



Współpraca w środowisku lokalnym

*Anna Pasieka
Fundacja Biuro Inicjatyw Społecznych*

*Szkolenie dla lokalnych liderów
Zator, 30 października 2012*



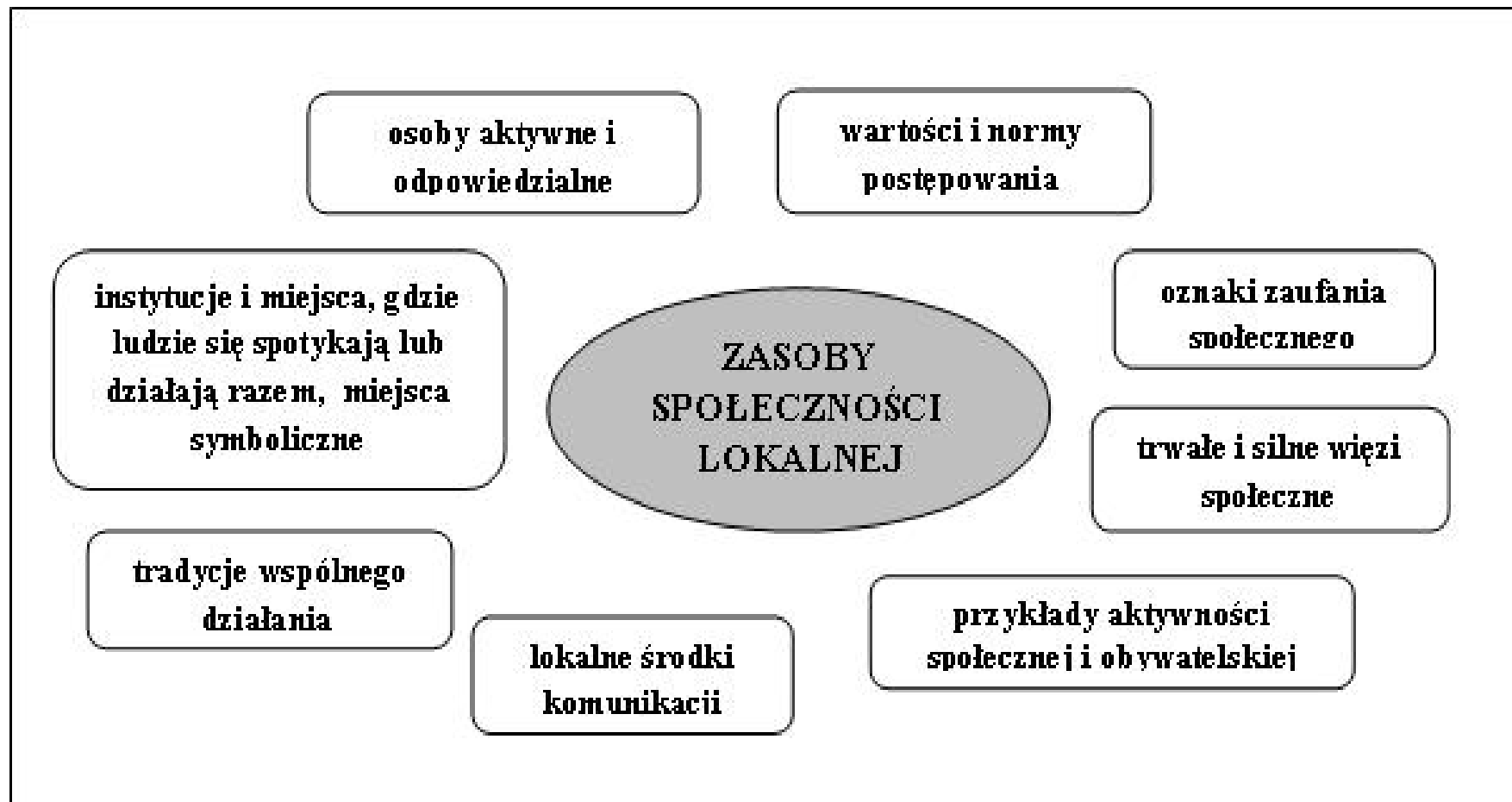
SPOŁECZNOŚĆ LOKLANA

- przestrzeń terytorialna,
- zamieszkała tam ludność,
- system powiązań i zależności ludzi i instytucji, społeczne interakcje,
- kulturowe i psychospołeczne więzi łączące część lub całość mieszkańców z daną strukturą społeczno-przestrzenną.



