

alimara

REVISTA DE TREBALL SOCIAL
NÚMERO 36 / SEGONA ÈPOCA / DESEMBRE DE 1995



**Consell Insular
de Mallorca**

alimara

Núm 36

Segona Època. Desembre de 1995

Edita: Consell Insular de Mallorca

Redacció: Servei d'Acció Social i Sanitat

General Riera, 67

07010 Palma

Tel. (971) 76 07 62

Fax: (971) 76 19 52

Cuadre portada: Antoni Marquet

Maquetació: Quid Gràfic

Impressió: Planisi S.A.

Dipòsit legal: PM - 128 - 1987

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



El Treball amb Suport, eina d'integració laboral per a les persones amb disminucions, és el tema que dóna contingut a l'article de Ferran Bellver, tècnic d'aquest Servei d'Acció Social i Sanitat, i amb qui recau actualment la responsabilitat de portar-lo a terme. El treball amb suport és un dels sistemes més efectius d'integració laboral de la gent discapacitada, encara que no l'únic.

Aquest article fou presentat per Ferran Bellver al Seminari "La discapacidad en el siglo XXI. El Plan de Acción: una propuesta de futuro", dut a terme a la Universidad Internacional Menéndez y Pelayo, a Santander, el dia 6 de setembre d'enguany. Per tant, i com es podrà veure amb la seva lectura, està estructurat per ser presentat a la dita conferència. El presentam avui, aquí, perquè el contingut dóna una visió clara del que s'ha aconseguit amb el Treball amb Suport i perquè en poques ocasions s'han publicat articles sobre el tema a revistes d'àmbit de la nostra comunitat.

TREBALL AMB SUPORT: NO HI HA RAONS PER A L'EXCLUSIÓ

Ferran Bellver Silván,

Asociación Española de "Supported Employment" (AESE)

A Espanya, el Treball amb Suport s'ha començat a desplegar amb gran esperança des de finals de la dècada dels 80 i, sobretot, en els 90 (Bellver, 1993): Barcelona, Projecte AURA, 1989; Mallorca, Programa "Treball amb Suport", 1990; Mallorca, I Simposi Internacional sobre "Supported Employment", 1991; Astúries, Proyecto "Trabajo Apoyado", 1992; San Pedro de Alcántara (Màlaga), Programa "Empleo con Soporte", 1992; Vic, "Servei de Treball amb Suport. EINA", 1992; Pamplona, "Empleo con Apoyo AGEDNA, 1992; i, posteriorment, els projectes de Tenerife SIM-PROMI i FUNCASOR; Bilbao, Eragintza; Alacant, Mancomunitat Baix-Segura; Sevilla, Paz i Bien; etc. També, i des d'un altre vessant, les universitats espanyoles, i principalment la Facultat de Psicologia de la Universitat de Salamanca, estan contribuint a la implantació i difusió d'aquesta metodologia en el nostre país. Es pot dir que juntament amb Irlanda, Gran Bretanya, Portugal, Noruega i els Països Baixos, Espanya és un dels motors del puixant desenvolupament d'aquesta alternativa d'integració laboral a Europa.

El Treball amb Suport és un model metodològic d'integració laboral que facilita la incorporació en l'ocupació ordinària de col·lectius de persones amb limitacions significatives de caràcter físic, psíquic o sensorial, a través d'un conjunt d'estratègies i procediments tècnics de suport, ajustats a les necessitats dels treballadors amb discapacitat. El model compta amb suficient evidència empírica i estudis experimentals que avaluen la seva consistència i eficàcia des de fa més de 15 anys en els Estats Units de Nord-amèrica, Austràlia, Canadà, Japó i Europa (Wehman i Kregel, 1992).

1.- Principis

Els principis en els que es fonamenta el Treball amb Suport fan referència als **drets civils** de tots els ciutadans, reconeguts a les Constitucions de la majoria de països (Constitució Espanyola, 1978: art. 35, 40 i 49): dret al treball, dret a participar en la construcció de la societat, dret a una

vida digna sense ser discriminat ni marginat sobre la base de la diversitat física, o psíquica, dret a rebre els suports i serveis que calguin a cada persona perquè realment existeixi una igualtat d'oportunitats per a tots, exponent d'una societat justa, etc.

