

LeaNcE

Efficiency & Nonviolent Communication

Ewolucyjny Statut LeaNcE rew. 1.1

Spis treści

Rozdział 1	Esencja.....	2
Rozdział 2	Czym jest ten Statut a czym nie jest?.....	2
Rozdział 3	Podstawowe zasady.....	2
§ 3.1	Transparentność.....	3
§ 3.2	Proces Podejmowania Decyzji.....	3
Rozdział 4	Obowiązki i odpowiedzialność wszystkich Leance.....	4
§ 4.1	Ciągłe doskonalenie.....	4
§ 4.2	Nadzór projektów.....	4
§ 4.3	Tolerancja.....	4
§ 4.4	Inne odpowiedzialności.....	5
Rozdział 5	Proces Rozwiązywania Konfliktów.....	5
§ 5.1	Pierwszy etap Procesu Rozwiązywania Konfliktów.....	5
§ 5.2	Drugi etap Procesu Rozwiązywania Konfliktów.....	5
§ 5.3	Trzeci etap Procesu Rozwiązywania Konfliktów.....	5
Rozdział 6	Określanie miesięcznych zarobków Leance.....	6

Rozdział 1 Esencja

Esencją LeaNce jest budowanie społeczności ludzi którzy sami organizują swoją pracę i sposób komunikacji. Celem jest pełna ekspresja talentów i zdolności w przyjaznym i wspierającym środowisku pracy.

Rozdział 2 Czym jest ten Statut a czym nie jest?

Ten Statut nie jest kompletnym zestawem zasad, czy też formalną procedurą operacyjną. Nie jest również instrukcją obsługi lub poradnikiem jak zachowywać się w środowisku pracy.

Przeczytanie go nie jest wystarczające do nabycia takich zachowań. Wszyscy uczymy się praktykując.

Jest natomiast konstytucją, która ustala podstawowe zasady oraz definiuje wartości ważne dla społeczności LeaNce.

Rozdział 3 Podstawowe zasady

1. Wartościami LeaNce, zgodnie z rodowodem jej nazwy, są efektywność, prostota i łatwość działania oraz zgodność z zasadami komunikacji bez przemocy (Nonviolent Communication). Budujemy na wzajemnym zaufaniu i współodpowiedzialności rozumiejąc, że zaufanie buduje się wolno ale traci szybko. Jesteśmy zatem szczególnie wrażliwi na wszelkie zachowania, które osłabiają wzajemne zaufanie.
2. My wszyscy członkowie Społeczności LeaNce, zwani dalej Leance¹, zobowiązujemy się doskonalić w praktykowaniu Porozumienia bez przemocy (Nonviolent Communication).
3. Wszystkie zapisy niniejszego Statutu dotyczą naszej społeczności i spółki LeaNce obrazując naszą aktualną wiedzę. Oznacza to, że Leance mogą zmienić ten Statut. Może on ewoluować, zgodnie z rozwojem naszych społeczności.
4. Zmiany do Statutu będziemy wprowadzać zgodnie z Procesem Decyzyjnym opisanym dalej.
5. Wszelkie działania i zasady naszej Społeczności, nie mogą być sprzeczne z prawem kraju, w którym działa dana jednostka LeaNce.
6. Pracownik zatrudniony na stałej umowie o pracę w spółce LeaNce staje się Leance.
7. Możesz zostać Leance zgodnie z Procesem Decyzyjnym i współtworzyć społeczność Leance nie będąc zatrudnionym na stałej umowie o pracę w spółce LeaNce.
8. Jako Leance zgadzasz się przestrzegać reguł Leance, które zostaną z Tobą uzgodnione.
9. W celu zachowania prostoty i efektywności, każda Leance zatrudniona na stałej umowie o pracę otrzymuje zryczałtowane miesięczne wynagrodzenie. Czas przepracowany na rzecz LeaNce zgodnie z Regulaminem Pracy opracowanym przez Leance i zatwierdzonym przez Zarząd spółki LeaNce.
10. Zarząd LeaNce występuje w tym Statucie aby zachować zgodność z prawem lokalnym. Członkowie tego Zarządu mają taką samą władzę jak inne Leance.

Wyjątkami są:

1 Uzgodniliśmy, że Leance jest rodzaju żeńskiego w rozumieniu gramatycznym

- a) dysponowanie zyskiem spółki LeaNce,
- b) czasowe ograniczenie Procesu Podejmowania Decyzji w sytuacji zagrożenia istnienia LeaNce. Czas ograniczenia Procesu Podejmowania Decyzji musi być ściśle określony datami rozpoczęcia i zakończenia lub osiągnięciem określonego stanu LeaNce np. rentowności.

