- Μια διαδικασία δημιουργικής σκέψης

Η κοινή συναίνεση μας ενθαρρύνει να σκεφτούμε δημιουργικά για θέματα και προβλήματα. Η καρδιά της κοινής συναίνεσης είναι μια συνθετική διαδικασία. Ένα θέμα προκύπτει- ακούμε μια ποικιλία από διαφορετικές ιδέες, απόψεις και ανησυχίες, και μέσα από όλα αυτά προσπαθούμε να συνθέσουμε την καλύτερη δυνατή προσέγγιση. Η κοινή συναίνεση λειτουργεί καλύτερα σε ομάδες που μοιράζονται κοινές αξίες και που δίνουν σημασία στο σεβασμό και στο νοιάξιμο για τον άλλο. Βέβαια, με δυνατό και σωστό συντονισμό, η κοινή συναίνεση μπορεί να δουλέψει και σε ομάδες που διαφέρουν αρκετά ως προς τις πολιτικές πεποιθήσεις τους και το πώς προσεγγίζουν τη διαδικασία- θεωρώντας δεδομένο ότι μοιράζονται κάποιο κοινό στόχο, αρκετά δυνατό ώστε να τους κρατήσει ενωμένους.

Η συζήτηση για την συζήτηση φέρνει τη διαδικασία σε τέλος

Η κοινή συναίνεση μπορεί να είναι ενδυναμωτική, ενθουσιώδης και εκπληκτικά αποτελεσματική διαδικασία - αλλά μπορεί επίσης και να βαλτώσει και να γίνει βαριά και πολύ απογοητευτική. Ένας από τους λόγους κλειδιά που οι άνθρωποι

χάνουν την υπομονή τους με τις συνελεύσεις προκύπτει από αυτό που ονομάζω συζήτηση για τη συζήτηση. Μιλάμε για να απευθύνουμε ένα περιεχόμενο, να παλέψουμε με τα θέματα, να προτείνουμε ιδέες, να δηλώσουμε τους προβληματισμούς μας ή τις ενστάσεις μας. Το να μιλάμε παίρνει χρόνο, αλλά οι άνθρωποι εμπλέκονται όλο και περισσότερο όσο η συζήτηση προχωράει και σιγά σιγά δεν θα επαναλαμβάνονται επιχειρήματα που έχουν ήδη ακουστεί.

Λέγοντας συζήτηση για τη συζήτηση εννοούμε το να μιλάμε για να μιλάμε...

Όταν η ομάδα περιπλέκεται σε συζητήσεις για το ποια θέματα να συζητηθούν πρώτα ή δεύτερα, ποιες διαδικασίες να χρησιμοποιήσουν, αν θα κάνουν ή όχι διάλειμμα και για πόση ώρα, οι άνθρωποι γίνονται ανυπόμονοι και απογοητεύονται, νιώθοντας ότι ο χρόνος τους δεν χρησιμοποιείται σωστά.

Πιστεύω ότι οι συντονιστές εξυπηρετούν καλύτερα την ομάδα εάν θέτουν την ατζέντα από νωρίς, έχοντας προετοιμάσει τις διαδικασίες και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσουν για τη συζήτηση και εάν ζητήσουν να τους εξουσιοδοτήσει η ομάδα, να μπορούν να αποφασίσουν με διάταγμα ή με απλή ψηφοφορία, για μικρής σημασίας θέματα, αν αυτό είναι απαραίτητο. Εάν έχετε αναλωθεί σε μια 45-λεπτη συζήτηση για το αν θα κάνετε μισή ή μια ώρα διάλειμμα για μεσημεριανό, η ανάγκη σας να συμμετέχετε σε τέτοιες αποφάσεις έχει εκπληρωθεί για όλη σας τη ζωή. Από τότε και μετά θα καλωσορίζατε έναν συντονιστή που θα πει: «Θα κάνουμε διάλειμμα για μια ώρα». Η ψηφοφορία είναι επίσης μια απλή και γρήγορη μέθοδος για να λαμβάνουμε απλές αποφάσεις.

Εάν οι άνθρωποι κολλήσουν στην διαδικασία ή βαλτώσουν σε μια λιγότερο σημαντική συζήτηση, μπορούμε να τους πείσουμε να συνεχίσουν, απλά υπενθυμίζοντάς τους ότι το να μιλάνε για να μιλάνε είναι μια σίγουρη συνταγή που οδηγεί σε εκνευρισμό και απογοήτευση.

Οι ρόλοι στην Κοινή Συναίνεση

Η διαδικασία της κοινής συναίνεσης έχει τρεις απαραίτητους ρόλους και έναν προαιρετικό.

- Ο **συντονιστής**, ή πιο συχνά οι συν-συντονιστές, θέτουν την ατζέντα, τρέχουν τη συνέλευση, κρατάνε τις συζητήσεις μέσα στο θέμα, διασφαλίζουν τη δικαιοσύνη και το σεβασμό και προσπαθούν να διασφαλίσουν ισότιμες ευκαιρίες για τη συμμετοχή όλων.
- Ο **συντονιστής χρόνου**, κρατάει τον χρόνο καθ' όλη τη διάρκεια. Οι ομάδες πολλές φορές θέτουν χρονικά όρια στη συζήτηση για κάθε θέμα της ατζέντας, και ο συντονιστής ενημερώνει πότε αυτά τα όρια πλησιάζουν ή έχουν ξεπεραστεί. Οι ομάδες μπορεί να συμφωνήσουν να συνεχίσουν για περισσότερο χρόνο κάποιο θέμα, αν αυτό το απαιτεί- αλλά η γνώση του χρόνου βοηθά στο να προχωράει η συνέλευση και μπορεί να διασφαλίσει ότι όλα τα κρίσιμα θέματα της ατζέντας θα συζητηθούν.
- **Αυτός που κρατάει σημειώσεις**. Αυτός κρατάει τα πρακτικά της συνέλευσης, σημειώνοντας τα βασικά σημεία των συζητήσεων και κυρίως τις αποφάσεις που θα ληφθούν. Επίσης, έχει την ευθύνη να βεβαιώσει ότι το αρχείο της συνέλευσης θα σταλεί σε όλους όσους πρέπει να το γνωρίζουν.
- **Προαιρετικός ρόλος**: Μερικές ομάδες θέλουν να έχουν κάποιον που να παρακολουθεί τις ενεργειακές δονήσεις παρακολουθώντας όλη τη διαδικασία της συνέλευσης. Αυτός ή αυτή παρακολουθεί τη γλώσσα του σώματος και παρατηρεί την διάθεση και την ενέργεια της ομάδας. Μπορεί να βοηθήσει τον συντονιστή στο να παρεμβαίνει σε διαφωνίες ή στο να κάνει θετικές προτάσεις για ένα παιχνίδι, ένα διάλειμμα ή μια στιγμή σιγής. Είναι κάτι σαν παρατηρητής δονήσεων (όρος του 1970).

Εμπόδια στην Κοινή συναίνεση

Στην κλασική διαδικασία της κοινής συναίνεσης, το κάθε άτομο μπορεί να εμποδίσει την ομάδα από το να προχωρήσει- αλλά μόνο για πολύ συγκεκριμένους λόγους. Το εμπόδιο δεν μπορεί να είναι μια διαφωνία ή μια ένσταση. Δεν είναι ένας

τρόπος να εκφράσει κανείς μια γενική δυσαρέσκεια. Η παρεμπόδιση είναι αποδεκτή όταν πρόκειται για μια ηθική ένσταση, πχ: « Αυτή η απόφαση παραβιάζει τις κοινές αξίες πάνω στις οποίες δημιουργήθηκε αυτή η ομάδα». Όταν κάποιος μπλοκάρει μια κοινή συναίνεση, πρέπει να μπορεί να δηλώσει την ένστασή του επί της αρχής.

Οι αξίες πρέπει να είναι θεμελιώδεις στην ομάδα και η ομάδα να συμφωνεί με αυτές. Εάν η οικοκοινότητα RootBound δεν έχει κανόνες γύρω από τα δικαιώματα των ζώων, ο πιο ένθερμος χορτοφάγος δεν μπορεί να εμποδίσει τους αγρότες από το να εκτρέφουν κοτόπουλα. Οι χορτοφάγοι είναι ελεύθεροι, όμως ως προς το να καταγράψουν τις απόψεις τους, τις ανησυχίες τους, να υπερασπίζονται την άποψή τους, να εκπαιδεύουν τους φίλους τους και να δηλώνουν ότι προσωπικά οι ίδιοι δεν θα έρθουν σε ένα γεύμα που σερβίρεται κρέας. Ένας άλλος τρόπος να κοιτάξει κανείς κάτι που θεωρεί εμπόδιο είναι να σκεφτεί: «Είναι αυτό τόσο σοβαρό που θα πρέπει να με κάνει να βγω από την ομάδα, αν το προχωρήσουν;»

Ο μόνος άλλος λόγος για μπλοκάρισμα της διαδικασίας θα είχε νόημα αν η συζήτηση και η διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι τόσο άδικες ή κακο-ορισμένες ώστε η απόφαση που βγήκε δεν είναι αληθινή. Η παρεμπόδιση της διαδικασίας δεν κλείνει οριστικά το θέμα, αλλά το στέλνει πίσω για περισσότερη συζήτηση και μια πιο δίκαιη παρουσίαση. Οι ομάδες μπορεί να αποφασίσουν να περιορίσουν την περίπτωση της παρεμπόδισης. Μερικές ομάδες αποφασίζουν, π.χ. ότι ένα και μόνο άτομο δεν μπορεί να μπλοκάρει την διαδικασία, εκτός αν αυτός είναι αντιπρόσωπος κάποιας υποομάδας η οποία έχει μέσω κοινής συναίνεσης αποφασίσει να μπλοκάρει. Π.χ. στην κινητοποίηση για άμεση ανάληψη δράσης, η ομάδα μπορεί να αποφασίσει ότι η οποιαδήποτε παρεμπόδιση πρέπει να προέρχεται από μια συγγενή ομάδα ή μια ομάδα εργασίας, όχι από ένα μεμονωμένο άτομο, έτσι ώστε να προστατευτεί ο Οργανισμός από κάποιους που θέλουν απλά να διακόψουν και που μπορεί να πέσουν σαν αλεξιπτωτιστές μέσα στη συζήτηση και να την διακόψουν.

Άλλες ομάδες μπορεί να περιορίσουν το μπλοκάρισμα επιτρέποντας αυτό να γίνεται μόνο από ανθρώπους που είναι μέλη της ομάδας για συγκεκριμένο χρονικό

διάστημα ή που ικανοποιούν άλλα κριτήρια. Μερικές ομάδες απαιτούν ο καθένας που μπλοκάρει μια πρόταση να είναι σε θέση να προτείνει μια εναλλακτική.

Όταν η συζήτηση για ένα θέμα γίνεται ανοιχτά και εις βάθος, σπάνια θα υπάρξει μπλοκάρισμα. Τα βαθιά συναισθήματα και οι δυνατές, ηθικές ενστάσεις αντιμετωπίζονται καθώς η πρόταση διαμορφώνεται και τα έργα που μπορεί να παραβιάζουν τις θεμελιώδεις αξίες της ομάδας τροποποιούνται ή απορρίπτονται πολύ πριν φτάσουν στο σημείο να απαιτείται μπλοκάρισμα της διαδικασίας.

Χειρονομίες

Μερικές ομάδες χρησιμοποιούν κινήσεις με τα χέρια, στις συζητήσεις τους. Η πιο κοινή χειρονομία στις ΗΠΑ είναι να σηκώνουμε τα χέρια συστρέφοντας τα δάχτυλα, προκειμένου να δηλώσουμε ότι συμφωνούμε. Το twinkling, όπως λέγεται, προέρχεται από την αμερικανική νοηματική γλώσσα για το χειροκρότημα. Άλλες ομάδες μπορεί να χρησιμοποιούν το κόλλημα των δαχτύλων κατά τους beatniks. Κάποιοι ριζοσπαστικοί σφυρίζουν σαν φίδια, που αποτελούν ιερά ζώα σε παλιές παραδόσεις.

Άλλες κινήσεις με τα χέρια, περιλαμβάνουν το σήκωμα του αντίχειρα για συναίνεση. Οι ομάδες μερικές φορές κάνουν ένα τρίγωνο με τα δάχτυλα τους και τους αντίχειρες τους για να δείξουν ότι κάποιος έχει να κάνει μια πρόταση. Μέχρι που έχω δει ομάδες να χρησιμοποιούν το γρήγορο στρίψιμο τσιγάρου, εννοώντας «τελείωνε...», και ομάδες στη Βρετανία να μιμούνται ότι πίνουν κάτι σαν να λένε: «Το συζητάμε στην pub μετά».

Το ποιες κινήσεις χεριών θα επιλέξει μια ομάδα δεν είναι τόσο σημαντικό όσο το να βεβαιώσει ότι οι νεοεισαχθέντες τις καταλαβαίνουν, ώστε να μην μπερδέψουν το σφύριγμα π.χ. θεωρώντας το ως σήμα απόρριψης μιας πρότασης.

Τα τρία μέρη μιας διαδικασίας λήψης αποφάσεων

Όταν χρησιμοποιούμε την κοινή συναίνεση για να επιλύσουμε ένα θέμα, μπορεί να μας βοηθήσει να σκεφτούμε τρεις διαφορετικές φάσεις της διαδικασίας. Αυτές είναι:

- Παρουσίαση του θέματος
- Συζήτηση του θέματος
- Απόφαση

Μερικές ομάδες όπως το OAEC (Occidental Arts and Ecology Center), προτιμούν να διαχωρίζουν τις τρεις αυτές φάσεις σε τρεις διαφορετικές συναντήσεις. Στη μια συνέλευση, παρουσιάζεται ένα θέμα, αλλά δεν συζητιέται. Διαμοιράζεται η πληροφορία, απαντώνται ερωτήσεις, αλλά συζήτηση δεν γίνεται μέχρι την επόμενη συνέλευση. Η πραγματική απόφαση, δε βγαίνει παρά στην τρίτη συνέλευση. Στα μέλη της κοινότητας αποστέλλονται οι ατζέντες από πριν, ώστε να γνωρίζουν ποια θέματα θα συζητηθούν - αν έχουν ισχυρές απόψεις, μπορούν να συμμετάσχουν στη συνέλευση ή να πουν σε έναν φίλο τους να μιλήσει γι αυτούς. Δίνεται σε όλους αρκετός χρόνος για ανεπίσημες συζητήσεις ανάμεσα στις συναντήσεις και χρόνος να κάνουν έρευνα και να σχηματίσουν την άποψή τους. Όταν βγαίνουν οι αποφάσεις, τα μέλη νιώθουν ότι είχαν δίκαιη ενημέρωση και ότι τους δόθηκε η ευκαιρία να ακουστούν.

Δεν έχουμε πάντα τον χρόνο να έχουμε ξεχωριστές συναντήσεις (μία για κάθε ένα από τα παραπάνω μέρη) αλλά το να διαχωρίζουμε αυτά τα τρία μέρη μπορεί να μας βοηθήσει ακόμη και σε μια συνέλευση, μιας και το καθένα χρειάζεται μια λίγο διαφορετική προσέγγιση.

Παρουσίαση του θέματος

Κάποιος παρουσιάζει το θέμα που θα συζητηθεί. Το άτομο που παρουσιάζει την πληροφορία δεν πρέπει να είναι ο συντονιστής, τουλάχιστον όχι γι' αυτό το μέρος της συνέλευσης. Ο παρουσιαστής πρέπει να κάνει ό,τι καλύτερο μπορεί ώστε να

διαχωρίσει την ουδέτερη πληροφορία από την προσωπική εκτίμηση. Οι άνθρωποι μπορεί να κάνουν ερωτήσεις, αν και το ξεκαθάρισμα των ερωτήσεων μπορεί να οδηγήσει σε σχόλια και απόψεις. Ο συντονιστής θα πρέπει να υπενθυμίσει στους ανθρώπους ότι η ομάδα δεν συζητά ακόμη το θέμα- αν αποδειχθεί πολύ δύσκολο να κρατήσει τους ανθρώπους στο θέμα, τότε μπορεί να περάσει στη δεύτερη φάση. Ο σκοπός της πρώτης φάσης είναι να παρουσιαστεί όλη η πληροφορία ώστε να ξεκινήσουν όλοι από το ίδιο σημείο κατανόησης του θέματος.

Για παράδειγμα μια ομάδα γονέων στην RootBound, θέλει να μετατρέψει ένα από τα δωμάτια για τους επισκέπτες σε κλαμπ για νέους. Στη φάση της παρουσίασης, κάποιος θα παρουσιάσει την ιδέα, τους λόγους για τους οποίους χρειάζεται να υπάρχει ένας τέτοιος χώρος, τι θα μπορούσε να βρίσκεται εκεί και πώς θα μπορούσε να λειτουργήσει, ποιος θα παρείχε τη χρηματοδότηση κλπ.

Συζητώντας το θέμα

Οι ομάδες συχνά ξεπετάνε ή αμελούν αυτή τη φάση, αλλά με βάση την εμπειρία μου, είναι η πιο σημαντική φάση για μια απόφαση βασισμένη στην κοινή συναίνεση. Μια εις βάθος συζήτηση επιτρέπει να σχηματισθεί «η αίσθηση της συνέλευσης». Όταν η συζήτηση είναι ανοιχτή, ειλικρινής, ζωντανή και δημιουργική, όταν όλοι έχουν την ευκαιρία να ακουστούν και οι ιδέες τους να ληφθούν υπόψη και οι ανησυχίες τους να καλυφθούν. Όταν η πρόταση που θα αναδυθεί πραγματικά προκύπτει από την αίσθηση της ομάδας, το πιο δομημένο μέρος της συνέλευσης θα κυλήσει ομαλά και η ομάδα θα υποστηρίξει την απόφαση με όλη της την καρδιά.

Όταν η συζήτηση δεν γίνει ή μισογίνει, όταν οι άνθρωποι πηδήξουν σε μια πρόταση που δεν έχει προκύψει κανονικά από την ομάδα, η αληθινή φάση λήψης αποφάσεων μπορεί να βαλτώσει καθώς τα μέλη θα αποκτήσουν εμμονή με τις λεπτομέρειες ή θα προσπαθήσουν ξανά και ξανά να τροποποιήσουν μια πρόταση που απλά δεν ήταν καλοσχηματισμένη από την αρχή.

Υπάρχουν πολλά εργαλεία για συζήτηση, που ποικίλουν από ελεύθερης-μορφής, ανοιχτή συζήτηση μέχρι υψηλά δομημένες μορφές ή δημιουργία προτεραιοτήτων. Η συζήτηση μπορεί επίσης να επωφεληθεί από τη χρήση άλλης διαδικασίας όπως το World Café ή το δρόμο του Συμβουλίου, πριν να επιχειρηθεί η λήψη μιας απόφασης. Αλλά ο σκοπός της φάσης της συζήτησης είναι να βγουν όλες οι ιδέες, αντιδράσεις, αντίλογοι και προβληματισμοί πάνω στο τραπέζι. Το να συζητάμε το θέμα σημαίνει ότι τσεκάρουμε αν υπάρχει ενθουσιασμός. Είναι οι άνθρωποι αρκετά ενθουσιασμένοι ώστε να εγγυηθούν την συνέχεια προς μια διαδικασία λήψης απόφασης;

Εάν δεν ζητηθεί από τους ανθρώπους να εκφράσουν τον ενθουσιασμό τους, μπορεί απλά να αποσυρθούν και μια απόφαση να παρθεί χωρίς την απαραίτητη ενέργεια που θα την φέρει εις πέρας.

Δεν θα ξεχάσω ποτέ μια συνέλευση όπου ο συντονιστής ανακοίνωσε: «Είμαστε μια ομάδα δράσης - χρησιμοποιούμε τη διαδικασία της κοινής συναίνεσης αλλά το κάνουμε γρήγορα. Έτσι, αύριο το πρωί στις 6, θα κλείσουμε τον δρόμο. Όλοι μέσα; Υπάρχει κανένας προβληματισμός ή ένσταση; Όχι! Τέλεια!». Και φυσικά πήγε τέλεια, αφού στις 6 το επόμενο πρωί ήταν το μοναδικό άτομο στο δρόμο. Κανείς δεν διαμαρτυρήθηκε ή πρόβαλλε τις ανησυχίες του γιατί κανείς δεν σκόπευε να συμμετέχει στο κλείσιμο του δρόμου!