Na pojęcie „społeczności” składają się:

- Przywiązanie
- Interakcja
- Znajomy charakter
- Wspólne doświadczenie
- Wspólne zainteresowania
- Wzajemność
- Solidarność
- Lokalna społeczność obywatelska
- Kontakty prywatne, nieoficjalne spoza rodziny
- Usługi
- Obszar





ZMIANA SPOŁECZNA

Hasło „zmiana” w wielu ludziach wywołuje niepokój, a zmiana w pracy animatora jest elementem stale obecnym. Właściwie cała jego praca jest wywoływaniem zmiany, tworzeniem zmiany, byciem w zmianie. Ale, co jeszcze ważniejsze to fakt, że **katalizatorem zmiany** jest sama **osoba** animatora partycypacji. To on jako „uruchamiacz”, „mobilizator” tworzy środowisko zmiany i co za tym nieuchronnie idzie – środowisko konfliktu. Bo zmiana, to także ścieranie się poglądów, osobowości, podejść, interesów.

Kluczowa w przeprowadzaniu zmiany jest postawa „animatora”/”animatorki” – pomaga ludziom przezwyciężyć ich lęki.

Czasem wystarczy powiedzieć „przecież świetnie sobie dajecie radę”, wywołać dyskusję, dostarczyć informacji i wówczas ludzie przełamują impas, idą dalej.



ZMIANA SPOŁECZNA

ELEMENTY, KTÓRE POMAGAJĄ LUDZIOM PRZYJĄĆ ZMAINĘ:

1. Aktywne zaangażowanie w proces
2. Wspieranie i wynagradzanie dodatkowego wysiłku
3. Dostęp do pełnej informacji
4. Możliwe najwcześniejsze podzielenie się informacjami na temat sytuacji i konkretnych kroków prowadzących do zmiany
5. Elastyczność
6. Zminimalizowanie liczby wprowadzanych „różnic”, przedstawienie obecnej zmiany jako kontynuację tradycji, rozbicie dużych złożonych zmian na łatwiejsze do przyjęcia elementy
7. Przedstawienie przyszłych działań w pozytywnym świetle



ZMIANA SPOŁECZNA

Przyczyny dla których ludzie sprzeciwiają się zmianom:

1. Utrata kontroli
2. Zbytńia niepewność
3. Niespodzianka, niespodzianka!
4. Efekt „różnicy”
5. Utrata twarzy
6. Zaniepokojenie przyszłą kompetencją
7. Efekt falowania
8. Więcej pracy
9. Przeszłe urazy
10. Zagrożenie jest realne



Etapy pracy animatora w środowisku

- **Zbieranie informacji, analiza statystyk, strategii lokalnych**
- **Badanie potrzeb lokalnych**
- **Ocena sytuacji, Diagnoza**
- **Mobilizowanie ludzi do działania, organizowanie spotkań**
- **Promocja działań**
- **Zebranie koalicji/ grupy wsparcia**
- **Planowanie działań,**
- **Działanie, realizacja zadań na rzecz środowiska**
- **Wspieranie, motywowanie**
- **Ocena działań, podsumowanie**
- **Monitoring, analiza jakości realizowanych zadań**



3 STRATEGIE MOBILIZOWANIA LUDZI DO DZIAŁANIA

Strategie współpracujące	Strategie poprzez kampanie społeczne	Strategie konfrontacyjne
Istnieje wspólny „grunt”, interes	Nie zgadzamy się, ale jest nadzieja na osiągnięcie porozumienia	Nigdy nie osiągniemy porozumienia poprzez otwartą dyskusję
Istnieje duże prawdopodobieństwo, że osiągniemy zgodę po otwartej dyskusji	Tworzymy kampanię informacyjno – edukacyjną i możemy uniknąć konfliktu	Istnieje całkowita odmowa uznania naszych racji
Problem to niezrozumienie i brak komunikacji	Problemem jest brak świadomości, bierność	Jeśli „Oni” wygrają to „My” przegramy
<u>Działamy poprzez</u> : tworzenie koalicji, spotkania, debaty, szkolenia	<u>Działamy poprzez</u> : mass media, organizację ruchów ad hoc, petycje, edukację	<u>Działamy poprzez</u> : debaty, pikiety, demonstracje, bojkot, „molestowanie” (urzędników, polityków)

