

MOOC

«Introducció a l'habitatge cooperatiu en cessió d'ús»



MOOC

«Introducció a l'habitatge cooperatiu en cessió d'ús»

2. GESTIÓ DEL GRUP COOPERATIU



Mòdul 2 - Gestió del grup cooperatiu.

UNITAT 2: GESTIÓ DEL GRUP HUMÀ. ABORDATGE DE LES QÜESTIONS DE CONVIVÈNCIA.

Introducció.

Construir un grup per a un projecte col·lectiu d'habitatge implica molt més que sumar persones amb un objectiu comú. És un procés de creació de vincles, de posar valors en pràctica i d'organitzar-se per sostenir la convivència. Aquesta unitat recorre les dimensions clau per fer-ho possible.

1. El grup

1.1. Origen

Conèixer i reconèixer l'origen del grup és essencial per entendre com s'ha format la seva cultura interna. Pot incloure els motius que van impulsar la iniciativa, qui en va ser el motor inicial, com es van conèixer les persones participants i quines necessitats o valors van ajuntar-les. Aquest relat compartit pot esdevenir una font de cohesió i de sentit de pertinença, i també ajuda a identificar patrons o dinàmiques heretades que poden requerir revisió.

1.2. Visió i valors

La visió és la imatge col·lectiva del futur que es vol construir: cap a on camina el grup, com vol viure i convida. Els valors són els principis que orienten aquest camí i que sostenen les pràctiques quotidianes. Posar-los en comú i actualitzar-los de manera periòdica permet detectar si hi ha coherència entre el que es diu i el que es fa, i facilita la presa de decisions compartides.

1.3. Identitat i imatge

La identitat és com el grup es veu a si mateix, mentre que la imatge és com vol ser percebut des de fora. Treballar la identitat col·lectiva implica posar nom a les característiques que defineixen el grup. Això pot expressar-se en l'estètica, en el llenguatge o en les pràctiques. Quan parlem d'identitat, parlem del nom i el relat del grup, així com els posicionaments polítics i referents que inspiren el projecte.

2. L'organització interna

2.1. Estructura organitzativa: assemblea, comissions i junta

L'estructura organitzativa és la manera com el grup es distribueix per funcionar i prendre decisions. Una proposta organitzativa és la següent:

- **Assemblea:** és l'espai on totes les persones poden participar en les decisions estratègiques. Les decisions són vinculants i es prenen segons el sistema de presa de decisions acordat.
- **Comissions i grups de treball:** són petits grups que assumeixen tasques concretes relacionades amb un tema (arquitectura, economia, convivència...) i tenen autonomia relativa sobre aquesta.
- **Comissió coordinadora o junta:** és qui assumeix la funció de representació, seguiment general i planificació del projecte. És útil que estigui conformada per una representant de cada comissió, per tal de tenir una visió global del projecte.

És important fer una delimitació clara de rols i funcions, així com definir el relleu i distribució equitativa de responsabilitats.

2.2. Comunicació i gestió de la informació

Una bona comunicació és fonamental per a la confiança i l'eficiència. Cal vetllar per canals clars, accessibles i coherents: des de les actes fins als grups de missatgeria ràpida, passant per carpetes digitals, murals físics o trobades informals. També és essencial garantir que la informació arriba a tothom i que no es generen dinàmiques de poder per acumulació d'informació.

Pot ajudar: crear protocols clars de comunicació i vetllar per l'equilibri entre els canals de comunicació formals (espais de decisió) i informals (trobades, converses...).

2.3. Visibilitat i corresponsabilitat de les cures

Visibilitzar les tasques vol dir reconèixer les tasques emocionals, domèstiques i de sosteniment grupal. Corresponsabilitzar-se'n implica repartir-les de forma justa, evitant que recaiguin en les mateixes persones (sovint dones o persones amb més habilitats emocionals).

Algunes estratègies poden ser: crear una comissió de cures, incloure temps de revisió emocional a les assemblees o fer torns de cuina, neteja o acollida. En aquest sentit, no només es tracta de visibilitzar tasques de cures, sinó de visibilitzar tasques en general: si visibilitzem el que cal fer, és més probable que quedi repartit i evitem sobrecàrregues.

Una manera de corresponsabilitzar-se de les cures i de la resta de responsabilitats és **formant-se**. Sovint, deixem de fer certes tasques o directament no les assumim perquè no sabem com fer-les. En aquest sentit, l'aprenentatge compartit és clau per a l'empoderament del grup i per reduir dependències externes. A més, ajuda a generar cultura compartida i cohesió. Les formacions poden ser externes o entre sòcies, entre qui en sap més d'un tema i qui en sap menys.

