



1. e problems.

2. ork hard.

3. generous

4. hink
am E

S

David Cots

Esteve Camps

Nora Gonzalez

«SI UNA EMPRESA VALORA LA VIDA DE LES PERSONES, TÉ TREBALLADORS MÉS EFICIENTS I MÉS FELIÇOS»

UNA ENTREVISTA AMB STEPHANIE MARKO, EMPRESÀRIA

ANNA MARSAL

La Stephanie Marko em rep a la seu d'Stikets, un espai obert, diàfan i ple de color. Alegres vinils, fotografies i *post-its* decoren les parets, la caputxeta, mussols de colors, estrelles, flors, pirates... i des d'on seiem, veiem les taules de treball i reunió, una cuina *office*, i tota l'àrea de treball, des de la manipulació i l'ensobrat als dissenyadors, programadors, màrqueting i les màquines que fan les ara ja famoses etiquetes.

La Stephanie fa vint anys que és a Catalunya. Tot i que es passen el dia a Igualada, entre la feina i l'escola i els extraescolars dels tres fills, no canviaria per res anar el vespre a casa, a Collbató, i passar els caps de setmana enmig de la pau de la muntanya... potser perquè és americana i està acostumada al cotxe, però prefereix anar i venir que quedar-se tot el temps a Igualada. Mantenen els lligams amb la família de l'altre costat de l'Atlàntic i viatgen, quan poden, a Dakota del Sud. La Stephanie s'ha adaptat al ritme i la vida de Catalunya però té molt presents els contrastos de les dues societats que formen part del seu tarannà.

«A nivell de valors, treball i família, els catalans són més semblants als americans, el gran xoc el vaig tenir anant a Espanya... el concepte del *vuelva usted mañana* em mata, i la picaresca aquesta de l'escaqueig... no puc... Els catalans tenen un compromís i una manera de treballar més semblant. De caràcter però són més freds que els americans, que són més curiosos, i oberts... Aquí pots conèixer algú de fa molts anys i no saber on treballa o què fa, on viu ni com és casa seva... Allà és impensable: les portes de casa estan sempre obertes.

El que em va costar més va ser el ritme del dia. Als Estats Units fem una altra dinàmica, de 9 a 5 més o menys, i els nens de 8 o 9 a 3 a escola, amb mitja hora per dinar i després fan els seus extraescolars. Els primers anys intentava fer el ritme americà i a les 7 del vespre estava *k.o.*, de manera que vaig agafar-m'ho com que un dia d'aquí era com dos d'allà. Així que em vaig haver d'adaptar, però quan vaig crear Stikets vaig decidir que no seria així. I el més irònic de tot és que creés una empresa aquí, quan als Estats

Units no ho hauria fet. Tot i que allà tens més facilitats per crear una empresa, no se m'hauria acudit i segurament continuaria treballant per a la universitat...»

La Stephanie es reincorporava al mercat laboral després d'una pausa, vuit anys a casa fent-se càrrec dels fills, una aposta per la família de la qual està molt orgullosa: «No sortien els números... La feina que jo feia també tenia un horari intens i no podíem veure els nens... Per què tenir fills, doncs? De fet, aquest és un altre element de xoc que vaig notar: als Estats Units hi ha molt més respecte per una mare que es queda a casa per fer-se càrrec dels fills. Aquí no n'hi ha gaire, de respecte... i no és just. Totes les mares saben que no és gens fàcil, amunt i avall i cinquanta coses al cap... Sí que vas estressada, però jo en vaig gaudir moltíssim, els vaig veure créixer... Amb una amiga que també té una empresa, ho parlàvem un dia: la feina més dura és la de ser mare i, si ho pots fer, pots fer qualsevol cosa que et plantegis».

I és que, com sempre explica, ella no volia crear una empresa, sinó solucionar un problema. I així va ser com va néixer dins d'un garatge, molt a l'americana, Stikets.

STIKETS, NO NOMÉS ETIQUETES PERSONALITZADES

—**Stikets va sorgir d'una necessitat.**

—Sí, realment jo no volia crear una empresa. Quan a l'escola ens van dir que el nen havia de dur les sabates marcades amb el nom, no sabia pas com fer-ho... I voler resoldre aquest problema, el de marcar totes les pertinences dels nens, és el que m'hi va portar.