El Treball amb Suport se centra en la persona i les seves necessitats, amb una visió de **normalització** (Wolfensberger, 1972) a tots els nivells i utilitzant com a mètode "sine qua non" la integració social, per aconseguir la qualitat de vida que els ciutadans amb minusvàlua exigeixen. La **defensa de la persona** ("person's advocacy" i "self-advocacy") està, per tant, absolutament present en tots els plantejaments que es fan en aquesta línia d'integració laboral, tenint molt esment a les preferències i desigs de l'individu en la construcció del seu projecte personal de futur, l'aportació dels serveis de suport dissenyats a la seva mesura i l'ajuda perquè superi els obstacles que dificulten la seva participació plena en la societat (Turner, 1995).

S'emfatitza l'**adaptació dels recursos i serveis a la persona**, i no adaptar la persona als recursos existents (Verdugo, 1994). D'aquí que els projectes de Treball amb Suport siguin **projectes basats en la comunitat** i no tant en estructures o edificis; persegueixen la plena inclusió social de les persones amb discapacitat, a través de l'ocupació en les empreses del mercat obert i, generalment, construeixen entre tots els que hi intervenen un **Pla Individualitzat d'Inclusió Laboral (PIIL)** que fixa els objectius més immediats a aconseguir per cada persona protagonista de la seva pròpia integració, ajudant-lo en el procés de transició d'entorns protegits a la vida independent com un adult en la comunitat, en la que l'ocupació, naturalment, juga un paper decisiu.

El Treball amb Suport se centra, doncs, en la persona i els seus drets, i desplega estratègies, procediments, tecnologies, mètodes d'ensenyament, etc., abans de dir si una persona amb determinades característiques és integrable o no. Més encara, postula que ningú no ha de ser exclòs de l'ocupació. Té un **enfocament positiu** davant l'individu considerant sobretot les **capacitats en lloc de les discapacitats** tot cercant sempre el lloc de feina que més s'ajusti al treballador, realitzant fins i tot les negociacions i les adaptacions que siguin possibles i necessàries perquè la **participació parcial** d'una persona en l'activitat d'una empresa pugui ser real (Institute on Community Integration, 1990).

En definitiva, el que el Treball amb Suport promou és el **canvi en la vida de les persones**, situant les treballadores i treballadors en ambients integrats que ofereixin més possibilitats d'interacció amb companys sense minusvàlua i que signifiquin una oportunitat nova en la seva trajectòria laboral que per ventura mai no havien tingut. Aquestes noves experiències laborals, a través de l'ocupació amb suport, **incrementen l'autoestima** del treballador i la seva **valoració social**, l'ajuden al desenvolupament personal en trobar-se molt sovint en la necessitat d'**elegir o**

prendre decisions i en la resolució de problemes, és a dir, contribueixen a augmentar substancialment la **qualitat de vida** de les persones (Matson i Rusch, 1986; McLoughlin et al., 1987; Shalock, 1988; O'Brien i Lyle, 1989; McCormack et al., 1990). Ter tot això, val la pena d'assumir el risc **-la dignitat del risc-** que suposa situar-se en aquest nou enfocament que, tot assegurant els serveis de suport i seguiment imprescindibles, és beneficiós no només per a l'individu i la seva família, sinó també per la societat en general i per a l'Estat (Wehman, 1988; Brown, 1989).

2.- Definició de "*integració laboral*"

El Pla d'Acció per a les Persones amb Discapacitat (1995-2000), eix d'aquest Seminari, no entra en la definició del terme "*integració laboral*", però consider que és necessari fer-ho, ni que sigui breument, per clarificar de què estam parlant i degut a l'ús ambigu que d'ell se'n fa moltes vegades, fet que al meu parer ha introduït confusió en el sector i ha generalitzat l'actitud que en aquest terreny tot s'hi val si disminueix l'atur en el col·lectiu.

