

# alimara

REVISTA DE TREBALL SOCIAL  
NÚMERO 48 / SEGONA ÈPOCA / DESEMBRE 2001



**Consell  
de Mallorca**

# alimara

**Núm. 48**

Segona època, desembre 2001

Edita: Consell de Mallorca  
Departament de Serveis Socials  
General Riera, 67  
07010 Palma  
Tel: (971) 76 07 62  
Fax: (971) 76 19 52

Equip editor: Jaume Mateu Martí  
Catalina Garcia Garí

Portada: Sense títol  
Miquel Clàr Oliver

Maquetació  
i impressió: Esment, centre especial de treball d'Amadip

Dipòsit legal: PM-128-1987

ISSN: 1778-2166

Els articles d'aquesta revista expressen únicament l'opinió dels seus autors.

# EL TREBALL AMB SUPORT EN EL PROCÉS DE MILLORA I PROMOCIÓ DELS TREBALLADORS DEL CET

Servei d'Inserció Laboral d'AMADIP

## ELS INICIS DEL MODEL D'INSERCIÓ A L'EMPRESA ORDINÀRIA A AMADIP

L'Associació Mallorquina per a Persones amb Disminució Psíquica (AMADIP) es va constituir l'any 1962 i fou declarada d'utilitat pública pel Consell de Ministres el 1966. L'any 1983 el projecte d'AMADIP va donar una passa fonamental per a la defensa dels drets dels ciutadans amb discapacitat amb la creació del Centre Especial de Treball (CET) ESMENT, que va constituir el primer projecte a la nostra comunitat autònoma exclusivament dirigit a què els ciutadans amb discapacitat psíquica poguessin accedir al treball.

Des de llavors, i amb especial força a partir del l'any 1990, la política d'AMADIP s'ha dirigit a la diversificació de serveis, activitats i programes per tal que totes les persones amb disminució psíquica puguin accedir a una ocupació adequada a les seves necessitats i, així, aconseguir una vida més normalitzada i de qualitat.

L'evolució en **serveis i programes** ha estat la següent:

- 1976. Servei ocupacional
- 1983. Servei ocupacional. Centre especial de treball
- 1991. Centre ocupacional. Formació ocupacional. Centre especial de treball
- 1993. Orientació laboral. Centre ocupacional. Garantia social. Formació ocupacional. Programes europeus. Centre especial de treball. Inserció a l'empresa ordinària.

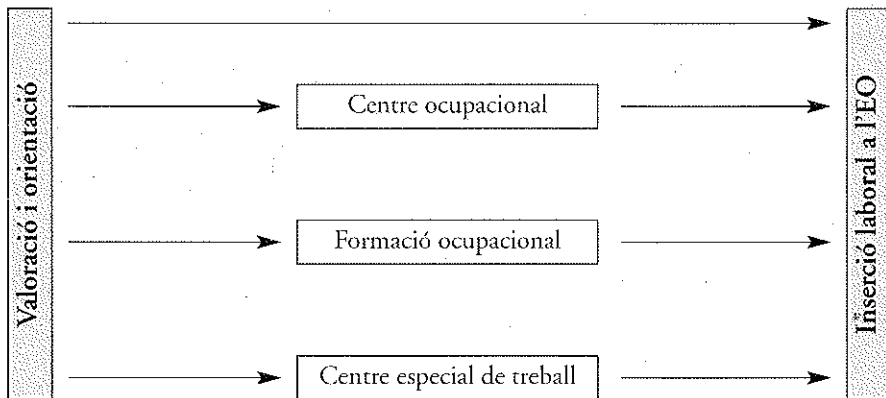
L'evolució en **activitats laborals** ha estat la següent:

- 1976. Manipulats.
- 1983. Impremta i manipulats.
- 1991. Serveis a la comunitat (neteja, manteniment i jardineria). Impremta i manipulats.
- 1996. Serveis a la comunitat (neteja, manteniment, jardineria i restauració). Impremta i manipulats.
- 1999. Serveis a la comunitat (neteja, manteniment, jardineria i restauració). Impremta i manipulats. Agricultura ecològica

En aquest marc i gràcies a l'oportunitat que ens va donar el Consell Insular de Mallorca per participar en el nou model d'inserció a l'empresa ordinària (EO) aplicant la metodologia Treball amb Suport (TAS) a través del projecte **Inclusió Mallorca**, vàrem iniciar el 1993 un nou camí perquè les persones amb disminució psíquica poguessin gaudir d'una nova via per a l'accés al treball en la comunitat. Aquest servei s'ha consolidat en el marc del Programa **Palma Segle XXI**, que des de l'any 1998 promou l'Ajuntament de Palma i que coexecuten la Coordinadora de Minusvàlids i AMADIP.