—**No tenies al cap crear cap empresa.**

—Ni entrava dins els meus objectius. Mirant cap als quaranta anys, amb la petita que ja tenia tres anys, pensava que era el moment d'anar al gimnàs, d'escriure —sempre m'ha agradat—, però en lloc d'això, va sorgir el problema de marcar la

roba de l'escola, vaig buscar i remenar i no trobava la manera... Marcar les sabates? A internet no hi havia res... I vaig pensar a solucionar-ho, però si ho feia per a mi, ho faria per a alguna amiga, la veïna, els altres nens de l'escola... Vaig veure que podia ser una empresa.

—**Però no va néixer de la nit al dia.**

—Vaig estar dos anys donant-hi voltes i documentant-me. Als Estats Units existeix el concepte de «*mompreneurs*», moms emprenedores, i vaig estar llegint molts blogs al respecte. Són realment iniciatives que tenen unes característiques molt intrínseques del perfil, sobretot el fet de dir: «d'on trec les hores?»... Quan comences les has de treure de la nit, de quan els nens ja dormen. Mentre són petits, no acabes de dormir; si et despertes a les 2, ja no tornes a descansar, i de nits en vetlla donant voltes al tema, moltes. I vaig pensar que ja no em vindria d'uns quants anys més sense dormir.

—**I ja dorms, ara?**

—No, encara no. A vegades em diuen que Stikets és un cas d'èxit, però mentre no dormi i tingui mals de panxa, no ho serà, un cas d'èxit...

—**I va començar tot al garatge, una imatge molt americana, no?**

—Sí, a casa, amb els gossos al costat. Però després de dos anys de recerca i d'aprenentatge sobre el sector de la impremta i de l'*ecommerce*. Des del principi vaig tenir clar que havia de ser un negoci *online*. Així que des de zero, des de com es feia una web i de com es feia una etiqueta. Tenia una problema i buscava una solució i vaig conèixer gent del sector que em va ajudar a trobar el que necessitava.

—**Va arrencar fa set anys i ara ja venen per a tot Europa.**

—A l'octubre de 2010 vam engegar amb la web i una màquina i vam tenir les primeres comandes. El creixement l'hem anat notant d'estiu en estiu, que és l'època forta per a nosaltres. Ara, amb una local com cal i havent ampliat l'equip, després de set anys ja som 24 treballadors, i tenim una web pròpia a França, Itàlia,

Portugal i aquest any a Alemanya. També estem a Anglaterra, a Bèlgica i Àustria. Però enviem comandes a més de 56 països del món, perquè Internet és el món. Aquest any comptem arribar a les 200.000 comandes.

—**No feu només etiquetes.**

—Bàsicament fem etiquetes, per a roba i per als productes dels nens, però també coses que han anat sortint. Fem vinils per a les parets i braçalets identificatius amb nom i telèfon perquè si els nens es perden vagin identificats, i aquest estiu hem tret les cintes per penjar la roba. No ens pensàvem que tingués tanta acceptació. Bàsicament el producte va adreçat a les famílies, i és personalitzat. I tenir mares a l'equip ens ajuda a tenir el client sempre a prop, no perdem el *target*, veiem com canvien les necessitats del nostre públic.

—**Us copien?**

—Amb aquests set anys hi ha hagut de tot, gent que ha obert fent etiquetes i ha tancat. Hi ha uns francesos que ens van seguint els passos... Hi ha coses semblants, i al principi m'hi feia més mals de panxa, però de fet, si ens estan copiant, és que estem fent alguna cosa bé.

—**El vostre és un producte 100% fet a casa.**

—L'*ecommerce* i la fabrica és aquí. Tenim la web, la comercialització i tots els serveis online i també les màquines de les etiquetes. I l'embalatge ens el fan uns proveïdors d'aquí a la comarca, però ensobrar i fer els paquets també ho fem tot aquí.

—**Hi ha un cartell que em crida l'atenció i que és a moltes de les parets de l'empresa. Diu: 1. Solve Problems; 2. Work hard; 3. Be generous; 4. Think big, Dream bigger...**

—Són els nostres valors, són la manera d'afrontar el dia a dia, una guia davant del dubte o d'un problema, ja sigui amb un treballador, un proveïdor o un client. Totes les empreses tenen valors, siguin anomenats o no. L'avantatge de tenir-los clars i escrits fa més fàcil enfocar els següents passos a fer en tots els aspectes de l'empresa. I per què no, també els personals.