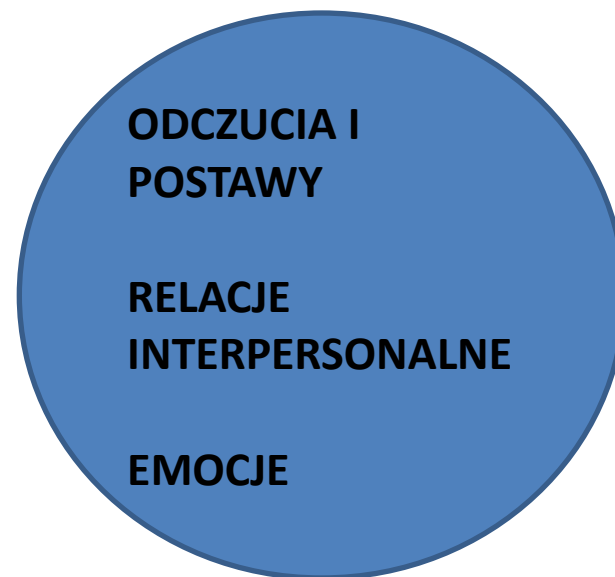


PRACUJĄC Z GRUPĄ TRZEBA JEJ FUNKCJONOWANIE ROZPATRYWAĆ W DWÓCH ASPEKTACH:

* **TREŚCI**, czyli tego co się dzieje,



* **PROCESU**, czyli jak to się odbywa.





PROWADZENIE SPOTKAŃ

1. Pilnuj tematu

- zakomunikuj cel i oczekiwanie wobec spotkania;
- przypominaj o temacie spotkania;
- ucinaj dygresje;
- gdy pojawi się temat dotyczący tylko części uczestników zasugeruj by omówili go poza spotkaniem;

2. Dbaj o komunikację

- rozdzielaj głosy w dyskusji wg kolejności;
- upewniasz się czy dobrze zrozumiałeś;
- co pewien czas rób podsumowania;

3. Pilnuj czasu

- trzymaj się ustalonego czasu spotkania;
- ustal normy dotyczące czasu wypowiedzi (np. do 3 minut);
- przypominaj o upływie czasu;



PROWADZENIE SPOTKAŃ

JAK AKTYWIZOWAĆ UCZESTNIKÓW ?

1. Zadbaj aby każdy z uczestników wniósł swój wkład w spotkanie.
2. Aktywizuj uczestników zadając pytania.
3. Wprowadzaj elementy pracy w mniejszych zespołach.
4. Stosuj techniki twórczego myślenia „burzę mózgów”.



PROWADZENIE SPOTKAŃ

BARIERY W KOMUNIKACJI PRZYCZYNIAJĄCE SIĘ DO POWSTAWANIA TRUDNYCH SYTUACJI:

1. OSĄDZANIE

- krytykowanie, obrażanie, orzekanie, chwalenie połączone z oceną;

2. DECYDOWANIE ZA INNYCH

- rozkazywanie, grożenie, moralizowanie, nadmierne, niewłaściwe wypytywanie;

3. UCIEKANIE OD CUDZYCH PROBLEMÓW

- doradzanie, zmienianie tematu, logiczne argumentowanie, pocieszanie, zalewanie własnymi historiami przed wysłuchaniem;

4. MÓWIENIE NIE WPROST

- ironizowanie, stawianie pytań sugerujących, aluzyjność.



Opowieść o czterech ślepcach

Było sobie czterech ślepców, którzy wędrowali przez świat. W pewnym momencie napotkali przeszkodę. Aby zorientować się, co to jest – zaczęli jej dotykać.

- *To jest gruba lina* – powiedział jeden
- *Nie, to kolumna* – stwierdził drugi
- *Nie macie racji, to jest wąż* – zdenerwował się trzeci.

Czwarty natomiast stwierdził – *to dzida*.

Pokłócili się i rozeszli każdy w swoją stronę.

Tymczasem ... było to słoń



Jeden ze ślepców dotykał ogona, drugi nogi, trzeci trąby a czwarty - kła...

Operacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Finansowych Europejskiego Funduszu Rybackiego zapewniającą inwestycje w zrównoważone rybołówstwa



Co to jest współpraca?

Współpraca oznacza decyzję zespołu zadaniowego\organizacji o podjęciu partnerskiego współdziałania z innymi grupami, organizacjami, władzami w celu bardziej skutecznego, twórczego i tańszego rozwiązywania problemów.