Integració laboral és la incorporació d'una persona amb minusvàlua a un lloc de feina real d'una empresa ordinària, sigui pública o privada, on el treballador amb minusvàlua treballa juntament amb/i interactua freqüentment amb altres treballadors sense minusvàlua diferents del personal dels serveis de suport (Everson, 1992). El treballador té firmat un contracte laboral legal, segons categoria i conveni, i rep un salari just pel treball que fa, essent objecte de drets i obligacions com els altres treballadors.

De la mateixa manera que ningú no catalogaria de "*integració escolar*" la ubicació d'un nin amb minusvàlua en un centre d'educació especial, tampoc no es pot acceptar com "*integració laboral*" la mera incorporació d'una persona amb minusvàlua en un lloc de treball real, exigent, competitiu, però sacrificant precisament el concepte d'*integració*.

Aquí ens pot servir el principi de **proporcions naturals** (Institute on Community Integration, 1990) que propugna que els serveis per a les persones amb discapacitat han de tendir sempre a no sobrepassar les que es consideren dimensions naturals en la societat. En el terreny laboral que ara ens ocupa, aquest principi s'acompleix quan una empresa és reflex de les proporcions naturals dels distints col·lectius de població existents en la societat, per tant, si les minusvàlues en general afecten un 10% de la població (Comissió Europea, 1994), seria natural que en una empresa hi hagués fins a un 10% del personal amb alguna minusvàlua, però no més.

La LISMI (Tít. VII, art. 37) obliga l'Estat a prioritzar i a desenvolupar una política d'ocupació la finalitat primordial de la qual sigui la integració laboral dels treballadors minusvàlids en l'empresa ordinària, però a

les acaballes del segle XX no és apreciable encara a Espanya un sistema normatiu estructurat i unes mesures que facin realitat aquesta prioritització, de tal manera que el col·lectiu tingui facilitat l'accés al mercat laboral obert. És un deure inexcusable dels poders públics i de les organitzacions no governamentals contribuir amb imaginació i tenacitat al desplegament d'aquest sistema facilitador de la integració laboral en el que el Treball amb Suport està cridat a ocupar un lloc preeminent.

3.- Classificació

Dit això, podem aportar una classificació de l'ocupació per als col·lectius de persones amb discapacitat d'acord amb la integració laboral. Aquesta classificació difereix un poc de la que fa el Pla d'Acció per a les Persones amb Discapacitat 1995-2000.

CLASSIFICACIÓ DE L'OCUPACIÓ D'ACORD AMB LA INTEGRACIÓ LABORAL

1. OCUPACIÓ ORDINÀRIA INDIVIDUALITZADA

- mesures normatives facilitadores
- Treball amb suport

2. OCUPACIÓ ESPECIAL/PROTEGIDA EN GRUP

- Enclavaments
- Brigades mòbils
- Centres Especials d'Ocupació
- Mesures normatives facilitadores de transició i reconversió

L'ocupació ordinària individual és la que procura una màxima integració laboral, establint les mesures de discriminació positiva que siguin necessàries i el suport de formació en el lloc de feina i de seguiment que l'individu necessita perquè, només així, puguem dir que l'equiparació d'oportunitats en aquest camp és un fet.

Aquí s'emmarca el conjunt de **mesures facilitadores**: l'accessibilitat, la quota de reserva del 2% i el 3%, l'autoocupació, els contractes laborals especials, incentius, bonificacions, etc.

El **Treball amb Suport** s'inscriu, naturalment, aquí perquè constitueix precisament el conjunt de mètodes i estratègies que fan possible que les persones amb significatives limitacions físiques, psíquiques o sensorials puguin tenir una ocupació en les empreses ordinàries del mercat

laboral obert, posant l'èmfasi precisament en això, en el fet que són en l'ocupació ordinària i en ambients integrats, i no en estructures ni ambients especials. Això és el substancial i sobre aquesta base es fa la classificació. Que aquestes persones necessitin més o menys suport és accidental, que se soluciona amb les mesures diferencials d'equiparació d'oportunitats a què té dret cada persona.

