

Plan zaangażowania dla społeczności energetycznych



comanage



Współfinansowane
przez
Unię Europejską

Współfinansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub CINEA. Ani Unia Europejska, ani CINEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

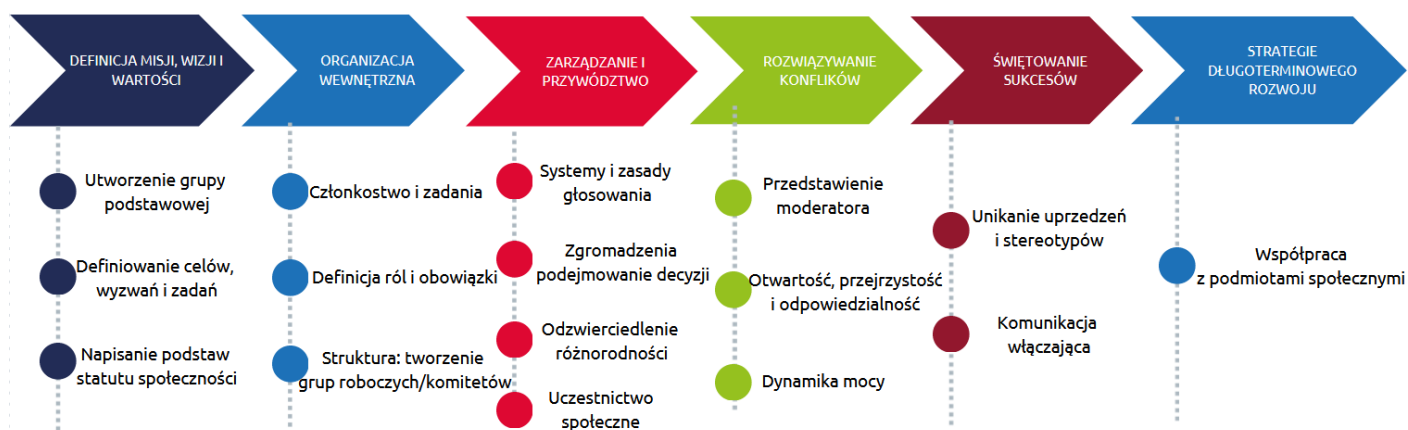
Spis treści

Plan zaangażowania	3
Definicja misji, wizji i wartości	4
Utworzenie grupy podstawowej	4
Tworzenie wspólnej historii	5
Definiowanie celów, wyzwań i zadań.....	5
Napisanie podstaw statutu społeczności.....	5
Związek z Dekalogiem	6
Organizacja wewnętrzna.....	7
Członkostwo i zadania.....	7
Definicja ról i obowiązki.....	7
Struktura: tworzenie grup roboczych/komitetów	8
Związek z Dekalogiem	9
ZARZĄDZANIE I PRZYWÓDZTWO	10
System i zasady głosowania	10
Zgromadzenia i podejmowanie decyzji	11
Odzwierciedlenie różnorodności.....	11
Uczestnictwo społeczne	12
Związek z Dekalogiem	12
Rozwiązywanie konfliktów	13
Przedstawienie moderatora.....	13
Otwartość, przejrzystość i odpowiedzialność	14
Dynamika mocy	14
Związek z Dekalogiem	15
Świętowanie sukcesów i okazywanie poczucia przynależności	16
Unikanie uprzedzeń i stereotypów.....	17
Komunikacja włączająca	18
Związek z Dekalogiem	19
Strategie długoterminowego rozwoju.....	20

Współpraca z podmiotami społecznymi	20
Związek z Dekalogiem	21

Plan zaangażowania

Plan zaangażowania projektu COMANAGE ma na celu zaspokojenie różnorodnych potrzeb grup tworzących społeczności energetyczne, promowanie ich widoczności oraz zaangażowania. Jednocześnie wspierając ich rozwój i zapewnienie włączenia społecznego. Plan podzielony jest na sześć sekcji, przedstawionych poniżej:



Plan ten podkreśla i definiuje kluczowe etapy, których zwykle doświadczają społeczności energetyczne, od utworzenia grupy podstawowej po aktywne zaangażowanie. Każdy etap jest powiązany z jedną lub kilkoma zasadami Dekalogu COMANAGE, który zawiera zwięzłe wskazówki, działania, najlepsze praktyki i pytania, zapewniając wgląd w proces tworzenia, dołączania, wnoszenia wkładu i kształtowania inicjatywy społeczności energetycznej.

Definicja misji, wizji i wartości

Społeczność energetyczna powinna być siłą napędową oddolnej zmiany modelu energetycznego w kierunku suwerennej transformacji energetycznej. Co sprawia, że grupa ludzi decyduje się zostać społecznością energetyczną? I w jaki sposób może być ona inkluzywna i demokratyczna? Społeczność to z pewnością coś więcej niż tylko wspólny cel; to doświadczenie społeczne oparte na dzieleniu się. Bycie społecznością oznacza poznanie i uznanie siebie nawzajem jako członków grupy. Oznacza to zapewnienie równości, uczciwości i sprawiedliwości społecznej wśród członków. Oznacza to interakcję, wspólne życie, dzielenie się zarówno dobrymi, jak i złymi doświadczeniami, poprzez wzajemne i wspólne budowanie historii.

Aby tak się stało, potrzebne są pewne pytania:

- Kto rozpocznie projekt?
- Jaki jest czynnik motywujący?
- Kto poprowadzi projekt?
- Jak organizujemy naszą pracę?

Aby odpowiedzieć na te pytania, kluczowe jest odniesienie się do poniższych aspektów.

Utworzenie grupy podstawowej

Podstawą społeczności energetycznej jest poczucie przynależności do grupy osób, która dba o siebie, wzmacnia i zapewnia wsparcie wszystkim swoim członkom.

Główną funkcją tej grupy powinien być katalizator, początkowa komórka społeczności energetycznej, dążąca do stworzenia inicjatywy wg. zasad zrównoważonego rozwoju.

