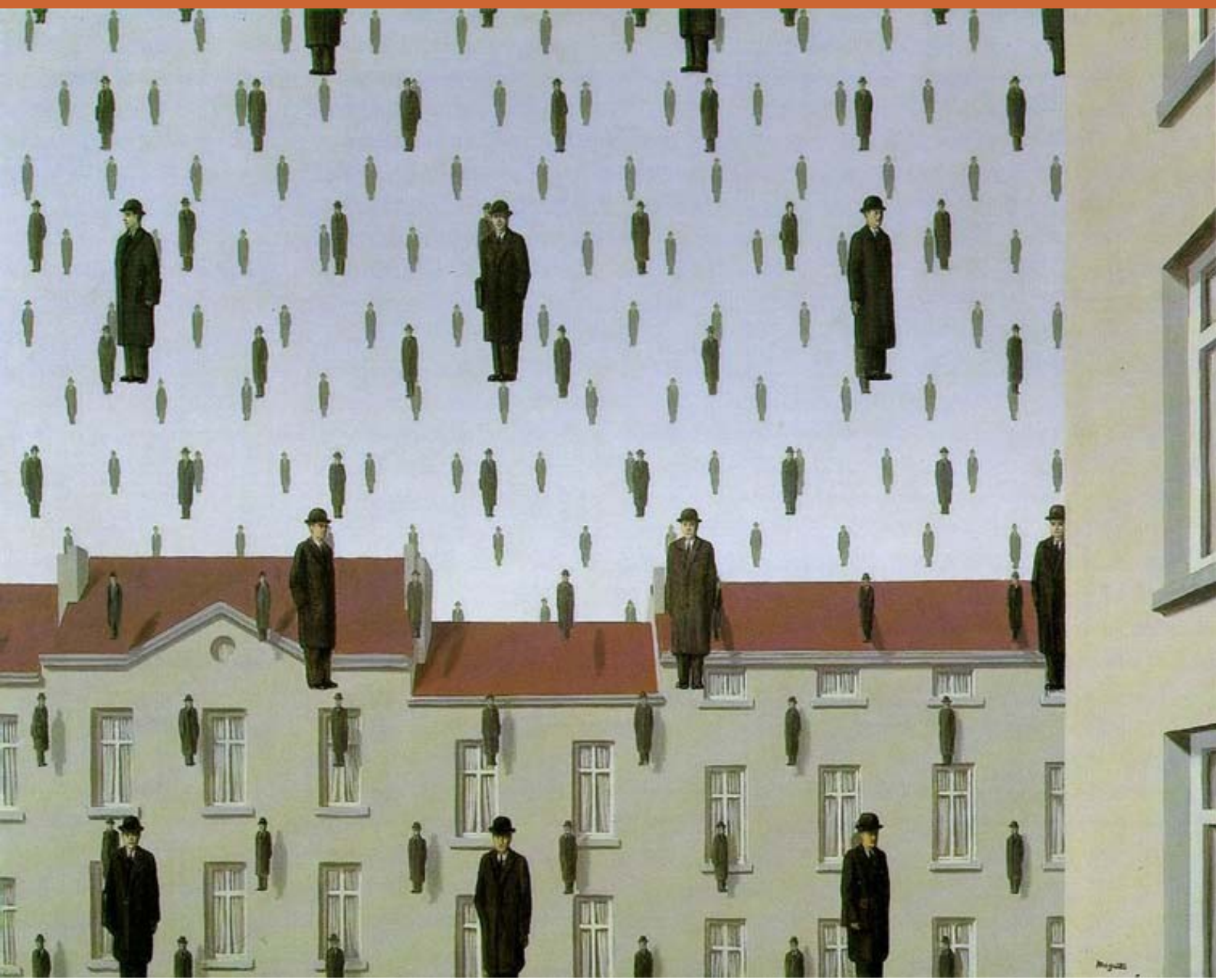


Με Αυτό Μοιάζει η Ομοφωνία;

Commonwheel Collective



Με αυτό μοιάζει η ομοφωνία;

Commonwheel Collective



paivani@lists.riseup.net

καλοκαίρι 2009

Την ηλεκτρονική λίστα raivani@riseup.net αποτελούμε μια ομάδα ανθρώπων που περάσαμε ή/και περνάμε στιγμές της ζωής μας στη Μυτιλήνη. Εκεί αναπτύξαμε τις όποιες προσωπικές, κοινωνικές και πολιτικές σχέσεις μεταξύ μας. Τις σχέσεις αυτές καλλιεργήσαμε περαιτέρω και ακολουθήσαμε στη μετεξέλιξή τους και μέσα από την επικοινωνία και την αλληλεπίδραση στο διαδίκτυο. Μετά από 6 χρόνια ηλεκτρονικής συνύπαρξης διαπιστώνουμε πως αυτή δεν είναι πάντα αρκετή.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή της έκδοσης	5
Με αυτό μοιάζει η ομοφωνία;.....	15

Εισαγωγή της έκδοσης

Ημπροσούρα που ακολουθεί αποτελεί τμήμα ενός συνολικότερου εγχειρήματος της συλλογικότητας Common Wheel¹, από τη Βόρεια Ακτή του Staten Island, στις ΗΠΑ. Βασίζεται στη μετάφραση του πρώτου βιβλίου, σε σύνολο τριών, που στόχο έχουν να αποτελέσουν, σύμφωνα με τη συλλογικότητα, “ένα εγχειρίδιο σχετικά με τη συλλογική διαδικασία ομάδων που λειτουργούν στη βάση της αρχής της ιστιμίας.” Με αυτή τους την επεξεργασία τα μέλη του Common Wheel επιθυμούν να “εστιάσουν στη συχνά παραγνωρισμένη αρνητική δυναμική που εμφανίζεται όταν οι άνθρωποι προσπαθούν να δουλέψουν συλλογικά”. Πρόκειται για ένα πρότζεκτ σε εξέλιξη και καλούν οποιονδήποτε ενδιαφέρεται να συμμετάσχει στην επεξεργασία του².

Το πρώτο βιβλίο έχει τον τίτλο “Με αυτό μοιάζει η ομοφωνία;” ενώ τα επόμενα δύο τιτλοφορούνται “Είναι αυτή η δίκαιη κοινωνία που θέλουμε να φτιάξουμε;” και “Κάποιες λύσεις;”. Είναι χαρακτηριστικό ότι τα μέλη του Common Wheel και στα τρία μέρη αυτού του εγχειρήματος απευθύνουν, ήδη από τον τίτλο, ερωτήματα σχετικά με τα χαρακτηριστικά της συλλογικής ζωής και των διαδικασιών της, καθώς η πρόθεσή τους είναι να επεξεργαστούν έναν προβληματισμό γύρω από τη συνθήκη και τις δυσκολίες του συλλογικού. Παρόλο που ειδικά το πρώτο βιβλίο, αυτό που εμείς διαλέξαμε να μεταφράσουμε, έχει σε μεγάλο βαθμό τη μορφή ενός “εγχειριδίου” περί της ομοφωνίας στα πλαίσια μιας αντι-ιεραρχικής συλλογικής διαδικασίας, ελπίζουμε να γίνει σαφές πως στην πραγματικότητα πρόκειται για μια εξερεύνηση στην οποία διατυπώνονται κυρίως ερωτήματα καθώς και το πλαίσιο ενός αναστοχασμού, παρά μια θεωρία για τη “συνταγή” ή “οδηγίες χρήσης” της “ορθής” συλλογικής διαδικασίας.

Οπωσδήποτε το κείμενο παρουσιάζει αδυναμίες και φυσικά είναι μια επεξεργασία ανάμεσα σε πολλές αναφορικά με το συλλογικό και τις διαδικασίες του. Παρόλα αυτά θεωρούμε, αν και απέχουμε πολύ από το να έχουμε κάνει μια εξαντλητική έρευνα πάνω σε σχετικά κείμενα³, ότι πρόκειται για μια σημαντική προσπάθεια καθώς φέρνει στο προσκήνιο της ανάλυσης καυτά ζητήματα των συλλογικών αντι-ιεραρχικών εγχειρημάτων και προσπαθεί να αναδείξει τις δυναμικές τους -ζητήματα τα οποία επειδή είναι δύσκολα και επώδυνα (αλλά όχι μόνο για αυτό) συχνά καταλήγουν να τακτοποιούνται όμορφα κάτω από το χαλί των συλλογικών εστιών μας. Παραδείγματα τέτοιων ζητημάτων, οικεία μάλλον σε πολλούς και πολλές, αποτελούν η ανάδειξη άτυπων ιεραρχιών ή/και η άνιση κατανομή του χρόνου ομιλίας αλλά και του ειδικού βάρους της συμμετοχής ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες μέσα σε, αυτοπροσδιοριζόμενες ως, αντι-ιεραρχικές ή αντεξουσιαστικές συλλογικότητες.

Αυτό που σε μεγάλο βαθμό τράβηξε το ενδιαφέρον μας στο κείμενο ήταν ο κριτικός τρόπος με τον οποίο εξετάζεται και απο-δομείται η ομοφωνία ως πράξη, διαδικασία, ιδανικό και εσωτερικός θεσμός του συλλογικού. Σημαντική μας φάνηκε, επίσης, και

¹ <http://www.geocities.com/thecommonwheel>

² <http://www.geocities.com/collectivebook/>

³ Πολλά σχετικά κείμενα μπορούν να βρεθούν στο <http://www.vernalproject.org/papers/Papers.html#CoopDecMaking>

η εστίαση στις διαπροσωπικές σχέσεις, στις συμπεριφορές των ανθρώπων μιας ομάδας και στο πώς αυτές επιδρούν καθοριστικά σε αυτό που αποτελεί την ουσία της ομοφωνίας. Εκφράζουμε μια ένσταση σε σχέση με την υπέρ του δέοντος ενασχόληση του κειμένου με την καταγραφή και ταξινόμηση συμπεριφορών, κάτι που αγνοεί, ενδεχομένως, το ότι η ανθρώπινη συμπεριφορά δεν είναι κάτι το στατικό και δεν μπορεί να ειπωθεί ανεξάρτητα από τη συγκυρία και το περιβάλλον ενός ορισμένου χωροχρόνου. Παρόλα αυτά, το γεγονός πως αναδεικνύεται η σημασία και το βάρος των συναισθημάτων και των συμπεριφορών δείχνει μια πρόθεση να εστιάσει η ανάλυση σε κάτι που συχνά παραμελείται ή αγνοείται στην επεξεργασία των συλλογικών διαδικασιών: τον υποκειμενικό παράγοντα και τη μικροφυσική της εξουσίας, όπως αυτά ξεδιπλώνονται στις σχέσεις των ανθρώπων που απαρτίζουν ένα συλλογικό μόρφωμα.

Ενα τελευταίο που πρέπει να σημειωθεί για το βιβλίο των Common Wheel είναι το γεγονός ότι η κριτική τους σχετικά με την ομοφωνία αναφέρεται σε συλλογικότητες που αυτοπροσδιορίζονται ως αντι-ιεραρχικές, αλλά στην ανάλυση δεν προσδιορίζεται κάποιο περαιτέρω χαρακτηριστικό αυτών των συλλογικοτήτων. Δηλαδή, δεν αναφέρονται σε συλλογικά εγχειρήματα που έχουν τους χ ή ψ στόχους ή πολιτικά προτάγματα (πχ τον αγώνα ενάντια στο κράτος, τη συμβίωση στα πλαίσια μιας κατάληψης στέγης κλπ). Φαίνεται να θεωρούν πως τα προβλήματα σχετικά με την ομοφωνία και τις συλλογικές διαδικασίες αφορούν με παρόμοιο τρόπο κάθε συλλογικότητα που θέλει να δρα στη βάση της αρχής της ισοτιμίας, ασχέτως αν πρόκειται για μια αναρχική ομάδα, μια μουσική κολλεκτίβα ή μια συμβιωτική συγκατοίκηση. Αυτό, κατά την άποψή μας, παρουσιάζει κάποια προβλήματα καθώς μπορεί να διατυπωθεί το εγχείρημα πως η ομοφωνία και η όποια ουσία της είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένη με τους στόχους και τα αιτήματα μιας συλλογικότητας, πάνω εκεί δοκιμάζεται και έχει νόημα, γιατί αυτά εξυπηρετεί. Ετσι, ίσως δεν μπορούμε να προχωρήσουμε σε μια περιεκτική ή συνολική ανάλυση της συλλογικής ζωής χωρίς να λάβουμε υπόψη μας και τους στόχους ενός συλλογικού εγχειρήματος. Μια δίκαιη όμως κριτική του κειμένου θα δεχόταν ως προϋπόθεση ότι οι Common Wheel αφήνουν στην άκρη αυτό το κομμάτι προσπαθώντας να ελαχιστοποιήσουν τις ιδιαιτερότητες και να κάνουν έτσι πιο εύχρηστη την κριτική καταγραφή των προβλημάτων του συλλογικού σε ένα πιο γενικό επίπεδο.

Ορισμένες σκέψεις σχετικά με την ομοφωνία

Οποιοι και όποια έχει βρεθεί σε συλλογικά εγχειρήματα με αντι-ιεραρχικές δομές θα έχει φυσικά αναγνωρίσει τον εξαιρετικά κρίσιμο ρόλο της ομοφωνίας, η οποία, στο βαθμό που ορίζεται ως μια διαδικασία, δεν είναι απλώς ένα εργαλείο μέσο λήψης αποφάσεων αλλά ταυτόχρονα, και κυρίως, ένα συστατικό, δομικό στοιχείο της ίδιας της ύπαρξης και δράσης της ομάδας.

Για εμάς η ομοφωνία είναι κρίσιμη γιατί θεωρούμε πως οι διαδικασίες με τις οποίες

Λειτουργούν τα συλλογικά μας πράγματα είναι τόσο σημαντικές όσο κι αυτό που θέλουμε να πετύχουμε. Έτσι, την ομοφωνία τη βιώνουμε και την καταλαβαίνουμε ως αναπόσπαστο κομμάτι της συλλογικής μας συνύπαρξης, μιας συνύπαρξης που έχει ως αφετηρία τη διεκδίκηση μιας ζωής που υπερβαίνει σχέσεις κυριαρχίας, και που ως εγχείρημα προσπαθεί να μας απεγκλωβίσει από εξουσιαστικά πλέγματα. Αποδεχόμαστε πως μέσα σε τέτοια πλέγματα είμαστε διαμορφωμένοι ως υποκείμενα και πως ακόμη και μέσα στις ίδιες τις συλλογικότητές μας δεν μεταμορφωνόμαστε αυτόματα σε κάτι “άλλο”, παρά τη διατυπωμένη συλλογική μας αντιπαράθεση με την εξουσία και τη βία της. Μια παραδειγματική περίπτωση των πλεγμάτων εξουσίας που μας ακολουθούν και στις ομάδες ισοτιμίας που προσπαθούμε να φτιάξουμε, είναι το δίπολο των ρόλων “η άτυπη αρχηγός” από τη μια -το μέλος της ομάδας που όλα περνάν από το χέρι της και οφείλει όλα να τα ελέγχει/εγκρίνει- και “αυτή που δεν εμπλέκεται” από την άλλη -το μέλος της ομάδας που κυρίως παρατηρεί, μένει σιωπηλό, δουλεύει αλλά δεν παίρνει πρωτοβουλίες και που θεωρεί ότι κάποιοι άλλοι ξέρουν καλύτερα. Είναι φυσικά ευνόητο ότι παρόλο που οι ρόλοι είναι διαφορετικοί, χρειάζονται ο ένας τον άλλο και χτίζονται πάνω σε μια κοινή ηθική αντίληψη για την ιεραρχία που, όντας με έναν τρόπο “φυσικοποιημένη”, περνάει, συνήθως, σχεδόν απαρατήρητη.

Έχουμε συνείδηση πως η παραγωγή μας ως υποκειμένων έχει αναπόφευκτα συμβεί στο πλαίσιο ενός πολύπλοκου δικτύου σχέσεων εξουσίας, το οποίο με τον έναν ή τον άλλο τρόπο μας αγκαλιάζει και μας εμπεριέχει όλες και όλους. Αυτό φυσικά αποτελεί τροχοπέδη στην ανάπτυξη συλλογικοτήτων ισοτιμίας και ουσιαστικής αλληλεπίδρασης. Θεωρούμε ότι η συνειδητοποίηση του πώς λειτουργούμε στο περιβάλλον αυτής της πληθυντικής εξουσίας “εντός μας” πρέπει να αποτελεί έναν από τους βασικούς στόχους κάθε συλλογικότητας που θεωρεί ότι εμπνέεται από τα ιδανικά της αντι-ιεραρχίας και της ισοτιμίας.

Σήμερα τα θεωρητικά και πρακτικά εργαλεία που μας παραδίδει η κληρονομιά των ριζοσπαστικών κινημάτων μπορούν να μας βοηθήσουν να ξεφύγουμε από το κλασικό σχήμα μιας επαναστατικής θεωρίας που ορίζει απλοποιημένα την πάλη ενάντια στην εξουσία ως μια πάλη ανάμεσα σε “εξουσιαστές” και “εξουσιαζόμενους”. Η έννοια της κυριαρχίας ή η αντίληψη της εξουσίας ως το πλήθος των σχέσεων δύναμης στον κοινωνικό χώρο, επιχειρούν να αναδιατυπώσουν τους όρους με τους οποίους καταλαβαίνουμε τόσο τους εαυτούς μας όσο και τους όποιους “άλλους” έχουμε απέναντί μας. Έτσι, μπορούμε με άλλη ακρίβεια και με μια νέα ματιά να στοχαστούμε πάνω στην εξουσία και τους τρόπους της.

Στο πλαίσιο αυτής της άλλης προοπτικής δεν μπορούμε, λοιπόν, παρά να μεταφέρουμε την “πάλη ενάντια σε κάθε εξουσία” και στο εσωτερικό των ίδιων των συλλογικοτήτων μας και “μέσα” στον ίδιο μας τον εαυτό εφόσον αυτός αποτελεί οργανικό στοιχείο της ομάδας. Αν ζητάμε να υπερασπιστούμε και να καλλιεργήσουμε την ιδέα αλλά και την πραγματικότητα της κοινότητας και της συλλογικής συνύπαρξης, είναι σημαντικό να γυρίζουμε στο κατεξοχήν πεδίο της δυναμικής μας συνάντησης, την -ισότιμη- ομάδα και να διερευνούμε τί δεν πάει καλά. Για όλα τα παραπάνω η κριτική εξέταση τους πώς καταλαβαίνουμε, χρησιμοποιούμε και εφαρμόζουμε την ομοφωνία είναι ιδιαίτερως

σημαντική.

Ενα ακόμη στοιχείο που κάνει την πρακτική της ομοφωνίας πολύτιμη είναι η ιδέα την οποία υπερασπίζεται: πως όλα τα μέλη μιας ομάδας είναι σημαντικά και ότι όλες οι απόψεις αξίζει να ακουστούν, να εμπλουτιστούν και μακροπρόθεσμα να εξελιχθούν μέσα από συλλογικά εργαστήρια. Εδώ δεν εκφράζεται απλώς η ηθική της ισοτιμίας, αλλά και η πεποίθηση πως αυτό που έχει να προσφέρει ο καθένας και η καθεμιά σε επίπεδο θέωσης και δράσης είναι απαραίτητο στοιχείο της προσπάθειας που κάνει η ομάδα να προχωρά με μια συλλογική διάθεση συνεργασίας. Επιπλέον, η ομοφωνία έτσι ιδωμένη, γίνεται αντιληπτή ως μια, μπορούμε να πούμε, “τεχνολογία” που εστιάζει στην ανθρώπινη δημιουργικότητα και προσπαθεί να χτίσει τις συνθήκες ώστε η καινοτομία, η πρωτοβουλία, η έκφραση των ιδεών, οι δυνατότητες του καθένα και της καθεμιάς να βρίσκουν πρόσφορο έδαφος. Αυτό με τη σειρά του θα ενισχύσει τη συλλογική μας δύναμη και θα προσφέρει τρόπους σε κάθε ατομικότητα για να εκφράσει και να αισθανθεί τη δημιουργία.

Αυτό που χρειάζεται να υπογραμμιστεί είναι ότι για να μπορεί η ποικιλία των θέσεων, ερωτημάτων, προβληματισμών να βρίσκει χώρο είναι απαραίτητο να υπάρχει εγγήγορη σε σχέση με τους όρους που διαμορφώνουν τη συζήτηση και την ανταλλαγή. Για παράδειγμα, η συζήτηση που πραγματοποιείται έτσι ώστε να απομονώνεται και να υποβαθμίζεται τελικά μια μειοψηφική άποψη προς όφελος, υποτίθεται, μιας κοινής απόφασης παραβιάζει κάποιες καταστατικές αρχές της ομοφωνίας. Μια τυπικά ομόφωνη απόφαση που έχει προκύψει μέσω ενός τέτοιου μηχανισμού δεν είναι, φυσικά, ουσιαστικά ομόφωνη. Για να συμφωνήσει κανείς ελεύθερα με μια άποψη δεν πρέπει να υπάρχει εξαναγκασμός ή διαφορές στα επίπεδα εξουσίας που ασκεί το κάθε μέλος. Ετσι, η απουσία ιεραρχίας και εξουσίας μέσα σε μια ομάδα δεν είναι απλώς ένας επιπρόσθετος όρος, αλλά ουσιώδης για την ίδια της την ύπαρξη, για την εξέλιξη κάθε μέλους ως ατομικότητας, αλλά και για την ίδια τη διαδικασία του συλλογικού.

Στην ομόφωνη διαδικασία δεν μπορεί να υπάρχει μια πλευρά που “κερδίζει” μέσα στη συλλογικότητα και μια άλλη που “χάνει”. Η κάθε άποψη θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως αφορμή για κουβέντα και αυτοί/αυτές που τη διατυπώνουν να μην αισθάνονται μειοψηφία ή βάρος και εμπόδιο στο συλλογικό προχώρημα ώστε να ακυρώνεται τελικά η ενεργητική συμμετοχή τους στην ομάδα⁴. Ταυτόχρονα θα πρέπει να εξασφαλίζεται ότι η συνθήκη της συζήτησης δεν θα δίνει την ευκαιρία σε κάποιους να εκμεταλλεύονται το χώρο που φτιάχνει η ομάδα για να διακόπτεται συνεχώς η επιθυμία για πράξη και δράση. Τόσο η “δράση” όσο και η “μη-δράση” έχουν, θεωρούμε, την ίδια βαρύτητα, ή αλλιώς, αυτό το δίλημμα είναι μάλλον ψευδές όταν έρχεται να χρεωθεί στην ομοφωνία και τις μεθόδους της. Η “μη-δράση” έχει σημεινόμενα που μπορούν να μας αποκαλύψουν διαστάσεις ενός ζητήματος οι οποίες πιθανόν να εξαφανίζονταν από την άμεση “δράση”. Διαστάσεις που αφορούν κυρίως τους ίδιους μας τους εαυτούς και τη σχέση φαντασιακού-πραγματικού στο κοινωνικό πεδίο όπου πράττουμε. Από

⁴ Αυτό είναι αρκετά δύσκολο, έως αδύνατο, αν η συλλογικότητα δεν είναι αρκετά εύπλαστη όπως συμβαίνει π.χ. σε συλλογικότητες που στηρίζονται σε δογματικές θεωρίες που δεν αμφισβητούνται ποτέ ή που έχουν δεδομένη ιεραρχική δομή η οποία λειτουργεί “υπόγεια”.

