

ГРУПОВА ДИНАМИКА

ГЛАВА 9



В почти всички групи, които се опитват да работят за промяна, може да се появи някаква трудност в комуникацията. Вероятно в някакъв момент ще има разногласия и дори конфликт. Не позволявайте на това да ви обезсърчи, то е част от живота на групата и има много инструменти и трикове за справяне с тези проблеми. Бъдете готови това да се случи и да се справите с търпение и разбиране.

ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА РАЗЛИЧИЯТА

Бъдете гъвкави в начина, по който подходите към груповата работа, така че всеки да може да участва пълноценно. Например бъдете подготвени за хора, които пристигат с различни очаквания относно поведението на срещи например: колко официални трябва да бъдат, колко дълго трябва да говорят хората, колко приемливо е да изразяват гнева си, когато сте афектирани. Може да отнеме време, за да се научите да работите заедно. И ако нечий стил е различен от вашия, това не означава, че той „греша“!

Освен това имайте предвид различните личности, способности и компетенции, които съществуват във вашия екип. Някои членове например може да са много запалени по проекта и да отнемат времето и пространството на другите да изразят мнението си.

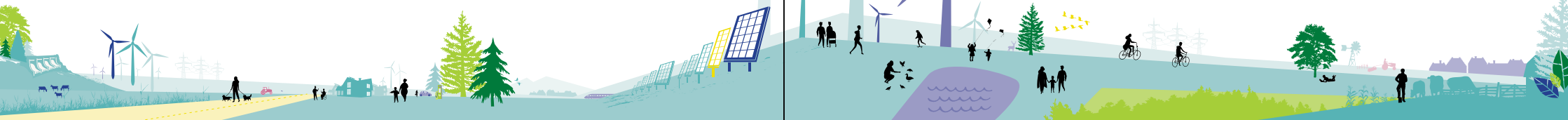
ДИНАМИКА В ГРУПАТА

Чудесен начин да установите граници и правила за работа е да се споразумеете за основен устав, наречен например „Препоръки за работа“, в който решавате като група как искате да работите заедно. Връщайте се към текста периодично и не забравяйте да го споделяте с новите членове.

Може да възникнат конфликти относно визията, ако някой иска проектът да работи с подкрепата на определена партия, а други в групата не одобряват този подход. Важно е винаги да отделяте време, за да се справите с изникващите неща като група и да приемете, че всеки ще трябва да направи компромис в даден момент. Също така е важно да разберете, че хората носят товар от личния си живот или навици от предишни групи. Не приемайте нещата лично, но намерете начини да накарате групата да продължи напред. Наличието на съгласуван набор от ценности и насоки за групата също може да бъде много полезно.

Групите се създават, защото хората имат повече сила, когато са заедно – независимо дали целят да спрат открития добив на въглища, или да поставят слънчеви панели на общинските покриви. Понякога обаче властта е неравномерно разпределена в групата. Това не е изненадващо, тъй като отразява нашето разделено общество, неравностойно и конкурентно. Намирането на нови начини на поведение може да отнеме цял живот.

Понякога властта ще бъде съзнателно дадена на отделни лица: групата избира комитет, който ще взема решения от името на други например. Властта може също да бъде делегирана за конкретна задача, например някой с опит в кетъринга може да бъде назначен за главен готвач в кампанията за набиране на средства. В някои случаи индивидите заявяват власт без съзнателното съгласие на групата. Това често отключва проблемите. Бъдете наясно с неофициалната власт и как тя се разпределя във вашата група.



ГРУПОВА ДИНАМИКА ГЛАВА 9

СПИСЪК ЗА ОТМЯТАНЕ



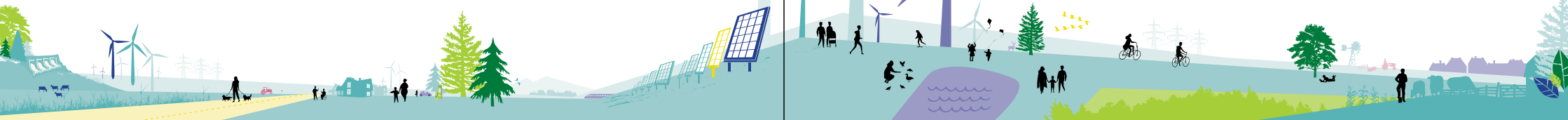
СПИСЪК ЗА ОТМЯТАНЕ | БАЛАНС НА СИЛИТЕ В ГРУПАТА

- Развийте навика да забелязвате и изчиствате дисбаланса в силите. Решавайте проблемите отрано.
- Помислете как да насърчите останалите в общността, за да участват и те във взимането на решения. Стимулирайте ги да изразяват мнението си и да задават въпроси. Ако опитате това и те все още не изглеждат ангажирани, пробвайте да намалите малко своята собствена активност и вижте какво ще се случи.
- Бъдете готови да предизвиквате хората. Как най-добре да направите това зависи от много фактори. Ако се чувствате наранени, уязвими и ядосани, имате право да го кажете, независимо дали някой може да започне да се оправдава, или да не хареса начина, по който го заявявате. Показването на чувствата ви също може да им помогне да видят въздействието на поведението си.
- Помислете какво ще бъде лесно да чуе другият човек. Особено ако предизвиквате някого с поведение, породено от привилегия, която споделяте. Въздържайте се от опити да доказвате, че сте по-политически съзнателни или „прави“. Подходът със състрадание и признаване на собствените грешки може да помогне на хората да чуят какво им казвате.
- Някои хора може да не се чувстват комфортно да споделят притесненията си пред целия екип: имайте предвид това и се уверете, че лидерството във вашия екип означава редовно да се свързвате с тези хора.