UN NOU MODEL DE NEGOCI PER UNA NOVA SOCIETAT, FAMILY-FRIENDLY

—**Crear una empresa essent mare no és fàcil.**

—No, perquè partim d'un problema global, i és que les dones amb fills estan infravalorades. Realment, està estudiat i comprovat que les persones que tenen fills estan més capacitades i són més eficients treballant. Les persones amb fills majoritàriament tenen un rendiment més alt, s'ajusten a l'horari establert per finalitzar la seva tasca, han d'anar a buscar els nens i no tenen temps per perdre... Tenen un ordre establert, treballen d'una altra manera.

—**Però els horaris de la feina no ajuden a aprofitar aquest rendiment.**

—Gens ni mica. La parada per esmorzar, per exemple... El pic de la capacitat cerebral d'una persona és a l'hora d'esmorzar, i a partir de les 11 baixa el rendiment, es perd tot el matí! I després de dinar, no diguem, com més allargues cap a la tarda menys efectivitat hi ha, perquè a partir de les 5 el rendiment cau en picat... Sí que diuen que els espanyols són els que treballen més hores, però són els menys productius, perquè el ritme del dia no té sentit.

—**Estem davant d'un canvi?**

—La societat va cap a una altra banda. Els pares no veuen els seus fills, i treballen molt; encara que guanyin més diners, no sempre els compensa. El paper del pare ha canviat, els *millennials* tenen unes altres prioritats, i hi ha una aposta pel creixement professional però amb respecte per la vida personal: volen veure els seus fills, portar-los a l'escola i s'ha de veure com un plus. Aquest respecte és el que ha de permetre retenir el talent. Alguns dels homes que ens han contactat per treballar amb nosaltres és perquè buscaven un projecte empresarial que els deixés espai per a les seves famílies. Ara la gent no té tanta por de canviar de feina, i és normal que la gent marxi d'un lloc on té feina per una millor oportunitat, i potser no ho fan per millorar el seu sou, potser per millors horaris.

—Aquest canvi de xip fa que hi hagi més competència?

—En certa manera sí, però és una competència sana que fa que creïu una societat millor. Les persones busquen altres oportunitats professionals on el més important no és el sou. Per a nosaltres és un avantatge que oferim, una empresa on es pot créixer, amb horaris flexibles i *family-friendly*. És clar que és una manera de funcionar que no tothom comparteix. Els horaris, treballar a l'agost... No som una empresa per a tothom, i no tothom és gent per a nosaltres.

—Apostar per dones amb fills no creus que sigui fer diferències, sinó al contrari...

—A les dones se'ls donen menys oportunitats i sempre estan sota el punt de mira perquè poden ser mares i agafar la baixa. Com ho hem d'arreglar? Que no tinguin fills? Desenganyem-nos, quina és la mitjana de fill per dona a tot l'estat? 1'3? Estadísticament, aquesta dona quantes baixes pot tenir? Per una baixa, tota aquesta pressió i aquesta discriminació? La baixa de paternitat hauria de ser obligatòria: així, en una entrevista de feina, hi hauria igualtat de responsabilitats i aquest problema desapareixeria. Hem de començar a lluitar contra això, si no, no s'arreglarà...

—Cal un canvi, doncs.

—No pot ser que a una dona li preguntin si voldrà ser mare en una entrevista de feina. No només és il·legal, sinó que no ha d'importar per a res. Si no, què? Les dones joves hauran de dir que no tenen parella ni volen tenir fills, o directament que són lesbianes o estèrils... I ho he vist des de dins i des de fora, sents què diuen els empresaris i què s'han sentit dir els treballadors... I tornem al mateix tema, s'ha de valorar la persona i si és bon professional farà bé la seva feina, amb fills i sense. Una aposta per horaris intensius d'acord amb la jornada escolar i amb flexibilitat horària és una de les solucions.

—Hi ha empreses que us visiten per conèixer el model. Hi creuen o en són escèptics?

