

ASSOCIACIÓ SAÓPRAT



Seu social: el Prat de Llobregat

Àmbit geogràfic: local

Forma jurídica: associació declarada d'utilitat pública

- 46 persones treballadores
- 6 persones treballadores pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió social
- 44 persones voluntàries
- 6 persones sòcies
- 772 persones ateses en serveis a la infància i la joventut
- 931 persones ateses en serveis a d'altres col·lectius en situació d'exclusió social

www.saoprat.org

Breu història de l'organització

L'associació SaóPrat va néixer l'any 2004 als barris de Sant Cosme i Sant Jordi-Ribera Baixa del Prat de Llobregat. El principal repte de l'associació ha estat l'atenció a persones en situació de vulnerabilitat. Creant i gestionant projectes que han donat respostes a les seves necessitats, concretant la intervenció en propostes de prevenció, acompanyament i formació, amb projectes com: SIS Ruta, Reforç Educatiu, el Servei d'Atenció a Joves que engloba els projectes Passarel·la, Bassa, Formació i Inserció laboral i la formació prelaboral mitjançant l'empresa d'inserció en els àmbits de la construcció i el disseny gràfic. L'experiència com entitat en el disseny, desenvolupament i execució de projectes, aporta un seguit de fortaleses que permeten realitzar una intervenció socioeducativa de qualitat:

- Coneixement del territori i implicació en la vida d'aquest.
- Treball en xarxa establert: existeix en l'actualitat una gestió dels diferents projectes al municipi amb mecanismes de coordinació amb els diferents agents del territori.
- L'entitat SaóPrat té l'experiència d'un llarg recorregut creant i duent a terme projectes socioeducatius amb infants, adolescents, joves i adults generant un impacte notable al territori.
- Es disposa del certificat de qualitat específic per a cadascun dels projectes de la Norma ISO9001:2015.

Missió

La nostra missió és la transformació social a través de l'acompanyament a infants, joves i famílies que els permeti sortir de la situació de vulnerabilitat i esdevenir part de la ciutadana activa. El nostre propòsit és construir un món liderat per persones compromeses amb sentit de la comunitat i amb recursos per treballar pel bé comú.

Saó és una entitat socioeducativa i declarada d'utilitat pública, que va néixer al Prat de Llobregat fa dinou anys. Avui dia està formada per quaranta-sis professionals moguts per les ganes de ser part del canvi cap a una societat més solidària i inclusiva, acompanyant anualment a més de 900 persones perquè desenvolupin habilitats personals, socials i laborals que els faci ser part de la ciutadania activa.

Descripció de l'activitat

ACOMPANYEM PROCESSOS VITALS d'infants, adolescents i les seves famílies

- Amb projectes socioeducatius atenent de manera integral als infants, adolescents i famílies, que afavoreixen l'adquisició i millora d'hàbits saludables i habilitats socials.
- Treballant amb pares i mares per generar climes familiars positius i enfortir els vincles.
- Vetllant per la protecció a la infància.

EQUIPEM I ACTIVEM als joves

- Des d'un acompanyament individual, per millorar la seva autoestima i confiança per poder decidir sobre el seu projecte vital.
- Amb programes de suport a l'estudi.
- Fomentant el seu apoderament per crear iniciatives comunitàries.
- Creant espais de connexió i socialització amb tallers i activitats lúdiques
- Retrobant motivacions a partir d'experiències formatives com la de cuina, disseny o reformes.

RECONNECTEM els adults amb el món laboral

Amb d'itineraris d'inserció personalitzats i activitats grupals, per millorar competències tècniques, personals i socials, que els hi obren noves oportunitats laborals.

SUMEM a la comunitat

Fent xarxa, col·laborant ciutadania-empresa-administració-organitzacions amb l'objectiu de fer un món amb oportunitats per a tothom.

DESCRIPCIÓ DE L'EXPERIÈNCIA

SAÓ, LIDERAR PROCESSOS DE TRANSFORMACIÓ SOCIAL DES DE LA PARTICIPACIÓ I L'ESCOLTA DE TOTES LES VEUS

Breu descripció

El març de 2020 es va iniciar un procés de reflexió estratègica que va culminar amb la decisió de les línies d'acció que ens orientaran fins a l'any 2024. Un procés generador de participació i d'escolta a totes les veus que reforça el model organitzacional. Un model inspirat en la creença som un sistema viu on cada persona té una funció en interdependència i cooperació amb altri, on es generen múltiples sinergies entre els diferents àmbits de Saó i amb el context.

El procés té dues fases:

1. FASE DE DISSENY setembre 2020-juliol 2022:
 - 1.1 Configuració d'un grup impulsor de nou persones, que representa les veus de la Junta Directiva, la Coordinació i els equips, generant fluxos de comunicació i aportacions bidireccionalment.
 - 1.2 Fase d'escolta. Mitjançant espais de treball del grup impulsor, trobades amb totes les treballadores, la interrelació amb les persones ateses i amb altres veus externes. En aquesta fase han participat totes les professionals de l'entitat i el 80% de les persones ateses.
 - 1.3 Elaboració de les conclusions de l'escolta: des del grup impulsor i amb la participació de tots els equips.

