CAIXA D'EINES · EINA 12

Manual del rol de dinamització

Una eina per activar el rol de dinamitzador/a intern/a a la cooperativa com a persona/comissió que vetlla pel benestar, la cohesió i la cultura compartida.

EDICIÓ 2026

Cooperatives de Treball

BLOC4BCN ESPAI COOPERATIU

AMB EL SUPORT DE:

Generalitat de Catalunya

Barcelona

Què és aquesta eina?

El manual per al rol de dinamització ajuda a la persona/es en el rol de dinamització a ser agents actius per activar, acompanyar i enfortir els vincles entre persones, equips i òrgans de govern.

El/la dinamitzador/a intern/a o comissió responsable de dinamització són figures que vetllen pel benestar, la cohesió i la cultura compartida, tenint en compte la realitat de la cooperativa i els diferents vincles de les persones que en formen part.

Característiques pròpies del rol:

- Lideratge informal, capacitat d'influència positiva i generació de consens.
- Coneixement dels valors cooperatiu i del funcionament intern.
- Flexibilitat, polivalència i pensament crític, mirada sistèmica i actitud positiva.
- Bona comunicació, escolta activa i sensibilitat per a les cures.
- Discreció, confiança i capacitat de facilitar processos col·lectius i fer de pont.

Formats possibles

Figura individual
Una persona treballadora incorpora el rol com a part de la seva jornada laboral, amb un reconeixement implícit i suport del Consell Rector. Pot tenir suport puntual extern per processos específics.

Figura col·lectiva
Equip o comissió que assumeix la dinamització de manera compartida. Pot ser rotatori, per àmbits (comunicació, cures...) o de manera estable. Evita la sobrecàrrega i genera un espai de cura, atenció i dinamització compartit.

RECOMANACIÓ

Escollir el millor itinerari per aplicar La Caixa d'Eines del Sentiment de Pertinença permet anar assumint el rol, incorporant les eines al dia a dia de la cooperativa.

Com implementem aquesta eina?

1 Posada en marxa del procés

- Definir qui serà **l'equip impulsor** i quin rol tindrà cada persona, tenint en compte la formació o experiència prèvia.
- 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.

2 Definició del format

- Publicar la convocatòria per a la figura del dinamització i valorar les candidatures.
- Ajustament de les assignacions a projectes de la persona escollida o comissió.
- Aprovació de la figura o comissió i presentació a l'equip.
- En el cas de l'opció grupal (2-4 persones): tenir reunions regulars (cada 3 o 4 setmanes).

3 Definició del pla de treball

- Implementar La Caixa d'Eines del Sentiment de Pertinença.
- Vetllar per la comunicació interna (formal i informal) i fer el seguiment personalitzat dels moments clau, generant espais de confiança i seguretat.

4 Posada en marxa del rol i avaluació

- Posada en marxa del rol i definir els espais de seguiment de les accions.
- Definir els espais d'avaluació de la dinamització i impacte.
- Identificar àmbits de millora i ajustar la figura de dinamització segons necessitats.
- Assegurar un criteri d'avaluació i seguiment de l'activació de les eines i protocols previstos, revisant el grau de participació i millora percebuda per l'equip.