



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ Κ.ΑΛ.Ο. ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Το παρόν έγγραφο είναι μέρος ενός προγράμματος εκπαίδευσης 4 ενοτήτων για την προώθηση της Κοινωνικής Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.ΑΛ.Ο.) στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.). Το υλικό αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο για Εκπαιδευτές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Υπεύθυνους Χάραξης Πολιτικής.

Ενότητα 2: "Δημοκρατική διαχείριση και οριζόντια διακυβέρνηση των εγχειρημάτων Κ.ΑΛ.Ο."

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντανακλά τις απόψεις μόνον των δημιουργών, και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν φέρει ουδεμία ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που εμπεριέχονται σε αυτό.

Εταίροι του σχεδίου:



Ενότητα 2: "Δημοκρατική διαχείριση και οριζόντια διακυβέρνηση των εγχειρημάτων Κ.ΑΛ.Ο."

Σχετικά με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα

Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό είναι μέρος ενός συνόλου εκπαιδευτικών ενοτήτων με στόχο την προώθηση της Κοινωνικής Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.ΑΛ.Ο.) στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Ε.Ε.Κ.). Όραμα αποτελεί η κατάρτιση και η επαγγελματική εξέλιξη των νέων, μέσω της προώθησης εναλλακτικών κοινωνικοοικονομικών μοντέλων.

Συνιστά τόσο ένα εργαλείο όσο και ένα εκπαιδευτικό υλικό, χρήσιμο για εκπαιδευτές και συμβούλους Ε.Ε.Κ., στο οποίο μπορούν να βρουν πληροφορίες, υλικό, αναφορές, παραδείγματα και μελέτες περιπτώσεων για να κατανοήσουν τι είναι η Κ.ΑΛ.Ο. Αποτελεί ένα σημείο εκκίνησης ώστε εκπαιδευτές και σύμβουλοι να δημιουργήσουν το δικό τους υλικό και να ενσωματώσουν την Κ.ΑΛ.Ο. στη διδασκαλία και την εκπαίδευσή τους με καινοτόμο και περιεκτικό τρόπο. Επιπλέον, μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως οδηγός για Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Υπεύθυνους Χάραξης Πολιτικής, οι οποίοι καλούνται να βοηθήσουν και να καθοδηγήσουν τις νέες γενιές στην επαγγελματική τους πορεία φέρνοντάς τους σε επαφή με το σύμπαν των εγχειρημάτων στην Κ.ΑΛ.Ο: ένα παράδειγμα εναλλακτικής ανάπτυξης και επιχειρηματικότητας βασισμένη στον συνεργατισμό, την απασχόληση και την βιωσιμότητα.

Σχετικά με την Κ.ΑΛ.Ο.

Η Κ.ΑΛ.Ο. ως ένα εναλλακτικό κοινωνικοοικονομικό μοντέλο βασίζεται σε αξίες και πρακτικές συμπεριλήψης, οι οποίες είναι ιδιαίτερα απαραίτητες σε μια 'εποχή μετάβασης'. Αυτοί που δραστηριοποιούνται στην Κ.ΑΛ.Ο. αναπτύσσουν εναλλακτικές λύσεις σε όλους τους τομείς της οικονομίας πέρα από τα κυρίαρχα οικονομικά μοντέλα εστιάζοντας στη βιωσιμότητα, τις κοινωνικές ανάγκες, την αμοιβαιότητα και την αλληλεγγύη.

Σε αυτό το πλαίσιο, η Κ.ΑΛ.Ο. είναι μια οικονομία που στοχεύει σε μια εναλλακτική μορφή ανάπτυξης, ριζικά διαφορετική από την επικρατούσα κερδοσκοπική προσέγγιση. Περιλαμβάνει οργανισμούς ο σκοπός των οποίων εστιάζεται περισσότερο στις κοινωνικές και περιβαλλοντικές αξίες παρά στην αναζήτηση οικονομικού κέρδους και μεγέθυνσης. Είναι ένας τρόπος ικανοποίησης των ανθρώπινων αναγκών μέσω οικονομικών δραστηριοτήτων - όπως η ισότιμη ανταλλαγή υπηρεσιών - που ενισχύουν τις αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης, της οικολογικής βιωσιμότητας, της συνεργασίας, της αμοιβαιότητας, της κοινότητας και της δημοκρατίας.

Πώς μπορεί να βοηθήσει και τους εκπαιδευτές αλλά και τους εκπαιδευόμενους της Ε.Ε.Κ.;

Είναι εμφανές ότι η Κ.ΑΛ.Ο. θα μπορούσε να συμβάλει στην ανάπτυξη αυτών των δυνατοτήτων μέσα από την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Πιο συγκεκριμένα, η Κ.ΑΛ.Ο. παρέχει ευρείες γνώσεις σχετικά με τις κοινωνικές και οικονομικές δυναμικές, τη βιώσιμη σχεδίαση, τη δημοκρατική διαχείριση, τον κοινωνικό/περιβαλλοντικό/οικονομικό αντίκτυπο κάθε επιχειρηματικής δραστηριότητας, την πολυεπίπεδη γνώση, τις επικοινωνιακές και διαπροσωπικές δεξιότητες, τη διαχείριση μετασχηματισμών, την εφαρμογή του συμμετοχικού σχεδιασμού, την ομαδική εργασία, τις δυνατότητες δικτύωσης, την ικανότητα για συνεργατικές συμπράξεις και, τέλος, δημιουργικές μεθοδολογίες, όπως συνεργατικές, δημοκρατικές και συμπεριληπτικές μεθόδους, ισότιμη προσέγγιση μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου κ.λπ.

Πώς να χρησιμοποιήσετε τις ενότητες;

Η παρούσα ενότητα, μαζί με τις άλλες τρεις ενότητες, μπορεί να χρησιμοποιηθεί είτε αυτόνομα είτε ως μέρος άλλων εκπαιδεύσεων σε τομείς της Ε.Ε.Κ. όπως η οικονομία, το management, η τοπική/περιφερειακή ανάπτυξη, η περιβαλλοντική διαχείριση και άλλα. *Δεν αποτελεί ένα πλήρες, λεπτομερές σύνολο εκπαιδευτικού υλικού, αλλά ένα ολοκληρωμένο και ολιστικό εργαλείο που στοχεύει στο να ενεργοποιήσει τη φαντασία, τη δημιουργικότητα και τις δεξιότητες διδασκαλίας των εκπαιδευτών, ώστε έπειτα να αναπτύξουν το δικό τους υλικό.* Στόχος του μαθήματος κατάρτισης είναι να εξοπλίσει τους εκπαιδευτικούς με τα μαθησιακά αποτελέσματα που απαιτούνται για το σχεδιασμό, τον προγραμματισμό, την παράδοση και την αξιολόγηση της διδασκαλίας στους εκπαιδευόμενους, και ειδικά στους νεότερους, με έμφαση σε όσους είναι άνεργοι και δεν λαμβάνουν εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίοι θέλουν να καταρτιστούν στην Κ.Α.Ο. ή να την ενσωματώσουν στην εκπαίδευσή τους σε άλλους τομείς. Τέλος, μπορεί να τροποποιηθεί αναλόγως, ώστε να ξεπεράσει τα 'όρια της Ε.Ε.Κ.' και να χρησιμοποιηθεί και σε άλλα επίπεδα εκπαίδευσης.