Енергийните проекти на общността представляват точно толкова изграждане на общност, колкото и изграждане на вятърна турбина или друг вид енергийна инфраструктура. Очаква ви дълъг процес, бъдете търпеливи и състрадателни и бъдете готови невинаги да получавате това, което искате.



Екипът на Ecopower посещава вятърна турбина на техния съседски кооператив Vents du Sud във Валония. © Ecopower cv



ПОДДЪРЖАНЕ НА ГРУПАТА ГЛАВА 10



Както вероятно вече разбирате, изграждането на енергийна общност отнема време. Това не е кампания, която можете да осъществите за една нощ. Винаги е така, когато се опитвате да създавате дълбока и трайна промяна. Това означава, че вашата група ще трябва да бъде силна, за да продължи да работи заедно.

В предишната глава споделихме съвети за справяне с проблемите: добре е да сте подготвени и да приемете, че понякога ще има проблеми. Въпреки това дори в привидно здрава група е добре да подхранвате екипния дух и да се уверите, че полагате активни усилия, за да поддържате хората ангажирани и вдъхновени и да привличате нови хора в основния си екип.

Ако се присъедините към съществуваща обществена енергийна група, (което почти винаги е по-ефективно от стартирането на собствен проект от нулата), прекарайте няколко месеца, за да наблюдавате как работят нещата и каква е вече съществуващата култура. Обърнете внимание на това кой

е щастлив и кой може да има желание да напусне скоро по каквато и да е причина. След това можете да започнете да правите предложения и да работите с хора, които са отдадени на екипа.

Можете да разгледате съвети от групи, които организират общности и имат дълга история на работа за овластяване в своята общност. Можете да намерите ресурси по тази тема на уебсайта на *Leading Change Network* или да разгледате работата на Маргарет Ледуит (Margaret Ledwith) или Саул Алински (Saul Alinsky).

Едно от най-важните неща е хората да останат вдъхновени и да помнят защо работят заедно. Както казва Урсула от кооператива *OurPower* в успешната история от следващата глава: „Най-вдъхновяващото нещо е да постигнем промяна. Не можете да го направите сами, но ако имате доверен, целенасочен екип от хора, които се познават добре, можете да промените енергийната система заедно“.

ОСНОВНО ЯДРО

ОТ ЛИДЕРИ

Най-добре е да мислите за вашия основен екип от хора като група от лидери, работещи заедно. Опитайте се да гарантирате, че отговорността за достигане до различни части на вашата общност е споделена между екипа. Някой може да има добри контакти с фермерите или да бъде лидер сред местната общност от фермери. Друг – да е активен родител в местното училище и да бъде уважаван като лидер в тази част от общността.

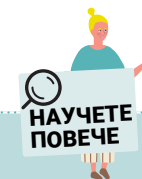
Ние говорим за лидерство, което е свързано с улесняване и овластяване на останалите, за разлика от такова, което е свързано с грубо държание или чиято мотивация е сила и власт над другите. Според нас лидерството се изразява в отговорността да се грижиш нещата да се случват и нови хора да се присъединят към групата. Лидерството е в основата на добрата организация. Развивайте го у себе си и го подкрепяйте в другите.



Един добре организиран проект не може да постигне успех само с един лидер. Изисква се основен екип от лидери. Уверете се, че имате 4-12 души, които поемат отговорност и подкрепят всички други. Добрият основен екип е като снежинка – с всеки нов член достига до другите в общността, която след това може да достигне до повече хора. Тя трябва да е силна точно както снежинката. Не се страхувайте да мислите за себе си като за лидер и за начини да усъвършенствате собственото си лидерство. Как подкрепяте другите да се чувстват пълноценни в рамките на проекта? Можете ли да поемете повече отговорност, за да се уверите, че всички усещат движението напред и вдъхновението?

ПОДДЪРЖАНЕ НА ГРУПАТА
ГЛАВА 10СПИСЪК ЗА ОТМЯТАНЕ | ИДЕИ ЗА
ПОДДЪРЖАНЕ НА ВАШИЯ ЕКИП

- За да напредвате, ще ви трябва основен екип от хора, които се подкрепят. Отделете време, необходимо за изграждане на вътрешно доверие.
- Намерете правилния ритъм на срещи за вашата група (например всеки месец).
- Уверете се, че срещите са добре организирани и не продължават безкрайно. Ако са твърде дълги и неефективни, ще изгубят хората. Това е сигурен начин да намалите мотивацията и да изгубите хора от групата.
- Уверете се, че на всяка среща се водят подробни бележки и се споделят с всички.
- Постигнете съгласие като група, че всеки прави това, с което се е ангажирал. Напредъкът към вашите цели е от решаващо значение, за да държите всички въодушевени. Дори да не създадете общостен енергиен проект веднага, е добре да се гарантира, че винаги има усещане за импулс в групата.
- Имайте предвид, че повечето членове на екипа ще имат задължения извън проекта – като например училище, работа или други грижи. Да бъдеш част от проект е допълнителна задача, която може да бъде трудна за хората.
- В допълнение към срещите, планирайте общи дейности, в които членовете на екипа могат да се забавляват заедно. Това може да действа като почивка от тежката работа. Все пак всички вие заслужавате да се възнаградите за предприемането на действия за демократизиране на енергията!



Видео на тема „Организиране и лидерство“. <https://www.youtube.com/watch?v=dkP4V3602IE>

Как активистки групи могат да поселят доверие, грижа и устойчивост помежду си. <https://briarpatchmagazine.com/articles/view/be-careful-with-each-other>

Соларният клуб събира хърватски граждани, които искат да научат повече за слънчевата енергия и как да използват нейния потенциал в техния дом и местна общност. © Solar Club

