

Þrep I
 Innsög
 þekkingar og
 hugmynda.

Þrep II
 Melting.
 Þekkingin eflist
 fyrir
 félagslegt átak.
 Kraftar sameinast.

Þrep III
 Útblástur.
 Notkun þekkingar,
 sem orðin er að
 félagslegu afli.

Starfshópi má líkja við eitthvað sem er sívalt, í þremur þrepum sem kveikjast hvert af öðru. Eldsneyti hans er lífrænt efni. Kraftur hans er óþekkt stærð. Hann er enn sem komið er óstaðlaður, en allar þjóðir keppast nú um að koma sér þeim upp.

Öll þau félagsform sem við höfum þekkt fólu í sér yfirstjórn. Þar vissu þátttakendur til hvers var ætlað af þeim og reyndu að svara því neikvætt eða jákvætt, ellegar gerðu ekkert, því þeim var ekki ljóst hvert, ef nokkurt, hlutverk þeim var ætlað að leika. Frumkvæði var oftast stimplað sem óánægja ef ekki uppreisn. Það frumkvæði sem félagsvöldin óskuðu eftir var bundið við þann vals sem stiginn varð eftir pípu formannsins.

Í starfshópi verður hver einstakur að vera ábyrgur fyrir sjálfum sér og neita að taka ábyrgð á öðrum.

Þrep I (Innsög)

ÞEKKINGARÖFLUN

Hér verður að gera það að skilyrði að starfsmenn komi undirbúnir á fundi, því starfið fer þannig fram að þekkingarmiðlun einstaklinga hvers til annars verður að hópþekkingu sem hægt er að nota með sameiginlegu átaki til félagslegra úrbóta. Þeir sem mæta með lokuð eyru eyðileggja gott andrúmsloft í hópnum, og þeir sem mæta sífellt óundirbúnir eru sníkjudýr á hinum. Þau atriði sem í byrjun þarf helzt að leggja áherzlu á og sérhver þátttakandi þarf að gefa gaum að eru eftirfarandi:

1. Frumkvæði. Hver og einn verður að vera viðbúinn að sýna frumkvæði þegar á þarf að halda án þess að finnast hann vera að trana sér fram. Frumkvæðið má svo rétta öðrum.
2. Að veita og biðja um upplýsingar. Í reyndum hópum segja menn frá undirbúnum upplýsingum án sérstakrar áreynslu, en í byrjendahópum þarf oft að biðja um þær sérstaklega.
3. Að veita viðbrögð við upplýsingum og biðja um þau. Á þessu atriði verða oft vanhöld. Einn segir frá sínum skilningi á efninu, síðan annar, en enginn gerir athugasemdir við það sem komið hefur fram. Árangur verður enginn, því í stað þess að hlusta keppast menn við að rifja upp hvað þeir sjálfir ætluðu að segja og skoðanir endurkastast ekki. Sérhver gæti jafnvel setið í sínu eigin horni.
4. Að endursegja og gefa dæmi. Þetta er ein tegund viðbragða. Við endursögn skynja menn hvort þeir hafa verið rétt skildir. Konkret (raunveruleg) dæmi geta sparað langar og flóknar útskýringar.

5. Aðhald og leiðrétting. Margir hópar forðast að veita aðhald með leiðréttingum (jafnvel á missögnum) undir því yfirskini að frásegjandi fari hjá sér. En rétt þekkingaröflun byggist á aðhaldi og leiðréttingar þurfa að koma fram með lagni en án hiks.

6. Skýringar og samþjöppun. Starfshópar geta stundum komizt í öngþveiti jafnvel með einfaldasta viðfangsefni, og þá þarf einhver að skýra málin og þjappa mismunandi úrlausnum saman í heildarmynd. Einkum er þetta nauðsynlegt er dregur að lokum hvers viðfangsefnis.

Þrep II (Melting)

FÉLAGSÞRÓUN

Hér er það meginatriði að mannlegt og ríkt samband náist meðal þátttakenda án hroka eða tortryggni. Lítum á atferli þau er menn þurfa að temja sér:

7. Eftirlit með og örvun á framgangi samræðna. Hér skiptir viðleitni og þátttaka allra meginmáli.

8. Tímavarzla. Gleymið ekki að sérhver athöfn á sér sinn tíma. Sé henni skammtaður of lítill eða of langur tími getur hún orðið að engu, jafnvel þótt að öðru leyti sé rétt að farið.

