

Fitxa Esberla – Inspiradores: de treballadores a sòcies

	Esberla
Dades bàsiques de la cooperativa	- Denominació: L'Esberla sccl. - Persona de contacte: Andrea Cobo Ávila, Presidenta del Consell Rector de la cooperativa i part de l'equip d'estructura. - Presentació: L'Esberla és una cooperativa d'iniciativa social i sense ànim de lucre creada l'any 2013 i formada actualment per 10 persones sòcies (9 treballadores i 1 col·laboradora) i 7 persones treballadores. - Sector d'activitat: Consultoria social en l'àmbit de la igualtat i els feminismes, la coeducació, els ecofeminismes i la economia social i solidària. - Llocs de feina (2022): 16 - Persones sòcies treballadores (2022): 9 - Volum facturació (2022): 400.000€ - Any de creació: 2013 - Altres dades:
Breu referència històrica i moment actual de la cooperativa (dinàmica organitzativa)	- L'Esberla neix com una cooperativa en l'àmbit del lleure i els serveis educatius l'any 2013 però amb el temps es va decidir fer una transició o canvi en el model de negoci per esdevenir una consultoria especialitzada en l'àmbit del gènere i els feminismes. - Pel que fa al nombre de persones que formen part del projecte, l'any de la seva creació (2013) la cooperativa va ser constituïda per 5 persones, poc després es van quedar 3 de les 5 fundadores. A partir de llavors cada 2 anys aproximadament, L'Esberla ha anat sumant sòcies, fins al moment que són 10, 9 d'elles sòcies treballadores. Pel que fa l'apartat laboral, de treballadores no sòcies. degut a l'activitat inicial, l'Esberla tenia moltes persones treballadores amb jornades reduïdes fins que van decidir fer el canvi en el model de negoci i especialitzar-se en la consultoria, d'aquesta manera pot oferir llocs de feina amb jornades àmplies. - Pel que fa a la dinàmica organitzativa de la cooperativa podem dir que l'Esberla és una organització viva i flexible, ja que s'ha adaptat a tots els canvis que anava realitzant en la seva activitat laboral. Els moments o punts d'inflexió en la vida de la cooperativa es caracteritzen principalment en deixar anar: - 2017: Decisió de deixar de realitzar el casal d'estiu (primer servei estable, històric i gran que deixem) - 2020: Decisió de deixar la gestió de menjadors (L'altre servei estable, històric i gran que també deixem) - 2021: Canvi organitzatiu i de model de negoci a partir d'una reflexió estratègica profunda. Aquest canvi buscava la corresponsabilitat de l'organització en tots els processos i també com encara la nova etapa de l'Esberla com a consultora, amb menys estabilitat de serveis, amb més necessitat de venda, però cercant sempre la qualitat laboral i vital de les persones que formen part.

	- Ara mateix estem en un moment de consolidació i estabilitat interna, tant del model organitzatiu com de les persones que en formem part, amb 7 treballadores que aviat passaran a ser sòcies. També ens trobem en un moment de referencialitat en els nostres àmbits d'especialització.
Principals característiques del model d'incorporació de noves persones sòcies	- El model que actualment aplica L'Esberla (però que encara no han pogut testejar perquè tot just ara posen en marxa) està inspirat en el model o sistema de la <i>"Espiral d'entrada"</i> que fan servir a la comunitat intencional de Lakabe. - Aquest model es basa en treballar la incorporació de la persona al projecte col·lectiu des del primer moment, fent-la participar dels espais de deliberació i decisió al voltant de temes importants de la cooperativa, oferint-li tota la informació que necessita per entendre el que està passant al si de la cooperativa i donant-li la oportunitat de formar-se per poder entendre els reptes més importants que envolten el futur del projecte i la gestió diària del mateix. - En l'adaptació que L'Esberla ha fet d'aquest model, el procés d'incorporació d'una persona sòcia s'estructura en 4 fases. Aquestes fases no són seqüencials, sinó que es donen paral·lelament des del moment que la persona s'incorpora com a treballadora a la cooperativa i fins que decideix esdevenir sòcia. A continuació, descrivim cada una d'aquestes fases: ○ Fase 1: Vida laboral. Aquesta fase comença en el moment que la persona trepitja la cooperativa per primer cop. I és que, en el cas de L'Esberla, la voluntat és que totes les persones treballadores esdevinguin cooperativistes en algun moment. Així, des del primer moment que s'incorporen a la cooperativa se les tracta com a sòcies en potència; la idea és que es doni una continuïtat orgànica en el pas de la persona, de treballadora a sòcia. La fase 1 es centra, sobretot, en aconseguir que la persona "senti seu el projecte i se'l pugui apropiar". És a dir, que es senti part de les decisions que es prenen, que senti que la seva veu és escoltada i valorada, etc. Per exemple, una pràctica que s'aplica a L'Esberla amb totes les persones treballadores és participar de l'elaboració de la estratègia de la cooperativa. A més, un segon punt molt important en aquesta fase és mantenir canals de comunicació oberts que siguin fluids i de qualitat amb la persona treballadora; tenir la

possibilitat de donar i rebre *feed-back*. Així, es poden identificar àrees de millora en el procés d'incorporació de la persona a la cooperativa, no només com a sòcia, sinó també com a persona treballadora.