Τίτλος	Δημοκρατική διαχείριση και οριζόντια διακυβέρνηση των εγχειρημάτων Κ.ΑΛ.Ο.
Διάρκεια	30 ώρες
Εισαγωγή – Γενικός Σκοπός «Γιατί είναι χρήσιμο για τους εκπαιδευτές Ε.Ε.Κ.»	<p>Η τρέχουσα ενότητα είναι ένα εκπαιδευτικό πακέτο υπό τη μορφή εκπαιδευτικών προγραμμάτων για το θέμα της Εισαγωγής στην Κ.ΑΛ.Ο., το οποίο μπορεί να προσφέρει μια σαφή εικόνα για το σχεδιασμό μελλοντικών εκπαιδευτικών μαθημάτων σε βασικά ζητήματα του πεδίου της Κ.ΑΛ.Ο.</p> <p>Επομένως, είναι χρήσιμο για τους εκπαιδευτές Ε.Ε.Κ. ώστε να:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Κατανοούν πώς αναπτύσσονται οι φορείς Κ.ΑΛ.Ο. • Κατανοούν πώς γίνεται η διαχείριση των φορέων Κ.ΑΛ.Ο. • Κατανοούν και να εξηγούν τις διαφορετικές τεχνικές και επιλογές διοίκησης. • Ορίζουν την κοινωνική αξία και τον αντίκτυπο της Κ.ΑΛ.Ο. βάσει και του εσωτερικού τρόπου διαχείρισης, διακυβέρνησης και δικτύωσης μεταξύ εγχειρημάτων. • Θέτουν στόχους και να δημιουργούν εκπαιδευτικές ασκήσεις με στόχο την αύξηση του αντίκτυπου της δημοκρατικής διακυβέρνησης στα εγχειρήματα Κ.ΑΛ.Ο. • Απαντούν σε προκλήσεις στη διαδικασία λήψης αποφάσεων των φορέων και να παρέχουν προτάσεις για βελτίωση. • Είναι σε θέση να καλλιεργούν αξίες, κριτική σκέψη και συνεργασία μέσω προγραμμάτων κατάρτισης. • Είναι σε θέση να χρησιμοποιούν ποικίλες τεχνικές εκμάθησης.
Γνώσεις	<ul style="list-style-type: none"> • Να γνωρίζουν το υπόβαθρο της Δημοκρατικής Διαχείρισης της Κ.ΑΛ.Ο. γενικά. • Να κατανοούν τις αρχές της Δημοκρατικής Διαχείρισης και της Οριζόντιας Διακυβέρνησης.

	<ul style="list-style-type: none"> • Να αναγνωρίζουν τη σημασία της Δημοκρατικής Διαχείρισης και της Οριζόντιας Διακυβέρνησης της Κ.Α.Λ.Ο. στη σύγχρονη ιστορία. • Να ορίζουν τα κύρια χαρακτηριστικά της συλλογικής ιδιοκτησίας και της αυτοδιαχείρισης. • Να εντοπίζουν τις διαφορές ανάμεσα στη διαχείριση και τη διακυβέρνηση των επιχειρήσεων. • Να διαμορφώνουν διαφορετικά μοντέλα συλλογικής διαχείρισης. • Να αποφασίζουν ποιο μοντέλο ταιριάζει σε έναν φορέα Κ.Α.Λ.Ο. • Να ξεκαθαρίζουν τους διαφορετικούς ρόλους των μελών στη διαχείριση ενός φορέα Κ.Α.Λ.Ο. (μέλη, διοικητικό συμβούλιο, ολομέλεια, ομάδες εργασίας) • Να κατανοούν τη σημασία των διαδικασιών λήψης αποφάσεων σε έναν φορέα Κ.Α.Λ.Ο. • Να γνωρίζουν τα διαφορετικά μοντέλα λήψης αποφάσεων. • Να κατανοούν πώς η συμμετοχική διαχείριση ωφελεί τόσο όσους εμπλέκονται εσωτερικά αλλά και όσους εμπλέκονται εξωτερικά – πολυ-συμμετοχικό μοντέλο. • Να συνειδητοποιούν τα οφέλη της δημοκρατικής διακυβέρνησης σε επίπεδο κοινότητας και κοινωνίας. • Να συνδυάζουν τη δημοκρατική διαχείριση με μακροχρόνιες και βραχυχρόνιες επιπτώσεις αλλά και με συλλογικούς κοινοτικούς στόχους. • Να προωθήσουν τη διαχείριση με δημοκρατικές διαδικασίες, γενικά, στην κοινωνία.
Δεξιότητες	<ul style="list-style-type: none"> • Να εφαρμόζουν διαφορετικά δημοκρατικά μοντέλα σε φορείς Κ.Α.Λ.Ο. • Να χρησιμοποιούν την οριζόντια διακυβέρνηση σε διαφορετικούς τύπους οργανισμών. • Να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τα μέλη/τους εργαζόμενους/τους συμμετέχοντες ενός φορέα Κ.Α.Λ.Ο. • Να σχεδιάζουν ένα λειτουργικό δημοκρατικό μοντέλο που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων. • Να κατηγοριοποιούν τους διαφορετικούς ρόλους και καθήκοντα των μελών/εργαζομένων ενός φορέα Κ.Α.Λ.Ο.

