



Ένα τακτικό δελτίο που προβάλλει την ενέργεια της καλής θέλησης μέσα στις παγκόσμιες υποθέσεις

## Η ΘΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Ορισμένοι από εκείνους που αγωνίζονται για έναν καλύτερο κόσμο αντιλαμβάνονται τις επιχειρήσεις αν όχι ως κάτι εντελώς εχθρικό, τουλάχιστον ως κάτι μη πνευματικό. Όμως η παραγωγή αντικείμενο έχει πρωτίστως το χειρισμό της υλικής υπόστασης του πλανήτη. Η σύγχρονη επιχειρηματική δραστηριότητα χορογραφεί τις πολυσύνθετες διαδικασίες, της εξαγωγής, της εγκατάστασης και του μετασχηματισμού της ύλης, από την οποία δημιουργείται ο ανθρώπινος κόσμος. Το γεγονός ότι στο παρελθόν αυτό δεν έχει γίνει πάντα με σύνεση, δεν αποκλείει μια συνετή δράση στο μέλλον. Αυτό που απαιτείται είναι όλοι οι άνθρωποι να επαναστατικοποιήσουν τη στάση τους απέναντι στην ύλη, προκειμένου να επιτευχθεί ένας νέος πνευματικοποιημένος υλισμός. Κάτι τέτοιο οπωσδήποτε μπορεί να σημαίνει ότι ο κόσμος των επιχειρήσεων οφείλει να κατασιγάσει την επιθυμία του για έλεγχο την ύλης με όρους αποκλειστικότητας, και να αρχίσει να σέβεται περισσότερο εκείνο που είναι σε θέση να προσφέρει στο σύνολο. Αν εκείνοι που βρίσκονται πέρα από τον κόσμο των επιχειρήσεων σεβόντουσαν και εκτιμούσαν περισσότερο το δημιουργικό χαρακτήρα που έχουν οι ενέργειες των ανθρώπων των επιχειρήσεων, όταν ως επίκεντρο έχουν την σχηματοποίηση της ύλης, ασφαλώς θα μπορούσαν να καταλήξουν ευκολότερα σε μια πιο καρποφόρο συνεργασία μαζί τους. Αυτό που χρειάζεται όλοι να αναγνωρίσουμε είναι η βαθιά αλήθεια ότι "η ύλη είναι πνεύμα στο χαμηλότερο σημείο της εκδήλωσής του και το πνεύμα είναι ύλη στο ανώτατο της εκδήλωσής της". Γι αυτό το *επιχειρείν* δεν είναι λιγότερο πνευματικό μόνο και μόνο γιατί λειτουργεί μέσα στην, και με την, ύλη, υπό τον όρο βεβαίως και πάλι ότι πρόθεση αποσκοπεί στην ανύψωση της ύλης προς το πνευματικό πεπρωμένο της. Και αυτό προϋποθέτει την ορθή κατανομή: Κατανομή της ύλης, κατανομή της ενεργειακής δύναμης που τη σχηματοποιεί, και κατανομή της δύναμης για οργάνωση των μορφών που προκύπτουν. Τότε οι επιχειρήσεις συμβάλουν αυτομάτως στην πρόοδο και την ανθρώπινη ευημερία.

Αν αναλογιστούμε τις επιχειρήσεις υπό το πρίσμα του πνευματικού, θα εκπλαγούμε. Παραδείγματος χάριν, υπάρχει μια αυξανόμενη τάση για την ένταξη στον εργασιακό χώρο του πνευματικού στοιχείου, μέσω της παροχής χρόνου και τόπου για πνευματικές πρακτικές, ομάδων και εργαστηρίων, καθώς αναθεωρείται η αποστολή και ο σκοπός των επιχειρήσεων. Αυτό είναι ένα ελπιδοφόρο σημάδι, και δείχνει ότι οι άνθρωποι όλο και περισσότερο απαιτούν η εργασία τους να διέπεται από ανώτερες αξίες. Αλλά αυτή η τάση δεν θα πρέπει να επισκιάσει το γεγονός ότι καθ' αυτή η εργασία, από τη φύση της, είναι πνευματική. Η πνευματικότητα δεν θα πρέπει να είναι κάτι σαν "ταμπέλα" που την προσάπτουμε εκ των υστέρων.

Ένας τρόπος ίσως να δούμε ουσιαστικά το πνευματικό στις επιχειρήσεις είναι να εξετάσουμε σε βάθος ποιές ενέργειες της συνείδησης δεσπόζουν σε αυτόν τον τομέα. Τρεις ξεχωρίζουν εδώ: Πρώτον *το διοικείν* - όχι ως μια ποιότητα που αφορά αποκλειστικά τις επιχειρήσεις, αλλά ως κάτι που έχει μεγάλη σημασία διότι αποτελεί το βασικό οδηγό για την επιτυχία. Κατά συνέπεια στον κόσμο των επιχειρήσεων ανιχνεύονται ορισμένες πολύ ενδιαφέρουσες αντιλήψεις για διάφορες μεθόδους ηγεσίας. Υπάρχει φερ' ειπείν η έννοια της υπηρεσιακής

ηγεσίας. Ο Robert Greenleaf, στον οποίο οφείλεται ο όρος, την περιέγραψε ως εξής: "Εκείνος που ασκεί υπηρεσιακή ηγεσία πρωτίστως είναι υπάλληλος... Αυτή η ιδιότητα αρχίζει με το φυσικό συναίσθημα ότι θέλει να υπηρετήσει, και πρωτίστως να εξυπηρετήσει. Στη συνέχεια, κατόπιν συνειδητής επιλογής, επιδιώκει την ηγεσία."<sup>1</sup> Αυτή η αυστηρή ευθυγράμμιση με την υπηρεσία προσφέρει μια φυσική διεξόδο ώστε να εκφραστεί το πνευματικό στην επιχείρηση.

Η δεύτερη ποιότητα που είναι ιδιαίτερα σημαντική για την επιχείρηση είναι η *καινοτομία*. Καλύπτει δύο βασικά ανθρώπινα κίνητρα: Το κίνητρο να κατανοηθεί πιο βαθιά το σύμπαν και το κίνητρο να δημιουργηθούν νέες και καλύτερες μορφές. Το πρώτο εκφράζεται μέσω του κλάδου έρευνας και ανάπτυξης των επιχειρήσεων, όπου η επιστήμη και η επιχείρηση συναντώνται και αλληλεπιδρούν για να παραγάγουν τεχνολογία. Εδώ, η ύλη ερευνάται προκειμένου να εξευρεθούν νέοι τρόποι μετασχηματισμού της για παραγωγική χρήση. Αυτό αποτελεί ολοένα και περισσότερο σημαντικό μέρος της επιχείρησης στην τωρινή εποχή της Τεχνολογίας των Πληροφοριών και των Επικοινωνιών και της Βιοτεχνολογίας. Το κίνητρο για δημιουργία βελτιωμένων μορφών δεν αφορά μόνο την έρευνα, αλλά περιλαμβάνει και την αίσθηση του ωραίου. Αυτό μας φέρνει στους σχεδιαστές. Σε μια εποχή που ασκούμε την αλληλεπίδραση μας όλο και πιο πολύ χρόνο μέσω υπολογιστών και εργαλείων επικοινωνίας, βλέπουμε ακόμη και τους ψυχολόγους να συμμετέχουν στην προσπάθεια του σχεδιασμού συστημάτων επαφής μεταξύ ανθρώπου και μηχανής. Παράδειγμα επιχείρησης όπου και οι δύο παράγοντες, η έρευνα και η σχεδίαση είναι εξ ίσου σημαντικοί, είναι η Apple.