9. Mat og greining á hópstarfinu. Hér er um að ræða sjálfsgagnrýni og yfirlit sem mætti vera embættislegs eðlis, t.d. með fundarritara eða yfirlitsmanni.

10. Lagfæring og ákvörðun starfsaðferða. Hún kemur til greina á hverjum tíma og er háð góðri sjálfsgagnrýni og yfirliti.

11. Aðstoð og hvatning. Á hvaða stigi starfsins sem er getur verið nauðsynlegt að þeir sem sjóaðri eru orðnir rétti aðstoð eða hvatningu til þeirra sem lengra eiga í land með að aðlaga sig að félagslegum vinnubrögðum. Í hóp sem þessum er fáránlegur hugsunarháttur að sitja og láta aðra tala fyrir hlédrægnissakir - þá skapast innan hópsins aftur endurspeglun menningar okkar sem einkennist af leit eftir sémum en lýst er upp með menningarvitum.

12. Slökun spennu í hópnum. Forðast verður hvers konar sýndarmennsku og tilfinningavellu einstaklinga til að tefja ekki og afvegaleiða starfið sjálft. Góður starfshópur einkennist af góðu tjáningarsambandi meðal þátttakendanna.

Þrep III (Útblástur)

FÉLAGSLEG NOTKUN ÞEKKINGAR

Engin tunglflaug hefði nokkurn tímann verið byggð ef ekki hefði verið meiningin að fara alla leið til tunglsins. Enginn starfshópur vinnur markvisst sér til gagns án þess að hafa takmark með vinnu sinni. Takmörk þessi geta verið margskonar, frá því að ná prófi ef um námshóp er að ræða, til álitssgerðar eða stefnuyfirlýsingar. Einnig getur starf hans miðast við fjöldafund, herferð í blöðum og fjölmiðlum eða pólitískar aðgerðir. Ef fyrri þrepin tvö hafa ekki nægt til að kynda það þriðja hefur eitthvað farið úrskeiðis. Annaðhvort hafa menn ekki mætt til starfs eða það hefur gufað upp í smáskemmtilegheitum og tíminn gleymzt þannig að augnablikið sem nota þurfti til að tendra kveikinn er liðið hjá, oft af því menn voru uppteknir við að sinna einmitt því sem þeir töldu sig ætla að spyrna gegn.

Önnur einkenni eru þau, að starfshópar verða ekki ábyrgir starfa sinna nema fyrir stjórninni og dregur það úr krafti þeirra. Skoðanir einstaklinga eða smærri hópa um starfsaðferðir til að nálgast heildar-markmið félagsskaparins fá lítt notið sín. Einstaklingar svæfa samkennd sína með félagsgjöldum.

Þetta félagsform er til orðið til að hafa eftirlit með undirsátum - háþróað og skipulagt drottnunarkerfi - og með öllu ósæmandi fyrir okkur og okkar markmið.



Andstætt þessu væri

LÍFRÆNT FORM

Líkami, sem getur þróast. Form, sem gefur hugmyndum vaxtarrúm.

