Cinnia jegyzete, kiegészítve Metaflora jegyzeteivel a releváns helyeken, illetve Hanna jegyzeteivel

**GOMUNCS – Motiváció, demotiváció a szervezésben**

 2014. szeptember 20. 14:35

* Ádám megnyitja a beszélgetést, megadja a kereteket a beszélgetéshez
	+ kézjelek az egyetértés, határozott ellenvélemény és a redundancia kifejezésére
	+ jelentkezés, labda
* első blokk: 20 perc: működési keretek, témafelvetés – kiscsoportos
* második blokk: 1 óra, kiscsoportok eredményeinek összevetése
* 20 perc szünet
* harmadik blokk: 1 óra, kimenet, eredmény megbeszélése
	+ tételmondatsor, mi az ami motiváló, mi veszi el az ember kedvét a szervezéstől, lista formában (minimum)
	+ kérdőív összeírása, közösség motivációs és demotivációs tendenciáinak felmérése (optimum)
* negyedik blokk: 15 perc, adott Gomuncson mit kell változtatni, hogyan legyen legközelebb
* Cél: kimenet létrehozása, jó élmény (Ádám személyes célja)
* sok különböző szemszög, a téma kifejezetten a szervezői szemszögre irányul, de más, független szemszög is szívesen látott
* gondolatindító megnyilatkozások, felvezetés, miért fontos – Ádám felkéri Angwent és Bigfootot, hogy meséljék el, miért fontos nekik a téma
* Angwen: a motiváció
	+ nem személy szerint, hanem általánosságban a motiváció szerepe az egyesület életében
	+ def.: olyan érzelmi indíttatás, ami cselekvésre, tevékenységre késztet – cselekvés csereértékét adja
	+ belső-külső motiváció nem fontos, nem pszichológiai szempontból szeretné megközelíteni
	+ különbségtétel (önkényes): pozitív és negatív motiváció – jó dolgot remélünk tőle, vagy rossz dolog elkerülése végett
	+ pozitív: élvezzük az adott tevékenységet, elismerésért
	+ negatív: ha én nem csinálom meg, ki fogja? érzelmi zsarolás miatt vállalja be (xy éppen beleszakad)
	+ azért fontos a motiváció, mert ez adja a munka csereértékét
	+ a motiváció \_nem\_ végtelen, hanem fix, spórolni kell az erőforrásokkal – ilyenkor játszik nagyobb szerepet a negatív motiváció -> nem fenntartható rendszer
* Bigfoot: Demotiváció
	+ Angwen definíciójával egyetért
	+ témafelvetés oka: beszélgetések idősebb emtétésekkel – elmegy a kedvük a szervezéstől negatív tapasztalatok miatt, és nem magánéletbeli változások miatt
	+ saját tapasztalat: nem biztos, hogy megéri folytatni; vízió és célok vannak, de nem éri meg az adott lehetőségek keretein belül

 ha ötletei elé bármilyen akadály áll (kisebb, ha nincs ember; nagyobb, ha falakba ütközik, pl. merev, túl részletes szabályok, elvi nézeteltérések).