Η συζήτηση θα έπρεπε επίσης να φέρνει στην επιφάνεια ενστάσεις, προβληματισμούς και ισχυρά αρνητικά συναισθήματα ή πιθανά μπλοκαρίσματα της διαδικασίας. Με δεδομένο ότι υπάρχει μια βάση ενθουσιασμού και έξαψης, η ομάδα θα πρέπει να προσπαθεί να αντιμετωπίσει τις διαφωνίες και να επιλύσει τα προβλήματα. Εάν υπάρχουν ισχυρές, ηθικές ενστάσεις που θα οδηγούσαν σε εμπόδια στην υλοποίηση, τώρα είναι η ώρα να ακουστούν. Στη συζήτηση, θέλουμε επίσης να ακούσουμε άλλες ιδέες, και να βρούμε τρόπους είτε για να τις συνθέσουμε ή για να διαλέξουμε κάποιες από αυτές. Το να ακούσουμε όλη την γκάμα των ιδεών από νωρίς, θα μας βοηθήσει να βρούμε την πιο δημιουργική επιλογή που να ικανοποιεί καλύτερα τις ανάγκες μας. Όταν όλοι έχουν ακουστεί, όταν οι άνθρωποι αρχίζουν να επαναλαμβάνονται και όταν η δημιουργική δουλειά

έχει σιγοβράσει για αρκετή ώρα, κάποιος θα συνθέσει μια πρόταση. Ως πρόταση εννοούμε μια δήλωση για δράση: Θα κάνουμε αυτό...

Μία πρόταση μπορεί να εμπεριέχει πολλούς όρους, συνθήκες και απόψεις, αλλά τελικά είναι μια δήλωση για αυτό που πρόκειται να κάνουμε:

«Θα κάνουμε έναν έρανο στις 25 Ιανουαρίου, σερβίροντας ένα πρωινό από τοπικά, βιολογικά λαχανικά με αυγά από τις κόττες μας και θα προσφέρουμε και μια ξεχωριστή επιλογή για τους χορτοφάγους.»

Οι ομάδες συχνά παραδέρνουν όταν δεν δίνουν αρκετό χρόνο για ανοιχτή συζήτηση και αντ' αυτού πηδάνε στο στάδιο της πρότασης ή ακόμα χειρότερα ξεκινάνε με προτάσεις. Η διαδικασία της κοινής συναίνεσης δουλεύει καλύτερα όταν δίνουμε χώρο στη δημιουργικότητα και στη δυνατότητα να μαζευτούν πολλοί άνθρωποι.

Μια πρόταση μπορεί να δημιουργηθεί στο τέλος μιας περιόδου συζητήσεων ή στην αρχή της συνέλευσης που έχει θέμα τη λήψη αποφάσεων. Όταν οι δύο φάσεις συνδυάζονται, η υποβολή προτάσεων οδηγεί την ομάδα στην τρίτη φάση. Ο συντονιστής μπορεί να ζητήσει να καθυστερήσει η πρόταση αν νιώσει ότι τέθηκε λίγο πρόωρα. Όταν οι φάσεις διαχωρίζονται, η πρόταση μπορεί να μπει πρώτα στη συνέλευση (που έχει θέμα τη λήψη της απόφασης), ή ο συντονιστής μπορεί να ζητήσει από την ομάδα να επιστρέψει στη συνέλευση (που έχει θέμα τη λήψη της απόφασης) με σαφώς σχηματισμένη πρόταση ή προτάσεις.

Στη φάση της συζήτησης για το club για τους εφήβους, πολλές νέες ιδέες προέκυψαν. Η Jane θέλει να συμπεριλάβει ένα τραπέζι μπιλιάρδου. Ο Edward θέλει air hockey. Ο υιός της Jane, ο 14χρονος Justin, δίνει έναν παθιασμένο λόγο υπερασπιζόμενος το δικαίωμα των εφήβων να διαλέξουν μόνοι τους τι θα βάλουν στο χώρο. «Κι αν θέλουν μια τηλεόραση;», είπε ο Marc. «Είμαι ηθικά αντίθετος να αφήσουμε τους εφήβους μας να τους γίνει πλύση εγκεφάλου από τη κονσερβοποιημένη ψυχαγωγία!».

«Η τηλεόραση μπορεί να είναι και εκπαιδευτική!», λέει η Sarah, και μια ζωντανή και θερμή συζήτηση ξεκινά.

«Και τι θα γίνει με τα ναρκωτικά και το αλκοόλ;», ρωτάει ο Edward. «Θα έχουμε κάποιους κανόνες για το ποτό;»

«Καλύτερα να πίνουν σπίτι παρά να πίνουν και να οδηγούν».

«Η ασφάλειά μας μπορεί να τεθεί σε κίνδυνο εάν αφήσουμε να πίνουν οι ανήλικοι», ανησυχεί η Betty.

Η συζήτηση συνεχίζεται για άλλη μισή ώρα, οπότε όλες οι απόψεις της ιδέας εξετάζονται σε βάθος και ακούγονται τα αντίστοιχα επιχειρήματα. Στο τέλος ο Justin δημιουργεί την πρόταση:

«Η RootBound θα διαθέσει το δωμάτιο Α στο κοινοτικό σπίτι σαν χώρο αναψυχής των έφηβων. Εμείς οι έφηβοι θα ορίσουμε τους δικούς μας κανόνες για το πώς θα μοιραζόμαστε και θα διατηρούμε το χώρο. Θα θέσουμε την δική μας πολιτική γύρω από τα οιοπνευματώδη και θα την φέρουμε πίσω στη συνέλευση για να εγκριθεί. Η RootBound θα προσφέρει τον χώρο και ένα πλήθος ανθρώπων θα προσφέρουν καρέκλες, τραπέζια και καναπέδες. Εάν θέλουμε άλλες παροχές, όπως TV, DVD player, παιχνίδια κ.λπ. θα μαζέψουμε τα χρήματα για να τα πάρουμε.»

Αποφασίζοντας

Μόλις δημιουργηθεί μια πρόταση, η συνέλευση περνάει σε μια διαδικασία επίσημης λήψης της απόφασης. Η πρόταση πρέπει να διατυπωθεί καθαρά, και ο συντονιστής να ρωτήσει αν όλοι την κατανοούν. Μετά ο συντονιστής μπορεί να διερευνήσει για τα εξής:

Ενθουσιασμός: Υπάρχει αρκετή ενέργεια και υποστήριξη για την πρόταση; Εάν όχι, πάμε σε νέα συζήτηση.

Νέες ανησυχίες: Υπάρχουν ανησυχίες, διαφωνίες, επιφυλάξεις ή επιπτώσεις που δεν έχουμε ήδη λάβει υπόψη μας όταν συζητήσαμε το θέμα;

Προσθήκες: Τώρα που σχηματίστηκε η πρόταση, υπάρχει κάτι που ξεχάσαμε και πρέπει να προστεθεί, ή κάποιες μικροαλλαγές που μπορεί να την βελτιώσουν;

Επιφυλάξεις και ενστάσεις: Τώρα είναι η ώρα να εκφράσετε όποιο φόβο μπορεί να έχετε, αμφιβολία ή διαφωνία.

Ο Justin ανακοινώνει την πρόταση στη συνέλευση και όλοι περνάνε σε μια στιγμή σιγής για να σκεφτούν.

«Πώς νιώθουμε με αυτή την πρόταση;», ρωτά η συντονίστρια η Jena. Οι άνθρωποι στο δωμάτιο χαμογελούν. «Βλέπω πολύ ενθουσιασμό. Υπάρχει κάποιος που προβληματίζεται για κάτι άλλο;»

Η Marcie συνοφρυώνεται. «Απλά ανησυχώ μην γεμίσουν το δωμάτιο με ηλεκτρονικά σκουπίδια και πάψουν να σχετίζονται ως άνθρωποι».

«Ε! όταν είμαι στο facebook σχετίζομαι με ανθρώπους!», αντιπαρέβαλλε η 15χρονη Heather.

«Μπορεί κανείς να δώσει λύση στον προβληματισμό της Marcie;», ρωτάει η Jena.

«Μπορεί να το κάνουν αυτό!», παραδέχεται η Jane. «Αλλά ειλικρινά Marcie, οι περισσότεροι έχουν από αυτά τα ηλεκτρονικά, ήδη. Αμφιβάλλω αν υπάρχει ένας έφηβος σε αυτό το δωμάτιο που να μην έχει ένα κινητό ικανό να στέλνει γραπτά μηνύματα, ένα ipod και έναν Η/Υ. Εάν τους δώσουμε ένα μέρος να βρίσκονται, νομίζω ότι θα ενθαρρύνουμε το να έρχονται σε πιο άμεση επαφή και αυτό μπορεί να αποδειχθεί πιο ελκυστικό από το να γράφουν μηνύματα ή να είναι στο Facebook».

«Δεν το σκέφτηκα αυτό», παραδέχεται η Marcie.

Η συζήτηση συνεχίζεται πάνω σε κάθε ανησυχία που μπορεί να προκύψει.

Τροποποιώντας την πρόταση

Καθώς νέοι προβληματισμοί και ιδέες ακούγονται, η πρόταση μπορεί να τροποποιηθεί. Ο καθένας μπορεί να προτείνει μια τροποποίηση- ο άνθρωπος που έκανε την πρόταση μπορεί να αποφασίσει εάν θα δεχτεί ή όχι την τροποποίηση.

Εάν αυτή γίνει δεκτή, τότε η πρόταση τροποποιείται και πρέπει να επαναδιατυπωθεί.

Εάν δεν γίνει αποδεκτή, η πρόταση μπορεί να απορριφθεί ή η ομάδα μπορεί να ψάξει έναν άλλο τρόπο να αντιμετωπίσει το πρόβλημα.

Εάν η φάση της συζήτησης έχει διεξαχθεί καλά, τότε η φάση των τροποποιήσεων θα είναι μικρή σε διάρκεια. Αλλά εάν οι ανησυχίες και οι εναλλακτικές ιδέες δεν έχουν επαρκώς εκφραστεί στον σχηματισμό της πρότασης, αυτή η φάση μπορεί να τραβήξει σε χρόνο και να γίνει κουραστική καθώς οι άνθρωποι προσπαθούν να ξαναχτίσουν κάτι που δεν τέθηκε από την αρχή σωστά.

«Καμία προσθήκη ή φιλική τροποποίηση;», ρωτάει η Jena.

«Έχω ένα παλιό τραπέζι μπιλιάρδου στην αποθήκη», λέει ο Edward, «θα το έδινα ευχαρίστως, αρκεί μια στο τόσο να έπαιζα κι εγώ ένα παιχνίδι. Θα επιτρέπονται οι ενήλικες;»

Ο Justin και η Heather ανταλλάσσουν ματιές με τους άλλους έφηβους.

«Κατόπιν πρόσκλησης», λέει η Heather.

«Το δέχομαι αυτό σαν μια φιλική διόρθωση», συμφωνεί ο Justin . «θα επιτρέπεται η είσοδος στους ενήλικες κατόπιν πρόσκλησης».

Αυτή η φάση συνεχίζει μέχρι που η πρόταση να διατυπωθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Προσεγγίζοντας την κοινή συναίνεση

Όταν είμαστε έτοιμοι να εφαρμόσουμε τη διαδικασία της κοινής συναίνεσης , ο συντονιστής ζητά από αυτόν που κρατά σημειώσεις, να επαναδιατυπώσει την πρόταση. Μετά από μια μεγάλη συζήτηση, όπου η πρόταση έχει αλλάξει πολλές φορές, οι άνθρωποι μπορεί να χρειάζεται να ακούσουν ξανά την τελική της έκδοση.

Τότε, ο συντονιστής ρωτάει εάν ακόμη υπάρχουν προβληματισμοί που δεν εισακούστηκαν. Μερικές φορές, σε αυτό το σημείο, νέοι προβληματισμοί θα προκύψουν, και η πρόταση μπορεί να τροποποιηθεί ξανά. Αλλά εάν η ομάδα είχε την ευκαιρία να πει τους προβληματισμούς της τόσο στην συζήτηση όσο και κατά τη διαδικασία της τροποποίησης, θα πρέπει τα όποια προβλήματα να έχουν λυθεί πολύ πριν φτάσουμε σε αυτή τη φάση.

Ο συντονιστής ρωτάει αν υπάρχουν επιφυλάξεις και ενστάσεις. Και πάλι, αυτές θα πρέπει να έχουν ήδη ακουστεί, και σε αυτό το σημείο ο σκοπός της αναφοράς τους δεν είναι να αλλάξει η πρόταση αλλά μόνο να καταγραφούν στα πρακτικά. Μερικοί προβληματισμοί ή ενστάσεις δεν ακυρώνουν μια πρόταση, αλλά αν είναι πολλοί αυτοί που ενίστανται, μπορεί η ομάδα να θέλει να επανεξετάσει την ιδέα.

Ο συντονιστής ρωτάει αν κάποιος θέλει να βγει εκτός. Το να βγαίνω εκτός σημαίνει να απέχω, λέγοντας: «Δεν θα εμποδίσω την ομάδα να προχωρήσει, αλλά εγώ δεν θα πάρω μέρος». Οι άνθρωποι μπορεί να βγουν εκτός για πολλούς λόγους, από ένα συναίσθημα ότι η πρόταση δεν ευθυγραμμίζεται με τις δικές τους προσωπικές αξίες μέχρι το ότι μπορεί να σχεδιάζουν να βρίσκονται εκτός πόλης όταν το προγραμματισμένο γεγονός λάβει χώρα. Και πάλι μερικοί άνθρωποι να βγουν εκτός δεν ακυρώνει μια πρόταση, αλλά αν αυτοί είναι πολλοί, η κοινή συναίνεση θα είναι αδύναμη. Γενικά, αν ο συντονιστής κοιτάξει εάν υπάρχει ενθουσιασμός καθ' όλη τη διάρκεια τόσο της συζήτησης όσο και της φάσης τροποποιήσεων, θα έχει καταγράψει πιθανή έλλειψή του, πολύ πριν από αυτό το σημείο. Ο συντονιστής καλεί για κοινή συναίνεση. Αυτός που κρατά σημειώσεις διατυπώνει ξανά την πρόταση και ζητείται από όλους να επιβεβαιώσουν ότι συναινούν λεκτικά ή οπτικά.

“Γιορτάστε, φωνάξτε ζήτω και χορέψτε το χορό της κοινής συναίνεσης!”

Αυτός που κρατά σημειώσεις πρέπει τότε να καταγράψει την απόφαση και να τη διαβάσει. Τίποτα δεν είναι πιο αποκαρδιωτικό από το να περνάς μια ώρα για να φτάσεις σε κοινή συναίνεση σε μια συνέλευση και να ξοδεύεις τρεις ώρες στην επόμενη συνέλευση, λογομαχώντας για το τι ακριβώς αποφασίστηκε, διότι κανείς δεν θυμάται.

«Νομίζω ότι το συζητήσαμε διεξοδικά, και είμαστε στο τέλος του χρόνου», λέει η Jena. «Θα καλέσω για κοινή συναίνεση. Mark, θα διαβάσεις ξανά την πρόταση με τις τροποποιήσεις;»

Ο Mark που κρατά σημειώσεις, διαβάζει: «Η RootBound θα διαθέσει το δωμάτιο A του κοινοτικού σπιτιού σαν ένα μέρος συνεύρεσης εφήβων. Εμείς οι έφηβοι θα συμφωνήσουμε για το πώς θα χρησιμοποιήσουμε αυτόν τον χώρο και πώς θα τον μοιραστούμε, διατηρούμε κ.λπ. Θα θέσουμε τη δική μας πολιτική για τα οινόπνευματώδη και θα τη φέρουμε πίσω στη συνέλευση για έγκριση. Η RootBound θα παρέχει τον χώρο, και ένα πλήθος από άτομα έχουν προσφέρει καρέκλες, τραπέζια και έναν παλιό καναπέ. Εάν θέλουμε κι άλλες ανέσεις, όπως TV, DVD player, παιχνίδια κ.λπ. θα μαζέψουμε χρήματα για να τα αγοράσουμε. Θα επιτρέπεται η είσοδος στους ενήλικες κατόπιν προσκλήσεως.»

«Υπάρχει κάποιος καινούριος προβληματισμός;», ρωτάει η Jenna.

Κανείς δεν σηκώνει το χέρι του.

«Καμία παρατήρηση ή ένσταση;»

«Ακόμη έχω επιφυλάξεις για τα ηλεκτρονικά», λέει η Marcie. «Δεν θα μπλοκάρω την πρόταση, αλλά θέλω να δηλώσω για το αρχείο, ότι πιστεύω ότι η τηλεόραση και οι Η/Υ καταστρέφουν τη φαντασία μας και την ικανότητα συγκέντρωσής μας.»

«Σημειώθηκε», λέει ο Mark.

«Θέλει κανείς να βγει εκτός;», ρωτάει η Jena.

Η Marcie σηκώνει το χέρι της πάλι.

«Θέλει κανείς να μπλοκάρει τη διαδικασία;», ρωτάει η Jena. Κανείς δεν σηκώνει το χέρι του. «Τότε έχουμε κοινή συναίνεση!», ανακοινώνει χαρούμενα. Όλοι πετάγονται πάνω και για ένα-δυο λεπτά στήνουν έναν αυτοσχέδιο χορό, που είναι η παράδοση του RootBound για τον εορτασμό της κοινής συναίνεσης. Μετά ο Mark ξαναδιαβάζει την πρόταση, σημειώνοντας ότι υπήρξε μια ένσταση και ένας βγήκε εκτός.

Τώρα η συζήτηση μπορεί να στραφεί στο πώς θα υλοποιηθεί η απόφαση. Σε αυτή τη συζήτηση συμπεριλαμβάνονται διάφορες ερωτήσεις κλειδιά:

- Ποιος άλλος πρέπει να ενημερωθεί για την απόφαση;
- Ποιος θα επικοινωνήσει την απόφαση και πώς;
- Τι βήματα πρέπει να γίνουν και ποιος θα τα αναλάβει; Μέχρι πότε;
- Πώς θα γνωρίζει η ομάδα ότι τηρήθηκαν οι δεσμεύσεις;

Απαντώντας σε αυτές τις ερωτήσεις, επιβεβαιώνουμε ότι η απόφαση θα υλοποιηθεί, αποφεύγοντας μεγάλη σύγκρουση δυναμικών και πιθανές απογοητεύσεις στην πορεία.

Η κοινή συναίνεση μπορεί να μοιάζει δυσκίνητη με μια πρώτη ματιά, αλλά πρακτικά, μπορεί να γίνει ένας ομαλός και εκπληκτικά αποτελεσματικός τρόπος για να λαμβάνονται αποφάσεις στην διαμόρφωση των οποίων συμμετέχει όλη η ομάδα.

Πολλαπλές Προτάσεις

Η κοινή συναίνεση έχει σχεδιαστεί για να συνθέτει την πρόταση από πολλαπλές ιδέες και να την βελτιώνει λαμβάνοντας υπόψη πιθανούς προβληματισμούς. Παρόλα αυτά, μερικές φορές μια ομάδα μπορεί να έχει πολλαπλές προτάσεις οι οποίες μπορεί να αντικρούουν η μια την άλλη.

