

TREBALL EN XARXA. UNA NOVA MANERA DE TREBALLAR.

Amb ocasió del IV Congrés Català de Joves Sociòlegs em varen convidar a participar a la Taula Rodona "L'ofici de la sociologia: tres horitzons paral·lels". L'objectiu de la taula era mostrar diferents visions, possibilitats i perspectives professionals de la sociologia com a disciplina. Pau Serracant, coordinador de recerca a l'Observatori Català de la Joventut, va parlar de la tasca que els sociòlegs poden desenvolupar a l'administració pública, Alessandro Gentile, com a Investigador del CSIC i professor a la Universidad Complutense de Madrid va aportar la visió acadèmica, i a mi em varen demanar que parlés sobre les possibilitats de treball dels sociòlegs en l'àmbit de la recerca privada, aplicada i la consultoria. Posteriorment a aquesta taula vaig participar també en les Sessions d'Orientació, en els que se'm demanava que expliqués als assistents la meua experiència i orientés als futurs llicenciats potencialment interessats en aquesta via.

Tant a la Taula com el Taller es varen plantejar preguntes molt interessants per part dels joves sociòlegs participants en el congrés. El Taller, de fet, va convertir-se en un veritable interrogatori sobre les oportunitats de treball en l'àmbit privat, les passes a seguir per a treballar com a autònom, com donar-se a conèixer... i un llarg etcètera de preguntes formulades pels assistents al taller durant les dos hores que va durar el mateix.

Arrel d'aquesta experiència he cregut interessant explicar en detall el model de treball en xarxa sota el qual desenvolupo la meua activitat, doncs penso que, tant per als joves sociòlegs com per als que potser ja no són tan joves, pot resultar d'interès.

Intentaré, doncs, fer una descripció del que vol dir treballar en xarxa. Ho faré des de l'experiència personal, i, per tant, faré un relat viscut sobre diferents models de relació laboral. En primer lloc explicaré, breument, com vaig arribar fins aquí i què em va motivar a treballar pel meu compte. Després passaré a descriure breument les implicacions del treball com a autònom per, finalment, analitzar les principals característiques del treball en xarxa.

Un itinerari professional força comú

El meu itinerari professional no és gaire diferent al de moltes de les persones amb qui vaig realitzar la carrera de sociologia: uns inicis difícils, una primera feina que va significar una època d'aprenentatge molt intensa i una trajectòria posterior marcada pel pas d'una empresa a l'altra i d'un repte al següent. Itinerari que, a efectes pràctics, es tradueix en períodes de treball que oscil·len entre 2 i 6 anys en diferents organitzacions: una fundació privada sense ànim de lucre, una administració pública, una PIME, treballant com a autònoma i treballant en xarxa amb altres professionals. En definitiva, una lluita continuada per exercir com a sociòloga al mateix temps que em guanyo la vida i construeixo una família a la que he de cuidar i gestionar.

D'aquesta trajectòria em centraré en descriure l'aposta de treballar pel meu compte, i procuraré analitzar, sempre a partir de la meua pròpia experiència, les principals diferències entre treballar en una organització, treballar com a autònoma i treballar en xarxa.

L'aposta pel treball autònom:

Què em va portar a apostar pel treball autònom?. Si ho analitzo amb detall, jo diria que són quatre els motius pels quals estic avui treballant pel meu compte.

En primer lloc, un cert desig de fugir d'algunes de les desavantatges que implica treballar en una organització: la sensació de dedicar massa temps a reunions improductives, d'haver de dependre de les decisions que prenen altres, la burocràcia, les lluites internes de poder, les llargues jornades, la sobrecàrrega de feina, etc. Després de gairebé deu anys treballant en diferents organitzacions, sentia la necessitat d'un marc de treball més flexible i, en certa manera, més "lliure". Això implicava que, a canvi, havia de renunciar a la possibilitat de treballar en projectes grans, d'interactuar amb equips formats per moltes persones i que perdia estabilitat (tant pel que fa al fet de tenir projectes mínimament "assegurats" com pel fet de deixar de cobrar un sou fix al final de cada mes). També significava que havia d'atrevir-me a "vendre" (quan treballava dins una organització la tasca comercial l'assumien altres persones i jo em podia centrar exclusivament en la part tècnica) o que havia d'assumir noves funcions que anaven més enllà del meu rol (com la realització de tasques administratives, contables i de gestió), ... Però era un preu que estava disposada a pagar.

