

**Chicago  
Worker Co-op  
Resource Guide 2021**

**2021 Guía  
de recursos:  
Cooperativas de  
trabajadorxs en  
Chicago**

03

Worker Cooperatives in  
Chicago

12

Cooperativas de  
Trabajadorxs en Chicago

22

Coop Stories

40

Chicago Worker  
Cooperatives

50

Worker Coop Ecosystem

52

Steps to Starting a  
Coop

62

Acknowledgements



### Worker Cooperatives in Chicago

Over the past few years, the worker cooperative movement in Chicagoland has been building significant momentum, especially in communities of color. Many have begun to consider a cooperative model as a way to create ownership, community investment, and sustainable and dignified jobs within their communities.

A worker cooperative is a revenue-generating enterprise where workers are the owners. Each worker-owner has equal control of the business, one-member-one-vote (directly or indirectly). As owners, workers share in the profits of the business. Beyond a profit-driven enterprise, a worker cooperative is an economic model rooted in the principles of self-help, self-responsibility, democracy, equality, education, equity and solidarity<sup>1,2</sup>.

Worker cooperatives cannot exist in a vacuum. They require vast networks of support that include local government, financial entities, advocates, and technical advisers. The city of Chicago is in dire need of the development

<sup>1</sup> Strode, M. (2018). Cooperation Chicago: Building Chicago's worker cooperative ecosystem. Illinois Worker Cooperative Alliance, <https://kolanutcollab.org/portfolio-item/cooperation-chicago/>.

<sup>2</sup> Strode, M. (2018). Cooperation Chicago: Building Chicago's worker cooperative ecosystem. Illinois Worker Cooperative Alliance, <https://kolanutcollab.org/portfolio-item/cooperation-chicago/>.

of these networks. Between 2001 and 2011, Chicagoland's low-wage worker population increased by 30%<sup>3</sup>. In the span of a decade, 150,000 jobs in the area were lost while the population grew. As more workers were competing for fewer jobs, the profile of a low-wage worker changed. Low-wage workers in Chicago are now older, better educated, and more likely to support a family than they were 20 years ago. They are also more likely to be women and people of color.

Although worker cooperatives have a long history in Chicago, they have mostly existed as isolated entities without a supportive ecosystem to ensure their development and success<sup>4</sup>. At the same time, cooperatives, as a larger movement across the Americas, have represented a tool for building political, social, and economic capital among the poor Black, Indigenous, and People of Color (BIPOC) communities<sup>5</sup>. In recent years, Chicagoland cooperatives and their allies have been working

together to leverage this legacy and resources to build a sustainable local ecosystem of support. This movement has been building significant momentum, especially in communities of color, where a cooperative model can present a path to dignified jobs, ownership, and community investment. A significant milestone for the movement came in 2019, when the State of Illinois passed a bill recognizing worker cooperatives as legal entities<sup>6</sup>.

Historically, it is during hard economic times that worker cooperatives have emerged and thrived. Today, on the precipice of a global recession, worker cooperatives present not only an opportunity for generating income, but an economic vision that puts people before profits.

### **Background: Chicagoland Regional Worker Cooperative Convening**

In the summer of 2019, the Co-op Ed Center (CEC) hosted a Summer Co-op

<sup>3</sup> Doussard, M. (2012). Chicago's growing low-wage workforce: A profile of falling labor market fortunes. Women Employed and Action Now Institute. <https://womenemployed.org/wp-content/uploads/2019/05/Chicagos-Growing-Low-Wage-Workforce-FINAL.pdf>.

<sup>4</sup> Strode, M. (2018). Cooperation Chicago: Building Chicago's worker cooperative ecosystem. Illinois Worker Cooperative Alliance, <https://kolanutcollab.org/portfolio-item/cooperation-chicago/>.

<sup>5</sup> Strode, M. (2018). Cooperation for liberation study and working group forum toolkit. The Kola Nut Collaborative, <https://kolanutcollab.org/portfolio-item/coop4lib/#>.

<sup>6</sup> See IL Limited Worker Cooperative Association Act, HB 3663, <https://legiscan.com/IL/bill/HB3663/2019>

Celebration as a way to fundraise and bring visibility to Chicago-area worker cooperatives. It was one of the few times that existing and emerging worker cooperative members had a chance to collectively promote and share their work with a diverse and dynamic group of individuals excited to support their efforts. As the momentum continued, the idea of having more "worker-owner" centered spaces emerged. Many realized that despite the increased visibility and political support for cooperatives, worker-owners from different cooperatives were not necessarily connecting with one another.

In February, 2020 the first worker co-op focus group meeting was organized, bringing together representatives from ten different groups with the aim to measure interest in a potential convening. We agreed to work on a needs-assessment to inform and help design the convening. However, with the onset of the COVID-19 pandemic, many of the initial needs drastically changed. Some groups had to stop working and were trying to figure how to stay afloat while others were in rapid response mode. The organizing team continued to co-host virtual meetings to discuss the current situation and

ascertain ways they could support the cooperative community. Participants expressed the urgent need to build a solidarity network for worker-owners that can connect their needs with skills, assistance and resources.

### **Needs Assessment Results**

#### DESCRIPTION OF THE GROUPS:

A total of 34 members from 17 groups completed a short survey to identify needs for the upcoming convening. Of those, five groups preferred Spanish and the remaining 13, English. On average, groups had been in existence for just under two years. The oldest group was six years old. Five of the cooperatives had formed recently, within the past year. The average number of members per group was seven. One group had 36 members, the rest had membership of under ten people.

#### NEEDS IDENTIFIED:

The survey participants identified needs in the following categories:

- 1) coop culture and governance
- 2) business planning
- 3) accounting
- 4) business operations

5) miscellaneous

### COOP CULTURE AND GOVERNANCE

- » Develop a collective culture (67%)
- » Effective Democratic Meetings (59%)
- » Conflict Resolution (62%)
- » Democratic Decision Making (67%)
- » Cooperative Governance (88%)
- » Collaboration & Communication (59%)

### BUSINESS PLANNING

- » Developing a Business Plan (71%)
- » Market Analysis (76%)
- » Marketing Plan (76%)
- » Financial Projections (68%)

### ACCOUNTING

- » Accounting Systems (74%)
- » Cooperative Accounting (88%)
- » Borrowers Basics (74%)

### BUSINESS OPERATIONS

- » Operating Agreements (74%)
- » Legal Assistance (74%)

### OTHER

- » Fundraising Strategies (85%)
- » Adjusting to COVID (65%)
- » Information Security (74%)

In addition to these, some of the coop members identified the following areas of needs for training and development:

- » Website Development and Upkeep
- » Investing in Real Estate Acquisition
- » Intellectual Property and Entering License
- » Cash Flow and Equitable Distribution
- » Coop Ideation
- » Develop a network of coop businesses
- » License and contract design
- » Connect with other cooperatives

### Chicagoland Regional Worker Cooperative Convening

The Chicagoland Regional Worker Cooperative Convening brought together more than 200 individuals and took place on November 21, 2020. This online event created a space primarily for BIPOC worker cooperatives to connect, mutually build a regional solidarity economy, and share information and resources. By sharing a wealth of experiences from leaders in the worker cooperative ecosystem across the country, the convening sought to be the launching pad for a regional network of mutually self-reliant BIPOC-led worker cooperatives.

During the convening, worker-owners and others were able to build their own schedule and participate in breakout sessions, which aimed to provide specific information to the needs of emerging worker cooperatives. The topics were varied including topics such as “Democratic Decision-Making” and “Fundraising Strategies.” Each breakout session featured both a facilitator and a worker cooperative co-facilitator, both of whom have direct experiences in each session’s topic.

The convening was collectively organized by the Co-Op Ed Center and Cooperation for Liberation Working and Study Group (Coop 4 Lib) raising over \$25,000. We also engaged partner worker cooperatives or aspiring groups in the agenda design, goals, and objectives. They guided the process by participating in focus group meetings, needs-assessments, and virtual meetings to provide their input and feedback. This is important to highlight as we firmly believe that those who are directly affected by our work are in the best position to determine their own needs and how and when services would ideally be rendered. Some of them include: Casa Domitila Barrios, Coalition for Spiritual and Public Leadership, Colectivo Mujer, Constelación en Libertad, Derute Consulting Cooperative, Evanston Development Cooperative, Genesis Cleaning Co-op, Living La fiesta, LGS Cleaning Cooperative, ReStorying Consulting Cooperative, and Salsedo Press.

### Co-op Convening Sessions Summary

The convening agenda was designed based on the needs of local BIPOC worker cooperatives groups. As a result, the following breakout sessions were

selected:

- » Cooperative Accounting
- » Democratic Decision Making
- » Industry/Market Analysis
- » Cooperative Governance
- » Develop a Cooperative Culture
- » Fundraising Strategies

### *Session 1: Cooperative Governance*

Participants highlighted there is no single “right” way to structure governance. Rather, it’s a spectrum where on the one side, the worker-owners govern and manage the day-to-day operations of the co-op and on the other side, they are more of a strategic governing body that oversees a manager or a management team. Smaller co-ops typically manage their own day-to-day operations, while larger ones may hire a manager or a management team.

Most importantly, even if a co-op starts with one model, growth may require adjustments. When onboarding new members, it’s important not just to support them in their role, but also to educate them about the cooperative culture. A lot of members are new to democratic decision-making and, at the onset, members must distinguish between governance and management and be clear about what each involves.

### *Session 2: Cooperative Accounting*

Participants were advised to think about accounting as information distributed to the key stakeholders. Good accounting is guided by the following questions:

What does the management team need to know to make sound day-to-day decisions for operations?

What do governing teams need to know to make strategic business decisions?

What do investors need to know?

Once you answer these questions, you can start thinking about how to manage accounting. After the questions were identified, session participants drafted the following best accounting practices:

- » Create a clear patronage policy.
- » Choose how to pay members.
- » Identify all stakeholders and what they need to know.
- » Create a calendar for key decisions that need to be made.
- » Set up read-only reports that you can share to create transparency.
- » Create a report dashboard for better navigation.
- » Track receipts digitally.

» Have different people write checks and handle money from those who keep the books.

» Invest in financial education for the members.

» Higher a tax accountant before tax season starts.

### *Session 3: Cooperative Culture*

Participants defined culture as a way of being together. Cooperative culture means being part of a whole. In collective ownership, every individual should share responsibility, hold others accountable, and create safe conditions for people to rise to leadership roles. Everything that co-op members do should relate to building this culture. Some of the things will come intuitively, but some will have to be built. Conflict is to be expected and it should be viewed as a growth opportunity towards building a cooperative culture. Such culture, participants thought, does not come intuitively to Black and Latino communities. The process of building culture must involve decolonizing. It must create a new way of coming together, beginning with a recognition of indigenous folks and women who have experienced historical marginalization and genocide. While the pandemic has

presented challenges to co-ops, it has also become a moment of opportunity, giving members a chance to create a new culture together.

