

Fitxa Colectic – Inspiradores: de treballadores a sòcies

Dades bàsiques de la cooperativa	- Denominació: Colectic sccl. - Persona de contacte: Sara Borrella - Presentació: Colectic és un projecte cooperatiu sense ànim de lucre que treballa per la inclusió, l'autonomia i l'apoderament de les persones i les comunitats als àmbits social, laboral i tecnològic; tot entenent i utilitzant la tecnologia com una eina de participació i transformació social. - Sector d'activitat: Educació i acció comunitària. - Llocs de feina (2022): 31 persones. - Persones sòcies treballadores (2022): 17 persones. - Volum facturació (2022): 1.173.329,63 € - Any de creació: 2017 - Altres dades:
Breu referència històrica i moment actual de la cooperativa (dinàmica organitzativa)	- Colectic es constitueix com a cooperativa l'any 2017, però la seva història comença l'any 1992 amb la constitució de l'Associació per a Joves Teb creada per un grup de professionals que treballen en l'àmbit de la educació i l'acció comunitària al barri del Raval. L'associació té l'objectiu d'obrir un espai de lleure dirigit als i les joves del barri fora del seu horari escolar, on la tecnologia i la comunitat seran els dos eixos vertebradors del projecte. L'any 2014, després d'una trajectòria de 22 anys d'activitat i arran d'un procés de reflexió estratègica, es decideix transformar l'associació en cooperativa. - Així, l'any 2017 Colectic es constitueix amb una plantilla de 14 sòcies treballadores i 6 persones treballadores, que no són sòcies després d'un procés de reflexió on es va decidir transformar l'associació en una cooperativa sense ànim de lucre. Al cap de tres anys (2020) i a mida que es detecta que hi havia persones treballadores que es volien incorporar al projecte com a sòcies treballadores, la cooperativa es planteja un itinerari i un procediment per facilitar aquestes incorporacions. Es llavors quan s'estructura el sistema actual. - En la actualitat som 16 persones sòcies treballadores i 9 treballadores. Entre 2017 i 2023, 7 persones sòcies ja no formen part de la cooperativa, donat que han triat altres camins laborals i personals.
Principals característiques del model d'incorporació de noves persones	- El sistema de Colectic per protocol·litzar l'entrada de persones sòcies treballadores a la cooperativa dura un total de 3 anys i es basa en un sistema de mentoria en el qual la persona treballadora compta amb una persona referent al si de la

sòcies i de garantir relleus generacionals	cooperativa (la mentora), per orientar-la i acompanyar-la en el seu procés d'incorporació com a sòcia. - Pel que fa als objectius que orienten cada un dels tres anys que dura el procés d'incorporació, són els següents: - o El primer any es centra en valorar l'encaix de la persona com a treballadora de la cooperativa; és a dir, en el desenvolupament de les seves funcions com a tècnica o professional en el seu lloc de treball. Per això, es fa una revisió de la situació de la persona treballadora cada sis mesos. Aquestes revisions es duen a terme mitjançant trobades presencials entre l'àrea de gestió de persones, alguna persona referent de l'àrea d'expertesa en la qual desenvolupa la seva feina la persona treballadora i la treballadora. A més, les persones treballadores també participen de molts dels espais d'informació i construcció col·lectiva al voltant de la dinàmica cooperativa, com ara els processos de reflexió estratègica o les assemblees de persones treballadores, que es duen a terme de forma paral·lela a les assemblees de persones sòcies treballadores. L'objectiu de que la gent participi d'aquests espais és que, des d'un primer moment, puguin conèixer i compartir els reptes de l'organització i puguin així sentir el projecte com a propi. - o El segon any, en cas que s'hagi vist que la persona funciona bé a nivell laboral, es comença un procés on la persona passa a ser entesa com a futura sòcia o sòcia potencial de la cooperativa. Per això, se li assigna una persona mentora que serà la seva referent al llarg del procés i que li ajudarà a entendre tot allò que té a veure amb la vida societària de la cooperativa. La persona mentora ajudarà a posar llum en la trajectòria i la situació actual de la cooperativa, el context que envolta els debats vigents, les implicacions de les decisions que es prenen i també ajudarà a entendre com funcionen els òrgans de govern de la cooperativa i conèixer quin és el contingut dels estatuts i del reglament de règim intern, entre altres. En aquesta fase del procés, per complementar la funció d'acompanyament/orientació per part de persones de la pròpia cooperativa, s'articula també un itinerari formatiu amb agents externs que ajudi a les persones que en el futur s'incorporin com a sòcies de la cooperativa a
---	--

adquirir certs coneixements i algunes capacitats de gestió. Les formacions que es realitzen acostumen a ser aquelles que ofereixen diferents ens de segon grau, com ara Torre Jussana o la FCTC, però ~~de forma excepcional també es pot~~ s'organitza alguna formació específica a demanda de les noves futures sòcies per part de Colectic.

