

REPTES DE FUTUR

Impulsa:



Promou:



Finança:



Carta del President del Grup Clade	3
Carta de la Directora General	5
BLOC 1: LONGEVITAT	7
<hr/>	
<i>Biologia de l'envelliment</i> per Dr. Manel Esteller	8
Workshop: reptes i ideació de solucions innovadores per afrontar la longevitat	14
Idees de futur per acompanyar la longevitat	17
BLOC 2: CRISI CLIMÀTICA	19
<hr/>	
<i>Sobre escalfament global, canvi climàtic i nou paradigma social</i> per Dr. Manel Gazo	20
Workshop: com afrontar la crisi climàtica amb esperança racional	28
Idees de futur davant la crisi climàtica	31
BLOC 3: IGUALTAT	33
<hr/>	
<i>Diversitat: quan la diferència suma</i> per Mercè Brey	34
Dinàmiques creatives grupals	37
Idees de futur en igualtat i inclusió de la diversitat	37
BLOC 4: RELLEU GENERACIONAL	39
<hr/>	
<i>Les claus per a un relleu generacional d'èxit</i> per Montse Altarriba	40
Workshop: ideació de solucions innovadores per afrontar el relleu generacional	47
Idees de futur en relleu generacional	49
Agraïments	53

CARTA DEL PRESIDENT

La crisi climàtica i les seves conseqüències, la longevitat, el relleu generacional i la igualtat i la inclusió de la diversitat són quatre reptes de futur que marcaran l'esdevenir de la nostra societat. Mitjançant el Projecte Singulars Reptes de Futur, des del Grup Clade hem volgut analitzar en profunditat aquests reptes, fer-ne una reflexió conjunta per tal de poder ajudar a tots els nostres membres a anticipar i adaptar-se a les necessitats futures en els seus mercats respectius.

Gràcies a la promoció de la direcció d'Economia Social del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, Grup Clade ha pogut impulsar quatre sessions de treball en les que han participat representants de les onze empreses membres del Grup. Una feina que no es quedarà aquí perquè a partir de la reflexió feta s'han apuntat projectes que poden servir per entomar aquests reptes.

L'organització d'aquest cicle ens ha permès comptar amb magnífics professionals experts en el seu camp com Montse Altarriba, Mercè Brey, el doctor Manel Esteller i el doctor Manuel Gazo. Amb ells hem pogut primer posar context teòric a cadascun dels reptes de manera brillant. Tots ells ens han aportat un coneixement de molt valor afegit que ens ha inspirat i ens ha ajudat a enriquir el debat i dissenyar nous projectes en els *workshops* realitzats entre els professionals dels onze membres de Clade.

Vull agrair també el compromís de tots els membres de Grup Clade. Només el fet de plantejar aquesta iniciativa ja ens va permetre posar en comú molts elements



transversals vinculats a la gestió de les nostres organitzacions que, en ocasions, el dia a dia no ens permet abordar. Per tots nosaltres- Abacus Cooperativa, Comunitat Minera Olesana, Cooperativa Plana de Vic, Corma, Escola Sant Gervasi, Fedefarma, Fundació Blanquerna, Pere Claver Grup, Orquestra Simfònica del Vallès, Previsora General i Suara Cooperativa- ha sigut molt important posar en comú les nostres diferents visions, inquietuds i propostes sobre aquests quatre grans reptes. L'enfoc de tots aquests debats i sessions de treball ha estat presidit a més per la voluntat constructiva i col·laborativa. Sabem de les dificultats perquè les vivim dins de les nostres organitzacions però també sabem de les oportunitats que suposa teixir estratègies per lluitar contra el canvi climàtic, per promoure la igualtat, per donar solucions

a l'envelliment demogràfic o a establir pautes per a un bon relleu generacional.

Des de l'economia social fem una aposta per ser innovadors des del coneixement, sent ambiciosos en els nostres plantejaments perquè pensem que és la millor manera de crear millors organitzacions. D'aquesta manera també respondrem millor al que el conjunt de la ciutadania espera de nosaltres, com empreses compromeses amb el triple impacte posant la persona al centre de tota estratègia.

La missió de Grup Clade és la de ser referent en l'economia social i, des de l'organització d'un programa com el de

Reptes de Futur, podem seguir impulsant millores en l'activitat dels nostres membres per tal de ser més competitius, anticipant aquelles transformacions que seran necessàries per adaptar-nos a un món canviant.

En nom de Grup Clade, vull agrair a tothom que ha fet possible la realització d'aquest projecte singular la seva dedicació i generositat. En aquest document hi resumim el més destacat amb l'objectiu que pugui ser d'utilitat com a punt de partida per impulsar nous projectes d'intercooperació de cara a assolir el nostre objectiu: transformar i millorar des de l'economia social.

Tomàs Llompart
President



CARTA DE LA DIRECTORA GENERAL

Benvolgudes, Benvolguts,

Els Reptes de Futur, acció de Singlars del Grup CLADE que hem dut a terme en aquest inici de 2024, ens ha permès plantejar una sèrie de reptes que ens afecten a tots, de forma transversal i que marcaran el nostre dia a dia i la nostra activitat empresarial i professional en els propers anys. L'objectiu: valorar com n'estem de preparats, des de l'economia social, per a fer-hi front amb garanties.

Aquesta ha estat una ocasió única per a donar-nos un espai conjunt, al llarg de quatre sessions, per a reflexionar, entendre millor aquests reptes i projectar solucions; per conèixer-nos millor entre nosaltres, enfortir lligams i valorar accions conjuntes, també en l'àmbit de la intercooperació.

La participació i el retorn d'aquest espai que ens hem donat per entendre i projectar han estat molt satisfactoris: hem arribat a més d'un centenar de persones de les empreses i organitzacions que formen el nostre Grup Clade, el qual és un èxit i una mostra del compromís de les nostres sòcies en la construcció d'aquest projecte comú que és el grup; hem reunit quatre veus expertes que han aportat contingut d'alta qualitat en temes d'absoluta actualitat; i hem generat uns espais de reflexió conjunta que ens han permès explorar possibilitats de futur.

Però la reflexió no acaba amb les sessions: ha de continuar. Aquest recull que hem elaborat a partir dels materials compartits pels ponents i els resultats de les sessions de design thinking, és el



punt de partida per a seguir construint, tant dins de cada empresa i organització com conjuntament entre entitats, a partir de la intercooperació. Es tracta, doncs, ara, de traslladar aquests continguts a cada una de les vostres empreses i organitzacions i d'aprofitar els contactes fets per a explorar espais comuns amb altres sòcies de Grup Clade.

Les aportacions del Dr. Esteller respecte de la longevitat, les del Dr. Gazo respecte de la crisi climàtica, les de la Sra. Brey al voltant de la diversitat i la igualtat, i les de la Sra. Altarriba entorn al relleu generacional, ara plasmades en quatre escrits permetran, a qui no va poder assistir a les sessions, fer-se una idea de l'abast i les derivades de cada repte. La metodologia del design-thinking us permetrà prototipar des dels vostres

equips. I els exemples treballats per cada grup durant les sessions són punts de partida per a obrir possibilitats de desenvolupament d'idees, projectes, productes i serveis que cada una de les vostres empreses o organitzacions podeu seguir desenvolupant.

Creiem fermament que les empreses i organitzacions de l'economia social podem donar una bona resposta als reptes que les nostres societats afronten en els propers anys. El creixement de les nostres sòcies demostra que efectivament estem aconseguint consolidar-nos com a veri-

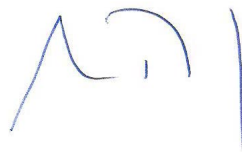
table alternativa. Per això, tenir informació i dades per a treballar millor el futur, parar una estona per a reflexionar sobre el que ve, i donar espai per a projectar, han de ser una prioritat per a totes.

Des de Grup Clade, ens comprometem a seguir proporcionant sessions i activitats de valor, que contribueixin a projectar-vos i que permetin generar ofertes de productes i serveis alineats amb les necessitats del nostre entorn i la realitat del nostre temps.

Seguim!

Maria Teixidor

Directora General de Grup Clade





REPTES
DE FUTUR
Longevitat

BIOLOGIA DE L'ENVELLIMENT

Dr Manel Esteller

Director, Institut de Recerca contra la Leucèmia Josep Carreras

Catedràtic de Genètica, Facultat de Medicina, Universitat de Barcelona

Professor d'Investigació ICREA

Per primer cop des de la història de la Ciència, comencem a conèixer les bases químiques i físiques de l'envelliment humà. Les vies moleculars i cel·lulars són múltiples i poden ser diferents al cervell que al nostre cor, però mai fins ara havíem estat tan a prop d'entreveure una societat on viure 100 anys en condicions saludables sigui una realitat propera.

Quins tractaments i quins processos cel·lulars podem actuar per endarrerir l'Envel·liment? Aquestes serien algunes de les dianes on podríem llançar les nostres fletxes de teràpies:

- **El tractament més radical seria fer servir cèl·lules mare.** Amb el pas dels anys els nostres teixits no es poden regenerar com abans. Perden les cèl·lules progenitores que originen els òrgans madurs i funcionals. Podríem plantejar-nos injectar-les a les zones més velles, però també hi ha el risc de provocar cèl·lules massa joves, com ho són les immortals del càncer. Els investigadors dirigeixen més els seus experiments de laboratori a la teràpia genètica que “reprogramarien” les cèl·lules, però de difícil aplicació diària. No obstant, la medicina regenerativa comença a donar els seus fruits als trasplantaments.
- Com sabem que el dany al nostre genoma, per exemple generant-se mutacions, és una constant del nostre envelliment podem plantejar-nos **teràpies que eliminin aquestes cèl·lules alterades.** Hi ha fàrmacs que actuen a aquest nivell, però no sabem encara com fer aquestes substàncies més específiques, evitant que afectin cèl·lules més “sanes” veïnes de les anteriors.
- **Apareixen a mesura que passen els anys unes cèl·lules que no estan ni vives ni mortes sinó a mitges,** com cèl·lules zombie: són les anomenades **cèl·lules senescentes.** Aquestes



“Mai fins ara havíem estat tan a prop d'entreveure una societat on viure 100 anys en condicions saludables sigui una realitat propera”.

no exerceixen la seva activitat normal i, a més, poden “contaminar” les cèl·lules adjuntes tornant-les també mandroses. Una curiositat: algunes arrugues tenen un nombre elevat d'aquestes cèl·lules semimortes que a més alliberen substàncies per envellir la resta. Per tant, potser eliminar arrugues tingui un efecte que va més enllà de l'estètic i de l'acció local. **Els primers fàrmacs inhibidors de la senescència (anomenat senolítics) ja es troben en assaigs clínics.**