### *Session 4: Industry and Market Analysis*

Market strategy starts with asking the questions:

» What does a cooperative want to provide?

» Is it providing services or goods?

» What are the values of the people and what are the community or society needs?

For instance, Saucedo Press, a printing worker co-op, was founded by worker-owners who wanted to print anti-Vietnam war materials. This grew into a larger purpose: the need of marginalized voices and communities to be able to get their message out through printing.

While the topic of market analysis is well developed in the business world, the terminology and processes do not necessarily align with the cooperative culture. When co-ops seek to form partnerships as a market strategy, oftentimes the only organizations they can connect with are capitalist institutions that may conflict

with co-op values. The worker co-op ecosystem is young and emerging. Participants in this session advised that worker-owners reach out to other co-ops first to grow their network and carve the market niche. If they can't find cooperatives with similar goods or services, they should reach out to organizations that they can stand with or support, such as minority-led, sustainability-minded businesses.

As a best practice, when worker co-ops are trying to do market analysis and industry placement, it's best to reach out to other co-ops, locally or nationally, that are in the same industry and begin forming partnerships.

#### *Session 5: Democratic Decision Making*

Participants outlined three approaches to democratic decision-making:

- » Voting
- » Consensus-based decision-making
- » Consent-based decision-making

To illustrate these approaches, participants conducted a simulation and asked participants to decide whether to purchase a water cooler for the co-op. Votes and consensus-based groups reached a decision, while

the consent-based group did not. The demonstration revealed the challenges and constraints of these decision-making approaches.

As a best practice, co-ops should use consensus or consent-based decision-making. Only vote to decide whether new members will enter into the cooperative. While consensus is a good method, it's not the only one. It's important to be adaptable to multiple approaches because different issues may require different methods. The group highlighted adaptability in decision-making approaches.

#### *Session 6: Fundraising Strategies*

How should co-ops go about raising capital? First ground is membership capital, which translates as the cost for members to join. Co-op mergers can be additional capital raising. By definition, a merger means that two or more co-ops in the same industry could share costs. The next steps in raising capital include traditional loans, credit unions, and community loan funds. Co-ops generally struggle to acquire traditional loans, so they look for ways to get loans outside of the traditional banking

loan infrastructure. Co-ops can do bartering and time banking to get work done without an exchange of cash. This may be a good way to get started with limited funds. Another strategy is pre-sales or rewards: co-ops raise funds before goods or services are delivered or produced in order to cover the costs of production or service delivery. Some grants may be available to for-profit agencies. Crowdfunding was also mentioned as a means of raising capital.

Best practices is to have a clear trajectory and messaging to present to sponsors. Map where revenue comes from and how profit is shared. For crowd investment, make sure people have a piece of what they are investing in. This will help build solidarity and co-ownership. Start local, look for industry-specific grants, look for low-interest loans, and create loan funds.

## Cooperativas de Trabajadorxs en Chicago

En los últimos años, el movimiento de cooperativas de trabajadorxs en Chicago y sus alrededores ha construido un impulso significativo, especialmente dentro de las comunidades de color. Se ha comenzado a considerar el modelo cooperativista como una manera de desarrollar negocios propios, crear trabajos dignos y sostenibles e invertir en comunidades.

La cooperativa de trabajadorxs es una empresa que genera ingresos donde lxs que la trabajan también la dirigen. El negocio se dirige equitativamente por sus miembrxs<sup>1</sup> y cada unx tiene un voto (directamente o indirectamente). Al igual se comparten las ganancias del negocio. Más allá de ser una empresa con fines de lucro, la cooperativa de trabajadorxs es un modelo económico

1 Se utilizará una “x” en lugar de las formas masculinas o femeninas de sustantivos, pronombres, artículos y adjetivos referentes a personas en este documento para apoyar la campaña nacional y global por crear un lenguaje más inclusivo y diversamente representativo del español estándar. Esta “x” neutraliza la preferencia por una división binaria de género para ampliar el uso a expresiones de identidad que son de género no binario. Para más información sobre el lenguaje inclusivo, vean: <https://www.crehana.com/ar/blog/negocios/que-es-el-lenguaje-inclusivo/>; <https://www.bbc.com/mundo/noticias-48017863> y <https://fronterasdesk.org/content/1686198/latino-or-latinx-linguistic-debate-over-inclusive-terms>

arraigado en los principios de autoayuda, responsabilidad propia, democracia, igualdad educación, equidad y solidaridad.<sup>2</sup> .<sup>3</sup>

Las cooperativas de trabajadorxs no existen en un vacío. Requieren redes de apoyo que incluyan al gobierno local, organizaciones financieras, defensorxs y asesorxs técnicxs. La ciudad de Chicago necesita urgentemente el desarrollo de estas redes de apoyo. Entre 2001 y 2011, Chicago y sus alrededores incrementaron su población de trabajadorxs de bajo salario a 30%<sup>4</sup>. En el periodo de una década, se perdieron 150.000 trabajos en el área y entretanto la población creció. Mientras que competían por escasos trabajos, el perfil de los trabajadorxs con bajo salario cambió.

Lxs trabajadorxs con bajo salario en Chicago ahora son mayores, con más

2 Strode, M. (2018). Cooperation Chicago: Building Chicago's worker cooperative ecosystem. Illinois Worker Cooperative Alliance, <https://kolanutcollab.org/portfolio-item/cooperation-chicago/>.

3 Strode, M. (2018). Cooperation Chicago: Building Chicago's worker cooperative ecosystem. Illinois Worker Cooperative Alliance, <https://kolanutcollab.org/portfolio-item/cooperation-chicago/>.

4 Doussard, M. (2012). Chicago's growing low-wage workforce: A profile of falling labor market fortunes. Women Employed and Action Now Institute. <https://womenemployed.org/wp-content/uploads/2019/05/Chicagos-Growing-Low-Wage-Workforce-FINAL.pdf>.

educación y pueden apoyar a una familia mejor que hace 20 años. También, lo más probable es que sean mujeres y personas de color.

Aunque las cooperativas de trabajadorxs tienen una larga historia en Chicago. Han existido principalmente como entidades aisladas sin el apoyo de un ecosistema que asegure su desarrollo y éxito<sup>5</sup>. Al mismo tiempo, las cooperativas, como un movimiento más amplio en las Américas, simbolizan una herramienta para construir capital político, social y económico entre la comunidad negra, indígenas y personas de color necesitadas<sup>6</sup>. En años recientes, las cooperativas de Chicago y sus alrededores, junto con sus aliadxs, han estado trabajando para apalancar este legado y los recursos para construir un ecosistema local de apoyo sostenible. Este movimiento ha estado construyendo un impulso importante, especialmente en las comunidades de color, donde el modelo de las cooperativas puede ofrecer una vía para trabajos dignos,

5 Strode, M. (2018). Cooperation Chicago: Building Chicago's worker cooperative ecosystem. Illinois Worker Cooperative Alliance, <https://kolanutcollab.org/portfolio-item/cooperation-chicago/>.

6 Strode, M. (2018). Cooperation for liberation study and working group forum toolkit. The Kola Nut Collaborative, <https://kolanutcollab.org/portfolio-item/coop4lib/#>.

tener negocios propios e invertir en su comunidad. En 2019, Se alcanzó un escalón significativo para el movimiento cuando el estado de Illinois aprobó una propuesta de ley reconociendo a las cooperativas de trabajadorxs como entidades legales.

Históricamente, las cooperativas de trabajadorxs han surgido y prosperado durante tiempos económicos difíciles. Hoy día, en el precipicio de una recesión global, las cooperativas de trabajadorxs no solo otorgan una oportunidad de generar un ingreso, sino también una visión económica que prioriza a la gente antes que las ganancias.

### Historial: Convenio Regional de Cooperativas de Trabajos en Chicago y Sus Alrededores

En el verano de 2019, el Co-op Ed Center (CEC) organizó el evento Summer Co-op Celebration para recaudar fondos y dar visibilidad a las cooperativas de trabajadorxs en el área de Chicago. Fue una de las pocas veces que las cooperativas de trabajadorxs existentes y emergentes tuvieron la oportunidad de promoverse colectivamente y compartir su trabajo con un grupo diverso y

dinámico de individu@s motivad@s por apoyarlas. Como continuación de este impulso, nació la idea de tener más espacios enfocados en el trabajador@ propietari@. Fue aparente que a pesar del incremento de visibilidad y respaldo político de las cooperativas, los trabajador@s propietari@s de diferentes cooperativas y grupos emergentes no estaban necesariamente conectándose entre ell@s.

En febrero del 2020, se organizó la primera reunión de grupo focal para trabajador@s propietari@s de cooperativas, juntando a representantes de diez diferentes grupos con el objetivo de medir el interés de un posible convenio. Se concordó llevar a cabo una evaluación de necesidades para informar y ayudar con el diseño del convenio. Sin embargo, con la aparición de la pandemia de COVID-19, muchas de las necesidades iniciales cambiaron drásticamente. Algunos grupos tuvieron que parar su trabajo y averiguar cómo mantenerse a flote mientras que otros estaban en condición de respuesta rápida. El equipo de organización continuó colaborando en reuniones virtuales para analizar la situación actual y determinar maneras de apoyar a

la comunidad de cooperativas. L@s participantes expresaron que era una necesidad urgente construir redes de apoyo y solidaridad para trabajador@s propietari@s que pudieran vincular sus necesidades con capacidades, asistencia y recursos.

### Resultados de la Evaluación de Necesidades

#### DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS:

Un total de 34 miembr@s de 17 grupos completó una breve encuesta para identificar las necesidades para el convenio. De esos, cinco grupos prefirieron el español y los 13 restantes, el inglés. En promedio, los grupos habían existido por un poco menos de dos años. El grupo con más tiempo de existencia tenía seis años de trayectoria. Cinco de las cooperativas se habían formado recientemente, dentro del último año. El promedio del número de miembr@s por grupo era siete. Un grupo tenía 36 miembr@s, el resto tenía membresía de menos de diez personas.

#### LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS:

(88%)

- » Conceptos básicos de los prestatarixs (74%)

L@s participantes de la encuesta identificaron necesidades en las siguientes categorías:

#### OPERACIONES COMERCIALES

- » Acuerdos de operaciones (74%)
- » Asistencia legal (74%)

- 1) Cultura y gobernanación cooperativista
- 2) Planificación empresarial
- 3) Contabilidad
- 4) Operaciones comerciales
- 5) Otros temas

#### OTROS:

- » Estrategias para recaudar fondos (85%)
- » Cómo adaptarse durante COVID (65%)
- » Seguridad de datos (74%)

#### CULTURA Y GOBERNACIÓN DE LA COOPERATIVA

- » Desarrollar una cultura colectiva (67%)
- » Reuniones eficaces y democráticas (59%)
- » Resolución de conflictos (62%)
- » Toma de decisiones democrática (67%)
- » Gobernanación de cooperativa (88%)
- » Colaboración y comunicación (59%)

Además de estos, algun@s miembr@s de cooperativas identificaron las siguientes áreas de necesidad para el entrenamiento y desarrollo:

- » Desarrollo y mantenimiento de página web
- » Invertir en la adquisición de bienes raíces
- » Propiedad intelectual y permiso de entrada
- » Movimiento de caja y distribución equitativa
- » Ideación de cooperativa
- » Desarrollar contactos de negocios de cooperativa
- » Permiso y diseño de contrato
- » Conectar con otras cooperativas

#### PLANIFICACIÓN EMPRESARIAL

- » Desarrollar un plan empresarial (71%)
- » Análisis de mercado (76%)
- » Estrategia de ventas (76%)
- » Proyecciones financieras (68%)

#### CONTABILIDAD

- » Sistemas contables (74%)
- » Contabilidad de la cooperativa



## Convocatoria Chicagoland Regional Worker Cooperative

La Convocatoria Chicagoland Regional Worker Cooperative juntó a más de 200 personas virtualmente durante el 21 de noviembre de 2020. Este evento en línea creó un espacio primariamente para que se conectaran cooperativas de trabajadorxs de comunidades de color como manera de empezar a construir mutuamente una economía solidaria regional y compartir información y recursos. Al compartir una abundancia de experiencias de diferentes líderes en el ecosistema de cooperativas de trabajadorxs del país, la convocatoria buscó ser el punto de partida para una conexión regional de cooperativas de trabajadorxs lideradas por comunidades de color.

Durante la convocatoria, los trabajadorxs propietarixs y otrxs pudieron construir sus propios horarios y participar en distintos talleres, que tenían como objetivo proveer información específica para las necesidades de las cooperativas de trabajadxs emergentes. Los temas eran variados e incluyeron algunos como “Toma de decisiones democráticas”

y “Estrategias para recaudar fondos.” Cada taller presentó a unx facilitadrx y unx co-facilitadrx que era trabajador/x propietarix, ambxs tenían experiencia directa sobre el tema del taller indicado.

El convenio fue colectivamente organizada por Co-Op Ed Center y Cooperation for Liberation Working and Study Group (Coop 4 Lib) y recaudaron más de \$25.000. También se invitaron a cooperativas de trabajadorxs y grupos aspirantes para diseñar la agenda, las metas y objetivos. Éstos grupos guiaron el proceso al participar en reuniones de grupo focal, evaluaciones de necesidades y reuniones virtuales para aportar sus ideas y comentarios. Es importante resaltar lo último porque creemos firmemente que lxs que son directamente afectadxs por nuestro trabajo están en la mejor posición para definir sus propias necesidades y cómo y cuándo se deberían suministrar los servicios. Algunxs de ellxs incluyen: Casa Domitila Barrios, Colectivo Mujer, Constelación en Libertad, Derute Consulting Cooperative, Evanston Development Cooperative, Genesis Cleaning Co-op, Living La fiesta, LGS Cleaning Cooperative, ReStorying Consulting Cooperative, y Salsedo Press.

## Resumen de Talleres de la Convocatoria de Cooperativas

La agenda del convenio fue diseñada a base de las necesidades de grupos locales de cooperativas de trabajadorxs de comunidades de color. Como resultado, los siguientes talleres fueron seleccionados:

- » Contabilidad de cooperativas
- » Toma de decisiones democrática
- » Análisis del mercado/industria
- » Gobernación de cooperativas
- » Desarrollar una cultura cooperativista
- » Estrategias para recaudar fondos

### Taller 1: Gobernación de cooperativas

Lxs participantes recalcaron que no hay una manera “correcta” para estructurar la gobernación. Más bien, es un espectro en el que por una parte, los trabajadorxs propietarixs gobiernan y manejan las operaciones del día a día de la cooperativa y por otro lado, son más un consejo de administración estratégico que supervisa a unx gerente o un equipo de gerencia. Las cooperativas más pequeñas típicamente dirigen sus operaciones cotidianas, mientras que

las más grandes contratan a gerentes o a un equipo de gerencia. También hay que tomar en cuenta que aunque una cooperativa empiece con un modelo, el crecimiento tal vez requiera ajustes. Cuando se incorporan nuevxs miembrxs, es importante no solo apoyarlx en su posición, sino también educarlx sobre la cultura cooperativista. La toma de decisiones democrática es nueva para muchxs miembrxs y, al comienzo, lxs miembrxs deben distinguir entre la gobernación y la dirección y tener claro lo que requiere cada una.

### Taller 2: Contabilidad de cooperativas

Lxs participantes fueron aconsejadxs a pensar sobre la contabilidad como información para distribuir a lxs accionistas claves. La buena contabilidad se guía por las siguientes preguntas:

- » ¿Qué necesita saber el equipo de gerencia para tomar decisiones sensatas a diario para las operaciones?
- » ¿Qué necesitan saber los equipos de gerencia para hacer decisiones estratégicas de negocios?
- » ¿Qué tienen que saber lxs inversorxs?

Una vez que contesten estas preguntas,

pueden comenzar a pensar en cómo dirigir la contabilidad. Después que se identificaron las preguntas, lxs participantes de los talleres bosquejaron las siguientes mejores prácticas de contabilidad:

1. Crear una política clara de patrocinio.
2. Escoger como pagar a lxs miembrxs.
3. Identificar a todos lxs accionistas y lo que necesiten saber.
4. Crear un calendario para las decisiones claves que se necesiten hacer.
5. Organizar reportes de sólo lectura que se puedan compartir para crear transparencia.
6. Crear un panel de información para los reportes y mejor navegación de éstos.
7. Seguir recibos digitalmente.
8. Asignar a diferentes personas para escribir cheques y manejar dinero de lxs que llevan los libros de contabilidad.
9. Invertir en educación financiera para lxs miembrxs.
10. Contratar a contadorxs de impuestos antes de que empiece la temporada de impuestos.

### Taller 3: Cultura de cooperativas

Lxs participantes definieron la cultura como una manera de estar juntos. La cultura cooperativista significa ser parte de algo mas grande. En este modelo de propiedad colectiva, cada persona debería compartir la responsabilidad, hacer que otrxs tomen responsabilidad y crear condiciones seguras para que todxs puedan tener roles de liderazgo. Todo lo que hagan lxs miembrxs de las cooperativas debería relacionarse a la formación de esta cultura. Algunas de estas cosas vendrán intuitivamente, pero otras tendrán que ser aprendidas y construidas. El conflicto debe ser esperado y percibido como una oportunidad de crecimiento hacia la construcción de una cultura de cooperativas. Lxs participantes expresaron que esta cultura no es intuitiva para las comunidades negras y latinas. El proceso de forjar la cultura consiste también de descolonizarla. Debe crear una nueva manera de convivir, empezando con el reconocimiento del pueblo indígena y a las mujeres, que han vivido una marginalización históricamente y genocidio. Mientras que la pandemia ha traído desafíos para las cooperativas, también se ha convertido en un momento oportuno, brindando a lxs miembrxs la oportunidad de crear una nueva cultura

juntxs.

### Taller 4: Análisis del mercado/industria

La estrategia del mercado comienza con estas indagaciones:

¿Qué quiere proveer una cooperativa?  
 ¿Suministra servicios o bienes?  
 ¿Cuáles son los valores de las personas y cuáles son las necesidades comunitarias y sociales?

Por ejemplo, Saucedo Press es una imprenta y cooperativa, fundada por trabajadorxs propietarixs que querían imprimir materiales contra la guerra de Vietnam. Esta causa evolucionó en un propósito más amplio: la necesidad de las voces marginadas y sus comunidades de difundir su mensaje por medio de la imprenta.

Mientras que el análisis del mercado está bien desarrollado en el mundo de negocios, su terminología y procesos no necesariamente se alinean con la cultura de cooperativas. Cuando las cooperativas buscan formar asociaciones como estrategia de mercado, frecuentemente las únicas organizaciones con las que logran

conectar son instituciones capitalistas que pueden discrepar con los valores de las cooperativas. El ecosistema de cooperativas de trabajadorxs aún es joven y emergente. Lxs participantes en este taller aconsejaron que lxs trabajadorxs propietarixs contacten a otras cooperativas primero para expandir sus contactos y crear un nicho de mercado. Si no pueden encontrar cooperativas con bienes o servicios similares, deberían contactar organizaciones que puedan respaldar, como empresas dirigidas por minorías o comprometidas a la sostenibilidad.

Como mejor práctica, cuando las cooperativas de trabajadorxs intenten hacer análisis de mercado y colocación de industria, se aconseja contactar a otras cooperativas, localmente o nacionalmente, que están en las mismas industrias y empezar a formar asociaciones.

### Taller 5: Toma de decisiones democrática

Lxs participantes resumieron tres aproximaciones para la toma de decisiones democrática:

» Votación

- » Toma de decisiones por consenso
- » Toma de decisiones por consentimiento

Paradarejemplodeestasaproximaciones, lxs participantes llevaron a cabo una simulación y pidieron que lxs participantes decidieran comprar un dispensador de agua fría para la cooperativa. Los grupos de votación y consenso alcanzaron una decisión, mientras que el grupo de consentimiento no lo logró. La demostración reveló los desafíos y limitaciones de estos métodos para tomar decisiones.

Como mejor práctica, las cooperativas deberían usar los métodos para la toma de decisiones basadas en consenso y consentimiento. Solo votar para decidir si entran nuevxs miembrxs a la cooperativa. Mientras que el consenso es un buen método, no es el único. Es importante ser flexible con múltiples aproximaciones porque los diferentes casos pueden requerir diferentes procesos. El grupo resaltó la importancia de la adaptabilidad en los métodos para las tomas de decisiones.

*Taller 6: Estrategias para recaudar fondos*

¿Cómo deberían recaudar fondos las cooperativas? La primera base es el capital de las membresías, que es el costo para asociarse como miembrxs. La unión entre cooperativas también puede ser otra forma adicional para recaudar capital. Por definición, una unión significa que dos o más cooperativas de la misma industria pueden compartir los gastos. Los próximos pasos para recaudar fondos incluyen préstamos tradicionales, cooperativas de crédito y préstamos de fondos comunitarios. Las cooperativas generalmente tienen dificultad en adquirir préstamos tradicionales, así que buscan maneras de conseguir préstamos fuera de la infraestructura bancaria tradicional. Las cooperativas también pueden intercambiar habilidades entre ellas para completar el trabajo sin tener que intercambiar dinero. Es una buena manera de lanzarse con fondos limitados. Otra estrategia es hacer preventas o recompensas: las cooperativas recaudan fondos antes de entregar/producir bienes o servicios para poder cubrir los costos de producción o entrega de servicio. Algunas subvenciones pueden estar disponibles para las agencias con fines de lucro. El financiamiento

colectivo también se mencionó como medio para recaudar capital.

