

## Organizații Bazate Pe Valori

### Care sunt principalele lor caracteristici și valori?

### Cum poate modelul unei organizații bazate pe valori să fie susținut în timp?

Elaborat de Tools for Citizens Core și Co-Creators Teams în iunie 2018

#### Prefață:

Acesta nu este un manifest. Ceea ce prezentăm aici nu este rezultatul unei mișcări care se reunește și deliberază asupra unor valori și principii comune. Este încercarea de a înțelege un fenomen pe care îl experimentăm și care ne preocupă, despre care credem că poate fi esența unei noi realități sociale puternice. Calitatea de bază a ceea ce numim „organizații bazate pe valori” este că acestea sunt înrădăcinate mai degrabă în principii decât în structuri rigide și că procesul de organizare în jurul acestor principii prezintă un model de transformare pozitivă la nivel individual, comunitar și la nivel social mai larg.

Cele șapte aspecte descrise aici au fost colectate pe baza experienței dezvoltării organizațiilor și inițiativelor societății civile din Grecia. Cu toate acestea, materialul cuprinde experiențe și din alte contexte. Vedem persoane active în aproape fiecare colț al lumii explorând modele de organizare bazate pe valori și, odată cu aceasta, conștientizând faptul că fac parte dintr-o transformare la scară globală. Aspirația noastră este să sprijinim această conștiință și să conectăm punctele acestei mișcări incipiente pentru a crea împreună un viitor uman, just și durabil.

În fiecare dintre următoarele descrieri ale celor șapte aspecte ale organizațiilor bazate pe valori, există mai multe subpuncte. Fiecare dintre aceste descrieri ale subpunctelor este un citat de la un actor al societății civile. Numeroasele puncte de vedere care au fost colectate de-a lungul procesului de co-creare a instrumentelor cu actorii societății civile din Grecia oferă un mozaic colorat a ceea ce înseamnă a fi o organizație bazată pe valori în această nouă realitate socială.

 IMPLICAREA COMUNITĂȚII

## 1. Poziția antropocentrică\* : Libertatea de a-ți crea propria viață

Modelul bazat pe valori este înrădăcinat în ideea libertății universale - autonomia și dreptul individual al fiecărei persoane de a-și dezvolta viața în funcție de nevoile și dorințele sale.

- *„Acest model se bazează pe libertate - ceva care a existat în Grecia Antică și a fost abolit odată cu creștinismul.”*
- *„A fost Estetica existenței - fiecare persoană își vedea viața ca pe o operă de artă, care putea fi dezvoltată și modelată în funcție de dorința fiecărui individ. Înseamnă un mod de libertate și căutarea personală și culturală a fiecărei organizații de a-și găsi propria cale și identitate.”*
- *„Autonomia, capacitatea de autodefinire, înseamnă să ai creativitatea de a-ți alege propria viață și de a-ți proiecta propriile acțiuni.”*
- *„Acest sistem este antropocentric, ceea ce înseamnă că oamenii au dreptul la existență și la ființare.”*
- *„Valoarea de bază este Anthropos, dar include și poveștile și călătoriile fiecărui om și ceea ce poartă fiecare dintre noi.”*

\* Termenul „Antropocentric” are o semnificație specială în contextul filosofic grec - aceasta nu este o afirmație despre faptul că oamenii sunt coroana creației.

## 2. Dinamica sistemului social: Concentrarea pe relațiile umane

O dimensiune cheie pentru înțelegerea și dezvoltarea organizațiilor bazate pe valori este rețeaua dinamică a relațiilor sociale. Perspectiva sistemelor vii implică faptul că fiecare grup, fiecare organizație, fiecare comunitate și fiecare societate poartă ideile și resursele pentru o dezvoltare pozitivă în interiorul lor. Organizațiile bazate pe valori sunt ghidate de o încredere profundă în relațiile umane. Concentrându-se pe relațiile adaptative în cadrul comunităților, mai degrabă decât pe structuri rigide, acestea sunt facilitate și fluide, uneori fiind mai degrabă mișcări locale decât organizații clasice.