	<ul style="list-style-type: none"> • Να δημιουργήσουν ένα σχέδιο δράσης και μια μεθοδολογία για τη συγκρότηση ενός φορέα που βασίζεται στο συνεταιριστικό μοντέλο. • Να μεταφράζουν τις βασικές αξίες και αρχές σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων. • Να σχεδιάζουν οριζόντιες και συμπεριληπτικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων. • Να αποκτήσουν εμπειρία μέσω της αντιμετώπισης των δυσκολιών/προκλήσεων της δημοκρατικής διαχείρισης. • Να διαχειρίζονται εντάσεις που προκύπτουν από τις οριζόντιες διαδικασίες λήψης αποφάσεων. • Να αποτυπώσουν και να αξιολογήσουν τον κοινωνικό αντίκτυπο μιας διαδικασίας δημοκρατικής διαχείρισης.
Αλλαγή στάσης	<ul style="list-style-type: none"> • Να μπου σε διαδικασία αμφισβήτησης της αποτελεσματικότητας της ιεραρχικής διαχείρισης και διακυβέρνησης. • Να σκεφτούν την πιθανή επιρροή που θα μπορούσε να επιφέρει η οριζόντια διαχείριση στην ιδιότητα του πολίτη. • Να ενθαρρύνουν δημοκρατικές, οριζόντιες διαδικασίες λήψης αποφάσεων στους φορείς. • Να συνειδητοποιήσουν την αξία του παραγωγικού διαλόγου στους φορείς. • Να έρθουν αντιμέτωποι με την κυρίαρχη αντίληψη σχετικά με την διοίκηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος. • Να υποστηρίζουν το δημοκρατικό μοντέλο και το μοντέλο της αυτο-οργάνωσης ως χρήσιμες μεθόδους για την ενδυνάμωση των πολιτών.
Ικανότητες	<ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργία συνεργατικού μοντέλου διαχείρισης. • Επιτυχής διαχείριση εντάσεων που προκύπτουν από τις οριζόντιες διαδικασίες λήψης αποφάσεων. • Καταμερισμός εργασιών σύμφωνα με το μοντέλο οριζόντιας διοίκησης. • Σχεδιασμός δημοκρατικού μοντέλου διαδικασιών λήψης αποφάσεων.

	<ul style="list-style-type: none"> • Σχεδιασμός μοντέλου συλλογικής διοίκησης ενός συνεταιρισμού καταναλωτών. • Σχεδιασμός οριζόντιας διαδικασίας λήψης αποφάσεων σε συνδυασμό με ένα αποτελεσματικό οργανωτικό μοντέλο.
<p>Κύριο Περιεχόμενο</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Προσεγγίσεις και ιστορία <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Σύντομη εισαγωγή στην έννοια της Κοινωνικής Αλληλέγγυας Οικονομίας 1.2. Ιστορικό υπόβαθρο της δημοκρατικής διαχείρισης σε κάθε χώρα 1.3. Ιστορικές καταβολές και κινητήριες δυνάμεις της δημοκρατικής και συλλογικής ιδιοκτησίας σε κάθε χώρα 1.4. Δημοκρατική διαχείριση και φορέα Κ.ΑΛ.Ο.: κοινωνικές διαστάσεις 2. Αξίες και αρχές της δημοκρατικής διοίκησης, της συλλογικής ιδιοκτησίας και της οριζόντιας διακυβέρνησης <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Αξίες: αμοιβαιότητα, αλληλεγγύη, ισότητα, αρχές αυτοβοήθειας: δημοκρατία, συμμετοχή, πολλαπλότητα ρόλων 2.2. Διακυβέρνηση: δημοκρατικά και οριζόντια μοντέλα λήψης αποφάσεων 2.3. Σύστημα διοίκησης: δημοκρατικά και οριζόντια μοντέλα συλλογικής διοίκησης 2.4. Διαδικασίες λήψης αποφάσεων (ψηφοφορία, συναίνεση, ομοφωνία) 2.5. Προετοιμασία και απαραίτητα στοιχεία για αποτελεσματικές συναντήσεις 2.6. Πολυ-συμμετοχική δημοκρατική διαχείριση (οργανώσεις, κοινωνικές επιχειρήσεις) 3. Εξωτερικό περιβάλλον <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Χαρακτηριστικά πολυ-συμμετοχικού μοντέλου 3.2. Ο αντίκτυπος της συμμετοχικής διοίκησης τόσο σε όσους εμπλέκονται εσωτερικά αλλά και σε όσους εμπλέκονται εξωτερικά 3.3. Ο αντίκτυπος της δημοκρατικής διαχείρισης στην κοινότητα και την κοινωνία

	<p>3.4. Δημοκρατική διαχείριση, μακροχρόνιος κοινωνικός αντίκτυπος και συλλογικοί κοινοτικοί στόχοι</p> <p>3.5. Διαχείριση της Κ.Α.Λ.Ο. και δημοκρατικές διαδικασίες στην κοινωνία, γενικά</p> <p>4. Προκλήσεις υλοποίησης</p> <p>4.1. Δημιουργία δημοκρατικού μοντέλου διαχείρισης βήμα-βήμα</p> <p>4.2. Διαχείριση συγκρούσεων και μη βίαιη επικοινωνία</p> <p>4.3. Συντονισμός και συναντήσεις</p> <p>4.4. Μετά την καταιγίδα – πώς να διοικήσετε ένα φορέα μετά τη σύγκρουση</p> <p>4.5. Σχεδιασμός ενός μοντέλου διακυβέρνησης και λειτουργίας για έναν συνεταιρισμό εργαζομένων</p>
<p>Μέθοδοι/Τεχνικές/Συμβουλές για Εκπαιδευτικούς</p>	<p>Η χρήση συμμετοχικών μοντέλων εκμάθησης και διδασκαλίας μέσω πρακτικής, σε συνδυασμό με την ανάγκη για βασικές γνώσεις σχετικά με το θέμα, είναι σημαντική. Απαιτείται χρόνος για συζήτηση.</p> <p>Συμβουλές για Εκπαιδευτικούς</p> <ul style="list-style-type: none"> • Συζητείστε σχετικά με την πιθανή χρήση ιστορικών μοντέλων δημοκρατικής διαχείρισης και οριζόντιας διακυβέρνησης στο σύγχρονο κόσμο. • Παίξτε παιχνίδια για να εφαρμόσετε τη δημοκρατική διοίκηση σε τοπικό πλαίσιο. • Οργανώστε ένα εργαστήριο (workshop) σχετικά με την διαχείριση συγκρούσεων στα πλαίσια της δημοκρατικής διοίκησης. • Χρησιμοποιείτε μελέτες περίπτωσης που θα γίνουν κατανοητές από τους εκπαιδευόμενους. • Δημιουργείτε έναν χώρο για συζήτηση επάνω στις μελέτες περίπτωσης που παρουσιάζονται. • Επισκεφθείτε έναν συγκεκριμένο χώρο από αυτούς που μελετάτε ή έναν που σχετίζεται με κάποια από τις μελέτες περίπτωσης. • Συνδέστε την Κ.Α.Λ.Ο ως κίνημα ως έναν τομέα που εργάζεται για την αντιμετώπιση τοπικών/παγκόσμιων προβλημάτων.