Zarząd ma obowiązek uzasadnić ograniczenie Procesu Podejmowania Decyzji i zakomunikować je wszystkim Leance przed ich wprowadzeniem.

11. Rób to co uważasz za słuszne. Troszcz się o siebie na równi z innymi.

§ 3.1 Transparentność

Jako Leance masz dostęp do wszelkich informacji LeaNce np:

- a) budżetu i jego realizacji (jeśli taki był przygotowany),
- b) planów rozwoju (jeśli były sporządzone),
- c) umiejętności, kompetencji i ról wszystkich Leance,
- d) wynagrodzeń wszystkich Leance w danej lokalizacji,
- e) innych informacji jeśli nie jest to sprzeczne z prawem np. o ochronie danych osobowych.

Leance zdecydują czy i jakie informacje są poufne i nie będą udostępniane osobom postronnym.

§ 3.2 Proces Podejmowania Decyzji

1. Jako Leance możesz komunikować się z innymi ludźmi, a w szczególności, możesz prosić o informacje, szkolenia, lub możesz organizować spotkania z innymi osobami w celu realizowania swoich działań w LeaNce.
2. Każdy Leance może zainicjować dowolne działanie-zmianę w LeaNce rozpoczynając od obowiązkowej konsultacji ze wszystkimi osobami (interesariuszami), na które to działanie może mieć wpływ. Interesariuszami są wszyscy ludzie i osoby prawne a w szczególności wszyscy Leance, na których ma wpływ lub może mieć wpływ inicjowane działanie lub zmiana.
3. Leance inicjujący działanie lub zmianę jest Inicjatorem i zanim podejmie finalną decyzję, ma moralny obowiązek rozważyć wszelkie uwagi i propozycje wynikłe z konsultacji, a w szczególności zagrożenia dla trwałości LeaNce oraz wszystkich Leance.
4. Po zakończeniu konsultacji Inicjator jest ostatecznym decydentem. Jeśli postanawia kontynuować działanie-zmianę bierze na siebie odpowiedzialność za jego skutki oraz sprawne zaplanowanie i przeprowadzenie działania. Może działać samodzielnie lub inspirować innych do działania.
5. Jeśli Inicjator decyduje o konieczności działania to nikt, a w szczególności Zarząd nie ma prawa bezpośrednio wstrzymać jego działań nawet jeśli sam ma negatywną opinię na ten temat. Powinien zaś udzielić wsparcia temu działaniu. Wyjątek stanowi sytuacja opisana w rozdziale 3 punkt 7 o ograniczeniu prawa do podejmowania decyzji oraz rozpoczęcie działania powstrzymującego.
6. Każdy Leance ma prawo sprawdzić czy wszyscy Interesariusze zostali wzięci pod uwagę w procesie konsultacji.

7. Jeżeli Inicjator dąży do realizacji działania bez konsultacji ze wszystkimi Interesariuszami tego działania lub w inny sposób naruszasz dobra LeaNce, każdy inny Leance ma prawo go powstrzymać albo rozpocząć Proces Decyzyjny wykluczenia Inicjatora z LeaNce.
8. Jeżeli uważasz, że konsultowane działanie-zmiana jest lub może być szkodliwe dla społeczności LeaNce powinieneś rozpocząć konkurencyjny Proces Decyzyjny polegający na powstrzymaniu działania Inicjatora stając się tym samym Inicjatorem powstrzymującym działanie.

W takim przypadku stajecie się obaj stronami w konflikcie i realizacja działania zostaje zawieszona do czasu zakończenia procesu rozwiązywania konfliktu, opisanego dalej.

W szczególności działaniami-zmianami są:

- a) tak często jak to potrzebne ustalanie lub zmienianie swojej roli w LeaNce,
- b) zmiany regulaminów, procedur, instrukcji i innych zasad,
- c) procedowanie w celu zmiany niniejszego Statutu – Interesariuszami są wszyscy Leance,
- d) dokonywanie zakupów dóbr i usług na rzecz oraz za środki LeaNce,
- e) określanie sposobów korzystania z urządzeń i obiektów LeaNce,
- f) rekrutacja nowych Leance i pracowników spółki LeaNce,
- g) zwolnienie pracownika i usunięcie Leance ze Społeczności,
- h) rozpoczęcie tworzenia nowej jednostki LeaNce,
- i) coroczne ustalenie wysokości swojego miesięcznego wynagrodzenia.

Rozdział 4 Obowiązki i odpowiedzialność wszystkich Leance

Jako Leance, masz obowiązki zgodne z uzgodnioną przez Ciebie rolą i zgadzasz angażować się w ich wypełnianie.

