
This is the **published version** of the master thesis:

Pérez Pérez, Concepción; Ibars Garcia, Xavier, dir.; Garcia Hernández, Rosa, dir.; [et al.]. Consolidació d'una cooperativa de construcció. 2023. (Postgrau en Economia Social i Solidària: Desenvolupament Local, Cooperativisme i Transformació Social)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/287261>

under the terms of the  license



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

POSTGRAU EN ECONOMIA SOCIAL I SOLIDÀRIA

TREBALL FINAL

**Consolidació d'una cooperativa de
construcció**



**Curs acadèmic 2022/2023
Data de presentació de la memòria: Juliol 2023**

TUTOR/A DEL TREBALL: Xavi Ibars

Resum executiu

Aquest document pretén analitzar la situació actual d'una cooperativa de construcció, ja constituïda i en funcionament i fer un estudi de consolidació i creixement en aquelles àrees que necessita una major maduresa.

El treball consta de tres parts, en la primera es fa un estat de la situació actual de la cooperativa, perquè es va constituir, l'impacte social que persegueix, els recursos dels que disposa i les fites aconseguides fins ara.

La segona part analitza les àrees que es volen enfortir: l'impacte social, millorant la integració laboral de les persones contractades i l'organització interna, cercant involucració i compromís per part de totes les persones sòcies en les decisions i tasques de la cooperativa. Per últim, es llisten altres temes que s'hauran d'abordar en un futur si es vol aconseguir una bona consolidació i un major impacte social.

Resumen ejecutivo

Este documento pretende analizar la situación actual de una cooperativa de construcción, ya constituida y en funcionamiento, y hacer un estudio de consolidación y crecimiento en aquellas áreas que necesita una mayor madurez.

El trabajo consta de tres apartados, en la primera se hace un estado de la situación actual de la cooperativa, porque se constituyó, el impacto social que persigue, los recursos de los que dispone y los hitos conseguidos hasta ahora.

La segunda parte analiza las áreas que se quieren reforzar: el impacto social, mejorando la integración laboral de las personas contratadas i la organización interna, buscando involucración y compromiso por parte de todas las personas socias en las decisiones y tareas de la cooperativa. Por último, se enumeran otros temas que se tendrían que abordar en un futuro si se quiere conseguir una buena consolidación y un mayor impacto social.

Executive summary

This document intends to analyse the current situation of a building cooperative, already constituted and in operation and undergoing a study of consolidation and growth in those areas that need a better maturity.

The work consists of three parts, in the first it is a statement of the current situation of the cooperative, the reason of its constitution, the social impact that it pursues, the resources that it has available and the milestones it has achieved till now.

The second part analyses the areas that we are willing to strengthen: the social impact, improving the labour integration of the contracted people and the internal organization, closer involvement, and commitment by all the members in the decisions and tasks of the cooperative.

Lastly, there are some issues that must be addressed in the future if we want to achieve a good consolidation and a greater social impact.

Índex

1. Introducció.....	4
2. Situació actual de la Dovella	5
2.1. Història i antecedents del projecte.....	5
2.2. Àmbit d'impacte social.....	6
2.2.1. Inserció laboral de persones vulnerables	6
2.2.2. Rehabilitació d'habitatges insalubres de persones sense recursos econòmics	6
2.3. Model de negoci i viabilitat econòmica	6
2.4. Recursos.....	7
2.4.1. Recursos humans i governança	7
2.4.2. Col·laboradors clau del projecte.....	8
2.4.3. Recursos materials i econòmics	8
2.5. Fites aconseguides	8
2.6. DAFO	9
3. Enfortiment de l'impacte social	11
3.1. Exclusió social	11
3.2. Dades de l'exclusió social a Catalunya i Terrassa.....	12
3.3. Anàlisi de col·lectius vulnerables i la seva possible integració a la Dovella.....	13
3.4. Proposta d'itinerari sociolaboral.....	15
4. Enfortiment intern	17
4.1. Reglament de règim intern.....	17
4.2. Organització i gestió: elaboració i repartiment de tasques.....	18
4.3. Incorporació de persones sòcies	19
4.4. Sessions de treball	20
5. Futures línies d'actuació.....	24
6. Conclusions	25
7. Referències	26

1. Introducció

La Dovella és una cooperativa de construcció nascuda a Terrassa amb el propòsit de facilitar la integració sociolaboral de persones que tenen dificultat per accedir al món laboral donada la seva condició social: **persones sense llar, persones immigrants i de diferents ètnies, persones que han sortit de la presó, persones que han superat addiccions, persones amb discapacitat intel·lectual, etc.**

La construcció és una professió que permet acollir personal sense formació o experiència en algunes de les seves tasques, és un ram que té un ampli mercat laboral i que pot oferir moltes possibilitats d'inserció a tots aquests col·lectius esmentats i a més, **obrir-lo també a les dones, que son les gran olvidades en el món de la construcció**, excepte en càrrecs de direcció d'obra.

La Dovella treballa amb tres grans objectius:

- **La inserció laboral**, amb la formació i el treball en el món de la construcció.
- **La inserció social**, amb activitats socioculturals complementaries amb la col·laboració d'entitats culturals i d'oci.
- **L'accés a un habitatge digne**, amb la rehabilitació d'habitatges insalubres amb recursos propis provinents del benefici econòmic.

La cooperativa es va constituir al 2020 i va iniciar la seva activitat laboral a mitjans del 2021. Durant aquest temps ha doblat el número de sòcies inicial i ha creat aliances amb diferents entitats socials i industrials de la ciutat amb la finalitat de sumar esforços per millorar les condicions de vida de persones vulnerables.

Aquest treball és un estudi d'enfortiment de la cooperativa en aquelles àrees que penso que és molt important aprofundir i que són:

- **Inserció laboral:** la Dovella fins al moment ha contractat 4 persones amb discapacitat intel·lectual i 3 persones amb risc d'exclusió social. Ha fet un pas important cap a la integració laboral de persones de col·lectius vulnerables però no s'està fent un seguiment correcte d'aquesta inserció ni s'està aplicant cap procediment per mesurar i validar la integració d'aquestes persones. És important crear un pla de treball individualitzat per a cada una de les persones que es troben en procés d'inserció.
- **Enfortiment intern:** les sòcies fundadores de la Dovella van constituir la cooperativa amb el propòsit de contribuir a la societat, fent servir l'experiència i coneixements adquirits després de molts anys treballant en el món de la construcció. Les sòcies que s'han anat incorporant veuen la cooperativa com una manera de satisfer les seves necessitats econòmiques i socials.

Quins mecanismes podem fer servir per involucrar a les persones sòcies que aporten el seu treball a la part productiva de la cooperativa però no s'involucren en la part més social de la cooperativa que de fet és l'objectiu pel qual es va crear? Com busquem l'equilibri entre els diferents interessos de les persones sòcies?

2. Situació actual de la Dovella

2.1. *Historia i antecedents del projecte*

Una de les persones fundadores de la cooperativa, en Xavi, té més de 25 anys d'experiència en el món de la construcció i una inquietud constant per contribuir d'alguna manera a la societat. Molt conscient de la seva situació privilegiada davant d'altres col·lectius que no han tingut la mateixa sort de néixer en una llar estable o que la vida els ha portat a agafar altres camins, sempre ha volgut fer servir la seva experiència i coneixements en ajudar aquelles persones que per si mateixes no poden tirar endavant i que necessiten una oportunitat que els ajudi a sortir de la situació de vulnerabilitat que es troben.

Perquè una cooperativa de construcció? Perquè és al que el Xavi s'ha dedicat tota la vida i el que sap fer. La finalitat de la Dovella no és fer obres en sí mateix, les obres són només un mitjà que permet treballar la inserció sociolaboral de persones vulnerables.

La passió del Xavi va engrescar a dues persones més, entre elles jo mateixa, molt allunyades del món de la construcció (una advocada i una informàtica) però no per això menys compromeses amb la finalitat del projecte. D'aquesta manera van començar moltes reunions de treball per anar donant forma i nom a aquesta idea.