- Χρησιμοποιείτε τοπικά προβλήματα και συζητήστε πώς θα μπορούσαν να επιλυθούν με δημοκρατικές διαδικασίες
- Δημιουργείτε ένα παιχνίδι ρόλων (όπως το Θέατρο του Καταπιεσμένου του Boal) ως μέσο εκμάθησης και απόκτησης εμπειρίας επάνω στο θέμα.

Τεχνικές / Μέθοδοι/ Εργαλεία

- *Κοινωνιοκρατία 3.0.*

Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η Κοινωνιοκρατία είναι ένας τρόπος λήψης αποφάσεων μέσω συναίνεσης, του 21^{ου} αιώνα. Διαφέρει από τη συναίνεση ως προς το ότι δεν προσπαθεί να καταλήξει στην απόλυτη συμφωνία, αλλά μέσω της συγκατάθεσης, να φτάσει στο στόχο της χωρίς εύλογες αντιρρήσεις. Αντί για την καλύτερη απόφαση μέσω απόλυτης συμφωνίας, κάτι το οποίο είναι συχνά ακατόρθωτο στο σύγχρονο κόσμο των μεγάλων φροέων, η Κοινωνιοκρατία αναζητά την απόφαση η οποία είναι όσο καλή χρειάζεται ώστε να μπορούν όλοι να πορευτούν με αυτή. Η Κοινωνιοκρατία 3.0 συστάθηκε το 2015 ως μια παράλληλη οδός του κινήματος που παρέχει κατανοητές δημοκρατικές διαδικασίες και έναν συνεργατικό οδηγό ώστε όλος φορέας να γίνει επιτυχημένος, ανθεκτικός με αμοιβαιότητα μεταξύ των μελών.. Η Κοινωνιοκρατία 3.0 θεωρείται κοινωνική τεχνολογία και είναι εντελώς δωρεάν μέσω της άδειας Creative Commons Free Culture License. Η εκπαίδευση για την Κοινωνιοκρατία θα ήταν χρήσιμο να γίνει μέσω κάποιου εργαστηρίου.

Περισσότερες πληροφορίες: <https://sociocracy30.org>

- *Loomio*

Το Loomio είναι ένα online εργαλείο, μια πλατφόρμα ανοιχτού λογισμικού για συναντήσεις και συνεργασίες, ένας τρόπος λήψης αποφάσεων με συνεργατικό και συμπεριληπτικό τρόπο. Δημιουργήθηκε από την Enspiral, μια κοινωνική επιχείρηση και συνεταιρισμό από τη Νέα Ζηλανδία. Η Enspiral ήθελε να δημιουργήσει ένα εργαλείο για όλους όσοι επηρεάζονται από κάποιες αποφάσεις. Πολλοί θεωρούν το Loomio παιχνίδι, επειδή μπορείς να δεις όλες τις αποφάσεις, γεγονός που σημαίνει ότι βλέπεις τόσο τις συμφωνίες όσο και τις διαφωνίες. Το τελευταίο έχει μια αξία, ως προς το ότι οι συμμετέχοντες μαθαίνουν να μην αγνοούν τις διαφορετικές απόψεις και προσεγγίσεις. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι το Loomio μας βοηθά να συνεργαζόμαστε και να παίρνουμε καλύτερες αποφάσεις για τον φορέα/πρωτοβουλία μας, αποφάσεις λειτουργούν για όλους.

	<p>Περισσότερες πληροφορίες: www.loomio.coop</p> <ul style="list-style-type: none"> • Το παρόν εκπαιδευτικό εγχειρίδιο δημιουργήθηκε κατά την περίοδο των περιορισμών λόγω Covid και γι' αυτό τα ψηφιακά εργαλεία βρίσκονται στον πυρήνα κάθε μορφής διάδρασης. Κάποια παραδείγματα συμμετοχικών ψηφιακών εργαλείων: Πλατφόρμα Moodle, Slack (για άμεση επικοινωνία), Trello (για διαχείριση εργασιών), JamBoard (για πίνακα σημειώσεων), Mentimeter, BigblueButton, Jitsi (για διασκέψεις), election runner (για ψηφοφορία).
<p>Παραδείγματα – Μελέτες περίπτωσης – Ασκήσεις</p>	<p>Μελέτη περίπτωσης: Συνεταιρισμός Suma</p> <p>Ο Suma από το Ηνωμένο Βασίλειο αποτελεί μια μοναδική ιστορία στο σύγχρονο κόσμο. Είναι ένας συνεταιρισμός που ιδρύθηκε το 1977 και διακρίθηκε ως επιτυχημένη επιχείρηση χωρίς αφεντικά και με ισότιμες αμοιβές. Έχουν υιοθετήσει αυτό που αποκαλούν συλλογική διαχείριση και εναλλάσσονται στις καθημερινές εργασίες. Αριθμώντας περίπου 200 εργαζόμενους, αποτελούν το μεγαλύτερο συνεταιρισμό κοινής ιδιοκτησίας στο Ηνωμένο Βασίλειο και τη μεγαλύτερη ανεξάρτητη εταιρεία διανομής/χονδρικής τροφίμων. Έχουν εισόδημα 50 εκατομμύρια λίρες και εξάγουν μη ζωικά τρόφιμα, καλλυντικά και άλλα προϊόντα σε 50 χώρες, σε καθεστώς ηθικού και δίκαιου εμπορίου. Την ίδια στιγμή, καταφέρνουν να παρέχουν στους εργαζόμενους μισθό διπλάσιο από ότι η αγορά. Σήμερα, εκλέγουν μια διαχειριστική επιτροπή έξι ατόμων, η οποία συντονίζει προσωρινά το συμφωνημένο επιχειρηματικό σχέδιο. Τα άτομα προσπαθούν να λαμβάνουν αποφάσεις με συμφωνία και συναίνεση. Όλοι εργάζονται για την επιχειρηματική τους στρατηγική και αποφασίζουν σχετικά στις γενικές συνελεύσεις.</p> <p>Περισσότερες πληροφορίες: https://www.suma.coop/</p> <p>Μελέτη περίπτωσης: Mietshäuser Syndikat</p> <p>Το Mietshäuser Syndikat λειτουργεί από το 1987 και είναι μια ομοσπονδία στεγαστικών συνεταιρισμών που μέσα από την συλλογική ιδιοκτησία αποσύρει ακίνητα από την αγορά ακινήτων. Είναι ένα δίκτυο κατοικιών οι οποίες διαχειρίζονται από τους χρήστες τους, από τους κατοίκους. Δεν είναι δυνατό για τον οποιονδήποτε να πουλήσει το σπίτι στο οποίο ζει, ακόμα κι αν όλοι οι κάτοικοι από ένα οίκημα συμφωνήσουν, αντιθέτως- όλα τα μέλη της ομοσπονδίας πρέπει να συμφωνήσουν σε αυτό. Στο τέλος του 2018, υπήρχαν 136 υποθέσεις που συνδέονταν με τη Mietshäuser Syndikat αλλά και πολλές άλλες, όπως η νέα ομοσπονδία στην Αυστρία που ονομάζεται HabiTAT και μια άλλη στην Ολλανδία. Η</p>

