**Capítulo 5**

**Criando Documentos de Visão**

O PROCESSO DE visionamento comunitário pode ser emocionante e desafiador. O processo envolverá de valores profundamente arraigados, fortes interesses e altas aspirações. Ele traz à tona tanto as expectativas e os pressupostos conhecidos quanto os inconscientes.

Os membros do seu grupo podem compartilhar muitos valores e ter alguns valores diferentes. Podem ter ideias e expectativas similares ou mesmo muito diferentes! Algumas podem ser realistas, e outras não. Sua tarefa é desenterrar, peneirar e refinar estas ideias e expectativas até que vocês consigam ter uma inspiradora e bem fundamentada descrição do futuro comum de sua comunidade.

Isto geralmente envolve duas etapas:

1. **Explorando o território:** vocês exploram seus sonhos, esperanças e expectativas de comunidade em uma série de encontros de visionamento, anotando e destacando do que vocês aprendem de preferência em grandes folhas de papel num “flip chart”. Os encontros podem incluir amplas discussões, compartilhamento depoimentos pessoais profundos e exercícios de visionamento. É melhor se estes encontros forem longos - de meio , dia inteiro ou mesmo um fim de semana.
2. **Registrando:** uma pequena comissão usa este material para elaborar uma preliminar descritiva da visão e de seu enunciado. O grupo critica o trabalho, faz sugestões de melhoria, e o material volta para o pequeno grupo fazer a revisão. O processo de vai-e-vem entre a comissão e todo o grupo pode ocorrer tantas vezes quantas necessárias até que a aprovação do documento. Quanto maior ou o mais diversificado seu grupo, mais longo será este processo.

Alguns grupos terminam em poucas semanas ou meses, isso se eles forem relativamente pequenos e os seus membros se conhecerem bem, ou se eles forem relativamente homogêneos em seus interesses e valores. Mas se o seu grupo for grande, e os membros muito diversos, ou então, se seus projetos forem ambiciosos, pode levar mais de um ano. Os seis fundadores de “Shenoa Retreat and Conference Center” passaram um ano e meio identificando e elaborando seus documentos de visão. Os 15 a 20 membros do grupo original de “Earthaven”[[1]](#footnote-2) levaram dois anos.

Alguns veteranos de comunidades dizem que é melhor, se o grupo é relativamente pequeno, por exemplo, de três a cinco pessoas, ou pelo menos não mais do que dez. Visionar com um menor número de pessoas ajuda a reduzir a probabilidade de que o grupo terá que se contorcer de um modo ou outro a fim de conseguir incluir as diversas visões que são frequentemente encontradas em um grupo maior.

"É muito melhor começar com um grupo muito pequeno, mesmo com somente duas ou três pessoas que têm clareza sobre o propósito da comunidade e permitir que esta visão se desdobre organicamente a partir deste núcleo semente forte e firme do que começar com 20 pessoas que não têm um propósito ou um acordo claro e aí tentar descobrir qual é", aconselha Robert e Dianne Gilman no seu livro “*Ecovillages and Sustainable Communities”.*

De qualquer modo, independentemente do tamanho do seu grupo, cada pessoa precisa contribuir para a visão. A visão não funcionará se pessoas influentes a articularem e todos os outros só concordarem. Quando as pessoas não "votam" para a construção da visão desde o início, participando em sua criação, elas acabarão "votando" mais tarde, através de seu comportamento. Aqueles que se alinharem com a visão proposta votarão "Sim", comportando-se de forma consistente com a mesma; aqueles que nunca estiveram realmente alinhados votarão "Não" se retraindo ou mesmo sabotando inconscientemente determinados processos ou tarefas mais tarde. Se todo o grupo participa do processo de visionamento apostando na visão desde o início, o funcionamento da comunidade será mais harmonioso e coeso mais adiante.

**Mais que uma Visão?**

Você pode não ser capaz de resolver diferenças de visão facilmente. Digamos que você descobre que a maioria das pessoas no seu grupo quer uma propriedade rural auto-suficiente, a pelo menos uma hora de carro da cidade, mas outros querem um lugar a não mais do que 30 minutos de seus lugares de trabalho na cidade. Entre os dois grupos, aquele de uma hora e os trabalhadores suburbanos, alguns esperam feedback sinceros e honestos, mas outros querem nada de "coisas melosas." Alguns dos a favor de processo, bem como os contra-processo querem uma cooperativa de unschooling; outros não. Com diversidade tamanha, você provavelmente não ficará na mesma comunidade. Mas o processo de visão não seria uma perda de tempo: poderá ajudar a clarear o que cada um quer ou não quer em uma comunidade – e este é um primeiro passo muito útil.

