

FERRAMENTAS COMUNIDADE: TRANSPARÊNCIA, EQUIVALÊNCIA E EFICÁCIA

Diana Leafe Christian explica como que os benefícios da utilização sociocracia em comunidades são, especialmente quando comparado com o uso de consenso. Este artigo foi publicado no segundo semestre de 2013 questão da revista Comunidades, setembro de 2013, e é serializado em blogs e outras fontes de Internet, incluindo boletim ecovilas www.EcovillageNews.org

No início, a pergunta me perplexo. Eu estava dando uma apresentação informal em sociocracia uma manhã em um telhado coberto de grama-edifício em Findhorn, na Escócia. Sociocracia (que significa "governança por pares", também chamado de "Governança Dinâmico" em os EUA) é um processo de auto-governança de todo o sistema e um método de tomada de decisão.

A apresentação foi para a Nova Findhorn Association (NFA), uma rede de amigos locais, vizinhos, empresas, organizações sem fins lucrativos e projetos influenciados por e / ou afiliada de uma forma ou de outra com a Fundação Findhorn.

Iniciada em 1962, em uma caravana (trailer) Parque na costa do norte da Escócia, Findhorn era famoso originalmente para a orientação espiritual de seus fundadores sobre como trabalhar com a natureza em seus jardins. A Fundação Findhorn, uma organização sem fins lucrativos fundada em 1972 para oferecer educação espiritual e ecológico para os residentes e convidados, foi o primeiro membro da Associação Novo Findhorn, e integral para a criação da Associação em 1999. Juntos, a Fundação, a Associação Nova Findhorn, ea rede mais ampla de vizinhos Findhorn filiados e amigos que vivem e trabalham nas proximidades são muitas vezes referidos localmente "a Findhorn Foundation Comunidade", mas geralmente conhecida internacionalmente como simplesmente "Findhorn".

Fui convidado pela Associação para conduzir um workshop manhã introdução sociocracia para um pequeno grupo de Conselho (tabuleiro) Membros. John Buck, o homem que introduziu sociocracia para o mundo de fala Inglês, tinha dado duas oficinas sociocracia patrocinado pela Associação em Findhorn, nos últimos dois anos, o grupo tinha começado recentemente, utilizando dois métodos sociocracia em suas reuniões. Eu fui convidado para fazer uma apresentação, porque, enquanto alguns membros do Conselho queria sociocracia, outros sentiram incerto sobre isso e mais recentes membros do Conselho não tinha sido exposta a ele.

A pergunta que eu não tinha certeza de como responder ao veio de um membro do Conselho que perguntou se o uso da Associação de sociocracia pode não diminuir função espiritual do grupo e impacto. Sociocracia, disse ela, não parece reconhecer ou apoiar os princípios espirituais sobre os quais se baseou Findhorn. Para entender melhor, perguntei se ela estava preocupada que a Associação usando simplesmente um governo secular e método de tomada de decisão como sociocracia pode puxá-los longe das razões espirituais profundamente importantes que eles estavam lá, em primeiro lugar? Sim, disse ela, que era a sua preocupação.

De repente, inspirado, eu disse que, quando as pessoas fazem jardinagem em Findhorn, além de sintonizar-se com os espíritos das plantas, eles também usam as paletas e ferramentas seculares garfos-pá que, no entanto, ajudá-los a realizar o seu propósito espiritual, enquanto jardinagem. E isso sociocracia é semelhante: é uma ferramenta que pode ajudar um grupo, não importa a sua finalidade, a forma mais fácil e harmoniosamente alcançar aquele objectivo. E para todos os momentos em que um grupo pode ser menos sintonizados um com o outro por algum tempo, seu uso contínuo de sociocracia como um método de governança poderia servir como uma rede de segurança para ajudá-los a trabalhar de forma eficaz, até que retornou a um estado mais sintonizados novamente. Sorrindo novamente, o agente disse que o que ela queria. Outro membro do Conselho era cético, disse ele, como ele favoreceu o caminho Findhorn tradicionalmente decide as coisas: ter tempo para afinar silenciosamente uns com os outros em primeiro lugar e, em seguida, usando um consenso. Ele queria preservar a democracia e não adotar um método que pode reduzir a justiça ou igualdade. Mas, no final da manhã, ele estava sorrindo também, como ouvir sobre as noções básicas de sociocracia tinham aliviado as suas preocupações. Na verdade todos os participantes estavam sorrindo, e eu também.