Per garantir aquesta comunicació i donar-li una certa estructura, en el cas de l'Esberla s'assigna una persona mentora a cada persona treballadora. El rol de la persona mentora és el d'assessorar i orientar a la persona treballadora en aspectes relatius a la feina i a la provisió de serveis de la cooperativa però, des d'aquest rol, també pot arribar a captar dificultats en la seva vinculació al projecte o identificar com la vivència del treball i la feina podria estar condicionant la seva decisió d'esdevenir sòcia en el futur.

Posteriorment, si la persona decideix iniciar el seu procés de incorporació com a persona sòcia al cap de dos anys, també se li assigna una madrina que l'acompanyarà i serà la seva referent durant el procés d'incorporació i durant el primer any que sigui oficialment sòcia de la cooperativa.

- **Fase 2: Formació externa**

En aquesta fase s'ofereix a les persones treballadores formació en aspectes vinculats a l'àmbit del cooperativisme i la gestió cooperativa de la mà d'altres cooperatives del sector.

En general, es fan servir les formacions que ofereix la FCTC, ja que cobreixen tots els aspectes bàsics perquè una persona pugui participar de la gestió i de la dinàmica de la seva cooperativa amb plena capacitat i comprensió del que això significa.

Pel que fa a la raó per la qual s'ha incorporat aquesta dimensió formativa més formal al procés és que molta gent que s'incorpora com a treballador/a en una cooperativa no té els coneixements necessaris en l'àmbit de la gestió empresarial, alhora que aquests són imprescindibles per exercir els drets i els deures associats al rol de soci/a treballador/a d'una cooperativa.

Finalment, és una decisió conscient dur a terme aquesta formació amb entitats externes perquè les persones treballadores de l'Esberla coneguin les visions d'altres entitats del sector al voltant de la gestió cooperativa i el desenvolupament dels principis cooperatius i puguin

	ampliar el seu coneixement al voltant del del moviment cooperatiu i la seva diversitat interna. ○ Fase 3: Formació interna Aquesta fase té l'objectiu d'aterrar tot el que la persona treballadora ha après en el marc de la Fase 2 al si de la pròpia cooperativa. Per fer això a cada persona treballadora se li associa una persona referent del Consell Rector que li fa una mena de mentoria per clarificar dubtes i acabar d'explicar alguns aspectes concrets del funcionament de la cooperativa. Tot i així, s'ha de dir que un dels aspectes fonamentals en l'aprenentatge concret o situat de les persones treballadores és la seva participació directa en els espais de informació, deliberació i decisió de la cooperativa i que ja s'han explicat en l'apartat de la Fase 1. ○ Fase 4: Formalització jurídica de la incorporació de la persona treballadora com a sòcia de la cooperativa. Aquesta és la última fase del procés i abasta tots aquells aspectes vinculats a la formalització de la incorporació de la nova persona sòcia: aportació del capital social a la cooperativa, canvi de règim laboral (si s'escau), homologació dels seus drets i deures al si de la cooperativa al de la resta de persones sòcies, etc. Finalment, pel que fa a la duració i les característiques del procés d'incorporació: - Sempre passen un mínim de 2 anys abans de proposar a una persona que esdevingui cooperativista. Creiem que és important perquè la persona conegui bé el projecte i nosaltres també l'haguem pogut conèixer a ella. Així doncs, una persona treballadora de l'Esberla triga aproximadament dos anys i mig a fer-se cooperativista: passa dos anys com a persona treballadora i després fa sis mesos de procés d'incorporació, en cas que hagi decidit formalitzar la seva entrada com a soci/a del projecte. - Tot el procés d'incorporació de les persones sòcies es fa en horari laboral. Creiem que això és important per incentivar la incorporació de noves persones al projecte. El nostre plantejament és que una base social àmplia enforteix el projecte i, per tant, el seu procés d'incorporació no és una cosa que la persona treballadora hagi de assumir a nivell individual, sinó que
--	--

	la cooperativa ha de fer-se càrrec d'aquests processos e incorporar-los a la seva estructura de costos.
Aprenentages i reptes	- Aprenentatge: és molt important establir incentius per esdevenir persona sòcia de la cooperativa, ja que sinó l'assumpció de responsabilitats, el major grau d'implicació i compromís amb el projecte i el cost d'oportunitat del capital social invertit no es troben compensats. En el cas de l'Esberla els incentius tenen el seu reflex en què les persones sòcies de la cooperativa tenen una setmana més de vacances i una lleu millora salarial en relació a les persones treballadores. La millora salarial no es dona en termes bruts, sinó relatiu: la jornada completa de les persones sòcies és de 35 hores setmanals, mentre que la de les persones treballadores és de 37,5 hores. - Repte: Què farem amb les persones treballadores que no vulguin esdevenir sòcies de la cooperativa?. Encara no ens hem trobat amb aquesta situació, però serà difícil quan arribem, ja que el nostre plantejament actual és que totes les persones que s'incorporen a l'Esberla acabin sent cooperativistes. Ens hem plantejat recollir-ho als estatuts de la cooperativa, però encara no ho hem fet i també se'ns fa dur i estrany caure en aquest tipus de formalismes o normes de caràcter restrictiu.
Font per elaborar la fitxa	Andrea Cobo Ávila