

**Resum** NOU VERD és una cooperativa d'interès social que centra la seva actuació a crear i mantenir ocupació per a persones amb trastorn mental sobre la base de promoure la participació de tots els seus treballadors en els mecanismes de direcció de l'empresa, així com un model d'acompanyament a la inserció basat en un itinerari consensuat entre usuari i institució, en el marc d'una xarxa territorial d'assistència.

#### **Paraules clau**

Autonomia laboral, Centre especial de treball, Cooperativa d'interès social, Inserció laboral, Itinerari d'inserció, Qualitat en processos d'inserció, Trastorn mental sever

#### **Cooperativistas a la búsqueda de sentido**

NOU VERD es una cooperativa de interés social que centra su actuación a crear y mantener ocupación para personas con trastorno mental sobre la base de promover la participación de todos sus trabajadores en los mecanismos de dirección de la empresa, así como un modelo de acompañamiento a la inserción basado en un itinerario consensuado entre usuario e institución, en el marco de una red territorial de asistencia.

#### **Palabras clave**

Autonomía laboral, Calidad en procesos de inserción, Centro especial de trabajo, Cooperativa de interés social, Inserción laboral, Itinerario de inserción, Trastorno mental severo

#### **Cooperative members seeking direction**

NOU VERD is a cooperative of social interest that focuses on creating and maintaining work for people with mental disorders, based on encouraging all its workers to participate in the mechanisms of company management, also on a model of support during insertion based on a path agreed between the user and the entity within the framework of a regional network of assistance.

#### **Key words**

Independence at work, Quality in insertion processes, Special work centre, Cooperative of social interest, Labour insertion, Insertion route, Severe mental disorder

---

**Autor:** Xavier Senabre

---

**Article:** Cooperativistes a la recerca de sentit

---

**Referència:** Educació Social, núm. 41 p80-92.

---

**Adreça professional:**  
xsenabre@entrem-hi.com

---

## Introducció

Any 1993: cinc persones que es troben a l'atur acaben de prendre una decisió que marcarà clarament el destí de les seves vides. I, sense que ho sàpiguen encara, el destí d'aproximadament 100 persones més, en el transcurs dels quinze anys que han passat des de llavors. Acaben de decidir que volen crear el seu propi lloc de treball.

Són gent especial: creuen, sense tenir-ho molt clar, en el valor de la cooperació. De fet, el que han viscut fins a aquell moment els ha demostrat que aquest és un dels camins més viables per poder arribar allà on cada un d'ells vol arribar: a poder viure la seva vida segons el seu propi criteri, a la seva manera.

El Joan, el Pere, el Quico, el Guillem i el Josep Lluís s'acaben d'apuntar a un curs pagat pel Fons Social Europeu, dins el marc del Programa Horizon, que els ha de permetre entendre com es munta i com es gestiona una cooperativa que es dediqui a donar serveis de jardineria.

Per casualitats del destí, el moment en què aquestes cinc persones prenen aquesta decisió té força semblances amb el nostre present, abril de 2009. L'atur és alt: el 1993 es començava a patir la ressaca dels Jocs Olímpics; un dels grans motors que havia impulsat molts negocis, les inversions públiques, s'anava aturant de forma progressiva. Com ha passat recentment, la construcció va ser qui va donar el crit d'alerta. A l'Alt Penedès, però, no es registraven unes taxes elevades d'atur: la indústria agroalimentària, impulsada pel constant creixement de les caves i les bodegues (moltes d'elles també cooperatives), i la indústria de components de l'automòbil compensaven la recessió.

Malauradament, l'any 2009 no troba la comarca en tan bona predisposició i les cues a l'oficina de treball de la Generalitat van augmentant a mesura que s'apropa el final de l'any. Caldrà estar atents i, de forma especial, estar molt atents a experiències com la que es presenta en aquest article, ja que, entre d'altres propostes, marquen un possible camí a seguir per a moltes persones que no tenen les millors eines per poder surar i mantenir-se a la superfície del mar de l'ocupació (sobretot quan hi ha maregassa forta).