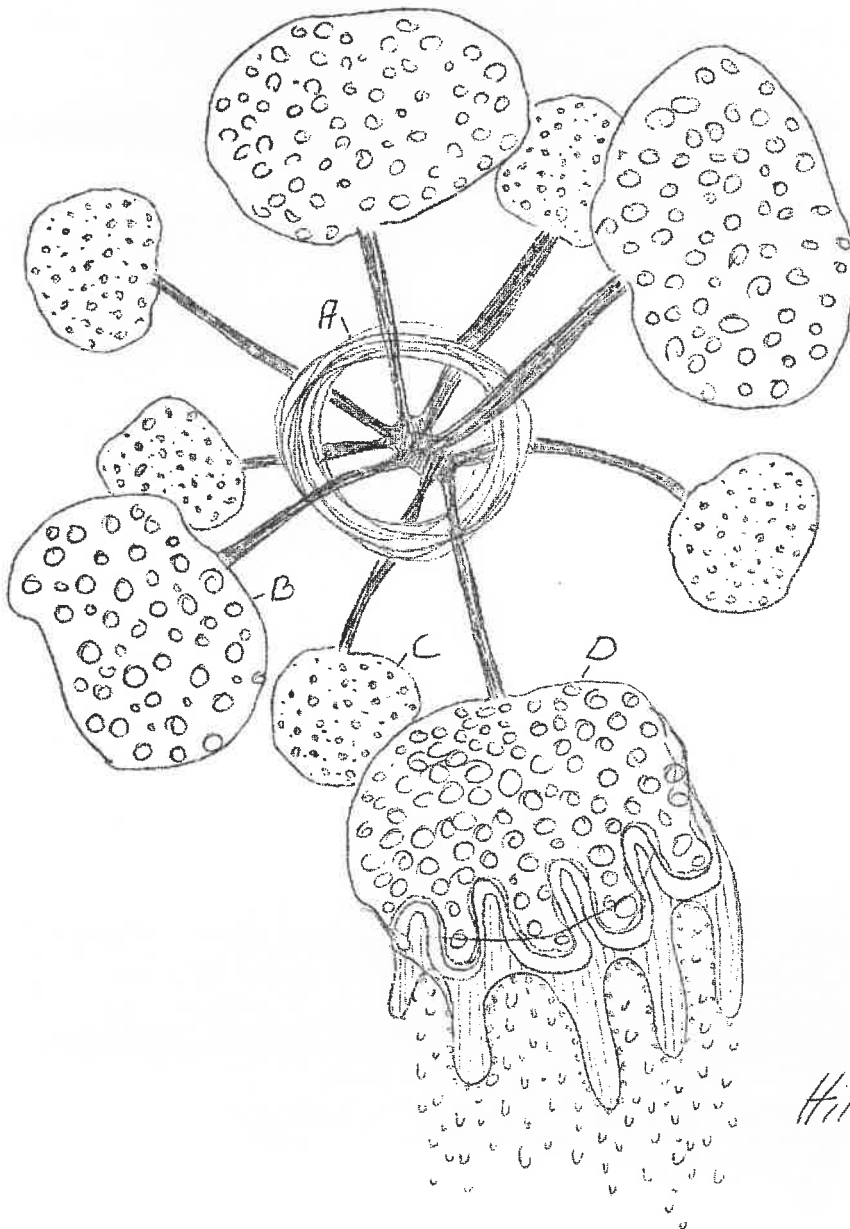
Félagi yrði sá einn, er starfar í starfshóp (þó getur einn maður myndað starfshóp). Hafi starfshópur lokið verkefni sínu, verða einstaklingar hans að sameinast öðrum starfshópum eða finna sínum hóp nýtt verkefni. Óvirkir félagar verða því engir. Væru verkefni valin þannig, að þau hefðu stutta tímaáfanga, gæti kona "hlaupið yfir starf", þ.e. horfið úr starfshóp og þar með úr félaginu um stundarsakir.

Tengiliður milli starfshópanna verður upplýsingamiðstöð, sem er í eðli sínu þjónustufyrirtæki en ekki stjórn. Þjónustan yrði fólgin í minnisgeymslu og upplýsingamiðlun. Þetta er samgöngukerfi starfshópanna, sem auðveldar skoðanaskipti og formun nýrra hópa er þeir eldri hafa lokið hlutverki sínu. Miðstöðinni berast ákvarðanir starfshópa, sem myndast hafa um ákveðin verkefni, en hún leggur ekkert gildismat á verkefnaval hópsins eða starfsaðferðir svo lengi sem þær samrýmast tilgangi félagsskaparins. Sé einstaklingi ógeðfellt að vinna að verkefni því sem hópur hans fæst við,

getur hann notað sér miðstöðina til að komast til starfs með öðrum hóp, þar sem verkefnið hentar betur starfskröftum hans eða skoðunum. Sé verkefni ofviða einhverjum hóp, getur hann notað miðstöðina til að komast í samband við einstaklinga eða aðra starfshópa, sem vildu taka þátt í úrlausninni um lengri eða skemmri tíma.

Hugmyndabanki komi í stað sundurliðaðrar stefnuskrár. Ráði áhugi og innbyrðis tengsl hugmyndanna sjálfra tímaröð þeirra.