Um cenário como este poderia ter vários resultados:

1. A visão dos membros do grupo original permanece constante e as pessoas que ressonam com ela permanecem envolvidos. Aqueles que não, deixam o grupo.
2. Algumas pessoas deixam o grupo, decepcionadas que mais pessoas não compartilham da sua visão. Novas pessoas chegam no grupo, atraídas pela visão articulada pela maioria dos membros que ficaram no grupo, ou por membros mais influentes.
3. Seu grupo se desfaz. Muita gente queria muitas coisas diferentes.
4. Seu grupo se divide em dois ou mais grupos menores.

O que é costumeiro? Pequenos grupos de amigos de longa data, especialmente aqueles que já estiveram juntos em projetos visionários, ou a grupos de trabalho espiritual ou a ativismo tendem a alinhar com uma visão comum. Grupos maiores, especialmente aqueles cujos participantes que não se conhecem bem (como as pessoas que respondem a anúncios públicos sobre a formação de uma comunidade), tendem a registar um grau de atrito maior e tendem a rachar em grupos menores. Isso é bom. Um ou mais dos grupos menores podem seguir e formar uma comunidade.

Se um grupo é pequeno e se baseia principalmente em conexões profundas ou amizades comuns, a maioria dos membros terão a abertura para alterar qualquer expressão da visão da comunidade e assim permanecer no grupo atendendo os interesses e desejos de todos. Os fundadores da Sowing Circle / OAEC no norte da Califórnia eram amigos de longa data e ativistas ambientais, alguns dos quais tinham eventualmente morado juntos ao longo de 15 anos. Eles queriam uma comunidade que tocar um centro educacional e criar um local de demonstração de princípios ecológicos. Um dos membros, um artista apoiava esta visão, mas queria continuar com sua pintura e o ensino de pintura. Assim, quando a comunidade fundou o seu centro de referência sem fins lucrativos incluiu artes e o nomeou Centro Ocidental de Artes e Ecologia, oferecendo oficinas de pintura de paisagem, juntamente com aquelas de jardinagem orgânica e design permacultural.

Este tipo de conjunção de interesses geralmente funciona melhor se o grupo de fundadores é razoavelmente pequeno. A maioria dos sete fundadores da comunidade Abundant Dawn na zona rural do estado de Virginia já havia vivido em grandes

comunas em que se pratica compartilhamento de renda. Alguns queriam uma comunidade de compartilhamento de renda; outros queriam finanças independentes. Como a amizade e a ligação era o seu grande atrativo, eles formaram pequenas subcomunidades, "subnúcleos" dentro Abundante Dawn. Fundadores que eram favorecendo a partilha de renda tornou-se o pod Tekiah, aquelas que favoráveis à independência de rendimentos formaram o núcleo Dayspring Circle, e todos eles ainda puderam, ainda assim, viver juntos em comunidade.

No entanto, se uma comunidade em formação não se baseia em amizades pré-existentes, mas na ideia que será bom viver em comunidade, aí os fundadores originais, provavelmente, manterão as suas visões particulares e os outros vão sair, especialmente se o grupo de formação inicial for grande, ou se os seus membros foram atraídos através de panfletos ou outros meios públicos de divulgação. Esse tipo de grupo tende a ter múltiplos valores, aspirações e expectativas, tornando o processo de visionamento mais complexo. Algumas comunidades, particularmente as comunidades de cohousing, começam com este desafio.

Quando o seu grupo é diversificado, você vai adotar uma visão que fará com que algumas pessoas fiquem e outras saiam, ou você irá tentar moldar a visão de modo a atender os diferentes valores e interesses de todos?

Não tente criar uma visão tamanho único. "Muitas vezes há a tentação de acomodar ou moldar a visão de modo a atender às necessidades de cada pessoa, seja porque o grupo precisa recrutar novos membros ou porque há um sentido equivocado de querer cuidar de todos ou ser *tudo para todas as pessoas*", diz Stephen Brown. "Para ser bem sucedida, uma comunidade em formação, assim como um negócio, precisa manter um foco relativamente estreito e objetivos bem definidos. Se a comunidade tenta fazer demasiado, tentando satisfazer as necessidades de todos os que aparecem, ele vai se esticar e ficar muito fina e então ou não vai decolar ou vai perder o fôlego bastante cedo. A visão, portanto, também define o que o projeto não tem a intenção de realizar. Se sua visão é muito ampla ou muito abrangente, e tenta agradar a todas as pessoas de todos os tempos, ela vai cair de sua própria ambição desajeitado, tentando estar em muitos lugares ao mesmo tempo ".

Como você lida com isso, se, depois de semanas ou meses de sessões de visionamento, você descobre que na verdade são duas comunidades em potencial? E se muitas pessoas saem do grupo ou este se divide em dois? Isso pode ser muito desorientador e dar uma sensação de caos - e ainda se os membros do grupo recém-conectados ou então amigos de longa data podem sentir perda ao saber que seus amigos não irão se juntar a eles na mesma comunidade futura.

Saiba que se isso acontecer é perfeitamente OK; faz parte do processo.