ομοσπονδία βασίζεται στην αλληλεγγύη και την αμοιβαία βοήθεια, τα 'σπίτια' και οι 'κάτοικοι' αλληλοϋποστηρίζονται, αλλά κάθε μονάδα βρίσκει τον δικό της τρόπο δημοκρατικής διαχείρισης της ζωής της. Με γνώμονα τη βαθιά δημοκρατική τους προσέγγιση και την οριζόντια διακυβέρνηση, εργάζονται για την αποεμπορευματοποίηση της αγοράς ακινήτων. Κάτι τέτοιο είναι δυνατό λόγω ενός πολύ καινοτόμου νομικού πλαισίου: ενός τριπλού σώματος διοίκησης του φορέα. Το Mietshäuser Syndikat ορίζεται ως εταιρεία περιορισμένης ευθύνης και κάθε 'σπίτι' ως εταιρεία περιορισμένης ευθύνης και μια Μη εγγεγραμμένη ένωση όπου ακόμη και μη κάτοικοι μπορούν να δραστηριοποιηθούν. Όλοι μπορούν να ασκήσουν βέτο ο ένας στον άλλο και με αυτόν τον τρόπο να διαχειρίζονται με επιτυχία έναν τομέα στέγασης ως δημοκρατικό κοινό.

Ομαδικές Ασκήσεις

Μαθαίνοντας τη συνεργατική σκέψη και την αλληλεγγύη μέσα από τους αριθμούς

- **Βήμα 1.** Είναι ένα παιχνίδι για το οποίο θα πρέπει να έχετε ακριβώς τέσσερις ομάδες συμμετεχόντων. Παρουσιάστε τους αυτή την εικόνα:

XXXX X= -1

XXXY X=1 Y= -3

XXYY X=2 Y= -2

XYYY X=3 Y=-1

YYYY Y= 1

Έχετε τέσσερις ομάδες οι οποίες πρέπει να αποφασίσουν συλλογικά εάν θα πάρουν το X ή το Y. Βλέπετε τις πιθανές επιλογές. Τους λέτε ότι θα πρέπει να μαζέψουν όσο το δυνατόν καλύτερο σκορ και να μην μείνουν στα αρνητικά αποτελέσματα. Επιτρέπεται να μιλούν μόνο στην ομάδα τους. Μόλις τους το πείτε αυτό, σχεδόν σε όλους θα λειτουργήσει ψυχολογικά το ότι στον δυτικό πολιτισμό μαθαίνουμε και συνηθίζουμε στο ότι δεν πρέπει να είμαστε οι χαμένοι. Αυτό σημαίνει ότι οι ομάδες θα προσπαθήσουν να αποφύγουν την επιλογή του Y, επειδή εάν μόνο μία ομάδα επιλέξει το X, η ομάδα που θα πάρει το Y θα είναι στο -1. Αν περισσότεροι επιλέξουν το X, θα είναι ακόμα χειρότερα για το Y. Γι' αυτό το λόγο μαθαίνουμε στις κοινωνίες μας ότι δεν είναι αρκετό με βάση τη συνεργατική εργασία και την αλληλεγγύη, να διεκδικούμε ατομικά το μέγιστο (αν όλοι πάρουν το X και οι τέσσερις ομάδες θα είναι στο -1), παρά να σκεφτόμαστε το πώς μπορούμε όλοι να είμαστε νικητές (αν πάρουν όλοι το Y και οι τέσσερις

ομάδες θα είναι +1, όλοι νικητές). Αλλά χωρίς επικοινωνία μεταξύ των ομάδων, η δυσπιστία και ο φόβος να μείνουν μόνοι με το Υ θα κάνουν τις περισσότερες ομάδες να πάρουν το Χ. Θα υπάρχουν παίχτες που θα κατανοήσουν το σκεπτικό του παιχνιδιού και θα οραματιστούν τη συνέχεια, αλλά ποτέ δεν έτυχε και οι τέσσερις ομάδες να πάρουν εξ αρχής το Υ. Αυτό που είναι παράλογο είναι ότι η ομάδα που θα οραματιστεί τη συνέχεια θα είναι στα αρνητικά αποτελέσματα χρησιμοποιώντας το Υ.

Πείτε τους ότι πρέπει να αποφασίσουν για αρκετούς γύρους (ας πούμε 3 γύρους) και έπειτα από κάθε γύρο γράφετε το αποτέλεσμα στον πίνακα ή στον χαρτοπίνακα, ό,τι έχετε, ώστε να μπορούν να το βλέπουν όλοι.