Αυτό το πνεύμα καινοτομίας, που δημιουργεί νέες επιχειρησιακές πρωτοβουλίες με σκοπό την εφεύρεση ή παραγωγή ενός νέου ή ριζικά βελτιωμένου προϊόντος ή υπηρεσίας, χαρακτηρίζει την Παραγωγή των Επιχειρήσεων. Μπορεί να αρχίζει ακόμα και από μικρή κλίμακα, κάτι που προϋποθέτει μια προθυμία αποδοχής σημαντικών οικονομικών κινδύνων. Απαιτείται ιδιαίτερη ικανότητα, κάτι που σημαίνει πολλές και διαφορετικές δεξιότητες, για την συγκεκριμενοποίηση ενός οράματος προκειμένου να λάβει υλοποιημένη μορφή. Πάνω από όλα πρόκειται για το *επιχειρείν* (κάτι που έχει τη σημασία μιας παραγωγικής δραστηριότητας πάνω σε αυτή που ήδη έχουν εκτελέσει τα χέρια). Μερικοί μάλιστα έχουν επεκτείνει πλέον την έννοια του επιχειρηματικού πνεύματος πέρα από την στενά παραδοσιακή κερδοσκοπική έννοιά του, μιλώντας για "κοινωνικούς επιχειρησιακούς παραγωγούς"<sup>2</sup>. Με αυτό τον όρο επισημαίνονται εκείνοι που κατευθύνουν τις επιχειρησιακές τους δυνατότητες προς την επίλυση δύσκολων προκλήσεων, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Ανακαλύπτουν καινοτόμες λύσεις για καταστάσεις και ανάγκες, όπου το κράτος ή η κοινότητα δεν μπορούν ή δε θέλουν να βοηθήσουν. Επειδή πρωτίστως κίνητρό τους έχουν την εξυπηρέτηση των άλλων, θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως το αντίστοιχο του υπηρεσιακού ηγέτη που αναφέραμε πιο πάνω - τον υπηρεσιακό επιχειρηματία. Ένας από τους διασημότερους είναι ο Muhammad Yunus, ιδρυτής του ενός φορέα χορήγησης μικροπιστώσεων, της Τράπεζας Grameen.

## **Με το όραμα ενός καλύτερου κόσμου**

Οι επιχειρηματίες, όπως και οι ηγέτες, δεν είναι τίποτα εάν δεν είναι άνθρωποι με όραμα. Το όραμα, όπως και η πρόβλεψη, συνιστούν σημαντικό παράγοντα για την επιχείρηση. Εδώ ακριβώς απαιτείται προσεκτική εποπτεία εκ μέρους των πολιτικών και του κοινού, δεδομένου ότι οι άνθρωποι των επιχειρήσεων, όπως και όλοι οι άλλοι οραματιστές, μπορεί να

<sup>1</sup> Απόσπασμα από το [www.greenleaf.org/leadership/servant-leadership/What-is-Servant-Leadership.html](http://www.greenleaf.org/leadership/servant-leadership/What-is-Servant-Leadership.html) δικτυακό τόπο του Greenleaf Center for Servant-Leadership. Για περαιτέρω πληροφορίες επικοινωνήστε με: The Robert K. Greenleaf Center for Servant-Leadership, 921 East 86th Street, Suite 200, Indianapolis, IN 46240 U.S.A. Tel: +1-317-259-1241; Fax: +1-317-259-0560; Web: <http://www.greenleaf.org>.

<sup>2</sup> Δείτε για παράδειγμα online περιοδικό ODE, "Real people building a better world" του David Bornstein στο <http://www.odemagazine.com>.

"παρασυρθούν" από το όραμά τους, βλέποντας μόνο την δική τους εκδοχή του μέλλοντος, σκεπτόμενοι ότι οι υπόλοιποι, που δεν βλέπουν το όραμα, πρέπει να πειστούν, ή ακόμα και να πειθαναγκαστούν, για να συνεργαστούν. Στην περίπτωση των επιχειρήσεων αυτό μπορεί να οδηγήσει σε καταχρηστικό και καταστρεπτικό ανταγωνισμό, σε προσπάθεια για κυριαρχία στην αγορά, κάτι βεβαίως που οδηγεί στον κίνδυνο των καρτέλ και των μονοπωλίων. Όπου όμως οι επιχειρήσεις συμβαίνει να ευθυγραμμίζονται με τους ευρύτερους και απώτερους στόχους της κοινωνίας, όπως συμβαίνει λ.χ. τώρα με ορισμένες επιχειρήσεις πετρελαίου, που επενδύουν ήδη σημαντικά ποσά στην έρευνα για ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, οπωσδήποτε προσφέρεται μια δυνατότητα για την ανάδυση ενός καλύτερου κόσμου.

Εάν η δύναμη για καινοτομίες και δημιουργία νέων μορφών συνιστούν την εξειδικευμένη ικανότητα του επιχειρησιακού παραγωγού, η δύναμη για *οργάνωση* και *διαχείριση* των μορφών, που ήδη έχουν προκύψει, αποτελεί την παρακαταθήκη του διαχειριστή. Αυτή η τρίτη σημαντική ποιότητα, που διέπει τις επιχειρήσεις, είναι ίσως και εκείνη που συνδέεται πιο εύκολα με αυτές. Στην ουσία, πρόκειται για το σωστό χειρισμό της σχέσης κεφαλαίου, υλικών και ανθρώπων, προκειμένου να επιτευχθεί ο σκοπός της επιχείρησης. Κάτι τέτοιο απαιτεί πειθαρχημένη και ρυθμική προσέγγιση της παραγωγής σε χρόνο και χώρο. Έτσι δεν είναι εκπληκτικό που σύμβουλοι επιχειρήσεων και συγγραφείς<sup>3</sup> αποδίδουν ιδιαίτερη έμφαση στην καλύτερη αξιοποίηση του χρόνου και του χώρου, καθώς απελευθερώνει το διευθυντή ώστε να διαχειριστεί προγράμματα που αφορούν άλλους ανθρώπους, πρώτες ύλες, σχέσεις πελατών κ.λ.π., θέματα της αρμοδιότητάς του.

Ένα άλλο τμήμα της οργανωτικής αρμοδιότητος του διαχειριστή είναι η συμμόρφωση προς όλες τις διεθνείς και εθνικές νομοθεσίες, τους κανονισμούς βιομηχανίας, και τις πολιτικές για τις επιχειρήσεις. Και ενώ μεν οι νόμοι επιβάλλονται από έξω, συχνά οι κανονισμοί αποτελούν εθελούσιες συμφωνίες μεταξύ των επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου. Οι συμφωνίες περιέχουν το στοιχείο της ελεύθερης βούλησης και της θυσίας, διότι η συνδιαλλαγή απαιτεί ενδεχομένως θυσία του εκ του ανταγωνισμού πλεονεκτήματος. Επιπλέον, οι εταιρικές πολιτικές πρέπει να διαφυλάττουν τις θεμελιώδεις αξίες της επιχείρησης. Όσο η ανθρωπότητα κατανοεί περισσότερο πόσο αλληλένδετη είναι εσωτερικά, τόσο καταλήγει στην αναγνώριση ότι μια επιχείρηση, μόνο αν στηρίζεται σε υγιείς αξίες, μπορεί να είναι βιώσιμη και κερδοφόρα μακροπρόθεσμα. Ο σύμβουλος Frank Dixon, της Innovest Strategic Value Advisors μιλά για την ανάγκη Ολοκληρωμένης Εταιρικής Ευθύνης (OEE). Σημειώνει:

Η OEE παρακινεί τις εταιρίες να συνεργάζονται πρόθυμα με άλλες για να επιφέρουν αλλαγές στα συστήματα της δικής τους αρμοδιότητος. Η δυσκολότερη πρόκληση που αντιμετωπίζει η διαχείριση, είναι η επίδειξη Ολοκληρωμένης Εταιρικής Ευθύνης. Αυτή συνιστά άριστο δείκτη της διοικητικής ποιότητας, και βασικό οδηγό των χρηματιστηριακών αποδόσεων... Το πρότυπο OEE βασίζεται σε τρεις έννοιες: *Αλληλοσύνδεση, υλοποίηση και συνέχεια*... Η *αλληλοσύνδεση* έχει την έννοια ότι η επιχείρηση συνιστά μέρος ενός αλληλένδετου συστήματος. Αναγνωρίζοντας αυτό, οι εταιρίες προσπαθούν να μετριάσουν όλες τις πρωτογενείς και εκτεταμένες αρνητικές επιδράσεις που ασκούν στην κοινωνία... Η *υλοποίηση* έχει την έννοια ότι πρωταρχικός σκοπός της επιχείρησης είναι να βοηθήσει την κοινωνία να επιτύχει το ύψιστο των δυνατοτήτων της. Αυτό σημαίνει ότι εν καιρώ η πρωτεύουσα επικέντρωση της επιχείρησης θα μπορούσε να μετατοπιστεί από τη μεγιστοποίηση των βραχυπρόθεσμων κερδών, στη μεγιστοποίηση της ευημερίας της κοινωνίας. Όπως παραδόξως μάλιστα, η μετατόπιση της επικέντρωσης πέρα από τα απλά κέρδη, μάλλον θα αύξανε τις προσόδους, δεδομένου ότι οι εταιρίες συνήθως ανταμείβονται με ένα μεγαλύτερο κύκλο εργασιών, αν προσφέρουν καλύτερη εξυπηρέτηση στο κοινωνικό σύνολο... Η

<sup>3</sup> Δείτε για παράδειγμα βιβλία όπως του Stephen Covey, *The Seven Habits of Highly Effective People*, Fireside, Νέα Υόρκη, 1989 και του David Allen, *Getting Things Done*, Platkus, Λονδίνο 2002.

*διάρκεια έχει την έννοια ότι η πρώτη και κυρία υποχρέωση της τωρινής γενεάς είναι να συντηρηθεί και να προκόψει η κοινωνία για χάρη των επερχομένων γενεών. Κάθε άλλος στόχος πρέπει να υποτάσσεται σε αυτόν. Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι η προτεραιότητα κατά λήψη των επιχειρησιακών αποφάσεων...θα πρέπει να δίδεται στην ευημερία των μελλοντικών γενεών, στη μεγαλύτερη δυνατή έκταση."*<sup>4</sup>

Έτσι μπορούμε να δούμε ότι η πρόσκληση για εξυπηρέτηση του ευρύτερου συνόλου αποκτά περιεχόμενο και για τους διαχειριστές.

Καθώς διανύουμε μία μεταβατική περίοδο, πολλές επιχειρήσεις παρουσιάζουν σημάδια προόδου στον ένα ή το άλλο τομέα. Η πρόκληση για το μέλλον είναι να δημιουργηθούν επιχειρήσεις όπου ηγεσία, καινοτομία και διαχείριση, *όλες τους*, θα έχουν πρωτίστως κίνητρο την υπηρεσία, και θα διαμορφώνονται υπό την βαθύτερη κατανόηση της ιερότητας του όλου θέματος. Όταν αυτή η διαδικασία θα έχει δρομολογηθεί για τα καλά, τότε η ροή της κυκλοφορίας των αγαθών και των υπηρεσιών αυτόματα θα κινηθεί στην κατεύθυνση της πιο δίκαιας κατανομής, όπου η επιχείρηση θα απεικονίζει πιο αληθινά την πνευματική της προέλευση, που από κοινού μοιράζεται μαζί με όλους τους υπόλοιπους τομείς της ανθρώπινης προσπάθειας.

## ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΣΤΟΥΣ ΖΩΝΤΕΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ

Μια από τις αλήθειες όπου οι διδασκαλίες της προαιώνιας σοφίας και η σύγχρονη επιστήμη συμπίπτουν, και ο αριθμός αυτών αυξάνει διαρκώς, είναι ότι "ζούμε και κινούμεθα και έχουμε την ύπαρξή μας" μέσα σε μια απέραντη θάλασσα κινουμένων δυνάμεων. Αν και η επιστημονική γνώση περιορίζεται σε μια μικρή σειρά μόνο εξ αυτών, πολλοί δέχονται ότι έχουν περάσει στο προσκήνιο ακόμη πιο λεπτοφυείς δυνατότητες και ότι αυτές διαμορφώνουν αυτήν την περίοδο μια νέα εποχή, καθώς αποφέρουν εκείνη την άφθονη ζωή (*ίνα περισσόν έχωσιν*), για την οποία μίλησε ο Χριστός. Κι ενώ αυτή η νέα ζωή συντρίβει τα παλαιά και αποκρυσταλλωμένα σχέδια συμπεριφοράς, όσα είναι ανίκανα να αναπροσαρμοστούν, ευνοεί επίσης σταθερά την εμφάνιση νέων μορφών, πιο κατάλληλων να κρατήσουν τον κραδασμό της νέας ζωής και να εκφράσουν την αυξανόμενη τάση για σύνθεση, που αποτελεί τον εξέχοντα σκοπό της ζωής, που εξελίσσεται μέσω της μορφής.

Ανάμεσα σε αυτές τις αναδυόμενες μορφές, νέα είδη οργανώσεων έρχονται στη ζωή, που κονιορτοποιούν τον άκαμπτο στρουκτουραλισμό (δομισμό) που συνδέεται με τα συγκροτήματα των επιχειρήσεων, καθώς αντίθετα από εκείνα, αυτές μετέχουν στην πεμπτουσία των ζωντανών οργανισμών. Αυτός ο βιολογικού τύπου τρόπος θέασης προικίζει τις οργανώσεις με μια φυσική, δημιουργική εξέλιξη που υπόκειται συνεχώς στην αλλαγή, με όλα τα συστατικά τους μέρη να λειτουργούν για ένα κοινό σκοπό, όπως περίπου μια αποικία μυρμηγκιών ή μια κυψέλη. Όπως ακριβώς συμβαίνει με τους ομαδικούς οργανισμούς της φύσης, και αυτοί οι αναδυόμενοι ανθρώπινοι οργανισμοί ενσωματώνονται όλο και πιο πολύ στο περιβάλλον, και προσαρμόζονται σε μάλλον βιώσιμους τύπους ύπαρξης, αντί να καταχρώνται και να μολύνουν τη φύση. Πολλές επιχειρήσεις αρχίζουν πια να ακολουθούν αυτά τα νέα πρότυπα οργάνωσης, καθώς συνειδητοποιούν ότι αν θέλουν να επιζήσουν, οφείλουν να ανταποκρίνονται στις κοινωνικές και περιβαλλοντικές απαιτήσεις, εξίσου με την οικονομική τους βιωσιμότητα. Όλο και πιο πολύ αρχίζουν να ξεπερνούν τη συμβατική σκέψη, κάτω από όραμα και στόχο που αξιοποιεί πληρέστερα τις ποιότητες και τις δυνατότητες των υπαλλήλων, των εργοδοτών, των μετόχων και των πελατών.

<sup>4</sup> Δημοσιεύτηκε στο περιοδικό *Ethical Corporation Magazine*, <http://www.ethicalcorp.com>, Δεκέμβριος 2003.

Από την άποψη της εσωτερικής ψυχολογίας, όλοι οι οργανισμοί στη φύση προικίζονται με κάποιου είδους επίγνωση και σε αυτό συμπεριλαμβάνονται οι νέου τύπου ανθρώπινες οργανώσεις. Αυτές διαθέτουν μια νοήμονα δύναμη ζωής, που στην αρχή μεν γεννάται από το όραμα και το σκοπό, υπό τον οποίο εμφορούνται τα ιδρυτικά μέλη, αλλά στη συνέχεια στηρίζονται και εμπλουτίζονται από τα όνειρα και τις επιδιώξεις, την συνταύτιση και την αλληλεπίδραση των μελών τους. Με άλλα λόγια, αυτού του είδους οι οργανώσεις-οργανισμοί διαθέτουν ομαδική ψυχή. Τέτοιου είδους όμιλοι δεν έχουν τον απλό και περιορισμένο στόχο να πραγματοποιούν κέρδη. Έτσι η δραστηριότητά τους απλώνεται ολιστικά, συμβάλλοντας θετικά στον δικό τους τομέα έκφρασης. Αυτό το διευρυμένο όραμα προσδίδει μεγαλύτερη σπουδαιότητα και αξία στη ζωή των μελών των ομίλων. Επίσης μετασχηματίζει και ανασυνθέτει σχέσεις, που μέσα από ένα άκαμπτο τρόπο σκέψης στο παρελθόν είχαν μείνει στάσιμες, καθώς διαχώριζε και δεν συσχέτιζε το κεφάλαιο, με τη διαχείριση και με την εργασία.