"Um dos principais desafios para o grupo neste momento é ajudar a cada pessoa a descobrir a sua própria visão, e, ao fazê-lo, permitir a todos avaliar quais visões se alinham para servir como a base para a visão do grupo e quais visões precisam encontrar expressão em outro lugar ", observam Diane e Robert Gilman em Eco-Aldeias e Comunidades Sustentáveis​​. "É importante evitar a expectativa de que todos os membros iniciais do grupo deverão continuar com o grupo, uma vez que para alguns isso pode significar suprimir a sua própria visão ou tentar forçar uma visão sobre os outros e que de fato não é realmente compartilhada. Honre a contribuição de cada pessoa e não tenha medo de decidir quem vai e quem não vai continuar com o grupo.”

Descobrir que vocês têm várias direções e ideias diversas, e que vocês podem de fato ser duas potenciais comunidades diferentes não é um sinal de fracasso, mas um passo ao longo do caminho. Mesmo com a melhor das intenções, se o grupo descobre que não estão todos na mesma vibração, vocês ainda podem desejar-se o melhor e formarem duas comunidades. (E vocês não precisam se perder uns aos outros como amigos.)

**Um momento sagrado**

Seu processo de visionamento é a tarefa mais importante que vocês vão empreender como uma comunidade em formação. É aqui onde você vai dizer do coração sobre o que realmente importa para você. É um momento sagrado. Suas vozes poderão tornar-se repentinamente suaves, ou apertadas de emoção. Você pode ficar com lágrimas nos seus olhos. Você vai desenterrar - parir - algo aqui. Ouça esse profundo senso de propósito, essa entidade grupal que quer nascer. E ouça da mesma forma, aquilo que parece "off", ou irreal, ou algo que só o crescimento pessoal ou uma terapia poderia proporcionar. Este é o momento de se perguntar: " Serão essas expectativas realistas? Será que elas fazem sentido? "

Visionamento parece envolver tanto o processo de exploração e como o de revelação, como Michelangelo encontrava a escultura escondida dentro do mármore. O novo surge, desencadeado pela cocção potente dos valores individuais, dos ideais, aspirações e expectativas.

Se vocês ainda não tiverem feito isso, é importante decidir agora quem é ou não é, um membro partícipe das decisões, comprometido com o grupo. Vocês podem ter alguns membros menos comprometidos, pessoas que frequentam as reuniões apenas ocasionalmente ou que chegaram apenas recentemente, ou pessoas que se sentem indecisas sobre a ideia de comunidade ou sobre o grupo, especificamente. Vocês podem considerar pedir a essas pessoas que não participem do processo de visionamento. Ou, então, incluí-los nos processos, mas (com o conhecimento de todos e consentimento antes do tempo) dando menos peso aos seus interesses e sugestões do que àquelas dos membros mais comprometidos. Isso pode ser um problema difícil de por em discussão, pois algumas pessoas acreditam que "fazer isso não é comunidade" ou seja, excluir ou limitar a participação de ninguém. Mas veja praticamente: se seis de vocês se reúnem regularmente e têm interesses semelhantes, e uma sétima pessoa vem de vez em quando, ou está presente de só em alguns encontros, mas não todos, ou tem idéias substancialmente diferentes sobre a comunidade que o resto de vocês, será que os valores e desejos dessa pessoa farão parte do futuro compartilhado de sua comunidade? Talvez sim, e talvez não, mas eu acredito que vai ser melhor por em discussão e decidir isso com todos os envolvidos em tempo.

**"Isso não é Comunidade!" - Expectativas Invisíveis e conflitos estruturaisl**

A maioria das pessoas que são atraídas para formar comunidade têm expectativas ou pressupostos sobre o significado de "comunidade". Acreditam saber por que querem viver em comunidade, e o que eles esperam encontrar lá. Algumas destas expectativas ou dos pressupostos focam em atividades - vamos compartilhar alguns recursos, vamos compartilhar algumas refeições, vamos cooperar em decisões. Outras emergem de experiências dolorosas do passado e se concentram em aspectos afetivos que a pessoa espera poder vivenciar em comunidade - conexão, inclusão, aceitação. Dores emocionais em seu passado podem motivar as pessoas em direção a comunidade, porque em algum nível que eles acreditam que a comunidade irá prover o que está faltando em suas vidas. Fatores "faltantes" impulsionam as pessoas em direção a comunidade e podem incluir afeto, aceitação, inclusão e segurança emocional. Isso pode envolver perda consciente e expectativas conhecidas - "Será como uma família acolhedora e amorosa" -, bem como feridas não percebidas e expectativas inconscientes ("... e eu vou serei finalmente, completamente amado e aceito!").