- **Tenim una agulla d'un rellotge del temps a les nostres cèl·lules.** Són els anomenats **telòmers**. Es tracta dels extrems dels cromosomes, a mesura que passa el temps es van escurçant. No passa així als tumors que disposen d'estratègies per mantenir la longitud dels seus telòmers, per exemple produint l'enzim telomerasa que va regenerant les puntes dels cromosomes. Així hi ha diverses companyies farmacològiques que estan **explorant com tornar l'extensió als telòmers perquè la cèl·lula no s'adoni que s'ha tornat vella i mori.**
- Més enllà de l'esquelet del genoma, també **podem actuar a nivell epigenètic, és a dir, sobre els mecanismes que controlen l'expressió dels gens.** A cada full del calendari que passem, hi ha gens que deixen d'estar actius perquè s'hi afegixen marques químiques que bloquegen la seva activitat. Hi ha diversos fàrmacs usats en el context de diverses malalties, com aquells que afecten els grups metil i acetil, que són capaços de reactivar aquests gens antiedat que ara estan muts. Hi ha un altre aspecte interessant de l'epigenètica i l'edat. Les marques epigenètiques es poden fer servir com un rellotge per determinar

la teva edat biològica i veure les diferències amb la teva edat cronològica. Per exemple, una persona el DNI de la qual ens diu que té 45 anys pot ser que en realitat les seves cèl·lules hagin envellit prematurament (per exemple un fumador o un portador d'infeccions cròniques) i les seves cèl·lules tinguin un perfil de 65 anys. Hi ha marge per a l'esperança! Persones de 75 anys de vegades tenen perfils epigenètics de deu anys menys: són aquelles que han tingut cura de no consumir substàncies tòxiques, dietes no excessives i evitar el sedentariisme. **Gairebé res està predeterminat de forma fixa al nostre genoma. El que fem és important.**

- Podem pensar també a intervenir per netejar les proteïnes velles i alterades que s'acumulen amb l'edat. Això és degut al fet que els nostres sistemes interns per eliminar les proteïnes defectuoses no són tan efectius amb l'edat. El nostre sistema d'expulsió de les escombraries proteiques està en vaga de zel de durada indefinida quan ens fem vells. Hi ha compostos que ajudarien a desbloquejar aquest col·lapse activant els agents de neteja intracel·lulars. Una lesió que pateixen les nostres proteïnes i altres biomolècules és l'oxidació, que també interfereix amb la seva funció fisiològica, i per això **els antioxidants també s'han proposat com a factors antiedat.** Però hem de ser molt curosos i rigorosos i sempre seguir el consell del personal mèdic en aquest sentit. Que la bona fe no ens faci caure a les mans dels que només busquen un benefici econòmic.
- **Hi ha factors relacionats amb l'envelliment que tenen a veure amb el nostre sexe.** En general, les dones



viuen més que els homes. Històricament aquesta observació s'associava a què els homes participaven més en activitats d'alt risc vital (guerres, esports extrems) i cauen més als hàbits tòxics (tabac i alcohol). A mesura que la dona s'incorpora a aquestes conductes, això segurament tendirà a igualar-se. Però les dones continuaran probablement sent més longeves pel fet que evolutivament són més importants i estan més protegides per la Natura. El fenomen de l'embaràs de nou mesos s'ha de preservar, mentre que els homes (que poden inseminar contínuament) són més prescindibles. A nivell mecànic, els cromosomes ja són diferents: la dona té dos cromosomes X i els homes tenen un X i un Y. Potser en aquest cromosoma Y masculí hi ha gens associats amb la curta vida. Però a més **tenim gens que ens venen exclusivament de la mare: és l'ADN dels nostres mitocondris**. Aquests òrgans cel·lulars són responsables de la producció intracel·lular d'energia. Els investigadors tenen obertes diverses **línies d'experimentació per saber com actuant a nivell dels mito-**

condris podem també augmentar el temps de vida.

- També **podríem actuar sobre factors rejuvenidors presents a la nostra sang** que modulen la comunicació entre cèl·lules canviant-ne l'activitat. Un experiment molt interessant va ser “cosir” un ratolí de laboratori vell a un jove; una operació tipus Frankenstein, però que la Natura produeix amb els individus denominats siamesos per exemple lligats a nivell de la cintura. Es va veure que en fer una ferida a l'animal vell ara cicatritzava molt més de pressa. És a dir, una substància enigma de la sang del ratolí jove en passar al vell li conferia la força de la joventut. No pensem ara en transfusions de joves que tindrien molts altres problemes associats, ni banyar-nos en sang de joves verges com deia la llegenda d'una comtessa hongaresa, però sí que ens podem plantejar la purificació d'aquests factors. Una àrea de recerca molt intensa que pot generar uns enormes rèdits econòmics. Entre els factors rejuvenidors de la sang ja sabem que podem anomenar determinades hormones

com la **testosterona i els estrògens**. La caiguda dels nivells disminueix la libido i s'associa a pèrdua de massa muscular (sarcopènia) i òssia (osteoporosi). Però, si us plau, no ens hormonem sense control mèdic!

- **Incidir sobre els processos de mort cel·lular programada és una altra manera de modificar el temps de vida dels nostres cossos**. Cada tipus cel·lular té unes característiques que la fan morir cada cert temps. Per exemple a les de la pell és continu (descamació) mentre que les nostres neurones aguanten vives molt més temps. Aquesta mort anunciada s'anomena **apoptosi** i hi ha diverses substàncies que prevenen l'inici d'aquesta condemna. Hi ha un altre mecanisme interessant. De tant en tant les **nostres cèl·lules es mengen a si mateixes**.

Aquest fenomen s'anomena **autofàgia** i fàrmacs que hi incideixen estan també en desenvolupament.

- Finalment, tota possibilitat de reduir els processos inflamatoris ens farà envellir amb millor qualitat de vida i de manera més pausada. **La inflamació és un dels grans agents envel·lidors**. Malalties autoimmunitàries com el lupus, infeccions persistents i patologies digestives com la malaltia de Chron i la colitis ulcerosa, si no són correctament controlades, significarà prémer l'accelerador per a la vellesa prematura. Els fàrmacs antiinflamatoris serien bons en aquest sentit, encara que s'ha de vigilar els diversos efectes secundaris deguts a la inespecificitat com a alteracions de la coagulació i sagnats entre d'altres.



Menció a part mereixen **dos aspectes que podem controlar que també influeixen en una vida més curta i un envelliment prematur si en tenim cura: L'exercici i l'alimentació.**

L'exercici moderat ens proporciona una vellesa més saludable i activa, i és un dels millors aliats per evitar malalties típiques de la vellesa com el càncer, la malaltia cardiovascular i les neurodegeneracions com l'Alzheimer. Fins i tot, posant com a exemple l'oncologia, aquells tumors que apareixen en persones amb pes adequat per a la seva edat i exercici lleuger però diari, sembla que s'associen a un pronòstic millor. I hi ha interaccions amb les altres variables esmentades anteriorment. Així, l'exercici no excessiu està associat a mantenir els rellotges d'edat dels telòmers una mica endarrerits, cosa que confereix un avantatge de supervivència. Si ens passem també anem malament: els esportistes extrems presenten un envelliment accelerat determinat pels rellotges biològics epigenètics. Aixequem-nos doncs del llit i mirem el sofà des de la distància.

Evidentment, un altre gran factor que determina un envelliment saludable i donar més vida als anys i no només anys a la vida és l'alimentació. Les begudes molt ensucrades, el menjar ultraprocesat i les dietes riques en greix escurcen la vida i s'associen a malalties que ens fastiguen força

en les últimes dècades de la nostra existència, des de la diabetis o la malaltia cardiovascular. Quan surten notícies de persones centenàries (més de 100 anys) i supercentenàries (més de 110 anys) ens preguntem quin n'és el secret. Hi ha diversos condiments, però quan ens adonem que moltes d'aquestes persones tan longeves es troben al Japó, potser atribuir l'existència tan llarga a un consum de peix més gran, especialment el blau, no sigui tan estrany. Una altra gran caixa màgica a obrir té a veure com processa el nostre organisme els aliments que consumeix. I els obrers que en part se n'encarreguen són els microbis que viuen al nostre tub digestiu, especialment al còlon. Una microbiota equilibrada entre les diferents espècies de microorganismes evitarà malalties, proporcionarà un pes correcte i ens farà guanyar temps. Tenir la

flora bacteriana intestinal adequada és tan important que ja hi ha tractaments on es trasplanta la mateixa d'una persona "sana" a una "malalta". És un món estrany i els trasplantaments de femta de bona qualitat són molt buscats per a persones amb certes patologies digestives. I fins i tot determinats estudis han demostrat que trasplantar la microbiota d'un animal jove a un de vell també allargaria la vida. Per tant, cuidem els

nostres bacteris i no abusem dels antibiòtics que només hem de prendre sota prescripció mèdica.

"Més enllà de la predisposició genètica, l'exercici físic moderat cada dia, una dieta que eviti excessos i vida familiar, social i laboral intel·lectualment activa són bons ingredients per a un envelliment saludable".



Hi ha un aspecte de l'alimentació polèmic però de rabiosa actualitat: la restricció calòrica. La idea de la mateixa seria que quedar-nos amb una mica de gana ens conferiria un temps extra de vida en reduir-se la despesa energètica de les nostres cèl·lules. Funciona en diversos models d'animals de laboratori, però en els humans no és tan clar. Podria explicar per què persones que van patir grans fams, per exemple durant les guerres, després arriben a edats extremes. Aquests grans longeus serien els supervivents seleccionats per la manca d'aliment, aquells que es van poder adaptar a sobreviure amb una mínima ingesta calòrica. Hem de ser molt prudents en aquest punt perquè des de consumir molt poques calories a la desnutrició només hi ha un pas i és molt petit. En aquest aspecte potser també siguin fàrmacs els que ens ajudin a realitzar una restricció calòrica més segura i entre aquests els

“La recerca busca donar més vida als anys, no només anys a la vida”

més investigats són els activadors de sirtuïnes, unes proteïnes que es troben a la cruïlla del metabolisme i la regulació epigenètica.

Com a conclusió, podem dir que no existeix, de moment, una font de l'eterna joventut, però podem obrir múltiples aixetes de petites fonts que ens faran envellir més lentament i en millor forma. Més enllà de la predisposició genètica contra la qual no és tan fàcil lluitar; una mica d'exercici físic moderat cada dia, una dieta

que eviti excessos de calories, greixos i menjar processats i vida familiar, social i laboral intel·lectualment activa, són bons ingredients d'aquesta recepta. I a més ens ajudaran a evitar malalties debilitants associades a la vellesa. I quan, més aviat que tard, s'aprovi el primer fàrmac que ens farà perllongar la Vida, estarem com a individus i societat més preparats per rebre'l.