την άλλη, η συζήτηση που δεν χάνει τους στόχους της θα έπρεπε να οδηγήσει σε κάτι που να γίνεται αντιληπτό ως “δράση”, δηλαδή σε μια μετατόπιση, σε μια καινούρια ιδέα, σε απτές επιλογές και όχι στη λύση του να παρατήσουμε κάτι απλώς επειδή δεν “βγαίνει” ομόφωνα. Ίσως όταν η ομοφωνία φαντάζει από δύσκολη έως ανέφικτη τότε να είναι ακόμη πιο επιτακτικό να την προσπαθήσουμε μέχρι τέλους.

Η ακρόαση όλων των απόψεων στην οποία στηρίζεται η ομοφωνία συνδέεται επίσης και με μια διάθεση για αμοιβαίο συμβιβασμό. Διαπιστώνουμε πως η έννοια του αμοιβαίου συμβιβασμού είναι στην πολιτική μας κουλτούρα πολύ αρνητικά φορτισμένη. Σίγουρα με τον αμοιβαίο συμβιβασμό δεν υπονοείται μια εξουσιαστική τακτική “υποταγής”, ούτε και η διάθεση να βρούμε μια “μέση λύση” γενική και αόριστη που δεν θα ικανοποιεί κανέναν, αλλά θα εμφανίζεται ως κοινή. Αυτό πολλές φορές οδηγεί σε “χλιαρές” αποφάσεις με “χλιαρούς” υποστηρικτές. Η ουσιαστικά ομόφωνη διαδικασία που οδηγεί σε πραγματικές ομόφωνες αποφάσεις πρέπει να έχει, ιδανικά τουλάχιστον, το χαρακτήρα μιας διαδικασίας που αφήνει όλους όχι ενδεχομένως απόλυτα ευχαριστημένους με την απόφαση, αλλά σίγουρα ικανοποιημένους με το επίπεδο ποιότητας της συλλογικής συνύπαρξης.

Κάτι τελευταίο αλλά πολύ σημαντικό είναι η διαπίστωση πως πολύ συχνά η ομορφιά και οι δυνατότητες της ομοφωνίας δεν εξηγούνται στο νεοεισερχόμενο σε μια συλλογικότητα κόσμο. Όσες και όσοι γνωρίζουμε την ομοφωνία στην πράξη, συχνά τη θεωρούμε δεδομένη και εφικτή. Είναι παρόλα αυτά καλό και αναγκαίο να περιγράφεται και να αναδεικνύεται κατά διαστήματα η αξία της, ώστε και τα νεότερα μέλη να μπορούν να αντιλαμβάνονται τη γοητεία της διαδικασίας και την ηθική αντίληψη την οποία ενισχύει και από την οποία προκύπτει.

Κλείνοντας

Είναι αλήθεια ότι για να μπορέσει να λειτουργήσει η ομοφωνία, χρειάζεται θέληση, θέληση, θέληση, τόσες φορές θέληση όσα και τα μέλη της ομάδας, καθώς και υπομονή από ολόκληρη τη συλλογικότητα. Πρόκειται, ειδικά στην αρχή της ζωής μιας συλλογικότητας, για μια μακρά διαδικασία. Και ίσως τελικά να υπάρχουν φορές που η ομοφωνία αποδεικνύεται λιγότερη ικανή από άλλες διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Αυτό συχνά δημιουργεί απογοήτευση και ένα αίσθημα ματαίωσης και ακύρωσης της προσπάθειας. όμως, πρέπει να υπενθυμίζουμε στους εαυτούς μας, ξανά και ξανά, τί είναι αυτό που κατορθώνει η ομοφωνία, με τρόπο μοναδικό, κάθε φορά που την παλεύουμε και την αναδεικνύουμε σε συστατικό στοιχείο της συλλογικής μας ζωής –κι αυτό είναι το να φέρνει την ουτοπία μας στο παρόν, να μας δίνει την αίσθηση ότι αυτό για το οποίο αγωνιζόμαστε δεν χάνεται σε κάποιο απροσδιόριστο μέλλοντα χρόνο αλλά μπορεί να γίνει πράξη και βίωμα σήμερα, τώρα, εδώ. Δεν εννοούμε, φυσικά, μια ψεύτικη ομοφωνία-βιτρίνα για αποφάσεις που παίρνονται ουσιαστικά με όρους πλειοψηφίας ή μέσω της επιβολής των θέσεων κάποιας φωτισμένης μειοψηφίας. Αν δεν μπορούμε να πάρουμε απόφαση για ένα ζήτημα τότε το εγχείρημα μετασχηματίζεται

στο πώς θα πάρουμε την απόφαση, και γι' αυτό χρειάζεται ομοφωνία. Η σπειροειδής εξέλιξη της διαδικασίας είναι απόλυτα γοητευτική.

Θεωρούμε απαραίτητο να εξετάζουμε συνεχώς τις πρακτικές και τους τρόπους δράσης μας, αποφεύγοντας την ασυνείδητη χρήση τους. Η χρήση πρακτικών “κεκτημένης ταχύτητας” όταν παγιώνεται σταδιακά σε πολιτικούς “χώρους” και συλλογικότητες, οδηγεί σε αντίστοιχη παγίωση εξουσιαστικών αντιλήψεων. Αντιλαμβανόμαστε, λοιπόν, πως οφείλουμε να εξελίσσουμε τις διαδικασίες μας και να βλέπουμε κριτικά τις αποφάσεις μας όταν νοιώθουμε πως δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες μας ή όταν διαπιστώνουμε πως τα αποτελέσματά τους δεν έχουν σχέση με τις επιθυμίες, τους στόχους ή/και τις ανάγκες μας.

Τα παραπάνω δημιουργούν την αναγκαιότητα εξερεύνησης κριτικών απόψεων για την ομοφωνία γιατί μόνο θέτοντας κριτικά ερωτήματα μπορούμε να ξεπεράσουμε τα προβλήματα των διαδικασιών μας και να γονιμοποιήσουμε αποτελεσματικούς τρόπους μη ιεραρχικής οργάνωσης σε ένα εχθρικό περιβάλλον. Ερευνώντας ουσιαστικά το ζήτημα της ομοφωνίας γίνεται σαφές ότι ασχολούμαστε με τις σχέσεις μεταξύ ανθρώπων μέσα σε μια ομάδα και όχι απλώς με την ομοφωνία ως τρόπο λήψης αποφάσεων. Και αυτό ακριβώς κάνει και το κείμενο των Common Wheel.

Είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσουμε πως η ομοφωνία έχει όρια. Η φетиχοποίησή της καταστέλλει τη ζωντάνια της, το πολλαπλασιαστικό της όφελος. Αυτά τα όρια μπορούμε να τα ψηλαφίσουμε διατυπώνοντας ερωτήματα για τη λειτουργία της: τί σημαίνει το βέτο; το “δεν ψήνομαι με τίποτα” στον πρώτο γύρο τοποθετήσεων είναι το ίδιο με αυτό στον τρίτο γύρο τοποθετήσεων; πώς διαχειριζόμαστε τη σιωπηλή διαφωνία/αντίρρηση ή τη σιωπηλή συναίνεση; πώς ξετρυπώνουμε τις άτυπες ιεραρχίες χωρίς να νιώθουμε ότι παραβιάζουμε κάποιο ταμπού; πώς καταπολεμάμε τη δημιουργία παρειών και κομπάρσων στη “σκηνή” της ανταλλαγής; χρειάζεται κάποιες φορές συντονιστής που να διευκολύνει τη συζήτηση θεμάτων μεγάλης έντασης; δεχόμαστε ότι μπορεί να υπάρχουν ρόλοι στον κύκλο που συζητάμε; πρέπει να εναλλάσσονται; πώς εκπαιδεύομαστε στο να μιλάμε μεταξύ μας ουσιαστικά και αποτελεσματικά;

Για να απαντήσουμε σε αυτά τα ερωτήματα και σε άλλα τόσα που μπορούν να τεθούν, απαιτείται από εμάς τους ίδιους και τις ίδιες να παραιτηθούμε των βολικών ιεραρχικών μας ρόλων, να προχωρήσουμε σε ατομικές και συλλογικές υπερβάσεις, να παλέψουμε με φόβους και βαθιά ριζωμένες συνήθειες. Χρειάζεται να πλεύσουμε στο αρχιπέλαγος της επιθυμίας, χωρίς ωστόσο να χαθούμε σε αυτό. Σε αυτές τις συνθήκες η ομοφωνία είναι σημαντική ακόμη και όταν αποτυγχάνει και χρειάζεται να την επινοήσουμε ξανά πιο ισχυρή, για να μπορεί να αντιμετωπίσει αυτές τις περιστάσεις της αποτυχίας της.

Δεν λειτουργούμε ομόφωνα επειδή μας είπαν πως είναι ο μόνος σωστός τρόπος. Λειτουργούμε ομόφωνα επειδή νοιώθουμε ασφυξία σε άλλες μορφές και τρόπους οργάνωσης της συλλογικής ζωής, επειδή νοιώθουμε πως είναι ο σωστός δρόμος. Δεν ξεχνάμε πως οι συλλογικότητές μας είναι εγγενώς προσωρινές. Φτιαγμένες να χτίζουν αναχώματα, να κερδίζουν χώρο, να πολλαπλασιάζονται και να χάνονται μέσα σε

άλλες. Δεν θέλουμε άλλα άτομα να συνεχίσουν το έργο μας, θέλουμε κι άλλα άτομα να δουλέψουμε μαζί. Δεν θέλουμε να μπουν άλλες και άλλοι στις συλλογικότητές μας, θέλουμε να φτιάξουν τις δικές τους. Θέλουμε να πλουτίσει η εμπειρία της ομοφωνίας. Γιατί οι σχέσεις μας και οι τρόποι μας δεν είναι και αυτά προσωρινά. Είναι τα υλικά που φτιάχνουν το μέλλον μας.

Υποσημείωση

Ενα άρθρο ενδεικτικό των κριτικών προσεγγίσεων προς την ομοφωνία είναι το “Fetishizing Process”⁵ (Φετιχοποιώντας τη Διαδικασία) του Mark Lance. Ο Lance υποστηρίζει ότι ο κόσμος που λειτουργεί στις ομάδες του με το μοντέλο της ομοφωνίας τείνει να αποδίδει υπερβολική σημασία στη διαδικασία λήψης απόφασης ως τέτοια, με τρόπο που να υπερβαίνει τα πραγματικά της όρια και τις ιδιότητές της. Αυτό, σύμφωνα με τον Lance, οδηγεί στην εμφάνιση φαινομένων αποθάρρυνσης της διαφωνίας ή και της αμφισβήτησης, ανοίγοντας το δρόμο για τη χειραγώγηση των διαδικασιών από ομάδες ή άτομα. Κεντρικό κομμάτι στην ανάλυση του άρθρου λαμβάνει ο διαχωρισμός των επίσημων διαδικασιών λήψης απόφασης (δηλαδή των διαφόρων κανόνων και θέσεων για το πώς λειτουργούμε) από τις ανεπίσημες πρακτικές με τις οποίες λειτουργεί κάθε ομάδα (π.χ η υποκειμενική δέσμευση κάθε μέλους στο να ακούει με ενεργητικό τρόπο, να συζητάει συμμετοχικά, η ψυχολογία, οι συνήθειες, οι παραδόσεις). Για τον Lance το δεύτερο είναι το κρίσιμο σημείο στον καθορισμό της ποιότητας της διαδικασίας λήψης απόφασης και υφίσταται ανεξάρτητα από το πρώτο. Υποστηρίζει ότι μπορεί να “λειτουργείς” με ομοφωνία και να υπάρχει ταυτόχρονα χειραγώγηση, όπως μπορείς και να λειτουργείς, περιστασιακά τουλάχιστον, με ψηφοφορία διατηρώντας ανέπαφο το ιδανικό της ομοφωνίας.

Ενα ενδιαφέρον σημείο του άρθρου είναι εκείνο στο οποίο πραγματεύεται την ανισορροπία μεταξύ δράσης και μη δράσης στα πλαίσια της ομοφωνίας. Για παράδειγμα, αν θεωρούμε πως πρέπει να πάρουμε μια απόφαση για να κάνουμε κάτι, αλλά δεν μπορούμε να καταλήξουμε ομόφωνα στο τί είναι σωστό να γίνει, αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να γειώνεται η πρόταση για τη δράση και τελικά να οδηγείται η συλλογικότητα στη μη-δράση.

Το Fetishizing Process περιέχει πολλά σημεία με τα οποία μπορεί κανείς να συμφωνήσει ή να διαφωνήσει. Ενα άρθρο ενδεικτικό της αντίθετης άποψης που ξεκάθαρα υποστηρίζει θετικά την ομοφωνία είναι το “A Revolutionary Decision-Making Process” (Μια Επαναστατική Διαδικασία Λήψης Αποφάσεων) του C.T. Lawrence Butler⁶. Το κείμενο αυτό θεωρεί ότι η διαδικασία της ομοφωνίας έχει μία αξία από μόνη της, και ότι αποτελεί το κλειδί στο ζήτημα της επαναστατικής αλλαγής της κοινωνίας. Η ανάλυση αποφεύγει να επικεντρωθεί στα πρακτικά προβλήματα της εφαρμογής της διαδικασίας, αλλά δίνει έμφαση στο πολιτικό πρόταγμα στο οποίο μας οδηγεί η ιδέα της ομοφωνίας.

⁵ <http://info.interactivist.net/article.pl?sid=05/10/27/1415254&mode=nested&tid=9>

⁶ <http://www.consensus.net/revolutionary.html>

Για την επιλογή της μετάφρασης στο θηλυκό γένος

Διαβάζοντας την μπροσούρα στο πρωτότυπο κείμενο είναι ξεκάθαρη η επιλογή των συγγραφέων να χρησιμοποιούν εναλλακτικά και τα δύο γραμματικά γένη. Η χρήση αρσενικών/θηλυκών αντωνυμιών εναλλάσσεται συχνά, και σε διάφορες περιστάσεις δηλώνεται το πιθανό φύλο ενός προσώπου ενώ αυτό δεν είναι απαραίτητο.

Θεωρήσαμε λοιπόν, σχεδόν αυτονόητα, ότι: 1. αυτή η γλωσσική στρατηγική προφανώς και δεν ήταν τυχαία, 2. αποτελούσε μια προσπάθεια ανατροπής των σεξιστικών στερεοτύπων μέσα από μια άλλη χρήση της γλώσσας και 3. ήταν ένα σχόλιο σε σχέση με το πώς τέτοια στερεότυπα επαναλαμβάνονται και ανα-παράγονται μέσα από τις δομές του γραπτού λόγου. Αρχίζοντας λοιπόν τη μετάφραση του κειμένου στα ελληνικά συμφωνήσαμε εξ αρχής πως οφείλαμε και εμείς να κρατήσουμε κάποια στάση απέναντι σε αυτή την επιλογή/θέση των συγγραφέων.

Αρχίσαμε, έτσι, να συζητάμε πιθανές μεταφραστικές επιλογές που να είναι σε συμφωνία με την υπόρρητη θέση της μπροσούρας σχετικά με το σεξισμό στη γλώσσα. Ξεκινώντας από το πώς θα μπορούσαμε να το μεταφράσουμε εμείς καταλήξαμε γρήγορα να συζητάμε για το “τί” είναι τέλος πάντων αυτό που συμβαίνει στη γλώσσα σε σχέση με τα φύλα: για το πώς οι δομές της γραμματικής και της επιλογής του ενός γένους (αρσενικό) ως αυτό που περιγράφει καθολικά/οικουμενικά τον “άνθρωπο” επηρεάζει την αντίληψή μας για τον κόσμο, για το πώς εμφανίζεται το αρσενικό γραμματικό γένος (υπονοώντας το αρσενικό φύλο) να εκπροσωπεί και τα δύο (ή και πιθανά περισσότερα) φύλα προσδιορίζοντας έτσι τη δυναμική των σχέσεων εξουσίας μεταξύ τους, για το πώς και για το κατά πόσο η γλώσσα λειτουργεί σαν εργαλείο που “απλώς καθρεφτίζει” κοινωνικές αντιλήψεις σε σχέση με τα φύλα ή τις “παράγει” και, τέλος, για το αν έχει νόημα και σημασία και μέχρι πού μπορεί να μας πάει μια προσπάθεια να αλλάξουμε τους τρόπους που μιλάμε και γράφουμε και (άρα) σκεφτόμαστε. Αν δηλαδή, τελικά, μπορεί η γλώσσα (ή αλλιώς, εμείς με εργαλείο τη γλώσσα) να παράγει και να προωθήσει άλλες αντιλήψεις που να εναντιώνονται στις κανονικότητες μιας συγκεκριμένης εξουσιαστικής δυναμικής μεταξύ των δύο φύλων.

Η μεταξύ μας συζήτηση προχώρησε προς διάφορα μονοπάτια, όμως το ζήτημα της επιλογής στη μετάφραση παρέμενε πρόβλημα. Κάπως θα έπρεπε τελικά να το μεταφράσουμε. Καταρχάς απορρίψαμε την περίπτωση να μεταφραστεί εξ’ ολοκλήρου στο αρσενικό γένος καθώς αυτό δεν θα ήταν συνεπές ούτε με τις προθέσεις των συγγραφέων αλλά ούτε, από ό,τι φάνηκε, και με τους δικούς μας προβληματισμούς. Συζητήθηκε ως εναλλακτική επιλογή το να αποφύγουμε, όσο το δυνατό, μέρη του λόγου που δηλώνουν το γραμματικό γένος και να μιλάμε για “μέλη”, “άτομα”, “ανθρώπους”. Αυτό εκτός από δύσκολο να γίνει συνολικά, μας φάνηκε επίσης πως έκανε το κείμενο απρόσωπο και λιγότερο ευχάριστο στην ανάγνωση.

Μια επόμενη επιλογή ήταν να προσπαθήσουμε να μεταφράσουμε χρησιμοποιώντας εναλλακτικά και τα δύο γένη. Έτσι ήρθαμε αντιμέτωπες και αντιμέτωποι, λόγω

της φύσης της ελληνικής γλώσσας, με το πρόβλημα του αν κάθε φορά για οποιαδήποτε κατάληξη, επιθέτου, αντωνυμίας, ουσιαστικού και για κάθε άρθρο, θα χρησιμοποιούσαμε τόσο το αρσενικό όσο και το θηλυκό. Η δοκιμή μας έδειξε πως αυτό, αν και ήταν εφικτό, έκανε βέβαια το κείμενο σχεδόν αφόρητα κουραστικό. Η άλλη επιλογή, σε αυτή την κατεύθυνση αλλά κάπως συμβιβαστική, ήταν να μην γίνεται αυτό συνεχώς αλλά να χρησιμοποιούνται εναλλακτικά και τα δύο γένη σε μια προσπάθεια “ισότιμης εκπροσώπησης”. Μια επίσης εφικτή λύση, που όμως, όπως και οι προηγούμενες, δεν μας ικανοποιούσε ιδιαίτερω.

Κάποια στιγμή, ένα τμήμα της μετάφρασης, λίγο δοκιμαστικά και πειραματικά, ή και για λόγους απλοποίησης, έγινε εξ’ ολοκλήρου στο θηλυκό. Διαβάζοντας αυτό το κομμάτι αρχίσαμε να συζητάμε την προοπτική να γίνει η μετάφραση της μπροσούρας κατά αυτόν τον τρόπο. Αυτή η πρόταση μας βρήκε στην αρχή σχετικά αμήχανες και αμήχανους. Ήταν οπωσδήποτε μια εφικτή προοπτική, είχε διάφορα πλεονεκτήματα σε σχέση με την ανάγνωση του κειμένου που έτσι δεν θα σκορπιζόταν από συνεχείς εναλλαγές (αυτό εξάλλου είναι συχνά και το επιχείρημα που υποστηρίζει τη μετάφραση αποκλειστικά στο αρσενικό γένος), αλλά τί ακριβώς δήλωνε πολιτικά; Δηλαδή, πώς λειτουργούσε επί της ουσίας μια μετάφραση όπου ο κόσμος όπως απεικονίζεται στη γλώσσα είναι “αντεστραμμένος”;

Αποφασίζοντας τελικά, και αφού εκφράστηκαν κάποιες επιφυλάξεις, να μεταφράσουμε όλο το κείμενο στο θηλυκό γένος συμφωνήσαμε καταρχάς στο προφανές: ότι αυτό δεν σήμαινε πως “προτείνουμε” μια άποψη του κόσμου όπου μια σχέση εξουσίας απλώς αντιστρέφεται κι έρχονται τα “πάνω κάτω” ή τα “κάτω πάνω”. Δηλαδή, αν δεχτούμε ως πραγματική την πατριαρχική συνθήκη τότε το αίτημα μιας τέτοιας μετάφρασης δεν είναι το να την αντικαταστήσουμε με μια “μητριαρχική” συνθήκη. Αυτό θα ήταν αστείο ή απλώς άσχετο με τις προθέσεις μας. Για να το πούμε και κάπως πιο “κλισέ”: το ζήτημα δεν είναι το “ποια εξουσία” αλλά το “καμιά εξουσία”. Από την άλλη, διαβάζοντας τη μπροσούρα εξ’ ολοκλήρου μεταφρασμένη στο θηλυκό γένος, παρατηρήθηκε, από κάποιους και κάποιες, πως δημιουργούνταν κατά την ανάγνωση μια ενδιαφέρουσα και δυναμική σχέση με το κείμενο. Καθώς η συνεχής συνάντηση με μια αποκλειστικά θηλυκή εκδοχή της (γλωσσικής) πραγματικότητας φαινόταν περίεργη ή και ανοίκεια μας έκανε να αντιληφθούμε ότι έτσι γινόμασταν πιο συνειδητοί και συνειδητές σχετικά με το πώς οι γλωσσικές δομές, λειτουργώντας σε ένα ασυνείδητο επίπεδο, κατασκευάζουν ή/και αναπαράγουν (αυτό το δίλημμα ίσως και να μην έχει σημασία) την κοινωνική πραγματικότητα, διαπλέκονται με τις κοινωνικές σχέσεις. Ήταν, δηλαδή, σαν αυτό το παιχνίδι αντιστροφής να προκαλούσε την προσοχή μας και να εκβίαζε τη σκέψη να βγει από τη συνήθεια και να δει πως παράγονται τα νοήματα. Σαν να τραβιόταν μια κουρτίνα και να υπογραμμιζόταν πως ο τρόπος που βλέπουμε (διαβάζοντας) τον κόσμο φτιάχνεται (και) μέσα στη γλώσσα. Επιπλέον, γινόταν ακόμα πιο σαφές πως αυτός ο κόσμος είναι ένα κόσμος όπου το αρσενικό γραμματικό γένος (το γένος που στη γλώσσα συμβολίζει το αρσενικό φύλο)

έχει σχεδόν πάντα το προνόμιο να εμφανίζεται ως ταυτόσημο με το “άνθρωπος” και να κυριαρχεί στο “χώρο”⁷⁰. Πράγμα που σημαίνει πως κάποιο από τα φύλα μπορεί, δυνάμει, να ταυτίζει την ύπαρξή του με το καθολικό πρότυπο, ενώ κάποιο άλλο είναι πάντα μια “ειδική” κατηγορία. Ετσι, η εμπειρία της ανάγνωσης γινόταν μια ευκαιρία ανα-στοχασμού πάνω σε όσα συζητιούνται, τελευταία όλο και πιο συχνά, γύρω από μια κριτική του σεξισμού και της πατριαρχίας.