- **Βήμα 2.**
- Σταματήστε το παιχνίδι και πείτε τους ότι κάθε ομάδα μπορεί να επιλέξει τον αντιπρόσωπό της ο οποίος θα βγει από το δωμάτιο για μια συνάντηση. Δεν επιτρέπεται να μιλάνε, αλλά μπορούν να εκφράζουν την άποψή τους και να στέλνουν μηνύματα μόνο με τη γλώσσα του σώματος, με μιμήσεις, με χειρονομίες κλπ. (συμβουλή. Πολύ συχνά, η ομάδα που πιάνει το νόημα του παιχνιδιού θα δείξει με χειρονομίες στους άλλους ένα Υ, προσπαθώντας να εξηγήσει πως όλοι πρέπει να επιλέξουν το Υ). Φυσικά, θα είστε μαζί τους για να εξασφαλίσετε ότι όλοι παίζουν δίκαια χωρίς να μιλάνε.
- Κάποιες φορές, μετά από αυτό το διάλειμμα και τη 'διαπραγμάτευση' στην αμίλητη συνάντηση, όλοι θα καταλάβουν ότι είναι καλύτερο να συνεργαστούν και να έχουν μετά από κάθε γύρο τουλάχιστον +1 (όλοι παίρνουν Υ) παρά να μείνει κάποια ομάδα με πολλά αρνητικά αποτελέσματα (ή μπορείτε να τα συνδέσετε όλα αυτά με την οικονομία και να πείτε ότι έχουν τεράστιο χρέος). Αλλά από την εμπειρία μας, αυτό το αμίλητο διάλειμμα δεν θα είναι αρκετό για να συνεργαστούν και να επιδείξουν αλληλεγγύη.
- **Βήμα 3.** Οργανώστε νέους γύρους επιλογής του Υ ή του Χ, ας πούμε 2 με 3 γύρους
- Αν δεν φτάσουν σε κοινή απόφαση επιλογής Υ ώστε όλοι να είναι νικητές, κάντε άλλο ένα διάλειμμα και προσκαλέστε τους για έναν νέο γύρο επικοινωνίας. Οι εκπρόσωποι των τεσσάρων ομάδων βγαίνουν μαζί σας έξω από την αίθουσα, για ακόμη μια φορά. Αυτή τη φορά επιτρέπεται να μιλάνε. Μία ή δύο ομάδες θα πουν: «παιδιά, δεν μπορείτε να καταλάβετε ότι όλοι ωφελούμαστε αν επιλέξουμε το Υ; Μην φοβάστε, ας

συνεργαστούμε, ας εμπιστευτούμε ο ένας τον άλλο». Μετά από αυτό, οι εκπρόσωποι των ομάδων θα επιστρέψουν στις ομάδες τους και θα τους ανακοινώσουν ότι συμφώνησαν και ότι όλοι θα επιλέξουν το Y, χωρίς φόβο ότι κάποιος θα τους παραπλανήσει. Οργανώστε δύο γύρους και πείτε τους να διαλέξουν τώρα το X ή το Y. Όλοι θα επιλέξουν το Y και θα είναι στο +1.

- Ρωτήστε τους τι έγινε τώρα και τι έμαθαν

Το παιχνίδι της μπάλας – αρχηγοί εναντίον συνεργασίας

- Αυτό είναι ένα πολύ ενδιαφέρον παιχνίδι για την ηγεσία και τους ακολούθους, τη συνεργασία και την ευθύνη, το οποίο στοχεύει στην πρακτική εκμάθηση. Μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί ως μέρος 'προθέρμανσης' ή ως εισαγωγική δραστηριότητα. Χρειάζεστε πολλές μπάλες, ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας σας. Για παράδειγμα, 10 άτομα 10 μπάλες, 15 άτομα 15 μπάλες. Μικρές, σαν μπαλάκια του τένις, αλλά μαλακές, ώστε κανείς να μην τραυματιστεί, ή ελαφριές τρελόμπαλες οι οποίες έχουν σφουγγαράκι μέσα.
- **Βήμα 1.** Βάλτε όλους τους συμμετέχοντες σε κύκλο. Πείτε τους ότι θα ξεκινήσετε να ξεκινήσετε ένα παιχνίδι κατά το οποίο θα πετάτε και θα πιάνετε την μπάλα. Μπορούν να επιλέγουν τυχαία σε ποιον θέλουν να την πετάξουν. Ο καθένας προσπαθεί να πιάσει την μπάλα και επιλέγει κάποιον άλλο. Χρησιμοποιούν μόνο τη γλώσσα του σώματος, χωρίς να μιλάνε. Ο κανόνας λέει ότι η μπάλα πρέπει να περάσει από τα χέρια όλων και να καταλήξει στα χέρια από όπου ξεκίνησε. Αν η μπάλα πέσει κάτω, η ομάδα πρέπει να ξεκινήσει από την αρχή. (συμβουλή: Σε αυτό το σημείο, πολύ συχνά, η μπάλα θα πέφτει κάτω επανειλημμένα. Οι παίκτες ίσως δεν θα το έχουν συνηθίσει, ίσως δεν θα γνωρίζονται, και δεν θα συγκρονίζονται αρκετά. Κάντε ένα διάλλειμα 2-5 λεπτών).
- **Βήμα 2.** Ασχέτως του αν μια μπάλα επιστρέφει στα χέρια σας στο τέλος, σταματήστε το παιχνίδι και προσθέστε κι άλλες μπάλες, ας πούμε 3-4 νέες μπάλες, αναλόγως το μέγεθος της ομάδας σας. Ξεκινήστε όπως στο Βήμα 1., πετώντας την κάθε μπάλα ο ένας στον άλλο με στόχο να επιστρέψουν όλες στα χέρια αυτού που ξεκίνησε αφού περάσουν από τα χέρια όλων μία φορά. Πετάξτε τη μία μπάλα, περιμένετε για λίγα δευτερόλεπτα και μετά πετάξτε τη δεύτερη και ούτω καθεξής. Θα αρχίσει να δημιουργείται χάος, οι μπάλες θα αρχίσουν να χοροπηδάνε παντού και να συγκρούονται στον αέρα. Όταν μία μπάλα πέφτει κάτω, όλες επιστρέφουν στα χέρια σας και το παιχνίδι ξαναρχίζει.

Τις μπάλες που επιστρέφουν σε εσάς, ως το τελευταίο άτομο, τις αφήνετε κάτω.

- **Βήμα 3.** Σταματήστε το παιχνίδι, προσθέστε κι άλλες μπάλες, 6-10 αναλόγως το μέγεθος της ομάδας. Περισσότερες μπάλες, περισσότερο χάος, περισσότερη διασκέδαση. Αλλά θα είναι και πάλι πολύ δύσκολο να επιστρέψουν όλες οι μπάλες.
- **Βήμα 4.** Πείτε τους ότι τώρα θα συνεχίσετε το παιχνίδι, αλλά πριν πετάξουν την μπάλα θα μπορούν να κατονομάσουν το άτομο στο οποίο θα την πετάξουν. Τώρα θα δείτε ότι θα γίνει λίγο πιο εύκολο, και σε κάθε γύρο θα γίνεται όλο και καλύτερο. Μαθαίνουν τους κανόνες του παιχνιδιού, το μοτίβο αλλά και να συνεργάζονται. Θα αρχίσουν να λειτουργούν ως ομάδα, θα οργανωθούν.
- **Βήμα 5.** Δοκιμάστε πόσες μπάλες μπορούν να κάνουν όλο τον κύκλο, περνώντας από τα χέρια όλων, και να επιστρέψουν σε εσάς. Ρωτήστε τους με πόσες μπάλες πιστεύουν ότι μπορούν να κάνουν όλο τον κύκλο.