- 1.4 Decisió de les línies estratègiques en una sessió plenària, amb les persones treballadores, l'òrgan de govern i voluntàries.

2. FASE D'EXECUCIÓ setembre 2022-actualitat:

- 2.1 Definició dels plans d'acció de cadascuna de les línies estratègiques, amb les respectives programacions i contactant amb els serveis externs adients per aportar respostes necessàries, sobretot en relació amb les formacions i supervisions.
- 2.2 Desenvolupament de les accions plantejades. L'associació participa i es nodreix de les diferents activitats plantejades.
- 2.3 Valoració contínua. Trobades plenàries trimestrals per compartir els processos. Espais necessaris per analitzar tant la riquesa de l'acció com les seves propostes de millora.
- 2.4 Valoració final. Es realitzarà un recull dels resultats, generant la documentació interna adient i accions en clau de dibuixar el full de ruta a seguir.

Aportació de valor de la iniciativa

El procés de reflexió ha enfortit el sistema de governança, consolidant el canvi iniciat en 2020 per acostar l'organització interna al model teal, on cadascuna de les persones té una funció en interdependència i cooperació amb la resta, on ens mouen des de la confiança i la corresponsabilitat.

El primer pas va ser dissenyar una metodologia de treball com a marc de referència durant tot el procés; ha estat una metodologia oberta i permeable que ha permès adaptar-se a les aportacions que sorgien i també al ritme realista. A més, ha facilitat que totes les activitats, accions i resultats estiguin documentats.

S'han generat els espais de participació activa per a totes les veus internes de Saó: òrgan de govern (100%), coordinació general (100%), treballadores (100%), voluntàries (60%), usuàries (80%), fundadores (100%) i per a les externes s'ha recorregut als espais de relació ja existents.

Necessitats identificades

Aquest procés neix de la necessitat que es plantegen com a organització d'enfortir l'impacte social, escoltant millor i donant respostes ràpides alineades amb les necessitats que van sorgint i fer-ho de manera eficient i alineada amb altres recursos i agents del territori.

L'escolta es configura com l'eix central de la iniciativa i, d'acord amb la cultura organitzativa, comporta necessàriament la participació activa de les veus internes (entre les quals s'inclouen les persones usuàries i voluntàries); així amb aquest procés també es pren en consideració la necessitat de millorar la par-

ticipació de les persones treballadores en les decisions estratègiques de l'entitat i també la d'avançar en la participació real de les persones usuàries en les respostes que es generen per acompanyar-les en els seus itineraris d'inserció i inclusió social.

Principals objectius assolits

- Millorar de la participació de les veus internes:
 - El grup motor configurat en sessió plenària amb la participació de totes les persones de Saó. L'equip tria quatre persones que participaran amb la tècnica d'elecció sense candidatura.
 - Fase d'escolta amb la participació del 100% de l'equip de professionals i el 80% de les persones ateses.
 - El 100% de les persones treballadores han decidit les quatre línies d'acció estratègiques.
 - En la fase d'execució, iniciada en 2022, s'han creat quatre equips de treball. Els participants han estat elegits per totes per persones treballadores. I en la línia enfocada a joves, hi ha un grup de 12 joves que està participant en el disseny de les accions.
 - El 2023 s'han materialitzat en cada camp: formacions, protocols, activitats, supervisions, col·laboracions. S'han continuat recollint totes les veus, realitzant un exercici d'avaluació contínua.
 - Mínim de 3 trobades plenàries anuals generant un espai de reflexió sobre les accions estratègiques.
- Enfortir l'impacte social, a partir de les 4 línies de treball identificades:
 - Espai per als joves des del que generin propostes comunitàries i facilitadores dels seus processos de desenvolupament personal.
 - Atenció a les problemàtiques de salut mental.
 - Incorporar la perspectiva interseccional en la metodologia d'intervenció.
 - Enfortir la sostenibilitat global de Saó: social, formant i cohesionat l'equip per generar més impacte social; econòmica, vetllant per diversificar les fonts d'ingressos; i mediambiental, i establint accions per minorar aquells impactes negatius de la nostra activitat.

Principals resultats obtinguts

- Qualitatius:
 - Més treball en xarxa i cooperatiu a nivell intern.
 - Impuls de l'autonomia i la participació.
 - Cohesió i enfortiment de l'equip.
 - Sistematització de l'escolta interna i externa.
 - Des de la línia estratègica de joves, es treballa amb l'equip de joves per generar més accions de participació comunitària, d'autogestió i lideratge.
 - Des de l'eix ambiental de la línia estratègica de sostenibilitat, s'ha promogut l'estalvi energètic i d'aigua, la reutilització de recursos i l'ús de paper reciclat. Impulsem les pràctiques d'economia circular amb una formació específica en construcció circular.