Grupa podstawowa powinna:

- stworzyć narzędzia oraz przestrzenie do proponowania pomysłów, przestrzenie do debaty, przestrzenie do współistnienia i wzajemnej wiedzy;
- zapewnić mechanizmy rozwiązywania konfliktów;
- zapewnienie realizacji działań uzgodnionych przez społeczność energetyczną;
- zidentyfikować potrzeby, mocne strony, obszary wymagające poprawy i możliwości nowych wspólnych ścieżek;
- zapewnić, że każdy członek ma swobodę, przestrzeń i możliwość wyrażania swoich celów, umiejętności, wartości oraz zwiększania swojej wiedzy, aby rozwijać się zarówno osobiście, jak i jako społeczność;
- wzmocnienie pozycji członków w zakresie umiejętności facylitacyjnych.

Społeczność energetyczna nie odniesie sukcesu ani nie przezwycięży wyzwań, jeśli główna grupa nie zaplanuje w jasny sposób wszystkich działań, które mają znaczenie dla jej członków.

Tworzenie wspólnej historii

Budowanie społeczności może być postrzegane jako zbiorowa konstrukcja wspólnej historii opartej na jednolitych wartościach. Historie, których jednostki doświadczają razem, pomagają zwiększyć motywację do robienia czegoś dla wspólnego celu jako grupy.

Definiowanie celów, wyzwań i zadań

Dzielenie się celami, doświadczeniami, chwilami ekscytacji i zniechęcenia umożliwia jednostkom dostęp do wspólnych wartości i wzajemnego wsparcia. Te dwa aspekty mają fundamentalne znaczenie dla podejmowania ryzyka w realizacji nowych projektów, uczenia się nowych podejść poprzez nowe praktyki. Jako inicjatywa obywatelska z główną grupą, ważne jest, aby:

- Zastanowić się, jaką rolę chcesz odegrać i z którymi interesariuszami współpracować.
- Rozważyć określenie granic i celów do osiągnięcia.

Cele mogą być długoterminowe, aby społeczność była trwała w czasie lub krótkoterminowe i koncentrować się na konkretnych działaniach angażujących obywateli i członków podnosząc świadomość na temat znaczenia inicjatywy. Ponadto cele społeczności mogą być natury technicznej (rodzaj projektu do stworzenia), społecznej (rodzaj działań, które wzmacniają poczucie przynależności i angażują jednostki), demokratycznej (rodzaj organizacji i uczestnictwa do osiągnięcia), finansowej (pod względem przystępności cenowej energii) lub bardziej przekrojowe w celu podniesienia jakości życia społeczności i zaangażowania innych interesariuszy do udziału.

Napisanie podstaw statutu społeczności

Tworząc statut społeczności, należy wziąć pod uwagę, że oznacza to długi proces, składający się z różnych etapów, podczas którego grupa podstawowa musi podjąć kilka wspólnych decyzji.

Główne aspekty definiujące statut są następujące:

- Cele i główne działania
- Członkostwo
- Wymagania wstępne
- Zapewnienie kapitału społecznego
- Model zarządzania

Związek z Dekalogiem



1. Znajdź wspólne wartości i cele wśród społeczności

Organizacja wewnętrzna

W przypadku organizacji wewnętrznej ważne jest wzięcie pod uwagę szeregu elementów dotyczących kapitału ludzkiego i partycypacji społecznej. Brak jasności co do tego, w jaki sposób społeczność jest zorganizowana i w jaki sposób podejmuje decyzje, zwykle powoduje wiele nieporozumień. Członkowie nie wiedzą, do kogo się zwrócić, aby zgłosić problem lub poprosić o wsparcie, oczekując, że zrobi to ktoś inny. W rezultacie, kiedy zadanie nie zostanie wykonane lub zostanie cofnięte z powodu braku osoby odpowiedzialnej, pojawia się niezadowolenie z uczestnictwa oraz sposobu zarządzania. To powoduje zamieszanie, które może być źródłem wielu konfliktów. Dlatego też, aby społeczność działała prawidłowo, ważne jest, aby ustalić w jaki sposób się zorganizujemy.

Członkostwo i zadania

Ważne jest, aby zdefiniować, kto należy do społeczności i w jaki sposób dana osoba jest zaangażowana w podejmowanie decyzji. Równie ważne jest, aby zrozumieć, w jakim stopniu jednostka jest zaangażowana w inicjatywę, aby zmierzyć wpływ działań podejmowanych podczas tworzenia przestrzeni sprzyjających włączeniu społecznemu.

Określenie poziomu uczestnictwa:

- **Ustalenie kryteriów wejścia** i definicji tego, co oznacza bycie częścią społeczności (obowiązek), czego oczekuje się od danej osoby w zakresie zaangażowania i uczestnictwa.
- **Ustanowienie kryteriów wyjścia.** Na przykład w przypadku braku płatności, nieprzestrzegania podstawowych wartości.
- **Zaprojektowanie procesu wejścia:** potrzeba czasu, aby ludzie poczuli się częścią grupy i poczuli się właścicielami projektu. Można podjąć pewne działania, aby ułatwić ten proces, takie jak utworzenie **grupy powitalnej**, dając ludziom czas na uczestnictwo w charakterze obserwatorów przed bardziej aktywnym zaangażowaniem.
- Zdefiniowanie różnych sposobów bycia częścią społeczności: **oczekujący członek/sympatyk/współpracownik...** i co każdy z nich oznacza. Czego się oczekuje i co każda rola wnosi.

Obowiązki związane z uczestnictwem:

- Składki lub koszty uczestnictwa/opłaty
- Różne tryby uczestnictwa / wkładu

Definicja ról i obowiązki

Społeczności energetyczne mają bardziej horyzontalną strukturę niż inne organizacje lub podmioty oraz koncentrują się na partycypacji społecznej i współpracy między członkami. Pomimo tego potrzebna jest pewna forma wewnętrznej organizacji, aby wspierać długoterminowy rozwój i wzrost społeczności energetycznych. Poniżej przedstawiono kilka przykładów organów i przestrzeni decyzyjnych.

Walne Zgromadzenie jest zwykle najwyższym organem decyzyjnym, w którym wszyscy członkowie podejmują decyzje i mają równy głos. Służy jako forum otwartego dialogu, budowania konsensusu i zbiorowego podejmowania decyzji w sprawach mających wpływ na pracę społeczności. Walne zgromadzenie wraz z komitetem sterującym (w bardziej hierarchicznych strukturach) jest odpowiedzialne za:

- Podejmowanie strategicznych decyzji
- Podejmowanie ogólnych decyzji organizacyjnych
- Koordynowanie komitetów lub grup roboczych
- Podejmowanie decyzji operacyjne w kwestiach przekrojowych.