Segons la definició del Wikipedia, una dovella és “una peça trapezoidal feta servir en la construcció d'arcs i voltes que, en ser més estreta d'un costat que de l'altre, fa funció de falca i distribueix les forces dels murs que hi ha a sobre dels arcs”. El nom escollit pel projecte, la Dovella, resumeix molt el que per nosaltres era la base de tot: petites peces que per si soles no fan gran cosa però juntes aconsegueixen ‘sustentar l'arc’. Així per fer viable el projecte calia l'ajuda i recolzament de moltes ‘dovelles’ (entitats i fundacions d'inserció, entitats d'oci, proveïdors i industrials afins al projecte, administració pública, etc).



Imatge 1: Logo de la cooperativa

La forma jurídica del projecte escollida va ser cooperativa perquè encaixa amb la nostra filosofia: un grup de persones que s'agrupen per dur a terme una activitat econòmica mitjançant una empresa de construcció de propietat conjunta i gestió democràtica. Tanmateix, fomentar una economia social i cooperativa va totalment en línia amb els nostres valors de cooperació, sensibilitat i treball en equip.

La cooperativa es va constituir al 2020 després de participar en el programa d'emprenedoria social de Barcelona Activa de l'ajuntament de Barcelona i rebre assessorament i acompanyament de l'Ateneu Cooperatiu de Terrassa. També ha participat en el programa Projectes Valor per Terrassa (ValorTRS), iniciativa d'innovació social per al suport de l'emprenedoria amb impacte social promogut per l'ajuntament de Terrassa.

A l'estiu del 2021 va començar la seva activitat laboral.

2.2. Àmbit d'impacte social

La Dovella és un projecte que es construeix a partir d'un doble objectiu: la integració sociolaboral de diversos col·lectius en risc o en situació d'exclusió social (**impacte sociolaboral**) i el treball pel dret a un habitatge digne (**impacte en la qualitat de vida en l'habitatge**).

2.2.1. Inserció laboral de persones vulnerables

Un dels eixos principals d'aquest projecte és crear ocupació especialment pensada per a col·lectius en exclusió social i persones amb discapacitat intel·lectual. La missió és capacitar-los per la seva inserció sociolaboral. Tant per a persones que hagin treballat en algun ram de la construcció i tinguin experiència però hagin perdut confiança i capacitat, com persones sense cap mena d'experiència en el món de la construcció.

La construcció, com a motor econòmic, és capaç de generar nombrosos llocs de treballs, i en moltes de les seves tasques no es fa imprescindible una formació tècnica molt exhaustiva, cosa que permet inserir persones de manera ràpida i amb poca formació o experiència.

Un dels col·lectius vulnerables en els quals volem fer èmfasi i en el qual podem generar un impacte molt positiu és en el fet de **la introducció de les dones al món de la construcció**. Excepte en càrrecs de direcció d'obres, la construcció és un món gairebé 100% masculí. Volem obrir les portes d'aquest ampli mercat laboral a les dones, doncs no hi ha cap motiu que justifiqui l'absència de dones a la construcció, exceptuant potser aquelles que requereixen més força física, bàsicament per un tema de naturalesa humana.

La integració laboral es du a terme a partir de la formació i el treball en el món de la reforma i/o la rehabilitació d'habitatges. Un cop encaminat el procés d'inserció laboral, es volen plantejar activitats socioculturals complementàries per aconseguir també la integració social. Així doncs, la inserció laboral serà entesa sempre com un pont cap a una futura integració social.

2.2.2. Rehabilitació d'habitatges insalubres de persones sense recursos econòmics

La Dovella és una societat cooperativa **sense ànim de lucre**. Els beneficis econòmics obtinguts a les obres els destinem a la rehabilitació d'habitatges en mal estat i en condicions d'insalubritat. Els beneficiaris d'aquestes obres són aquells col·lectius que per la seva situació social i econòmica no es poden fer càrrec d'aquesta rehabilitació. A part dels recursos propis també busquem aliances amb els diferents industrials que treballen a l'obra, proveïdors de materials, l'Administració Pública i empreses privades.

2.3. Model de negoci i viabilitat econòmica

El model de negoci de la Dovella és la reforma i/o la rehabilitació d'habitatges, establiments i equipaments, tant públics com privats. Som conscients que el projecte ha de ser viable econòmicament i treballa amb el màxim rigor i competència oferint serveis professionals i de qualitat.

Els nostres clients es poden segmentar en dues categories principals:

- **Tercer sector.** Les entitats del tercer sector i de l'economia social i solidària són clients

potencialment més sensibles i empàtics al nostre projecte, doncs la seva raó de ser també té un objectiu social. És un sector crític per la Dovella ja que el nostre valor diferencial fa que pugui ser un client fidel.

- **Sector privat.** Les característiques principals d'aquest sector són més amplitud de mercat i més favorable a invertir en reformes i rehabilitacions. El nostre objectiu social no té perquè ser motiu d'adjudicar-nos les obres, sinó que prioritzen la confiança, la qualitat i estètica en la obra.

Actualment el 80% de clients de la cooperativa pertanyen al sector privat i volem engegar una campanya de màrqueting per arribar a més entitats del tercer sector i intentar revertir aquest percentatge en un futur.

les propostes de valor que oferim i que també ens ajuden a diferenciar-nos de la competència són les següents:

- Compartir valors socials amb els nostres clients.
- Confiança i coneixements: equip amb llarga experiència en el món de la construcció.
- Possibilitat de que les persones en exclusió social a les quals volem atendre siguin originàries de la mateixa entitat social que vol fer la reforma o rehabilitació.
- Pressupostos amb transparència, els nostres projectes destaquen pel detall i la transparència en les valoracions.
- Sensibilització dels professionals amb els quals col·laborem de les necessitats i problemes que moltes persones en la nostra societat es troben a l'hora d'accedir a un lloc de treball per la seva procedència o status.
- Sinèrgies amb tots els equips de treball que participen a l'obra i que són sensibles al projecte per aconseguir preus més baixos.

2.4. Recursos

2.4.1. Recursos humans i governança

La Dovella actualment compta amb els següents recursos humans:

- Quatre sòcies treballadores: 1 aparellador, 2 oficials de 1^a i un pintor.
- Dos sòcies col·laboradores que col·laboren amb tasques de gestió i promoció.
- Tres persones contractades en procés d'inserció: 2 persones acreditades pels serveis socials com a persones en risc d'exclusió social i 1 persona amb discapacitat intel·lectual.
- Un oficial de 1^a amb contracte laboral previ a la seva incorporació com a persona sòcia de la cooperativa.
- Una persona autònoma, oficial 1^a, interessat en el projecte i futura sòcia.

Es fan reunions de treball quinzenals amb els socis treballadors i mensuals amb tots els socis però com he comentat a la introducció no totes les persones sòcies s'involucren en el projecte de

la mateixa manera i el tema de governança és un punt feble de la cooperativa, on les decisions haurien de ser més compartides entre totes les persones sòcies.

2.4.2. Col·laboradors clau del projecte

Actualment les entitats o persones col·laboradores amb la Dovella són les següents:

- **Fundació Prodis:** deriva persones amb discapacitat intel·lectual a la Dovella i en fa el seguiment d'aquestes persones.
- **Fundació Busquets:** deriva persones en risc d'exclusió social a la Dovella i en fa el seguiment d'aquestes persones.
- **Foment de Terrassa:** col·labora amb la Dovella en la organització de xerrades professionals dirigides a persones vulnerables en busca de feina. També deriva persones que han finalitzat una formació relacionada amb la construcció per poder fer les pràctiques a la Dovella.
- **Servei de Serveis Socials de Terrassa:** treballa amb joves immigrants tutelats i actualment estem buscant col·laboració per inserir una persona d'aquest col·lectiu a la cooperativa.
- **Instal·lacions Tècniques de Terrassa:** instal·ladors que col·laboren amb la Dovella en la rehabilitació d'habitatges de persones sense recursos realitzant la part d'instal·lacions a cost 0.
- **Solomat:** empresa de materials que col·labora amb la Dovella en la rehabilitació d'habitatges de persones sense recursos oferint material a molt baix preu i en ocasions a cost 0.
- **Santiago Mesa:** arquitecte autònom molt involucrat en el projecte i futura.

