

HATI-SOS

HARD TIMES - SOFT SKILLS

Pořádání větších akcí zdola



Průvodce pro lektory a
lektorky

Pořádání větších akcí zdola

Průvodce pro lektory a lektorky

.....

Tato brožura byla publikována v roce 2024 jako část mezinárodního projektu **Hard Times – Soft Skills (HATI – SOS)**, který byl financován Evropskou unií v rámci programu Erasmus+ a realizován následujícími organizacemi:

Ekumenická akademie, ekumakad.cz
Fundacja EkoRozwoju, fer.org.pl/en/
Profilantrop, profilantrop.org/en/home/
RIPESS Europe, www.ripess.eu
Utopia, nova.utopia.sk

Autoři a autorky: Bernadett Both, Wojtek Mejor, Aneta Osuch, Maroš Prčina, Eva Říečanská, Andrea Rodríguez Valdés, Karolína Silná, Peter Vittek, Arkadiusz Wierzba

Editor: Maroš Prčina

Grafická úprava: Maroš Prčina

Vydavatel: Ekumenická akademie, z. s, Nad Vršovskou horou 88/4,
Praha 10, 101 00, Česká republika

Publikováno v roce 2024

ISBN: 978-80-87661-60-4



Tato práce je licencována podle Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International. Chcete-li zobrazit kopii této licence, navštivte <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Funded by
the European Union

Financováno Evropskou unií. Zde vyjádřené názory představují pouze názory autorů a autorek a nemusí nutně odrážet názory Evropské unie nebo programu Erasmus+. Evropská unie ani orgán poskytující podporu za ně nemohou nést odpovědnost.

OBSAH

Dovednosti pro svět založený na solidaritě a vzájemné péči	3
Úvod k této publikaci	6
Tipy pro lektory a lektorky	
Propojte událost s hodnotami SSE	7
Jak se organizovat	10
Jak se definuje „driver“	13
Jak uspořádat dobrou schůzku	14
Užitečné metody pro rozvoj organizačních kapacit	
Dvě pravdy a jedna lež	19
Stoj na hlavě	20
Péče o sebe a udržitelný aktivismus	22
Metoda jeden na jednoho (One-on-one)	25
Rolová hra o inkluzivním rozhodování	26
Uspořádejme festival nebo panelovou diskuzi!	30
Příklady dobré praxe	
Rozhovor o II. Fóru potravinové suverenity v Polsku	33
(Ne)konference o nerůstu	40
Závěr	42
Partneři projektu	43



Dovednosti pro svět založený na solidaritě a vzájemné péči

O projektu Těžké časy – měkké dovednosti

Život na naší planetě dnes čelí několika vzájemně propojeným krizím, které jsou důsledkem převládajících společenských vztahů. V posledních desetiletích se navzdory intenzivnímu úsilí milionů lidí organizovaných v emancipačních sociálních hnutích nepodařilo negativní trendy zvrátit. Nerovnosti mezi lidmi se prohlubují, klimatická krize se zhoršuje, biodiverzita mizí a autoritářství a militarismus jsou na vzestupu. To vše nás vzdaluje od světa, v němž je ústřední hodnotou úcta k životu, svoboda a rozmanitost, a od společnosti, v níž se všem žije dobře. Pozdní kapitalismus si může udržet svou legitimitu pouze tím, že lidmi manipuluje, vyvolává strach a vede válku proti rozvoji utopického myšlení. Liberální představitelství byla uchválena mantrou „neexistuje žádná alternativa“ a záplavou dystopických příběhů. Progresivní vize univerzálního lidského rozvoje byla redukována na samoúčelný proud technologických inovací, které představují reálnou hrozbu pro zachování života. Hledání skutečných alternativ však nezmizelo a v „těžkých časech“ se stává nutností.

Sociální solidární ekonomika staví blahobyt celé biosféry nad touhu po zisku či akumulaci moci a bohatství.

Mezi úspěšné strategie, které emancipační a antiautoritářské hnutí od nepaměti používá, patří prefigurativní politika: snaha vytvářet reálné utopie či ostrovy pozitivní deviace jako zóny, v nichž se již dnes, uprostřed starého, nespravedlivého a depresivního světa, vytváří a v každodenní praxi uskutečňuje svět konviviální (1) budoucnosti, svět bez škodlivých hierarchií, autoritářství a útlaku.

1 Sociální kritik Ivan Illich, který vytvořil termín konvivialita, aby popsal žádoucí lidské vztahy v postkapitalistické společnosti, definoval tento pojem jako osobní svobodu realizovanou prostřednictvím vztahů vzájemnosti s ostatními lidmi. Konviviální formy organizace či technologie neredukují život na výrobu a spotřebu, ale posilují spolupráci a vzájemnou komunikaci. Viz např. <https://econation.one/blog/ivan-illich-and-conviviality/>.

Součástí této tradice je solidární ekonomika (2). Tvoří ji rozmanité organizace, iniciativy a projekty z celého světa, které pracují většinou zdola, aby dosáhly radikální demokratické změny (nejen) ekonomických vztahů. Blaho celé biosféry staví nad touhu po zisku či hromadění moci a bohatství. Zásady, kterými se řídí, jsou od tohoto cíle odvozeny. Patří mezi ně boj proti všem formám útlaku a podpora rasové a sociální spravedlnosti, demokratické organizování a rozhodování, odmítání speciesizmu a úcta ke všemu živému, vzájemná pomoc a péče o sebe i druhé, vzájemné vzdělávání a učení se mezi vrstevníky, zapojení do aktivit hnutí a spolupráce s organizacemi a iniciativami, které jsou součástí hnutí.

Organizace a iniciativy solidární ekonomiky čelí v důsledku převládajících společenských vztahů řadě výzev. Pracují v nepřátelském prostředí utvářeném a regulovaném elitářskou ideologií (neo)liberalismu a s lidmi, kteří do ní byli socializováni. Cestou ke změně strukturálních podmínek je organizování uvnitř hnutí a spolupráce jednotlivých organizací a budování podpůrné infrastruktury. Způsob, jak se zbavit toxických návyků, spočívá ve vytvoření nové kultury spolupráce, komunikace a vzájemné péče v rámci našich organizací a hnutí. Chtěli jsme využít našich zkušeností a přispět k tomu, aby se aktéři solidární ekonomiky mohli s výše uvedenými výzvami snáze vypořádat. Proto jsme vytvořili ukázkové programy školení měkkých dovedností, které jsou nezbytné pro posílení celého hnutí solidární ekonomiky, jeho jednotlivých organizací, ale i konkrétních lidí podílejících se na jeho rozvoji. Školení jsme pak vyzkoušeli v praxi. Poznatky z testování jsme zapracovali do našich původních návrhů a shrnuli je v publikaci *Měkké dovednosti pro lepší svět*. Kromě toho jsme vytvořili speciální školení pro aktivisty určené lidem, kteří se podílejí na organizaci větších akcí, při nichž se setkávají, navazují kontakty a plánují společné aktivity nebo sdílejí zkušenosti s iniciativami solidární ekonomiky. Vyzkoušeli jsme jej také v praxi a společně s účastníky tohoto školení jsme připravili Středoevropské fórum solidární ekonomiky v maďarské Budapešti. Tipy a poznatky z tohoto procesu jsme shrnuli v další publikaci v podobě příručky pro organizátory. Během naší společné práce a také díky spolupráci s mnoha aktivisty jsme si opakovaně uvědomili, že průřezovým tématem a dovedností, kterou musíme mít stále na paměti, je péče o sebe v kontextu kolektivní péče – péče o sebe a o ostatní

2 Podrobnější definici a popis různých forem solidární ekonomiky naleznete v naší publikaci *Budování solidární sociální ekonomiky*.

lidi v hnutí. Je nesmírně důležitá pro prevenci vyhoření, které naše hnutí značně oslabuje. Zároveň si však musíme vždy uvědomovat, že měkké dovednosti, které se naučíme společně používat, bychom měli vždy využívat k vytváření nové kultury a bezpečného prostředí pro všechny, nikoliv nových forem hierarchie, vykořisťování a útlaku. Věříme, že se nám společně podařilo k tomuto cíli přispět.



Demonstrace Fridays For Future v Praze, 2023. Foto: Petr Zewlakk Vrabec

Výstupy z projektu si můžete stáhnout na adrese:
<https://www.socioeco.org/hati-SOS>

Úvod k této publikaci

Tento manuál je vyvrcholením společného úsilí vyplývajícího z diskusí konaných v Praze v červnu 2023 v rámci projektu HATI-SOS. Slouží jako průvodce pro školitele a školitelky, kteří se věnují podpoře pořádání akcí a setkání, které se řídí principy sociální solidární ekonomiky (SSE).

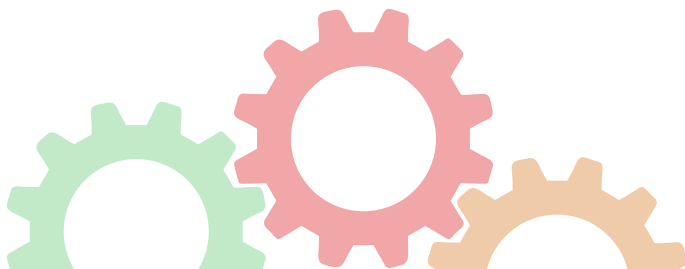
V neoliberální společnosti charakterizované soutěživostí mezi jednotlivci a rozmáhající se úzkostí je víc než kdy jindy potřeba kvalifikovaných facilitátorů a facilitátorek, kteří se dokážou orientovat v různých perspektívách, podporovat péči o sebe a usnadňovat sdílené rozhodovací procesy. Tato publikace je navržena tak, aby vám jako školitelům a školitelkám pomohla vybavit účastnictvo (aktivisty*ky, členstvo organizací, nevládních organizací, sdružení atd.) sadou základních znalostí pro organizaci akcí založených na hodnotách SSE a uvědomovat si měkké dovednosti nezbytné k vytvoření poutavé, inkluzivní a působivé události.

V jádru SSE se klade důraz na vzájemnost, spolupráci a spravedlivé rozdělení moci a zdrojů. Skrze tuto optiku a s ústřední myšlenkou tohoto hnutí, kterou je obrana života, budeme v tomto průvodci procházet různými typy i konkrétními metodami, které můžete využít ve vašich seminářích. Nakonec se budeme moci začíst do příkladů praxe: obzvláště o druhém Fóru potravinové suverenity v Polsku, ale také o první české Nerůstové (ne)konferenci.

Dovednosti a perspektivy, které představujeme, odrážejí různorodé postřehy a zkušenosti sdílené během diskusí v Praze a obecně ve všech fázích projektu. Navíc jsou nezbytné pro vytváření inkluzivních prostorů, kde účastnictvo cítí možnost zapojit se, spolupracovat a spoluutvářet smysluplnou změnu.