Ο Hock Dee, ιδρυτής και πρώην Γενικός Διευθυντής της VISA, συνόψισε το πνεύμα αυτής της αλλαγής και της μετάβασης από τις οργανώσεις στους ζώντες οργανισμούς, σε αυτό που αποκαλεί *Chaordic Theory* (Χαοταξική Θεωρία).<sup>1</sup> Αυτή η θεωρία περιγράφει την ωρίμανση μιας "οντότητας που οργανώνεται και εξελίσσεται αφ' εαυτής, και που καταλήγει να μοιάζει μάλλον με ένα δίκτυο, όπως ένα νευρικό σύστημα, παρά με μια ιεραρχικά διοργανωμένη γραφειοκρατία". Εκτός του ότι είναι καινοτόμες και πολύ προσαρμοσμένες, τέτοιου είδους οντότητες τείνουν να είναι "περιεκτικές, πολυ-κεντρικές και επιμεριστικές και στην τελική ανάλυση έντονα συνεκτικές, κάτι που βεβαίως οφείλεται στην αμετακίνητη εστίασή τους στους κοινούς σκοπούς και βασικές αρχές". Ο όρος Chaordic αναφέρεται σε μια δυναμική δομή, που διαμορφώνεται σύμφωνα με τις θεμελιώδεις οργανωτικές αρχές της εξέλιξης της φύσης - δηλαδή ένα μίγμα χάους και τάξης, που προπάντων συνιστά ένα τρόπο σκέψης. Ο Hock Dee λέει ότι η ταχύτητα των πληροφοριών στον κόσμο έχει γίνει πια τόσο μεγάλη, που πραγματικά χρειάζεται να αλλάξουμε τον τρόπο που σκεφτόμαστε αν θέλουμε να αλλάξει και η νοοτροπία των επιχειρήσεων. Σε τελική ανάλυση η ύπαρξή τους βασίζεται στην ιδέα ότι άνθρωποι και πόροι πρέπει να επικεντρώνονται στην επιδίωξη ενός κοινού σκοπού. Εκείνοι που ενστερνίζονται αυτή τη νέα αντίληψη είναι δημιουργικοί και επινοητικοί και, κατά τον Hock Dee, δεν απαιτείται να υπόκεινται σε έλεγχο ή στην διεύθυνση για να είναι αποτελεσματικοί. Θεωρεί ότι οι οργανώσεις είναι ένα είδος που θα πεθάνει, αν δεν προσαρμοστεί στην κατάσταση πραγμάτων της φύσης και δεν αναπαράγουν χαρακτηριστικά που θα τις φέρνουν σε αρμονία με το ανθρώπινο πνεύμα και τη βιόσφαιρα.

## Η Οικονομία των Ορθών Σχέσεων

Κάτι τέτοιο έρχεται σε ευθεία αντίθεση με οργανώσεις οι οποίες βασίζονται σε μια Νευτώνεια, μηχανιστική θέαση του σύμπαντος, που έχουν την τάση να λειτουργούν αποκλειστικά και μόνο βάσει του νόμου της οικονομίας, επικεντρωνόμενες στενά στην εξαντλητική χρήση του χρόνου, των ανθρώπων και των πόρων. Όμως τώρα πλέον, ένας νέος νόμος έρχεται στο προσκήνιο, το πνεύμα του οποίου, ο μυστικιστής Kahlil Gibran, συμπυκνώνει στις λέξεις "Εργασία είναι αγάπη που γίνεται ορατή". Αυτή ήταν μια καταπληκτική ενορατική σύλληψη περί του αναδυόμενου νόμου της έλξης. Χαρακτηρίζεται από εξόχως μαγνητικές δημιουργικές ενέργειες, που δίνουν ώθηση για ορθές σχέσεις σε όλους τους τομείς της ζωής, συμπεριλαμβανομένου του κόσμου των επιχειρήσεων και του εμπορίου. Με τον νόμο της έλξης ο νόμος της οικονομίας ανυψώνεται, διατηρεί τις θετικές πτυχές του και επανακατευθύνει την εστίασή του προς αλληλεπιδράσεις που έχουν νόημα. Αυτό προκαλεί μια επανάσταση, η οποία διαδραματίζεται σταθερά, καθώς αντικαθιστώνται

<sup>1</sup> Για περαιτέρω πληροφορίες: Chaordic Commons, 1299 Fourth St., Suite 507 San Rafael, CA 94901 USA.  
Tel: (415) 457-3670; Fax: (415) 457-3625; Email: frontporch@chaordic.org; Web: <http://www.chaordic.org>.

πολλές από τις στερεότυπες πρακτικές εργασίας του παρελθόντος από πιο συνετές και πιο φιλόδοξες δραστηριότητες. Για παράδειγμα το "Play Ethic"<sup>2</sup>, που προτείνει ο Pat Kane, μιλάει για "ελεύθερους εργαζόμενους". Προσφέρει μεγαλύτερες ευκαιρίες ενδοεπιχειρησιακής έκφρασης στον εργασιακό χώρο, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να μεγιστοποιούν το δικό τους έλεγχο στο χρόνο, το περιβάλλον και τις προσωπικές υποχρεώσεις τους. Κάτι τέτοιο είναι ριζικά διαφορετικό από τα εργασιακά ήθη του παρελθόντος και απαντά στην ανάγκη των ανθρώπων να διαμορφώνουν πιο αυθόρμητες και με κατανόηση σχέσεις σε όλους τους τομείς της ζωής, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης. Προωθεί και φέρνει πιο κοντά στην πραγμάτωση τις δυνατότητες των ανθρώπων.

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας Ανοιχτού Χώρου είναι ένα ακόμη παράδειγμα αυτής της επανάστασης. Ο όρος αποδίδει ένα συμμετοχικό τρόπο διοίκησης, όπου οι εργαζόμενοι δημιουργούν και διαχειρίζονται το πρόγραμμά τους σε παράλληλους τομείς, γύρω από ένα κεντρικά επιλεγμένο θέμα στρατηγικής σημασίας. Το αποτέλεσμα είναι μεγαλύτερη αίσθηση συνοχής. Κατά συνέπεια δυναμώνει εκείνο που ήδη συμβαίνει στον οργανισμό. Τα "World Cafés" είναι ένα παράδειγμα αυτής πρακτικής και χρησιμοποιούν ό,τι αποκαλείται "διερεύνηση απόψεων αξιολόγησης". Αυτό αφορά τη δημιουργία κατάλληλου κλίματος για συσκέψεις με αντικείμενο την έρευνα των δυνατοτήτων του οργανισμού. Κάθε εργαζόμενος αντιπροσωπεύει μια όψη της ποικιλομορφίας ολόκληρου του συστήματος και του προσφέρεται η δυνατότητα να συνδέεται κατά τη διερεύνηση - συζήτηση με τη συλλογική νοημοσύνη του ομίλου. Οι εργαζόμενοι επηρεάζουν αποτελεσματικά τους στόχους μέσω της διαμοιβής / ανταλλαγής των ιδεών τους.