Αυτή η μεταφραστική επιλογή από μια άποψη δεν είναι “πιστή” στις προθέσεις των συγγραφέων. Νομίζουμε όμως -καθώς μια μετάφραση σε μια άλλη γλώσσα σημαίνει ταυτόχρονα και μετάφραση σε μια άλλη κοινωνική πραγματικότητα- πως με αυτή μας την επιλογή μάλλον εμβαθύνουμε, παρά απομακρυνόμαστε από την κριτική θέση και τον προβληματισμό των συγγραφέων.

⁷⁰ Για αυτό δεν θα πούμε ποτέ σε μια μεικτή παρέα “θέλετε όλες μπύρα;” παρά μόνο από θέση - η “φυσική” έκφραση στη γλώσσα και στο αυτί μας θα είναι το “θέλετε όλοι...”.

Με αυτό μοιάζει η ομοφωνία;

Commonwheel Collective

Γιατί αυτή η προσούρα;

Υπάρχουν πολλές συλλογικότητες που ισχυρίζονται ότι λειτουργούν στη βάση των αρχών της ομοφωνίας ενώ στην πραγματικότητα έχουν υιοθετήσει μερικές μόνο πτυχές αυτής της διαδικασίας, αγνοώντας τον θεμελιώδη της πυρήνα: δηλαδή την ισότητα, το σεβασμό, την αμοιβαία αποδοχή και την ύπαρξη ενός ανοικτού πεδίου ανταλλαγής ιδεών. Παραδείγματος χάριν, μια ομάδα μπορεί να χρησιμοποιεί την ομοφωνία κυρίως ως μέσο ψηφοφορίας προτάσεων - δηλώνοντας, κατά συνέπεια, ότι όλες οι αποφάσεις πρέπει να είναι ομόφωνες - ενώ στην πραγματικότητα αποτυγχάνει να ενθαρρύνει ή να επιτρέψει την ελεύθερη έκφραση των απόψεων. Σε αυτή την περίπτωση η ομοφωνία έχει υπονομευθεί. Αντί να αποτελεί μέσο που εξασφαλίζει ότι ακούγεται η φωνή της καθεμιάς, η ομοφωνία γίνεται μια καταναγκαστική τακτική που στηρίζει την εξουσία μιας αυτόκλητης ελίτ.

Σε άλλες περιπτώσεις, η διαδικασία της ομοφωνίας δεν κακοποιείται σκόπιμα, αλλά απλώς πέφτει θύμα της ασάφειας και της παρανόησης. Για παράδειγμα, τα μέλη μιας ομάδας μπορεί να θεωρήσουν ότι σε περίπτωση διαφωνίας για κάποιο ζήτημα, η πρόταση που υποβλήθηκε προς εξέταση πρέπει απλά να απορριφθεί και το ζήτημα να παραμείνει αναπάντητο. Η ομοφωνία πρέπει να ενθαρρύνει μια λύση με την οποία όλα τα μέλη να μπορούν να συμφωνήσουν, και όχι μια μορφή παραίτησης, ελλείψει της ομοφωνίας, η οποία αφήνει το status quo άθικτο.

Πολλές φορές, συλλογικότητες που λειτουργούν στη βάση της ομοφωνίας στηρίζονται στην υπόθεση ότι η διαδικασία της γίνεται κατανοητή με τρόπο διαισθητικό από τις συμμετέχουσες. Μια ομάδα μπορεί να λειτουργεί αρκετά καλά χωρίς να έχει μελετήσει πολύ προσεκτικά τις διαδικασίες της, έως ότου εμφανιστεί κάποιο πρόβλημα, οπότε το συλλογικό αίσθημα της ομάδας και η όρεξη να εργαστεί από κοινού, καταρρέει. Σίγουρα το να δίνει μια συλλογικότητα βάρος στις διαδικασίες είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε περιόδους κρίσης. όμως, όταν έχει ήδη εμφανιστεί μια ρωγμή στις εσωτερικές της σχέσεις, τότε είναι συνήθως πάρα πολύ αργά για να χτιστεί, από τη μια στιγμή στην άλλη, το σύνολο των διαδικασιών που θα ήθελε η ομάδα να έχει και να ακολουθεί. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι άνισες σχέσεις στη δυναμική της συλλογικότητας έχουν εμφανιστεί πολύ πριν τα προβλήματα γίνουν προφανή, με αποτέλεσμα να την εκτροχιάσουν σε μια δύσκολη κατάσταση.

Στόχος μας είναι να ρίξουμε φως σε μερικές από τις ανισοροπίες και τους σχετικούς ανταγωνισμούς εξουσίας που συχνά κρύβονται κάτω από τον μανδύα της ομοφωνίας. Αυτό το κάνουμε προκειμένου να βοηθηθούν τα μέλη των ομάδων στο να διορθώσουν τέτοια προβλήματα, στην προσπάθειά τους να προσεγγίσουν την αληθινή δημοκρατία και ισότητα.

Εισαγωγή στην ομοφωνία

Σε γενικές γραμμές, μια συλλογικότητα που λειτουργεί στη βάση της αρχής της ομοφωνίας πραγματοποιεί τακτικές συνελεύσεις στις οποίες υποβάλλονται και συζητούνται προτάσεις. Στο τέλος κάθε συζήτησης, η συντονίστρια θα ρωτήσει αν υπάρχουν αντιρρήσεις, και αν δεν υπάρχει καμία, τότε θα μπορεί να ειπωθεί ότι η πρόταση έχει περάσει ομόφωνα. Ομως, αυτή η διαδικασία δεν εγγυάται πάντα πραγματική ομοφωνία, καθώς πολλά εξαρτώνται από τις προϋπάρχουσες δυναμικές εξουσίας. Παραδείγματος χάριν, εάν τα μέλη προσεγγιστούν ξεχωριστά πριν από την συνέλευση και πειστούν για την αξία της πρότασης, τότε αυτό αποτελεί χειραγώγηση της διαδικασίας, καθώς παρακάμπτει τον ανοικτό χώρο συζήτησης, ο οποίος βρίσκεται στην καρδιά της ομοφωνίας. Η απόφαση, επίσης, δεν θα έχει παρθεί με ομοφωνία, εάν ένα μέλος που έχει επιρροή ή χρησιμοποιεί πρακτικές εκφοβισμού εκφράσει την έντονη υποστήριξή του προς μια συγκεκριμένη πρόταση και την ενόχληση ή ανυπομονησία του με οποιαδήποτε εκφράζει διαφωνίες, υπονομεύοντας έτσι την ελεύθερη ανταλλαγή ιδεών και ενδεχομένως επηρεάζοντας το τελικό αποτέλεσμα.

Ακόμη, στην περίπτωση που μερικά μέλη δεν έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες που είναι απαραίτητες για να κάνουν μια ενημερωμένη επιλογή αλλά πρέπει να στηριχθούν στις διαβεβαιώσεις των υπερασπιστριών της πρότασης ότι το σχέδιό τους είναι υγιές, τότε και αυτό επίσης, θα ακυρώσει ουσιαστικά την ομοφωνία.

Το ζήτημα γίνεται ακόμα πιο ακανθώδες όταν δεν περνούν οι προτάσεις. Σε πολλές περιπτώσεις, εάν η ομοφωνία δεν μπορεί να επιτευχθεί τότε το ζήτημα απλώς απορρίπτεται και η ομάδα επανέρχεται στο προηγούμενο καθεστώς. Αυτό σημαίνει ότι το θέμα που η πρόταση ήθελε να εξετάσει θα παραμείνει άλυτο. Αυτό δεν είναι ομοφωνία. Η ομοφωνία απαιτεί από όλα τα μέλη να δηλώσουν ότι η έκβαση μιας συζήτησης έχει γίνει, οριακά τουλάχιστον, αποδεκτή. Εάν κάποιο μέλος προτείνει μια αλλαγή επειδή αντιλαμβάνεται ότι υπάρχει ένα πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί, τότε η πρόταση αυτή δεν μπορεί απλά να ξεπεραστεί χάριν της συμφωνίας της ομάδας.

Το βέτο, δηλαδή το δικαίωμα ενός ή περισσότερων προσώπων να μπλοκάρουν μια πρόταση με την οποία όλες οι άλλες συμφωνούν, είναι μια πτυχή της ομοφωνίας που φαίνεται πως είναι αποδεκτή παγκοσμίως. Εντούτοις, αυτό δεν σημαίνει ότι ένα άτομο μπορεί να κρατάει την συλλογικότητα όμηρο στις ιδιοτροπίες του. Το δικαίωμα να ασκήσει κάποια βέτο πρέπει να χρησιμοποιείται συνετά και όχι σαν ένα παιχνίδι εξουσίας. Παρόλα αυτά, συχνότερα ασκείται πίεση από τα πιο κυριαρχικά μέλη της ομάδας έτσι ώστε να αναγκαστεί κάποιο μέλος να ΜΗΝ μπλοκάρει την πρόταση και να μην εκφράσει τη διαφωνία του. Η διαφωνία βάζει οποιαδήποτε στο επίκεντρο της προσοχής και εύκολα τη χαρακτηρίζει σαν ταραχοποιό, ιδιαίτερα όταν η διαφωνία σημαίνει ότι αψηφούνται τα ισχυρά μέλη της ομάδας τα οποία έχουν ήδη φροντίσει, σε επίπεδο προσωπικών επαφών, να πείσουν τα υπόλοιπα μέλη για τις θέσεις τους. Για τα μέλη που έχουν καθιερωθεί ως οι de facto ηγέτες (ναι, αυτό συμβαίνει συχνά στις συλλογικότητες ισότιμων σχέσεων) και που μπορεί να έχουν επιρροή μέσα στην

ομάδα εξαιτίας του χαρίσματος ή της πειστικότητάς τους, ή επειδή έχουν επιτύχει εντυπωσιακά επιτεύγματα για τη συλλογικότητα, η προσφυγή στο βέτο δεν είναι καν απαραίτητη για να ακυρώσουν μια πρόταση. Είναι αρκετό για αυτές να επιδείξουν ενόχληση, εκνευρισμό, ή ταραχή με την προτεινόμενη δράση, δημιουργώντας δυσπιστία μεταξύ των υπόλοιπων. Το κατάλληλο άτομο θα μπορούσε να καταστρέψει μια πρόταση απλώς κατσουφιάζοντας την “κατάλληλη” στιγμή, αναστενάζοντας υπερβολικά, ή γελώντας σαρκαστικά. Αυτό, σαφώς, δεν είναι ομοφωνία.

Η ομοφωνία δεν είναι μόνο το τελικό αποτέλεσμα της διαδικασίας λήψης αποφάσεων μίας ομάδας, ούτε το σημείο όπου γίνεται μια ψηφοφορία και το αποτέλεσμα είναι ομόφωνο, σταματώντας οποιοσδήποτε τάσεις για φραγμούς ή εξαιρέσεις. Η διαδικασία της ομοφωνίας πρέπει να τρέφει ολόκληρη τη δομή της ομάδας ή της οργάνωσης και να αποτελεί τη βάση για όλες τις δραστηριότητες και τις βασικές της λειτουργίες. Αυτό ισχύει για όλες τις αντι-ιεραρχικές ομάδες, ακόμη και για εκείνες που δέχονται κάποια μορφή πλειοψηφικής ψηφοφορίας στη λήψη των αποφάσεών τους και άρα, ενδεχομένως, δεν μπορούν να οριστούν αυστηρά ως ομάδες που λειτουργούν στη βάση της ομοφωνίας.

Η βασική προϋπόθεση της ομοφωνίας για μια ομάδα που θέλει να λειτουργεί συλλογικά και ισότιμα, ορίζεται από τα εξής: όλα τα μέλη είναι πολύτιμα, οι απόψεις όλων αξίζουν προσοχής και η συνεισφορά όλων είναι απαραίτητη για να προχωρήσουν τα εγχειρήματα της συλλογικότητας μέσα σε ένα πνεύμα συνεργασίας. Αυτό διαφέρει από τις διαδικασίες που χρησιμοποιούν συμβατικές οργανώσεις, καθώς δεν δημιουργούνται σχέσεις αντιπαράθεσης, όπου μια πλευρά κερδίζει (συντά η πλειοψηφία, αλλά το ίδιο συχνά και η πλευρά που έχει περισσότερη δύναμη με το μέρος της) και μία χάνει. Στη διαδικασία της ομοφωνίας, κάθε επιχείρημα δεν αναπτύσσεται για να υπερασπίσει μια θέση αλλά για να οδηγήσει σε λύσεις με τις οποίες όλες μπορούν να συμφωνήσουν. Για να μπορεί η καθεμιά να δίνει ελεύθερα τη συγκατάθεσή της, δεν πρέπει να υπάρχει κανένας εξαναγκασμός ή άνιση κατανομή εξουσίας. Κατά συνέπεια η απουσία ιεραρχίας και εξουσίας δεν είναι μια πρόσθετη συνθήκη στη δομή των ομάδων ισότιμων σχέσεων αλλά ουσιαστική προϋπόθεση για τη διαδικασία της ομοφωνίας.

Γιατί οι συλλογικότητες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες

Η διαδικασία της ομοφωνίας είναι βασισμένη στην υπόθεση ότι όλα τα μέλη μιας συλλογικότητας προσπαθούν με καλή πίστη να εργαστούν συλλογικά, έντιμα και στηρίζοντας το ένα το άλλο ώστε να επιτύχουν τους αμοιβαία συμφωνημένους σκοπούς της ομάδας. Αυτή η προσδοκία, όμως, της καλής θέλησης, μπορεί να κάνει μια συλλογικότητα ιδιαίτερα ευάλωτη σε χειραγώγηση από άτομα που επιδιώκουν να χρησιμοποιήσουν τη συμμετοχή τους στην ομάδα για να την οδηγήσουν στην κατεύθυνση που τους ταιριάζει καλύτερα, ή ως μέσο για να ενισχύσουν την προσωπική τους αίσθηση ότι είναι σημαντικά ή ότι έχουν τον έλεγχο.

Είμαστε εξοικειωμένες με τις εξαναγκαστικές τακτικές των επίμονων πωλητριών: κερδίζουν την εμπιστοσύνη μας συμεριζόμενες τις ανησυχίες μας και διαβεβαιώνοντάς μας ότι είναι με το μέρος μας. Υπόσχονται να μας βοηθήσουν παρέχοντάς μας -με μεγάλες θυσίες για τις ίδιες, όπως ισχυρίζονται- κάτι που θέλουμε και χρειαζόμαστε. Όταν αποτυγχάνουμε να εκτιμήσουμε τις ειλικρινείς και σκληρές προσπάθειες που έκαναν για εμάς, συμπεριφέρονται ως πληγωμένες και προδομένες.

Βέβαια οι περισσότερες είμαστε καχύποπτες με τις πωλήτριες και μπορεί να μην πέσουμε στις παγίδες τους. Αλλά όταν έχουμε να κάνουμε με ένα μέλος της συλλογικότητας, κάποια που είναι δεσμευμένη στην ίδια ιδέα και που μοιράζεται μαζί μας την κοινή πίστη στην ισότητα και τη δικαιοσύνη, είναι πιθανό να μην την υποψιαστούμε για αλλότρια κίνητρα. Επιπλέον, εάν κάποια ήθελε να εκφράσει επιφυλάξεις για τα κίνητρα ενός συντροφικού μέλους, θα μπορούσε να κατηγορηθεί για υπονόμηση της αμοιβαίας εμπιστοσύνης που είναι ουσιαστική για τη συλλογική διαδικασία.

Δυστυχώς, όμως, έχουμε δει να συμβαίνουν ξανά και ξανά, στις αντι-ιεραρχικές συλλογικότητες, τόσο άσχημα παιχνίδια εξουσίας, όσο και ύπουλη χειραγώγηση των συλλογικών ιδανικών.

Η επίδειξη πίεσης, άγχους ή σοβαρής ανησυχίας είναι ένας συνηθισμένος τρόπος για να ασκήσει επιρροή κάποια που επιθυμεί να χειραγωγήσει, δεδομένου ότι οι περισσότερες από μας θέλουμε να βοηθήσουμε ένα μέλος που αγωνιά, και συχνά είμαστε τόσο πρόθυμες ώστε να αγνοούμε άλλες προτεραιότητες ακριβώς για να ανακουφίσουμε, όσο το δυνατόν γρηγορότερα, αυτήν που δυσφορεί. Με το να εμφανίζεται ως ανήσυχη για την πιθανότητα του να μη γίνει κάτι ή ως καταβεβλημένη εξαιτίας όλων όσων έχει να κάνει μόνη της, η αυτόκλητη ηγέτης μπορεί να πείσει κάποιες άλλες ώστε να δράσουν χωρίς να δώσουν προσοχή στις προσυμφωνημένες παραμέτρους. Αντίστοιχα, το να παριστάνει την πληγωμένη ή έκπληκτη, ή το να δίνει την εντύπωση ότι βράζει από δίκαιη οργή επειδή εκφράστηκε κάποια ανησυχία, είναι ένας εύκολος τρόπος για να σιγήσουν οι άβολες διαφωνίες.

Η πιο συνηθισμένη αντίδραση της συλλογικότητας προς ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων που θέλουν να χειραγωγήσουν τη συλλογική βούληση δεν είναι, όπως ίσως θα ελπίζαμε, να εγκαλεί αυτές που επιχειρούν να χειραγωγήσουν, αλλά αντιθέτως, να δείχνει ευγνωμοσύνη προς όποια αναλαμβάνει το δύσκολο έργο της λειτουργίας της ομάδας και των δραστηριοτήτων της. Όταν τα μέλη κάνουν κάτι τέτοιο, συνεργούν στις τακτικές αρπαγής της εξουσίας από όσες έχουν αυτο-ανακηρυχθεί αρχηγοί. Επιπλέον, συχνά τα μέλη της συλλογικότητας προσφέρουν σε αυτές τις αυτόκλητες ελίτ την πίστη και την υποστήριξή τους και γίνονται ευθέως δύσπιστα ή κοροϊδευτικά προς όσες αμφισβητούν τις ενέργειες ή την εξουσία αυτής της ηγεσίας. Σε αυτό το σημείο η ομάδα όχι μόνο δεν λειτουργεί συλλογικά ή ομόφωνα, αλλά έχει ήδη γίνει μια αποδοτική, ιδιωτική «λέσχη».

Το μοίρασμα της εξουσίας

Η διαμόρφωση μιας εξουσιαστικής ελίτ

Οποτε εμφανίζεται ένας πυρήνας μέσα σε μια συλλογικότητα ο οποίος αναλαμβάνει τη διαχείριση των καθημερινών υποθέσεων, όπως την πληρωμή του ενοικίου, τη διαχείριση των βιβλίων, τον προσανατολισμό των νέων μελών, την αντιπροσώπευση της οργάνωσης προς τα έξω -παραδείγματος χάριν στον τύπο- και τελικά αποφασίζει την κατεύθυνση της οργάνωσης χωρίς την διαβούλευση της συλλογικότητας, τότε τα μέλη θα πρέπει να ανησυχήσουν πολύ.

Εάν αυτός ο πυρήνας χλευάζει την εμμονή στις καθιερωμένες διαδικασίες ή γελοιοποιεί τα άτομα που ανησυχούν για αυτές, υποστηρίζοντας ότι εκείνες, ο «πυρήνας», η σκληρά εργαζόμενη και αναντικατάστατη ραχοκοκαλιά της οργάνωσης, ενδιαφέρονται περισσότερο να γίνονται τα πράγματα παρά να πηγαίνουν σε συνελύσεις, τότε δεν υπάρχει καμία ομοφωνία ή αίσθημα συλλογικότητας στην ομάδα.

Τα κυριαρχικά άτομα συχνά επιδιώκουν να δυσφημούν ή να αποθαρρύνουν την προσκόλληση σε έναν γραπτό κώδικα διαδικασιών. Αυτό τους επιτρέπει να ενεργούν χωρίς τη συγκατάθεση της ομάδας αλλά και χωρίς να παραβιάζουν οποιονδήποτε κανόνα, ή ακόμη και να υποστηρίζουν ότι αυτές μόνο ξέρουν τους κανόνες και ότι στην πραγματικότητα τους έχουν ακολουθήσει. Ακόμη χειρότερα, μπορούν να αναγκάσουν κάποια άλλη να ενεργήσει σύμφωνα με τις επιθυμίες τους, υποστηρίζοντας ότι το απαιτεί ένας διαδικαστικός κώδικας που κανένα άλλο μέλος δεν έχει ποτέ δει.

Επιπλέον η έλλειψη διαδικασιών επιτρέπει στις αυτόκλητες αρχηγούς να ελέγξουν τη συλλογικότητα μέσω προστριβών και παραλείψεων. Τα ζητήματα που αυτές δεν ευνοούν επιτρέπεται να παραλειφθούν σιωπηλά. Αν κάποια παραπονεθεί, οι αυτόκλητες αρχηγοί μπορούν να πουν ότι δεν έχουν ασχοληθεί ακόμα με το ζήτημα επειδή, δεδομένου ότι “τρέχουν” τη συλλογικότητα, πνίγονται στη δουλειά. Η μπορούν να υποστηρίξουν ότι εκείνα τα θέματα που δεν λύθηκαν, απλώς ήταν πρακτικά αδύνατο να λυθούν. Πώς μπορούν τα άλλα μέλη, που έχουν κρατηθεί μακριά από οποιαδήποτε οργανωτικά ζητήματα, να υποστηρίξουν το αντίθετο;

Οποτεδήποτε επιτρέπεται σε μια μικρή ελίτ να αναλάβει τη διοίκηση, τα υπόλοιπα μέλη αφήνονται να λειτουργούν μόνο ως μέλισσες-εργάτριες. Η κλίκα που έχει τον έλεγχο, επιδιώκει να παγιώσει τη δύναμή της κατακερματίζοντας την ομάδα, έτσι ώστε καμιά να μην ξέρει τι κάνει οποιαδήποτε άλλη εκτός από εκείνα τα μέλη που βρίσκονται στην κορυφή -και τα οποία πρέπει να ρωτηθούν κάθε φορά που είναι να γίνει ένα βήμα που θα μπορούσε να έχει επιπτώσεις σε μια άλλη υποομάδα ή στην ευρύτερη υποδομή της συλλογικότητας.

