

Načela ustvarjalne skupnosti v praksi

Poročilo z delavnice Michela Bauwensa za koordinatorje skupnostnih projektov

Hotel Union, 14. november 2018, od 12. do 14. ure

Zapisała: mag. Marjeta Novak, CPF, moderatorka



1) Iztočnice Michela Bauwensa; P2P Foundation

Ustvarjalna napetost v projektih skupnostne ekonomije se poraja iz vrste polaritet, ki jih vsak projekt naslavlja po svoje. Nekatere med njimi so naslednje:

Brezvodenje vs. polnovodenje

Ne verjamem, da obstajajo skupine popolnoma brez hierarhije. Tam, kjer se zdi, da je ni, hierarhija morda izvira iz karizme ali drugih virov.

Ustrezneje kot skušati odstraniti hierarhijo je iskati poti, kako se lahko voditeljska vloga pretaka glede na spreminjajoči se kontekst: v nekaterih okoliščinah zaradi svojstvene kombinacije večšin vznikne novi voditelj, v drugem času in okoliščinah pa spet nekdo nov. Kot v starih plemenih, ko je bil nekdo pretežni čas mesar – ko pa je napočil čas vojskovanja, je ta postal vodja. V obdobju miru pa se je vrnil nazaj k običajnemu delu.

Upravljanje vs. vrtnarjenje

Za rast in razvoj v skupnostni ekonomiji je – bolj kot klasično upravljanje – pomembna kakovost okolja, v katerem delujemo (kot kakovost prsti, ki je predpogoj za dober vrt). Zato govorimo bolj o vrtnarjih kot o managerjih.

Prostor za vznikanje pobud vs. načrtovanje/strategije

V fundaciji P2P imamo jasen sodelovalni okvir s tremi strateškimi prioritetami in petimi sklopi aktivnosti: vizija, zagovorništvo, operative (finančna in tehnična), raziskovanje in skupnost. Vsak od sklopov je neodvisen.

Imamo tudi skupnostni statut - ustavo, ki zapisuje načela sodelovanja.

Ta sodelovalni okvir in ustava nudita varno strukturo, znotraj katere je prostor za pobude in eksperimentiranje.

Obilje vs. pomanjkanje – kot točka zrenja

Pomembno je, ali gojimo miselnost obilja ali pomanjkanja (omejenih virov): glediščna točka pomanjkanja npr. predpostavlja, da obstaja le ena (pravilna) pot; mi pa verjamemo, da je poti in možnosti vedno obilo – ni tiste »edine prave«.

Portfolio aktivnosti in prihodkov vs. (s potencialom za post-podrejene salariate, kot jih predlaga [SMart.coop](#))

Od začetka – ko ustvarjamo nekaj novega – delujemo na pogon strasti in entuziazma. Nekaj časa je to mogoče; dolgoročno pa je potrebno pridobiti prihodke, sicer bodo ljudje zaradi izgorelosti odšli.

Krasno je, če ima fundacija zagotovljeno strukturalno financiranje. Hkrati pa le-to vodi h konzervativizmu; zato je dobro, da ga dopolnjuje financiranje iz projektov.

Pri SMartu razvijamo način, ko vsakdo za svoje storitve izda račun; nato pa vsakih 6 mesecev pregledamo račune in iz tega naredimo povprečje fiktivne mesečne plače.

Enakost vs. pravičnost (prispevna meritokracija)

Kdor dela precej časa v skupnosti brez plačila, pridobiva delovno karmo in ugled. Na dolgi rok pa življenje stremi k ravnovesju.

Kako najti ravnovesje med enakostjo in pravičnostjo? Nekateri skupnosti štartajo s predpostavko, da bodo vsi nagrajeni enako. Mi enakosti ne enačimo s pravičnostjo.

Kako nagrajevati, da bo pravično? To je eno ključnih vprašanj, na katera mora odgovore poiskati vsaka skupnost. Kako npr. gojiti, ceniti in nagraditi strokovnost in izkušnje?

Kakršne koli prihodke že imamo, znotraj naše skupine se lahko namenimo, da bomo pravični (fair).

Raziskave kažejo, da je še sprejemljivo razmerje v nagradah 1 : 3.

Odpotokodno mrežno povezovanje ter sodelovalni individualizem (odnosne infrastrukture) vs. kolektivizem

Mi podpiramo maksimalni individualizem – medtem ko hkrati delujemo skupno. Povezuje nas skupna (kolektivna) identiteta; izredno pomemben je ugledni kapital, ki ga kot skupnost imamo: zaradi ugleda pridobivamo vire, pogodbe itd. Prav tako je pomembna raznolikost ugledov znotraj skupnosti.