A més, de la mà del Col·lectiu Ronda, s'ofereix formació i assessoria de forma bastant personalitzada a les persones sòcies expectants per resoldre els dubtes i les preguntes que puguin tenir pel que fa al seu pas de persona treballadora a persona sòcia de Colectic. Així, aquestes sessions s'orienten a ajudar a la gent a entendre quines són les implicacions, a nivell personal i econòmic, de fer aquest pas.

També és important assenyalar que l'itinerari conté algunes formacions obligatòries i d'altres que són optatives i que depenen dels interessos o la necessitat d'aprofundir de cada persona. En total, cada persona dedica unes 15 hores a formar-se en aspectes vinculats a la estructura i la gestió cooperativa al llarg de l'any.

Finalment, val la pena dir que aquesta evolució en relació a la estructura societària també té el seu reflex en la posició que la persona ocupa al si de la estructura laboral de la organització. Així, a partir del segon any la persona ja pot ocupar càrrecs de coordinador/a de projecte i també rep un cert acompanyament en el desenvolupament d'aquestes funcions.

Així doncs, podem dir que en aquesta segona fase el procés d'acompanyament a les futures persones sòcies es centra en l'àmbit de l'assumpció de responsabilitat. Les sessions s'orienten a ajudar a la gent a entendre quines són les implicacions, a nivell personal i econòmic, de fer aquest pas.

El final d'aquest segon any del procés s'orienta a **la presa d'una decisió per part de la persona que està com a sòcia expectant, però també del conjunt de persones sòcies de la cooperativa**, que han de decidir si accepten o no la incorporació d'aquella persona en concret.

Un cop la persona a pres la decisió de demanar a la cooperativa la seva incorporació com a sòcia, fa una carta de motivació i presenta la seva sol·licitud de forma oficial al Consell Rector. Posteriorment, la seva sol·licitud es

	valorada en una assemblea de persones sòcies i es valora col·lectivament si es veu donar llum verda a la seva incorporació o no. En cas que la valoració sigui positiva, la persona s'incorpora com a sòcia de ple dret, en cas que la valoració sigui negativa, la persona treballadora haurà de deixar de treballar a la cooperativa. ○ El tercer any del procés s'orienta a acompanyar la persona sòcia dins de la cooperativa per part de la persona mentora: D'una banda, es segueix amb l'itinerari formatiu i les sessions s'orienten a preparar les persones en les tasques societàries de la cooperativa: representació, comissions com Facilitació de reunions, etc.
Aprenentages i reptes	- Aprenentatge: Es valora molt positivament la demanda d'una carta de motivació entre els requisits que es demanen a les persones que volen entrar com a sòcies a la cooperativa, ja que això permet que les persones que no han tingut l'oportunitat de treballar amb aquella persona i que, per tant, no la coneixen tant, puguin sentir-semblers propers i entendre millor les seves motivacions. Tot i així, ara mateix tenen sobre la taula la pregunta de si totes les persones sòcies han de participar de la mateixa manera en la incorporació d'una nova persona sòcia al projecte, o si seria millor prioritzar o deixar la decisió en mans de les persones que treballaran colze a colze amb aquella persona. - Reptes: - Incloure algun tipus d'incentiu econòmic pel fet de ser persona sòcia de la cooperativa, ja que sinó l'augment de responsabilitat i feina que comporta no obté compensació. De fet, ara s'està plantejant revisar la pròpia idea d'igualtat salarial entre totes les persones treballadores de l'organització amb la qual va néixer la cooperativa. - Definir millor quines són les responsabilitats i les tasques de les persones que fan la funció de mentoria a les persones sòcies expectants, ja que s'hi ha trobat amb alguna queixa per part de persones treballadores que han expressat que no s'havien sentit

	prou acompanyades en el seu procés d'incorporació com a sòcies. A més, també creuen que serà necessari introduir algun tipus de procés d'avaluació de les persones mentores, per poder preveure o evitar aquest tipus de casos. - Valorar la possibilitat de que les persones que no vulguin formar part de la cooperativa com a sòcies però si que estiguin interessades a participar com a treballadores no hagin d'abandonar la cooperativa. Tot i que l'objectiu és que tothom esdevingui sòcia per poder assumir les responsabilitats que comporta formar part d'una cooperativa, ens genera dubtes el fet de poder perdre gent vàlida que pugui aportar des de l'àmbit laboral i que pugui decidir o no ser sòcia més endavant.
Font per elaborar la fitxa	Sara Borrella