(συμβουλή: Επιτρέψτε τους να χρησιμοποιήσουν όσες μπάλες πουν. Πολύ συχνά θα θέλουν πολλές κι αυτό θα είναι ένα δείγμα της αφοσίωσης και του πάθους τους ως ομάδα. Θα αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση. Αλλά θα εξαρτώνται και πάλι από εσάς, καθώς είστε αυτοί που λένε τους κανόνες, οι αρχηγοί, αυτοί που οργανώνουν τα πάντα, σαν να είστε οι αρχηγοί τους.)

- **Βήμα 6.** Σταματήστε το παιχνίδι και βάλτε έναν νέο κανόνα κατά τον οποίο έχουν μία μπάλα και μόνο ένα λεπτό να κάνουν τον κύκλο, περνώντας την μπάλα από τα χέρια όλων. Κάντε πίσω αφήνοντάς τους μόνους τους. Δεν υπάρχει πλέον αρχηγός που θα τους λέει τι να κάνουν. Θα αρχίσουν πολύ γρήγορα να αυτο-οργανώνονται.
- **Βήμα 7.** Πριν να τελειώσουν, σταματήστε το παιχνίδι ξανά και πείτε τους ότι κάνατε λάθος και ότι δεν έχουν ένα λεπτό, αλλά ένα δευτερόλεπτο. Και πάλι, η μπάλα πρέπει να ακουμπήσει τα χέρια όλων και να επιστρέψει τελευταία στα χέρια αυτού που την πέταξε πρώτος. Στην αρχή θα σας κοιτάξουν σαν να είστε τρελοί και αυτό να είναι κάτι αδύνατο. Εδώ θα δείτε τους χαρακτήρες και τις προσωπικότητες όλων. Κάποιοι θα αρχίσουν να οργανώνονται αμέσως και να σκέφτονται τις λύσεις κάνοντας πολλές προσπάθειες. Κάποιοι θα συνεχίσουν να σας κοιτούν περιμένοντας κάποια βοήθεια, κάποιοι θα τα παρατήσουν τελειώς επειδή θα το θεωρήσουν πολύ δύσκολο και αδύνατο. Θα έχετε μία συνήθη κατάσταση

	<p>κατά την οποία διαφορετικοί άνθρωποι πρέπει να συνεργαστούν για να δημιουργήσουν κάτι από κοινού.</p> <p>(συμβουλή: Είναι σημαντικό να τους αφήσετε μόνους ώστε να μπορέσουν να αναλάβουν ευθύνες και να πάρουν αποφάσεις από κοινού, με όσο πιο συμμετοχικό τρόπο γίνεται.)</p> <p>Βήμα 8. Τελικά, θα βρουν μια λύση από κοινού και κάποιος θα τους οργανώσει όλους.</p> <p>(συμβουλή: Η λύση είναι να ενώσουν και να ακουμπήσουν τα χέρια τους σαν να χειροκροτάνε, αλλά με κατεύθυνση σαν να θέλουν να σχηματίσουν μία τσουλήθρα. Το άτομο που πετάει πρώτο την μπάλα τοποθετεί το ένα του χέρι στην κορυφή της 'τσουλήθρας' και με το άλλο περιμένει να πιάσει μια άλλη μπάλα στο τέλος).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Σε αυτό το παιχνίδι, τα άτομα μαθαίνουν πρώτα πώς να επικοινωνούν και πώς να εργάζονται με έναν οργανωμένο τρόπο, πώς είναι ευκολότερο να λειτουργούν ακολουθώντας μοτίβα. Επίσης, καθώς το παιχνίδι συνεχίζει, μαθαίνουν ότι θα πρέπει να ξανασκεφτούν τα πάντα και να χρησιμοποιήσουν νέες και καινοτόμες προσεγγίσεις. Ακόμη, μαθαίνουν την οριζόντια διακυβέρνηση και την πραγματική δημοκρατική διαχείριση κατά την οποία η επίλυση εξαρτάται από αυτούς και τη συνεργασία τους. Μαθαίνουν πώς να παίρνουν αποφάσεις και να βρίσκουν λύσεις μέσα από παιχνίδια.
<p>Πηγές (Άρθρα, βίντεο, παρουσιάσεις)</p>	<p>Βιβλία και Άρθρα</p> <ul style="list-style-type: none"> • Book – Free, Fair and Alive – The Insurgent Power of the Commons by David Bollier & Silke Helfrich, Gabriola Island: New Society Publisher • BASICs –Book about Commons including special chapters on democratic management and governance • Global Vision for a Social Solidarity Economy: Convergences and Differences in Concepts, Definitions and Frameworks http://www.ripest.org/wp-content/uploads/2017/08/RIPESS_Vision-Global_EN.pdf • International manifesto for solidarity economy https://base.socioeco.org/docs/manifesto_for_solidarity_economy.pdf

	<ul style="list-style-type: none"> • Social and Solidarity Economy – Is There a New Economy in the Making? by Utting, P., van Dijk, N. and Matheï, M-A. (2014) http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/search/AD29696D41CE69C3C1257D460033C267?OpenDocument <p>Online Παραδείγματα/ Μελέτες Περίπτωσης Εργαζομένων – Χώρων Εργασίας</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ιστοσελίδα με πληροφορίες για εργοστάσια/χώρους εργασίας που έχουν οργανωθεί ή καταληφθεί από εργαζομένους. Αληθινές περιπτώσεις που έχουν έρθει αντιμέτωπες με όλες τις προκλήσεις της δημοκρατικής διαχείρισης κι έχουν επιβιώσει στην αγορά. http://www.workerscontrol.net/ • Ένας οδηγός για όποιον θέλει να δημιουργήσει εργασιακούς χώρους που να βασίζονται στη συμπερίληψη και τη δημοκρατία. - Σχεδιασμός Συστημάτων Διακυβέρνησης για Συνεταιρισμούς Εργαζομένων. Η ομάδα ICA http://ica-group.org/wp-content/uploads/2015/04/Democratic-Governance-The-Design-of-Governance-Systems-for-Worker-Cooperatives.pdf • Member Handbook Worker-Owned Restaurant Corporation, DBA Casa Nueva: Meetings & Consensus Rev. 01/08/09 South Mountain Company / www.southmountain.com • Πρότυπα μοντέλα διακυβέρνησης https://www.uk.coop/developing-co-ops/model-governing-documents • Πηγές για διαδικασίες λήψης αποφάσεων https://www.seedsforchange.org.uk/resources • Εργαλεία κοινωνικού αντίκτυπου http://mercatsocial.xes.cat/ca/eines/balancsocial/ http://evalumip.adepes.org/
<p>Γλωσσάρι</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Κοινωνική Αλληλέγγυα Οικονομία (Κ.Α.Ο.): ένας τρόπος να ικανοποιηθούν οι ανθρώπινες ανάγκες μέσα από οικονομικές δραστηριότητες (όπως οι ανταλλαγές, η παραγωγή, η κατανάλωση και οι υπηρεσίες) που ενισχύουν

