

EL MODEL D'EMPRESA NECESSARI PER FER FRONT ALS REPTES SOCIALS D'AVUI I DE DEMÀ

Recull de les conclusions extretes durant la Jornada de debat organitzada per GEDI el 17 de juny de 2022, a la Sala Gaudí La Pedrera de Barcelona, en el marc de la celebració dels 30+2 anys de la cooperativa.

ÍNDEX

1. Qui som?
2. Introducció al llibret
3. Recull de les Taules de Debat
 - 3.1. Model Econòmic
 - 3.2. Sector iniciativa social
 - 3.3. Qualitat empresarial
 - 3.4. Coneixement
 - 3.5. Política Pública
4. Reflexions del tancament de l'acte
5. Cap a on anem?

01

**Qui
som?**

Segle XX, gener de 1990, **neix la cooperativa GEDI; alternativa empresarial per l'autoocupació i per la gestió democràtica de mercats** 32 anys mantenint la vigència de la nostra finalitat, i alhora, fent les primeres passes en la consecució de la nostra visió d'empresa democràtica, on els béns són compartits i els seus usos públics, generant rèdits i invertint-los per fer-ho possible.

Estem satisfetes, mirem enrere i en el camí destaquem els valors de la igualtat, el feminisme, el cooperativisme, la propietat compartida... i realitats com la nostra forquilla salarial que es manté exemplar des dels inicis de la cooperativa, la millora continuada de professionals, de serveis, de la gestió de mercats, de la capacitat empresarial...

Tenim una dita: **"volem ser una empresa rica de persones modestes"**: **rica en capacitat empresarial i esperit col·lectiu, modesta i generosa que procura vides dignes que aporten valor social.**

Som més de 400 professionals d'arreu de Catalunya i de molt diverses disciplines. Agrupem un gran nombre de projectes empresarials, vinculats pel desig de produir béns i serveis amb la màxima rendibilitat social, per innovar i intercooperar.

Convençudes que, encara que modesta, **la nostra millor aportació als reptes actuals és el mateix projecte empresarial i els seus valors.** Volem continuar creixent en capacitats, en aprenentatges i en amistats.

I que la força ens hi acompanyi!

02

**Introducció
al llibret**

Aquest llibret és degut a la celebració dels actes de 30è aniversari de GEDI SCCL que havien de transcórrer l'any 2020. La pandèmia de la COVID 19 va posposar-ne els actes fins a 2022 amb un context econòmic i social canviant, que ens porta a reflexionar sobre la nostra pròpia trajectòria, però sobretot en com ens hem de situar en l'escenari present i futur.

Tenim la satisfacció de ser una empresa solvent en els mercats on opera i de gaudir d'una estructura societària forta que es troba en un moment de canvi generacional amb una massa societària rejoyenida. **Al llarg d'aquests anys hem mantingut l'essència d'un model econòmic que ha generat una cultura empresarial pròpia, però el context de crisi global, provocada per una situació d'emergència ecològica en el seu sentit més holístic, ha suposat un procés de reflexió intern en tres sentits:**

- El mercats que gestionem de moment són estables, però han perdut rendibilitat.
- El bagatge de 30 anys ha de ser impuls cap als canvis que han de venir i cal que ens preparem internament per afrontar-los.
- No podem viure aïllades del context, i si la nostra missió està compromesa amb la transformació social, hem de ser responsables i actuar en conseqüència, innovant en nous mercats i línies d'intervenció.

Fruit d'aquesta anàlisi i de l'inici d'un procés de reflexió estratègica, tenim la voluntat de treballar per a continuar oferint oportunitats i explorar noves línies de treball i intervenció, tant en l'àmbit intern, en el mateix marc de la cooperativa, com en l'àmbit extern cap a l'obertura de nous mercats que hem començat a explorar durant els darrers anys i que cal dimensionar, fer créixer i consolidar, sempre en el marc de l'economia social i solidària i en concret en el cooperativisme de treball.

Amb aquesta finalitat el 17 de juny de 2022 organitzem una jornada amb la intenció que ens aporti contingut a aquesta estratègia i que projecti GEDI a 30 anys més de vida. Aquest contingut és el que compartim en aquest llibret, amb la voluntat que sigui d'utilitat no només a la nostra projecció sinó també a totes aquelles altres entitats i persones que tenen la mateixa vocació i mirada.

