

ASSOCIACIÓ SAÓPRAT



Seu social: el Prat de Llobregat

Àmbit geogràfic: local

Forma jurídica: associació declarada d'utilitat pública

- 45 persones treballadores
- 6 persones treballadores pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió social
- 31 persones voluntàries
- 6 persones sòcies
- 769 persones ateses en serveis a la infància i la joventut
- 183 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 impulsada per tres institucions religioses que des de l'any 1992 participaven activament en els barris de Sant Cosme i Sant Jordi-Ribera Baixa del Prat de Llobregat desenvolupant tasques de voluntariat vinculades a l'educació i la construcció ciutadana. Des de l'inici es va treballar per donar respostes a les problemàtiques de fracàs escolar i de manca d'oportunitats dels joves expulsats del sistema.

Una de les primeres activitats va ser el Centre Obert com a evolució del reforç educatiu que ja es feia a l'associació de veïns. En 2006 es van iniciar els projectes dedicats a l'orientació, acompanyament, formació i orientació laboral dels joves i l'any 2007 es va crear l'Empresa d'Inserció com a peça innovadora i educativa per enriquir els itineraris dels joves. Posteriorment, es van engegar els programes d'inserció sociolaboral en els que participen adults amb dificultats per accedir al mercat laboral.

Saó ha continuat ideant nous projectes com a resposta les necessitats socials emergents, evolucionant i creant noves maneres d'acompanyar els joves en el seu camí de recuperació de motivacions i creixement personal. Ja s'han acompanyat més de 5.000 persones i actualment tenen 15 projectes actius a través dels quals acompanyen anualment més de 900 persones.

Missió

Segons el diccionari de la llengua catalana, *saó* és el grau d'humitat d'una terra, abundant o suficient perquè produeixi fruit, especialment després d'una ploguda.

Nosaltres SOM SAÓ: grau de creença en les persones, en les seves capacitats, valors i dignitat. I en l'acompanyament i l'orientació com a factor clau que les ajuda a trobar les eines i els recursos necessaris per créixer i sortir de les situacions d'exclusió.

Saó és una entitat socioeducativa i declarada d'utilitat pública, que va néixer a el Prat de Llobregat fa divuit anys. Avui dia està format per quaranta-cinc 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

ORBRIM CERCLES VITALS d'infants i famílies

- Amb tallers i activitats extraescolars 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.

EQUIPEM I ACTIVEM a joves

- Des d'un acompanyament individual, que els ajuda a conèixer-se, millorar la seva autoestima i guanyar confiança per poder decidir sobre el seu projecte vital.
- Amb programes de suport a l'estudi,
- Fomentant el seu apoderament i compromís perquè creïn iniciatives comunitàries que millorin el seu entorn.
- 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 a persones adultes amb el món laboral

- Amb d'itineraris d'inserció personalitzats i activitats grupals, que ajuden a millorar aquelles 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 un objectiu únic de fer d'aquest món un lloc amb oportunitats per a tothom.

DESCRIPCIÓ DE L'EXPERIÈNCIA**SAÓ, PROCÉS DE REFLEXIÓ ESTRATÈGICA DES DE LA PARTICIPACIÓ I L'ESCOLTA****Breu descripció**

Durant l'any 2021 (març – novembre) a Saó s'ha fet un procés de reflexió estratègica que ha culminat amb un acord sobre les línies d'acció estratègica que els orientaran en els pròxims tres anys. Des de l'inici es va pensar en aquesta reflexió com un procés generador de participació i d'escolta a totes les veus de Saó, permetent així reforçar el propi model organitzacional, inspirat en la creença que Saó és un ésser viu on cadascuna de nosaltres té una funció en interdependència i cooperació amb les altres, on es generen múltiples sinergies entre els diferents àmbits de Saó, i per descomptat amb els agents i recursos del territori, del Prat, per a enfortir l'acció social.

