

Masové akce – Předstávají problém, jak si udržet autonomii ve skupině. Může být obtížné plánovat a jednat nezávisle a současně své akce oznamovat. To je často způsobeno přílišnou závislostí na celkových organizátorech informací a infrastruktury. Například skupiny často očekávají, že bude založen systém právní podpory, který budou moci využít, ale pak zjistí, že tomu tak není. To může být naopak zajištěno tím, že skupina pokryje všechny své vlastní potřeby na celou akci (organizační schopnosti, inspirace, dovednosti skupinové práce, mediální schopnosti, právní pomoc, první pomoc).



Neformální hierarchie – často vzniká tam, kde je patrné, že někteří lidé mají více zkušeností a schopností, nebo protože menšina jedná jako zdroj informací pro skupinu (a informace znamenají moc). Někdy může být deprimující „síla“ osobností ve skupině, když někteří lidé dominují diskusi a rozhodování a jiní se cítí nedocení. Vyskytují se také problémy okolo vnímání úrovně „shody“ ve skupině s tím, že připravenější na každé setkání a akci se stávají „jádro“ skupiny. To je často bezohlednost k důvodům, proč ostatní nejsou připraveni na setkání – mnoho z nich pak nemusí kvůli nedostatku shody něco dělat. Například to může být plný pracovní úvazek, závazky k dětem, zdravotní problémy nebo jednoduše méně vytrvalý postoj k děláni akcí. Vytvořením „jádra“ často vede k neformálnímu rozhodování mimo setkání skupiny. Pokuste se tomu předjet užitím konsensu a facilitace na vašich setkáváních, kolováním úkolů a rolí a sdílením dovedností a vědomostí s ostatními členy skupiny.

Noví členové – Některé skupiny bojují s problémem přilákat nové členy a dát jim pocit zapojení zatímco „nenařadí“ původní etos skupiny. Tomu lze předjet, když budete mít jasné od začátku základní pravidla a vize skupiny a ujasníte to všem novým členům. Příkladem toho může být dohoda na nenásilí nebo přesvědčení v děláni (nebo neděláni) ekonomických škod při akci. Pokud to není jasné novým členům od začátku, může to vést k problémům později.



Přeloženo ze stránek:
www.seedsforchange.org.uk

Afinitní skupiny



Co je afinitní skupina?

Afinitní skupina je malá skupina lidí, kteří se spojují dohromady na přípravu a vykonání přímé akce. Skupina je organizována nehierarchicky a autonomně a je zaměřená na přímou akci. Někdy jsou tyto skupiny vytvořeny pouze na jednu akci, ale často vznikají skupiny, které organizují a podílí se na akcích po mnoho let. Mohou být složeny z přátel, lidí ze stejné komunity nebo lidí, kteří sdílí stejné zájmy jako muziku, divadlo a podobně.

Afinitní skupiny mají dlouhou a zajímavou minulost. Byly užívány anarchistickým hnutím ve Španělsku na konci 19. století a začátku 20. století. Malé okruhy přátel se mohly setkat v kavárnách k diskusím, plánům a následně provádět akce. Později tyto skupiny vytvořily místní a regionální federace s tím, že si každá skupina podržela vlastní autonomii. Tento princip ne-hierarchie je užíván také uvnitř skupiny – není žádný vůdce a každý člen má rovný hlas a zodpovědnost.

Tento způsob organizace kolektivních akcí byl dále rozvinut anti-jadernými aktivisty v 70. letech 20. století v USA a Německu, kde se společných akcí účastnily tisíce lidí organizovaní v malých afinitních skupinkách. Od té doby byly afinitní skupiny užívány různě po světě mírovými aktivisty, antikapitalisty, environmentalisty a mnoha dalšími k organizování efektivních akcí.



Proč pracovat v afinitních skupinách?

Kolektivní akce, participace, přímá demokracie: Afinitní skupiny umožňují kolektivní akce založené na rovnosti a přímé demokracii. Vyhýbají se tím spoléhání se na silného vůdce a často rozhodují konsensem. To podporuje aktivní účast všech členů při plánování, rozhodování a provádění akce. Další důležitý aspekt afinitních skupin je jejich autonomie – všechna důležitá rozhodnutí se dělají uvnitř skupiny, i když se skupina podílí společně s dalšími na větší akci. To umožňuje skupině zůstat flexibilní, kreativní a zodpovědnou za jejich vlastní činy. Tento způsob organizace je tak v protikladu s tradičním rozhodováním zvrchu.

Flexibilita a kreativita na akcích: Protože se afinitní skupina může při akcích rozhodovat autonomně, může reagovat rychle a kreativně, pokud se změní situace, ve které se ocitne. To také znamená prvek nejistoty pro její „oponenty“.