Odprto vs. zaprto (mrežno sodelovanje vs. tekmovanje)

Nevladne organizacije in skupnosti velikokrat tekmujejo za razpisane vire denarja. Kaj ko bi se raje povezale in nastopale kot konzorcij – torej sodelovale namesto tekmovale?

Neposredno (offline) vs. digitalno komuniciranje (online)

Najti je potrebno ravnovesje oziroma en način dopolnjuje drugega. Približno 30 % ljudi v Evropi ima odpor do digitalnih poti komuniciranja.

Če delujete zlasti lokalno, potem digitalno komuniciranje ni nuja. Če pa želite biti globalno povezani s skupnostmi, ki rešujejo podobne izzive kot vi, potem pa je dobro izrabiti tehnološke možnosti.

Kozmo vs. lokalno kot »kozmolokalno«

Povezati obe ravni: delovati lokalno, hkrati pa se povezovati s podobnimi akterji na globalni ravni za večji učinek, učenje iz izkušenj in znanja drugih, skupno razvijanje platform itd.

2) Odziv na predstavitve Michela Bauwensa

Kateri inovativni načini upravljanja so bili izpostavljeni v Michelovi predstavitvi?

- Skupnostni statut ('ustava'): nudi svobodo znotraj jasnih okvirjev sodelovanja.
- »Leaderlessness« - brezvodenje: skupine deluje kot jam session zelo ubranega jazzovskega ansambla, v katerem se inštrumenti v vodilnih vlogah izmenjujejo in dopolnjujejo; konstelacije se spreminjajo glede na naloge.
- Upravljanje virov: pomembno je imeti strukturne in nestrukturne dohodke.
- Prispevno računovodstvo.
- Relacionizem kot združni individualizem.
- Kozmolokalno delovanje.
- Najti pravo ravnovesje med vznikanjem pobud in strateškim načrtovanjem.

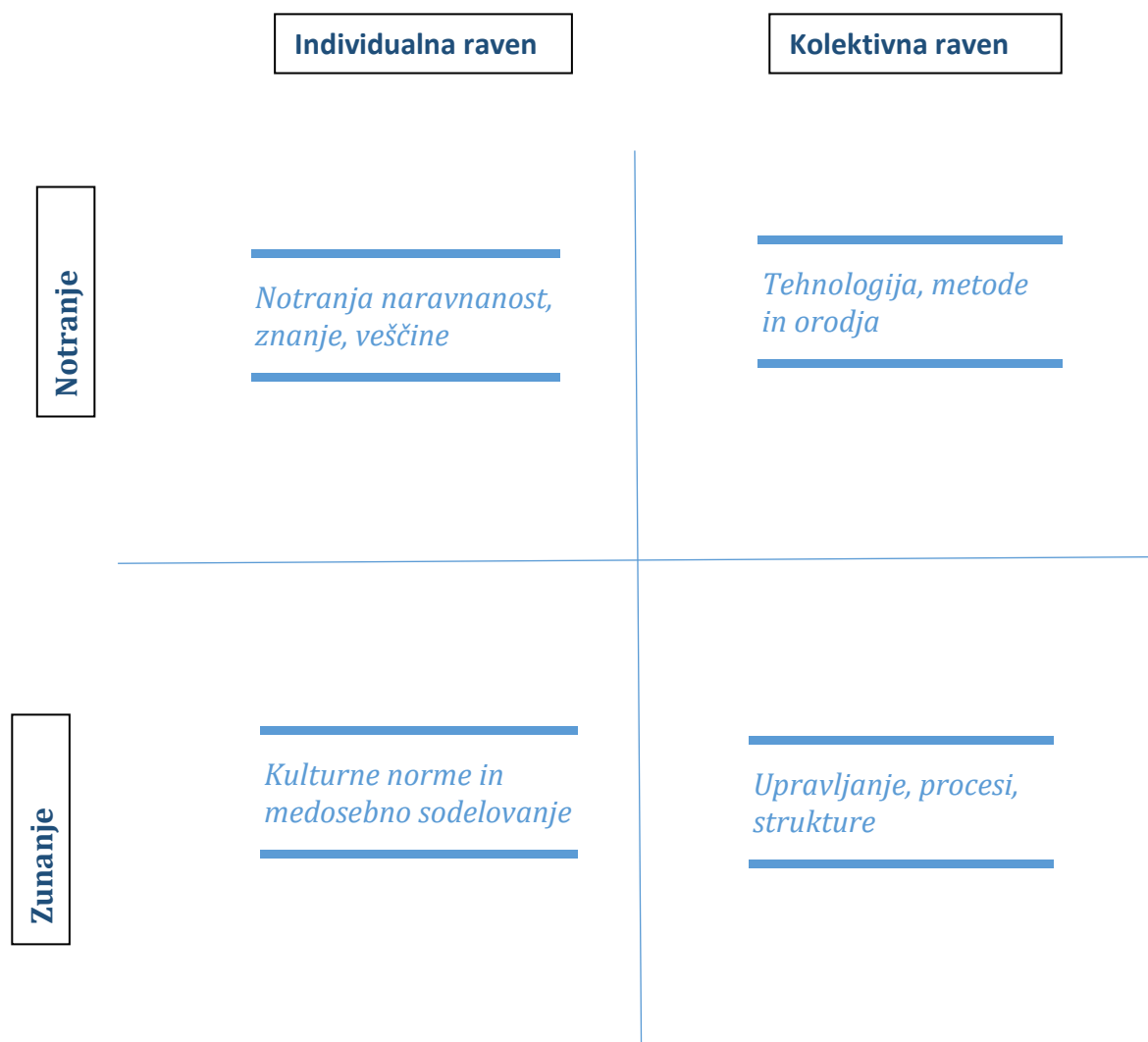
Kako lahko tehnologija in orodja prispevajo k razvoju sodelovalne ekonomije?