Três aspectos de uma saudável, próspera comunidade

Eu recomendo sociocracia para as comunidades e organizações similares, porque eu acho que, quando praticada corretamente, ela tende a resultar em mais harmonia e boa vontade de usar a tomada de decisão por consenso, muitas vezes o faz. Vejo processo de governança do grupo, incluindo o seu método de tomada de decisão, como poderosamente influenciando e ajudando manifesto o que eu acredito que são três aspectos cruciais e que se reforçam mutuamente de uma alimentação saudável, próspera comunidade.

Um aspecto que eu chamo Comunidade Glue - tendo tempo para fazer atividades prazerosas comuns que tendem a gerar sentimentos de gratidão e confiança, e que também tendem a criar o "hormônio do prazer" oxitocina. Pesquisas mostram que a oxitocina no sangue gera sentimentos de confiança e de gratidão para com as pessoas uma é com, embora possa ser experimentada simplesmente como "sentir-se bem." E estes sentimentos levam uma pessoa a secretar oxitocina na corrente sanguínea, mantendo a "sentir-se bem" ir por toda a atividade compartilhada agradável.

Assim, refeições comunitárias, tarefas de trabalho compartilhados, canto, dança, percussão, tocando música, jogos ou esportes, meditação em grupo, noites de contação de histórias, descrevendo emocionalmente

aspectos significativos da vida da pessoa para amigos e colegas, a tomada de decisões em conjunto de forma harmoniosa e eficaz, realizando objetivos da comunidade - todos tendem a produzir esses sentimentos do grupo. E isso - a boa vontade, o sentido de "nós" ou "espírito de comunidade" - é como ter um bom crédito ou um "sistema imunológico comunidade" de confiança e de boa vontade.

Quanto mais confiança e boa vontade de uma comunidade, a forma mais eficaz os seus membros podem responder e resolver conflitos quando se trata-se. Quando uma

comunidade baseia-se em uma comunidade abundante, pode ser mais fácil simplesmente falar uns com os outros de forma simples e descobrir como resolver as coisas.

Um segundo aspecto, uma próspera comunidade saudável, na minha opinião, é bom processo e habilidades de comunicação. Enquanto isso é óbvio para a maioria comunitaristas experientes, a necessidade de essas habilidades torna-se óbvia, mais cedo ou mais tarde, em comunidades mais recentes também. Por "capacidade de comunicação", quero dizer como as pessoas falam umas com as outras, tanto em grupos e reuniões e um a um. Por "conhecimentos sobre o processo", quero dizer os membros maneiras reunir especificamente para conhecer melhor uns aos outros, considerar idéias, compreender as emoções uns dos outros ou distúrbios, ou discutir e resolver conflitos.

Hoje em dia eu recomendo o que eu acredito que são os dois métodos de comunicação e de processos mais eficazes para as comunidades: Comunicação Não-Violenta, uma maneira em que as pessoas falam com outras pessoas que tende a criar um senso de conexão entre as pessoas e reduzir os conflitos e círculos restaurativos, um conflito método de resolução semelhante em alguns aspectos a Comunicação Não-Violenta.

O terceiro aspecto, Gestão de Projetos eficaz, é óbvio para fundadores de comunidades bem sucedidos e profissionais cohousing mas muitas vezes menos óbvio (ou mesmo invisível) para pessoas mais idealistas ou contraculturais. É composta das maneiras uma comunidade cria e mantém a sua personalidade jurídica (s); os caminhos que financia, compras, e fisicamente desenvolve a sua propriedade (incluindo, por exemplo, a contratação de qualquer profissional de fora para o projeto ou trabalho de construção, contabilidade, design do site, ou outros trabalhos); organiza e controla as finanças da comunidade interna e exigências trabalhistas membros; atrai, processos e orienta novos membros, e mantém os documentos da comunidade, políticas e decisões.

