YÖDA ( YATAY ÖRGÜTLENMELER DAYANIŞMA AĞI) NEDİR?

YÖDA, 2021 Nisan-Mayıs aylarında Kadıköy Kooperatifi ve BIRARADA Derneği organizasyonunda düzenlenen dört forum sonucunda kuruldu. Bu forumlara yatay örgütlenmeyi hedefleyen 41 farklı kurumdan (kooperatifler, gıda toplulukları,mahalle meclisleri ve Dayanışma Akademileri) katılımcı yer almıştır. Forumlarda konuşulan ana başlıklar ve alt sorular aşağıdaki gibidir.

YATAY ÖRGÜTLENMEDE İLKELER VE KARAR ALMA MEKANİZMALARI

1. Forum / 4 Nisan Pazar 13:00-15:00

KURUMSALLAŞMA

2. Forum / 18 Nisan Pazar 13:00-15:00

FİNANS SORUNLARI

3. Forum / 2 Mayıs Pazar 13:00-15:00

EŞGÜDÜM VE ÖZERKLİK

4. Forum / 16 Mayıs Pazar 13:00-15:00

Forumları takiben 13 Haziran’da yapılacak Çalıştay’da ise aşağıdaki konuların karara bağlanması konusunda ortaklaşıldığı görülmüştür:

 -YÖDA’nın amacı ve sürdürülmesi,

-Yatay Örgütlenme ilkeleri

YÖDA AMACI ve SÜRDÜRÜLMESİ

YÖDA, öncelikle kendisini oluşturan kurumlar arasında bir bilgi ve deneyim paylaşım ağıdır. Bu amaçla her kurumun erişimine ve düzenlenmesine açılmış bir arşiv oluşturulmuştur. Buradan her kurum diğer kurumların faydalanacağını düşündüğü dosyaları paylaşıma sokabilir, kendisi istediği dosyayı indirerek kendi kurumuna adapte edebilir.

Bilgi ve deneyim paylaşım ağı olarak YÖDA periyodik olarak etkinlikler düzenler. Bu etkinlikler kurumların kendilerini tanıttığı ya da önemli gördüğü bir hususta/problemle ilgili olarak sunum/paylaşım yapması olabileceği gibi belirlenen bir konuda ulusal/uluslararası deneyimlerle ilgili sunum da olabilir.

Bu etkinliklerin organizasyonundan ve iletişim ağının düzenli olarak yürütülmesinden gönüllü olarak oluşturulan YÖDA Ekibi sorumlu olacaktır. Bu ekip, YÖDA içindeki her bir kurumun belirlediği 1 temsilciden 1 yıl süre için (kurum sayısındaki artışa göre süre azaltılabilir) oluşur ve rotasyon uygulanır.

YÖDA aynı zamanda bir eşgüdüm ağıdır. Bu amaçla Yatay Örgütlenme İlkelerinin kurumlar tarafından ne kadar uygulanabildiğini tespit etmek üzere her kurumun kendini değerlendirebileceği bir anket oluşturulacaktır. Ağa dahil olan kurumlar bu anketi en az senede bir kere uygulayarak sonucu YÖDA ağı ve tüm kamuoyu ile paylaşırlar. Sonuçların iyileşmesi için neler yapılabileceği ile ilgili kurumlar arası bilgi alışverişi yapılır.

Ayrıca yatay örgütler arasında bir dayanışma ağı da olmayı hedefler. Bu amaçla oluşturulan Kurumlar dosyasında tüm kurumlara ait bilgiler yer almaktadır. Bu dosyadaki bilgilerin tamamlanmasından YÖDA Ekibi sorumludur. Bu dosyadaki bilgilerden faydalanarak kurumlar birbirleri ile nasıl bir dayanışma ekonomisi içinde iş yapabileceklerini tayin edeceklerdir. Mesela bir Dayanışma Akademisi gıda ürünlerini Gıda Kooperatifinden temin edebilir. Bir Gıda Kooperatifi Eğitim ihtiyaçlarını Dayanışma Akademisinden sağlayabilir. Bu nedenle Kurumlar Dosyasının detaylı bir şekilde doldurulması ve güncellenmesi önemlidir.

Çalıştayda oluşturulan YÖDA Ekibi ilk dönem için aşağıdaki işlerden sorumludur:

-Periyodik etkinlikler organize etmek, görev teslimi için dönem sonunda çalıştay düzenlemek,

-Çalıştayda kabul edilen ilkelerin YÖDA içindeki her bir kurum tarafından onaylandığını teyit ve takip etmek,

-Çalıştayda sunulan taslak anketi son haline getirerek kurumların kendilerine uygulamalarını ve sonuçları açıklamalarını sağlamak,

-KURUMLAR dosyasındaki bilgilerin tamamlanmasını sağlamak.

Bir sonraki YÖDA Ekibi sorumlulukları ise görev dönemi sonundaki çalıştayda belirlenir.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

YATAY ÖRGÜTLENMELER İÇİN İLKELER:

**A) YATAY ÖRGÜTLENMELERİN TEMEL İLKELERİNE DAİR:**

1. Demokratik, katılımcı, eşitlikçi ve her türlü ayrımcılığa karşı yapılandırılmış bir örgütlenmeyi hedefler.
2. Bürokratik-hiyerarşik olmayan, esnek faaliyete uygun bir kurumsallaşmayı amaç ve özerkliğini göz önünde bulundurarak tanımlar.
3. İç ve dış hukukta tutarlılığı korumayı amaçlar.
4. İlkelerini erişilebilir bir kaynak olarak yazılı hale getirir.
5. İlkelerin tanımlı olmasını hiyerarşiyi önlemek için yeterli görmez, karar alma mekanizmalarını da açık ve yazılı olarak tanımlar.
6. Karar alma mekanizmalarını tanımlarken sorumluluk ve yetki dengesini gözetir.
7. Kararlarda yeterli müzakere ve itiraz süresini önceden tanımlar.
8. Katılımcığı teşvik etmek üzere çalışma yöntemleri önceden tanımlanmıştır. İşler, mümkün olduğunca iş bölümü yapılarak yürütülür.
9. Karar alma sürecini, hızlı haberleşme ağları yerine, daha resmi ve görünür kanallarla yürütür.
10. Karar alma süreçlerinde konsensus yöntemini benimser ancak bu yöntemdeki veto hakkının süreci tıkamaması için gerekli mekanizmaları işletir.
11. İşleyişte yaşanan sorunları çözmek üzere kurum içi mekanizmaları devreye sokar.
12. Oluşturulmuş metinler "sorgulanamaz" değil "dinamik" bir rehber olarak görülür.
13. Bu metinler ve alınan kararlar her üyenin kolayca erişimine açıktır.

**B) ŞEFFAFLIK VE HESAP VEREBİLİRLİĞE DAİR:**

1- Kurum, özerkliğine ve amacına olduğu kadar, evrensel ve güncel beşeri iletişimin gereklerine de uygun bir "hesap verebilirlik iletişimi" oluşturur.

2- Finans yönetiminde; gelir, gider, fon ve sponsorluk ilişkilerinin tümünde şeffaflık ve hesap verebilirliği benimser.

**C) GÖNÜLLÜ YA DA ÜYELERİN HAKLARININ KORUNMASINA DAİR:**

1. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun gereklerini yerine getirir.
2. Güvenli çalışma (sendika hakları gözetir) ve şiddetsiz iletişim ortamını sağlar.
3. Sosyal faaliyetler ve kurum içi dayanışma olanaklarını, aidiyeti güçlendirmek için kullanırken; gönüllü ya da üyelerin özel yaşam ve mahremiyetini korur.
4. Gönüllü emeğin dengesini korur; emek vermeyenleri iş yükü, karar alma ve veto konularındaki haklarını kullanırken sorumluluk ve görev almaya teşvik etmek için mekanizmalar geliştirir.
5. Kurum-üye ilişkisini önceden tanımlar; kişilerden ve dönemlerden bağımsız bir kültürel birikim oluşturmak için çabalar.
6. Gönüllü emeğin bürokrasiyle yıpranmasını önler. Gücü elverdiğince emeğin ücretlendirilmesini ve görevlerin rotasyonunu amaçlar.
7. Maddi ve manevi dayanışmayı sağlamak üzere periyodik özbakım toplantıları düzenler.
8. Üyelerin ihtiyaçlarına kısa vadeli çözümler bulurken, bu sorunlara kalıcı, yapısal çözümler de üretmeye çalışır.