Atur alt, dificultats per trobar feina, escenaris amenaçants, *col·lectius amb grans dificultats tant per col·locar-se laboralment* com –fins i tot– per poder només intentar arribar a trobar feina... escenaris semblants.

Tornem als cinc emprenedors i a l'any 1994: s'ha completat el curs i ja s'han donat d'alta com a socis-treballadors de la nova *cooperativa* que acaben de crear. Entre els cinc han triat el nom: **Nou Verd**, societat cooperativa catalana limitada.

Fins aquí la història no aporta gaire valor distintiu, més enllà de ser un testimoni de com pot ser un factor generador de llocs de treball la iniciativa cooperativista.



Però en registrar la nova societat, els cinc fundadors també l'han registrada com a **Centre especial de treball**. I aquí és on ens comença a sorgir el valor diferencial de l'aventura que ens ocupa.

Nou Verd neix amb l'objectiu de crear i mantenir llocs de treball per a persones afectades per trastorns mentals severes

Nou Verd neix, des d'un inici, amb l'objectiu de crear i mantenir llocs de treball per a persones que, en plena situació crítica en els processos d'inserció laboral (o fins i tot en moments de bonança econòmica), tenen especials dificultats per poder aconseguir i per no perdre un lloc de treball. Estem referint-nos a persones amb trastorns mentals. I, de forma prioritària, a persones afectades per **trastorns mentals severes**.

## Le realitat del trastorn mental sever

Les cinc persones que van iniciar el projecte de la cooperativa tenien el diagnòstic de trastorn mental. Per tant, sabien de forma directa i clara quines eren les dificultats a les quals s'enfrontaven: les externes (a què ja hem fet referència anteriorment) i les internes, pròpies de cadascun d'ells.

Arribats a aquest punt, és necessari que ens aturem breument en el que implica l'aparició d'un trastorn mental en la vida d'una persona.

Tots i cadascun de nosaltres viu la seva vida amb els seus propis valors, capacitats, vivències, sensacions, sentiments... amb el seu mapa, que va elaborant i adequant a mesura que va explorant el territori. Què ens passaria si tot d'una el mapa es tornés il·legible?, o bé perdéssim el mapa?

Més o menys, aquesta és la vivència que pot arribar a tenir una persona que es veu sotragada per la irrupció brutal d'un brot psicòtic, en el qual res té sentit o tot té un sentit absolutament alterat i molt amenaçador. L'ansietat i la por són els trets més característics de les persones que experimenten trastorns mentals. A partir d'aquestes experiències, la persona centra gran part de la seva activitat intel·lectual i emocional a intentar evitar que es reproduixin situacions semblants. Tot aquest procés va creant una estructura que es va solidificant amb el pas del temps i que dificulta molt, cada cop més, la relació amb la resta de la societat. És un cercle viciós, un peix que es mossega la cua i que pot dur a l'aïllament i a la pèrdua del propi projecte de vida, a la pèrdua dels drets i deures que hom té com a ciutadà. I, el que és pitjor, sense acabar d'entendre el perquè de tot plegat. La desorientació com a eix central i absorbent. El patiment, l'ansietat, la depressió, la pèrdua de l'equilibri intern, la **descompensació**, la desconnexió amb un mateix.

Fins fa alguns anys, la resposta de la societat i, molt sovint, de les estructures sanitàries majoritàries, ha estat la de la separació, el confinament, el control i la medicació. Ha estat una resposta basada en un model de *malaltia* enlloc del concepte de *trastorn*. Aquesta proposta permet evitar l'escalada de col·lisions que la persona amb trastorn mental experimenta en els diferents

àmbits socials en els quals els individus ens movem habitualment: la família, l'escola, la feina, les entitats socials, l'administració, els espais d'intercanvi comunitari, etc. Però difícilment pot ajudar la persona a reconstruir el mapa que s'ha alterat.

És difícil poder argumentar clarament si en tot aquest procés hi estan incidint factors biològics i genètics d'una forma determinant o no. El debat ve de lluny i encara ens falta bastant per arribar a una explicació global. Mentrestant, hem d'anar avançant amb els instruments i amb les ulleres que hem anat desenvolupant. I aquestes eines ens permeten valorar que val la pena integrar diferents models i no quedar-se amb una sola lectura (sovint, els avenços clau del saber humà són aquells que han integrat, més que no pas els que han descartat, com bé va demostrat Piaget amb les seves teories sobre la construcció del coneixement).