Estas são todas as ações que as empresas bem organizadas ou organizações sem fins lucrativos usam também. Cedo ou tarde os membros de novas comunidades aprendem que completa gestão clara, e bem organizada é necessário não só para fundar sua nova comunidade, mas também para mantê-lo com sucesso.

Eu acredito que esses três aspectos da comunidade se reforçam mutuamente. Se um grupo tem uma comunidade abundante, por exemplo, as pessoas tendem a se sentir conectado o suficiente e harmoniosa o suficiente para que a maior parte do tempo eles vão se dar bem e não precisa falar assim com cuidado, e provavelmente terá menos resolução de conflitos, bem. Mas se reserva um grupo de uma comunidade é baixo, talvez porque ainda não percebem o quanto é importante ou não têm tempo suficiente para programar as atividades do grupo agradáveis com bastante frequência - eles podem ter de escolher suas palavras com mais cuidado, e pode precisar para resolver conflitos de maneira mais formal e com mais frequência.

Da mesma forma, se um grupo tem uma gestão eficaz do projeto, o sentimento de realização que vai se sentir quando as pessoas experimentam a comunidade se movendo em direção as suas metas pode criar mais uma comunidade - aumentar seus sentimentos

de confiança e de gratidão e reduzindo assim a necessidade de formas super-cuidadosos de falar e de sessões mais freqüentes de resolução de conflitos. Mas, se uma comunidade é gerido mal - por exemplo, se eles perdem oportunidades importantes; experiência inesperada ou um preparado-para problemas legais, snafus contabilidade, ou escassez de recursos financeiros; perder documentos ou registros das decisões da reunião - isso pode criar raiva, ressentimento, culpa, vergonha e desmoralização, o que naturalmente corrói sentimento de confiança e conexão do grupo. Um grupo nesta situação irá, mais uma vez, a necessidade de falar um com o outro com mais cuidado e, provavelmente, terá de resolver os conflitos com mais freqüência também. (Eu aconselho grupos para ir para todos os três, é claro.)

Como Governança eficaz ajuda a Comunidade prosperar

Governança comunitária, na minha opinião, está no centro de todos os três aspectos da comunidade saudável - e os benefícios de gestão eficazes e aumenta todos os três. Por "governança" Quero dizer, como o grupo organiza o seu tempo e tarefas de trabalho, gere o seu dinheiro, e compartilha suas informações - juntamente com o seu método de tomada de decisão para decidir essas coisas.

Quando pergunto grupos que o seu método de governança é e eles respondem "consenso", eu suponho que eles estão confundindo "como" eles tomam decisões com "o que" eles fazem-lhes sobre. Somente métodos de tomada de decisão, tais como consenso-com-unanimidade, o Consenso Método N Street, a votação por maioria regra, a votação absoluta, etc não especificar a forma como o grupo pode organizar e gerenciar a si mesmo ou que as decisões que possam fazer sobre isso.

A comunidade realiza seu gerenciamento de projetos por meio de seu processo de governança. Sua governança é a maneira que efetivamente organiza a sua legalidade, finanças, construção, processo de adesão, a política de contribuição do trabalho, como coleta e gerencia seus documentos, políticas e decisões, e assim por diante. Na minha opinião, uma governação eficaz está no centro de uma comunidade saudável.

É por isso que eu acredito que usando um método de governança como sociocracia absolutamente contribui para os três aspectos, uma comunidade bem sucedida saudável. Usando sociocracia para a comunidade pode, na minha opinião, não só eliminar algumas das conseqüências não intencionais do uso de consenso (como é praticada em comunidades mais intencionais), mas também pode ajudar uma comunidade prosperar. (Eu recomendo Holacracy como um método de governança também, mas ele tende a ser mais caro do que sociocracia para aprender. Ele foi projetado para empresas e é comercializado a eles e com prego.)

