

3

Közösségi kultúrájú vezetőség építése – közösségi vezetés a közösségszervezésben

Az elmúlt években a CKA több tucatnyi olyan civil aktivista számára tartott közösségi vezető képzést, akik felelős szerepet vállalnak csoportjaikban, és a közösségszervezés alapismereteinek elsajátítása után ezt még hatékonyabban tudják megvalósítani. A 24 órás képzésre csoportjaik és a közösségszervezők delegálják őket azért, hogy a csoportjaikat képviseljék és tudást vigyenek haza, amellyel építhetik közösségüket. Ők azok, akik hitelesen képviselik a csoport céljait a tagok és főképpen az újonnan érkező tagok felé. Képesek a nyilvánosság előtt képviselni a csoportot, támogatókat és szövetségeseiket megnyerni a csoport céljainak, és legfőképpen motiválni a csoport tagjait, hogy idejüket és energiájukat a közös céljaik elérésére fordítsák.

Az előzőekből kirajzolódik, hogy programjainkban milyen vezetői, vagy inkább vezetőségi modellt tartunk fontosnak, alkalmazandónak. Ez a közösségi kultúrájú vezetőség, amely nem kifejezetten az egyéni adottságokra és kiválóságra koncentrál hanem arra, hogy legyenek a közösségnek olyan tagjai, akik felelősséget vállalnak, energiát tesznek a csoport működésébe, kijelölik a célokat és osztoznak a munka megszervezésében.

Ronald A. Heifetz álláspontja szerint¹ a vezetők legfontosabb feladata, hogy mozgósítsanak másokat. Motiválják őket a közösség számára fontos társadalmi változások elérésére és azokra a cselekvésekre, amelyek ide elvezetnek. [Így tehát] „a vezetésre, mint tevékenységre kell összpontosítanunk – egy olyan állampolgár tevékenységére, aki az élet bármely területén cselekvésre mozgósít másokat. (...) a vezető akkor érhet el társadalmilag hasznos eredményeket, ha olyan célokat tűz ki, amelyek mind a vezető, mind pedig a követők igényeinek megfelelnek.” (2016:99. o.) Közösségeinkben a vezetés azt jelenti, hogy emberek egy csoportja megszervezi és irányítja a közösség tagjainak cselekvését azért, hogy hatékonyan haladjanak végig az általuk meghatározott ügyek megnyeréséhez vezető úton. És mivel ezek a folyamatok meglehetősen összetettek, többféle készséget, tudást és hozzáállást igényelnek, a csoportnak nem egy, hanem több, egymás munkáját kiegészítő vezetőre van szüksége. Ők különböző feladatokat vállalnak, és különböző eszközökkel motiválják a többieket feladatok ellátására.

Minden csoportban szükség van azokra a vezetőkre, akik képesek kiállni a nyilvánosság elé és lelkesítő módon bemutatni a közösség problémáit, céljait, fel tudják hívni a figyelmet egy ügy fontosságára a szélesebb nyilvánosság előtt, és ezzel arra is képesek, hogy még több tagot és támogatót nyerjenek meg. Hitelességükkel, és azzal, hogy van egy víziójuk a jövővel és a kívánt változásokkal kapcsolatban, lendületet adnak másoknak.

A vízióval rendelkezők mellett olyan vezetőkre is szükség van, akik képesek egy ügyet lebontani a benne szereplő különböző egyénekre, érdekcsoportokra, és el tudják képzelni, hogy a saját közösségük milyen lépéseket tehet egy cél elérése érdekében, és azt is, hogy

¹ Ronald A. Heifetz: Értékek a vezetésben (In.: A hatalom társadalma, vagy a társadalom hatalma? A közösségszervezés alapjai. Szerk.: Sebály Bernadett és Vojtonovszki Bálint. Napvilág Kiadó, Humán Platform, CKA. 2016; 87-110. old.)

ezekre a lépésekre az ellenérdekeltek miként fognak reagálni. Ő a stratégia, aki fel tudja térképezni, hogy milyen szereplői lehetnek egy érdekérvényesítő folyamatnak és különböző utakat tud felvázolni a szereplők lépései mentén.

Szükség van mellettük azokra a vezetőkre is, akik a közösséget építik: felfigyelnek arra, ha a közösségben valaki nem kap hangot, nem meri a csoporton belül elmondani az álláspontját, vagy elmaradozik. Ők azok, akik ilyenkor megkérdezik az illetőtől, hogy hogyan érzi magát, milyen segítségre lenne szüksége. Vagy csak egyszerűen felismerik, hogy jobban érzik magukat a csoportban az emberek, ha a találkozókra nem éhesen és fáradtan ülnek be. Ezért megszervezik, hogy a csoport kávéval és harapnivalóval várjon mindenkit, akinek szüksége lehet rá. Figyelnek arra, hogy a csoport tagjai ne nyomják el, hanem tiszteljék egymást, tudjanak hatékonyan együttműködni. Ezek az értékek szorosan összekapcsolódnak nem csak a közösség, de a demokrácia eszméjével is.

Elemi érdeke a csoportoknak emellett, hogy legyen még kétféle szereplő a vezetői között: azok, akik a folyamatok részleteire tudnak koncentrálni, összehangolják és irányítják a cselekvéseket, feladatokkal látják el az embereket és számon kérik azokat. A másik ilyen ellenőrző jellegű szerepet betöltő vezetői típus pedig az, akik a stratégiaépítéskor vagy a mindennapi cselekvések megtervezésekor képesek figyelni arra, hogy a csoport alapértékei ne sérüljenek, minden cselekvés összhangban legyen azokkal a távolabbi célokkal és értékekkel, amelyeket a csoport a működése elején saját magának meghatároz.

Mindebből látszik, hogy a közösségszervező folyamatokban a közösségi kultúrájú vezetés mindig csapatmunkára és a célok hatékony elérésére koncentrál, amiben az aktív tagok tulajdonságaik alapján vállalnak szerepet, ugyanakkor mindig változik, hogy éppen mely szerepekre van a leginkább szükség. A vezető tehát nem egy személy, hanem többen vannak, ők alkotják a közösség aktív, irányadó magját.