En segon lloc, em trobava en un moment vital en el que necessitava poder disposar del meu temps i de poder gaudir d'una major flexibilitat que la que ofereix el treball en una organització. Quan vaig començar a treballar pel meu compte em trobava en un moment especialment crític pel que fa a la gestió del temps com és la maternitat. Per això, vaig valorar molt positivament el fet de disposar de major llibertat per decidir sobre els meus horaris i espais de treball. Si bé aquesta llibertat no és total (els terminis són els terminis, s'han de fer reunions, s'ha de quedar amb gent...) és molt més gran que quan es treballa per compte d'atí. Treballar com a autònoma m'ha permès dedicar temps a estar amb els meus fills, quan han estat malalts he pogut quedar-me a casa amb ells a cuidar-los (acudint a cangurs o a la família per cobrir els compromisos ineludibles), he pogut ajustar les meves vacances al calendari escolar... Ara bé, com a contrapartida, he treballat més d'una nit i més d'un cap de setmana i he hagut d'assumir el desgast que implica haver de compatibilitzar els compromisos professionals amb els imprevistos familiars: flexibilitat implica llibertat, però també comporta molta gestió i organització.

També hi ha un tercer element que, en el meu cas, ha estat un factor decisiu en la aposta pel treball autònom: poder realitzar diferents tipus de projectes i activitats. La meua trajectòria professional ha estat variada i, sense que necessàriament ho hagi buscat així, m'ha portat a treballar en àmbits molt diversos: la consultoria, la participació ciutadana, la formació on line, la investigació, la docència... Treballar com a autònoma em permet combinar tots aquests àmbits, treballant per un ampli ventall de clients (administracions públiques, empreses privades, universitats, ONGs...) i en una gran varietat de temàtiques. Quan es treballa en una organització és aquesta la que selecciona els projectes a realitzar en funció dels seus interessos i del seu àmbit d'especialització. En canvi, quan es treballa per a un mateix la decisió per decidir quins serveis s'ofereixen és del propi professional (i, evidentment, de la existència d'un client disposat a pagar per aquests serveis). En el meu cas, per exemple, no hi ha res que m'impedeixi treballar al mateix temps en una recerca sobre exclusió social, elaborar materials didàctics sobre la llei de propietat intel·lectual, realitzar un estudi de mercat, fer un documental sobre una reivindicació veïnal i dinamitzar grups de discussió en un procés de participació ciutadana. Una diversitat que, personalment, em motiva i que difícilment podria trobar en una empresa o en una administració pública.

Finalment, en el moment de prendre la decisió de treballar com a autònoma va tenir un pes important la constatació de la existència d'una cada cop major "cultura de la externalització" en les organitzacions. El meu pas per l'administració pública – però també per l'empresa privada – em va permetre comprovar que, cada cop més, l'execució dels projectes recau total o parcialment en persones externes a l'organització. M'explico. Moltes organitzacions no poden assumir disposar internament de professionals especialitzats per a tots els projectes que assumeixen. En alguns casos, es configuren equips mixtes, en els que l'extern s'integra en l'equip del projecte, aportant la seva especialització i la seva experiència. Però generalment l'execució dels projectes s'externalitza totalment, i es contracta a empreses externes que s'encarreguen de portar-lo a terme. En aquest cas, l'organització es centra en la gestió del projecte, quedant la seva execució en mans d'empreses o de professionals externs. Donat que a mi, personalment, em motiva molt més l'execució que no pas la gestió, l'opció de "treballar per" em va semblar molt més interessant que "treballar a". Després d'haver vist passar per davant meu més d'un projecte interessant que m'havia de limitar a gestionar quan hauria preferit realitzar-lo, vaig tenir clar que m'interessava molt més estar a fora que no pas a dins.