Experiències com les que van atrevir-se a experimentar els cinc socis-cooperativistes de Nou Verd permeten comprovar que els models integradors tenen capacitat d'obrir noves explicacions a situacions que requereixen molta flexibilitat i, a la vegada, molt rigor, atès el patiment que generen i l'abast poblacional tan estès que tenen.



## Com construir sentit tot tallant gespa

Sense abandonar la medicació i amb un lligam directe amb els equips de seguiment psiquiàtric, cadascun d'ells va ocupar un càrrec dins l'estructura de la cooperativa i va anar adquirint les capacitats i destreses necessàries per poder donar el servei que els clients que acudien a l'empresa demanaven en contractar les feines.

Dues coses començaven a quedar clares i marcarien l'esdevenir d'aquesta aventura:

- El factor clau d'èxit recau en l'exercici de *la responsabilitat sobre un mateix*. La forma de cooperativa garantia aquest factor.
- Cal una *situació afavoridora* que permeti tirar endavant projectes empresarials, especialment aquells que estan adreçats i gestionats per col·lectius amb grans desavantatges per trobar feina.

I en el cas de Nou Verd, la situació favorable va ser aportada per l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès. D'aquest pas en va néixer una iniciativa de partenariat públic-privat que s'està demostrant vàlida per a generar llocs de treball adaptats a diferents col·lectius amb problemàtiques, garantint la seva viabilitat empresarial i la qualitat en l'atenció als usuaris durant el seu procés d'inserció laboral.

Observem els punts clau d'aquesta experiència:

Des de diferents entitats vinculades al territori (des d'àrees tècniques del mateix Ajuntament com els Serveis Socials o Foment de l'Ocupació, o d'entitats com el Centre de Salut Mental d'Adults o l'agrupació de familiars de malalts mentals), s'anava detectant la gran dificultat que trobaven les persones afectades per un trastorn mental sever (TMS), a l'Alt Penedès, per poder arribar a tenir una feina o, fins i tot, de poder arribar a tenir un mínim de relació social un cop superat l'estadi de recuperació bàsica que es produïa en l'àmbit sanitari (serveis psiquiàtrics o Centre de Dia). Alhora, els serveis sanitaris oferien uns espais poc adequats al nivell de població que experimentava de forma creixent la comarca (*Detecció d'una necessitat en un sector específic de la població, sense recursos per generar respostes adequades*).

El Servei de Foment de l'Ocupació va identificar una possibilitat d'arribar a generar feina a través d'oferir l'espai necessari que connectés dues possibilitats: una formació *ad hoc* i un grup de gent amb necessitat d'arribar a trobar feina, sota la supervisió i selecció dels tècnics del Centre de Salut Mental. El Programa **Horizon** del Fons Social Europeu i les infraestructures del Centre de Formació Ocupacional Municipal Francesc Layret van ser l'escenari on es va dur a terme un curs que preparava els cinc aspirants a cooperativistes i un tècnic (que també provenia de l'atur i tenia experiència en el sector de la jardineria i l'agricultura) amb l'objectiu que dissenyessin i duguessin a la pràctica un projecte de cooperativa gestionada pels mateixos usuaris, sota la gerència del tècnic municipal (*Proposta de creació d'una empresa, amb el suport de l'administració local tot aprofitant recursos externs*).

La implicació de l'Ajuntament de Vilafranca es va concretar en quatre aspectes:

- L'aportació del cost del gerent i del cap de Recursos Humans, fins que l'empresa facturés el volum suficient per costejar-los,
- L'aportació del cost de les infraestructures inicials bàsiques, fins que la cooperativa pogués adquirir la infraestructura i equipaments necessaris,
- L'aportació d'un volum de feina a través d'encàrrecs de serveis de jardineria per un temps de dos anys,
- El seguiment i la valoració del Departament de Foment de l'Ocupació i Promoció Econòmica, amb vista a valorar la viabilitat de l'empresa a partir dels resultats i dels rendiments de l'empresa en els 2 primers anys d'existència.

