

COOPERATIVA INTEGRAL EL ROSER SCCL



Seu social: Sant Boi de Llobregat
Àmbit geogràfic: provincial
Forma jurídica: cooperativa integral

- 12 persones treballadores
- 132 persones voluntàries
- 87 persones sòcies
- 110 persones ateses en serveis a la infància i la joventut

www.elroser.coop



Breu història de l'organització

L'associació El Roser neix l'any 2011 com a espai d'acompanyament respectuós a la criança a Sant Joan Despí. En aquells moments cobria les necessitats de vint famílies amb infants d'edats compreses entre els 2 i 6 anys i tenia una forma de govern assembleària. L'any 2016, i quan els infants estaven en edat de començar l'etapa de primària, les famílies sòcies i l'equip pedagògic van veure la necessitat de buscar un lloc més gran on poder donar continuïtat. D'aquí va sorgir l'oportunitat de llogar la finca situada a Sant Boi de Llobregat. El moment era l'idoni perquè aquell mateix curs altres projectes anàlegs, per diferents motius, tancaven les portes. A més a més, altres famílies van decidir unir-se al projecte. Aquesta circumstància va fer que, de cop, unes cinquanta famílies, totes vinculades a projectes d'educació viva, s'unissin per consolidar El Roser. Atès el fort creixement experimentat, l'associació va esdevenir el febrer del 2017 cooperativa integral (formada per persones sòcies de consum i de treball) i va decidir passar d'un model assembleari a un de sociocràtic en la gestió i presa de decisions. En aquests moments la Cooperativa Integral El Roser la formen uns 110 infants, 83 persones sòcies de consum i 12 acompanyants sòcies de treball.

Missió

Som una comunitat d'aprenentatge autogestionada formada per famílies i professionals de l'educació que promou l'empoderament individual per aconseguir la transformació global de la societat.

- Duem a terme accions de finançament concordes als nostres valors
- Acompanyem processos d'aprenentatge i creixement de manera respectuosa, creant les condicions físiques i relacionals necessàries.
- Integrem la sostenibilitat i permacultura com a manera de relacionar-nos amb el medi ambient.
- Contribuïm a la transformació global de la societat fent xarxa amb altres col·lectius.
- Utilitzem la sociocràcia com a model organitzatiu i de presa de decisions, i la comunicació no violenta com mitjà relacional.

Els valors que guien la nostra acció són: l'amor, el compromís, la confiança, el respecte i la llibertat.

Descripció de l'activitat

- Gestionar i administrar empresarialment la prestació de serveis d'ensenyament per als fills i les filles de les persones sòcies seguint la línia d'una pedagogia emmarcada en l'educació viva i lliure.
- Oferir formació contínua, serveis i béns, activitats, la publicació de materials especialitzats en l'àmbit educatiu, sociocultural, mediambiental i del lleure.

- Aplicar i difondre els principis de la sociocràcia com a model participatiu de gestió i de presa de decisions.
- Incentivar l'intercanvi amb altres entitats afins a l'educació viva i lliure i amb altres cooperatives per potenciar la intercooperació que satisfaci les necessitats de les persones sòcies així com l'interès públic o social.
- Desenvolupar les activitats necessàries per a l'increment de la informació, la formació i la defensa dels drets a fi de facilitar l'empoderament social, cultural i econòmic i la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones sòcies treballadores.
- Aplicar els principis de sostenibilitat econòmica, social i mediambiental i contribuir al desenvolupament harmònic del territori.
- Promoure la igualtat de gènere.

DESCRIPCIÓ DE L'EXPERIÈNCIA

LA SOCIOCRÀCIA COM A MODEL DE GOVERNANÇA DEMOCRÀTICA I DE PRESA DE DECISIONS EN EL DIA A DIA DELS INFANTS, AIXÍ COM EN EL FUNCIONAMENT DE LA COOPERATIVA

Breu descripció

Desplegament de la sociocràcia com a model de governança. La cooperativa, conscient que la seva dimensió fa incompatible continuar amb una estructura i un funcionament assemblearis, aposta el 2016 per la sociocràcia com a model de governança. En conseqüència, tant els Estatuts com el Reglament de Règim Intern consagren aquest model com la nostra forma de govern.

Tot seguit descrivim quines són les principals característiques. La sociocràcia combina l'horitzontalitat inherent a l'estructura organitzativa dels moviments socials (definició de la visió, missió, valors, establiment de les línies mestres del Pla Estratègic, sessions d'indagació i de cohesió) amb la verticalitat pròpia del món empresarial. Aquesta hibridació permet aconseguir una forta vinculació dels membres a l'entitat sense comprometre'n l'eficiència en el funcionament diari.

