

“İLKELER VE KARAR ALMA MEKANİZMALARI”

SUNUŞ

Ekşi sözlük: yatay örgütlenme: fight club dikey örgütlenme: the cemaat.

Ekşi sözlükde bu şekilde yazmış yatay örgütlenme için. Tüm şakalar gibi abartılı tabi ki ama hepimiz biliyoruz ki bir gerçeklik payı var. Yatay örgütlenmelerin pek çoğunun özellikle de kurumsallaşma süreçlerini tamamlamayanların (ki biliyorsunuz bu kavramla ne anladığımızı da konuşacağız 3. forumda) ne yazık ki çok uzun ömürlü olmadıklarını biliyoruz. Öncelikle bu kurumların amaçlarımızı gerçekleştirmek için bir araç olduğunu ancak bu araç olmadan da aynı amaca yönelik kişileri bir arada tutmanın ne kadar zor olduğunu işte tam bu nedenle de bu araçların yani kurumların yaşamasının amaçlarımıza ulaşmak için elzem olduğunu öncelikle teslim etmemiz gerek. Burada toplanan kişiler olarak bu kabulle hareket ettiğimizi düşünüyorum. Bu forumlarla sormaya çalıştığımız soru içinde bulunduğumuz bu kurumların ulaşmak istediğimiz amaçlara yönelik olarak sürdürülebilirliğini nasıl sağlarız sorusu. Tabi ki bu sürdürülebilirliğin farklı boyutları var, amaca yönelik işleri yapmaya çalışırken ortaya çıkan çok değişkenli denklemler bunlar; kişiler arası ilişkiler, kurumlar arası ilişkiler, ve para ile olan ilişkimiz hepsi aslında çözmemiz ve tanımlamamız gereken yapılar olarak duruyor önümüzde. İşte bunları tek tek masaya yatırmaya çalışacağız.

İlk olarak ilkeleri ve karar alma mekanizmalarını konuşalım istedik. Şimdi bazı yapılarda gördüğümüz en önemli hatalardan biri yatay örgütlenmenin yapısızlıkla eş anlamlı kullanılması. Halbuki yatay örgütlenme ya da nam-ı diğer hiyerarşisiz örgütlenme herhangi bir kuralın olmadığı, sorumlulukların olmadığı bir yapı anlamına gelmiyor. Tam tersine yapıyı tanımlamamak tam da Jo Freeman'ın bizi uyardığı gibi Yapısızlığın tiranlığının yaratılmasına neden olabiliyor. Bu nedenle yatay örgütlenmeler için özellikle süreçleri düşünmek, konuşmak ve planlamak en önemli şeylerden biri. Yani karar alma mekanizmalarının konuşulmadığı yapıların hiyerarşik hale gelmesi çok kolay. Bu nedenle tartışmamıza örgütün bu yapı taşlarını tartışarak başlamak istiyoruz; İlkeler ve Karar alma mekanizmaları Yatay örgütlerde en önemli ilkelerimizden olan şeffaflık ve katılımcılık gereği herkesin sesinin duyulmasına ve bilginin herkese eşit bir şekilde ulaşmasına çalışıyoruz. Ama bu yeterli değil bu seslerin fikirlerin nasıl hayata geçirileceğine dair karar mekanizmalarının da tanımlanmış olması gerekiyor. İşte bugün ilk forumda bunu konuşalım istiyoruz. Şeffaflıktan ne anlıyoruz ? Karar alma süreçlerinde önümüze çıkan sorunlar neler ve bunları nasıl aşıyoruz. Umut ediyoruz ki hep birlikte tüm demokrasiye gönüllü veren ve kendini yatay örgütlenmelerde var etmeye çalışan bizler için uygun çözüm önerileri üretebileceğiz. Hepimize kolay gelsin.

A- İLKELER VE KARAR ALMA MEKANİZMALARINA DAİR

- 1) Demokrasinin krizi, konsensuslarda ortaya çıkabilmekte, konsensusun yetersizlikleri de oluyor. Çok kişinin 'evet'i, 'daha az kişinin 'hayır'ına karşı olduğundan, 'Hayır' diyen kişilerin daha az olmasını sağlamak, ilkelerde daha çok ortaklaşmış olunduğunu gösterebilir.
- 2) Burada ilkelere dönmek ve tekrar ilkeler üzerinden uzlaşma zemini aramak önemli.

3) İlkelerin sürekli başvurulmak üzere dinamik bir kaynak olarak görülmesi gerek. Sorgulanamaz değilse de, süreç içinde deneyimlerle oluşturulmuş olduğundan, işlerin aksamadan yürümesinde önemli.