§ 4.1 Ciągłe doskonalenie

Jako Leance sam decydujesz o swoim rozwoju. Monitorujesz swoje osiągnięcia i dzielisz się nimi z innymi Leance.

Jesteś odpowiedzialny za regularne sprawdzanie jakie działania są adekwatne do aktualnej sytuacji i osiągniętych wyników oraz za definiowanie:

- a) kolejnych działań, które możesz wykonać natychmiast, lub w czasie kiedy brak konkurencyjnych i priorytetowych działań,
- b) projektów, które mają wpływ na wyniki związane z Twoją rolą lub na wyniki LeaNce.

§ 4.2 Nadzór projektów

Jesteś odpowiedzialny za regularne przeglądy swoich projektów, związane z tym zapisy i decydowanie jakie podjąć działania aby sfinalizować każdy z projektów.

§ 4.3 Tolerancja

Rozumiemy, że ludzie różnią się między sobą pod wieloma względami – np. wartościami, smakiem,

nastrojem i metodami jakimi osiągają swoje cele. Zgadza się, że różnice pomiędzy poszczególnymi Leance będą szanowane i akceptowane jako wartość i piękno.

§ 4.4 Inne odpowiedzialności

Jesteś obowiązany postępować zgodnie ze wszystkimi uzgodnionymi z Tobą procedurami LeaNce.

Rozdział 5 Proces Rozwiązywania Konfliktów

Konflikty między ludźmi są naturalnym i koniecznym elementem życia, a zwłaszcza gdy ludzie są autentyczni i podejmują decyzje.

Uczymy się postrzegać konflikty jako wartościowe bo pozwalają znajdować bardziej skuteczne strategie zaspokajania potrzeb.

Kiedy zauważysz, że inna Leance nie stosuje się do zasad LeaNce, czy też działa w sposób sprzeczny z esencją LeaNce, powinieneś tak szybko jak to możliwe przedyskutować z nią te obserwacje w celu zrozumienia jakie były intencje, uczucia i potrzeby, kiedy podejmowała te działania. Celem tej dyskusji jest osiągnięcia wzajemnego zrozumienia w celu znalezienia lepszych strategii.

Podstawą takiej rozmowy jest poufność i szacunek.

Jednakże, jeśli trudno Ci rozpocząć dyskusję możesz zwrócić się o pomoc do innej Leance. Rozpocznasz wtedy drugi etap rozwiązywania konfliktu.

W ogólności Leance rozwiązują konflikty na trzech poziomach - w trzech etapach:

§ 5.1 Pierwszy etap Procesu Rozwiązywania Konfliktów

Leance w konflikcie dyskutują razem tak aby osiągnąć satysfakcjonujące obie strony porozumienie. W dyskusji starają się używać Nonviolent Communication a w szczególności empatii.

Jeśli znaleźliście strategię, która zaspokaja wasze potrzeby konflikt jest rozwiązany.

§ 5.2 Drugi etap Procesu Rozwiązywania Konfliktów

W przypadku, kiedy dwie Leance nie mogą dojść do porozumienia, zwracają się o pomoc do trzeciej Leance.

Ta Leance pełni wtedy rolę Rzecznika, Mediatora, Coach'a, w zależności od potrzeb.

Jeśli znaleźliście strategię, która zaspokaja wasze potrzeby konflikt jest rozwiązany.

§ 5.3 Trzeci etap Procesu Rozwiązywania Konfliktów

W przypadku kiedy trzy Leance nie mogą dojść do porozumienia, zwracają się o pomoc do Zarządu LeaNce.

Zarząd wybiera przedstawiciela, który pełni rolę Rzecznika, Mediatora, Coach'a, w zależności od potrzeb.

Jest to ostateczny etap wewnętrznego procesu rozwiązywania konfliktu w LeaNce.

Rozdział 6 Określanie miesięcznych zarobków Leance

Każda zatrudniona Leance może w listopadzie każdego roku złożyć wniosek o zmianę miesięcznego wynagrodzenia na rok następny. Oczekujemy, że wniosek, niezależnie czy dotyczy podwyższenia czy obniżenia wynagrodzenia, będzie zawierał uzasadnienie związane z pełnionymi rolami w LeaNce.

Wszystkie wnioski są publiczne to znaczy dostępne dla wszystkich Leance danej jednostki i podlegają Procesowi Podejmowania Decyzji oraz jeśli do tego dojdzie, Procesowi Rozwiązywania Konflikty.

Jeśli nie złożysz wniosku o zmianę miesięcznego wynagrodzenia to zachowasz dotychczasowe wynagrodzenie o ile inna Leance nie wniesie wniosku o zmianę Twojego wynagrodzenia.