L'acord entre Nou Verd i l'Ajuntament, doncs, responia a un projecte basat en una independència progressiva per part de l'entitat. Iniciatives d'aquesta naturalesa es poden beneficiar en gran mesura i arribar a un punt de consistència suficient amb el coixí que una administració li pot oferir. En aquest cas concret, una administració local, que tenia clares les mancances que calia cobrir amb aquesta iniciativa i que podia fer les aportacions concretes que el projecte

requeria. *La dimensió territorial és un factor predictor d'èxit importantíssim* en experiències de foment d'empreses cooperativistes per a col·lectius en risc d'exclusió, tot i que cal vincular la lectura territorial a fons de caràcter més general per garantir-ne la viabilitat.

Abans d'arribar a establir la connexió entre aquest punt de partida i la realitat actual de la cooperativa Nou Verd val la pena recollir que diversos han estat els *factors clau* que han permès l'evolució fins a una *consolidació* quasi bé plena de la cooperativa:

- **El manteniment i potenciació de les estructures de gestió i participació dels socis-cooperativistes**, sigui quina sigui la seva situació i/o discapacitat (tret que no es tracti d'una incapacitació, aspecte que no s'ha donat de moment en relació amb un soci-cooperativista). L'exemple més clar d'aquesta realitat és la figura del president de la cooperativa, que des del seu inici ha estat ocupada per una persona amb trastorn mental, escollida pels vots dels socis-treballadors (tot i que sempre hi ha hagut candidatures alternatives).

L'assemblea de socis de Nou Verd esdevé l'òrgan de màxima autoritat a l'empresa. Els socis decideixen a cada exercici les línies estratègiques a seguir, defineixen les categories i les retribucions de tots els treballadors, sempre dins el marc que estableix la llei vigent; aproven els plans de formació, els horaris i calendari; cada mes de juny, el gerent presenta l'informe de resultats i els socis en fan l'avaluació corresponent. En les assemblees, els socis tenen dret a exercir el control pertinent sobre els temes que ells considerin oportuns. Per representar l'assemblea entre reunió i reunió, s'escullen quatre socis que conformen el Consell Rector, que es reuneix quizenalment. Actualment, aquest Consell el componen quatre socis amb discapacitat.

- **El fil-conductor de la figura del gerent i, posteriorment, del responsable de RRHH** que, no estan vinculats de forma directa i orgànica a la cooperativa, han pogut actuar en tot moment des de la perspectiva de "crear empresa, crear cooperativa", missió fonamental –d'altra banda– del seu lloc de treball.
- **La finalitat estrictament no lucrativa i social** a la qual respon aquesta iniciativa, garantida pel paper d'auditor que l'Ajuntament de Vilafranca ha anat exercint en el transcurs d'aquests anys. Aquest fet ha permès definir les diferents realitats laborals d'una forma clara, atenint-se a marcs com l'estatut de la cooperativa, el conveni vigent en el sector (el de Centres Especials de Treball per a disminuïts psíquics de Catalunya) i la normativa de l'Administració referent a empreses sense ànim de lucre o centres especials de treball.
- **L'equilibri obligat i necessari entre dues realitats** com la de garantir la viabilitat de l'empresa (el client vol que la gespa estigui ben tallada i que el preu sigui al més barat possible) i atendre les necessitats socials del col·lectiu al qual ha d'ocupar; o també l'equilibri entre enfortir la cooperativa



La dimensió territorial és un factor predictor d'èxit importantíssim

en el seu procés de consolidació i plena independència del marc municipal sense desatendre el valor social i terapèutic que té una empresa que ha estat creada per ocupar persones amb trastorn mental, o en altres paraules, el valor social que té envers la comunitat a la qual dóna servei (tot i ser una organització empresarial).

## La recerca del sentit individual enmig d'un grup cooperativista

Aquest era i és el model. A la seva manera, durant alguns anys va funcionar i va permetre crear la matriu base. La cooperativa va anar creixent; es van anar captant nous clients; el compte de resultats anava demostrant que la viabilitat no era una quimera; van anar entrant noves figures dins el marc institucional i nous perfils professionals; es va anar consolidant un estil de producció en el servei i un servei d'acompanyament a la inserció.