Spotkania społeczności mogą być spontanicznymi wydarzeniami, podczas których członkowie zbierają się również z potencjalnymi członkami, aby omówić interesujące ich tematy, podzielić się pomysłami i zaproponować nowe inicjatywy. Udział w tych spotkaniach jest dobrowolny i powinien mieć charakter integracyjny.

Komitet Sterujący w bardziej hierarchicznej strukturze jest zwykle odpowiedzialny za kierowanie strategią i działaniami. Składa się z wybranych przedstawicieli wybranych przez Walne Zgromadzenie i może obejmować określone role, takie jak przewodniczący, wiceprzewodniczący, sekretarz i skarbnik z określonymi obowiązkami.

Grupy robocze to samoorganizujące się zespoły utworzone przez członków w celu zajęcia się konkretnymi kwestiami lub tematami. Dotyczącymi dotarcia do lokalnej społeczności i partnerstw, przez koordynację członkostwa, po komunikację wewnętrzną i zewnętrzną. Działają one autonomicznie i współpracują horyzontalnie, a decyzje podejmowane są wspólnie w drodze konsensusu lub zgody. Grupy robocze nadzorują decyzje operacyjne i związane z konkretnymi tematami.

Moderatorzy to członkowie, którzy podczas walnego zgromadzenia lub spotkań zapewniają sprawiedliwy udział i wspólne zarządzanie społecznością, kierując rozmową, zarządzając procesem, rozwiązując spory lub konflikty i budując konsensus.

Doradcami mogą być wewnętrzni lub zewnętrzni eksperci, którzy udzielają wskazówek i porad na określone tematy.

Aby zapewnić równy dostęp i pełne włączenie w proces decyzyjny, role te powinny być rotacyjne lub otwarte na ewentualną rotację. W przypadku, gdy któryś z członków nie posiada określonych umiejętności lub kompetencji i chce się ich nauczyć, należy wdrożyć **szkolenie peer-to-peer** lub rodzaj **job shadowing**.

Struktura: tworzenie grup roboczych/komitetów

Planując uczestnictwo w społeczności, ważne jest, aby przewidzieć różne poziomy i przestrzenie uczestnictwa. Są to otwarte przestrzenie dla wszystkich, w których zachęca się do refleksji, dialogu i działania w odpowiedzi na kwestie zidentyfikowane przez uczestniczące osoby i podmioty. Te przestrzenie robocze sprzyjają zaangażowaniu społeczności, tworzą sieć wymiany wiedzy i zwiększają partycypację społeczną.

Propozycją organizacji jest utworzenie **komitetów lub grup roboczych** odpowiedzialnych za określone obszary, zadania i obowiązki. Aby być bardziej produktywnym i ułatwić podejmowanie decyzji, konieczne jest rozdzielenie pracy między komitety, grupy lub poszczególne osoby, zawsze w oparciu o liczbę zaangażowanych osób, ponieważ będą one musiały pracować nad różnymi zadaniami. Dodatkowo można na przykład zdecydować, że każdy komitet będzie miał rzecznika, który wyjaśni reszcie głównej grupy, w jaki sposób zadanie zostało wykonane i przedstawi aktualny stan lub wszelkie możliwe działania do wykonania. Komitety z wystarczającą autonomią, delegowane przez zgromadzenie członków, są bardziej skuteczne w podejmowaniu decyzji, sprawiają, że członkowie są zaangażowani i odpowiedzialni za rozwój całej inicjatywy.

Związek z Dekalogiem



6. Promuj
współodpowiedzialność i
prawidłowe przydzielanie
zadań i obowiązków



8. Pracuj na rzecz
zmniejszenia różnic w
traktowaniu kobiet i
mężczyzn oraz uprzedzeń/
stereotypów

ZARZĄDZANIE I PRZYWÓDZTWO

Spółeczności energetyczne są podstawowym instrumentem służącym do przyspieszenia transformacji modelu energetycznego w oparciu o solidną, terytorialnie powiązaną i demokratyczną podstawę. Chociaż nie ma uniwersalnych formuł organizacyjnych dla każdej społeczności (każda grupa ludzka i kontekst będą inne), fundamentalne znaczenie ma rozpoczęcie od wizji troski o innych i wspólnego dobra. Podczas budowania demokratycznego zarządzania ważne jest, aby wziąć pod uwagę następujące elementy:

- Budowa przestrzeni decyzyjnych
- Mechanizmy kontroli demokratycznej
- Struktury integracyjne

System i zasady głosowania

Zasady głosowania:

- **Przekazuj członkom jasne informacje na temat tego, na co będą głosować:** wysyłaj informacje za pośrednictwem dostępnych źródeł komunikacji (biuletyn, newsletter lub komunikatory internetowe).
- **Wybór sposobu głosowania:** Głosowanie tajne (poprzez wybory) vs. głosowanie jawne (zgromadzenie większością głosów lub konsensus)
- **Zademonstrowanie uczciwego i przejrzystego systemu głosowania:**
 - 1) Jeśli zdecydujesz się na bardziej pionową strukturę (zarząd, komitety), upewnij się, że wszystkie z nich są dobrze przedstawione.
 - 2) Rotacja powinna być zagwarantowana (należy określić ramy czasowe).
- **Ustanowienie komisji i procedur głosowania:** szczegółowe zasady i procedury głosowania powinny zostać przekazane komisji/komitetowi i włączone do statutu.
- **Zmniejszenie barier w głosowaniu:** uwzględnienie konkretnych potrzeb członków (równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, głosowanie online, bariery fizyczne).

Cała grupa powinna uczestniczyć w procesie planowania oraz w wyborze członków komitetów i grup roboczych. Jeśli cała grupa jest przekonana, że każdy wybrany komitet może dokonywać najlepszych wyborów dla całej społeczności, można ustanowić zdecentralizowane zarządzanie. Umożliwiłoby to różnym komitetom podejmowanie większości decyzji, a następnie regularne składanie sprawozdań.