L'ocupació especial/protegida en grup ofereix menys oportunitats d'integració laboral perquè els treballadors, majoritàriament amb minusvàlua, interactuen bàsicament entre si i no es mouen en un grup humà que reflexa la composició natural de la societat. No obstant, i a pesar de les seves limitacions, de les tres possibilitats existents en aquesta mateixa categoria, la primera -els enclavaments- és la que ofereix més possibilitats d'integració laboral i la segona potser també útil per a alguns col·lectius.

Donat que aquesta classificació està basada en la integració laboral, dins aquest segon nivell, no s'ha d'oblidar la necessitat de dissenyar **mesures normatives facilitadores de la transició** vers l'ocupació ordinària de les persones ubicades en estructures especials, com les apuntades en el Pla d'Acció per a les Persones amb Discapacitat 1995-2000 i altres; i, també, **mesures de reconversió** dels propis centres especials d'ocupació.

4.- El Treball amb Suport

Metodologia avalada per l'evidència empírica i per ingent quantitat d'estudis experimentals a nombrosos països, que la converteixen en un instrument eficaç d'integració laboral per a col·lectius importants de persones amb diferents limitacions físiques, psíquiques i sensorials (Inge et al., 1991). Actualment es beneficien del Treball amb Suport col·lectius de persones amb retard mental, amb autisme, amb problemes psiquiàtrics, amb sordesa o ceguesa, amb diferents trastorns físics, amb paràlisi cerebral, i també les persones amb traumatisme cranioencefàlic.

Les característiques del Treball amb Suport són:

- Col·locació individual en empreses ordinàries.
- Contracte laboral i salari just.
- Acompanyament del preparador laboral i suports naturals.
- Formació en el lloc de feina.
- Retirada progressiva del preparador laboral.
- Suport tècnic i seguiment segons necessitats.

Les **fases metodològiques** del Treball amb Suport solen ser:

- 1.- Recerca d'ocupació / creació d'ocupació.
Anàlisi i valoració del lloc de feina.
- 2.- Valoració dels candidats.
- 3.- Col·locació: anàlisi de la compatibilitat candidat-lloc

-
- 4.- Formació en el lloc de feina: instrucció sistemàtica.
 - 5.- Suport continuat, defensa i seguiment.

5.- Reflexions i suggeriments sobre algunes mesures facilitadores de la integració laboral

Abans de res cal felicitar els autors del Pla d'Acció per a les Persones amb Discapacitat 1995-2000 per haver-hi contemplat el Treball amb Suport, tot considerant-lo un element important per a la integració laboral. En això coincidim plenament. Per a nosaltres aquest fet té una especial significació perquè recull l'evidència de la progressiva implantació d'aquesta metodologia a nombroses localitats del territori espanyol i s'avança a considerar-lo en un Pla, tot i que el Treball amb Suport encara no s'hagi mencionat ni regulat en cap normativa de l'Estat, a nivell central. És, sens dubte, un bon auguri.

Farem aquí algunes reflexions i suggerirem algunes mesures que consideram que poden contribuir a aplanar el camí de la integració laboral als col·lectius de persones a qui servim. Amb això pretenem sumar la nostra modesta veu a la d'altres organitzacions espanyoles i organismes de l'Estat, amb molt més pes històric que nosaltres, que vénen reclamant mesures similars en els darrers temps.

En primer lloc, consideram que s'hauria de **definir un sistema de serveis de suport** i a qui compet el seu finançament, per fases, per garantir a les persones amb discapacitat el dret a una ocupació integrada en les empreses del mercat obert. En ell s'hi haurien d'establir els **mòduls de suport i les despeses** segons els col·lectius, i les fórmules de **finançament** d'aquests serveis de suport que prestarien les entitats públiques i privades interessades.