### Però calia fer front al nou gran repte:

Allò que havia servit, des de la proximitat per a cinc persones, per a deu persones o fins a vint persones... podria també servir per a més de cinquanta? El model es podia multiplicar? Podíem anar més enllà de les nostres fronteres i connectar-nos a la realitat que ens envoltava? Podíem completar el cicle i esdevenir una entitat absolutament autogestionada, que definís de forma independent les relacions amb l'entitat – *dida* de qui s'havia alimentat en les seves primeres fases?

Desembre de 2008. Nou Verd és format per 60 treballadors, 18 dels quals són socis-treballadors de la cooperativa. La facturació ascendeix pels volts d'un milió d'euros. De tota la plantilla, 46 persones tenen el certificat de discapacitat, 37 de les quals pateixen algun tipus de trastorn mental, tot i que prevalen els trastorns mentals severos. La cooperativa ha adquirit i construït una nova seu, pagada íntegrament amb recursos propis. Nou Verd ha entrat a formar part d'una associació, **Entrem-hi**, que té per finalitat la promoció d'activitats que actuin per a la inserció social i laboral de persones en risc d'exclusió i, prioritàriament, de persones amb discapacitat per trastorn mental, a la comarca de l'Alt Penedès. Aquesta associació ofereix formació en hàbits laborals a persones de la comarca afectades per TMS a través d'un SPL que acull una vintena d'usuaris i també ofereix la possibilitat d'un habitatge assistit per a persones amb trastorn mental sever, que és organitzada conjuntament entre els equips tècnics del CSM i d'Entrem-hi.

El model d'atenció a l'usuari que es duu a terme a Nou Verd va donant resultats contrastables tant per la quantitat de persones que troben feina a Nou Verd i decideixen quedar-s'hi com pels indicadors quantitatius i qualitatius que demostren una millora en la vivència del seu trastorn (decreix significativament el nombre d'ingressos, es detecta amb molta més anticipació el sorgiment de



factors de desajust que podrien derivar cap a una crisi o cap a un brot i s'activen les mesures de control i terapèutiques adients per començar a treballar en l'assoliment de l'equilibri personal).

A escala organitzacional, Nou Verd es planteja tres grans reptes: diversificar les seves activitats per oferir més perfils professionals a persones que es vegin afectades per un trastorn mental sever; arribar a assolir la plena independència a través de la contractació d'un gerent amb recursos propis i la màxima participació possible de treballadors en l'assemblea de socis de la cooperativa.



### Quin és, però, el tret fonamental de Nou Verd?

Molt probablement, el secret de Nou Verd rau en aquell esperit que van activar i compartir els cinc socis-treballadors que van començar l'any 1993: *l'exercici de la pròpia responsabilitat, la vivència de la pròpia dignitat*, malgrat provenir de situacions realment difícils (com pugui ser haver patit un ingrés en un Centre Psiquiàtric dos anys abans d'aquell moment). Tenir el dret i el deure de decidir sobre un mateix, esdevenir el protagonista de la pròpia història laboral. I que tot això sigui executat des d'una realitat oberta a tots els riscos i amenaces que qualsevol altra empresa pot patir, en relació amb la qualitat del servei que ha d'oferir als clients o a la demanda interna de qualsevol treballador/a a tenir els drets bàsics i fonamentals que ha de tenir qualsevol persona treballadora d'aquest país.

A mesura que va anar entrant gent a treballar a Nou Verd (fruit de la bona feina feta anteriorment), es va plantejar la necessitat d'estructurar un *model d'ajustament i acompanyament a tot el procés d'inserció*, que alhora donés resposta a les realitats específiques que cadascun dels treballadors amb trastorn mental (i sense, evidentment) presentava. Ens calia trobar una manera de fer els seguiments, d'aconseguir que cada persona es trobés acompanyada, a la vegada que calia que les feines sortissin. Teníem clar que els *critèris de rendiment* havien d'acabar sent més importants, en el nostre dia a dia, que la medicació que hom es prenia o que els símptomes tan variables que es van presentant en treballar amb persones que es veuen afectades per trastorn mental.