4) Son 15 yılda, topluluk oluşturmada önemli deneyimler kazandık. Karar alma sürecimize dair kurallar oluşturduk. Whatapp'ta karar almıyoruz, doğru tartışma zemini sağlıyoruz.

5) Prensip haline gelecek bir konuyu enine boyuna tartışıyoruz. Her hafta şubelerde alınmış olan kararlar konuşuluyor. İşin genel hedeflerini de birkaç ayda bir konuşuyoruz. Karar alma süreçlerine dâhil ola ola bu işler yürüyor. Şeffaflık adına karar alma süreçlerine daha fazla katılım olması için herkes fikir beyan etsin dedik. Karar alınsa da aksadı. Kamp yapıyoruz ve otumlarda tartışıyoruz.

6) Belli bir amaca yönelik komisyonlar kuruyoruz. Çalışma prensiplerini belirliyoruz. Sonradan katılanlar o ana dek alınan kararları benimseyecek mi, yol almış bir komisyon varsa veto hakkı kullanacak mı, yoksa yol mu vermeli? Bu dengeyi şeffaflık adına bozmamak lazım. YK toplantılarını dernek toplantısı gibi yapıyoruz. Herkes katılıyor ve karar alma sürecine de katılıyor. Bu dengeyi çözemedik.

7) Demokrasiyi, eşitliği, kapsayıcılığı ön planda tutuyoruz ama her zaman yansıtamayabiliyoruz. İlkelerle yola çıkıyoruz ama belli kurum ya da mekanizmalara da ihtiyaç varmış gibi geliyor. İşleri bitirebilmek, hızlı olabilmek için ilkeleri görmezden geldiğimiz oluyor...

Sonuçlar ve Öneriler:

- İlkelerin hem var olan hem de yeni üyeler için tanımlanmış olması gerekir.
- İlkelerin tanımlı olması hiyerarşiyi önlemek için yeterli değildir, mutlaka karar alma mekanizmalarının da tanımlanmış olması önemlidir.
- Diğer yandan hem ilkelerin hem de karar alma mekanizmalarının yeniden tanılamaya ve müzakereye açık olması gerekir. Bu anlamda düzenli yarı-yapılandırılmış atölyeler yapılabilir.
- Kurumsallaşma gibi sorunları kendi içimizde çözmek daha zor olabilir. Farklı grupların bir araya gelerek bu sorunlar için güç birliği yapması iyi olur.
- Kararların hızlı haberleşme ağlarından alınmaması gerekir.
- YK toplantılarına herkesi dahil etmek katılımcılığı artırmak açısından önemlidir, ancak bu da kendi içinde sorumluluk ve yetki dengesi ile ilgili sorunlar yaratabilir.

B- KATILIMCILIĞA DAİR

1) Görünür ve akıl emeği ağırlıktaki işlere gönüllü talep çok olurken, bedensel emek gerektiren ve daha görünmeyen işlere talebin az olduğunu deneyimledik. Aynı kişilerin genellikle benzer işlere talip olduğu görüldüğü için; akıl emeği ile bedensel emek arasında bir hiyerarşi oluşma riskine karşı, bedensel işlerin üzerine yığıldığı gönüllüler, daha görünür olacakları temsiliyet görevlerine motive edildi. Bir puan ve kota sistemi geliştirildi.

2) Karar alma süreçlerinde içinde doğduğumuz kültür bir engel. İlkeler oluşturulurken kullanılan iletişim diliyle ilgili yeni maddeler eklemek gerek. Düşünce ve duygularımızı aktarmaktan kaynaklanıyor sorunlar. İşlerin belli kişilerin üzerinde birikmemesi için çemberlere dağılıyoruz. Sosyokrazi modeli ve işbölümü ile ilgili deneyim edindik. Gönüllülerin ilgi ve yeteneklerine göre çemberler oluşturulmuş ve hepsi büyük bir çembere bağlı olarak işliyor.

3) Herkesin becerileri birbirinden farklı oluyor bir örgütte. Kadınların daha çok lojistik, iletişim ve duygusal emekle ilgili işler yaptığı izlenimim olmuştu.

4) Yeni katılımcılar, uyumun 4-5 senede yakalandığı bir oluşumda dengeleri değiştirebiliyor.

5) Gönüllülük konusu ve bunun parasallaştırılmasıyla ilgili sıkıntı var. Bazı işlerin kazanç getirdiği görülünce bazı gönüllüler günlük ücretlendirme talebi getirdi. Ortak yapılması gereken işlerde asgari gönüllü katılım sayısı belirlenip sonrasında yarı gönüllülük olabilir.

