

Títol Community organizing

Data i hora: 20 maig 2017

Lloc: Centre Cívic del Besòs

Breu presentació dels participants a la taula

Dinamitza; Rubén-David Fernández de la Cooperativa Etcèteres, fa 10-12 anys que estan treballant amb la gent que es presentarà. La sessió d'avui és una gran oportunitat per connectar amb aquesta nova idea metodològica.

- **Steve Hughes:** treballa en organització comunitària, del treball i política. Ha treballat a EEUU i República Txeca on viu i treballa actualment.

- **Iustina Neagu:** treballa a Bucarest, Romania, com a organitzadora comunitària. Té experiència en desenvolupament comunitari, advocacia social i organització comunitària des de fa 7 anys.

- **Peter Petak:** treballa d'organitzador comunitari a Hongria.

- **Chuck Hirt, CKO - Slovakia:** provinent d'EEUU va introduir el community organizing a Eslovàquia. Ha tingut diferents experiències en prestació de serveis, treball comunitari i organització comunitària. El fet de ser treball principal ha estat la introducció i suport a altres països en la introducció de l'organització comunitària.

- **Mate Varga:** lidera una organització nacional a Hongria que dóna suport a l'organització comunitària amb diferents estratègies per abordar les problemàtiques i constantment buscant noves fórmules, adaptant la seva aproximació constantment adaptant-se al context. Civic Kollege - Hongria.

- **Rubén-David Fernández i Moisés Carmona** (Departament de Psicologia Social - Universitat de Barcelona).

Presentació i descripció dels projectes

L'organització comunitària té una perspectiva diferent del treball comunitari.

El treball comunitari consisteix a connectar serveis, organitzacions, o grups es posin a treballar junts, desenvolupant tasques i objectius comuns.

L'organització comunitària és una metodologia que persegueix organitzar veïns i veïnes des de baix per canviar coses concretes i permet enfortir la societat civil, generar grups que s'autogestionin i que pressionin a les autoritats i persegueixin situacions d'injustícia social.

Descripció del transcurs de la sessió

Abans de començar la presentació es demana als assistents què saben sobre organització comunitària i quines preguntes tenen.

Es demana que s'exposin les preguntes que volen que quedin contestades al final de la sessió.

Aquestes preguntes queden aparcades a un paperògraf "Parking lot" pel final de la sessió.

- Com es relaciona l'organitzador comunitari amb les institucions públiques?
- Qui paga a un organitzador comunitari?
- Es pot establir un estàndard d'organització comunitària depenent del context o del país? És igual a tot arreu?
- Hi ha tensions entre el finançament i l'autonomia?
- Al final, les organitzacions comunitàries no necessiten els organitzadors comunitaris?
- Com es troba la comunitat a organitzar?
- Com es gestionen la voluntat de ser organitzada o no?

Exercici de presentació anomenat "Story of self", desenvolupat per Marshal Ganz, que té tres vessants: història d'un mateix, història de nosaltres i història de l'ara.

És una eina molt poderosa al community organizing perquè les xifres o estadístiques s'obliden però la gent recorda les històries, les històries es mantenen.

Una eina important també és modelar el comportament que es vol. Es fa una presentació dels ponents però que també introdueixi la temàtica que es vol tractar.

Es demana als assistents que diguin un moment que hàgiu experimentat poder, tan bo com dolent.

Steve:

El primer cop que va fer organització comunitària va ser a la universitat, on van intentar organitzar als estudiants que treballessin per la universitat per canviar la política de contractació.

Es van adonar que necessitaven fer una reunió àmplia perquè des de la universitat expliquessin perquè no canviarien aquesta política.

Al preparar la sala no s'havien de posar moltes cadires o espai buit per així mostrar poder.