- *„Abordarea mecanicistă față de sistemele vii”.*
- *„Există o rețea interconectată de relații cu toată viața și suntem interdependenți unul de celălalt.”*
- *„Este vorba de relații umane și de concentrare asupra relațiilor umane”.*
- *„Un sistem de relații este singurul lucru care îi poate identifica provocările și soluțiile și unde se poate face schimbarea.”*

### 3. Transformarea: Punctul de plecare pentru o lume nouă

Scopul organizațiilor bazate pe valori apare dintr-un moment de criză care este transformator. Pionierii acestor modele prosperă în îmbrățișarea iubitoare a necunoscutului. Misiunea lor se referă adesea la explorarea unor noi practici și idei pozitive, mai degrabă decât la o luptă împotriva vechiului sistem stabilit. Nu se așteaptă ca sistemul să remedieze lucrurile și nu vor să fie remediați de sistem. În loc de metrici cantitativi și numere ca obiective și extinderea strategiilor, acestea se concentrează pe crearea unui proces durabil și pe măsurarea rezultatelor calitative în cadrul învățării evaluative.

- „Există potențial în criză dacă putem fi deschiși față de criza respectivă.”
- „Aceasta este o colecție de instrumente pentru a fi utilizată în perioade de schimbare, în perioade de transformare, când trecem de la o stare cunoscută către o stare necunoscută. Ne poate ajuta să recunoaștem și să navigăm în această tranziție.”
- „Sprijiniți colaborarea și acțiunea într-un moment de necunoaștere.”
- „Teoria schimbării în două bucle: nu luptăm cu vechiul, creăm noul - activism bazat pe explorarea și pionierarea noului. Pornim de la premisa că situația actuală nu funcționează!”
- „Schimbarea are loc întotdeauna la margine sau la periferie, acolo unde două sisteme se întâlnesc.”
- „La baza ei, cred că toate acestea au legătură cu îmbrățișarea necunoscutului. Cred că necunoscutul atrage temeri - să te apleci într-un proces în care scopul nu este foarte clar - asta ne poate speria. Dar aici nu căutăm soluții specifice bazate pe ceea ce fac alții. Nu asta facem aici. Cauza a fost deconectată de rezultat. Deschiderea unui proces este pentru a găsi soluții complet noi, inovatoare.”
- „Activismul, altul decât reacția la vechiul sistem, ar trebui să aibă și un element creativ, iar asta facem aici: încercarea de a crea ceva nou.”
- „Trecem de la concentrarea asupra rezultatului la concentrarea asupra procesului și de la cantitate la calitate. În acest nou sistem, nu totul este măsurat prin cifre. Există multe instrumente cu ajutorul cărora vă puteți măsura impactul în termeni calitativi și care respectă, de asemenea, beneficiarii.”
- „Acest lucru înseamnă să avem un echilibru între ceea ce este produs (rezultat - că există productivitate) și o concurență sănătoasă (fair-play), deci suntem mai eficienți și mai buni în calitate.”

### 4. Scop dual: Conectarea dezvoltării personale și a dezvoltării sociale

Organizațiile bazate pe valori sunt atât platforme pentru dezvoltare socială, cât și pentru dezvoltare personală. Ele sunt construite pe conștientizarea faptului că schimbarea începe în noi și că abilitatea noastră de a ne angaja în dezvoltarea internă ne permite să organizăm procese în lumea din jurul nostru. Acestea încorporează practici de acțiune și reflecție care explorează suprapunerea nivelului individual cu cel colectiv.