El procés contempla quatre fases:

1. Acord sobre la metodologia, basada en els valors de participació, escolta, transparència i corresponsabilitat, amb la configuració d'un grup impulsor en el qual estan representades totes les veus de Saó i que actua en sentit bidireccional amb la resta de l'entitat, generant fluxos de comunicació i aportacions. Està format per nou persones que representen la Junta Directiva, la Coordinació General, els equips educatius. Aquest grup va concretant la metodologia en cada moment i per a cada acció.

2. Fase d'escolta, en la que s'alternen espais de treball del grup impulsor amb espais plenaris amb totes les treballadores i amb espais d'interrelació amb les persones usuàries i amb altres veus externes de Saó. En aquesta fase han participat totes les professionals de l'entitat i el 80% de les persones ateses.
3. Elaboració de les conclusions de l'escolta, amb una primera feina de síntesi del grup impulsor i després amb la participació de tots els equips.
4. Decisió de les línies estratègiques en una sessió plenària amb les persones treballadores, òrgan de govern i voluntàries. El grup impulsor dissenya la sessió amb el suport d'un col·laborador extern.

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 participació 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

Millora de la participació de les veus internes:

- El grup motor es va configurar amb la participació de totes les persones de Saó. En una reunió plenària el mes de març de 2021, l'equip tria quatre persones que participaran amb la tècnica d'elecció sense candidatura.
- Durant la fase d'escolta participen el 100% de l'equip de professionals i el 80% de les persones usuàries.
- 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.

Enfortiment de l'impacte social: 4 línies de treball identificades:

- Generar un espai per al col·lectiu de joves des del qual es generin propostes comunitàries i transformadores i, a l'hora, facilitadores dels seus processos de desenvolupament personal.
- Atenció a les problemàtiques de salut mental que presenten moltes de les nostres usuàries.
- Incorporar la perspectiva interseccional en la metodologia d'intervenció socioeducativa.
- Enfortir la sostenibilitat global de Saó des d'una triple perspectiva: 1) tècnica, vetllant per la formació, cohesió, cura i motivació de les persones que formen Saó; econòmica, vetllant per diversificar les fonts d'ingressos; i 3) mediambiental, prenent consciència dels impactes negatius que generem.

Principals resultats obtinguts

Quantitatius:

- En la fase d'escolta: participació de totes les professionals i 80% de les persones usuàries.
- 4 línies de treball identificades i acordades per tot l'equip de persones treballadores.
- En la fase d'execució de les línies de treball: 18 persones professionals o voluntàries configuren els quatre equips de treball; grup motor de joves (12) que està participant en el disseny i tots els joves estan sent preguntats sobre la línia de treball focalitzada en joves.

Qualitatius:

- Més treball en xarxa i cooperatiu a nivell intern.
- Impuls de l'autonomia i la participació.
- Cohesió i enfortiment de l'equip de professionals.
- Sistematització de l'escolta interna i externa.

Abast de l'experiència

- Treballadores. Han estat el motor de la iniciativa, han participat totes en els diferents espais generats, el grup impulsor, la interrelació amb les persones usuàries creant i dinamitzant espais en els quals han pogut aportar la seva visió i expectatives respecte a Saó i en els espais plenaris de decisió i contrast (quatre en total).
- Usuàries. Són la raó de ser de la reflexió estratègica. S'han generat els espais, adaptats a les edats i perfils, promovent les seves aportacions i valoracions a partir del seu pas per Saó, i aquesta veu s'ha incorporat 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 municipi i agents socials del territori: l'escolta s'ha donat des dels espais comunitaris i de coordinació als que ja participem.

Persones implicades en l'experiència

Treballadores: 45

Membres equips directius: 5

Sòcies: 3

Ateses: 750

Voluntàries: 15

Altres: 3 (Junta directiva)



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. 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, acollir els imprevistos i adaptar en conseqüència la metodologia i el calendari inicial.
- 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.

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.

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 l'execució de les línies estratègiques iniciada aquest 2022 s'està fent des d'aquestes premisses que han inspirat la reflexió i estan generant nous espais de participació i d'escolta que retroalimenten l'acció.

Principals factors que permeten la transferència i replicabilitat

- 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.