

מה זה בעצם ארגון קהילתי?

רשמים מתוך 25 שנות עבודה בתחום

סיימון גרייר

לא לו מכס אשר הרעיון חדש להם, ארגון קהילתי הוא אסטרטגית פעולה, וניתן אף לטעון, שזו האסטרטגיה הטובה ביותר, לחלוקה מחדש של כוח באופן בלתי הפיך. כלומר, ארגון קהילתי הוא דרך שבה אנשים מתאגדים סביב מטרות משותפות, מאגמים את הכישרונות שלהם ומקימים ארגונים יציבים ברי קיימא, שבאמצעותם הם מפעילים כוח ישיר מול הגורמים מהם נדרש שינוי בנוגע למדיניות, חוקים, גישה למידע והקצאות משאבים.

לרוב, הקהילות המעורבות בארגון קהילתי לא נגישות באופן מסורתי לצורות נפוצות של כוח. כמו למשל: הון כספי, רישות לתוך (או בתוך) אליטות שונות, תשתית קהילתית, אמצעי תקשורת ועוד. עבורם, פעולה משותפת (מה שאנחנו קוראים לו ארגון קהילתי) עם החברים והשכנים, אשר חולקים תנאי מחיה, דאגות וערכים משותפים, היא אחת הדרכים היחידות להסב את תשומת ליבם של אלו אשר מחזיקים בחלק הארי של מבני הכוח המסורתיים.

הקשרים הרבים של ארגון קהילתי שנטוו ברחבי הנוף של השינוי החברתי בארצות הברית במשך 150 השנים האחרונות, נובעים ממקורות שונים ומגוונים להפליא. מהתנועה לביטול העבדות והתנועה הפופוליסטית של המאה ה-19 ועד לתנועות של זכויות עובדים, זכויות נשים וזכויות אזרח של המאה ה-20 – לארגון באמריקה יש שורשים רבים. בהקשר המודרני, סול אלינסקי מזוהה הרבה פעמים כ"אב" הארגון הקהילתי שכן שהוא הסדיר את משנת גישה זו בספרו "כללים לרדיקלים" ויישם אותה בארגון שנקרא 'ארגון האזורים התעשייתיים' (Industrial Areas Foundation).

כיום, על אף השימוש הרב שעושות הגישות השונות לארגון קהילתי במודל הארגון הקהילתי של אלינסקי כאסטרטגית קמפיין להשגת מטרה ספציפית, הרבה יזמים קהילתיים הפועלים באופן חדשני ולא קונבנציונלי מאמצים את המודל תוך כדי התאמה לקהילות שלהם. עבור חלק מהפעילים, ארגון קהילתי הפך להיות הרבה יותר מסתם אסטרטגיה. השיטה הפכה להיות דרך חיים. זהו הכלי הבסיסי ביותר להבין את עצמנו, את החיים שלנו ואת העולם סביבנו. זהו מנגנון ליצור יחסים בין אנשים ומנהיגים, שמתקרבים לסוג היחסים הצודקים שאנחנו מעוניינים שיתקיימו בחברה בכללותה.

סיימון גרייר עוסק בארגון קהילתי הן כאסטרטגיה והן כאורח חיים כבר 25 שנה. החל בחוויה שלו בקולג' כאשר המציאות "חייבה" אותו לפנות לפרקטיקה של ארגון קהילתי בהכוונת המנחה האקדמי שלו, וכלה בעבודתו בארגון נהגי אוטובוסים, נותני שירותי אוכל ועובדי בית מלון בדרום קרוליינה, לסיימון ניסיון עשיר בארגון קהילתי בסביבות שונות.

במהלך השנים, סיימון הוביל 'סקר לאומי' שעודד 1000 יהודים אמריקאים לעסוק בשאלה מה משמעות יהדותם עבורם ולאחר מכן הוביל קמפיין מחאה מוצלח נגד פרשן החדשות הידוע ג'ון בק מחדשות פוקס (מה שזיכה אותו במקום ברשימת "50 היהודים המשפיעים" של המגזין היהודי-אמריקאי Forward). סיימון השתמש בארגון קהילתי גם בסביבות לא קונבנציונליות- בבתי כנסת ובקהילות יהודיות בשנות ה-90, במחאות לצדק גלובלי בתחילת שנות ה-2000, וכן בעבודתו

הנוכחית לארגון חברי איגוד שמרניים סביב ערכיהם המשותפים. הוא ניגש לנושא של ארגון קהילתי מנקודות מבט שונות ומגוונות. סיימון מלמד כותב ונואם בנושא במקומות רבים. אחד מנאומיו המרשימים בנושא היה בכנסייה המתודיסטית המאוחדת בממפיס, טנסי, לציון חמישים השנה להירצחו של ד"ר מרטין לותר קינג.