No sabien quanta gent hi aniria així que tenien una sala amb separadors per diferents espais dependent de quanta gent assistís. Podia no anar-hi ningú, però es va començar a omplir la sala, la gent s'aglomerava, estava en tensió, fins que van obrir els separadors i la gent va celebrar el seu poder. Tres anys més tard van guanyar!

Iustina:

A la primera experiència que va tenir a Bucarest, estava treballant porta a porta, i va trobar a una porta un cartell on l'alcalde convidava a una reunió pública a tractar temes que eren una problemàtica local en aquell moment.

Va sentir que hi havia d'anar i escoltar què havia de dir l'alcalde a la gent. La reunió era a una cafeteria i va pensar que l'alcalde pagaria el cafè a tothom.

Però la reunió era a la porta de la cafeteria, a una escalinata, amb l'alcalde a dalt i la gent a baix.

Una dona gran va preguntar mentre ell parlava i l'alcalde va parar i la va escoltar. Després va contestar: un pastor no dona una missa dos cops per a una senyora sorda.

Ella esperava que algú reaccionés però el que va passar va ser que la gent va comentar que era lògic, que ell era l'alcalde i no qualsevol persona, i que no se'l podia parar per fer preguntes.

Va ser un moment que es va sentir sense poder i sabia que havia de començar a treballar i organitzar aquella gent i es va començar a qüestionar si ho podia aconseguir.

Peter:

El seu primer pas en l'organització comunitària va ser com a un dels pares afectats pel tancament de l'escola al seu barri i es van organitzar contra el tancament.

Van lluitar durant 5 anys contra el tancament i van perdre, però van guanyar en poder associatiu i organitzatiu entre els residents i les persones actives del barri.

Ara és fàcil recordar-ho com una victòria però en aquell moment es vivia com una derrota. En aquell moment odiava el poder, el poder afectava els seus drets bàsics.

Van muntar l'associació, va anar creixent i van aconseguir que s'escoltés la seva veu per a diferents accions del territori i es van sentir com un actor important al territori.

Amb el pas dels anys van aconseguir un altre èxit. Volien posar un radar de l'OTAN al barri i van aconseguir organitzar un referèndum amb 40.000 votants.

Va deixar de viure el poder com un estatus relacionat amb el lideratge o un estat mental sinó que és treball amb la gent i no necessita experiència sinó actitud.

El poder no és una cosa bona o dolenta sinó que té que a veure amb una manera de treballar. Un mal ús del poder és abusar de l'estatus.

Chuck:

S'anava a construir una gasolinera al centre d'un barri a una zona de vianants.

Es sentien amb molt poc poder en aquell moment, era una tasca complicada i hi havia poques garanties d'èxit.

Va demanar bastant de temps, fins a dos anys i mig. L'organització es va anar construint. Acció rere acció, al final la ciutadania va guanyar la seva campanya contra Shell. En aquell moment va canviar la sensació que tenien de poder.

Mate:

A Hongria hi havia molta il·lusió de canvis amb l'arribada de la democràcia però els polítics no estaven molt interessats a cooperar amb la ciutadania, ja que creien que eren suficientment llestos i podien decidir pels altres.

La ciutadania volia canvis. S'havia de preparar als ciutadans per poder construir el que volguessin i que no esperessin les decisions dels polítics.

Passats 20 anys la participació estava a nivells més baixos, la classe política es negava a tenir connexions amb els ciutadans.

Van aprendre que no es podia evitar al poder i als polítics sinó que s'havia de lidiar amb el poder.

S'havien d'establir estratègies per entrar a la presa de decisions i produir canvis allà. Al construir aquesta organització comunitària es va construir molt poder.

Iustina:

Es demana als assistents que parlin amb les companyes del seu costat i s'expliquin històries en la que hagin experimentat alguna forma de poder, sigui bona o dolenta. Pot ser alguna cosa petita o una gran història on ha d'estar present el poder perquè és un factor clau a l'organització comunitària. Es demana escriure en pòstits una paraula clau sobre la seva història.