2.4.3. Recursos materials i econòmics

La cooperativa compta amb tota la maquinaria necessària per l'execució de les obres. Els recursos econòmics són els derivats de les pròpies obres i actualment estem tramitant una línia de crèdit per facilitar l'opció de treballar amb l'administració pública.

2.5. Fites aconseguides

Des de que La Dovella va començar l'activitat econòmica al juny del 2021 ha anat augmentant el número d'obres i actualment té adjudicades obres per més de 500.000€.

A data d'avui té contractades 3 persones provinents de col·lectius vulnerables, i anteriorment havia contractat 4 persones més que no van acabar el procés d'inserció. Tanmateix, ha augmentat el número de sòcies de la cooperativa que ha passat de 2 sòcies treballadores a 4 i abans que acabi l'any preveu la incorporació de dues sòcies més.

Va iniciar el procés d'inserció d'una dona en risc d'exclusió social com a peó d'obra que malgrat va durar pocs mesos per problemes familiars i de salut l'experiència va ser molt favorable ja que l'acollida per part de la resta de treballadors va ser molt positiva. Actualment estem treballant amb Foment de Terrassa la possibilitat de fer formació de construcció exclusiva

a dones i que puguin fer les pràctiques a la Dovella.

Amb al col·laboració de l'empresa que fa les instal·lacions a les obres, Instal·lacions Tècniques de Terrassa, i una de les empreses que li subministra material, la Dovella va poder fer la rehabilitació d'un bany a Santa Coloma de Gramenet d'una persona amb problemes de mobilitat i sense recursos econòmics per poder costejar-se ell mateix la rehabilitació. També va fer rehabilitacions a l'edifici de Sabadell de Càritas amb problemes de despreniments que tenien al patí.

2.6. DAFO



Imatge 2: Anàlisi DAFO de la Dovella

Debilitats

- Referint-nos a les empreses tradicionals de construcció, tenim una forta competència en el sector. Però pensem que el nostre valor afegit social pot combatre aquesta dura competència, doncs ens pot permetre aconseguir clients per aquest fet i alhora fer-nos un espai en l'empresa social relacionada amb la construcció.
- En molts casos treballem amb persones amb poca experiència i poca formació. Els educadors socials de les fundacions col·laboren amb nosaltres en la selecció de les persones en inserció i la formació dels professionals en actiu per treballar conjuntament amb les persones inserides. Aquest treball conjunt pot crear un clima de treball positiu que contraresti la previsible baixa productivitat: l'ajuda mútua entre els treballadors és un objectiu primordial.
- Les direccions facultatives de la construcció, com són arquitectes, aparelladors, enginyers, etc poden tenir certs recels en les obres al treballar amb persones amb poca formació. Per altra banda, la nostra experiència i coneixements en el món de la construcció, així com un bon equip de professionals tant de paletes com industrials, han de fer agafar confiança a aquests professionals que tenen responsabilitat en les obres i contrarestar aquest recels.

Punts Forts

- El fet de ser un projecte social obre les portes a potencials clients i col·laboradors que també busquen una finalitat social.
- Les persones que treballen a la Dovella i que no són les persones en procés d'inserció tots tenen una llarga experiència en el món de la construcció.
- Malgrat hi ha forta competència directa en el sector de la construcció, com hem comentat en altres punts, n'hi ha poca que estigui especialitzada en la inserció de persones en la construcció.
- El treball en equip és molt enriquidor, i sobretot quant l'objectiu no és guanyar diners sinó mantenir un projecte destinat a la millora de vida de moltes persones. La finalitat social del projecte atrau col·laboradors desinteressats que fan créixer aquest equip humà.
- La construcció és un sector econòmic molt potent del nostre país.

Amenaces

- La poca confiança, sensibilitat, prejudicis i pors d'una part de la societat en el projecte i amb les persones amb les quals treballem. Aquests factors poden ser una amenaça i poden provocar baixa captació d'obres.
- Les obres per naturalesa acostumen a ser focus de conflictes ja que intervenen en elles persones de diferents rams, cultures i classes socials. Aquestes diferències, malauradament generen conflictes. Si afegim que les persones que inserim no estan acostumades a un ritme de treball com la resta dels seus companys això pot generar encara més situacions delicades.
- Malgrat hem dit que el sector de la construcció és potent en el nostre teixit econòmic i empresarial, no està exempt de caigudes de l'economia. Aquest és un punt amenaçador, però per contrapartida, nosaltres estem enfocats a la rehabilitació i la rehabilitació d'habitatges no acostuma a ser un luxe sinó una necessitat.

Oportunitats

- El fet de treballar en un projecte social ajuda a crear xarxes en àmbits molt diversos.
- Podem ser un altaveu a la societat, un altaveu més per cridar ben fort i que arribi al màxim de persones. Quant més siguem en la xarxa social, menys persones necessitaran la nostra ajuda o col·laboració.
- La nostra aportació econòmica en el món social i la col·laboració amb altres empreses socials pot ajudar a fer créixer tant el nostre projecte com el dels altres, complint d'aquesta manera el nostre objectiu: ajudar a canviar les desigualtats en la nostra societat.

3. Enfortiment de l'impacte social

3.1. Exclusió social

L'exclusió social segons la definició de l'enciclopedia.cat és: “la situació de separació o privació en què es troben determinats grups o individus respecte a les possibilitats laborals, econòmiques, polítiques i socials a la qual tenen accés la major part dels ciutadans”. L'exclusió social és doncs una limitació o negació de drets fonamentals i oportunitats que són considerats essencials per a una vida digna.

Malgrat l'exclusió social està estretament lligada a baixos ingressos de les persones, hi ha altres factors que també incideixen a caure en l'exclusió social i que no estan directament lligats a la renda. Així, aquest quadre representa les persones vulnerables de caure en l'exclusió social per motius econòmics com serien persones a l'atur o amb situació de precarietat laboral, persones immigrants, persones sense sostre i sense accés a un habitatge digne i també mostra col·lectius que poden caure en l'exclusió social però no estan lligats (o poden no estar-lo) a motius econòmics com persones amb discapacitats, persones víctimes de violència i persones de la tercera edat i en estat de soletat.



Imatge 3: Classificació de persones vulnerables

Font: Observatorio empresarial para el crecimiento inclusivo (2018)

L'exclusió social pot manifestar-se de diverses maneres, com ara la pobresa persistent, l'aïllament social, l'exclusió laboral, la manca de xarxes de suport social i comunitari, l'absència d'accés a serveis essencials com l'educació i la salut, i la discriminació basada en factors com l'origen ètnic, el gènere, la discapacitat o l'orientació sexual.

Com diu la Magdalena Jiménez (2008) al seu assaig l'exclusió social és un procés i no una

situació estable, i per tant afecta de forma canviant a persones i col·lectius i no a grups determinats. Sempre hi ha un risc que pot traslladar cap a zones de vulnerabilitat i exclusió a tot tipus de persones i col·lectius, en algun moment del seu cicle vital. L'exclusió social no és un problema individual, sinó que és un problema estructural que requereix solucions socials, polítiques i econòmiques per abordar-lo.

Les persones que es troben en circumstàncies desfavorables com les esmentades anteriorment poden estar especialment exposades a l'exclusió social. No obstant això, qualsevol persona pot caure en aquesta situació si experimenta una combinació de factors que la situen en una posició de vulnerabilitat.