Transparência, equivalência e eficácia. . . e os "Três Pais de sociocracia"

Sociocracia em sua versão moderna foi criado pelo engenheiro holandês elétrico, inventor, e cibernética especialista Gerard Endenburg na Holanda na década de 1970. Como um menino que participou da famosa Escola Comunidade Quaker na Holanda, liderada pelo renomado pacifista holandês Kees Boeke, em que as decisões escolares foram feitas por professores e alunos que utilizam consenso Quaker de estilo. Depois de se formar na

faculdade Endenburg trabalhou para o ramo de Holanda Phillips Electronics, onde ele inventou o orador plana usado em portas de carros e telefones celulares.

Como mencionado, Endenburg focada em cibernética, a ciência da comunicação e controle. Comunicação e controle acontece naturalmente quando você andar de bicicleta - constantemente ajustando às exigências de tudo o que está acontecendo, momento a momento. Você ajusta continuamente o peso do corpo sobre o quadro da bicicleta, ajuste a direção do guidão, pedal mais rápido ou mais lento, mudar de marcha ou aplicar os freios como você se continuamente informações sobre a posição da moto no espaço através de seu sentido proprioceptivo e por aquilo que você vê e ouve . Seu "loops de feedback" são os ajustes contínuos que você faz para manter a moto na posição vertical e indo em direção ao seu destino.

Endenburg também lia muito em ciência, matemática e filosofia. Ele foi especialmente influenciada por aprender sobre sistemas de auto-organização, e como tudo na natureza tende a se auto-organizar ... incluindo pessoas. Ele projetou sociocracia para sua empresa, Endenburg Elektrotechnik, ser uma organização mais harmoniosa, com base nos valores da transparência, da equivalência de voz e eficácia.

Então, eu gostaria de dizer sociocracia tem três "pais": consenso Quaker de estilo (que aparece especialmente no método de sociocracia "Consentimento tomada de decisões"; engenharia, cibernética, e loops de feedback (utilizado nas propostas), e Nature, especialmente auto- sistemas de organização (refletido em seus círculos e duplas ligações método governança "). (Parte II deste artigo, Inverno de 2013 problema, vai cobrir a governança, Círculos e Double-Links. eo método de tomada de decisão de aprovação.)

"Plan-Implementar-avaliar" loops de feedback

Assim como usamos constantemente loops de feedback, quando andar de bicicleta, qualquer engenheiro vai nos dizer que de medição, avaliação e aprendizagem de como um produto realmente executa na vida real, por campo testando-o muitas vezes, ajuda a garantir que ele faz o que é projetado para fazer e funciona bem. Um primeiro engenheiro planos (desenhos) do produto, implementa o design, medidas e avalia o produto, uma vez que é feito, e modifica-lo conforme necessário. Assim, o desenvolvimento de produto responde e se ajusta às condições em realidade - o que pode ser muito diferente do que o que estava previsto na fase de planejamento. Assim, também, para uma comunidade intencional. Um plano começa como uma proposta em uma reunião. Depois de aprovar a proposta ou uma versão modificada do mesmo, o grupo implementa a proposta, colocando-o em prática.

Medição e Avaliação de Propostas

Entretanto, ao usar sociocracia, há um terceiro passo - medir e avaliar a proposta implementada, e modificá-lo, se necessário. Assim, uma proposta, quando possível, inclui os critérios com os quais serão posteriormente avaliadas (incluindo medição numérica, se possível e desejável) e as próximas datas em que o grupo vai fazer isso. Os critérios e as futuras datas de medição / avaliação estão incluídos no texto da própria proposta. Quando possível, as propostas implementadas são considerados modificáveis ou temporária - uma

experiência, se quiserem - como o grupo pode decidir mais tarde para alterá-lo ou até mesmo desmantelá-lo e voltar para o que eles tinham antes ou tentar outra coisa. (Alteração de uma proposta implementada mais tarde é muito mais fácil com o método de sociocracia "Consentimento Tomada de Decisão" do que quando se utiliza um consenso, conforme descrito na Parte II, no Inverno 2013 edição.)