## Inserqual

Ens va ser de gran utilitat l'aportació teòrica i pràctica del **Protocol de qualitat per a l'acompanyament a la inserció laboral** proposat per la Fundació Pere Tarrés. Els conceptes que vam fer nostres i que van encaixar a la perfecció en una entitat cooperativista com Nou Verd, van ser el *d'itinerari consensuat* i el de participació activa de l'usuari en els processos de disseny de l'itinerari i en els d'avaluació de com s'estava oferint el servei. Abandonar el paper de *tècnic-dissenyador d'itineraris des del paper d'expert* per passar a ser el *tècnic-facilitador de recursos per poder arribar allà on el treballador ha decidit que vol arribar* va esdevenir fonamental. Cada persona que entra a



treballar a Nou Verd rep una pregunta inicial: “què vols aconseguir venint a treballar a Nou Verd?”. Entenem que si som capaços de fer realitat el que hi ha al darrere d’aquesta pregunta, voldrà dir que la nostra entitat realment permet que les persones que hi vénen a treballar assolixin el grau de decisió en la seva vida laboral que pot assolir qualsevol altre treballador/a.

I assolir aquest punt és completar el procés de *recuperar la dignitat fonamental a què té dret qualsevol ciutadà/ana*, assoliment bàsic al qual aspira tota persona que ha passat per un trastorn mental. Arribar a aquest punt permet tornar a tenir un mapa i tornar a tenir objectius per aconseguir. Seguint Victor Frankl, psiquiatra del s. XX, la possibilitat de teixir els filaments de sentit, per pocs que siguin en un entramat ferm, coherent, significatiu i responsable és l’eina que permet superar les crisis i els trastorns. “*L’èsser humà –diu Frankl– no és una cosa més entre altres coses; les coses es determinen les unes a les altres; però l’èsser humà, en última instància, és el seu propi determinant. El que arriba a ser –dins dels límits de les seves pròpies facultats i del seu entorn– ho ha de fer per ell mateix*”.

Aquest és el principi que mou el procés de qualitat a la inserció que vam recollir i adaptar d’Inserqual, sense oblidar els factors essencials de qualsevol procés de qualitat i els seus mecanismes de definició i control.

Un segon aspecte que ens va permetre fer un salt qualitatiu i consolidar el model i el funcionament de la cooperativa com a entitat de servei per a persones amb trastorn mental que busquen un lloc de treball va ser el de **Rotonda**, entesa com una xarxa interconnectada en què l’usuari va avançant o retrocedint, en funció de la seva situació i de les seves capacitats, tot buscant el servei que més s’ajusta a les seves necessitats en aquells moments.

Ens calia  
treballar en xarxa

Assumir aquest funcionament ens portava directament a començar a treballar des d’un *punt de vista pronòic* amb totes les entitats que ja estaven treballant amb aquest col·lectiu a la comarca, des de la base que si no establíem aquesta connectivitat, difícilment arribaríem a oferir un servei complet que respongués als criteris de qualitat que ens havien indicat des d’Inserqual. En altres paraules: ens calia *treballar en xarxa*.

## Treball en xarxa

L’experiència de la cooperativa té una finalitat en ella mateixa: permet crear i gestionar a cada soci-treballador el seu lloc de treball.

Tot i així, si analitzem aquesta realitat des de les necessitats que pugui tenir una persona amb un trastorn mental o des del punt de vista del territori (Alt Penedès), des de la cooperativa s’ha de garantir, prioritàriament, un servei d’inserció que atengui allò que està buscant l’usuari. I ens podem trobar –com certament passa– amb bastants usuaris que no estan interessats a esdevenir

socis-cooperativistes de Nou Verd sinó que busquen un lloc de treball provisional, dins d'un itinerari molt més ampli; o bé, usuaris que encara no han elaborat un itinerari i es troben en una fase de compensació molt incipient, experimentant una primera realitat laboral a través del contracte de treball amb Nou Verd.