Σε μερικές περιπτώσεις, τα μέλη που έχουν αποκοπεί από την ηγεσία, στην οποία δικαιωματικά πρέπει να συμμετέχουν όλες, μπορεί απλώς να εργάζονται ανεξάρτητα, τρέχοντας δικά τους εγχειρήματα και χρησιμοποιώντας την ομάδα μόνο για τους πόρους που είναι σε θέση να προσφέρει. Αυτό επίσης δεν συνιστά λειτουργία στη

βάση της ομοφωνίας.

Οι συλλογικότητες ισότιμων σχέσεων απαιτούν τόσο το να είναι ενήμερο κάθε μέλος για όλες τις πτυχές της λειτουργίας της ομάδας, όσο και να έχει κάθε μέλος τις απαιτούμενες δεξιότητες για να εκτελέσει οποιοδήποτε από, ή και όλα, τα σχετικά με τη λειτουργία καθήκοντα. Αυτό μπορεί να είναι κουραστικό, αλλά μόνο έτσι μπορεί να υπάρξει ουσιαστικό μοίρασμα της εξουσίας μέσα στη συλλογικότητα.

Οι ευθύνες των μελών της συλλογικότητας

Η συλλογικότητα απαιτεί την ενεργή και άγρυπνη συμμετοχή όλων των μελών προκειμένου να λειτουργεί συλλογικά και ομόφωνα.

Ακριβώς όπως εκείνες που αναλαμβάνουν θέσεις εξουσίας υπονομεύουν την ομοφωνία, έτσι την υπονομεύουν και όσες παραχωρούν την εξουσία και δείχνουν να χάνουν το ενδιαφέρον τους για τις δουλειές της ομάδας. Επειδή οι συλλογικότητες δεν έχουν αφεντικά που επιβάλλουν τους κανόνες, η καθεμία που συμμετέχει στην κοινή προσπάθεια έχει την ευθύνη και οφείλει να φροντίζει ώστε οι βασικές αρχές λειτουργίας να ακολουθούνται από όλες. Εάν κάποια ενεργεί με τρόπο εξουσιαστικό, είναι καθήκον όλων να ανακαλέσουν το πρόσωπο αυτό στην τάξη και να της ζητήσουν να αλλάξει συμπεριφορά. Η αποτυχία να γίνει αυτό σημαίνει ότι η ομοφωνία δεν λειτουργεί πλέον στην ομάδα.

Τα κυριαρχικά μέλη μπορεί να προσπαθήσουν να ενθαρρύνουν την απάθεια και την έλλειψη συμμετοχής, κρατώντας συνήθως τις υπόλοιπες χωρίς ενημέρωση σχετικά με τα όσα συμβαίνουν στην ομάδα. Αυτή είναι μια αυταρχική στρατηγική συγκέντρωσης της εξουσίας στα χέρια ενός ατόμου ή μιας μικρής κλίμακας. Όταν η πλειοψηφία χάνει το ενδιαφέρον της για τη λήψη των αποφάσεων, τότε οι λίγες θα αναλάβουν αυτόν το ρόλο μόνες τους.

Εχει πολύ μεγάλη σημασία, προκειμένου να λειτουργεί η ομοφωνία, να αναλαμβάνουν όλα τα μέλη έναν ενεργό ρόλο στη λειτουργία της συλλογικότητας και να κρατά η καθεμία τον εαυτό της πλήρως ενημερωμένο. Η παραχώρηση της εξουσίας, δυστυχώς, σημαίνει συχνά ότι κάποια θα είναι έτοιμη να την αναλάβει.

Προειδοποιητικά Σημάδια και Επικίνδυνες Συμπεριφορές

Τα παρακάτω αποτελούν έναν κατάλογο συμπεριφορών (σε καμία περίπτωση πλήρη) που θα έπρεπε να προειδοποιούν τα μέλη της συλλογικότητας ότι χρειάζεται να επανεξετάσουν τη δυναμική της ομάδας ώστε να εξασφαλίζεται η ισότιμη συμμετοχή (και να “γειώνονται” τα εγωκεντρικά μέλη ή/και όσα το παίζουν ντίβες).

Ομαδικές συμπεριφορές

1. Οισυναντήσεις παρακολουθούνται από λίγα άτομα και εκείνα που παρευρίσκονται είναι βαρύθυμα και βαριεστημένα, αφήνοντας μια αυτόκλητη αρχηγό να θέτει την ημερήσια διάταξη και να μιλάει την περισσότερη ώρα. Αυτό είναι ένα βέβαιο σημάδι ότι ο κόσμος έχει εγκαταλείψει κάθε προσπάθεια ουσιαστικής συνεισφοράς.
2. Δεν γίνονται συναντήσεις για πολλούς μήνες ή και καθόλου, λόγω της έλλειψης ενδιαφέροντος. (Σημείωση: μερικές ομάδες συγκεντρώνονται σε τακτική βάση για να δουλέψουν διάφορα σχέδια. Αυτές οι συναντήσεις μπορούν να θεωρηθούν άτυπες εάν αποφάσεις και ζητήματα συζητούνται κατά τη διάρκεια της εργασίας. Αυτό δεν πειράζει γιατί δεν σηματοδοτεί έλλειψη συμμετοχής).
3. Ένα άτομο ή μια κλίκα δυσφημεί τις συνελεύσεις (είναι βαρετές, παίρνουν πάρα πολύ χρόνο, οι άνθρωποι έχουν καλύτερα πράγματα να κάνουν, οι συνελεύσεις είναι για όσους ενδιαφέρονται μόνο για τις διαδικασίες και όχι για να γίνουνται πράγματα κλπ.) έτσι ώστε γίνονται σπάνια, εσπευσμένα, ή με μικρή συμμετοχή. Η συνέπεια είναι ότι μία μικρή ομάδα ή ένα άτομο μπορεί να λάβει αποφάσεις χωρίς να πρέπει να ερωτηθεί οποιαδήποτε άλλη.
4. Κάποιες συμμετέχουν στις διαδικασίες με το φόβο μήπως αναστατώσουν την «αρχηγό». Κάποιες επιπλήττουν άλλες επειδή αναστάτωσαν την «αρχηγό».
5. Κάποιο άτομο ή μια μικρή ομάδα χλευάζει την ιδέα της χρήσης μιας συντονίστριας ή μιας συμφωνημένης διαδικασίας, υπονοώντας ότι «η ομάδα μας» δεν τα χρειάζεται πλέον αυτά.
6. Αβάσιμες φήμες και κουτσομπολιά, ειδικά αυτά που επιτίθενται σε κάποια αποκαλώντας την ρατσίστρια ή σεξίστρια (χαρακτηρισμοί που είναι δύσκολο να αποκρούσει κάποια) ή «μη συνεργάσιμη», «παράλογη», «αποδιοργανωτική» (ασαφείς κατηγορίες, δύσκολο τόσο να αποδειχθούν όσο και να απορριφθούν).
7. Μια συνεχής εκστρατεία δυσφήμισης κάποιου μέλους, με κατηγορίες όπως «κλέφτρα», «ψεύτρα» και «ελεγκομανής» πετιούνται χωρίς αιτιολόγηση ή στο πλαίσιο μιας καθαρής σκευωρίας (π.χ. ένα πρόσωπο που δανείζεται ή χάνει κάτι χαρακτηρίζεται κλέφτρα και ζητείται η αποπομπή του).
8. Κυκλοφορεί μια λίστα που συγκεντρώνει υπογραφές από τα μέλη, με σκοπό να δυσφημίσει κάποιο άλλο μέλος της ομάδας. Ατομα που υπογράφουν χωρίς οποιαδήποτε άμεση γνώση των κατηγοριών (συχνά με την πρόθεση να φανούν χρήσιμα: «Δεν θέλω το τάδε πρόσωπο να καταστρέψει την ομάδα!», ή για να αποφύγουν να θυμώσουν τις κατηγορίες και να είναι οι ίδιες τα θύματα της επόμενης τέτοιας κίνησης).
9. Συνεχές «θάψιμο» ατόμων που συνδέονταν στο παρελθόν με την ομάδα, ακόμη και σε ένα φαινομενικά χιουμοριστικό πλαίσιο.
10. Πρακτικές αποκλεισμού καινούριων ζητημάτων όταν υπάρχει πρόβλημα που

απασχολεί τη συλλογικότητα.

Ατομικές συμπεριφορές

Κάποιο μέλος:

1. Υποκρίνεται την εξοργισμένη επειδή θεωρεί ότι κάποια σπαταλάει το χρόνο της ομάδας με κοινοτοπίες.
2. Συντρίβει τις διαφωνίες κατασκευάζοντας προφάσεις που αποσπούν την προσοχή ή παραπλανούν.
3. Προσπαθεί να δημιουργήσει μια διαμάχη δυσφημώντας συνεχώς κάποιες πίσω από την πλάτη τους ή με το να τους επιτίθεται φραστικά (για παράδειγμα: κάποια που εκμεταλλεύεται κάθε ευκαιρία για να παραπονεθεί πάντα για το ίδιο πρόσωπο υποστηρίζοντας ότι: η τάδε είναι “πεσιματίας” (!)/παρενοχλεί σεξουαλικά /είναι σεξίστρια /τρελή/τα έχει βάλει μαζί μου, κλπ).
4. Χρησιμοποιεί τον άμεσο εκφοβισμό με διάφορους τρόπους, όπως το να κοιτάζει επίμονα κάτω, να φωνάζει, θεατρνισμούς ή συμπεριφορά του τύπου “μόλις που συγκρατώ την οργή μου”.
5. Παριστάνει την πληγωμένη ή το θύμα μιας κατάστασης ενώ στην πραγματικότητα είναι αυτή που επιτίθεται.
6. Παριστάνει την πληγωμένη ή την εξοργισμένη όποτε κάποιο μέλος υποβάλλει ένα λογικό αίτημα, όπως το να ζητήσει την ευθύνη για μία δαπάνη (ένα επιπλέον σημείο προσοχής: το άτομο αυτό θεωρεί τον εαυτό της τόσο υπεράνω των κανόνων ώστε να οικειοποιείται τα χρήματα του ταμείου της συλλογικότητας ή άλλους πόρους;).
7. Καθιστά τον εαυτό της αναντικατάστατο με το να μην επιτρέπει σε κανένα μέλος να βοηθήσει ή να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που θα χρειάζονταν προκειμένου να βοηθήσει.
8. Προτείνει (ή επιμένει!) να παραμεριστούν θεμελιώδεις αρχές της συλλογικότητας έτσι ώστε να αντιμετωπιστεί μια κρίση (ή άλλες σημαντικές ανεπάρκειες, όπως η έλλειψη οικονομικών πόρων).
9. Δεν έχει καθόλου υπομονή με τις θεμελιώδεις αρχές της συλλογικότητας (υπονοώντας ότι αυτές, ή τα ιδανικά γενικώς, είναι παιδαριώδη).
10. Απολαμβάνει τις λογομαχίες με όσες έχουν λιγότερες γνώσεις ή είναι πιο ευάλωτες, μόνο και μόνο για την ευχαρίστηση του να τις συντρίβει.
11. Δείχνει περιφρόνηση για τις ιδέες των άλλων ή για το δικαίωμά τους να τις εκφράσουν (π.χ. χλευάζοντας, γελοιοποιώντας, υποτιμώντας). Αυτό δεν πρέπει να συγχέεται με την ειλικρινή συζήτηση στην οποία μπορεί να δημιουργηθούν αναμενόμενες εντάσεις. Η περιφρόνηση φέρνει μόνο τη σιωπή.

12. Προκαλεί το φόβο με σκοπό να ελέγχει καταστάσεις, εκφράζοντας οργή με θεατρinίστικους τρόπους για ασήμαντες αφορμές (π.χ. μια ομάδα δεν τακτοποίησε τις καρέκλες μετά από τη συνέλευση, τα άτομα που εργάζονται για κάποιο πρότζεκτ δεν τηλεφώνησαν πριν έρθουν στο χώρο, κλπ).
13. Προκαλεί το φόβο και ελέγχει τα πράγματα προβλέποντας καταστροφικές συνέπειες. Τα άτομα που ανησυχούν ή αντιλαμβάνονται μια επικείμενη κρίση είναι πιο πιθανό να ενδώσουν στη χειραγώγηση.
14. Δημιουργεί και διαδίδει καταστροφολογικά σενάρια και ταυτόχρονα παρουσιάζει τον εαυτό της ως την “από μηχανής θεά”.
15. Παρανοεί και αποδίδει φάυλα και ύπουλα κίνητρα στις εμφανώς αθώες ή χωρίς πρόθεση ενέργειες κάποιου προσώπου. Η επίθεση προς τις άλλες είναι συχνά ο αποτελεσματικότερος τρόπος για να αποφύγει να λογοδοτήσει για τη δική της συμπεριφορά (π.χ. κάποιο μέλος που δανειζεται χωρίς να ρωτήσει το κατάλληλο άτομο είναι “κλέφτρα” και πρέπει να διωχθεί, κάποιο μέλος που υιοθετεί ένα σκυλί και το φέρνει στο χώρο “νομίζει ότι ο χώρος της ομάδας είναι το ιδιωτικό του σπίτι”, κλπ).
16. Προβλέπει τις εξελίξεις έτσι ώστε να εξυπηρετούν τους στόχους της (για παράδειγμα: δηλώνει επανειλημμένα ότι η γειτονιά γίνεται όλο και λιγότερο ανεκτική απέναντι στη συλλογικότητα εξαιτίας των πανκ-ροκ συναυλιών).
17. Επιδεικνύει τις γνώσεις της (π.χ. για τον αναρχισμό, τον κολεκτιβισμό, τον ριζοσπαστισμό) για να δημιουργήσει την εικόνα του ατόμου που όλες οι άλλες πρέπει να συμβουλευονται σχετικά με το πώς να προχωρήσουν.

Τεχνάσματα που χρησιμοποιούνται για να υπονομεύσουν την ομοφωνία

Τα παρακάτω είναι μερικά κοινά τεχνάσματα που εμφανίζονται στις συνελεύσεις και στην συλλογική δυναμική της ομάδας όταν μέλη που έχουν μεγάλη επιρροή προσπαθούν να καθοδηγήσουν τη διαδικασία λήψης απόφασης.

Στις συναντήσεις:

1. Η έκφραση ενόχλησης ή εκνευρισμού από κάποιες όταν ένα μέλος μοιράζεται τις ανησυχίες του –συμπεριφορά που υπονοεί ότι το άτομο αυτό σπαταλά το χρόνο της ομάδας αφού ενδιαφέρεται υπερβολικά να σκαλίζει θέματα σχετικά με την κατάλληλη διαδικασία, ή επειδή φέρνει ζητήματα που δεν απασχολούν την ομάδα. όμως, η ομοφωνία απαιτεί όλα τα μέλη να ακούγονται και όλα τα ζητήματα να αντιμετωπίζονται. Κανένα άτομο και καμιά “κλίκα”, δεν επιτρέπεται να καθορίζει τί είναι και τί δεν είναι σημαντικό.
2. Η δημιουργία υπονοιών (ή η ξεκάθαρη δήλωση) ότι τόσο η αναφορά σε προβλήματα όσο και η έκφραση διαφωνιών δρα αποδιοργανωτικά για τη συλλογικότητα ή

δείχνει απιστία προς εκείνες που εργάζονται σκληρά για αυτήν.

3. Η έκφραση επιφυλάξεων για μία πρόταση πριν ν' αναλυθεί πλήρως από αυτήν που τη φέρνει στη συζήτηση έτσι ώστε να προκύψουν ανησυχίες μεταξύ των συμμετεχουσών. Αποτέλεσμα αυτού συχνά είναι να εστιάσει η συζήτηση στις ανησυχίες που εκφράστηκαν και η πρόταση καθεαυτή να μη γίνει αντικείμενο μελέτης. (Σημείωση: Μια καλή συντονίστρια συνέλευσης πρέπει να αποτρέψει κάτι τέτοιο. Συνήθως όμως η συντονίστρια απλώς αφήνει τον κόσμο να μιλάει με τη σειρά που σηκώνει το χέρι του, κάνοντας με αυτόν τον τρόπο αδύνατη οποιαδήποτε συζήτηση απαιτεί ανταλλαγή απόψεων "εκτός σειράς". Ετσι, αυτή που έχει κάνει την πρόταση μπορεί να μην έχει τη δυνατότητα να μιλήσει παρά μόνο στο τέλος μιας σειράς παρανοήσεων, οι οποίες έχουν περάσει από ομιλήτρια σε ομιλήτρια, εξουδετερώνοντας οποιαδήποτε ελπίδα για ξεκαθάρισμα. Η συντονίστρια -πριν προχωρήσει η συζήτηση- πρέπει να επιτρέπει σε δύο άτομα την ανταλλαγή εκτός σειράς εάν πρόκειται έτσι να διασαφηνιστούν όψεις ενός ζητήματος ή μιας πρότασης).
4. Η έκφραση διαφωνίας σε κάτι που δεν προτάθηκε ποτέ. Παραδείγματος χάριν, η Α λέει ότι πρέπει να ενθαρρύνεται η συμμετοχή στις συνελεύσεις μέσω της ευρύτερης κοινοποίησής τους. Η Β, που προτιμά τη χαμηλή προσέλευση προκειμένου να ασκεί μεγαλύτερη επιρροή στη λήψη αποφάσεων, απαντάει ότι δεν μπορεί να απαιτείται από τον κόσμο να έρχεται στις συνελεύσεις. Ετσι ακολουθεί κατακραυγή ενάντια στην "αντιδημοκρατική" πρόταση για αναγκαστική συμμετοχή στις συνελεύσεις. Αποτέλεσμα: η πρόταση της Α απορρίπτεται.
5. Το να αφήνει κάποιο μέλος την ομάδα να φτάσει σε μια απόφαση και να δείχνει ότι τη στηρίζει, ενώ μετά "διακριτικά" καθοδηγεί την ομάδα στο επόμενο θέμα της συνέλευσης πριν να συμφωνηθεί συγκεκριμένο σχέδιο για την υλοποίηση της απόφασης. Ομοίως, η εθελοντική προσφορά ενός μέλους της ομάδας για μια δράση που όμως δεν γίνεται πολύ συγκεκριμένη -πρακτική που επιτρέπει να ξεχαστεί αργότερα η συγκεκριμένη διαθεσιμότητα, όταν έρθει ο καιρός για την πραγματοποίηση της δράσης.
6. Η θέση ότι κάποιες αποφάσεις για δράση μπορούν να εκτελεσθούν μόνο από λίγα αφοσιωμένα μέλη -θέση που όμως δεν φαίνεται να ισχύει όταν αφορά δράσεις που συγκεκριμένα μέλη δεν εγκρίνουν. Σε αυτή την περίπτωση, αυτά τα μέλη, επιμένουν ότι για τη συγκεκριμένη δράση απαιτείται ευρεία συμμετοχή. Με αυτόν τον τρόπο γίνεται προσπάθεια να κολλήσει το σχέδιο στην αδυναμία συντονισμού ενός μεγάλου ποσοστού των μελών, κάτι που μπορεί να οδηγήσει και στο να απορριφθεί η δράση. Ομοίως, η επιμονή στο ότι μερικές αποφάσεις, προκειμένου να περάσουν, απαιτούν ευρεία υποστήριξη, και όχι απλώς την απουσία ενστάσεων, και πρέπει επομένως να αναβληθούν μέχρι να ακουστούν περισσότερες απόψεις, πράγμα που οδηγεί συνήθως σε μία αόριστη (δηλαδή μόνιμη) αναβολή.
7. Ο χλευασμός, το κατσούφιασμα, το να κοιτάζει κανείς επίμονα κάτω, οι φωνές, οι

δυνατοί αναστεναγμοί, το να παριστάνει κάποια την πληγωμένη, την ανήσυχη, την ανυπόμονη, το να αποχωρεί από τις διαδικασίες.

Στο πλαίσιο της ευρύτερης δυναμικής της ομάδας:

1. Το να θέτει κάποια τον εαυτό της (ή την “κλίκα” της) ως την de facto αρχηγό αναλαμβάνοντας μεγάλο κομμάτι των διοικητικών καθηκόντων, εμφανίζοντας με αυτόν τον τρόπο τον εαυτό της ως απαραίτητη, ενώ ταυτόχρονα αρνείται την προσφορά βοήθειας -ιδιαίτερα όταν αυτό θα καθιστούσε όποια άλλη βοηθά συμμετόχο σε βασικές γνώσεις για το πώς “τρέχουν” τα πράγματα στη συλλογικότητα.
2. Η συσσώρευση πληροφοριών από κάποια μόνο μέλη, ειδικά λεπτομερειών που είναι κρίσιμες για τη λειτουργία της συλλογικότητας ή τη συμμόρφωση της με σημαντικά ζητήματα (όπως π.χ. οι δοσοληψίες της, αν υπάρχουν, με το κράτος και τους θεσμούς).
3. Το να καθιστά κάποιο άτομο τον εαυτό της ως τη μοναδική συντονίστρια διαφόρων επιτροπών ή δραστηριοτήτων της συλλογικότητας, μετατρέποντας έτσι τον εαυτό της (ή την κλίκα της) ως το μόνο πρόσωπο που έχει το συνολικό έλεγχο της οργάνωσης.
4. Το να καθιστά κάποιο άτομο τον εαυτό της ως το μόνο πρόσωπο που μπορεί να ενεργήσει ως εξωτερικός σύνδεσμος της ομάδας, με το άλλοθι ότι έχει πρόσβαση σε όλες τις υποομάδες ή τα εγχειρήματα της συλλογικότητας.
5. Το να ενεργεί κάποια ως εκπρόσωπος της ομάδας σε πλαίσια εκτός της συλλογικότητας.
6. Η λήψη αποφάσεων χωρίς τη διαβούλευση της συλλογικότητας –κάτι που μπορεί να ξεκινήσει με ασήμαντα θέματα (όπως την παραγγελία προμηθειών), και να κλιμακωθεί βαθμιαία περιλαμβάνοντας αποφάσεις για σημαντικά ζητήματα (όπως τη γενικότερη κατεύθυνση που πρέπει να ακολουθήσει η συλλογικότητα).
7. Η περιφρόνηση της επιμονής για ορθές διαδικασίες –θέση που υπονοεί ή ισχυρίζεται ότι μόνο όσα μέλη δεν κάνουν τίποτα ανησυχούν για τις διαδικασίες ενώ υπάρχουν πολλά πρακτικά πράγματα που πρέπει να γίνουν.
8. Η αντιμετώπιση των συναντήσεων ως σχολαστικών και κουραστικών (η απουσία συστηματικού προγράμματος συναντήσεων είναι ένδειξη τέτοιας αντιμετώπισης).
9. Ο ισχυρισμός ότι δεν υπάρχει καμία ανάγκη να εναλλάσσονται τα μέλη.
10. στα διάφορα καθήκοντα επειδή τα πιο ικανά άτομα πρέπει να κάνουν αυτό για το οποίο είναι καταλληλότερα. (Σημειώστε ότι η εναλλαγή καθηκόντων εξασφαλίζει το μοίρασμα της εξουσίας μέσα στη συλλογικότητα -κάτι που τα μέλη με “αρχηγικές τάσεις” συνήθως δεν θέλουν).

