

لماذا نكون مجموعات؟
أجزاء من مناقشة بين أعضاء ق.ل.

<<<<<<<<< يمكنكم الكتابة و التساؤل و الرد على هذا النص >>>>>>>

دار هذا النقاش حول طرق تيسير عملنا الداخلي بعد حوالي عام من تكوين مجموعتنا من أجل اختيار شكل تنظيمي مناسب للحظة الراهنة، كما ندقق في شكل العلاقات التي تكونت بيننا، ونتخيل أساليب عمل مناسبة للفترة القادمة. نتبنى حتى الآن شكلاً تنظيمياً مرناً قيد التطوير وقد ساعدتنا هذه المرونة على أن نستمر في العمل سوياً، كما خلقت بعض التحديات التي نجحنا في التعامل مع بعضها، بينما بقي البعض الآخر منها معلقاً. هذه أجزاء مقتطعة من نص النقاش.

نور: أعتقد أنني أود في البدء السؤال إن كانت تكفي الصداقة لاستمرار المجموعات في العمل أم لا بد من تحويلها إلى شكلٍ تنظيمي واضح لتفادي ديناميات تمارس فيها السلطة بين أفراد المجموعة بشكل غير معلن وبالتالي غير قابل للمحاسبة؟

ماريز: دار بيننا في بداية لقاءاتنا نقاشات حول تجاربنا في أماكن عملنا السابقة والحالية، فظهرت فكرة «التورط العاطفي» وعلاقته أو التباسه أحياناً بمفهوم الصداقة. ليس الاهتمام والاستثمار العاطفي في العمل ممارستين سلبيتين بالضرورة، ولكن ماذا يحدث عندما تشكل المجموعات ضغطاً إضافياً فتحول التورط العاطفي إلى ابتزاز عاطفي؟

هاجر: أفكر في طرق اتخاذنا للقرارات إن كان شكلاً أقرب للعمل الإبداعي أم المؤسسي؟ وما علاقة ذلك بتوقعات كل فرد منا من العمل داخل المجموعة وتجاه أدوار الآخرين؟

مروة: على الرغم من التقسيم السائد للمشهد إلى حكومي وربحي ومستقل، وما يخلقه هذا التقسيم من اختلافات في بنية ومفهوم المنتج الفني وشعور بالاحترق والفرسانية لدى الفنان، إلا أن تلك الكيانات الثلاثة تشترك رغم اختلافها في صور وأنماط العمل، ولا تحقق بيئة عمل عادلة أو مستقرة للعاملين بها، ويتشكل داخل كل منها أنماط متشابهة من السلبية وعلاقات القوة

نور: لا يوفر لنا العمل الحر الأمان المادي ، ولذلك يصعب علينا رفض ظروف عملنا أو التفاوض على ظروف أفضل، خاصة في ظل غياب قوانين تحمي العامل الحر ووجود قوة عاملة أكبر بكثير من عدد الوظائف المتاحة، وأظن أن المؤسسات الثقافية سواء حكومية أو

ربحية أو مستقلة استفادت كثيرًا من هذا الوضع، فاستمرت في تقديم رواتب متدنية وعدم توفير فرص للتدرج الوظيفي.

هاجر: ما مميزات وعيوب غياب طرق واضحة لتقسيم العمل في المجموعات، وما مدى قدرتها على طرح بدائل لنموذج المؤسسة؟ وذلك لمعرفة مدى ارتباط تلك البدائل أو استقلالها عن كيان المؤسسة الثقافية الأوسع وموقعها من سوق الفن أو من مجموع العلاقات التي تربطها بالمجتمع.

ماريز: أشعر دائماً في ق.ل. أننا على قناعة ما بأنه ليس على كل شكل تنظيمي محاكاة «المؤسسة». كما أن تصورنا عن تطور المجموعة لا يحكمه منطق المؤسسات الذي يهدف إلى النمو وزيادة رأس المال للتوظيف والتوسع. إذن إن أراد أحد ما أن ينضم للمجموعة: هل سنحدد معايير وإجراءات للقبول أو الرفض؟ ماهي سلطتنا وهل نريد هذا النوع من السلطة؟ كيف سنحافظ على طريقة عملنا وتقسيم المهام بشكل أفقي إن زاد عددنا؟ وكيف نتجنب استهلاك معظم مجهودنا في إدارة بعضنا البعض بدلاً من الأنشطة التي نقوم بها؟ هل سنكتب ميثاقاً داخلياً للمساءلة والمساواة؟ وهل سنطوره ونعيد كتابته مع انضمام كل عضو جديد للمجموعة؟

مروة: أرى أيضاً أن المجموعات تستمر بالوعي بالاختلافات داخلها، وبأهمية مشاركة كل منا داخل المجموعة لإنتاج بيئة عمل وطرح أفكار لا تعيد إنتاج سلبيات خبراتنا السابقة. يساعدنا العمل داخل المجموعة على تجاوز الشعور المستمر بالفرדانية والإنهاك، ورؤية تكامل خبراتنا وتجربة أدوار جديدة، وكذلك اختبار ما ندعو إليه من أشكال مختلفة من التنظيم.