2.4. Processos d'entrada i de sortida

Definir com entra i surten les persones del projecte és fonamental per a la seva sostenibilitat i coherència. Un bon procés d'entrada permet conèixer-se mútuament, compartir valors i entendre compromisos. Un bon procés de sortida cuida tant la persona que se'n va com el grup.

En aquest sentit, pot ajudar establir un període d'acollida i formació inicial, així com comptar amb documents que expliquin els compromisos bàsics.

2.5 Participació i relacions externes: xarxes i aliances

Els projectes d'habitatge cooperatiu formen part d'un sistema social i polític més ampli. La relació amb l'entorn (barri, altres cooperatives, plataformes i moviments socials) reforça el projecte i permet generar aliances per a la defensa del model. A més, la participació externa pot aportar coneixement, suport mutu i legitimitat.

Per fer-ho, el grup es pot vincular a plataformes ja existents (federacions, xarxes sectorials, espais de participació locals...) i organitzar una comissió de relacions externes.

3. Les decisions

3.1. Tipus de decisions

No totes les decisions tenen el mateix pes, abast ni urgència. Diferenciar els tipus de decisions ajuda a dimensionar el temps, l'espai i els recursos que cal dedicar a cada una. Podem classificar-les, per exemple, en:

- **Estratègiques:** decisions de fons, que afecten la direcció del projecte (model de convivència, disseny del projecte arquitectònic, tipus de finançament...).
- **Organitzatives:** decisions sobre el funcionament intern (rols, calendaris, funcionament de comissions...).
- **Operatives o quotidianes:** qüestions del dia a dia (compres concretes, manteniment, reunions...).

És útil definir quin tipus de decisions es prenen en quin espai (assemblea, comissions, junta), i amb quin grau de participació cal comptar.

3.2. Sistemes de presa de decisions

El mètode per prendre decisions ha d'estar alineat amb els valors i visió del grup. En aquest sentit, és important no sobrerrepresentar-se amb un mètode en concret i utilitzar-lo en la mesura que sigui útil per seguir la visió del projecte.

Alguns sistemes habituals són:

- **Consens:** s'intenta arribar a un acord que tothom pugui assumir. Requereix escolta activa i temps.
- **Consentiment:** s'accepta una proposta si no hi ha objeccions fonamentades. Agilitza el procés i es basa en la confiança.
- **Votació** (majoria simple o qualificada): és un mètode àgil i amb resultats concrets.

És important pensar també qui decideix a cada tema i en quin espai (assemblea/comissió).

3.3 Transparència i traçabilitat de les decisions

Perquè les decisions siguin legítimes i sostenibles, cal garantir que tothom tingui accés a la informació sobre com i per què s'han pres. Això genera confiança i prevé malentesos o contradiccions.

Algunes bones pràctiques que poden ajudar: redactar actes clares i accessibles (amb un mateix format que faciliti trobar la informació), centralitzar la documentació (plataforma digital, carpeta compartida...), fer un seguiment dels acords (qui els executa, en quin termini...) o compartir un quadre de decisions preses amb data i estat (en curs, tancada, revisió...).

4. Els conflictes

4.1. Fases d'un grup / Fases d'un conflicte

Els grups passen per etapes que influeixen directament en la manera com viuen i gestionen els conflictes. Reconèixer aquestes fases ajuda a anticipar tensions i a comprendre les dinàmiques que poden emergir:

1. **Formació del grup:** es caracteritza per l'entusiasme, la cortesia, poca profunditat relacional. Normalment, hi ha una fase d'enamorament, en la qual tenim la sensació que tot va bé i que res ens tensiona. Si es donen conflictes en aquesta fase, pot ser difícil abordar-los, ja que no hi ha una cultura feta al voltant del tema. Sovint passen dues coses: o bé, els evitem (i acaben esclatant més endavant) o bé s'aprofiten per establir les bases sobre com volem gestionar-los.
2. **Tensió i escalada:** és quan comencen a aparèixer les polaritats. Sorgeixen les diferències, les contraposicions, els desacords... En aquesta fase, sovint veiem els conflictes com quelcom que ens separa i que no ens permet ser un grup unit, una comunitat. Ens sentim dividides i molt diferents. Una vegada hi ha una expressió explícita d'un conflicte, si s'agreuja, augmenta la intensitat i es fan més evidents les diferències. En aquests moments sovint notem que hi ha "bàndols".
3. **Desescalada:** és quan una part del conflicte comença a poder veure l'altre costat. Comença a haver-hi interès a entendre l'altra part, a tenir curiositat i a notar que les barreres entre els parts no són tan rígides.
4. **Resolució temporal:** és quan, a partir del diàleg, les dues parts entenen més l'altre i se senten vistes i compreses. Sovint, passada aquesta fase la sensació

de polaritat no hi és (o no tant) i és possible tenir la sensació d'un "nosaltres" que ens uneix.