Αν υποθέσουμε ότι η Jena έχει τρεις προτάσεις όταν η ομάδα επιστρέφει στη συνέλευση για τη λήψη της απόφασης: μια για ένα χώρο συνεύρεσης των εφήβων στο κοινοτικό κτίριο, μια για να χτισθεί ένα νέο σπίτι από cob για τους εφήβους κατά τη διάρκεια μιας σειράς από εργαστήρια πάνω στη φυσική δόμηση και μια για να επιδιώξουν μια επιχορήγηση για ένα μεγαλύτερο, καλά εξοπλισμένο χώρο που θα μπορούσε να εξυπηρετεί όλη τη γειτονιά. Τι μπορεί να κάνει, σε αυτή την περίπτωση;

Να ψάξει για κοινά στοιχεία

Οι προτάσεις αποκλείουν η μία την άλλη ή συμπληρώνουν η μία την άλλη; «Οι προτάσεις είναι όλες διαφορετικές, αλλά όλες μοιράζονται μια κυρίαρχη ιδέα: την δημιουργία ενός χώρου για τους εφήβους», θα μπορούσε να πει η Jenna. « Μπορούμε να συμφωνήσουμε καταρχήν για το αν θέλουμε να δημιουργήσουμε κάποιον χώρο αναψυχής για εφήβους;»

Η Jenna μπορεί επίσης να τονίσει ότι οι προτάσεις δεν αποκλείουν η μία την άλλη. «Θα μπορούσαμε να φτιάξουμε τον χώρο στο κοινοτικό σπίτι, για την ώρα, και να αφήσουμε τις άλλες δυο προτάσεις να τις σκεφτούμε για πιο μακροπρόθεσμα. Οπότε, θα μπορούσαμε να τις αφήσουμε προς το παρόν, και τώρα να μιλήσουμε για τον χώρο στο κοινοτικό σπίτι;

Να κάνει δημοσκόπηση

«Έχουμε τρεις διαφορετικές ιδέες στο τραπέζι», μπορεί να πει η Jenna. «Θα κάνω μια δημοσκόπηση για να δούμε με ποια νιώθουμε μεγαλύτερο ενθουσιασμό, οπότε να αρχίσουμε με αυτή. Έτσι, έχουμε το δωμάτιο στο κοινοτικό σπίτι, ποιοί θέλουν περισσότερο το δωμάτιο στο κοινοτικό σπίτι; Την κατασκευή από cob; Το κέντρο στη γειτονιά;»

Θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει τη δημοσκόπηση για να συνεχίσει περαιτέρω τη συζήτηση.

«Οκ, βλέπω πολύ ενθουσιασμό για το δωμάτιο στο κοινοτικό σπίτι προς το παρόν. Αλλά για να ρωτήσω, εάν αποφασίζαμε να δουλέψουμε είτε στην κατασκευή από cob ή στο κέντρο της γειτονιάς στο μέλλον, ποιος θα ήθελε να συμμετέχει στις εργασίες για να γίνουν αυτά; Την κατασκευή από cob; Το κέντρο της γειτονιάς;»

«Οκ, από ό,τι βλέπω έχουμε αρκετή ενέργεια για να αναλάβουμε το κοινοτικό σπίτι για την ώρα, οπότε θα προχωρήσουμε με αυτή την πρόταση. Επίσης, βλέπω ότι αρκετοί ενδιαφέρονται για την κατασκευή από cob, οπότε ας το βάλουμε κι αυτό στην ατζέντα για να το συζητήσουμε μακροπρόθεσμα. Βλέπω μόνο ένα ζευγάρι

χέρια για το κέντρο της γειτονιάς, οπότε θα σας πρότεινα να δουλέψετε λίγο περισσότερο αυτή την ιδέα και να την φέρετε ξανά εδώ, κάποια άλλη χρονική στιγμή.»

Να αναθέσει το θέμα στην Επιτροπή

Η Jenna θα μπορούσε να πει: « Έχουμε τρεις διαφορετικές προτάσεις στο τραπέζι. Θα ήθελα να ζητήσω από τους συντάκτες κάθε πρότασης να συνεδριάσουν στο διάλειμμα, και να δείτε εάν μπορείτε να τις συνθέσετε όλες μαζί σε μια.»

Spokescouncils- Κοινή συναίνεση σε μεγαλύτερες ομάδες

Η διαδικασία της κοινής συναίνεσης λειτουργεί καλύτερα σε μικρές ομάδες, όπου όλοι έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στις συζητήσεις. Σε μια μεγάλη ομάδα, απλά δεν υπάρχει αρκετός χρόνος για να μιλήσουν όλοι. Έτσι οι μεγάλες ομάδες μπορεί να διαιρεθούν σε μικρότερες υποομάδες ή κύτταρα που στέλνουν αντιπροσώπους στο Συμβούλιο.

Έχουμε οργανώσει πολλές μεγάλες κινητοποιήσεις με αυτόν τον τρόπο. Στα 1970, η Κίνηση για μια Νέα Κοινωνία, μια ομάδα από εκπαιδευτές Quakers (μια προτεσταντική αίρεση)), οι οποίοι βασίζονται στη Μη-Βία, έφεραν αυτή τη μορφή οργάνωσης σε ομάδες που διαμαρτύρονταν ενάντια στο εργοστάσιο πυρηνικής ενέργειας στο Seabrook, New Hampshire. Από εκεί, διαδόθηκε στο Diablo Canyon και σε ομάδες μη βίαιης άμεσης δράσης, που οργανώνονται ενάντια στα πυρηνικά όπλα και τις παρεμβάσεις του Αμερικάνικου στρατού σε διάφορα μέρη. Οι βετεράνοι αυτών των κινητοποιήσεων οργάνωσαν τον επιτυχημένο αποκλεισμό (παρεμπόδιση) του Οργανισμού Παγκόσμιου Εμπορίου στο Seattle το 1999. Αυτή την μορφή οργάνωσης την έχουν χρησιμοποιήσει από κινήματα για την παγκόσμια δικαιοσύνη μέχρι κινήματα υπεράσπισης δασών, απελευθέρωσης των ομοφυλόφιλων και πολλά, πολλά ακόμη. Ο εκπρόσωπος, είναι στην ουσία ο

αντιπρόσωπος της ομάδας. Βέβαια, υπάρχουν κάποιες σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους εκπροσώπους και στους εκλεγμένους αντιπρόσωπους. Ο ρόλος του εκπρόσωπου αλλάζει συχνά πρόσωπο. Ο εκπρόσωπος μιας ομάδας σε κάθε συνέλευση, δεν είναι ο ίδιος άνθρωπος. Ο εκπρόσωπος μπορεί να έχει ή να μην έχει την εξουσιοδότηση να πάρει αποφάσεις ή να δεσμευτεί εκ μέρους της ομάδας. Σε ένα κλασσικό Συμβούλιο, οι εκπρόσωποι κάθονται στο κέντρο και διεξάγουν τη συζήτηση- και τα μέλη των ομάδων τους κάθονται πίσω τους και όταν χρειάζεται να ληφθεί μια απόφαση, μπορούν γρήγορα να συσχεφθούν με τον εκπρόσωπό τους. Στη συνέχεια, οι εκπρόσωποι αναφέρουν τα αποτελέσματα πίσω στην μεγάλη ομάδα.

Πέρα από τις δράσεις, όταν οι ομάδες δεν μπορούν άμεσα να συναντηθούν για να συζητήσουν μια πρόταση, το Συμβούλιο μπορεί να ματαιωθεί εάν οι εκπρόσωποι δεν είναι εξουσιοδοτημένοι να παίρνουν τουλάχιστον κάποιες αποφάσεις επί τόπου.

Η διαδικασία λήψης αποφάσεων γίνεται δυσκίνητη και μη πρακτική όταν οι προτάσεις πρέπει να μεταφερθούν πίσω στις ομάδες και όταν όλο το έργο μπορεί να ακυρωθεί από μέλη που δεν πήραν μέρος στη διαδικασία επεξεργασίας των προτάσεων. Σε κάποιες περιπτώσεις, μπορεί να χρειάζεται και να είναι επιθυμητή μια πιο εκτενής διαδικασία - όταν μια ομάδα παίρνει μια σημαντική απόφαση που έχει συνέπειες στις θεμελιώδεις αρχές της, π.χ. μπορεί να αξίζει ο χρόνος και η φασαρία ώστε οι ιδέες να μεταφερθούν από τον εκπρόσωπο στην ομάδα και πάλι πίσω.

Αλλά γενικά, εγώ προτιμώ να δείχνω εμπιστοσύνη και να επιτρέπω αυτονομία στους εκπροσώπους μας να παίρνουν αποφάσεις για την ομάδα, καθώς και να εμπιστεύομαι την κρίση τους ότι σοφά θα επιλέξουν ποιες αποφάσεις είναι πολύ σπουδαίες και θα πρέπει να γυρίσουν πίσω σε όλα τα μέλη της ομάδας για περαιτέρω επεξεργασία.

Τροποποιημένη Κοινή Συναίνεση

Η κλασική διαδικασία της κοινής συναίνεσης δεν είναι κατάλληλη για κάθε ομάδα. Ακολουθούν κάποιες συχνές τροποποιήσεις.

Περιορισμός στο ποιος μπορεί να μπλοκάρει

Εάν κάθε ένας μπορεί να μπλοκάρει τη διαδικασία, τότε η ομάδα μπορεί να αποδιοργανωθεί από άτομα που θα διεισδύσουν, από άτομα με προβλήματα διαταραχής ή τρελούς από το δρόμο. Έτσι οι ομάδες πρέπει να περιορίσουν το δικαίωμα της παρεμπόδισης της διαδικασίας με κάποιους από τους ακόλουθους τρόπους:

Το δικαίωμα στο μπλοκάρισμα πρέπει να κερδηθεί

Μπορεί να κερδηθεί από τη συμμετοχή στην ομάδα, από την ανάληψη συγκεκριμένων ευθυνών, από την πρότερη παρακολούθηση συγκεκριμένου πλήθους συναντήσεων, από το ότι μπορεί το άτομο να έχει επιλεγεί ως αντιπρόσωπος μιας υποομάδας ή από άλλους όρους που μπορεί να θέσει η ομάδα.

Από τη στιγμή που το μπλοκάρισμα σπάνια συμβαίνει στην Κοινή Συναίνεση, είναι περισσότερο συμβολικό παρά λειτουργικό, αλλά και ο συμβολισμός είναι σημαντικός. Όταν η ομάδα Reclaiming διεξάγει τις εξαμηνιαίες μεγάλες συναντήσεις της, ο καθένας που εμφανίζεται, καλείται να πάρει μέρος σε συζητήσεις της ομάδας και να βοηθήσει στη δημιουργία προτάσεων, αλλά για να μπλοκάρεις πρέπει να είσαι αντιπρόσωπος μιας υποομάδας τουλάχιστον 3 ατόμων.

Μια υποομάδα πρέπει να έχει αποφασίσει με Κοινή Συναίνεση αν θα μπλοκάρει

Το μπλοκάρισμα μπορεί να περιοριστεί σε υποομάδες, οι οποίες πρέπει, μέσω Κοινής Συναίνεσης, να μπλοκάρουν μια πρόταση, αν θέλουν. Αυτό περισσότερο χρησιμοποιείται σε κινητοποιήσεις όταν συγγενείς ομάδες στέλνουν αντιπροσώπους σε ένα Συμβούλιο αλλά παραμένουν σε ετοιμότητα να συζητήσουν εν τάχει θέματα και προτάσεις.

Εναλλακτικά χρήση της διαδικασίας της ψηφοφορίας

Μερικές ομάδες κάνουν το καλύτερο που μπορούν να ακούσουν την φωνή του καθενός και να απαντήσουν στους προβληματισμούς του κατά τη φάση της συζήτησης καθώς και να επιτύχουν κοινή συναίνεση στη φάση της απόφασης. Αλλά έχουν και μια εναλλακτική επιλογή: εάν η κοινή συναίνεση δεν μπορεί να επιτευχθεί, η ομάδα μπορεί να χρησιμοποιήσει εναλλακτικά την ψηφοφορία (με επικράτηση της πλειοψηφίας), που μπορεί να είναι υπέρ-πλειοψηφία π.χ. 70%-80%. Αυτό σταματάει κάποια άτομα από το να εμποδίσουν την ομάδα να προχωρήσει μπροστά.

Κοινή συναίνεση μείον ένα ή κοινή συναίνεση μείον δυο

Τι κάνει μια ομάδα αν περιλαμβάνει κάποιον που συνεχώς διακόπτει ή είναι συνεχώς σε αντίθεση με τους συνολικούς σκοπούς της ομάδας και τις αξίες της; Μια ομάδα μπορεί να συμπεριλάβει στο καταστατικό την επιλογή της κοινής συναίνεσης μείον ένα ή δυο. Αυτό σημαίνει ότι η ομάδα μπορεί να ζητήσει από κάποιον να φύγει, μόνος του ή με τον καλύτερο φίλο του, χωρίς να του (ή τους) επιτρέψει να μπλοκάρει(ουν) την απόφαση.

Όταν η Κοινή Συναίνεση κολλάει

Εκτός από το να γίνεται συζήτηση για την συζήτηση, υπάρχουν κι άλλοι λόγοι που μια διαδικασία κοινής συναίνεσης μπορεί να μην προχωρήσει- να διακοπεί. Η αναγνώριση αυτών των λόγων, μπορεί να επιτρέψει στην ομάδα να προχωρήσει μπροστά.

Έλλειψη πληροφορίας

Όταν πιάνουμε τους εαυτούς μας να στροβιλιζόμαστε γύρω από μια συζήτηση, αυτό μπορεί να συμβαίνει γιατί δεν έχουμε την απαραίτητη πληροφορία ώστε να οδηγηθούμε σε μια απόφαση. Πολλά χρόνια πριν, μια ομάδα μας αποφάσισε να σταματήσει την εκτόξευση ενός πυραύλου στο Vandenberg Air Force Base περπατώντας μέσα στην περιοχή ασφαλείας. Δυστυχώς, ξεχάσαμε να φέρουμε μαζί μας έναν χάρτη. Ψηλά στο λόφο, καθίσαμε κάτω να αποφασίσουμε με κοινή συναίνεση για το που βρισκόταν η Βάση. Αυτό δεν δούλεψε! Συγκεντρώστε πληροφορίες, στείλτε ανιχνευτές/κατασκόπους ή αναγνωρίστε ότι οδηγείτε μέσα στην ομίχλη.

Απουσία καλών επιλογών

Μια ομάδα ποτέ δεν θα μπορεί να αποφασίσει με κοινή συναίνεση για το αν θα την πυροβολήσουν ή θα την κρεμάσουν. Αντίθετα, όλοι θα προτείνουν να πεθάνουν στο κρεβάτι μετά από μια πολύχρονη και γεμάτη ζωή. Όταν οι επιλογές είναι περιορισμένες και οι δημιουργικές ιδέες δεν μπορούν να συντεθούν, τότε η κοινή συναίνεση είναι δύσκολη και απογοητευτική, και μια δημοσκόπηση ή μια ψηφοφορία μπορεί να είναι καλύτερη επιλογή.

Πάρα πολλές καλές επιλογές/θέματα ή προσωπικές προτιμήσεις

Πώς αποφασίζουμε τι χρώμα θα βάψουμε την κουζίνα; Δεν υπάρχει κανένας επιτακτικός λόγος να επιλέξουμε κίτρινο αντί μωβ, ούτε και η καλύτερη απάντηση να συνθέσουμε. Μια δημοσκόπηση, μια ψηφοφορία ή ακόμη και το να παίξουμε κορώνα-γράμματα δουλεύουν καλύτερα από το να προσπαθούμε να επιτύχουμε

κοινή συναίνεση, μιας και η σύνθεση κίτρινου και μωβ μπορεί να οδηγήσει στο χρώμα της λάσπης!

Συγκρουόμενες υπόγειες αξίες

Όταν μια ομάδα δεν μπορεί να φτάσει σε συμφωνία, το θέμα που είναι στην επιφάνεια μπορεί στην πραγματικότητα να είναι αντανάκλαση βαθύτερων συγκρούσεων. Η Joan και ο Edward θέλουν να κρατούν τις συναντήσεις κλειστές, ώστε να αναπτυχθεί, σε ένα βαθμό, οικειότητα. Η Elaine κι ο Jim θέλουν να τις κάνουν ανοικτές και να καλούν περισσότερα άτομα ώστε να αποκτήσουν νέα μέλη και να διευρύνουν την ομάδα. Το να παραδεχόμαστε τη διαφωνία, να αναγνωρίζουμε ότι και οι δύο αξίες είναι καλές και ότι μαζί μπορούν να οδηγήσουν σε μια σημαντική δυναμική ισορροπία, θα μπορούσε να οδηγήσει στη λύση: Εναλλασσόμενες ανοιχτές και κλειστές συναντήσεις ή να φέρνουμε νέα άτομα 1-1, κατόπιν προσκλήσεως. Η σύγκρουση δεν είναι Καλό εναντίον Κακού αλλά Καλό εναντίον Καλού.

Καταπιεσμένα συναισθήματα

Μερικές φορές οι ομάδες θα εστιαστούν σε λεπτομέρειες, επανεξετάζοντας πολλές φορές κάποιο μικρότερης σημασίας κομμάτι ενός θέματος, όταν στην ουσία, οι άνθρωποι είναι απλά φοβισμένοι ή εξοργισμένοι ή θλιμμένοι. Είναι πιο εύκολο να τσακωθούμε για το τι ώρα θα αρχίσει η διαδήλωση από το να παραδεχτούμε ότι μας τρομάζει το πώς θα αντιδράσει η αστυνομία. Μετά από ένα τραύμα ή μια απώλεια, μπορεί να λογομαχήσουμε για το λεκτικό μιας πρόσκλησης αντί να βυθιστούμε στη βαθιά θλίψη μας. Η χρήση του κηρύκειου ή η διαδικασία του Συμβουλίου, πέρα από το κομμάτι της λήψης αποφάσεων, μπορούν να δώσουν χώρο σε όλους να εκφράσουν τα βαθύτερα συναισθήματά τους και να συνδεθούν με καρδιά.

Κρυμμένες ατζέντες

Εάν κάποιος θέλει να χρησιμοποιήσει τη διαδικασία καθαρά για να ασκήσει εξουσία ή για να την σαμποτάρει όποια κι αν είναι η κατάληξή της, εάν κάποιος είναι πολύ απασχολημένος για να ακούει τους άλλους και να διαπραγματεύεται,

μπορεί να εκτροχιάσει τη συζήτηση. Εκπαιδευμένοι συντονιστές μπορούν συχνά να μεσολαβήσουν, ή μπορεί η ομάδα να αποφασίσει να χρησιμοποιήσει την κοινή συναίνεση μείον ένα.

Κοινωνιοκρατία (Sociocracy)

Η Κοινωνιοκρατία είναι γνωστή και ως «δυναμική διακυβέρνηση ή δυναμική αυτό-διακυβέρνηση, μια μέθοδος για την οργάνωση και την κυβέρνηση των εαυτών μας χρησιμοποιώντας την αρχή της συγκατάθεσης». «Συγκατάθεση σημαίνει ότι δεν υπάρχουν διαφωνίες ή κυρίαρχες ενστάσεις σε μια προτεινόμενη πολιτική απόφαση». Κυρίαρχη ένσταση σημαίνει ότι η πρόταση θα παρενέβαινε στην ικανότητα των εργατών να κάνουν τη δουλειά τους ή στην ασφάλειά τους.

Η Κοινωνιοκρατία ξεκίνησε από έναν Ολλανδό Quaker, ειρηνιστή και πολιτικό μηχανικό, τον Kees Boeke. Ο Boeke έγινε εκπαιδευτής και στα 1926 ίδρυσε το εργαστήριο Κοινότητας Παιδιών πάνω σε αρχές της κοινωνιοκρατίας. Υιοθέτησε τις αρχές του από την διαδικασία κοινής συναίνεσης των Quaker, αλλά έψαχνε για μια μέθοδο που θα δούλευε ακόμη και αν οι άνθρωποι δεν μοιράζονταν πνευματική σύνδεση ή κοινές αξίες, αλλά ήθελαν να συμμετέχουν στην διακυβέρνηση του χώρου εργασίας τους.

Η συγκατάθεση απλοποιεί τις πολυπλοκότητες της συναίνεσης και εξορθολογεί την διαδικασία, κάνοντας τη πιο εφαρμόσιμη στην ηγεσία μιας επιχείρησης ή εταιρείας. Οι εταιρείες που βασίζονται στην κοινωνιοκρατία έχουν ένα πολύπλοκο σύστημα συγκλινόντων κύκλων. Οι εργάτες ανήκουν σε κύκλους στον τομέα τους, το σύνολο των ευθυνών για την περιοχή εργασίας τους. Οι κύκλοι διπλο-συνδέονται σε κύκλους υψηλότερης τάξης που παίρνουν αποφάσεις μεγαλύτερης κλίμακας, με αντιπροσώπους που είναι πλήρως εξουσιοδοτημένοι να συμμετέχουν στην λήψη των αποφάσεων. Είναι σαν σε μια συμβατική δομή επιχείρησης, οι εργάτες της πρώτης γραμμής να έχουν εκπροσώπους που να παίρνουν αποφάσεις στις

συναντήσεις των managers και οι managers να έχουν εκπροσώπους που να συμμετέχουν απευθείας στον εσωτερικό κύκλο του CEO.