6) Örgütlerin kendi üyelerinin hal hatır sormak gibi yükümlülüğü olmalı. Bu olmadığında aidiyet duygusu oluşmıyor. Aidiyet duygusu ve örgütlülük başlı başına bir önem arz ediyor.

7) Sosyalleşme ile birlikte aslında aidiyet sağlanıyor. Pandemi döneminde özellikle sosyalleşilemediğinde, sadece iş konuşuluyordu ve gönüllülük kavramı bozulmaya, kırılmaya başlıyor. Bu fikir açıklığını da etkiliyor. Fikir beyan etmek de çok kolay olmuyor. Örgütlenmelerde iş yapmanın dışında sosyal bir alana çevirmek çok değerli, yoksa bir yerde tıkanıyor. İç örgütlenme toplantılarımızda da aslında herkesin düşüncesini öğrenebilmeye çalışıyoruz.

8) Geçmişteki güvensizlik yüzünden şimdiki sorunları yaşıyoruz. Katılımcıların kendini özne gibi hissetmesi gerekir. Bunu da sözde değil, gerçekten bunu yapabilmek gerekir.

9) Aidiyet duygusunu iyi bir şey olarak algılıyoruz ama yatay örgütlerde yakın ilişkiler bir yandan da yaklaşımların duygusal olmasına sebep olabiliyor. Bir fikri eleştirememek gibi, bir eleştiri geldiğinde duygusal olarak etkilenmek gibi olabilir.

Sonuçlar ve Öneriler:

- Emek türlerinde puan ve kota sistemi getirilebilir.
- Sosyokrasi ve iş bölümü, komisyonların kurulması ve çalışma yöntemlerinin tanımlanması
- Toplantılarda konuşma sırasında kadın-erkek pozitif ayrımcılığı yaptığımız gibi 1 olumlu 1 olumsuz görüş almak gibi yöntemleri de denemeliyiz çünkü ardarda önerilen fikre dair olumsuz düşüncelerin sıralanması sonradan söz alanları da yönlendirebiliyor.
- Sorunların merkezinde insan ilişkileri duruyor, bu nedenle iletişim yöntemlerinin de şiddet içermemesi ve kişiler arası sorunların çözümü için bir etik kurulun oluşturulması gerekebilir.
- Emeğin sömürülmemesi için ücretlendirilmesi ve diğer işlerde de mutlaka rotasyonun gerçekleştirilmesi önemli. Bazı görevlerin rotasyonu sağlanmalı.

C- GÖNÜLLÜLÜK VE HESAP VEREBİLİRLİĞE DAİR

Mesleki ve yaşam deneyimlerimizi, iş yapma pratiklerimizi ve iş etiğimizi, gönüllü çalışma alanımıza da taşıyoruz. Ortak bir paydada bir araya gelsek de, kişisel hızımız, kişisel yaşamdaki kimi zorluklarımız, tercihlerimiz, dikkatimiz ve gönüllülük motivasyonumuz birbirimizden farklı. Bazen tıkanmaların, oluşumun geleceğini riske attığından kaygılanıyor, işleyişi sorguluyor, değişim istiyoruz. Nasıl bir yolla hesap vermek bizi iyi hissettirirdi? Bu "hesap sorma/hesap verme" kavramı, çoğu gönüllünün kulağına soğuk geliyor. Kişisel ilişkilerin güçlü olduğu görece küçük oluşumlardaysak, güveni ya da dayanışma ruhunu zedeleyeceğinden çekinerek bu sistemi işletmenin ideal bir yolunu bulamamış olabiliriz.. Ya da kalabalık ve resmi ilişkilerin olduğu büyük bir yapıysak, otomatikleşmiş, yazılı sistemlerle sorunu aşmaya çalışıyor olabiliriz. İletişim teknolojinin fırsatlarını, pandemi günlerinde platformumuza yeterince uygulayabildik mi? Günün koşullarına uygun ideal "Hesap verebilirlik iletişimi" var mıdır?

1) Sistemin işlemesi için hesap soracak kişi, her ne kadar “akıl” kişi olarak seçilse de yine de birey olduğundan, etik kurul benzeri yapılar, kişiler arası iletişimi bozmadan denetimi kolaylaştırabilir. “Siyasal etik tartışması yapmalı mıyız?”

2) Bütün yapılarda aslında sorunlar birbirine benziyor. Sorunların merkezinde insan ilişkileri duruyor. İlkeleri belirlemiş olsak da insan ilişkilerinin bizi zorluyor. Etik Komisyon benzeri bir gözlem grubu olabilir, denetim kavramı hoş karşılanmasa da daha konuşulabilir bir form olabilir.