La dura realitat

Quan vaig començar a treballar pel meu compte ho vaig fer jo sola. Vaig instal·lar el meu despatx a casa i vaig començar a trucar portes de gent que havia anat coneixent al llarg de la meua trajectòria professional – i d'altra que no coneixia però a qui creia que podien interessar els meus serveis.

Va ser una època dura, de molta feina, i durant la qual vaig haver d'aprendre tota una sèrie de coses que desconeixia totalment: temes legals, portar la comptabilitat, dissenyar una web....

Fins que no va passar un any no vaig començar a tenir ingressos regulars per la meua feina. Els meus principals clients eren administracions públiques, i els terminis de pagament solen ser força dilatats: sovint no és possible facturar fins que no s'ha lliurat el projecte, i, un cop emesa la factura, els terminis reals de cobrament solen ser superiors als 60 dies que s'estableixen legalment, de manera que pot passar un any abans de cobrar la feina realitzada. A això se li suma que, com a autònoma, havia de fer declaracions trimestrals d'Iva de manera que sovint em trobava (i em continuo trobant) amb que havia d'avançar l'Iva de factures que encara no havia cobrat.

Tot i que era una manera de treballar que em permetia compaginar la meua recent maternitat amb la feina, el preu a pagar també era alt. Tenir el despatx a casa implica que la feina està sempre a l'habitació del costat, i resulta molt difícil separar la vida personal de la professional. A més, quan treballes pel teu compte no pots dir mai que no, i això volia dir que hi havia èpoques en que tenia molta més feina de la que podia assumir (i això es traduïa en nits en blanc i en caps de setmana tancada al despatx mentre els nens jugaven a l'habitació del costat), en canvi, en altres moments no tenia res a fer...

Després de tres anys treballant com a autònoma, el meu nivell d'estrès era elevat. Tenia una sensació important de soledat i fragilitat i, tot i que la feina m'anava bé, trobava a faltar el poder treballar en equip i interactuar amb altres persones.

El model de treball en xarxa

Ara treballo en xarxa. He tingut la sort de retrobar-me amb antics companys que, com jo, volien treballar pel seu compte però volien viure l'aventura en companyia. Llavors, ens varem "inventar" un nou model de relació laboral: el treball en xarxa.

Xarxa Consultors està formada per professionals de diferents disciplines (psicòlegs, sociòlegs, politòlegs...) que compartim projectes en un entorn obert i sense restriccions. Cada un de nosaltres és responsable de la seva feina. No hi ha relació de dependència: som treballadors autònoms, i, per tant, cadascú es busca els seus projectes sense que ningú sigui responsable de garantir la feina de la resta.

El marc de relació és el projecte. Quan un projecte és massa gran o implica un nivell d'especialització que requereix la participació de més d'una persona, es posa "sobre la taula" i és comparteix. Es distribueixen les funcions i els rols, s'assignen responsabilitats i pressupostos, es pacten calendaris, i es treballa de manera coordinada. Però també hi ha projectes en què per dimensió, pressupost o especialització es decideix treballar individualment.

També treballem en xarxa amb altres professionals que no necessàriament formen part de Xarxa Consultors. Quan un client ens demana un tipus de feina que no dominem, com, per exemple, la impartició de formació, contactem amb altres petites empreses o professionals autònoms i els posem en contacte amb el client. En alguns casos, la participació d'altres persones s'emmarca dins un projecte més gran, en el que nosaltres també intervenim, i llavors ens coordinem i treballem tots en equip. En altres casos la nostra intervenció en el projecte es limita a posar en contacte al client amb el professional especialitzat en aquell àmbit, i no tenim cap tipus de participació en el projecte.

Treballar en xarxa implica una despesa mínima en infraestructura. Cada un es preocupa de l'adquisició i el manteniment de l'equip i recursos que necessita per treballar (ordenador, consumibles, material d'oficina ...) i entre tots compartim les despeses d'un espai comú. El despatx no és, per tant, un lloc de treball al que haguem d'anar obligatòriament, sinó un recurs. Hi anem quan ho necessitem: per coordinar-nos, per no treballar sols a casa, per disposar d'un espai en el què reunir-nos amb els nostres clients, etc. No tenim horari, sinó que l'ús del despatx és totalment lliure: hi ha dies en què coincidim tots, d'altres en què esta buit i d'altres en què només hi ha una o dos persones.