Digamos, por exemplo, um comitê queria criar uma biblioteca na construção da comunidade. Então, eles apresentar uma proposta de um conjunto de prateleiras em um local específico na construção de uma comunidade, e observe que irá construir as prateleiras, o que vai custar e onde o dinheiro virá, e quem vai organizar e manter a biblioteca. A proposta pode ter os seguintes critérios para posteriormente avaliar e mensurar o projeto: As pessoas doam livros para a biblioteca? Será que eles confira livros? Podem encontrar os tipos de livros que eles querem? Será que eles devolver os livros a tempo e em boas condições? São voluntários da biblioteca mantendo as prateleiras limpo e ordenado a cada semana?

Em cada uma das datas de reuniões pré-agendadas futuras para a avaliação da proposta implementada, o novo projeto de biblioteca seria avaliado e medido pelos membros de acordo com esses critérios, bem como a quaisquer outros critérios que o grupo pode pensar no momento. Novos critérios podem ser adicionados à lista para futuras avaliações. Se alguns aspectos da biblioteca não estão funcionando bem, como, por exemplo, as pessoas não estão retornando livros sobre o tempo, os participantes da reunião que fazem a avaliação pode rever a política de biblioteca, talvez através da criação de uma nova forma de lembrar as pessoas a devolver os livros .

Ao utilizar sociocracia, as pessoas já sabem que pode modificar qualquer futuro implementado proposta de ajustamento como ele funciona na realidade do dia-a-dia. Como os engenheiros criativos com um projeto sobre uma prancha de desenho, eles sabem que tem que experimentar em condições da vida real para ver como ele realmente funciona antes que eles sabem que vai funcionar.

As pessoas também podem alterar as datas de épocas de avaliação futuros, movendo-os para cima, aumentando o número de avaliações, diminuindo-os, impedindo-os por completo, ou adicionar novos tempos de avaliação mais tarde, dependendo do que eles descobrirem como eles respondem à forma como as circunstâncias reais impactar seu proposta implementada.

"Bom o suficiente para agora", "Safe suficiente para tentar"

Assim, porque a maioria das propostas mais tarde pode ser modificado ou removido, os membros da comunidade não precisa de "apoio" ou sentem que devem "aprovar" a proposta - mas simplesmente estar disposto a tentar. A proposta não precisa ser perfeita, mas apenas "bom o suficiente para agora", "segura o suficiente para tentar." (Enquanto verdade da maioria das propostas, que não é verdade de um tempo de sim / não questões, tais como a fixação do vazamento telhado súbita ou não corrigi-lo. Em casos como estes, o grupo tenta fazer o melhor que pode ser feito para resolver a necessidade

imediate, com o conhecimento e recursos disponíveis. e futuras avaliações, neste caso, do novo telhado, pode informar futuras decisões semelhantes .)

O plano de implementar-avaliar modelos e propostas que precisam apenas ser "bom o suficiente para agora" confere três benefícios. Primeiro, o grupo pode ajustar e modificar uma proposta implementada para se manter atualizado com as circunstâncias da vida real, como um ciclista ajustar o seu corpo sobre o quadro e ajustar o guidão e velocidade de pedalada para atender as condições existentes. Assim, uma proposta implementada pode melhorar ao longo do tempo, de modo que os vários projectos e processos de uma comunidade pode se tornar cada vez mais eficaz.

Em segundo lugar, essa liberdade e flexibilidade permite que uma comunidade de tentar coisas que não pode normalmente risco para a maioria das propostas, porque sempre pode mudá-lo ou descartá-lo mais tarde.

Em terceiro lugar, sabendo que eles podem facilmente mudar uma decisão sobre o futuro tem um efeito benéfico sobre o clima e a energia de uma reunião, especialmente quando uma proposta é complexo ou controverso, como o grupo pode relaxar e sentir-se confiante por considerá-lo. Isto está em nítido contraste com o processo de tomada de decisão por consenso, especialmente quando há uma proposta controversa ou complexo.

