

## **Fellesskap**

(et resyme ved Kjetil Lygre, Bergen Økologiske Landsby)

Stikkord fra boken Økosamfund i Danmark (Elm og Dilling-Hanssen, 2003), s 266ff

Å etablere et økosamfund er en utviklingsprosess, mange erfaringer, både positive og negative. Men det gir innsikt og livserfaring.

Motivasjon. De tre vanligste

- ønske om å leve mer økologisk, enklere
- ønske om å danne et fellesskap man kan utvikle seg i
- ønske om å dele en spirituell oppfatning og praksis

## **Gruppen**

Gå vidt ut og tiltrekke folk med forskjellig bakgrunn: praktiske, intellektuelle, frontfigurer, regnskaps- og skriveføre, pioner-typer, noen til å overta etter pionerfasen.

Husk at prosjektet vil tiltrekke både mennesker som er ”selvbærende” og er i en utviklingsprosess og slike som håper fellesskapet vil løse deres personlige og sosiale problemer.

Kjernegruppen må være sterk og med forskjellige evner, og i stand til å ta ansvar for seg selv og hverandre.

Gruppen må ha klart for seg hvordan en under etableringsfasen skal håndtere personer med spesielle behov, for ikke å bli tappet for energi. Etter etableringen kan det være plass til mennesker med ulike behov.

Konflikter kommer. Gruppen må ha utviklet rutiner for konflikthåndtering og satt seg inn i begrepene *dialog*, *konsensus* og *møteprosess*. Det må også være klarhet om ulike organers oppgaver og mandatområder (for eksempel. allmøte, styre)

Hold visjonen ved like Avhold fremtidsverksted, gjerne over noen dager. Uttrykk først det negative med det som er, dernest det positive en vil oppnå, og til slutt hvordan drømmene kan realiseres.

Del inn i undergrupper med klart definert mandat, som hyppig konfererer med en koordinasjonsgruppe.

Gjennomarbeid, analyser og syntetiser på alle delområder før en går til verks konkret (kjøper land, tar opp lån,....). Ellers er det lett for at prosjektet dør hen.

## Visjonen

Å arbeide med visjonen må gjentas. En vil oppdage etter hvert at en kan ha helt forskjellige motiver og forståelse av ulike ord og begreper, noe som fører til uenighet.

Da må en forsøke å revidere visjonen så alle eller flest mulig virkelig kan stille seg bak den.

Visjonen må

- uttrykkes på en håndgripelig måte
- henge sammen med viktige verdier, etikk og holdninger
- skape lyst til å komme i gang. Det må krible i hendene!
- gi retning for daglig arbeid
- være levende; kunne ta opp i seg nye erfaringer
- romme både tanken, hjertet og hender (handling)

## Prosessbevissthet

Gruppens sammensetning:

- mennesker som vil studere noe (lære mer om noe)
- mennesker som vil gjøre noe (komme i gang rent praktisk)
- mennesker som vil treffe andre mennesker (sosiale behov)

det kan være forskjellig vektlegging som kan forandre seg med tiden. Det viktige er å være bevisst på dette og godta alle tre motivene.

Alle må være tydelig på motivene sine, så en ikke skaper falske forventninger til hverandre.

**Mange prosjekt som er for målrettede i starten mister mange underveis, mennesker som ville vært verdifulle for prosjektet seinere.**

Gjør ting til rett tid! Visjon og billedannelse gjerne 5 år...

Hold sted, tid og økonomi unna i denne fasen.

Viktig spørsmål for den enkelte: Hvor er jeg selv i bildet av økosamfunnet?

Dersom gruppen mangler en viss mennesketype, få tak i dem! Mange prosjekt får problemer, gjerne lenge etter oppstarten, på grunn av en skjevt sammensatt gruppe.

Vær oppmerksom på tilfeller hvor noen i gruppen går over i betalt stilling. Tilsvarende når en oppretter arbeidsgrupper, at noen grupper ikke blir "viktigere" enn andre.

Unngå at det danner seg hierarkier

Identifiser ansvarsgruppen: Hvem er med, koste hva det koste vil? Å gi slipp på sitt jordiske gods, å bevege seg ut i kaos?

Ikke bli overrasket over at personer som ”er med” hopper av i denne fasen. Det kan være en meget smertefull prosess; det har ingen hensikt å bli sint.

Tenk på etter realiseringen: De samme mennesker som var med under etableringen, trenger ikke å være ideelle til å drive samfunnet videre etter etableringen.

Forsøk å inkludere nye mennesker med nye ideer, selv om de ved første øyekast ikke passer inn.

### **De 12 dragene**

1. Pengestøtte: Løser ikke nødvendigvis ens problemer, men kan tvert imot støtte opp om et prosjekt det ikke er sikkert er ønsket i verden.
2. Gruppen må ikke la seg styre av enkeltpersoner som kun delvis er med i det daglige
3. ikke lag for strenge rammer rundt prosjektet for tidlig, dvs. med vedtekter og organer osv., så ikke initiativet blir hemmet.
4. Ikke gå for tidlig til verks, før alle detaljer er avklart og før alle i gruppen er enige om de begreper som brukes
5. Å bli oppslukt av sin høye ide, fører til at man misjonerer for prosjektet, istedenfor å observere hvordan det stemmer med virkeligheten.
6. Å henfalle til å skylde på myndigheter , lover, penger istedenfor å forandre seg selv og lære noe nytt.
7. Faren for at prosjektet kun er verdig ens sjelevenner, eller at fordommer i samfunnet presser en til det.
8. Å sette prosjektet i stand for sin egen skyld istedenfor et erkjent problem i verden
9. Å haste et prosjekt igjennom før det er modent. For eksempel. hoppe på et tilbud som ”aldri kommer igjen”.
10. Å ta opp lån for tidlig. Gaver er derimot et tegn på at prosjektet virkelig er villet.
11. Å tilpasse seg lovverk osv. istedenfor å ta opp kampen. Gnisten går ut av prosjektet, blir ren rutine.
12. Dersom en mindre gruppe identifiserer seg for sterkt med prosjektet, blir det umulig for andre å medvirke. Spesielt ille dersom pioneren kun virker i bakgrunnen.