La mejor práctica es tener una trayectoria y comunicación claras para presentar a lxs patrocinadorxs. Esquematizar el origen de los ingresos y cómo se comparten las ganancias. Para la inversión colectiva, asegurar que la gente tenga una parte de la inversión. Esto ayudará a construir solidaridad y propiedad compartida. Comenzar localmente, buscar préstamos de industrias específicas, préstamos de bajo interés y crear fondos de préstamos.

# ChiCommons

- » [inquiries@chicommons.coop](mailto:inquiries@chicommons.coop)
- » [chicommons.coop](http://chicommons.coop)
- » **Twitter** @ChiCommons

Our members were drawn together by the local civic technology, environmental sustainability, and cooperative movements for specific events and projects. To work more cohesively for greater impact, we formed as an Illinois Limited Worker Cooperative Association (IL LWCA) in March 2020. This type of organization can make decisions in the best interests of a broader set of stakeholders than can a typical corporation.

**Our Vision:** We believe in empowered, integrated, equitable, cooperative/ solidarity economies across the Chicago region; connected globally.

**Our Mission:** To cooperatively foster and grow a people-owned solidarity economy.

Chi Commons is a worker-owned cooperative consultancy that helps local businesses, movements, nonprofits, and other cooperatives flourish in a practical and innovative way.

These services include: Management Consulting, Website Development, Information Technology (IT) Management, Networking and Communication Services, Technical training, and Creative Services

We also convene and map the solidarity

# COOP STORIES

economy ecosystem in the greater Chicago area we integrate with global movements and frameworks to learn from each other and multiply our impacts.

## Learnings:

How to communicate/work virtually as a team

How to acquire clients

Using digital/ cloud tools and agile methods to run our CoOp

## Challenges:

Getting paid by Business-to-business clients

Fragmented/ disconnected state of Chicago region cooperatives

Pandemic-induced business depression on top of already disadvantaged conditions  
Cooperatives offer a different, more inclusive way of creating and sharing value - with values. To create a more just world, we need to co-own the means of production at all scales and model the change we wish to see.



# ChiCommons

- » [inquiries@chicommons.coop](mailto:inquiries@chicommons.coop)
- » [chicommons.coop](http://chicommons.coop)
- » **Twitter** @ChiCommons

Nuestrxs miembrxs fueron unidxs por la tecnología cívica local, la sostenibilidad ambiental y los movimientos de cooperativas para eventos y proyectos específicos. Para trabajar de manera más cohesiva y tener mayor impacto, nos formamos como una asociación de cooperativas llamada Illinois Limited Worker (IL LWCA) en marzo de 2020. Este tipo de organización puede tomar decisiones con el mejor interés de un grupo más amplio de accionistxs que una empresa típica.

**Nuestra visión:** Creemos en economías cooperativas/solidarias, empoderadas, integradas, y equitativas a través de la región de Chicago; conectadas globalmente.

**Nuestra misión:** Fomentar y desarrollar una economía solidaria dirigida por el pueblo.

Chi Commons es una cooperativa dirigida por trabajadorxs que ayuda a empresas locales, movimientos, organizaciones sin fines de lucros y apoya a otras cooperativas a florecer de manera práctica e innovadora.

Estos servicios incluyen: Consultoría de Dirección, Desarrollo de páginas web, Informática (IT), Dirección, Servicios de comunicaciones y conexión de redes, Entrenamiento técnico y Servicios creativos

# COOP STORIES

También convocamos y esquematizamos el ecosistema de la economía solidaria en la mayoría de Chicago y sus alrededores. Nos integramos con movimientos e infraestructuras globales para aprender recíprocamente y multiplicar nuestros impactos.

## Lecciones:

Como comunicar/trabajar virtualmente como un equipo  
 Como adquirir clientes  
 Usar herramientas de almacenaje digitales o nubes y métodos ágiles para operar nuestra cooperativa

## Retos:

Ser pagadxs por clientes  
 Un estado fragmentado/desconectado entre las cooperativas de la región de Chicago  
 Recesión de empresas inducida por la pandemia además de condiciones ya en desventaja

Las cooperativas ofrecen una manera diferente, más inclusiva de crear y compartir valores - con valores. Para crear un mundo más justo, necesitamos ser co-propietarixs de los *medios de producción* a toda escala y modelar el cambio que deseamos ver.



# Derute Consulting Cooperative

- » [deruteconsulting@gmail.com](mailto:deruteconsulting@gmail.com)
- » 414-856-5383
- » [deruteconsulting.com](http://deruteconsulting.com)
- » **Twitter** @derutecoop
- » **Facebook** @Derute
- » **Instagram** @deruteconsulting



We were established in October 2014 as a space where individuals could contribute their personal knowledge and skills to a collective of people who, while possessing distinct aspirations, skills, resources, and needs, shared the common goal of advancing racial justice.

Roughly 20 of Milwaukee's forward-thinking Black thought leaders, organizers, artists, educators, and social entrepreneurs convened over several months to inventory assets, assess needs, collect dreams. A smaller group incorporated in the State of Wisconsin as the Derute Consulting Cooperative with collective start-up capital of \$2,500.00.

Our origin story can be found at [deruteconsulting.com/black-papers](http://deruteconsulting.com/black-papers).

**Mission:** We support organizations committed to racial justice as they advance their work with Black and other communities of color. We accomplish this by providing equity and justice-oriented organizational and leadership development; trainings and workshops; participatory research, assessment, and evaluation; and program design and implementation support services in local and global contexts.

**Values:** We are a unique “knowledge

## COOP STORIES

producer” cooperative that is member-owned, operated, and democratically-governed by a majority of Women and people who identify as Black. Our cooperative structure and culture reflects our values. It models the world we work daily to create: people-centered, equitable, and intentionally affirming and supportive for Black and all people of color.

Our ultimate goal is to foster a culture of continuous improvement for both internal and external impact on racial equity. We support organizations committed to racial justice as they advance their work with black and other communities of color. We accomplish this by providing equity and justice-oriented organizational and leadership development; training and workshops; participatory research, assessment and evaluation; and program and product design and implementation support services in local and global contexts.

We address our consulting and technical assistance on four core dimensions of organizational culture: communication, collaboration, data use for learning and decision-making, and policy and practice adaptation. We cultivate

improvement by teaching organizational members to a) use race-specific language and concepts to communicate about organizational performance and outcomes; b) adopt racially equitable collaboration practices; c) use data to assess the impacts of their policies, practices, and programs on racial equity; and d) adaptively change their inequitable policies and practices to ones that are more beneficial to Black and other communities of color. Finally, we support the implementation of policy and practice changes. A major lesson we learned early on is that corporate hierarchical structures (e.g. president, executive board, secretary etc) just don't work for us. They create negative power dynamics and concentrated knowledge and decision-making power in the hands of a few individuals. We needed to flatten our hierarchical structure to distribute this power and responsibility. This allowed us to better manage our workload, improve communication, share risks and cross pollinate ideas and experience. Furthermore, racial equity work takes a substantial emotional and physical toll on people and organizations. We learned that it is critically important to address wellness in general and

Continued on page 29

# Derute Consulting Cooperative

» deruteconsulting@gmail.com  
 » 414-856-5383  
 » deruteconsulting.com  
 » **Twitter** @derutecoop  
 » **Facebook** @Derute  
 » **Instagram** @deruteconsulting



Nos establecimos en octubre de 2014 como un espacio donde individuos podrían contribuir su conocimiento personal y capacidades hacia un colectivo de personas que compartiera una meta común de promover la justicia social y a la vez tener distintas aspiraciones, capacidades, recursos y necesidades.

Aproximadamente 20 de lxs líderes negrxs de pensamiento innovador, organizadorxs, artistas, educadorxs y empresarixs sociales se reunieron a través de varios meses para hacer inventario de recursos, evaluar la necesidades y juntar sueños. Un grupo más pequeño se incorporó en el estado de Wisconsin como Derute Consulting Cooperative con un capital colectivo inicial de \$2.500.

Nuestra historia de origen se puede encontrar en <http://www.deruteconsulting.com/black-papers>

**Misión:** Apoyamos a organizaciones comprometidas a la justicia racial mientras que avanzan su trabajo con la comunidad negra y otras comunidades de color. Logramos esta misión al ofrecer desarrollo de liderazgo y organización basados en equidad y justicia; entrenamientos y talleres; investigación de acción participativa, asesoramiento y evaluación;

## COOP STORIES

y diseño de programas e implementación de la organización a: de servicios de apoyo en contextos locales y globales.

**Valores:** Somos una cooperativa singular que genera conocimiento y es dirigida por sus miembrxs, operada y gobernada democráticamente por una mayoría de mujeres y gente que se identifica como negra. La estructura y cultura de nuestra cooperativa refleja nuestros valores. Modela el mundo por el cual trabajamos por crear: centrado en el pueblo, equitativo e intencionalmente valoriza y apoya a gente negra y de color.

Nuestra meta principal es promover una cultura que mejore el impacto interno y externo en la equidad racial. Apoyamos a organizaciones comprometidas a la justicia racial a medida que avanzan su trabajo con las comunidades de color y negras.

Abordamos nuestra consulta y asistencia técnica con base en cuatro dimensiones centrales de cultura organizativa: comunicación, colaboración, uso de información para el aprendizaje y toma de decisiones, adaptación de práctica y política. Cultivamos maneras para mejorar al enseñar a nuestrxs miembrxs

- de la organización a:
- usar lenguaje y conceptos específicos a la raza para comunicarse sobre el empeño y resultado organizativo.
  - adoptar prácticas colaborativas y equitativas racialmente.
  - usar datos para medir el impacto de sus políticas, prácticas y programas sobre equidad racial.
  - adaptarse y cambiar sus políticas y prácticas no equitativas a unas que benefician más a las comunidades negras y de color.
  - apoyar la implementación de cambios de política y prácticas.

Una gran lección que aprendimos temprano es que las estructuras jerárquicas de empresas (p.ej. presidente, junta directiva, secretarix, etc.) simplemente no funcionan para nuestra cooperativa. Crean dinámicas de poder negativas y concentran poder de conocimiento y toma de decisiones en las manos de pocos individuos. Necesitábamos aplanar nuestra estructura jerárquica para distribuir este poder y responsabilidad. Esto nos permitió manejar mejor la carga de trabajo, optimizar la comunicación,

Continued on page 31

# Evanston Development Cooperative

- » [robinson.markus@evanston.coop](mailto:robinson.markus@evanston.coop)
- » 614-975-0273
- » [evanston.coop](http://evanston.coop)
- » **Facebook** @evanston.coop

EDC was initially formed in December 2018 by two people at Northwestern University: a former climate science professor focused on sustainable housing, and a former student who researched the effects of the 2008 recession on Black homeownership in Evanston. Both initial worker--owners saw a construction worker cooperative as a vehicle to address the interconnected issues of climate change, rising housing prices, the displacement of Evanston residents of color, and a hierarchical construction industry.

