

RELATORIA CONVERSESS #1: ATRACCIÓ I FIDELITZACIÓ DE TALENT: SINGULARITATS I REPTES

El passat dimecres 21 de febrer, es va realitzar la primera **ConversESS del cicle sobre talent del programa d'activitats Dies InnoBA**, de Barcelona Activa. L'esdeveniment va tenir lloc a l'equipament InnoBA, a Ca N'Andalet, on es van reunir diferents experts i professionals per debatre sobre **els reptes de l'atracció i fidelització del talent en l'Economia Social i Solidària**. Les ponents van ser d'una banda, **Carme Castro** (Kainova) experta en talent a l'empresa convencional, **Ernesto Gómez** (Universidad de Mondragón) expert en talent que treballa des del món acadèmic. D'altra banda, **Mireia Barba** (Fundació Espigoladors i es-imperfect), **Txell Arqué** (Abacus Cooperativa), **Miriam Marín** (Pere Claver Group) i **Mònica Vázquez** (Suara) van presentar les experiències i reptes de les seves entitats de l'Economia Social i Solidària pel que fa l'atracció i fidelització del talent i van compartir les eines i estratègies que han impulsat per fer-los front. La taula rodona va estar moderada per **Andrea Balletbò** (Tandem Social).

El debat es va iniciar amb una presentació per part de Carme Castro i Ernesto Gómez sobre què s'entén per talent i quins són els actuals reptes i tendències. Els dos experts van destacar un canvi de paradigma que apunta a la creixent **importància de la manera en què es presenten els projectes**. Les persones cada vegada més busquen projectes que els aportin creixement personal i professional, que siguin dinàmics i on poder aprendre constantment. El repte és presentar els projectes i les ofertes fent èmfasi en aquesta aportació de valor. Els experts opinen que en aquest aspecte de màrqueting, l'ESS pot aprendre molt de l'empresa convencional.

Andrea Balletbò va introduir l'apartat d'experiències de l'ESS explicant que segons el Mapa del Talent, un estudi fet per Barcelona Activa a partir de dades de LinkedIn, l'ESS és el tercer àmbit que més talent reté, després de l'Administració Pública i l'economia per la sostenibilitat. No obstant això, dins l'ESS hi ha moltes organitzacions de diferent mida, sector i realitat territorial, que presenten diferències importants.

Les quatre ponents van compartir alguns **reptes** que identifiquen com a comuns a tota l'ESS:

1. Ara per ara, **l'ESS no és capaç d'oferir retribucions competitives** amb l'empresa convencional.
2. **L'ESS té una doble mirada en l'atracció de talent**: es necessita talent professional i humà.
3. **L'ESS té una dificultat de fer entendre el propòsit i l'aportació de valor** dels projectes fora de l'ESS. Cal unificar llenguatges amb el món de l'economia convencional per fer-se entendre, tant de cara a les persones candidates com a les consultores de recursos humans.
4. **Existeix un perill de sobrecarregar a les persones treballadores**, donat que molts cops els projectes de l'ESS són molt vocacionals i tenen manca de recursos.

Les organitzacions del sector de la salut, l'atenció a les persones i l'educació social van destacar els riscos propis d'un sector amb molta presència a l'ESS:

1. La limitació de la capacitat retributiva és especialment important en perfils més enllà de l'atenció a les persones o educadors socials, com ara el màrqueting digital, l'anàlisi de dades, les finances, els sistemes, etc.
2. Existeixen condicionants del tipus de feina d'aquests sectors, que fan que no es puguin millorar les condicions laborals (horaris, presencialitat, etc.)
3. En alguns casos, l'Administració posa uns requisits que són molt difícils de complir per a les organitzacions d'aquests sectors, sobretot per a les més petites.

En segon lloc, les organitzacions convidades van posar en comú diferents **propostes i eines** que han desenvolupat per millorar la gestió del talent, com ara:

- Promoure i comunicar el **model cooperatiu com a proposta de valor**. Oferir acompanyament i formació en cooperativisme i traslladar els valors del model diferencial en termes d'apoderament i participació. Generar espais de participació on es trobin persones treballadores sòcies i no sòcies per compartir experiències i traslladar el propòsit, jornades anuals de participació on es tractin temes del pla estratègic, jornades de benvinguda, treballar el procés d'acollida, etc.
- Millorar la comunicació per **fer atractiu i professionalitzar el tercer sector i l'ESS**. Explicar que hi ha innovació social, metodologia, reptes i possibilitat de desenvolupament professional i de promoció interna. Oferir possibilitats de formació tècnica i transversals, de fer recerca, etc. Explicar i promoure el sector des de l'àmbit universitari.
- Desenvolupar **polítiques de benestar**, salut i cura de les persones a dins de les organitzacions
- Introduir l'explicació i la **promoció de les ofertes de feina d'igual a igual**. Per exemple, que les persones treballadores esdevinguin ambaixadores del projecte.
- Publicar **ofertes atractives visualment i amb contingut**, amb una explicació de l'organització, del lloc de feina, beneficis, sou, etc.
- **Anar més enllà de canals professionals en la captació de talent** i fer servir mecanismes com *LinkedIn recruiter*, la captació directa, *speed datings*, fer campanyes d'*employer branding*, etc.
- **Oferir beneficis socials propis i millorar les condicions de feina més enllà de conveni**, com ara reconèixer anys d'experiència, oferir complements salarials, dia de festa per l'aniversari, allargar permisos de maternitat o paternitat, dies de lliure disposició, *coaching*, programes d'apoderament femení, etc. Repensar i equiparar les retribucions i oferir beneficis més enllà de la retribució, com ara retribució flexible, serveis de salut o altres eines de millora de les condicions laborals.

Com a conclusió de la ConversESS, les persones ponents van confirmar que **l'atracció de talent és un gran repte per a l'ESS**, mentre que **la fidelització funciona millor** i depèn de les polítiques que es desenvolupen a cada organització. **L'aspecte diferencial de l'ESS és la proposta de valor a nivell de propòsit i model organitzatiu**. Les entitats detecten que quan hi ha sintonia amb el propòsit, el talent es fidelitza. El repte pendent per l'ESS és aprendre de l'economia convencional per traslladar, divulgar i fer entendre aquesta proposta de valor.

Ahora, es detecten reptes diferencials dins de l'ESS. En concret, destaquen els reptes de millorar l'atracció de talent al sector tecnològic i per part de les organitzacions petites, que no tenen departaments dedicats exclusivament al talent. Per últim, es va destacar el paper clau de l'Administració Pública per promoure l'atracció de talent dins de l'ESS, per exemple, flexibilitzant criteris en subvencions o promovent la contractació de persones treballadores, a través de doctorats industrials o cobrint les despeses retributives de les persones treballadores durant els dos primers anys, entre d'altres.

Per acabar, totes les persones participants van compartir l'interès i importància de la temàtica proposada i la voluntat de seguir trobant-se per compartir i contrastar reptes i experiències.

Enllaços a recursos d'interès:

- Mapa del Talent (Barcelona Activa): <https://mapadeltalent.barcelonactiva.cat/>