* + egyéb akadályok a legjelentősebb demotiváló tényezők
* **2.. szakasz: kiscsoportban tényezők összeszedése: (két 5 és egy 4 fős csoport)**
* kiscsoportok eredményeinek összeegyeztetése és rendszerezése, két nagy lista
* DEMOTIVÁLÓ: ( a teljesség igénye nélkül)
	+ rossz tapasztalatok
	+ túlterheltség
	+ rossz vezetés
	+ személyes ellentétek
	+ nem konstruktív kritika
	+ inkompatibilis szervezők
	+ saját lehetőségek korlátozása
	+ nem releváns kritika/ nem pozitív kritika
	+ kritika a pozitív részek nélkül
	+ ismétlődő hibák
	+ helyszínen mégsem csinálod
	+ agyonszervezés előtte
	+ mások lesznek a prioritások az életünkben
	+ megunom, fásultság
	+ átláthatatlan struktúra
	+ végig nem gondolt feladatok
	+ sok ember, kevés feladat
	+ egymás mellett elbeszélés
	+ kiszámíthatatlanság
	+ cél szentesíti az eszközt
	+ más farkával verni a csalánt
	+ érzelmi zsarolás
	+ kákán is csomót keresni
	+ hiszti
	+ személyeskedés, kultikus utálkozás
	+ fikázás
	+ közösségen belüli nárcizmus
	+ abszolút igazságok – kinyilatkoztatások
	+ kommunikáció és gyakorlat diszkrepanciája
	+ egyéni korlátoltság
	+ túlszervezettség
	+ megbízhatatlan társak
	+ nem egyértelmű feladatkör
	+ chip, báb, ellenségesség
	+ kommunikáció hiánya
	+ saját ötlet nem elég ha jó, csak akkor kapsz zöld utat, ha még jobb
	+ egyéni korlátoltság
	+ despotizmus
	+ túlszabályozottság
* MOTIVÁLÓ
	+ félelem, hogy kimaradok valamiből
	+ élményt ad
	+ élvezetes tevékenység
	+ maradandót alkotni
	+ fejlődés
	+ dicséret
	+ hála
	+ barátok
	+ szervezők megbízhatósága
	+ nyitottság
	+ végeredmény
	+ világos és tervezhető elvárások
	+ tapasztalatszerzés
	+ örömszerzés
	+ rivaldafény
	+ bíztatás
	+ közös munka
	+ közösségi élmény
	+ befejezettség, eredmény
	+ eredmény tökéletessége
	+ fejlődés, tanulás
	+ jó kommunikáció, információ megosztása
	+ közösségépítés
	+ kreatív dolgok csináltatása
	+ résztvevők elégedettsége
	+ feladat fontosságának érzése
	+ együtt vagyok a barátaimmal
	+ önmagában a szervezés
	+ elismerés
	+ jó látni az eredményt
	+ érték és visszajelzés
	+ valami új alkotása
	+ bekerülök a menő arcok közé
	+ önfejlesztés
	+ része vagyok valaminek

**3. szakasz:Tételmondatok alkotása csoportosan**

**4.. szakasz: szavazás arról, hogy egy kérdőívben mely állítások, tételmondatok szerepeljenek**

A szavazás nem arról szólt, hogy egyetértünk-e az állítással vagy sem, hanem arról, hogy bekerüljön-e egy kérdőívbe. Jelmagyarázat: a számok után az x az egyet nem értés, a + az egyetértés jele (Pl. Motivál, ha csokit kapok 3+ 4X azt jelenti, hogy erről az állításról hárman gondolták, hogy szerepeljen, és négyen azt, hogy ne. Ha nincs jelzés, az azt jelenti, hogy nem érkezett visszajelzés). Bár nehéz volt betartani, igyekeztünk nem „lájkolni” vagy „diszlájkolni” az adott állítást.