Bezpečnost a podpora: Afinitní skupina zůstává během akce pospolu a dohlíží na každého člena, tím zajišťuje ochranu a větší bezpečí stejně jako morální podporu. Pomáhají předejít pocitu anonymity a izolace na akcích.

Dlouhodobá udržitelnost: Dělat akce v malých skupinkách také poskytuje dlouhodobou podporu všech členů, pomáhá lidem zůstat aktivní během období většího vnitřního nebo vnějšího tlaku. Stres, policejní represe, pochybnosti, strach, násilí, nezdar kampaně jsou snášeny mnohem snáze jako člen skupiny než jako osamocенý jedinec.

Obrana před infiltrací: Důvěrnost v malé skupně ztěžuje policejní infiltraci. Především v dlouhodobých skupinách se navzájem lidé poznávají, poznají své předpoklady, slabé a silné stránky. Pokud infiltrace nastane, decentralizace omezuje přístup k informacím uvnitř širšího hnutí.

Organizace a komunikace: Přímé akce organizované na základě sítě spolupracujících afinitních skupin také zlepšují organizaci a komunikaci. Je mnohem snazší být v kontaktu s 5 skupinami než s 80 lidmi.



Jak sestavit afinitní skupinu?

Afinitní skupina je založena na vzájemné podpoře a důvěře, kterou další společná práce utvrzuje. Pokud vytváříte dlouhodobou afinitní skupinu nebo jen dočasnou afinitní skupinu, vždy se pokuste projít všechny následující kroky. Čas, který budete schopni na nich strávit, bude samozřejmě různý, ale pokuste se mít nejméně několik hodin na společnou přípravu akce a půl hodiny na zpětné hodnocení akce.

1. Poznejte se navzájem

To je důležité na vybudování důvěry. Poznejte vzájemné zkušenosti, obavy, naděje a motivace s ostatními. To vám umožní poskytnout si vzájemnou podporu ve stresujících situacích. Nemusí to být příliš formální, zkuste společnou večeři nebo běžte společně do hospody nebo klubu.

- Jméno a kontakt? Motivace pro podílení se na akci? Jaké různé akce jsi nebo nejsi ochotný dělat? Na čem máš zájem a jaké máš obavy – při konání akce, při možnosti zatčení, pokud budeme rozpojeni, v případě mediálního zájmu atd.? Jak budeme jako jednotlivci a jako skupina na toto reagovat?

- ☛ **Efektivní pověřování:** Ujistěte se, že úkoly jsou rozděleny spravedlivě ve skupině a že nikdo není přetížen a neriskuje vyhoření.

Ohledně těchto problémů je vhodné se vzdělávat více v různých textech o tématech, jako jsou konsensus, facilitace, rychlé rozhodování, strategie projektů a kampaní. Naneštěstí většina témat není dostupná v češtině.

Afinitní skupiny na masových akcích

Afinitní skupiny se mohou spojit na masovou akci a koordinovat své aktivity skrz radu mluvčích. Každá skupina posílá zástupce (mluvčího) na shromáždění rady mluvčích, kde jsou diskutovány problémy jako je taktika, celkové pravidla akce a logistika. K čemu je mluvčí zplnomocněn, je na jeho afinitní skupině. Mluvčí může potřebovat konzultovat věci se svou skupinou před diskusí nebo souhlasem na nějaké věci. Rada mluvčích nenarušuje autonomii každé jednotlivé skupiny – konsensus na každém návrhu musí být dosažen nejen v každé skupině, ale také mezi všemi skupinami dohromady. Během akce může být shromážděna rada mluvčích k diskusi náhlých problémů, které vzejdou z neočekávatelných situací.



Afinitní skupiny mohou mít určitou úlohu během masové akce, například může být skupina právní porady, skupina první pomoci, samba kapela a skupiny poskytující jídlo. Afinitní skupina se může také spojit do menších skupinek, které pracují na specifických částech akce. Například jedna skupinka může okupovat kancelář budovy, zatímco další skupinka provádí blokádu. Při velkých blokáдах mohou být afinitní skupiny také na jedné ploše.

Časté problémy v afinitních skupinách a jak jim čelit

Dlouhodobá udržitelnost – občas může být obtížné zůstat inspirován a pohaněn dále a předejít vyhoření skupiny, především pokud své zkušenosti nepřehodnocujete nebo po několika málo úspěšných akcích. Pomocí hodnocení, učení se z chyb a společné socializace se může pomoci stejně jako dobré pověřování a sdílení pracovní zátěže.