03

Recull de les taules de debat

En parlem des de 5 perspectives. Per cadascuna, una persona experta convidada situa el tema a partir d'una pregunta plantejada i es generen reflexions i debats que recollim a continuació.

3.1. MODEL ECONÒMIC

Situa el tema: Mireia Franch, sòcia de treball de Sambucus SCCL

Relatora: Laura Muixí, Gedi SCCL

Pregunta plantejada: Com els models econòmics de les empreses les condicionen, quin és el model ideal per a la empresa del futur?

Quan creem una empresa, estem donant resposta a 2 preguntes:

- **Per què: quins són els motius de la seva existència**
- **Per a què: quina és la finalitat que persegueix**

Quin vestit li dono a l'empresa que vull constituir (a nivell d'estructura legal, econòmica....)? El vestit condiona coses, té conseqüències: possibilitats i limitacions. La fórmula ens dona un marc, unes possibilitats i ens en limita unes altres, i a més hem de tenir en compte que existeixen unes lleis que regulen aquest joc.

De les empreses se'n diu persones jurídiques. **Podríem considerar l'empresa com una persona que acaba de néixer i té una vida pròpia.** Neix, plora i arriba un dia que és adolescent i no ens agrada. Passem una crisi amb la nostra empresa perquè aquesta té vida pròpia i és important recordar per què serveix cada cosa, perquè no li hem de fer fer coses a una empresa que no pot fer... Per

això és important entendre el tipus d'empreses que podem tenir i per a què està pensada cadascuna d'elles:

- **Associacions:** no estan pensades per gestionar activitat econòmica. Als anys 80, en aquest país, moltes associacions van començar a fer activitat econòmica.

- **Fundacions:** Adquirim patrimoni que queda tota la vida subjecte a l'objectiu final de la Fundació. El rendiment d'aquest patrimoni s'ha de dedicar a aquest objectiu. Muntar una fundació amb poc patrimoni no té sentit.

- **Societats mercantils:** Socis que aportem diners i que volem recuperar els rendiments que donin aquests diners. El poder polític a la societat mercantil depèn de les aportacions al capital. Experiència al nord d'Europa. Després de la Segona Guerra Mundial els sindicats van aconseguir que a les societats mercantils els treballadors tinguessin veu i vot als òrgans polítics de l'entitat. Sembla que el govern comença a estudiar aquesta possibilitat a Espanya.

- **Societats cooperatives:** Enlloc de sumar capitals, sumem persones. El poder recau en les persones i no varia segons les aportacions econòmiques.

I ara com ens organitzem? Depèn de l'empresa. Podem escollir quin model té més sentit segons l'activitat que fem. Quin marc d'organització fem pel dia a dia, té impactes. Per exemple, el cos de bombers serà sempre jeràrquic i té molt de sentit que sigui

així. Com repercuteix una estructura empresarial determinada a la societat a nivell general? Impactes en la distribució de la renda. Per exemple, al País Basc, on l'economia cooperativa està molt estesa. Per què al País basc ha passat això i no a altres territoris de l'estat? Segurament té una explicació a nivell cultural antropològica. Al país basc, existeix molt bagatge comunitari.

La necessitat fa ajuntar-te. A València, l'escassetat ha fet que hi hagi i tinguin molta força, les comunitats de regants. Potser aquí hem sigut massa rics. La importància de formar part de xarxes i de poder generar canvis que vagin més enllà.

Punts clau del debat:

- **El cooperativisme no és un model estès i no s'explica en els àmbits educatius.** Les persones quan s'incorporen a treballar a una cooperativa, moltes en desconeixen els valors i principis i les possibilitats de participació.

- **Els processos de digitalització actuals obren possibilitats** per a donar a conèixer el model i fer-ne entendre les seves particularitats

- **La importància de la intercooperació entre empreses cooperatives per enfortir-nos.** Tot i que hi ha una tendència en el cooperativisme a Catalunya en intercooperar des d'unitats productives petites i d'allunyar-se de les grans estructures, això genera dubtes ja que tendim a sobrevalorar allò petit com a bonic però sovint és feble i precari. L'impacte del cooperativisme pot ser important si existeixen cooperatives més grans i amb més pes.