Φυσικά, αυτοί οι νέοι ρυθμοί και οι νέες οργανωτικές δομές δεν εμφανίζονται ολόπλευρα και σε όλο τον κόσμο. Μάλλον αποτελούν μια αναδυόμενη τάση. Όπως ακριβώς υπάρχει πλήθος τρόπων δια των οποίων αλληλεπιδρούν οι οργανισμοί στο φυσικό τους περιβάλλον, έτσι υπάρχουν διαφορές στην ιδιοσυγκρασία και τον πολιτισμό. Όλα αποτελούν μέρος αυτής της πρώιμης ψυχολογίας της έλξης, μεταξύ του εργασιακού χώρου ή του οργανισμού, του προϊόντος που παράγει και των ανθρώπων του. (Ο Don Beck στο έργο του *Σπειροειδής Δυναμική*, όπου εκθέτει την θεωρία του για την ανθρώπινη ανάπτυξη<sup>3</sup> παρουσιάζει ένα άριστο πλαίσιο για την κατανόηση των ανθρώπων και των πολιτισμών στις διάφορες καταστάσεις συνείδησης). Εκείνο όμως που είναι σαφές, είναι ότι η σημασία της μορφής και της δομής εκτοπίζεται όλο και περισσότερο από τη συνείδηση, κάτι που από μόνο του είναι κάτι το εκλεπτυσμένο, δημιουργικό και εξελικτικό. Ένας από τους λόγους γιατί η συνείδηση συντελεί σε τούτο, είναι ότι η αντίληψή μας για το χρόνο και το χρόνο μεταβάλλεται ριζικά λόγω της ταχύτητας και της αποδοτικότητας της τεχνολογίας της πληροφορικής. Ο χρόνος είναι ουσιαστικά μια κατάσταση της συνείδησης. Δεδομένου ότι καλούμαστε να επεξεργαστούμε αυτοστιγμεί πλήθος πληροφορίες, ο νους μας επιταχύνεται τόσο, που θα πρέπει να εισέλθει σε μια νέα περιοχή, έξω από το χρόνο και το χώρο, προκειμένου να λειτουργήσει επωφελώς. Αυτή είναι η σφαίρα της διαίσθησης, που πολλοί αρχίζουν να αγγίζουν τώρα. Επιτρέπει στο νου να κατευθύνει το χρόνο και τα γεγονότα από ένα υψηλότερο πλαίσιο αναφοράς, και η αίσθηση της συνοχής, που γίνεται αισθητή πάνω σε εκείνο το επίπεδο, ρυθμίζει φυσιολογικά τη συμπεριφορά μας πάνω στο φυσικό πεδίο. Στον επιχειρησιακό κόσμο, σπρώχνει τη διοίκηση να στρέφει μέριμνα της και να αναλαμβάνει τις ευθύνες της στην κατεύθυνση των επιδιώξεων και της ηθικής στάσης του οργανισμού συνολικά.

<sup>2</sup> Για περαιτέρω πληροφορίες: Pat Kane, The Play Ethic, 537 Sauchiehall Street, Glasgow, G12 9DJ, UK. Email: [network@theplayethic.com](mailto:network@theplayethic.com), Web: <http://www.theplayethic.com>.

<sup>3</sup> Για περαιτέρω πληροφορίες: Spiral Dynamics Integral, Dr. Don Beck, PO Box 797, Denton, TX 76202, USA. Tel: +1-940-383-1209, Fax: +1-940-382-4597, Email: [info@spiraldynamics.net](mailto:info@spiraldynamics.net), Web: <http://www.spiraldynamics.net>.

Μια άλλη ανάπτυξη, που πραγματοποιείται δυνάμει του νόμου της έλξης, είναι η αυξανόμενη συνεργασία μεταξύ ιδιαίτερα ανταγωνιστικών επιχειρήσεων. Αρχίζουν να εκτιμώνται τα πλεονεκτήματα της από κοινού αντιμετώπισης των προκλήσεων. Όπως και ο συμερισμός και ανταλλαγή ιδεών και πληροφοριών. Μολονότι το αρχικό τους κίνητρο ουσιαστικά μπορεί όντως να είναι η ανταπόκριση τους στο γρήγορο ρυθμό της αλλαγής, ωστόσο αρχίζουμε να διακρίνουμε ότι η αρχή της συνεργατικής προσπάθειας αρχίζει να υπερβαίνει τη χονδροειδή ανταγωνιστικότητα, που τόσο καταστρεπτική για το κοινωνικό και φυσικό περιβάλλον είναι. Ενώ ο νόμος της οικονομίας καθαυτός έχει υλιστική και χωριστική φύση, ο νόμος της έλξης είναι πνευματικός και περιεκτικός, και κινείται σπειροειδώς προς τα εμπρός, ανοίγοντας νέους ορίζοντες σκέψης και καινοτομίας. Αυτός ο νόμος θα προσφέρει όλο και περισσότερο λύσεις, όσο δηλαδή η εποχή της βιοτεχνολογίας και της τεχνολογίας της πληροφορίας θα θέτει τέλος στην εποχή της χωρίς περίσκεψη εργασίας για επιβίωση. Όταν η εργασία θα προσφέρεται με πιο ισότιμους όρους, θα προσφέρεται ο χρόνος σε όλους να συμμετέχουν δημιουργικά στις δουλειές τους και θα βοηθούν να προκύπτει ζωή από το έργο της παραγωγής.

Στο βαθμό που οι επιχειρήσεις θα προσαρμόζονται σε αυτές τις προοδευτικές επιδράσεις, μπορούμε να αναμένουμε ακόμη πιο εκτεταμένες αλλαγές. Ακριβώς όπως οι βιολογικοί οργανισμοί έχουν το δικό τους ρυθμό και τους κύκλους τους, το ίδιο συμβαίνει και με το χώρο της εργασίας. Η ύπαρξη διαλειμμάτων για ήρεμο στοχασμό και επίκληση των ιδεών, θα ενεργοποιήσουν και θα αυξήσουν τη δημιουργική διάσταση. Για τη δέουσα προετοιμασία κατ' αυτή την πιο τελετουργική στάση, θα εξασφαλίζεται ο απαραίτητος χρόνος, όπως ακριβώς συμβαίνει τώρα με το χρόνο που διατίθεται για την παραγωγή. Οι οργανώσεις που γίνονται ζώντες οργανισμοί θα διαθέτουν πολύ βαθύτερη κατανόηση του ρόλου που κρατούν ως προς το σκοπό της ανθρώπινης ύπαρξης συνολικά, αλλά και της ουσιαστικής τους δημιουργικής διάστασης. Η φύση είναι ο μέγιστος δάσκαλός μας, και εάν καταπιαστούμε με αυτή αρμονικά και δυναμικά, μπορούμε να αρχίσουμε να αντιστρέφουμε την προηγούμενη τάση μας για εξασφάλιση κέρδους τυφλά, και με απληστία. Μπορούμε και πρέπει να χρησιμοποιήσουμε τη γνώση και τη συνείδησή μας για να αναπτύξουμε και να φροντίσουμε τον πλανήτη, τις μορφές ζωής και τους πόρους του. Ως ζώντες οργανισμοί μπορούμε καλύτερα να αντιληφθούμε και να πραγματώσουμε αυτή τη βαθιά και απελευθερωτική ευθύνη.

**ΚΑΛΗ ΘΕΛΗΣΗ ΕΙΝΑΙ...το κλειδί για επιχειρηματική δραστηριότητα που να σέβεται τον πλανήτη.**

## **ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ, ΥΠΕΡΕΘΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ Ο ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ**

Σύμφωνα με την 58<sup>η</sup> Σύνοδο της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, ξαναζωντανεύει η διαδικασία ολοκλήρωσης των Ηνωμένων Εθνών, ούτως ώστε να συμπεριλάβουν όλο τον πληθυσμό της γης. Μεταξύ των 55 ψηφισμάτων που εγκρίθηκαν και εξεδόθησαν από τις Κύριες Επιτροπές της Συνέλευσης συμπεριλήφθηκε το εξής ψήφισμα:

"Στην κατεύθυνση της παγκόσμιας συνεργασίας των Ηνωμένων Εθνών με όλα τα συμβεβλημένα μέρη... ιδιαίτερα μάλιστα του ιδιωτικού τομέα, για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης."<sup>1</sup> Αυτό περιλαμβάνει την ανάπτυξη στον κόσμο ενός οικονομικού συστήματος και εμπορικών συναλλαγών, χωρίς διακρίσεις.