Our cooperative's mission is to design and build energy-efficient housing with a focus on affordability, a local team of worker-owners, and a commitment to racial justice. Our long-term vision is to be a mechanism for low and moderate-income Evanston workers and residents, particularly people of color, to collectively and democratically address their own economic and housing challenges through our cooperative.

We are a design-build construction cooperative. We primarily take on backyard home projects, also known as accessory dwelling units (ADUs). For example, homeowners hire us to build units in their backyards for their aging parents, or for themselves to downsize. Additionally, we

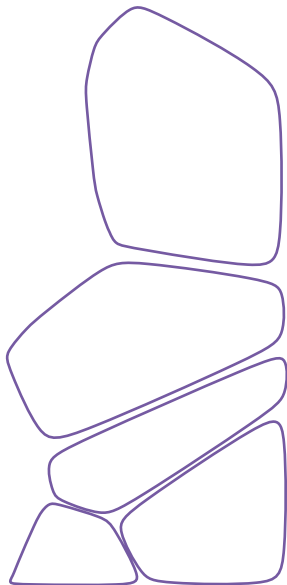
## COOP STORIES

form affordable housing partnerships with local governments, nonprofits, and foundations, so that our cooperative serves housing-insecure residents.

We have learned that ongoing education and training on the solidarity economy is critical in order to foster a cooperative organizational culture. We have faced challenges in the past when we allowed people to become "owners" of EDC without their understanding the purpose and values of a multi-stakeholder worker cooperative. This has taught us to treat becoming an owner of EDC like becoming a member of a family, communicating with potential owners from the start about how their role as a cooperator in EDC will be different than that of a typical "employee" or "investor."

We believe cooperatives are a vital component of economic justice. Since we got started, we have observed a deeply hierarchical construction industry of "developer -> general contractor -> subcontractor". By providing all workers on a construction project with democratic ownership of a design-build cooperative, however, we can better ensure that no one is given the short end of the stick in the 21st century economy. To start to

address the racial wealth gap, along with the excessive income inequality in our country, worker cooperatives can be a way to return a community's dollars back to its residents in a more egalitarian way. Further, we believe this economic model can succeed through the provision of a product that needs to become a norm in our country: energy-efficient, climate-resilient housing.





# Evanston Development Cooperative

» [robinson.markus@evanston.coop](mailto:robinson.markus@evanston.coop)  
 » 614-975-0273  
 » [evanston.coop](http://evanston.coop)  
 » **Facebook** @evanston.coop



EDC se formó inicialmente en diciembre de 2018 por dos personas en la universidad de Northwestern: un ex profesor de climatología enfocado en vivienda sostenible, y un ex alumno que investigó los efectos de la recesión del 2008 en la propiedad de vivienda entre la comunidad negra de Evanston. Ambos trabajadorxs propietarixs vieron una cooperativa de trabajadorxs de construcción como vehículo para dirigirse a los casos interconectados del cambio climático, el aumento de precios de viviendas, el desplazamiento de residentes de color en Evanston y una industria de construcción jerárquica.

La misión de nuestra cooperativa es diseñar y construir viviendas de energía eficiente con enfoque en la asequibilidad, un equipo local de trabajadorxs propietarixs y un compromiso a la justicia racial. Nuestra visión a largo plazo es servir como mecanismo para los trabajadorxs y residentes de Evanston de bajo y moderado ingresos, especialmente la gente de color, para atender colectivamente y democráticamente a sus retos económicos y de vivienda por medio de nuestrx cooperativa.

Somos una cooperativa de construcción y diseño. Mayormente aceptamos proyectos de patio trasero, también conocidos como

## COOP STORIES

unidades de viviendas accesorias (ADUs). Por ejemplo, lxs dueñxs de casa nos contratan para construir unidades en sus patios traseros para sus familiares que están envejeciendo, o para si mismxs y reducir el tamaño de su vivienda. Además, hacemos asociaciones de vivienda económica con gobiernos locales, organizaciones sin fines de lucro y fundaciones, para que nuestra cooperativa sirva a residentes de vivienda insegura.

Hemos aprendido que una educación y entrenamiento continuo sobre la economía solidaria es crítico para promover una cultura de organización cooperativa. Nos enfrentamos con desafíos en el pasado cuando hemos permitido a personas hacerse *propietarixs* de EDC sin entender a fondo el propósito y valores de una cooperativa de trabajadorxs con múltiples accionistas. Esto nos ha enseñado que el convertirse en un propietarix de EDC es semejante a hacerse miembrx de una familia y que un propietarix potencial desde el inicio debe saber que su rol como cooperadorx en EDC será diferente al de unx empleadx o *inversionista típicx*.

Creemos que las cooperativas son un componente vital para la justicia económica. Desde que iniciamos nuestra cooperativa, hemos observado una industria de construcción profundamente jerárquica de *constructorx* → contratista general → subcontratista. Sin embargo, al ofrecer a todxs nuestrx trabajadorxs en un proyecto de construcción con propiedad democrática de una cooperativa de construcción y diseño, podemos garantizar mejor que nadie será desventajadx en la economía del siglo 21. Para empezar a ocuparnos de la brecha de riqueza racial, junto con la inequidad excesiva de los ingresos en nuestro país, las cooperativas de trabajadorxs pueden ser una vía para devolverles dinero comunitario a sus residentes de manera más igualitaria. También, creemos que este modelo económico puede triunfar por medio del suministro de un producto que necesita convertirse en la norma en nuestro país: la vivienda resistente al cambio climático y de bajo consumo.



# Genesis Cooperative

» [info@genesiscleaningcoop.com](mailto:info@genesiscleaningcoop.com)

The story of Genesis began when a group of immigrant women met in a basement to discuss business. The women shared an entrepreneurial spirit and desire to thrive. Different business ideas and needs in their communities were analyzed. The group immediately recognized the need of a business model that integrates collectivism and prosperity for all members. The company started working in 2020.

To perform excellent cleaning services while providing dignified wages to its workforce.

Genesis focuses on cleaning public and private organizations in the city of Chicago and surrounding suburbs.

Some of the challenges involved were getting licensed and having knowledge on how to file taxes and how to organize other administrative documents.

Cooperatives are a model for new economies that allow people to work together and build prosperity.



## COOP STORIES

Continued from DeRute Consulting page 21

racial wellness in particular through our work and governance activities. Lastly, we learned that in keeping with the principles of cooperation, we needed to actively commit to regularly learning from ourselves and our experiences. With this learning, we are able to make important advances in how we operate thus fostering our own continuous improvement.

By sharing tangible and intangible resources, cooperatives contribute to the world by connecting and supporting individuals who are then able to build stronger and more resilient communities. In Derute, we are committed to growing Derute's model beyond what we have accomplished. We envision a world where people pool their assets to form and use Derute-like enterprises to meet their common economic, social, and cultural needs and aspirations while also serving the needs of communities of color.

# Genesis Cooperative

» [info@genesiscleaningcoop.com](mailto:info@genesiscleaningcoop.com)

La historia de Génesis comenzó cuando un grupo de mujeres inmigrantes se reunió en un sótano para conversar sobre negocios. Las mujeres compartían un espíritu empresarial y un deseo por prosperar. Analizaron diferentes ideas de negocios y necesidades en sus comunidades. El grupo inmediatamente reconoció la necesidad de un modelo de empresa que integrará el colectivismo y la prosperidad de todxs sus miembrxs. La compañía comenzó a trabajar en 2020.

Desempeñar excelentes servicios de limpieza mientras que provee sueldos dignos a su fuerza laboral.

Genesis se enfoca en la limpieza de organizaciones públicas y privadas en la ciudad de Chicago y los suburbios alrededor.

Algunos de los retos incluyeron conseguir licencia y tener el conocimiento de cómo reportar impuestos y organizar otros documentos administrativos.

Las cooperativas son un modelo para nuevas economías que permiten que las personas trabajen juntas y construyan prosperidad.



## COOP STORIES

### Continuación de la historia de Derute Consulting Coop p.23

compartir riesgos e intercambiar ideas y experiencia. Además, el trabajo de equidad racial tiene un impacto cuantioso emocional y físico en la gente y las organizaciones. Aprendimos que es críticamente importante enfocarnos generalmente en el bienestar y particularmente en el bienestar racial por medio de nuestro trabajo y actividades de gobierno. Finalmente, asimilamos que al estar de acuerdo con los principios de cooperación, necesitábamos también comprometernos activamente a aprender regularmente de nosotrxs mismxs y de nuestras experiencias. Con este aprendizaje, somos capaces de hacer importantes avances en la manera que trabajamos y así fomentar nuestra propia y continua mejoría.

Al compartir recursos tangibles e intangibles, las cooperativas contribuyen al mundo en conectar y apoyar a individuos quienes entonces pueden construir comunidades más fuertes y resistentes. En Derute, estamos comprometidxs a desarrollar el modelo de Derute más allá de lo

que hemos logrado. Visualizamos un mundo donde la gente junta sus bienes para formar y usar empresas como la de Derute para cumplir con sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes mientras que también sirvan a las necesidades de las comunidades de color.

# ReStorying Consulting Cooperative

- » [info@Restoryingcoop.com](mailto:info@Restoryingcoop.com)
- » 773-992-8407
- » [restoryingcoop.com](http://restoryingcoop.com)
- » [facebook.com/RestoryingCoop](https://facebook.com/RestoryingCoop)
- » [instagram.com/restoryingcoop](https://instagram.com/restoryingcoop)



In early 2020, Francisco J. Lozornio convened a group of community healers, artists, and mental health practitioners from Chicago and Los Angeles to discuss ways to collaborate and build on each other's strengths. After several group meetings and consultation with other Chicago based cooperatives Derute Consulting Cooperative and The Co-Op Ed Center, the group voted on forming a consulting company under the cooperative framework.

**Mission:** Creatively engaging individuals, groups, organizations and communities at a local, national, and global level in the ReStorying process. Helping to address all forms of trauma through interactive trainings, culturally-responsive program design, and accessible educational resources informed by Indigenous wisdom.

**Vision:** Advancing people's liberation and communal healing worldwide through sustainable wellness practices.

ReStorying Consulting Cooperative shares creative and healing practices that are rooted in indigenous wisdom to restore fulfillment and purpose. We come alongside communities and organizations to resource and support them as they serve their employees and communities.