WORKSHOP

Grup 1 Resultats IDEACIÓ

Brainstorming

Ara!		3 anys	+5 anys
Promoció d'hàbits de vida saludables al llarg de tota la vida	Campanya de sensibilització		Pautes personalitzades de tot el vinculat amb la salut
	Sinergies entre empreses i comunitat científica		Empreses que fomentin i tinguin cura dels seus col·laboradors
Promoure relacions intergeneracionals	Programa de comunitat familiar		Eines i beneficis socials
	Sensibilització o vellesa positiva		Fons públics i privats destinats a la salut i la vellesa
Preguntar als avis que necessiten participació en el procés	Focus Groups		Empresa amb partida presupostària per cursos de mindfulness
			Millorar l'ergonomia al domicili
			La tecnologia és una eina per humanitzar
			Suport per la cura emocional digital i físic
			Tenir una "Maria" digital amb IA



Grup 2 Resultats IDEACIÓ

Brainstorming

Ara!			3 anys	+5 anys
Reflexió	Empatia	Crear un banc de coneixement	Intel·ligència artificial per evolucionar el coneixement	Quota d'experiència de l'assessor sènior
		Wiki sènior	Tinder experiència sènior	
		Borsa de treball sènior	Ministeri dels jubilats	Direcció general de sèniors
Campanyes de difusió	Fer viatges de sèniors + juniors	Grups d'ajuda mútua entre generacions		



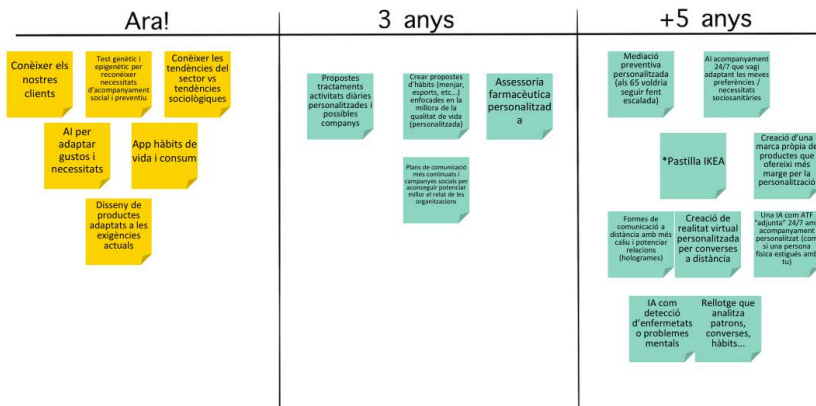
Grup 3
Resultats
IDEACIÓ

Brainstorming

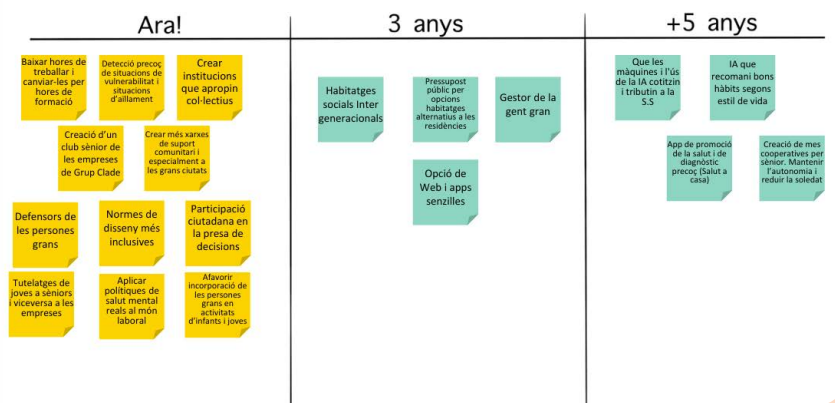
Ara!	3 anys	+5 anys
<ul style="list-style-type: none"> Polítiques d'integració de sèniors Places de formació específica Crear ecosistemes de treball intergeneracional Pressionar a les administracions per facilitar el coneixement Borsa de treball sènior 	<ul style="list-style-type: none"> Tenir llocs específics per sèniors Polítiques de beneficis socials diferenciatos per al col·lectiu 	<ul style="list-style-type: none"> Crear una Startup liderada només per sèniors Crear una IA que recopili tota l'experiència dels sèniors Humanitzar les relacions digitals



Brainstorming



Brainstorming



IDEES DE FUTUR

Grup 1: Cada cop més les persones sèniors voldran decidir com volen viure la seva vellesa.

Repte 1: Com podem assolir una vida de qualitat?

Idea força:

Crear un espai tecnològic amb informació veraç i de qualitat gràcies a la col·laboració entre empreses i la comunitat científica.

Objectiu del grup:

Proposar un nou concepte de “vida de qualitat” en lloc de la tradicional “qualitat de vida” per a la darrera etapa de la vida. Recalcant la importància de crear un espai tecnològic on la informació sigui veraç i de qualitat, mitjançant la col·laboració entre empreses i la comunitat científica, per tal d’assegurar un accés honest i transparent a la informació en un entorn sobreinformat.

Grup 2: Les persones sèniors de demà seran tecnològiques i actives, amb coneixement expert adquirit durant la seva etapa professional.

Repte 2: Què podem fer per rendibilitzar l’experiència dels sèniors?

Idea força:

Crear un espai col·laboratiu on les persones sèniors puguin aportar el seu valor a la societat i compartir els seus coneixements mitjançant una tecnologia accessible.

Objectiu del grup:

Desmentir el concepte de què les persones jubilades no poden aportar valor en l’economia i els negocis. Es proposa la creació d’un espai col·laboratiu on els sèniors puguin compartir els seus coneixements i aportar valor a la societat, a través d’un espai accessible, tant físic com virtual. I, d’aquesta manera, que també puguin percebre algun tipus de prestació econòmica per pal·liar la manca de recursos derivats de les baixes pensions de jubilació.

Grup 3: Els sèniors de demà es consideren “jubilactius”, jubilats actius amb ganes de seguir aportant valor a la societat, que comptaran amb menys recursos econòmics per subsistir.

Repte 3: Com generar un sistema que integri els sèniors al mercat del treball?

Idea força:

Crear una comunitat global per reforçar el coneixement dels sèniors per tal d’allargar la seva vida activa professional.

Objectiu del grup:

Revertir el corrent de pensament que dona per suposat que un jubilat no aporta valor a l’economia i els negocis. Creació del concepte “jubilactius” com a persona que, segons marca la llei, està en edat de jubilar-se, però que de forma proactiva vol continuar treballant. Formar-los en les habilitats més innovadores que demanden els nous mercats laborals, amb un enfoc més tecnològic, i nous models de negoci.

Grup 4: Els sèniors de demà estaran menys a casa, seran menys sacrificats i tindran necessitats més enllà de la família. Tot i que tindran més llibertat social, el sentiment de soledat augmentarà.

Repte 4: Com satisfer les necessitats individuals i personalitzades des d'una perspectiva ètica i social?

Idea força:

Crear un espai immersiu a les llars que pugui cobrir les necessitats emocionals dels sèniors en el seu dia a dia.

Objectiu del grup:

Satisfer les necessitats individuals dels sèniors de forma personalitzada amb una perspectiva ètica i social. Implementant una idea innovadora que barregi la realitat immersiva amb la residència habitual. Creant un espai canviant i transgressor, dedicat a trobar moments de felicitat i desconexió. La finalitat és cobrir aquelles necessitats emocionals que es presenten en el dia a dia de les persones grans.

Grup 5: El model i rol de les persones grans del futur seran diferents, donat que els grups familiars tampoc seran els mateixos que ara, sinó que seran molt més diversos. Davant la incertesa d'una pensió assegurada i un bon estat de salut, moltes d'aquestes persones treballaran a temps parcial i això els donarà més capacitat de decidir sobre elles mateixes.

Repte 5: Com aconseguir millorar el benestar i mantenir-lo al llarg del temps?

Idea força:

Fomentar activitats i relacions intergeneracionals creant espais o habitatges cooperatius i compartits entre ells.

Objectiu del grup:

Millorar el benestar i mantenir-lo al llarg del temps creant un espai comú entre generacions. Per fomentar activitats i relacions entre diferents grups objectius de persones, potenciar un vincle entre joves i sèniors, per obtenir beneficis mutus gràcies a la cooperació.



REPTES
DE FUTUR

Crisi climàtica

SOBRE ESCALFAMENT GLOBAL, CANVI CLIMÀTIC I NOU PARADÍGMA SOCIAL



Dr. Manel Gazo

Departament Biologia Evolutiva, Ecologia
i Ciències Ambientals | Universitat de
Barcelona

Environmental expert a WORSLEY
Acceleration Services

**“No hi ha cap lloc al planeta
on no s’estiguin veient canvis
en les estadístiques de
clima extrems”**

Incendis forestals i temperatures elevades a causa d'onades de calor cada cop més freqüents i continuades van popularitzar, l'estiu de 2022, un missatge molt compartit en xarxes socials: “*This Is The Coldest Summer Of The Rest of Your Life*”... Era cert? Serien els següents estius encara més calorosos que aquell de 2022? La resposta, en principi i en termes generals, era Sí. En la nostra història recent cada dècada ha estat inequívocament més càlida que la que l’ha precedit, i és molt probable que en els pròxims anys se segueixin batent rècords de calor. Els darrers 8 anys han estat els més calorosos mai registrats al planeta. L’any 2023 va ser l’any més càlid des que es té registre de temperatures a la Terra

(mitjans s. XIX). Va ser 1,48 °C més càlid que el període preindustrial, i prop del llindar dels 1,5 °C que Nacions Unides va decidir respectar en els acords del clima de París el 2015, sense superar els 2,0 °C. Incomplir aquest límit suposarà, córrer més risc de tempestes, sequeres, calor extrema i inundacions del que la humanitat pot gestionar amb seguretat.

No hi ha cap lloc al planeta on no s’estiguin veient canvis en les estadístiques de clima extrems. Als estius hem normalitzat preguntar-nos quin dia s’arribaran als 40-45°C o que hi hagi gent a la platja a principis de febrer i, no obstant, no hem fet la mateixa reflexió de preguntar-nos el perquè d’aquesta normalització.

NOU ESCENARI

Hi ha consens en la comunitat científica que s'ha detectat un escalfament global el qual és incompatible d'explicar amb causes internes, i per això cal una explicació per causes externes. Només quan els **gasos d'efecte hivernacle** (GEH) són considerats com un factor predominat, un motor d'aquest escalfament, és quan es pot trobar una explicació consistent i atribuir-ne les causes. Aquest canvi es manifesta principalment en el règim tèrmic, incloent-hi la disminució de la coberta de gel marí (a l'hemisferi nord), l'increment del nivell del mar i, possiblement, en esdeveniments de pluges més intenses. El relat de la construcció científica del canvi climàtic antropogènic compta amb l'ampli suport dels científics del clima i està documentada pel treball col·lectiu del Panell Intergovernamental sobre el Canvi Climàtic (IPCC).

És veritat? No ho és? Val la pena recordar que els científics i el seu mètode científic no busquen la veritat, tot l'argumentari sobre el canvi climàtic no pretenen trobar la veritat, són explicacions, que en el moment en què ens trobem són àmpliament consistents amb les observacions i les teories que es consideren vàlides, i molt més robustes que altres explicacions alternatives. I tot i així, hi ha en-

cara molts detalls que són incerts com el de conèixer la velocitat d'increment del nivell del mar global i de la temperatura, el com es manifestaran aquests episodis en àmbits regionals i locals, o els efectes conjunts i amb convergència de múltiples factors de risc que sinèrgicament poden generar conseqüències més greus o complexes que la suma dels efectes individuals de cada un per separat (GEH, aerosols, nous règims pluvials, usos del sòl...)