- Uporaba digitalnih orodij: odprtokodne rešitve; wiki; Loomio kot orodje za soodločanje.
- Skupnostni statut ('ustava') kot orodje: zbirke skupnostnih načel, ki označujejo okvire sodelovanja.

Kaj ste razbrali o kulturnih normah za uspešno sodelovanje v sodelovalni ekonomiji?

- Jasna načela sodelovanja.
- Vodja je spodbujevalec.
- Horizontalno sodelovanje.
- Solidarnost.
- Souporaba (avtomobilov itd. ...).
- Zaupanje kot temelj sodelovanja.
- Delovati družbeno odgovorno.
- Identificirati in razreševati organske napetosti – iz njih se rojeva nova vrednost.
- Upoštevati lokalno okolje in kulturne razlike.

3) Kompetence koordinatorjev skupnostnih projektov



Znotrajosebna kompetentnost

- Pogum
- Miselnost obilja
- Osebni zgled: skladnost govora in dejanj
- Prožnost in upravljanje stresa
- Odprtost in učljivost
- Sodelovalnost
- Inovativnost
- Avtonomno mišljenje
- Uravnovešenje svobode in odgovornosti
- Zmožnost preskušanja, tveganja, učenja iz neuspehov
- Zmožnost živeti s paradoksi in negotovostjo
- Intuicija

Tehnološka in metodološka kompetentnost

- Moderiranje (facilitacija) skupinskih procesov soustvarjanja
- Izbira ustreznih tehnoloških rešitev glede na konkretne potrebe ciljnih skupin
- Komplementarna uporaba neposrednega in digitalnega komuniciranja
- Zmožnost predvidevanja razvoja in vpliva tehnologij na (so)delovanje
- Poznavanje in uporaba odprtokodnih programskih orodij

Upravljavska kompetentnost

- Sistemsko mišljenje
- Vizionarstvo
- Strateško mišljenje
- Predvidevanje scenarijev prihodnosti
- Osnove razvoja organizacij
- Poznavanje in implementacija ustreznih načinov odločanja glede na kontekst

Medosebna in kulturna kompetentnost

- Ustvarjanje spodbudnega in motivacijskega prostora za samoiniciativnost in sodelovanje
- Deljeno voditeljstvo
- Zmožnost slišanja, upoštevanja in vključevanja idej sodelavcev
- Sočutje
- Aktivno poslušanje
- Iskanje sinergij v različnosti
- Prepoznanje sposobnosti in talentov sodelavcev
- Zmožnost povezovanja
- Veščine preobražanja konfliktov
- Mediacijske veščine

UMANOTERA
Slovenska fundacija za trajnostni razvoj



EKO SKLAD
SLOVENSKI OKOLJSKI
JAVNI SKLAD



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OKOLJE IN PROSTOR

Projekt sofinancirata Eko sklad, j.s. in Ministrstvo za okolje in prostor.

Projekt izvajata organizaciji Umanotera, Slovenska fundacija za trajnostni razvoj in Focus, društvo za sonaraven razvoj, sofinancirata pa ga Eko sklad, Slovenski okoljski javni sklad in Ministrstvo za okolje in prostor.