τις αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης, της οικολογίας, της συνεργασίας, της αμοιβαιότητας, της κοινότητας και της δημοκρατίας. Η αλληλέγγυα οικονομία δεν είναι ένας τομέας της οικονομίας, αλλά ένας φορέας αλλαγών και μετασχηματισμού του οικονομικού συστήματος.

- **Συνεταιρισμός:** μια αυτόνομη ένωση προσώπων που συνενώνονται εθελοντικά για να καλύψουν τις κοινές οικονομικές, κοινωνικές και πολιτιστικές ανάγκες και τις φιλοδοξίες τους μέσω μιας επιχείρησης την οποία κατέχουν από κοινού και ελέγχουν δημοκρατικά (ορισμός της Διεθνούς Συνεργατικής Ένωσης). Οι συνεταιρισμοί είναι εθελοντικοί οργανισμοί που βασίζονται στις αξίες της αυτοβοήθειας, των δημοκρατικών αρχών της διαχείρισης, της ισότητας και της αλληλεγγύης, οδηγούμενοι από κοινές αξίες δράσης. Τα μέλη συμμετέχουν ενεργά στη ρύθμιση πολιτικών και στη λήψη αποφάσεων.
- **Δημοκρατική διαχείριση:** ένας συγκεκριμένος τύπος διαχείρισης ο οποίος βασίζεται στις ιδέες της αυτοδιάθεσης, της συμπερίληψης, της ίσης συμμετοχής, της αυτονομίας της σκέψης, της συνεργασίας, της αυτοδιαχείρισης και της συλλογικής ιδιοκτησίας.
- **Συμμετοχική λήψη αποφάσεων:** Περιλαμβάνει τη συμμετοχή όλων όσοι εμπλέκονται σε μια δραστηριότητα ή επηρεάζονται από συγκεκριμένες αποφάσεις. Η συμμετοχή είναι το δικαίωμα που κατέχουν όλοι οι άνθρωποι να συμμετέχουν στην κοινωνία και στις αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή τους. Επομένως, η συμμετοχή είναι μια πολιτική προσπάθεια που έρχεται αντιμέτωπη με την καταπίεση και τις διακρίσεις, ιδίως των φτωχότερων και των πιο περιθωριοποιημένων.
- Οι **συμμετοχικές διαδικασίες** επιτρέπουν στους ανθρώπους να βλέπουν πιο καθαρά και να μαθαίνουν από την πολυπλοκότητα στην οποία ζουν και εργάζονται. Μέσω της συμμετοχής, οι άνθρωποι μπορούν να αναγνωρίσουν τις δυνατότητες και τις στρατηγικές για δράση και να αναπτύξουν το αίσθημα της αλληλεγγύης για να επιφέρουν την αλλαγή.
- **Αυτοδιαχείριση εργαζομένων:** «Η αυτοδιαχείριση εργαζομένων είναι η ιδέα ότι αυτοί που παράγουν πρέπει να ελέγχουν τους χώρους εργασίας τους. Βασίζεται στην προϋπόθεση ότι οι ιεραρχικές μορφές διαχείρισης και οργάνωσης είναι περιττές, ανεπιθύμητες και μπορούν να αντικατασταθούν από δημοκρατικές μορφές λήψης αποφάσεων.» Απόσπασμα από το Dictionary of Alternatives, Utopianism and Organization [Λεξικό για

Ενναλακτικές, Ουτοπισμό και Οργάνωση], Martin Parker, Valérie Fournier, and Patrick Reedy, Zed Books, USA, 2007

- **Μοντέλο συναίνεσης:** Η συναίνεση είναι μια διαδικασία σύνθεσης της «σοφίας» όλων των συμμετεχόντων στην καλύτερη δυνατή, για εκείνη τη στιγμή, απόφαση. Δεν προκύπτει απαραίτητα ομόφωνη συμφωνία και, στην πραγματικότητα, οι συμμετέχοντες μπορεί να συναινέσουν σε μια απόφαση με την οποία διαφωνούν. Η ρίζα της συναίνεσης είναι η συγκατάθεση, που σημαίνει να δίνει κανείς άδεια ή έγκριση.
- **Το σύστημα διαχείρισης:** Το σύστημα διακυβέρνησης λειτουργεί παράλληλα (αλλά ξεχωριστά) από το σύστημα διαχείρισης. Το σύστημα διαχείρισης βρίσκεται, κυρίως, υπό τον έλεγχο διευθυντικών στελεχών ή της ηγεσίας και επικεντρώνεται στη διεξαγωγή των τακτικών δραστηριοτήτων της εταιρείας.
- **Το σύστημα διακυβέρνησης** από την άλλη, παρέχει τα μέσα για δημοκρατική αντιμετώπιση οργανωτικών ζητημάτων και πολιτικών.
- **Κοινωνικός αντίκτυπος:** Τα άτομα που δραστηριοποιούνται στην Κ.Α.Λ.Ο. δέχονται το γεγονός ότι η δουλειά τους θα πρέπει να είναι δημόσια και να μπορεί να ιχνηλατηθεί. Για τον λόγο αυτό, δεν χρησιμοποιούν συνηθισμένα οικονομικά εργαλεία μέτρησης των κοινωνικών επιπτώσεων που μόνο ποσοτικοποιούν τον κοινωνικό, πολιτικό, περιβαλλοντικό αντίκτυπο και στοχεύουν σε οικονομικές αποταμιεύσεις για τους χρηματοδότες. Χρησιμοποιούν εργαλεία ελέγχου ή αξιολόγησης που εστιάζουν περισσότερο σε δείκτες που παρουσιάζουν το επίπεδο ή την απόδοση της ένταξής τους στο κοινωνικό/πολιτικό οικοσύστημά τους και το πώς συμβάλλουν στη γενική ευημερία.