**Motiváló** dolgok:

* Engem motivál a szervezésben az, ha le tudom venni szervezőtársaim válláról a terhet. 2+ 2X
* Szívesen szervezek, ha munkám másoknak örömet szerez; lelkessé tesz a döntőn a TLV résztvevők szemének csillogása. 4+
* Motivál, ha kapok visszajelzést a munkámról. 3+ 3X
* Jó érzéssel tölt el, ha munkámért dicséretet, hálát és elismerést kapok, megköszönik a munkámat. 5+
* Hihetetlen nagy motiváló erő, hogy én is kaptam a közösségtől, szeretnék visszaadni, hálából szervezek. 6+
* Segít eldöntenem, hogy meg akarok csinálni valamit, hogyha azt mondják nekem, hogy képes vagyok rá, társaim bíztatnak a szervezésre. 4+
* A szervezési nehézségeken átlendít, hogy tudom, hogy a munkámnak lesz eredménye, például az emberek jól fogják érezni magukat, jó lesz a hangulat, nem bukik meg a költségvetés. 0
* Amikor összevetem az előzetes terveket az eredménnyel, és úgy látom, sikerült a legfontosabb dolgokat elérni, hozzásegít, hogy később is részt vegyek a hasonló rendezvények megszervezésében. 1+
* Azért jelentkezem szervezni, mert vannak ötleteim, és hatással akarok lenni az eredményre. 4+
* Ijesztő, ha csak azért akarok benne lenni a szervezői csapatban, hogy ne maradjak ki belőle. 1x
* Jó érzés a barátaimmal közösen létrehozni valamit. 5+
* Nem baj, ha része a motivációnak a fontosság érzése, csak ne ez legyen az elsődleges. 1x 2+
* Jólesik, ha mások fontos embernek tekintenek. 2+
* A két barátommal mi hárman többek vagyunk, mint külön-külön.2+
* Egy közös projekt elmélyíti az emberi kapcsolatokat is: nem csak a barátság tesz jót a szervezésnek, a szervezés is a baráti kapcsolatoknak.
* Ahhoz, hogy érdemben vitatkozni tudj valakivel, már kell egy közös hullámhossz.6x
* Szeretek szerepelni, és jó érzés, ha ezt konstruktívan tehetem. 4+
* Nagyon jó érzés, ha egyébként destruktív tulajdonságaim NPC-ként előrevihetik a cselekményt. 4x
* Jó, ha az exhibicionizmusom motor tud lenni, nem pedig atombomba. 3+
* Szeretek olyan feladatokat elvállalni, amelyeket fontosnak tartok, és úgy érzem, hogy nélkülem nem, vagy nem elég lelkesen csinálnák meg. 5+
* Fontos az, hogy a csapat közösen megállapítsa és elfogadja a prioritásokat, ezután jó érzés ezeket követni.3+
* Jó érzés, ha egy szerintem is fontos részfeladatot rámbíznak.
* Jó érzés tudni, hogy hatása lesz annak, amit csinálok. 2+
* Szeretem, ha találok egy olyan apró kis részletet, ami nekem örömet okoz, mást pedig nem zavar. 1+ 1X
* Jó látni, hogy a kis szerencsétlenek boldogok attól, amit csináltam. 6X
* Engem motivál az, ha van egy szervezői tolvajnyelv. 2x 4+
* Motiváló az, ha szervezőként sok embert szólíthatok meg. 1x 1+
* Nagy élmény, amikor individuumokból közösséget hozol létre. 5+
* Szeretem azt, amikor magáért a tevékenységért szeretem azt, amit csinálok.1+
* Szeretem, ha olyan feladatot kell végeznem, amit élvezek és amire máshol nincs lehetőségem. 6+
* Motivál, ha lehetőséget teremtek másoknak arra, hogy új dolgokat, kreatív dolgokat próbáljanak ki. 5+
* Nem baj, ha a kreatív dolog csak eszköz, de motivál, ha önmagában is színvonalas és értékes dolgot hozhatunk létre.2+
* Jó érzés azt látni, hogy mások kibontakoznak. 4+
* A szervezőknek is van igénye arra, hogy ne csak csináltassanak, hanem csináljanak is dolgokat. 5+
* Fontos a logiszitikusoknak is NPC-szerepet adni. 4x
* A közösségvezetés azért inspirál, mert nem kell személy szerint semmi kreatívat csinálnom, de örömmel tölt el, hogy én hoztam össze egy jó csapatot. 4x
* Sokunknak közvetlenebb módon jutalmazó dolog önkibontakozni, mint másoknak erre lehetőséget adni. 6x
* Önmagában a közösség nem olyan erős, mintha van közös tevékenység, ami célt ad. 4+
* Rendkívül inspirál, ha a szervezőmunka eredményeként megalkothatunk valami újat, létrehozhatunk valamit, ami eddig nem volt 2+2x
* Jó érzéssel tölt el, hogy olyan dolgokat csinálok, amiket aztán beírhatok a CVmbe 3+2x
* Motiválnak a kézzel fogható eredmények 4+
* Insirál, ha a szervezőmunka eredményeként új tapasztalatokat szerezhetek5+
* Önmagában a másokkal együtt szervezés is motiváló 2+
* Szívesebben veszek részt a munkában, ha tudom, hogy érdekes feladatok várnak 4+
* Motivál a szervezői munka, ha élvezem 2+3x
* Ha látom, hogy valaki nem nem végzi jól szerintem a feladatot, motivációt érzek, hogy legközelebb én jobbat csináljak 2x
* Inspirál, ha mások vevők az ötleteimre 5+
* Szívesebben részt veszek egy szervezésben, ha világos és tervezhető elvárásokat támasztanak felém 8+
* Ha tudom, hogy a szervezőtársaim nem hagynak cserben, elvállalom a feladatot 2+1x
* Inspirálnak az új kihívások 1+2x