- **L'economia circular com un model econòmic ideal per l'empresa del futur**, però existeixen limitacions legals per poder implementar aquest tipus de model. Necessitem que hi hagi més obertura de part de polítiques públiques.

- **Calen lideratges forts i confiança de totes les associades**, sovint els problemes d'accés a finançament dels projectes es solucionen amb un bon lideratge. Lideratge entès com a equip, amb capacitat de crear un entorn de treball amable.

- **Els equips humans són claus en les cooperatives**. Cuidar el projecte empresarial a través de les persones que en formen part, també és generar economia.

3.2. SECTOR INICIATIVA SOCIAL

Situa el tema: Laia Grabulosa, directora de la Confederació empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya

Relatora: Blanca Pellicer, Gedi SCCL

Pregunta plantejada: L'economia social o mes concretament la iniciativa social poden esdevenir l'operador empresarial de referencia, en la societat del futur? Oportunitats i mancances del model i del sector.

La iniciativa social sense afany de lucre sempre ha estat un aliat estratègic per cobrir les necessitats socials del territori. És sens dubte necessària i referent per la provisió de serveis i la configuració del sistema públic de serveis socials al territori. També per la vocació que té de servei públic: si parlem de provisió de servei públic, la iniciativa social assegura una lògica molt similar a l'administració pública: sense fer negoci i amb recursos públics, ara bé, cal assegurar una qualitat de servei pel què fem i pel com ho fem.

Actualment hi ha polítiques públiques de foment de l'ESS que cal aprofitar i que donen oportunitats, com poden ser les directives europees que determinen que els Serveis d'Atenció a les Persones poden organitzar-se al marge de la contractació pública mitjançant formes no contractuals com el concert social (per exemple els CRAEs)

A més, estem en un moment que des del sector s'ha fet incidència en desplegar marcs legislatius que reconeixin el valor de l'aportació de l'ESS i el Tercer Sector i hi ha compromís per desplegar aquestes lleis:

- **Llei de l'ESS:** definir-la, els valors, qui és i qui no és, com s'haurà d'acreditar, etc.

- **Llei del Tercer Sector:** ha entrat ja al Parlament.

- **Llei d'acció concertada:** promovent des de la confederació, que pretén regular instruments que no son contractació pública. Que es restringeixin els serveis a certes entitats.

A la vegada també cal tenir en compte certes mancances i dificultats:

- **Hi ha poca voluntat política per prioritzar les entitats sense ànim de lucre** i a la vegada existeixen lobbies privats en el sector que tenen molta força.

- **No hi ha una mirada crítica pel que fa a la situació dels professionals del sector**, hi ha poc reconeixement dels professionals.

- **Encara no hi ha prou múscul per donar resposta a totes les necessitats del territori.** I per tant encara cal reforçar estratègia d'intercooperació per sumar esforços i ser més competitius.

Punts clau del debat:

- En tant que el sector és molt ampli, **dins el propi sector cal intentar vetllar per les diferents lògiques de les entitats** que formen part del tercer sector, des de les grans empreses o fundacions fins a les petites (que representen fins un 70% de les entitats de La Confederació del Tercer Sector). Establir les regles del joc que siguin les equitatives.
- Es necessita **ser valents i exigents amb nosaltres mateixos per posar en valor també què vol dir ser “sense ànim de lucre”, què ens fa diferents?** Cal regular-ho. Que hi hagi ratis d'equitat salarial, model de governança, reinversió dels fons, etc.
- Així com per **exigir que es cobreixin com cal els serveis socials a nivell pressupostari**, en tant que el servei a la ciutadania hauria de ser el mateix per tothom i que sigui equitatiu en les diverses administracions públiques del territori.

3.3. QUALITAT EMPRESARIAL

Situa el tema: Mercè Generó, gerent d'Osonament

Relatora: Ferran Bonet, Gedi SCCL

Pregunta plantejada: L'excel·lència en la practica del negoci o fet empresarial. La professionalitat i la millora continuada en les cooperatives: realitat, reptes i estratègies.

