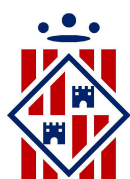


alimara

Revista de Treball Social
Època 5 / número 58 / Març 2014



Consell de
Mallorca



Núm 58

Època 5. Març 2014

Edita: Institut d'Afers Socials
Consell de Mallorca

Coordinació i redacció:
Servei de planificació i documentació.
General Riera, 67
07010 Palma

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

Especialista en preparació laboral / Preparació laboral: perfil i àmbits d'actuació

**Laura Prados Mas i
Rafel Cladera Bernardino,**
preparadors laborals de l'Institut Mallorquí d'Afers Socials

I. Introducció

El treball es pot considerar com una activitat bàsica de l'ésser humà que li possibilita la integració social, li proporciona autonomia personal i li permet desenvolupar un conjunt d'habilitats manuals i/o intel·lectuals que el converteixen en un subjecte social productiu i creatiu. El treball és un dels factors primordials que faciliten a les persones una plena normalització social.

El col·lectiu de les persones amb discapacitat (PD en endavant), especialment pel que fa a aquelles persones que han de menester d'un procés d'acompanyament presencial al lloc de treball amb un o una professional (preparador laboral), és un dels que té més dificultats per accedir al mercat laboral. De fet, la taxa d'atur és tres o quatre vegades més elevada que la de la població general. La integració laboral de les PD és un procés que té com a objectiu final el del treball integrat en empreses ordinàries (seguint el principi de normalització), feina exactament igual i en les mateixes condicions (tasques, sou, horaris...) que qualsevol altra persona treballadora, en empreses on la major part del personal no és PD. En el procés d'aquestes persones per accedir a la feina podem trobar diferents alternatives, amb un major o menor grau de normalitat: centres ocupacionals, centres especials d'ocupació, autoocupació, treball amb suport, autogestors i intermediació laboral. En aquest article prestarem tota la nostra atenció al treball amb suport, que és on el preparador o preparadora laboral hi juga un paper primordial.

Tal i com estableix el Reial Decret 870/2007, de 2 de juliol, podem entendre el treball amb suport com el conjunt d'actuacions d'orientació i acompanyament individualitzat en el lloc de feina, desenvolupades per preparadors laborals especialitzats, que tenen per objecte facilitar l'adaptació social i laboral de persones treballadores amb discapacitat i amb dificultats especials d'inserció laboral en empreses del mercat de treball ordinari en condicions similars a la resta de personal treballador que desenvolupa funcions equivalents. Els principals objectius del treball amb suport són:

- Aconseguir per a la PD un lloc de feina integrat en el mercat laboral ordinari.
- Promoure la inserció social de les PD a través de la feina, com a mitjà perquè s'incorpori plenament a la comunitat.
- Millorar la seva qualitat de vida i la seva independència i autonomia.
- Possibilitar la promoció personal i laboral de les PD a la comunitat i a l'empresa.

Les accions d'aquesta estratègia d'inserció sociolaboral en empresa ordinària es desenvolupen en el marc de projectes de treball amb suport, algunes de les quals són:

- Orientació, assessorament i acompanyament, dissenyant per cada persona un programa d'adaptació al lloc de feina.
- Tasques d'apropament i d'ajuda mútua entre la persona treballadora beneficiària del programa de treball amb suport, el contractant i el personal de l'empresa que comparteix tasques amb la PD.
- Suport a la PD en el desenvolupament d'habilitats socials i comunitàries, de forma que pugui relacionar-se amb el seu entorn laboral en les millors condicions.
- Entrenament específic de la PD en les tasques inherents al seu lloc de feina.
- Seguiment de la PD i avaluació del procés d'inserció en el lloc de feina.
- Assessorament i informació a l'empresa sobre les necessitats i processos d'adaptació al lloc de feina.

II. El treball amb suport. Aspectes metodològics

Així doncs, el treball amb suport (TAS) consisteix en un conjunt de serveis i accions individualitzats centrats en la persona, perquè una PD i amb especials dificultats pugui accedir, mantenir-se i promocionar-se en una empresa ordinària en el mercat de treball obert, amb el suport de professionals i d'altres tipus de suports. Aquesta metodologia es caracteritza per:

- ✓ La implicació activa de l'empresa en el procés d'inserció.
- ✓ La intermediació i la prestació de suports a la persona i a l'empresa per garantir la satisfacció d'ambdues parts.
- ✓ Facilitar un suport flexible, divers, compartit amb l'empresa i que s'anticipa i reacciona a les necessitats.
- ✓ La consideració de la persona com a protagonista del seu propi procés.

- ✓ La normalització i la promoció de la màxima autonomia personal com a principi orientador de tota la intervenció.