Nesnažíme se poskytnout kompletní návod, ale spíše poukázat na hlavní principy, přizpůsobitelné různým kontextům a dynamice účastnictva. Zároveň chceme podpořit vás – lektory a lektorky, abyste organicky reagovali na účastnictvo a vyladili své semináře co nejlépe tak, aby byly pokud možno pokryty potřeby účastníků a účastnic.

Zveme vás, abyste na těchto stránkách objevili soubor shromážděných tipů a metod. Pojďme společně kultivovat prostředí, kde se daří solidaritě a kde se kolektivní akce stávají katalyzátorem sociální spravedlnosti a udržitelného rozvoje.



Tipy pro lektory a lektorky

Pokud je vaším cílem podpořit kolektiv, aby vlastními silami uspořádal rozsáhlou akci, doporučujeme zaměřit se v rámci vašeho semináře více na praktická cvičení než na frontální prezentace plné teorie. K rozvoji dovedností pro organizaci akce potřebují účastníci a účastnice dostatek prostoru a času, aby zkusili akci začít plánovat a reflektovali své procesy. I když skupina, kterou školíte, není skutečným kolektivem, který hodlá společně zorganizovat akci, ale spíše náhodnou skupinou aktivistů a aktivistek, může jim cvičení v plánování akce – třeba i té imaginární – hodně prospět. Pamatujte, že to, co aktivně prožívají, bude mít mnohem větší dopad na jejich proces učení, než když jim bude poskytnut seznam informací, byť cenných. Pokud však cvičení ukotvíte v dobrém teoretickém základě, bude ještě hodnotnější. Stojíte tedy před nelehkým úkolem najít správnou rovnováhu mezi teorií a praxí.

Propojte událost s hodnotami SSE

Není dobrý nápad začít budovat lepší svět z cihel vyrobených z vykořisťování, konkurence, chamtivosti a ničení. Proto navrhujeme diskutovat s účastníky a účastnicemi školení o hodnotách sociální solidární ekonomiky a o tom, jak by je začlenili do akce samotné a do plánování a organizace. Zkuste podnítit přemýšlení směrem k možnosti, že plánovaná událost může být prostorem, kde se utopie stane normou. Nejde jen o to odlišit se od konvenční události. Úroveň, na které se radikální a regenerativní hodnoty stávají nedílnou součástí akce, je to, co ji odlišuje od na zeleno nabarvených akcí firem s hlavním cílem vydělat. Nejde tedy jen o drobné krůčky ve zmenšení negativního dopadu na životní prostředí. Jedná se o začlenění konceptu nerůstu, budování smysluplných vztahů a prosazování regenerativních socioekonomických konceptů.

Zkuste podnítit přemýšlení směrem k možnosti, že plánovaná událost může být prostorem, kde se utopie stane normou.

Níže je uveden seznam tipů, které můžete použít s účastníky a účastnicemi během diskuse:

Vyberte si místo konání, které je součástí hnutí SSE

Pokud je to možné, vyberte místo, kde respekt k přírodě, lidským právům a potřebám je důležitější než finanční zisk. Pokud to jde, vyberte si místo, které vám umožní naplánovat část programu venku. Případně si alespoň naplánujte dostatek přestávek a volného času, který lze venku strávit.

Vytvořte bezpečný prostor pro účastníky a účastnice

Je důležité, aby se na místě konání akce cítili všichni v bezpečí. To znamená dát jasně najevo, že nebudete tolerovat útlak a násilí jakéhokoli druhu (rasistické, sexistické, LGBT+fobní, třídní atd.). Určitě to vyjádřete nahlas, ale především se vybavte nástroji a plány, abyste tomu zabránili, nebo abyste mohli reagovat, pokud se tak stane. Uvědomte si širokou paletu různých potřeb, které mohou mít účastnice a účastníci, zkuste se jich zeptat a zorganizovat jak náplň akce (dostupný formát), tak logistiku a uspořádání místnosti (dostupnost, speciální potřeby atd.).

Jídlo, které regeneruje

Vyberte si stravování, které se řídí (alespoň některými) udržitelnými postupy, jako je podpora potravinové suverenity, uzavírání smluv s místními ekologickými farmáři, zaměření na veganská jídla a používání minimálních nebo ekologických obalů. Někdy je nejlepší variantou zajistit si stravování vlastními kapacitami. Účastnictvo můžete zapojit i do výpomoci v kuchyni. Můžete také najít místní skupinu Food Not Bombs, se kterou můžete zkusit navázat spolupráci.

Udržitelná doprava

Povzbudte mezinárodní účastníky, aby k cestě na vaši akci využívali vlaky a autobusy. Letadla jsou až tou poslední možností. Poskytněte dostatek informací o půjčovnách kol a veřejné dopravě. Můžete také nabídnout možnost spolujízdy nebo stopování a vytvořit prostor pro koordinaci lidí, kteří mají cestu stejným směrem a mohli by sdílet automobil.

Zvyšte psychosociální povědomí

Velké události mohou představovat příležitost pro lidi s hrubým nebo obtěžujícím chováním. Takoví lidé si mohou myslet, že se ztratí v davu. Nedejte jim šanci! Můžete zorganizovat lidi s psychologickým výcvikem nebo alespoň skupinu dobrovolníků a dobrovolnic, kteří budou neustále na očích a může se na ně obrátit každý, kdo se nebude cítit bezpečně. Pro takové příležitosti je velmi užitečné mít klidný prostor, kam mohou lidé přijít a v klidu probrat svou situaci se členy této skupiny. Měli byste mít také základní lékárničku, abyste se vypořádali s některými menšími zdravotními problémy, a zamyslete se nad tím, jak ji udělat snadno dostupnou pro každého.

Snižování odpadu a třídění

První věc ohledně odpadu je zamyslet se, jak předcházet jeho vzniku, protože nejlepší odpad je ten, který vůbec nevznikl. Minimalizujte například plastový odpad poskytováním opakovaně použitelných nebo kompostovatelných alternativ pro nádobí, kelímky a nádoby. Ať děláte cokoli, dejte účastníkům možnost třídit odpad. Jasně pokyny mohou pomoci těm, kteří s tím nemají zkušenosti. Nezapomínejte na bio odpad! Místo toho, aby skončil na skládce, může z něj být pěkný kompost.

Snížení elektrické stopy

První věc, kterou je třeba zvážit, je: „Opravdu potřebujeme elektrický spotřebič?“ V případě potřeby použijte energeticky úsporné spotřebiče, LED osvětlení. Využijte každé příležitosti k využití a podpoře obnovitelných zdrojů energie.

Další praktické informace pro pořádání místních akcí naleznete také v naší další publikaci: *Příručka pro organizátorstvo*.



Jak se organizovat

Pořádání velkých akcí vyžaduje pečlivé plánování a koordinaci. Během školení naučte účastnictvo, aby uplatňovalo co nejdemokratičtější procesy rozhodování. Zde je seznam osvědčených postupů plánování a procesů pro velké zdola organizované akce:

Jasná vize a motivace

Definujte si účel a cíle akce, kterými se bude řídit veškeré plánování.

→ Viz také kapitola: **Jak se definuje „driver“**.

Síla zdola

Určete si svou organizační strukturu. Čím plošší a méně hierarchická bude, tím lepší vztah bude mít každý člověk v kolektivu k cíli a k ostatním v týmu. Volba horizontálního rozhodování na základě konsensu nebo souhlasu udržuje rovnováhu sil ve skupině. Omezením koncentrace moci získává váš kolektiv také odolnost v případě odchodu lídra nebo kooptaci organizace skupinou s opačnými hodnotami. Ale pamatujte, čím méně jste hierarchičtí, tím více rozhodnutí může být předloženo kolektivnímu plénu. Abyste se vyhnuli nekonečným poradám, vytvořte autonomní pracovní skupiny, které se zaměřují na různá témata nebo úkoly (např. logistika, program, jídlo, fundraising). Stanovte jasná pravidla, kdo nebo která skupina je za co odpovědná.

→ Viz také metodu **Inkluzivní rozhodování** v naší další publikaci: **Trénink měkkých dovedností: Modul 4**.

Síla komunity

Nezapomeňte, že vizi svého kolektivu můžete sdílet s ostatními. Budujte vzájemné vztahy s místními komunitami, podniky a organizacemi, abyste získali podporu a účast. Přijměte fakt, že různí lidé mají různé způsoby, jak se zapojit. Zkuste zahrnout ty, kterým se líbí vaše věc, ale nemají moc času být součástí vašeho týmu. Mnoho lidí ochotných pomoci s malými úkoly vám může pomoci značně rozložit pracovní zátěž. Motivujte je a ujistěte se, že všichni pracují na stejném cíli.

→ Viz také metodu **Jeden na jednoho** v kapitole **Užitečné metody pro rozvoj organizačních kapacit**.

Vyvážená komunikace

Udělejte ze skvělé komunikace normu. Informujte všechny prostřednictvím pravidelných aktualizací, schůzek a jasných komunikačních kanálů.

→ Viz také kapitolu **Jak zorganizovat dobrou schůzku** a také metodu **Organizace úspěšných schůzek, facilitace, moderování**, kterou naleznete v naší další publikaci: **Trénink měkkých dovedností: Modul 3**.

Nechte se vést svými emocemi, ale nenechte je řídit vaše činy. Když dojde ke konfliktu, hledejte nenaplněné potřeby (na obou stranách). Vyjasňující otázky jsou nezbytné, aby se předešlo nedorozuměním, a čas na zpětnou vazbu a reflexi vám dává příležitost vyhnout se chybám.

→ Viz také kapitolu **Nenásilná komunikace – zkoušejte a pečujte o sebe** v naší další publikaci: **Měkké dovednosti pro lepší svět** a také metody v naší další publikaci **Trénink měkkých dovedností: Modul 1 – Nenásilná komunikace**.

Rozpočtové dovednosti

Vytvořte si podrobný seznam výdajů a potenciálních příjmů, abyste zajistili finanční udržitelnost. Pokud je peněz málo, zaměřte se na silná partnerství a hledejte svépomocná řešení. Když se sejdou dobří lidé a skvěle se baví, nepotřebují mít všechno dokonalé a vymyšlené do detailu.

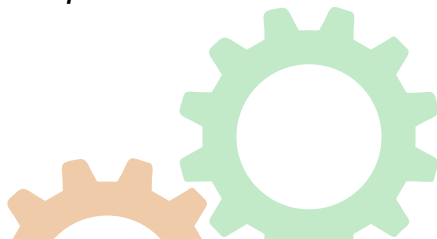
Logistika

Koordinujte výběr místa, občerstvení, půjčování vybavení, dopravu a další logistické aspekty.