**Demotiváló** dolgok:

* Frusztrál, dühít és ellehetetleníti a szervezést, amikor olyan emberekkel kell együtt dolgoznom, akikre nem számíthatok. 3+
* Nem szeretek olyan szervezői csapat tagja lenni, ami baráti társaság is, ezért úgy érzem, kimaradok dolgokból, és utólag tudom meg ötletelések eredményét. 3+ 3X
* Elveszi az ember kedvét a szervezéstől, ha a főszervezője, felettese, team-vezetője nem foglalkozik eleget a dolgokkal, és nem támogat, és nekem kell helyette is dolgozni. 4+ 1X
* Amikor nem nekem kellene meghozni egy fontos döntést, de a felelős vezetőmet nem tudom elérni, akkor félek attól, hogy az utolsó pillanatban káosz lesz. 2X 1+
* Utálom, amikor valaki úgy vállal el/ ígér meg dolgokat, hogy az adott terület felelősének nem szól, és csak kész tények elé állítja.
* Frusztrál, mikor olyan emberekkel kell dolgoznom, akikkel nem szeretnék. 5+
* Idegesít, ha az akadályozza a munkát, hogy a szervezők személyes ellentéteik miatt nem kommunikálnak. 4+
* Demotivál, ha nem kérhetek fel valakit szervezni, mert a már meglévő csapatból valaki utálja. 7+
* Leterhel és kiéget, ha más munkáját is nekem kell elvégeznem, mert ő erre nem képes. 3+
* Elbizonytalanít, amikor olyan szervezőkkel kell együttdolgoznom, akiktől nem tudom, hogy mit várhatok. 3+
* Teljesen letöri a lelkesedésemet, ha viszonylag rövid idő alatt nem állunk össze egy olyan csapattá a többi szervezővel, amelyben rugalmasan és hatékonyan meg tudjuk egymás közt osztani a munkát. 4X 1+
* Nagyon megnehezíti a szervezést az, amikor olyanokkal vagyok olyan teamben, akikkel nem tudunk együttdolgozni.
* Rendkívül dühítő, amikor a bizalmatlanságot túlszabályozottsággal próbálják megoldani. 6i
* Dühít, amikor rám kényszerítenek egy olyan szervezési struktúrát, ami nem felel meg az én igényeimnek és elképzeléseimnek, és úgy érzem ez a szervezés hatékonyságát is befolyásolja. 3+ 2X
* Gyűlölöm, amikor olyan eszközöket és infrastruktúrát kell használnom, amik nehezítik a munkát valóságtól elrugaszkodott, elvi, filozófiai okok miatt. 3+ 2X
* Elmegy a kedvem az egésztől, ha két ember nem enged egymásnak egy jottányit sem, és ezért nem valósul meg egy különben jó elképzelés. 5+ 1X
* Nagyon visszaveti a szervezést és idegesít, amikor túl későn esik ki valaki a szervezői csapatból, akinek fontos dolga lett volna. 1+ 1X
* Nagyon demotiváló, amikor valakinek nincs rálátása az adott problémára, vagy nem képes felmérni a saját korlátait és belátni a saját hibáit. 1X
* Nagyon fontos rotálni a funkciókat és a felelősségi szinteket: nincs az az ember, aki háromszor egymás után élvezni tudja a csapatvezetést. 3x
* Megunom, ha mindig ugyanolyan feladatokra kérnek fel.
* A nagy feladat sokkal megterhelőbb, sokkal kevesebbszer lehet ismételni. 1x
* Állandó frusztrációt okoz, ha kiderül, hogy mégsem tudok olyan gyorsan dönteni, mint ahogy a pozíció megkívánja.3x
* Szakítás után nem akarom az exem fejét nézni a megbeszéléseken.5x 3+
* Rosszul mértem fel az időmet és energiámat, ezért már csak plusz tehernek érzem, amit eredetileg szívesen vállaltam el.
* Nagyon frusztrál az, ha mások azt közvetítik, hogy nincsenek saját gondolataim, csak valaki mást követek.3x 2+