## ITINERARIS D'INSERCIÓ A L'EMPRESA ORDINÀRIA

El servei d'inserció laboral d'AMADIP, contempla diferents itineraris fins arribar a la inserció a l'EO:



Totes les persones que sol·liciten participar en el servei d'inserció laboral a l'EO, independentment de la seva procedència, es beneficien de tots els recursos del servei. Les accions a dur a terme es planifiquen a partir de l'avaluació de cada individualitat i es dona més o menys pes a uns o altres recursos o accions d'acord amb:

- Les expectatives laborals
- Els hàbits bàsics per al treball
- Els hàbits de vida autònoma i social
- L'experiència formativa i laboral
- Les necessitats de suport derivades de la pròpia discapacitat

Així doncs, es fa una planificació centrada en la persona que té com a darrera fita el desenvolupament de carreres, molt més enllà de l'accés a un treball, i que pot incloure, d'acord amb cada situació, les següents accions:

- Orientació laboral
- Recerca participativa
- Formació laboral prèvia a la incorporació
- Suport a la incorporació i manteniment del lloc de treball
- Formació contínua
- Promoció laboral
- Ajustament personal i social
- Orientació familiar

---

## EL PROCÉS D'IMPLANTACIÓ DEL TREBALL AMB SUPORT COM A ALTERNATIVA DE PROMOCIÓ DELS TREBALLADORS DEL CET

Per iniciar el nou camí que suposà la implantació del servei d'inserció a l'EO, i degut a què fins a aquell moment l'única via d'inserció era el CET, vàrem haver de posar en marxa estratègies per tal de crear expectatives adequades a les noves alternatives laborals.

Aquesta primera tasca va anar dirigida a:

1. Informar els treballadors i famílies d'aquesta alternativa laboral, en què consisteix el suport del preparador laboral, la necessitat de la col·laboració familiar, el paper d'AMADIP en aquest procés...
2. Garantir que els treballadors que tinguessin una experiència laboral fora del CET, en cas que no fos definitiva, podrien retornar en les mateixes condicions que estaven al CET.
3. Definir el perfil de candidats al servei d'inserció a l'empresa ordinària. Consideràvem que, a més de la valoració de les competències i autonomia del treballador, havien de ser persones motivades i que fessin la sol·licitud al servei voluntàriament.
4. Establir el sistema de sortida del CET, que garantís la participació del treballador, l'acord familiar, la comunicació en l'organització...

Els resultats i situacions que ens hem trobat en aquest camí han estat diversos d'acord amb cada persona i família:

- Persones per a les quals la inserció a l'EO ha estat l'alternativa més adient als seus interessos i possibilitats.
- Persones que, podent iniciar el procés d'inserció a l'EO, s'estimen més continuar en el seu lloc de treball al CET.
- Persones amb interès per a la inserció a l'EO, però a les quals les seves famílies no han donat conformitat per accedir al programa.

## EL PROCÉS DE TRANSFORMACIÓ DEL CET COM A CONSEQÜÈNCIA DELS PROGRAMES D'INSERCIÓ A L'EO.

El CET d'AMADIP (ESMENT), ha sofert un procés d'adaptació lligat al fet que des de la mateixa organització (AMADIP) hi conflueixin dues alternatives complementàries per afavorir l'accés al treball i a una vida el més normalitzada possible de les persones amb disminució psíquica de Mallorca. Les principals línies que reflecteixen aquest procés són:

- El CET *com a entorn de trànsit* per a treballadors amb disminució que milloren la seva capacitació per a l'accés a l'EO. En aquest sentit, la planificació estratègica i de gestió del CET, incorpora com a objectiu preparar els treballadors i aconseguir la promoció cap a l'empresa ordinària.
- El CET *com a oportunitat laboral* per a persones amb disminució i cada vegada més necessitades de suport. Un dels principals esforços del CET el constitueix la necessitat de redisseny de llocs de treball i noves activitats adaptades a les persones amb disminució psíquica i la necessitat de suport molt importants.

- El CET *com a garantia* que les persones amb disminució psíquica poden exercir el seu dret al treball com qualsevol altre ciutadà, mitjançant l'ús de mecanismes de discriminació positiva que són menys freqüents a les empreses ordinàries i on la productivitat i la competitivitat regeixen els llocs de treball. En aquest sentit, el CET està sempre obert a un camí de tornada per a les persones que, per la raó que sigui, no han aconseguit una inserció exitosa a l'EO.
- El CET *com a eina d'orientació vocacional*. La diversitat d'activitats laborals del CET d'AMADIP facilita a la persona amb disminució psíquica l'oportunitat de contacte directe amb llocs de treball i activitats diferents per culminar el procés d'orientació amb una exposició real i directa a diferents llocs i activitats laborals.
- El CET *com a agent d'inclusió*, que mitjançant activitats productives i comercials ben integrades a la comunitat, contribueix plenament a la sensibilització social i a la convivència plena de treballadors amb i sense discapacitat.

Alguns dels resultats de tot aquest procés a AMADIP han revertit en què:

- 24 treballadors amb disminució psíquica han sortit del CET i han tingut experiència en EO.
- 14 treballadors amb disminució psíquica han sortit del CET i es mantenen a l'EO.
- 9 treballadors amb disminució psíquica han aconseguit la màxima estabilitat mitjançant un contracte indefinit a l'EO.