“El moment actual ja no és el de reduir les emissions de CO₂ sinó el d'aturar-les (...) i ser substituïdes per emissions negatives”

veiem o entenem l'entorn on vivim. I, ara, com a societat ens enfrontem a un canvi de paradigma, un canvi en els supòsits bàsics amb què comprenem la nostra manera de viure. I en aquest sentit, estem vivint en temps real un canvi de paradigma. El tauler de joc és el mateix (i l'únic) però amb noves regles i jugadors: pèrdua de patrimoni natural i biodiversitat, escassetat de recursos naturals, crisis humanitàries, crisi de l'aigua, impactes en salut humana, crisi del model energètic, pandèmia... i un escalfament global que ens porta un canvi climàtic i ens acosta a una crisi climàtica.

Estem vivint un canvi. Anomenem paradigma a aquell model, patró o exemple a seguir en determinada situació. En la seva interpretació més social es pot definir com el conjunt d'estereotips que prevalen en la conducta de la nostra societat i que formen la visió sobre la manera com



ESCALFAMENT GLOBAL I CANVI CLIMÀTIC

El canvi climàtic i l'escalfament global són conceptes estretament relacionats, però no són exactament el mateix.

Entenem per **escalfament global** l'augment a llarg termini de la temperatura mitjana de la superfície de la Terra a causa de les activitats humanes, principalment l'alliberament de gasos d'efecte hivernacle (com el diòxid de carboni, metà i òxid nítrós) a l'atmosfera. Aquest escalfament contribueix en diversos canvis en els patrons i sistemes climàtics, donant lloc al fenomen més ampli conegut com a canvi climàtic.

Per tant, parlem de **canvi climàtic** quan ens referim al procés que abasta una gamma més àmplia de canvis en el sistema climàtic de la Terra, que inclou no només canvis en la temperatura sinó també alteracions en els patrons de precipitació, augment del nivell del mar, esdeveniments meteorològics extrems i canvis en els ecosistemes i els hàbitats.

Tot i que l'escalfament global és un factor important del canvi climàtic, també hi contribueixen altres factors com els canvis en la radiació solar, l'activitat volcànica i la variabilitat natural.

I per què s'escalfa? L'atmosfera de la Terra conté gasos d'**efecte hivernacle**, com el diòxid de carboni (CO₂), el metà (CH₄) i el vapor d'aigua (H₂O). Aquests gasos permeten que la llum del Sol arribi a la superfície de la Terra, però també atrapen part de la calor irradiada per la superfície de la Terra, fent que augmenti la temperatura global del planeta. Aquest fenomen es coneix com a efecte hivernacle. Les activitats humanes, com la combustió de carbó, petroli i gas natural, ajudades per la desforestació, han augmentat significativament les concentracions de gasos d'efecte hivernacle a l'atmosfera. Aquest augment ha amplificat l'efecte hivernacle natural, fent que més calor quedi atrapada a la Terra i provocant un **augment de la temperatura global**. A mesura que la temperatura del planeta augmenta, es desencadenen altres mecanismes de retroalimentació

que intensifiquen encara més l'escalfament global, per exemple el desglaç de les capes de gel i el permafrost allibera més GEH a l'atmosfera, augmentant encara més l'efecte hivernacle. Les conseqüències no són només sobre el clima, l'augment de la temperatura global del planeta comporta un seguit de conseqüències negatives per a la vida a la Terra. Efectes sobre els diferents ecosistemes i les comunitats humanes: augment de la temperatura mitjana global, canvi de patrons de pluja i vent, augment del nivell del mar, acidificació dels oceans, pèrdua d'hàbitats i espècies, augment de fenòmens meteorològics extrems (onades de calor, tempestes i inundacions) i desplaçaments a molt gran escala de refugiats climàtics i afectacions en la salut humana que incideixen en els pilars econòmics i socials de manera directa.

La concentració de CO₂ a l'atmosfera de la Terra és de 410 ppm, és a dir, per cada

milió de molècules d'aire a l'atmosfera, aproximadament 410 d'aquestes són de CO₂. Aquesta concentració ha augmentat considerablement quan comparem amb els valors de 280 ppm que es tenien l'any 1850. L'any 1850 marca el punt de partida de la plena expansió de la Revolució Industrial, en què l'ús massiu de carbó

com a font d'energia comença a augmentar de manera significativa les emissions de diòxid de carboni (CO₂) a l'atmosfera. Aquesta data coincideix amb l'increment dràstic de les emissions antropogèniques de GEH.

L'alta concentració de CO₂ a l'atmosfera no més deixarà d'existir

quan s'hagin acabat les emissions de carboni d'origen antropogènic. El moment actual ja no és el de reduir les emissions de CO₂ sinó el d'aturar-les. Les emissions han de ser de 0. Per assolir els acords de París les emissions netes actuals de 35-40 GtCO₂ s'han d'eliminar gradualment fins a mitjans de segle (2050) i ser substituïdes per emissions negatives.

"La Sostenibilitat de la nostra societat i del nostre planeta es manté sobre tres pilars: Social, Ambiental i Econòmic, interrelacionats"

MESURES DE MITIGACIÓ I ADAPTACIÓ

La **mitigació** del canvi climàtic es refereix a les accions i les mesures preses per reduir o minimitzar les emissions GEH a l'atmosfera, així com per eliminar-ne les fonts existents. L'objectiu principal de la mitigació és reduir el ritme i l'abast del canvi climàtic, evitant els seus impactes negatius sobre el clima, els ecosistemes i la societat. La reducció d'emissions ve donada perquè el sector industrial i empresarial s'esforça a reduir les emissions o bé per l'absorció (limitada) de les emissions en els embornals de carboni naturals. I l'**adaptació** és el procés de respondre als impactes i efectes del canvi climàtic per reduir els riscos i les vulnerabilitats, i millorar la resiliència de les comunitats, les economies i els ecosistemes. Es tracta de prendre mesures per ajustar-se als canvis en el clima i minimitzar els seus impactes negatius, passats, presents o futurs.

El canvi climàtic ja està afectant tot el planeta en tots els aspectes de la vida.

Juntament amb els esforços de mitigació, les accions de resposta adaptativa estan guanyant una importància cada vegada més urgent per a moltes regions per reduir considerablement els impactes més greus del canvi climàtic sobre la infraestructura social i física. En moltes latituds els esforços de mitigació a llarg termini no ajudaran a reduir la seva vulnerabilitat actual o immediata a curt termini, si els països occidentals/hemisferi nord, més extensos, amb poblacions comparativament més grans, economies, dependències industrials pesades i nivells de consum extrems no canvien significativament el seu rumb.

Per tant, cal un marc de treball on càpi-ga el canvi climàtic, la sostenibilitat, la resiliència, reducció de riscos i resposta adaptativa com a nexes per conceptualitzar adequadament el problema i les solucions. Un marc que permeti desenvolupar sinergies entre el canvi climàtic i la resposta adaptativa immediata, i que avaluï vulnerabilitats i riscos en el context dels possibles reptes físics, socials i econòmics.



RISCOS, OPORTUNITATS I ÀMBIT SOCIAL

La crisi climàtica és un problema real i de magnitud molt rellevant, però des del punt de vista social, apuntar o declarar que "el problema climàtic" és el problema global més important de la humanitat, pot suposar que altres qüestions greus dels objectius del mil·lenni de l'ONU necessiten menys atenció. Cal fer la reflexió geopolítica des del punt de vista dels països occidentals que en aspectes d'abordar la crisi climàtica es considera legitimat a ensenyar i tutelar a la resta del món, actitud que molts cops ha estat apuntada com una forma de 'neocolonialisme'.

I és en aquest ús que se'n pugui fer de la informació científica i del coneixement de causes i potencials solucions a afrontar el canvi climàtic que es pugui arribar a situacions en què les societats per donar suport a visions d'un món a priori, independent de qualsevol experiència (catàstrofe climàtica i notícies falses).

Un nombre rellevant d'actors de la ciència del clima consideren que "motivar a la gent per actuar enfront del Canvi Climàtic" com a tasca principal de la comunitat. En aquest sentit, hi ha diferents estudis que conclouen que aquesta motivació per actuar enfront del canvi climàtic és només l'opció més triada per països europeus, mentre que d'altres, com per exemple potències econòmiques asiàtiques, se centren més en l'àmbit, no de la motivació sinó en el de l'atribució i utilitzar la ciència per a definir els problemes climàtics i aprofundir en atribuir

la causa del canvi climàtic, més que activament trobar solucions o actuar.

Independentment de l'estratègia que es vulgui utilitzar per fer front a aquesta crisi, mitigació, adaptació, un enfocament més motivacional o un més de conèixer les atribucions, hi ha una vulnerabilitat diferenciada als impactes de la crisi climàtica i que tot i que afecti la població en general, uns segments d'aquesta en són més afectats que altres. I aquí el pilar social de la sostenibilitat pren rellevància. La crisi climàtica afecta en major grau a aquella part de la societat amb menor solvència econòmica i menys accés a l'educació i a la informació. Ja són més vulnerables no més pel fet de tenir menys recursos econòmics, però davant d'aquest augment de la temperatura global ho són encara molt més. Sense haver d'anar a països en vies de desenvolupament, a nivell europeu això ja està passant a les zones/

regions d'Europa on hi ha les rendes més baixes és on hi ha el sector que està sent més vulnerable i patint més impactes i ja s'està creant un desequilibri social dins la pròpia UE. La regió mediterrània està patint més augmentos de temperatura, canvis en règims de

precipitacions i augment de la desertificació, els sectors agrícoles i ramaders en pateixen les conseqüències i la subvenció d'activitats comercials no pot ser a llarg termini l'única solució.

Independentment del valor que se li vulgui donar a la veracitat o no de l'existència d'un canvi global vertebrat per un canvi climàtic, des d'àmbits científics inicialment i polítics finalment, el discurs que el món s'enfronta a una crisi econòmica,

"Cal actuar. La ciència ha fet la feina, coneixem el problema i sabem les solucions. Què estem disposats a sacrificar?"

social i ambiental sense precedents no ens pot sonar de nou. Fa molt de temps que sentim cridar que ve el llop... i potser ara ja toca adonar-nos que tenim el llop ajagut al rebedor de casa.

En èpoques de crisi les problemàtiques socials sempre s'han prioritzat a les ambientals, sense comprendre que totes dues són peces claus i vinculades entre elles a qualsevol crisi. Cal entendre que la Sostenibilitat de la nostra societat i del nostre planeta es manté sobre tres

pilars: Social, Ambiental i Econòmic, imprescindibles i interrelacionats. Sembla que un cop superada la situació provocada per la COVID-19, cal posar el focus en l'emergència climàtica i és quan ens adonem com els tres pilars de la sostenibilitat, quan estan desajustats, provoquen situacions que ens afecten directament. Sí, ara el clima és al centre de l'agenda i finalment sembla que ens és fàcil establir una relació de causa-efecte d'un desequilibri social, econòmic i ambiental de manual.



TECNOLOGIA I INNOVACIÓ

La tecnologia probablement ens salvarà. D'acord amb les idees clau del darrer informe del (IPCC), la tecnologia tindrà un paper fonamental per permetre'ns reconduir la situació. La velocitat de desenvolupament de certs sectors com els vehicles alternatius al combustible fòssil i les energies renovables és esperançadora, també l'acceleració de serveis digitals que substituiran alternatives menys sostenibles i de més impacte real sobre les emissions de gasos efecte hivernacle.