—N'hi ha que pregunten per curiositat, i n'hi ha moltes que donen excuses. Però n'hi ha que han vingut aquí i que realment volen fer canvis. A vegades diuen que en una oficina és més fàcil que en una fàbrica, però es pot. Si vols fer-ho, fes-ho. Més que parlar d'uns horaris és tota una actitud, si es valora o no la persona. Fer canvis requereix un esforç, donar i rebre, el treballador i l'empresa. L'actitud del treballador també ha de canviar i s'ha d'implicar en el projecte: per a nosaltres és clau i ell ha de creure realment en l'empresa. Un dels temes pel qual les empreses pregunten és el tema de l'horari, perquè ens diuen: «Vosaltres treballeu a l'agost i la gent no pot fer vacances». Això és cert, és l'època forta, però la resta de l'any les poden fer quan volen, i entre ells s'ho arreglen perquè estiguin els torns i les tasques i les màquines sempre cobertes. I també poden agafar-se els dies per anar al festival del nen, als actes escolars... Marxen i tornen, fan el que volen... I també si els nens estan malalts o han de marxar perquè els truquen de l'escola... Entrades i sortides són flexibles, alguns entren una mica abans i pleguen més d'hora i d'altres més tard.

—Aquesta llibertat per fer i desfer és positiva?

—Completament. No serveix de res tenir a la feina un pare angoixat perquè no pot sortir a recollir el nen que està malalt a l'escola o que està rumiant sense parar qui el pot anar a buscar perquè ell no pot... Ni treballa ni fa res tota aquesta estona, perquè té el cap pensant en aquell nen malalt i no és productiu. Una persona que no ha de patir pels temes personals a la feina està per la feina al 100%.

—I aprobeu Stikets a les famílies dels treballadors.

—N'és una de les bases, estem oberts per a ells. Si el pare o la mare ha d'acabar alguna cosa i plegar més tard, o si els nens han de berenar, o bé si algun infant no està prou bé per anar a escola, o la cangur fa tard..., els nens tenen un lloc a Stikets i això no és mai cap problema. I els nens estan acostumats a estar-se aquí. Tenen jocs i joguines, espai per treballar, per als més grans un ordinador amb un usuari per a nens... També fem una festa

per Carnaval amb les famílies: els nens coneixen on treballen els seus pares, saben el que fan i amb qui estan, i és un espai conegut i còmode. No sé quants nens saben això dels seus pares, si la feina és molt o poc lluny o com és el seu lloc de treball.

—**Un dels problemes de les empreses és que no troben gent prou capacitada.**

—Un treballador se n'anirà de Catalunya cap a l'estranger o d'Igualada cap a Barcelona si té una millor proposta, si t'ofereixen possibilitat de créixer i respecte per la teva vida. És normal que marxin. No s'han de veure mai els treballadors com un problema. Són el teu valor! Com creixes, si no? I si la gent no pot créixer, no funciona. I el mateix amb els joves... Si no tenim una base de joves formats però també motivats i respectats, tindrem un problema. I per tenir gent per al futur cal treballar amb els joves.

—**Tenim problemes a nivell de formació?**

—Tenim joves formats i molts marxen del país buscant oportunitats que encaixin amb el seu projecte de vida. El talent l'hem de retenir. D'altra banda, als Estats Units hi ha molta més col·laboració entre les empreses i l'escola, especialment amb les universitats, hi ha diners i recursos per a la recerca. Aquí, a Catalunya, ara han vist que han de col·laborar, i aquí a la comarca des de la UEA s'està fent aquesta aposta que ha de permetre plantejar el dia de demà. S'ha de ser més integrat. Quines són les feines de futur? Estem educant els joves per a això? Saben el que és treballar? Les empreses i els centres educatius hem de treballar de la mà per contribuir a generar millors treballadors, que seran també millors persones i en una societat millor.

ANNA MARSAL I RIERA (Igualada, 1984). Després del seu pas per diversos mitjans de comunicació com Ràdio Valira a Andorra i directora d'*AnoiaDiari.cat*, i després d'una estada de quatre anys a Alemanya, Colònia, on va treballar en una revista digital i com a professora a la VHS (universitat popular), treballa actualment a la Unió Empresarial de l'Anoia com a responsable de projectes de dinamització empresarial.