La sociocràcia és un sistema de governança que té els seus orígens en el moviment pacifista dels Països Baixos, que aposta per la descentralització del poder (no hi ha assemblea), que dona veu explícita a tothom eliminant el poder ocult (rondes) i que, mitjançant la confiança que genera la transparència, delega la responsabilitat en els cercles, els quals operen de manera autònoma i decideixen sempre d'acord amb el seu àmbit d'acció definit i acordat prèviament.

La sociocràcia té quatre principis rectors:

- L'autonomia dels cercles dins del seu àmbit d'acció. Cada cercle ha de tenir com a mínim 4 rols: líder d'operacions

(LO), representant (R), facilitador i secretària.

- El doble enllaç com a instrument de comunicació entre els diferents cercles i mecanisme per neutralitzar la monopolització de la informació.
- L'elecció sense candidatura com a procés democràtic d'elecció dels rols.
- El consentiment governa la presa de decisions. Consentiment vol dir que no hi ha objeccions fonamentades presentades en contra d'una proposta presentada prèviament i que es pot conviure amb la proposta. El consentiment eixampla el rang de tolerància.

Aportació de valor de la iniciativa

Suposa una gran novetat en la cultura organitzativa.

Una assessora externa avalua el grau de compliment dels quatre principis sociocràtics en els cercles i emet una diagnosi amb propostes de millora.

L'experiència té un abast enorme en la cooperativa i l'equip pedagògic decideix començar a aplicar-la en l'organització del col·lectiu d'infants.

Els resultats més palpables són: distribució del poder, més eficiència i agilitat en la presa de decisions, implantació de la facilitació de grups, neutralització dels abusos de poder, democratització dels processos de presa de decisions, sistematització de processos.

Implementació exitosa de la perspectiva de gènere gràcies a la legitimació democràtica del procés sociocràtic de presa de decisions i a la sensibilització de les famílies i infants sobre aquest tema mitjançant els mecanismes de comunicació sociocràtics.

Coincidint amb la celebració del Maig Cooperatiu compartim la nostra experiència a entitats i col·lectius del territori que vulguin replicar-la.

Necessitats identificades

La implantació de la sociocràcia respon, d'una banda, a la necessitat de dotar-nos d'un model de governança que s'adeqüi a la dimensió de la cooperativa, que, en dos anys, triplica la filiació, la qual cosa fa que el model assembleari esdevingui ineficient i poc àgil. D'altra banda, aborda la necessitat de democratitzar en profunditat els processos de presa de decisions. En aquest sentit, l'experiència ens demostra que el model assembleari és poc eficaç per combatre els abusos de poder, amb una estructura d'estatus molt marcada on la veu de les persones fundadores i amb més antiguitat monopolitza la pràctica totalitat de les reunions. Mitjançant la introducció de les rondes sociocràtiques (d'aclariments, de sondeig i de consentiment), en combinació amb la figura d'un facilitador/a, s'aconsegueix donar veu a totes les persones membres i equilibrar les asimetries de poder existents. En paral·lel, es defineixen uns terminis màxims de vigència dels rols amb l'objectiu d'evitar perpetuar els rols de poder.

La sociocràcia aterra a la cooperativa de la mà de la facilitació de grups, que estableix els 4 espais sagrats de tota organització: la cohesió, la gestió emocional, la indagació i la presa de decisions. D'aquesta manera s'infusa en la cultura de la cooperativa la idea que les reunions s'han de preparar tenint-ne en compte la naturalesa. Aquest fet contribueix a generar espais de cures de tots els cercles.

Principals objectius assolits

Una descentralització del poder gràcies a l'autonomia dels cercles, els quals tenen poder de decisió dintre del seu àmbit d'acció sense necessitat que les decisions siguin validades per un altre òrgan.

Un alt grau de preparació de les reunions gràcies al protocol sociocràtic de presentació de propostes, que obliga a presentar qualsevol proposta per escrit i amb una setmana d'antelació a la celebració de la reunió en la plataforma col·laborativa digital Loomio. La reducció del presentisme en la cultura organitzativa redunda en un augment de l'eficiència.

Democratització del funcionament intern gràcies a les rondes sociocràtiques, en què cada membre del cercle disposa d'un espai per poder expressar la seva opinió.

Un augment de la sistematització en els processos de presa de decisions mitjançant la presentació de propostes.

Una legitimació democràtica dels rols de poder gràcies al protocol sociocràtic de l'elecció sense candidatura.