Ο Boeke δοκίμασε τις θεωρίες του στην δική του εταιρεία Endenberg Electrotechniek, και έγιναν ευρέως αποδεκτές και διδάσκονται στην Ολλανδία και σε όλο τον κόσμο. Η Κοινωνιοκρατία ασχολείται με το πολύ σοβαρό θέμα της δημοκρατίας στον χώρο εργασίας και παρέχει ένα βιώσιμο μοντέλο με κάποια από τα πλεονεκτήματα της συναίνεσης και της ψηφοφορίας.

Κατάλληλος συντονισμός

Για να δουλέψει καλά η κοινή συναίνεση, και για πολλές από τις άλλες διαδικασίες που συζητήσαμε πιο πάνω, χρειάζεται συντονισμός. Παρακάτω θα μιλήσω για τον ρόλο και τις ικανότητες που χρειάζονται για τον συντονισμό συναντήσεων που χρησιμοποιούν την διαδικασία της κοινής συναίνεσης, αλλά πολλά από τα εργαλεία και τις ιδέες εφαρμόζονται και σε άλλες περιπτώσεις συντονισμού: εκπαίδευση, διδασκαλία, και ηγεσία πολλών ειδών ομάδων.

Ο συντονισμός είναι μια δουλειά που απαιτεί ικανότητες

Πίσω στην υπόθεση του Diablo Canyon στα 1980, όταν ήμασταν νέοι και ερωτευμένοι με τις ιδέες της κοινής συναίνεσης και της ισότητας, συχνά διαλέγαμε κάποιον από το πλήθος ως συντονιστή ακόμη και σε μεγάλες συναντήσεις που διεξάγονταν υπό καθεστώς τεράστιας πίεσης.

Μερικές φορές ήμασταν τυχεροί, και ο συντονιστής έκανε σπουδαία δουλειά. Άλλες φορές, η συνέλευση δεν πήγαινε καλά, ξεκινούσαν συγκρούσεις, οι άνθρωποι γίνονταν ανυπόμονοι και ο νέος συντονιστής κατέληγε να νιώθει αποτυχημένος.

Γρήγορα, καταλάβαμε ότι ο συντονισμός απαιτεί εκπαίδευση και πρακτική και το να πετάς κάποιον σε μια κατάσταση για την οποία δεν είναι προετοιμασμένος δεν είναι ενδυναμωτικό αλλά ταπεινωτικό και αποδιοργανωτικό.

Ας πάμε μπροστά 25 χρόνια, στις διαμαρτυρίες ενάντια στο G8 στη Σκωτία το 2005. Μια κολεκτίβα που λεγόταν Σπόροι της Αλλαγής πρόσφερε εκπαιδεύσεις σε όλη τη Βρετανία ένα χρόνο πριν σε πολλά θέματα οργάνωσης, συμπεριλαμβανομένης της κοινής συναίνεσης και του συντονισμού. Κατά τη διάρκεια της εβδομάδας των κινητοποιήσεων, καλέσαμε εθελοντές να σχηματίσουν έναν πυρήνα επιδέξιων και έμπειρων συντονιστών. Απάντησαν αρκετοί στην έκκληση, κι έτσι κανείς δεν έπαιξε το ρόλο του συντονιστή σε περισσότερες από κάποιες συναντήσεις και είχαμε τη δυνατότητα να δημιουργήσουμε ζευγάρια λιγότερο έμπειρων ανθρώπων με έμπειρους συντονιστές. Κάποιες φορές η κατασκήνωση είχε μέχρι 5000 ανθρώπους, αλλά οργανώνοντάς τους σε μικρότερες γειτονιές που λέγονταν *barrios* και χρησιμοποιώντας ένα μείγμα από γενικές συναντήσεις και συναντήσεις Συμβουλίου, μπορούσαμε να πάρουμε αποφάσεις εύκολα και αποτελεσματικά. Οι άνθρωποι έφευγαν νιώθοντας ενδυναμωμένοι και γεμάτοι ελπίδα ότι οι απευθείας δημοκρατικές διαδικασίες δουλεύουν.

Η εκπαίδευση, η πρακτική και η μαθητεία μπορούν να βοηθήσουν μια ομάδα να αναπτύξει τέτοιους ικανούς ανθρώπους που να καλεί κατά περίπτωση. Υπάρχουν πολλές πηγές για να εκπαιδευτεί κανείς στον συντονισμό, και πολλοί εκπαιδευτές θα ήταν χαρούμενοι να βοηθήσουν μία νέα ομάδα να αναπτύξει έναν πυρήνα από εξειδικευμένους ανθρώπους. Έτσι όπως αξίζει ο χρόνος που θα διαθέσει μια ομάδα στο να μάθει τη διαδικασία της κοινής συναίνεσης, αξίζει και το να αφιερώσει χρόνο και πόρους για να εκπαιδεύσει συντονιστές. Όταν αρχίζουμε τον συντονισμό της ομάδας, μπορούμε να αρχίσουμε με μικρότερες ομάδες και συναντήσεις που να μην είναι πολύ φορτισμένες. Οι συντονιστές δουλεύουν σε ζευγάρια ή ομάδες, έτσι ώστε οι νεώτεροι συντονιστές να μπορούν να κάνουν ζευγάρι με πιο έμπειρους ανθρώπους. Σταδιακά, καθώς αναπτύσσουμε εμπειρία και αυτοπεποίθηση, μπορούμε να αναλάβουμε μεγαλύτερες ομάδες και πιο δύσκολα θέματα.

Ο συντονιστής είναι ένας ρόλος εξουσίας

Ο συντονιστής σε μια ομάδα έχει μεγάλη κοινωνική δύναμη. Αυτή η δύναμη τελικά κατοικεί μέσα στην ίδια την ομάδα. Η ομάδα δανείζει τη δύναμή της στον συντονιστή όταν συναινεί στο να αναλάβει εκείνος ή εκείνη αυτό τον ρόλο.

Στις περισσότερες συνεργαζόμενες ομάδες ο συντονισμός περνά από τον ένα στον άλλο, ώστε περισσότεροι του ενός να έχουν την ευκαιρία να κερδίσουν την κοινωνική δύναμη που πηγάζει από τον ρόλο. Συνήθως έχουμε συν-συντονισμό: δύο ή περισσότεροι άνθρωποι μοιράζονται το ρόλο και την εξουσία και βοηθούν ο ένας τον άλλον να παρακολουθούν τους ποικίλους παράγοντες μιας συνέλευσης.

Οι συντονιστές είναι ουδέτεροι

Οι συντονιστές δεν παίρνουν θέση πάνω στα θέματα των συναντήσεων τις οποίες συντονίζουν. Επειδή ο συντονισμός είναι από μόνος του μια θέση υψηλής κοινωνικής δύναμης, δεν χρησιμοποιούν αυτή την δύναμη για να προωθήσουν τα δικά τους σχέδια ή τις δικές τους ιδέες.

Σε μικρές ομάδες μπορεί να μην υπάρχουν αρκετοί άνθρωποι σε μια συνέλευση ώστε να αφήσουν τον έναν να μείνει τελείως ουδέτερος. Σε αυτή την περίπτωση, η ομάδα έχει διάφορες επιλογές. Η διαμεσολάβηση μπορεί να περνά από τον ένα στον άλλο, κατά τη διάρκεια όλης της συνέλευσης. Οι άνθρωποι μπορεί να κάνουν τον συντονιστή σε θέματα στα οποία έχουν επενδύσει λιγότερο και να βγαίνουν από το ρόλο του συντονιστή προκειμένου να μιλήσουν για εκείνα τα θέματα που έχουν περισσότερες γνώσεις ή για τα οποία νοιάζονται περισσότερο.

Αλλά σε μεγαλύτερες ομάδες, ή όταν υπάρχει λεπτή ισορροπία και τα θέματα είναι επίμαχα ή πολύ φορτισμένα, ο συντονιστής πρέπει να διατηρήσει την ουδετερότητά του ή να βγει από το ρόλο εξολοκλήρου για όλη τη διάρκεια της συνέλευσης. Εάν γίνει αντιληπτό ότι οι συντονιστές κάνουν κακή χρήση του ρόλου τους ή εξυπηρετούν τους δικούς τους σκοπούς, η ομάδα θα χάσει την εμπιστοσύνη της και θα αποσύρει την συγκατάθεσή της ως προς αυτούς.

Τί κάνουν οι συντονιστές

Μπορούμε να φανταστούμε τους συντονιστές σαν σερβιτόρους. Ο συντονισμός, όπως και το σερβίρισμα ενός τραπέζιου, είναι παροχή υπηρεσίας. Οι συντονιστές δεν κατευθύνουν ούτε ελέγχουν την ομάδα, αλλά την υπηρετούν.

Θέτουν το τραπέζι, παρουσιάζουν κάθε θέμα όταν είναι έτοιμο, εξετάζουν το ρυθμό του δείπνου και είναι υπεύθυνοι να απομακρύνουν τα πιάτα μόλις αδειάσουν και να παρουσιάσουν τα επόμενα. Ένας καλός συντονιστής, σαν έναν καλό σερβιτόρο, έχει μια άψογη αίσθηση του χρόνου. Στο τέλος, καταγράφουν το σύνολο και δίνουν το λογαριασμό- συνοψίζουν τις αποφάσεις που ελήφθησαν και βεβαιώνουν ότι κάθε μια μπορεί να υλοποιηθεί.

Σχεδιάζουν τη συνέλευση

Οι συντονιστές συχνά αναλαμβάνουν να προγραμματίσουν τη συνέλευση - συγκεντρώνουν τα θέματα της ατζέντας, τα βάζουν σε σειρά και σκέφτονται με ποιόν τρόπο θα προσεγγίσουν το καθένα. Στη συνέχεια θα δούμε πιο αναλυτικά πώς δημιουργούμε μια ατζέντα.

Ο συντονιστής ή η ομάδα συντονισμού μπορούν επίσης να ανακοινώσουν την ημερομηνία και ώρα της συνέλευσης και να στείλουν ένα προσχέδιο της ατζέντας πριν αυτή λάβει χώρα. Μπορούν, επίσης, να κανονίσουν τον τόπο της συνέλευσης, την ώρα έναρξης και λήξης της, και να διασφαλίσουν ότι το σκηνικό είναι κατάλληλο και όλα τα απαραίτητα εργαλεία διαθέσιμα- π.χ. ένας πίνακας, μαρκαδόροι, στυλό κ.λπ.

Οι συντονιστές συχνά γράφουν την ατζέντα εκ των προτέρων, ώστε να μπορούν να τη δουν όλοι, ή τυπώνουν αντίγραφα για να τα μοιράσουν.

Ορίζοντας τον τόνο

Οι συντονιστές ορίζουν τον τόνο της συνέλευσης, καλωσορίζοντας τους ανθρώπους, και μέσα από τις δικές τους εκφράσεις, τον τόνο της φωνής τους και τη γλώσσα του σώματός τους. Οι

καλοί συντονιστές είναι ήρεμοι και εμπυχωτικοί. Χαμογελούν, προσέχουν τους ανθρώπους, τους αναγνωρίζουν και επιδεικνύουν ζεστασιά και ενθουσιασμό.

Οι συντονιστές επίσης, βεβαιώνουν ότι στη συνέλευση θα διατηρηθεί ο σεβασμός. Διαφωνίες μπορεί να υπάρξουν και το να ανοίξουν τις διαφωνίες γύρω από τα θέματα είναι συναρπαστικό και μπορεί να χτίσει την εμπιστοσύνη. Αλλά αν οι διαφωνίες μετατραπούν σε προσωπικές επιθέσεις, οι συντονιστές διακόπτουν και επαναφέρουν την αίσθηση της ασφάλειας. Οι συντονιστές δεν επιτρέπουν τις προσβολές, τις βρισιές ή τη λεκτική βία γενικότερα.

Καλούν τους ομιλητές

Οι συντονιστές γνωρίζουν ποιοι θέλουν να μιλήσουν, ζητώντας να σηκώσουν χέρια και/η προτείνουν άλλες διεργασίες που βεβαιώνουν ότι ο καθένας έχει τη δυνατότητα να συμμετέχει.

Εξασφαλίζουν την ασφάλεια

Οι καλοί συντονιστές συνάπτουν συμφωνίες και βασικούς κανόνες που επιτρέπουν στους ανθρώπους να νιώθουν ότι δεν κινδυνεύουν από προσωπικές επιθέσεις. Διατηρούν αυτά τα όρια, διακόπτοντας βρισιδία, κατηγορίες, ρατσιστικές επιθέσεις, ή ομοφοβικές παρατηρήσεις.

Διασφαλίζουν την Δικαιοσύνη και την Ισορροπία

Οι συντονιστές χρησιμοποιούν εργαλεία ώστε να διασφαλίσουν ότι όλοι έχουν την ευκαιρία να μιλήσουν. Διακρίνουν πότε κάποιοι άνθρωποι κυριαρχούν στη συζήτηση και παρεμβαίνουν. Μπορεί να προσπαθήσουν να παρακινήσουν τους ήσυχους ανθρώπους, ή τουλάχιστον να δημιουργήσουν τις ευκαιρίες για αυτούς να μιλήσουν χωρίς να πρέπει να παλέψουν γι' αυτό.

Οι καλοί συντονιστές δεν μιλούν πολύ. Ο ρόλος του συντονιστή περιλαμβάνει το δικαίωμα να μιλάει όποτε το θεωρήσει απαραίτητο, αλλά οι καλοί συντονιστές χρησιμοποιούν αυτό το δικαίωμα με φειδώ. Π.χ. δεν σχολιάζουν μετά από τα σχόλια κάποιου και δεν απαντούν σε κάθε τι που λέγεται.

Κρατούν τη συζήτηση στο σωστό δρόμο

Οι συντονιστές είναι εξουσιοδοτημένοι να διακόπτουν αν κάποιος ξεφεύγει από το θέμα ή λέει ασυναρτησίες. Οι συντονιστές μπορούν να υπενθυμίσουν στην ομάδα ποιο είναι το θέμα και πού βρίσκονται στη συζήτηση.

Συνοψίζουν και επαναλαμβάνουν

Οι καλοί συντονιστές περιοδικά συνοψίζουν και επαναλαμβάνουν τι έχει συζητήσει η ομάδα και τι έχει ήδη αποφασίσει. Αυτό βοηθάει τους ανθρώπους να παραμένουν συγκεντρωμένοι και μπορεί να βοηθήσει την ομάδα σε μια πολύπλοκη συζήτηση να διατηρήσει την διαύγειά της.

Βοηθούν τη συζήτηση να προχωρήσει

Οι συντονιστές συνεργάζονται με αυτόν που κρατάει το χρόνο ώστε να βοηθούν την ομάδα να προχωράει μέχρι να ολοκληρώσει την ατζέντα μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο ή να συμφωνήσει για επέκταση του χρόνου. Για να το κάνουν αυτό, οι συντονιστές μπορεί να χρειαστούν μερικές φορές να συντομεύσουν το λόγο κάποιου ή να τερματίσουν τη συζήτηση πάνω σε ένα θέμα. Εάν η συζήτηση πολώνεται ή τελματώνει, οι συντονιστές προτείνουν διαδικασίες που επιλύουν τη σύγκρουση ή που επιτρέπουν στην ομάδα να προχωρήσει.

Βρίσκουν κοινό έδαφος

Όταν υπάρξει πόλωση στα θέματα, οι καλοί συντονιστές ψάχνουν για κοινό έδαφος στο οποίο μπορεί να υπάρξει συμφωνία. Εάν η ομάδα το επιβεβαιώσει και συμφωνήσει στα βασικά, οι διαφορές μπορεί πιο εύκολα να επιλυθούν.

Διαιρούν τα θέματα σε επιμέρους

Οι ικανοί συντονιστές μπορεί μερικές φορές να δώσουν έμφαση στα διαφορετικά σκέλη μιας πρότασης ώστε να βοηθήσουν την ομάδα να συμφωνήσει σε μερικά ενώ θα συνεχίσει να διαφωνεί σε άλλα. Αυτό συχνά πάει μαζί με το να βρίσκουν κοινό έδαφος. Π.χ. η RoutBound συζητά το ξεκίνημα μιας μικρής αστικής φάρμας σε ένα γειτονικό οικόπεδο. « Αισθάνομαι ότι όλοι βασικά συμφωνούμε στο ότι θέλουμε την φάρμα και θέλουμε να καλλιεργήσουμε λαχανικά, βότανα και λουλούδια. Ακούω επίσης και αρκετές δυνατές και διαφορετικές

γνώμες για το αν θα προσθέσουμε μέλισσες και κοτόπουλα. Μπορούμε να κάνουμε λίγο πίσω και να δούμε αν έχουμε κοινή συναίνεση στην καλλιέργεια φυτών στη φάρμα; Και μετά θα πιάσουμε και το θέμα των ζώων ξεχωριστά;»

Συναθροίζουν τα παρόμοια θέματα, μαζί.

Όταν πολλές διαφορετικές ιδέες και προτάσεις πέσουν στο τραπέζι, οι καλοί συντονιστές μπορούν να τις ομαδοποιήσουν έτσι ώστε να συζητηθούν πιο αποτελεσματικά. Και διαφορετικά θέματα μπορεί να χρειάζονται διαφορετικά είδη συζήτησης. « Ακούω πέντε διαφορετικές ιδέες για το τι μπορούμε να κάνουμε για την συγκέντρωση της ομάδας μας. Τώρα, τρία από αυτά είναι πράγματα που κάποιοι άνθρωποι θέλουν να κάνουν και θα τα κάνουν ούτως ή άλλως, με ή χωρίς τη συμμετοχή άλλων, και κάποια που πολλοί άλλοι άνθρωποι δεν απολαμβάνουν. Έτσι, θα ήθελα να ζητήσω από τους υποστηρικτές της όπερας, αυτούς που τους αρέσει το μπόουλινγκ και τους θιασώτες των παμπ, απλά να μετατρέψετε τις προτάσεις σας σε καλέσματα. Ακούω δύο άλλες ιδέες που φαίνονται ότι θα χρειαζόνταν όλη την ομάδα, ή ένα μεγάλο τμήμα, για να υλοποιηθούν: τον καθαρισμό της παραλίας και το κάμπινγκ. Ας κοιτάξουμε αυτές τις δύο και ας δούμε αν μπορούμε να συνθέσουμε κάτι στο οποίο όλοι να επιθυμούμε να συμμετέχουμε με χαρά.»

Ανεβάζουν τη διάθεση της ομάδας

Οι καλοί συντονιστές ενθαρρύνουν την ομάδα, την επευφημούν όταν πέφτει σε δυσκολίες και τη βοηθούν να παραμείνει αισιόδοξη. Σαν την Πολυάννα, ένας καλός συντονιστής μπορεί πάντα να βρει κάτι ευχάριστο. « Ναι, διαφωνούμε, αλλά δεν είναι υπέροχο ότι οι άνθρωποι εκφράζουν τη γνώμη τους τόσο ελεύθερα; Τι ζωντανή συζήτηση!»

Οι καλοί συντονιστές, επίσης, μερικές φορές αναγνωρίζουν πόσο δύσκολη μπορεί να έχει γίνει η διαδικασία. «Ξέρεις, θέλω μόνο να πω ότι μπορεί να νιώθουμε ότι κολλήσαμε, αλλά αυτό συμβαίνει γιατί προσπαθούμε να κάνουμε κάτι που αποτελεί μεγάλη πρόκληση. Προσπαθούμε να τερματίσουμε την παραγωγή πυρηνικών όπλων, και έχουμε όλη την εξουσία της πολιτείας, τα media και τις εταιρείες εναντίον μας. Οπότε, όχι δεν είναι εύκολο. Γιατί θα περιμέναμε να είναι; Αλλά είμαστε δυνατοί και δημιουργικοί και ανθεκτικοί και το ξέρω ότι μπορούμε να βγούμε από αυτό με την καλύτερη δυνατή δράση».