Wybierz spośród tych **metod głosowania** tę, która lepiej pasuje do Twojej struktury:

- a. **jednomyślność** (100% głosów)
- b. **konsensus** (proces rozróżniający poparcie, wstrzymanie się od głosu i blokowanie)
- c. **zwykła większość** (więcej głosów za niż przeciw)
- d. **większość względna** (opcja, na którą oddano najwięcej głosów) → Każda osoba ma jeden głos. Opcja/propozycja z największą liczbą głosów wygrywa. Może to być szczególnie przydatne w przypadku mniej ważnych decyzji operacyjnych, w których pożądanym jest maksymalny udział, takich jak wybór daty wydarzenia.
- e. **Większość kwalifikowana** (minimalna liczba głosów wyższa niż wcześniej określony procent) → przydatna w przypadku niektórych decyzji organizacyjnych, na przykład przy 2/3 grupy za.
 - a. **Większość bezwzględna** (50+1)
 - b. **Delegowanie podejmowania decyzji na osobę/grupę (w bardziej pionowych organizacjach)**

Zgromadzenia i podejmowanie decyzji

Inkluzywność struktury społeczności powinna być częścią konstrukcji przestrzeni decyzyjnych. Społeczność energetyczna oparta na organizacji zgromadzeń definiuje się zgodnie z zasadą równości "jedna osoba, jeden głos".

Podczas zgromadzenia mogą występować różne role, aby ułatwić spotkanie, zapewnić sprawny przebieg i zaangażować uczestniczących członków. W kontekście społecznym powszechne role podczas zgromadzenia mogą być następujące:

- **Rzecznik** prowadzi zgromadzenie, zapewnia przestrzeganie porządku obrad i utrzymuje porządek podczas całego spotkania.
- **Moderator** ułatwia dyskusje, zarządza kolejnymi wypowiedziami i sesjami pytań oraz odpowiedzi. Zachęca do uczestnictwa przekazuje pytania tych uczestników, którzy nie czują się komfortowo wypowiadając się publicznie. Wreszcie, moderator rozwiązuje możliwe konflikty lub problemy związane z podejmowaniem decyzji.
- **Osoba sporządzająca notatki jest odpowiedzialna za rejestrowanie protokołów**, w tym podjętych decyzji, działań przypisanych do określonych grup roboczych i omówionych kluczowych punktów. Zapewnia ona przechowywanie dokładnych zapisów na potrzeby przyszłych odniesień i dystrybucji wśród członków.
- **Osoba wspierająca jest odpowiedzialna za zapisywanie** wypowiedzi członków w debatach na flipcharcie, tak aby cała grupa mogła zobaczyć i przeanalizować kluczowe punkty dyskusji.
- **Organizator przestrzeni** przygotowuje miejsce spotkania i potrzebne materiały.

Odzwierciedlenie różnorodności

Różne nierówności społeczne są obecne w codziennym życiu grup i społeczności. Często przejawiają się one w subtelnych aktach, które są trudne do zidentyfikowania i pozostają niezauważone. Konieczne jest uznanie, że istnieją sytuacje dyskryminacji w grupach, a wynikają one z faktu, że różnice nie są jednakowo oceniane. Różnice istnieją, a wyzwaniem jest upewnienie się, że nie generują one dyskryminacji.

Aby odzwierciedlić różnorodność w społeczności energetycznej, ważne jest, aby zrozumieć, czy jej **baza społeczna jest reprezentatywna dla danego terytorium**. Ogólnie rzecz biorąc, istnieje tendencja do tworzenia „baniek”, w których występuje niewielka lub zerowa różnorodność jednostek, a uczestniczący w nich ludzie myślą podobnie i mają te same nawyki lub sytuację

społeczno-ekonomiczną. Zjawisko to jest jeszcze bardziej widoczne w przestrzeniach decyzyjnych, w których zdolność transformacyjna tych inicjatyw maleje i traci perspektywę społeczności.

Uczestnictwo społeczne

Spójność grupy ma fundamentalne znaczenie. Ma ona związek ze zdolnością grup do osiągania celów i satysfakcjonującej współpracy. Obejmuje elementy, które niekoniecznie są natychmiastowe, ale są budowane z czasem, takie jak **współudział**, **zaufanie** lub **wzajemne zrozumienie**. Są to aspekty, które wymagają czasu, opieki i odpowiednich warunków.

Przestrzenie do otwartego i szczerego dzielenia się, do refleksji nad samą grupą, możliwość omówienia tego, jak się sprawy mają, promuje spójność. Aby zachęcić do uczestnictwa, należy wziąć pod uwagę następujące aspekty:

- Przewidywanie szkoleń dla zespołów technicznych w zakresie partycypacji społecznej. Działania mogą być planowane z perspektywy "konsumentów" a nie uczestników. Nie zachęca to do uczestnictwa i również koncentruje się na uatrakcyjnieniu inicjatywy, a nie na uwzględnieniu potrzeb ludzi.
- Wydaje się, że brakuje proaktywnej postawy lub inicjatywy, aby dotrzeć do ludzi, podczas gdy grupy czekają nowych członków. Otwartość na zewnątrz i szukanie ludzi, którzy podzielają te same wartości, może przynieść korzyści społeczności.

Związek z Dekalogiem



**5. Buduj sprawiedliwe
i demokratyczne
zarządzanie**



**7. Uczyń obywateli
odpowiedzialnymi w
procesach decyzyjnych**

Rozwiązywanie konfliktów

Konflikty są naturalne, nieodłączne i nieuniknione. Są one częścią życia ludzi i ich grup oraz dowodem ich różnorodności oraz wewnętrznej demokracji.

Dlatego celem nie jest unikanie konfliktów, ale zainteresowanie konfliktami i potencjałem, jaki mogą przynieść. Stanowi to zmianę kulturową, zobowiązanie do tworzenia przestrzeni oraz zapewniania narzędzi i zasobów do rozwiązywania konfliktów w codziennym projekcie. Tak więc rozpoczęcie społeczności energetycznej ze świadomością, że będziemy mieli trudności, którymi będziemy musieli się zająć, jest zdrowe, ponieważ pomoże nam być bardziej otwartymi i przygotowanymi na konflikty.

Często rozumiemy konflikty w sposób liniowy, przetwarzając je od początku do końca, rozumiejąc, kto lub co je spowodował/o i starając się powrócić do poprzedniego etapu. Innym sposobem, który może być przydatny, jest postrzeganie konfliktów z **perspektywy procesu**.