Una estructura sòlida que ajuda a l'adaptació de nous membres. Entendre l'objecció fonamentada a una proposta com un regal pel grup i un catalitzador per optimitzar les propostes.

Capacitat de distingir una objecció fonamentada d'una preferència personal.

Foment d'un fort vincle emocional amb el projecte gràcies a la creació d'espai de cohesió.

Utilització de la indagació de tota la cooperativa (Cercle Base) com a font legitimadora de la voluntat col·lectiva.

Principals resultats obtinguts

1. Hem transitat amb èxit d'un sistema assembleari amb 20 famílies i 4 acompanyants a un de sociocràtic amb 83 famílies i 12 acompanyants.
2. Els infants de la cooperativa han après a prendre decisions en grup tenint en compte la integració de les minories reforçant així la qualitat democràtica de les decisions.
3. Hem aconseguit ser àgils en l'operativa diària de la cooperativa mitjançant un equip de treball format per 7 persones dels cercles principals (Cercle Operatiu de Coordinació).

4. Hem empoderat la majoria dels membres de la cooperativa perquè formin part de cadascun dels 15 cercles.
5. Hem trencat la concentració de poder en una única persona gràcies a l'assignació de rols (coordinació, representant, facilitació i secretaria).
6. Hem posat en marxa formacions obertes a altres entitats (en el marc del Maig Cooperatiu de l'Ateneu del Baix Llobregat el 2022) i hem realitzat sessions d'acompanyament en l'ús de la sociocràcia a altres entitats (Akasha Hub).
7. Estem col·laborant amb Sociocràcia Práctica. Així, en som sòcies del Cercle d'Educació amb una participació activa i estem treballant en la posada en marxa de projectes compartits per fer arribar la sociocràcia a les escoles catalanes.
8. Hem integrat persones exsòcies en algun cercle clau de la cooperativa de cara a tenir una visió externa del camí i decisions que es prenen.
9. Hem integrat eines informàtiques col·laboratives (Loomio) per reduir el temps per aconseguir els objectius.

Abast de l'experiència

L'experiència ens ha permès integrar les necessitats i interessos dels col·lectius següents:

- Més de 80 famílies sòcies de consum que volen una educació viva i activa per als seus fills i filles i, a més a més, que aspiren a crear una comunitat d'aprenentatge per empoderar-se elles mateixes i el seu entorn familiar més proper.
- Més de 100 nens i nenes que volen tenir una educació emocional i vital alineada amb les seves necessitats individuals dintre d'un grup d'iguals.
- 12 professionals de l'àmbit educatiu que formen part de la cooperativa com a sòcies de treball amb l'encàrrec de portar a terme l'educació dels nens i nenes en el millor entorn i condicions possibles.
- Organitzacions de què som sòcies i col·laborem com la XELL (Xarxa d'Escoles d'Educació Lliure) i SOPRA (Sociocràcia Práctica), organització internacional per estendre la sociocràcia.
- Exsòcies que volen continuar vinculades a la comunitat d'aprenentatge.

Persones implicades en l'experiència

Treballadores: 12

Membres equips directius: 15

Sòcies: 87

Ateses: 110

Voluntàries: 132



Principals factors clau d'èxit

En primer lloc, la cura del procés pel qual vam canviar el model de governança. En aquest sentit, es van fer dues sessions explicatives a totes les persones sòcies per part de les impulsores de la iniciativa per aclarir dubtes i exposar els avantatges que suposava la sociocràcia respecte d'un model assembleari. En una segona fase, es va fer una ronda de consentiment en què tots els membres van consentir a adoptar la sociocràcia com a model de governança i presa de decisions. Per tant, la legitimitat democràtica destaca com un dels principals factors clau. Fruit d'aquesta legitimitació, l'article 2 dels nostres Estatuts consagren la sociocràcia com a model de governança i de presa de decisions de la cooperativa.

En segon lloc, la posada en marxa d'un procés d'acompanyament i seguiment dels principis sociocràtics en cadascun dels cercles de la cooperativa. Així, el Cercle de Sociocràcia participava en les primeres reunions de cada cercle perquè tots els membres es familiaritzessin amb conceptes clau, com ara l'elecció sense candidatura dels rols, les funcions dels rols (líders d'operacions, representants, facilitadores i secretàries), la integració de les objeccions en les propostes o el concepte de consentiment.

En tercer lloc, la realització anual d'un taller teoricopràctic va contribuir aprendre consciència de la importància de la sociocràcia en el funcionament de la cooperativa.