Δεδομένου ότι η παγκοσμιοποίηση έχει προχωρήσει γρήγορα στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, παρατηρήθηκε ότι οι υπερεθνικές εταιρικές δομές έχουν παρακάμψει τις κοινωνικές αξίες που συμερίζεται ο κόσμος. Αυτό έχει προκαλέσει ανισορροπία στις δομές διακυβέρνησης, κατά το λόγο που οι "στιγνοί κανόνες και η δύναμη επιβολής στην οικονομική επέκταση δεν ισοσκελίσθηκαν από αντίστοιχα ισχυρούς κανόνες κοινωνικής δικαιοσύνης."<sup>2</sup> Αυτή η κατάσταση προκάλεσε μεγάλη ανισορροπία ανάμεσα στις πλούσιες και τις φτωχές χώρες, δεδομένου ότι οι δεύτερες δεν διαθέτουν και στερούνται τις αναγκαίες δομές διακυβέρνησης, προκειμένου να συμμετάσχουν ισότιμα στην οικονομική παγκοσμιοποίηση. Έτσι ο Γενικός Γραμματέας του ΟΗΕ, Κόφι Αννάν αποφάσισε να κινήσει αυτό το ζήτημα.

Σε μια προσφώνηση του στο Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ στις 31 Ιανουαρίου 1999, ο Κόφι Αννάν παρουσίασε την Παγκόσμια Συμφωνία. Ο λόγος που το έκανε ήταν το εύθραυστο της παγκοσμιοποίησης, καθώς δεν έχει ακόμα υλοποιηθεί σε πλήρη της δυνατότητα. Κάλεσε τους ηγέτες των επιχειρήσεων να λάβουν μέρος σε μια διεθνή πρωτοβουλία, - την Παγκόσμια Συμφωνία - η οποία θα μπορούσε να φέρει τις επιχειρήσεις κοντά στις επιτροπές των Η.Ε, στους εργαζόμενους και στην κοινωνία των πολιτών, για να υποστηριχθούν εννέα βασικές αρχές πάνω στους τομείς των ανθρώπινων δικαιωμάτων, την απασχόληση και το περιβάλλον. Η πρότασή του επιδοκιμάστηκε αμέσως και "έγινε καταλύτης για ένα γρήγορο, δυναμικό σχηματισμό ενός παγκόσμιου δικτύου πρωτοφανούς δυναμικής." Ωστόσο η Παγκόσμια Συμφωνία, πρακτικά δεν προωθήθηκε ως πρωτοβουλία πριν από τις 26 Ιουλίου 2000 στην έδρα των Η.Ε στη Νέα Υόρκη. Έχει εξελιχθεί από τότε σε ένα παγκόσμιο δίκτυο που περιλαμβάνει εκατοντάδες επιχειρήσεις από όλες τις περιοχές του κόσμου, εργαζόμενους, και παγκόσμιες κοινωνικές οργανώσεις. Όλοι τους συμερίζονται την άποψη ότι η ηγεσία, ο διάλογος, η μάθηση, και τα προγράμματα, αποτελούν το κλειδί για πρακτικές λύσεις.

Η Παγκόσμια Συμφωνία είναι μια πρωτοβουλία που βασίζεται στη δικτύωση. Στον πυρήνα του βρίσκεται το Γραφείο της Παγκόσμιας Συμφωνίας, η Συμβουλευτική Επιτροπή και πέντε υπηρεσίες των Η.Ε: Το Γραφείο του Ανώτατου Επιτρόπου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, το Πρόγραμμα για το Περιβάλλον των Ηνωμένων Εθνών, ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, το Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, και ο Οργανισμός Βιομηχανικής Ανάπτυξης των Η.Ε. Η Παγκόσμια Συμφωνία συμπεριλαμβάνει και αφορά όλους τους ενδιαφερόμενους κοινωνικούς συντελεστές: Κυβερνήσεις, που καθορίζουν τις αρχές πάνω στις οποίες βασίζεται η πρωτοβουλία. Επιχειρήσεις, των οποίων τις δραστηριότητες επιδιώκει να επηρεάσει. Εργαζόμενους, στον οποίων ακριβώς τα χέρια βρίσκεται η διαδικασία της παγκόσμιας παραγωγής. Οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, που αντιπροσωπεύουν την ευρύτερη κοινότητα των κοινωνικών εταίρων.

Η Παγκόσμια Συμφωνία είναι μια πρωτοβουλία κοινωνικού συνεταιρισμού και έχει δύο αντικειμενικούς στόχους: (α) να επικρατήσουν οι εννέα αρχές στις επιχειρηματικές δραστηριότητες σε όλο τον κόσμο και (β) να εκφραστούν ενέργειες υπέρ των στόχων των Η.Ε. Αποσκοπούν κυρίως στην αύξηση βιώσιμων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων σε

<sup>1</sup> UN Chronicle, Μάρτιος -Μάιος 2004, σ. 15.

<sup>2</sup> UN Chronicle, Μάρτιος- Μάιος 2003, σ. 64-67 (Υλικό για την Παγκόσμια Συμφωνία υπάρχει στη διεύθυνση <http://www.unglobalcompact.org>).

εκείνες τις χώρες του κόσμου, που τα Η.Ε αποκαλούν "ελάχιστα αναπτυγμένες χώρες". Για να επιτύχει αυτούς τους στόχους, η Παγκόσμια Συμφωνία ευνοεί την εμπλοκή και τη δέσμευση μέσω διάφορων μηχανισμών: Με τον πολιτικό διάλογο. Με την εκμάθηση (ένα εκτενές πρόγραμμα). Με τοπικές δομές. Και με προγράμματα. Η Συμφωνία αφορά τα εμπορικά επιμελητήρια και τις μικρές επιχειρήσεις.

Η Παγκόσμια Συμφωνία δεν είναι ένα όργανο που θέτει κανόνες. Ούτε αστυνομεύει. Δεν επιβάλλει μέτρα ούτε επιβλέπει τη συμπεριφορά ή τις ενέργειες των επιχειρήσεων. Στηρίζεται μάλλον στη δημόσια ευθύνη, τη διαφάνεια και το φωτισμένο συμφέρον των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και της κοινωνίας των πολιτών για να εγκαινιάσει και να μοιραστεί ουσιαστική δράση για την προώθηση των αρχών πάνω στις οποίες βασίζεται η Παγκόσμια Συμφωνία.

Αυτές οι εννέα αρχές, στους τομείς των ανθρώπινων δικαιωμάτων, της εργασίας και του περιβάλλοντος προέρχονται από:

- Την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων
- Τη Διακήρυξη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα Εργασίας
- Η Διακήρυξη του Ρίο για το Περιβάλλον και την Ανάπτυξη

Οι εννέα αρχές είναι:

### **Ως προς ανθρώπινα δικαιώματα**

Οι Επιχειρήσεις θα πρέπει:

1. Να υποστηρίζουν και να σέβονται μέσα στη σφαίρα επιρροής τους την προστασία των διεθνώς σεβαστών ανθρώπινων δικαιωμάτων
2. Να μη συνεργούν στην καταπάτηση των ανθρώπινων δικαιωμάτων

### **Ως προς τις Εργασιακές Προδιαγραφές**

Οι Επιχειρήσεις θα πρέπει:

3. Να υποστηρίζουν την ελευθερία του συνδικαλιζέσθαι και την αναγνώριση του δικαιώματος για αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις
4. Να υποστηρίζουν την εξαφάνιση όλων των μορφών καταναγκαστικής και υποχρεωτικής εργασίας
5. Να υποστηρίζουν την αποτελεσματική κατάργηση της παιδικής εργασίας
6. Να εξαλείψουν κάθε διάκριση στις προσλήψεις και την απασχόληση

### **Ως προς το Περιβάλλον**

Οι Επιχειρήσεις θα πρέπει:

7. Να υποστηρίζουν μια προσέγγιση πρόληψης των περιβαλλοντικών προβλημάτων
8. Να αναλάβουν πρωτοβουλίες να ενθαρρυνθεί μεγαλύτερη ευθύνη για το περιβάλλον

9. Να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και την προώθηση των φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών

Υπάρχουν πολλαπλά οφέλη από τη συμμετοχή στην Παγκόσμια Συμφωνία. Αυτά είναι μεταξύ άλλων:

- Η παραγωγή πρακτικών λύσεων στα σύγχρονα προβλήματα, που αφορούν την παγκοσμιοποίηση, τη βιώσιμη ανάπτυξη και την εταιρική ευθύνη σε ένα πολυσυμμετοχικό πλαίσιο
- Η υποστήριξη των οικουμενικών αρχών και της ευθύνης των εταιριών για να καταστεί η παγκόσμια οικονομία περισσότερο βιώσιμη και περιεκτική
- Η ενίσχυση της παγκόσμιας επιρροής των Η.Ε και η συμμετοχή στην εξουσία με τις κυβερνήσεις, επιχειρήσεις, την κοινωνία των πολιτών και άλλους κοινωνικούς εταίρους
- Η εξάπλωση ορθών μεθόδων δράσης και η εκμάθηση
- Η πρόσβαση στην ευρεία γνώση που διαθέτουν τα Η.Ε για τα ζητήματα ανάπτυξης και η πρακτική τους αξιοποίηση παγκοσμίως.