El context i la realitat de moltes de les empreses de l'economia social i solidària disposem d'un model propi, d'un tarannà i d'una manera de fer les coses que ens fa diferents i valuosos ens molts sentits però que no és conegut ni reconegut de manera àmplia i en aquest sentit cal fer una reflexió sobre què necessitem per donar a conèixer el nostre model empresarial. Oferim serveis amb vocació de servei públic i per tant amb una alta responsabilitat cap a les persones que atenem, cap a les professionals amb qui treballem i cap als recursos que gestionem, en aquest sentit cal aplicar la gestió de la qualitat en diferents àmbits com el mediambiental, el tècnic i en la ubicació de recursos.

Per altra banda la competència en la gestió de serveis és alta i en aquest sentit hem de treballar perquè empreses i entitats com les nostres puguin competir amb altres empreses del sector i aquí cal debatre com fer-ho per no quedar-nos al marge i com fem visible la qualitat dels nostres serveis per evitar que el futur tendeixi a l'empresa capitalista.

Punts clau del debat:

- **Es necessiten eines de mesura de l'impacte del nostre model empresarial**, des de la Federació de Cooperatives de Treball ja han sortit algunes iniciatives en aquest sentit. Cal veure com les utilitzem per posar en valor la nostra tasca.

- **Cal visualitzar els trets qualitius i de valors que ens diferencien de les empreses socialment responsables** i potser cal suport públic en aquest sentit (ex, certificacions, etc...). A nivell europeu l'atenció a l'usuari té molts més punts en les licitacions que la part econòmica, aquesta podria ser una bona eina per donar-nos valor ja que no podem mesurar la qualitat empresarial únicament a través de certificacions, cal un canvi de mirada radical en la valoració dels serveis que oferim, i en aquest sentit cal fer molta pedagogia.

- **Cal formar treballadors i socis**. Aquest punt es bàsic per desenvolupar la feina tal com la volem exportar.

- **Els clients demanen estàndards, però es valora molt la proximitat, el seguiment, etc.** Això dona qualitat i valor. S'ha de poder avaluar d'una altra manera. Es té la sensació que els estàndards de qualitat, no responen a la realitat. Hem d'apostar per un bon sistema d'avaluació per posar en valor aquesta qualitat empresarial que volem exportar.

- El benestar cooperatiu/organitzatiu és molt important per tal de donar qualitat real: **la nostra força son els nostres equips.**

- **Cal cuidar els equips, sobretot en les bases**, per tal de traslladar la cultura empresarial, els estàndards de qualitat en el treball, fer seguiment emocional als equips i generar cohesió.

- Per donar visibilitat a diferència de models empresarials **posar èmfasi en l'enriquiment econòmic vs inversió social**.

- La Iniciativa Social sense ànim de lucre es viu des de la vessant de la despesa, però no es posa en valor el benestar de les beneficiàries, i per això **és molt important els equips i les persones implicades i en mesurar aquests altres beneficis**. Les empreses capitalistes ja ofereixen valors com els nostres. Cal visualitzar les diferències.

- **L'administració ha de posar i valorar aquests aspectes** davant d'altre models empresarials.

- **És molt important visualitzar-nos dins del sector** i des del món acadèmic, inclús previ a la universitat.

- **El nostre model és molt millor i hem de saber vendre el relat allà on toca**. Cal participar en fòrums i debats, de calatge i de molt impacte per visibilitzar el nostre model i l'impacte que genera.

- **Prou pessimismes, ens ho hem de creure i tenim eines per posar-nos en valor**: hem de fer molta difusió del nostre model i fer partícip a la societat d'aquest per generar canvis de percepció i d'aposta i ser referents dins del sector de la iniciativa social.

3.4. CONEIXEMENT

Situa el tema: Maite Darceles, consultora organitzacional a Hobest

Relatora: Ariadna Estany, Gedi SCCL

Pregunta plantejada: Una societat que cerca el benestar social, la sostenibilitat i la universalitat del drets com hauria d'estructurar els seus no Ocis o com ha der ser la empresa del futur per a una societat mes justa.