"Avaliar e Responder" versus "prever e controlar"

Qualquer treinador consenso irá confirmar que o consenso é um processo inerentemente conservador, porque pela própria natureza de como funciona o consenso favorece acordos que o grupo já fez. Enquanto não há nenhuma razão para que os critérios de avaliação / medição de uma proposta posterior e as datas para fazê-lo não poderia ser incluído em uma proposta de consenso, não é provável que a proposta poderia ser mudado facilmente. Vamos dizer que um grupo usando consenso tem uma proposta complexo ou controverso para fazer algo novo ou mudar alguma coisa. Eles podem modificar a proposta - talvez várias vezes ao longo de várias reuniões - para atender às diversas preocupações antes de todo mundo (exceto apartes suporte) compromete-se a aprová-la. No entanto, ele pode ter sido tão demorado e tão negociação e compromisso para finalmente aprovar árdua e tomadas, que é difícil para o grupo a imaginar passar por tudo isso de novo, a fim de alterá-lo algumas semanas ou alguns meses depois . É por isso que, quando se considera uma proposta em consenso, há muita pressão no grupo para A pressão é muito pior quando uma proposta é complexo ou controverso porque parece que tanto está em jogo "acertar." - Eles É melhor fazê-lo maldito-quase perfeito agora.

Isso cria a energia e vibrações de "prever e controlar" - ou seja, o grupo tem que tentar prever como a proposta implementada vai jogar fora na vida real, e controlar todos os fatores previsíveis que podem entrar em jogo antes do tempo. Ao utilizar sociocracia, no entanto, ao contrário do consenso, o grupo não precisa clarividência prever o futuro da proposta implementada ea gama de fatores que afetam então. Em vez disso, eles só precisam esperar e ver o que acontece em seguida, ajuste a decisão se for necessário. Ao invés de colocar-se através do modo estressante de "prever e controlar" eles podem relaxar no modo consideravelmente mais simples e mais fácil de simplesmente esperando

para ver o que acontece, avaliar e medir o que encontram, e, em seguida, responder de forma apropriada. Assim, eles só precisam de "avaliar e responder" em vez de "prever e controlar." "Avaliar e responder" ao invés de "prever e controlar" remove a pressão sobre o grupo para fazer a proposta maldita-quase perfeita.

Esta, a capacidade de relaxar, se sentir confiante, e sentir-se livre para tentar coisas novas e experimentar é uma das melhores razões para uma comunidade de usar sociocracia, na minha opinião.

Tudo isso é por isso que eu defendo sociocracia como um método de governação eficaz para ajudar uma comunidade prosperar.

Como observado anteriormente, Parte II incidirá sobre como sociocracia funciona: como as comunidades que utilizam sociocracia organizar-se em círculos e ligações duplas, o método de "tomada de decisão consentimento", como objeções não são blocos, mas presentes para um círculo, e por "tirania da minoria" não pode realmente acontecer em sociocracia. Ele vai tocar em cinco processos de reunião, a formação de novas propostas para seleção de pessoas para os papéis, que todas as decisões uso consentimento. Ele vai considerar os desafios do uso sociocracia incorretamente, o que funciona bem eo que não funciona para as comunidades de aprendizagem e implementação de sociocracia, como o consentimento de tomada de decisão é semelhante e diferente do consenso, as habilidades de facilitação e métodos comuns a ambos, e a semelhanças e diferenças entre sociocracia e Holacracy.

Enquanto isso, eu ouvi que a Associação Nova Findhorn é continuar a implementar sociocracia em suas reuniões, e John Buck ensinou outra oficina sociocracia lá em outubro. Estou tão feliz!

Diana Leafe Christian, autor de criar uma vida juntos e Finding Comunidade e editor de Ecovilas (EcovillageNews.org), fala em conferências, oferece consultas e conduz oficinas internacionalmente. Um ex-treinador de consenso e agora sociocracia trainer, Diana especializada no ensino sociocracia às comunidades, e tem ensinado em os EUA, Reino Unido, Suécia, França e Quebec.

Veja www.DianaLeafeChristian.org