חוויות אלה הובילו אותו להיות תומך ומבקר כאחד. הוא דיבר רבות על כך שתנועות פרוגרסיביות בארצות הברית, חותרות לעיתים תחת ארגון משאבים קהילתיים ומזניחות אותם, כאשר לפי סיימון, משאבים הם מרכיב חיוני לכל מאמץ לשינוי חברתי מאחר וזו הדרך היחידה שבה תושבים יכולים לבנות כוח, להפוך למנהיגים ולשמר את השינויים שהם משיגים. כמו כן, סיימון מבקר את חוסר הלב, הנשמה, האמונה והערכים שמופיע ביותר מדי הקשרים של ארגון קהילתי. בזמן שבאופן מסורתי לארגון הקהילתי בסיס אמוני חזק, בשנים האחרונות (למעט ארגון קהילתי המבוסס דווקא על קהילה דתית) שלטה מסגרת עבודה חילונית, אשר הפכה את המרכיב הדתי מהמתווה של החזון לגורם אינסטרומנטלי בלבד. אולם מצב זה החל להשתנות.

טענה נוספת היא שעד כמה שארגון קהילתי הוא דבר חיוני לכל מאבק לשינוי והחפץ בהתגייסות אותנטית ויציבה של מספר רב של אנשים, כשלעצמו, הוא אינו מספק. למרבה הצער, לעתים קרובות, יוזמות שפעלו בשיטת הארגון הקהילתי, בודדו את עצמן מגישות אחרות לשינוי, עשו דמוניזציה למתחרות שלהן והקריבו את העבודה הרחבה בשם טוהר הערכים. סיימון טוען שהתארגנויות חייבות לפעול אחרת בחזיתות הללו ושארגון קהילתי יכול להצליח רק כאשר הוא הולך יחד עם אסטרטגיות חדשות וחדשניות לשינוי חברתי. כתוצאה מכך, סיימון מציין שכל הסוגים של שינוי חברתי יכולים להיות בעלי אופי מהפכני או מסחרי; טבעי או מעובד; אותנטי או מלאכותי. ארגון קהילתי מסחרי, לא טבעי או מלאכותי הוא מסוג הארגון הגרוע ביותר.

לפי סיימון, יש 13 עקרונות בסיסיים לעבודה של ארגון קהילתי ומעמיקה ובעלת משמעות:

- 1) **כוח** - זהו הדבר המרכזי, ומודעות עמוקה לדרכים בהן הוא מחלחל לתוך כל אינטראקציה היא הנקודה הראשונה הראויה לתשומת ליבו של המארגן;
- 2) **הקשבה עמוקה** - מארגנים שעושים את זה לכל אורך חייהם יודעים איך לשמוע את ההפסקות באותה העוצמה כמו את המילים עצמן. בארגון קהילתי, סקרנות אותנטית לגבי מה שיקר לליבם של אחרים היא בסיסית; המטרה היא לא "לכוון" אותם "לאגינדה שלנו" אלא לבנות תחושה משותפת של טובת הכלל ודרישה של כל אחד מהשני להשיג את זה ביחד;
- 3) **אמון באנשים** - ארגון קהילתי מושתת על האמונה שכל בני האדם זכו לניצוץ אלוהי מכובד והניצוץ הזה רוצה יותר מכל לצאת מתוך החיים "הקטנים" של הפרט, לתוך מערכות יחסים ציבוריות מכבדות ולתוך ההיסטוריה;
- 4) ארגון קהילתי הוא **מסע למימוש עצמי** שדורש בחינה מתמדת של עצמך עם שאלות עמוקות יותר ויותר ואמונה שהתשובות אינן באות מתוך התבודדות והתנזרות אלא באמצעות