3) Yazılı metinlerimiz var.

4) Gönüllülüğü çift taraflı olarak ele almak lazım. Bir işi yapmaya gönüllü olan kişi bu işi yapmaya motivasyonu olduğunu beyan etmiştir. Koordinasyon birimimiz, işleri toparlayıp, yapıp yapılmadığını kontrol ediyor, inisiyatifi bu kadar. Bir de rotasyon ilkesi belirledik. Her birimde yer alan insanlar zaman içerisinde değişiyor. Bu mekanizmalar da kuşkusuz doğru çalıştığı söylene-
mez. Bazı işler için gönüllü çıkmıyor. Burada da zorunlu rotasyon gerektirebiliyor.

5) Gönüllülüğü gevşek bir alan olarak düşünüyor, bir disiplin gerektirdiğini kabul edemiyoruz. Gönüllü olunan bir işi sürdürmek için bir disiplin gerekir.

6) Rotasyonda tek amaç verimlilik değil sadece. Katılımcıların beceri ve meziyetlerini geliştirmek. Hepimiz emek hiyerarşisini biliyoruz. Yatay örgütlenmelerde emek koymayanların da bir hiyerarşisi oluyor. Bunu da aşmanın yollarını konuşmak gerekiyor. Eşitleme mekanizmalarını kurmak önerilebilir belki. Çok fazla iş yapılmasına karşı tedbirler almak gerekiyor.

7) Toplumsal hareketliliğin aldığı dönemlerde daha çok motive oluyoruz ve daha çok iş yapıyoruz. Ama bazen düşüyoruz. Rutin toplantılarımızı sürdürmekle beraber, rutin işlerimizi sürdürmekte zorlanıyoruz. Komisyonlar kurduk, sorumlularını belirledik, takibini yapabilecek mekanizmalar çalıştırmak istedik. Belirli bir zaman işe yaradı ama süreklilik tam sağlanamadı. Zorunluluk- gönüllülük ilişkisi aşılamayan bir sorun oldu.

Gönüllülükte özbakım. Kendi hayatlarındaki problemlerin, tükenmenin, bu işle neden ilgilenemediğinin, ihtiyaçlarının da bir örgüt meselesi haline getirilmesi. Bunu platformun meselesi haline getirmek, bu konuda nasıl dayanışma yapılabilir konusunu da konuşmak gerekebilir.

8) Birimlerin olması, karar alma mekanizmalarını kolaylaştırıyor. Deneyim aktarım bakımından iyi bir model olduğunu düşünüyorum. Görevler uzun süre belli kişide kaldığı zaman karar almada da hiyerarşi doğabiliyor. Herkesin sırayla her birimin işleyişini bilmesi, o işle ilgili kararlarda oy kullanırken işin nasıl yürüdüğünü bilmesini sağlar.

Sonuçlar ve öneriler:

- İşlerin yapıp yapılmadığını takip etmeyi görev edinecek koordinasyon birimi (hesap verebilirlik) gibi bir yapının tanımlanması önemli
- Birimlerde rotasyon (gönüllü katılım ve becerileri geliştirmek), bu rotasyona yukarıda tanımlı görev takibi yapan birimin de dahil edilmesi düşünülmeli.
- Emek hiyerarşisi kadar emek vermeyenlerinin de hiyerarşisine dikkat etmek gerek. Rotasyon önemli, ücretli işler tanımlanabilir, belli kişilerin fazla yük alması sınır konabilir.
- Gönüllülük üzerine çalışan platformların kendi bakımlarını da bir iş olarak önlerine koymaları gerekiyor. (Özbakım: Gönüllü olunan iş neden yapılamadı, dayanışma gerektiren bir durum mu var?)
- Sosyal faaliyetlerle aidiyet duygusunun yaratılması önemli.
- Anket ve yoklamalarla üyelerin örgüte nasıl katkı yapabileceklerinin ve beklentilerinin tespit edilmesinde fayda var.
- Komisyonlar kurmanın yararları

D- KONSENSUS VE VETO HAKKINA DAİR

Küçük gönüllü gruplarında konsensusu işletmek daha kolay, mahalle dayanışmasında biraz daha zorlaşabiliyor daha farklı insanlar olduğu için. Prensip ne kadar birbirimize güvensek de üyeler arasında çıkar farklılıkları varsa konsensüs zorlaşıyor. Uzlaşmaz düzeyde olduğunda da veto hakkıyla çıkmaza giriliyor. Veto hakkı, demokrasinin ve uzlaşmanın da gereği bir araç ancak çok ihtiyatla ve sağduyuyla kullanılması lazım. Veto hakkının sınırları nedir dersek, ifade ve tartışma özgürlüğünü engelleyecek şekilde veto hakkı kullanılamaz, özellikle akademik topluluklarda.