## ASPECTES MÉS SIGNIFICATIUS DEL ITINERARI CET – EO

Hi ha una sèrie d'aspectes que consideram molt significatius i que voldríem destacar com a fets diferencials pel que fa a altres situacions.

Aquestes valoracions fetes com a resultat de 9 anys d'experiències ens fan veure aspectes positius i altres que dificulten el desenvolupament de les diferents accions del servei:

### *Factors que contribueixen a l'èxit de l'itinerari CET –EO.*

- **Consolidació d'un itinerari normalitzador.** El CET possibilita que persones amb disminució que no han tingut experiències prèvies aconseguixin un lloc de treball. Moltes vegades aquest primer pas dona oportunitats a persones que mai havien considerat la possibilitat de treballar i una vegada dins el món laboral es despert l'interès i motivació per a la millora i promoció.
- **Aprofitament dels recursos formatius del CET.** Tant en la millora de les destreses específiques com amb els programes d'ajustament personal i social.
- **Similitud entre els llocs de treball del CET i els del mercat laboral ordinari,** pel fet que es promouen activitats laborals normalitzades en entorns normalitzats. Així doncs, la major diferència entre els llocs de treball del CET i els de l'EO no hi és tant a les activitats com als nivells de suport i formació que el CET pot facilitar. Tot això permet una

capacitació específica dels treballadors amb disminució que els facilita una major seguretat per a la incorporació a l'EO.

- **Mateixa dinàmica laboral al CET que a l'EO**, tant que, prèviament a la incorporació a l'EO, els treballadors amb disminució adquireixen els hàbits bàsics necessaris per l'assegurament del lloc de treball: puntualitat, assistència, justificació de faltes, drets i deures, productivitat...
- **Valoració del treballador amb disminució en el CET per part del preparador laboral del programa d'inserció a l'EO**. Aquest coneixement real del treballador en situació laboral permet valorar la seva resposta a nombroses situacions: tasques, socialització, resolució de conflictes, acceptació de correccions i crítiques, iniciativa, polivalència, etc. La recollida d'informació, que prové tant dels tècnics com dels encarregats i monitors, facilita el pas a l'EO amb les màximes garanties d'èxit, tant per al propi treballador com per a l'empresa col·laboradora.
- **Coneixement real dels treballadors del CET de diferents entorns i activitats laborals**, amb la qual cosa millora la seva definició de preferències professionals que contribuiran a millorar la seva inserció a l'EO.

#### *Beneficis en les persones que han aconseguit accedir a l'EO des del CET.*

Per als treballadors que, provenint del CET, fan demanda al programa TAS i aconsegueixen feina en una empresa ordinària, els principals beneficis són:

- Major grau de **motivació**, tant en els treballadors com en les famílies; aquesta motivació mantindrà l'interès i ajuda a la futura integració. Aquest interès queda reflectit en l'augment de les demandes formulades quan un company de feina del CET surt a treballar a la empresa ordinària.
- Major nivell d'**autoestima**, que s'observa clarament quan un antic treballador del CET visita la seva exempresa (el reconeixement dels iguals, la valoració de l'esforç, les millores aconseguides...)
- Major nivell d'**autonomia** en passar d'un entorn protegit a condicions de menys suport i major nivell d'exigència.
- En general, major disponibilitat econòmica i, per tant, més i millors oportunitats per a una vida independent.

#### *Factors crítics que poden dificultar la inserció a l'EO*

En la nostra experiència a AMADIP-ESMENT ens hem trobat amb certa freqüència amb situacions no desitjades. Alguns exemples són:

- Alguns dels treballadors que duen molts d'anys al CET presenten hàbits inadequats i molt arrelats que dificulten l'adaptació laboral a la nova empresa i al nou lloc de treball.
- És molt freqüent que les famílies o els propis treballadors manifestin por i resistència a deixar una situació laboral familiar, segura i consolidada (el CET) per altra nova i que suposa riscos i nous esforços (l'EO).

## CONCLUSIONS

El motiu d'aquest article no ha estat fer una exposició teòrica dels itineraris d'inserció, sinó compartir la nostra experiència resultat de la tasca diària amb les

---

persones que són les que determinen, d'acord amb les seves necessitats, expectatives i desitjos, els serveis que els oferim.

Des d'AMADIP hem intentat aprofitar els recursos que ja teníem per posar-los al servei de les persones i la nostra tasca és donar-los suport perquè triïn la modalitat d'Inserció.

El CET i tota la resta dels recursos d'inserció laboral d'AMADIP (servei ocupacional, servei de suport a la inserció a l'EO, programes formatius, servei d'orientació...) han deixat de tenir funcions aïllades per constituir part d'un mateix teixit de recursos i situacions encaminades a planificar les situacions per a cada individu, i on els principis d'igualtat d'oportunitats, normalització, inclusió i respecte a l'autodeterminació, regeixen les diverses actuacions.