

PROPOSTA ESTUDI ANUAL

GOVERN DE L'AIGUA DE TERRASSA

Edurne Bagué

Recordem que l'OAT es reconegut ja com una experiència i una eina que és compresa des del marc dels comuns pel seu treball. Un treball que s'estructura a diferents nivells: (1) canvi cultural i social pel que fa a la relació amb l'aigua des de la dimensió més abstracta, l'imaginari col·lectiu en torn de l'aigua, fins a com aquests canvis es tradueixen i agafen solidesa en la concreció en els diferents àmbits de treball actual (economia circular, el DHAS, els nous indicadors, la noció de transparència, etc). (2) la promoció d'aquestes concrecions per mitjà d'iniciatives diferents com la promoció del consum de l'aigua de l'aixeta, la labora pedagògica (el Joc de l'aigua), la instrucció sobre comptadors solidaris, etc És a dir des de campanyes si productes pedagògics, fins a la generació de propostes en política pública. (3) això reverteix en una nova estructura que creix i es fonamenta en els aprenentatges col·lectius que sorgeixen fruit dels processos inherents als treballs que es desenvolupen.

Tots ells són mostres de la capacitat d'innovació de l'OAT, innovació que és seguida i tinguda en compte també a nivell internacional.

Arribat a aquest punt, per l'exercici de l'any 2023 de les accions i activitats de l'OAT es proposen dues línies de treball:

- (1) **D'una banda, donar continuïtat al seguiment del procés intern per la consolidació de l'espai de coproducció de l'estructura de l'OAT en tant que institució articulada en el govern de l'aigua.**
- (2) I per l'altra, la identificació i diagnosi del mapa social de Terrassa, per començar a treballar per comptar amb els elements necessaris per l'elaboració de l'estratègia i full de ruta per a un augment de la seva base social.

En els darrers anys s'han dut a terme estudis anuals de seguiment del procés dels canvis i aportacions en el govern de l'aigua a Terrassa.

- Avançant vers la consolidació de l'OAT com experiència en l'àmbit de la innovació en el govern de serveis públics. Marc teòric i diagnosi de debilitats
- Innovant en el Govern del Servei urbà d'aigua. Aprofundint en l'experiència de Terrassa. Anàlisi des dels comuns
- OAT. Pràctica de Govern de l'Aigua. Una anàlisi des dels comuns

Com s'apunta en l'estudi anterior, ara toca aprofundir i seguir acompanyant en **el treball des de la cohesió, sentiment d'equip i pertinença** cap a la facilitació d'eines per seguir aprofundint i acompanyant aquest procés

I començar a indagar com el model d'estructura de govern de l'aigua té repercussions multidimensionals i sistèmiques, on l'OAT **va introduint el seu vessant de mirada sistèmica de l'aigua, com quelcom hidrosocial.**

L'escenari de futur de la línia del temps mostrava que hi ha quelcom que s'ha de cuidar i fer fort. Ara toca començar a veure com és aquest espai que sorgeix de la confluència de l'OAT, l'ajuntament i Taigua.

Alguns aspectes centrals del treball anterior

La importància de la noció d'equip des de les diversitats necessàries i complementàries. Cohesió, noció d'equip i responsabilitats diferenciades no és sinònim de jerarquies o desigualtats. Sinó de la necessitat de crear rols associats a funcions. No tothom sap ni ha de fer el mateix. Cadascú té riqueses, coneixements, experteses i posicions diferents i aquesta és la riquesa justament. El repte és trobar quina forma, mecanisme o metodologia pot servir per treballar des de la complementarietat dels diferents espais.

Equip és un concepte clau per comprendre com treballar en els aspectes més concrets com metodologia, pla de treball, mecanismes de comunicació o organització interna. No es tracta només de parts que es coordinen. Es tracta d'elements diferents d'un mateix equip que es complementen. Per tant, és molt important comprendre que no es tracta de coordinar-se si no de complementar-se des de l'autopercepció que s'és un equip.