Però ens trobem com mai amb una incertesa sobre el futur. S'ha perdut la idea del progrés com a un procés lineal i que ens donava seguretat, avançàvem tecnològicament i científica i establíem normes democràtiques que ens permetien anar millorant i muntant un anhelat estat del benestar... però sembla que ja no. Ara s'albira un futur distòpic on no ens agrada veure'ns. Ara hi ha incertesa sanitària, amb un virus que ens paralitza i quedem tancats a casa; hi ha incertesa política, amb l'auge de populismes i la democràcia en crisi a molts països; hi ha incertesa econòmica, perdrem llocs de feina perquè ens substituiran màquines o intel·ligències artificials; i, per descomptat, hi ha incertesa climàtica: s'enfonsarà mitja Europa? No plourà més? Serem desert? Vivim en un moment que com a societat ens hem descol·locat.

Ja estem vivint un canvi en el clima, ja no és qüestió d'evitar-ho, toca adaptar-s'hi, perquè també han canviat els missatges. El 2013 el secretari general de Nacions Unides, Ban Ki-moon parlava davant del G-20 sobre el **Desenvolupament Sostenible** indicant que era el camí cap al futur que volíem per a tots, ja que ofería un marc per generar creixement econòmic, aconseguir justícia social, exercir la custòdia ambiental i enfortir la governança. Una dècada després, l'actual secretari de Nacions Unides, António Guterres, reunit amb ministres de 40 països per discutir la crisi climàtica informava que la meitat de la humanitat està en zona de perill per inundacions, sequeres, tempestes extremes i incendis forestals, i que tot i que cap nació és immune, seguim alimentant la nostra addicció als combustibles fòssils. El seu missatge final va ser directe i sense cap altra interpretació possible: "Hem de triar. Acció col·lectiva o suïcidi col·lectiu. Està a les nostres mans".

Sí, cal actuar, i disposem d'un avantatge, la ciència ha fet la feina, coneixem el problema i sabem les solucions. Què estem disposats a sacrificar?

I tornant a la pregunta que obría aquest escrit... països, empreses, entitats, ciutadania... tots hauríem d'actuar com si fos així: que aquest fos l'hivern més càlid i sec que hàgim patit.

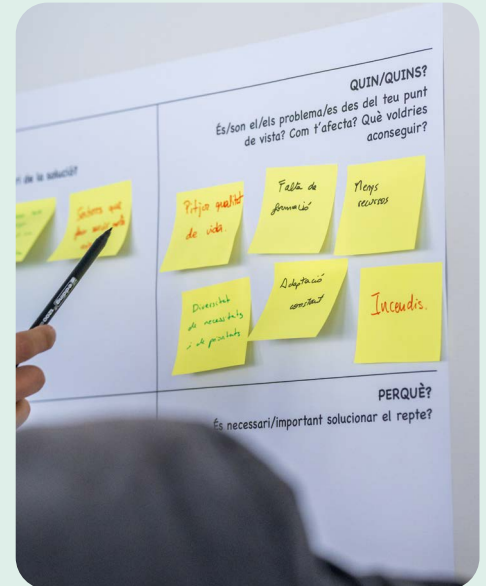
WORKSHOP

Grup 1 Resultats

BRAINSTORMING

Brainstorming

Ara!			3 anys			+5 anys	
Crear una empresa de carn vegetal	Campanyes d'educació alimentària	Premiar el baix consum energètic i aigua	Minimitzar en origen (no generar residus)	Fer una llei per una producció més sostenible	Aplicar sempre el principi de precaució	Prohibir l'ús de recursos fòssils	Prohibir la especulació
Conscienciar de l'excés del consumisme	Adquirir hàbits "d'Abacus" en menjar, robar...	Promoure ús e vehicle sostenible, bicis, patinets...	Limitar la obsolescència programada	Acotar la jornada laboral dels comerços	L'economia social hauria de ser el centre		
Reutilitzar i reciclar molt	Potenciar el comerç de proximitat i la producció local	Pressió política directa que exigim complir els compromisos	Creació de petits grups i iniciatives locals de cooperació i solidaritat				
Menjar com abans, sense processats	No utilitzar els transports	Transmetre esperança als infants i joves per un futur més sostenible					



Grup 2 Resultats

BRAINSTORMING

Brainstorming

Ara!			3 anys			+5 anys
Mesurar el CO2 i consum d'aigua de les empreses	Col·laboració a les escoles per explicar les idees innovadores als joves	Sortides de treballadors per fer accions socials	Selecció de proveïdors amb criteris sostenibles	Fer pressió per crear polítiques i taxes per les empreses no sostenibles	Crear normatives o impulsar a crear agents que obliguin a les empreses	Introduir la IA per eficientar processos
Conseqüències de no fer res (pel planeta i a nivell individual)	Estudi dels impactes a futur de les tecnologies d'establiment energètic (econòmicament viables)	Com a escola, alumnes i estudiants escriguin informats i formatius mediambiental	Crear models per ser sostenibles	Fer participar del canvi a les famílies	Implicar tota la comunitat	
Crear formacions dirigides a la conscienciació	Crear jornades ambientals que domin a contèxer accions	Incorporar model de sostenibilitat, economia circular en processos d'acollida	Crear departaments dedicats exclusivament a gestionar bones pràctiques	Crear processos de selecció que posin per davant els valors ambientals	Seminari, jornades de reflexió per augmentar el nivell de conscienciació	
Llançar reptes a nivell intern "com millorar en termes sostenibles"			Detecció de professionals o equips "influencers" en l'economia circular	Reciclatge formatu en economia circular		



Grup 3
Resultats
BRAINSTORMING

Brainstorming

Ara!			3 anys			+5 anys	
Consell de barri per triar un objectiu comú cada trimestre	Sistema de punts x accions sostenibles "competició"	Buscar objectius assolibles per les comunitats	Incentivar a les empreses que redueixin recursos	Regenerar el Co2 de l'atmosfera	Material comercialitzable pro hàbits sostenibles	Assignatura curricular durant tota l'escolarització sobre sostenibilitat	Fomentar la formació
Gremis o Grups (com Clade) que promouguin canvis senzills a les seves entitats	Reciclatge sostenible	Teletreballar 1 dia per crear idees dràstiques	Avantatges fiscals per reciclar (empreses i persones)	Tenir un plus al contracte per bones pràctiques socials al treball	Fer una llei per fer més visibles l'impacte negatiu de viatjar en avió	Assignatures de conscienciació a les escoles	
Crear referents (super herois) de la sostenibilitat	Comptador a les botigues de les bosses estalviades	Obligar als polítics a fer debats sobre temes de sostenibilitat	Potenciar tecnologies netes	Retribuir d'alguna manera els hàbits sostenibles			
Divulgació de premis per se més sostenibles							

La biodiversitat?

QUAN I ON?
Es produeix el problema?

ARA i ADEU tenim el problema → els Països desenvolupats → Que sabem on som, pretenem que els Països menys desenvolupats No contaminem amb nosaltres hem fet i ja

Ve' del passat llunyà

De cara propera governança + Ose bta + Manualment recursos.

Novetat: Grau d'originalitat, desconeixement o potencial innovador del negoci, actual o futur
Atractiu: Grau d'interès des del punt de vista del seu encaix estratègic i diferenciació
Diferenciació: Grau de distinció enfront de competidors i possibilitat de desenvolupament d'una posició avantatjosa en el mercat



BRAINSTORMING

 Brainstorming

Ara!			3 anys			+5 anys	
Auditoria digital a totes les empreses	Definir/estandarditzar	Guardar només 1 o 2 còpies de cada arxiu	Canviar la normativa	Pagar per les dades	Limitar les dades	Servidors informàtics verds	Nous servidors que no contaminin amb nova tecnologia
Polítiques a dintre de l'empresa	Nova cultura de treball	Només digitalitzar lo essencial	IA per simplificar documents	IA per buscar documents	Formació en l'àmbit digital	Unificar aplicacions	Optimitzar les TICs
Esborrar correus innecessaris	Eliminar dades automàticament	Millorar metodologies compartides	Racionalitzar l'ús d'imatges				
Treballar en unitats compartides	Us de documents compartits						



BRAINSTORMING

 Brainstorming

Ara!			3 anys			+5 anys	
Ser flexibles en mètodes i ser motor de canvi	Implicar a l'Ampa en educació sostenible	Exigir als partits polítics que els seus programes definisquen accions sostenibles	Formar als mestres i professionals	Crear cooperatives per aconseguir millors preus i aplicar mesures	Educar a nens i nenes a un consum sostenible	Fer que una llei d'educació sigui un acord de govern que duri al menys 10 anys	Premiar a l'empresa que llença el primer
Pla de comunicació a xarxes socials per difondre iniciatives	Potenciar la formació sostenible a les empreses	Incrementar la divulgació sobre la crisi del canvi climàtic	Buscar eines eficients per combustibles fòssils	Les males accions han de tenir conseqüències reals	Implicar a les empreses en la formació al canvi climàtic	Creació d'institucions específiques per desenvolupament i circular professional	Mitigar la globalització
Ajudes econòmiques per famílies i empreses	Aplicar pràctiques sostenibles a escola, casa i empreses	Crear un ministeri d'acció contra el canvi climàtic	Integrar processos sostenibles a tota la cadena de valor de les empreses				
Control i seguiment dels partits polítics vers al canvi climàtic	Implantar una assignatura de canvi climàtic	Crear un nou pla docent que inclogui la sostenibilitat					
Les empreses hauran de crear criteris de sostenibilitat i fer un seguiment	Crear un sector professional que vetlli per el canvi climàtic	Crear un mitjà de comunicació que informi a la societat sobre el canvi climàtic					

IDEES DE FUTUR

GRUP 1

Repte 1: Com podríem reduir els nivells de producció?

Idea força:

Crear una cooperativa de producció agroalimentària que fomenti el consum sostenible i de proximitat.

Desenvolupament de la idea:

- **Per a qui?** Inicialment per a la ciutadania de la comarca de les Garrigues.
- **Objectiu:** Aconseguir un model d'autosuficiència reproducible, integrant

l'economia existent amb el concepte de cooperativa.

- **Com?** Tot i que es busca assolir un impacte global, arrencaria amb una perspectiva més local i de proximitat, per garantir la sostenibilitat, la justícia social, mantenir l'estil de vida i evitar la despoblació.
- **Recursos necessaris:** Recursos econòmics, un aval i la implicació de l'administració pública, per tal de crear un projecte empresarial i construir una comunitat o ecosistema.

GRUP 2

Repte 2: Com podríem traccionar l'economia circular des del món empresarial?

Idea força:

Crear una moneda sostenible que serveixi com a peça de canvi i recompensa per accions que afavoreixin l'economia circular.

Desenvolupament de la idea:

- **Per a qui?** Inicialment, per als treballadors de les empreses del Grup Clade.

- **Objectiu:** Conscienciar de forma activa, passant a l'acció.
- **Com?** Creant uns "Premis Sostenibles" entre les entitats del Grup. La temàtica del concurs seria la lluita contra el canvi climàtic i ajudaria a fomentar l'acció continuada d'activitats que fomentin l'economia circular. L'acció s'aplicaria a totes les empreses del Grup Clade.
- **Recursos necessaris:** Recursos econòmics per a la creació del concurs i els premis, temps i actitud participativa.