1) Aynı amaç için bir araya gelen insanlar varsa genel olarak ilkesel birlik varsa, bu 'benim evetim olmazsa olmaz' aşamasına gelmiyor. Tartışma ortamında çözülüyor. Bizde arabuluculuk birimi var. Bu uzlaşmanın zorlaştığı durumlarda işe yarayabilir.

2) İtirazlar dikkate alınır diyoruz, veto hakkındansa. Konsensusta yine karakter farkları da damgasını vurabiliyor. Herkesin katılımını önemsemek önemli. Yeni ortaklaşma mekanizmalarını nasıl kurabileceğimiz üzerine konuşmamız gerekiyor. Konsensus kavramını derinleştirmemiz gerekiyor. Birinin kendini ifade etmesi, başkasının kendisini ifade etmesinde engel teşkil edebilir, bunu da konuşmak gerekiyor.

3) Veto hakkını birini örgütten atmak için mi kullanacağız? Yoksa kişi karara katılmak istemediğinde mi veto hakkını mı kullanacak? Etik kurul olursa bu sorun çözülebilir. Veto edilip edilmeyeceğine etik kurul karar verebilir böylece.

4) Bir konu iki hafta konuşuluyor, çözülemezse çalıştayda çözüm bulunmaya çalışılıyor. Genel olarak yapıların kendisine ait çözümleri olması gerekir.

5) Bizde hiç veto hakkı gündeme gelmedi şimdiye kadar. Pratik işlerde, konuşulup ilerleniyor. İlkesel konuları ise uzun uzun tartışıp karar almaya özen gösteriyoruz. Biz bir değişim yaratmak istiyoruz. Karar alma süreçlerine, tartışmalara katılım iyi olduğu zaman başarılı bir çalışma olur. Toplantılarımıza herkes katılabilir. Karar alma nasıl olsun diye soruyoruz her toplantıda.

6) Konsensusu sağlarken kadın erkek arasındaki eşitsizlikten söz edildi, bu epey önemli bir konu. Özbakımın cinsiyetli bir boyutu var özellikle. Birtakım yapıların kurulmasını ve düzenli çalışma yapılmasını gerektiriyor bu. Arkadaşlıkla örgütlülüğü ayırmak gerekiyor. Etik kurulla ilgili bir formül düşünülebilir.

7) Veto hakkının olması bir güvenlik. Uzlaşma arzusunun, karşılıklı olarak sürdürülmesi gerekiyor. Konsensusun etkili kullanılması, iyi bir moderatörün olması ve hangi konunun konuşulduğunu netleştirmek, soruna odaklanmak gerekiyor.

8) Konsensus yakalanmadığında veto edilmiş oluyor aslında. Farkında olmadan veto yenmiş kararlarımız olabilir. Veto ederken aidiyet duygumuzun gücünden dolayı o karar alındığında ben orda olamam gibi hissedebiliyor arkadaşlar. Bu tip yerlerde duygusal olmayıp, yol vermek. Ya da şerh koyarak yol alınmasını sağlamak gibi bir yolla ilerlenebilir.

Sonuçlar ve Öneriler:

- Veto hakkına sınırlar getirilerek nerelerde kullanılabileceği tanımlanabilir.
- Veto hakkının sınırları dışındaki konularda daha çok itirazlar dikkate alınarak uzlaşmanın yakalanması ya da asgari müştereklerin yakalanmasına çalışılabilir.
- Örgütler kendi mekanizmalarını geliştirebilirler, mesela iki hafta karara bağlanamayan bir konu için çalıştay düzenlenebilir. Arabuluculuk sistemi kullanılabilir.

- Mutlaka uzlaşmak için çaba harcanmalı ancak çözülemeyen durumlarda ilkelere aykırı değilse yol vermek ya da şerh koymak gibi yöntemlerle ilerlenebilir.
- Aidiyet duygusunun kurumla ilgili bir duygusallığa dönüşmemesi için önlemler alınmalı.
- Örgütün kendisi ve üyeleri arasındaki ilişki önceden tanımlanabilir ise asıl aidiyet duygusu örgüt ile üyesi arasında kurulacaktır. Bunun için örgütün kişilerden bağımsız bir karakter kazandığı kültürel bir birikim gerekir.