Es planteja la importància entre el coneixement i l'estructura organitzacional. Si els nostres objectius com a empresa són avançar cap a una societat més justa, més sostenible, on els drets siguin universals, on hi hagi un major benestar social, sí que reconeixem que mai, en la història de la humanitat hi ha hagut tant coneixement com fins ara perquè hi ha hagut millores en totes les àrees de coneixement i n'hi ha més de desenvolupat, però malgrat tot, hi ha una paradoxa entre el que som capaces de fer i el que realment fem ja que veiem que no ho estem aplicant de manera suficient per acostar-nos a un món més just, més sostenible... **Hem de poder aprofitar i fer un ús intel·ligent del coneixement i això passa pel qüestionament com a procés que permet orientar-nos cap al benestar social, sostenibilitat i universalitat de drets.**

Aquest qüestionament l'hem de fer des d'un coneixement profund d'allò que volem millorar, amb uns criteris sòlids. I aquests criteris sòlids han de partir tant d'un coneixement acadèmic, però també del coneixement que tenim cadascuna de les persones, com a unió

indistingible entre el que pensem, fem i volem o sentim.

Per a construir criteris sòlids que ens portin a un qüestionament constructiu, que ens ajudi a orientar-nos cap a solucions, la única manera és basar-nos en cooperar, en formes de cooperació que ens ajudin a interrelacionar, conjugar coneixements diferents: **coneixements més especialitzats, més aplicats, i a partir de tots ells podrem qüestionar la realitat i aproximar-nos als nostres objectius.** I per a la cooperació és necessari apropiari-nos d'allò que fem, en el sentit de donar-li significat, sentir-lo nostre, responsabilitzar-nos, comprometre'ns, i per això les formes d'autoorganització, d'autonomia, d'autogestió són necessàries i facilitadores

D'aquesta manera **hem fet una relació entre maneres de treballar i el coneixement que està en totes les persones de la societat i de l'organització**, partint d'aquest esquema per a organitzacions basades en l'apropiació/transformació del treball.

Com ho podem fer? Com podem incorporar aquests espais de reflexió, com podem convertir-nos en professionals reflexius?

Hi ha d'haver una inversió en temps reconegut dins dels equips per tal que els diferents perfils professionals que conflueixen puguin gaudir d'espais generadors de coneixement on hi interactuïn perfils híbrids entre investigació-acció i sistematitzar aquests espais també en els serveis amb més atenció directa i pensar en perfils professionals que ho facilitin.

Sobretot quedar-nos amb la idea d'autoritzar-nos a que tenim el coneixement, que per tant dins de la cooperativa hi ha un capital intel·lectual, que hem de compartir, que hem de saber explicar, que hem de saber escriure i que hem de saber socialitzar perquè arribi a tothom.

Punts clau del debat:

- Quan parlem de coneixement, hem de parlar d'un **capital intel·lectual que és propi de la cooperativa i que per tant hem d'autoritzar-nos a saber**, ja que tenim aquest coneixement, aquest saber. El coneixement no és una qüestió que ens ve de fora només, que l'agafem o que estem esperant que ens arribi, sinó que ja el tenim. Cal sistematitzar aquest coneixement i com fem que els equips el puguin incorporar.

- **Ens hem de convertir en professionals reflexius, destinar espais a aquesta reflexió i incorporar-los en les dinàmiques laborals.** Posar en valor aquesta tasca reproductiva mitjançant el reconeixement invertint en aquests espais des de l'organització.

- Importància de **poder discernir entre allò que és "urgent" i allò que és "important"**. Sensació generalitzada que es treballa des de la urgència i que això dificulta posar la mirada en allò que és important.

- **Ens qüestionem sobre si hem de fer feina d'una altra manera i que cal fer-ho des dels espais de reflexió.** Cal apostar per una manera de ser i estar pròpia

- **Hi ha molt capital intel·lectual dins la pròpia cooperativa però hi ha dificultat i/o incapacitat per sistematitzar-lo:**

- Es parla dels educadors com a professió àgrafa (extrapolable a altres professionals del sector). Àgrafa en el sentit que són professions molt vinculades a l'acció que es deslliguen ràpidament d'allò acadèmic, de la teoria, de la reflexió. L'educació sense la pedagogia no té sentit ja que és allò que l'alimenta.