Dificultats i reptes superats en el desenvolupament de la iniciativa

Resistència de les persones amb més poder, que veien com la democratització de les reunions limitava el seu temps d'intervenció i, per tant, el seu poder d'influència. Gràcies a les rondes sociocràtiques i al paper de la facilitació, però, aquesta resistència inicial es va anar esvain.

Resistència que oposen alguns membres a incorporar maneres de fer i procediments nous respectes dels utilitzats fins a la data. Gràcies als tallers formatius a nivell intern així com a l'acompanyament individual o col·lectiu que els membres del Cercle de Sociocràcia vam fer amb la resta dels cercles, vam assolir un alt nivell d'acceptació de la sociocràcia.

En el moment de prendre les decisions costava integrar les objeccions fonamentades i es veien com una part negativa. Hem aconseguit que les objeccions fonamentades s'entenguin com un regal al grup que enriqueix la proposta i d'integrar totes les veus en la decisió adoptada.

De vegades, després d'una decisió consentida per tothom, hi havia gent amb malestar. Això va fer que s'aclarís l'objectiu de la ronda de reaccions perquè tothom expressi obertament com se sent amb la proposta i separar-la de la ronda d'objeccions.

La reticència d'alguns membres d'un cercle a adoptar decisions que, d'acord amb l'àmbit d'acció, li pertocaven. Vam observar un automatisme cultural a traslladar decisions complexes a una instància superior. Vam fer un exercici de pedagogia sociocràtica tot recordant la importància de l'autonomia dels cercles.

Elements innovadors que aporta l'experiència

- El consentiment per contraposició al consens. La diferència rau en el fet que el consens requereix l'adhesió a una proposta, mentre que el consentiment respon a si es pot conviure amb una proposta, ampliant el rang de tolerància i, per tant, permet arribar a acords més fàcilment.
- L'objecció fonamentada i la responsabilitat de qui la presenta a esgrimir arguments i oferir una proposta alternativa. L'objecció supera el concepte de veto o bloqueig, estableix uns supòsits perquè sigui vàlida i esdevé una eina de millora d'una proposta inicial.
- Les rondes en els processos de presa de decisions fan que tots els membres tinguin el seu espai, la qual cosa reequilibra els temps que cada persona ocupa i neutralitza els rols de poder.
- L'elecció sense candidatura dels rols suposa un procés de compartició de la informació i de reconeixement de la persona escollida per tot el col·lectiu. Augmenta el nivell d'autoestima.
- Les propostes es presenten per escrit amb una setmana d'antelació a la celebració de la reunió, la qual cosa redunda en un grau de preparació més elevat en les reunions.
- S'introdueix la facilitació de grups com a instrument de millora de les reunions amb quatre espais diferents: gestió emocional, indagació, cohesió i presa de decisions.
- Es deixen espais per sortir de l'ego i connectar amb un mateix i el grup, com la ronda d'entrada i de sortida de cada reunió. A més, es dona espai per expressar les emocions que porta cada persona a part de les qüestions objectives o operatives, com ara la ronda de reaccions dintre del procés de decisions.
- La separació del rol tradicional de líder en quatre rols: coordinació, facilitació, representant i secretaria.

Principals factors que permeten la transferència i replicabilitat

La sociocràcia és un sistema que s'ha implementat en empreses i organitzacions arreu del món amb principis, processos i rols ben definits amb una llarga trajectòria.

Hi ha bibliografia, manuals i cursos que expliquen com transformar les organitzacions tradicionals, siguin assembleàries o jeràrquiques, en organitzacions sociocràtiques.

En paral·lel, calen eines com ara la comunicació no violenta (CNV) per poder expressar les emocions i diferències amb respecte i assertivitat. Actualment, hi ha una àmplia oferta formativa per adquirir aquestes habilitats.

En l'àmbit de les escoles autogestionades de sòcies de consum, però, l'experiència és escassa. A més a més, constitueix una dificultat afegida el fet que la dedicació mensual de cada persona sigui sensiblement inferior a la d'una persona treballadora remunerada.

Totes les eines i pràctiques que hem fet servir per implementar i desplegar la sociocràcia a la cooperativa són fàcilment replicables en altres organitzacions. Les detallem a continuació:

- Eines digitals col·laboratives que hem fet servir: Loomio, whatsapp, drive, etc.
- Aplicació mòbil creada per nosaltres mateixes per portar un seguiment dels principals esforços i equilibrar les càrregues de feina i, a més, agilitzar alguns processos administratius.
- Adequació del model sociocràctic a les necessitats de la cooperativa i l'agilització del Cercle de Coordinació (Consell Rector) són perfectament viables en un altre cooperatiu, tant escolar com de qualsevol altra organització o empresa de serveis.