- „Creați un spațiu pentru ca oamenii să poarte conversații și să înțeleagă cum trebuie să se schimbe.”
- „Conectarea dezvoltării personale cu cea a dezvoltării sociale.”
- „Dinamica dintre individ și colectiv și modul în care fiecare îl îmbogățește pe celălalt.”
- „Dansul dintre individ și colectivitate - face legătura dintre scopul tău interior și scopul exterior (schimbă-te mai întâi pe tine însuși).”
- „Cât de mult țin în afara mea în raport cu cât pot ține în mine.”
- „Esențial este că membrii tuturor acestor cooperative se află într-o căutare interioară și pot oferi toate abilitățile pe care le au. Respectă cine sunt și ce pot oferi. Cum vă puteți dezvolta și găsi abilitățile, dorințele și rolul în cadrul echipei, astfel încât acest lucru să fie și eficient și de impact?”
- „Cum putem include mai multe cunoștințe (cunoștințe despre cine ești, de unde provii și care este povestea ta; nu este doar cunoaștere din experiență).”
- „Conectați mediul macro cu mediul micro. Să vedem care este modelul ideal al societății civile și să privim societatea civilă în miniatură din fiecare organizație.”
- „Particip într-o cooperativă - acesta este și un training. Îți crești cercurile sau le faci mai mici, astfel încât să crească din nou. Toate acestea sunt un lucru viu, tu oferi baza și apoi ele se mișcă de la sine pentru că mecanismul este în viață.”
- „Procesul de îmbrățișare a necunoscutului are nevoie de un cadru, atât la nivel individual, cât și colectiv. Are nevoie de timp și spațiu. Are nevoie de un colectiv cu concepția că nimeni nu este în plus și nimeni nu mai rămâne pe dinafară. Fiecare contribuie în mod egal, atâta timp cât găsim calea pentru ca acest lucru să se întâmple.”



## 5. Participare radicală: Auto-organizare într-o abordare DIY (do it yourself)

Abordarea bazată pe valori este incluzivă și încurajează auto-organizarea la toate nivelurile. Toată lumea este capabilă și invitată să contribuie în funcție de posibilitățile și mijloacele pe care le are la dispoziție. În acest proces, obiectivele individuale și colective nu sunt considerate contradictorii: angajamentul și responsabilitatea sunt alimentate atât de un scop comun în comunitate, cât și de pasiunile individuale. Participarea are un prag scăzut: diferențele (implicarea remunerată și voluntară, rolurile de bază și periferice, conducerea și subordonații) nu sunt bariere în calea contribuției și recunoașterii. Pasiunea și responsabilitatea sunt principiile de bază ale organizării.

- „Toată lumea are cunoștințe cu care poate contribui.”
- „Resurse: există deja destule și știm deja ce trebuie să știm: nu este vorba despre experți care ne spun cum să facem lucrurile.”
- „Pragmatic: folosește tot ce poți folosi.”
- „Auto-organizează-te în jurul unui scop.”
- „Pasiunea și responsabilitatea (principiile spațiului deschis).”
- „Participare, asumarea responsabilității, joc de rol.”
- „Dacă faceți parte din aceasta, vocea voastră ar trebui să fie auzită - participarea este o înclinație naturală a omului.”
- „Participanții la acțiuni sunt participanți la procesul decizional.”
- „Nu facem distincția între munca plătită și cea neremunerată. Oamenii care participă. Pe aceștia ne concentrăm: participarea angajaților include pe cei care lucrează, plătiți sau neplătiți, oricine contribuie în orice mod și din orice poziție.”

## 6. Dinamica de jos în sus: Descentralizarea puterii

Organizațiile bazate pe valori explorează modele de luare a deciziilor, comunicare și flux de lucru care reduc la minimum dezechilibrele de putere. Modul lor de bază de deliberare este de jos în sus. Rolurile de conducere sunt partajate, bazate pe sarcini și dinamice. Interacțiunile interne și externe ale părților interesate - inclusiv cele cu finanțatori - sunt concepute pentru a încuraja relațiile, co-modelarea și co-crearea.

