



תלויי-יתר אנונימיים

www.CoDA.org

Copyright © 2010 Co-Dependents Anonymous, Inc. and its licensors -All Rights Reserved.

מחלוקות פנימיות, גישור, והגעה לפתרון בתהליך מצפון הקבוצה שלנו" (מגפ"מ)

כשאנו לא מסכימים, אנחנו צריכים לא לתקוף אישית ולא לבייש את הצד השני. אנחנו צריכים לא לתקוף את נקודת המבט של האדם האחר. במקום זה, אנחנו מקבלים שמה שאותו אדם אומר זו האמת שלו. בתורנו, באופן מכבד, אנו מביעים את דעותינו השונה. באופן זה, אנו משתפים בחוויות שלנו באופן בונה.

בזמן תהליך מצפון הקבוצה, אנו מראים את המחויבות שלנו לקודא על ידי כך שאנו לוקחים אחריות על ההתנהגות שלנו ונותנים דין וחשבון על מעשינו. אם, תוך כדי התהליך, אנו חוזרים לעמדות ולדפוסים של תלויי-יתר, אנחנו מודים בזה ומכפרים בפני לאלה שפגענו בהם. על ידי כך, אנו מעמיקים את ההבנה שלנו של שנים-עשר הצעדים, שתיים-עשרה המסורות שלנו ושל העקרונות הרוחניים של קודא.

לפעמים, חבר/ים עשויים להתנהג באופן פוגעני על ידי אי כיבוד גבולות של אחרים, או באופן שיכול להתפס ככזה ע"י אדם אחר. במצב כזה, כל חבר יכול להגיד "פסק זמן" או "שלושים שניות". בשלושים השניות האלו, כולם מפסיקים לדבר ומבקש הנחיה מהכוח העליון. בסוף שלושים השניות, אומרים "עבר הזמן", וחברי הקבוצה יכולים לבחור להגיד את תפילת השלווה לפני שממשיכים בפגישה.

אם "פסק הזמן" או "שלושים שניות" לא מפסיקים את ההתנהגות המעוררת ווכחנות, ניתן לשקול לבקש שמצפון הקבוצה יחליט אם ההתנהגות של אותו אדם נחשבת מאיימת ו/או פוגענית. אם הקבוצה מחליטה שאותו אדם מתנהג באופן מזיק או מפריע, הקבוצה יכולה לראות בו אחראי על ידי בקשה שהתנהגות זו תיפסק. יש לעודד אנשים שהתבקשו להפסיק התנהגות פגענית לעבוד את צעד ארבע וצעד 10 ולהתנהג לפי אמת מידה אישית. לאחר מכן, עשויים לבקש עוד מצפון קבוצה כדי לבסס מחדש את הביטחון והאחדות של קודא.

אם ההתנהגות הפוגענית ממשיכה, אזי יש צורך בגישור. שני אנשים או יותר (כדי למנוע מהאשמות של חוסר הגינות, אדם אחד צריך להיות מוסכם על בעלי המחלוקת) יפגשו באופן פרטי עם האדם הפוגע. מומלץ שהצדדים המעורבים ישירות במחלוקת לא יהיו נוכחים בקבוצה שמנסה להציע אופציות לפתרון המחלוקת. הם גם צריכים להמנע מלהיות מעורבים בתהליך הסופי של קבלת ההחלטות, אם ההתנהגות הלא בריאה שלהם מוגזמת ו/או הם מראים עמדות מוטות ו/או הם לא משתפים פעולה. המגשרים יסבירו מדוע הגישה שלהם ו/או ההתנהגות איננה מקובלת בקודא.

אם הגישור נכשל בפתרון הבעיה והאדם ממשיך להתנהג באופן פוגעני, הקבוצה יכולה להחליט (באמצעות מצפון קבוצה) להשהות את זכויות הדיבור של אותו אדם או אפילו את זכות ההצבעה שלו. במקרים קיצוניים הקבוצה יכולה לבקש מאותו אדם לעזוב את הקבוצה. זכותו של כל אדם להיות נוכח בפגישות מובטחת על ידי מסורות שלוש, חמש ושתיים-עשרה. הפרות של זכויות וגבולות של קבוצה אינן מכבדות את מסורת אחת שקובעת, "טובתנו המשותפת קודמת. ההחלמה של הפרט תלויה באחדות קודא." אדם ספסיפי עלול לאבד את הזכויות וההטבות הניתנות לו על ידי אותה קבוצה אם הוא מבצע הפרות כאלה.

עלול להיווצר מצב שבו אדם בעל משרת אמון פועל מעמדת אחריות בחוסר אחריות במילוי תפקידו או פועל באופן המנוגד לעקרונות התוכנית שלנו. במקרה זה, אותה קבוצה (למשל פגישה, וועדה, קבוצה משותפת, קודא הארצית וכו'), רשאים לבקש החלטת מצפון קבוצתית להסרת אותו אדם מהתפקיד לו הוא היה אחראי באותה הקבוצה, פגישה או ישות קודא (עם זאת, לא מכל ישות אחרת). במקרים כאלה, יש ליידע את הפרט/ים המושפעים על פגישת המצפון הקבוצתית ולאפשר לו להשתתף בתהליך. יש לדון בפרק זמן זמני עם בעל משרת האמון כדי לאפשר התפתחות עצמית וחזרה לשירות. בהתאם לאופי המעשה חסר האחריות ו/או לרמת אחריות התפקיד, יתכן צורך בפסילה לצמיתות. תיעוד של כל הפעולות צריך להישמר על ידי הקבוצה ולהיות זמין לכל חבר קודא על פי בקשה בכתב, או לחברותא אם ייראה צורך על ידי Issues Mediation Committee (IMC) של קודא. (כל האמור לעיל חל גם אם ה-IMC מעורב במחלוקת).