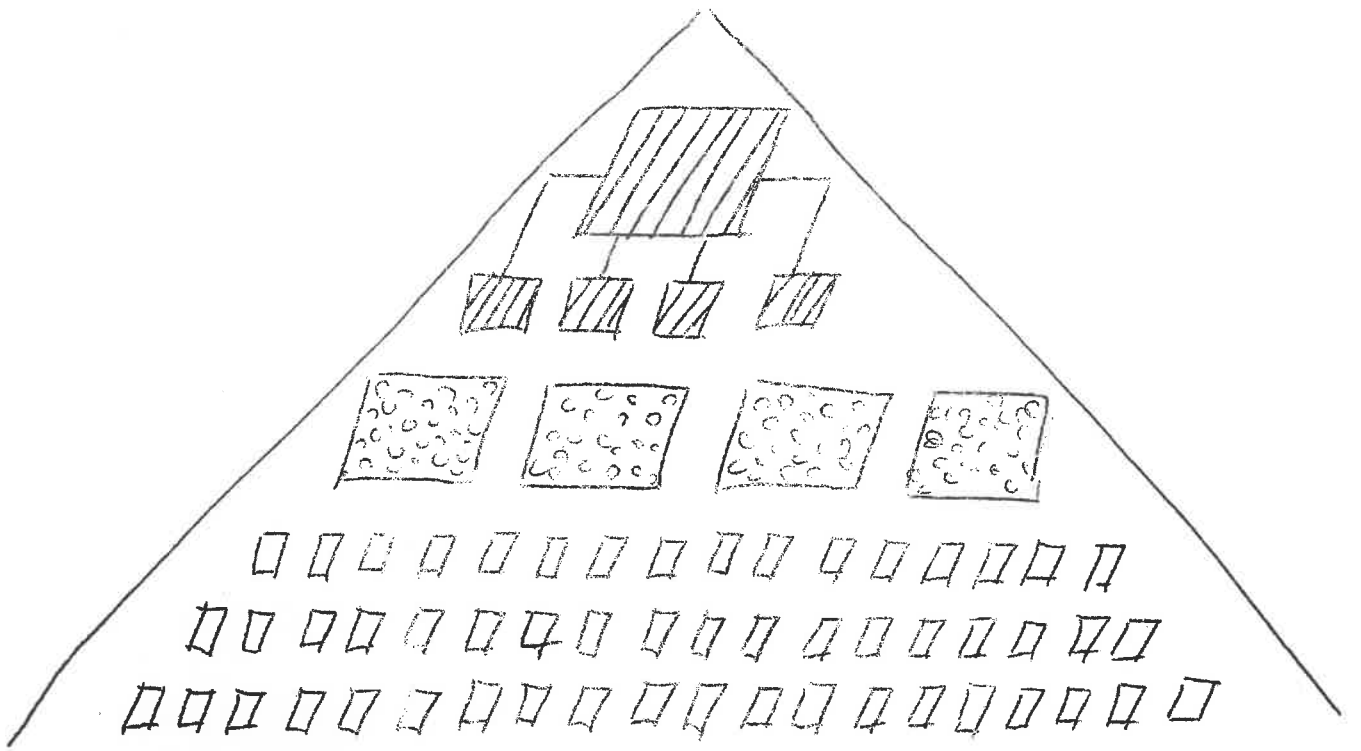
Hér er því ekki um að ræða samtök með ákveðnum þátttakendafjölda eða yfirstjórn. Stefnuskráin verður rituð sem starfssaga og ekki þarf samþykki óstarfandi félaga á verkefni því sem starfsglaðir hafa valið sér.



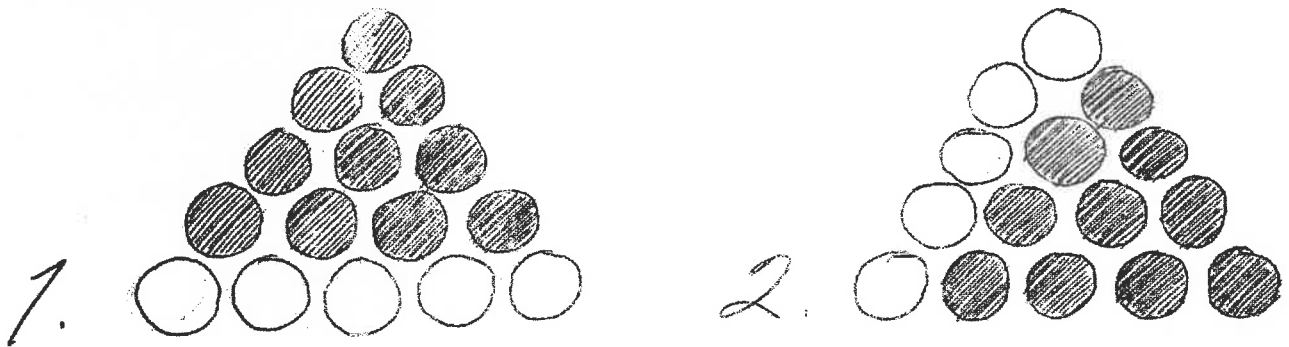
Lífrænt
félagskerfi:

- A. Miðstöð.
- B. Virkur starfshópur.
- C. Nýr starfshópur.
- D. Hópur að ljúka verkefni sínu og birta niðurstöður sínar.