Αναδιατυπώνουν

Αναδιατύπωση σημαίνει μετατοπίζουν το περιεχόμενο, τα όρια και τις βασικές παραδοχές που μπορεί να έχουμε κάνει πάνω σε ένα θέμα. Μπορεί να αναδιατυπώσουν το πρόβλημα σαν λύση ή μια σύγκρουση σαν μια δυναμική τάση.

- Κοιτάζετε, νομίζω ότι έχουμε πέσει σε τέλμα γιατί θεωρούμε επιτυχία το να εμποδίσουμε πραγματικά την είσοδο στο εργαστήριο όπλων και δεν ξέρουμε πώς ακριβώς να το κάνουμε αυτό. Μήπως να ορίζαμε διαφορετικά την επιτυχία μας;
- Φαίνεται να είμαστε βαθιά πολωμένοι, γιατί η Claudia θέλει να χρησιμοποιήσουμε τα πιο πράσινα, οικολογικά και όμορφα υλικά για το νέο κέντρο και ο Pine θέλει να κρατήσουμε το κόστος χαμηλά. Κι αν αναγνωρίζαμε ότι και οι δύο αυτοί στόχοι είναι σημαντικοί;
- Συζητάμε για το να παρεμβαίνουμε σε περιπτώσεις σεξουαλικής κακοποίησης, και αυτό είναι πολύ σπουδαίο. Αλλά θα μπορούσαμε ίσως να πούμε ότι θα ενισχύουμε την σεξουαλική χειραφέτηση των γυναικών και την αντιπροσώπευσή τους.

Η αναδιατύπωση μερικές φορές συνοδεύεται από βελτίωση της διάθεσης της ομάδας. Η πιο δύσκολη συνέλευση που συντόνισα ήταν στην Πράγα το 2000, μια διεθνής συνέλευση για το σχεδιασμό διαμαρτυριών ενάντια στο Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και την Παγκόσμια Τράπεζα. Ένα μεγάλο μέρος σοσιαλιστών ήθελαν μια μεγάλη πορεία με ένα μεγάλο λάβαρο. Μια ακόμη μεγαλύτερη ομάδα αναρχικών ήθελαν πολλές πορείες και αυτόνομες ενέργειες να διεξαχθούν από συγγενείς ομάδες. Μια ομάδα Ιταλών ακτιβιστών που λέγονταν *Ya Basta!* σκόπευαν να ντυθούν στα λευκά, να φορέσουν λάστιχα αυτοκινήτων και απλά να περπατήσουν ανάμεσα στους αστυνομικούς. Λίγοι άνθρωποι γνώριζαν καλά την διαδικασία της κοινής συναίνεσης, αλλά πολλοί από αυτούς αρέσκονταν στο να καταγγέλλουν την άλλη πλευρά. Και κάθε καταγγελία όπως και κάθε άλλη λέξη έπρεπε να μεταφράζεται και στα Τσέχικα και στα Ιταλικά. Η ακούραστη γυναίκα που μετέφραζε για τους Ιταλούς, μετέφραζε λέξη προς λέξη σε κάθε λεπτομέρεια. Ο Τσέχος μεταφραστής γρύλιζε μια ή δυο φράσεις. Κάθε φορά που γυρνούσαμε στους Ιταλούς θα σχολίαζαν «Δεν καταλαβαίνω γιατί προσπαθούμε να πάρουμε μια απόφαση όταν δεν έχουμε επαρκώς συζητήσει την βαθύτερη πολιτική ανάλυση». Κατά τη διάρκεια ενός διαλείμματος, ρώτησα έναν από αυτούς πόσο χρόνο διαρκούν οι συναντήσεις τους στην Ιταλία. «Α! συχνά μας παίρνει όλη νύχτα», απάντησε με περηφάνια.

Ξοδέψαμε εννιά ώρες σε αυτή τη συνέλευση προσπαθώντας να αποφασίσουμε εάν θα έπρεπε να είναι μια μεγάλη πορεία ή τέσσερις ξεχωριστές πορείες και περιοδικά παρεμβαλλόμουν κι έλεγα: « Το ξέρω ότι φαίνεται σαν να έχουμε φτάσει σε αδιέξοδο, αλλά δεν είναι υπέροχο που έχουμε αναρχικούς και σοσιαλιστές να συνεργάζονται σε μια κοινή δράση;». Στο τέλος συμφώνησαν σε μια μεγάλη πορεία που θα χωριζόταν σε τέσσερις- μια πολύ δημιουργική σύνθεση που αποδείχτηκε πολύ αποτελεσματική στην πράξη.

Αφού τελείωσε η συνέλευση, καθώς καθόμουν έτοιμη να καταρρεύσω, συλλογιζόμενη ότι για μένα ήταν μια από τις χειρότερες συναντήσεις που είχα ποτέ πάει, εμφανίστηκε ένας ακτιβιστής από τη Ρουμανία που μου είπε: « Ήταν η πιο υπέροχη, φανταστική διαδικασία! Δεν έχω δει ποτέ κάτι τέτοιο- πως οι άνθρωποι μπορούν να συμφωνήσουν έτσι! Πόσο εύχομαι να ερχόσασταν στη χώρα μου και να το διδάξετε!»

Η μεταμόρφωση των συγκρούσεων

Οι καλοί συντονιστές ενθαρρύνουν τη δημιουργική σύγκρουση- την ανοιχτή διαφωνία γύρω από ιδέες, σχέδια και πολιτικές που ποτέ όμως δεν κατεβαίνουν στο επίπεδο της προσωπικής επίθεσης. Όταν η ομάδα φτάνει σε αδιέξοδο κατά τη διάρκεια μιας σύγκρουσης, βρίσκουν τρόπους να βγάλουν το θέμα από τη συνέλευση ώστε η ευρύτερη ομάδα να προχωρήσει.

Διαμεσολάβηση

Όταν οι άνθρωποι μπλέκονται σε συνεχείς συγκρούσεις που αναστατώνουν την ομάδα, ο συντονιστής μπορεί να προτείνει και να εφαρμόσει διαιτησία έξω από τη συνέλευση.

Πίσω μέρος του αχυρώνα

«Εσείς οι δυο μπορείτε να πάτε στο πίσω μέρος του αχυρώνα και να λύσετε τη διαφορά σας!». Όταν μια ομάδα είναι βαθιά πολωμένη, οι αντιπρόσωποι από τα αντιμαχόμενα μέρη μπορούν να βγουν έξω, είτε σαν ζευγάρι, είτε σαν μια μικρή ομάδα με ή χωρίς ουδέτερο συντονιστή, προκειμένου να βρουν μια λύση. Μπορούν να βρουν μια συμβιβαστική λύση πιο

εύκολα από ότι μπροστά στη μεγάλη ομάδα αφού έτσι μπορούν να λογομαχήσουν ανοιχτά χωρίς τους χρονικούς περιορισμούς μιας μεγάλης συνέλευσης. Όταν βρουν μια λύση που ικανοποιεί και τα δύο άκρα, η λύση αυτή θα ικανοποιήσει και όλους όσους βρίσκονται στη μέση.

Εναλλακτικά θα μπορούσε να ρωτήσει: «Ποιος πραγματικά ενδιαφέρεται για αυτό το θέμα; Ποιος νιώθει μέρος αυτής της συζήτησης;». Εάν πολλοί άνθρωποι σηκώσουν χέρι, τότε συνεχίζουμε. Αλλά αν μόνο λίγοι άνθρωποι θέλουν να συνεχίσουν να μιλάνε, τότε τους στέλνουμε έξω σαν μια μικρή υποομάδα, ζητώντας να γυρίσουν πίσω με μια λύση, και με τους υπόλοιπους συνεχίζουμε με τα υπόλοιπα θέματα.

Παρεμβάσεις

Οι παρεμβάσεις είναι τρόποι με τους οποίους ο συντονιστής μπορεί να πηδήσει μέσα σε μια συζήτηση, να σταματήσει έναν ομιλητή από το να μακρηγορεί ή να επαναφέρει την ομάδα στο σωστό δρόμο. Όταν παρεμβαίνετε, προσπαθήστε να αποφεύγετε το να επισημαίνετε τα λάθη στους ανθρώπους, να τους κατηγορείτε ή να τους κάνετε να νιώθουν ντροπή.

Διακόπτοντας για να υποστηρίξετε

Όταν διακόπτετε έναν ομιλητή, κάντε το με εκφράσεις σεβασμού και υποστήριξης για το άτομο αυτό και αυτό που προσπαθεί να πει.

- Λυπάμαι Joe που σε διακόπτω αν και είμαι ενθουσιασμένος με αυτό που λες, αλλά πρέπει να μας επαναφέρω στο θέμα.
- Θα ήθελα πολύ να ακούσω όλη την ιστορία Μαργαρίτα, ίσως μετά τη συνέλευση, αλλά τώρα πρέπει να γυρίσουμε πίσω στο θέμα.

Φτιάξτε τους το κέφι ακόμη κι αν πρέπει να τους διακόψετε.

Συγκεκριμένη κριτική

Όσο πιο πολύ μπορείτε να προσδιορίσετε με ακρίβεια γιατί διακόπτετε μια συζήτηση, τόσο περισσότεροι άνθρωποι θα το μάθουν και θα αντιμετωπίσετε λιγότερη αντίσταση: «Λυπάμαι Joe αλλά όταν χρησιμοποιείς τον όρο “χοντρέ”, ξεφεύγουμε από εποικοδομητική διαφωνία

και περνάμε σε προσωπική επίθεση. Μπορούμε όλοι να πάρουμε μια ανάσα και να θυμηθούμε ότι έχουμε δεσμευτεί οι διαφωνίες μας να αφορούν στην ουσία ενός θέματος;»

Στρατηγική σύγχυση

Από τη θέση της σύγχυσης ή της αβεβαιότητας μπορούμε με ευγενικό τρόπο να παρουσιάσουμε τις παράλογες ή απίθανες απαιτήσεις κάποιων μελών ή να δώσουμε μια εικόνα για τις αντικρουόμενες όψεις της πραγματικότητας: «Μπερδεύτηκα Linda. Σε ακούω να λες ότι είσαι δυστυχισμένη με το πώς διαχειριστήκαμε το περιστατικό στη πισίνα, αλλά ακόμη δεν μπορώ να καταλάβω τι θέλεις να κάνουμε τώρα» ή « Έχω μπερδευτεί Patty. Ο Loren λέει ότι δανείστηκες 50\$ από τον λογαριασμό τροφής, εσύ λες ότι δεν το έκανες, κι εγώ δεν ξέρω πώς να συμβιβάσω αυτές τις δύο διαφορετικές εικόνες της πραγματικότητας. Μπορείς να με βοηθήσεις;»

Καλώντας τους Ανώτερους Εαυτούς μας

Αντί να τρομοκρατείτε τους ανθρώπους για το πόσο άσχημα ή λανθασμένα φέρονται, καλέστε τους Ανώτερους Εαυτούς τους ή θυμίστε τους το πρωταρχικό όραμα της ομάδας: «Θυμηθείτε όλοι ότι το να ζούμε μαζί ειρηνικά, με σεβασμό και αρμονία είναι η καρδιά του οράματός μας για την RootBound. Είμαστε όλοι έξυπνοι και ευαίσθητοι άνθρωποι και το ξέρω ότι μπορούμε να ακούμε με λίγη περισσότερη συμπόνια».

Ενώ αυτές οι παρεμβάσεις συστήνονται σε συντονιστές, μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν και από άλλα μέλη μιας συνέλευσης. Είναι καλό να μοιραζόμαστε όλοι κάποια ευθύνη για τη διατήρηση της συγκέντρωσης, του σεβασμού και της παραγωγικότητας μέσα στην ομάδα.

Η εργαλειοθήκη του συντονιστή

Εργαλεία για τη διαχείριση μιας συζήτησης

Ανοιχτή συζήτηση

Οι άνθρωποι μιλάνε ελεύθερα. Οι περισσότερες ανθρώπινες συζητήσεις κατά καιρούς, έχουν αυτή την αρχή. Κάποιοι άνθρωποι θα προσπαθήσουν να κυριαρχήσουν στη συζήτηση και άλλοι θα παραμείνουν σιωπηλοί.

Οι άνθρωποι συχνά διακόπτουν ή μιλάνε ενώ μιλάει κάποιος άλλος- αλλά σε πολλές κουλτούρες, μπορεί να μην ενοχλείται κανείς και μάλιστα όλοι να απολαμβάνουν την ζωντάνια και την ενέργεια της συζήτησης. Όσο πιο μεγάλη είναι η ομάδα, τόσο πιο πολύ θα τείνει να κυριαρχηθεί από λίγους ομιλητές. Βέβαια, οι άνθρωποι μπορούν να απαντούν ευθέως ο ένας στον άλλον χωρίς να περιμένουν, σαν ένα ζωντανό debate.

Η συζήτηση με συντονιστή

Ο συντονιστής καλεί τους ομιλητές. Οι άνθρωποι μιλάνε ένας-ένας και δεν διακόπτονται. Ο συντονιστής έχει την ικανότητα να ισορροπήσει την δυνατότητα συμμετοχής, χρησιμοποιώντας:

Κύκλους

Προχωρώντας κυκλικά και κάθε άτομο έχει τη δυνατότητα να μιλήσει ή να μη μιλήσει. Αυτό δουλεύει καλά για εισαγωγές, για κρίσιμα θέματα που αφορούν βαθιά συναισθήματα ή θεμελιώδεις αξίες.

Επειδή ο κύκλος παίρνει χρόνο, χρειάζεται να μπου κάποια όρια στο πόσο μπορεί να μιλήσει ο καθένας, π.χ. «Παρακαλώ συστηθείτε εν συντομία, λέγοντάς μας απλά το όνομά σας, από πού έρχεστε και ένα πράγμα που θέλετε να μάθουν οι υπόλοιποι για εσάς.»

Συχνά, καθώς πάμε γύρω στον κύκλο, οι άνθρωποι γίνονται όλο και πιο μακροσκελείς. Ο συντονιστής μπορεί να πρέπει να παρέμβει και να τους θυμίσει τους χρονικούς περιορισμούς.

Οι κύκλοι διασφαλίζουν τη μέγιστη ισότητα, αλλά δεν ενθαρρύνουν το debate και τις άμεσες απαντήσεις σε ερωτήματα ή προκλήσεις. Πέρα από τις σύντομες εισαγωγές, οι κύκλοι δουλεύουν καλά σε ομάδες των 10-20 ατόμων, ενώ για ομάδες με περισσότερα από 20 άτομα, η χρήση τους πρέπει να περιορίζεται.

Popcorn

Οι άνθρωποι μπορούν να μιλήσουν με οποιαδήποτε σειρά, αλλά δεν πρέπει να πετάγονται δεύτερη φορά πριν όλοι να έχουν μια ευκαιρία να μιλήσουν.

Λίστες

Ο συντονιστής κρατάει μια λίστα από όσους θέλουν να μιλήσουν, ή δίνει νούμερα σε όσους σηκώνουν το χέρι, ώστε να ξέρουν τη σειρά τους για να μιλήσουν. Προτιμώ να έχω λίστες μέχρι 5-8 ανθρώπων. Πάνω από αυτό, οι έξυπνοι άνθρωποι αρχίζουν να βάζουν τον εαυτό τους σε κάθε λίστα είτε έχουν κάτι να πουν είτε όχι, βασιζόμενοι στη θεωρία ότι όταν θα έρθει η σειρά τους, θα έχουν κάτι να προσθέσουν.

Σειρά προτεραιότητας

Όταν είναι πολύ σημαντικό ο συντονιστής να διασφαλίσει ότι σε μια ομάδα ανθρώπων δεν προσπαθεί να κυριαρχήσει ο ένας πάνω στον άλλο, τότε μπορεί να δημιουργήσει δύο λίστες: π.χ. μια για τις γυναίκες και μια για τους άνδρες, ή μία για τους ντόπιους και μια για αυτούς που έρχονται από πιο μακριά. Οι ομιλητές επιλέγονται από κάθε λίστα με τη σειρά τους, ανεξάρτητα από πόσο μεγάλες είναι αυτές (οι λίστες). Έτσι εάν 20 εξωτερικοί και 5 ντόπιοι θέλουν να μιλήσουν, θα πάρουμε έναν εξωτερικό, μετά έναν ντόπιο, έναν εξωτερικό, έναν ντόπιο κλπ μέχρι να μιλήσουν όλοι οι ντόπιοι που θέλουν να μιλήσουν.

Εξισορροπητές της συμμετοχής

Μοιράζονται κουπόνια σε όλους. Κάθε φορά που κάποιος μιλάει, τοποθετεί ένα κουπόνι στο κέντρο. Όταν σε κάποιον τελειώσουν τα κουπόνια, δεν μπορεί να ξαναμιλήσει μέχρι όλοι να έχουν χρησιμοποιήσει τα κουπόνια τους ή να δηλώσουν ότι δεν θέλουν να μιλήσουν.

Μικρές ομάδες

Ένα από τα πιο χρήσιμα εργαλεία του συντονιστή είναι η δυνατότητα να σπάει την μεγάλη ομάδα σε μικρότερες ομάδες για συζήτηση ή ασκήσεις. Αυτές μπορεί να είναι:

Ζευγάρια

Τα ζευγάρια αναπτύσσουν οικειότητα. Οι πιο έντονες σχέσεις μας στη ζωή είναι σε ζευγάρια: μητέρα και παιδί, εραστής και ερωμένη. Τα ζευγάρια επίσης δίνουν τον μέγιστο χρόνο στον καθένα να μιλήσει, ενώ συνολικά χρησιμοποιεί τον λιγότερο χρόνο. Σε 10 λεπτά κάθε ένας από τους δύο μπορεί να μιλήσει για 5 λεπτά. Αλλά η εξοικονόμηση χρόνου χάνεται αν τα ζευγάρια προσπαθήσουν να δώσουν αναφορά των συζητήσεων τους στην μεγαλύτερη ομάδα. Μερικοί τρόποι να χρησιμοποιήσουμε τα ζευγάρια:

Εισαγωγές

Το να συναντήσεις έστω κι ένα μέλος της ομάδας, και να του πεις την ιστορία σου σε βάθος, μπορεί να σε βοηθήσει εάν αισθάνεσαι ξένος, να νιώσεις σύνδεση με την ομάδα.

Αντανακλώντας και απαντώντας

Όταν προκύπτουν νέες καταπληκτικές πληροφορίες ή όταν ένα θέμα είναι αμφιλεγόμενο, το να δοθεί λίγος χρόνος να μιλήσουν τα ζευγάρια μπορεί να βοηθήσει όλους στο να αφομοιώσουν την πληροφορία και να δημιουργήσουν την τοποθέτησή τους ως προς αυτή.

Ασκήσεις

Πολλές ασκήσεις λειτουργούν καλά σε ζευγάρια. Τα ζευγάρια μπορούν να προσφέρουν υποστήριξη στην αντιμετώπιση προκλήσεων ή ενθάρρυνση για δημιουργική σκέψη. Σε ένα ζευγάρι, ο ένας σύντροφος μπορεί να είναι το ενεργό μέλος και ο άλλος μπορεί να βλέπει και να παρατηρεί. Μετά μπορείτε να ανταλλάξετε ρόλους έτσι ώστε κάθε ένας να έχει την εμπειρία της άσκησης και από τις δύο πλευρές.

Επίλυση συγκρούσεων

Οι συγκρούσεις και η πόλωση μπορούν να επιλυθούν πιο εύκολα όταν τα δύο αντιπαραβαλλόμενα μέρη συζητήσουν πάνω στο θέμα. Εάν οι παρευρισκόμενοι ζητήσουν να

κάνουν ζευγάρια με εκείνους που δεν συμφωνούν μαζί τους, τότε είναι πιθανό να καταλάβουν πιο εύκολα, την άλλη άποψη, κατά τη συζήτηση πρόσωπο-με-πρόσωπο με τον άλλο. Δηλαδή πιο καλά από ότι σε μια μεγάλη συζήτηση με όλη την ομάδα.