Propagace

Definujte, koho se snažíte přilákat, a vypracujte strategii, jak toho dosáhnout.

→ Viz také kapitolu **Ať je plno!** v naší další publikaci: **Měkké dovednosti pro lepší svět**.



Nespoléhejte se jen na sociální síť. Nejdůležitější jsou lidé. Požádejte spřátelené organizace a lidi ve vaší širší komunitě, aby pozvání šířili ústně, e-mailem a na sociálních sítích. Identifikujte místa, která vaše cílová skupina navštěvuje, a zeptejte se prodejců na možnost vyvěšení plakátu o vaší akci. Pokud máte štědrý rozpočet, můžete využít i klasickou reklamu.

Bud'te připraveni

Identifikujte potenciální rizika a mějte plán, jak se vypořádat s nepříjemnými výzvami.

Péče o sebe na prvním místě

Se vším, co plánujete udělat, se zdá nevyhnutelné vložit veškerou energii do plánování a organizování. Někdy se může zdát, že bez energického nasazení se to všechno rozpadne a nic se neudělá. Ale není nic horšího než vyhoření nebo rozpad celého kolektivu po úspěšné akci. Abyste se tomu vyhnuli, zhodnoťte své osobní schopnosti, zaměřte se na rovnoměrné rozdělení práce a naplánujte si čas, kdy se vy i ostatní můžete o sebe postarat a odpočinout si.

→ Viz také kapitola **At' je plno!** v naší další publikaci: **Měkké dovednosti pro lepší svět.**

Pohled tam a zpět

Čas, který investujete do shrnujícího hodnocení po události a přemýšlení o tom, co proběhlo, vám otevře možnosti poučit se z vlastních chyb a vyladit své organizační procesy. V tomto případě se musíte zaměřit na vylepšení svých schopností aktivního naslouchání a zpětné vazby.

→ Viz také metody v naší další publikaci: **Trénink měkkých dovedností: Modul 2 – Aktivní naslouchání a poskytování a přijímání zpětné vazby.**

Někdy může dojít ke konfliktu během přípravy nebo akce samotné a pokud vám situace nedovolí jej vyřešit okamžitě, je dobré si na něj najít čas později – při závěrečném hodnocení po akci (tzv. debrífingu).

Co bude následovat? Řekněme, že se vám podařilo přilákat dobrou skupinu lidí a připravit skvělou akci. Určitě jste účastnictvo v mnohém inspirovali či k něčemu motivovali. Přemýšlejte o následném plánu, který pomůže dál rozvíjet vztahy a proměnit inspiraci v dobrou praxi.

Jak se definuje „driver”

„Driver“ je termín pocházející ze Sociokracie 3.0 (sociální technologie pro prohlubování participace a efektivity organizace) a označuje hlavní důvod, hnací sílu jakékoli akce, aktivity, projektu nebo organizace. Vychází z vnímání rozdílu mezi žádoucím stavem a skutečným, prožívaným stavem problému nebo jevů. (Pozn. překladatele – volně se dá použít "motiv", „motivace“).

Má specifickou strukturu:

- | | |
|---|---|
| <p>1. Co se děje?</p> <ul style="list-style-type: none"> • současná situace • vliv na organizaci | <p>2. Co je potřeba?</p> <ul style="list-style-type: none"> • potřeba organizace • dopad uspokojení této potřeby |
|---|---|

Příklad: „Driver“ pro mytí nádobí:

V kuchyni je nepořádek: nejsou tam čisté hrnky, dřez je plný nádobí a není možné rychle si uvařit kávu a vrátit se do práce. Potřebujeme kuchyň v použitelném stavu, abychom se mohli soustředit na svou práci.

„Driver“ může být považován za stejně důležitý jako vize nebo mise a strategie, ale dokonce jim předchází:

- Vize a poslání: **Co?** (...o co usilujeme, jakého stavu chceme dosáhnout?)
- Strategie: **Jak?** (...se tam dostaneme?)
- „Driver“: **Proč?** (...chceme jednat / realizovat projekt / řídit organizaci / zorganizovat setkání nebo akci / atd.)

Když je „driver“ formulován, můžeme najít způsoby, jak reagovat a organizovat svou práci a strategie kolem něj. Pomáhá zůstat na cestě, dělat správná rozhodnutí a rozlišovat mezi hodnotou a plýtváním:

- **hodnota**: vše (činnosti, rozhodnutí, vzorce chování, zvyky, organizační struktura atd.), co pomáhá reagovat na „driver“
- **odpad**: cokoli, co není nutné pro – nebo stojí v cestě – (efektivnější) reakci na „driver“

Pro více zdrojů a informací o Sociokracii 3.0 navštivte:
<https://sociocracy30.org/>.

Jak uspořádat dobrou schůzku

Jádrem SSE jsou demokratická a inkluzivní setkání. Jsou důležitým způsobem, jak se lidé setkávají za společným cílem. Právě tady se dělají demokratická rozhodnutí. Proto je nutné zajistit, aby každý a každá měli stejné slovo a stejný hlas, protože v SSE platí, že všichni jsou si rovni. Každá osoba musí být vyslechnuta, musí mít prostor klást otázky a vyjádřit své nápady a obavy. Pokud budou mluvit jen ti, kteří jsou zvyklí mluvit před ostatními nebo mají více zkušeností s vyjadřováním svých názorů, mohlo by to znamenat odklon od demokracie a menší zapojení ostatních.

Každé setkání je šancí k posílení skupiny a transformování mocenské dynamiky.

Proto je nutné naučit se organizovat a vést dobré, tedy inkluzivní a demokratické setkání. Vzhledem k tomu, že u organizování ze zdola není žádný šéf, hraje klíčovou roli facilitátor*ka (případně spolufacilitátorky). Ale v závislosti na účelu a velikosti setkání může být prvořadé (a praktické) další rozdělení práce a rolí.



Způsob, jakým facilitující osoba připravuje program a moderuje schůzku, je velmi důležitý. Je to role, která by neměla být ponechána pouze zkušeným (a stále stejným) osobám, této dovednosti by se měl naučit každý. Je to také jeden z prostředků, jak šířit a decentralizovat mocenské vztahy a dynamiku ve skupině a sdílet úkoly a práci rovnoměrně a rovnoprávně. To samozřejmě platí i pro další role a úkoly – zejména reprodukční práce a práce v oblasti péče by měla být rozdělena rovnoměrně. Uvědomte si, že dynamika moci je na schůzkách vždy přítomná, ať už ji vidíme nebo ne. Každé setkání je šancí na posílení skupiny a transformování mocenské dynamiky. Je důležité plánovat a facilitovat schůzky tak, aby se vytvářely příležitosti ke sdílení moci a k otevřené diskusi.

Setkání by mělo být dobrou zkušeností pro všechny účastníky a účastnice. To znamená, že důraz je kladen na zajištění možností pro všechny, koho se problém týká, aby, pokud chtějí, vyjádřili svůj názor, byli plně zapojeni do dění a byli součástí rozhodování. V ideálním případě všichni odchází ze setkání s pocitem, že byli vyslyšeni, pochopeni a s pozitivním hodnocením skupiny a plánů nebo rozhodnutí, která byla učiněna.

Pokud tedy chceme organizovat svou práci jiným způsobem, měli bychom se odklonit od „byznysu jako obvykle“, tradičních způsobů jednání a komunikace, abychom se vyhnuli (byť neúmyslnému) reprodukování utlačovatelské a vykořisťovatelské pracovní etiky a očekávání „produktivity“ a „efektivity“ na úkor blaha lidí a pocitů bezpečí. Základní emocionální a fyzické potřeby lidí musí být splněny a zohledněny při plánování a vedení jakékoli schůzky.

Jedním z cílů setkání v prostředí SSE by vždy mělo být budování dobrých vztahů, posilování vazeb důvěry mezi lidmi a posilování hnutí jako celku.

Tato příručka nabízí základní tipy, na co nezapomenout, aby se vaše schůzka stala dobrým a inkluzivním prostorem. Nemá ambice být vyčerpávající, takže vy a vaše skupina můžete přijít s dalšími kreativními nápady, které byste mohli přidat do seznamu. Některé tipy mohou znít jako samozřejmé.

Domníváme se však, že je užitečné mít je výslovně zapsané, zejména pro nové a méně zkušené organizátory a organizátorky.

Před schůzkou

- Ujasněte si účel schůzky, abyste předešli nedorozuměním a falešným očekáváním. To vám také pomůže pozvat na vaši schůzku ty správné lidi. Před schůzkou rozešlete účastníkům a účastnicím účel, cíle, program (agendu) a další materiály.

- Přemýšlejte o nejlepším načasování a místě konání s ohledem na dostupnost místa, pracovní a rodinné závazky lidí a další potřeby. Obecně platí, že hospody a kavárny nejsou nejoptimálnějšími místy pro setkávání, protože tam může být příliš mnoho rozptýlení a nemusí splňovat kritéria bezpečného prostoru.
- Proaktivně zvažujte, jak by rozmanitost a dynamika moci mohla ovlivnit účast a zapojení účastníků a účastnic.
- Pokuste se uspokojit potřeby lidí předem. Nepředpokládejte pouze, že víte, jak vyhovět potřebám lidí – zeptejte se jich, jaké potřeby mohou mít a jak je lze nejlépe řešit. To souvisí s mnoha dalšími věcmi: od nastavení času schůzky až po zajištění jídla. Jednou z otázek může být, zda a jak budou přítomné děti, zda pro ně potřebujete samostatný prostor a kdo se o ně bude starat.
- Před schůzkou rozhodněte o rozdělení rolí a práce. Zamyslete se nad tím, kdo se ujme role facilitátora*ky (a případně spolufacilitátora*ky), kdo bude hlídat čas, kdo zapisovat, kdo se postará o občerstvení, úklid po schůzce a podobně.



Fotografie z pilotního školení měkkých dovedností – péče o sebe, vzájemná péče a udržitelný aktivismus.

