

## ENFOCAMENT DEL ROL DE DINAMITZACIÓ

El/la dinamitzador/a intern/a és una figura dins la cooperativa que vetlla pel benestar, la cohesió i la cultura compartida. Té com a missió activar, acompanyar i enfortir els vincles entre persones, equips i òrgans de govern, assegurant que el projecte cooperatiu sigui viscut des del sentiment de pertinença.

### Cóm es el rol de dinamització interna?

**Com orientació, busquem reunir les següents característiques:**

- Lideratge informal reconegut per l'equip.
- Capacitat d'influència positiva i generació de consens.
- Coneixement dels valors cooperatius i del funcionament intern.
- Bona comunicació, escolta activa i sensibilitat per les cures.
- Capacitat de facilitar processos col·lectius, fer de pont i activar l'escolta organitzativa.

### Com activar aquest rol?

L'activació efectiva de aquest rol requereix de seguir les següents accions:

- Reconèixer el rol en el marc organitzatiu.
- Assegurar recursos: temps, pressupost i espais dins la jornada per exercir-lo.
- Dotar de legitimitat i connexió institucional, especialment amb el Consell Rector.
- Establir un protocol de desplegament, amb tasques, eines i criteris de seguiment.
- Fer-ne una avaluació periòdica compartida.

### Formats possibles:

#### Figura individual:

Una persona treballadora incorpora el rol com a part de la seva jornada laboral, amb un reconeixement explícit i suport del Consell Rector.

#### Figura col·lectiva:

Equip o comissió que assumeix la dinamització de manera compartida. Pot ser rotatori, per àmbits (comunicació, cures...) o de manera estable.

## Dinamització individual

El rol de dinamització interna és assumit per una persona de la cooperativa, que dedica la seva jornada a aquesta funció.

L'objectiu principal és vetllar per la cultura cooperativa, la cohesió de l'equip, la transmissió del propòsit compartit i el benestar col·lectiu de les persones que en formen part, mitjançant l'activació d'eines, processos i espais vinculats al sentiment de pertinença.

### Funcions principals:

- Seguiment i dinamització de la Caixa d'Eines.
- Vetlla per la comunicació interna (formal i informal) i transmissió de l'ADN de la cooperativa.
- Suport al Consell Rector o l'equip de cures en qüestions de clima i cultura.
- Seguiment personalitzat dels moments clau: acollida, sortides, crisis, celebracions...

### Encaix dintre de l'organització:

- Dedicació completa. Figura alliberada per assumir aquest rol.
- Coordinació amb altres espais (cures, comunicació interna, direcció, CR...).
- Pot tenir suport puntual extern per processos específics.

### Requisits i competències claus:

- Coneixement dels valors cooperatius i del funcionament democràtic intern.
- Flexibilitat i polivalència.
- Escolta activa, empatia i comunicació fluida.
- Lideratge informal, capacitat d'influència i generació de consens.
- Pensament crític, mirada sistèmica i actitud propositiva.
- Discreció, confiança i sensibilitat organitzativa.
- Formació o experiència en facilitació, participació, cures o gestió de persones (valorable).

### **Criteris d'avaluació i seguiment:**

- Compliment i activació de les eines i protocols previstos.
- Grau de participació i millora percebuda per l'equip.
- Integració del sentiment de pertinença en la cultura i processos.
- Qualitat del seguiment i suport a persones i equips.

Per assegurar una bona receptivitat per part de la resta de l'equip es important que el/la dinamitzador/a generi espais de confiança i seguretat per a compartir inquietuds, ja que necessita la participació de tots per dur a terme la seva labor. Ha de promoure una mirada sistèmica i interseccional.

## **Com introduir aquest rol a l'organització:**

### **Primera Fase**

#### **Posada en marxa del procés:**

- Definir qui serà l'**equip impulsor** i quin rol tindrà cada persona (responsables, dedicació i calendari)
- Definir mecanismes de funcionament: organització interna, vinculació amb equips, espais de participació, etc.

### **Segona Fase**

#### **Definir el format:**

- Publicació de la convocatòria per a la figura de dinamització interna individual.
- Valoració de les candidatures en base a disponibilitat, requisits i perfils.
- Ajustament de les assignacions a projectes de la persona escollida amb la nova dedicació a la figura de dinamització.
- Aprovació de la figura de dinamització interna.
- Presentació a l'equip de la figura de dinamització interna.