Ομάδες των τριών

Οι ομάδες των τριών αναπτύσσουν οικειότητα, αλλά αποτελούν το μικρότερο σύνολο που πλέον αντιπροσωπεύει κοινότητα περισσότερο παρά συντροφιά. Πες κάτι σε μια ομάδα τριών ανθρώπων και είναι σαν να το έχεις πει σε όλον τον κόσμο. Σε δέκα λεπτά, κάθε μέλος της ομάδας των τριών μπορεί να μιλήσει και για τους τρεις. Εάν όμως, από τις ομάδες των τριών ζητηθεί να δώσουν αναφορά πίσω στην μεγάλη ομάδα, θα χρησιμοποιηθεί πολύς χρόνος στο να ακουστεί ένας μεγάλος αριθμός ομιλητών. Μερικοί τρόποι να χρησιμοποιήσετε τις ομάδες των τριών είναι:

Συνδέστε τους ανθρώπους στην μεγαλύτερη ομάδα

Πες την ιστορία σου σε άλλους δύο και τώρα έχεις έναν δεσμό με δύο άλλους που αντιπροσωπεύουν ένα μεγαλύτερο σύνολο.

Βαθύτερη συζήτηση

Μια ομάδα τριών μπορεί να προχωρήσει σε μια πιο εκ-βαθέων συζήτηση ενός θέματος από ότι μπορεί να συμβεί σε μια μεγαλύτερη ομάδα.

Ασκήσεις

Σε μια ομάδα τριών, δύο άνθρωποι μπορούν να αλληλεπιδράσουν ενώ ο τρίτος θα παρατηρεί και θα καταγράφει.

Επιλύοντας μια σύγκρουση

Δύο άνθρωποι σε σύγκρουση μπορούν αν αλληλεπιδράσουν, ενώ ο τρίτος μπορεί να παρατηρεί και να μεσολαβεί.

Ομάδες από 5-7

Οι ομάδες με 5-7 άτομα είναι αρκετά μικρές έτσι ώστε όλοι να ακουστούν, αλλά και αρκετά μεγάλες ώστε να αντιπροσωπεύουν ένα σημαντικό μέρος της μεγαλύτερης κοινότητας. Σε μια περίοδο 30 λεπτών, σε μια ομάδα των 5-7, κάθε άτομο μπορεί να μιλήσει για 3 λεπτά, αφήνοντας και κάποιο χρόνο για να συζητηθούν τα κοινά και οι διαφωνίες. Οι ομάδες μπορεί να ζητηθεί να ορίσουν έναν ομιλητή που θα αναφέρει την περίληψη της συζήτησής τους σε ολόκληρη την ομάδα. Να μερικοί τρόποι να χρησιμοποιήσετε τις ομάδες των 5-7:

Σύνδεση με το σύνολο

Μια ομάδα αυτού του μεγέθους μπορεί να παρέχει τη βάση στήριξης, έναν μικρό κύκλο από φίλους και συνεργάτες με τους οποίους ένα νέο μέλος μπορεί πιο εύκολα να συνδεθεί από ότι με ολόκληρη την ομάδα.

Ξαλαφρώνοντας από την πίεση

Όταν οι ομάδες είναι πολύ μεγάλες και η συζήτηση προχωράει αργά, το σπάσιμο σε μικρότερες ομάδες μπορεί να ξαλαφρώσει τους ανθρώπους από πιθανό εκνευρισμό και άγχος για το πότε θα μιλήσουν.

Συζήτηση σε βάθος

Οι μικρές ομάδες επιτρέπουν στους ανθρώπους να συζητήσουν ένα θέμα σε βάθος, γιατί όλοι έχουν περισσότερο χρόνο να μιλήσουν. Στις μικρές ομάδες οι άνθρωποι που έχουν αντίθετη άποψη επί ενός θέματος μπορεί να νιώσουν πιο ελεύθεροι να λογομαχήσουν πάνω στις διαφορές τους και μπορεί να φτάσουν να καταλάβουν ο ένας τον άλλο πιο εύκολα από ότι σε μια μεγαλύτερη ομάδα, όπου τα μέλη τείνουν να βγάζουν λόγους και να διατηρούν τη θέση τους.

Αντιμετωπίζοντας διαφορετικά μέρη ενός θέματος

Για παράδειγμα, μπορεί να ζητηθεί από τις ομάδες να εξετάσουν διαφορετικές πτυχές ενός θέματος – προβολή, media, φαγητό, συντονισμός συναντήσεων ή σχέδιο δράσης- σε μια πολιτική καμπάνια.

Διατυπώνοντας μια παλέτα απαντήσεων σε ένα θέμα

Στις μικρές ομάδες μπορεί να δοθεί το ίδιο πρόβλημα για να λύσουν, το ίδιο θέμα να σχεδιάσουν ή δήλωση να διαμορφώσουν. Αυτές επανέρχονται με διαφορετικές απαντήσεις και προτάσεις, οι οποίες μπορούν μετά να συγκριθούν και η μεγαλύτερη ομάδα μπορεί να αποφασίσει να χρησιμοποιήσει συγκεκριμένα στοιχεία από την κάθε μια. Στην αρχιτεκτονική και στον σχεδιασμό αυτή η διαδικασία λέγεται καλάθι σχεδιασμού.

Αναφέροντας τα αποτελέσματα

Μπορεί να ζητηθεί από τις μικρές ομάδες να αναφέρουν πίσω στη μεγάλη ομάδα τις συζητήσεις τους. Οι ομιλητές έρχονται στο κέντρο, κάθονται σε ένα κύκλο και μιλάνε με τη σειρά. Ή ο συντονιστής μπορεί να ζητάει από τον καθένα να μιλήσει.

Όταν οι αναφορές είναι μακροσκελείς και πολύπλοκες, ο συντονιστής μπορεί να ζητήσει από κάθε ομάδα να μοιραστεί μόνο ένα μέρος της αναφοράς τους στον πρώτο γύρο. Αφού έχει ακουστεί κάθε ομάδα, μπορεί να προστεθεί ένα δεύτερο θέμα στον επόμενο γύρο κ.λπ. Εάν κάθε ομάδα δώσει από την αρχή την πλήρη αναφορά της, μπορεί η πρώτη ομάδα να καταλάβει όλο τον διαθέσιμο χρόνο και οι υπόλοιπες ομάδες να αρχίσουν να ανυπομονούν. Οι ομάδες τείνουν να έχουν παρόμοιες ιδέες και αν οι πρώτες ομάδες τις παρουσιάσουν όλες τότε εκείνες οι ομάδες που θα μιλήσουν στο τέλος μπορεί να νιώσουν παραμελημένες.

Το να παρουσιάζεις αναφορές παίρνει χρόνο. Στην κατανομή του χρόνου για μια συζήτηση ή άσκηση, θυμηθείτε να δώσετε και αρκετό χρόνο για να ακούσετε τις αναφορές, να απαντήσετε σε αυτές και να συζητήσετε.

Όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των ομάδων, τόσο περισσότεροι ομιλητές θα παρουσιάσουν αναφορά και τόσο περισσότερος χρόνος θα χρειαστεί.

Καταιγισμός Ιδεών (Brainstorm)

Το brainstorm έχει σχεδιαστεί ώστε να παράγει δημιουργική σκέψη. Συχνά χρησιμοποιείται άτυπα για να πούμε «Ας κάνουμε μια λίστα» π.χ. λέγοντας «Ας κάνουμε ένα brainstorm για να

φτιάξουμε την ατζέντα της συνέλευσης», αντί να πούμε «ας κάνουμε μια λίστα με τα θέματα για τα οποία θέλουμε να μιλήσουμε».

Ένα πραγματικό brainstorm είναι κάτι περισσότερο από μια απλή λίστα. Είναι σύντομο-γενικά περίπου από 5 έως 10 λεπτά. Ζητάμε από τους ανθρώπους να πετάξουν γρήγορα ιδέες, ακόμη κι αν φαίνονται τρελές ή εκκεντρικές και τις καταγράφουμε βιαστικά πάνω στον πίνακα ή το flipchart. Κατά τη διάρκεια ενός brainstorm, δεν επιτρέπεται συζήτηση ή εκτίμηση: η ιδέα είναι απλά να παράγουμε το πιο ευρύ και πιθανό φάσμα ιδεών. Τα brainstorms συχνά κακοχρησιμοποιούνται, επειδή οι συντονιστές παραβιάζουν έναν βασικό κανόνα: Ένα brainstorm πρέπει πάντα να ακολουθείται από κάποια διεργασία που ζυγίζει και εκτιμά τις ιδέες που παρήχθησαν.

Δεν έχει κανένα νόημα να παράγουμε ιδέες αν δεν περάσουν κάποιες από αυτές στην υλοποίηση. Ένα brainstorm δεν πρέπει ποτέ να ακολουθείται από δεύτερο brainstorm, χωρίς να έχει υπάρξει κάποια προτεραιοποίηση ή εκτίμηση ανάμεσα. Ομάδες που κάνουν brainstorm για το ένα και brainstorm για το άλλο και brainstorm για το τρίτο, συχνά καταλήγουν με μια στοίβα από άχρηστες λίστες και πολλούς εκνευρισμένους ανθρώπους.

Άτυπες δημοσκοπήσεις

Μια άτυπη δημοσκόπηση είναι μια μη-δεσμευτική ψηφοφορία. Στην διαδικασία της κοινής συναίνεσης, μπορούμε να ζητήσουμε από την ομάδα να δηλώσει τον

ενθουσιασμό της: «Πόσοι είστε ενθουσιασμένοι με αυτό το θέμα; Σηκώστε τα χέρια σας».

Μπορούμε να κάνουμε άτυπη δημοσκόπηση για να βρούμε τα επίπεδα δέσμευσης ή να προσδιορίσουμε την ενέργεια και τους πόρους: «Πόσοι θα βοηθήσουν να οργανωθεί ο έρανος; Πόσοι θα έρθουν; Θα φέρουν τους φίλους τους και την οικογένειά τους;» Και μια άτυπη δημοσκόπηση μπορεί να βοηθήσει να πάρουμε μια απόφαση για μια όχι και τόσο ουσιώδη ερώτηση: «Πόσοι θέλουν ένα 15λεπτο διάλειμμα; Πόσοι θέλουν μισή ώρα;»

Η δημοσκόπηση μπορεί να διεξαχθεί ζητώντας από τους ανθρώπους να σηκώσουν χέρια. Μερικές ομάδες χρησιμοποιούν σήματα με τα χέρια. Οι αντίχειρες ψηλά για να δηλώσουν συμφωνία ή έγκριση, οι αντίχειρες κάτω για να δηλώσουν διαφωνία, οι αντίχειρες στο πλάι για να δηλώσουν ουδετερότητα ή αναποφασιστικότητα.

Διαδικασίες με τις οποίες θέτουμε προτεραιότητες

Όταν μια ομάδα έχει μια λίστα από πολλές δυνατότητες, υπάρχουν πολλές απλές μέθοδοι που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να προσδιορίσουν και τις προτεραιότητες αλλά και τις περιοχές ενδιαφέροντος.

- Γράψτε τη λίστα σε έναν πίνακα ή στο χαρτί, με μεγάλα γράμματα.
- Δώστε σε κάθε άνθρωπο έναν συγκεκριμένο αριθμό από θετικές ψήφους- για το πιο αγαπημένο τους να δώσουν το 1, μετά το 2 , το 3 κ.ο.κ.- ανάλογα με το πόσες δυνατότητες υπάρχουν συνολικά. Π.χ. αν η RootBound προσπαθεί να αποφασίσει για ένα καινούριο σχέδιο για τον κεντρικό χώρο των συγκεντρώσεων, θα μπορούσε να έχει μια λίστα από δεκαπέντε διαφορετικά πράγματα που θα άρεσαν στους ανθρώπους και budget για όχι περισσότερα από 3. Οπότε σε κάθε άτομο δίνουν τρεις ψήφους, για τις 3 υψηλότερες προτιμήσεις τους.
- Η ψηφοφορία μπορεί να γίνει μετρώντας χέρια, αλλά μπορεί να γίνει και πιο γρήγορα, οπτικά, δίνοντας στον καθένα τρία χρυσά αστέρια και ζητώντας τους να τα τοποθετήσουν δίπλα στις 3 κορυφαίες προτιμήσεις τους.
- Μπορείτε να δώσετε και αρνητικές ψήφους στους συμμετέχοντες- και να τους ζητήσετε να ψηφίσουν ή να βάλουν κόκκινα αστέρια στις ιδέες για τις οποίες έχουν αμφιβολίες ή επιφυλάξεις. Και αυτό μπορεί να γίνει είτε μετρώντας χέρια ή με το μάτι. Συνήθως διανέμουμε λιγότερα κόκκινα αστέρια από πράσινα, λιγότερες αρνητικές ψήφους από θετικές.
- Όταν οι ψήφοι καταμετρηθούν ή τα αστέρια τοποθετηθούν, η ομάδα μπορεί γρήγορα να δει ποιες είναι οι 3 πρώτες προτιμήσεις. Επίσης μπορεί να δει ποιες ιδέες γεννούν την μεγαλύτερη αντίθεση- και μπορεί είτε να επιλύσει τους προβληματισμούς που τις αφορούν ή να τις εγκαταλείψει τελείως.

Μια διαδικασία θέσης προτεραιοτήτων, συνήθως είναι μια πολύ καλή συνέχεια του brainstorming.

Φάσματα

Ένα φάσμα ή φασματόγραμμα είναι ένας γρήγορος τρόπος να φέρουμε στην επιφάνεια πολλές πλευρές ενός θέματος και να κινητοποιήσουμε τους ανθρώπους. Στο φάσμα, οι

πρώτοι δύο πόλοι τοποθετούνται στις αντίθετες πλευρές του δωματίου και ζητάμε από τους συμμετέχοντες να σηκωθούν και να πάνε προς τη μεριά με την οποία νιώθουν ότι έχουν κάποια σχέση, ακολουθώντας ένα σενάριο ή μια ερώτηση.

Π.χ. συχνά χρησιμοποιούμε αυτή την τεχνική στην εκπαίδευση Μη Βίας, για να δηλώσουμε την ευρεία γκάμα απόψεων των ανθρώπων για τη βία και τη μη βία. Έτσι μπορούμε να βάλουμε ένα μεγάλο Β στην μια άκρη του δωματίου και ένα ΜΒ στην άλλη άκρη του δωματίου και να δώσουμε στους ανθρώπους ένα σενάριο: «Έστω ότι βρίσκεστε σε μια διαδήλωση και μια γυναίκα δίπλα σας αρχίζει να φωνάζει στους αστυνομικούς και να τους αποκαλεί γουρούνια. Εάν θεωρείτε ότι αυτό είναι πραγματικά βίαιο, πηγαίνετε και σταθείτε στον τοίχο με το Β. Εάν νομίζετε ότι είναι τελείως Μη Βίαιο, σταθείτε κάτω από το ΜΒ. Εάν είστε κάπου στη μέση, τοποθετηθείτε κατά μήκος της φανταστικής γραμμής ανάμεσα στα δύο».

Μόλις οι συμμετέχοντες τοποθετηθούν, ο συντονιστής ρωτάει τον καθένα σε κάθε άκρη: «Γιατί διάλεξες αυτή τη θέση; Πες μας γιατί πιστεύεις ότι αυτή η πράξη είναι βίαιη ή μη βίαιη.» Μετά ρωτάει όσους βρίσκονται στη μέση. Τελικά ρωτάει αν υπάρχουν θέσεις που δεν έχουν ακουστεί ακόμη.

Οι συντονιστές πρέπει να παραμείνουν ουδέτεροι και να αποφύγουν να υπονοήσουν με την φωνή τους ή με τη γλώσσα του σώματός τους ότι η μια θέση είναι πιο σωστή από την άλλη. Ο στόχος δεν είναι να βρούμε τη σωστή απάντηση, αλλά να μάθουμε τι σκέφτονται οι άνθρωποι, να δείξουμε ότι ακόμη και εκείνοι με τους οποίους μπορεί να διαφωνούμε, έχουν ένα καλά μελετημένο φιλοσοφικό υπόβαθρο σε αυτά τα θέματα.

Από τη στιγμή που το πρώτο φάσμα έχει δημιουργηθεί, οι συντονιστές μπορούν να προσθέσουν ένα εγκάρσιο δίκτυο από άλλες αντίθετες ποιότητες: «οκ, ενόσω παραμένετε εκεί που είστε, θα σας ζητήσουμε να πείτε εάν πιστεύετε ότι οι πράξεις της γυναίκας είναι αποτελεσματικές ή όχι. Εδώ είναι ένα μεγάλο Α στον ανατολικό τοίχο- εάν νομίζετε ότι είναι πολύ αποτελεσματικές, ελάτε προς αυτό τον τοίχο. Και εδώ είναι ένα μεγάλο ΑνΑ στον δυτικό τοίχο- εάν νομίζετε ότι είναι τελείως αναποτελεσματική ελάτε προς τα εδώ.

Μόλις οι συμμετέχοντες βρουν τη θέση τους στο εγκάρσιο δίκτυο, ο συντονιστής ρωτάει τις 4 γωνίες- ή όσους βρίσκονται κοντά στις 4 γωνίες: βίαιη/αποτελεσματική, βίαιη/μη

αποτελεσματική, μη βίαιη/αποτελεσματική, μη βίαιη/αναποτελεσματική. Μετά ρωτάει αυτούς που βρίσκονται κοντά στη μέση της ομάδας. Μπορεί επίσης να επισημάνει στην ομάδα πως ο σχηματισμός αυτός δείχνει οπτικά πόσο υποστηρίζεται τελικά η κάθε θέση.

Άλλη εκδοχή: Μπορεί να ζητηθεί από τους παρευρισκόμενους, στο τέλος, να κάνουν ζευγάρι με κάποιον που βρισκόταν σε διαφορετική μεριά του φάσματος από τους ίδιους, και να συζητήσουν το θέμα, ακούγοντας πραγματικά τη θέση του άλλου.

Το φάσμα μπορεί να χρησιμοποιηθεί επίσης, για να χαρτογραφήσει οπτικά άλλα είδη φασμάτων απόψεων: «Πόσο από το budget της RootBound πρέπει να διαθέσουμε για το νέο κτίριο που θα χτίσουμε; Εάν νομίζετε ότι θα πρέπει να διαθέσουμε όλο το budget, σταθείτε κάτω από το 'Α' στον βόρειο τοίχο. Εάν πιστεύετε ότι δεν θα πρέπει να διαθέσουμε καθόλου χρήματα σε αυτό, σταθείτε κάτω από το σήμα 'Καθόλου' στον νότιο τοίχο. Εάν βρίσκεστε κάπου ανάμεσα, βρείτε τη θέση σας σε μια φανταστική γραμμή, που ενώνει τα δύο σημεία.»

Κάποιοι παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη στη χρήση ενός φάσματος:

Το μαρκάρισμα (οπτικά) των δύο πόλων με κάποιο τρόπο είναι πολύ βοηθητικό. Είναι εκπληκτικό πόσο γρήγορα οι άνθρωποι μπορούν να ξεχάσουν ποιος τοίχος αντιπροσωπεύει την κάθε θέση.

Το φάσμα είναι ευκολότερο να το κάνεις από το να το εξηγήσεις., οπότε προσέξτε να δώσετε απλές και καθαρές οδηγίες. Στον πρώτο γύρο, ξεκινήστε με μια γραμμή και εξασφαλίστε ότι η διαδικασία έχει ξεκινήσει πριν προσθέσετε το εγκάρσιο δίκτυο, ώστε να αποφύγετε σύγχυση των ανθρώπων. Εάν προσθέσετε επόμενες ερωτήσεις, μπορείτε να πάτε κατευθείαν στο εγκάρσιο δίκτυο καθώς οι άνθρωποι θα το έχουν ήδη δοκιμάσει και θα ξέρουν τι να περιμένουν.