Expectativas inconscientes ou não nomeadas, sobre a vida em comunidade em geral não são realistas. Elas frequentemente assumem uma qualidade dourada e nostálgica, como um anseio por um paraíso perdido. A seguir o que um membro de uma comunidade em formação escreveu sobre sua visão pessoal de comunidade:

*Como num abraço caloroso, um encontro de amigos, risos em dias ensolarados, cuidando e oferecendo apoio em momentos de necessidade, como voltar para casa. Quente, aconchegante, espiritualmente enraizada, pacífica, alegre, celebrante, conectada, próximo, respeitoso, emocionalmente honesto, confiante. Lar!*

Não há absolutamente nada de errado com essa visão. Provavelmente é o que todos nós queremos. A questão é - podemos esperar que comunidade dê conta de prover?

"A fantasia de criar uma comunidade 'ideal' tende a transformar uma simples discussão em uma mistura mágica de realidade e ficção", escreve Zev Paiss na revista Cohousing. "Visões de comunidade são terreno fértil para a expressão e crescimento de sonhos há muito reprimidos. E a oportunidade de expressar esses sentimentos podem ter uma qualidade urgente nos estágios iniciais de discussão".

Dor reprimida e expectativas não explícitas ou suposições sobre comunidade podem ser uma fonte de conflitos estruturais e verdadeiras "bombas-relógio" que irrompem depois de semanas, meses ou anos. Isto ocorre por duas razões.

Em primeiro lugar, viver em comunidade não tem como apagar dores emocionais inconscientes. Quando a pessoa descobre que mesmo vivendo em comunidade ainda está ansiando por algo valioso e vago (mesmo sem saber o que é), ela tende a sentir-se magoada e decepcionada. Desconhecendo a origem de seu desconforto, sua tendência é culpar a comunidade, ou outros membros.

Em segundo lugar, as expectativas inconscientes projetadas na comunidade diferem muito de uma pessoa do grupo para outra. Essa diferença emerge quando cada um de nós, pensa que está se comportando de um modo adequado à convivência comunitária, mas há alguém chocado em como o nosso comportamento "trai" os ideais da comunidade. Alguém vai expressar frustração, até mesmo indignação, enquanto apenas violamos uma regra invisível do paradigma pessoal dessa pessoa. "Como você pode dizer isso? Isso não é comunidade”!” Ou então:” Como você pôde fazer uma coisa dessas? Isso não é comunidade! ".

O processo de visionamento oferece uma excelente oportunidade para seu grupo de deixar emergir estas expectativas inconscientes para então examiná-las racionalmente.

"Não entra nessa coisa de psicologia", aconselhou um amigo experiente em comunidade. "Parece blá blá de terapia. Comunidade não é sobre psicologia. São apenas vizinhos aprendendo um alto nível de funcionamento conjunto para que possam tomar decisões e realizar o trabalho a ser feito. "

Discordo. Viver em comunidade envolve aspectos de psicologia - e que, na minha opinião, constitui o motivo pelo qual cerca de 90 por cento das novas comunidades falham. Formar uma comunidade é profundamente psicológico. Dor emocional e as expectativas inconscientes exercem um poderoso impulso sobre as pessoas em geral, e fundadores de comunidades não são exceção. Coloque um grupo de pessoas em uma sessão de visionamento de comunidade, e você terá dezenas de diferentes necessidades e expectativas, conhecidos e desconhecidos, ricocheteando de forma invisível ao redor da sala.

Eu menciono este assunto para que o seu grupo possa usar o processo de visionamento para identificar, se possível, todas as expectativas ocultas e trazê-las à luz do dia. Saber o que todo mundo quer (realmente quer), vai ajudar o seu grupo identificar onde você pode estar na mesma pegada e onde você não pode. E o melhor momento para examinar isto é agora, em suas reuniões de visionamento, antes de vocês saírem para comprar um terreno juntos. Você não desejam vir a descobrir expectativas oriundas de dores ocultas mais tarde, quando o investimento financeiro de todos, suas casas, e a auto-imagem do comunidade estarão em risco. Quanto mais tempo você gasta com esse problema agora, menos você vai gastar mais tarde. Os exercícios a seguir podem ajudar o seu grupo com o processo visionamento. Veja o Exercício 7 para obter ajuda para acessar expectativas inconscientes.

**Explorando o Território**

Os exercícios a seguir são oferecidos para ajudar disparar insights e estimular o processo de compartilhamento, discussões, desenterrar e revelar os componentes da visão da sua comunidade. Eles são oferecidos como uma miscelânea de opções: você pode se inspirar e escolher alguns ou todos, modificá-los, usar exercícios de outras fontes, ou criar os seus próprios.