* Utálom, hogy ha egyszer egyetértek egy határozottabb személyiséggel, utána mindenki azt feltételezi, hogy mindenben őt támogatom. 4x 2+
* Elveszi a kedvem az önálló ötletek felvetésétől, ha azt érzem, hogy valaki úgy vezet, hogy feltétlen engedelmességet vár el. 4+
* Nem lehet kooperálni olyan emberekkel, akik annyira el vannak telve maguktól, hogy nem vesznek észre másokat.
* Zavar, ha a szervezők túlérzékenységére kell energiákat fordítani a valódi feladatok helyett. 5+
* A feszültségek távol tartanak a szervezőmunkától.1+
* Az a baj az egoistákkal, hogy sose velem foglalkoznak.5+
* Úgy gondolom, akkor is számít a véleményem, ha nem tudok azonnal megoldást is javasolni az általam felvetett problémákra.3+
* Rosszul érint, hogy látszólag mindenki egyenlő, de mindig vannak egyelőbbek.1x 4+
* Van az az érzés, hogy "gyerekek, én ehhez már öreg vagyok".
* Életszakaszban vagyok, véleményem irreleváns.2x 1+
* Becsajozom, és most már inkább romantikázom ahelyett, hogy tábort szervezzek. 5x
* Bár külföldre megyek, de majd Skype-on keresztül részt veszek - aztán mégse. 1x
* Demotiváló, ha felizgatnak, aztán mégse vonnak bele semmibe. 3+
* Hosszútávon elkedvetlenítő és kimerítő például logisztikusként helyszínproblémákkal, esővel, külső akadályozó tényezőkkel küzdeni. 3x
* Ha általam szeretett személyeket okkal vagy ok nélkül folyamatosan támadnak, az a közösségben való részvételtől is elveszi a kedvem.4+
* Ha valaki mindent személye elleni támadásnak vesz, azt is, ami nem az, az nagyon demotiváló.5+
* Ha valakivel nagyon csúnyán összeveszünk, az mindenféle közös munkától elveszi a kedvem, másokkal is.
* Ha egyszer volt egy rossz évem, utána többet nem is próbálkozom. 4x
* Frusztráló és demotiváló olyanokkal kommunikálni, akik egy bizonyos szemüvegen keresztül néznek valakit. 1x 2+
* Ne azzal akarjuk a saját jelentőségünket növelni, hogy a többieket lenézzük. 1x
* Elveszi az életkedvemet az emberek kategorizálása és kasztokra osztása.
* Demotivál, ha nem látom át a szervezés struktúráját, felelősségi köreit, feladatköreit 6+
* A nem-, rosszul vagy hiányosan definiált feladatkörök demotiválnak 4+
* Fel\*\*\*\*sza az agyam az értelmetlen túlszabályozottság 3+
* Demotivál, ha szervezői energiák mennek el nem fontos dolgokra 6+
* Idegesítenek a redundáns feladatok 1+
* Nem szeretem ötödik keréknek érezni magam 2+ 1x
* Gyűlölöm, ha feleslegesen rabolják az időmet egy szervezői meetingen, amihez valójában semmi közöm nincs 3+1x
* Mélyen elkedvetlenít, amikor olyan feladatot kapok a felettesemtől, mely kapcsán érezhető, hogy a feladat kitalálója nem mérte fel, hogy a befektetett energia egyáltalán megéri-e 4+2x
* Utálom, ha egy szervezés után személyes és nem feltétlen megalapozott kritikákat olvasok különféle helyeken vagy hallok a hátam mögött. Ez csak elveszi a kedvem mindentől és nem tudok tovább lépni 1+1x
* Nagyon utálom, mikor magasabb rendűnek vélt célok miatt gallyra mennek személyes kapcsolatok 4+
* Bosszant és hátráltat, mikor a kommunikált információk és a tényleges megvalósulás közt nincs összhang 2+2x

