

Fitxa GEDI – Inspiradores: de treballadores a sòcies

	GEDI
Dades bàsiques de la cooperativa	- Denominació: Gedi, Gestió i Disseny, sccl. - Persona de contacte: Idoia Oca Cutillas - Presentació: Cooperativa de treball que es dedica a la gestió de serveis d'atenció a les persones. - Sector d'activitat: Tercer sector (Acollida infants i joves, Infància i Família, Inserció i formació, serveis comunitaris, gent gran i dependència, comunicació) - Llocs de feina (2022): 433 - Persones sòcies treballadores (2022): 82 - Volum facturació (2022): 12.977.664,84€ - Any de creació: 1990
Breu referència històrica i moment actual de la cooperativa (dinàmica organitzativa)	- GEDI és una cooperativa d'iniciativa social que abasta una gran diversitat de projectes i serveis (àmbits d'intervenció) en una zona geogràfica àmplia, si bé és cert que la majoria dels serveis es concentren en la província de Barcelona. A més, el seu model organitzatiu ofereix una gran autonomia als equips de treball de la majoria de serveis que estructuren la cooperativa. Aquestes tres característiques (la diversitat d'activitats que desenvolupa la cooperativa, la dispersió geogràfica dels serveis i l'elevada autonomia de la majoria dels equips de treball en la presa de decisions) tenen un impacte directe en el seu model d'incorporació de persones sòcies a la cooperativa. I és que, com veurem a continuació, com a reflex d'aquesta diversitat interna, no existeix un procediment tancat per regular e incentivar la incorporació de noves persones sòcies a la cooperativa GEDI. - Pel que fa a la dinàmica d'incorporació de persones sòcies, GEDI va experimentar un primer gran creixement en el nombre de persones sòcies entre el 2005 i el 2007, quan el nombre de sòcies va passar de 15 a 86 en només 2 anys. Aquesta xifra es va mantenir més o menys així fins al 2012, moment en que degut a la crisi econòmica que va afectar a moltes empreses del territori, es va hagut de dur a terme una reestructuració de la cooperativa, resultat de la qual el nombre de persones sòcies es va reduir a només 47 en el termini de 4 anys (2012-2016). El nombre de persones sòcies va anar creixent lleument en els següents anys, fins que l'any 2020 es va a donar una forta entrada de noves sòcies a la cooperativa; concretament, 23 persones es van incorporar a la cooperativa aquell any, situant novament el nombre total de persones sòcies de la cooperativa al voltant dels 80.
Principals característiques del	

model d'incorporació de noves persones sòcies i de garantir relleus generacionals	- En el cas de GEDI no hi ha un itinerari fixe o un temps establert per passar a ser soci o sòcia de la cooperativa, ja que entenen que en funció del servei des del qual les persones es vinculen a la cooperativa, la seva experiència pot ser força diferent. Això acaba condicionant la seva motivació i també les condicions de treball en les quals passen a formar part del projecte. Per això, creuen que: <i>“No hi ha un temps mínim, ni màxim per fer-te sòcia a la cooperativa. Cada persona necessita el seu temps i té el seu ritme i nosaltres intentem respectar això.”</i> Aquesta dificultat per incorporar-se com a persones sòcia es dona especialment en el cas d'aquelles persones que tenen jornades parcials que dificulten l'estabilització del seu lloc de treball. Això dona lloc a què la incorporació de noves persones sòcies sigui més fàcil en alguns serveis, que en d'altres: <i>“Hi ha serveis estables que poden oferir jornades complertes i que afavoreixen la incorporació de noves persones sòcies i d'altres en els que costa més que la gent s'animi perquè sobretot tenen jornades de treball parcial.”</i> - Pel que fa a les funcions de selecció de personal i acollida de noves persones treballadores, aquestes són funcions que, en la majoria dels casos, queden en mans dels equips de treball de cada servei. És a dir, que no es centralitzen ni supervisen des de l'equip de gerència. Això fa que siguin, fonamentalment, els equips de treball els que acaben transmeten la cultura i els valors de l'entitat a les noves persones treballadores i també les que reben les sol·licituds per convertir-se en persones sòcies a nivell informal i en primer lloc. L'única excepció es dona en els equips de treball que són molt petits, és a dir, que estan constituïts per una o dues persones; només en aquests casos les funcions associades a la gestió de personal s'assumeixen des de l'equip de gerència. - Quan una persona treballadora decideix que vol començar el procés d'incorporar-se com a persona sòcia, li ho comunica en primer lloc a la persona referent del seu equip de treball i, si aquesta veu bé que la sol·licitud tiri endavant, es posa en contacte amb la persona del Consell Rector que s'encarrega de fer de nexa entre l'organització i les persones sòcies expectants. - A partir d'aquell moment s'engega un pla d'incorporació per formalitzar la demanda i definir com i quan la persona aportarà el seu capital social a la cooperativa. L'aportació obligatòria al
---	---

	capital social a GEDI són 7.500 € i les formes de pagament són molt flexibles i variables en funció de la situació i les necessitats de la persona. - Per tant, si bé és necessari formalitzar la demanda per ser soci o sòcia de la cooperativa mitjançant el Consell Rector, la decisió de si la sol·licitud tira endavant o no, no depèn d'aquest òrgan, sinó de la valoració que en faci la persona que fa el rol de referent de la persona treballadora al seu equip de treball. Finalment, el pas d'aprovar la incorporació de les noves persones sòcies a l'assemblea és també un tràmit o procediment formal que, a la pràctica, no impacta en la decisió de que una persona s'incorpori com a sòcia a la cooperativa. I és que, a GEDI creuen que: <i>“Una persona que és bona treballadora, és també una bona sòcia. Per això, deixem aquesta decisió en mans dels equips de treball i, en concret, de les persones que actuen com a referents.”</i>
Aprenentatges i reptes	- Reptes: ○ Revisar el pla d'acollida de les persones treballadores de la cooperativa per tal de: ▪ Oferir un coneixement més profund de la cooperativa perquè s'ha detectat que la grandària i la dispersió geogràfica de l'organització dificulta que les persones puguin tenir una perspectiva global de la mateixa i identificar-se amb serveis que queden “lluny” dels propis, etc. ▪ Aconseguir una transmissió de la cultura empresarial no només des dels serveis i equips de treball, sinó des de la pròpia cooperativa com a estructura. ▪ Per això, s'ha posat en marxa un pla d'incorporació d'un any en el que a la persona nova se l'acompanya a conèixer i descobrir la cooperativa a través de material audiovisual que explica en què consisteix la cooperativa i els seus serveis, se li dona formació en cooperativisme, se la informa sobre com és el procés societari, es fan trobades presencials, etc. - Aprenentatges:

	○ El fet de no haver pogut capitalitzar l'atur com a treballador/a de la cooperativa per aportar-lo com capital social ha sigut una limitació per algunes persones treballadores a l'hora de donar el pas de convertir-se en sòcies. Donat que això ara ha canviat, gràcies a una nova normativa a nivell estatal, es creu que aquest canvi promourà la incorporació de noves persones sòcies en els pròxims anys. ○ Ens sentim molt còmodes sabent que són les pròpies persones les que escullen que volen ser sòcies. No hi ha una imposició. Això afavoreix parlar obertament del tema i treure-li pes a la qüestió, facilita la transparència, la confiança i la proximitat en relació al procés d'incorporació de la persona. <i>“Fent-ho així, garantim que el moment en que la gent fa el pas és perquè estan convençuts que és el moment. No forcem el procés.”</i>
Font per elaborar la fitxa	Idoia Oca Cutillas