Como mencionei anteriormente, esse processo pode se estender por vários encontros de meio dia ou de dia inteiro ao longo de várias semanas. Sugiro reuniões em um espaço aconchegante com bastante chá, lanches, travesseiros e cuidados adequados com as crianças para ser confortável e tranquilo por muitas horas. Escolha um facilitador, ou contrate um facilitador externo. Para relembrá-los de seu objetivo, faça o seguinte cartaz em uma grande folha de papel e pendure-o onde todos possam vê-lo:

**A VISÃO DE NOSSA COMUNIDADE**

**• O future comum que queremos criar**

**• Revelando e anunciando nossos valores fundamentais**

**• Cada um e uma de nós pode se identificar com a visão**

**• Vai apoiar em unificar nossos esforços**

**• Será um ponto de referência que poderá ser revisitado**

**• Nos manterá inspirados e inspiradas**

O grupo vai precisar de papel pautado para cada pessoa (pranchetas funcionam bem), canetas ou lápis, almofadas de extra-grande (4 "x 6") post-it amarelos, bolinhas auto adesivas vermelhas e verde, papel-pau em pontos, folhas de papel cavalete e azul fita adesiva (não puxar pintar nas paredes), e grandes folhas de papel que cobrem cerca de um cavalete 4 'x 8' área do espaço da parede, ou um grande quadro branco.

FALTA TERMINAR

The group will need lined paper for each person (legal pads work well), pens or pencils, pads of extra-large (4” x 6”) yellow sticky notes, both red and green paper stick-on dots, sheets of easel paper and blue masking tape (it doesn’t pull paint off walls), and large sheets of easel paper covering roughly a 4’ x 8’ area of wall space, or a large whiteboard.

**Exercise #1: Individual Values, Group Values**

The first exercise is designed to help people become more aware of what they may want to experience in community living.

Depending on the size of the group, it can take from one long day and evening, to a weekend (or two different day-long sessions). The exercise works in a large home or facility where people can go off by themselves and concentrate.

The exercise begins by writing five different two- or three-page recollections of experiences in which you felt especially fulfilled in a community-like setting or a shared group activity.

These settings can include:

• your family

• summer camp, as a child or as a camp counselor

• hiking or camping trips with friends

• a college dorm, fraternity or sorority, or student co-op

• a shared group household or intentional community

• an activist or service project, a shared work task

• a therapy group, 12-step group, ritual group, or men’s or women’s group

• a theatrical or musical presentation

• a team sports activity or shared athletic event

• your workplace

• the military

You’re looking for times when you felt profoundly happy with other people, as if you were blessed to be there, as if you had “come home” — when you not only enjoyed the experience, but felt connected and bonded with the other people present.

If you can only think of positive times that weren’t all that profound, that’s fine. Just write about some experiences you enjoyed with others. If you can’t think of five different times, that’s OK too. Just write as many as you can.

While writing these stories focus mostly on what you felt and thought during these experiences, rather than going into detail about what happened.

This is focused work that requires concentration. Some people can do it anywhere; others will need privacy and quiet. Make sure people get the quiet they need. If some people finish before others, ask them to go elsewhere if they want to talk with others so they won’t disturb those still working.

Writing five little stories can take several hours. Take breaks as needed, and when everyone has finished, take a break.

Each person will end up with an overview of activities they especially like to do and states of being they especially like to feel in a community-like setting.

Next, form into groups of three. One person at a time reads their stories and the other two listen, taking notes if they like, and reflect back to the speaker what the stories tell them about that person’s values, beliefs, and aspirations. The first person writes these insights down, adding any more that come up.

After everyone has had a turn, each person selects five or six of the values, beliefs, or aspirations that are most personally significant, and writes the essence of each in a phrase or short sentence (not in a single word) on large yellow sticky notes.

Each person reads out their phrases and hands them to the facilitator, who sticks them on the wall of easel paper or a large whiteboard. The group can ask clarifying questions but doesn’t otherwise comment on the statements, or agree or disagree with them.

After everyone has finished, the whole group, or a few people from the group, clusters the sticky notes into whatever natural categories they seem to fall into. These may include “interpersonal relations,” “shared meals,” “governance and decision-making,” “celebration,” “shared work,” “children,” “ecological values,” “spiritual values,” and so on.

The facilitator gives each person half the number of stick-on red dots as there are people doing the exercise (e.g., three dots if you are six people; five if you are ten, etc.). Each person places a red dot next to the clusters that are most important to him or her personally in a future community.

Now the facilitator gives each person the same number of green stick-on dots as there are people in the room (in other words, twice the number of red dots). Within the clusters, each person places a green dot next to the individual phrases that are most important to him or her personally.

Sit back and look at where the dots are. This is an indication of what’s most important to you as individuals and as a group, and how aligned or divergent your values and interests may be.

Talk about what you see. Do most of you share the same values and interests?

(To keep this work for the writing-it-down phase of your visioning process, ask someone to copy the clusters, phrases, and red and green dot indicators onto one or more sheets of easel paper you can hang in the room.)

**Exercise #2: Individual Values, Group Values**

Here is a shorter and simpler exercise designed to get at the same kind of information, although it’s far less rich and revealing than the first exercise.

Pass out five or six extra-large yellow sticky notes to each person. Everyone answers the questions, “What values do you hold personally for community?” and “What values do you think we share in common?” on the sticky notes, with one answer per note. It works best if this is done silently. At the end of five minutes, everyone places their sticky notes on the wall of easel paper or a large whiteboard. As in the above exercise, the whole group or a few people cluster the sticky notes into categories of similar values.