**Közös munka:**

Módszertani kommentek:

János: Arról volt szó, hogy listát kap kézhez a leendő szervező, de tegyük az elejére az Angwen-féle definíciókat. Metaflora: Nem volt túl sok interakció, témák megvitatása, a szavakat/mondatokat egyedül is lehetett volna listázni, nem lehettünk közvetlen hatással egymás véleményére, hogy kialakuljon egy-egy közös állítás. Felagund: Fűzött volna néhány szót Angwen kezdeti definíciójához, vitatni, pontosítani. Hanna: Évezredes sérelmek felemlegetésének elkerülése céljából lett tárgyilagosabb a megközelítés.

**Cinnia jegyzete:**

* Tamás: két kérdése a kérdőívhez:
	+ rangsorolva válassz ki 5-5 olyan állítást a listából, amely szerinted leginkább motiválhat/demotiválhat téged egy jövőbeli szervezés során
	+ válassz ki legfeljebb 5 olyan állítást a listából, amelyet te személyesen átéltél a korábbi szervezőmunkák során
* Kincső: általában igaz – általában nem igaz skála alapján mindegyik
* Angwen: Kincső módszere túl hosszadalmas, nem fogják végigolvasni
* Zsolt: kis mintán rangsoroltatja, utána kisebb szűkített listán skálás kérdőív
* Meta: kisebb lista
* Angwen: mindenképpen szűkíteni kell a listát 10-15 kérdésre
* János: kevés ember fogja úgyis kitölteni, nem baj ha nagy a kérdőív
* Gandalf: ha nagyon leszűkítjük, kidobjuk a munka háromnegyedét
* Meta: válasszuk ki a leglényegesebbeket, és ezt mindenki töltse ki, hárdkór válaszolók pedig megkaphatják az összes állítást
* Fela: lemond a saját cetlijéről, ha használhatóbb lesz tőle a lista, csak azért mert dolgoztunk vele, még nem érték
* Kincső: két cél volt, teljes listát is publikálni kell, a kérdőív a plusz imputért van, nem kell mindenre reagálni
* Hanna: a kimenet nem korlátozódik a kérdőívre
* Gandalf: nem a hatékonyság a lényeg, hanem az, hogy minél több szempontot behozzunk a mot-demot kérdéskörbe
* Ádám: 3 kimenet: jegyzet, teljes lista, kérdőív szűkített listával
* Tamás: nagyon szubjektív dolgokat húzzuk csak ki és csak a kérdőívből, a rendes listából nem
* Zsolt: csak azt jelezzük, ami nagyon nem jó
* Ádám: három nemjó jelzés után kihúzzuk
* Zsolt: 7 csoportba kellene szétosztani az állításokat, hogy redukáljuk és csoportosítsuk őket
* Idhren: összevonni kül. mondatokat, magyarázó-kiegészítő mondatokat összerakni
* Tamás: ne kössük meg, hogy hét, legyen 1 valaki, aki javaslatot tesz a csoportosításra, és mindenki más csak véleményt mondana rá
* Hanna: összes állítást egy helyre összerakni drive-ra, amihez hozzáférést kapnak a jelenlévők
* Ádám: a fókusz azon volt, hogy bekerüljön- ne kerüljön-e be
* Zsolt: csak újraolvasva, elmerengve tematikusan csoportosítja
* Tamás: Zsolt fogalmazzon meg egy véglegeset, ami az egész csoportot kifejezi
* Ádám: mai alkalomra reflexiók, tanácsok, kérések, visszajelzések?
	+ Meta: nem öltük egymást, ez pozitív, kiscsoportos munka nem tűnt hatékonynak (4 ember jelzi, hogy egyetért), sokat segít, ha tudjuk mi a következő lépés és úgy fogalmazzuk meg a dolgokat (3 egyetértés)
	+ Zsolt: nem tudták, hogy hányan fogják megcsinálni a házit, túl korai a kezdés, később kezdjünk 3-7ig legyen