- Quantitatius:
 - En la fase d'escolta: participació de totes les professionals i 80% de les persones ateses.
 - 4 línies de treball acordades per tot l'equip.
 - En la fase d'execució de les línies de treball: 18 professionals i voluntaris configuren els 4 equips de treball; grup motor de joves (12) que està participant en el disseny.
 - Formació en perspectiva Interseccional: de 6 hores per tot l'equip. S'estan realitzant sessions de supervisió per projectes per a revisar com incloure aquesta perspectiva en l'acompanyament a persones.
 - Redacció d'un protocol de prevenció al suïcidi des de la línia estratègica de Salut Mental, compartit amb sessió formativa a tota l'associació.
 - Nre. de treballadores participants: 46
 - Càlcul anual de l'VSI, per quantificar el retorn social i econòmic de Saó a la societat (VSI 2021: 3,13 euros).
 - Definició de projectes des de perspectiva Marc Lògic.

Abast de l'experiència

- Treballadores. Són el motor de la iniciativa, han participat de tot el procés en els diferents espais generats, el grup impulsor, la interrelació amb les persones usuàries creant i dinamitzant espais en els que han pogut aportar la seva visió i expectatives respecte Saó i en els espais plenaris de decisió i contrast (quatre en total). A més, algunes han gestionat totes les accions necessàries derivades del procés de reflexió i de la creació dels equips de treball.
- Usuàries. Són la raó de ser de la reflexió estratègica. S'han generat els espais, adaptats a les edats i perfils, per a que expressessin les seves valoracions i expectatives del seu pas per Saó, i aquesta veu s'ha incorporat amb força en el moment de decidir les línies de treball.
- Voluntàries. A més de generar l'espai d'escolta també han estat convocades a les sessions plenàries.
- Ajuntament del Prat i agents socials del territori: l'escolta s'ha donat des dels espais comunitaris i de coordinació als que participem.

Persones implicades en l'experiència

Treballadores: 46

Membres equips directius: 46

Sòcies: 6

Ateses: 744

Voluntàries: 15



Principals factors clau d'èxit

- Implicació i suport de l'òrgan de govern.
- El grup impulsor, transversal, amb representació de tots els àmbits, implicat i compromès amb el procés que ha dinamitzat i ha mantingut l'espurna durant tot el procés i ha generat espais de participació i complicitat en la resta dels equips. El fet de comptar amb uns acords de funcionament inicials que ha facilitat que totes les veus tinguessin la mateixa força i ha propiciat la participació igual de totes.
- Respectar els ritmes i els temps de Saó, preveure i acollir els imprevistos i adaptar en conseqüència la metodologia i el calendari inicials.
- Acordar una sistemàtica de treball i generar plantilles que han ajudat a recollir la informació, a dissenyar i documentar les activitats.

Dificultats i reptes superats en el desenvolupament de la iniciativa

La principal dificultat, i alhora repte, ha estat poder adequar el ritme de treball, ja que el procés de reflexió ha estat un afegit a les tasques i funcions habituals que cada persona desenvolupa en Saó. Generar espais de treball i participació addicionals és complex, i ens ha demanat flexibilitat i entendre que aquest era un procés al nostre servei, que ens havia d'ajudar a créixer i enfortir-nos. Malgrat implementar aquesta nova metodologia, el nou model organitzacional ha permès destinar esforços a aquelles qüestions transversals necessàries d'abordar a nivell d'entitat i que impacten directament en la qualitat dels serveis que s'ofereixen.

Un altre repte ha estat fer realitat que tantes persones usuàries poguessin expressar-se i participar en aquest procés. La creativitat i el compromís de totes les professionals de Saó ha permès que s'anessin dissenyant accions i activitats adaptades a les diferents edats i perfils d'usuàries, amb una diversitat molt àmplia, des d'entrevistes personals, focus grupals, eines digitals, activitats artístiques, etc., creant el clima idoni en cada cas per extreure de la manera més acurada la seva aportació.

Elements innovadors que aporta l'experiència

El principal element innovador és, sobretot, que es tracta d'un procés de reflexió estratègica, que no acaba amb la identificació d'unes línies d'acció, sinó que suma de manera eficaç, per consolidar una cultura organitzativa que facilita i promou l'escolta activa i empàtica, que genera uns processos i procediments de treball que posen al centre a les persones, tant a les treballadores com equip, com a les usuàries i facilita tenir converses generatives per millorar els projectes o per adequar-los al que les usuàries esperen i de manera complementària als recursos existents.

Així la pròpia execució de les línies estratègiques, iniciada durant el curs 2022 i desenvolupada al llarg del 2023, s'està duent a terme des de les premisses mencionades anteriorment, les quals inspiren la reflexió contínua, i estan generant nous espais de participació i d'escolta que retroalimenten i nodreixen la nostra acció.

Principals factors que permeten la transferència i replicabilitat

La replicabilitat i transferència se centra en els elements processuals que contribueixen a sistematitzar una manera de treballar:

- Metodologies flexibles i adaptables que configuren marcs de referència i possibiliten aportacions a mesura que el procés es fa realitat i avança.
- Creació d'un grup impulsor transversal.
- Generar acords de funcionament dels grups de treball transversals.
- Generar espais de participació transversals.
- Processos formatius previs que generen cultura organitzativa: com es comuniquen i relacionen, quins valors compartits tenen, quin és propòsit de l'entitat, construir una visió compartida.