- מערכות יחסים ובפעולה נכונה. דרך פעולה, ארגון קהילתי מושך אחרים אל המסע האישי שהינו לעיתים מאד משמעותי ומשנה מציאות;
- 5) ארגון קהילתי מעוגן באמונה **שאנשים מסוגלים** לתת ממה שמבוקש מהם, שהם מסוגלים להגיע להישגים מדהימים ושיש להם חוכמה פנימית טבועה בהם שיכולה לפרוח כשנותנים לה את ההזדמנות;
- 6) **העדפה לפעולה** - בארגון קהילתי אנחנו נוטים כלפי לקיחת פעולה ועשייה. אנחנו מאמינים שדרך פעולה ציבורית מערכות יחסים נבנות. מתוך הלחץ שנוצר, הכוחות המבקשים לחולל שינוי של ממש בחיי החברה – מקבלים ביטוי בולט.
- 7) **ראייה בהירה** - ארגון קהילתי מלמד אותנו לא לראות את העולם דרך משקפיים ורודות אך גם לא להתייחס לכל מה שאומרים כאל עובדה, כנתון או כדרך היחידה, גם אם הוא מוצג ככזה. עיניהם של מארגנים תמיד רואות אפשרויות אחרות.
- 8) ארגון קהילתי עוסק ב**שיתוף פעולה**, גילוי מה אנחנו חולקים אחד עם השני, בניית מה שיש לנו במשותף וחיבור משותף של אותם מגזרים, ציבורי בוחרים ונושאים שאנשים אחרים תופשים כנפרדים ואף מנוגדים. ארגון קהילתי מוצלח חושף חלומות שנקברו עמוק ומהתשוקות האלה בונה שותפויות שכלל לא ניתן היה לדמיין אותן קודם לכן.
- 9) ארגון קהילתי הוא דרך עבודה שמאפשרת לנו לשרוד, **ולפעול מבעד לדיסוננס** שנוצר בין המציאות כפי שהיא לבין המציאות כפי שהיא צריכה להיות;
- 10) עבור מארגנים קהילתיים, **אדישות היא גורם לחשך**. תמיד קיים מישהו עם יד מכוונת מאחורי אירועים, הן הטובים והן הפחות. השימוש באדישות הוא התכשורת לכוח והתעלמות מאחריות.
- 11) ארגון קהילתי הוא **למידה** של מקום, מגזר, קהילה וחברה יותר טוב מכל אחד אחר. זוהי ההבנה של אותו מקום, מגזר, קהילה או חברה על כל המורכבויות שלו ופיתוח חזון, המעוגן בניסיון, שיהיה מעורר השראה וחסר תקדים ויחד עם אלו אפשרי לחלוטין ושווה את ההשקעה הרבה של זמן ומאמצים של אנשים עסוקים.
- 12) **מתח** - הכוונה היא להיות מחוץ לאזור הנוחות שלך, לאהוב להיות שם, ולעורר השראה באחרים ללכת לשם שוב ושוב גם כן.
- 13) **ארגון קהילתי זה אהבה**. זהו הלב הנשבר לרסיסים בכל פעם שהוא חווה שקדושת החיים של אחד מוערכת באופן אפילו קצת פחות מזו של האחר. זהו הלב השורף שממשיך להישבר ומתחייב כל פעם מחדש לאמונה שאנחנו יכולים וחייבים לעשות טוב יותר.

אנשים הנמשכים לשליחות זו ומתכוונים ללמוד את המלאכה צריכים להיות מוכנים :

1. לנהל 10–20 פגישות אחד-על-אחד כל שבוע לרבות 5 פגישות ומעלה עם אנשים חדשים. פגישות אלו של 45 דקות נועדו ללמוד על מישהו אחר, לגלות אותו, לחקור מה אנחנו יכולים לחלוק, לקבל הבנה חדשה על משהו משמעותי ולהתחיל לבנות מערכת יחסים שמאפשרת דרישות אחד מהשני ;
2. לפתח ולזקק ניתוח של מערך הכוחות באותו "האזור" אשר אדם עובד בו כדי שבבוא העת יהיה לגמרי ברור ושקוף איך בדיוק "דברים עובדים".
3. לזהות מה מניע ומעורר השראה בקבוצות המשנה של האנשים שנפגשים איתם ועוזרים להם להתחיל בפעולה ;
4. לחפש אחר בריתות, שותפויות ומכנה משותף עם אנשים אשר הרוב אליהם מאמינים ש"לא ניתן" לעבוד איתם ;
5. לשתף פעולה על מנת לפתח אפשרויות לא צפויות, המבוססות על להט, אך מעשיות, על מנת לגרום לשיפורים של ממש בחייהם של אנשים ;
6. לייצר חזון, לבנות תכנית על מנת להגשים אותו, לבנות לוח זמנים על מנת לבצע את התכנית ואז לנהל את הזמן באופן שיאפשר לכם למלא את ההתחייבויות ;
7. להרהר תמיד על איך ללמוד יותר על עצמך, על עבודתך ועל הדרך שבה אתה מתנהל בעולם ;
8. מארגנים אינם חשובים מדי להגיש קפה בפגישה, אך הם גם לא מאוימים מפגישה עם האנשים שהם – בלי להגזים - בעלי העוצמה הגדולים בעולם.