Cal, en aquests casos, situar el moment en què es troba la persona en tot el procés d'inserció laboral que pot arribar a recórrer, tenint en compte els recursos que hi ha disponibles a la comarca. Serà el mateix usuari/ària, sota la supervisió terapèutica del seu equip psiquiàtric de referència el que decidirà quins són els passos concrets que vol emprendre. La condició de tenir un equip mèdic de referència (ja sigui públic, a través del Centre de Salut Mental d'Adults o Centre Salut Mental Infantojuvenil, o bé privat) esdevé un factor ineludible, si parlem de trastorn mental sever. En el cas que no en tingui i que l'usuari vulgui acollir-se als recursos de la xarxa, cal orientar-lo cap a un pas previ que li permeti arribar a tenir aquest seguiment.

El treball coordinat entre les diferents institucions és molt necessari per poder garantir un continuïtat de serveis que atenguin a l'usuari/ària al llarg del procés; a la comarca de l'Alt Penedès s'ha anat organitzant una xarxa que s'estructura en els àmbits següents:

- Àmbit sanitari: Centre de Salut Mental d'Adults i Centre de Salut Mental Infantojuvenil; Hospital de Dia; Serveis de Rehabilitació comunitària; Centre d'Atenció a Drogodependències. Recullen les derivacions que es puguin fer des dels Serveis Socials municipals i/o comarcals, els serveis d'atenció psicopedagògica de l'àmbit d'ensenyament, els serveis corresponents de l'àmbit de justícia i d'altres àmbits, sobretot vinculats a l'Administració)
- Àmbit social-familiar: El Turó-Salut Mental (Associació de familiars i Amics de persones amb Trastorn Mental de l'Alt Penedès), que ofereix un Servei d'Atenció a les famílies i un Club Social; Associació TDAH (trastorn per Dèficit d'Atenció i Hiperactivitat).
- Àmbit d'orientació i formació laboral: Oficina Tècnica Laboral (Consell Comarcal); SIL-Fundació ECOM; Servei Pre Laboral (Associació ENTREM-HI); Serveis de Formació Ocupacional municipals, comarcals o privats.
- Àmbit de treball protegit: Centres Especials de Treball (Nou Verd, adreçat a persones amb trastorn mental; Mas Albornà, adreçat a persones amb discapacitat psíquica i trastorn mental i amb oferta d'enclavaments
- Servei de Prospecció a les empreses i Treball en Suport (organitzat per la Fundació Pro Penedès, amb l'assessorament de l'OTL i SIL-Fund. ECOM)

Una inserció laboral de qualitat és aquella que aconsegueixi vincular tots aquests diferents serveis en una *rotonda* on l'usuari pugui anar circulant,



seguint un itinerari que respongui als seus propis objectius, tenint en compte els recursos disponibles.

L'experiència d'autonomia, responsabilització del propi procés i autogestió laboral que hem anat recollint a Nou Verd, l'hem volgut fer arribar a aquesta xarxa comarcal. L'instrument que té Nou Verd per participar i incidir en el territori és l'Associació Entrem-hi: aquesta associació es va formar l'any 2000 i està formada per Nou Verd, per **NouSet** (una empresa d'inserció que es dedica a la consergeria i que té per objectiu promoure la inserció de persones en risc d'exclusió social) i l'Ajuntament de Vilafranca, com a entitat promotora d'aquestes iniciatives i garant del compliment dels objectius institucionals i de la qualitat en el servei als usuaris que s'atenen. La finalitat és la de promoure accions i línies d'actuació per garantir la creació de llocs de treball per a col·lectius en risc d'exclusió (amb especial atenció a les persones amb trastorn mental), atenent les necessitats que es van detectant en el propi territori.

**Entrem-hi** ha participat i participa activament en la constitució d'aquesta xarxa de serveis. Per a la cooperativa, ha esdevingut l'eina a partir de la qual poder ampliar l'àmbit d'actuació, més enllà del marc estricte d'empresa que es defineix pel Centre Especial de Treball. A través d'Entrem-hi, el president i el Consell Rector de Nou Verd han pogut impulsar accions concretes com la posada en marxa del Servei Prelaboral o d'un Pis amb Suport per a tres persones amb trastorn mental que treballen a Nou Verd, que s'ha organitzat entre el CSMA de l'Alt Penedès i la mateixa Associació, convenis de col·laboració amb El Turó (Club Social de l'Alt Penedès), amb Ràdio Vilafranca (per a la realització d'un programa de radio mensual anomenat "Actors Secundaris"), i—de forma més genèrica—per organitzar activitats de difusió de les possibilitats d'inserció social i laboral d'aquests col·lectius (com el programa d'accions sensible que durem a terme a Vilafranca en el marc de la Marató de TV3, enguany destinada a les persones amb TMS).