Don’t be concerned if people don’t just write values, but also write interests or ideals. The exercise will still give you an idea of how aligned you may be, individually and as a group.

Hand out the same proportions of red and green sticky dots as in the above exercise, and ask each person to put red dots on the clusters and green dots on the individual sticky notes that express the values they hold most dearly.

As in the above exercise, sit back and look at where the dots are. (And to keep this work for the future, ask someone to copy it down on one or more sheets of easel paper you can hang up.)

**Exercise #3: Brainstorming**

This exercise is similar to the first two. Brainstorming offers a quick overview of your whole group’s many interests, values, and ideals. In this process you each call out words or phrases that embody what you’re seeking in community. The facilitator and a second person write the words and phrases down on the large yellow sticky notes, which they stick onto the wall space covered with easel paper or a whiteboard. As you call out your words and phrases, don’t hold back. Say anything and everything that comes to mind. Don’t criticize or comment on anyone else’s offerings — this is a time to let ideas pop up like popcorn, without censoring.

Cluster the post-its into categories, and place your red and green stick-on dots, as above.

Look at the clusters and dots, and talk about what this shows you about yourselves. (And have someone copy it onto one or more easel papers you can hang up, as above.)

Brainstorming is like a snapshot of your group at a given point in time. If you do this exercise in the early stages of the visioning process you’ll get a quick overview of what the group generally wants at that time. If you do it again towards the end of the visioning sessions, you may get different results.

**Exercise #4: Non-neogtiables**

Each of you lists on a piece of paper those things, situations, and systems that must be or must not be present before you will seriously consider going forward with the community. Then everyone reads their lists and a scribe writes them on a large sheet of easel paper for everyone to see. This exercise will show you places where various individuals in the group may seem incompatible, but don’t worry; this is just a beginning step. “The exercise is amazingly revealing, because it forces us to examine what is really important to us,” says cohousing consultant Zev Paiss. I recommend doing this exercise at least twice, once in the middle of your visioning sessions and again at the end (which may be weeks later), because what people consider “non-negotiables” can change so much over the course of visioning work.

“Despite the apparent solidity of the term ‘non-negotiable,’” notes Zev, “as we learn about our personal priorities and experience working with others to develop a collective vision, those items most important to us inevitably change.”

**Exercise #5: Where do we Draw the Line?**

Process consultant Rob Sandelin uses this exercise to help groups disagreeing over different choices or strategies. It shows that a group can agree on a common value, but not agree on the lengths to which each person would go to express that value.

Let’s say everyone in your group assumes you’re all on the same page about what you mean by “ecological living.” But some of you want the community to grow most of its own organic food and everyone eat vegetarian, and others want each household to make its own decisions about this, and offer a choice of omnivore or vegetarian food at common meals.

On a large sheet of easel paper that everyone can see, create a list, and, in increasing order of effort, time, or “strictness,” outline the different actions people can take to express the value or principle you’re discussing. Items at the top of a list on “ecological values,” for example, might include: “Buy organic produce,” “Recycle trash,” and “Compost kitchen scraps.” Farther down you’d find actions that take more effort or commitment, such as: “Eat vegetarian;” or “Flush the toilet rarely.” The bottom, listing the most “radical” actions, might say “Use only off-grid power,” “Build only with recycled lumber,” and “Don’t use a car unless you’re car-pooling.”

When your list is complete, give everyone as many red dots each as the number of items on the list, and ask each person to put dots by the actions they are personally willing to actually do in their daily lives (not actions that they simply support theoretically). Some will have dots left over, since probably everyone won’t be willing to do everything on the list.

This exercise presumes that people aren’t simply “for” or “against” various values but differ in the matter of degree, which show up in what they are willing to actually do. It can help your group see, immediately and visually, where you fall as individuals in terms of specific actions you will or will not take regarding seemingly shared values. Doing this process with a variety of these shared values — “honesty,” “love of nature,” “spirituality,” and so on — can help you see whether most of you, in fact, are aligned in vision, and if any of you differ radically. (Better to find this out now.)

**Exercise #6: The Public/Private Scale**

This exercise is used by Rob Sandelin to help groups get a sense of how strongly their members feel about a sensitive issue that some members may not want to speak about openly. Let’s say you’re discussing an aspect of your future community life that seems to bring up discomfort and apprehension, but no one is coming out and saying what’s bothering them. If you suspect that some people do or don’t want something but don’t want to say so publicly, you can use this exercise.