- Cal generar espais de bones pràctiques, de compartir el coneixement, cal autoritzar-nos a saber, a reconèixer que sabem, però cal sistematitzar-ho perquè sinó aquest coneixement es perd, es dilueix, etc.

• **Invertir en generar espais de coneixement:**

- Incorporar a perfils professionals que puguin desenvolupar la tasca de fer emergir el coneixement

- Perfils híbrids entre la praxis i la teoria que facilitin els espais de reflexió

- Com a valor afegit per la cooperativa, com a forma de marcar perfil i saber explicar en allò que ens diferenciem davant la resta.

- **Com més complexes són les realitats a abordar, més espais de reflexió hi ha d'haver.** Davant d'una societat que està canviant, calen noves figures, i noves mirades

3.5. POLÍTICA PÚBLICA

Situa el tema: Josep Vidal, Director General d'Economia Social, el Tercer Sector i les Cooperatives de la Generalitat de Catalunya

Relatora: Merixell Ocaña, Gedi SCCL

Pregunta plantejada: Quines necessitats d'operadors tenen o tindran les Polítiques Públiques? Quines son les característiques de les empreses que millor hi poden respondre?

Les polítiques públiques són altament canviants i més encara en el moment actual. **Les empreses que ofereixen servei públic han de tenir capacitat d'adaptació per donar resposta als canvis**, han de tenir estructura, capacitat i coneixement per poder donar resposta a les polítiques públiques i als nous reptes socials emergents malgrat les dificultats per congeniar o concordar les necessitats de les administracions amb les necessitats de les entitats.

Si les administracions, mitjançant les seves polítiques públiques han de relacionar-se amb diferents operadors, necessita saber què els diferencia i a la vegada necessita operadors amb una alta capacitat d'adaptació a les noves necessitats com ara la tecnologia, l'envelliment,... **El cooperativisme ha de poder fer propostes diferenciadores més enllà de mera gestió i prestació de servei**, cal veure què aporta i com es poden generar espais de construcció conjunta i de participació en la creació de polítiques públiques.

Punts clau del debat:

- **Hi ha diferències entre les directrius internes de l'administració pública i les directrius que es donen a les entitats que presten serveis** i com això es tradueix en els requisits dels concursos públics, subvencions, etc...

- **La importància en apostar per espais de diàleg**, d'entesa entre entitats i administració per arribar a conclusions que siguin beneficioses per tothom.

- **Les administracions haurien de definir amb quines entitats els agrada treballar o quins són els seus valors.** Existeixen eines per a fer-ho, però un gran desconeixement en el com fer-ho.

- **Les entitats prestadores de serveis públics han de blindar la qualitat d'aquest servei amb el seu model de funcionament, amb la implementació dia a dia al territori.** Blindar el model per donar resposta a les necessitats, blindar-lo, però en el territori a on actuen i amb les entitats que hi treballen

- Posar en valor **en què ens diferenciem amb altres entitats que també es diuen del Tercer Sector** i que potser no compartim els mateixos valors.

04

Reflexions del tancament de l'acte

L'administració pública no és experta en com aterrar els valors que diferencien les empreses i entitats de l'Economia Social de la resta a l'hora de definir els prestadors de serveis

Hi ha un repte important per part de l'economia social i solidària, el cooperativisme, el Tercer Sector, i és que els seus valors estan en la centralitat de les persones, en les treballadores i en les persones ateses i en aquestes darreres, se'ls ha de donar un espai

L'atenció a les persones patirà molts canvis. L'administració pública no arribarà, ja no arriba ara, en cobrir totes les necessitats: envelliment, mobilitat geogràfica pel canvi climàtic, salut mental... els models que funcionaran seran aquells que, amb participació pública, construeixin espais comunitaris que ajudin a una autoorganització i autocura col·lectiva. Això no casa amb ser únicament un operador, sinó que demanem participants, autogestió i comunitat.