És important destacar que l'exclusió social no és només una qüestió de manca de recursos materials, sinó també de falta de reconeixement i participació en la vida social i comunitària (Carmona, R., Subirats, J. I Brugué, J., 2005). Per tant, és important abordar aquesta qüestió de manera integral, tenint en compte no només les necessitats materials, sinó també les emocionals i socials de les persones afectades per la exclusió social

3.2. Dades de l'exclusió social a Catalunya i Terrassa

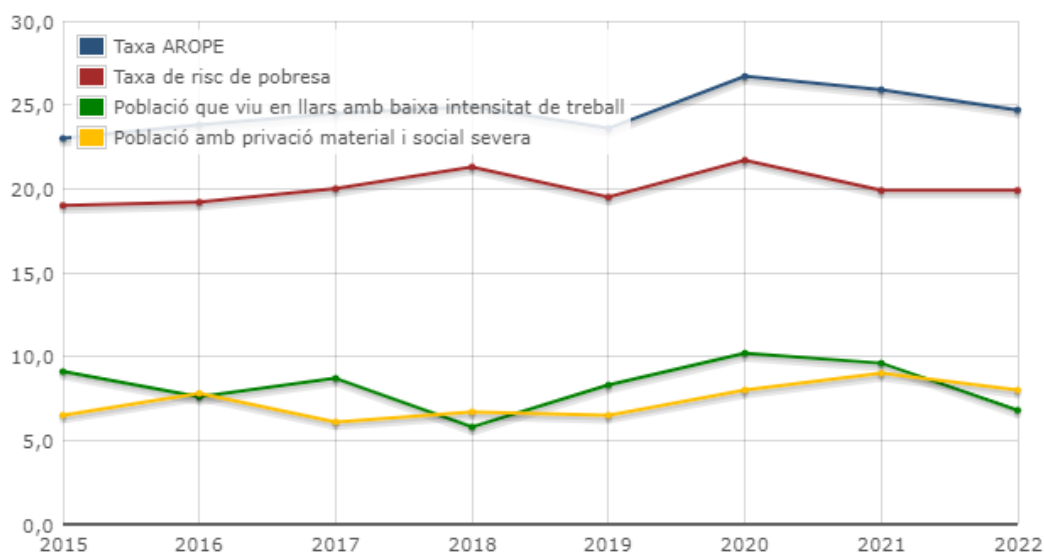
Per mesurar la pobresa i exclusió s'utilitza com a referència l'indicador AROPE (At Risk Of Poverty and/or Exclusion) de La Xarxa Europea de LLuita contra la Pobresa i l'Exclusió Social. Aquest indicador proporciona una perspectiva més completa de la pobresa i l'exclusió social, ja que considera factors més enllà de la simple renda monetària. Combina diverses dimensions relacionades amb la situació socioeconòmica i la integració social d'una persona o d'un grup.

Es considera que una persona està en risc de pobresa i/o exclusió social si es troba en almenys una de les següents situacions:

- **Pobresa monetària:** Es considera que una persona està en risc de pobresa si el seu ingressos anuals equivalen a menys del 60% de la mediana de renda nacional.
- **Privació material severa:** Aquesta dimensió es refereix a la manca de recursos per afrontar almenys quatre dels nou conceptes de consum bàsic definits a nivell europeu com l'alimentació, l'habitatge adequat, l'atenció mèdica o la calefacció.
- **Baixa intensitat de treball:** Es refereix a les persones en edat de treballar (entre 18 i 59 anys) que viuen en una llar on els adults treballen poc o no tenen treball remunerat.

El següent gràfic mostra les taxes dels diferents tipus de pobresa a Catalunya al 2022 sobre la població de 18-64 anys: en vermell la pobresa monetària que afectava a un 19.9, en groc la privació material severa que suposava un 8% i la baixa intensitat de treball amb un 6.8%.

Taxa de risc de pobresa o exclusió social (taxa AROPE - Objectiu UE 2030) i els seus components. 2022. Catalunya. 2015-2022



Font: Idescat. Enquesta de condicions de vida.

Nota: Població que viu en llars amb baixa intensitat de treball: càlcul efectuat sobre la població de 18-64 anys i aplicat a la població de 0 a 64 anys.

Gràfic 1: Enquesta de condicions de vida

Font: Idescat (2022)

Segons l'Insocat (2022) **gairebé una quarta part de la població de Catalunya està en risc de pobresa o exclusió social**, taxa AROPE que es mostra al gràfic i que al 2022 suposava un 24.7% sobre la població de 18-64 anys. Davant d'aquestes dades, la Taula del Tercer Sector adverteix d'un estancament de la pobresa i l'exclusió i reclama al Govern "un canvi de rumb en les polítiques socials per desenvolupar mesures i accions més efectives, contundents i proactives en matèria social que evitin quedar a la cua de la recuperació social" (Diari de la Discapitat, 2022).

Les entitats socials alerten des de fa anys que malgrat l'increment dels ingressos mitjans, la pobresa es cronifica. La societat genera més riquesa, però les diferències del sistema de protecció i el treball precari mantenen moltes persones en risc.

3.3. Anàlisi de col·lectius vulnerables i la seva possible integració a la Dovella

La inserció sociolaboral va dirigida a persones en situació d'exclusió social o en greu risc d'arribar-hi que estiguin desocupades i que tinguin dificultats importants per a integrar-se en el mercat de treball ordinari. Tant persones que hagin treballat en algun ram de la construcció i tinguin experiència però hagin perdut confiança i capacitació, com persones sense cap mena d'experiència en el món de la construcció.

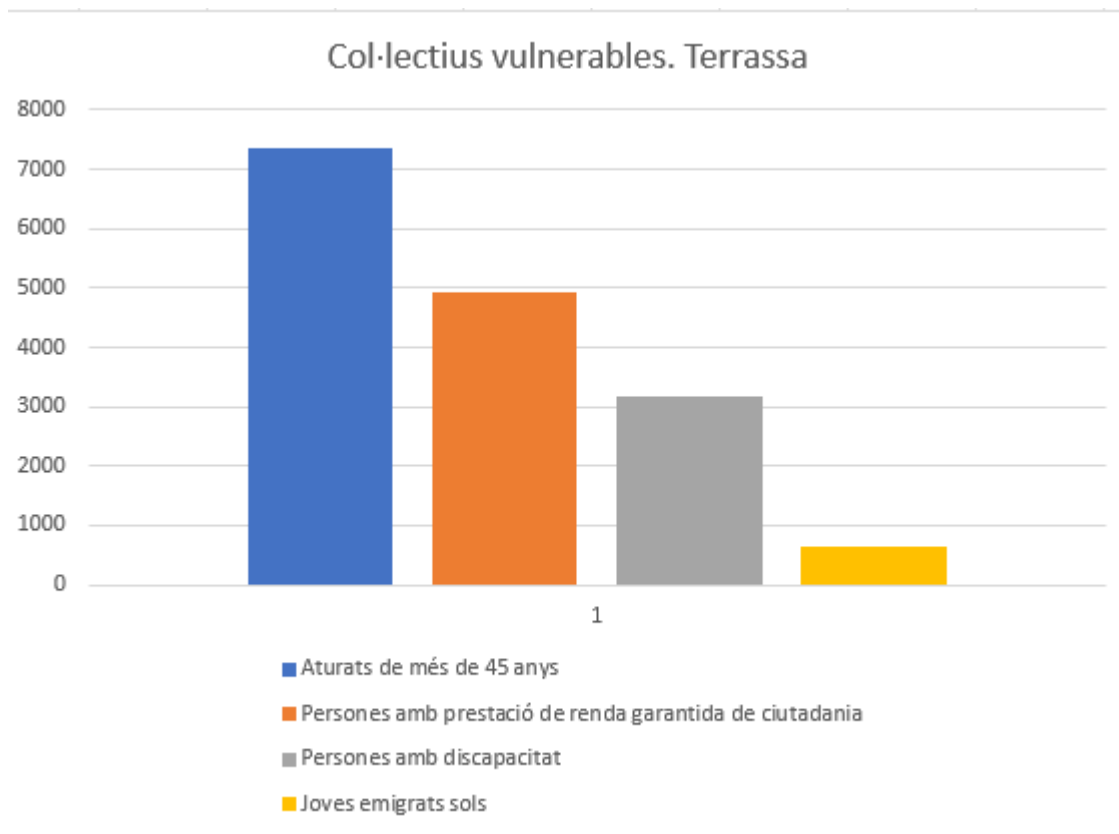
Són subjectes d'inserció sociolaboral aquelles persones que, estant en la situació descrita en l'apartat anterior, estiguin incloses en algun dels col·lectius següents (Lozano, Pep, 2019)

- **Persones amb disminució física, psíquica o sensorial o amb malalties mentals** que acreditin la seva situació de risc d'exclusió social i que tinguin possibilitats reals d'inserció en el món laboral. La principal dificultat d'aquest col·lectiu és la manca de

concentració. A molts els hi resulta difícil mantenir la concentració en una tasca durant un període llarg de temps. I la capacitat motriu es pot veure disminuïda.