	+ Tamás: vélemény jó volt, módszertant csiszolni kell, javaslat: beszéljünk a legelején a kimenetről, hogy tudjuk, mi a célja (2 egyetértés)
	+ Gandalf: leírtuk az eventnél is hogy mi lesz a kimenet, nem volt teljesen váratlan
	+ Angwen: meg volt említve a kérdőív, de hogy milyen direkt módon következik az egyik feladatból a másik (2 ember egyetért), elmosódtak a dolgok, hogy nem releváns vagy nem való-e a kérdőívbe
	+ Kincső: átestünk a ló túloldalára, már túlságosan a célra (valamilyen kimenet létrehozására) koncentráltunk, és nem mentünk bizonyos dolgoknak a mélyére, demotiváló tényezők miértjéről nem beszéltünk túlságosan arra fókuszáltunk, hogy lista legyen és állítások, ahelyett, hogy egyes érzésekről többet beszéljünk, jobban megértsük egymást és magunkat (3 ember egyetért)
	+ elmosódott az "egyetértek" és a "kérdőívbe való" határa
	+ Idhren: pozitív-negatív motiváció felvetés Angwen részéről jó volt, mi miért van, mit lenne jó erősíteni – jó kimenet lehetett volna
	+ Tamás: hatékonyság és eredményesség nem feltétlenül összecsengése, ha következő alkalommal folytatjuk, akkor a hatékonyság rovására eredményesebb beszélgetést eredményezett volna, de ez az opció nem áll fenn –valamilyen módon építsük be a szervezési keretekbe a témák folytatási lehetőségét
	+ Zsolt: előzetes kimenetről beszélgetésnél nagy volt az igény a demokráciára, ezért nagyobb a bizonytalanság ; adjunk is valamit, de nehogy azt érezzétek, hogy kimenet kell, hogy legyen, lehet ezért érezhettetek bizonytalanságot; (1 ember ért egyet)
	+ Tamás: ne előre, hanem az elején legyen a kimenet meghatározására 10 perc
	+ János: listát kapnak meg a szervezők: tegyük az elejére Angwen definícióit
	+ Meta: nem mentünk mélyen bele a dolgokba,nem beszélgetés volt, nincs interakció (2 ember ért egyet), nem érezte úgy, hogy jelentősége volt az elmondottaknak, listáztunk, szavakat, mondatokat írtunk, nem volt alkalom/idő a vélemény kifejtésére
	+ Fela: Angwen bevezetőjéhez fűzött volna dolgokat, nem minden ami motivációnak tart az, néha a rewardot is ide vette, (1 ember ért egyet); kell reagálásra időt hagyni , ebből sok dolog szerinte már utólagos dolog, nem valóban motiváció, külön kellett volna beszélni új és régi szervezők esetéről, mert teljesen különböző pozitívumokkal és főleg negatívumokkal szembesülhetnek, legyen reagáló kör a keynote speech után,
	+ Hanna: probléma: megpróbálták a régi sérelmek előszedését elkerülését, ezért a személyes érzelmeket próbálták kerülni a feladatok kitalálásánál
* Csaba: még nem vett részt szervezésben, de szeretne, azért jött, hogy a csoportdinamikát átlássa
* János: érdekes, mert más közösségben szervezett már sokszor, emtétében még nem, mostani gomuncs sokkal visszafogottabb, nyugodtabb volt az előzőnél, ez a téma megérné a folytatást, gomuncs extra, konkrét témák átbeszélésére
	+ Zsolt: fórumon alkalmas erre, mély részletes reflexiókra

Az alkalmon jelen voltak:

Ádám, Zsolt, Kincső, Angwen, Idhren, Metaflora, János, , Tamás, Horváth Csaba, Cinnia, Bálint, Felagund, Nati, Fq, Hanna