11. Το να υποστηρίζει κάποια ή κάποιες ότι γνωρίζει/-ζουν το “πρωτόκολλο” της οργάνωσης (το οποίο είναι άγραφο) σε οποιαδήποτε δεδομένη κατάσταση. Το να επικαλούνται το “βαθμό” παλαιότητας, εμπειρίας, ή εξειδικευμένης γνώσης εάν κάποια διαφωνήσει με μια απόφαση.
12. Η επιμονή στη θέση ότι η γνώμη όσων εργάζονται σκληρότερα για τη συλλογικότητα πρέπει να έχει μεγαλύτερο βάρος στη λήψη αποφάσεων. Η ομοφωνία δεν αναγνωρίζει ούτε ικανότητες, ούτε στάτους: όλα τα μέλη πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ισότιμα.
13. Η δήλωση ότι σε περιόδους κρίσης δεν υπάρχει ο χρόνος ή η ενέργεια για να εμμένει η ομάδα στην ομοφωνία ή στις ορθές διαδικασίες, εφόσον υπάρχουν άμεσα, πιεστικά θέματα που πρέπει να εξεταστούν. Ετσι μια κλίκα μπορεί να αυτο-προσδιοριστεί ως η “εκ των πραγμάτων αρχηγική” ομάδα, καταστρέφοντας όχι μόνο τη συλλογική συμμετοχή αλλά και τη διαφάνεια στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
14. Η χρήση του παλαιότερου “κόλπου” χειραγώγησης που υπάρχει: το να περνάει κάποια στην επίθεση ώστε να μη χρειάζεται να δώσει λόγο για τις δικές της ενέργειες, δημιουργώντας ένα σύννεφο από κατηγορίες που δεν επιτρέπει να εστιάσει η προσοχή των μελών στα πραγματικά ζητήματα.
15. Η δημιουργία αποδιοπομπαίων τράγων ή παριών για να αποσπάται η προσοχή από όσες χειραγωγούν.
16. Οι φοβέρες, οι απειλές, τα καλοπιάσματα.
17. Η ρητορική της οσιομάρτυρος: “Μετά από όλα όσα έχω κάνει για αυτήν τη συλλογικότητα, πώς μπορέσατε να με αμφισβητήσετε;”

Το πρόβλημα με την ευγένεια

Η ευγένεια, που δεν πρέπει να συγχέεται με το σεβασμό, την εκτίμηση και την ευπρέπεια (όλα θετικές αξίες), αποτελούσε πάντα εργαλείο καταπίεσης -π.χ. για τη δυσφήμιση των πολιτικών αντιπάλων ή των διαδηλωτριών μέσω του χαρακτηρισμού των πράξεών τους ως άσεμνες ή αδιάκριτες (από εκείνες τις οποίες θίγουν τα ηχηρά συνθήματα και τα οδοφράγματα). Η ίδια τακτική εφαρμόζεται και μέσα σε συλλογικότητες για να σιωπούν όσες διαφωνούν. Οι συλλογικότητες και η συλλογική δράση απαιτούν ευθύτητα και ειλικρίνεια. Η ευγένεια αποτελεί ανάθεμα για το χτίσιμο της ομοφωνίας.

Η παραδοσιακή αγγλοσαξονική προτεσταντική λεπτότητα -του τύπου: “μη λες τίποτε αν δεν έχεις κάτι ευχάριστο να πεις”, “μην εκφράζεις ποτέ αρνητική κριτική” και “βιάσου να αμβλύνεις τις διαφωνίες”- είναι ασύμβατη με τη συλλογική δράση. Η σύγκρουση είναι ουσιά για τη διαδικασία διαμόρφωσης εννοιών και εγχειρημάτων. Οι ιδέες πρέπει να εξετάζονται πλήρως και ειλικρινώς. Αντιθέτως, το να φέρεις “ευγενικά” όταν δεν

το νιώθει, δημιουργεί μόνο δυσπιστία. Το ήθος της ειλικρίνειας, της αμεσότητας και της ευθύτητας παροτρύνει την ομάδα να επικεντρώνει στο περιεχόμενο μιας δήλωσης αντί να τροφοδοτεί συνεχώς την ανάγκη τού να γίνει κατανοητό το υπονοούμενο που ενδεχομένως κρύβει μία παρατήρηση (π.χ. “Μήπως το είπε αυτό απλώς για να με κάνει να φανώ χαζή;” κ.λπ.).

Η απουσία συγκρούσεων είναι σχεδόν πάντα σημάδι ότι η διαφωνία, ή ακόμα και η όποια ειλικρινής συνεισφορά, καταπιέζονται μέσα σε ένα πλαίσιο που αποδοκιμάζει, γενικώς και αορίστως, τη δημιουργία έντασης.

Ενα άτομο που θέλει να εκμεταλευτεί καταστάσεις θα επικαλεστεί, όταν το βολεύει, την κοινωνική αβρότητα, κατηγορώντας οποιαδήποτε άλλη εγείρει ερωτήματα ως ασεβή ή διασπαστική, με σκοπό να την κάνει να σωπάσει.

Το ήθος της ευγένειας παρέχει πλήρη ελευθερία κινήσεων στις θρασύδειλες, καθώς οι «καλοί τρόποι» υπαγορεύουν πως πρέπει να αντιδρούμε με ηρεμία όταν κάποια προσπαθεί να μας επιβληθεί βάζοντας τις φωνές. Όταν λοιπόν κάποια απαντήσει με επιθετικό τρόπο σε λεκτικές επιθέσεις, είναι πολύ πιθανό να αντιμετωπίσει την αποδοκιμασία της ομάδας, επειδή κλιμακώνει, αντί να εκτονώνει, τη διαμάχη –ταυτόχρονα αυτή που επιτέθηκε αρχικά, αν είναι καθ' ἑξίν θρασύδειλη και έχει κερδίσει μια θέση ισχύος και σεβασμό στην ομάδα μέσω κυριαρχικών συμπεριφορών, πιθανότατα “θα τη βγάλει καθαρή”. Δεν αποκλείεται ο κόσμος να πάρει και το μέρος της επειδή δέχεται επίθεση, αποδοκιμάζοντας εκείνη που τόλμησε να αντιπαρατεθεί με ένα τόσο αγαπητό και σεβαστό μέλος. Συμπεριφορές σαν κι αυτή είναι χαρακτηριστικές κυρίως σε ομάδες που καθοδηγούνται από χαρισματικές προσωπικότητες, παρά σε αντι-ιεραρχικές συλλογικότητες. Παρ' όλα αυτά, τέτοια περιστατικά συμβαίνουν συχνά και σε ομάδες που ισχυρίζονται πως λειτουργούν στη βάση της ομοφωνίας.

Στις ομόφωνες διαδικασίες είναι εξαιρετικά σημαντικό να ακούγεται και να εξετάζεται το περιεχόμενο ενός παραπόνου, ακόμη κι αν αυτό εκφράζεται με μια έκρηξη θυμού. Σε μια συλλογικότητα στην οποία επικρατεί κλίμα εκφοβισμού, τα μέλη που μπορεί να έχουν αντιρρήσεις κρατούν συνεχώς το στόμα τους κλειστό. Ετσι τα ζητήματα βγαίνουν στην επιφάνεια μόνο όταν κάποια ωθείται στα άκρα και εκφράζει τις επιφυλάξεις της ουρλιάζοντας. Όταν συμβεί αυτό, είναι πολύ εύκολο για τα μέλη με κυριαρχικές διαθέσεις να χαρακτηρίσουν την παραπονούμενη “τρελή” ή “εμπαθή”. Στην πραγματικότητα, ένα ιδιαιτέρως ύπουλο μέλος που θέλει να έχει τον έλεγχο μπορεί επί τούτου να προκαλεί κάποια, την οποία αναγνωρίζει ως εν δυνάμει απειλή για την εξουσία της, μόνο και μόνο για να πάρει μια εν θερμώ απάντηση την οποία θα χρησιμοποιήσει στη συνέχεια ως αιτία για την απομάκρυνσή της από την ομάδα.

Τα μέλη μιας συλλογικότητας πρέπει να μπορούν να προσδιορίσουν εάν ο θυμός χρησιμοποιείται από πρόθεση ως εργαλείο εκφοβισμού. Η ειλικρινής συζήτηση μπορεί συχνά να προκαλέσει ένταση. Η ομάδα πρέπει να δημιουργεί ένα ασφαλές και ανοιχτό περιβάλλον στο οποίο κάτι τέτοιο θα είναι αποδεκτό.

Συχνά δημιουργείται η παρεξήγηση ότι επειδή η συλλογική ζωή βασίζεται στην ειλικρίνεια, την ισότητα και τα κοινά ιδανικά, η δυναμική μας συλλογικότητας πρέπει να χαρακτηρίζεται πάντοτε από τρυφερότητα και αλληλοϋποστήριξη. Το ακριβώς αντίθετο όμως, είναι εξίσου αληθινό. Η συλλογική δράση πρέπει να επιτρέπει στα άτομα να εκφράζουν τις διαφωνίες τους ακόμη και με τρόπους που δεν είναι πάντα οι καλύτεροι δυνατοί.

Μια συλλογικότητα που από τη μία ενδίδει σε εμφανώς ανειλικρινείς εκφράσεις τρυφερότητας ή συμπάθειας και από την άλλη δυσφορεί όταν αντιμετωπίζει βλοσυρά βλέμματα, θυμό ή την αντιπάθεια κάποιου προς κάποιο άλλο άτομο ή ιδέα, δεν λειτουργεί ούτε στη βάση της ομοφωνίας, ούτε με τη βασική προϋπόθεση του αμοιβαίου σεβασμού. Η ομοφωνία, είτε για καλό είτε για κακό, αξιώνει για όλες τη δυνατότητα ξεσπάσματος. Όταν αυτό δεν επιτρέπεται, η ομάδα λειτουργεί στη βάση εξουσιαστικών σχέσεων.

Οι άνθρωποι θυμώνουν, απογοητεύονται, αγανακτούν, συγχύζονται, καταβάλλονται, εκδικούνται, θίγονται, φθονούν και πάει λέγοντας. Η εκτόνωση αυτών των συναισθημάτων πρέπει να είναι αποδεκτή, και αργότερα μπορούν, ενδεχομένως, να απολογούνται αν κάτι τέτοιο θεωρηθεί απαραίτητο. Απ' την άλλη η συλλογικότητα οφείλει να κατακρίνει όποια επίτηδες επιδίδεται σε θεατρνισμούς ως εξουσιαστική μανούβρα για να εκφοβίσει μέλη που πιθανόν διαφωνούν.

Η συλλογική δράση απαιτεί σεβασμό -που σημαίνει να ακούς και να εξετάζεις με ειλικρίνεια τη διαφορετικότητα και τα αισθήματα της άλλης- αλλά όχι συμβατικούς ευγενείς τρόπους, που είναι το επίχρισμα της προσήνειας και συχνά χρησιμοποιούνται παραπλανητικά για να συγκαλύψουν τις πραγματικές απόψεις και κίνητρα κάποιου.

Η ανάγκη για καλοσύνη

Πρόβλημα που η συλλογική ζωή δεν πρέπει να χαρακτηρίζεται από ψεύτικους συναισθηματισμούς και υπερβολικές κολακειές μεταξύ των μελών, η κοινή προσπάθεια του να ανήκεις σε μια συλλογικότητα προϋποθέτει καλή θέληση και γνήσιο ενδιαφέρον για κάθε άτομο που εμπλέκεται. Εάν οι σχέσεις μέσα στην ομάδα δεν στηρίζονται στην καλοσύνη, την ανεκτικότητα και την αποδοχή παρά τα προβλήματα που αναπόφευκτα προκύπτουν, τότε σίγουρα θα εμφανιστούν δυναμικές που δεν υποστηρίζουν το πνεύμα της ομοφωνίας. Ουσία της ομοφωνίας δεν είναι η από κοινού λήψη αποφάσεων (αυτό είναι ένα αποτέλεσμα) αλλά ο θεμελιώδης σεβασμός για τους προβληματισμούς κάθε μέλους και για το ίδιο το άτομο. Οποτε εμφανίζονται πρακτικές εκφοβισμού, χλευασμού ή επιβολής η συλλογικότητα δεν λειτουργεί στη βάση της ομοφωνίας.

Στο προηγούμενο κομμάτι, “Το Πρόβλημα με την Ευγένεια”, τονίζουμε πως τα μέλη πρέπει να μπορούν να εκφράσουν το θυμό τους και άλλα δυσάρεστα ή δύσκολα

συναίσθημα και απόψεις. Είναι αποδεκτό να θυμώνει ένα μέλος, να ενοχλείται ή να κάνει λάθος –οι άνθρωποι κάνουν λάθη. Η συλλογικότητα πρέπει να αντιμετωπίζει τα λάθη ως κάτι αναμενόμενο στο πλαίσιο της λειτουργίας της. Από την άλλη, όσες κάνουν κάποια “γκάφα” πρέπει να σπεύδουν να τη διορθώσουν, και έπειτα τα πράγματα να προχωρούν. Αλλά οι σκοπίμως άσχημες συμπεριφορές δεν μπορούν να γίνονται αποδεκτές. Τέτοια είναι μια συμπεριφορά που σχεδιάζεται για να προκαλέσει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα, είτε αυτό είναι το να φοβίσει ένα μέλος που διαφωνεί, είτε να αποδείξει την ορθότητα μιας άποψης, είτε να επιδείξει την “ανωτερότητα” κάποιου μέλους σε σχέση με ένα συγκεκριμένο ζήτημα. Δεν είναι, επίσης, σωστό να αναστατώνεις άλλα μέλη επειδή το βρίσκεις διασκεδαστικό.

Ακόμη και όσες από εμάς διαλέξαμε να συμμετέχουμε σε αντι-ιεραρχικές συλλογικότητες, παρόλαυτα έχουμε ζήσει σε μια κοινωνία που τοποθετεί τα άτομα σε θέσεις εξουσίας και υποταγής. Οι περισσότερες αντιλαμβανόμαστε πως ισότητα σημαίνει το να απορρίπτεις κάθε μορφή εδραιωμένης ιεραρχίας και το να μη δέχεσαι να δίνεις ή/και να εκτελείς διαταγές, όμως, μερικές φορές τα μέλη μιας συλλογικότητας δημιουργούν άτυπες ιεραρχίες επειδή δρουν και σκέφτονται με βάση τα όσα έχουν ενσωματώσει στο πλαίσιο της κυρίαρχης κουλτούρας. Για παράδειγμα, εάν κάποια φαίνεται εξαιρετικά καταρτισμένη σε ένα ζήτημα και πρόθυμη να αναλάβει την ευθύνη του να “φαίνεται”, τότε ενίοτε της παραχωρείται μια άτυπη αρχηγική θέση. Κάτι τέτοιο συμβαίνει όχι μόνο εξαιτίας της τεμπελιάς των υπολοίπων, αλλά κυρίως χάρη στην κυρίαρχη αντίληψη -την οποία είναι εξαιρετικά δύσκολο να ξεπεράσει κάποια που ένιωθε περήφανη όταν άριστευε στο σχολείο και αυτό της αναγνωριζόταν- ότι τα άτομα πρέπει να απολαμβάνουν επαίνους και εκτίμηση για τα ταλέντα και τις επιτυχίες τους. Σε μια πραγματικά ισότιμη ομάδα, όλες συνεισφέρουν ανάλογα με τις ικανότητες και τη διαθεσιμότητά τους και καμιά δεν θα έπρεπε να περιμένει να εισπράξει εύσημα για όσα καταφέρνει. Η πρακτική της “λατρείας των ηρωίδων” είναι ασύμβατη με την ουσία της ομοφωνίας. Όλα τα κατορθώματα έχουν, με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, επιτευχθεί και με τη βοήθεια των άλλων.

Η αφοσίωση, η οποία εκ πρώτης όψεως μοιάζει θετική αξία, δεν έχει θέση σε συλλογικότητες ισότιμων σχέσεων που πασχίζουν να είναι δίκαιες προς όλα τα μέλη τους. Το αίσθημα αφοσίωσης μας ωθεί να υπερασπιζόμαστε τον κοντινό μας άνθρωπο, ακόμη και εις βάρος κάποιας άλλης και ενώ ξέρουμε πως η “κολλητή” μας έχει άδικο. Η να παραβλέπουμε γεγονότα και να αποφεύγουμε τη διερεύνηση ενός ζητήματος, ακόμη και εάν αυτό σημαίνει πως δεν θα ξεκαθαρίσει η κατάσταση για ένα άτομο που αδικώς κατηγορείται. Η δικαιοσύνη απαιτεί να ακούμε τους πάντες και να ξεετάζουμε όλες τις πιθανότητες πριν σχηματίσουμε οποιαδήποτε άποψη.

Δημιουργώντας παρίες (απόβλητες)

Μία από τις χειρότερες και πλέον κατακριτέες τάσεις που συναντάμε σε μη ιεραρχικές συλλογικότητες, είναι η δημιουργία παριών: μια μικρή ομάδα αποφασίζει ότι κάποιο άτομο είναι ανεπιθύμητο και τότε αυτό απομονώνεται για να διασυρθεί και να εκδιωχθεί¹. Η πρακτική αυτή μπορεί να ξενίζει για ομάδες που υποτίθεται πως βασίζονται στην ισότητα, τον αμοιβαίο σεβασμό και την αποδοχή, αλλά συμβαίνει ιδιαίτερα συχνά. Το ζήτημα αυτό χρήζει μεγαλύτερης ανάλυσης απ' όση θα λάβει σ' αυτό το μικρό κεφάλαιο.

Συχνά, αυτή η διαδικασία εκδίωξης δικαιολογείται με βάση μια συγκεκριμένη αντίληψη περί "αποπομπής"². Σύμφωνα με το τυπικό αναρχικό όραμα, τα άτομα θα ζουν ή θα λειτουργούν σε μικρές ομάδες χωρίς ιεραρχία, λαμβάνοντας όλες τις αποφάσεις που αφορούν στην κοινότητα με αμεσοδημοκρατικές διαδικασίες (με άλλα λόγια, όλες πρέπει να έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων και, ιδανικά, να συμφωνούν μ' αυτές). Αν κάποια σαμποτάρει την κοινότητα ή με κάποιο τρόπο προκαλεί ή απειλεί να δημιουργήσει σοβαρά προβλήματα, δεν υπάρχει ούτε αστυνομία, ούτε άλλη εξουσιαστική δομή για να χειριστεί το ζήτημα. Επομένως, ο καλύτερος τρόπος αντιμετώπισής της είναι, απλά και δημοκρατικά, να την διώξουν από την κοινότητα. Η πρακτική αυτή θεωρείται λιγότερο εξουσιαστική σε σχέση με τις συμβατικές μεθόδους της ποινικής δικαιοσύνης και της φυλάκισης, καθώς το άτομο είναι ελεύθερο να αναζητήσει νέα σύνδεση με άλλες κοινότητες. Το κρίσιμο σημείο που συχνά παραβλέπεται από τις σημερινές συλλογικότητες, είναι το ότι η αποπομπή προορίζεται για ακραίες, επικίνδυνες ή εγκληματικές συμπεριφορές και δεν αποτελεί μια μέθοδο για να ξεφορτωθούμε κάποια που ορισμένα μέλη βρίσκουν κουραστική ή ενοχλητική.

Είναι φυσικό να είναι οι άνθρωποι, μερικές φορές, αντιπαθητικοί ή ανάποδοι. Οι συλλογικότητες που στηρίζονται στην ισότητα πρέπει να βασίζονται στην αρχή ότι η καθεμιά έχει το δικαίωμα να είναι ο εαυτός της, άσχετα αν η συμπεριφορά της την καθιστά δημοφιλή ή όχι. Αυτό δεν σημαίνει πως είναι αποδεκτή οποιαδήποτε προσβλητική συμπεριφορά. Εάν κάποια ενοχλείται θα πρέπει να το κάνει γνωστό και να ζητήσει από το άτομο που τη θίγει να αλλάξει συμπεριφορά. Κάτι τέτοιο δεν είναι σίγουρο πως θα γίνει, οπότε τα δύο αυτά μέλη πρέπει να βρουν έναν τρόπο να συνυπάρξουν. Οι ανθρωπίνες σχέσεις σπανίως είναι τέλειες.

Βέβαια, αυτό που συχνά συμβαίνει είναι ότι ή το ένα ή και τα δύο μέλη θα μεγαλοποιήσουν το θέμα, εκτοξεύοντας κατηγορίες και απαιτώντας από τη συλλογικότητα να επέμβει απομακρύνοντας αυτήν που υποτίθεται πως φταίει. Δεν είναι ασυνήθιστο να αρχίσουν και οι μηχανοραφίες ώστε το ένα μέλος να κερδίσει "πλεονέκτημα" έναντι του άλλου. Ενα δύσμοιρο άτομο που δεν θα σκεφτόταν ποτέ να καταστρώσει στρατηγικές και ιδιοφυείς συνομωσίες, μπορεί ξαφνικά να ανακαλύψει πως το μισούν οι πάντες και μάλιστα χωρίς να ξέρει το γιατί. Μερικές φορές οργανώνονται μυστικές συναντήσεις,

¹ expulsion

² banning

εν αγνοία της κατηγορουμένης, στις οποίες καταστρώνεται το σχέδιο εξοστρακισμού της. Συνήθως αυτό γίνεται γιατί οι παραπονούμενες παραείναι δειλές ώστε να την αντιμετωπίσουν πρόσωπο με πρόσωπο και να ζητήσουν αλλαγή της συμπεριφοράς της.

Πολλές φορές το μέλος που απομακρύνεται δεν γνωρίζει καν το σφάλμα του, ενώ πιθανώς θα ήταν διατεθειμένο να το διορθώσει αρκεί να του είχε επισημανθεί. Επίσης, συχνά μικρές ομάδες συσπειρώνονται εναντίον κάποιου μέλους επειδή είναι “αδέξιο” με τις κοινωνικές σχέσεις και αθέλητα εμφανίζεται ως αγενές ή αυταρχικό. Χρειάζεται να επισημάνουμε ότι κάτι τέτοιο δεν συνιστά λειτουργία σύμφωνη με το πνεύμα της ομοφωνίας; Μέχρι και παιδιά μπορούν να φερθούν πιο ώριμα.