Quan hom no  
inverteix  
a defensar-se, li  
queda molta  
energia  
disponible per  
atrevir-se a  
noves aventures

La visió pronoica (oposada a la "visió paranoica"), fonamentada en l'assoliment dels objectius bàsics de supervivència sobre la base del treball en comú i del reconeixement de l'altre i l'establiment de metes compartides, se'ns ha demostrat altament efectiva, tant per captar nous recursos, com per multiplicar els efectes del bagatge que hem anat acumulant amb els anys i poder experimentar noves maneres de relacionar-nos. Quan hom no inverteix a defensar-se, li queda molta energia disponible per atrevir-se a noves aventures.

## Només els pronoics sobreviuen

S'acosten temps tempestuosos per a Nou Verd. I també per a totes les empreses de serveis de jardineria. La tendència general és la de retallar pressupostos i aquest tipus de serveis són els més afectats per aquestes crisis.

La previsió que efectuem és que caldrà passar durant aquest període activant al màxim els mecanismes de participació dels socis, per anar generant les respostes adequades a les mils de situacions conflictives que se'ns aniran plantejant. A escala empresarial, probablement haurem de fer un esforç gran de diversificació en minïeres productives, per evitar la dependència excessiva que en aquests moments tenim. La nostra potència és la capacitat de treball en grups, liderats per caps d'equip compromesos i flexibles, un grup de treballadors amb perspectives de creixement professional (adaptat a les seves capacitats) i el disseny d'estratègies que són assumides pels treballadors que després les han de dur a terme.



A escala de recursos humans, s'apropen temps en què augmentarà progressivament l'atur i, per tant, hi haurà molta gent amb trastorn mental que o bé perdrà el lloc de treball que té actualment o que li costarà molt accedir al mercat laboral; tot això incidirà en una pressió molt gran de les diferents entitats del territori i de la mateixa població perquè hi hagi com més llocs de treball protegits millor. Pot ser una amenaça o una gran oportunitat, segons la nostra capacitat de donar resposta.

En tot cas, aplicarem el model que hem anat aplicant durant quinze anys: crearem aquelles realitats amb els recursos que hi hagi disponibles, a partir de la decisió dels protagonistes, usuaris, tècnics, responsables, treballadors amb discapacitat i sense.

Continuarem construint sentit a les nostres actuacions, per intentar no perdre el mapa i no desorientar-nos. De forma consensuada i compartida, entre les diferents parts i actors que participen en l'obra. És molt probable que sigui certa la dita "només els pronòics sobreviuen".

## Conclusió

Quan ja acaba aquest escrit, un dels socis-cooperativistes fundadors de Nou Verd ha entrat al despatx i, emocionat, m'ha mostrat un article de *La Vanguardia* on es recull una cita – que ell ha destacat amb un retolador fluorescent – que ha considerat molt important, tot valorant que seria necessari penjar-ho a la cartellera d'anuncis i informacions que tenim a l'empresa.

La cita, del senyor Oriol Amat, catedràtic d'Economia Financera de la Universitat Pompeu Fabra, diu el següent:

“Les empreses prudentes en els anys bons i les d'economia social, com les cooperatives, els empleats de les quals – i directius – estan renunciant a part del sou a canvi del compromís de mantenir el lloc de treball, són les que resisteixen millor les èpoques de vaques magres”.

Ja no parlem de simptomatologies ni medicació. Parlem de feina. Ens anem preparant per trampejar la crisi. La de fora.

Xavier Senabre  
Psicòleg. Responsable de Recursos Humans de l'Associació Entrem-hi  
(CET Nou Verd; EI Nou Set; SPL Alt Penedès)