Konflikty można również przedstawić jako **napięcie między dwoma stanowiskami, punktami widzenia lub doświadczeniami dotyczącymi danego tematu**. Te dwie pozycje to dwie **role** wewnątrz grupy. Dlatego ważne jest, aby przedyskutować te punkty widzenia, aby głębiej zrozumieć, co każdy z nich wnosi. Aby móc przekształcić konflikt w moment wzajemnego uczenia się, grupa/społeczność może potrzebować moderatora.

Przedstawienie moderatora

Moderator ma za zadanie towarzyszyć grupom podczas zgromadzeń lub przestrzeni decyzyjnych, proponując metody i zapewniając narzędzia dostępne dla wszystkich, aby promować płynną dynamikę w grupie, jednocześnie zwracając uwagę na wszystkie głosy, które chcą być słyszane. **Promowanie uczestnictwa:**

- Jeśli zauważy, że tylko kilka osób w grupie mówi, rzucenie na to światła, bez zmuszania tych, którzy nie mówią, może ułatwić zmianę dynamiki.
- Udzielanie głosu osobom, które jeszcze nie zabrały głosu.
- Wspieranie głosów mniejszości, te opinie, które są trudniejsze do wyrażenia, ponieważ przekazują one również ważne informacje dla całej grupy.
- Powtórzenie najważniejszych omówionych aspektów, aby podkreślić lub pomóc w uzgodnieniu kluczowych decyzji.

Promowanie **skuteczności przed i podczas zgromadzeń:**

- Znajomość z wyprzedzeniem tematów, które będą poruszane w programie dnia.
- Moderator może porozmawiać z osobami, które zaproponowały punkty, aby uczynić je bardziej zwięzłymi.
- Wiedza o tym, jak oddzielić momenty dostarczania informacji od momentów rozpoczęcia debaty.
- Wyjaśnienie, jakie decyzje zostały podjęte lub jakie są w toku.
- W przypadku długiej interwencji z dużą ilością informacji, które mogą być mylące, przydatne jest podsumowanie i wyjaśnienie kluczowych punktów.

Aby **rozwiązać/zarządzać** powstającymi konfliktami, moderator może:

- Zwrócić uwagę na to, co się dzieje (jeśli poziom ukrytego napięcia wzrasta lub pojawia się nagła cisza) i wyjaśnić, co zauważa.
- Zidentyfikować aspekty, które powodują konflikt.
- Otwarcie możliwości zmierzenia się z konfliktem lub drażliwym tematem.
- Zaproponowanie grupie różnych opcji, aby zachęcić lub pośredniczyć między dwiema częściami/rolami i rozwiązać konflikt.
- Promować aktywne słuchanie, zapewnić przestrzeń do wyrażania uczuć/emocji i przeformułować najsilniejsze stanowiska, aby znaleźć wspólną płaszczyznę.

Otwartość, przejrzystość i odpowiedzialność

Spółeczność energetyczna powinna zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz przyjąć zasady otwartości, przejrzystości i odpowiedzialności w celu zwiększenia zaufania wśród swoich członków i zewnętrznych interesariuszy. Dzięki wyraźnemu określeniu tych zasad przewodnich, budowanie społeczności i wiarygodność wzrastają zarówno przed członkami, gminą lub potencjalnymi interesariuszami. Stosując te zasady, społeczność może zademonstrować swoje demokratyczne wartości, promując nowy model energetyczny.

Otwartość – społeczność powinna działać w sposób otwarty, zapraszając do udziału w zgromadzeniach lub spotkaniach, w tym swoich członków, mieszkańców i władze publiczne. Otwartość zapewnia również zróżnicowaną perspektywę w procesach decyzyjnych. Dzięki odpowiednim kanałom komunikacji (poczta elektroniczna, biuletyn) z członkami i ogółem społeczeństwa (media społecznościowe) inicjatywa może zaprezentować swoje cele, działania i powody.

Przejrzystość – wiąże się z jasnym informowaniem i udostępnianiem danych związanych z działaniami, finansami, procesami decyzyjnymi i strukturą zarządzania. Przejrzyste procesy decyzyjne zapewniają, że interesariusze rozumieją, w jaki sposób i dlaczego podejmowane są decyzje, co sprzyja większemu zaufaniu do działań społeczności. Oznacza to nie tylko uwidocznienie tego, co się robi i w jaki sposób, ale także udowodnienie pewnego wspólnego wzajemnego zaufania, aby można było podzielić zadania.

Odpowiedzialność – nakłada na jednostki i organizację odpowiedzialność za ich działania, decyzje i wyniki. W społeczności mechanizmy rozliczalności, takie jak na przykład jasny i sprawiedliwy podział ról oraz obowiązków, zapewniają, że zobowiązania są brane pod uwagę, zasoby są efektywnie wykorzystywane, a wyniki osiągnięte.

Dynamika mocy

Spółeczności energetyczne są często postrzegane jako organizacje demokratyczne i egalitarne, w których członkowie mają równy głos w procesach decyzyjnych. Jednakże, podobnie jak w przypadku każdej innej zorganizowanej grupy, dynamika władzy może nadal się pojawiać, szczególnie w odniesieniu do dystrybucji kontroli, wpływu i zarządzania. Chociaż teoretycznie każdy członek ma równy głos, w praktyce pewna dynamika władzy pojawia się, gdy:

- Pojedyncze osoby, zwłaszcza mężczyźni, lub grupy mogą mieć większy wpływ ze względu na czynniki takie jak wiedza techniczna, doświadczenie lub osobista charyzma.
- Ci, którzy zainwestują więcej czasu, pieniędzy lub wysiłku w spółdzielnię, mogą czuć się uprawnieni do większego wpływu na decyzje lub większych korzyści.
- Przyjęcie różnych modeli zarządzania, takich jak demokracja przedstawicielska lub podejmowanie decyzji w drodze konsensusu, może oznaczać inny podział władzy, a także udział lub zaangażowanie członków.
- Priorytetowe traktowanie wydajności i rentowności zamiast wspólnego celu społecznego może utrudniać mniejszościowe głosy.