Ένα φάσμα μπορεί να χρησιμοποιηθεί με μια ακολουθία ερωτήσεων ή σεναρίων που φέρουν στην επιφάνεια διαφορετικές πλευρές ενός ζητήματος, π.χ. θα μπορούσαμε να συνεχίσουμε την ερώτησή μας για τη βία με διάφορα άλλα σενάρια: να πετάξουμε πέτρες στους αστυνομικούς, να εμποδίσουμε τους εργάτες από το ανθρακωρυχείο, ή να σπάσουμε τα παράθυρα του κτιρίου μιας εταιρείας. Η διαμόρφωση της κατάλληλης σειράς ερωτήσεων είναι πολύ σπουδαία για το πόσο αποτελεσματικό θα είναι το φάσμα. Οι ερωτήσεις ή τα σενάρια θα πρέπει να χτίζουν τη δύναμη, θα πρέπει να αποσπών μια μεγάλη γκάμα πιθανών

απόψεων και θέσεων και πιθανών διαφωνιών. Το να ρωτήσουμε την ομάδα εάν πιστεύουν ότι ο βομβαρδισμός του Παγκόσμιου Κέντρου Εμπορίου ήταν βίαιη ή μη βίαιη πράξη δεν πρόκειται να φέρει στο προσκήνιο μια γκάμα απόψεων. Το να ρωτήσουμε εάν το σπάσιμο ενός παραθύρου σε μια διαδήλωση είναι αποτελεσματικό ή μη, μάλλον θα δημιουργήσει μια πολύ πιο ενδιαφέρουσα συζήτηση.

Γυάλες

Η γυάλα είναι να βάζεις μια μικρή ομάδα ανθρώπων που συζητούν, στο κέντρο του δωματίου, ενώ όλοι οι υπόλοιποι κάθονται σε έναν μεγάλο κύκλο γύρω τους και τους ακούνε. Υπάρχουν πολλές διαφορετικές εκδοχές ως προς τη γυάλα.

Μια επιλεγμένη γυάλα

Η γυάλα ενδείκνυται για μια μικρή ομάδα που είναι κυρίως απασχολημένη με ένα θέμα, να συνεχίσει τη συζήτηση καθώς η μεγαλύτερη ομάδα παρακολουθεί. Στη γυάλα μπαίνουν εκείνα τα μέλη που είναι πιο πολύ εμπλεκόμενα στο project ή στη σύγκρουση. Αυτός ο τρόπος είναι χρήσιμος όταν κάποιος άνθρωπος έχει πολλή πληροφορία, εμπειρία ή διαπροσωπικά δυναμικά που οι άλλοι μπορεί να μην έχουν.

Μια γυάλα με μια ανοιχτή θέση

Μια γυάλα μπορεί να έχει μια ανοιχτή θέση, οπότε όποιος επιθυμεί να μπορεί να εισέλθει και να συμμετέχει στη συζήτηση, γνωρίζοντας ότι κάποιος άλλος θα βγουν από τη γυάλα, καθώς έχουν ήδη διατυπώσει τις απόψεις τους. Η επιλεγμένη γυάλα μπορεί να ανοίξει μια θέση αφού οι αρχικοί συμμετέχοντες έχουν μοιραστεί αρκετή πληροφορία με την ευρύτερη ομάδα. Αυτή η φόρμα είναι χρήσιμη στο να επιτρέπει πιο ελεύθερη, σε βάθος συζήτηση ενός θέματος ή μιας σύγκρουσης, από ότι μπορεί να συμβεί στο σύνολο της ευρύτερης ομάδας.

Μια εναλλακτική γυάλα

Από μια συγκεκριμένη υπό-ομάδα μπορεί να ζητηθεί να μπει στο κέντρο και να μιλήσει για τις εμπειρίες της, καθώς οι άλλοι θα ακούνε. Π.χ. οι γυναίκες θα μπορούσαν να μιλήσουν για το πώς νιώθουν στην ομάδα. Αφού κάνουν ένα γύρο, θα αποχωρούσαν και θα άφηναν τους άντρες να έρθουν στο κέντρο και να μιλήσουν για την εμπειρία τους. Ένας τρίτος γύρος θα

μπορούσε να συμβεί για όσους έχουν αμφίβολο φύλο. Η RootBound θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει μια γυάλα για να αφήσει τα πιο παλιά μέλη να μιλήσουν και να τους ακούνε οι νέο-εισερχόμενοι- και μετά να γυρίσει το τραπέζι και να αφήσει τα νέα μέλη να μιλήσουν καθώς οι πιο παλιοί ακούνε. Έχω χρησιμοποιήσει αυτή την τεχνική σε έναν διαλογισμό ανάμεσα σε αυτοαποκαλούμενους αναρχικούς και «ειρηνικούς ανθρώπους» σε έναν Οργανισμό κατά του πολέμου. Κάθε ομάδα έχει την δυνατότητα να μιλήσει από καρδιάς και να την ακούσουμε χωρίς να λογομαχούμε ή να ασκούμε επίθεση.

Παιχνίδια ρόλων - Role-plays

Τα παιχνίδια ρόλων γενικότερα χρησιμοποιούνται περισσότερο σε εκπαιδεύσεις από ότι σε συναντήσεις λήψης αποφάσεων, αλλά μερικές φορές μπορεί να αποδειχθούν χρήσιμα αφήνοντας μια ομάδα να παίξει με τις πιθανότητες. Γενικά, είναι πιο ζωντανά και έχουν πλάκα περισσότερη από το να κάθεται και να συζητάς ένα θέμα.

Τα παιχνίδια ρόλων μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για πρακτική στην προετοιμασία για μια δύσκολη κατάσταση, ή στη διαμόρφωση σχεδίων, στρατηγικών και αντίλογων. π.χ. μια ομάδα επικοινωνίας μπορεί να «παίξει» μια συνέντευξη για να προετοιμαστεί για την εμφάνισή της σε ένα talk-show. Υπάρχουν πολλοί τρόποι να φτιάξει κανείς παιχνίδια ρόλων.

Γραμμές χωρίς ταλαιπωρία

Μια τέτοια γραμμή είναι ένα απλοποιημένο παιχνίδι ρόλου. Δημιουργούνται δύο γραμμές, η μια απέναντι από την άλλη. Σε κάθε γραμμή δίνεται ένας συγκεκριμένος ρόλος: π.χ. ζητείται από την αριστερή γραμμή να είναι μέλη του κοινού, στην δεξιά γραμμή να είναι ακτιβιστές για την κλιματική αλλαγή που προσπαθούν να πείσουν τους ανθρώπους να συμμετάσχουν σε μια πορεία. Οι γραμμές χωρίς ταλαιπωρία συχνά χρησιμοποιούνται στην εκπαίδευση Μη Βίας, για να εξάγουν τρόπους με τους οποίους η προφορική γλώσσα και η γλώσσα του σώματος μπορούν να κλιμακώσουν ή να από-κλιμακώσουν μια σύγκρουση.

Οι γραμμές αυτές έχουν τρεις βασικούς κανόνες:

- Διάδρασε μόνο με το ζευγάρι σου
- Μην απομακρύνεσαι από την διάδραση- δηλαδή μην παίζεις κάποιον που είναι τόσο αδιάφορος ώστε απλά αποχωρεί. Μείνει εκεί.
- Μην χρησιμοποιείς φυσική βία

Οι συντονιστές δείχνουν στην ομάδα το σήμα λήξης, π.χ. «Όταν φωνάξω σαν κουκουβάγια, είναι η ώρα να σωπάσετε». Μετά λένε «πάμε» και δίνουν στην ομάδα χρόνο να αλληλεπιδράσει- ένα μικρό χρονικό διάστημα όχι περισσότερο από 2-5 λεπτά. Μετά δίνουν το σήμα λήξης και κάνουν απολογισμό της ομάδας. Κάποιες χρήσιμες ερωτήσεις θα ήταν:

- Πώς ένιωσες στον ρόλο σου;
- Τι έκανε το ζευγάρι σου που ήταν αποτελεσματικό;
- Τι θα μπορούσατε να είχατε κάνει διαφορετικά για να δουλέψετε καλύτερα;

Μετά, κάντε αλλαγή και αφήστε κάθε μεριά να πάρει τον αντίθετο ρόλο, ή κάποιον παρόμοιο ρόλο. Οι πρώην ακτιβιστές θα γίνουν το γενικό κοινό, και το πρώην κοινό θα γίνουν ακτιβιστές. Και πάλι, δώστε τους χρόνο να τρέξουν το σενάριο, μετά σταματήστε τους και κάντε απολογισμό.

Με τις γραμμές χωρίς ταλαιπωρία, όπως και με άλλες μορφές role-plays, η πραγματική γνώση βγαίνει με την συζήτηση που ακολουθεί.

Εκτεταμένα Παιχνίδια Ρόλων

Όταν μια ομάδα σχεδιάζει μια άμεση δράση ή μια απαιτητική εκδήλωση, το να το «παίξουμε» σε ρόλους μπορεί να μας φάει πολύτιμο χρόνο. Καθώς στήνεται ένα παιχνίδι ρόλων σκεφτείτε εκ των προτέρων τι ρόλοι μπορεί να χρειαστούν: π.χ. εργάτες, παρεμποδιστές, αστυνομία, παριστάμενοι, media. Προετοιμάστε ό,τι υποστηρικτικό μέσο (π.χ. κοστούμια) μπορεί να βοηθήσει.

Εξασφαλίστε την ασφάλεια. Ρωτήστε τους ανθρώπους αν έχουν φυσικούς περιορισμούς που τους κάνουν ευάλωτους στο να τους σπρώξουν, ή να τους κλωτσήσουν, και δώστε τους ρόλους που τους προστατεύουν.

Δημιουργείστε μια ασφαλή λέξη- μια λέξη που οι άνθρωποι μπορούν να χρησιμοποιήσουν όταν θέλουν να σταματήσουν αυτό που γίνεται.

Δημιουργείστε μια λέξη λήξης ή ήχο που ο συντονιστής θα χρησιμοποιήσει για να σταματήσει ή να παγώσει το παιχνίδι.

Δώστε οδηγίες. Απλές και καθαρές και επιβεβαιώστε ότι όλοι καταλαβαίνουν το σενάριο.

Ξεκινήστε το παιχνίδι και αφήστε το να πάει τόσο όσο χρειάζεται ώστε να διαμορφωθεί μια πολυπλοκότητα- γενικά τουλάχιστον 15-20 λεπτά, όχι περισσότερο.

Σταματήστε το παιχνίδι και κάντε απολογισμό, ρωτώντας:

- Τι συνέβη;
- Τι έκανες; Τι δεν έκανες;
- Πώς ένιωσες μέσα στον ρόλο σου;
- Ποιες επιλογές έκανες;
- Τι θα μπορούσε να είχε γίνει διαφορετικά;
- Τι μάθαμε;

Και πάλι, η πραγματική εκμάθηση έρχεται από τη συζήτηση και τις αντιδράσεις μετά.

Μετατοπιστές ενέργειας: Παιχνίδια, τραγούδια, διαλείμματα

Οι συντονιστές μπορούν να προτείνουν κάτι για να ζεστάνουν την ομάδα ή να την χαλαρώσουν από την ένταση. Ένα τραγούδι μπορεί να ενώσει την ομάδα ή ένα 10λεπτο διάλειμμα χορού. Σύντομα, μη ανταγωνιστικά παιχνίδια μπορούν να επεξηγήσουν ιδέες-κλειδιά ή να βοηθήσουν τους ανθρώπους να γνωριστούν μεταξύ τους. Ένα σύντομο διάλειμμα χορού κάνει τους ανθρώπους να κινηθούν, να χαλαρώσουν και να αποκτήσουν συνοχή ως ομάδα.

Τα διαλείμματα είναι σημαντικά στις συναντήσεις. Δεν δίνουν μόνο τη δυνατότητα στους ανθρώπους να πάνε τουαλέτα, να πιουν λίγο καφέ ή να φάνε κάτι γλυκό, αλλά παρέχουν και την δυνατότητα για την άτυπη συζήτηση που πολλές φορές προχωράει ένα θέμα μπροστά. Οι συντονιστές και οι παρατηρητές δονήσεων παρατηρούν τη γλώσσα του σώματος και τα ενεργειακά επίπεδα που δείχνουν πότε χρειάζεται να γίνει διάλειμμα.

Χιούμορ

Το χιούμορ είναι ένα θαυμάσιο εργαλείο για να αλλάξεις την ενέργεια της ομάδας, αρκεί να χρησιμοποιείται με προσοχή. Η δυνατότητα να γελάμε με τους εαυτούς μας μπορεί να μας βοηθήσει να βρούμε προοπτική – και μπορεί να εξομαλύνει επίπονες καταστάσεις.

Το χιούμορ μπορεί επίσης να είναι διασπαστικό και καταστροφικό. Το λάθος χιούμορ μπορεί να γίνει όχημα για ρατσισμό, σεξισμό και άλλες μορφές επιθετικότητας. Το χιούμορ που διακωμωδεί τους άλλους ανθρώπους ή χαίρεται να τους ταπεινώνει δεν είναι κατάλληλο για συλλογικότητες και σίγουρα δεν θα πρέπει να προωθείται από τους συντονιστές σε μια συνέλευση. Το χιούμορ εις βάρος ομάδων που έχουν ιστορικά καταπιεστεί είναι απλά μεταμφιεσμένη κακία.

Αλλά ο τύπος του χιούμορ που πραγματικά δουλεύει προκύπτει όταν αναγνωρίσουμε μια κοινή αλήθεια. Όταν συντονίζω μια ομάδα και φέρνω παραδείγματα από την εμπειρία μου, οι άνθρωποι συνήθως γελάνε γιατί αναγνωρίζουν τις δικές τους ιστορίες. Γνωρίζοντας ότι κι άλλοι έχουν αντιμετωπίσει τα ίδια προβλήματα με μας, και έχουν κάνει τα ίδια λάθη, μας ξαλαφρώνει από λίγο πόνο. Μερικοί άνθρωποι έχουν φυσικό χάρισμα με το χιούμορ, και όταν το φέρνουν στο συντονισμό ομάδας με τον σωστό τρόπο, οι συναντήσεις μπορούν να γίνουν πολύ πιο ζωντανές και απολαυστικές.

Ακολουθεί ένα παράδειγμα από τον μάστερ εκπαιδευτή George Lakey για το πόσο αποτελεσματικά χρησιμοποίησε το χιούμορ σε μια ομάδα στη Ρωσία, λίγο μετά από την πτώση της Σοβιετικής Ένωσης:

Θα μπορούσα να πω, βέβαια, ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες είχαν αντικρουόμενα συναισθήματα για την εκμάθηση δημοκρατικών τεχνικών. Από τη μια μεριά, ήθελαν πολύ να αφήσουν πίσω τις παλιές κακές μέρες του Σταλινισμού και της στασιμότητας του Μπρέζνιεφ, με την διαφθορά τους, την κυριαρχία τους και την πρόφαση δημοκρατίας. Από την άλλη, πολλοί ένιωσαν κάποια ταπείνωση, χάνοντας τη θέση τους στον κόσμο καθώς η δυσλειτουργία της χώρας τους προβλήθηκε. Ναι, ήθελαν να μάθουν πώς να υλοποιούν αυθεντική δημοκρατία, αλλά πώς να ξέρουν αν θα δουλέψει αυτό στην κουλτούρα τους;

Δεν είχαμε τα εργαλεία ακόμη που θα υποστήριζαν άμεση δουλειά πάνω στην αμφιθυμία, αλλά θα ήταν χαζό από τους Ρώσους συναδέλφους μου και μένα να αγνοήσουμε την αντίσταση στην μάθηση, η οποία υπήρχε. Οι συμμετέχοντες έπρεπε να εκφράσουν τα συναισθήματα τους, σύντομα! Πώς;

Γύρισα προς την κολεκτίβα Golubka. «Ας παίξουμε μια κωμωδία σε δύο μέρη», πρότεινα. «Κάθεστε στη μέση του κύκλου, σαν μια γυάλα την οποία οι συμμετέχοντες μπορούν να

παρατηρούν. Στο πρώτο μέρος, θα ήθελα να μιμηθείτε τα χαρακτηριστικά των χειρότερων συναντήσεων που έχετε ποτέ παρακολουθήσει. Εάν οι άνθρωποι αρχίσουν να γελάνε, υπερβάλλετε ακόμη περισσότερο. Πρέπει να είστε σοβαροί και να μην ξεφύγετε από το ρόλο. Όσο περισσότερο γελάνε τόσο το καλύτερο. Μετά στο δεύτερο μέρος, δείξτε τους μια πρακτική αυθεντικά δημοκρατικής ομάδας. Μετά θα κάνουμε απολογισμό. Οκ;»

Οι Ρώσοι συμμετέχοντες σχεδόν έπεσαν από τις καρέκλες τους γελώντας όταν είδαν να ξετυλίγονται μπροστά τους ένα σωρό επίπονες συναντήσεις. Οι φίλοι μου από την golubka είχαν γεννηθεί κωμικοί, και έπαιζαν τέλεια. Μετά το δεύτερο μέρος, κάναμε απολογισμό συζητώντας τις διαφορές, που επέτρεψαν στην ομάδα να επιστρέφει ξανά και ξανά στα πιο αστεία μέρη του πρώτου μέρους με νέα ξεσπάσματα γέλιου.

Η αποφόρτιση των συναισθημάτων άνοιξε τον δρόμο σε ένα εργαστήριο που είχε σπουδαίο αποτέλεσμα. Οι, δακρυσμένοι από τα γέλια, Μοσχοβίτες συμμετέχοντες άνοιξαν το χώρο για κάτι καινούριο και με όρεξη δοκίμασαν τεχνικές που υποστήριζαν τη δημοκρατία».

Το πνεύμα στις συναντήσεις

Πολλές πνευματικές τεχνικές μπορούν να είναι πολύ βοηθητικές στις συναντήσεις, εάν οι άνθρωποι είναι ανοιχτοί σε αυτές. Η γείωση, η επαφή με το κέντρο, τα τραγούδια, το να κάνουμε κύκλους κρατώντας τα χέρια, οι καθοδηγούμενοι διαλογισμοί αποτελούν τρόπους με τους οποίους η ομάδα μπορεί να έρθει πιο κοντά και να συνδεθεί σε ένα βαθύτερο επίπεδο.

Το βιβλίο μου Truth or Dare λέει πολλά πάνω σε αυτό.

Εάν μια ομάδα δεν είναι ανοιχτή σε τίποτα που θεωρείται θρησκευτικό, νιώθοντας αμηχανία απέναντι σε αυτό, είναι καλύτερα να μην επιβάλλουμε τίποτα τέτοιο πάνω της. Βέβαια, υπάρχουν τρόποι να φέρουμε μαλακά την αίσθηση της βαθύτερης σύνδεσης με καρδιά και δέσμευση. Ένα τραγούδι ή ένα ποίημα μπορεί να ξεκινήσει μια συνέλευση. Μπορούμε να ζητήσουμε από τους ανθρώπους να ονομάσουν ένα πράγμα για το οποίο νοιάζονται πολύ, ένα πράγμα που τους βοηθάει να συνεχίζουν, ή να μοιραστούν μια στιγμή που τους ενέπνευσε να κάνουν μια δουλειά. Οτιδήποτε που ενθαρρύνει τους ανθρώπους να μιλήσουν

από τα βάθη των συναισθημάτων τους και να ακούνε ο ένας τον άλλο με σεβασμό και συμπόνια, μας ενώνει με το πνευματικό.

Οι κοινότητες και οργανισμοί ιθαγενών ξεκινούν σχεδόν πάντα τις εργασίες τους με προσευχή, ένα τελετουργικό και προσφορές. Μερικές φορές αυτοί που αντιστέκονται στην πνευματικότητα από τους ομότιμούς τους, θα την δεχθούν όταν έρχεται από άλλη κουλτούρα. Μπορεί να είναι μια χειρονομία σεβασμού να ζητήσουμε από τον πιο ηλικιωμένο των ντόπιων της γης να ανοίξει μια συνέλευση- μπορεί επίσης να είναι συμβολική συμμετοχή που δηλώνει ασέβεια, εάν αυτή η κοινότητα δεν έχει βασικό ρόλο στην εργασία που πρέπει να γίνει.

Κατάλληλη ατζέντα

Η ατζέντα είναι το σχέδιο μιας συνέλευσης. Ο συντονιστής που σχεδιάζει μια ατζέντα είναι καλλιτέχνης, σχεδιαστής! Σαν μια νουβέλα ή μια ταινία, μια συνέλευση πρέπει να έχει ρυθμό, δράμα, ποικιλία, και μια δόση ενθουσιασμού. Μια καλή συνέλευση θα χρησιμοποιήσει μια ποικιλία από εργαλεία και διαδικασίες για να κρατήσει ενωμένους τους συμμετέχοντες, να φτάσει σε μια κορύφωση και να οδηγήσει σε αποφάσεις.