GRUP 3

Repte 3: Com engrescar la població per canviar els hàbits i ser més sostenibles?

Idea força:

Crear una aplicació que visualitzi un canvi que cal assolir en un període de temps concret per tal de ser més sostenible.

Desenvolupament de la idea:

- **Per a qui?** Per a la ciutadania.
- **Objectiu:** Visualitzar, en temps real,

com impacten les nostres accions en l'entorn i en el canvi climàtic.

- **Com?** Generant un sistema de punts per competir amb altres regions. El projecte tindria un impacte a nivell europeu, i posteriorment mundial.
- **Recursos necessaris:** Medicions (datalogers de zones verdes, CO2, volum de residus, mobilitat, consum d'aigua, etc.), desenvolupar un software i crear llocs de treball per mantenir el projecte.

GRUP 4

Repte 4: Com podríem optimitzar els recursos digitals?

Idea força:

Crear un sistema informàtic més òptim on els treballadors siguin conscients dels arxius que s'hi guarden.

Desenvolupament de la idea:

- **Per a qui?** Per a empreses.
- **Objectiu:** Aconseguir la reducció del consum energètic, gràcies a l'optimització dels recursos digitals.

- **Com?** Creant una eina digital que sigui capaç de fer auditories digitals, eliminar arxius duplicats, limitar la pujada de dades i simplificar documents. Seria un software millorat i de baix consum energètic.
- **Recursos necessaris:** Creació de l'eina, contractació d'un equip de programadors que la desenvolupi i un procés comercial massiu.

GRUP 5

Repte 5: Com podríem tenir una societat més crítica sobre el canvi climàtic?

Idea força:

Crear un 'Ministeri de Canvi Climàtic' format per científics i educadors per fer un pla de formació nacional.

Desenvolupament de la idea:

- **Per a qui?** Per a tots els éssers vius.
- **Objectiu:** Aconseguir una societat més crítica i conscienciada amb el canvi climàtic.

- **Com?** Creant un nou ministeri, que formi part del govern, però que no estigui sotmès a cap partit polític. La intenció és que, independentment de qui mani, el ministeri promogui i vetlli per la sostenibilitat de forma nacional i global.
- **Recursos necessaris:** Coneixement, recursos econòmics, contractació de personal qualificat i voluntat.



REPTES
DE FUTUR
Igualtat

DIVERSITAT: QUAN LA DIFERÈNCIA SUMA



Mercè Brey

Experta en diversitat, desenvolupament professional de la dona i lideratge

La jornada es va dividir en tres parts diferenciades: en primer lloc, un espai de reflexió entorn a la diversitat inclusiva, les seves bondats i les dificultats per al seu desplegament.

A continuació, es va proposar una dinàmica participativa, l'objectiu de la qual va ser portar a l'acció els conceptes tractats a l'inici de la sessió.

Finalment, es va demanar a les persones participants a aterrar els aprenentatges a la seva pròpia realitat, concretant en accions específiques que poguessin dur a terme de forma immediata.

Així vam apuntar conceptes rellevants en les estratègies de diversitat inclusiva que aborden les organitzacions, com ara:

“Quan treballem la diversitat inclusiva més enllà de la igualtat veiem que milloren dues coses: el benestar de les persones i la pròpia rendibilitat de l'organització”

Diversitat:

Tot allò que fa possible que les persones siguem genuïnament úniques i irrepetibles.

Inclusió:

Quan la persona sent que la seva diferència és acceptada i posada en valor.

Igualtat:

Mateix tracte a totes les persones en pro d'aconseguir un mateix objectiu.

Equitat:

Proporcionar a cada persona allò que precisa en la seva singularitat per assolir un mateix objectiu.

LA DIVERSITAT A LES EMPRESES FA MILLOR LES ORGANITZACIONS

Pel que fa a la 'diversitat' les cinc etiquetes més freqüents tractades en l'àmbit corporatiu son: #generacional, #cultural, #gènere, #identitat i orientació sexual, #funcionalitat.

Quan treballem la diversitat inclusiva més enllà de la igualtat veiem que milloren dues coses: el benestar de les persones i la pròpia rendibilitat de l'organització. I segueix una

seqüència molt clara: quan les persones estem en un entorn on la nostra diferència més genuïna és vista i acceptada, les persones comprometem més el nostre talent. Quan hi ha més talent, hi ha més creativitat; quan hi ha més creativitat, hi ha més innovació; quan hi ha més innovació hi ha més valor afegit, que acaba tornant-se en més rendibilitat per a les companyies.

Ara bé, les persones estem programades per no acceptar la diferència, i la base per crear un context divers i inclusiu és, precisament, posar en valor aquesta diferència.

"Les persones estem programades per no acceptar la diferència, i la base per crear un context divers i inclusiu és, precisament, posar-la en valor"



Això s'explica a partir d'alguns elements significatius:



Interseccionalitat. Som davant d'una realitat complexa, on diferents diversitats tipificades defineixen cada individu.



Ús intensiu de l'hemisferi esquerre del nostre cervell, caracteritzat pel seu enfoc racional, dual amb una preponderància en el fer i connectat a la nostra essència masculina.



Necessitat apressant de deixar espai a les aportacions del nostre hemisferi dret, caracteritzat pel seu enfoc emocional, holístic, amb una preponderància en el

ser o sentir i connectat amb la nostra essència femenina.

Quan les organitzacions creen espais de seguretat psicològica i promouen un lideratge inclusiu, la diversitat inclusiva millora en presència i capacitat transformadora.

Les **zones de seguretat psicològiques** s'assenten en tres pilars fonamentals: la confiança, el respecte i la imparcialitat.

Les **actituds bàsiques que afavoreixen un lideratge inclusiu** son: la curiositat, la humilitat, la tolerància, la flexibilitat i l'empatia.

Després de les pinzellades conceptuals i la reflexió en grup, es va realitzar una dinàmica participativa amb l'objectiu que cadascuna de les persones participants es comprometés a dur a terme alguna acció específica en la seva organització per afavorir l'avenç de la diversitat inclusiva en el seu entorn.



WORKSHOP I IDEES DE FUTUR

Durant el workshop cadascuna de les persones participants va apuntar alguna acció específica per a afavorir l'avenç de la diversitat inclusiva en el seu entorn, amb el compromís de desenvolupar-la i aplicar-la a la seva organització.

Aquestes son algunes de les aportacions més significatives, que poden servir d'inspiració per a la resta.



Saber on som.

Analitzar quantitativament i qualitativa el grau de diversitat inclusiva que es dona a l'organització.



Factor innovador.

Trencar amb la uniformitat de determinats grups.



Sensibilització i formació.

Realitzar sessions de sensibilització i, posteriorment, de formació específica en determinats aspectes que afavoreixin la diversitat.



Facilitar espais.

De reunions i d'escolta col·lectiva, tant en l'entorn online com presencial.



Adequació d'espais físics.

Per tal que afavoreixin la diversitat.



Seguiment.

Realitzar enquestes específiques per calibrar l'avenç.



Formació per a caps d'equip.

Formar en lideratge inclusiu (MOMA - Moderat Omega i Moderat Alpha) les persones que dirigeixen equips.



Programes d'apoderament femení.

Posar a disposició programes que faciliten l'apoderament de les dones.



La diversitat en el Pla Estratègic.

Aplicar la mirada cap a la diversitat inclusiva en l'elaboració del Pla Estratègic de l'organització.



REPTEES
DE FUIUR

Relleu generacional

RELLEU GENERACIONAL: ANTICIPACIÓ I PREPARACIÓ PER GARANTIR LA CONTINUÏTAT

Montse Altarriba

Coach experta en relleu generacional

En un entorn com l'actual, caracteritzat per la complexitat, la velocitat dels canvis i la incertesa, les organitzacions i entitats s'enfronten al repte de la continuïtat de les seves activitats en mans de noves generacions que vulguin seguir impulsant les seves aportacions de valor.

El moment de traspàs de gestió, govern i/o propietat a la propera generació és un moment d'alt risc per a l'organització, en el que sorgeixen incerteses i possibles conflictes entre els interessos particulars i les necessitats de l'entitat. En aquest escenari, l'anticipació i preparació resultaran claus per a un relleu exitós que garanteixi l'harmonia necessària entre les persones, l'entitat i els òrgans de govern. En aquest procés de relleu resulta útil entendre que les necessitats de l'organització han de tenir prioritat sobre els interessos personals dels seus membres, per assegurar-ne la continuïtat.

En l'entorn de les empreses de l'economia social, aquest relleu generacional esdevé rellevant en tant que les entrades i sortides de membres en els òrgans de gestió i direcció del negoci es produeixen de manera reiterada al llarg del temps.

Aquesta presentació té com a objectiu generar una reflexió dels socis, membres dels òrgans de govern, gestors i col·laboradors d'entitats pertanyents al Grup Clade de la situació en què es troben les seves entitats en relació amb el relleu



“Les necessitats de l'organització han de tenir prioritat sobre els interessos personals dels seus membres, per assegurar-ne la continuïtat.”

generacional en el marc de la continuïtat de l'organització. I al mateix temps, detectar els factors de risc, avaluar possibles alternatives d'actuació, així com identificar els eixos estratègics de futur. Es tractaria d'elaborar un diagnòstic de la situació actual, detectar els punts crítics que poden posar en perill la seva continuïtat, així com els punts forts que avalaran la seva aportació futura, perfilar les bases i línies d'actuació a una nova generació així com la retirada de la present generació gestora.

A més, en l'àmbit específic de les organitzacions i entitats de l'economia social que busquen l'alineació dels propòsits empresarials amb els propòsits socials,

aquesta continuïtat resulta especialment rellevant pel seu triple impacte, tant econòmic, social i en l'àmbit de les persones. Assegurar la continuïtat d'aquestes organitzacions – que promouen el fet de prioritzar les persones a través d'una gestió col·laborativa, repartir la riquesa reinvertint els resultats en objectius socials i potenciar la solidaritat tant interna com amb la societat – contribuirà sens dubte a un desenvolupament més sostenible del teixit econòmic en un futur proper.

Molts estudis parlen avui dia d'un context laboral general on les xifres d'insatisfacció personal augmenten d'una manera preocupant.

Al món empresarial, en l'àmbit de les persones, arran de la pandèmia Covid han sorgit noves dinàmiques laborals i personals, que en alguns casos representen un canvi significatiu en processos i maneres d'entendre el treball. Així, el tele-treball i certes transformacions tecnològiques, la multiculturalitat i la coexistència de generacions en els espais de treball, necessiten nous abordatges i noves regles. Fenòmens com el *burnout*, o la "gran renúncia", junt amb una percepció d'una baixa tolerància als conflictes, han fet créixer la necessitat d'atendre el benestar tant físic com mental de les persones dins de les organitzacions. Semblaria que cada vegada més, les persones volen treballar per a entitats i organitzacions que promouen cultures laborals satisfactòries.

“Quan totes les parts implicades en un relleu tenen la mateixa resposta a la pregunta de “Per a què volem la continuïtat de la nostra organització?” estem més a prop d'un relleu sostenible”.