Wszystkie te aspekty mogą prowadzić do budowania **nieformalnych hierarchii** lub pewnej formy **miękkiej władzy**, w której niektóre osoby mają większą władzę w podejmowaniu decyzji i większą widoczność w zakresie komunikacji.

Związek z Dekalogiem



2. Wiedza to potęga:
Stwórz bezpieczną
przestrzeń do dzielenia się
informacjami



4. Dzielenie się to troska:
Promuj uczestnictwo i
włączanie różnych grup
społecznych we wszystkie
działania i decyzje

Świętowanie sukcesów i okazywanie poczucia przynależności

Utrzymywanie zaangażowania członków, docenianie i świętowanie osiągnięć oraz wyrażanie wdzięczności tym, którzy wnoszą swój wkład i uczestniczą, ma fundamentalne znaczenie. Ustanowieniu jasnych celów do osiągnięcia powinno towarzyszyć grupowe świętowanie, zwłaszcza gdy cel jest trudny do osiągnięcia i obejmuje długi okres czasu. Kluczowe jest włączenie tych momentów uznania do działań społeczności energetycznych, co wzmacnia poczucie wspólnoty i przynależności. Poniższe aspekty mogą pomóc w świętowaniu sukcesu i zwiększeniu poczucia przynależności do społeczności.

- **Organizacja nieformalnych wydarzeń** (kolacje towarzyskie, pikniki), ma na celu świętowanie osiągnięć i zacieśnianie więzi społecznych pomiędzy członkami.
- **Uznanie wkładu członków** w określone kampanie lub zadania sprzyja kulturze uznania i docenienia (na przykład w przypadku członka miesiąca/roku).
- **Dzielenie się historiami sukcesu** zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz, aby podkreślić odporność, odpowiedzialność społeczną i znaczenie wysiłków społeczności. Biuletyny, e-maile, posty w mediach społecznościowych lub filmy i wywiady z lokalnymi ulotkami prezentują osiągnięcia, dają uznanie poszczególnym osobom i inspirują innych do zaangażowania się. Podczas informowania o sukcesie, zapewnienie widoczności osobom, które zwykle nie są reprezentowane, pomaga zwiększyć pozytywne wartości inicjatywy.
- **Uczestnictwo w lokalnych wydarzeniach** promujących podstawowe wartości społeczności energetycznej.
- Oprócz tych działań, **tworzenie przestrzeni opiekuńczych** jest jednym z najważniejszych aspektów zwiększania poczucia przynależności. Ważne jest, aby **wyznaczyć przestrzeń**, w której członkowie mogą omawiać kwestie, dotyczące swoich potrzeb i pragnień. Spójny zespół musi mieć zrozumienie podczas wspólnej pracy; oznacza to zdolność do koordynacji, komunikowania się w sprawie pracy, empatii, podziwu lub wzajemnego szacunku. Ten moment może być moderowany przez moderatora i zorganizowany w następujący sposób:
 - o **Pierwsza runda**, dotycząca tego, jak członkowie na poziomie osobistym czują się w tej chwili, ich poziomu motywacji do zadań, dla tych, którzy dopiero co przybyli, rozmowa o tym, jak mijają ich pierwsze tygodnie. Może również obejmować bardziej osobiste kwestie, jeśli ludzie są chętni. Jest to otwarta przestrzeń, w której każda osoba przez minutę do maksymalnie 3 lub 4 minut swobodnie dzieli się tym, czym chce się podzielić z zespołem.
 - o **Jak radzimy sobie jako grupa?** Tutaj skupiamy się bardziej na tym, jak idzie praca zespołowa, co działa. Ważne jest, aby zatrzymać się i poświęcić czas na docenienie, nazwanie i określenie oraz osobiste pogratulowanie tego, co idzie dobrze, aby upewnić się, że zespół jest świadomy swoich możliwości i wkładu. Z drugiej strony, co nie działa? W tym przypadku zwracamy uwagę na to, co mówią ludzie i sprawdzamy, jakie są trudności (organizacyjne, finansowe, relacyjne...). Jak wyglądają nasze relacje: czy mamy jakieś konflikty, którymi chcemy się zająć?
 - o **Zamknięcie i podziękowanie za wkład.**

Spotkania te mogą trwać od 1 do 3 godzin, w zależności od liczby osób i częstotliwości. Częstotliwość może być miesięczna, kwartalna lub półroczna.

Unikanie uprzedzeń i stereotypów

Uprzedzenia i stereotypy są głęboko zakorzenione jako uogólnienia, które jednostki utrzymują na temat innych w oparciu o określone cechy, takie jak: rasa, płeć, pochodzenie etniczne, religia lub status społeczno-ekonomiczny. **Uprzedzenia** to z góry przyjęte osądy lub postawy, które kształtują sposób, w jaki jednostki postrzegają innych i wchodzą z nimi w interakcje, często prowadząc do niesprawiedliwego traktowania, dyskryminacji i marginalizacji. **Stereotypy**, z drugiej strony, są definiowane jako "pomoc w wyjaśnianiu", co oznacza, że są to nadmiernie uproszczone i często przesadzone przekonania lub spostrzeżenia na temat określonej grupy. Tworzenie stereotypu ma miejsce, gdy jednostki identyfikują się z przynależnością do określonej kategorii/grupy społecznej, a po stereotypizacji jednostki są klasyfikowane zgodnie z ich pozytywnymi lub negatywnymi cechami. Stereotyp odzwierciedla postawę moralną i pozwala na przyjmowanie założeń, a czasami utrwała bezpodstawne mity na temat grupy, dewaluując zachowanie i umiejętności zarządzania osób związanych z tą grupą.

Zarówno uprzedzenia, jak i stereotypy mogą utrzymywać szkodliwe uprzedzenia, wzmacniać nierówności i utrudniać określonym segmentom społecznym wnoszenie wkładu w projekt lub społeczeństwo w ogóle. Jak zwalczać i unikać uprzedzeń i stereotypów w społeczności energetycznej? Trzy ważne kroki to:

- Uświadom sobie, czy te uprzedzenia i stereotypy istnieją w społeczności.
- Uświadomienie sobie, że wszyscy mamy ukryte uprzedzenia, które mogą negatywnie wpływać na interakcje i wyniki.
- Bądź odpowiedzialny i przyjmij odpowiedzialność za zidentyfikowanie i zrozumienie swoich ukrytych uprzedzeń.