- **Persones destinatàries de la renda garantida de ciutadania** o persones que no puguin accedir a la renda garantida de ciutadania, però que es trobin, segons el parer dels serveis socials competents, en situació de risc d'exclusió
- **Joves majors de setze i menors de trenta provinents d'institucions de protecció de menors.** En el cas de joves immigrants les possibles dificultats poden ser la falta de familiars o tutors i l'idioma. Les seves relacions normalment són amb grups d'iguals que es troben en circumstàncies similars i no pas amb joves autòctons. Molts tenen un baix nivell formatiu, havent estat escolaritzats al país d'origen però sense haver finalitzat l'escolaritat obligatòria, i solen tenir algun tipus d'experiència laboral. I una vegada al territori espanyol, rebutgen l'escolarització perquè prefereixen activitats formatives que els permetin aconseguir inserir-se laboralment.
- **Persones amb problemes de drogadicció o alcoholisme** que, a judici de l'equip terapèutic corresponent, hagin superat les fases de desintoxicació i deshabituació, sempre que no hagin passat més de dotze mesos entre la finalització del tractament i l'inici del procés d'inserció.
- **Interns de centres penitenciaris** la situació dels quals els permeti accedir a una ocupació, persones en llibertat condicional i persones exrecluses, sempre que la contractació es porti a terme dins els divuit mesos posteriors a la seva excarceració.
- **Aturats de llarga durada** més grans de quaranta-cinc anys, sempre que tinguin acreditada la situació de risc d'exclusió.

El següent gràfic mostra el número de persones dels diferents col·lectius analitzats a la ciutat de Terrassa, seu social de la cooperativa i àmbit d'actuació a nivell d'inserció sociolaboral: hi ha més de 7.000 aturats de llarga durada i quasi 5.000 persones que perceben la renda mínima de ciutadania, col·lectius amb els que la Dovella està treballant actualment. Tanmateix, també mostra més de 3.000 persones amb discapacitat, en aquest cas hauríem de restar les persones que no es troben en edat de treballar i les persones amb una discapacitat física que no els permeti treballar a l'obra. En global, el gràfic mostra un número força elevat de persones que viuen a la ciutat de Terrassa i són susceptibles de formar part d'un procés d'inserció a la Dovella.



Gràfic 2: Col·lectius vulnerables a la ciutat de Terrassa. Elaboració pròpia.

Font: Departament drets socials(2023); Idescat (2022)

3.4. Proposta d'itinerari sociolaboral

Els circuits habituals d'inserció de persones vulnerables tenen certes mancances en molts casos, ja que l'objectiu no és només trobar una feina, que no sempre és sinònim d'inserció social, sinó potenciar també la participació social i cultural d'aquestes persones. Així com un acompanyament personalitzat durant tot el procés que tingui en compte la seva situació personal i social. Tot aquest procés possibilita a la persona la recuperació o aprenentatge d'un ofici i paral·lelament un acompanyament socioeducatiu per a l'adquisició d'altres qualitats com l'autoestima, la responsabilitat, l'autocontrol, el treball en equip, etc.

Amb l'experiència de diverses entitats i fundacions que treballen per la inserció sociolaboral de persones vulnerables i la documentació d'Inserció sociolaboral de l'Institut Obert de Catalunya (2019), proposo un itinerari personal d'inserció que podrien seguir totes les persones que entren a treballar a la Dovella per tal de facilitar i afavorir la seva inserció al mercat ordinari.

1. Fase inicial

Les persones que formen part d'algun col·lectiu vulnerable i que entren a treballar a la Dovella sempre venen derivades dels serveis socials de l'administració o d'entitats i fundacions que es dediquen a atendre aquests col·lectius i els ajuden durant tota la seva fase d'inserció sociolaboral. La selecció doncs de les persones més idònies per començar a treballar en una cooperativa de construcció va a càrrec d'aquestes fundacions o entitats socials que ja coneixen les persones amb les que treballen. En

aquesta fase s'ha d'arribar a un compromís per part de la persona que entrarà a treballar a la cooperativa i un pacte de les condicions en què es desenvoluparà el procés d'inserció. Dividim aquesta fase en 3 etapes:

- a. **Diagnòstic ocupacional.** Entrevista amb la persona candidata per establir el diagnòstic ocupacional i test d'interessos professionals. Identificar els punts forts i àrees d'interès així com les barreres i dificultats que afronta.
- b. **Anàlisi de l'ocupabilitat.** Informació sobre el mercat laboral i sobre els interessos d'ocupabilitat de la persona. Important tenir en compte no només els dèficits sinó també les potencialitats de la persona.
- c. **Anàlisi de competències.** Quines competències té la persona inserida, tant bàsiques, transversals i tècniques.

2. Fase de treball

Juntament amb l'entitat o fundació a la que pertany el participant, es dissenya el pla de treball que consistirà en establir objectius i metes específics per a cada persona tenint en compte les seves capacitats i aspiracions individuals. Aquests objectius poden incloure l'adquisició de competències laborals, la millora de la salut i el benestar, l'accés a l'allotjament estable, etc.

En aquesta fase s'implementa el pla d'acció que permeti millorar l'ocupabilitat de la persona i s'incorporarà a l'obra amb un contracte d'inserció. El contracte serà de màxim 2 anys, al final d'aquest període la persona hauria d'estar capacitada per la seva incorporació al mercat ordinari.

Es faran trobades periòdiques per tal de fer-ne el seguiment de les competències personals i socials dins del lloc de treball. És necessari recollir informació sobre el grau de satisfacció de la persona inserida, sobre com està vivint el procés d'inserció, el seu grau de compromís, de responsabilització i, si escau, negociar nous acords. Les trobades seran periòdiques i la regularitat o freqüència amb què es faran dependrà de les característiques de la persona

La Dovella ha d'oferir a les persones treballadores en procés d'inserció una formació que faciliti la seva inserció posterior al mercat laboral ordinari. Aquesta formació la podem dividir en 3 blocs:

- a. **Bloc específic en el ram de paleta.** El treballador rebrà les següents formacions obligatòries per poder treballar a l'obra:
 - Curs de riscos laborals i EPIS (impartit per l'empresa de prevenció de riscos laborals contractada per La Dovella).
 - Funcionament de maquinaria pròpia de l'obra (impartit per l'encarregat de l'obra).
 - Elaboració de morters i ciments (impartit per l'encarregat de l'obra).
- b. **Bloc més transversal en el mon de la construcció.** El treballador es podrà formar en diferents rams de la construcció, tals com a serralleria, pintura, electricitat, etc. Ja sigui perquè tenia experiència anterior o per interès en aquest ofici. Les pràctiques les podrà realitzar amb els diferents industrials que

col·laboren amb La Dovella.

- c. **Bloc de formació més genèrica** en funció de l'interès i capacitat del treballador en procés d'inserció. La Dovella facilitarà i promourà que els treballadors en procés d'inserció facin cursos en diferents àmbits com per exemple:
 - Cursos de català que pot facilitar la seva posterior integració laboral i social (impartit pel consorci de normalització lingüística).
 - Formació reglada segons els interessos i necessitats del treballador.

3. Fase de tancament

Finalment, es fa una valoració dels resultats en funció de l'itinerari personal marcat i derivació a altres empreses o mercats de treball, per a la seva ocupació de forma individual i autònoma. Acompanyament a la inserció i seguiment post-inserció.

4. Enfortiment intern

4.1. Reglament de règim intern

El RRI com el defineix l'Ana Muñoz (2023) seria “les normes de funcionament intern o organització funcional de la cooperativa, de caràcter potestatiu i que no requereixen escriptura pública ni inscripció en el Registre de Cooperatives”.

La Llei 12/2015 de cooperatives de Catalunya dona la possibilitat en l'article 132 que les cooperatives desenvolupin els seus Reglaments de Règim Intern (RRI), aquests poden abastar tots els aspectes de prestació de treball de les persones sòcies treballadores: organització i jornades del treball, descans setmanal, vacances, permisos, criteris retributius, classificacions professionals, etc.