El que s'intenta amb aquesta dinàmica és investigar el significat de poder en aquesta sala amb aquest grup, així poder tenir un base comú per seguir amb la discussió i avançar per parlar específicament de l'organització comunitària.

Chuck:

En primer lloc contextualitzar:

S'utilitzen algunes paraules que poden sonar o significar diferent aquí que al centre d'Europa o als EEUU, pot ser la mateixa paraula comunitat, no significa el mateix a EEUU que a Europa central o potser aquí.

La paraula poder també és una paraula molt interessant, no és una paraula en la qual la majoria de nosaltres ens sentim còmodes. A Europa de l'Est no volien sentir a parlar de poder sinó de força.

Parlarem de l'aproximació de l'organització comunitària i diferenciar-lo d'altres enfocaments. Hi ha coses molt similars a altres intervencions i d'altres de diferents.

Avui ens aproximarem i farem unes pinzellades. Intentarem posar claredat presentant diferències de blanc i negre que potser no s'adapten a la realitat però que clarificaran la metodologia.

Totes les històries que s'han explicat són d'Europa central o de l'Est. Venim d'un món que no fa tant que va passar de socialisme a capitalisme, els sistemes i governs es van obrir i democratitzar, la societat civil es va reconstruir. Es va haver de tornar a començar amb moltes coses. En molts casos no hi havia confiança entre la gent perquè en època soviètica una de cada 6 persones era

un delator, no hi havia institucions que ajudessin a construir confiança i organització comunitària. Als EEUU l'organització s'articulava bastant al voltant d'esglésies i el context aquí és diferent també i s'hauran d'ajustar les pràctiques.

Un dels majors reptes a Europa de l'est era construir organitzacions comunitàries grans i fortes. Simplement parlar de construir organitzacions ja és problemàtic allà.

Una diferència entre EEUU i Europa de l'est, és la facilitat de crear organitzacions de forma informal mentre que a Europa de l'est s'ha d'explicitar, parlar-ne molt i posar-li molta més intencionalitat.

Peter:

Imaginem una comunitat forta, poderosa, musculada, Com seria? Quin impacte tindria?

Objectius per organitzar el treball:

- Empoderar a la gent, a la població perquè senti el poder que tenen. Volem persones que es desenvolupin, desenvolupin lideratges.
- Crear organitzacions. Són necessàries per treballar conjuntament per la consecució de resultats, no només les persones individuals.
- Obtenir resultats reals per obtenir energia.
- Fomentar valors democràtics.
- Canviar i ajustar institucions com el sistema polític, social o econòmic.

Aquests objectius són el marc per organitzar a les persones per construir organitzacions fortes, buscant aconseguir un equilibri a cada pas perquè no només és essencial aconseguir resultats sinó també construir líders.

S'ha d'estar estructurat, aconseguir involucrar nous membres i aconseguir equilibrar els cinc objectius per aconseguir una organització saludable i a llarg termini.

Chuck:

L'organització és un procés a llarg termini, l'objectiu principal del procés és construir i crear organitzacions fortes i amb poder, no només resoldre problemes específics sinó involucrant els cinc objectius.

Iustina:

Es fan grups per debatre diferents metodologies per treballar amb la comunitat:

- Prestació de serveis.
- Advocacia social.
- Activisme.
- Desenvolupament comunitari.
- Organització comunitària.

A l'apropar-se i debatre sobre les diferents aproximacions penseu a contestar diferents preguntes:

- Qui fa el treball?
- Com es fa? Què estem fent?
- Quin és el resultat?
- En quins punts aquest enfocament és diferent de l'organització?

Relatoria del debat per grups en un minut.

Prestació de serveis:

- Qui? Institucions formals i informals.
- Com? Què? Resposta a necessitats-demandes, estructurat de dalt a baix, normatiu i amb una relació asimètrica i desigual de poder.
- Resultat? Solucionar una necessitat puntual, delegació de poder i dependència, no hi

ha empoderament ciutadà, contribució al benestar i solució parcial de problemes.