## COOP STORIES

Services are provided to community non-profit organizations, the for-profit industry, other cooperatives, academic institutions, neighborhood schools and associations and individuals.

The COVID-19 pandemic has posed some unique challenges while at the same time given us the opportunity to connect and create with a team of individuals in both Chicago and LA. We have had to be creative in how we meet, create and deliver our services. Forming a cooperative has taught us many lessons about community, interdependence and collective leadership. It has been a great learning and growth experience and has only been possible by being taught, mentored and supported by other cooperatives.

The cooperative framework disrupts the status quo business model by creating processes that promote equity among its member-owners. We honor each other by creating a horizontal leadership structure that promotes wellness above all for our co-op members and the people we serve. We envision a world that promotes our values and the cooperative model framework.



# ReStorying Consulting Cooperative

- » [info@Restoryingcoop.com](mailto:info@Restoryingcoop.com)
- » [773-992-8407](tel:773-992-8407)
- » [restoryingcoop.com](http://restoryingcoop.com)
- » [facebook.com/RestoryingCoop](https://facebook.com/RestoryingCoop)
- » [instagram.com/restoryingcoop](https://instagram.com/restoryingcoop)



A principios del año 2020, Franciso J. Lozornio convocó a un grupo de sanadorxs de la comunidad, artistas y profesionales del campo de salud mental de Chicago y Los Ángeles, para hablar de cómo colaborar y edificar sobre las fuerzas de cada grupo. Después de varias reuniones y consulta con otras cooperativas de Chicago, como Derute Consulting Cooperative y Co-Op Ed Center, el grupo votó para formar una compañía de consultantes usando el marco de cooperativas.

**Misión:** Llamar creativamente la atención de individuos, grupos, organizaciones y comunidades en el proceso de reclamar sus historias a nivel local, nacional y global. Ayudamos a tratar todo tipo de trauma por medio de entrenamiento interactivo, diseño de programas culturalmente relevantes y recursos educativos accesibles e informados por la sabiduría indígena.

**Visión:** Fomentar la liberación del pueblo y el saneamiento comunal mundialmente por medio de prácticas de bienestar sostenibles.

Restorying Consulting Cooperative comparte prácticas creativas y sanadoras que están enraizadas en la sabiduría indígena para restaurar la plenitud y el propósito. Respaldamos a comunidades y organizaciones

## COOP STORIES

para proveer recursos y las apoyamos mientras que sirven a sus empleadxs y comunidades.

Se ofrecen servicios a organizaciones comunitarias sin fines de lucro, la industria lucrativa, otras cooperativas, instituciones académicas, escuelas locales, asociaciones y a individuos.

La pandemia de COVID-19 nos ha puesto algunos retos singulares mientras que a la vez nos ha brindado la oportunidad de conectarnos y crear junto con un equipo de Chicago y Los Ángeles. Hemos tenido que ser creativxs en cómo nos reunimos, creamos y entregamos nuestrxs servicios. Formar una cooperativa nos ha enseñado muchas lecciones sobre comunidad, nuestra interdependencia y liderazgo colectivo. Ha sido un gran aprendizaje y experiencia de crecimiento y solo ha sido posible por la instrucción, tutoría y apoyo de otras cooperativas.

La infraestructura de la cooperativa interrumpe el modelo tradicional de negocios al crear procesos que promueven la equidad entre sus miembrxs. Nos honramos mutuamente

al crear una estructura de liderazgo horizontal que promueve el bienestar sobretodo para nuestrxs miembrxs de la cooperativa y a la gente que servimos. Visualizamos un mundo que promueva nuestros valores y la infraestructura del modelo cooperativo.



# Chicago Worker Cooperatives

## Artist Resource Center Chicago

### Art & Design

**Artist Resource Center Chicago**  
Artist-owned organization providing resources for artists in disenfranchised communities.

[arcchicago.net](http://arcchicago.net)

## CHARM-Chicago Arts And Media

**CHARM-Chicago Arts And Media**  
Production and creative services.

[charm.coop](http://charm.coop)  
[charmcooperative@gmail.com](mailto:charmcooperative@gmail.com)



### Build & Design - Construction

**Evanston Development Cooperative**  
Local architecture and general contracting firm that builds sustainable accessory dwelling units (ADU) in Evanston.

[evanston.coop](http://evanston.coop)  
[robinson.markus@evanston.coop](mailto:robinson.markus@evanston.coop)



### Build & Design - Multi-discipline

**Just Design Cooperative**  
Public-interest cooperative practicing rights-based, anti-oppressive, open source design.

[justdesign.coop](http://justdesign.coop)  
[justdesigncoop.github.com](https://github.com/justdesigncoop)



### Business Support Services - Consulting

**Bleux Financial Services**  
Accounting, Tax Preparation, and Payroll services for individuals and small businesses.

[bleux.net](http://bleux.net)  
[daniel@bleux.net](mailto:daniel@bleux.net)



**Chi Commons Cooperative**  
Multi-stakeholder organization focused on global cooperative, peer-to-peer commons, and asset-based community development

[chicommons.coop](http://chicommons.coop)



**Bluestem Building and Restoration**  
Commissioned woodworking, carpentry, art installation, historic installation and community-focused projects and educational programs.

[bluestem.coop](http://bluestem.coop)  
[info@bluestem.coop](mailto:info@bluestem.coop)

## Madcow Outdoor Service

### Build & Design - Landscaping

**Madcow Outdoor Service**  
Provides a variety of landscaping services including tree removal, tree pruning, crane services, lot and yard clearing.

[madcowoutdoorservice.com](http://madcowoutdoorservice.com)

## Grassroots Ecology

**Grassroots Ecology**  
Rogers Park youth-led landscaping business in-formation that plans to offer rain garden, rainwater catchment system, native and edible landscaping, vegetable gardens

[letsgochicago.org](http://letsgochicago.org)



**Derute Consulting Cooperative**  
Equity and justice-oriented training and workshops for organizations committed to racial justice.

[deruteconsulting.com](http://deruteconsulting.com)  
[inquire@deruteconsulting.com](mailto:inquire@deruteconsulting.com)



**ReStorying Consulting Coop**  
Consulting group that provides support for such as conflict resolution, trauma healing, and facilitation training

[restoryingcoop.com](http://restoryingcoop.com)  
[info@restoryingcoop.com](mailto:info@restoryingcoop.com)



### Cleaning Services

**Genesis Cleaning Co-op**  
Environmentally-friendly cleaning services

[facebook.com/GenesisCleaningCoop](https://facebook.com/GenesisCleaningCoop)

# Chicago Worker Cooperatives



## Education

### TESA Collective

Develops and collaborates on interactive and dialogue-based education, custom game creation, and the creator of games such as Co-Opoly and Rise-Up.  
[tesacollective.com](http://tesacollective.com)  
[contact@tesacollective.com](mailto:contact@tesacollective.com)



## Engineering & Manufacturing

### Blue Tin Production

Apparel manufacturing that makes general apparel, face masks, loungewear, hijabs and fabric-based accessories.  
[bluetinproduction.com](http://bluetinproduction.com)  
[hello@bluetinproduction.com](mailto:hello@bluetinproduction.com)



## Engineering & Manufacturing

### New Era Windows Cooperative

Energy-efficient windows manufacturer  
[newerawindows.com](http://newerawindows.com)



## Food & Beverage - Production & Manufacturing

### ChiFresh Kitchen

Part of a collaboration seeking to promote food sovereignty, racial justice, and equitable food access in the City.  
[chifreshkitchen.com](http://chifreshkitchen.com)



## Cocina Compartida de Trabajadores

### Cooperativistas

Offers a fully equipped commercially licensed shared use kitchen  
[facebook.com/CCTCChicago](https://facebook.com/CCTCChicago)

## Catatumbo Cooperative Farm

## Food & Beverage - Agriculture

### Catatumbo Cooperative Farm

Emerging immigrant, queer, gender non conforming, workers' cooperative farm located in South Chicago

[facebook.com/CatatumboCooperative](https://facebook.com/CatatumboCooperative)  
[catatumbocoopfarm@gmail.com](mailto:catatumbocoopfarm@gmail.com)

## Nodding Onion Farm and Good Vibes Farm

### Nodding Onion Farm/ Good Vibes Farm

Committed to growing and selling nutrient dense produce using sustainable, equitable, and affordable growing methods

[noddingonionfarm.com](http://noddingonionfarm.com)  
[goodvibesfarm18@gmail.com](mailto:goodvibesfarm18@gmail.com)



## Food & Beverage - Catering & Pop-Up

### Cooperativa Visionarias

Catering cooperative specializing in Mexican dishes with vegan options

[facebook.com/visionariascoop](https://facebook.com/visionariascoop)  
[visionaries@ctu-iwp.org](mailto:visionaries@ctu-iwp.org)

# Chicago Worker Cooperatives

## The Collective Yoga Cooperative



## Indie City Coop

### Health - Wellness

#### The Collective Yoga Cooperative

Supporting the community with accessible pop-up/virtual yoga classes centering LGBTQ+ and POC voices

facebook.com/CCTCChicago  
info@thecollectiveyogacoop.com

#### Chicago Cannabis Company

Locally grown CBD infused products and resources

chicannaco.com  
info@chicannaco.com

#### Five Point Holistic Health

Provides wellness services such as acupuncture, herbal medicine, cupping, bodywork

fivepointholistichealth.com

### Media - Copy & Printing

#### Salsedo Press

Eco-Friendly offset & digital printing, printing services

salsedopressinc.com  
david@salsedopress.com  
maria@salsedopress.com

#### Spudnik Press Cooperative

Affordable community print studio

spudnikpress.org  
info@spudnikpress.org

### Co-Working

#### Indie City Co-op

Game development focused community and co-working space

indiecitycoop.com



#### Illinois Cannabis Group

Advocates for cannabis equity for women, Black and Brown people, organizes CannabisEquityX Conference and Expo.

cannabisequityx.com



# Chicago Worker Cooperatives



## Chicago Honey Coop

## Pilsen Community Books

### Retail

#### Comrade Cycles

Full-service neighborhood bicycle shop offering repair; sales of bicycles, parts, and accessories; custom bike builds

[facebook.com/visionariascop](https://www.facebook.com/visionariascop)  
[visionaries@ctu-iwp.org](mailto:visionaries@ctu-iwp.org)

#### Chicago Honey Coop

Beekeepers who harvest honey with a focus for sustainable agriculture and awareness of the natural environment

[chicagohoneycoop.com](http://chicagohoneycoop.com)

#### Pilsen Community Books

Independent bookstore

[pilsencommunitybooks.com](http://pilsencommunitybooks.com)  
[bookspilsen@gmail.com](mailto:bookspilsen@gmail.com)