Aquest mateix article limita l'abast de l'autoregulació en quatre matèries:

- a) Les relatives a treballs nocturns, insalubres, penosos, nocius o perillousos.
- b) les normes reguladores del règim de Seguretat Social.
- c) Les normes sobre prevenció de riscos laborals .
- d) Les causes legals de suspensió i excedència .

En aquests aspectes la cooperativa ha de garantir el que estableixen altres normes jurídiques de les quals la Llei de cooperatives es reconeix subsidiària.

La creació d'un reglament de règim intern que regeixi el funcionament intern de la cooperativa pot ser un bon punt de partida per fer participar a tots els socis i sòcies de la gestió i governança de la cooperativa. La involucració activa de totes les persones sòcies en la elaboració d'aquest document, expressant les seves opinions, aportant propostes i debatent sobre els diferents aspectes que s'inclouran en el reglament, pot influir favorablement en aquest enfortiment intern que cerquem:

- **Compromís:** Si totes les persones sòcies participen activament en la creació del

reglament, es fomenta el seu compromís amb la cooperativa, amb les normes que s'estableixen entre totes i augmenta el sentit de pertinença. Això pot generar un major grau de conformitat, de cooperació i implicació per part de totes les persones sòcies.

- **Cohesió:** Promou la construcció de consens i la cohesió entre els membres de la cooperativa. Quan totes les persones se senten escoltades i involucrades en el procés de presa de decisions, és més probable que acceptin i respectin les normes establertes.
- **Prevenió de conflictes:** també pot ajudar prevenir futurs conflictes. Si totes les persones sòcies tenen l'oportunitat d'expressar les seves preocupacions i interessos, es poden abordar des de l'inici i trobar solucions consensuades.

4.2. Organització i gestió: elaboració i repartiment de tasques

Un dels punts febles de la Dovella actualment és la organització i gestió. Les tasques necessàries per tirar endavant la cooperativa que no son pròpies de l'activitat econòmica que realitza corren a càrrec principalment dels socis i sòcies fundadores. Les persones sòcies que s'han anat incorporant no participen activament d'aquesta gestió. En algun cas la realitat personal d'aquella persona fa més difícil aquesta involucració, ja que un del socis, per exemple, té unes càrregues familiars que no li deixen massa temps lliure un cop acabada la jornada laboral. Però es podrien analitzar solucions a aquesta problemàtica com podria ser que part de la jornada laboral la dediqui a aquestes tasques més de gestió i organització.

L'elaboració i repartiment de tasques entre totes les persones sòcies penso que és una part crucial per assegurar un funcionament eficient i una distribució equitativa de responsabilitats, evitant que les persones que porten ara el pes de la gestió es cremin i per altre banda la implicació de la resta de sòcies en la gestió pot fer augmentar el seu coneixement i compromís vers la cooperativa.

Els passos a seguir per la elaboració i repartiment de les tasques podria ser el següent:

1. Identificar totes les tasques i responsabilitats que cal realitzar per aconseguir els objectius de la cooperativa, com podrien ser:
 - Control i seguiment del control de riscos de l'empresa.
 - Contractació de nou personal (inserir o/i professionals).
 - Control de les eines.
 - Control de baixes i absències de treballadors i sòcies.
 - Seguiment de les persones inserides.
 - Elaboració de les actes de les reunions i posterior legalització.
 - Recopilació de factures i control per passar a la gestoria.
 - Cercar de possibles subvencions i sol·licituds.
 - Estudiar diferents vies de finançament per ajudar a créixer el projecte.
 - Pla de màrqueting per donar a conèixer el projecte a entitats i fundacions socials, que volem que siguin el client principal.
 - Impulsar les xarxes socials i la web per incrementar la visibilitat del projecte.

2. Avaluar les habilitats, l'experiència i les preferències de cada sòcia. Fer un repartiment segons els interessos individuals farà que les persones se sentin més còmodes amb aquella tasca i la motivació serà més gran. Per exemple, una de les persones sòcies ha fet molta formació en tema de riscos laborals i seria la persona més adient per portar aquest tema.
3. S'ha de tenir en compte la disponibilitat de temps de cada sòcia.. Algunes persones poden tenir més temps per dedicar-se a tasques de manera regular, mentre que altres poden tenir una disponibilitat més limitada. Hem de se conscients que totes les sòcies de la Dovella actualment tenen càrregues familiars amb fills menors i això dificulta que puguin dedicar més temps a la cooperativa. Potser la solució passa per dedicar part de la seva jornada laboral a aquestes tasques 'no productives' quan el volum de feina ho permeti.
4. Es pot considerar la rotació de tasques si totes les sòcies així ho consideren oportú, si més no aquelles tasques més feixugues o menys agradables. La rotació també pot servir per fomentar un coneixement més ampli de la cooperativa i que totes les persones sòcies tinguin l'oportunitat de participar en diferents àrees i desenvolupar-se en altres rols. A la pràctica segurament no és fàcil aquesta rotació però val la pena estudiar si hi ha alguna tasca susceptible d'anar passant d'una persona sòcia a una altra. Per exemple, el control de les eines es pot anar rotant entre les persones sòcies que treballen a l'obra.
5. S'haurien d'establir mecanismes per supervisar i avaluar el progrés i l'acompliment de les tasques assignades. Aquests mecanismes podrien ser reunions regulars amb retroalimentació constructiva entre totes les sòcies i ajustaments de les tasques assignades si es considera oportú.

4.3. Incorporació de persones sòcies

Com es comenta a la guia d'incorporació de persones sòcies a una cooperativa, elaborada per la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya (2019) "incorporar persones sòcies a la cooperativa implica una aportació de capital, treball, coneixements i responsabilitats al conjunt de l'equip que és important treballar i planificar per tal que sigui un procés exitós".

És per això que trobo important que la Dovella elabori el seu propi pla d'incorporació societària que permeti integrar les noves sòcies a la cooperativa de manera efectiva. Les persones interessades en formar part del projecte han de tenir clar els valors, els objectius, les pràctiques i els drets i les responsabilitats que comporta la seva participació en la cooperativa.

Una proposta del que pot incloure aquest pla d'incorporació societària seria:

1. Justificació del Pla
 - a. **Objectius.** Perquè aquest pla? Que es busca aconseguir? Com per exemple transmetre el model cooperatiu, garantir la qualitat de les incorporacions de noves sòcies, etc.
 - b. **Persones destinatàries.** Definir els perfils professionals i llocs de treball més aptes per ser ocupats per noves persones sòcies. Hauria de ser obligatòria la incorporació a la cooperativa de les persones treballadores després d'una

període de temps? Abans de incorporar-se com a sòcia s'hauria de definir un mínim de relació laboral?

- c. **Responsables del procés.** Qui serà responsable de tot el procés.
- d. **Avaluació del pla.** El pla s'aprovarà en assemblea o consell rector? Termini de validesa? Revisions?

2. Fases del Pla

- a. **Selecció del personal.** A part de les competències associades al lloc de treball també s'han de detectar competències cooperatives.
- b. **Incorporació laboral.** La persona entra a formar part de la cooperativa. La creació d'un manual d'acollida facilitarà una ràpida adaptació (en el següent apartat proposo destinar unes sessions de treball a la elaboració d'aquest manual).
- c. **Període de prova.** Durant aquesta fase es farà una avaluació recíproca de la idoneïtat de la incorporació de la treballadora a la cooperativa: la treballadora valorarà que el projecte s'alinea amb els seus interessos i la cooperativa haurà de garantir que la treballadora té el perfil adequat
- d. **Incorporació societària plena.** Un cop la persona passa a ser sòcia de la cooperativa s'ha de garantir la seva integració i participació en les assemblees. Pot ser necessària una formació específica sobre la lectura dels comptes anuals per exemple ja que la seva votació és obligatòria a l'assemblea general. Tanmateix, formació sobre les funcions i responsabilitats del Consell Rector pot garantir la qualitat en la successió d'aquest òrgan de govern.