- Diferències? No empodera a la comunitat i es perpetuen injustícies i desigualtats.

Es comença amb les necessitats individuals de les persones.

Un prestador ofereix servei al qual demanden les persones.

Què passaria si desapareix el prestador de serveis però no ha desaparegut les necessitats?

Advocacia social

No es coneix el concepte.

- Qui? Des de l'administració pública, ONG s, organitzacions no formals, moviments socials, tècnics o professionals.
- Com? Què? Partint d'un empoderament, fent pressió política fent representació de persones que no poden exercir el seu dret, visibilitzar-la, donar-li veu i mobilitzar.
- Resultat? Empoderar persona, grup o comunitat, un canvi polític, servei social i millora del benestar.
- Diferències? Algú exerceix el poder en nom de l'altre, delegar o distribuir el poder.

Partim d'una necessitat de la comunitat.

Un defensor, un advocat professional pressionarà al responsable de la presa de decisions perquè aquests cedeixin en la concessió de respostes cap a les necessitats.

Activisme

- Qui? La gent s'organitza, prèviament a través d'entitats o en resposta a una necessitat concreta. També individus sols.
- Com? Què? Definir objectius i estratègies, comunicar, teixir xarxes.
- Resultats? Aconseguir objectius o no, generant frustració. Construir xarxes o comunitats.
- Diferències? Neix per fer front a un objectiu concret, podent servir per organitzar una comunitat, però no necessàriament.

La gent té interès en un subjecte, en fan un seguiment, saben que està passant al voltant del subjecte, els apassiona i estan interessats en què tothom pugui tenir accés al subjecte o donar resposta a la necessitat que involucra el subjecte.

Es mobilitzen, posen pressió en els responsables de la presa de decisions.

No necessàriament han de seguir treballant juntes en un futur.

És una resposta espontània a una crisi, no una planificació feta amb temps.

Desenvolupament comunitari

- Qui? Societat civil organitzada, tècnics i polítics.
- Com? Què? Cicles de diagnòstic, clarificació, acció i avaluació.
- Resultats? Consolidació d'equips professionals, xarxa de professionals articulada i certa organització de la societat civil.
- Diferència? Finançament públic. La tensió entre societat civil i polítics no es posa al focus sinó que queda més en la relació professional.

Partim de necessitats de la comunitat, amb un interès bastant ampli.

Hi ha una agenda pública, s'ha de concordar amb les necessitats comunitàries.

La idea principal és que totes les parts implicades posen els seus recursos junts per obtenir resultats conjunts.

Es genera partenariat o associació local que es pot traslladar al llarg termini si es treballa per fer-ho, però en alguns casos no segueix.

Organització comunitària

- Qui? Grup de gent a qui l'afecta una situació. Organitzador que donen suport a i reforcen el que s'hauria d'anar fent.
- Com? Què? Dues vies d'acció: 1) campanyes que ajuden a crear el grup. 2) planificació estratègica: accions visibles i planificant arribar als responsables de la presa de decisions. Es construeix d'un a un, generant relacions personals, construint lideratges i a partir d'això construir comunitat.
- Definir problemàtica, ajudar a les persones a orientar-se cap als objectius, responsabilitzar als que estan al poder i canviar les relacions de poder.
- Resultat? Construir organitzacions democràtiques que durin al temps i puguin resoldre d'altres problemes futurs.

Es comença amb escolta, entrevistes, un a un intentant respondre a la qüestió quin és el teu interès com a persona? En què estàs apassionat? Què t'afecta que faci que prenguis la iniciativa?

No s'intenta respondre als interessos individuals sinó a un interès de la comunitat més ampli.

El següent pas és trobar la problemàtica comuna que faci que totes les persones s'uneixin.