Ενας ακόμη χειρότερος τρόπος για τη δημιουργία παριών εμφανίζεται όταν ένα εξουσιαστικό μέλος -ή κλίκα- προσπαθεί εσκεμμένα να μειώσει την αξιοπιστία, και τελικά να αποβάλλει, κάποια την οποία θεωρεί απειλή για την ηγεμονία του. Μερικές φορές ένα μέλος γίνεται στόχος αφού εκφράσει την αποδοκιμασία του για την εξουσία που η αυτόκλητη αρχηγική ελίτ έχει αποσπάσει από τη συλλογικότητα. Σε άλλες περιπτώσεις, μπορεί απλώς να αξίωσε την τήρηση στοιχειώδους δημοκρατικής διαδικασίας. Εάν μια τέτοια επισήμανση ληφθεί σοβαρά υπόψη, υπάρχει το ενδεχόμενο η αρχηγική κλίκα να χάσει τα προνόμιά της -οπότε και υπονομεύει την κριτική που της γίνεται.

Ο ευκολότερος τρόπος για να αμφισβητηθεί η αξιοπιστία κάποιας που διαφωνεί είναι να κατηγορηθεί για προσωπική εμπάθεια εναντίον του μέλους που κατακρίνει. Αυτή που δέχεται την κριτική μπορεί έπειτα να ρίξει το δόλωμα στη διαφωνούσα με προσωπικές προσβολές και αν εκείνη απαντήσει καλόβουλα αλλά εκνευρισμένα, ο “Μακιαβέλι” μας θα έχει αποδείξει αυτό που θέλει: “Βλέπετε; Θέλει απλώς να με εκδικηθεί και για αυτό γίνονται όλα!”.

Δεν υπάρχει ποτέ λάθος στιγμή για να αμφισβητηθούν οι πράξεις κάποιας, όταν αυτές συνδέονται με την ακεραιότητα της διαδικασίας στη συλλογικότητα. Στην πραγματικότητα, κάτι τέτοιο είναι υποχρέωση κάθε μέλους όταν νοιώθει πως η κατάσταση το απαιτεί. Δυστυχώς, λίγοι άνθρωποι το κάνουν. Είναι ευκολότερο να μην εκτίθεται και να μην παίρνει θέση για αυτό που πιστεύεις ότι είναι σωστό. Μπορούν ακόμη και να συναινέσουν στην καταδίκη μιας διαφωνούσας, μόνο και μόνο για να μη “στριμωχτούν”. Μπορούν επίσης εύκολα να συμφωνήσουν ότι αυτή που κάνει τη φασαρία δεν θέτει κάποιο πραγματικό ζήτημα αλλά επιχειρεί μονάχα προσωπικές επιθέσεις. Η ομοφωνία δεν λειτουργεί σε τέτοιο κλίμα. Είναι πιθανό, όποια προσπαθήσει να ταράξει τα νερά υπό τέτοιες συνθήκες να βρεθεί έξω απ’ την πόρτα.

Αποτελεί υποχρέωση για τα μέλη μιας συλλογικότητας να ακούν προσεκτικά και να εξετάζουν κάθε ζήτημα που τίθεται, καθώς και να λαμβάνουν υπόψη τους όλες τις πλευρές. Τα μέλη πρέπει να θεωρούν πως κάθε ανησυχία έχει σοβαρή βάση και να την εξετάζουν ως τέτοια. Ειδικά όταν αφορά στην αποδοκιμασία κάποιου άλλου

μέλους, όλες στην συλλογικότητα πρέπει να προσπαθούν να φτάσουν στην ουσία του ζητήματος χωρίς να βγάλουν βιαστικά συμπεράσματα. Ρώτα. Ερεύνησε. Ψάξε για πιθανά κίνητρα, ώστε να μπορέσεις να ανακαλύψεις την αλήθεια. Αυτό δεν γίνεται σχεδόν ποτέ. Τα άτομα είναι συνήθως ευχαριστημένα με το να ακολουθούν το ρεύμα και πολύ δύσκολα μετακινούνται από τη θέση που διάλεξαν.

Σε περιπτώσεις ιδιαίτερως άσχημων ή εκβιαστικών συμπεριφορών, η συλλογικότητα πρέπει κανονικά να αντιμετωπίζει την κατάσταση (παρ' όλο που κάτι τέτοιο δεν σημαίνει απαραίτητα την αποπομπή του μέλους που είχε τις παραπάνω συμπεριφορές). Σπανίως, βέβαια, μια ομάδα υπερασπίζεται ένα από τα μέλη της που αδικήθηκε. Όσο η ομαδική καταδίκη συνίσταται στο "ξεφόρτωμα" οποιουδήποτε μη δημοφιλούς ατόμου -ειδικά μέσω e-mail ή χωρίς να έχει ακούσει όσα το αφορούν- τόσο οι άνθρωποι πολύ εύκολα ακολουθούν. Όταν, όμως, ένα κυριαρχικό μέλος που το παίζει τσαμπουκάς, πρέπει να αντιμετωπιστεί στα ίσια, τότε όλες εξαφανίζονται. Ακόμη και εάν, ως τότε, αυτό το μέλος γενικά αναγνωρίζεται ως εξουσιαστικό, μόλις κάποια αναζητήσει υποστήριξη για να γεμίσει το ζήτημα, ξαφνικά καμιά από τις υπόλοιπες δεν μπορεί να θυμηθεί να είχε πρόβλημα μαζί του.

Πολύ συχνά, συμβαίνουν περιπτώσεις «άσχημων» αποβολών επειδή η συλλογικότητα δεν έχει καθορισμένο πλαίσιο για την αντιμετώπιση διαφωνιών και διενέξεων. Όταν λείπει μια τέτοια διαδικασία ή μια συνέλευση στην οποία οι διαφορές μπορούν ανοιχτά να συζητηθούν, οι μόνες επιλογές για την ομάδα είναι ή το να σέρνεται με έναν αδόμητο και ακαθόριστο τρόπο σε μια κατάσταση όπου όλες καταπίνουν τους προβληματισμούς τους και υπομένουν σιωπηλά κάθε προσβολή, ή το να απομακρύνεται βίαια όποια επισημαίνει κάποιο πρόβλημα. Σε τέτοιες συνθήκες η υπόσχεση μιας περιεκτικής και ανοιχτής συναίνεσης, εγγενής υποτίθεται σε ομάδες που βασίζονται στην ομοφωνία, υπονομεύεται και περιορίζεται σε εκφράσεις του τύπου "ή σκάσε ή πάρε δρόμο".

Παρόλα αυτά, κάποιες φορές, ακόμη και εάν φαίνεται πως υπάρχουν επαρκείς κανόνες και διαδικασίες, αυτοί μπορεί να αγνοηθούν ή/και να αχρηστευθούν. Ιδιαίτερα σε ολιγομελείς ομάδες δεν είναι σπάνιο οι κανόνες να αγνοούνται αποκάλυπτα, καθώς τα μέλη αποφασίζουν πως αυτές οι ρυθμίσεις δεν αποτελούν τίποτα περισσότερο από τεχνικές κοινοτοπίες. Ετσι, παρά τους κανόνες, αυτή που έχει δυσφημιστεί ή εκδιωχθεί δεν έχει πολλά περιθώρια αντίδρασης όταν η μικρή κλίκα που αυτοαποκαλείται συλλογικότητα, στραφεί εναντίον της. Σχεδόν αναπόφευκτα θα καταλήξει να εγκαταλείψει τον αγώνα, καθώς δεν αξίζει να ασχολείται με κανόνες που όλες αγνοούν, απλώς για να παραμείνει ανάμεσα σε άτομα που προφανώς δεν τη θέλουν μαζί τους.

Οι καθιερωμένοι κανόνες μπορούν, επίσης εύκολα, να υπονομευθούν μέσω κοινών τεχνικών χειραγώγησης, όπως περιγράψαμε σε άλλα κεφάλαια. Μια ομάδα μπορεί να προτίθεται να ακολουθήσει με ειλικρίνεια τις συμφωνημένες διαδικασίες διερεύνησης προστριβών ή να παρέχει την αναμενόμενη διαδικασία, αλλά αυτά αποδεικνύονται άχρηστα, όταν όλη η ομάδα έχει προκαταβολικά πειστεί για την ενοχή του ατόμου

που κατηγορείται. Ακατάσχετα όργανα καταρράκωσης υπολήψεων και διασποράς φημών μπορούν ψυχολογικά να εκμηδενίσουν πολλές “δίκαιες δίκες” προτού ακόμη αρχίσουν.

Κατά τραγική ειρωνεία, πολλά άτομα χρησιμοποιούν την πίστη στον αναρχισμό, ως δικαιολογία για να αγνοούν σκανδαλωδώς κανόνες που σχεδιάστηκαν για να εξασφαλίζουν τη δικαιοσύνη και τη δημοκρατία. Όσες παραβιάζουν τέτοιους κανόνες, μπορούν να υπερασπίζονται τις πράξεις τους λέγοντας πως δεν πρέπει να ακολουθούν πάντα το “νόμο”, ακριβώς επειδή πιστεύουν στην αναρχία. Παρ’ όλα αυτά, ενώ μπορεί να είναι αλήθεια πως οι αναρχικοί και οι αναρχικές διατηρούν το δικαίωμα να απορρίπτουν άδικους -ή προερχόμενους από ένα άδικο σύστημα- νόμους, είναι εξίσου αλήθεια ότι οφείλουν ταυτόχρονα να κινούνται προς μια συλλογική κατανόηση των βασικών δημοκρατικών αρχών.

Οι κανόνες μπορούν να είναι πολύ σημαντικοί, όχι απλώς επειδή είναι οι κανόνες, αλλά επειδή μπορούν να λειτουργήσουν ως άξονες-οδηγοί για την κατάκτηση της δημοκρατίας. Οι άξονες αυτοί αποδεικνύονται εξαιρετικά χρήσιμοι σε δύσκολες ή πολύπλοκες αντιπαραθέσεις όταν τα άτομα πολύ πιο εύκολα μπερδεύονται ή παρασύρονται, ξεχνώντας τις πλέον βασικές αρχές ή ακόμη και την κοινή λογική.

Ίσως κάποια μέρα να έχουν όλες (και όλοι) αποκτήσει μια ισχυρή πίστη στις πραγματικές αρχές της δημοκρατίας (και ουσιαστική γνώση αυτών των αρχών), έτσι ώστε να μην παραπλανούνται (ή να μην παίζουν τον ρόλο αυτών που παραπλανούν). Σε κάποιον χρυσό αιώνα, ίσως μετά την επανάσταση, όλες και όλοι θα είναι ψυχολογικά και κοινωνικά τόσο εξελιγμένοι ώστε θα είναι απλώς αδιανόητο -και αδύνατο- να συνεισφέρουν στη δημιουργία παριών ή σε πράξεις συλλογικής αδικίας. Παρ’ όλα αυτά, στο εδώ και τώρα πρέπει να κάνουμε ό,τι μπορούμε ώστε να ελέγχουμε συνεχώς αυτές τις τάσεις.

Σεβασμός στη διαφορετικότητα

Πολλές συλλογικότητες γνωρίζουν πως πρέπει να προσπαθήσουν περισσότερο για να αντιμετωπίσουν το ρατσισμό, το σεξισμό και την ομοφοβία που εμφανίζονται στο εσωτερικό τους. Ομως, συχνά αποτυγχάνουν να κατανοήσουν ότι η έλλειψη σεβασμού στη διαφορετικότητα που περικλείουν, δεν ξεκινά με τις πιο ειδεχθείς και εξόφθαλμες εκφράσεις της, αλλά εμφανίζεται κάθε φορά που δεν προσφέρεται χώρος για την άποψη, την κατάσταση ή τις εμπειρίες ζωής ενός άλλου ατόμου.

Η προκατάληψη δεν εμφανίζεται επιλεκτικά. Δεν είναι σωστό να είσαι ενάντια στον ρατσισμό, το σεξισμό και την ομοφοβία, αλλά αδιάφορη απέναντι στην ξενοφοβία, τον εθνικισμό, τον ηλικιακό ή τον ταξικό διαχωρισμό και στους χιλιάδες άλλους τρόπους που προωθούν την καχυποψία και τις διακρίσεις ανάμεσα στους ανθρώπους.

Το αυτο-μαστίγωμα και η αυτο-κατηγορία, στα οποία καταφεύγουν οι συλλογικότητες στην προσπάθειά τους να αντιμετωπίσουν τα εσωτερικά τους προβλήματα σχετικά με το παραπάνω ζήτημα, είναι απίθανο να έχουν χρήσιμα αποτελέσματα. Η ανεκτικότητα ξεκινά με τη συνειδητοποίηση ότι τα άλλα άτομα μπορεί να βλέπουν τα πράγματα διαφορετικά από εμάς και ότι οφείλουμε να μην βιαζόμαστε στις κρίσεις μας, την ίδια στιγμή που προσφέρουμε χώρο για να εξηγήσουν την άποψή τους και να ακουστούν πραγματικά εκείνες οι απόψεις με τις οποίες διαφωνούμε ή δεν καταλαβαίνουμε το σκεπτικό τους. Καμιά μας δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι γνωρίζει με ποιο τρόπο η ζωή έχει διαμορφώσει κάποιο άλλο άτομο. Η δυναμική της ομάδας αποτυγχάνει να σεβαστεί τη διαφορετικότητα κάθε φορά που επιτρέπει να γίνονται υποθέσεις για κάποιο από τα μέλη της.

Οι συλλογικότητες που χτίζονται γύρω από ένα συγκεκριμένο ζήτημα είναι συνήθως αρκετά ομοιογενείς. Θεωρητικά, τα μέλη τους θα ήθελαν να αποδέχονται τη διαφορετικότητα, αλλά πολλές δυσκολεύονται να δουν πέρα απ' την περιορισμένη, προσωπική τους εμπειρία όταν πρέπει πραγματικά να αντιμετωπίσουν κάποια με τελείως διαφορετική ζωή από τη δική τους, Μια ανεπαίσθητη διαφορά, κάποιοι αδέξιοι κοινωνικοί τρόποι, ένας λανθασμένος χειρισμός της γλώσσας, ή ένα σχετικά σιωπηλό άτομο, μπορεί να είναι αρκετά για να στιγματίσουν κάποια ως παράξενη ή κουραστική και να προδικάσουν τις απόψεις της ως αδιάφορες. Πώς περιμένουμε να έρθουμε κοντά με τις άλλες, ξεπερνώντας ευρύτερες διαφορές που πηγάζουν από τη φυλή, την εθνικότητα, την τάξη, το σεξουαλικό προσανατολισμό και το φύλο, όταν αποτυγχάνουμε να αποδεχτούμε ακόμη και τις προσωπικές διαφοροποιήσεις ή τις ιδιορρυθμίες σε επίπεδο χαρακτήρα;

Για παράδειγμα, στην περίπτωση μιας συλλογικότητας που απαρτίζεται κυρίως από φοιτήτριες, κάποια με οικογένεια μπορεί να αποκλειστεί από τις δραστηριότητες της ομάδας, απλά και μόνο, επειδή οι συναντήσεις της ορίζονται το βράδυ, όταν αυτή θα πρέπει να είναι σπίτι για να βάλει τα παιδιά για ύπνο. Η αναπηρία, επίσης, κάποιου μέλους αγνοείται συχνά από υγιή άτομα: είναι σκληρό να μπαίνεις στη θέση κάποιας άλλης και να συνειδητοποιείς πόσο δύσκολο μπορεί να είναι για αυτή το να εμφανίζεται κανονικά στις συναντήσεις ή να δουλεύει αργά τη νύχτα. Όταν ένα μέλος δεν μπορεί να συνεισφέρει πλήρως στις δραστηριότητες μιας ομάδας μπορεί να νιώσει αποκλεισμένο εξαιτίας της αδιαφορίας των υπολοίπων για τις δυσκολίες του: «Αφού δεν ήσουν εδώ, αποφασίσαμε να το κάνουμε έτσι». Η, ακόμη χειρότερα, κάποιες ομάδες μπορεί συνειδητά και εσκεμμένα να περιθωριοποιούν όσες δεν εργάζονται αρκετά ή δεν εμφανίζονται συχνά, χωρίς να δείχνουν κανένα ενδιαφέρον για τις συνθήκες ζωής αυτών των μελών. Η ασθένεια, η οικογένεια, η δουλειά και η οικονομική κατάσταση είναι διαφορές που μια συλλογικότητα ισότιμων σχέσεων πρέπει να συμμερίζεται, αν θέλει πραγματικά να λειτουργεί στη βάση της ομοφωνίας.

Μέλη που δεν έχουν ηλεκτρονικό υπολογιστή συχνά αντιμετωπίζονται ως ανύπαρκτα, επειδή δεν συμμετέχουν στις ηλεκτρονικές συζητήσεις. Πολλές φορές δεν μπαίνει καμία καν στον κόπο να τα ενημερώσει για τις δράσεις και τις ώρες των συναντήσεων.

Ενας ηλεκτρονικός υπολογιστής είναι ένα εργαλείο που στοιχίζει αρκετά χρήματα, συν τη μηνιαία συνδρομή για τη σύνδεση στο διαδίκτυο. Το να υποθέσουμε πως όλα τα μέλη μιας ομάδας, ειδικά μιας πολιτικής συλλογικότητας που ασχολείται με ζητήματα οικονομικών ανισοτήτων, θα έπρεπε να αντέχουν μια τέτοια πολυτέλεια είναι τελείως αντιφατικό με την πραγματικότητα την οποία ο κοινωνικός ακτιβισμός καλείται να αντιμετωπίσει. Μια συλλογικότητα δεν μπορεί να θεωρεί ότι λειτουργεί με ομοφωνία όταν κάποια από τα μέλη της συστηματικά αποκλείονται από τις δραστηριότητές της.

Ένα σχετικό ζήτημα

Η χρήση του ρατσισμού ή/και του σεξισμού ως προσχήματα-κατηγορίες για να εξοντωθεί η υπόληψη ενός ατόμου που θεωρούμε αντίπαλό μας, είναι πέρα για πέρα κατακριτέα. Όταν ένα μέλος της συλλογικότητας φέρεται άπρεπα, αυτό που θα πρέπει να αναδεικνύεται είναι η συγκεκριμένη του πράξη. Αποκαλώντας την σεξίστρια, ακόμα και όταν πράγματι είναι, είναι αναποτελεσματικό για τη διευθέτηση συγκρούσεων. Σε τέτοιου τύπου κατηγορίες είναι σχεδόν αδύνατο να υπάρξει υπεράσπιση: το να είσαι σεξίστρια είναι πολύ άσχημο για να συγχωρεθεί (έτσι καμιά δεν θα υπερασπιστεί ένα τέτοιο άτομο χωρίς να φανεί πως παραβλέπει το σεξισμό), και πολύ ασαφές για να αντικρουστεί. Αυτό, έχει ως αποτέλεσμα να γίνεται ανέφικτος ο απαραίτητος διάλογος ώστε να δοθούν εξηγήσεις και να αναζητηθεί δίκαιη λύση. Η κατηγορία του σεξισμού ή του ρατσισμού μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως τέχνασμα για να αποτραπεί οποιαδήποτε συζήτηση και έτσι να επιβληθεί η ομαδική καταδίκη ή ο εξοστρακισμός ενός ανεπιθύμητου ατόμου. Εάν, αντιθέτως, ένα κατηγορούμενο μέλος έρθει αντιμέτωπο με μια συγκεκριμένη, δική του, απαράδεκτη συμπεριφορά, υπάρχει η πιθανότητα να καταλάβει το λάθος του και να προσπαθήσει να επανορθώσει. Αφού ξεπεραστεί αυτό το εμπόδιο, θα είναι ίσως καλό να εξεταστεί το κατά πόσον οι πράξεις του ήταν αποτέλεσμα ευρύτερων ρατσιστικών ή σεξιστικών αντιλήψεων και να συζητηθεί ο ρόλος του σεξισμού και του ρατσισμού στις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μελών της συλλογικότητας.

Τα Προσωπικά Ζητήματα και τα Ζητήματα της Ομάδας

Μερικές φορές, δύο άτομα που εμπλέκονται σε προσωπική και συναισθηματική αντιπαράθεση, θα επιμείνουν να τραβήξουν σ' αυτήν ολόκληρη τη συλλογικότητα, απαιτώντας, η καθεμία (ή και μόνο η μία), από την ομάδα να καταδικάσει την άλλη. Αυτή που έχει μεγαλύτερη επιρροή στο πλαίσιο της ομάδας, ισχυρότερη προσωπικότητα, ή απλώς την ικανότητα να πείσει ότι είναι η πιο αδικημένη, ίσως πετύχει τη δημιουργία ενός αγανακτισμένου, θυμωμένου μετώπου ενάντια στην «αντίπαλό» της.

Σε αυτές τις περιπτώσεις η παρέμβαση ανάμεσα στις αντιμαχόμενες πλευρές, μίας μικρής ομάδας από τα υπόλοιπα μέλη, ας πούμε ένα ως τρία άτομα, μπορεί να τις βοηθήσει να λύσουν την αντιπαράθεση, τουλάχιστον μέχρι το βαθμό που θα τους επιτρέψει να συνεχίσουν να λειτουργούν ως κομμάτι της συλλογικότητας. Για παράδειγμα, μπορεί να είναι χρήσιμο να αναζητηθούν ουδέτερες διαμεσολαβήτριες εκτός ομάδας. Είναι όμως ασύμβατο με το πνεύμα της ομοφωνίας και της ισότητας, που προϋποθέτει ισότιμο σεβασμό για κάθε άτομο και τη συνεισφορά του στην ομάδα, ν' ανάγεται η συλλογικότητα σε δικαστές και ενόρκους (ή σε αιμοσταγείς χωριάτες που κραδαίνουν πυρσούς), για μία κατάσταση συναισθηματικά επώδυνη για τις εμπλεκόμενες και για την οποία η συλλογικότητα δεν μπορεί, αλλά ούτε και θα πρέπει, να γνωρίζει όλες τις λεπτομέρειες.

Η δημόσια επίλυση αντιπαραθέσεων, παρ' όλο που είναι σαφώς προτιμότερη από το να βγαίνουν συμπεράσματα και αποφάσεις βασισμένα σε φήμες και υπαινιγμούς, φέρνει τις εμπλεκόμενες πλευρές στη δύσκολη θέση να πρέπει να εξηγήσουν προσωπικές επιλογές (για τις οποίες ενδεχομένως να μην είναι ιδιαίτερα περήφανες) μπροστά στα υπόλοιπα μέλη. Αυτή η τακτική μόνο σε άμυνα και άρνηση για συμβιβασμό είναι πιθανό να οδηγήσει, εξαιτίας του φόβου ότι μπορεί κάποια να χάσει την αξιοπιστία της και να πληγωθεί.

Σε τέτοιες καταστάσεις μπορεί να παρουσιαστεί το επιχείρημα ότι οι εσωτερικές διενέξεις επηρεάζουν την εικόνα που έχουν για τη συλλογικότητα πιθανές σύμμαχοι και ότι πρέπει ως εκ τούτου ν' αποσιωπούνται -με το να απομακρύνεται μια από τις εμπλεκόμενες από τις δραστηριότητες της συλλογικότητας. Η ιδέα αυτή, ωστόσο, είναι άκρως εξουσιαστική και πιθανόν να οδηγήσει σε διάσπαση της ομάδας παρά σε ενδυνάμωση των δεσμών στο εσωτερικό της. Επιπλέον οδηγεί στο λογικό συμπέρασμα ότι ο καλύτερος τρόπος για να διατηρηθεί η αρμονία στην ομάδα είναι το να μη γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε διαμάχη.