## Powell's



### Transportation - Courier

#### Powell's

Barbershop cooperative and college

[egwoode.com/purposeful-development/powells](http://egwoode.com/purposeful-development/powells)

#### 4 Star Courier Collective

Offers services such as package delivery bank deposits, large package and cargo delivery, court filings and courtesy copies

[fourstarcourier.com](http://fourstarcourier.com)  
[info@fourstarcourier.com](mailto:info@fourstarcourier.com)



# Worker Cooperative Ecosystem

Name	Contact	Website
<b>Democratically Controlled Economic Institutions/ Incubators in Formation</b>		
Cooperation for Liberation Study & Working Group	coop4lib@kola.groups.io	facebook.com/coop4lib
National Public Housing Museum	info@nphm.org	nphm.org
<b>Advocates and Champions</b>		
Cook County Commision on Social Innovation	312-603-5443	cookcountymission.com
Dr. Stacey Sutton, Associate Professor Urban Planning and Policy, University of Illinois Chicago	suttons@uic.edu	cuppa.uic.edu/profiles/sutton-stacey
Great Cities Institute (UIC)		greatcities.uic.edu
The Kola Nut Collaborative	connect@kolanutcollab.org	kolanutcollab.org
Workers Center for Racial Justice	312-361-1161	center4racialjustice.org
<b>Technical Assistance-Finance</b>		
Allies for Community Business (Old Accion Chicago)		a4cb.org
Bleux Financial Solutions Inc.	daniel@bleux.net	bleux.net
Chicago Community Loan Fund	info@cclfchicago.org	cclfchicago.org
Corrigan Consulting Services LLC	c@askcorrigan.com	askcorrigan.com
Seaway, A Division of Self Help Credit Union		self-helpfcu.org
Shared Capital Cooperative	info@sharedcapital.coop	sharedcapital.coop
The Working World- Seed Commons (Chicago Chapter)		theworkingworld.org
<b>Technical Assistance-Legal</b>		
Community Enterprise & Solidarity Economy Clinic (UIC John Marshall Law School- Chicago)	law-CESEC@uic.edu	jmls.uic.edu/experiential-education/clinics/community-enterprise
Community Law Project (Chicago Lawyers Committee for Civil Rights)	info@clccrul.org	clccrul.org
Elizabeth L. Carter, Esq., LLC	ec@elcesq.com	elcesq.com

Name	Contact	Website
<b>Technical Assistance-Development, Education &amp; Incubation</b>		
Centro de Trabajadores Unidos: United Workers' Center		centrodetrabajadoresunidos.org
Chicago Community for Workers Rights		chicagoworkersrights.org
City of Chicago Business Affairs & Consumer Protection		chicago.gov/city/en/depts/bacp.html
Coalition for Spiritual and Public Leadership	gabriel@csplaction.org	csplaction.org
Coop Ed Center	coopedcenter@gmail.com	coopedcenter.org
Domestic Workers and Day Laborers (DWDL)		facebook.com/DWDLCenter
Illinois Worker Cooperative Alliance	info@ilworkerwoopalliance.org	ilworkercoopalliance.org
Lawndale Christian Development Corporation- LCDC Coop		lcdc.net/lcdc-co-op/
Manufacturing Renaissance		mfgren.org
Upside Down Consulting	camille@upside-down.co	upside-down.co
<b>Other Relevant Resources (outside Coop Community)</b>		
<b>Business Development</b>		
City of Chicago Business Affairs & Consumer Protection		chicago.gov/city/en/depts/bacp.html
Food.Partners	roux@food.partners	food.partners
Illinois Institute of Technology-Stuart School of Business & Institute of Design	washton@itt.edu	stuart.itt.edu and id.itt.edu
Sunshine Community Business Academy		sunshineenterprises.com/cba
Institute for Justice Clinic on Entrepreneurship		ij.org/ij-clinic-on-entrepreneurship
<b>Program Evaluation</b>		
BECOME Center		becomecenter.org

*Our apologies for any omissions of any group/or organization. Please email workerscoopchi@gmail.com for any revisions for subsequent publications. Nuestras disculpas por cualquier omisión de cualquier grupo u organización. Envíe un correo electrónico a Workerscoopchi@gmail.com para cualquier revisión de publicaciones posteriores.*

# Steps to Starting a Worker Co-op

The below is a summarized version of Steps to Starting a Worker Coop by Gary Hansen, E. Kim Coontz, Audrey Mala, 2013. The complete document can be found here: [institute.coop/resources/steps-starting-worker-coop](https://institute.coop/resources/steps-starting-worker-coop)

## Step 1: Initial Research, Identify the Group, and Establish Needs

Begin to gather information on worker cooperatives' structures including legal requirements, and the internal capital account systems. Start by identifying people who might share an interest in co-ops. Based on that group, create a running list of individual and collective skills, experiences, and resources. To establish group expectations, review mutual needs and individual intentions for joining a co-op. Draft a list of minimum income levels and other related benefits each member expects. Discuss with the group the legal and capital structures to determine if a cooperative is the best way to meet group needs. Lastly, begin to identify the business idea, product(s) or service(s).

## Step 2: Elect a Steering Committee

Create a central decision-making group or elect a steering committee. If the group is small or there is consensus in the decision-making process, all members must be involved as the steering committee. The steering committee responsibilities may include:

- » Coordinate and monitor cooperative development
- » Carry out research and feasibility studies
- » Act as a liaison between members and external consultants
- » Review potential members' level of interest in establishing a cooperative
- » Monitor and support in the development of the business idea
- » Keep prospective members informed of the progress of the groups

- » Organize internal meetings
- » Manage the development of a comprehensive business plan for the new worker co-operative

Determine whether funding is required for research and other organizational costs. Investing personal money or contributing to fundraising are great ways to build engagement. Continue to develop the business idea and establish the group's internal culture and structure.

## Step 3: Develop a Report and Secure the Commitment to Move Forward

Assess the feasibility of the business idea, including potential customers, markets, and expected volume of the business, needed equipment and facilities, estimated operating costs, capitalization, and funding options, to see if the proposed worker co-op is likely to succeed and benefit the worker owners and members.

Prepare financial predictions and calculate the cost of conducting a company. Make comparisons to other businesses in your industry. Conduct market research and analysis as a starting point. Consider the experience

and skills needed. To participate with democratic decision-making and governance the group must possess the appropriate skills and dedication to collaborate and take an active role in self-governance.

Outsource professional assistance from specialists with experience supporting new businesses and worker co-ops. Prepare to have the expert review your written report to verify its accuracy. Review the findings as a group to determine if further meetings and research may be needed to proceed.

## Step 4: Prepare and Review the Business Plan

Alongside building a strong group, the success of the co-op is based on an in-depth and thorough business plan which serves as a blueprint and guide for the members and group. When the co-op begins operations, it serves as the central document for any loans or funding opportunities/applications.

The business plan, a revised and improved model of the research report, outlines, and describes every aspect of the proposed co-op's potential

business and operations. It also records the progress of the group's ideas and assumptions, projected financial and operational figures to help minimize the risk of business failures. Overtime, it should be expected for the plan to be modified based on business and environmental shifts. Once again, verify its accuracy with a professional expert or consultant.

Prepare to present on the business plan, to potential members and funders. Record any feedback and recommendations that can be used to make adjustments. At this stage, the group should review and decide if continuing is feasible.

### **Step 5: Legalize Co-op and Secure Membership**

Decide the business legal name as a group. Depending on where the business will be based, the word cooperative or worker co-op may be required within the name to register as a legally organized co-op. Decide how to incorporate the business to limit the individual members liability and provide legal entity for business transaction, enforcement of bylaws, and membership agreements and tax

advantage. It is highly suggested to consult an attorney experienced with worker co-ops to support and prepare the legal papers needed for incorporation.

Prepare your bylaws that reflect the specific issues and needs unique to your cooperative. As a reference, obtain bylaws in your state from other worker cooperatives. Design a membership agreement and secure the members' written and financial commitment.

### **Step 6: The First Official Co-op Meeting; Defining Roles and Responsibilities**

The first membership meeting is to approve the legal documents, confirm the process of governing the new business, and solidify the membership structure and responsibilities. The owners should develop, review and approve the operational bylaws and procedures which outlines the co-op governance and decision-making structures. Select the financial institution and bookkeeper for handling the financials. Create and define how roles are to be assigned and responsibilities to be fulfilled. Use this as a time to determine if any

additional training is needed. If so, prepare for training to be provided. Allow time for members to review, provide feedback, and discuss the materials. Using the groups' selected voting system, vote to approve to move forward or continue to review.

### **Step 7: Prepare for Co-op Business Start-up**

During this step, decide if the worker co-op is ready to begin operations. Secure financing and finalize all agreements and licenses including: members, grants, loans, purchases, facilities, rentals, and permits.

Implement management structures based on the co-op member size and how the responsibility of operations is structured, such as collective teams or a general manager(s). Commonly, managerial roles are divided amongst the owners according to their skills, interest or pledge. In some cases a manager is hired.

### **Step 8: Start Operations. Implement the Business Plan**

Once the co-op has completed the

previous steps, it should be ready to carry out the business plan by beginning operations. To start, focus on developing a relationship with the targeted community. Begin to establish and maintain relationships with your supporters, customers, and suppliers. A key technique in maintaining the co-op is to have an effective communication system/structure for members and community members.

Another key tool is to maintain education and skill training geared towards improving the business, communication and co-op skills. This should begin before the co-op is launched and continued regularly. Plan to make time to reflect 6-9 months after operations have begun to discuss how things are going and where to go next.

# Pasos para empezar una cooperativa de trabajadorxs

Lo que sigue es una reseña de Pasos para empezar una cooperativa de trabajadorxs por Gary Hansen, E. Kim Coontz, Audrey Mala, 2013. El documento completo se puede encontrar aquí: [institute.coop/resources/steps-starting-worker-coop](https://institute.coop/resources/steps-starting-worker-coop)

## Paso 1: Investigación inicial, Identificar el grupo y Establecer las necesidades

Comience a juntar información sobre las estructuras de cooperativas de trabajadorxs, incluyendo requisitos legales y los sistemas de cuenta de capital internos. Empiece con identificar a personas que podrían compartir un interés en cooperativas. Dependiendo del grupo, componga una lista para actualizar capacidades individuales y colectivas, experiencias y recursos. Para establecer las expectativas del grupo, repase las necesidades mutuas e intenciones individuales para unirse a una cooperativa. Haga un borrador de los niveles mínimos de ingreso y otros beneficios relevantes que espera cada miembrx. Converse con el grupo sobre las estructuras legales y capitales para determinar si la cooperativa es la mejor manera de integrar las necesidades del grupo. Finalmente, comience a identificar la idea para el negocio, los productos y servicios.