De vegades, hi ha conflictes que són recurrents a les comunitats i que necessiten ser treballats diverses vegades. Sovint, cada cop que es treballa s'arriba a un lloc nou i així es va avançant en el procés de la comunitat.

4.2. Eines i recursos

Els projectes d'habitatge cooperatiu en cessió d'ús disposen de diverses eines i recursos per gestionar els conflictes de manera col·lectiva i constructiva:

- **Formacions** específiques en gestió emocional, comunicació no violenta, escolta activa i cultura cooperativa, per dotar les persones sòcies de recursos personals i col·lectius.
- **Acords de convivència** i de funcionament: pocs i ampli consens, clars i revisables, que permetin prevenir malentesos i establir marcs comuns.
- **Facilitació externa** en moments clau del projecte (formació del grup, presa de decisions complexes o gestió de conflictes), per aportar un suport extern.
- **Coneixença i espais de cura:** quan un grup no es coneix profundament, tot es torna molt més difícil: la confiança és fràgil, la comunicació pot ser malinterpretada i els conflictes tendeixen a escalar amb facilitat.
- **Espais de valoració:** són moments per mirar enrere i reflexionar col·lectivament sobre com ha anat un procés, una etapa o una activitat. Aquests espais són molt útils per contrastar expectatives, compartir aprenentatges i detectar tensions que poden estar amagades.

5. Reglament de règim intern

El Reglament de Règim Intern (RRI) és una eina clau per a la vida col·lectiva en projectes d'habitatge cooperatiu. Recull els acords de convivència i organització interna que no s'inclouen als estatuts, però que són essencials per al funcionament quotidià i el bon clima del grup. Té caràcter intern i flexible, i el seu valor radica en ser una guia compartida, construïda amb consens, que orienta la vida comunitària

5.1. Què és

Estableix normes i acords concrets de convivència, ús dels espais comuns, responsabilitats de manteniment, gestió de conflictes, cures, organització de les comissions i participació. No és un document estàtic, sinó que reflecteix els valors, la cultura i el model de convivència que el grup vol construir.

Alguns dels acords més habituals inclouen: el repartiment de tasques domèstiques i comunitàries, els criteris d'ús i manteniment dels espais comuns, les normes de convivència (sorolls, mascotes, visites, etc.), protocols per a la incorporació de noves persones sòcies, els mecanismes de presa de decisions i assemblees i els criteris de solidaritat i suport mutu dins la comunitat.

5.2. Mecanismes de revisió i actualització

És fonamental que el RRI no sigui un document rígid, sinó que es pugui revisar i adaptar a les noves necessitats del grup. Per això, cal establir mecanismes de revisió periòdica (per exemple, un cop l'any) o en moments de canvi important (nova etapa del projecte, incorporació de persones, conflictes repetits, etc.).

Aquest procés pot incloure: espais de valoració col·lectiva dels acords existents, propostes de modificació o afegit que es debaten i es consensuen, registre de canvis i accés fàcil al document per part de totes les persones sòcies, etc. La revisió és una oportunitat per enfortir la implicació i la cultura col·lectiva.

5.3. Relació amb el marc legal i estatut

El RRI no substitueix ni contradiu els estatuts de la cooperativa, sinó que els complementa. Els estatuts són el marc legal bàsic i obligatori, inscrit al registre oficial, que regula aspectes com l'objecte de la cooperativa, la composició de l'assemblea i el consell rector, els drets i deures de les persones sòcies, etc.

El RRI, en canvi, detalla el funcionament intern i quotidià, amb més flexibilitat i capacitat d'adaptació. És un document viu, elaborat pel grup i amb valor normatiu intern. Per tant, ha de respectar sempre el marc legal general i els estatuts, però pot anar molt més enllà en la definició del model de convivència i d'organització que es desitja construir.