Υπάρχουν κάπου 65.000 υπερεθνικές εταιρίες παγκοσμίως. Μέχρι σήμερα ο αριθμός των συμμετεχόντων Παγκόσμια Συμφωνία – σε όλους τους τύπους επιχειρήσεων – είναι 1.698, και σταθερά αυξάνει. Βρίσκονται σε πολλές χώρες του κόσμου. Μεταξύ των ζητημάτων που εξετάστηκαν στις συνεδρίες του Ιουνίου 2004, οι ηγέτες των εταιρειών αναζήτησαν τρόπους για το πως μπορεί να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη εταιρική υπευθυνότητα, και προσέθεσαν ακόμη, μια 10<sup>η</sup> αρχή: τη δέσμευση για την καταπολέμηση της εταιρικής διαφθοράς.

Στη Νέα Υόρκη στις 21 Μαΐου 2004 αντιπρόσωποι περίπου 30 επιχειρήσεων, Καναδικών και των ΗΠΑ, προσκεκλημένοι από την Pfizer, τη Hewlett Packard και τη Novartis συναντήθηκαν για να εξετάσουν τη διαμόρφωση και την σύσταση ενός βορειοαμερικανικού δικτύου της Παγκόσμιας Συμφωνίας. Μέσω της συνέχισης της Παγκόσμιας Συμφωνίας - που συνιστά άμεσα πρωτοβουλία του Γενικού Γραμματέα - η δύναμη της συλλογικής δράσης με άξονα τις κοινωνικές αξίες όλων, μπορεί να προωθήσει την πρωτοβουλία του κοινωνικού συνεταιρισμού διεθνώς, έτσι ώστε τελικά οι επιχειρήσεις να καταστούν μέρος της λύσης των προβλημάτων της παγκοσμιοποίησης. Τα Ηνωμένα Έθνη, το μόνο αληθινά παγκόσμιο πολιτικό βήμα, προσκαλούν σε αυτό και ενεργούν αντίστοιχα.

## **ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ**

**Το 2<sup>ο</sup> Ετήσιο Φεστιβάλ του Εδιμβούργου για τα Μεσανατολικά Θρησκευτικά Δόγματα και την Ειρήνη**, Εδιμβούργο, Σκωτία, 24 Φεβρουαρίου - 6 Μαρτίου 2005, θα συγκεντρώσει καλλιτέχνες, φιλόλογους, λαϊκά μέλη θρησκευμάτων, ομιλητές από θρησκευτικές παραδόσεις όπως οι Σούφι, οι Δρούζοι, οι Μπαχάι, οι Ισμαηλίτες, οι Ζωροαστριστες και από άλλες, λιγότερο γνωστές, κι επιπλέον αντιπροσώπους του Ιουδαϊσμού, του Χριστιανισμού και του Ισλάμ. Διοργανώνεται από κοινού με το Διεθνές Κέντρο του Εδιμβούργου για τις Θρησκείες του Κόσμου, με το Ίδρυμα του Εδιμβούργου για την Προηγμένη Εκμάθηση, και έχει την υποστήριξη πολλών άλλων οργανώσεων.

Το φεστιβάλ υπογραμμίζει την ποικιλομορφία που παρουσιάζουν οι θρησκευτικές και πνευματικές παραδόσεις της Μέσης Ανατολής, αλλά και της Σκωτίας, και δεν υποστηρίζει εκ προοιμίου καμία θέση σε οποιοδήποτε πολιτικό, ηθικό ή πολιτιστικό ζήτημα. Επιδιώκει να δημιουργηθεί ένα φόρουμ, στο οποίο οι συμμετέχοντες μπορούν να ακούσουν και να μάθουν ο ένας τον άλλο πιο ειλικρινά, με πιο ανοικτό μυαλό και καρδιά. Το Φεστιβάλ δίνει έμφαση στην πνευματικότητα, στην πνευματική προσέγγιση της ειρήνης, και θα φέρει κοντά τουλάχιστον τρία διαφορετικά ρεύματα παρουσίασης. Πρώτον οι μετέχοντες θα μάθουν ο ένας στον άλλον τα κοινά στοιχεία των παραδόσεων τους. Δεύτερον θα μάθουν και θα ενημερωθούν για εκείνους που δρουν επί τόπου, στη Μέση Ανατολή, ειρηνευτικά και σε πνευματική βάση. Τρίτον, οι συμμετέχοντες καλούνται να κοινωνήσουν τις μουσικές και λατρευτικές θρησκευτικές πνευματικές πρακτικές τους, προκειμένου να προσφέρουν σε επίπεδο εμπειρίας κάποιες εικόνες ή πτυχές των παρουσιαζόμενων παραδόσεων. Θα γίνει παρουσίαση και άλλων εκδηλώσεων, πέρα από το φεστιβάλ του Εδιμβούργου, και θα γίνουν προτάσεις για εκδηλώσεις που θα συνάδουν με το ήθος του φεστιβάλ. Οι εκδηλώσεις του φεστιβάλ διοργανώνονται είτε άμεσα από τους συντονιστές του φεστιβάλ, είτε σε στενή συνεργασία μαζί τους. Εθελοντές που θα ήθελαν να βοηθήσουν στο φεστιβάλ, πρέπει να έρθουν σε επαφή με τον κεντρικό συντονιστή του φεστιβάλ: Neill Walker, Email: [njwalk3300@hotmail.com](mailto:njwalk3300@hotmail.com), Tel: 0044 1313314469.

**Η Δράση Νεολαίας Νεπάλ (YOAC-Nepal)** είναι μια μη κερδοσκοπική οργάνωση νεολαίας που προσφέρει ένα πλαίσιο βοήθειας για την ανάπτυξη των νέων του Νεπάλ, προκειμένου να μπορέσουν να επιφέρουν θετικές αλλαγές στις κοινότητές τους, αλλά και να λάβουν μέρος στη διαδικασία της ανοικοδόμησης του έθνους. Το YOAC αποστολή έχει να ενθαρρύνει τους νέους ώστε:

- Να δραστηριοποιηθούν σε όλους τους τύπους κοινωνικών και προσωπικών προγραμμάτων ανάπτυξης.
- Να αναλάβουν την ευθύνη ώστε να καταστούν η φωνή των ανθρώπινων δικαιωμάτων και της χρηστής διακυβέρνησης.
- Να εργαστούν για την ανάπτυξη των Τεχνολογιών Επικοινωνιών Πληροφορίας.
- Να αποκτήσουν δεξιότητες και γνώση.
- Να προσφέρουν εθελοντικά το χρόνο τους για να προσφέρουν θετικά στην κοινωνία.
- Να έλθουν σε επικοινωνία και να δικτυωθούν με παρεμφερείς οργανισμούς.

Τέλος, η YOAC σημειώνει ότι θα ήθελε να εξελιχθεί σε ίδρυμα πολιτικής εκπαίδευσης της νεολαίας.