Συγκεντρώνοντας τα στοιχεία της ατζέντας

Σε μικρές, άτυπες ομάδες, οι άνθρωποι μερικές φορές φτιάχνουν την ατζέντα στο πόδι, ζητώντας τα θέματα προς συζήτηση, γράφοντάς τα και μετά δίνοντάς τους σειρά. Το να γίνεται αυτό άτυπα και αυθόρμητα, έχει καλό αποτέλεσμα όταν στην ομάδα γνωρίζουν ο ένας τον άλλον και συμβάλλει στο να συνεχίσουν την δουλειά μαζί. Αλλά για μεγαλύτερες, όχι τόσο συχνές ή πολύ κρίσιμες συναντήσεις, οι συντονιστές γενικά θέλουν να έχουν χρόνο να προετοιμαστούν και να σκεφτούν για το τι θα βάλουν στην ατζέντα και με ποιον καλύτερο τρόπο θα το συντονίσουν.

Τα στοιχεία της ατζέντας μπορούν να συγκεντρωθούν στο τέλος μιας συνέλευσης και να μπουν στο τραπέζι για την επόμενη συνέλευση. Μπορούμε επίσης να τα ζητήσουμε από πριν, μέσω e-mail, προσωπικά ή τηλεφωνικά. Να αφήνουμε πάντα χώρο για θέματα που μπορεί να προκύψουν ξαφνικά.

Εργαλεία και Χρόνοι

Αφού συγκεντρωθούν τα στοιχεία της ατζέντας, οι συντονιστές τα εξετάζουν και σκέφτονται πώς να προσεγγίσουν κάθε θέμα. Ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος να συντονίσουμε το θέμα; Είναι μια απλή αναφορά, που απλά χρειάζεται κάποια λεπτά για να γίνει και να απαντηθούν ερωτήσεις; Είναι ένα δυνητικά καυτό, αμφιλεγόμενο θέμα, σαν τους νέους κανόνες για να γίνει κάποιος μέλος; Χρειάζεται να παρθεί κάποια απόφαση; Εάν ναι, είναι αυτή η κατάλληλη συνέλευση να παρουσιάσουμε το θέμα, να το συζητήσουμε ή να προσπαθήσουμε να έρθουμε σε κοινή συναίνεση πάνω σε αυτό; Χρειάζεται, ίσως, κάποια άλλη προσέγγιση, ίσως ένας κύκλος συναισθημάτων με κηρύκειο για να τιμήσουμε τον θάνατο ενός μέλους, ή ένα brainstorm ακολουθούμενο από μια διαδικασία θέσπισης προτεραιοτήτων από όπου θα προκύψουν οι στόχοι μας για το νέο έτος;

Όταν οι συντονιστές έχουν σκεφθεί ποια εργαλεία να χρησιμοποιήσουν για κάθε θέμα, μπορούν χονδρικά να δώσουν και τους απαιτούμενους χρόνους. Θα χρειαστεί αυτή η αναφορά 5 λεπτά ή είναι πολύπλοκη και μπορεί να χρειαστεί περισσότερο χρόνο; Πόσο θα έπρεπε να δώσουμε σε αυτή τη συζήτηση;

Βεβαιώστε ότι θα κρατήσετε και λίγο χρόνο για έκτακτα θέματα που μπορεί να προκύψουν.

Βάζοντας σε σειρά την ατζέντα

Εφόσον συλλεχθούν τα θέματα και έχουν αποδοθεί χονδρικά οι χρόνοι, οι συντονιστές τα βάζουν σε σειρά. Όταν το κάνω αυτό, σκέφτομαι:

Λογική

Υπάρχουν συγκεκριμένα θέματα που πρέπει να τεθούν πρώτα έτσι ώστε να μπορούμε να κατανοήσουμε τα υπόλοιπα; π.χ. πρέπει να ακούσουμε την οικονομική αναφορά πριν συζητήσουμε το budget του επόμενου χρόνου;

Ροή της ενέργειας

Θέλουμε να βάλουμε διάφορα μικρά θέματα πρώτα, για να δώσουμε μια ώθηση, ή είναι πιθανό να μας ρουφήξουν την ενέργεια πριν μπούμε στο μεγάλο, αμφιλεγόμενο θέμα; Μπορούμε μετά από μια απαιτητική, τεχνική συζήτηση να συνεχίσουμε με κάτι αστείο και ζωντανό; Πότε θα χρειαστούμε διαλείμματα και για πόσο; Όταν θέτουμε τους χρόνους, θυμηθείτε ότι στην πραγματικότητα δεν υπάρχει διάλειμμα που να διαρκεί μόνο 5 λεπτά. Ένα 5-λεπτο διάλειμμα θα διαρκέσει τουλάχιστον από 10-15 λεπτά. Να είστε σίγουροι γι αυτό!

Πίεση χρόνου

Εάν υπάρχουν σημαντικά θέματα που πρέπει να συζητηθούν, ή αναμένονται να συμβούν μεγάλες διαμάχες, τις βάζω νωρίς στην ατζέντα για να αποφύγω να ξεμείνουμε από χρόνο, εάν περιμένουμε να ασχοληθούμε με αυτά στο τέλος. Δεν τα βάζω πρώτα, γιατί προτιμώ η ομάδα να συνδεθεί πρώτα με κάτι απλό πριν αντιμετωπίσουν ένα δύσκολο θέμα, αλλά μπορεί να τα βάλω δεύτερα ή τρίτα. Δοθείσης της ευκαιρίας, οι άνθρωποι θα τείνουν να αποφύγουν τη σύγκρουση παρατραβώντας τη συζήτηση σε άλλα θέματα μικρότερης σημασίας. Έτσι, βάλτε μπροστά τα μεγάλα θέματα όταν οι άνθρωποι είναι ακόμη φρέσκοι, έχουν ενέργεια και όταν το τέλος της συνέλευσης δεν πλησιάζει.

Ξεκινώντας τη συνέλευση

Όπως ακριβώς μια ταινία ξεκινάει με τους τίτλους, μια συνέλευση γενικά ξεκινά με ένα καλωσόρισμα, κάποιες εισαγωγές και μια ανασκόπηση της ατζέντας.

Καλωσόρισμα

Το καλωσόρισμα είναι γενικά σύντομο, αλλά θέτει τον τόνο της συνέλευσης. Ο συντονιστής μπορεί να καλωσορίσει τους ανθρώπους, ή ένα μέλος της ομάδας. Ένα ζεστό, χαρούμενο καλωσόρισμα μπορεί να βοηθήσει όλους να νιώσουν άνετα και ότι τους εκτιμούν. Να, πως καλωσορίζει την ομάδα ο George Lakey:

«Θέλω να σας καλωσορίσω στο εργαστήριο. Θα ήθελα να καλωσορίσω όσους από εσάς ήρθαν από μακριά για να είναι εδώ, αλλά και όσους μένουν εδώ κοντά. Καλωσορίσατε και οι νεότεροι συμμετέχοντες εδώ- τι είστε; Έφηβοι; Καλώς ήρθατε! Και καλώς ήρθατε και όσοι είστε γύρω στα 20 και στα 30 και στα 40 και 50 και 60 και 70! Καλωσορίσατε εάν αυτό είναι το πρώτο εργαστήριο του είδους που παρακολουθείτε ή κι αν το έχετε ξανακάνει στο παρελθόν.

Καλωσορίσατε αν είστε 100% ενθουσιασμένοι και χαρούμενοι που είστε εδώ, και καλωσορίσατε εάν νιώθετε ότι ίσως και να μην έπρεπε να είστε εδώ τώρα γιατί έχετε άλλα πράγματα να κάνετε. Θα ήθελα να σας καλωσορίσω εάν είστε αυτόχθονες Αμερικάνοι ή Αφρο-Αμερικάνοι ή Αμερικάνοι του Ειρηνικού, κι επίσης αν έχετε Λατινική καταγωγή και το ίδιο κι αν είστε Αμερικάνοι της Ευρώπης- όλοι σας καλωσορίσατε εδώ. Καλωσορίζω και όσους από εσάς είστε θηλυκά, αρσενικά και όσους δεν σας πάνε οι γενικές κατηγορίες. Καλωσορίσατε αν έχετε πολύ ακαδημαϊκό παρελθόν αλλά κι αν δεν έχετε πολύ ακαδημαϊκή μόρφωση- όλοι χωρούν εδώ. Καλωσορίσατε οι λεσβίες και οι gay και οι bisexual και οι περίεργοι και όσοι δεν έχετε σαφή σεξουαλικότητα και επίσης καλωσορίσατε οι ετερόφυλοι!

Θα ήθελα να καλωσορίσω αυτούς που έχουν κρυφές ανικανότητες όπως και εκείνους των οποίων οι ανικανότητες είναι φανερές. Υπάρχει πολύ ποικιλομορφία εδώ και θα ήθελα να καλωσορίσω εκείνα τα μέρη του εαυτού μας που μπορεί να εμφανιστούν σε αυτό το

εργαστήριο: το λυπημένο μας κομμάτι, το χαρούμενο κομμάτι μας, ο θυμός και η απογοήτευση, η απελπισία, η ανοησία και τα σοβαρά κομμάτια μας- μπορούμε να είμαστε ο εαυτός μας εδώ. Υπάρχουν πλευρές της ποικιλομορφίας μας που ξέχασα;

Και εν τέλει θα ήθελα να καλωσορίσω τους προγόνους που έζησαν σε αυτή τη γη στην οποία εμείς βρισκόμαστε τώρα. Οι αυτόχθονες άνθρωποι των οποίων την πατρίδα τώρα καθόμαστε, θα ήθελα να τους αναγνωρίσω και να χαιρετίσω το πνεύμα τους εδώ. Σας ευχαριστώ!»

Σπάμε τον πάγο, στιγμή πνευματικότητας ή πολιτιστικής προσφοράς

Μερικοί συντονιστές ξεκινούν με ένα παιχνίδι ή με κάτι ελαφρύ και ζωντανό για να συνδέσουν τους ανθρώπους και να θέσουν έναν φιλικό τόνο στη συνέλευση. Μερικές ομάδες αρέσκονται να ξεκινούν με ένα τραγούδι, έναν διαλογισμό, ένα ποίημα ή κάποια πολιτιστική προσφορά.

Εισαγωγές/Έλεγχος

Σε μια νέα ομάδα ή σε μια δημόσια συνέλευση, οι συντονιστές μπορεί να θέλουν να δώσουν χρόνο στους ανθρώπους να γνωριστούν μεταξύ τους. Αυτό μπορεί να γίνει με πολλούς τρόπους.

Ένας κύκλος συστάσεων

Εάν η ομάδα έχει μέχρι 50 άτομα, μπορούμε να πάμε γύρω στον κύκλο και να ζητήσουμε από τους ανθρώπους να πούνε το όνομά τους και από πού είναι.

Εάν η ομάδα έχει μέχρι 20 άτομα, μπορούμε να τους ζητήσουμε να πει ο καθένας στα γρήγορα ένα πράγμα που θα ήθελε οι άλλοι να ξέρουν γι αυτόν.

Ένα η ομάδα έχει μέχρι 15 άτομα, μπορούμε να τους ρωτήσουμε γιατί ήρθαν και τι ελπίζουν να αποκομίσουν από τη συνέλευση, ή κάτι παρόμοιο.

Εάν η ομάδα έχει μέχρι 10 άτομα, μπορούμε να ζητήσουμε να συστηθούν πιο αναλυτικά.

Συστάσεις σε ζευγάρια

Ζητάμε από τους συμμετέχοντες να κάνουν ζευγάρι με κάποιον που δεν γνωρίζουν και τους δίνουμε χρόνο να συστηθούν. Μετά ζητάμε από τον καθένα να συστήσει το ζευγάρι του στην ομάδα, μοιραζόμενοι με την ομάδα ένα ενδιαφέρον πράγμα που έμαθαν για εκείνον. Αυτό λειτουργεί καλά σε ομάδες μέχρι 30 ανθρώπων. Σε μεγαλύτερες ομάδες και πάλι μπορούμε να ζητήσουμε να δημιουργηθούν ζευγάρια και να συστηθούν μεταξύ τους, αλλά μετά οι σύντροφοι να πουν απλά το όνομα του συντρόφου τους στην ομάδα και να τον χαρακτηρίσουν με ένα –δυο επίθετα.

Step in/step out

Πρόκειται για έναν σχετικά γρήγορο τρόπο να γνωριστούν μεταξύ τους οι άνθρωποι σε μεγάλες ομάδες. Η ομάδα κάνει κύκλο. Ζητείται από τον καθένα να κάνει ένα βήμα μπροστά και να πει το όνομά του και ένα πράγμα που θέλει οι άλλοι να γνωρίζουν γι' αυτόν ή για να συνδεθούν π.χ. «Λέγομαι Starhawk και με γοητεύουν οι ομάδες και οι συναντήσεις τους». Άλλοι άνθρωποι που μοιράζονται την ίδια αγάπη κάνουν ένα βήμα στον κύκλο και μπορούμε να κοιτάξουμε να δούμε ποιοι είναι και να γνωριστούμε.

Μετά βγαίνουμε από τον μικρότερο κύκλο και κάποιος άλλος κάνει το πρώτο βήμα μπροστά. Αυτή η άσκηση χτίζει γρήγορα δεσμούς στην ομάδα και επιτρέπει στους ανθρώπους να βρουν με ποιούς άλλους μοιράζονται τα ίδια ενδιαφέροντα.

Εισαγωγή

Σε ομάδες που βρίσκονται ξανά και ξανά και όπου οι άνθρωποι γνωρίζουν ο ένας τον άλλον, η συνέλευση μπορεί να ξεκινήσει δίνοντας χρόνο στον καθένα να κάνει μια εισαγωγή, να πει λίγα πράγματα για τη ζωή του και να γνωστοποιήσει στους υπόλοιπους κάποιους παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν την συμμετοχή του. Αυτή η διαδικασία μπορεί να κρατήσει πολύ χρόνο, αλλά μπορεί να αποτελέσει έναν τρόπο ώστε ακόμη και μια ομάδα προσανατολισμένη κυρίως στην εργασία, να χτίζει

βαθύτερες και ουσιαστικότερες συνδέσεις. Για μένα, είναι το κομμάτι των συναντήσεων που κυρίως απολαμβάνω. Το να παρακολουθώ τις ζωές, τις νίκες και τις ήττες των φίλων μελών έχει πιο πολύ πλάκα από το να παρακολουθώ μια καλή σειρά στη TV. Μια εισαγωγή μας επιτρέπει να δούμε τον άλλο ως ολότητα...

Δελτίο καιρού

Όταν μια ομάδα είναι μεγαλύτερη, ή όταν ο χρόνος δεν επιτρέπει να κάνουν όλοι εισαγωγή, τότε μπορούμε να διαλέξουμε να κάνουμε ένα δελτίο καιρού. Ρωτάμε , αν ο τρόπος που νιώθεις τώρα ήταν μια καιρική συνθήκη, ποια θα ήταν; Βροχή; Λιακάδα; Ομίχλη; Καταιγίδα; Με μια ή δυο λέξεις μπορούμε να έχουμε μια γρήγορη εικόνα για την κατάσταση του καθενός.

Επισκόπηση της ατζέντας

Αφού οι άνθρωποι συστηθούν και κάνουν τις εισαγωγές τους, ο συντονιστής παρουσιάζει την ατζέντα στην ομάδα. Ιδανικά, την γράφει κάπου ή την τυπώνει ώστε ο καθένας να μπορεί να τη δει. Τώρα είναι η στιγμή να ρωτήσει και για επιπρόσθετα θέματα. Όπως έχω ξαναπεί, δεν υποστηρίζω να δημιουργούμε ατζέντες σαν ομάδα, στο πόδι, ή να ξοδεύουμε τον χρόνο της ομάδας, λογομαχώντας για το αν ένα θέμα χρειάζεται 10 ή 15 λεπτά. Προτιμώ αυτή η δουλειά να γίνεται από τους συντονιστές οι οποίοι μετά απλά να ζητούν την έγκριση όλης της ομάδας.

Τρέχοντας τη συνέλευση

Αφού εγκριθεί η ατζέντα, βουτήξτε στο πρώτο θέμα. Αυτός που κρατάει τον χρόνο θα πρέπει να ειδοποιεί τους συμμετέχοντες πότε τελειώνει ο χρόνος που έχει αποδοθεί σε κάθε θέμα. Ο συντονιστής κρατά την ομάδα στο σωστό δρόμο, ο παρατηρητής

δονήσεων παρακολουθεί τις συναισθηματικές της ανάγκες και ο καταγραφέας κρατάει σημειώσεις.

Λήγοντας τη συνέλευση

Όταν η ατζέντα ολοκληρωθεί, ή έχει φτάσει ο χρόνος λήξης, ο συντονιστής διασφαλίζει ότι θα γίνουν κάποια πράγματα:

- Ότι έχει οριστεί η ημερομηνία της επόμενης συνέλευσης ή αν όχι, να θέσει μια διεργασία για τον ορισμό της.
- Ότι ο καταγραφέας έχει κρατήσει σημειώσεις για όλες τις αποφάσεις που ελήφθησαν.
- Ότι η ομάδα έχει ερωτηθεί: «Ποιος άλλος πρέπει να ενημερωθεί για το τι έγινε σε αυτή τη συνέλευση; Ποιος θα επικοινωνήσει με αυτούς, πώς και μέχρι πότε; Πώς θα ξέρουμε πότε αυτό θα έχει γίνει;»

Εκτίμηση

Οι ομάδες μπορεί να θέλουν να κάνουν μια μικρή εκτίμηση του πώς πήγε η συνέλευση, να γιορτάσουν τις επιτυχίες τους και να μάθουν από τα λάθη τους. Ο συντονιστής μπορεί να ζητήσει έναν μικρό γύρο από πορκορν ή ανοιχτή συζήτηση πάνω σε τρεις ερωτήσεις:

- Τι πήγε καλά;
- Τι θα μπορούσε να πάει καλύτερα;
- Τι μάθαμε;

Λήξη

Εάν η συνέλευση ξεκίνησε με προσευχή, τελετή ή πνευματική σύνδεση, κάποια μορφή ευλογίας θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί για να την λήξουμε. Εναλλακτικά, ένα τραγούδι, ποίημα ή πολιτιστική προσφορά μπορούν να λήξουν μια συνέλευση. Βέβαια, όταν ο χρόνος πιέζει, ο κιθαρίστας αναγκαστικά θα βγει από την ατζέντα (κάποιοι μπορεί να πληγωθούν). Ένα διάλειμμα χορού, ένας κύκλος με ντραμς ή ένα απλό τελετουργικό μπορούν επίσης να οδηγήσουν στο κλείσιμο. Μια ομάδα που γνωρίζω, τρίβουν τα χέρια τους μεταξύ τους και μετά μετρώντας μέχρι το τρία, τα χτυπάνε μεταξύ τους- ένα πολύ απλό και αποτελεσματικό τελετουργικό ενότητας.

Το πεντασκελές μονοπάτι

Συνελεύσεις: είτε τις αγαπάτε είτε τις μισείτε ο κόσμος δεν μπορεί να δουλέψει χωρίς αυτές. Ο χρόνος, η προσπάθεια, η σκέψη και η εκπαίδευση που επενδύουμε στο να κάνουμε τις συναντήσεις μας θετικές και παραγωγικές θα ανταμειφθούν με μεγαλύτερη σύνδεση-ικανοποίηση και παραγωγικότητα στους οργανισμούς μας.

Οι κατάλληλοι άνθρωποι, το κατάλληλο δοχείο, η κατάλληλη διαδικασία, ο κατάλληλος συντονισμός, η κατάλληλη ατζέντα- βρείτε τα όλα αυτά και οι συναντήσεις θα κυλάνε ομαλά, θα έχουν ζωντάνια και θα εξυπηρετούν τους σκοπούς της ομάδας.

Δεν μπορούμε να αλλάξουμε τον κόσμο μόνοι μας, και όταν συνεργαζόμαστε με άλλους, η προσοχή και το ενδιαφέρον που δείχνουμε στο πως δουλεύουμε μαζί θα ενδυναμώσει την αποτελεσματικότητά μας και θα διευρύνει το όραμά μας.