Ara ja s'està en el punt en què es pot començar a treballar de forma conjunta i trobar mecanismes d'organització i metodologia per facilitar i estructurar aquesta manera de treballar. És la constatació que s'ha canviat d'etapa. És el reconeixement que ja hi hagut un punt d'inflexió, un abans i un després. Ja queden lluny els moments d'inici i descoberta.

L'estudi anterior alertava, que no es pot oblidar que encara hi ha desigualtat interna entre els diferents actors. I assenyalava que és important comprendre que el reconeixement de la diversitat, pluralisme i responsabilitats legals diferents no justifica la desigualtat interna. El reconeixement d'aquests elements com intrínsecs al grup de treball o equip, significa comprendre que es reparteixen les tasques, els rols de forma complementària de tal manera que tothom surt enfortit.

Si el reconeixement de les diversitats internes s'empra per mantenir les desigualtats, és a dir, les relacions de poder en el sí del grup, els mals funcionaments s'enquisten.

Per tot això, s'apuntava que cal treballar sobre la importància i el pes dels diferents actors i allò que cadascun d'ells treballa de forma autònoma en relació a l'objectiu compartit, el bé comú.

Es detecten diferències en el reconeixement, autoritat legítima o importància dels temes que són diferents segons qui promogui. Efectivament, tal i com s'ha comentat, hi ha diversitat i particularitats. Ara bé, cal recordar que equitat i complementarietat funcionen si hi ha alhora un reconeixement en termes d'igualtat, en torn la validesa dels subjectes concrets. Això vol dir, que totes tres parts tenen la mateixa autoritat i legitimitat, i des d'això que tenen en parts iguals és que es posen en circulació les pràctiques i coneixements diversos i diferenciats. Si no és des d'aquesta premissa, l'estructura de govern continua perpetuant la desigualtat estructural i per tant, donant peu als recels, les friccions, els malentesos i les desconfiances mútues. I tot això acaba revertint en un empobriment dels resultats en la feina que es fa i un desgast desproporcionat per assolir cada passa.

Aquesta tasca passa per entomar la complementarietat. Aquest punt té a veure amb aspectes que queden reflectits tant en el formulari com en la sessió de taller, en torn les velocitats, ritmes i formes de treballar de cada espai. En el taller una de les escultures mostrava la voluntat d'anar totes juntes però l'observació de la figura va fer comprendre que aquest "anar tots junts" no havia de ser entès com anar tots de la mateixa manera, velocitat, o formes. Que aquest "anar tots junts" passava per la comprensió i adaptació des de les diferències que cadascuna de les parts té, i, afegeixo aquí, les riqueses que cadascuna d'elles aporta. En aquest sentit, un resultat orientat a aspectes a treballar és justament la complementarietat

Treballar des de les complementarietat en el propers mesos permetrà trobar les diferents fórmules metodològiques.

- Treball de les complementarietats
- Donar visibilitat als resultats de les col·laboracions
- Posar en valor la identitat pròpia de l'espai de Govern de l'Aigua a Terrassa com resultat d'un treball compartit

Fer el procés de treball de forma conjunta per trobar la metodologia i estructura/mecanismes que l'afavoreixin i que facilitin els punts de trobada. Treballar la complementarietat contribueix en l'eficàcia i l'aprofundiment qualitatiu dels resultats en matèria d'aigua i servei.

Per acabar, dels resultats han sortit molts elements que permeten establir una metodologia clara per treballar la noció d'equip, l'estructura que ha de tenir i com organitzar-se.

Objectius

Els objectius que es plantegen agafen el fil en les conclusions de l'estudi anterior.

A nivell de govern de l'aigua, és imprescindible treballar per estructurar els mecanismes de treball que s'estan obrint i posant en pràctica. Com més es treballin, més es consoliden i estructuraren.

Elements que comencen a configurar el Govern de l'aigua des de la perspectiva hidrosocial. Això és, model de presa de decisions i política pública des dels comuns com acaba influint en la mirada i la relació a nivell de medi, actors, agents i camps de força que intervenen.

Proposta pressupost

| | |
|----------------------|---------------------|
| Calendari | Gener- octubre 2023 |
| Pressupost | |
| Estudi i presentació | |

| | |
|----------------------|------|
| pública de resultats | 1500 |
|----------------------|------|