Posteriorment trobar líders comunitaris que volen emprendre accions literalment.

Es té un grup de persones que planificaran estratègies i objectius, i emprendran accions dirigides als responsables de la presa de decisions.

S'ajuda a organitzar a les persones perquè lluiten per resoldre el seu problema i ho aconsegueixin per elles mateixes.

Es generaran líders locals de la comunitat que tindran experiència en treball conjunt de forma estructurada que es convertiran en un grup comunitari fort.

Normalment tenen **10 regles bàsiques de l'organització comunitària** però n'han condensat algunes per plantejar-ne només 8. Normes o bases en l'organització comunitària creades per Dave Beckwith:

1. Ningú anirà a una reunió a no ser que tingui una raó per fer-ho.
2. Ningú anirà a una reunió si no sap que hi ha una reunió.
3. Si una organització no creix, desapareixerà.
4. Qualsevol pot ser un líder.
5. La victòria més gran és el grup en si mateix.
6. A vegades l'èxit és perdre, a vegades l'èxit és guanyar.
7. Si no lluites pel que vols, el que vols no és suficient. S'ha d'ampliar el que vols.
8. Celebrar i divertir-se.

Es divideixen en 8 grups que representaran cada norma sense que els altres sàpiguen quina norma representen. Els altres grups hauran d'endevinar quina norma representen.

Estructura de l'organització comunitària

1. Es comença per escoltar a la gent d'un en un, intentant parlar amb un gran nombre de gent intentant localitzar quins són els seus interessos personals, que els afecta quina és la seva problemàtica. Generalment es fa a porta freda, casa per casa intentant parlar amb la gent. Depenent de quin tema o problemàtica es treballi pot canviar aquesta última forma d'actuar. És un pas que és constant durant tot el procés, té continuïtat per mantenir bones connexions a través d'una segona i tercera trobada amb les persones individualment, generant relacions.
2. Trobar els interessos comuns, detectar dels interessos individuals quins es poden

- extrapolar a la comunitat. Intentar diferenciar problemes globals de problemes locals que puguin resoldre les persones, amb resultats mesurables, s'aconsegueix o no.
3. Localitzar l'encarregat i com arribar-hi. Recerca d'actors que estiguin treballant el problema i localitzar quin és l'estament de grau més baix que pren les decisions. Desenvolupar una estratègia per arribar a elles i incidir perquè prenguin la decisió que nosaltres volem.
 4. Desenvolupar tàctiques per posar pressió, mostrar energia i poder perquè qui ha de prendre decisions hagi de canviar d'opinió. Saber quanta gent cal, ser creatius: protestes, atacar objectius secundaris que exerceixin pressió sobre la persona. Fer accions.
 5. Arribar a una taula de negociació en un moment que la persona sàpiga que tenim poder, pot dur temps arribar-hi. Establir tàctiques per la negociació, diferents plans. És important saber com serà la negociació, on és, com és, si és transparent, si és pública, etc.
 6. Assegurar-se que la decisió es du a terme i que hi hauran resultats. Avaluar tot el procés, no només al final sinó durant tots els passos. Es disposen de metodologies per avaluar.
 7. Celebrar, no deixar-se portar a l'estar immersos en el procés, mostrar resultats, dedicar temps a relaxar-se.

Aquests punts es relacionen de forma circular, la roda sempre segueix. L'objectiu serà construir una organització no només resoldre un problema. S'ha de seguir fent girar la roda perquè així següents accions seran més fortes.

Preguntes plantejades, qüestions, tensions

- Una petició de referències bibliogràfiques.

A la web d'European Community Organizing Network (<http://econnet.eu/>) es poden trobar bastants materials.

A través de la web d'Energies Comunitàries es podrà trobar alguns materials.