Οι νέοι στο Νεπάλ ζουν σε συνθήκες κρίσης λόγω της διεξαγόμενης ένοπλης σύγκρουσης και της πολιτικής αστάθειας. Προκειμένου να βεβαιωθούν οι νέοι ότι υπάρχει και καλύτερο μέλλον από το σήμερα, η YOAC έχει προγραμματίσει διάφορες δραστηριότητες, οι οποίες προορίζονται να τους βοηθήσουν να γίνουν πιο υπεύθυνοι πολίτες. Αυτές οι δραστηριότητες περιλαμβάνουν:

- Ένα Κέντρο Ανάπτυξης για τη Νεολαία στο Κατμαντού, που θα λειτουργεί για να προσφέρει διάφορες πληροφορίες που έχουν σχέση με τους νέους και μελέτες, όπως παραδείγματος χάριν η νεολαία στην ένοπλη σύγκρουση, το δίκαιο των ανηλίκων, περιπτώσεις επιτυχημένων προγραμμάτων για την νεολαία, εθνικές πολιτικές ανάπτυξης για τη νεολαία και άλλα σχετικά θέματα, χρήσιμα για τους ερευνητές, τους σπουδαστές,

τους κοινωνικούς επιστήμονες και άλλους.

- Ένα Επιμορφωτικό Πρόγραμμα Ανάπτυξης και Διοίκησης για τη Νεολαία, το οποίο θα εκπαιδεύσει τους μετέχοντες σε θέματα κοινωνικών και ανθρωπίνων δικαιωμάτων και δεξιότητες ηγεσίας.
- Συνεχίζεται η ανάπτυξη ενός ιστοχώρου (βλ. κατωτέρω) για όλες τις πτυχές της ζωής στο Νεπάλ, όπως οι φυσικές ομορφιές, η τρέχουσα κατάσταση των πολιτικών και ανθρωπίνων δικαιωμάτων, επίκαιρα άρθρα, χρηματοδότηση για την εκπαίδευση και ανάπτυξη της νεολαίας.
- Διοργανώνει διαλέξεις, συζητήσεις και εργαστήρια μεταξύ σπουδαστών κολεγίων και γυμνασίων, σε ζητήματα όπως τα ανθρώπινα δικαιώματα, η χρηστή διακυβέρνηση, η κοινωνική δράση, η ανάπτυξη των ικανοτήτων, η φιλοσοφία και η εκπαίδευση.
- Ενεργεί για τη συγκρότηση ομάδων πίεσης, υπεράσπισης, αλλά και εκστρατείες για τα δικαιώματα της νεολαίας, τα ανθρώπινα δικαιώματα και την ειρήνη.
- Προσφέρει υποστήριξη, όπως παροχή υλικών εκπαίδευσης και φαρμάκων, για παιδιά και νέους που έπληξε η σύγκρουση, εθελοντική δράση, παραδείγματος χάριν σε στρατόπεδα περίθαλψης, σε έργα και κατασκευές, διανέμει ιματισμό και βοηθά θύματα πλημμύρων.

Για περαιτέρω λεπτομέρειες επικοινωνήστε: YOAC - Nepal, G.P.O. box 9776, Katmandu, Nepal. Website: <http://www.youthaction.org.np>.

## **Η ΜΕΓΑΛΗ ΕΠΙΚΛΗΣΗ**

**Από την εστία του Φωτός, μέσα από τη διάνοια του Θεού  
Ας διαχυθεί φως μέσα στις διάνοιες των ανθρώπων  
Το Φως ας κατέλθει στη Γη.**

**Από την εστία της Αγάπης, μέσα από την καρδιά του Θεού  
Ας διαχυθεί η αγάπη μέσα στις καρδιές των ανθρώπων  
Είθε ο Χριστός να γυρίσει στη Γη.**

**Από το κέντρο όπου η Θέληση του Θεού είναι γνωστή  
Ο σκοπός ας καθοδηγεί τις μικρές θελήσεις των ανθρώπων  
Ο Σκοπός που οι Διδάσκαλοι γνωρίζουν και υπηρετούν**

**Από το κέντρο που ονομάζουμε φυλή των ανθρώπων  
Το Σχέδιο της Αγάπης και του Φωτός ας πραγματοποιηθεί  
Και είθε να σφραγίσει την πύλη του κακού**

**Το Φως, η Αγάπη και η Δύναμη ας αποκαταστήσουν το Σχέδιο πάνω στη Γη.**

(ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΕΚΔΟΣΗ)

Από την εστία του Φωτός, μέσα από τη διάνοια του Θεού  
Ας διαχυθεί φως μέσα στις ανθρώπινες διάνοιες  
Το Φως ας κατέλθει στη Γη.

Από την εστία της Αγάπης, μέσα από την καρδιά του Θεού  
Ας διαχυθεί η αγάπη μέσα στις ανθρώπινες καρδιές  
Είθε ο Ερχόμενος να γυρίσει στη Γη.

Από το κέντρο όπου η Θέληση του Θεού είναι γνωστή  
Ο σκοπός ας καθοδηγεί όλες τις μικρές ανθρώπινες θελήσεις.  
Ο Σκοπός που οι Διδάσκαλοι γνωρίζουν και υπηρετούν

Από το κέντρο που ονομάζουμε φυλή των ανθρώπων  
Το Σχέδιο της Αγάπης και του Φωτός ας πραγματοποιηθεί  
Και είθε να σφραγίσει την πύλη του κακού

Το Φως, η Αγάπη και η Δύναμη ας αποκαταστήσουν το Σχέδιο πάνω στη Γη.

## ΣΥΜΒΑΛΛΟΝΤΑΣ ΣΤΗ ΔΟΜΗΣΗ ΟΡΘΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

*Η Παγκόσμια Καλή Θέληση είναι ένα διεθνές κίνημα που βοηθά στην κινητοποίηση της ενέργειας της καλής θέλησης και στη δόμηση ορθών ανθρώπινων σχέσεων. Ιδρύθηκε το 1932 ως μια δραστηριότητα υπηρεσίας του Λούσις Τραστ. Το Λούσις Τραστ είναι ένα κατοχυρωμένο μορφωτικό ίδρυμα στην Μεγάλη Βρετανία. Στις ΗΠΑ αποτελεί μη κερδοσκοπικό μη φορολογούμενο εκπαιδευτικό οργανισμό. Στην Ελβετία καταχωρείται ως μη κερδοσκοπικός σύλλογος. **Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΚΑΛΗ ΘΕΛΗΣΗ** αναγνωρίζεται από τα Ηνωμένα Έθνη ως Μη Κυβερνητική Οργάνωση και εκπροσωπείται σε τακτικές απολογιστικές συνεδριάσεις στα Γραφεία του ΟΗΕ. Το Λούσις Τραστ περιλαμβάνεται στον κατάλογο συμμετεχόντων του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου των Ηνωμένων Εθνών.*

*Το Δελτίο της Παγκόσμιας Καλής Θέλησης εκδίδεται τρεις φορές το χρόνο. Προσφέρονται αντίτυπα προς περαιτέρω διάθεση και διανομή ύστερα από κάθε σχετικό αίτημα. Το Δελτίο διατίθεται επίσης στα Δανικά, Ολλανδικά, Γαλλικά, Γερμανικά, Ελληνικά, Ιταλικά, Πορτογαλικά, Ρωσικά, Ισπανικά και Σουηδικά.*

*Το δελτίο διατίθεται και από την ηλεκτρονική διεύθυνση της Παγκόσμιας Καλής Θέλησης στο διαδίκτυο <http://www.worldgoodwill.org>.*

Η Παγκόσμια Καλή Θέληση επαφίεται αποκλειστικά σε δωρεές προκειμένου να συνεχίζει το έργο της. Το Δελτίο διανέμεται δωρεάν για να διατίθεται όσο ευρύτερα γίνεται. Όμως οι δωρεές χρειάζονται πάντοτε για αυτή την υπηρεσία και εκτιμώνται ιδιαίτερα.

Για πληροφορίες και υλικό επικοινωνήστε με τον οργανισμό **WORLD GOODWILL** σε μία από τις πιο κάτω διευθύνσεις:

Suite 54  
3 Whitehall Court  
London SW1A 2EF  
UK

Case Postale 31  
1 rue de Varembe (3e)  
1211 Geneva 20  
SWITZERLAND

120 Wall Street  
24<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10005  
USA