On a sheet of easel pad paper, write a horizontal line numbered from one to nine, with the numbers one, five, and nine larger than the others. Below is an example of what your paper will look like:

Inserir a escala desenhada no original

Give everyone a blank slip of paper and ask them to write the number that corresponds to their level of support for the principle, activity, or situation you’ve been talking about. A nine means you wholeheartedly support it; a one means you’re adamantly opposed to it; a five means you could go either way. The other numbers are graduations of support or lack of support for the subject. Collect the slips of paper and make check marks at every number the people have written. You may have one mark at 9, three marks at 3, and three at 2, for example. Now you’ll have an immediate and visual way to see how the group as a whole really feels about the subject. It can be a real eye-opener. You may find that only one or two people strongly support something, and most others don’t care or actively oppose it. Depending on what your scale tells you, there may be no need to discuss the subject further. Without having to embarrass anyone publicly, you now have a realistic indicator of the spread of opinion in your group about a particular value or ideal.

“This technique is a quick and powerful way for an individual to see where they fit in with the rest of the group,” says Rob. “If the scale shows everybody is at the 7-9 range and I am the only person that is at a 2, that is very valuable to me to know. Conversely, it is very helpful for the group to know that one of its members is not aligned with everybody else.”

**Exercise #7: Hidden Expectations**

This exercise, derived from art therapy, operates on the principal that you can bypass your thinking process and access your unconscious mind. It involves answering questions, but this time, answer them as fast as you can with your pen or pencil in your non-dominant hand. (If you’re right-handed, use your left hand; if you’re left-handed, use your right.)

Writing as fast as possible with the non-dominant hand is what makes the exercise work. Your writing (or printing, if that’s what comes out) will tend to be large and scrawling, even primitive. It may reveal expectations about community that you know very well, as well as expectations that may be important to you but about which you may be barely aware. You may have strong feelings as you write.

Prepare the questions in advance, in questionnaire form, with a copy for each person. Leave at least half a page of blank space for each answer. It should take about eight double-sided pages.

The exercise takes about 20-30 minutes, and seems to work best when everyone in the room does it at the same time. The exercise doesn’t necessarily trigger deep insights in everyone, and it doesn’t do it every single time. But it can offer a powerful source of insight for some.

You don’t have to share your answers with anyone, so be as candid and uninhibited as you like. Don’t think when you’re writing. Just write as fast as you can and let your non-dominant hand do the work.

1. What do you want more than anything? For yourself.

2. What do you want more than anything? For the world.

3. What do you want more than anything? For your children.

4. What do other people do that hurts you?

5. What do you fear?

6. What makes you mad?

7. What makes you cry?

8. If you could go back in your childhood and change your mother (or primary female care- taker), what would you change?

9. If you could go back in your childhood and change your father (or primary male care- taker), what would you change?

10. What didn’t you get as a child?

11. If you could make something in your childhood better, what would it be?

12. If you could make something in your childhood go away, what would it be?

13. What do you need to feel safe?

14. What do you need to feel loved?

15. What do you need to feel happy?

16. What kind of community do you want?

When everyone is finished, take a break.

When you return, gather in groups of three and invite anyone who wishes to share what they learned to do so within the small groups. Speaking is optional. Some people will speak, some won’t; hearing some people describe their insights can motivate others to share their own.

When each small group is finished, return to your whole group, and again invite people to share what they’ve learned. Don’t write anything down at this point, but just listen, and then talk about any expectations — known or hidden — that anyone may want to talk about. This process can be very revealing, and it can also help you feel closer and more bonded as a group.

The point of this exercise, however, is not necessarily for you to share any conscious and hidden expectations with the group, but simply to uncover them. It’s an opportunity to look them in the face, so to speak, and ask whether or not they are realistic, or if they serve you. If you discover that you expect companionship and playfulness in community, for example, which might be a fairly conscious expectation arising from growing up in group of active brothers and sisters, that’s fine. This seems like an expectation that serves you: being more aware of this expectation can motivate you to consciously create congenial, playful aspects of your community’s social life.

However, discovering that you might have hidden expectations that in community you’ll always be included and never be left out, or that you’ll always be fully accepted and never criticized, or that you’ll always be totally emotionally safe and never experience conflict — watch out. Expectations like these can be time bombs. You can take the space now to defuse them by naming them, sharing them (if you wish), examining them more closely, asking yourself if they seem realistic, and becoming willing to laugh about them and let go of them.

If everyone in your group is doing this, it can have a profound effect on your shared vision for community, which can be considerably more realistic and grounded than it might otherwise have been. Congratulations!

**Sharing from the Heart**

You can certainly combine elements from these various exercises and make up your own. You can repeat “Non-negotiables” and “Brainstorming” as many times as you like, to see how the group’s ideas are shifting or coalescing. You can bring in “Public/Private Scale” and “Where Do We Draw the Line?” anytime to get a sense of how everyone in the group feels about something, not just the most outspoken ones. The whole idea is to stimulate awareness of what you each really want, and get a sense of your group’s shared or differing components of vision. Ideally, the ideas from previous discussions and exercises will be captured on large sheets of easel paper on the walls.

Really get into this with each other, as you share what you aspire to, deeply yearn for, expect, hope, and fear about living in community. These conversations can be tense, they can be deep. And they’re often funny. It’s a good time for a sense of humor, as you might find out that the two most inspired “burning souls” in your group have opposite hidden expectations. Consider these revelations to be part of the process.