Po uwzględnieniu tych punktów, poniższe **strategie** mogą pomóc w ograniczeniu stereotypowego lub stronniczego myślenia.

Zastępowanie stereotypów: Zdaj sobie sprawę z posiadanych stereotypów i stwórz niestereotypowe alternatywy, które mogą je zastąpić.	Stereotyp: <i>"Kobiety nie są tak kompetentne w rolach przywódczych jak mężczyźni"</i> . Zachęcanie i wspieranie kobiet w obejmowaniu stanowisk kierowniczych oraz podkreślanie ich osiągnięć i możliwości. Wdrażanie programów lub inicjatyw, które zapewniają szkolenia w zakresie przywództwa i mentoring skierowany specjalnie do kobiet.
Obrazowanie kontr-stereotypowe: Przypomnienie sobie lub wyobrażenie sobie kogoś ze stereotypizowanej grupy, kto nie pasuje do stereotypu.	Stereotyp: <i>"Osoby starsze są technologicznie nieudolne i odporne na zmiany"</i> . Zapewnij widoczność starszej osobie, która nie tylko korzysta ze smartfonów, mediów społecznościowych i innych narzędzi cyfrowych, ale także aktywnie angażuje się i interesuje nowymi technologiami lub pomaga innym ludziom w doskonaleniu umiejętności cyfrowych.
Indywidualizacja: Postrzegaj każdą osobę jako indywidualną jednostkę, a nie członka grupy; zwracaj uwagę na rzeczy związane z daną osobą poza typowymi stereotypami dotyczącymi danej grupy.	Stereotyp: <i>"W otoczeniu społecznym, w którym panuje stereotyp, że osoby o pochodzeniu migracyjnym mają wąskie zaplecze kulturowe, nie są otwarte na tworzenie więzi poza swoją rodziną"</i> . Zamiast postrzegać wszystkie te osoby przez pryzmat stereotypu, sąsiedzi lub członkowie społeczności mogą przyjąć indywidualne podejście, poznając daną osobę oraz jej konkretne potrzeby i powody.

Przyjmowanie perspektywy: Wyobraź sobie perspektywę kogoś z grupy innej niż twoja ("Postaw się w sytuacji drugiej osoby").	Sytuacja: Dwóch sąsiadów A i G omawia swój potencjalny wkład w ulepszenie ich budynku. A, która ma wyższy dochód, zdaje sobie sprawę, że ma więcej dostępnych środków finansowych na inwestycje. Rozumie jednak, że G, który ma niższy dochód, może nie być w stanie wnieść tak dużego wkładu finansowego. A wczuwa się w sytuację G i zdaje sobie sprawę, że jego wkład może być ograniczony przez jego poziom dochodów. G, który ma niższe dochody, chce wesprzeć projekt ulepszeń, ale obawia się o swoją zdolność do spełnienia tych samych kwot inwestycji, co członkowie o wyższych dochodach, tacy jak A. Wie, że jest to ważne dla całej społeczności, ale czuje się przytłoczony wymaganym zaangażowaniem finansowym.
Kontakt: Szukaj sposobów na poznanie ludzi z różnych grup społecznych. Zbuduj swoją pewność siebie w kontaktach z ludźmi, którzy różnią się od Ciebie. Szukaj okazji do angażowania się w dyskusje w bezpiecznym środowisku, spędzaj czas z ludźmi spoza zwykłych grup społecznych.	Sytuacja: B ma nowego sąsiada A, który niedawno wyemigrował. Dobrze się dogadują i B chce zaangażować A do swojej grupy, ponieważ ten chętnie poznaje nowych ludzi. Aby to zrobić, A może: - dowiedzieć się o pochodzeniu i doświadczeniu B. - wspólnie uczestniczyć w wydarzeniach kulturalnych, aby doświadczyć jego tradycji i zwyczajów z pierwszej ręki. - zaangażować się w działania wspierające migrantów i uchodźców, aby uzyskać wgląd w ich zmagania i powody, które ich dotykają. - zaoferuj pomoc i empatię, aby pokazać, że cenisz i szanujesz ich indywidualną podróż i doświadczenia.
Regulacja emocjonalna: Zastanów się nad swoimi "przecuciami" i negatywnymi reakcjami na osoby z różnych grup społecznych. Pamiętaj, że pozytywne emocje podczas spotkania społecznego zmniejszają prawdopodobieństwo stereotypizacji.	Sytuacja: D spotyka osoby z różnych grup społecznych na wydarzeniu społecznościowym. - Świadomość: D przyznaje, że ma pewne negatywne uczucia wobec niektórych osób z określonych grup. - Refleksja: D stara się rozważyć źródło tych uczuć, zastanawiając się, czy wynikają one z uprzedzeń. - Pozytywne zaangażowanie: D podchodzi do interakcji z tymi osobami z otwartym umysłem, znajdując wspólną płaszczyznę. - Empatia: D stara się aktywnie słuchać i wczuwa się w perspektywę innych. - Uważna reakcja: D jest świadomy negatywnych myśli, ale stara się skupić na chwili obecnej i pozytywnych aspektach interakcji.

Komunikacja włączająca

Komunikacja włączająca jest niezbędna do wspierania poczucia przynależności, promowania różnorodności i zapewnienia wszystkim członkom głosu w procesach decyzyjnych. Odnosi się do celowej i świadomej wymiany informacji, pomysłów i informacji zwrotnych, która szanuje i docenia różnorodne perspektywy, pochodzenie, doświadczenia i potrzeby wszystkich

członków społeczności, tworząc bezpieczne środowisko, w którym każdy czuje się wysłuchany, szanowany i uprawniony do aktywnego uczestnictwa. Główne zasady, których należy przestrzegać to:

- **Traktuj wszystkich członków z szacunkiem i empatią**, niezależnie od ich pochodzenia, tożsamości, religii, statusu społeczno-ekonomicznego. Unikalny wkład i perspektywa każdej osoby ma fundamentalne znaczenie dla stworzenia kultury wzajemnego szacunku i zrozumienia.
- **Aktywne słuchanie** ma fundamentalne znaczenie dla uniknięcia osądzania i poszukiwania wspólnej płaszczyzny w celu zrozumienia różnych punktów widzenia i obaw. Gdy jakaś perspektywa nie jest jasna, zadawanie pytań lub wyjaśnień jest obowiązkowe. Dzięki aktywnemu słuchaniu **każda osoba czuje się potwierdzona** w swoim własnym doświadczeniu, co pozwala na głębszy dialog oraz poczucie przynależności i połączenia z całą grupą.
- Włączenie odbywa w sposób, w jaki się **komunikujemy**. Ważne jest, aby dostarczać informacje w jasny, zwięzły i przejrzysty sposób, aby zapewnić, że wszyscy członkowie rozumieją komunikaty i decyzje, które zostaną podjęte. Gdy grupa jest zróżnicowana, używanie prostego języka, unikanie żargonu lub terminów technicznych pomaga zwiększyć zaangażowanie i wzajemne zrozumienie.
- Umożliwienie członkom przekazywania swoich obaw na różne sposoby, poza dialogiem przewidzianym podczas zgromadzenia lub spotkań społeczności. Korzystanie z dostępnych **kanałów komunikacji, platform i materiałów, integrują** wszystkich członków, w tym tych o określonych potrzebach i umiejętnościach. W tym przypadku ważne jest, aby wziąć pod uwagę różne osiągnięcia edukacyjne i dostęp do technologii i platform internetowych.
- Należy pamiętać o **różnicach kulturowych, normach i wartościach** podczas komunikacji zarówno w środowisku online, jak i offline. Poszanowanie tradycji i wartości kulturowych ma fundamentalne znaczenie dla uniknięcia języka lub zachowań, które mogą być obraźliwe lub wykluczające.

Związek z Dekalogiem



3. Używaj nieagresywnych, asertywnych i inkluzywnych kanałów komunikacji



9. Promuj inkluzywną i sprawiedliwą dynamikę władzy

Strategie długoterminowego rozwoju

Jako inicjatywa obywatelska, bycie związanym z danym terytorium ma kluczowe znaczenie dla budowania poczucia przynależności, tożsamości, a także dla maksymalizacji wpływu, zrównoważonego rozwoju i rozprzestrzeniania się inicjatyw energetycznych. Ustanawiając swoją obecność w społeczności lokalnej i utrzymując komunikację z innymi społecznościami energetycznymi w regionie lub kraju, społeczność może umocnić swoją pozycję i proponowany przez siebie model. Wewnątrz organizacji ważne jest, aby zapewnić, że wszyscy członkowie, nie tylko ci aktywni, są na bieżąco informowani. Wdrożenie **planu komunikacji** ma fundamentalne znaczenie dla zapewnienia jasnych informacji na temat bieżącej sytuacji, a jednocześnie przyciągnięcia potencjalnych członków.

Współpraca z podmiotami społecznymi

Działanie zgodnie z **podejściem terytorialnym** opartym na potrzebach i interesach sąsiedztwa promuje zrównoważony rozwój poprzez skuteczne radzenie sobie z lokalnymi wyzwaniami. Koncentrując się na specyficznych cechach i potrzebach społeczności, wzmacnia się uczestnictwo obywateli, zachęca do samodzielnego zarządzania i zmniejsza nierówności terytorialne.

1. **Stworzenie kanału do przekazywania informacji.** Może to obejmować różne narzędzia, takie jak otwarte przestrzenie spotkań lub debat, nieformalne wywiady i skrzynki sugestii. Ponadto włączenie działań do świątecznego i popularnego kalendarza wydarzeń lub promowanie postaci ambasadorów może odegrać kluczową rolę w zwiększaniu zasięgu społeczności. Zasoby te służą zrozumieniu rzeczywistości na danym terytorium, jednocześnie promując model energetyczny inicjatywy.
2. **Poznanie tkanki społecznej.** Prowadzenie działań i spotkań w przestrzeni publicznej, poznanie tkanki i podmiotów działających w sąsiedztwie w celu kierowania żądań i pomysłów oraz łączenia wysiłków. Znajomość środowiska pomaga również przewyżnić uprzedzenia i mieć wizję, które elementy mogą być powiązane w kontekście całego projektu. Na przykład spółdzielnia konsumencka i podmioty sąsiedzkie lub szkoły mogą być powiązane z działaniami spółdzielni energetycznej.
3. **Organizowanie działań rzeczniczych z ruchami społecznymi zaangażowanymi w zmiany klimatu i transformację energetyczną.** Te polityczne przestrzenie społeczne mogą wpływać na regulacje i polityki sprzyjające włączeniu społecznemu oraz podnosić świadomość na temat potrzeby włączenia społecznego, odrzucając rasizm. Bycie częścią tych platform społecznych pomaga podnosić świadomość i jednoczyć społeczność.
4. **Uczestniczenie w sieciach, platformach i przestrzeniach roboczych na danym terytorium.** Fundamentalne znaczenie ma zrozumienie, w której przestrzeni chce się być, a w której nie. Decyzja ta powinna opierać się na zgodności z wartościami i celami innych instytucji/organizacji/interesariuszy. Bardziej przydatne jest uczestnictwo w kilku przestrzeniach roboczych ze wspólnymi strategiami, celami i wartościami, niż rozprzestrzenianie się wszędzie bez jasnego kierunku.
5. **Tworzenie sojuszy i współpracy z innymi podmiotami.** Współpraca i tworzenie sieci kontaktów ma fundamentalne znaczenie dla długoterminowej strategii: poznawanie ludzi, dowiadywanie się o ich pracy, z czym się identyfikują, ich wartości są niezbędnymi aspektami do określenia, czy mogą być sojusznikami i zwolennikami.

6. **Nawiązanie konstruktywnego, długoterminowego partnerstwa z gminą.** Począwszy od poziomu administracyjnego, należy dostosować swoje ambicje i cele do celów transformacji energetycznej gminy i znaleźć wspólną płaszczyznę do wspólnej pracy na rzecz osiągnięcia tych celów. Stając się partnerem polityki administracji publicznej, możesz wpływać na priorytety gminy, jednocześnie zapewniając jej zdolność do wspierania Twojej inicjatywy.

Związek z Dekalogiem



**10. Promuj współpracę
i partnerstwo z
interesariuszami w celu
zwiększenia zasięgu i
wpływu społeczności
energetycznej**