En segon lloc, s'hauria de garantir a tota persona amb discapacitat que ho vulgui l'elaboració d'un **Pla Individualitzat d'Inclusió Laboral (PIIL)**, eix director de l'activitat dels serveis de suport i de les iniciatives que potencien la inclusió sòcio-laboral de les persones. Aquest Pla, un cop definit i estructurat, s'hauria d'exigir a totes les entitats finançades amb doblers públics que prestaran els serveis de suport en les empreses ordinàries.

Tercer, resulta imprescindible ja crear un **contracte especial de formació** per a col·lectius que requereixen suport i seguiment en el lloc de feina, en la línia prevista en l'art. 34.2 de la LISMI. És evident que el "contracte d'aprenentatge" no pot ser en absolut l'instrument indicat per a la integració laboral de les persones amb discapacitat. Els que ens movem en l'ocupació ordinària des de fa més de cinc anys sentim un buit legislatiu en l'àmbit de l'ocupació temporal i hem experimentat un clar retrocés en aquest terreny amb l'última reforma laboral.

Quart, seria bo per als objectius de la integració laboral que l'Estat ha d'afrontar, arbitrar un sistema que permeti **comptabilitzar la percepció d'alguna pensió o subsidi amb una ocupació** a temps parcial o de menor productivitat, de tal manera que la persona pugui tenir uns ingressos dignes (l'equivalent al salari mínim interprofessional o superior) participant activament en la societat.

Cinquè, s'hauria d'estimular i potenciar l'aparició en tot el territori espanyol d'**Empreses de Màxima Integració Laboral (MIL)** que serien aquelles que compleixen amb el principi de les proporcions naturals, és a dir, que tindrien un 10% de treballadors amb alguna minusvàlua, connectades amb organitzacions que prestin serveis de suport i seguiment. Aquestes Empreses Mil haurien de comptar, per a aquest 10% de treballadors, amb uns incentius econòmics iguals o superiors als concedits normativament als Centres Especials d'Ocupació.

Sisè, i darrer, **sobre les quotes de reserva** de 2% que obliga a les empreses de més de 50 treballadors, i del 3% que obliga a l'Administració, és preferible deixar-ho així, tot aportant **iniciatives positives en lloc de punitives** que puguin afavorir el seu compliment -com la recent Llei 13/1995, de 18 de maig, de Contractes de les Administracions Públiques, disposició addicional 8ena, que atorga preferència de contractació a les empreses que compleixin amb el 2%- o oferint uns **serveis de suport i incentius** als empresaris per ajudar-los a complir la llei. En aquest sentit, consideram completament erroni perseguir, penalitzar, multar o fins i tot suggerir alternatives al compliment d'aquesta llei (no importa que ho facin altres països del nostre entorn), tant més quan les alternatives no van precisament a fomentar la integració laboral tal com s'ha definit aquí, sinó tot el contrari. **Als empresaris no se'ls ha de demanar diners, únicament se'ls ha de demanar ocupació i facilitar-los-ho.**

6.- La AESE connectada amb la EUSE i la WASE

Abans d'acabar, vull dir només unes paraules sobre l'**Associació Espanyola de "Supported Employment"** (AESE) i les seves connexions amb altres organitzacions internacional homòlogues. La nostra ONG va néixer el 1993 per difondre i promoure el Treball amb Suport a Espanya i contribuir així a la integració laboral de centenars de persones. Està prou ben connectada amb la **European Union of Supported Employment (EUSE)**, formant part de la seva junta directiva, i a través d'aquesta amb la **World Association of Supported Employment (WASE)**, que es creà el mes de maig d'enguany.

La nostra voluntat és servir a qualsevol organització o entitat del nostre país, per petita que sigui, que vulgui posar en marxa o desplegar qualsevol iniciativa d'Ocupació amb Suport per a persones amb alguna

limitació física, psíquica o sensorial. Per això, hem presentat un gran projecte -de la mà de la Universitat de Salamanca, del Real Patronato de Madrid i de la Fundació EMI, de Barcelona- a la Unitat Administradora del Fons Social Europeu (Iniciativa Ocupació-HORIZON) que, d'aprovar-se, podrà cobrir molts projectes locals d'Ocupació amb Suport i contribuir al floriment d'aquesta línia d'integració laboral a Espanya.