I dins d'aquest marc d'insatisfacció, quan abordem la problemàtica del relleu generacional a entitats de l'economia social, podem identificar **quatre eixos inicials afegits** per assolir-lo d'una manera eficient:

- La consciència d'**impulsar la innovació** i trencar amb amb la idea "això sempre s'ha fet així". Entorns incerts i canviants requereixen propostes creatives i innovadores que puguin adaptar-se millor a les noves necessitats tant socials com empresarials.
- La necessitat d'**anticipar-se** i preparar tant la sortida de les generacions actuals, com l'entrada de les noves generacions, i trobar el moment idoni per implementar aquesta transició.
 - Fer front a la **dificultat de renovar talent** construint nous lideratges i establint noves estratègies.
 - El com **impulsar el compromís i la implicació** en els òrgans de govern de noves persones, per permetre la renovació dels espais de decisió d'aquestes entitats.

Algunes preguntes:

- Per a què volem la continuïtat de la nostra organització?
- Què implica la continuïtat d'aquesta entitat per a cadascuna de les parts?
- En quin context de negoci i de mercat ens trobem?
- Què està realment en joc en aquesta situació de relleu generacional?

Explorem el QUÈ

Quantes vegades ens passa que tenim més clar allò que no volem, que allò que sí volem. Un procés de canvi eficaç requereix com a primer pas delimitar el que volem assolir, definir aquella situació ideal que voldríem tenir en un futur. Es tracta de donar forma a una **visió de futur**, que és molt més que una bona idea. La visió és aquell futur que volem com a organització, que requerirà accions per arribar-hi. La visió de futur ha de ser àmplia i com més detallada, millor. Requereix estar expressada en positiu, ser il·lusionant, coneguda i compartida.

La tasca dels responsables de les entitats està en construir aquesta visió, donar-la a conèixer i potenciar l'adhesió dels col·laboradors amb ella. La visió serà llavors com el far que guiarà les actuacions i decisions, donant un sentit de futur al que fem.

Quan parlem de relleu, resultarà molt adient que el propòsit també sigui conegut i compartit. Quan totes les parts implicades en un relleu generacional tenen la mateixa resposta a la pregunta de “Per a què volem la continuïtat de la nostra organització?”, estem més a prop d'un relleu sostenible. El propòsit sol estar molt lligat al concepte d'utilitat, al sentit de la seva activitat, a la missió que encarna. Quan aquest propòsit també és conegut i compartit, resulta un element significatiu per elevar la motivació de les persones membres.

Dos elements més a tenir en compte quan abordem el “què”, que ens poden ajudar a generar aquesta nova consciència:

Un és l'**orgull de pertinença**, un factor que pot ajudar a la cohesió o col·laboració entre les parts.

I l'altre és el **prestigi de marca**, element molt significatiu especialment per impactar en les relacions amb tercers.



Explorem el QUI

Algunes preguntes:

- Qui som realment? I qui volem ser en un futur?
- Quin és el nostre principal valor afegit?
- En quins comportaments de la gestió diària es veu reflectit?
- Què és negociable i què no ho és per a la nostra entitat?
- Parts implicades: Què ens mou a ser part d'aquest negoci?
- A què estem disposats a renunciar?

Les persones només canviem quan sentim la necessitat de canviar. La identificació d'aquella necessitat no satisfeta sol ser el disparador d'un procés de canvi.

Ara bé, cal fer la distinció entre necessitat i desig. Perquè quan els canvis sorgeixen només de la percepció de la necessitat, ens podríem trobar assentats en l' "hem de canviar", i aquesta declaració ve impulsada per l'obligació. Per contra, quan els canvis venen impulsats només per la percepció del desig, ens podríem trobar assentats en el "ens agradaria, ens encantaria", i aquesta declaració pot arribar a ser una utopia.

La motivació eficaç per un canvi és aquella que neix de la percepció d'una necessitat i d'un desig, quan es combinen ambdós factors, i s'incorpora també el concepte d'il·lusió, esperança i ganes de què això passi.

En el moment d'un relleu generacional en l'àmbit de les entitats d'economia social, ens sembla molt rellevant resoldre aquesta distinció entre **l'obligació i el compromís**, entre l' "haig de fer-ho" o "vull fer-ho". Una incorporació de les noves generacions als òrgans de govern de les entitats que es faci des de l'obligació pot generar frustració, por i manca de plaer. El compromís en participar, que neix de la voluntat, la llibertat, el fet de fer-se càrrec, la responsabilitat i el sentiment de ser part de, pot resultar molt més eficaç en aquestes situacions.

Recordem que la **motivació és el motor dels canvis**, és la força motora que sosté les accions que porten a canvis transformacionals en persones i organitzacions.

I recordem que aquesta motivació ha de ser adequada per a cadascuna de les persones, i pròpia. El repte doncs està a trobar la motivació adequada que sigui la palanca que generi aquest compromís, de la mà de la llibertat i la responsabilitat individual, en el marc del propòsit comú de l'organització.

"En l'àmbit de les entitats d'economia social, cal resoldre la distinció entre l'obligació i el compromís, entre l' haig de fer-ho o vull fer-ho"

Per impulsar aquesta motivació i potenciar el compromís de les noves generacions, resultarà d'utilitat reforçar **creences**, pensaments que els possibilitin així com alimentar certes **emocions** positives. Creure's capaços de fer-ho, o sentir-se mereixedors d'aquestes funcions poden ser palanques eficaces de generació de motivació. Aliar-se amb la curiositat o la prudència també pot resultar útil per aquestes noves generacions entrants als òrgans de govern.



Explorem el QUAN

Algunes preguntes:

- Quan ens ocuparem activament d'això?
- Qui o què ens pot ajudar?

En moments de relleu generacional, la preparació i l'**anticipació** com hem vist resulten claus. Trobar el moment adequat per accionar pot resultar tot un repte. Es tracta de crear les condicions per avançar d'una manera realista i orgànica amb l'entorn, les persones i les necessitats del negoci.

Quan encetem un pla de relleu generacional, elements importants a tenir en compte serien els següents:

- Definir **objectius SMART**: específics, mesurables, realistes, que tinguin un propòsit concret i acotats en un termini de temps delimitat.

- Els **recursos** dels quals disposem, també les ajudes de les quals podríem disposar.
- El **context** actual de l'entitat o organització.
- Marcar **terminis** resulta de molta utilitat, entenent que un procés de relleu generacional sol ser un procés en el qual la paciència pot ser una bona consellera.
- Definir **indicadors** de què anem bé; com sabrem que estem en el bon camí.
- I fer servir una **comunicació assertiva** tant a nivell intern com extern.

Algunes preguntes:

- Com posar-nos d'acord quan no estem d'acord?
- Quin tipus de lideratge necessita l'entitat per avançar en el relleu?
- Quins vincles voldríem reforçar?
- Quines són les "línies vermelles"?

Explorem el COM

Per on començar, doncs? Què va primer quan volem millorar el procés de relleu generacional?

El primer pas seria elaborar un **full de ruta**, un pla de relleu que s'incorpori dins del pla estratègic de l'organització, delimitant pressupost, participants, fites i terminis. Això permetrà generar converses obertes sobre aquest assumpte en les quals puguin confrontar-se els interessos personals i les necessitats de l'entitat.

Un altre factor que impulsarà l'eficàcia dels processos de relleu generacional serà sens dubte la **capacitació de les noves generacions**, perquè puguin desenvolupar un nou lideratge. El nostre temps

requereix un lideratge inspirador, que s'alimenti de competències i habilitats noves, relacionades, en primer lloc, amb el rendiment i l'eficàcia en assolir els objectius i resultats demanats. Un lideratge que es jugui de la mà de la col·laboració, la innovació i l'agilitat. On el líder sigui hàbil en competències noves com són: l'adaptabilitat, l'ètica, la imaginació, la intuïció, la generositat, l'actitud o el coratge.

“En moments de relleu generacional, la preparació i l'anticipació resulten claus”

Acompanyar les persones implicades en aquests processos de traspàs o retirada pot ser un altre factor diferencial que ajudi a generar una major consciència del sentit i

la utilitat d'aquests relleus. I és que quan parlem d'un relleu generacional, és bo prendre consciència de la utilitat de generar sinergies entre les generacions que cohabitin en els entorns de treball. Per



primera vegada a la història de la humanitat, quatre generacions estan a avui dia compartint els espais laborals. La clau de l'eficàcia està en aconseguir aquella sinergia entre aquestes persones, amb valors i interessos dispars, i aprofitar el “talent intern” de les organitzacions.

Processos de formació, *coaching* o *mentoring* intern són una manera eficaç de generar una major consciència, potenciar els vincles o la millora d'habilitats, les dites *soft skills*. Poden ser eines molt potents per millorar l'alineació de les persones amb el propòsit de les organitzacions, un punt clau en els processos de relleu generacional.

Tenir **paciència** pot resultar un bon consell, entenent que el relleu és un procés de transició que pot donar-se en entorns amb certa resistència al canvi. I finalment, **comptar amb l'ajuda d'experts** pot permetre conèixer bones pràctiques i casos d'èxit.

En els processos de relleu generacional en l'àmbit de les entitats de l'economia social es pot veure compromesa l'alineació amb els seus propòsits i missions, impactant inclús en la continuïtat de les seves activitats. Assolir doncs pro-

cessos de traspàs exitosos a les noves generacions resulta un repte de futur fonamental per preservar i potenciar l'impacte i valor d'aquest col·lectiu en el teixit socioeconòmic.

Tres apunts finals que ens agradaria aportar per finalitzar la reflexió són els següents:

El primer és la conveniència d'obrir noves converses entre les persones membres d'aquestes entitats en relació amb el relleu: conversar del que potser encara no es conversa, per tal de conèixer el posicionament i opinions de totes les parts i permetre així que sorgeixin noves propostes.

El segon és recordar el concepte d'aprofitar les sinergies entre generacions, que permeti conservar i treure partit del talent intern, i aportar noves mirades obertes a la innovació.

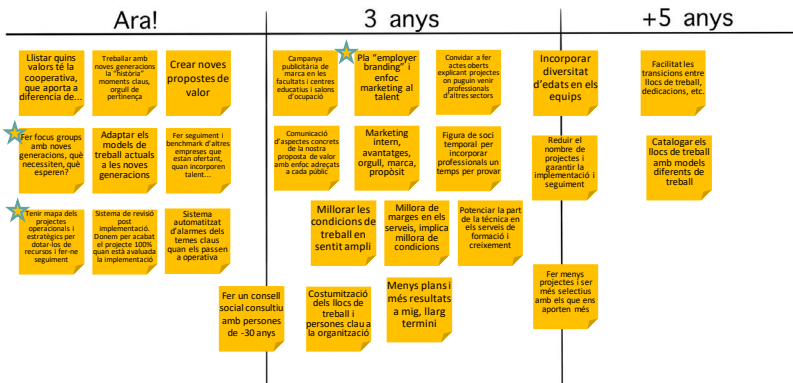
I el tercer apunt és el concepte de col·laboració junt amb el concepte de generositat, que està en l'essència de les entitats de l'economia social, i que creiem que és un valor diferencial extraordinari, així com una palanca molt eficaç de desenvolupament sostenible.