En aquest procés hi ha dos elements fonamentals. Un és la figura del preparador o preparadora laboral (PL), que és el responsable de proporcionar l'entrenament i de posar en joc els suports necessaris. El segon element fonamental és el propi suport. Els suports són els elements necessaris perquè el treballador pugui suplir els dèficits derivats de la seva discapacitat i desenvolupar de manera satisfactòria la seva feina.

Hi ha una tendència a incorporar en el model del TAS la pràctica del suport natural, on el PL ja no només se centrarà en facilitar l'aprenentatge de les habilitats necessàries al lloc de feina a la persona treballadora amb discapacitat, sinó que treballarà també amb l'objectiu d'incrementar les relacions i interaccions socials en l'entorn sociolaboral. Es tracta d'aprofitar els recursos de l'entorn, de l'empresa (principalment els companys i companyes) perquè la PD treballadora rebi el suport que necessita de la forma més natural possible, menys artificiosa, per facilitar-li una vertadera integració.

El PL és l'encarregat de dur a terme les accions de treball amb suport i de donar els suports necessaris a la PD, des de la valoració inicial fins que treballa independentment en el mercat laboral ordinari. A continuació s'analitzen alguns trets característiques d'aquesta figura professional així com els principals àmbits d'intervenció.

III. Funcions de l'especialista en preparació laboral (per no haver de repetir tant)

El Decret esmentat (RD 870/2007) estableix que les accions del treball amb suport les han de fer els preparadors o preparadores laborals, que han d'estar en possessió d'una titulació mínima de formació professional de grau mitjà o equivalent i que han d'acreditar una experiència prèvia de, com a mínim, un any en activitats d'integració laboral de persones amb discapacitat. Tot i les especificacions d'aquest decret, es recomana que el preparador laboral tingui una titulació especialitzada i experiència prèvia ja que ha d'afrontar una gran multiplicitat de funcions en àmbits d'intervenció molt diversos (com ara la diplomatura en Educació Social).

El o la PL ha de tenir la capacitat de valorar els candidats, proporcionar informació i orientació professional, elaborar plans d'acció personalitzats, dialogar i pactar amb empresaris, valorar el risc del lloc de feina, proporcionar formació inicial i continuada en el desenvolupament personal i professional, així com tenir coneixements sobre els serveis de suport i altres programes de referència.

Les funcions del PL es desenvolupen en distintes fases del procés d'atenció individualitzat amb l'objectiu d'aconseguir la inserció sociolaboral de la PD en el mercat ordinari de treball. Una primera funció del PL fa referència a la recerca d'usuaris. Es tracta de difondre el programa per identificar persones usuàries amb discapacitat que puguin ser apropiades per al treball amb suport. Una vegada que la persona usuària entra al programa, les **principals funcions** del PL són:

- **Valoració i acollida.** El PL participa conjuntament amb altres professionals en les primeres entrevistes amb la persona usuària del programa per donar-li informació sobre els serveis de treball amb suport, obtenir-ne informació i conèixer els seus interessos, identificar-ne els punts febles i els punts forts per a la inserció, informar-la sobre altres recursos més adients (i derivar-la si cal), fer una primera orientació sociolaboral...
- **Orientació laboral i capacitació en competències sociolaborals.** El PL facilita que adquireixi les habilitats, competències i coneixements que puguin ajudar la PD en la recerca d'una feina i en fer-la. Tot això, a través de formació externa, entrevistes, sessions individuals i de grup, accions de recerca activa de feina i d'altres.
- **Desenvolupament de plans individuals personals.** Treballa aspectes personals i socials. El PL du a terme funcions d'assessor familiar, d'acompanyament individualitzat, fa activitats d'integració a la comunitat, assessora sobre prestacions i d'altres, com avaluació del procés. A més a més, també té una funció important: implicar la PD en aquest procés, promoure una actitud favorable cap a la recerca i la feina i treballar les actituds i/o manca d'habilitats que en dificulten la inserció.
- **Prospecció del mercat laboral i recerca d'ocupació.** El PL és l'encarregat de fer la recerca i d'analitzar les ofertes que puguin ser adients a les persones usuàries del programa. Difon el programa entre el teixit empresarial, explica els beneficis de contractar PD, contacta amb l'empresariat que potencialment pot contractar PD treballadores i fa intermediació entre el programa i les empreses.
- **Inserció sociolaboral.** En aquesta fase d'inserció dins l'empresa ordinària, el PL ha de valorar les persones candidates, facilitar-ne l'adaptació a l'empresa, fer una anàlisi de les tasques i del lloc de feina, i donar-li suport en la tramitació de documentació i altres aspectes de la gestió laboral. A més, el PL ha d'entrenar el treballador amb discapacitat per fer les tasques pròpies que li correspondran, farà el seguiment del nivell de rendiment de feina, la intermediació entre el treballador amb discapacitat i els seus companys i/o superiors immediats, posarà en marxa accions per retirar-se d'una manera progressiva i desenvoluparà estratègies per a la promoció laboral (si cal) i en definitiva totes les accions de suport que facilitin el seguiment i manteniment del lloc de treball.
- **Atenció a la persona usuària.** Són funcions pròpies del PL informar sobre els recursos formatius, assessorar sobre el procés, atendre les

distintes demandes que s'hi relacionen i establir contacte periòdic amb les famílies, si s'escau.