4.4. Sessions de treball

Per poder treballar els tres punts esmentats anteriorment, necessaris per aconseguir un major enfortiment intern de la cooperativa, proposo unes dinàmiques i sessions de treball encaminades a posar en comú informació, idees i opinions que facilitin la presa de decisions consensuades. Aquestes sessions haurien de servir per reflexionar sobre l'estat actual de la cooperativa, conèixer la visió de cada soci i comprendre les seves perspectives i buscar un punt d'equilibri entre ells.

Al final d'aquestes sessions haurem de poder elaborar els següents documents:

- Esborrany del Reglament de Règim Intern (RRI) que reguli les condicions laborals i la conciliació de totes les sòcies treballadores.
- Elaboració de les tasques necessàries pel correcte funcionament de la cooperativa i el seu repartiment, tenint en compte els interessos i les realitats personals de cada persona sòcia.
- Document d'incorporació de persones sòcies que estableixi els termes i les condicions d'aquesta incorporació. Així com informació bàsica de què és la Dovella, el seu ideari i objectius.

Sessió 1

Objectius: arribar a una visió compartida del projecte.

Participants: totes les persones sòcies de la cooperativa.

Duració: 2 hores.

Desenvolupament: el moderador llegirà els estatuts de la Dovella especialment el que correspon als objectius de la cooperativa. A partir d'aquí, es crearà un debat on cada soci pot dir en el que està i no d'acord i sobre tot els motius que l'han fet involucrar-se en el projecte i que espera de la seva feina en la cooperativa.

Sessió 2

Objectius: reflexionar sobre els temes que més preocupen a les sòcies.

Participants: totes les persones sòcies de la cooperativa.

Duració: 2 hores.

Desenvolupament: de cara a la elaboració del Reglament de Règim Intern, aquesta sessió estaria encaminada a esbrinar els temes que més preocupen a tots els participants respecte a la seva feina. Si a al sessió 1 parlem més de la cooperativa en general, en aquesta sessió es pretén tractar temes més pràctics del dia a dia de la feina, com podria ser per exemple l'horari laboral o la retribució per categories. Així tindrem una idea més clara dels aspectes que requeriran un debat més profund durant les següents sessions en ordre a elaborar el RRI.

Sessió 3 i 4

Objectius: elaboració del règim econòmic

Participants: totes les persones sòcies de la cooperativa.

Duració: 2 hores.

Desenvolupament: cada sessió constarà de dues parts. La primera part serà una tasca individual on cada sòcia tindrà un full amb preguntes sobre el règim econòmic que voldrien per a la cooperativa. Les preguntes han de ser clares i explicatives del que realment es demana, seran aspectes com l'aportació obligatòria i voluntària, formes de desemborsament del capital social obligatori, tipus de fons, bestretes, seguretat social i règim d'autònom, etc.

Un cop cada sòcia ha omplert els fulls, es discutirà punt per punt quines serien les millors condicions laborals i durant aquestes sessions s'hauria d'acabar amb una proposta consensuada sobre el règim econòmic.

Sessió 5 i 6

Objectius: elaboració del règim laboral

Participants: totes les persones sòcies de la cooperativa.

Duració: 2 hores.

Desenvolupament: cada sessió constarà de dues parts. La primera part serà una tasca individual on cada sòcia tindrà un fulls amb preguntes sobre el règim laboral que voldrien per a la cooperativa. Les preguntes han de ser clares i explicatives del que realment es demana, seran aspectes com l'horari laboral, ponts, vacances, permisos, baixes, excedències, etc.

Un cop cada sòcia ha omplert els fulls, es discutirà punt per punt quines serien les millors condicions laborals i al final d'aquestes sessions s'hauria d'acabar amb una proposta consensuada sobre el règim laboral.

Sessió 7 i 8

Objectius: elaboració de la distribució laboral

Participants: totes les persones sòcies de la cooperativa.

Duració: 2 hores.

Desenvolupament: cada sessió constarà de dues parts. La primera part serà una tasca individual on cada sòcia tindrà un full amb preguntes sobre la distribució laboral que voldrien per a la cooperativa. Les preguntes han de ser clares i explicatives del que realment es demana: classificacions professionals, habilitats i aptituds, criteris retributius, etc.

Posteriorment es discutirà punt per punt cada una de les preguntes i al final d'aquestes sessions s'hauria d'acabar amb una proposta consensuada sobre la distribució laboral.

Sessió 9, 10 i 11

Objectius: elaboració d'un esborrany de Reglament de règim intern per presentar i aprovar si s'escau en assemblea.

Participants: totes les persones sòcies de la cooperativa.

Duració: 2 hores per sessió.

Desenvolupament: amb el resultat de les 8 sessions anteriors i el que ja posa als estatuts referent al règim disciplinari (faltas, sancions i procediment) s'ha d'elaborar el primer esborrany del que serà el Reglament de Règim Intern de la cooperativa. Soc conscient que arribar a un esborrany del RRI no ha de ser fàcil i podria ser que es necessitessin més de les 3 sessions aquí proposades.

Sessió 12

Objectius: elaboració i repartiment de les tasques necessaris pel correcte funcionament de la cooperativa.

Participants: totes les persones sòcies de la cooperativa.

Duració: 1 hora i mitja.

Desenvolupament: Aquesta sessió constarà de 3 fases:

1. Elaboració de tasques: una persona anima i modera, qualsevol idea és benvinguda, s'accepta tot i no es rebutja res (pluja d'idees). S'exposa l'idea que ve al cap ràpidament, sense explicació ni raonaments. Cada persona anota les idees que se l'acudeixen i presenta una cada cop i després escolta les idees de la resta. El moderador pot partir de la llista de tasques definides a l'apartat 4.2 afegint les tasques no proposades pels participants per la seva discussió a la segona part de la sessió.
2. Discussió: Un cop s'han recollit suficients idees s'avaluen una a una, s'analitzen entre tots els participants i s'elabora la llista definitiva de tasques.
3. Repartiment: amb la llista definitiva es posa al costat la persona que s'encarrega actualment si ja s'està fent o es deixa en blanc si ningú se'n ocupa. Al final de la sessió cada tasca ha de tenir una o varies persones assignades.

Sessió 13

Objectius: reflexionar sobre la incorporació de noves sòcies, com podem afavorir aquesta incorporació

Participants: totes les persones sòcies de la cooperativa.

Duració: 1 hora i mitja.

Desenvolupament: la sessió constarà de dues parts, una de procés individual i una grupal. A la individual cada persona aporta les seves reflexions en 4 camps diferents:

- Debilitats: elements que la cooperativa ha de millorar per facilitar la incorporació de noves sòcies.
- Fortaleses: elements que la cooperativa té que faciliten la incorporació.
- Amenaces: elements externs, aliens a la cooperativa, que dificulten la incorporació.
- Oportunitats: elements externs, aliens a la cooperativa, que faciliten la incorporació.

Al procés grupal es generarà un espai de diàleg i reflexió per cercar estratègies comuns per corregir les debilitats trobades, mantenir i millorar les fortaleses, afrontar les amenaces i explotar les oportunitats.

Sessió 14

Objectius: elaborar un pla d'acollida per les futures persones sòcies

Participants: totes les persones sòcies de la cooperativa.

Duració: 2 hores.

Desenvolupament: entre totes les persones sòcies s'hauria de crear un manual d'acollida que hauria d'incloure els següents punts:

- Informació i formació sobre el món cooperatiu.
- Missió, valors i objectius de la cooperativa
- Estatuts i reglament intern
- Organigrama, òrgans de govern, comitès i seccions de treball
- Conveni laboral
- Drets i responsabilitats de les persones sòcies
- Processos de presa de decisions: assemblees generals, reunions de comitès, etc
- Recursos i suport disponibles
- Mesures de seguretat, prevenció de riscos laborals i protecció de dades

La majoria d'aquests punts ja s'hauran parlat i tractat en les sessions anteriors i es pot partir d'un esborrany creat a partir d'aquestes sessions. En aquesta sessió només serà validar-lo.