Během setkání

- Pokuste se najít takové rozvržení prostoru, které bude přívětivé a přístupné. Kruhy jsou nejlepší – lidé na sebe vzájemně vidí a snáze se uslyší. Někteří lidé se však cítí lépe, pokud jsou méně na očích a může jim lépe vyhovovat rozestavení židlí do řad, nebo uspořádání do malých skupin. Zvažte další faktory týkající se prostředí, které ovlivní soustředění (například osvětlení, hluk v pozadí a akustika, otevřená nebo zavřená okna, teplota atd.). Připomeňte všem účel a program schůzky (agenda), může to pomoci účastnictvu lépe se soustředit.
- Pokuste se vytvořit bezpečný prostor pro všechny, například společným rozhodnutím o pravidlech diskuse a chování. Udělejte kolečko, při kterém účastníci a účastnice společně identifikují a stanoví společná pravidla pro práci ve skupině během setkání. Seznamte se se základními principy nenásilné komunikace.
- Používejte genderově senzitivní jazyk. Během představování požádejte účastnictvo, aby uvedli svá zájmena, pokud jim to nevádí.
- Připomeňte si rozhodnutí o rolích, které jste udělali před schůzkou.
- Zvýrazněte a vizualizujte reprodukční úkoly a podpořte rotaci rolí, abyste zajistili, že know-how bude sdílet co největší počet členů a členek skupiny (a tím se zabrání riziku zneužití role nebo nedostatku know-how, pokud by odešla jediná osoba, která roli zastávala).
- Abyste se vyhnuli situaci, kdy někteří lidé „převzou kontrolu“ nad diskuzí, povzbuzujte k účasti ty, pro které je vyjadřování obtížnější. Můžete také uznat takové způsoby vyjadřování, které překračují běžné normy, s ohledem na to, že ne každý má stejný kulturní kapitál nebo že existují lidé, kteří nejsou zvyklí chodit na dlouhá setkání.
- Mějte na paměti, že dobrá facilitace je klíčem k získání pozornosti a zapojení lidí, k zajištění toho, aby se všichni mohli vyjádřit, a k zajištění blaha lidí (prostřednictvím pravidelných přestávek, včetně tzv. energizérů v případě potřeby, kontroly atmosféry ve skupině, pojmenování emočního napětí nebo konfliktů ve skupině a podobně).
- Před ukončením schůzky se ujistěte, že všichni vědí, jaký je výsledek schůzky – udělejte si shrnutí rozhodnutí přijatých na schůzce a prodiskutujte také další kroky. Určete například datum příští schůzky. Zkontrolujte, zda máte kontakty na všechny, abyste mohli rozesílat zápis.

Po schůzce

- Proveďte krátké vyhodnocení a posuďte, jak schůzka fungovala pro různé lidi. To může pomoci skupině učit se společně a najít styl setkání, který vyhovuje všem, a dát lidem příležitost poskytnout zpětnou vazbu. Vyhodnocením může být krátký rozhovor na konci, ale někteří lidé mohou dát přednost anonymnímu vyjádření. Pokud se hodnotící formulář zdá příliš formální, mohou lidé psát komentáře na samolepky, které nalepí na zeď.
- Možná budete chtít pokračovat s neformální společenskou částí. Hledejte možnost, která funguje pro každého, kdo se chce zúčastnit, např. jít do kavárny, parku nebo sdílet jídlo na místě setkání.
- Upravte zápis ze schůzky, abyste zdůraznili všechna důležitá rozhodnutí a úkoly. Rozešlete zápis všem účastníkům a účastnicím.

Další informace a tipy:

- Uspokojení různých potřeb:
<https://www.seedsforchange.org.uk/meeting#needs>
- Spadework - fórum pro šíření organizačního a pohybového know-how:
<https://roarmag.org/author/spadework/>
- Proč je kultura inkluzivního setkávání důležitá:
<https://www.parabol.co/blog/inclusive-meetings-introverts/#why-inclusive-meeting-culture> <https://interactioninstitute.org/power-dynamics-the-hidden-element-to-effective-meetings/>
- Průvodce inkluzivním setkáním:
https://edib.harvard.edu/files/dib/files/inclusive_meeting_guide_final_1.pdf?m=1617641674



Užitečné metody pro rozvoj organizačních kapacit

Během pilotního školení aktivistů a aktivistek jsme použili několik metod zaměřených na pomoc budování know-how a měkkých dovedností, které by se hodily pro pořádání rozsáhlých společenských akcí. Bohužel je toho mnohem víc, než co bychom mohli vměstnat do našeho pilotního semináře. Na základě zpětné vazby, kterou jsme obdrželi, jsme se rozhodli popsat ty metody, kterých si účastníci a účastnice našeho semináře nejvíce cenili.

Dvě pravdy a jedna lež

Úvod: Tato metoda může být užitečná jako zahřívací cvičení zejména v rámci vzájemného představování účastníků a účastnic na začátku školení (či jiných setkání). Úplný popis metody naleznete v **modulu 6 – Práce s konflikty – Tréninkový modul měkkých dovedností**.

Cíl: Abychom se trochu poznali, napojili se na sebe, cvičili aktivní naslouchání a hlubokou pozornost.

Velikost skupiny: 10–18

Doba trvání: 30 min.

Vnitřní/venkovní: obojí

Stručný popis:

V kruhu každá osoba řekne tři výroky o sobě; dvě z těchto tvrzení jsou pravdivá a jedno je nepravdivé. Mluvčí mohou říct něco vtípného a přimět ostatní, aby hádali, které z tvrzení je nepravdivé.

Materiály: žádný

Stoj na hlavě

Úvod: Stoj na hlavě je variantou klasické techniky deště nápadů (brainstorming), ve které sbíráte nápady, avšak s obráceným významem původní klíčové otázky. Tato metoda je kreativním způsobem, jak rozšířit skupinový pohled na dané téma a shromáždit různé skutečné nebo možné problémy namísto zaměření na jedno řešení jednoho problému. Znalost různých možných problémů může později pomoci jim předcházet nebo se na jejich řešení předem připravit.

Cíl: Získat základní informace od účastníků týkající se konkrétní otázky nebo tématu. Představit si všechny možné problémy, které mohou v souvislosti s tématem nastat (a tím otevřít cesty, jak se na ně připravit).

Velikost skupiny: 3–30

Doba trvání: 30–40 min.

Vnitřní/venkovní: obojí

Stručný popis:

Řekněme, že váš kolektiv chce začít plánovat místní síťovací akci sociální solidární ekonomiky (SSE). Možná je napadne otázka: Jak by taková dokonalá akce vypadala? Nebo jak takovou akci nejlépe připravit?

Požádejte účastnictvo, aby otázku obrátili a zaměřili se na přístup k tématu z negativního úhlu. Pokud by se rozhodli zaměřit na proces přípravy takové akce, položte jim otázku:

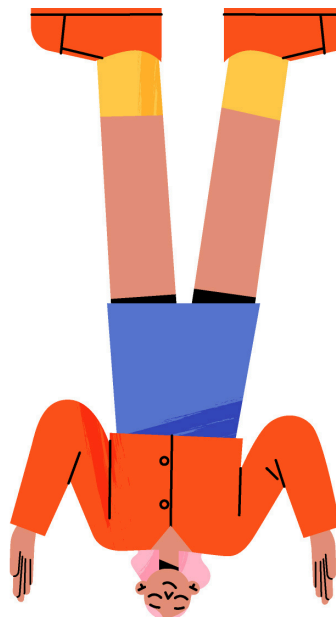
Původní klíčová otázka:

Jaký by byl nejllepší proces přípravy fóra SSE?

Otočte otázku na:

Jaký by byl nejhorší možný proces přípravy fóra SSE?

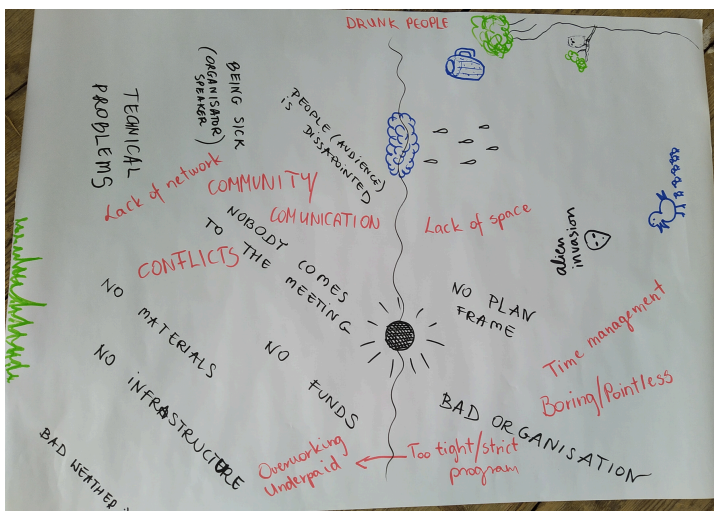
Jinými slovy, začnete sepisovat, co se může při přípravě akce pokazit.



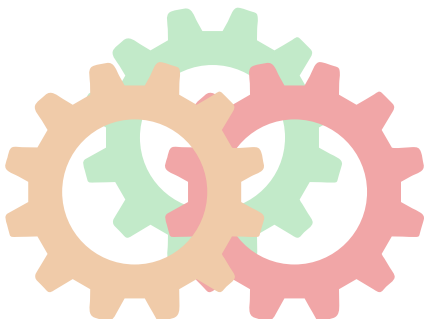
Požádejte účastníky a účastnice, aby rozdělili papír na dvě poloviny a napsali odpověď na negativní otázku (co se může pokazit...). Později, když jim dojdou nápady, řekněte jim, aby převrátili vše, co vymysleli, a naplnili druhou polovinu papíru pozitivními aspekty organizace fóra SSE – tedy odpovědí na původní otázku.

Materiály: Flipchart nebo jiný papír (případně tabule); psací potřeby

Zdroj: <https://thinkinsights.net/consulting/headstand-method/>



Příklad flipchartu - metoda Stoj na hlavě.



Péče o sebe a udržitelný aktivismus

Úvod: Je stále těžší udržet si dobré duševní zdraví v systému, který nás nutí vykořisťovat nás samé i sebe navzájem. Stále více lidí má problémy, když se snaží budovat nebo udržovat harmonii sami se sebou a se svou komunitou. Šťěstí je nezbytné pro udržení rovnováhy a dobrého duševního zdraví. A dobré zdraví je nezbytné pro udržitelný aktivismus v tomto neudržitelném světě.

Cíl: Účastníci a účastnice budou hovořit a cvičit aktivní naslouchání, popisovat, co jim přináší radost a přemýšlet o tom. Toto cvičení také dává příležitost dozvědět se o nových zdrojích radosti jeden od druhého, a tak jim pomáhá soustředit se na věci a návyky, které mohou být použity ke zlepšení jejich života a udržení jejich aktivismu.

Velikost skupiny: 4–30 (nejlépe sudý počet)

Délka: 30–60 min.

Vnitřní/venkovní: nejlépe venkovní

Popis:

Pokud je to možné, zvolte pro tuto aktivitu venkovní místo.

Kromě úvodů pro účastníky a účastnice lze aktivitu rozdělit do tří částí.

1. Část

První část je povídání ve dvojicích. Požádejte účastníky a účastnice, aby si vybrali protějšek, nebo můžete použít nějakou jednoduchou metodu k rozdělení do dvojic. Dejte jim pokyny a vybědňte všechny dvojice, aby si našly pohodlné místo.

Pokyny pro první část diskuse:

Rozhodněte se ve dvojici, kdo bude mluvit jako první a kdo bude naslouchat. Později si role vyměníte. Mluvící bude mít 5 minut na zodpovězení otázky:

Co mi přináší radost?

...a může to být cokoli, věci, lidé, jiné bytosti, činnosti, situace...

Úlohou druhé osoby je být aktivním posluchačem*kou s plným zaměřením na hovořící osobu (bez dalších otázek a přerušování). Hovořící může jednoduše vyjmenovat všechny věci, činnosti a situace, které jí/mu přinášejí radost.

Změřte čas a dejte lidem signál, aby každý věděl, kdy si mají vyměnit role.

2. Část

Ve druhé části zůstanou účastníci a účastnice ve stejných párech a budou diskutovat o následujících otázkách:

*Jak jste se cítil/a, když jste mluvil/a o tom, co vám přináší radost?
Jaké to pro vás bylo poslouchat, co dělá radost vašemu protějšku?
Čeho jste si všiml/a na svém protějšku, když jste byl/a posluchač/ka?*

3. Část

Závěrečná – třetí část je skupinová diskuse. Požádejte všechny, aby se sešli a požádejte je, aby dobrovolně odpověděli na následující otázky:

*Jak se cítíte po tomto cvičení?
Bylo to pro vás snadné nebo spíše těžké?
Byly tam nějaké zvláštní, zábavné nebo inspirativní momenty?
Uvědomili jste si něco nového?
Co si z této aktivity odnášíte?*

Uvědomění si toho, co nám přináší radost, nám pomáhá budovat spojení se sebou samým a také mezi sebou navzájem. Jde tedy o důležitý krok k uskutečnění smysluplných změn, které mohou zlepšit náš každodenní život, aktivistickou práci a solidaritu.

Tímto cvičením se můžete inspirovat – čas od času vám může pomoci připomenout si, abyste pamatovali na to, co vás činí šťastnými, co vás osvěžuje, dodává vám sílu bojovat za lepší budoucnost.

Metakomentář: Lze připojit k aktivitě aktivního naslouchání (viz Trénink měkkých dovedností: Modul 2 – Aktivní naslouchání a poskytování a přijímání zpětné vazby).

Materiály: žádné



Fotografie z aktivity „Co ti přináší radost?“ na pilotním výcviku HATI-SOS, Praha, 2023 Metoda jeden na jednoho (One-on-one)

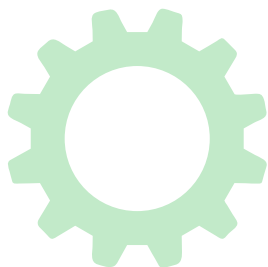
Metoda jeden na jednoho (One-on-one)

Budování smysluplných vztahů je klíčem k budování síly pro jakékoli úspěšné hnutí zdola. Osobní schůzky jsou skvělým způsobem, jak vybudovat svou základnu; první krok k vytvoření sdílené vize a odhodlání jednat. Je to také příležitost dozvědět se o zkušenostech, sítích a dovednostech jiných lidí a zahájit konverzaci o tom, jaká role by pro ně ve vaší iniciativě mohla být nejhodnější.

One-on-one je plánované setkání dvou jednotlivců, při kterém navážou osobní „veřejný“ vztah. Jde o strategickou schůzku, která se používá k objasnění problémů a záležitostí, které lidi zajímají (jejich vlastní zájmy), a ke zjištění nápadů, motivací a vizí jiné osoby a zjištění, kde se protínají s těmi vašimi. Jde o účelově zaměřený polostrukturovaný rozhovor/dialog, ve kterém organizátor*ka zajistí, že hlavním protagonistou je ta druhá osoba, aby získal*a náhled na jeho či její hodnoty a priority. Je to dobrý způsob, jak poznat lidi patřící ke spojencům, příznivcům nebo členstvu – nikoli odhadováním jejich postojů, ale aktivním kontaktováním a zapojením do dialogu.

One-on-one je základní technikou pro přivádění nových lidí do týmů, pro udržování vztahů s aktivními členy a členkami. Dlouhodobé zkušenosti z používání metody One-on-one při organizování sociálních změn ukázaly, že pomáhá zaměřit se na budování vztahů, které jsou nezbytné pro úspěch jakékoli SSE iniciativy. Je to užitečná metoda, jak zjistit, co lidi přivádí do komunity, co je motivuje, kde se vzájemné zájmy překrývají. One-on-one je efektivní a vyzkoušená metoda, jak někoho pozvat, aby se připojil k vaší skupině nebo iniciativě.

Podrobnější popis metody včetně tipů a doporučení a doporučení naleznete v **Školení měkkých dovedností: Modul 2 – Aktivní naslouchání a poskytování a přijímání zpětné vazby nebo také zde:**
https://www.socioeco.org/bdf_fiche-outil-716_es.html



Rolová hra o inkluzi

Úvod: Toto cvičení ukazuje dynamiku vztahů mezi insidery a outsidersy nebo většinou a menšinami, ale také problémy spojené s inkluzí a integrací. Zabývá se psychologickými a sociálními mechanismy, které vytvářejí rozdělení uvnitř komunit (Viz zejména: *Paradigma minimální skupiny*, Tajfel et al. 1970.)

Cíl: Hlavním cílem je pochopit, jaké to je patřit k majoritní i menšinové skupině a analyzovat strategie (často nevědomé) používané oběma skupinami v meziskupinových vztazích. Zkušenost také umožňuje účastníkům zaznamenat své vlastní zvyky, což jim dává šanci vyhnout se používání některých z nich v budoucnu. Navíc z důvodu omezených informací také umožňuje zkoumat, jak naše mysl (žijící v určitých kulturách) doplňuje chybějící detaily, aby mohla jednat.

Velikost skupiny: 10–20

Doba trvání: 40 min.

Vnitřní/venkovní: nejlépe vevnitř

Popis:

Aktivitu začněte tím, že účastníkům a účastnicím řeknete, že cvičení bude simulací, při které spolu budou mluvit. Podrobné cíle cvičení a jeho struktura jsou zpočátku skryté. Požádejte 2 nebo 3 dobrovolníky či dobrovolnice (v závislosti na velikosti skupiny), aby opustili místnost (je důležité, aby to byli dobrovolníci*e) a dejte jim vědět, že se vrátí později. Pokud workshop vedou dvě facilitující osoby (což se doporučuje), jedna z nich opustí místnost spolu s dobrovolníky*icemi.

- 1) Zbývající skupina sedí v uzavřeném kruhu s druhou facilitující osobou. Zatímco dobrovolníci*e odcházejí, nenápadně odsuňte jejich židle na stranu (aniž byste to jakkoli komentovali), aby v kruhu nebyly prázdné židle.
- 2) Vysvětlíte, že úkolem těch, kteří zůstanou v místnosti, je mluvit o alkoholu tak, aby to vypadalo, že mluví o knihách. Snažte se nepoužívat slova jako „kód“, „tajný jazyk“ atd. – návod by měl být omezen na naprosté minimum a neměl by obsahovat žádné vodítko. Uveďte příklad: „Francouzská literatura mě baví, ale když večer moc čtu, druhý den mě bolí hlava.“ Povzbudte skupinu, aby diskutovala: „A co vy? Jste zvyklí číst?“ Můžete také použít jiný „kód“ (např. chodit na večírky místo do práce/školy, pokud je téma alkoholu nevhodné vzhledem k věku nebo kulturnímu původu zúčastněných).

3) V závislosti na dynamice konverzace může facilitující osoba, která zůstává se skupinou v místnosti, vyzvat všechny k diskuzi dalšími otázkami, např. Jaká je vaše oblíbená národní literatura? Kde nejraději čtete? Kdo čte více: ženy nebo muži? Škodí čtení vašemu zdraví? Co si myslíte o čtení knih dětem?

4) Zároveň facilitující osoba, která s dobrovolníky a dobrovolnicemi opustila místnost, čeká, až se skupina uvnitř zapojí do rozhovoru (2-3 minuty by měly stačit). V tomto okamžiku dejte krátký pokyn: „Připojte se ke skupině“ (nebo jednoduše: „Integrujte se se skupinou“). Během čekání může facilitátor*ka mluvit s dobrovolníky a dobrovolnicemi, ale aniž by jim dal*a jakékoli informace o cvičení, i když se ptají. Neměly by být poskytovány žádné další informace nebo pokyny.

5) Poté, co se skupiny spojí, diskuse pokračuje za účasti nováčků. Facilitující osoba, která odešla s dobrovolnictvem, může zůstat mimo kruh jako pozorovatel*ka.

6) Cvičení končí signálem facilitátorstva (po několika minutách) nebo pokud někdo z účastnictva – z většinové skupiny „odhalí kód“ dobrovolnické skupině. Po cvičení se obě facilitující osoby znovu zařadí do kruhu.

Shrnutí: Připomeňte účastníkům a účastnicím, že aktivita byla simulací navrženou tak, aby ilustrovala dynamiku, která se rozvine, když se noví jednotlivci připojí k zavedené skupině, jako je komunita, pracoviště nebo země. Zdůrazněte, že do tohoto cvičení byly zapojeny dvě skupiny: ti, kdo jsou již součástí skupiny, a ti, kdo se připojily (nebo zasvěcenci/outsideři, většina/menšina, zavedená komunita a nově příchozí – v závislosti na zúčastněných a tématu workshopu).

Pozvěte účastnictvo do diskuse, začněte tím, že dáte hlas dobrovolnické skupině – těm, kteří se připojili. Úvodní otázky:

- Jak jsi se cítil*a při vstupu do místnosti?
- Jak se mohou lidé v takové pozici cítit? (Lidé jsou různí.)
- Co bylo tvým úkolem a jak jsi se při něm cítil*a?
- Jaký byl rozhovor, který vedla skupina v místnosti? (Dokud kód nebyl odhalen.)

Zaměřte se na emoce vyjádřené lidmi zvenčí a zdůrazněte jejich důležitost pro pochopení procesů zkoumaných v této simulaci. Ujistěte se, že se k této části debriefingu nepřipojují zasvěcení lidé. Pokud lidé zvenčí nedokázali uhodnout kód nebo jej nikdo z nich neodhalil, požádejte skupinu zasvěcených, aby vysvětlila, o čem konverzace skutečně byla.

Poté požádejte o sdílení emocí a úvah většinou skupinu. Úvodní otázky:

Všimli jste si přítomnosti nově příchozích?

Jaké emoce ve vás vyvolal jejich příchod?

Jak jste se cítili, když jste mluvili a věděli, že nově příchozí nerozumí tomu, o čem se diskutuje?

Jaké emoce byste mohli mít, kdyby nově příchozí byli spojováni s něčím negativním?

Otázky pro diskusi celé skupiny:

- *Pokud kód nebyl odhalen: Proč nikdo z většinové skupiny nevysvětlil, o čem ten rozhovor ve skutečnosti byl? (Poznámka: pokyn by neměl obsahovat žádný zákaz prozrazení kódu! „Co není zakázáno, je povoleno.“)*
- *Pokud byl kód odhalen: Proč jste kód odhalili?*
- *Co by se mohlo stát člověku z většinové skupiny, který kód odhalí?*
- *Co může ztížit nově příchozím zapadnout do skupiny nebo se ke skupině připojit?*
- *Co by mohlo pomoci novým připojit se ke skupině?*

Cvičení je vhodné uzavřít teoretickým shrnutím, zdůrazněním emocí a procesů, které se během cvičení vyskytly nebo by mohly nastat v reálné situaci kontaktu mezi insidery a outsidersy (také stojí za to, se na to zeptat účastníků). Zvláštní pozornost by měla být věnována mluvení o paradigmatu minimální skupiny. Ukazuje, že rozdělování lidí do skupin („my“ a „oni“), i když je to náhodné, často vede k upřednostňování naší vlastní skupiny, stereotypizaci druhé skupiny a domnění, že mají špatné úmysly. Je také dobré zdůraznit roli jazyka: i když outsideři používají stejný jazyk jako většinová skupina, nemusí znát jeho další „kódy“: vnitřní vtipy, žargon, narážky na minulost skupiny (historii) atd. Když nejsou „noví“ jedinci do takových nuancí uvedeni, budou se ztrácet nebo budou potřebovat čas na to, aby se zvládli začlenit a zjistit, jak skupina funguje.

Později můžete diskutovat o tom, jak tato dynamika může ovlivnit kolektiv organizující akci, například v situacích příchodu nových členů a členek, vztahů různých pracovních skupin v rámci kolektivu nebo setkání organizujících s účastníky a účastnicemi.

Meta komentář: Jedná se o velmi emocionálně poutavé cvičení, které může mít velmi odlišné výsledky. Většinová skupina většinou kód neodhalí, nebo dokonce není ochotna komunikovat s cizinci. Někdy většinová skupina vtipkuje s lidmi zvenčí, kteří nechápou, o čem se skutečně diskutuje, což je vede k hloupým poznámkám. Cvičení proto vyžaduje důkladný a pečlivý rozbor. Během debriefingu by facilitující osoby měli zajistit, aby účastníci*ce neposuzovali své chování během simulace. Také by měli zajistit pohodlí všech, přičemž zvláštní pozornost by měli věnovat těm, kteří se dobrovolně přihlásili (stojí za to jim ještě jednou poděkovat za jejich ochotu podstoupit takový úkol). Cvičení lze provádět jak mezi lidmi, kteří se dobře znají, tak mezi lidmi, kteří se setkávají poprvé (v tomto případě by cvičení nemělo být prováděno na začátku semináře).

Materiály: Židle v kruhu; užitečná může být prezentace vysvětlující paradigma minimální skupiny.

Prameny: Tato aktivita je variací cvičení „Force the circle“ z: https://www.wscf-europe.org/wp-content/uploads/2021/11/6.-All-Different-All-Equal_Education-pack.pdf .

O paradigmatu minimální skupiny:

https://mrsteen2016.weebly.com/uploads/2/3/6/1/23616912/tajfel_1970_.pdf



Uspořádejme festival / panelovou diskusi! *Rolová hra o inkluzivním rozhodování*

Úvod: Inkluzivní a demokratické rozhodování je jedním ze základních kamenů solidární ekonomiky. Iniciativy a organizace SSE by se měly snažit přijímat rozhodnutí co nejdemokratičtěji, ideálně na základě konsensu. Není-li to možné, například z důvodu nedostatku času, lze použít jiné způsoby, jako je hlasování nebo delegování rozhodovacích pravomocí. Autoritářšší způsoby rozhodování však často vedou k vyloučení a napětí, což může způsobit rozkol v hnutí, vyhoření a odchod aktivních lidí. Jsou také v rozporu se základním cílem hnutí vytvořit bezpečné, vstřícné a akceptující prostředí pro spolupráci. Proto se jim musíme snažit vyhýbat – ať už v každodenní činnosti iniciativ a organizací SSE, nebo při pořádání akcí.

Cíl: Účastníci a účastnice dostanou šanci vcítit se do organizátorů a organizátorek akce, jejímž cílem je propagovat SSE a přesvědčit další lidi, aby se stali součástí hnutí. Budou diskutovat o konfliktu mezi více cíli hnutí, který je v jeho činnosti běžný. Cílem cvičení je poskytnout účastnictvu reálnou zkušenost s řešením konfliktů a hledáním konsenzu v nehierarchicky organizovaném kolektivu a následně tuto zkušenost společně s ostatními reflektovat v diskusi.

Velikost skupiny: 5 až 10 aktivních účastníků a účastnic. Větší skupiny lze rozdělit na menší části.

Doba trvání: 60 min.

Vnitřní/venkovní: vnitřní

Popis:

Aktivita se skládá ze tří částí:

1. Část

Nejprve účastníkům a účastnicím popište situaci a nechte je vybrat si roli (vezměte si karty postav z klobouku/misky) (10 min).

Situace:

Jste součástí organizačního týmu akce typu festivalu nebo panelové diskuze složeného z různých spolupracujících kolektivů. Cílem akce je propagovat sociální solidární ekonomiku pro širší veřejnost. Část skupiny navrhuje pozvat na akci osobu (či osoby), např. umělce či influencera, který je populární, tj. znám široké veřejnosti a má potenciál zaujmout publikum. Na druhou stranu se tato osoba pravidelně objevuje v autoritářských mediálních pořadech a má sexistické názory. Jeho sexismus je však nereflektovaný a on jej při konfrontaci výslovně popírá. Další část skupiny proto jeho pozvání odmítá, ale nenavrhuje žádnou alternativu. Jsou zde tak postaveny dva cíle hnutí vedle sebe: šíření povědomí o SSE a vytváření bezpečného prostředí, ve kterém nemají místo žádné formy autoritářství a útlatku, včetně sexismu. Cílem organizačního týmu je vyřešit tento problém konsensuálně a bez vyloučení některého z jeho členů.

Seznam postav, ze kterých si účastníci a účastnice mohou vybrat, je níže.

2. Část

Vyzvěte účastníky a účastnice, aby se pokusili vyřešit situaci v diskusi hraním rolí na kartách svých postav. Všichni sedí v kole a mají k dispozici flipchartové papíry a fixy (35 min).

3. Část

Poté vedte debriefing a diskusi (15 min). Bezprostředně po skončení hraní rolí vyzvěte zúčastněné, aby ze sebe „setřásli“ svou roli (např. řekli nahlas své skutečné jméno nebo doslova vstali a zatřásli tělem), zvláště pokud se jim podařilo vžít se do role velmi dobře. Poté společně zvažte aktivitu na základě následujících otázek:

- *Jak jste se během aktivity cítili?*
- *Byla diskuse věcná a vedla k požadovanému výsledku? Pokud ano, proč? Pokud ne, proč?*
- *Co může účastnictvo udělat před a během diskuse, aby byla ještě lepší?*
- *Jak jste prožívali své role a jak moc se liší od vaší skutečné osobnosti?*

Nakonec přidejte jako školící osoby své postřehy a tipy, které mohou pomoci při vedení diskusí, ale ještě nebyly zmíněny.

Materiály: papíry s popisem situace, flipchart a fixy, kartičky s popisy rolí/postav.

Seznam postav

Můžete je kreativně upravovat/přidávat podle svých vlastních reálných životních zkušeností a potřeb. Gender jednotlivých rolí si může účastnictvo upravit podle svého uvážení.

- Dlouholetý facilitátor, který preferuje věcné diskuse na toto téma.
- Radikální feministka, která je přesvědčena, že se sexisty není nikdy vhodné pracovat, ale je otevřená diskuzi.
- Aktivista, který je v hnutí krátkou dobu a nemá vyhraněný názor na problém, ale má tendenci vstupovat do diskuse s komentáři, které se netýkají dané problematiky.
- Divný aktivista, který odmítá diskutovat o práci se sexisty.
- Dlouholetý aktivista, který má trochu problém s vlastním narcismem a skáče jiným do řeči. Pozvaný host je jeho přítel a trvá na tom, že musí být součástí programu.
- Aktivistka, která věří, že nejdůležitější v dané situaci je zaujmout a oslovit co nejvíce lidí a vše ostatní považuje za nedůležité.
- Znuděná a vyhořelá aktivistka, která by si přála, aby debata co nejdříve skončila.
- Extrovertka, která má ráda všechny a nechce, aby se lidé hádali. Proto se vždy snaží zmírnit napětí a „zahladit okraje“ konfliktů.
- Aktivista, který nedokáže zaujmout jasné stanovisko a někdy se přikloní na jednu stranu argumentu, jindy na druhou.
- Znuděný aktivista, který si nevšímá a neposlouchá, co říkají ostatní. Má tendenci opakovat, co bylo řečeno, a vstupovat do debaty s myšlenkami, které již byly zamítnuty.
- Kreativní člověk, který má vždy spoustu nápadů, ale některé nevedou k vyřešení situace.
- Aktivistka, která nechápe, jak může vůbec někdo považovat pozvaného hosta za někoho s autoritou.



Příklady dobré praxe

Rozhodli jsme se vám poskytnout příklady akcí organizovaných zdola nahoru, které byly úspěšné a byly založeny na principech sociální solidární ekonomiky (SSE). Prvním příkladem je II. Fórum potravinové suverenity v Polsku. Konalo se na přelomu ledna a února 2020 ve Varšavě.

Rozhovor o II. Fóru potravinové suverenity v Polsku

Nabízíme vám rozhovor s Joannou Bojczewskou. Její zkušenost je zvláště zajímavá, protože téměř byla jak organizátorkou, tak i účastnicí. Joanna byla členkou kolektivu Nyéléni Polska, ale při přípravě II. Fóra potravinové suverenity se do kolektivu zapojila jen částečně a soustředila se na pořádání paralelní konference.

„Společná akce 250 lidí ze 150 organizací a 9 zemí, která se koná v Kulturním centru Służew, má potenciál pro obrovskou změnu. A děje se tak v mnoha městech, mnoha vesnicích, na mnoha 'koncích země'. Líhnou se na úrodné půdě.“

Ahoj, Joanno! Jste součástí hnutí za potravinovou suverenitu v Polsku a nějak jste se podílela na organizaci II. Fóra potravinové suverenity v Polsku. Jaká tam byla vaše role?

Ahoj, děkuji za pozvání zapojit se do reflexe II. Fóra potravinové suverenity v Polsku. Jen pro upřesnění, nebyla jsem součástí hlavního organizačního týmu. Organizovala jsem jednu vedlejší akci Fóra. Jednalo se o konferenci Polykultura a permakultura, která se konala v partnerství s permakulturním hnutím na Ukrajině a byla trochu akademičtější. V rámci hlavního programu Fóra jsem také organizovala jednu z panelových diskuzí o vzdělávání.

Potravinová suverenita je moderní koncept řešení globálních i lokálních problémů spojených s výrobou, distribucí a spotřebou potravin. Široká škála problémů vyžaduje komplexní řešení. Proto se potravinová suverenita zaměřuje dále než na koncept potravinové bezpečnosti, tj. na zajištění dostatku bezpečných a výživných potravin pro každého. Cíl potravinové suverenity je hluboce spjat se základními otázkami moci a demokracie. Potravinová suverenita znamená zajištění práv pro všechny lidi bez výjimky a regenerativní zemědělskou praxí s ohledem na přírodu. Pokud lidstvo zavede takové podmínky, nikdo už se nikdy nemusí bát o přístup k jídlu.

Jaká byla motivace pro přípravu fóra?

Hlavní motivací byl úspěch prvního Fóra potravinové suverenity na podzim 2017 a dalších událostí, které na ně navazovaly. Chápala jsem, že skupina byla motivována skutečně metodicky využít organizační kapacity tak, aby forma byla mnohem reprezentativnější a byly lépe připravené panelové diskuse, s větším zapojením politiků a političek a větším západem pro věc. Bylo také více prostoru pro kreativitu, více umění a více oslav. Fórum zvyšovalo povědomí o přístupu založeném na potravinové suverenitě k transformaci potravinového systému, využívání půdy a zemědělství. Ale řekla bych, že kromě tohoto obecného cíle tam nebyl organizačně horizont ani pohled na to, co bude potom.

Co je Nyéléni? Je to název Mezinárodního hnutí za potravinovou suverenitu s mnoha autonomními skupinami po celém světě. V současné době také probíhá Nyéléni proces organizovaný IPC (Mezinárodní plánovací výbor pro potravinovou suverenitu), jehož cílem je globální posílení principů potravinové suverenity. Milníkem před námi je Globální fórum Nyéléni, které se bude konat v Mexiku v roce 2025. Plánem je shromáždit stovky tisíc lidí: rolnictvo, drobné rybáře, domorodé obyvatelstvo, spotřebitelstvo, nevládní organizace a vědce a vědkyně, aby diskutovali a navrhovali řešení a priority pro příštích dvacet pět let kolektivního boje za potravinovou suverenitu. Pro více podrobností navštivte webové stránky IPC.

Co bylo cílem fóra? Podařilo se to skupině dosáhnout?

Byla jsem na odchodu z Nyéléni kolektivu, takže jsem nebyla součástí těch rozhovorů a organizačních týmů. Na tuto otázku mohu poskytnout spíše pohled účastníka. Nevím, co bylo přesně cílem, ale představuju si, že to bylo prosadit agendu modelu potravinové suverenity se všemi jejími strategiemi a diskursy a narativy založenými na právech. Nemyslím si však, že by existovaly jiné odlišné cíle. Co by se mělo stát potom, nebo co se mělo budovat. Tento druh akcí poskytuje možnost opravdu kvalitního začleňování nových členů, náboru, navazování kontaktů, pomáhá lidem definovat jejich role v hnutí atd. A myslím, že to se tak úplně nestalo.

Polský kolektiv Nyéléni se podle mého názoru potýkal (a to byl důvod mého odchodu) s tím, že se zavázal mít nějaká stabilní pravidla, která by zajistila síťovou komunikaci, jako je pouhé odpovídání na e-maily. Bylo nám nabídnuto financování a nebyl nikdo, kdo by si sedl a napsal návrhy, abychom na základě těchto finančních prostředků ukázali něco zajímavého. Bylo to důsledkem toho, že nám chyběla administrativní role nebo více rolí. Existoval jakýsi zvláštní odpor kolektivu formovat nějaký proces toho, co mohu chápat částečně jako vizi velmi decentralizovaného rozhodovacího procesu založeného na spravedlivém konsensu bez jakýchkoli struktur. To pak souvisí s tím, že hnutí je jako vlna – jednou roste, jindy ustupuje a utichá. Ale řekla bych, že pokud existovaly nějaké jiné cíle, týkaly se do velké míry události a posilování spojení a vytváření smyslu a transformace, které by lidé mohli prožít během akce. Pak už se o to nikdo moc nestaral. Ale mohu se mýlit, protože jsem nebyla součástí koordinačního týmu.

Jak dlouho trvala příprava fóra?

Myslím, že přípravy začaly kolem září a října 2019 a fórum bylo na přelomu ledna a února 2020.

Z čeho jste měla největší obavy ohledně akce?

Účastnila jsem se tohoto fóra samostatně, takže nemohu odpovídat za organizátorstvo. Ale jako organizátorka paralelní konference jsem, myslím, žádné větší obavy neměla. Myslím, že mojí hlavní starostí bylo, že vypotřebuji hodně energie na přípravu akce, že zbyde jen velmi málo na strategii, a bála jsem se, aby se nakonec energie akce úplně nevytratila.

Jak vznikl organizační tým? Jak se jim spolupracovalo?

Organizační tým se skládal převážně z lidí, kteří jsou v tzv. koordinační skupině Nyéléni Polska. Kolektiv byl velmi otevřený a dal příležitost některým lidem (pozn. red.: 30 dobrovolníků a dobrovolnic), kteří se opravdu chtěli zapojit tím, že převzou odpovědnost za tematické nebo logistické aspekty akce. Podílela jsem se na natáčení propagačního filmu pro fundraising nebo na nějakých maličkostech na okraji. Přestože jsem nebyla součástí hlavního organizačního týmu, pamatuji si velmi přátelskou atmosféru. Lidé byli v pracovních skupinách a myslím, že většinou to fungovalo opravdu dobře s pěkným kolektivním úsilím. Skupina měla dobrý fundraising a také dobré publikační úsilí. Skupina vytvořila informační balíček s agendou a informacemi o všech hlavních tématech. Tým navázal vydavatelské partnerství s některými dalšími organizacemi v našem ekosystému organizací, což vedlo k vydání velmi pěkné brožury Polityka na talerzu (Politika na talíři).



Fotografie z II. Fóra potravinové suverenity v Polsku, 2020

Mohla byste více popsat organizační strukturu skupiny z pohledu (ne)hierarchie a rozhodování?

Nejsem si jistá, ale myslím, že někteří lidé fungovali jako lídři, kteří udržovali celkový obraz. Zároveň to bylo plně transparentní a všichni ostatní lidé dostávali aktuální informace. Lidé měli své individuální úkoly a skupina pracovala decentralizovaným způsobem na základě vysokého stupně důvěry. V každém případě mám pocit, že to bylo dobře organizováno horizontálně, nehierarchicky s některými vedoucími rolemi, které byly funkční. Mám pocit, že vedoucí role nebyly hierarchické z hlediska mocenských struktur, ale spíše z hlediska náročnosti kompetencí. Nejsem si ani jistá, jak to bylo s těmito koordinačními rolemi, ale myslím si, že tyto role by měly být placené.

Jak byly pokryty finanční náklady?

Finančně bylo fórum podpořeno nadacemi jako Heinrich Böll Stiftung nebo Coalition for a Living Earth a dalšími, které jsou spojeny se stabilnějším zázemím pro programy. Nějaké finance přišly i od evropských partnerů kolektivu Nyéléni. Spolu to podpořilo některé základní organizační prvky, což z nich udělalo klíčové partnery. Proběhla také sbírka a myslím, že se jí podařilo pokrýt náklady jako jídlo, náklady na online hovory a publikování materiálů a možná i nějaké cestovní náklady pro lidi, aby se zapojili. Také na pokrytí koordinace ubytovacího systému ve Varšavě. Díky tomu bylo fórum pro účastníky levné a dostupné.

Co byste příště udělali jinak?

Myslím, že to byla vlastně skvělá akce. Byla jsem na odchodu z kolektivu, ale nebylo za tím nic negativního, spíše kvůli mému vlastnímu rozvoji. A myslím, že to bylo opravdu krásně udělané, velmi vřelá atmosféra plná spolupráce. Vyskytl se problém s jedním z našich partnerů nebo členem Nyéléni Polska, který byl vyloučen z prezentace, protože se objevil názor, že se účastní reklamy na supermarket. Z hlavního marketingového plánu obchodního řetězce dostával poměrně hodně peněz. Byla to jakási zrada hnutí a navzdory tomu tam stále byl. Tento problém skutečně poukázal na nedostatek momentální organizační kapacity a metodologie nebo dovedností, které zaručily, že konflikty lze snadno vyřešit.

Organizační tým byl velmi otevřený, demokratický a založený na konsensu, ale z dlouhodobého hlediska nebyl nikdo, kdo by převzal odpovědnost nebo určitou vedoucí roli, nebo možná byly role jen špatně definované. Tento nedostatek rolí v dlouhodobé spolupráci ztěžuje reakci na některé specifické situace. Například přijde nabídka grantu na spolupráci s nějakou další skvělou organizací, ale šance se promarní, protože nikdo nenapíše návrh projektu.

Příčinou nedostatku vedoucích rolí byl možná strach, že pokud budou silní vůdci, bude moc zneužita a hnutí by mohl někdo zmocnit. Řekla bych, že je to možná něco, co by se mělo pro příště změnit – zviditelnit strukturu Nyéléni Polska a skutečně se připravit na nábor členů a členek. Protože při přijímání nových členů a členek je třeba ukazovat, jaké role mohou zastávat a jaké interakce mohou existovat mezi řekněme platformou nebo sítí a jejím hodnotovým systémem, principy, procesy a základní úrovní zapojení. A nakonec si lidem v hnutí, kteří jsou mimo organizaci, dojde, že ve skutečnosti neexistuje žádný sekretariát a nikdo neodpovídá na e-maily. A to je velmi smutné, protože vyvoláte spoustu nadšení a pak není nikdo, kdo by odpovídal na e-maily. Podle mého názoru je to moje nejsilnější kritika – že se pak energie hnutí vytratila.

Co byste vzkázala kolektivu, který by někdy chtěl uspořádat podobný typ akce?

Doporučila bych organizátorům*kám, aby mysleli na to, že to momentum, co jste iniciovali a z kterého jste tak nadšení, může vaši událost přežít. Vytvořte promyšlenou strategii podporující organické rozvinutí této hybné síly po události: komunikujte moudře, pečujte o vztahy. Udržování komunikace po události může trvat měsíce. Uvědomte si, že vaše událost je vrcholem vzrušujících věcí, které se dějí, a umožňuje dialog, který se odehrál ve velmi zhuštěném čase, takže jej nechte rozvinout a prožít déle. Je to velmi intenzivní akce na organizování, vy jako organizátoři a také účastníci a účastnice potkáte tolik lidí a může to být velmi transformující, ale také to může zanechat trochu pocit jakéhosi vakuu.

