



PROBLEMI GERARCHICI

NEI GRUPPI ANTIAUTORITARI. E COME AFFRONTARLI.

anche nei gruppi che dichiarano essere antiautoritari ci sono relazioni di potere. non è abbastanza abolire le gerarchie. le posizioni di potere nei gruppi non si sviluppano spontaneamente, ma sono il risultato di anni di condizionamento e costruzione sociale. la lotta contro il potere è una pratica quotidiana, di coscienza e di cura da parte di tutt*..... in un collettivo auto-organizzato siamo tutt* responsabili per situazioni e relazioni di potere. di conseguenza possiamo agire per cambiarle. ma questo richiede lo sforzo di tutt* senza eccezione (and the conflicts will come). la motivazione per (e il desiderio di) contrastare le relazioni di potere devono essere condivise da tutt*, ma ovviamente non siamo tutt* uguali di fronte al potere. il potere ha genere, classe, razza, età, abilità, etc...

ECCESSO DI POTERE

la situazione di *Boss*

LOTTA CONTRO IL POTERE

cosa *Boss* può fare

cosa le altre persone possono fare

SOLUZIONI COLLETTIVE

INIZIATIVA

capacità di agire da sol*. formulare e perseguire le proprie idee.

una o poche persone che hanno quella capacità nel collettivo. loro incoraggiano il gruppo, dando energia e motivazione. **sembrano infallibili**. quando non ci sono il collettivo sembra perduto o morto.

essere meno esigente, meno critic*, più tollerante, fidarsi di più de* propri* compagn*, **smettere di credere che senza di te le cose andrebbero storte** (andrebbero solo in maniera diversa), non nascondere i tuoi errori (ne' a te ne' agli altri), **fare un passo indietro** (per rispettare le tempistiche di tutt*), non prenderti sistematicamente troppe responsabilità, allontanarsi un po' dal gruppo.

acquisisci fiducia in te stess*, sii coraggios*, assumiti il rischio, non lasciarti trascinare dall'energia del* altr*, **non avere paura di sbagliare**, accetta che tu sei tu (e fai le cose come le fai). **prova a spiegare come ti senti e di cosa hai bisogno**, chiedi, studia, capisci.

creare un ambiente fiducioso dove **tentativi, sbagli, errori, debolezze, sono accettati**. identifica collettivamente i compiti da fare, formulare chiaramente chi fa cosa, per evitare l'accumularsi dei compiti su poche persone.

INFORMAZIONE

uno degli strumenti necessari per prendere iniziativa.

quando una o poche persone del gruppo hanno accesso a tutte le informazioni importanti. **la persona diventa un* referente**, senza di lei il resto del gruppo non può parlare o prendere decisioni.

trasmetti queste informazioni ad altre persone del gruppo nella maniera migliore possibile, parlandone ma soprattutto scrivendo, per renderle accessibili a tutt*.

assumiti la responsabilità **diretta** delle informazioni. cercate attivamente (non aspettare che le altre persone decidano di condividerle). prenditi la **responsabilità** per i compiti.

creare e rendete **visibili e dinamici gli strumenti collettivi**: pannelli, wiki, strategie, calendari, agende...

ABILITA TECNICHE

abilità tecniche o manuali sono altri strumenti necessari per prendere iniziativa.

quando una o poche persone hanno le abilità necessarie. come cucinare, scrivere un testo, fare un poster, parlare in pubblico... **la persona diventa specialista indispensabile**.

condividi le tue conoscenze il prima possibile, sii disponibile per farlo, **mettiti al livello delle altre persone**, non per disprezzarle o mandarle a cagare quando ti chiedono qualcosa, non dubitare sempre della veridicità delle informazioni che non sono fornite da te.

la curiosità è qui... le persone vogliono acquisire altre abilità oltre a quelle che hanno già. Le persone vogliono imparare. Richiedi **la trasmissione delle conoscenze**.

formalizzate e generalizzate lo scambio di conoscenze nella vita del collettivo. per esempio fate sì che per ogni compito tecnico ci sia un* espert* e un* novizi*.

PRESENZA

presenza fisica nei momenti di esperienza collettiva.

una o più persone sono sempre presenti, sono quelle che hanno visto e vissuto la storia del collettivo (assemblee, azioni, etc...): sanno come gestire i dettagli. sono parte del collettivo più di altre.

fatti una vacanza. arriva in ritardo. non andare.... ricorda che hai altre cose da fare, altre cose nel mondo oltre questo specifico progetto...

inizia a fare le cose senza "Cap".

ricorda che **il ritmo del collettivo deve essere accessibile per tutt***. rendete visibile che non tutt* hanno le stesse disponibilità, sono uguali, rispettate queste differenze e prendetevi cura delle persone.

IL DISCORSO

l'abilità di rendersi evidente e esprimersi con successo.

quando una persona **parla molto**, con lunghi interventi, **ascolta poco**, spesso interrompe...

quello che puoi fare per cambiare il tuo comportamento è **imparare a stare zitt***, **ad ascoltare, a lasciare delle pause prima di prendere parola** in assemblea, non farti spaventare dal silenzio o delle assemblee lente (andranno meglio). evita di ascoltare solo te stess*.

impara...a parlare in assemblea[a metterti in gioco e stare al centro della scena]. a difenderti quando altre persone ti interrompono. a parlare quando c'è silenzio, a dire quello che ti senti di dire

costruite un contesto nel quale chi ha difficoltà ad esprimersi **si senta ascoltato*, rispettato*, pres* in considerazione, supportato***. Potete anche sperimentare con sistemi più egualitari.

COORDINAZIONE

la visione globale dei processi e delle priorità del collettivo.

quando una o poche persone sono **sempre** responsabili per **rispiegare** le date importanti, formulare gli obiettivi, riportare il focus nei dibattiti.

non appropriarti del ruolo...e **stai attent*** a **condividere** la visione globale della situazione.

chiedi, investiga, sforzati, **non metterti solo nel ruolo di esecutor*** (e' troppo comodo).

il/la moderator* dell' assemblea cambia sempre così non è sempre la stessa persona a farlo. una persona fa il report, una tiene l'agenda della prossima assemblea...

quello che non c'è in questo pannello

questo pannello è stato fatto basandosi su principi impliciti che meritano di essere sviluppati. Il fatto che non vogliamo cap* nei nostri gruppi sembra ovvio ma non lo è per tutt*. alcune persone pensano che ne esistano altre con dei talenti considerati "naturali" (qualità innate, cultura, età, esperienza...) che gli consentirebbero di dinamizzare un gruppo, renderlo più efficiente, portarlo più facilmente verso la rivoluzione, la felicità....