5. Futures línies d'actuació

Donat l'abast limitat del treball enumero aquí futures línies d'actuació que s'haurien d'abordar en un futur per aconseguir un major impacte social i consolidació de la cooperativa:

- Anar més enllà de la inclusió laboral i explorar possibles col·laboracions amb entitats socials i culturals per treballar en una inclusió social plena. Entenc que la integració laboral ha de ser un pont cap a una integració social i que perquè una persona pugui sentir-se plenament integrada en la societat ha de poder tenir la possibilitat de decidir i ser partícip de la vida social, cultural i esportiva. Com podem abordar aquesta integració social? Quins mecanismes podem fer servir?
- Incorporació d'un tècnic d'inserció. Actualment La Dovella compta amb l'ajut i acompanyament dels educadors socials de les entitats o fundacions per el procés d'inserció però veiem necessària la incorporació d'un tècnic d'inserció a la Dovella. S'hauria de buscar maneres d'incorporar aquesta figura a la cooperativa, idealment com a sòcia.
- Establir relacions amb el teixit empresarial per tal que puguin contractar les persones que han finalitzat el seu itinerari d'inserció a la Dovella.
- Buscar col·laboradors i finançament per treballar més profundament la rehabilitació d'habitatges per ajudar a persones sense recursos econòmics que es veuen abocades a viure en espais sense unes mínimes condicions de salubritat.

6. Conclusions

L'elaboració d'aquest treball ha permès fer un anàlisi profund de l'estat de la cooperativa actualment, dels seus punts forts i febles. Com ja he comentat anteriorment, el model de negoci de la Dovella permet acollir personal sense formació o experiència i pot oferir moltes possibilitats d'inserció a col·lectius vulnerables però per altra banda és un ram conflictiu on treballen una gran diversitat de persones amb formacions, realitats i necessitats molt diverses.

Aquesta varietat pot ser molt enriquidora però a la vegada pot dificultar l'entesa i l'obtenció d'acords i decisions consensuades. En aquest sentit penso que el major repte al que s'enfronta la Dovella és aconseguir un equip de treball cohesionat, implicat i amb els mateixos valors i filosofia.

Les sessions de treball proposades són un bon punt de partida per posar sobre la taula i poder reflexionar plegades sobre tots els temes que interessin a les sòcies. Les sòcies arribaran a un punt de coneixement mutu molt més gran del que tenen fins ara, creant uns lligams afectius importants per obtenir el compromís i cooperació necessari per tirar endavant la finalitat i els objectius de la cooperativa.

Amb l'elaboració del Reglament de Règim Intern tindrem un document que permetrà regular el funcionament i la dinàmica interna de la cooperativa, estalviant els conflictes que en l'actualitat surten fruit de l'existència de diferents punts de vista sobre un tema en concret. Tot estarà regulat en el RRI i només caldrà consultar el que es va regular allà per estalviar moltes discussions internes, difícils de gestionar en moments de crisi.

Aquestes sessions de treball segurament no seran fàcils sobre tot al principi ja que les persones sòcies de la Dovella venen de cultures i maneres de fer diferents, la majoria no estan acostumades a la intercooperació i a tenir un paper actiu en la presa de decisions ja que provenen de mons laborals amb una organització més vertical. Azurmendi, Joxe (1984) al llibre 'El hombre cooperativo', comenta que per a Arizmendiarieta, promotor de les empreses cooperatives de la Corporació Mondragon, formar cooperativistes era més important que crear cooperatives. En aquest cap hem creat primer la cooperativa i ara ens hem de formar com a cooperativistes perquè la cooperativa serveixi realment a la seva finalitat i no quedi només en una estructura. En aquest sentit, es faran les sessions de treball que calguin per arribar a consensos en al presa de decisions, està clar que és un procés obert i que regularment s'han de refer els acords si és necessari. A partir de la reflexió de com treballem, l'autoavaluació i l'autoregulació hem d'aprendre a treballar en equip per tirar endavant la cooperativa.

Per altre banda amb aquestes sessions d'interacció i participació afavorirem la cohesió, les persones sòcies s'adonaran del que poden aportar els uns als altres per treballar i aprendre plegats, totes tindran l'oportunitat d'intervenir i involucrar-se en l'organització de la cooperativa, no només en la part productiva sinó també en la part social, això probablement incrementarà el seu sentit de pertinença i compromís.

Tanmateix, referent a l'impacte social que persegueix la Dovella, la proposta de seguir un pla de treball individual per a cada persona inserida que entra a treballar a la cooperativa de segur que millorarà la seva inserció ja només en la pròpia cooperativa sinó en la societat en general. Es fa imprescindible crear un procediment que permeti mesurar i validar la integració d'aquestes

persones en tot moment. Procediment que s'haurà d'anar ajustant i modificant tantes vegades com calgui.

En resum, amb els temes treballats en aquest treball i l'aprenentatge aconseguit durant la seva elaboració, espero que puguem fer les primeres passes, encara que siguin petites, cap a la creació d'un equip cohesionat i implicat que faci créixer la cooperativa i el seu impacte social en la societat.

7. Referències

Enciclopèdia.cat. El teu portal del coneixement. Disponible a:

<https://www.enciclopedia.cat/gran-enciclopedia-catalana/exclusio-social>

Jiménez Ramírez, Magdalena (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e impresión del termino. Consecuencias para el ámbito educativo. Disponible a:

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v34n1/art10.pdf>

Observatorio empresarial para el crecimiento inclusivo: ¿Qué es el indicador AROPE?, ¿qué representa y qué criterios utiliza, 2018 [Internet]. Disponible a:

<https://www.crecimientoinclusivo.org/blog/que-es-indicador-arope-que-representa-y-que-criterios-utiliza/>

Institut d'Estadística de Catalunya: Taxa de risc de pobresa o exclusió social i els seus components, 2022 [Internet]. Disponible a:

<https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10412>

Insocat: informe d'indicadors socials, 2022 [Internet]. Disponible a: <https://acciosocial.org/que-fem/informes-i-publicacions/insocat-informe-dindicadors-socials/>

Gencat: Departament de Drets Socials, 2023 [Internet]. Disponible a:

https://dretssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/infancia_i_adolescencia/estrategiacatalanaacollida/dades/index.html

Institut d'Estadística de Catalunya: Condicions de vida, 2022 [Internet]. Disponible a:

<https://acciosocial.org/que-fem/informes-i-publicacions/insocat-informe-dindicadors-socials/>

<https://www.idescat.cat/pub/?id=intpobr&n=8237&lang=es>

<https://www.idescat.cat/pub/?id=regdis&n=442&geo=mun:082798#Plegable=geo>

Núria Mola Albiol (2019). El procés d'inserció sociolaboral [Internet]. Disponible a:

https://ioc.xtec.cat/materials/FP/Recursos/fp_iso_m04_/web/fp_iso_m04_htmlindex/media/fp_iso_m04_u3_pdfindex.pdf

Pep Lozano (2019). Context de la inserció laboral [Internet]. Disponible a:

https://ioc.xtec.cat/materials/FP/Recursos/fp_iso_m04_/web/fp_iso_m04_htmlindex/media/fp_iso_m04_material_paper.pdf

Ana Muñoz (2023). Autoregulació cooperativa: el Reglament de règim intern [Documentació PDF Postgrau en Economia Social i Solidària 22-23, UAB]

Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya. Guia per a la incorporació de persones sòcies a la cooperativa, 2019 [Internet]. Disponible a: https://www.cooperativest treball.coop/sites/default/files/materials/guia_incorporacio_persones_v3.pdf

Wikipedia contributors. (n.d.). Dovella. Wikipedia, The Free Encyclopedia. <https://ca.wikipedia.org/w/index.php?title=Dovella&oldid=27983140>

Carmona, R. G., Subirats, J., & Brugué, J. (2005). Análisis de los factores de exclusión social. Documentos de trabajo (Fundación BBVA), 4, 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1364362>

La Taula del Tercer Sector adverteix d'un estancament social i crida a l'acció del Govern per revertir la pobresa i l'exclusió. (2022, June 30). Diari de la Discapacitat. <https://diarideladiscapacitat.cat/la-taula-del-tercer-sector-adverteix-dun-estancament-social-i-crida-a-laccio-del-govern-per-revertir-la-pobresa-i-l'exclusio/>

Joxe Azurmendi (1984). El hombre cooperativo. Pensamiento de Arizmendiarieta [Internet]. Disponible a: <https://arizmendiarieta.org/wp-content/uploads/2017/09/elhombre.pdf>