Josep Vidal

Director General d'Economia Social, el Tercer Sector i les Cooperatives de la Generalitat de Catalunya

L'element diferenciador és allò afegit que podeu donar. Moltes vegades percebem coses que no les sabem objectivar, no les sabem explicar, però sabem que hi son

Pot haver-hi relacions amigables entre entitats i administració pública. Simplement que hi hagi diàleg: l'entitat hi és quan se la necessita i podem estar tanquils amb el servei que ofereix i la manera com l'ofereix

Ester Cabanes

Directora General d'Atenció a la Infància i a l'Adolescència de la Generalitat de Catalunya

Vivim en una societat amb una corrent que va cap a un sentit, que és la cultura de veure qui té més. Per nosaltres la cultura i la gent, per tant la cultura de la gent, són el motor del canvi.

El món avui està en un moment delicat, pel canvi climàtic, pel potencial armamentístic amb que estan il·lusionats els "nostres líders", i la única manera de portar el món cap a una altra banda és fer anar la corrent en sentit contrari: implantar canvis profunds des de la comunitat, des de tenir la il·lusió de compartir per sobre de la il·lusió d'acaparar,...

Robert Fornés

Soci fundador de Gedi SCCL

05

**Cap a on
anem?**

Des del mandat de l'Assemblea de primers d'any d'aquest 2022, a Gedi ens plantegem uns reptes estratègics que van en quatre línies de treball:

- **Emergència climàtica:** el planeta ens diu que hem d'establir un altre marc de relacions per a fer-lo sostenible i perdurable, estem en un context d'emergència per no fer tard, i això afecta molts aspectes, des de la petjada de carboni, a l'estalvi energètic o a l'aprovisionament de productes i serveis amb aquesta mirada. Però també com a possibilitat generadora d'oportunitats per a les persones amb les quals treballem i en generar consciència, en definitiva en ser agents transformadors i de canvi des de la consciència de l'impacte en l'entorn.

- **Entorns comunitaris:** l'individualisme i l'aïllament porten a situacions complexes per a moltes, i el pas d'una pandèmia ha accentuat els patiments. Generar entorns de treball confortables, serveis que vinculin les persones a viure en societat, apostar per l'ajuda mútua com a oportunitat de desenvolupament i creixement personal des d'allò col·lectiu... tenim les eines i no podem renunciar en posar-les a disposició.

- **Formació:** com compartim el saber acumulat durant els 30 anys de vida perquè ens projectin als 30 propers. Com de la formació en fem oportunitats de creixement de les persones, tant de les que aporten

treball com per les que oferim servei.

• **Cultura empresarial:** els principis i valors del cooperativisme han estat presents en la gènesi del projecte empresarial que compartim i que s'han traduït a una manera de fer empresa, apostant pel valor del treball i la vocació de servei. La transmissió d'aquesta manera de fer i el que ens ha portat a ser a on som, és un element clau per a continuar apostant per la transformació social, des de la innovació i l'impacte positiu.

Aquests reptes prenen encara més sentit després de la jornada de treball i ens donen pistes per a desenvolupar-les i executar-les des de la força i l'energia que dona el saber compartit.
En traiem les següents conclusions:

1. Explicar qui som, què fem i com ho fem, al món:

- Des de la incooperació territorial i sectorial
- Mitjançant la divulgació social en àmbits acadèmics
- Tenir el debat sobre els espais de referencialitat del nostre model i quin paper hi hem de jugar com a cooperativa amb més de 30 anys de trajectòria.

2. Cultura empresarial i estàndards de qualitat:

- La transmissió cultural i de model a sòcies, treballadores, clients i usuàries mitjançant acollida i espais de participació
- La cura dels equips, establint metodologia

- Amb estàndards de qualitat mesurables quantitativs i qualitativs.
- Generar espais de coneixement dins l'organització per la innovació en els propis serveis, en accedir a noves oportunitats de mercat i en propiciar el creixement de les persones que en formen part.

3. Nous mercats:

- Digitalització
- Comunitat
- Emergència ecosocial



Amb l'agraïment més sincer a totes les persones que van poder assistir a l'acte celebrat a La Pedrera el 17 de juny de 2022, de les convidades i que no van poder assistir però que sabem que ens estimen i que ens segueixen de prop i a totes i cadascuna de les persones que han format, formen i formaran part de la família de Gedi.