At this stage you’re not creating strategy — how you’ll get there — but simply working at identifying and visualizing the various aspects of your shared future. Have a note-taker write down the main points of your discussions, type them up, and save them for the more comprehensive writing process to come.

You may discover aspects of your future community that some of you want and some of you are indifferent about or don’t want. You can negotiate, trying to meet everyone’s interests while not limiting anyone’s opportunities. If that isn’t possible, you can see if some people are willing to let go of some part of their personal desires so the group may gain alignment on a wider part of the vision. You may want our community to raise horses because you love them; for example, and I may want us to raise fields of wheat because I secretly fear famine. Can either of us let go of these personal desires so we can all live in our rural, self-reliant homestead? You may want us to operate a coffeehouse in our store-front space because you love the arts and intellectual pursuits; I may want us to run a soup kitchen because I yearn to serve the homeless. Can either of us let go of this so we can all create our vibrant urban community?

With differences like these, it’s a time for deep and heartfelt sharing, of asking ourselves “Is this realistic?” “Will this work for me?” “Will this work for all of us?”“What’s really important to each of us?” “What can I live without; what’s not negotiable?” There is no real rule — you will need to navigate this unfolding territory as you think best.

**Writing it Down**

To help with the writing process, I suggest making the following posters on large sheets of easel paper (see below), and hanging them up as reminders of you what you’re aiming for.

**OUR VISION DOCUMENTS**

• Can include Vision, Mission, sometimes Goals

• Vision: Shared future we want to create

• Mission: What we’ll be doing to create it

• Goals: Shorter-term milestones we commit to

• Vision Statement: Vision articulated briefly

**DECISION-MAKING AND THE VISIONING PROCESS**

Many experienced communitarians believe that consensus is the appropriate process for deciding an issue as critical as the visioning process. “The consensus process itself fosters an attitude that can help forge a bond and build trust in your group,” observes consensus facilitator Betty Didcoct. “When the input of everyone is honoured, who knows what might surface — a strong single vision that draws everyone, or multiple visions that suggest the presence of more than one potential forming community”

Other community activists, such as Rob Sandelin, suggest not using consensus for your visioning process. For consensus to work well your group must have a common purpose, and when you’re still in the visioning process, it doesn’t have it yet. A group needs a method, he says, such as, say, 75 percent voting, in which some people can diverge radically from others about what they want in the community without bringing the whole process to a crashing halt. I personally agree with this view, although there are groups out there who employed consensus for their visioning process and it worked just fine.

**ASSESSING YOUR VISION DOCUMENTS**

You may want to test your vision documents and vision statement against the following criteria:

**For you as an individual:**

1. Do you feel good when you read the written expression of your vision?

2. Is it meaningful for you? If not, how would it need to be changed to make it meaningful?

3. Does it resonate with your personal sense of identity? Do you feel as if you can “own” it?

4. Does it inspire you?

**For your group:**

1. Is your vision document simple, clean, and authentic?

2. Does it reveal and announce your group’s core values?

3. Does it focus on the “who,” “what,” and “why” of your project?

4. Is it fairly concrete and grounded (not vague or flowery)?

5. After you read it, can you remember it? Do you “see” it?

6. Does it express your purpose?

7. Does it inspire your group?

8. Does it generate excitement?

9. Does it show what your community will be like when your vision is achieved?

10. Does it express passion, conviction, and commitment?

11. Is it possible in the current zoning, building-code, and lending environment?

**Your Vision Statement:**

1. Is it clear, concise, and compelling?

2. Does it express your vision and purpose?

3. Does it also reveal and announce your core values?

4. Is it fairly short? Can you memorize it?

5. Can you identify with it?

6. Does it inspire you?

7. Do others “get it” right away?

8. Does it seem reasonable? Is it unrealistic? Is it too ambitious?

**OUR VISION STATEMENT**

• Expresses vision and mission/purpose

• Clear, concise, compelling

• Ideally short, 20-40 words

• Ideally memorized

• Helps awaken vision

• It’s what others see first

One way to do this is for everyone to go home and write their own idea of what the community’s vision statement would be. At the next meeting read each person’s version, then get into groups of three and merge them. Then select a committee of three or four people to write a rough draft of vision documents and/or a vision statement based on the groups’ merged statements. Include in this writing group, if possible, a visionary thinker, a systems thinker, and someone skilled with words. It works best having a small group write something to present to the group because it’s much easier to respond to something already written than it is for everyone to sit around and try to write the whole thing as a group. At the next meeting, the group reviews the first draft, decides what it likes and doesn’t, makes suggestions and refinements, and sends the amended draft back to the small group for more work. This round robin word-crafting process can occur as many times as needed until the full group pronounces the vision documents complete.

**☺**

Next — power imbalances in communities, and how your decision making and other self- governance methods can spread power equally among members.

1. <http://www.earthaven.org/> [↑](#footnote-ref-2)