Jiná věc je, pokud zapojujete konzultace s občanskou společností, jako jsme to udělali u polské deklarace agroekologie. Byla jsem iniciátorem a předala jsem to jiné organizaci. Předtím byste měli oslovit lidi a zapojit je do čtení dokumentu. Nepočítejte s tím, že lidé dorazí na pracovní setkání a budou schopni poskytnout konstruktivní zpětnou vazbu jménem ostatních členů, širší komunity nebo dokonce společnosti. S tím je třeba počítat.

To mě vede k dalšímu bodu. Událost je považována za vyvrcholení různých kategorií událostí v rámci vaší akce, jsou tam například nějaké úvody, nějaké prohloubení a nějaké inovace řekněme. Stejně jako různé úrovně zapojení. Zbytek byl docela dobrý, myslím, že tam byla dobrá rozmanitost workshopů a lidé měli příležitost se prezentovat. Myslím, že toto jsou moje hlavní komentáře.

Děkuji Joanno za tvé postřehy, myšlenky a rady!

Doufám, že to bude užitečné. A děkuji za příležitost k zamyšlení. Hodně štěstí!

Odkazy a zdroje:

Další informace a články o fóru:

https://nyeleni.pl/category/ii_forum/

<https://pl.boell.org/pl/2020/03/19/globalny-ruch-suverenosci-zywnosciowej-spotyka-sie-z-lokalnoscia>

Mezinárodní webové stránky Nyéléni: <https://nyeleni.org/en/about-the-nyeleni-forum-2023/>

Publikace Polityka na talerzu (Politika na talíři): <https://nyeleni.pl/polityka-na-talerzu/#more-3453>

Informace o konferenci Polykultury a permakultura:

<https://nyeleni.pl/cs/polycultures-and-permaculture-conference-at-the-2nd-food-sovereignty-forum-in-poland/>



(Ne)konference o nerůstu

Dalším příkladem dobré praxe, na který jsme chtěli poukázat, je první konference Nerůst a socio-ekologická transformace, která se konala v září 2022 v Brně v České republice.

Cílem bylo vytvořit participativní prostor pro představení vizí, navrhovaných politik, existujících praktických příkladů i možných strategií nezbytné sociálně-ekologické transformace směřující ke spravedlivější a udržitelnější ekonomice a společnosti.

Více než 200 účastníků a účastnic a téměř 50 přednášejících (v rámci panelových debat, workshopů i experimentálních dílen), provázení podporou facilitačního a organizačního týmu, se tak mohlo po čtyři dny ponořit do vzájemného propojování, sdílení zkušeností, rozšiřování svého povědomí o nerůstových myšlenkách i kladení zásadních otázek a společného hledání odpovědí napříč sférami akademie, občanské angažovanosti, politiky, odborů, umění i vzdělávání. Kompletní program včetně anotací jednotlivých bloků a přednášejících si můžete připomenout v češtině i angličtině – program sám o sobě tvoří skvělou mapu nerůstové krajiny a příbuzných témat v ČR a okolí. Všechny podrobnosti k programu jsou také stále dostupné na facebookové události. Některé části programu byly zdokumentovány a jsou dostupné na YouTube kanálu organizace NaZemi (některé v češtině a některé v angličtině; viz odkazy níže).



Pohodová a útulná atmosféra na konferenci Nerůst a socio-ekonomická transformace, Brno, 2022

Nedílnou součástí (ne)konference byl kromě panelových přednášek, diskuzí a zážitkových workshopů i „dobrý život“ v praxi – dobré jídlo, relaxace a kulturní a společenský program. Účastníci a účastnice si z konference mohli odnést nejen intelektuální, ale i tvůrčí, osobní a další zkušenosti a postřehy.

Zdroj: <https://nerust.cz/nerustova-konference/>

Další odkazy:

- **Krátký film (také s EN titulky):** <https://vimeo.com/939539202>
- **Záznamy z konference (některé v angličtině):**
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLRnVWN-za2FZNUY2-pgue6xsUFO1TMJKO>
- **Program (EN):** <https://nerust.cz/wp-content/uploads/2023/04/Nerust-Konference-Program-ENG.pdf>
- **Program (CZ):** <https://nerust.cz/wp-content/uploads/2023/04/Nerust-Konference-Program-CZ.pdf>
- **FB událost:** <https://www.facebook.com/events/tr%C5%BEnice-brno/nekonference-ner%C5%AFst-a-soci%C3%A1ln%C4%9B-ekologick%C3%A1-transformace/1157111528187806/>

Závěr

Rozhodli jsme se neuvádět obecně osvědčené postupy pro pořádání školení nebo semináře, protože víme, že tyto znalosti jsou již dobře dostupné. Spíše jsme se rozhodli shromáždit tipy, metody a úvahy, které vám pomohou konkrétně připravit školení o tom, jak zorganizovat místní akci.

Nevíme, jak dovedný*á jste lektor*ka. Doufáme však, že tato publikace spolu s uvědoměním si důležitosti měkkých dovedností, na které chtěl náš projekt upozornit, se spojí s vašimi zkušenostmi a nadšením účasti. Doufáme, že účastnictvo – ať již to budou lidé aktivističtí nebo z nevládních organizací či odjinud – začlení do svých akcí co nejvíce praktik SSE.

Výsledkem může být velká nebo malá událost. Doufáme v to, že tyto akce budou mít hluboký význam pro zúčastněné i pro organizující a že tyto akce nejen zaujmou lidskou představivost, ale stanou se základem pro socioekonomickou transformaci směrem k regenerativní budoucnosti, kterou lidstvo potřebuje právě teď víc než kdy jindy.

Předávejte znalosti, ať se šíří, ať vzkvétají!

PARTNEŘI PROJEKTU



Ekumenická akademie (Česká republika)

Ekumenická akademie (EA) je nevládní organizace založená v roce 1996 v České republice s vizí sociálně spravedlivé, udržitelné a tolerantní společnosti. EA se zabývá lidskými právy a hledáním řešení ekonomických, sociálních, genderových a etnických nerovností. EA podporuje alternativní formy ekonomické demokracie, jako je sociální solidární ekonomika (SSE), fair trade a družstevnictví. EA má více než 25 let zkušeností s neformálním vzděláváním, spoluprací s univerzitami, vedením kampaní o odpovědné spotřebě a alternativních ekonomických modelech a vytvářením příkladů dobré praxe SSE. EA byla jedním z iniciátorů hnutí Fair Trade v ČR, téměř 15 let provozuje fairtradový obchod a v roce 2013 spoluzaložila Pražírnu Fair & Bio – družstevní sociální podnik, který zaměstnává znevýhodněné osoby a praží fairtradovou bio kávu.

Více informací: ekumakad.cz



RIPESS Europe

RIPESS Europe je evropská síť sociální solidární ekonomiky (součást mezikontinentální sítě RIPESS), která sdružuje více než 40 národních, odvětvových a meziodvětvových sítí ve více než 20 zemích. Jejím cílem je sdílet postupy, vzájemně spolupracovat a zapojit se do společných akcí, které mohou podpořit a zviditelnit hnutí solidární ekonomiky a přispět k tvorbě právních rámců a veřejných politik. RIPESS Europe je nezisková organizace právně registrovaná v Lucembursku, ale působí na celém kontinentu.

Více informací: <https://ripests.eu/>



Utopia (Slovensko)

Utopia je občanské sdružení založené v roce 2010 s cílem podporovat prohlubování demokratických procesů ve společnosti, budování občanské participace a prosazování sociálně inkluzivních a ekologicky šetrných politik. Hlavním posláním Utopie je prosazovat, vytvářet a zavádět sociální inovace vedoucí ke zmírnění chudoby a sociálního vyloučení a podporovat demokratickou spolupráci, komunitní rozvoj a environmentální udržitelnost. Organizace podporuje aktivity zdola zaměřené na boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení v každodenním životě lidí.

Více informací: nova.utopia.sk



Fundacja Ekorozwoju (Polsko)

Nadace pro udržitelný rozvoj (polská zkratka FER) je nevládní organizace se sídlem ve Vratislavi v Polsku, která od roku 1991 pracuje ve prospěch lidí a přírody. Klíčovým nástrojem k realizaci našich cílů je průřezové vzdělávání, které spojuje různé obory: od přírodovědného a environmentálního vzdělávání přes globální a občanské vzdělávání až po antidiskriminační a mezikulturní vzdělávání. Tyto oblasti spojuje snaha zapojit občany do péče o společné dobro a naléhavá potřeba pokojné spolupráce mezi skupinami. Jádrem našich vzdělávacích aktivit je Ekocentrum Vratislav, vzorové středisko ekologické výchovy a současné sídlo FER otevřené v roce 2013.

Zaměřujeme se na Polsko, kde žijeme, ale čerpáme sílu a efektivitu ze spolupráce s mnoha partnery a sítěmi po celé Evropě.

Více o FER a naší současné práci: fer.org.pl/en/



PROFILANTROP

ASSOCIATION

Profilantrop (Maďarsko)

Profilantrop je organizace, která se snaží zvyšovat povědomí o životním prostředí, posilovat nezávislost a sebevědomí místních komunit a propagovat odpovědný, udržitelný a regenerativní životní styl. Od roku 2012 naše organizace realizuje regenerativní, komunitní a solidární projekty na místní i mezinárodní úrovni. Uvědomujeme si, že našeho poslání nejlépe dosáhneme podporou formování odolných místních komunit schopných adekvátně reagovat na výzvy, které přináší klimatická krize. V roce 2015 jsme založili charitativní obchod Filantrópia, sociální podnik se sídlem v Budapešti. Organizace nabízí kurzy o regenerativním rozvoji a ve spolupráci s institucemi, jako je například Korvínova univerzita, vytváří mosty mezi teorií a praxí. Jsme členy Maďarské asociace nevládních organizací pro rozvoj a humanitární pomoc (HAND) a Maďarské sítě solidární ekonomiky (SzGH). Profilantrop se věnuje vzdělávacím projektům, které posilují znalosti a dovednosti jednotlivců, aby mohli zlepšit své životy. Prostřednictvím seminářů a vzdělávacích akcí vybavujeme lidi cennými nástroji, které jim pomohou zvládat životní výzvy, a podporujeme tak jejich soběstačnost a osobní růst. Důležitou součástí našeho poslání je katalyzovat změny v maďarské společnosti tím, že posilujeme postavení dalších nevládních organizací prostřednictvím zlepšování jejich měkkých dovedností a znalostí v oblasti organizování.

Více informací: profilantrop.org/en/home/



HATI-SOS

HARD TIMES - SOFT SKILLS