D'altra banda, estam treballant ja en perspectiva europea en el Programa HELIOS II on coordinam el Grup núm. 10 ("Supported Employment") de la Secció d'Integració Econòmica; i començam a col.laborar modestament amb països sud-americans que estan començant a fer les primeres passes per incidir en aquesta línia d'actuació en el continent americà.

Des d'aquesta dimensió internacional, ens adonam del creixent impacte que l'Ocupació amb Suport té en molts països, en les persones, en les organitzacions i els governs. Des de la nostra organització estam disposats a col.laborar com millor sapiguem amb l'Administració i amb qualsevol entitat o persona preocupades per la plena inclusió social de les persones amb discapacitat perquè, a través de l'ocupació integrada, puguin aconseguir una millor qualitat de vida.

REFERÈNCIES

- BELLVER, F. (1993): **El Empleo con Apoyo en España**. *Siglo Cero*, vol. 24 (5), núm. 148, 55-61.
- BROWN, L. (1989): **Criterios de funcionalidad**. Barcelona: Milán, Fundació Catalana per a la Síndrome de Down.
- COMISIÓN EUROPEA (1994): **Libro blanco. La política social europea**. Un paso adelante para la Unión. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, cap. VI, 22.

-
- EVERSON, J.M. (1992): **Glossary of supported employment terms and concepts.** A WEHMAN, P. et al.: *Supported employment strategies for integration of workers with disabilities.* Boston: Andover Medical Publishers.
- INGE, K.; BARCUS, J.M.; BROOKE, V.; EVERSON, J. (1991): **Supported employment staff training manual.** Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center.
- INSTITUTE ON COMMUNITY INTEGRATION (1990): **Competency-based training for Supported Employment Personnel.** University of Minnesota
- MATSON, J.L. i RUSCH, F.R. (1986): *Quality of life: Does competitive employment make a difference?* A F.R. RUSCH, Ed.: **Competitive employment issues and strategies.** Baltimore: Paul H. Brookes.
- MCCORMACK, B.; RAFFERTY, M.; LYNCH, C. (1990): **Values to practice.** A practical course in Normalisation for front line staff. Dublin: Open Road, St. Michael's House.
- McLOUGHLIN, C.; GARNER, J.B.; CALLAHAN, M. (1987): **Getting employment, staying employed.** Baltimore: Paul H. Brookes.
- O'BRIEN, J. i LYLE, C. (1989): **Framework for Accomplishment.** Georgia: Responsive Systems Associates.
- SCHALOCK, R.L. (1988): *Critical performance evaluation indicators in supported employment.* A P. WEHMAN i M.S. MOON (Eds.): **Vocational rehabilitation and supported employment**, 163 - 174. Baltimore: Paul H. Brookes.
- TURNER, E. (1995): **Self-Advocacy: Leadership Institute.** Presentació en el VIIIè Congrés Nacional sobre Supported Employment. Norfolk (VA). Virginia Commonwealth University and RRTC. Richmond (VA).
- VERDUGO, M.A. (1994): **El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR.** *Siglo Cero*, vol. 25 (3), núm. 153, 5-24.
- WEHMAN, P. (1988): *Supported Employment: toward zero exclusion of persons with severe disabilities.* A P. WEHMAN i M.S. MOON: **Vocational rehabilitation and supported employment**, 3 - 16. Baltimore: Paul H. Brookes.
- WEHMAN, P. i KREGEL, J. (1992): *Supported employment: growth and impact.* A P. WEHMAN et al.: **Supported employment, strategies for integration of workers with disabilities**, 3 -28. Boston: Andover Medical Publishers.
- WOLFENBERGER, W. (1972): **The principle of Normalization in human service.** Toronto: National Institute on Mental Retardation, York University Campus, Downsview.
-