אם מקרה המחלוקת הוא ברמת IMC, כל האנשים בעלי משרת אמון (כולל נאמני מועצת המנהלים) ו/או כל ישות של קודא (כולל דירקטוריון קודא), המעורבים במישרין או בעקיפין במחלוקת/תלונה, מצופה מהם לפעול בהתאם להנחיות/תקנון FSM של קודא, ולשתף פעולה באופן מלא ולשתף פעולה בתהליך החקירה, הגישור והפתרון של IMC. כמה דוגמאות לשיתוף פעולה הן: מסירת מידע מהימן וכל ראייה כתובה הנוגעת למחלוקת; ניהול משא ומתן ותקשורת ברצינות ובתום לב; ושיתוף פעולה עם פעולות הפתרון המומלצות של IMC. הכל צריך להתבצע בזמן סביר.

אם המחלוקת אינה ניתנת לפיתרון ברמת ה-IMC, ניתן להציגה בפני מועצת הנאמנים או ל-CSC (אם חבר מועצת המנהלים או המועצה מעורבים במחלוקת). שמות ותארים אישיים יוסרו למטרות סודיות אם יובאו ל-CSC. הבאת מחלוקת ל-CSC היא התקדמות טבעית בהתחשב בעיקרון הפרמידה ההפוכה של קודא (הפירמידה ההפוכה של קודא מציינת שקבוצות הן הרמה הגבוהה ביותר). זה גם מונע ניגוד עניינים במקרה שהמועצה מעורבת ישירות במחלוקת.

מועצת הנאמנים או ה-CSC, תוך כדי עבודה משותפת עם ה-IMC, עשויים להורות לבעלי משרת האמון הרלוונטיים (אשר מפרים יתר על המידה את מדיניות ו/או חוקי העזר של FSM ואשר עשויים לבחור שלא להשתתף בתהליך יישוב המחלוקת) לשאת בהשלכות מעשיהם. ההשלכות עשויות לכלול בקשה שבעל משרת האמון יתנדב לצאת לתקופת 'צינון' של 45 יום; אזהרה פשוטה; הסרה זמנית משירות בקודא; ו/או הדחה מתפקידי מנהיגות וכו'. פרק זמן זה יאפשר התפתחות עצמית, צמיחה אישית והחלמה לפני שמשרתים/ים מהימנים חוזרים לשירות.

ה-IMC יציג את המידע הרלוונטי בפני מועצת הנאמנים של קודא (אלא אם כן חבר דירקטוריון או מועצת המנהלים מעורבים ישירות במחלוקת) או ב-CSC הבא כדי לאפשר דיוק, אובייקטיביות והגינות.

חיוני שכל הצדדים המעורבים במחלוקת ישתמשו בתהליך גישור FSM המאושר של קודא, ולא בתהליך גישור/בוררות חיצוני. קודא פועלת לפי שנים-עשר הצעדים ושתיים-עשרה המסורות ויש לה מדיניות ונהלים משלה. ה-IMC יעבוד עם חברי קודא ולא עם עורכי דין שנשכרו או הובאו על בסיס פרו בונו על-ידי כל גורם המעורב במחלוקת. ה-IMC יבסס את המלצותיו על מידע שיסופק על ידי חברי קודא, מדיניות FSM ונהלי IMC.

קבוצות או וועדות אינם מכוננים מדיניות של קודא. מדיניות קודא היא באחריות ועידת השירות של קודא (CoDA Service Conference). כאשר מחלוקת מופנית לקבוצה, לקבוצה משותפת או לוועדה, הם עשויים לעזור לחברים המעורבים במחלוקת לחקור את ההדרכה כפי שמופיעה בשתיים-עשרה המסורות שלנו.

לסיכום, הצעד הראשון בפתרון מחלוקת הוא שהאנשים המעורבים ינסו לפתור אותה ביניהם. אם הדבר לא אפשרי, השלב הבא הוא שהם יבקשו מקבוצת הבית שלהם הדרכה או גישור. אם זה לא מצליח, השלב הבא הוא לבקש הדרכה מקודא הארצית. כצעד אחרון, ורק בעת הצורך, חברים יכולים לבקש הדרכה משירות קודא על ידי בקשת סיוע מוועדת הגישור IMC (ראה סעיף 10 בעמוד הראשי של FSM או IMC). מומלץ לאנשים ליצור קשר עם נציגי קודא הארצית לקבלת סיוע בהעברת הבקשה לוועדת גישור זו.

על ידי חיפוש פתרון בתהליך כפי שתואר כאן, אנו מעודדים צמיחה אישית, תומכים באוטונומיה של הקבוצה, מכבדים את המסורות שלנו ומאפשרים לתוכנית שלנו לפעול.