La relació entre nosaltres no és de dependència, ni tampoc de competició sinó de col·laboració. És una relació molt diferent de la que he viscut en altres entorns organitzatius. Compartim projectes, coneixements i estones agradables. I també compartim preocupacions i problemes. Ens expliquem el què fem, ens ajudem els uns als altres, posem en comú documents... i quan algú té un problema o no sap fer una cosa sempre troba a algú a qui demanar consell o ajut.

No és un model ideal ni utòpic. Hi ha inconvenients, igual que en els altres models de treball: la manca d'estabilitat i la inseguretat respecte al futur en són els principals. Continuem tenint problemes de liquidesa i retard en pagaments, i, en moments com l'actual, sabem el que tenim avui, però ningú no sap si demà continuaran havent projectes. Treballar en xarxa requereix un nivell molt alt d'autonomia i de responsabilitat – no només sobre el resultat de la pròpia feina, sinó també sobre la capacitat de generar-la. Però el fet de estar en companyia, de poder posar en comú

projectes i dubtes, de compartir espai, informació, documents, recursos i idees permet superar moltes de les desavantatges del treball autònom en solitari.

Principals diferències entre el treball en una organització i el treball en xarxa

	Treball en una organització	Treball en xarxa
Temps de treball: horari, vacances...	Fixat (dins uns marges més o menys flexibles)	Lliure (en funció del volum de feina i dels terminis de presentació dels projectes)
Temps productiu	El que queda després de reunions, actes, "pasillo"...	Tot el temps és productiu. El temps que no és productiu és temps lliure o temps d'oci.
Espai de treball	El proporciona l'empresa	El busca el professional
Recursos (equipament informàtic, material d'oficina, etc.)	El proporciona l'empresa	L'aporta el professional
Criteris per fixar la retribució per la feina realitzada	En funció de la categoria professional: en principi cada nivell jeràrquic rep una retribució similar (a no ser que existeixin negociacions individuals)	Es negocia en cada cas segons l'aportació de cada membre de l'equip al projecte (en funció de dedicacions, coneixement, experiència...)
Quantitat que es cobra per la feina realitzada	Fixa (en algunes ocasions pot tenir un component variable en funció d'assoliment d'objectius, etc.)	En funció dels projectes que es realitzen.
Moment de cobrament per la feina realitzada	A final de cada mes, generalment distribuït en 14 pagues.	Quan el client paga. Si el client és l'administració pot demorar-se força el cobrament.
Rol	Exclusivament relacionat amb el contingut tècnic de la feina	A més a més del contingut tècnic de la feina, desenvolupa rols de comercial, contable, administratiu, gestor de morosos....
Equip	Intern i estable. Generalment es treballa amb un mateix equip de persones, i ocasionalment s'estableixen relacions de treball amb altres persones	Variable. Es construeix ad hoc per a cada projecte. Pot estar format per persones de la xarxa més immediata o per altres professionals amb qui es treballa de

	o equips de la mateixa organització o externs.	manera esporàdica.
Responsabilitat	Els nivells jeràrquics superiors són responsables de la feina realitzada pels seus col·laboradors	Tothom és responsable de la seva feina
Contingut del treball	Determinat per l'organització	Cada persona procura treballar en aquells àmbits que més l'interessin. Ho aconsegueix més o menys en funció de la seva capacitat de "vendre" projectes del seu interès.
Rol	Exclusivament relacionat amb el contingut tècnic de la feina	A més a més del contingut tècnic de la feina, desenvolupa rols de comercial, contable, administratiu, gestor de morosos....
Equip	Intern i estable. Generalment es treballa amb un mateix equip de persones, i ocasionalment s'estableixen relacions de treball amb altres persones o equips de la mateixa organització o externs.	Variable. Es construeix ad hoc per a cada projecte. Pot estar format per persones de la xarxa més immediata o per altres professionals amb qui es treballa de manera esporàdica.