Ενα αντίστροφο πρόβλημα, που εμφανίζεται επίσης αρκετά συχνά, είναι το εξής: όταν κάποια διαμαρτύρεται δικαιολογημένα για τον τρόπο με τον οποίο κάποιο άλλο μέλος συμπεριφέρεται στο πλαίσιο των συλλογικών δραστηριοτήτων, μπορεί στη συνέχεια να κατηγορηθεί ότι εγείρει το ζήτημα λόγω προσωπικής αντιπάθειας.

Αυτή η περίπτωση έχει να κάνει με κατάχρηση της συλλογικής διαδικασίας, συνήθως από την πλευρά κάποιας αυτόκλητης αρχηγού, που δεν επιθυμεί να δικαιολογήσει τις πράξεις της και που θα επιδιώξει να διασκεδάσει κάθε κριτική, ισχυριζόμενη ότι αυτή που διαμαρτύρεται έχει προσωπικό πρόβλημα μαζί της, παρά κάποια βάσιμη ανησυχία. Έτσι, σύντομα αυτή που είχε την τόλμη ν' αμφισβητήσει την αρχηγό μπορεί να βρεθεί συκοφαντημένη, εξευτελισμένη, ή να υποστεί κοροϊδίες και σαρκαστικά σχόλια, που στόχο θα έχουν να την εξαναγκάσουν σε υποχώρηση.

Ακριβώς εδώ, κάποια καλοπροαίρετα μέλη της συλλογικότητας μπορεί να αντιδράσουν προτρέποντας τις υπόλοιπες να ηρεμήσουν. Μπορεί δε και να πετάξουν μερικές κοινοτοπίες του στυλ "το σημαντικό είναι η δουλειά της ομάδας!" (που δεν

πρέπει, εννοείται, να υπονομεύεται από “αψιμαχίες”). Και σε κάποια απληροφόρητη περαστική, αυτό μπορεί να φανεί σαν μία καλή εκτίμηση, μια λογική απάντηση προς όφελος της γαλήνης της ομάδας. Στην πραγματικότητα, όμως, μία τέτοια παρέμβαση είναι πέρα για πέρα σκληρή και αναίσθητη. Είναι συμπτωματική ενός τύπου επιπολαιότητας που προκύπτει όταν αφελείς άνθρωποι επιτρέπουν την χειραγώγησή τους από κάποια αρχηγό (βέβαια δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε πως σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να αποτελέσει και σκόπιμη τακτική).

Πιστεύουμε πως σε αυτές τις καταστάσεις η συλλογικότητα πρέπει απλώς να ενθαρρύνει αυτήν που εκφράζει δυσαρέσκεια ή διαφωνία, να μιλήσει. Η ομάδα δεν μπορεί να επιτρέψει το πνίξιμο μιας διαφορετικής άποψης προκειμένου να αποφύγει περαιτέρω τη διαμάχη. Αυτή είναι μια ψεύτικη αρμονία, που διαγωνίζει την αδικία και που δεν αρμόζει σε συλλογικότητες που (υποτίθεται) επιθυμούν να δημιουργήσουν δημοκρατικότερες κοινωνικές δομές.

Μικρό-διαχείριση της συμπεριφοράς των άλλων

Στο πλαίσιο μιας καλοπροαίρετης προσπάθειας να εδραιωθούν κανόνες που θα εμποδίζουν την απαξιωτική συμπεριφορά μεταξύ των μελών και την κατάχρηση της συλλογικής διαδικασίας, μερικές συλλογικότητες πέφτουν στην εξουσιαστική παγίδα της υπαγόρευσης, με κάθε λεπτομέρεια, πολύ συγκεκριμένων συμπεριφορών που τα μέλη τους μπορούν ή δεν μπορούν να έχουν. Οσες δεν ακολουθούν αυστηρά τους κανονισμούς, ενδεχομένως άθελά τους, μπορεί να αποδοκιμαστούν, να καταδικαστούν σε βαθμό υπερβολής, ή να θεωρηθούν ανεπιθύμητες.

Αυτόκλητες αρχηγοί, έμπειρες στο να δουλεύουν με το σύστημα της ομοφωνίας, μπορεί να χρησιμοποιούν την τυφλή τήρηση των κανονισμών για να προβάλουν τους εαυτούς τους ως μοντέλα συμπεριφοράς -ακολουθώντας πάντα το γράμμα, αν και όχι απαραίτητα και το πνεύμα, των κανονισμών. Στη συνέχεια, μπορούν να κατηγορήσουν εκείνες που δεν είναι το ίδιο έμπειρες σχετικά με τις λεπτομέρειες των κανόνων, ή τόσο επιδέξιες στο να φαίνονται ότι τους ακολουθούν, ως υπονομεύτριες της συναίνεσης. Οσες διαπράξουν το σφάλμα να εκφραστούν με ακατάλληλη ορολογία ή εκτός σειράς γίνονται στην πορεία τα εύκολα θύματα για αυτές τις “τυράννους της διαδικασίας”.

Οι κανόνες συμπεριφοράς δεν μπορούν να υποκαταστήσουν το βασικό σεβασμό, την αξιοπρέπεια, την κοινή λογική ή την έντιμη προσπάθεια να ακούσεις, να καταλάβεις και να αγωνιστείς για αυτό που είναι δίκαιο. Οποιαδήποτε προσπάθεια για κωδικοποίηση και περιορισμό της φυσικής ανθρώπινης αλληλεπίδρασης μπορεί να δημιουργήσει μια πνιγηρή ατμόσφαιρα εξαναγκασμού και αποδοκιμασίας.

Διακόπτοντας

Πολλά έχουν ακουστεί και ακούγονται συχνά, στους κύκλους των συλλογικών αντι-

ιεραρχικών εγχειρημάτων, για το πόσο προβληματικό είναι να διακόπτεις κάποια όταν αυτή μιλά. Το να διακόπτεις είναι σχεδόν πάντα ενοχλητικό και μπορεί να χρησιμοποιείται, ενίοτε ηθελημένα, για να επιβληθεί κάποια έναντι της συνομιλήτριας της, όμως είναι επίσης και μια συνηθισμένη ανθρώπινη αδυναμία. Για κάποιους ανθρώπους είναι “χρόνια παθολογία” το να διακόπτουν, αισθάνονται ότι ξεχειλίζουν από φοβερές ιδέες ή πληροφορίες και δεν μπορούν να συγκρατηθούν. Τέτοια άτομα αντιμετωπίζονται συνήθως με χιούμορ, ελαφριά κριτική ή απλώς με το να διακόπτονται τα ίδια. Αλλά άτομα μιλούν με τις ώρες. Δεν είναι κακό να διακόπτουμε με ωραίο τρόπο κάποια που κουράζει τις υπόλοιπες με ατελείωτες και επαναλαμβανόμενες τοποθετήσεις, καθώς πρέπει να δίνεται χώρος ομιλίας σε όλες. Δεν πρέπει φυσικά να τους επιβάλλεται να σιωπήσουν, αλλά οφείλουν να αντιλαμβάνονται τις συνέπειες της φλυαρίας τους.

Δεν έχουν όλοι οι άνθρωποι στον ίδιο βαθμό τη δεξιότητα να χειρίζονται επιτυχημένα τις διαπροσωπικές ανταλλαγές απόψεων. Κάποια άτομα δεν είναι προικισμένα με την ικανότητα του να αντιλαμβάνονται τότε ακριβώς κάποια έχει ολοκληρώσει και ότι δεν υπάρχει πρόβλημα να πάρουν το λόγο τώρα. Ειρωνικά, αυτές που είναι οι περισσότεροι επιρρεπείς στο να διακόπτουν -και έτσι να δεχθούν κριτική γ’ αυτό- είναι και αυτές που έχουν τις λιγότερες πιθανότητες να εκφραστούν και να ακουστεί η γνώμη τους. Ενώ ο συντονισμός μιας συζήτησης μπορεί να αποτρέψει κάτι τέτοιο, πάντα θα υπάρχουν άτομα που θα μπλέκονται σε παράλληλες συζητήσεις «εκτός σειράς», μέσα ή έξω από τις συναντήσεις.

Είναι ακόμη αρκετά φυσιολογικό, στον καθημερινό λόγο, να διακόπτουμε κάποια για να διευκρινίσουμε επιτόπου μία παρεξήγηση: “Ω, όχι, όχι, δεν εννοούσα αυτό, αυτό που εννοούσα ήταν...”. Οι συλλογικές διαδικασίες χρειάζεται να λαμβάνουν υπόψη τους τις πρακτικές αλληλεπίδρασης στην καθημερινή επικοινωνία και όχι να υπαγορεύουν μηχανιστικές συμπεριφορές, καταδικάζοντας ταυτόχρονα όσες δεν τις ακολουθούν.

Βάζοντας σε σειρά τις τοποθετήσεις

Η απαγόρευση οποιασδήποτε διακοπής μπορεί να αποβεί προβληματική στις συνελεύσεις, ειδικά όταν συγχρόνως ισχύει ο αυστηρός κανόνας ότι τα μέλη μπορούν να μιλήσουν μόνο με τη σειρά που σήκωσαν το χέρι τους. Το να ζητά κάποια το λόγο σηκώνοντας το χέρι είναι μια καλή ιδέα, εφόσον σταματά τις συμμετέχουσες από το να φωνάζουν απλώς για να ακουστούν, όπως επίσης καλή ιδέα είναι και η δημιουργία λίστας που καθορίζει ποια έχει σειρά να μιλήσει. Και οι δύο όμως αυτές πρακτικές, αν εφαρμοστούν πολύ αυστηρά, μπορούν εύκολα να πνίξουν τη συζήτηση ή να διευκολύνουν τις καταχρήσεις.

Για παράδειγμα, μπορεί κάποια να κάνει ηθελημένα αναληθείς και επιβλαβείς ισχυρισμούς, σχετικά με κάποια πρόταση που βρίσκεται σε συζήτηση με σκοπό να την υπονομεύσει. Αυτή που έκανε την πρόταση αρχικά, μπορεί να θέλει απελπισμένα

να απαντήσει, αλλά δεν πρέπει να διακόψει και υπάρχουν και άλλα άτομα στη σειρά για να μιλήσουν. Αν μιλήσει εκτός σειράς πιθανότατα θα αντιμετωπιστεί με δυσφορία και ίσως να ενισχύσει την άποψη εκείνης που υπονομεύει την πρόταση. Αν μιλήσει όταν θα έχει έρθει τελικά η σειρά της, ίσως να είναι πλέον πολύ αργά για να ανακατασκευάσει την ήδη λανθασμένη άποψη των υπόλοιπων μελών. Δεν έχει, λοιπόν, νόημα να χρησιμοποιούμε λίστες χωρίς να λαμβάνουμε υπ' όψη ότι οι συζητήσεις απαιτούν ανταλλαγή. Όταν οι ερωτήσεις παραμένουν αναπάντητες και τα ψέματα δεν αμφισβητούνται, δεν μπορεί να υπάρξει δημιουργική ανταλλαγή απόψεων.

Αυτό που επίσης συμβαίνει συχνά, είναι ότι κάποιος μέλος σηκώνει το χέρι του ζητώντας το λόγο για να απαντήσει σε κάτι που μόλις ειπώθηκε. Μέχρι να έρθει η σειρά του να μιλήσει, μπορεί να έχουν ήδη γίνει άλλα δέκα σχόλια για άσχετα ζητήματα, και το θέμα για το οποίο ζήτησε το λόγο να μη βρίσκεται πλέον στο επίκεντρο της συζήτησης. Παρ' όλα αυτά, μιας και είναι η μοναδική του ευκαιρία να σχολιάσει, θα κάνει την τοποθέτησή του έτσι κι αλλιώς. Αν πολλαπλασιάσουμε αυτή την διαδικασία με τον αριθμό των ατόμων που συμμετέχουν σε μία συνάντηση, βλέπουμε ότι παράγεται μια εντελώς τυχαία αλληλουχία τοποθετήσεων σε διαφορετικά ζητήματα και καμία συνοχή στη συζήτηση.

Επιπλέον, με αυτόν τον τρόπο ο δρόμος είναι ανοιχτός για να “βγάσουν λόγους” όσες έχουν αυτοπεποίθηση και ευφράδεια, ενώ κάποια περισσότερο ντροπαλά και συνεσταλμένα μέλη μπορεί με το ζόρι να πουν μερικές λέξεις και να μην τους δοθεί άλλη ευκαιρία για να τοποθετηθούν πλήρως.

Είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει ο τρόπος που θα επιτρέπει σε όλα τα μέλη να ξεκαθαρίσουν, όταν χρειάζεται, κάποια ζητήματα χωρίς να εκθέτουν τον εαυτό τους σε οργισμένες επικρίσεις.

Δίνοντας το λόγο με προτεραιότητα

Πολλές συλλογικότητες θέτουν κανόνες με τους οποίους εξασφαλίζεται ότι οι συντονίστριες της συνέλευσης μπορούν να δίνουν προτεραιότητα λόγου σε εκείνα τα άτομα και τις ομάδες που τείνουν, παραδοσιακά, να καταπιέζονται. Όμως, αν και η πρόθεση αυτής της ρύθμισης από μόνη της είναι αξιολύβαστη, στην πράξη δεν είναι καθόλου εύκολο να διακρίνουμε ποια άτομα σε μία ομάδα είναι πιο πιθανό να σιωπούν και να παραγκωνίζονται από τον διάλογο. Οι ανισότητες και η διαφορά ισχύος μεταξύ ανθρώπων που απαρτίζουν μια μικρή ομάδα, οφείλονται σε μια σειρά παραγόντων που δεν είναι εύκολο να αναχθούν σε φυλετικά ή ταξικά χαρακτηριστικά, ή χαρακτηριστικά φύλου. Έτσι, όποια αποπειράται να αντιπαλέψει την αδικία εφαρμόζοντας υπερ-απλουστευτικά κριτήρια μπορεί να εκτραπεί σε καταστάσεις ακόμη πιο άδικες. Πολλές συλλογικότητες θα έπρεπε να είναι περισσότερο συνειδητοποιημένες ώστε να αποφεύγουν τέτοια λάθη.

Είναι σημαντικό να εξασφαλίζουμε ότι αυτές που υπήρξαν σιωπηλές θα έχουν την

ευκαιρία να ακουστούν. Είναι ωστόσο αναγκαίο ο κανόνας να εφαρμόζεται με λογική. Ολα τα μέλη θα πρέπει να νιώθουν ελεύθερα να πουν “δεν έχω κάποιο σχόλιο”, χωρίς να αισθάνονται ότι έτσι απλώς υποκύπτουν σε σχέσεις άτυπης ιεραρχίας. Επιπλέον, αυτές που εμπλέκονται άμεσα σε κάποιο ζήτημα ή που εγείρουν κάποιο θέμα, μπορεί να έχουν να πουν περισσότερα γύρω απ’ αυτό και μπορεί ακόμη και να ρωτηθούν από την ομάδα για να ξεκαθαρίσουν κάποια σημεία -δεν θα έπρεπε να σιωπήσουν επειδή κάποια άλλη δεν έχει μιλήσει αρκετά για το ζήτημα. Επομένως, δεν είναι καθόλου λογικό για κάποια που έφερε σε συζήτηση ένα θέμα να μην μπορεί να συμμετάσχει στην κουβέντα που εξελίσσεται μόνο και μόνο επειδή έχει εξαντλήσει τον χρόνο που της αντιστοιχεί, βάσει μιας αντίληψης που ορίζει ότι “όλες πρέπει να μιλάμε το ίδιο” (ισομερής κατανομή του χρόνου των τοποθετήσεων).

Ο σκεπτικισμός είναι υγεία

Η δυσπιστία και η καχυποψία -σε αντίθεση με τον σκεπτικισμό- είναι αντιδράσεις που μπορούν τόσο να υπονομεύσουν τις έντιμες διαδικασίες μιας συλλογικότητας όσο και να παίξουν παιχνίδια με την κρίση των μελών της. Από την άλλη, η σκεπτικιστική στάση απέναντι στα πράγματα συνίσταται στο να μην προτρέχεις σε συμπεράσματα, είτε θετικά είτε αρνητικά, προτού εξετάσεις προσεκτικά κάποιο θέμα. Το να σχηματίζεις αρνητική γνώμη για ένα άτομο, εκτός του ότι είναι άσχημο, μπορεί να αποδειχθεί και πολύ άδικο. Πέρα από αυτό, μιας και οι περισσότερες δεν παραδεχόμαστε τα λάθη μας εύκολα, η κακή φήμη μπορεί να ακολουθεί επίμονα κάποια ακόμη και όταν δεν υπάρχουν ενδείξεις που να την επιβεβαιώνουν. Ωστόσο, μια απερισκεπτη θετική κρίση είναι εξίσου επιβλαβής. Μπορεί να δώσουμε υπερβολική σημασία στα λόγια κάποιας, απλώς και μόνο, επειδή δίνει την εντύπωση ότι είναι ιδιαίτερα ευφυής ή αποτελεσματική. Έτσι η συλλογικότητα οδηγείται στο να ακολουθεί κακές συμβουλές ή στο να παραδίδει σε κάποια τον έλεγχο της ομάδας (αυτό είναι πάντοτε μια κακή ιδέα).

Για μερικές από τις πιο απερίγραπτες αδικίες που μπορεί να συμβούν σε μια συλλογικότητα, ευθύνονται συχνά αυτές που “απλώς ήθελαν να βοηθήσουν”. Για παράδειγμα, ένα μέλος της ομάδας έρχεται σε σένα, θυμωμένη και αναστατωμένη, και σου λέει για κάποιο άλλο μέλος ότι της κάνει τη ζωή δύσκολη. Σαν καλή φίλη συμπάσχεις, ακούς και προσφέρεις να κάνεις ότι περνά από το χέρι σου για να βοηθήσεις. Μπορεί ακόμη και να αναλάβεις το θέμα προσωπικά, ειδοποιώντας και τους υπόλοιπους για το τι συμβαίνει. Από κει και πέρα τα γρανάζια της φημολογίας ή, ακόμη χειρότερα, της αβάσιμης συκοφαντίας έχουν μπει σε κίνηση. Από εσένα.

Δεν προτείνουμε να μην είμαστε γενναιόδωρες στο πόσο συμπάσχουμε ή στηρίζουμε κάποια συναισθηματικά –πρέπει όμως να θυμόμαστε ότι κάθε ιστορία έχει δύο πλευρές και ότι καλό είναι να μην πράττουμε προτού μελετήσουμε προσεκτικά το τί συμβαίνει. Σε πολλές περιπτώσεις, όπου οι δύο εκδοχές της ίδιας ιστορίας είναι τελείως διαφορετικές και τα συναισθήματα πολύ έντονα, καλό είναι να ξεκινούμε μια

επίσημη διαδικασία επίλυσης των διαφορών.

Δεν είναι ασυνήθιστο τα μέλη μιας συλλογικότητας που νιώθουν ότι έχουν αδικηθεί, να κυκλοφορήσουν κείμενο υποστήριξης ζητώντας από τις υπόλοιπες να προσυπογράψουν κυρώσεις σε βάρος αυτής που ισχυρίζονται ότι τα έθιξε. Σύμφωνα με την εμπειρία μας, οι άνθρωποι με πολύ ενθουσιασμό -στην προσπάθειά τους να φροντίσουν τα συμφέροντα της συλλογικότητας- μπορεί να συυπογράψουν μια κατηγορία για την οποία πρακτικά γνωρίζουν από λίγα έως τίποτε, καταδικάζοντας κάποια που δεν γνωρίζουν καν. Περιττό να πούμε πως μια τέτοια συμπεριφορά δεν αποτελεί δείγμα υγιούς ομαδικής λειτουργίας. Ακόμη και αν όσες προσυπογράφουν τις κατηγορίες έχουν καλές προθέσεις, άθελά τους αποποιοούνται τις ευθύνες τους και μεταθέτουν το βάρος στη συλλογικότητα. Τα μέλη που κυκλοφορούν την καταγγελία μπορεί ειλικρινά να νιώθουν ότι έχουν βαθύτατα αδικηθεί, αλλά στην πραγματικότητα υπονομεύουν τη συλλογική διαδικασία παρακάμπτοντας το ανοιχτό φόρουμ δημοσιοποίησης των παραπόνων. Δυστυχώς, έχουμε γίνει μάρτυρες περιπτώσεων όπου η απομάκρυνση ατόμων με αυτό τον τρόπο ήταν μία συνειδητή στρατηγική και η συλλογικότητα χειραγωγήθηκε στο να πιστέψει ότι ένας τέτοιου είδους εξοστρακισμός ήταν προς το συμφέρον το δικό της και των όσων πρέσβευε.

Από την άλλη, συχνά μπορεί να παρατηρηθεί και το, κατά μια έννοια, αντίστροφο φαινόμενο: ένα μέλος που έχει υποστεί την κακοποιητική συμπεριφορά κάποιου άλλου μέλους, αναζητά βοήθεια από τις υπόλοιπες αλλά αντιμετωπίζεται με ξεκάθαρη αδιαφορία. Οι δυναμικές των σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στα μέλη της ομάδας εμφανίζονται σε τέτοιες περιπτώσεις και παίζουν κρίσιμο πολιτικό ρόλο: αν κάποια που δεν είναι πολύ δημοφιλής ή που δεν χαίρει ιδιαίτερης εκτίμησης από τα άλλα μέλη της ομάδας διαμαρτυρηθεί για τη συμπεριφορά κάποιου μέλους που θεωρείται γενικώς αξιόλογο ή/και παίζει αρχηγικό ρόλο, μπορεί να βρεθεί απομονωμένη και να γίνει αντικείμενο γελοιοποίησης.

Σε οποιαδήποτε περίπτωση, ο σωστός τρόπος για να προχωρήσει η συλλογικότητα -είτε κάποιες πιστεύουν αυτήν που κατηγορείται, είτε αυτήν που κατηγορεί- είναι να ερευνηθεί το ζήτημα, να λειτουργήσουν τα πρωτόκολλα επίλυσης διαφωνιών που έχουν προ-συμφωνηθεί για την αντιμετώπιση τέτοιων καταστάσεων και να υπάρξει χώρος για να εκφραστούν όλες οι πλευρές. Ασχέτως με το ποια πλευρά τείνουμε να πιστέψουμε, τόσο οι βεβαιωμένες κρίσεις όσο και η επιβολή υπερβολικών ή περιττών κυρώσεων σε καμία περίπτωση δεν προάγουν τη δικαιοσύνη ή το περί δικαίου αίσθημα.