## **Tercera Fase**

### **Definir el pla de treball:**

- Definició d'un pla de treball de la dinamització interna.
- Validació del pla de treball amb la resta de l'equip

## **Quarta Fase:**

### **Posada en marxa del rol i avaluació:**

- Posada en marxa de la figura de dinamització interna amb el suport dels equips existents.
- Definició d'espais de seguiment de les accions implementades.
- Definició d'espais d'avaluació de la dinamització i l'impacte. Identificació d'àmbits de millora.
- Ajustament de la figura de dinamització segons necessitats identificades durant el procés.

## Dinamització col·lectiva

El rol de dinamització interna pot ser assumit de manera col·lectiva per un grup de persones de la cooperativa que comparteixen, distribueixen i roten les responsabilitats.

Aquesta comissió permet una major participació interna, evita la sobrecàrrega i genera un espai de cura, atenció i dinamització compartit, en coherència amb els valors cooperatius.

L'objectiu principal, per tant, és dotar la cooperativa d'un mecanisme col·lectiu i rotatiu que vetlli per la cohesió d'equip, la transmissió de la cultura cooperativa i el benestar de les persones, integrant diferents perspectives i promovent una cura distribuïda.

### Funcions principals:

- Seguiment i dinamització de la Caixa d'Eines.
- Vetlla per la comunicació interna (formal i informal) i transmissió de l'ADN de la cooperativa.
- Suport al Consell Rector o l'equip de cures en qüestions de clima i cultura.
- Seguiment personalitzat dels moments clau: acollida, sortides, crisis, celebracions...

### Encaix dintre de l'organització:

- Reunions regulars (cada 3-4 setmanes) amb ordre del dia flexible.
- Rols rotatius: facilitació, portaveu, cures, registre...
- Coordinació amb altres espais (cures, comunicació interna, direcció, CR...).
- Possibilitat de relleus anuals o bianuals i concatenats, garantint transferència i continuïtat.
- Pot tenir suport puntual extern per processos específics.

### Requisits i competències de la comissió:

- Coneixement dels valors cooperatius i del funcionament democràtic intern.
- Flexibilitat i polivalència.
- Escolta activa, empatia i comunicació fluïda.
- Lideratge informal, capacitat d'influència i generació de consens.
- Pensament crític, mirada sistèmica i actitud propositiva.
- Discreció, confiança i sensibilitat organitzativa.
- Formació o experiència en facilitació, participació, cures o gestió de persones (valorable).

## Composició del grup

- Idealment entre 2 i 4 persones, en funció del nombre de treballadores de la cooperativa. Representació de diversos equips, perfils i trajectòries dins la cooperativa.
- S'hi poden sumar persones amb interès específic en cures, cultura, participació o facilitació.

## Recursos

- Caixa d'eines per a generar sentiment de pertinença.
- Recursos assignats a la figura de la dinamització interna: responsables, dedicació i calendari.
- Pla de treball de les accions a implementar.

## Recomanacions per a la seva adaptació

- Es recomana incloure almenys una persona sòcia.
- Vetllar per la distribució de tasques i responsabilitats.
- Mantenir viva la connexió amb la resta de l'equip i la cultura cooperativa.

## Criteris d'avaluació i seguiment

- Compliment i activació de les eines i protocols previstos.
- Grau de participació i millora percebuda per l'equip.
- Integració del sentiment de pertinença en la cultura i processos.
- Qualitat del seguiment i suport a persones i equips.

## Com introduir aquest rol a l'organització:

### Primera Fase

#### Posada en marxa del procés:

- Definir qui serà l'**equip impulsor** i quin rol tindrà cada persona (responsables, dedicació i calendari)
- Definir mecanismes de funcionament: organització interna, vinculació amb equips, espais de participació, etc.

## Segona Fase

### Definir el format:

- Publicació de la convocatòria per a la figura de dinamització interna col·lectiva.
- Valoració de les candidatures en base a disponibilitat, requisits i perfils.
- Ajustament de les assignacions a projectes de les candidatures escollides amb la nova dedicació a la comissió de dinamització.
- Aprovació de la comissió de dinamització interna.
- Presentació a l'equip de la comissió de dinamització interna.

## Tercera Fase

### Definir el pla de treball:

- Definició d'un pla de treball de la comissió de dinamització interna.
- Validació del pla de treball amb la resta de l'equip

## Quarta Fase:

### Posada en marxa del rol i avaluació:

- Posada en marxa de la comissió de dinamització interna amb el suport dels equips existents.
- Definició d'espais de seguiment de les accions implementades.
- Definició d'espais d'avaluació de la dinamització i l'impacte. Identificació d'àmbits de millora.
- Ajustament de la figura de dinamització segons necessitats identificades durant el procés.