Korzyści ze współpracy:

- lepsza koordynacja środków, usług, inicjatyw
- pogodzenie różnych metod działania w tej samej dziedzinie
- lepsze kierowanie ograniczonych środków na rzeczywiste potrzeby
- silne poczucie wspólnego zaangażowania
- tworzenie nowych rozwiązań dla starych problemów
- razem łatwiej i ciekawiej



Partnerstwo lokalne

Budowanie długofalowej współpracy i związków między lokalnymi instytucjami, organizacjami i firmami oraz obywatelami, którzy są zainteresowani **WSPÓLNYM** działaniem na rzecz rozwiązania danego problemu.



Podstawowe cechy partnerstwa:

- dobrowolność udziału uczestników
- Partnerstwo - równość uczestników wobec siebie
- wspólnie ustalony przez wszystkich uczestników problem i sposoby jego rozwiązania
- wspólna odpowiedzialność



Trwałość partnerstwa

- Co powoduje, że partnerstwa działają?

Panuje powszechna zgoda, co jest potrzebne do tego, aby partnerstwo działało z powodzeniem.



Wspólnymi składowymi wydają się być:

- Wspólna wizja wynikająca z autentycznych konsultacji
- Misja odzwierciedlająca kluczowe kwestie wymagające rozwiązania
- Jasno określone cele i zaangażowanie na rzecz wspólnej strategii
- Plan działania z mierzalnymi wynikami
- Zainwestowanie w budowanie zespołu na wczesnych etapach
- Procedury zorientowane na rezultaty
- Skoncentrowanie się na ludziach w partnerstwie i podtrzymywanie tych relacji
- Przeznaczenie środków potrzebnych do realizacji tego zadania
- Jasne struktury decyzyjne



Wspólnymi składowymi wydają się być:

- Właściwy dobór umiejętności i wiedzy fachowej
- Możliwość wnoszenia indywidualnego wkładu na wszystkich szczeblach
- Dobra komunikacja i sieci koordynacji
- Korzyści dla wszystkich partnerów
- Konsekwentny i stanowczy przywódca
- Uzgodniona strategia wycofania się – trzeba wiedzieć, kiedy zadanie zostało zakończone lub - w którym momencie nie będzie można już uzyskać więcej korzyści.



4 kluczowe elementy służą utrzymaniu partnerstwa po rozpoczęciu przezeń działania:

- 1. Logistyka** – dobra organizacja bieżącej działalności i odpowiednio dostosowane do indywidualnych potrzeb wsparcie administracyjne oraz organizacja pracy biurowej.
- 2. Umiejętności** – poszczególne osoby będą musiały rozwinąć nowe umiejętności i wiedzę fachową w celu pełnego włączenia się do nowego sposobu działania.
- 3. Budowanie zespołu** – poczucie wspólnoty i koleżeństwa ma zasadnicze znaczenie, podobnie jak poczucie wzajemnych zależności.
- 4. Elastyczność, szczerść i otwartość.**



Podstawowe bariery w inicjowaniu i rozwoju partnerstwa

Zastanawiając się co przeszkadza partnerstwu w skutecznej współpracy, należy wyjść od sytuacji, w której wiele instytucji i organizacji stara się działać razem we wspólnym celu.



Co przeszkadza ?

Dotyczy partnerów indywidualnych:

- brak szkolenia,
- nieuwzględnienie potrzebnego zaangażowania (czas, środki),
- osobiste zajęcia,
- poczucie zamknięcia – „bycie w pułapce”- brak wyboru,
- zmiana polityki organizacyjnej,
- ego,
- pragnienie kontrolowania innych,
- ostrożność instytucjonalna.



W przypadku partnerów instytucjonalnych:

- różne wartości i kultury organizacyjne,
- utrwalone praktyki działania,
- lojalność zawodowa,
- tradycja biurokratyczna,
- żargon – odmienne stosowanie języka,
- nieporozumienie,
- nieufność,
- polityka lokalna,
- ukryte cele,
- interesy skupione na określonych sprawach,
- konkurencja i rywalizacja,
- niechęć do kompromisu,
- niesprawiedliwe przypisywanie sukcesu,
- defensywność,
- tajemniczość.

Operacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Finansowych Europejskiego Funduszu Rybackiego zapewniającą inwestycje w zrównoważone rybołówstwa



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ !

Fundacja Biuro Inicjatyw Społecznych

ul. Pomorska 8/4

30-039 Kraków

Tel. (012) 412-15-24

anna.pasieka@bis-krakow.pl

www.bis-krakow.pl