Hildur Hákonardóttir

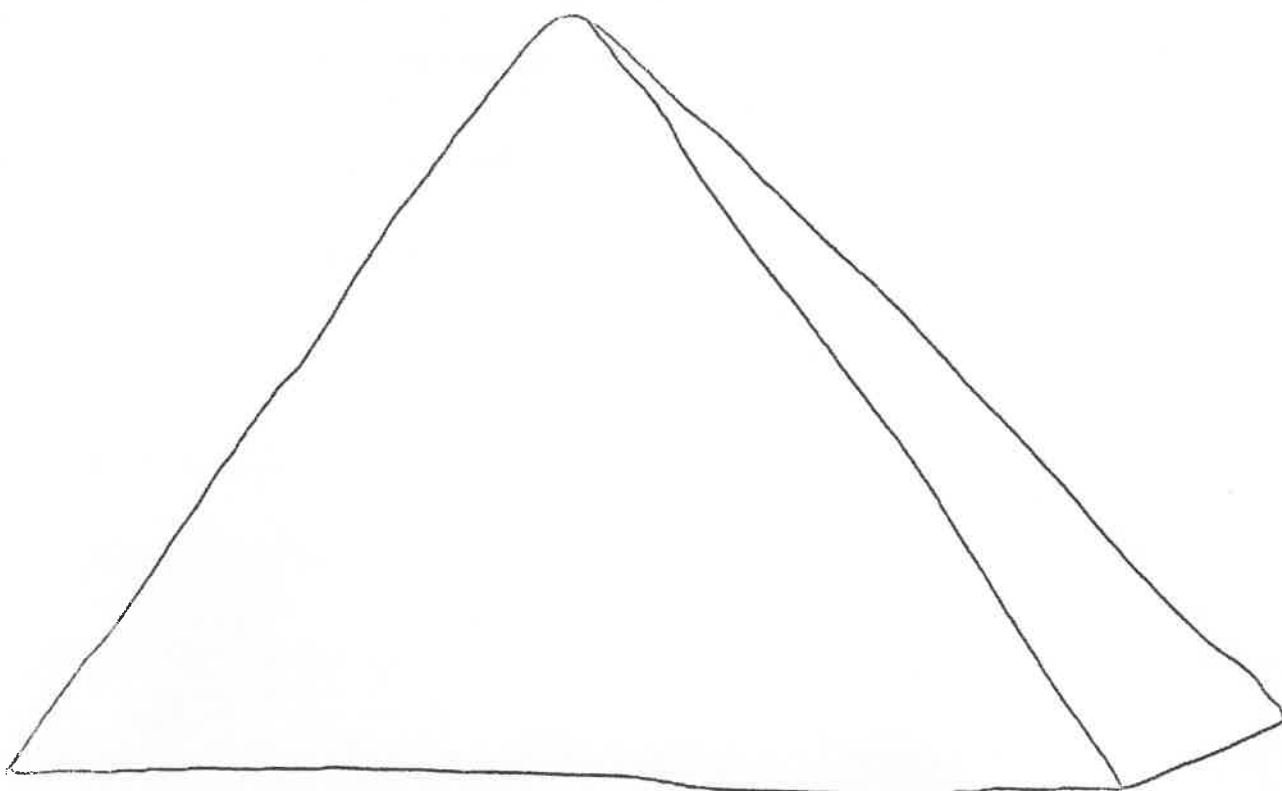


Þetta er mynd af félagsformi í dag, með formanni og fjórum meðtjórnum, vörkum starfshópum og óstarfandi (passvum) einstaklingum. Formið er ólífrænt. Lítum á vaxtarmöguleika þess.



Það getur vaxið á tveggja máta:

- 1) Með því að leggja undir sig nýjan hóp.
- 2) Með nýrri hliðarröð frá grunnni upp í topp.
Stjórnunarkerfi hins félagslega pýramída á þó mjög erfitt með að tileinka sér slíkan vöxt.



Pýramíðinn er tákn drottnunarvalds.

Pýramíðinn er tákn embættisvalds.

Pýramíðinn er form skipulagðra herja.

Pýramíðinn er form okkar þjóðfélags.

Pýramíðinn er félagsform samtaka og hópa.

Þetta form varð svo sterkt í félagslegri uppbyggingu gamla Egyptalands, að það varð að veruleika úr steini.