Είναι γεγονός ότι δεν μπορούμε πάντα να ξέρουμε τι έχει ακριβώς συμβεί- μπορούμε όμως να φτάσουμε σε μία σχετικά έγκυρη εκδοχή της πραγματικότητας αν στηριχτούμε σε εξακριβωμένα γεγονότα και την πιθανότητα που προκύπτει λογικά να έχει συμβεί το X γεγονός έναντι του Y- για παράδειγμα αναλογιζόμενες αν κάποιο από τα εμπλεκόμενα μέρη είχε λόγο να παραποιήσει ή να αποκρύψει την αλήθεια.

Η ασάφεια οδηγεί σε σχέσεις ιεραρχίας

Συχνά δεν είναι αρκετά ξεκάθαρο στα μέλη των συλλογικοτήτων ισότιμων σχέσεων, το πως λειτουργεί η ομοφωνία. Όταν τα μέλη της συλλογικότητας δεν ξέρουν τι ακριβώς να κάνουν, οδηγούνται σε αδράνεια και πλήξη, αφήνοντας έτσι την πόρτα ανοιχτή για κάποια ή κάποιες που θα ορμήσουν να σώσουν την ομάδα αναλαμβάνοντας την “καθοδήγησή” της.

Πολλά από τα άτομα με τα οποία έχουμε μιλήσει για τις δυσκολίες της ομοφωνίας και των συναινετικών διαδικασιών δεν προβληματίζονται τόσο για τις ανισότητες ισχύος ανάμεσα στα μέλη της συλλογικότητας, τις οποίες δεν αντιμετωπίζουν ως ιδιαίτερο πρόβλημα για τις ομάδες τους, όσο για μια σειρά από άλλα ζητήματα: τις ανιαρές συναντήσεις και τις μη παραγωγικές συζητήσεις γύρω από ασήμαντα θέματα, το να μην ξέρουν ποια θα έπρεπε να κάνει τι και το πώς θα κατανεμηθούν οι υπευθυνότητες και τις καταστάσεις όπου είτε δεν προχωράει τίποτα, είτε όλη η δουλειά γίνεται από μόνο ένα ή δύο άτομα.

Τα μέλη μιας συλλογικότητας μπορεί να κουραστούν από τις διεξοδικές, δημόσιες συζητήσεις που απαιτούν τα διάφορα θέματα. Πολλές φορές οι συνελεύσεις δεν γίνονται καθόλου, ενώ οι άνθρωποι που ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για ένα συγκεκριμένο θέμα δεν εμφανίζονται ή, τέλος, οι άνθρωποι που μαζεύονται είναι πολύ λίγοι και έτσι η συζήτηση, για άλλη μια φορά, αναβάλλεται. Φαίνεται λοιπόν πολύ πιο εύκολο να παίρνονται οι αποφάσεις από λίγα μέλη, ακόμη και χωρίς να ζητηθεί η γνώμη της ομάδας αφού τουλάχιστον έτσι κάτι γίνεται. Τέτοια κοινά προβλήματα δημιουργούν όμως γόνιμο έδαφος για την εμφάνιση αρχηγών που είναι πρόθυμες να αναλάβουν την ομάδα, να φέρουν τάξη και αποτελέσματα –και συχνά μια τέτοια εξέλιξη προσφέρει στα υπόλοιπα μέλη ανακούφιση και δημιουργεί έως και συναισθήματα ευγνωμοσύνης προς όσες “παίρνουν την κατάσταση στα χέρια τους”.

Σε τέτοιες περιπτώσεις είναι προφανές ότι έχει υπονομευθεί σημαντικά η ομοφωνία και οι βασικές αρχές της ισότητας. Υπάρχουν δύο αιτίες πίσω από ένα τέτοιο φαινόμενο (πιθανότατα κάποιες φορές να λειτουργούν ταυτόχρονα και οι δύο, ενισχύοντας η μία την άλλη): είτε κάποια χειραγωγή την ομάδα με σκοπό να αποκτήσει εξουσία η ίδια και η κλίκα της (πράγμα που μπορεί να γίνεται και ασυνείδητα, καθώς κάποιοι άνθρωποι δείχνουν να έχουν μια σχεδόν φυσική προδιάθεση να το παίξουν αρχηγοί), είτε πολλά από (ή και όλα) τα μέλη της ομάδας φοβούνται να αναλάβουν την ευθύνη να πάρουν αποφάσεις και να δουλέψουν όπως χρειάζεται για να πάει η ομάδα μπροστά. Όταν όλες περιμένουν κάποια άλλη να αποφασίσει τι θα γίνει, τότε προφανώς, δεν γίνεται τίποτα. Το αποτέλεσμα μιας τέτοιας κατάστασης είναι οι αλληλοκατηγορίες και η δημιουργία κλίματος έχθρας και μνησικακίας ανάμεσα στα μέλη, κλίμα που μπορεί φυσικά να διαλύσει την ομάδα. Οι συλλογικές διαδικασίες που στηρίζονται στην αρχή της ομοφωνίας δεν προϋποθέτουν αρχηγούς που θα κινητοποιήσουν την ομάδα, που “θα της βάλουν φυτίλια” για να προχωρήσει. Η καθεμιά μας οφείλει να είναι αυτή που εμπνέει, κινητοποιεί και πραγματώνει τη συλλογική δράση.

Συχνές Παρανοήσεις σχετικά με την Ομοφωνία

Η πιο κοινή παρανόηση σχετικά με την ομοφωνία είναι ότι όλες πρέπει να συμφωνούν -ή να συμφωνήσουν- μεταξύ τους. Υπάρχει συχνά αρκετή πίεση προς τα μέλη να μην εκφράζουν διαφωνίες ή επιφυλάξεις, αφού έτσι θεωρείται ότι δεν προωθούν τη συνεργασία. Πολλές προτάσεις περνούν μόνο και μόνο επειδή καμία δεν τολμά να φέρει αντίρρηση. Αυτό όμως δεν είναι ομοφωνία. Η ουσιαστική ομόφωνη διαδικασία μπορεί, εν συντομία, να περιγραφεί ως εξής: κάποιος κάνει μια πρόταση, οι υπόλοιποι κάνουν ερωτήσεις για σημεία που δεν έχουν καταλάβει καλά έτσι ώστε να αποκτήσουν μια πιο ξεκάθαρη εικόνα, συζητούνται τα επιμέρους ζητήματα και ίσως και να γίνουν κάποιες τροποποιήσεις ή διορθώσεις. Η τελική μορφή της πρότασης μπαίνει σε ψηφοφορία. (Ναι, και στην ομοφωνία ψηφίζουμε. Η διαφορά με την πλειοψηφική ψηφοφορία είναι ότι στην διαδικασία της ομοφωνίας όλες ψηφίζουν προκειμένου να περάσει κάτι. Το να ψηφίζουν όλες κάνει ξεκάθαρο ποιες είναι οι επιθυμίες των μελών της συλλογικότητας, αντί να υποθέτουμε τη συναίνεσή τους όταν παραμένουν σιωπηλές). Αν όλα τα μέλη συμφωνούν με την πρόταση όπως έχει διαμορφωθεί, τότε αυτή περνάει. Αν κάποια έχει αντιρρήσεις ή επιφυλάξεις, τότε η πρόταση χρειάζεται να διορθωθεί έτσι ώστε να ενσωματώσει τους προβληματισμούς που εκφράζονται. Είναι πολύ σημαντικό να γίνει συζήτηση με εκείνη που διατυπώνει τον όποιο προβληματισμό, έτσι ώστε να βρεθεί μία λύση για την οποία όλες θα δίνουν τη συγκατάθεσή τους.

Πολλές ομάδες βουλιάζουν σε ένα τέλμα αποδιοργάνωσης επειδή θεωρούν ότι η δημιουργία δομών για να δρομολογούνται τα όσα πρέπει να γίνουν, είναι μια διαδικασία σχετικά αυταρχική -ειδικά όταν αυτές οι οργανωτικές δομές επιτρέπουν να αναλαμβάνει κάποια πράγματα ένα και μόνο μέλος. Δεν είναι όμως ακριβώς έτσι. Όταν όλες οι δράσεις της ομάδας είναι διαφανείς και όλα τα μέλη έχουν την δυνατότητα να τις αμφισβητήσουν, να εκφράσουν τις ανησυχίες τους και να δουν τους προβληματισμούς τους να λαμβάνονται υπ' όψη και όταν οι αποφάσεις τίθενται σε ψηφοφορία ώστε να εκφραστεί η ομόφωνη συναίνεση, τότε, οι ατομικές πρωτοβουλίες είναι μια χαρά αποδεκτές. Δεν είναι κατακριτέο, για παράδειγμα, κάποια που έχει έφεση στο να κράτα τα πράγματα σε τάξη να φτιάχνει ένα πρόγραμμα ή ένα αρχείο με χρήσιμες διευθύνσεις, αρκεί να φέρνει αυτή την πρωτοβουλία στην ομάδα για έγκριση. Αυτό το οποίο θα έπρεπε να προσέξουμε είναι ο συγκαλυμμένος εκφοβισμός, π.χ. όταν κάποια το παίζει ιδιαίτερα πληγωμένη κάθε φορά που δεν δείχνουν όλες απεριόριστο θαυμασμό για τις προσπάθειες της, δεχόμενες άνευ όρων αυτό που θέλει να κάνει. Φυσικά, η έλλειψη διαφάνειας είναι ένα πολύ ανησυχητικό σημάδι: όλες οι πληροφορίες που κάποια έχει συγκεντρώσει πρέπει να είναι ανά πάσα στιγμή διαθέσιμες σε όλα τα μέλη της συλλογικότητας και κάθε δράση που κάποια πραγματοποιεί εκ μέρους της ομάδας πρέπει να έχει γίνει γνωστή σε, και αποδεκτή από, όλα τα υπόλοιπα μέλη.

Από την άλλη, αποφάσεις που δεν αφορούν τις βασικές αρχές της ομάδας, είναι απολύτως λογικό να λαμβάνονται από αρμόδιες υπο-ομάδες και όχι από το σύνολο

της συλλογικότητας. Για παράδειγμα αν μια υπο-ομάδα έχει τη σύμφωνη γνώμη της συλλογικότητας σχετικά με το ποσό που θα ξοδέψει για μία εκδήλωση, τότε δεν χρειάζεται να ψηφίσει η συλλογικότητα για κάθε μεμονωμένο έξοδο που θα κάνει η υπο-ομάδα. Χρειάζεται, ωστόσο, να παρουσιαστεί στην συλλογικότητα μία αναλυτική εικόνα των εσόδων και των εξόδων μετά την εκδήλωση.

Αποκτώντας δεξιότητες

Ενας ακόμη λόγος για τον οποίο μπορεί μια συλλογικότητα να βαλτώσει και να καταλήξει σε αδράνεια είναι το ότι τα μέλη της δεν αποκτούν απαραίτητες δεξιότητες. Δουλειές όπως η οργάνωση μιας εκδήλωσης, ο σχεδιασμός των δραστηριοτήτων της ομάδας, η πληρωμή των εξόδων κ.α. απαιτούν ικανότητες που θα πρέπει να αποκτώνται μέσα από την κοινή δουλειά με κάποιο μέλος που έχει ανάλογη εμπειρία. “Δεξιότητες” δεν είναι μόνο χειρωνακτικές ικανότητες όπως το ράψιμο, η ξυλουργική ή το μαγείρεμα. Η συλλογικότητα πρέπει να φροντίζει ώστε τα μέλη της να αποκτούν και δεξιότητες που αφορούν τα οργανωτικά ζητήματα, την τεχνολογία και τις διαπροσωπικές σχέσεις.

Κάποιες φορές οι συλλογικότητες που βασίζονται στην αρχή της ομοφωνίας υποθέτουν ότι επειδή όλες στην ομάδα είναι ισότιμες μεταξύ τους, μπορούν ως εκ τούτου και να φέρουν εις πέρας οποιαδήποτε δουλειά, αυτόνομα και χωρίς προηγούμενη γνώση ή χωρίς βοήθεια. Συχνά, δηλαδή, παρανοείται το περιεχόμενο των εννοιών “αυτονομία” και “DIY” (Do It Yourself) και εξαιτίας αυτής της παρανόησης οδηγούνται οι συλλογικότητες στην πεποίθηση ότι η καθεμιά μπορεί να δουλεύει ανεξάρτητα από όλες τις άλλες, χωρίς καν να ζητά συμβουλές από όσες έχουν περισσότερη εμπειρία και γνώσεις. Η ίδια η ιδέα ότι κάποια μέλη μπορεί να έχουν μεγαλύτερη εμπειρία από κάποια άλλα αντιμετωπίζεται με καχυποψία. Ακόμη και το να προσφέρεις συμβουλές ή καθοδήγηση μπορεί να θεωρηθεί πατερναλιστικό ή ότι χτίζει ιεραρχίες. Αυτή η αντίληψη είναι υγιής μέχρις ενός βαθμού -αφού καμία δεν θα έπρεπε να αντιμετωπίζεται ως πιο σημαντική από τις υπόλοιπες και καμίας οι απόψεις δεν θα έπρεπε να έχουν περισσότερο βάρος- αλλά είναι και αυτοκαταστροφική όταν οδηγεί σε άρνηση ή άγνοια της πραγματικότητας. Δεν έχει κανένα νόημα τα μέλη χωρίς εμπειρία να αναλαμβάνουν μόνα τους υπευθυνότητες που τους είναι εντελώς καινούριες, καθώς τα αποτελέσματα είναι συνήθως τα εξής: δημιουργείται μια γενικότερη αίσθηση ματαιώσης αφού τα πράγματα που πρέπει να γίνουν δεν γίνονται καθόλου ή δεν γίνονται αρκετά καλά, αισθάνονται άγχος και ενοχή όσες βιάστηκαν να προσφερθούν ενώ δεν ήξεραν πώς γίνεται η συγκεκριμένη δουλειά και, τελικά, εμφανίζονται οι “συνήθεις ύποπτοι” για να πάρουν την κατάσταση στα χέρια τους και να “σώσουν” την ομάδα. Ταυτόχρονα κυριαρχεί και το συναίσθημα ότι οι γεμάτες αισιοδοξία προσπάθειες της ομάδας βουλιάζουν στη μετριότητα και την αναποτελεσματικότητα.

Η σαφήνεια είναι το μόνο αντίδοτο για να ξεκολλήσει η συλλογικότητα από τέτοιες καταστάσεις. Αν η ομάδα διατυπώνει κάθε φορά, όσο πιο ξεκάθαρα μπορεί, το πώς πρέπει να γίνουν κάποια πράγματα και ποιο άτομο με εμπειρία θα μεταδώσει

δεξιότητες στα άπειρα μέλη, τότε πολλά προβλήματα -τα οποία συχνά οδηγούν σε συγκρούσεις εξουσίας- μπορούν να αποφευχθούν. Υπάρχουν συλλογικότητες όπου τα παλιότερα μέλη δεν είναι διατεθειμένα να εκπαιδεύσουν τα νεότερα, ισχυριζόμενες ότι δεν έχουν χρόνο για “μπέιμπι-σίτινγκ”. Τέτοιες συμπεριφορές αποτελούν σαφείς ενδείξεις πως η συλλογικότητα δεν λειτουργεί ούτε στη βάση της ομοφωνίας, ούτε στη βάση της αρχής περί ισότητας μεταξύ των μελών της.

Υπάρχει ελπίδα

Aποτελεί πεποίθηση και ελπίδα μας ότι όλα τα προβλήματα στις συλλογικότητες μπορούν να ξεπεραστούν αν δείχνουμε ανοχή, υπομονή και συμπόνια και προσπαθούμε να είμαστε προσεκτικές και δίκαιες στις κρίσεις μας.

Αναγνωρίζουμε ότι κάποια άτομα αποτελούν πονοκέφαλο για τη συλλογικότητα, αυτό όμως δεν σημαίνει ότι είναι και προβοκατόρικα. Αλλά ακόμη και αν είναι, ο καλύτερος, σε κάθε περίπτωση, τρόπος αντιμετώπισης τέτοιων περιπτώσεων είναι το να δίνουμε το περιθώριο να εκφράσουν τον εαυτό τους και να τα αφήνουμε να συνεχίσουν αντί να απαιτούμε να σταματήσουν. Κάθε πρόκληση αντιμετωπίζεται όταν δεν παρασύρεσαι στην αντιπαράθεση. Αν βέβαια ο βαθμός της αναστάτωσης που προκαλείται είναι τέτοιος που πολύ απλά δεν μπορεί να γίνει ανεκτός, τότε συζητήστε το με το συγκεκριμένο άτομο: κάντε το να καταλάβει ποιες από τις συμπεριφορές του σας δημιουργούν πρόβλημα και βοηθήστε το να τις αλλάξει. Συμπεριφορές που μας ενοχλούν και τις θεωρούμε αρνητικές, πολύ συχνά προέρχονται από ανάγκες του ατόμου που φέρεται έτσι: μπορεί να είναι η ανάγκη να ακουστεί, ή η ανάγκη να φτάσει στην ουσία ενός ζητήματος κλπ. Πρέπει να προσπαθήσουμε να βρεθούν οι τρόποι ώστε αυτό το άτομο να εκφράζει την ανάγκη του χωρίς να χρειάζεται να φέρεται με τρόπο προσβλητικό για τις υπόλοιπες. Και ο μόνος τρόπος για να πετύχουμε κάτι τέτοιο είναι μιλώντας της. Τα άτομα που συμπεριφέρονται ενοχλητικά δεν έχουν αυτή την εικόνα του εαυτού τους. Έχουν κάποιο λόγο για ό,τι κάνουν. Ας προσπαθήσουμε να κατανοήσουμε την οπτική τους. Σίγουρα κάποια από αυτά ενεργούν κακόπιστα. Αλλά μόνο αν αντιληφθούμε και τη δική τους οπτική θα μπορέσουμε να την εκθέσουμε ως έχει πραγματικά.

Αν νοιαζόμαστε ειλικρινά για την αλληλοβοήθεια και για το να μην παραγκωνίζεται κανένα άτομο της συλλογικότητας, αν πιστεύουμε ότι αυτοί είναι από τους βασικούς λόγους για τους οποίους επιθυμούμε να παλέψουμε για έναν καλύτερο και πιο δίκαιο κόσμο, τότε πρέπει να κάνουμε στους εαυτούς μας μία απλή ερώτηση: αν αυτή που δεν αντέχουμε ήταν μέλος της οικογένειάς μας, θα την πετάγαμε στον δρόμο; Η μήπως θα βάζαμε τα συναισθήματα ως προτεραιότητα σε σχέση με τα σπασμένα μας νεύρα και θα μαθαίναμε να ζούμε με τα ενοχλητικά κουσούρια του χαρακτήρα της; Αντίστοιχα, αν ένα μέλος της οικογένειάς μας, μας μιλούσε ειλικρινά αλλά άσχημα (“Κοίτα, μου την έχεις δώσει στα νεύρα. Μπορείς να το βουλώσεις;”) θα απαιτούσαμε από τα υπόλοιπα μέλη να παρέμβουν και να το τιμωρήσουν;

Επειδή οι πιο πολλές από εμάς έχουμε την τάση να βάζουμε στην άκρη κάποια αντανάκλαστικά και την αίσθηση του δικαίου όταν κάποια κάνει κάτι που μας θυμώνει, θα συνιστούσαμε να υπάρχουν ορισμένοι σταθεροί κανόνες και αρχές στις οποίες να μπορούμε να ανατρέξουμε σε περίπτωση που είτε αντιπαραθέσεις, είτε διαφορετικές προσεγγίσεις ή τραυματικά συναισθήματα κάνουν την εμφάνισή τους. Οι κανόνες, ωστόσο, παρόλο που βοηθούν να κρατάμε τις προτεραιότητες μας σε σειρά, δεν μπορούν να υποκαταστήσουν κάποιες βασικές ανθρώπινες αξίες όπως τη συμπόνια, την υπομονή, τη διαλλακτικότητα και την επιθυμία για την αναζήτηση της αλήθειας. Χωρίς την ανθρωπιά να μας καθοδηγεί, κανένας κανόνας και καμία συμβουλή δεν μπορούν να μας δώσουν λύσεις σε ανάλογες καταστάσεις. Χρειάζεται πάντα να κοιτάμε πίσω, στο τί έχουμε αποφασίσει ότι είναι σημαντικό για μας όταν παίρνουμε αποφάσεις για το πώς θα προχωρήσουμε, ιδιαίτερα σε μία δύσκολη κατάσταση ή σε μία κατάσταση που μας βάζει σε δοκιμασία. Σε τελική ανάλυση, αυτό που έχει σημασία δεν είναι ούτε η δουλειά της συλλογικότητας, ούτε το να φέρουμε την πολιτική αλλαγή, αλλά κυρίως το γεγονός ότι νοιαζόμαστε η μία για την άλλη, όπως και για κάθε άνθρωπο. Γι' αυτό, άλλωστε, παλεύουμε για την κοινωνική δικαιοσύνη.

Κάποιες ομάδες μπορεί να μην έχουν την υπομονή να νταντεύουν τις αδύναμες και τις γκρινιάρες. Μπορεί να νιώθουν ότι αυτές που δεν συνεισφέρουν ή καθυστερούν την εξέλιξη της συλλογικότητας πρέπει να φύγουν από τη μέση. Οποιαδήποτε συλλογικότητα μπορεί, φυσικά, να διαλέξει αυτόν το δρόμο. Αν τον διαλέξει, έχει την υποχρέωση να το κάνει με τίμιο και ξεκάθαρο τρόπο. Μια τέτοια ομάδα, όμως, δεν μπορεί να θεωρεί ότι βασίζεται σε διαδικασίες ομοφωνίας ή στην αρχή της ισοτιμίας των μελών. Οι αρχές της ομοφωνίας και της ισότητας βασίζονται στην πίστη ότι το κάθε μέλος μιας ομάδας έχει την αξία του, και ότι είναι όλα απαραίτητα για να διατηρηθεί η ακεραιότητα του συνόλου. Προϋποθέτουν, αυτές οι αρχές, την κοινή προσπάθεια και την αλληλοβοήθεια και δεν μπορούν να υπονομεύονται από πρακτικές που ορίζουν ποια αξίζει να συμμετέχει στην ομάδα και ποια όχι.

Η συλλογική ομοιομορφία του τύπου “όλες συμφωνούν, καμιά δεν διαφωνεί, και όποια το κάνει δεν έχει θέση ανάμεσά μας” δηλώνει αυταρχικότητα και εξουσιαστικές λογικές και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να εξισώνεται με την πραγματική ομοφωνία.

Το παρόν έντυπο τυπώθηκε το καλοκαίρι του 2009, από την τυπογραφική κολεκτίβα Rotta, σε 2000 αντίτυπα. Διανέμεται χωρίς αντίτιμο και θα το βρείτε σε αντι-ιεραρχικούς κοινωνικούς χώρους κάθε μορφής, καθώς και στην ηλεκτρονική διεύθυνση www.omofonia.blogspot.com. Ευχαριστούμε την Ντίνα για τη βοήθειά της. Η χρησιμοποίηση και αναπαραγωγή του είναι από εμάς επιθυμητή και ευπρόσδεκτη.