## Paso 2: Seleccionar un comité directivo

Organice un grupo central para la toma de decisiones o elija un comité directivo. Si el grupo es pequeño o hay consenso en el proceso de tomar decisiones, la membresía entera debe ser parte del comité directivo. El comité directivo puede ser responsable por lo siguiente:

- » Coordinar y monitorear el desarrollo de la cooperativa
- » Llevar a cabo investigaciones y estudios de viabilidad
- » Servir como intermediarix entre miembrxs y consultorxs externxs

- » Evaluar el nivel de interés de lxs posibles miembrxs en establecer una cooperativa
- » Observar y apoyar el desarrollo de la idea para el negocio
- » Mantener a futurxs miembrxs informadxs del progreso de los grupos
- » Organizar reuniones internas
- » Manejar el progreso del plan comprensivo de negocio para la nueva cooperativa de trabajo

Determine si se requiere fondos para la investigación y otros gastos organizativos. Invertir dinero personal o contribuir a la recaudación de fondos son excelentes maneras para incrementar el compromiso. Continúe desarrollando la idea del negocio y establezca la cultura y estructura internas del grupo.

## Paso 3: Desarrollar un reporte y asegurar el compromiso para seguir adelante

Evalúe la viabilidad del negocio, incluyendo clientes potenciales, mercados y la cantidad del negocio esperado, equipaje e instalaciones necesarias, estimados gastos de operación, capitalización y opciones para financiamiento, para averiguar

si la cooperativa de trabajo propuesta puede ser exitosa y beneficiar a los trabajadorxs propietarixs y su membresía.

Prepare predicciones financieras y calcule el costo para dirigir una compañía. Haga comparaciones con otros negocios en su industria. Lleve a cabo investigación y análisis del mercado como punto de partida. Considere la experiencia y capacidades necesarias. Para participar en la toma de decisiones y gobernanza democráticas, el grupo debe tener las habilidades apropiadas y la dedicación para colaborar y tomar un rol activo de auto liderazgo.

Subcontrate asistencia profesional de expertxs con experiencia para apoyar a negocios y cooperativas de trabajo que van iniciando su trayectoria. Prepárese para que unx expertx revise su reporte escrito y verifique su precisión. Compruebe sus resultados como grupo para determinar si se necesitan más reuniones e investigación para proceder.

## Paso 4: Preparar y revisar un plan de negocio

Al mismo tiempo que se construye un grupo sólido, el éxito de la

cooperativa se basa en un plan de negocio profundo y completo que sirva como plano y guía para lxs miembrxs y el grupo. Cuando la cooperativa inicie sus operaciones, servirá como el documento central para cualquier préstamo o solicitud y oportunidad de financiamiento.

El plan de negocio, un modelo editado y pulido del reporte de investigación, esquematiza y describe cada aspecto del negocio potencial y las operaciones de la cooperativa propuesta. También archiva el progreso de las ideas y conjeturas del grupo, los números de operación y proyecciones financieras, para ayudar a minimizar el riesgo de fracaso para el negocio. Con el tiempo, se debería esperar que el plan se modifique según los cambios de negocio y ambiente. De nuevo, verifique su precisión con unx expertx profesional o consultorx.

Prepárese para dar una presentación sobre el plan de negocio a posibles miembrxs y patrocinadorxs. Anote cualquier comentario o recomendaciones que se puedan usar para hacer modificaciones. En esta etapa, el grupo debe volver a asesorar y decidir si continuar es algo viable.

### **Paso 5: Legalizar la cooperativa y asegurar la membresía**

Decidan el nombre legal como grupo. Dependiendo en dónde se radicará el negocio, la palabra *cooperativa* o *cooperativa de trabajo* podría ser requerida junto con el nombre para registrarse como una cooperativa legalmente organizada. Decida cómo constituir el negocio para limitar la responsabilidad individual de cada miembrx y dar entidad legal para las operaciones del negocio, la aplicación de reglamentos, los acuerdos de membresía y deducción fiscal. Se sugiere enfáticamente que se consulte a unx abogadx con experiencia en cooperativas de trabajo para apoyar y preparar los documentos legales necesarios para la constitución.

Coordine los reglamentos que reflejen las necesidades y casos específicos para su cooperativa. Como referencia, obtenga reglamentos de otras cooperativas de trabajo en su estado. Diseñe un acuerdo de membresía y asegure el compromiso escrito y financiero de sus miembrxs.

### **Paso 6: La primera reunión oficial de la cooperativa: Definir labores y**

### **responsabilidades**

La primera reunión de membresía es para aprobar los documentos legales, confirmar el proceso de gobernación para el nuevo negocio y consolidar la estructura de la membresía y responsabilidades. Lxs propietarixs deben desarrollar, revisar y aprobar los reglamentos de operación y los procedimientos que delinear el gobierno de la cooperativa y las estructuras para la toma de decisiones. Seleccione la institución financiera y contable para mantener las finanzas. Resuelvan y definen cómo serán asignados los papeles y las responsabilidades por cumplir. Usen este tiempo para determinar si se necesita entrenamiento adicional. Si es necesario, prepárense para que se ofrezca entrenamiento. Reserven tiempo para que lxs miembrxs revisen, den retroalimentación y hablen de los materiales. Usando el sistema de votación seleccionada por el grupo, voten para seguir adelante y continuar con la revisión.

### **Paso 7: Prepararse para el inicio del negocio/cooperativa**

Durante este paso, decida si la

cooperativa de trabajadorxs está lista para comenzar sus operaciones. Asegure sus fondos y finalice todos los acuerdos y permisos, incluyendo: membresía, subvenciones, préstamos, compras, instalaciones, alquileres y autorizaciones.

Implemente estructuras de dirección basadas en el número de miembrxs de su cooperativa y de acuerdo a como se ha estructurado la responsabilidad de operaciones, por ejemplo, en equipos colectivos o un gerente general. Comúnmente, los labores gerenciales se dividen entre lxs propietarixs según sus habilidades, intereses y compromiso. En algunos casos, se contrata a unx gerente.

### **Paso 8: Iniciar las operaciones. Implementar el plan de negocio.**

Cuando la cooperativa haya completado los pasos previos, debería estar lista para llevar a cabo el plan de negocio al iniciar sus operaciones. Para empezar, enfóquese en cultivar una relación con la comunidad de objetivo. Comience a establecer y mantener una relación con sus seguidorxs, clientes y proveedorxs. Una técnica clave para sostener una cooperativa es establecer un sistema/

estructura efectiva de comunicación para la membresía y la comunidad.

Otra herramienta importante es mantener el entrenamiento educativo y de habilidades dirigido al mejoramiento del negocio, comunicación y las capacidades para la cooperativa. Esto debería iniciarse antes de lanzar la cooperativa y continuarse regularmente. Projete el tiempo para reflexionar 6-9 meses después del comienzo de operaciones para conversar sobre el estado de la cooperativa y cómo seguir adelante.



# Acknowledgments

## Agradecimientos

Led by the Co-op Ed Center, in partnership with Cooperation for Liberation, the Chicago Worker Co-op Resource Guide would not be possible without the contribution and support of local worker-owners, groups, stakeholders, and supporters of worker co-operatives. We are especially indebted to ReStorying Consulting Co-operative, Derute Consulting Cooperative, ChiCommons LWCA, Evanston Development Cooperative, and Genesis Cooperative. Much gratitude to ReStorying Consulting Co-operative for providing such beautiful background graphics seen throughout the Resource Guide.

Thank you, Ana Genkova, Katrina Nordine and Lily Ibarra for contributing invaluable editorial and translation skills and support. Much appreciation to Christopher Preciado for their dedication to this work and providing critical research support. Many thanks to Mike ‘Tekh’ Strode for always being open to providing resources and insight. Gratitude to Renee Hatcher for providing the foundation to the ecosystem guide.

We would like to especially thank Xochitl Espinosa for leading and developing such a powerful and necessary project in support of local worker co-operatives. This project would not be possible without the creative vision and design carried out by Mashuska. Tiffany Johnson was instrumental in devising and implementing the framework for the project to its completion.

Much gratitude to our funders. The Chicago Worker Co-op Resource Guide would not be possible without Crossroads Foundation, Field Foundation, and Polk Bros. Foundation support.

We acknowledge that the stories in this resource guide are only one segment of the worker cooperatives’ story in Chicago, as we specifically focus more on Service worker cooperatives. Nonetheless, it is important to highlight that other sectors (i.e Food & Beverage, Cannabis, Manufacturing) have their own stories that still need to be written and/or incorporated to have the full picture of the worker cooperative movement in Chicago.

Dirigido por el Co-op Ed Center, en conjunto con el grupo de trabajo de Cooperación para la Liberación, esta guía de recursos de cooperativas de trabajadorxs de Chicago no sería posible sin la contribución y el apoyo de los trabajadorxs-propietarixs, grupos locales, y partidarixs de las cooperativas. Estamos especialmente en deuda con ReStorying Consulting Co-operative, Derute Consulting Cooperative, ChiCommons LWCA, Evanston Development Cooperative y Genesis Cleaning Cooperative. Muchas gracias a ReStorying Consulting Co-operative por proporcionar estos hermosos gráficos de fondo que se ven a lo largo de la Guía de recursos.

Gracias a Ana Genkova, Katrina Nordine y Lily Ibarra por su invaluable apoyo y habilidades editoriales y de traducción. Muchas gracias a Christopher Preciado por su dedicación a este trabajo y por brindar un apoyo crítico a la investigación. Muchas gracias a Mike ‘Tekh’ Strode por estar siempre abierto a brindar recursos y conocimientos. Agradecemos a Renee Hatcher por proporcionar la base de la guía del ecosistema.

Nos gustaría agradecer especialmente a Xochitl Espinosa por liderar y desarrollar un proyecto tan poderoso y necesario en apoyo de las cooperativas de trabajadorxs locales. Este proyecto no sería posible sin la visión creativa y el diseño de Mashuska. Tiffany Johnson jugó un papel decisivo en el diseño e implementación del marco para el proyecto hasta su finalización.

Muchas gracias a nuestrxs patrocinadorxs. La Guía de recursos de cooperativas de trabajadorxs de Chicago no sería posible sin el apoyo de Crossroads Foundation, Field Foundation y Polk Bros. Foundation.

Reconocemos que las historias en esta guía de recursos son solo un segmento de la historia de las cooperativas de trabajadorxs en Chicago, ya que nos enfocamos más específicamente en cooperativas de trabajadorxs de servicios. No obstante, es importante destacar que otros sectores (es decir, alimentos y bebidas, cannabis, manufactura) tienen sus propias historias que aún deben escribirse y / o incorporarse para tener una imagen completa del movimiento cooperativo de trabajadorxs en Chicago.





Printed by Salcedo Press- a union printer and worked-owned cooperative