WORKSHOP

Grup 1 Resultats

BRAINSTORMING

Brainstorming



Empatia i reflexió

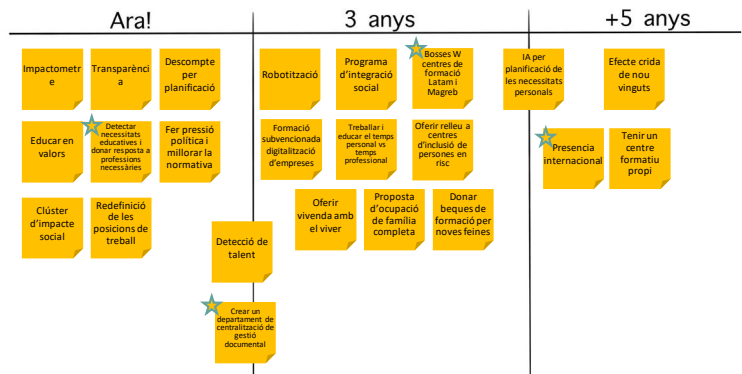
Perquè volem la continuïtat de la nostra organització?
Quina és la motivació de que la organització perduri en el temps?
Quin impacte positiu genera la nostra organització a la societat?



Grup 2 Resultats

BRAINSTORMING

Brainstorming





Grup 3A
Resultats
BRAINSTORMING

💡 Brainstorming

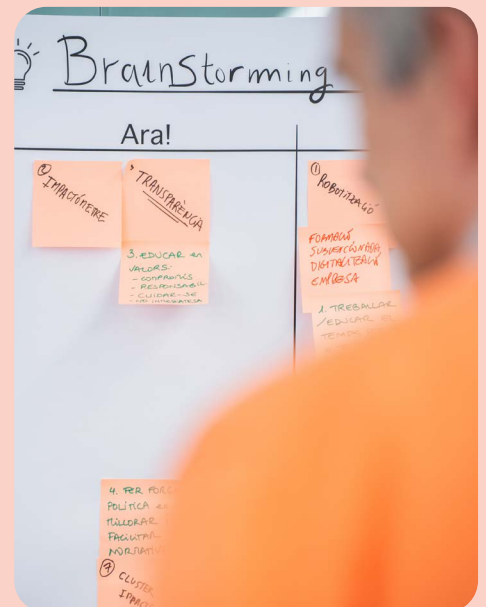
Ara!	3 anys	+5 anys
<ul style="list-style-type: none"> Parlar obertament del procés Mantenir converses per grups de forma continuada Desenvolupament de persones en capacitats de lideratge Pla de formació especial per liderar cooperatives Nou talent extern amb competències innovadores Establir límits Desenvolupar pla de carrera per posicions estratègiques Promoure equips mixtes gent antiga amb gent més jove/nova 	<ul style="list-style-type: none"> Preveure en estatus l'anticipació del relleu Comunicació de polítiques de promoció Reunions individuals i/o amb grups petits Procés d'identificació de talent Delegar sense por la gestió del llegat Definir el canon, el llegat, allò que és valuós per la organització Generar espais de coneixement, debat intergeneracional Processos participatius Definició clara de responsabilitats i les tasques del relleu Assessorament extern i acompanyament per al relleu Retre comptes al grup quan el procés està en marxa 	<ul style="list-style-type: none"> Programa d'estades de coneixement interdepartamental i inter empreses Fixar períodes màxims de certs càrrecs



Grup 3B
Resultats
BRAINSTORMING

💡 Brainstorming

Ara!	3 anys	+5 anys
<ul style="list-style-type: none"> Formació macromanagèria Professionalitzar la organització Escolta activa per prioritzar inversions i esforços Participació activa en nous projectes amb visió i viabilitat econòmica Mostrar la realitat del negoci Informar mensualment dels resultats econòmics per línies globals Crear procediments per avaluar la viabilitat del negoci Escolta activa per prioritzar inversions i esforços Crear una estructura cooperativa que resulti més atractiva amb necessitats dels socis No ser tan "puristes" en definir les línies que marquen els nostres valors Ser transgressors i fer passos per millorar les formes de treball Agilitat en la presa de decisions amb orientació al futur 	<ul style="list-style-type: none"> Revisions amb mentalitat oberta per acceptar noves maneres de fer i no jugar Obrir l'espai d'innovació Obrir espais per potenciar la creativitat i la innovació Tenir espais de creativitat per possibilitat projectes de relleu generacional Compartir les línies d'actuació per participar als socis Eliminar la burocràcia interna Delegar competències i presa de decisions Deavant d'errors, ser capaços de buscar millores, noves maneres de fer 	<ul style="list-style-type: none"> Crear estructures més participatives Estructures més horitzontals Que alguns càrrecs tinguin temporalitat per garantir la innovació i el canvi Possibilitat de que agents externs aportin idees de creixement Fomentar plans de mobilitat internacional Promoure la diversitat en els perfils dels socis de la cooperativa



IDEES DE FUTUR

GRUP 1:



1



FACTORS DE RISC

Diferent valoració de la feina entre generacions

Les noves generacions tenen una percepció diferent, una valoració diferent de la cultura de l'esforç. Per tant valoren de forma diferent les feines, tasques i implicacions a l'organització.

No mantenir en el temps la implicació amb els projectes

A l'inici dels projectes ens impliquem al 100% però mica en mica ens 'desinflen' i no s'acaben d'implementar.

Propostes de valor més atractives en altres organitzacions

Algunes organitzacions fan propostes de valor als nous talents més atractives que les d'una cooperativa.

IDEES FORÇA

Fer focus group amb les noves generacions

Per entendre les seves necessitats i interessos i alinear expectatives.

Mapa de projectes i recursos per fer-ne seguiment

Mapejar projectes operacionals i estratègics i fer seguiment continuat fins arribar a la implementació, dotant de més recursos aquells que fomentin el relleu generacional.

Pla d'employer branding i marketing intern per a la captació de talent

La proposta de valor de Suara és prou atractiva per atraure talent. Cal comunicar i tenir un pla d'employer branding per tal de fer campanyes amb un enfoc de marketing a facultats, centres educatius i salons d'ocupació, per mostrar el valor i l'impacte de Suara en la societat.

GRUP 2:



FACTORS DE RISC

Corba demogràfica

Un factor de risc és la corba demogràfica negativa per continuar fomentant el creixement del negoci amb talent jove i superar el relleu generacional.

Necessitat de personal 24/7

Les ambicions dels joves estan allunyades de voler tenir la responsabilitat de liderar una organització i, per tant, d'haver d'estar pensant 24hores/ 7dies a la setmana en el creixement de la cooperativa.

Regulació / Normativa

La regulació i la normativa dificulten a les universitats canviar els plans d'estudi i adaptar-se a les noves demandes i necessitats de formació pel talent jove amb noves inquietuds.

IDEES FORÇA

Crear un departament de centralització de gestió documental

El talent jove, ja no vol estar treballant amb la "paperassa" i, per tant, es proposa crear un departament centralitzat per la presentació de documentació.

Oferir habitatge amb el viver

Per tal de poder estar present al negoci 24/7 es proposa la idea d'oferir l'habitatge per a tota la família amb el treball al viver, per continuar apostant per la producció de la flora.

Detectar necessitats educatives i donar resposta a professions necessàries

Les noves necessitats educatives s'han de detectar amb suficient temps, per poder crear un nou pla d'estudis i fer front a la normativa i la regulació per tal de presentar graus de qualitat.

GRUP 3A:



FACTORS DE RISC

Poca explicació del procés del relleu, manca de transparència

Un factor de risc és no explicar el procés del relleu generacional obertament, ja que pot generar rumors o malestar a la cooperativa.

Possibles endogàmies

Hi ha possibles endogàmies internes que fan que el relleu generacional sigui complicat, ja que dificulta la capacitat i cerca de talent intern a la pròpia organització.

Risc de talent per assumir el rol de direcció

És possible que el talent jove no estigui preparat per assumir el rol de direcció per falta de lideratge o per no estar alineats amb els valors i la mentalitat d'esforç i sacrifici.

IDEES FORÇA

Parlar obertament del procés

Com a idea força es planteja l'opció de parlar obertament del procés de relleu generacional, ja que es considera una bona pràctica de transparència per fomentar la cooperació.

Promoure equips mixtes de gent antiga amb gent més jove/nova

Per tal de reduir les endogàmies, es proposa promoure equips mixtes de gent antiga de l'organització amb gent nova o més jove, per tal de generar sinergies de col·laboració i aprenentatge.

Programa d'estades de coneixement interdepartamental i interempresarial

Per tal de trencar amb mentalitats conservadores es proposa un programa d'estades de coneixement tant intern com extern, col·laborant amb altres departaments o bé entre empreses, per veure noves maneres de fer, nous lideratges...

Desenvolupament de persones amb capacitats de lideratge

Per ajudar a que el talent jove vulgui assumir els rols de direcció es proposa fer un pla de carrera per desenvolupar capacitats de lideratge al talent jove per arribar més preparats al relleu.

GRUP 3B:



FACTORS DE RISC

Mentalitat de “buenismo”

Un factor de risc pot ser associar el sentit cooperativista amb una mentalitat excessiva de “buenismo” i, per tant, dificultar la presa de decisions pel desenvolupament empresarial.

Resistència al canvi

La resistència al canvi pot ser un dels majors factors de risc per facilitar un bon relleu generacional, ja que les mentalitats directives amb edats elevades els hi costa afrontar els canvis.

Model de govern i gestió

Els models de gestió i govern de les cooperatives són massa verticals i dificulten l'evolució i la capacitat de participació de nous lideratges en el sistema organitzatiu.

IDEES FORÇA

Mostrar la realitat del negoci

Mostrar la realitat del negoci i ser transparents, ajudar a reduir la mentalitat per “buenismo” per tal de ser més crítics i afrontar la millor relació amb el desenvolupament empresarial.

Obrir espais per potenciar la creativitat i la innovació

La resistència al canvi es pot millorar obrint espais per potenciar la creativitat i la innovació per tal que els càrrecs amb més pes a la cooperativa puguin veure altres models diferents.

Detectar necessitats educatives i donar resposta a professions necessàries

Per tal de millorar el model de govern i gestió tan verticalitzats, la idea força és començar a promoure sistemes i estructures menys jeràrquiques i, per tant, més horitzontals.

Document resum

AGRAÏMENTS

Als ponents experts (Dr. Manel Esteller, Dr. Manel Gazo, Mercè Brey i Montse Altarriba) per compartir amb els membres del Grup Clade el seu coneixement tant inspirador.

A Fundació Blanquerna per facilitar-nos l'espai que ens ha permès celebrar aquestes sessions en un entorn idoni.

Més d'un centenar de persones de les 11 empreses i organitzacions de l'economia social que formen part del Grup Clade que han participat activament en aquestes 4 sessions.

A tot l'equip tècnic per fer-ho possible.



Reptes de Futur és un projecte impulsat pel Grup Clade, promogut pel Programa d'Economia Social del Departament d'Empresa i Treball i amb el finançament del Ministeri de Treball i Economia Social.

Impulsa:



Promou:



Finança:



Juny 2023 / Juliol 2024

Impulsa:



Promou:



Finança:

