PENSAR EN COMÚ ELS REPTES 2019-2023

v_2019.07

1. INTRODUCCIÓ: ANTECEDENTS I PRESENTACIÓ DEL DOCUMENT

Les eleccions municipals del passat maig tanquen un període de construcció organitzativa de Bcomú que ha suposat la consolidació de la seva estructura i l'emergència d'elements relacionats amb el funcionament intern sobre els quals ens hem anat articulant i ens han permès arribar fins on som ara.

La **fase D** (aprovada al juliol de 2015) proposava un model organitzatiu amb un horitzó de quatre anys per donar resposta a tres grans reptes:

1) Vetllar perquè les línies programàtiques, el codi ètic, el pla de xoc, el programa i altres compromisos adquirits per l'organització s'impulsin i es duguin a terme des de l'ajuntament. Això implica d'una banda una **acció de suport al grup municipal** a la institució, i de l'altra el **seguiment i la fiscalització** de les seves actuacions.
2) Garantir i promoure la **connexió entre la ciutadania organitzada i no organitzada, i l'ajuntament en les dues direccions**. És a dir, contribuir a canalitzar les inquietuds, les opinions i les demandes dels veïnats fins a la institució i facilitar el coneixement, el seguiment i l'avaluació de l'acció institucional per part de la ciutadania.
3) Aprofundir en el procés de **renovació democràtica ciutadana** que l'organització ha impulsat. Això, específicament, implica: a) incrementar i buscar sinèrgies amb els moviments socials, sempre respectant la seva independència, i b) assolir nivells més alts d'empoderament de la ciutadania, és a dir, persones il·lusionades i responsables que prenen la iniciativa de manera proactiva a l'hora d'abordar els assumptes col·lectius.

S'obre ara l'oportunitat de veure amb la perspectiva dels resultats obtinguts (tant electorals, com de creixement de l'organització i d'assoliment dels reptes) com el nostre model organitzatiu es situa en el nou cicle polític, i com les dinàmiques de funcionament podrien desenvolupar-se i adaptar-se als nous reptes que es plantegen.

Però, *quines són les característiques del nou cicle polític? Quines necessitats s'identifiquen i quines oportunitats representa aquest nou context? Són encara vàlids els objectius que ens vam marcar al 2015 o s'haurien de redefinir per donar resposta al nou cicle?*

El document que oferim **proposa un procés** que doni resposta a aquestes qüestions, i ofereix una **guia pel debat col·lectiu** de l'organització que permeti incorporar les diferents visions, experiències i respecti la nostra pluralitat interna. Hi ha diversos espais que estan fent els seus propis debats organitzatius, i seria molt positiu plantejar també alguns mecanismes per poder aprofitar el conjunt de reflexions i aconseguir aplicar millores en el conjunt de l'organització; més encara si tenim en compte que bona part de les qüestions organitzatives acostumen a influir en més d'un espai de l'organització. Per poder facilitar aquest debat col·lectiu la comissió d'organització ha realitzat entre març i abril de 2019 un seguit d'entrevistes a membres de diferents espais de l'organització i els resultats obtinguts han permès el plantejament d'aquest procés.

Els principals **objectius** del present document son els següents:

1. Avançar en el balanç de mandat de l'organització i identificar les principals qüestions sobre les que caldria millorar i aprofundir.
2. Oferir una guia que permeti obrir el debat organitzatiu orientat a l'acció, i que pugui perfilar l'estratègia del nou mandat.
3. Proposar una dinàmica pel desenvolupament del debat, quins tipus de documents resultaran i com compartir-los i aprovar-los per l'organització.

El document per tant està compost per tres parts:

a) **Marc conceptual bàsic** que situa els elements organitzatius I **guia de preguntes per iniciar el debat**. Les preguntes són fruit de l'anàlisi prèvia de les entrevistes portades a terme.
b) Proposta de **propers passos** pel debat organitzatiu i estratègic.
c) El document inclou com annexos la **metodologia de les entrevistes i les anàlisis** amb les principals conclusions sobre el balanç de mandat organitzatiu.

2. TEMES I PREGUNTES PER A LA DELIBERACIÓ

La guia pel debat organitzatiu que a continuació es proposa, pretén superar la crítica interna inherent a la nostra cultura organitzativa i **posar el focus en les propostes de millora**. L'exercici que es proposa vol fer emergir aportacions constructives, orientades a l'acció i que permetin fer passos endavant per situar-nos en el nou mandat polític.

Tanmateix, una de les dificultats que sovint se'ns presenta quan fem debats és el d'**ordenar les diferents qüestions i establir uns marcs mínims que permetin a tothom parlar del mateix**, tot i que pugui fer servir perspectives diferents en funció del lloc que ocupa a l'organització. Per aquesta raó i amb la finalitat de clarificar i ordenar els elements pel debat organitzatiu, des de la Comissió d'Organització de Bcomú s'ha desenvolupat un **marc conceptual** per a poder "pensar" les organitzacions polítiques del segle XXI[1]. De manera resumida, podríem conceptualitzar qualsevol tipus d'organització com un sistema:

1) Prou diferenciat del seu **context**; però obert i en interacció amb ell.
2) Que utilitza els **recursos** a la seva disposició per desenvolupar accions que li permetin aconseguir els seus objectius.
3) Caracteritzat per 3 aspectes bàsics:
   a) La seva **estructura**. És a dir, "les unitats organitzatives" que el constitueixen (els òrgans, equips de treball, etc.).
   b) Les seves **dinàmiques** de funcionament. És a dir: i) què fa cada "unitat organitzativa"; ii) com es relacionen les accions de les diferents "unitats organitzatives" entre si; iii) i, com a resultat de l'anterior, quines accions es duen a terme globalment pel conjunt de l'organització. Amb caràcter general les dinàmiques de funcionament de tota organització impliquen desenvolupar de manera repetida en el temps un cicle d'accions que podem classificar en *Deliberar -> Decidir -> Executar -> Avaluar, aprendre i modificar els processos necessaris*.
   c) La seva **cultura**. És a dir, les "cosmovisions", valors, creences, hàbits, "identitats", etc. que de manera implícita o explícita caracteritzen i condicionen la manera de funcionar de l'organització (el com es fan les coses).
4) Que **evoluciona en el temps**, així com també evolucionen els diferents aspectes considerats en els apartats anteriors.

De totes les qüestions anteriors, a partir del propi disseny de les entrevistes i de les aportacions de les persones entrevistades **el focus d'atenció es concentra sobretot en el context, els objectius de l'organització i les dinàmiques i cultura organitzativa**. És per això que en el present document ens concentrarem en aquests temes, però sense perdre de vista que qüestions com els recursos i l'estructura condicionen a l'organització i caldrà incorporar aquests elements en la deliberació o en fases posteriors del procés. [Figura 1]

[1] Per a més detalls es poden veure els següents textos, que responen en bona mesura al marc conceptual plantejat per la comissió i afegeixen informació complementària i referències:

- ¿De qué hablamos cuando hablamos de organización?
- ¿De qué hablamos cuando hablamos de organización?_ANEXOS

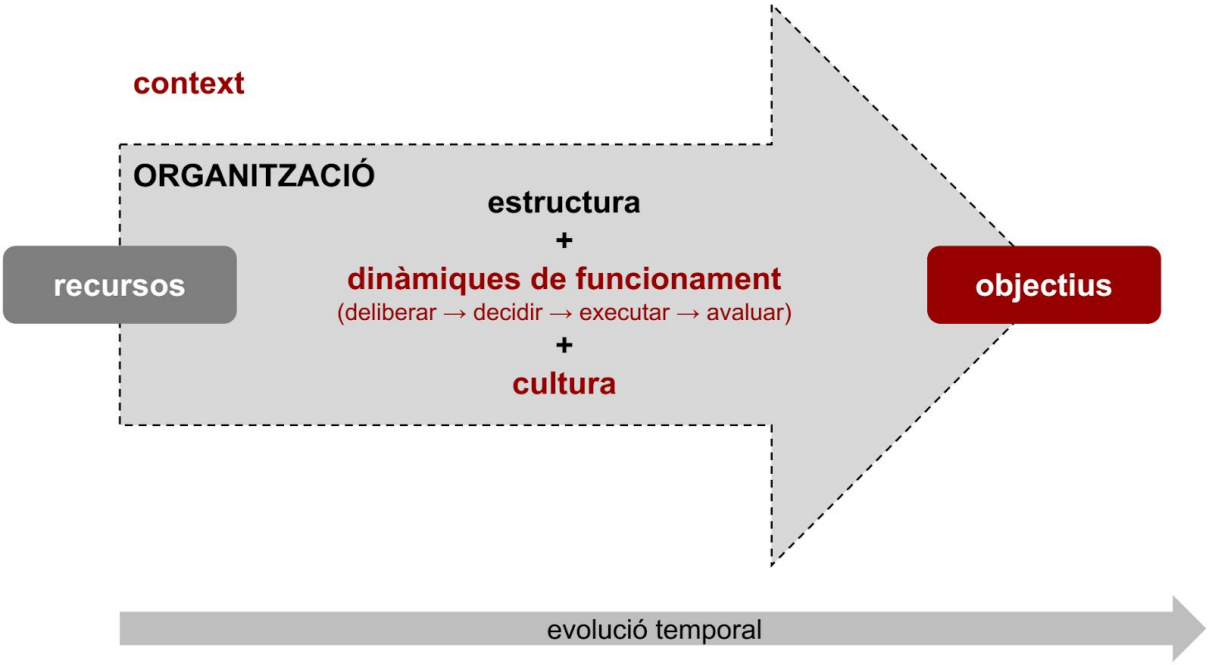

Figura 1. Marc conceptual i principals temes que s'abordaran.

2.1. EL MODEL, ELS OBJECTIUS I LA CULTURA ORGANITZATIVA

A. *No oblidem mai qui som i per què estem aquí...* Però, qui som i per què estem aquí?
El 2014 vam arrencar el projecte definint-nos com un moviment superador en el qual a partir del desbordament ciutadà i la confluència d'organitzacions polítiques existents poder generar majories socials suficients per recuperar (guanyar) Barcelona per la seva gent, desenvolupar polítiques valentes i, sobretot, fer-ho de manera diferent a la que s'havia vingut fent tradicionalment ("nova política"). Això s'emmarcava en un context que passava de la indignació a les places de 2011 a l'assalt institucional de 2014-15.
Hem estat 4 anys governant en minoria, amb tota l'exigència que això suposa, i amb un context intens: successió de conteses electorals i dificultats per formar governs, problemes globals ineludibles com el canvi climàtic, el "eix nacional" a Catalunya, auge de moviments radicalment transformadors com el feminista, lluites internes en l'espai polític de l'esquerra transformadora, re-composició del PSOE, etc. Per al nou període cal fer una revisió de quant del que ens proposàvem en 2014 segueix sent vàlid, i, sobretot, quins objectius esperem haver pogut aconseguir en 2023.

- *Quins són els principals elements de context polític que creiem que cal tenir en compte per al període 2019-2023?*
- *Quant hem aconseguit realment de "nova política" i, sobretot, quins elements és clau prioritzar per al període 2019-2023?*
- *Quins creiem que són els principals objectius per al 2023? Com podem fer que l'organització s'alinei i coordini l'acció al voltant d'ells?*

B. *El dilema…* Una organització per a la institució o l'institucional com eina de l'organització?
Un dels elements clau per a la nova etapa és que col·lectivament establim quin és el paper que li donem a allò institucional i el que li donem a l'organització. En un extrem podem tenir un model en el qual la prioritat és l'acció institucional, i per tant el Grup Municipal ha de tenir tot el lideratge i prendre les decisions importants, servint l'organització únicament com a ajuda per poder mantenir el poder institucional. A l'extrem contrari l'acció des de l'organització és el prioritari, i és qui té el lideratge i pren les decisions, servint el Grup Municipal com a eina per desenvolupar en la institució els objectius de l'organització. Probablement, cap dels models extrems sigui viable i es pugui trobar un adequat "punt mig"...

- *Amb vista a 2023, la prioritat màxima és reforçar l'organització com aparell electoral i de suport al Grup Municipal, o bé enfortir l'organització i el seu projecte com a subjecte transformador amb entitat propia, o ambdues qüestions alhora?*
- *A partir del que pensem respecte a l'anterior pregunta, quines accions ha de liderar i decidir el Grup Municipal i quins ha de liderar i dir l'organització? Quines accions concretes podem desenvolupar per millorar la coordinació entre les dues dimensions?*

C. *Tenim més poder del que ens han fet creure…* Empoderament activista i feminització de la política?

Tot i que conjuntament hem aconseguit coses que semblaven impossibles, també apareix sovint la sensació que la nostra feina és inútil, que no tenim capacitat d'incidència, que no es confia en nosaltres, que hi ha dinàmiques paternalistes o se'ns fa servir com a mera "mà d'obra".

També es detecta que de vegades es fa difícil poder expressar certes opinions, ja que són percebudes com "deslleials". De fons sembla que hi ha, en certes persones amb rang en els espais, una concepció de que el dissens és negatiu i dificultats per gestionar-ho.

- *Quines mesures concretes podem adoptar per millorar la confiança en els diferents espais i entre les persones que formen part de cada un d'ells?*
- *Com podem gestionar els dissensos per tal de prevenir que els conflictes s'enquistin i poder gestionar la diversitat?*
- *Com podem augmentar l'empoderament de Coordinadora, Territorial i Relat?*

D. *Oh, benvinguts, passeu, passeu…* Quin model d'obertura, creixement i participació volem?

D'un cicle de cansament i desgast d'alguns espais de l'organització, es constata la necessitat d'enfortir l'organització i captar nous activistes. El creixement i l'obertura ha estat un dels objectius estratègics d'aquest últim any i ha donat resultats molt positius: amb un número important de persones que assisteixen a sessions de benvinguda, l'entrada de nous activistes i l'aparició de nous espais i grups de treball. El desbordament ha tingut un paper fonamental en el marc de la campanya electoral i la capacitat de mobilització ens ha permès reconciliar-nos amb els nostres orígens. Tanmateix, aquest element ha reobert el debat dels nivells de pertinença a l'organització i els models de participació. L'aparició de nous espais lúdic-socials que generen nous tipus de comunitats ha situat el debat de la despolitització dels espais de participació *versus* noves formes de fer política.

- *Quin tipus d'accions podem realitzar per mantenir el grau d'obertura de forma sostinguda? Què fem amb els nous activistes i com els acollim?*
- *Com equilibrar les 'noves' formes d'acció política i de mobilització, amb les més clàssiques basades en un major debat i reflexió política?*

E. *La pedrera...* Com generar lideratges i quadres?

Durant el període 2019-2013 serà crucial per a la supervivència del projecte poder generar lideratges de diferents tipus (a nivell territorial, a nivell sectorial, quadres interns de l'organització, etc.). Alhora, aquesta necessitat pot permetre fer millores sobre la situació actual: promovent veus més corals, donant major paper als portaveus de l'organització, enfortint els papers d'enllaç, definint millor el paper dels equips d'alliberats, etc.

- *Quins són els diferents tipus de lideratges i quadres que necessitarem a mig i llarg termini? Com podem potenciar cada un d'ells?*

2.2. LES DINÀMIQUES

A. *Però aquí, on es prenen les decisions?!...* Com millorar els fluxes d'informació, deliberació i decisió?

En els processos de presa de decisions és possible distingir diferents etapes o passos: identificació d'un problema o disjuntiva; adquisició d'informació i coneixement que permeti valorar el problema; debat entre els individus o els espais afectats pel problema; i decisió final. En el marc de la nostra organització aquesta cadena presenta alguns dèficits pel que fa als fluxos d'informació, la seva transmissió i la qualitat dels debats.

- *Què 3 o 4 grans debats estratègics creus que hauríem de proposar i impulsar en aquest nou mandat?*
- *Com podríem desenvolupar-los tenint en compte els dèficits anteriors? Quins circuits, eines i espais hauríem de tenir en compte perquè els debats es puguin dur a terme i tinguin la qualitat necessària per a una posterior presa de decisions?*

Segons l'actual model organitzatiu els diferents tipus de decisions són preses, segons la seva naturalesa, en diferents espais: 1) Les decisions de gran transcendència organitzativa i de ciutat li corresponen a *El Comú* (inscrites); 2) Les decisions estratègiques li corresponen al *Plenari* (activistes); 3) Les decisions polítiques i operatives li corresponen a la *Coordinadora* (els activistes electes).

- *Com conjugar el procés d'informació i debat previ, amb el de presa de decisions segons els tres nivells anteriors?*
- *Quan es donen situacions imprevistes que suposen una decisió ràpida o la decisió a prendre està relacionada amb l'acció institucional que té uns ritmes més accelerats als organitzatius com podem fer-ho de forma àgil, efectiva i transparent?*
- *Quins mecanismes podem desenvolupar per a la millora del seguiment de les decisions i la rendició de comptes?*

B. *Els Comuns fan coses.* Com aconseguir millorar l'execució i l'impacte de les accions?

Les accions impulsades i realitzades pels òrgans de coordinació i els espais de participació són nombroses i molt diverses. Tant és així que s'ha donat una certa especialització de les accions dutes a terme segons el tipus d'espai que les impulsa (eixos i comissions molt tècniques, territoris amb debats molt locals, etc). Tanmateix, caldria certa millora quant a la seva planificació, coordinació i innovació de les accions.

- *Quin tipus d'accions hauríem de prioritzar en aquest mandat i quin tipus d'impacte haurien de tenir?*
- *Quins mecanismes podem proposar per millorar la coordinació interna i superar l'especialització associada als espais de participació?*

C. *Casa meva és casa vostra… si és que hi ha cases d'algú.* Com millorem les dinàmiques de funcionament dels espais de l'organització?

L'actual model organitzatiu diferència entre els espais institucionals i els espais de BComú. Aquests últims constitueixen l'organització polític-ciutadana que inclou els espais de coordinació i els espais de participació. Aquests espais s'han anat adaptant al context i les

necessitats que han anat sorgint al llarg del mandat, però a la vegada també han emergit nous espais com són la comissió internacional, el Porta a Porta, l'espai jove, etc. No obstant això, es detecta una certa reflexió i revisió constant sobre les funcions i funcionament intern dels espais segons la seva naturalesa.

- *Com millorar i adaptar el funcionament intern dels espais de participació als nous reptes polítics? Com promoure dinàmiques més col·laboratives entre els espais?*
- *Quines prioritats haurien d'assumir la Territorial i Relat en aquest nou cicle?*
- *Com la Coordinadora pot tenir un major lideratge polític i la capacitat d'anticipar-se a les necessitats de l'organització?*

2.3. L'ARTICULACIÓ

A. *Cantem totes la mateixa cançó…* Com millorem l'articulació interna?

La descoordinació, els diferents ritmes, la manca d'objectius compartits, etc. fa que els espais es preguntin quines són les seves funcions i com estar millor connectats entre ells. Com superar l'atomització i tendir cap a una acció compartida i més transversal podria ser una de les qüestions més importants a tractar en aquest nou cicle.

- *Quins instruments poden facilitar l'articulació interna?* Hi ha eines i processos que puguem estandaritzar?
- *Quin tipus d'accions poden permetre a eixos, barris i comissions treballar en comú?*

B. *Que sí, que sí ens representen!* Com millorem l'articulació amb els moviments socials i la ciudadania?

Tot i saber que són imprescindibles les sinergies amb els moviments socials per aprofundir en el procés de renovació democràtica pel qual apostem, les dificultats per fer-ho de manera sostenible, organitzada i amb els recursos necessaris han estat patents en aquests anys.

- *Com contribuir des de l'organització a canalitzar les demandes veïnals, a teixir relats i reptes compartits que incideixin en l'acció institucional i l'apoderament ciutadà?*
- *Quines accions podem proposar perquè tant activistes com els diferents espais de l'organització puguin treballar per aconseguir aquest repte?*

C. *Ground Control to Major Tom…* Com millorem l'articulació amb els grups institucionals?

En el bloc de model, objectius i cultura hem tractat la qüestió sobre si l'organització ha d'estar al servei de la institució o si per contra, la institució ha de ser una palanca per al canvi en aquest nou cicle. Les respostes que donem a aquesta qüestió ajudaran a abordar aquest bloc en tant que l'articulació entre aquestes dues esferes es desenvoluparà en un sentit o un altre. A mès l'esfera institucional es desenvolupa a diferents nivells (Ajuntament, AMB, Diputació, Parlament, Congrés i Senat, Europarlament).

- *Són els actuals espais de participació els espais apropiats per a l'articulació amb els grups institucionals (en els diferents nivells)?*
- *Quins espais i eines volem fer servir perquè l'articulació sigui efectiva?*

3. PROPERS PASSOS

L'objectiu de la proposta és dur a terme un **procés de deliberació col·lectiva** que doni lloc a un **document** en el qual puguem concretar:

1. La lectura que fem del context i del nou cicle polític 2019-2023
2. Els reptes organitzatius que se'ns plantegen per a aquest període
3. Les principals línies de treball i alguns projectes i accions clau a desenvolupar

Per a això, es fa una primera proposta de com podria organitzar-se el **procés de deliberació,** perquè la Coordinadora pugui ajustar-la:

- **Etapa 1. Concreció dels detalls del procés + creació del grup de treball**
  - Presentació del present document a la Coordinadora; ajustos i creació d'un grup de treball que lideri, dinamitzi i reculli les aportacions que donaran lloc a la proposta de document final.
  - Presentació del procés acordat per la Coordinadora a Territorial, Relat, Intercomissions i Grup Municipal. S'avançarà una guia de debat que pugui facilitar el debat d'aquells espais que volen fer-ho pel seu compte amb anterioritat a la sessions obertes que se celebraran a la següent etapa.
- **Etapa 2. Deliberació col·lectiva i aportacions**
  - Celebració de diverses sessions obertes als activistes en la qual s'abordaran els blocs de debat:
    - Bloc 1. Model, objectius i cultura organitzativa.
    - Bloc 2. Les dinàmiques
    - Bloc 3. L'articulació.

    Es proposa realitzar les sessions obertes un dissabte al matí i en acabar organitzar un vermut o dinar comunitari.
  - Tractament de les aportacions per part de l'equip de treball i elaboració de la proposta de document per tractar en Plenari.
- **Etapa 3. Aprovació i difusió**
  - Plenari de debat respecte a la proposta de document amb recollida d'últimes aportacions i aprovació.
  - Assemblea del Comú per presentar l'estratègia política del nou mandat i algun dels projectes estrella proposats amb la finalitat de donar-lo a conèixer i mobilitzar els inscrits que es vulguin sumar a la iniciativa.

D'altra banda, i atès que hi ha força incertesa respecte a com pot evolucionar el context polític al setembre/octubre, cal entendre la proposta de procés que es plantegi com una hipòtesi de treball que pot ser necessari ajustar en funció dels esdeveniments.

ANNEX 1 - METODOLOGIA DE LES ENTREVISTES

Índex

1. Introducció
2. Objectius de la proposta
3. Metodologia
4. Relació d'espais a entrevistar
5. Fases de treball
6. Guió de l'entrevista

----

1. Introducció

La Comissió d'Organització com a responsable de vetllar per l'estructura organitzativa i el seu funcionament, i de detectar punts febles i fer propostes de millora, entre d'altres funcions, ha previst iniciar un procés previ a les eleccions municipals que pugui servir per preparar el debat organitzatiu de balanç del mandat que haurà de donar-se a partir de juny de 2019. La importància del moment actual i la necessitat d'invertir els recursos més importants de l'organització en la campanya de les estatals, municipals i europees fa que la proposta de treball que fa la comissió sigui de 'baixa intensitat' tant pels activistes com pels diferents espais i òrgans que formen part de Barcelona En Comú.

