

## **PROPOZYCJA ZMIANY**

Uzasadnienie:

od momentu założenia Kooperatywy (lipiec 2013) poprzez zarejestrowanie Stowarzyszenia (13.04.2014) do czerwca 2014 Kooperatywa działała w oparciu o grupy robocze. Od czerwca 2014 i podpisania umowy o wynajem lokalu formułowala się stała grupa (szersza niż Zarząd) – Grupa Koordynacyjna, która podejmowała decyzje związane z codziennym funkcjonowaniem Kooperatywy. Ta formuła – szersza i bardziej otwarta niż zarząd, miała na celu zachęcenie do udziału we współzarządzaniu Kooperatywą większej liczby członków i członkiń. W szczytowej fazie spotkania Grupy Koordynacyjnej odbywały się co tydzień i uczestniczyło w niej kilkanaście osób. Od połowy 2017 roku obserwowany jest spadek zaangażowania i znaczenia Grupy Koordynacyjnej. Jej spotkania odbywały się zwykle 1/miesiąc.

Schyłek roli Grupy Koordynacyjnej wynika z:

- powiększającego się zespołu pracowników, w tym pracowników wyspecjalizowanych z dużym obszarem autonomii (koordynatorki/rzy)
- pojawieniu się innych forów decyzyjnych ze względu na pilność, odpowiedzialność działań (spotkania pracowników, koordynatorów), ze względu na poufność/wrażliwość kwestii pracowniczo-personalnych (spotkania ewaluacyjne)
- specjalizacja tematów podejmowanych na spotkaniach Grupy Koordynacyjnej stała się nieprzystępna i trudno zrozumiała przez osoby niezaangażowane w te procesy.

### **Propozycja**

Kompetencje grupy koordynacyjnej związane z codziennym zarządzaniem Kooperatywą zostają rozdzielone między zarząd a zespół pracowniczy oraz uzupełnione o Spotkania Kolektywu.

### **Spotkania Kolektywu:**

- miałyby odbywać się raz na miesiąc (w piątek o 18:30)
- agenda spotkania byłaby ustalana przez członków i członkinie z min. tygodniowym wyprzedzeniem

- członkowie/członkinie mogliby zgłosić swoje pomysły na działanie w Kooperatywie
- byłoby to miejsce tworzenia się grup roboczych
- członkowie/członkinie mogliby dać informację zwrotną zespołowi pracowniczemu nt. funkcjonowania sklepów
- przedstawicielki/le zespołu pracowniczego lub zarządu robili by co-miesięczne sprawozdanie z działania Kooperatywy
- spotkanie miałoby funkcje integracyjne (np. wspólnej kolacji =kuchni społecznej)

**Rola Zarządu** (wynika bezpośrednio ze statutu stowarzyszenia lub praktyki działania)

- nadzór nad finansami (ze statutu)
- decyzja o zatrudnieniu nowych pracowników/decyzja o zwolnieniach (statut/praktyka)
- asystowanie przy procesie ewaluacji (z praktyki)
- decydowanie o skreśleniu z listy członków zgodnie (ze statutu)

**Rola Zespołu pracowników:**

- dbanie o prawidłowe funkcjonowanie Kooperatywy wynikające z zakresu obowiązków
- proponowanie i realizacja usprawnień w sklepach Kooperatywy
- dbanie o samorozwój pracowników poprzez uczestnictwo w procesie ewaluacji i informacji zwrotnej

**Ad.2. Fora podejmowania decyzji**

Obszar/o	Walne	Zarząd	Zespół pracowniczy	Grupa	Spotkania
----------	-------	--------	--------------------	-------	-----------

rgan	zebranie			robocza (ad hoc lub stała)	Kolektywu
Forma spotkań	Walne (1-2/rok)	spotkania 1/miesiąc plus udział przedstawicielki w spotkaniach ewaluacyjnych	Rodzaje gremiów: 1. Spotkania zespołu pracowników (1 ndz/miesiąc) 2. Spotkania koordynatorek (2/miesiąc) 3. Spotkania ewaluacyjne (1/miesiąc lub 1/3 miesiące)		1/miesiąc
Generalna zasada	Walne podejmuje decyzje kierunkowe metodą superwielkości .  Wybiera przedstawicielki/li Zarządu  Prawo	Odpowiada za realizację postanowień Zgromadzenia Walnego. Sprawdza kiedy należy decyzje podjąć na poziomie do Zgromadzenia Walnego.  Podejmuje decyzje o skreśleniu z listy	Osoby zatrudnione podejmują decyzje, które wynikają z zakresu ich obowiązków.  Odpowiadają za rozwój kompetencji zespołu pracowników	To grupa tworzona ad hoc, kiedy jakaś kwestia wymaga przygotowania i opracowania. Członkowie/ini e Stowarzyszeni a są informowani o jej działaniach	Forum do zgłaszania swoich inicjatyw i dawania informacji zwrotnej o funkcjonowaniu organizacji  Przestrzeń na poznawania się członków/iń

	odwołania od decyzji Zarządu	<p>członków</p> <p>Stoi na straży przestrzegania uchwał</p> <p>Ciało odwoławcze</p>		i zapraszani do uczestnictwa. Przygotowuje propozycje pod Zgromadzeni Walne.	
Polityka zatrudnienia	<p>- zgadza się na koszty związane z zatrudnieniem (dążenie do średniej krajowej)</p> <p>-czy podnieść stawkę wynagrodzenia -bonifikata dla rkd</p>	<p>Przedstawiciel/ka Zarządu uczestniczy w procesie ewaluacji pracowników.</p> <p>Podjmuje decyzje o zatrudnieniu/zwolnieniu pracowników na podstawie rekomendacji zespołu pracowników</p> <p>- decyzja o nowych stanowiskach/pracy społecznej i strukturze zatrudnienia</p>	<p>Ewaluacja jest prowadzona przez osobę z zespołu do tego dedykowaną. W czasie ewaluacji ma miejsce powrót do zakresu obowiązków i ich aktualizacja, dzięki pytaniu o nieoczywiste działania w ramach stanowiska. Potrzebne jest przekazywanie informacji do Zarządu (rola osoby ds. ewaluacji)</p> <p>- Odpowiadają za rekrutacje</p>		
Finanse	- przyjmuje	- nadzoruje finanse Kooperatywy	- podejmuje decyzje o godzinach otwarcia sklepów		

	<p>sprawozdanie finansowe bonifikatę dla RKD,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- podejmuje decyzja o nowym sklepie,</li> <li>- podejmuje decyzję o rozszerzaniu działalności.</li> <li>- Decyzja o zmianie wysokości marży</li> <li>- Decyzja o zmianie wysokości składki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- przyjmuje - roczny plan inwestycji Kooperatywy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- podejmowanie decyzji o bieżących zakupów</li> <li>- rekomenduje wydatki związane z usprawnieniem sklepów do zarządu</li> <li>- zakup dodatkowej lodówki</li> <li>- zakup oprogramowania</li> <li>- inwestycja w szyld</li> </ul>		
Sklepy		<ul style="list-style-type: none"> <li>- robi diagnozę potrzeb lokalowych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wprowadzanie usprawnień w działaniu sklepów</li> </ul>		
Asortyme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ogólne kryteria</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decyzja o rezygnacji/podjęciu</li> </ul>		

nt	asortymen- towe		współpracy z dostawcą • Czy dany towar powinien być w sklepie?		
Sprawy członkow- skie	• Decyzja czy zamykam y nabór do Kooperaty- wy		• Czy członkowie rzeczywści i wspierający mogą odrabiać dyżury na zmianę		
Wartości	• jakie są nasze wartości?				

## **PROCEDURA PODEJMOWANIA DECYZJI NA WALNYM KOOPERATYWY SPOŻYWCZEJ „DOBRCZE”**

Sposób podejmowania decyzji - KONSENSUS ROZUMIANY JAKO PROCES (zasada super-większości)

### **Aktualnie obowiązująca procedura**

1. Pojawia się problem/pomysł – trafia on do **zarządu lub na forum spotkania Kolektywu**
2. Wybór lidera/liderki procesu, który/a zajmie się pomysłem i przeprowadzi szerokie konsultacje w koop.
3. Prezentacja wyniku konsultacji na spotkaniu strategicznym (Walnym).

4. Zbierane są uwagi i komentarze.
5. Zostaje powołana grupa robocza zainteresowana tematem. Grupa pracuje nad propozycją.
6. Drugie spotkanie strategiczne. Tam ma miejsce prezentacja propozycji wypracowanej przez grupę roboczą i dyskusja o rozwiązaniu.
7. Odbywa się pierwsze głosowanie, w którym każdy uczestnik może oddać głos:
  - (1) ZA
  - (2) ZA, Z WĄTPLIWOŚCIAMI
  - (3) PRZECIW, NIEBLOKUJĄCY
  - (4) PRZECIW, BLOKUJĄCY

W przypadku, gdy jest 100% głosów (1) rozwiązanie zostaje przyjęte. W każdym innym przypadku odbywa się druga dyskusja.

8. Odbywa się druga dyskusja, która jest ukierunkowana na wątpliwości osób, które oddały głosy (2), (3), (4). Na początku jest rundka, w której wszystkie te osoby mogą po kolei wyrazić swoje wątpliwości. Potem są one dyskutowane w grupie.

9. Odbywa się drugie głosowanie, w którym można oddać głosy (1), (3) lub (4). Rozwiązanie zostaje przyjęte jeśli głosy (1) stanowią przynajmniej 80%, a głosy (4) nie stanowią więcej niż 10%.

UWAGA: Im dalszym etapie procesu zgłaszane są wątpliwości/modyfikacje, tym bardziej powinny być uargumentowane. W późniejszym etapie będzie przyjmowany tylko konstruktywny sprzeciw.

Dodatkowo: >Możliwe jest udzielenie pełnomocnictwa niewiążącego można mieć tylko jeden głos nieobecnej osoby **(Formalna zgoda mailem na dowód; lub na papierze)**. >**Pilne decyzje - zebranie grupy koordynacyjnej w formie walnego**