

YÖDA YATAY ÖRGÜTLENMELER DAYANIŞMA AĞI

18 Şubat Etkinlik Raporu

“Yatay Örgütlenmelerde Güven İnşası”

YÖDA, Yatay Örgütlenme Dayanışma Ağı, 2021 Nisan-Mayıs aylarında Kadıköy Kooperatifi ve BİRARADA Derneği organizasyonunda düzenlenen dört forum ve çalıştay sonucunda, forumlara katılan kurumların bu konuda birlikte araştırma, tartışma ve öğrenmeye devam etmeye karar vermesi sonucunda kuruldu.

Forumlara yatay örgütlenmeyi hedefleyen 41 farklı kurumdan (kooperatifler, gıda toplulukları, mahalle meclisleri ve Dayanışma Akademileri) üye ve gönüllüler katılmıştı. Ardından yatay örgütlenmenin ilkeleri tespit edilmiş ve YÖDA olarak bu ilkelerin kurumlarda hayata geçip geçmediğini ölçen bir anket hazırlamıştık. Anketten çıkan sonuçlara göre eksik olduğumuz konuların başında Hesap Verilebilirlik, Arabuluculuk / Etik Kurulu Mekanizmaları ve Özbakım Toplantıları-Üye İhtiyaçları geliyordu.

YÖDA etkinliklerinin ilkinin Hilal Demir ile "Örgütsel Yapılar, Tükenmişlik ve Yenilenme" konusunda bir söyleşi düzenleyerek gerçekleştirdik.

İkinci buluşmamız Tarık Kayakan'la “Hesap Verebilirlik” üzerineydi.

Üçüncü etkinliğimiz 18.2.2023 tarihinde Funda Oral'ın kolaylaştırıcılığı ile BİRARADA Derneğinde “Örgütlenmelerde Güven İnşası” konusunda yapıldı.

Funda Oral, Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümü'nden mezun olduktan sonra Türkiye'de ve yurt dışında özel sektörde ve sivil toplum kuruluşlarında çalışmış, ayrıca kent haklarını savunan pek çok toplulukta yer almıştır. Oral, 2009 senesinden beri katılımcı kararlar, kendiliğinden organizasyon ve yatay örgütlenmeler üzerinde çalışmaktadır. Katılımla yönetilen kurum ve projelerin koordinasyonunda görev almış, danışmanlık ve kolaylaştırıcılık yapmıştır. Çalışmalarına 2020'den beri Berlin'de devam etmektedir.

“Yatay Örgütlenmelerde Güven İnşası”

A) YATAY ÖRGÜTLENMELERİN TEMEL İLKELERİNE DAİR:

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

“Bir kurumda güvende olmaktan ne anlıyoruz?”

Paylaşılanlar:

“Güven’de olmanın ön koşulu öngörülebilirlik. Yüz yüze, birbiriyle güvende olan topluluklar Devlet’e dahil olunca güven anlayışı değişiyor.”

“Ancak iki kişilik bir ilişkide güvende olmak mümkün”.

“Teminat-Emniyette olmak.”

“Yaptıklarımızın karşılığının ne olacağını öngörebilmek.”

“Oyunun kurallarını bilebileceğimiz bir yer.”

“Sevgi, etkileşim, yakınlık olmadan da güven duyabilir misin? Bu durumda kurumsallık vardır.”

“Yerel Yönetim, Devlete de güvenmek gerekir mümkün mü? Zenci ve Beyaz olmak, Sosyal Devlet gerçekten var mı?”

“Güven için sürdürülebilirlik- genişletilebilirlik gerekir.”

“Aile bile idealize edilemez, ailede de olabileceği gibi örgütler sömürüye, tacize, mobbinge, adaletsizliğe vs açık yapılardır.”

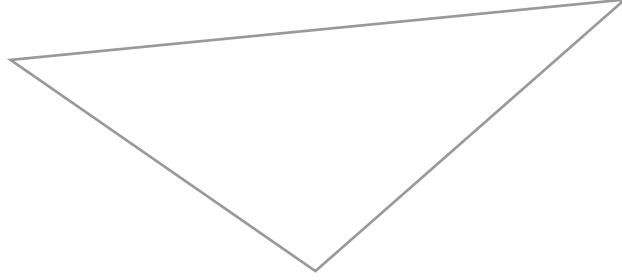
“Amaç belli ve net olduğunda, sözkonusu amaç herkes tarafından kabul edildiğinde Güven temini daha kolay oluyor.”

“Kimliklerin geri planda kalması, bir anlamda kurum kimliği altında anonimleşebilmek gerekebilir. Bağlılık ve Aidiyet de güven temininde rol oynar.”

Güvende Olmak



Ben-Birey



Toplum



Kurum



Birey-Kurum-Toplum



Birey-Kurum-Toplum

Bu şekilde de grafikleştirilebiliriz. Başka pek çok şekilde de mümkün.
Lütfen siz kendi grafiğinizi çizin.

Güven inşa etmek için “Ben”neler yapabilirim?

Paylaşılanlar:

“-Öngörülebilirlik’le alakalı”

”Diken üzerinde olmayı kabul etmek”

“Dışlanmakla kabul edilmek arasında kalıyoruz bugün”

”Belirsizliği kabul etmek”

“Hızalanma”

”Şeffaflığı Talep etmek”

“Müzakereye açık olmak”

”Açık iletişim”

“Özbakım-Well being”

”Gerekiyorsa Lobi yapmak”

“Hesapverebilirlik-Şeffaflık”

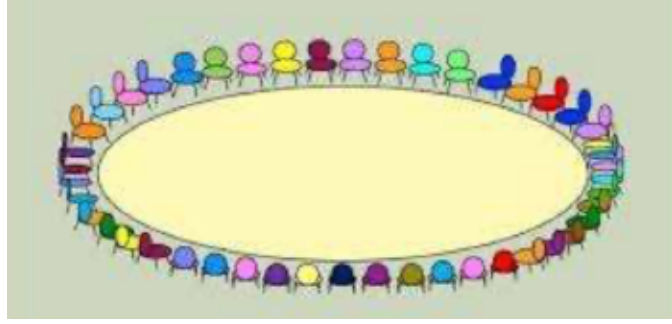
”Eşitlikçi İletişim”

“Ezber bozmak”

”Dinamikleri anlamak”

Yöntem Önerisi: Açık Alan Teknolojisi

Benim önerim "Samimi bir kapsayıcılık ve katılımcı yaklaşımlar. Uzmanlık alanım, tutkuyla bağlı olduğum yöntem; Açık Alan Teknolojisi ve Katılımcı Karar Alma Yöntemleri."



Geometri'den yardım almak

Çember şeklinde oturulması herkesin ana konuya eşit uzaklıkta olduğunu, hemzemin olduğunu, eşit katılım hakkı olduğunu gösteriyor.



"Samimi bir kapsayıcılık ve katılımcı yaklaşımlar. Uzmanlık alanım, tutkuyla bağlı olduğum yöntem Açık Alan Teknolojisi ve Katılımcı Karar Alma Yöntemleri."

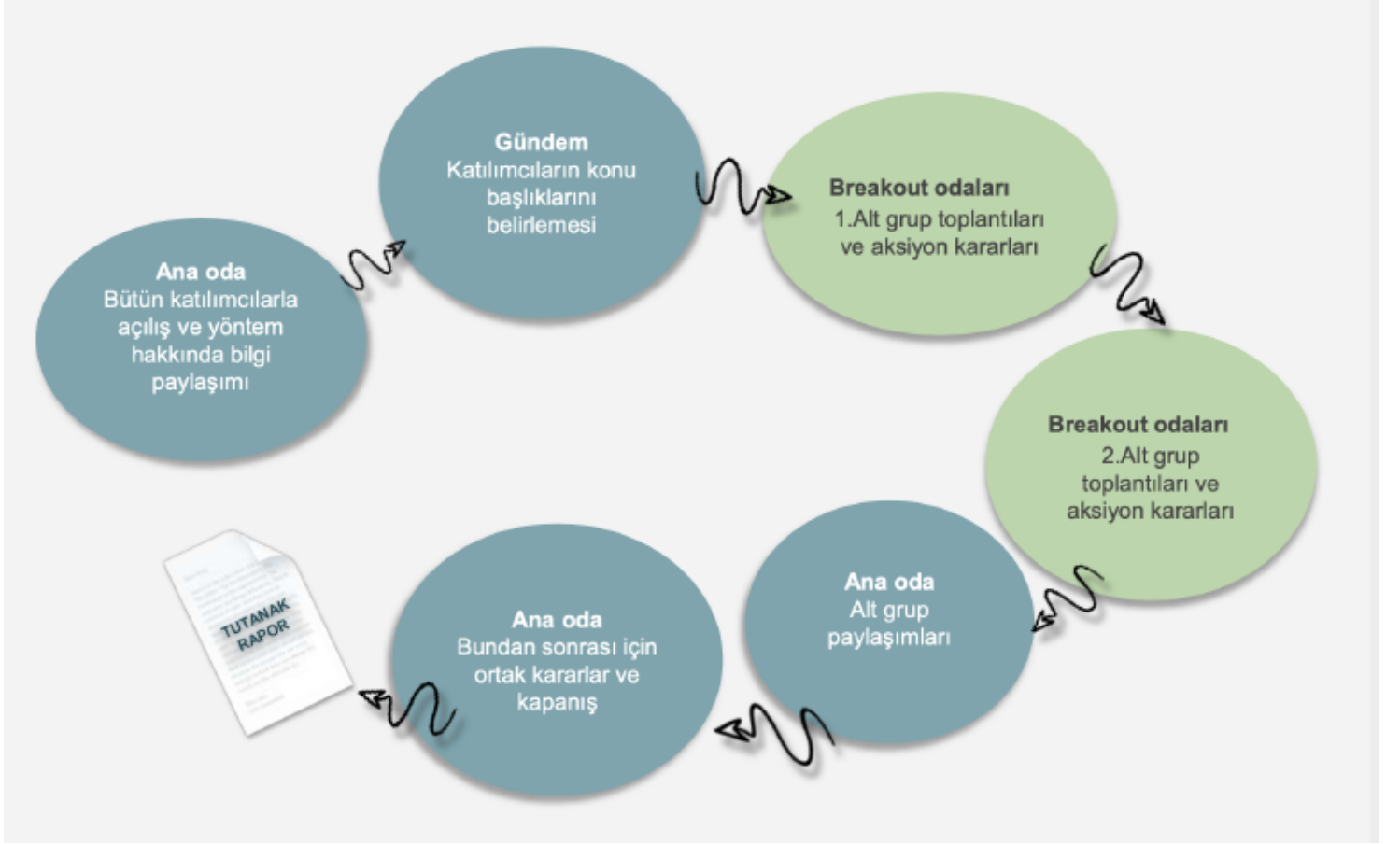
AÇIK ALAN TEKNOLOJİSİ

Açık Alan Teknolojisi'nde temel öğeler

Ev sahibi (Host)
Davet-Konu Başlığı (Main Topic)
Davetliler-Katılımcılar
Agenda-Gündem
Alt grup toplantıları
Toplantı sonucu



AÇIK ALAN TEKNOLOJİSİ



1 kural, 4 ilke

İki ayak kuralı:

“Katkıda bulunmuyorsanız, bir şey öğrenmiyorsanız yer değiştirebilirsiniz,
bu kural bireylerin güvenliğinin ve özgürlüğünün teminatı oluyor”

İlkeler:

Başladığı zaman doğru zamandır, her ne olursa olabilecek tek şeydir;

kim gelirse gelin o doğru insandır, bittiği zaman biter.

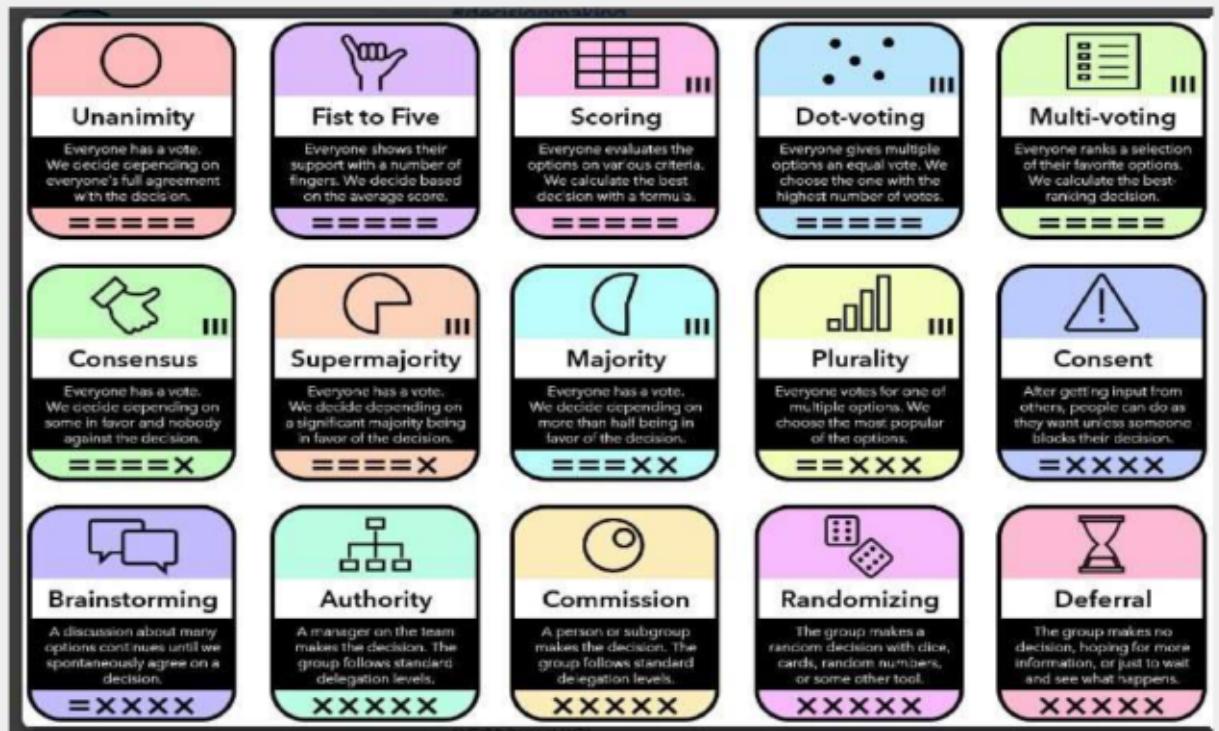
Bu ilkeler ise katılımcıların konuya ve şimdiki zamana odaklanmasına yardımcı oluyor.

Katılımcı Karar Yöntemleri

Oybirliği, Oy Çokluğu, Çoklu Oylama, Çoğulcu Kararlar, Uzlaşma, Veto Hakkı, Otoriter Kararlar, Çalışma Grubu Kararı, Kararın Ertelenmesi, Gelişigüzel Kararlar...

Ancak siz şuna dikkat edin:

Bir toplulukta sakın düşünemiyorsanız, sesinizi duyuramıyorsanız
veya hep sizin dediğiniz oluyorsa,
orada katılım yoktur.



Referanslar ve Kitap Önerileri

- Trust and Rule, Charles Tilly (Murat Dağlı Hocanın önerisi)
- Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity Francis Fukuyama – Murat Dağlı Hocanın önerisi (Güven/Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması)
- Güven 2 cilt, Vedat Türkali
- <https://openspaceworld.org/wp2/>
- <http://aatorganizasyon.blogspot.com/>