La proposta de treball es centra principalment en l'elaboració d'un informe de balanç bàsic que permeti detectar l'evolució de l'estructura organitzativa, les dinàmiques i les pràctiques, així com aquells aspectes que presenten algun tipus de tensió organitzativa o nus. Es tracta per tant d'un diagnòstic inicial que haurà de ser completat i aprofundit amb altres tipus de processos que caldrà iniciar a partir de juny. Val a dir que els escenaris post-electorals que puguin donar-se condicionaran aquest balanç i posaran en evidència tant virtuts com dèficits de l'organització sobre els que s'hauran d'abordar diferents tipus de debats interns que podran desembocar a la fi en una presa de decisions.

A continuació es detallen els objectius específics de la proposta de treball, així com la metodologia i fases previstes.

1. Objectius de la proposta

- Avançar en el balanç de mandat de l'organització i oferir un document marc inicial que permeti obrir el debat organitzatiu després de les eleccions municipals
- Fer una anàlisi bàsica de l'evolució del funcionament intern, composició i articulació amb l'organitzció dels espais de participació de Barcelona en Comú
- Identificar les principals qüestions sobre les que caldria millorar i aprofundir en el proper mandat

2. Metodologia

Es proposa seleccionar diferents tipus d'eixos temàtics i assemblees de districte (segons grau de participació, incidència, sensibilitats), i els seus respectius espais de coordinació Relat i Territorial. La metodologia seleccionada és la d'entrevistes en profunditat a un dels membres coordinadors de l'espai, o en la persona en qui delegui. Les entrevistes seran

semiestructurades i es desenvoluparan en base a 3 eixos: 1) Reptes organitzatius generals; 2) Funcions, funcionament i composició dels espais de participació; 3) Articulació dels espais de participació. Es preveu fer fins un màxim de 12 entrevistes entre el 25 de març i el 14 d'abril.

3. Relació d'espais a entrevistar

I. **Eixos temàtics**
- Feminismes i LGTBI
- Participació, govern local i transparència
- Educació
- Urbanisme i mobilitat

II. **Assemblees de barri**
- Sant Antoni
- Sant Andreu
- Nou Barris
- Sants
- Sarrià - Sant Gervasi

III. **Espais de Coordinació**
- Relat
- Territorial

4. Fases de treball

Fase I. Objectius, metodologia i socialització			
11-17 Març	**18-24 Març**		
Objectius i metodologia	Socialització Coordinadora		
Identificació entrevistats	Contacte entrevistats		
Informació D. Executiva			
Fase II. Entrevistes			
25-31 Març	**1-7 Abril**	**8-14 Abril**	
Entrevistes 1- 4	Entrevistes 5 - 8	Entrevistes 9 -12	
Fase III. Anàlisi de dades			
15-21 Abril	**22-28 Abril**	**29-5 Maig**	**6-12 Maig**
Fase IV. Preparació informe			
27-2 Juny	**3-9 Juny**		
Fase V. Presentació informe			
10-16 Juny	**17-23 Juny**		

Guió de l'entrevista

Bloc I. Reptes generals de l'organització: en clau d'evolució - 10 min

1. Quins creus que haurien de ser els grans reptes de l'organització fins el 2023
2. Quins reptes creus que ha assolit l'organització aquest mandat (2015-2019)

Bloc II. Funcions, funcionament i composició dels espais: en clau d'evolució - 30 min

1. Què fem?
    - Tipus de debats
    - Tipus d'accions
2. Com ho fem?
    - Tipus de dinàmiques a les assemblees: com es convoquen, qui participa
    - Tipus de decisions: com es delibera, com es prenen
3. Qui som?
    - Qui en forma part: per edats, gènere, diversitats (múltiples)
    - Tipus de grups interns: de coordinació, d'acció, seguidors
    - Qui forma part d'altres moviments, col·lectius, entitats (vincles ciutadania)
4. Com som?
    - Grau d'obertura
    - Grau de flexibilitat
    - Empenta/Iniciativa
    - Proactius/Reactius
    - Gestió del dissens (tipus de conflictes)
5. Com estem?
    - Múscul activista i empoderament
    - Estat d'ànim col·lectiu
    - Sostenibilitat activisme

Bloc III. Articulació de l'espai amb l'organització, grup municipal, ciutadania - 40 min

1. Articulació amb la resta de l'organització
    - Interacció amb altres eixos/assemblees
    - Interacció entre eixos i assemblees
    - Interacció amb la resta d'espais i equips (comissions, altres)
    - Com participem a la Coordinadora, Territorial/Relat
    - Relació amb els espais supramunicipals i candidatures municipalistes
2. Articulació amb la ciutadania
    - Relació amb moviments socials, col·lectius ciutat/districte/etc.
    - Relació amb teixit associatiu ciutat/districte (associacions veïns, comerciants)
    - Relació amb altres espais / organitzacions polítiques
3. Articulació amb el grup municipal
    - Relació amb regidors, comissionats, assessors, altres membres GM
    - Relació amb regidor districte, consellers districte
    - Relació amb altres càrrecs electes (diputats catalans, estatals)

[Hi ha alguna qüestió que no s'ha tractat a l'entrevista i t'agradaria fer-ho de forma breu?]

ANNEX 2 - ANÀLISI DETALLAT DE LES ENTREVISTES

2.1. EL MODEL, ELS OBJECTIUS I LA CULTURA ORGANITZATIVA

2.1.a. El model i els objectius de L'organització

Supervivència i cohesió interna

Un element que cal posar en valor és que tot i la intensitat dels últims 4 anys, les tensions, les contradiccions a assumir, etc. el projecte segueix viu en un estat "acceptable". Cal veure com altres projectes han sucumbit a crisi o contradiccions i sense ser autocomplaents intentar millorar per aconseguir que en 2023 el projecte segueixi fort i "amb bona salut". Alguns espais reconeixen que les pràctiques i accions dels seus espais d'activisme els ha permès millorar la seva cohesió interna.

La crisi post 24M-2015 i l'incompliment d'algunes de les promeses de "nova política"

Es percep una certa crisi després de les eleccions de 2015, en què l'organització i els espais es queden sense funció i el nou espai que es crea (el grup municipal) centralitza la reflexió, acció, decisió, etc.

Igualment es percep certa sensació d'incompliment d'algunes de les promeses de "nova política" (en el sentit de radicalitat democràtica, noves formes de fer política, etc.), donant lloc en ocasions a dinàmiques de partits tradicionals. I en relació amb això una important tensió entre una concepció més jeràrquica i una més assembleària dels processos de deliberació, presa de decisions, execució i avaluació.

En qualsevol cas, s'apunta que una de les victòries del projecte en aquest mandat ha estat generar relats hegemònics relacionats amb els grans temes en què hem treballat com a turisme, habitatge, etc.

Dificultat d'establir objectius conjunts

Més enllà de moments puntuals en què tota l'organització s'alinea cap a un objectiu concret (per exemple en les campanyes electorals en què tothom es bolca en l'objectiu d'obtenir els millors resultats possibles), en general es percep falta de concreció d'objectius àmpliament compartits i una certa dispersió en l'acció. Curiosament en alguns espais (especialment els de coordinació) s'assenyala que les campanyes suposen un increment del "caos i desordre" (en aquests casos, més a causa que les directrius i temps dels espais de direcció no tenen prou en compte les dinàmiques dels espais de base).

Es podria millorar la realització de debats a fons sobre qüestions clau del projecte polític i organitzatiu implicant al conjunt de l'organització; tot això amb el propòsit d'establir objectius conjunts àmpliament compartits que orientin l'acció de cada espai durant períodes temporals raonablement amplis (2 o 4 anys).

Entre els grans temes sobre els quals deliberar s'assenyalen: el model de ciutat, anticipar les grans mesures a desenvolupar durant els 4 anys del mandat o l'elaboració de discurs polític per a la classe mitjana.

En alguns espais s'assenyala que no s'ha aconseguit complir plenament al Pla de Enfortiment organitzatiu, que es considera una bona pràctica sobre la qual caldria aprendre i millorar.

Transversalitat
Vinculat a l'anterior, es percep que cal més transversalitat a l'hora d'abordar els processos de deliberació, presa de decisions, execució i avaluació. Sovint hi ha una tendència a atomitzar els problemes i l'acció, resultant més còmode assignar un "tema / acció" a un espai, que el treballa de manera no coordinada amb la resta d'espais i perdent les sinergies que podrien derivar-se d'unes dinàmiques més transversals.

Gestió de la diversitat organitzativa
En ocasions les diferents dinàmiques i cultures organitzatives de cada espai suposen més complexitat de gestió i coordinació (per exemple, els diferents barris funcionen de maneres molt diverses), existint potencialitats en homogeneïtzació i sistematització de certes dinàmiques. Encara que d'altra banda, la diversitat també aporta riquesa i possibilitat d'aprenentatges creuats.

Diferències entre estructura organitzativa i estructura del grup municipal
Una altra font de complexitats de coordinació (especialment en el cas dels eixos) és la diferent estructura en l'organització i en el grup municipal. Cal innovar i plantejar mecanismes que permetin adaptar l'estructura organitzativa de la municipal (o viceversa), com a grups de treball, reunions conjuntes dels eixos que es relacionen amb una determinada tinença, etc.

Enllaços i recursos organitzatius
Es valora positivament la inversió en articular i connectar els diferents espais de l'organització, per això es planteja l'augment d'aquests mitjans i el seu reforç orgànic (enllaç territorial, enllaç de relat, etc.).
Es podria pensar també en poder identificar orgànicament figures que ajudin a l'enllaç entre el Grup Municipal i l'organització, per evitar la liquiditat en què de vegades es concreta aquesta relació.
De mica en mica els enllaços han anat guanyant importància en la coordinació, la canalització de demandes, la resolució de dubtes i imprevistos, etc. Igualment aquestes figures d'enllaç poden tenir importància no només a la interna, sinó també cap a fora (contacte amb moviments socials, investigadors, etc.).
També es planteja que cal aclarir el paper dels treballadors de l'organització en general, i s'assenyala que el voluntarisme té les seves limitacions.

Confluència
Se segueix considerant un tema important. La majoria d'assemblees i eixos lloa la confluència com un èxit aconseguit de treball conjunt, però tots els espais la detecten com un problema a nivell d'organització en la seva totalitat, pel pes de les etiquetes en els espais de treball i representació, i el recel que generen. Igualment en alguns casos s'assenyala el "control" de l'espai per una de les organitzacions.

Membres
Es planteja el conflicte entre diferents concepcions d'activista, els seus drets i deures, en aquest sentit es posa en qüestió la diferència entre activista i inscrita, i entre uniformitat (control) i desbordi.

Model de creixement

S'expressa la inquietud per la forma en què està creixent l'organització, i es contraposa a un creixement més lent, però focalitzat en la captació de talent (gent amb formació o perspectives elaborades) i en la cohesió dels espais. Advertiments: evitar confondre cohesió amb homogeneïtat, i plantejar la disjuntiva de partits de quadres vs partit de masses (espais polítics de perfil més elaborat o més oberts, plantejant també la necessitat de formació).

Desborde i articulació

Es proposa el debat de quin tipus d'espais de participació tenim, que funció tenen, i com generar espais per a diferents tipus d'activista. Es genera la tensió de com articular i acollir en els espais preexistents a les noves persones que s'incorporen provinents del "Desbordi".

Paper dels eixos

Es planteja la disjuntiva entre eixos d'activistes experts o oberts a persones interessades en la temàtica, i sobre el model a seguir dins d'aquesta tensió. Com evolució al model actual es planteja en diverses ocasions la transició dels eixos cap al 'think tanks' (laboratori de pensament i producció de coneixement) i al seu torn la de transmissió de coneixements i capacitació a través d'accions de formació.

Hiperlideratge

Es detecta com un problema l'excessiva dependència de l'organització d'un "hiperlideratge" i el dèficit que això genera en la creació de nous lideratges, la visibilització de les diverses veus i la consolidació de l'organització. També es percep que aquest lideratge té un pes decisiu en la presa de decisions, que eclipsa els processos col·lectius de presa de decisió.

Quadres

Hi ha una necessitat de formar els membres de l'organització. També es percep la necessitat de detectar persones per a l'exercici de funcions intermèdies, en un procés de generació de quadres. Coordinadora, Territorial, Relat i Intercomissions podrien ser un bon planter de lideratges.

Articulació supramunicipal (Catalunya, Espanya, Internacional)

Hi ha una certa percepció que el procés de creació de Catalunya en Comú no ha estat satisfactori, i que requereix una reflexió profunda en termes de model (sentit de formar part d'un espai català, relacions, etc.), així com mesures concretes per reconduir la situació actual.

Tot just s'esmenten els nivells Estatal i Internacional, però podria ser interessant incloure'ls en les reflexions de model respecte a les relacions amb les diferents escales.

El paper de l'organització en governs de coalició

En situacions (cada vegada més probables) de governs en coalició el paper de l'organització davant el govern cobra força. Cal concretar les potencialitats d'una veu pròpia (i coordinada amb el grup municipal) de l'organització tant en la interlocució (i negociació) amb la institució com en la relació amb els moviments socials, entitats i ciutadania.

Ser capaços de passar a l'oposició

Una altra reflexió que apareix és la necessitat de pensar que en algun moment la nostra organització pot passar a l'oposició, i es podria dissenyar un model organitzatiu resilient que ens permeti adaptar-nos al trànsit sense que suposi un col·lapse.

2.1.b. La cultura organitzativa

Manca d'una reflexió conscient respecte a la cultura organitzativa

Alguns espais assenyalen la necessitat de poder realitzar un debat més a fons respecte a la cultura organitzativa (la que tenim i la que volem aconseguir).

Organització una mica "aparcada"

Les dinàmiques del dia a dia, la pressió dels ritmes institucionals, les campanyes, etc. fan que sovint la dimensió organitzativa (tenir cura dels processos, enfortir els espais, etc.) quedi una mica "aparcada".

La dimensió 'lúdic-social' de l'organització

Es recull preocupació per part d'alguns activistes davant l'emergència de nous espais i iniciatives centrades principalment en la dimensió lúdico-social i relacional. Es percep un cert risc que aquestes puguin desplaçar el focus de l'acció política de l'organització.

Les dificultats per a conèixer l'estructura i dinàmiques institucionals

Una font de "desencaixaments" és la dificultat que per a la ciutadania i les persones activistes té el conèixer l'estructura i dinàmiques institucionals. Hi ha el repte de poder formar en aquests aspectes interna i externament, però sense que resti atractiu al debat i acció política.

Flexibilitat, iniciativa i proactivitat

En general el grau de compromís dels activistes és elevat i es consideren flexibles i predisposats a participar en les diferents esferes que ofereix l'organització. Aquesta qüestió intercepta de ple amb la sostenibilitat del model i les cures, i al seu torn amb el grau de 'satisfacció' pel que fa al paper desenvolupat i la capacitat d'incidència. En aquest sentit es recullen algunes crítiques, frustracions i decepcions al respecte, que com a conseqüència donen lloc a certa reactivitat i falta d'iniciativa per part d'alguns espais o activistes. Destaca per tant una proactivitat a l'inici del mandat que amb el pas del temps es va dissolent.

Empoderament activista

En general hi ha la percepció que l'espai institucional està molt més empoderat que l'organització. A partir d'aquí i com a conseqüència del que indica l'apartat anterior, alguns espais senten que el seu treball i accions són inútils al no tenir cap tipus d'incidència i impacte positiu. Es percep de forma destacada la infantilització i instrumentalització de les assemblees territorials i la sensació de suposar únicament 'mà d'obra' per a la distribució de materials informatius o de campanya. Aquestes diferents qüestions donen lloc a un cert desempoderament individual i col·lectiu. També s'apunta que per revertir-resulta clau donar sentit a la participació (en el sentit que permeti incidir i obtenir resultats concrets).

La planificació

En alguns espais (i especialment en els de coordinació: relat i territorial) es va avançant en certa cultura de la planificació, intentant anticipar almenys les accions del mes. Per la seva banda alguns espais (especialment eixos) elaboren col·lectivament plans de treball a més llarg termini, agendes trimestrals, etc.

Presencial *versus* telemàtic

En general tots els espais combina treball presencial i telemàtic. No obstant això hi ha algunes tendències que podrien millorar-se: i) es dóna molt pes a la deliberació i presa de decisions presencial (que fa que qui no pot assistir a les reunions es quedi "una mica despenjat" de les dinàmiques de l'espai); ii) s'usa molt Telegram, però sovint de forma molt desestructurada (el que igualment dificulta la participació de certes persones); iii) hi hauria un important camí per millorar en formes de participació telemàtica de més qualitat (que ordenin millor els debats, que permetin adequar-se millor als temps dels diferents participants, etc.).

L'ús del temps

Una dimensió que apareix pel que fa a les dinàmiques dels debats està relacionada amb les diferents cultures polítiques que conflueixen en l'organització. Així s'observa que determinats perfils tendeixen a ocupar la paraula més temps que altres. Aquesta qüestió és interessant no només per la dimensió cultural sinó també per la de les cures i la feminització de la política.

El repartiment de tasques

En alguns espais no estan molt clars els mecanismes de repartiment de tasques i de vegades acaben recaient en "les persones motivades" (el que fins i tot, a mig termini, porta al fet que persones molt vàlides es cansin i necessitin allunyar de l'espai).

Per contra destaca una bona pràctica en una assemblea de barri en què al final de cada reunió dediquen una estona a repartir alguna tasca, per petita que sigui, entre tots els presents en funció de la seva disponibilitat (qui fa què?).

2.1.c. L'obertura i el creixement

Diversitat i paritat

Es detecta la manca de diversitat cultural, una mitjana d'edat elevada, i pel que fa a la paritat de gènere en general l'organització és bastant paritària, però alguns espais estan més masculinitzats. Pel que fa a la pluralitat de cultures polítiques es veu bastant diversitat i integració, tot i que se segueix entenent com un repte. S'assenyala un biaix generacional entre els activistes de base amb edat elevada i una direcció més jove (entre els 35 i 45).

Decreixement organitzatiu

En general es detecta una baixada del nombre d'activistes en els espais, encara que existeixen diverses excepcions positives.

Noves incorporacions
Amb la campanya s'està aproximant molta gent nova, per això hi ha la preocupació com obrir i integrar a aquesta gent nova a l'organització. En aquest sentit es planteja el problema d'haver de re-debatre els posicionaments i avenços dels espais de treball (en particular eixos).

Territori
Cal millorar la implantació territorial, tant arribar a nous territoris com treballar més al costat dels veïns. Es valora positivament la feina feta en aquest sentit. No obstant això, s'esmenta la necessitat de realitzar una diagnosi territorial que permeti identificar el creixement i reforç de la dimensió territorial de l'organització.

Relació amb moviments socials i espais propers a l'organització
Malgrat que majoritàriament les persones activistes de BComú segueixen participant dels MMSS, no es dóna una relació orgànica amb ells i la relació que existeix és més de rendició de comptes del GM, on l'organització en si no aconsegueix establir un paper clar en aquestes relacions, ja sigui com a frontissa o relació estable.

Processos de decisió
Els processos decisoris, amb debat i votació incrementen el grau de participació .En aquest sentit hi ha veus que consideren que un reforç de l'espai del comú incorporar amb més freqüència a la presa de decisions reforçaria el vincle cap a l'exterior i mantindria l'espai d'acostament.

2.1.d. La sostenibilitat de l'activisme i els cures
Sostenibilitat, cures i conciliació
S'ha aconseguit posar a l'agenda de l'organització el debat respecte a la sostenibilitat de l'activisme ia la necessitat de millorar les cures i la conciliació. Si bé cal dotar de contingut al debat i orientar-lo a accions de millora concretes (recuperar i aprofundir en la *Diagnosi de Gènere* , etc.). En aquest sentit, i com a exemple, la relació de l'eix amb grup municipal ha estat de suport emocional atès que l'espai ha proveït d'acompanyament i escolta al seu regidora.

Descontent i decepció
En alguns espais es percep certa decepció tant pel que fa a decisions concretes adoptades, com, especialment, pel que fa als processos de deliberació, presa de decisions, execució i avaluació. Es concreta en la manca de suport polític a determinats espais de participació.
També es percep que la gent que participa en moviments socials sol estar més descontenta pel que fa a les dinàmiques de l'organització.

Manca de confiança
És un dels motius més assenyalats com a element que motiva el descontentament i la decepció. I es manifesta en diferents percepcions: falta de confiança del Grup Municipal respecte als eixos (que de vegades se senten tractats de "histèrics / puristes"); falta de confiança de la Direcció Executiva respecte als òrgans; falta de confiança d'un grup d'edat respecte a altres grups d'edat; etc.

L'agressivitat dels xats

Un element important de malestar, que desincentiva la participació, és el grau d'agressivitat en què de vegades es donen comunicacions per xat.

La gestió dels conflictes

S'assenyalen dificultats a l'hora de poder gestionar conflictes interns dels espais, que condueixen a la pèrdua de persones dels mateixos. Igualment, alguns espais s'han sentit falta de suport de l'organització per incidir des de fora de l'espai en la resolució de conflictes coneguts que s'han anat enquistant en el temps.

Alguns dels processos i temes que s'assenyalen com a conflictius per diversos espais són: l'elecció de Consellers de Districte o l'esfera supramunicipal.

D'altra banda, molts espais assenyalen que sovint es percep la crítica com deslleialtat, el que fa que en ocasions es dificulti poder expressar certes opinions. Això és especialment important quan hi ha situacions de "rang" (direcció executiva respecte a coordinadora; grup municipal respecte a eixos o barris; etc.).

També hi ha espais en què no hi ha a penes conflictes i algunes bones pràctiques de prevenció, com per exemple, un cop que s'identifica una potencial font de conflicte es dedica temps a la gestió emocional del mateix (sovint una cosa tan senzilla com anar a prendre alguna cosa de manera distesa per abordar aquesta qüestió).

La gestió dels ritmes i temps

Es posa en evidència que els ritmes de la institució són diferents als de l'organització especialment en la seva dimensió territorial. És per això que s'apunta a la necessitat de tenir aquest element en compte en els processos deliberatius i de presa de decisions. En els moments en què els processos deliberatius han d'accelerar-per factors externs (bé de context, bé per falta de planificació), el cansament dels activistes fa que l'assistència decreixi en alguns espais.

Poliactivisme intern

En alguns casos es detecta cert poliactivismo intern atès que diversos activistes participen en múltiples espais de participació o fins i tot de coordinació interna (territorial i relat). Així la sostenibilitat i les cures podrien veure minvats.

Relleus

En el moment de plantejar-se relleus en els espais de coordinació, alguns espais expressen dificultats per trobar activistes disponibles que estiguin motivats i reuneixin les condicions i competències necessàries per desenvolupar els rols de coordinació i representació.

Dificultats per a participar en moviments socials

El grau d'exigència de ser activista en Bcomú sovint dificulta poder participar en moviments socials.

2.2. LES DINÀMIQUES

2.2.a. La informació i deliberació

Fluxos d'informació

Els espais intermedis de coordinació (territorial i relat) són els que exerceixen de forma activa la sistematització de la informació i el seu flux intern tant de 'baix a dalt' com de 'dalt-baix'. Tot i així, hi ha la percepció que aquests espais s'han destinat pràcticament tots els seus recursos a aquest tipus de funcions deixant de banda un altre tipus de funcions pròpies.

Els ordres del dia

Es detecten diferents formes de generar l'ordre del dia, d'una banda alguns espais que deleguen aquesta responsabilitat a la seva coordinació (amb o sense la participació del Grup Municipal) i altres que construeixen l'ordre del dia de manera conjunta i són flexibles.

Els fluxos de debat entre espais

Es planteja que la majoria dels debats comencen en els òrgans de coordinació (Territorial i Coordinadora) i es baixen al territori, no queda clar si el flux cap amunt és igual d'efectiu. En aquest sentit s'explica la implicació de la Territorial en els debats d'interès comú, i la seva importància com a corretja de transmissió de la informació en la preparació dels Plenaris.

Debats organitzatius

Els debats organitzatius solen donar-se en els espais segons les necessitats del context polític i de la pròpia organització. Es diferencien tres tipus de debats: i) sobre processos interns (per exemple elaboració de reglaments i programes electorals o activació de processos de primàries per Parlament Europeu); ii) de revisió de les funcions dels espais; i iii) respecte a conflictes interns que condicionen el funcionament intern de l'espai.

Debats polítics

Quant als debats polítics es dóna una certa contradicció interna. D'una banda hi ha espais (tant territorials com temàtics) en els quals es posa en valor el debat polític i ideològic que es dóna tant en relació a l'acció institucional com a l'espai polític supramunicipal i la qüestió nacional que es desprèn a causa del context català. De l'altra, hi ha espais que no tenen aquest tipus de debats per motius de diferent naturalesa. Alguns espais apunten que el debat polític ha desaparegut del seu espai perquè han assumit funcions de socialització d'informació i 'formació' de nous activistes; altres apunten a l'aparició d'espais informals en els quals es dóna la discussió de veritable calat polític, deixant l'espai sense aquesta funció.

2.2.b. La presa de decisions

Transparència en la presa de decisions

No es percep clarament com, qui i on es prenen les decisions. Es detecta l'existència d'espais informals de presa de decisions o de determinació dels processos i model de debat. Hi ha la impressió que la multiplicitat de circuits provoca la pèrdua d'informació i genera que certs debats no s'arribin a produir.

Horitzontalitat, participació i incidència en la presa de decisions

Molts espais reclamen una major horitzontalitat en la presa de decisions i que aquestes "s'obrin" a una major incidència real dels espais, apuntant com sovint això conduiria a millors decisions i de les que més gent se sentiria partícip. També s'assenyala com de vegades els espais senten que els temes se'ls plantegen com un "sondeig" per ajustar el relat, sense que les seves aportacions influeixin realment el fons de les qüestions a decidir. En particular s'assenyala la percepció que hi ha poca capacitat d'incidència en les polítiques que es desenvolupen des de l'Ajuntament.

Les responsabilitats en la decisió i l'execució

De vegades no queda prou clar qui ha pres una decisió marc i qui ha executat a partir d'aquesta decisió, o si en el procés d'execució n'hi ha que modifiquen les decisions preses sense consultar-ho amb els òrgans que les van prendre. Es podria establir mecanismes més clars per poder identificar les responsabilitats en la decisió i en l'execució.

Quòrum

Es planteja la necessitat d'exigir un quòrum mínim per a la presa de decisions en certs òrgans (plenari i coordinadora).

Dinàmiques per a la presa de decisions

Es planteja la necessitat que els debat siguin presencials, per evitar tensions, i que es busqui el consens o majories àmplies. S'assenyala com a bona pràctica en el procés de presa d'una decisió difícil el dut a terme respecte a la ruptura del pacte amb el PSC (2017). D'altra banda, s'assenyala com a decisió complexa no tan ben gestionada i que va generar tensions la de l'establiment del pacte PSC (2016), especialment pel que fa a la distribució d'àrees i territoris.

Plenari

El Plenari no pren decisions, cal superar el model ratificador. S'apunta que en cas de no aconseguir majories àmplies o consensos en altres espais que els debats i les decisions es prenguin en plenari.

Ritmes institucionals i organitzatius

A la pràctica els ritmes governamentals aparten a l'organització de certes decisions en la qual li agradaria participar, fruit de la desconnexió entre Grup Municipal (desigual depenent de l'àrea) i l'organització.

Alcaldia

Manca d'espai de referència orgànic en el seu funcionament.

Els processos d'elecció interns

Algunes aportacions demanen simplificar i homogeneïtzar els diferents processos d'elecció (primàries per llistes electorals, direcció executiva, la resta de membres de coordinadora general, consellers de districte, etc.).

2.2.c. Les accions

Especialització d'accions per espais (barris i eixos)

Es dóna certa especialització d'accions segons els espais de participació territorials i temàtics. Les assemblees de barri orienten les seves accions cap a 'fora' amb formats de proximitat i de vegades lúdics: paradetes informatives, vermuts, sopars, construcció cooperativa de murals amb contingut polític, distribució de materials informatius, etc. Els eixos de la seva banda s'orienten a l'elaboració de documents polítics (diagnosi de gènere, ponències), documents programàtics (programes electorals de diferents escales, seguiment de programa, normes reguladores), formacions internes i xerrades temàtiques (La Comuna, Municilab , birres en Comú), discurs polític i comunicats. En ambdues esferes es realitzen accions de suport per a la rendició de comptes institucional.

Dificultats per innovar en el tipus d'activitats

Es detecta una repetició en el tipus d'activitats organitzades, el que planteja la necessitat d'innovar i anar més enllà de paradetes, xerrades i àpats populars. En aquest sentit sembla interessant facilitar accions organitzades entre eixos i barris, i la facilitació de recursos per a accions més imaginatives com ha passat en campanya.

La coordinació de les diferents accions

En aquest punt hi ha dues percepcions contradictòries, que critiquen la planificació centralitzada de les activitats, i plantegen la necessitat de treballar per tot el territori, i els que reclamen més coordinació per evitar que aquestes es solapin. Des dels òrgans de coordinació es detecta falta de concreció i eficiència a l'hora d'organitzar accions pel fet que la planificació es fa en base a consignes canviants que es contradiuen. D'altra banda cal destacar que en alguns barris hi ha la percepció que les campanyes de comunicació es realitzen sense la coordinació territorial necessària.

2.2.d. Els espais

Espais formals i informals

Hi ha una percepció general que hi ha un grup cada vegada més reduït de persones que és la que pren les decisions importants, desconnectada dels òrgans formals (Coordinadora, Direcció Executiva, etc.). I com a resultat les reunions dels espais formals esdevenen un mer tràmit buidat de contingut.

També s'apunta que hi ha xats informals que condicionen o substitueixen els debats i decisions en els espais formals.

Espais de participació (barris, eixos, etc.)

Hi ha una àmplia diversitat de models de funcionament intern dels grups. Si bé en general sol existir un equip més o menys ampli de persones que exerceixen funcions de coordinació (i de transmissió de la informació entre el grup i la resta de l'organització) i la resta de persones que formen part de l'espai. En alguns casos, les dinàmiques de grup fan que el "nucli" es converteixi en el més actiu i executiu, mentre que "la corona" juga papers més passius.

Igualment abunda l'estructuració en grups temàtics (en els eixos) i en comissions com a organització, logística, o ad hoc (als barris).

Pel que fa a la periodicitat de les reunions presencials cada espai ha anat trobant els seus ritmes i hi ha un ampli ventall de situacions: quinzenals, mensuals, bimensuals, trimestrals (en el cas d'assemblees de districte).També hi ha espais que resulten més flexibles i depenent de l'activitat varien la periodicitat de les reunions.

Espais de coordinació intermèdia (Relat, Territorial, Intercomisiones)
Alguns dels grups (barris, eixos, comissions) no participen en les reunions.
Existeix certa tensió entre diferents visions de quin ha de ser el paper de les persones que participen en aquests espais: portaveu vs representant delegat. També, de vegades, els mecanismes de renovació dels membres que participen no sempre estan clars.
A vegades aquests espais es sobrecarreguen de continguts logístics i de preparació d'altres reunions (coordinadores, plenaris, etc.).
Igualment s'assenyala (especialment en el cas de territorial) com ha anat evolucionant i guanyant prestigi / legitimitat dins el conjunt de l'organització.
En el cas de Relat, una de les seves funcions és la d'articular el seguiment del programa electoral i la seva implementació. No obstant això identifiquen dificultats per fer aquesta acció atès que Grup Municipal ha tingut una certa sensació de fiscalització i per tant la relació no ha estat fluïda en aquesta dimensió.
D'altra banda, es considera que els espais intermedis són de vital importància en l'organització per la seva capacitat de recosir, dotar de visió transversal i exercir de contrapoder intern en aquells casos que pugui requerir.

Coordinadora General
S'assenyala la necessitat de dotar d'un paper més polític a la Coordinadora, tant en la deliberació com en la presa de decisions, i també (això s'assenyala menys) en el lideratge de l'execució i avaluació de projectes. Per això resulta clau evitar la concentració de poder en altres espais i la seva redistribució cap a la Coordinadora General (per empoderarla).
A part, hi ha algunes veus que assenyalen: a) la percepció que hi ha poca representació territorial o d'eixos en Coordinadora; b) la proposta de separar el debat sobre qüestions supramunicipals dels debats ordinaris.

Plenari
S'assenyala freqüentment la percepció que el plenari no pren decisions sinó que té un caràcter en tot cas ratificador de decisions ja preses.

2.3. L'ARTICULACIÓ

2.3.a. L'articulació intra-organitzativa

Entre espais equivalents
Tots eixos i assemblees assenyalen que la relació amb els seus homòlegs és entre petita i nul·la, més enllà dels espais de coordinació on es troben. Els eixos assenyalen l'excepció d'alguna reunió puntual d'inter-eixos, entre els eixos que es dediquen al mateix àrea o comparteixen interessos.

Entre Eixos i Assemblees

La connexió entre eixos i assemblees és nul·la o puntual, i generalment té a veure amb relacions personals o participació en tots dos espais. Des dels barris es critica als eixos com aliens a la vida de l'organització (entesa com les accions i els espais en què els barris s'impliquen més activament). Des dels eixos es planteja el paper d'enllaç que tenen els consellers de districte i la necessitat de generar espais conjunts de treball amb barris i territorial. Des territorial i relat es detecta aquesta deficiència de treball conjunt i s'assenyalen positivament l'experiència puntual de reunions conjuntes. Tots dos òrgans valoren positivament el paper dels espais de trobada com el Municilab o les Birras en comú.

Amb altres espais: comissions ...

Tant eixos com barris assenyalen la manca de relació amb aquests espais. Alguns espais parlen d'una bona relació instrumental amb les comissions de comunicació i organització però puntuals. Igualment en alguns barris hi ha la percepció que les campanyes de comunicació es realitzen sense la coordinació territorial necessària.

Òrgans de coordinació

Des dels eixos i relat es critica la seva insuficient representació a la Coordinadora. Alguns barris es queixen de la manca de debat polític a Coordinadora, i critiquen que territorial i Coordinadora són espais principalment per transmetre informació i que els seus membres intervenen a títol personal no en representació dels seus espais. Des dels barris es constata que la territorial és un espai d'execució, tot i que també es veu el seu potencial per conèixer a la resta de territoris i tenir una visió general. Hi ha eixos que senten que participen poc de la vida de l'organització i que el flux d'informació és insuficient. Alguns eixos plantegen que relat no ha complert els seus objectius i no és útil, mentre que altres plantegen que la seva funció està sent únicament compartir informació i donar mandat,finalment també hi ha eixos satisfets amb el treball de relat i en general es valora molt positivament la funció de coordinació del seu enllaç. Des dels eixos es participa poc en els Plenaris.

Espais supramunicipals i altres candidatures

La relació en general dels barris amb altres candidatures o nivells és nul·la o puntual, reduint-se a la presència d'algun parlamentari en alguna activitat. La participació en CatComú tendeix a ser de forma individual però no com a espai. Els eixos tenen una mica més de relació amb altres nivells a causa de les formacions, però sobretot a implicar-se en el programa electoral dels diferents nivells. Alguns eixos tenen relacions amb altres candidatures municipals en el marc de treball de l'AMB. Es valora positivament l'acostament amb altres candidatures que suposa el Municilab, també s'assenyala l'èxit del Fearless. Des Territorial es parla dels enllaços de les assemblees a la territorial de CatComú, i que la relació amb altres nivells o candidatures es redueix a les campanyes electorals.

2.3.b. L'articulació amb moviments socials i ciutadania

De forma genèrica als diferents tipus de col·lectius des dels eixos es detecta que hi ha contactes no regulars, i que això es deu al fet que el paper dels eixos en la relació amb la societat civil no està clar, i que falten instruments per poder normalitzar aquestes relacions, amb especial rellevància el reconeixement intern i extern dels eixos com espais legitimats per gestionar les relacions de moviments socials i ciutadania amb el partit.

Moviments socials
La relació amb moviments socials de l'àrea o barri en el qual es treballa és majoritàriament inexistent o de forma individual, per la participació d'algun membre en ambdós espais. En alguns espais concrets existeixen com a organització però és de baixa intensitat. També es planteja la por i la incomoditat amb la instrumentalització d'aquests moviments i en quins termes plantejar la relació.

Teixit associatiu
La relació és inexistent i es percep com una cosa a treballar en la majoria d'espais, encara que alguns assenyalen una relació localitzada o / i individual. Hi ha diferències segons el territoris. La relació es redueix sovint a la difusió d'activitats organitzades pel teixit associativa. Es detecta una manca de suport i confiança per establir relacions, i que aquestes es vehiculen en tot cas a través del grup municipal de districte.

Altres espais / organitzacions polítiques
La majoria d'espais no tenen relacions amb altres espais polítics, els pocs que tenen és de manera individual. Només un espai ha assenyalat tenir certa complicitat amb la CUP del seu territori.

2.3.c. L'articulació amb els grups institucionals
Casa Gran
Queda en relleu que els territoris no es relacionen com a tals amb el grup municipal. La relació dels eixos és generalment puntual i depèn de l'actitud dels responsables concrets de cada àrea, i s'assenyalen alguns casos d'especial relació amb regidors, comissionats, assessors i alcaldia. A l'espai de relat no hi ha relació directa, encara que en alguna ocasió s'ha col·laborat amb assessors / es del Grup Municipal i es deixa l'espai de mediació directament als eixos, en els quals hi ha un suport parcial entre aquests i el Grup Municipal.
Tant en relat com a territorial es percep que l'enllaç es fa a través dels responsables o persones dedicades a aquests espais, però es mostra consternació per la percepció de menyspreu, l'absència de mecanismes de debat (dels quals ni tan sols es percep que es vegin com a necessaris per part del Grup Municipal) i unes relacions molt marcades per una jerarquització informal.
Territorial es percep com un espai intermedi que assumeix i absorbeix les tensions generades per les decisions de grup municipal.
La comunicació entre organització i Grup Municipal és problemàtica i planteja el debat sobre el tipus de relació entre els dos espais, en aquest sentit els eixos es senten un espai de mera informació en què Grup Municipal explica, i no hi ha influència en les decisions ni en la generació de debats. En aquest sentit es considera conflictiva la confusió entre els posicionaments de l'organització i del Grup Municipal, qüestió agreujada per la mala comunicació i la falta de mediació.
En aquest sentit es percep que la manca de connexió entre eixos i Grup Municipal va en detriment de la percepció de les reivindicacions socials i el seu enfocament.

Grups Municipals de districte

Els eixos té poca o cap relació amb consellers, i la que hi ha es deu a la participació individual d'aquests en els eixos, en aquesta línia es planteja la possibilitat de reunions dels eixos amb els consellers de les seves àrees.

Algunes assemblees de barri s'han sentit abandonats pel seu Grup Municipal de districte, encara que en la majoria dels consellers participen, arribant a ser fins i tot el grup dur, si bé en ocasions la col·laboració entre els dos espais és escassa. En aquest sentit es reclama una millor relació entre l'assemblea, com a representació de l'organització, amb el Grup Municipal de districte, una de les propostes en aquesta línia són les conselleries assembleàries, en què l'Assemblea es fa responsable del treball de districte i acompanya els conseller.

La relació entre territorial i consellers / es no existeix ja que aquest tipus de relació es dóna en les assemblees de base i es planteja que hauria de ser principalment la coordinació de districtes la qual reforcés la connexió.

També es detecten deficiències en la relació entre els grups municipals de districte i de Casa Gran. Igualment, es planteja la necessitat de reforçar la "Taula Territorial" i la coordinació entre els grups municipals de districte.

Grups supramunicipals

Excepte alguna excepció, no hi ha relació habitual amb espais supramunicipals (CatComu, En comú Podem, AMB, etc.) i tot es redueix a trobades puntuals vinculats a campanya, espais informals o participacions individuals. No hi ha relació ni debat.