- „Dacă privim conducerea din perspectiva unui rol, pentru mine este un rol ca toate celelalte. Evoluază. Astăzi cineva va juca acest rol. Măine o altă persoană. Întregul va proteja acest proces.”
- „Descentralizarea puterii”.
- „Drepturile politice și financiare sunt distribuite în partea de jos. De exemplu, nu există mari diferențe salariale.”
- „Mici inițiative care încearcă să se schimbe și să se îmbunătățească - societatea civilă venind de jos în sus.”
- „Participarea angajaților la deciziile unei organizații - luarea deciziilor colective.”
- „Valoarea de bază a democrației în aspectul politic.”
- „Co-modelare, co-creație - aceasta înseamnă că nu există minoritate sau majoritate. Co-creând ceva, fiecare devine participant la orice decizie și, prin urmare, își asumă responsabilitatea care i se potrivește. Procesul de co-creare este foarte important. Rezultatul va fi asumat de toți.”
- „Oricât avem nevoie de finanțatori, și ei au nevoie de noi. Există modalități de a sparge această dinamică de putere.”
- „Îndepărtarea de finanțatori - dezvoltarea de noi activități, produse, pentru a atinge independența financiară și a crea locuri de muncă.”

## 7. Colaborare: Mersul către o conștiință colectivă

O perspectivă bazată pe aprecierea valorilor recunoaște potențialul și necesitatea colaborării. În contextul unui sistem care încurajează concurența și încadrează diversitatea ca o problemă, organizațiile bazate pe valori se străduiesc să fie ancorate în valori precum solidaritatea și respectul. Ele explorează strategiile cu impact colectiv și sunt deschise pentru oportunități de învățare în rețele mai mari (trans-locale).

- *„Sprijin pentru colaborare, astfel încât să putem acționa în momente în care nu știm cum.”*
- *„Colectiv suntem mai inteligenți.”*
- *„Lucrul cu pluralitatea, diversitatea și chiar polarizarea.”*
- *„Coexistență: învăț să respect diferențele, învăț să ascult, învăț să las din ego-ul meu pentru a-l explora pe „Celălalt”. Pentru ca acest lucru să se întâmple, trebuie să mă regăsesc.”*
- *„Trecerea de la a concura unul împotriva celuilalt la a concura unul lângă celălalt.”*
- *„Unul dintre cele mai de bază elemente este acela de a trece de la a concura unul împotriva celuilalt la a concura unul lângă celălalt - modul în care conviețuim și modul în care lucrăm cu individul și colectivul.”*
- *„Solidaritatea colectivă”.*
- *„Rețele/comunități locale și schimburi de experiențe pentru învățare trans-locală.”*

## 8. Concluzie: De ce este nevoie?

Este evident că modelul bazat pe valori necesită noi modalități de organizare și relaționare între noi și lumea din jurul nostru. Este nevoie să învățăm noi abilități de colaborare, să dezvoltăm noi roluri și practici de conducere și să împărtășim noi perspective. În esență, este nevoie de noi aranjamente structurale, astfel încât cele mai bune practici să poată fi pionierate și împărtășite. Cea mai importantă, însă este nevoia de încredere în procesul de transformare și o deschidere către călătoria de dezvoltare personală. Nu toată lumea este pregătită sau dispusă să meargă în această călătorie. Fără a exclude, organizațiile bazate pe valori trebuie să adune și să implice oameni care împărtășesc pasiune și curaj pentru căutarea unei transformări profunde. Prin aceste platforme comune, aceștia se pot conecta apoi la alți actori și pot atinge impactul în contextul lor social mai larg.

- *„Pentru a avansa în acest model este nevoie de instruire.”*
- *„Este nevoie de abilități de conducere.”*
- *„Modele/ concepte pentru identificarea de noi perspective de pus în practică.”*
- *„Diferite moduri de organizare (tipare organizaționale).”*
- *„Cum asigurați participarea celor cărora, chiar și într-un mediu de susținere, le este greu să împărtășească ceea ce au?”*
- *„Într-o lume ideală, „toți împreună” ne afectează pe fiecare dintre noi. Dar nu trăim într-o lume ideală. Deci, unii vor alege să nu aparțină unui proces de cooperare, vor alege un alt mod. Trebuie să ținem cont de faptul că unii vor rămâne implicați, iar alții vor pleca.”*