- Quines estratègies hi ha per definir que totes les persones de la comunitat vulguin el mateix pastís quan generalment l'individualisme guanya?
-

Iustina:

Es respon amb un exemple. Ella treballa a una comunitat a Bucarest que un dels seus principals problemes és que està als afores de la ciutat. Per arribar de les cases al treball hi ha dues hores de camí sense transport públic, només hi ha dos carrils a la carretera principal. Aquella carretera la utilitzen locals i gent de la ciutat, no tenen cap equipament, només tenen petits comerços. Per qualsevol cosa han de sortir del seu barri, que suposa dues hores d'anar i tornar. Això provoca molts problemes que impacten directament en les seves vides. A l'any perden un mes només de trajectes, tampoc tenen voreres. És molt fàcil unir-los en aquesta problemàtica, no generarà conflicte perquè tothom busca el mateix: millorar les connexions, voreres i transport públic.

Van acabar treballant en això perquè escoltaven la comunitat. A l'hora de treballar han d'escollir problemàtica comuna, i molt clara, una qüestió clau que no polaritzi a la comunitat. Quan es porta molt temps treballant amb la comunitat es poden tractar altres temes.

Un dels problemes que van trobar són els gossos de carrer, perquè algunes veïnes els volien matar i d'altres no. S'ha d'escollir les qüestions que reuneixin a la gent. Posteriorment, potser pots negociar o mitjançar sobre la problemàtica dels gossos, però inicialment s'ha de trobar la qüestió que reuneixi la gent.

Chuck:

S'ha treballat en un edifici que era de tres plantes i el propietari volia ampliar-ho a 15. El barri

estava dividit, algunes no volien canvis, d'altres negociar. Van passar dos tres mesos amb la comunitat per aconseguir un objectiu comú. Quan el van trobar, van generar l'estratègia.

- Aquesta metodologia pot ser utilitzada per gent per expulsar els Siris dels barris, de quina manera un organitzador discrimina una o d'altra causes?

Chuck:

En general no ha sorgit aquest problema però, en treballar en alguns altres assumptes vàrem trobar problemes de racisme. El que provoca això és pensar en altres maneres d'intervenir i de treballar amb els valors. Hi ha estratègies actuals d'organització comunitària treballant amb les minories, per donar-los veu.

Peter:

L'organització comunitària no només és un mètode, sinó que és una ideologia que es basa en valors.

Chuck:

Per desgràcia a molts països l'organització comunitària s'organitza per valors equivocats, per això és important invertir-hi.

Steve:

La inspiració ha vingut de converses amb altres organitzadors, en una conversa va sorgir que a Virginia el racisme era un problema que feia molt de temps que l'havien d'abordar i ser molt directes. Van crear una estratègia de formació de diversos dies que es deia "Desentrenant el racisme", tothom que volgués ser líder comunitària havia de fer aquesta formació.

- Quina és la forma de finançament? Qui decideix que el rol d'aquest tècnic és necessari? D'on sorgeix la necessitat inicial?

Es necessita capital per formar, desenvolupar estructures, mantenir els organitzadors. El finançament és important i és important també aconseguir-ho de finançadors que ens facin independents.

S'utilitza capital d'institucions públiques europees, no normalment, sinó més de fundacions o organitzacions americanes o europees que fan donacions. L'ideal seria aconseguir-ho d'aportacions de base.

- Es treballa en la lògica d'elecció de líders? Que sistema d'elecció de líders hi ha?

La construcció de lideratges és contínua. No són seleccionats sinó que se'ls encoratja a ser-ho. Els líders no poden ser-ho si no participen, no només això sinó que han de tenir seguidors que a la fi són qui determinen qui són aquests líders.

Preguntes no respostes

- Com són les relacions dels organitzadors amb la comunitat? Quina funció tenen?
- Què passa quan el problema no és cap a fora de la comunitat sinó que el problema és que hi ha divisió dins de la comunitat?

Observacions

Hi haurà una universitat d'estiu a Hongria per formar i debatre sobre l'organització comunitària.