- **Registrar la informació i les coordinacions.** És necessari que el PL sigui capaç de recopilar, registrar i sistematitzar les dades i la informació que ha adquirit durant tot el procés. A més a més, ha d'establir una coordinació interna amb la resta de l'equip del programa i una coordinació externa amb altres serveis i/o programes (sanitaris, de serveis socials, laborals, experts en prestacions socials...) que facilitin optimitzar l'avaluació, el suport i l'atenció de la persona amb discapacitat per aconseguir els objectius plantejats.

Així doncs, el treball del PL implica un ampli ventall de funcions. Aquest professional pot actuar en moltes ocasions com a assessor, mediador, instructor, coordinador, orientador, mentor i negociador. És per això que, per afrontar la seva feina, el PL ha de posar en joc una sèrie de capacitats, habilitats i coneixements.

Respecte a les competències, una primera característica que ha de tenir el PL és la capacitat per relacionar-se i de crear xarxes. Els PL han d'actuar en moltes ocasions d'enllaç entre una sèrie d'agents, com ara: els demandants de feina, els empresaris, els companys de feina i els serveis de suport. Per obtenir resultats positius, hauran d'establir relacions de qualitat i que permetin afrontar les diferents dificultats en un clima de respecte mutu i d'enteniment de les diferents parts. És per això que el PL ha de tenir i treballar habilitats comunicatives i de cooperació, i d'altres com paciència, respecte, empatia i flexibilitat.

Ser resistent i persistent són qualitats molt favorables per al bon desenvolupament de la feina del PL, ja que, quan cerques oportunitats d'ocupació, pot resultar molt descoratjador rebre negatives contínues de l'empresariat. En aquest sentit, les entitats de treball amb suport haurien de donar el suport adequat als seus treballadors per a poder afrontar aquestes situacions. A més, el PL necessita habilitats de vendes i màrqueting, habilitats de negociar així com disciplina de feina i creativitat.

Un bon PL farà el possible per guanyar-se la confiança de la persona usuària. La tractarà amb respecte i l'animarà a implicar-se al màxim en els seus plans individuals. Ha de tenir esment dels petits detalls. Com ja s'ha indicat abans, la qualitat de les relacions és un indicador important d'èxit del procés d'inserció sociolaboral.

La funció del PL també implica aspectes tècnics. És important que sàpiga recopilar i registrar dades, avaluar i planificar així com redactar informes i documents clars i complets.

Respecte als coneixements, el PL ha de tenir un coneixement general sobre la complexitat i els mecanismes dels drets a prestacions socials i ajudes econòmiques de les persones amb discapacitat. També han de tenir un bon coneixement sobre la legislació laboral i el mercat laboral actual, els serveis que hi ha, les necessitats de l'empresariat i sobre temes d'informació, orientació i

assessorament. Així mateix, també se li demana un coneixement general sobre les discapacitats, les seves problemàtiques i les seves necessitats.

IV. Àmbits d'actuació i el treball en xarxa

Com ja s'ha dit, el PL rep demandes i intervé en diversos àmbits. Aquestes xarxes amb les quals es relaciona i on desenvolupa la seva feina són:

A) Xarxes del servei del client

El PL, a més de desenvolupar una feina d'inserció social i laboral amb la persona demandant de feina, intervé de forma directa i indirecta amb la seva família, cuidadors i amics i amb els diferents recursos comunitaris que fa servir. Moltes vegades, ha de fer una feina d'intermediació amb la família, resoldre conflictes, rebre demandes i, sobretot, informar, orientar i assessorar sobre el procés que segueix en cada moment la persona amb discapacitat.

B) Xarxes de l'empresariat

El contacte directe amb la direcció i la gerència de les empreses, amb les persones responsables de recursos humans, amb els encarregats, els i les companyes de treball i d'altres figures del món empresarial és molt important per aconseguir la inserció de la PD en l'empresa ordinària. Es tracta de difondre el programa, els beneficis de la contractació de PD, els perfils i potencialitats de les persones usuàries. El PL ha d'adaptar-se a les necessitats de l'empresari, conèixer-ne les inquietuds i la manera d'actuar per establir un clima que faciliti la contractació de la PD. També treballa amb els empresaris per a desenvolupar oportunitats de feina mitjançant una sèrie d'iniciatives de suport i difondre el coneixement del treball amb suport, amb presentacions assistint a reunions o esdeveniments, i amb activitats de màrqueting. A més, ha d'estar en contacte amb assessories laborals, sindicats i altres entitats del món laboral per tenir la informació que permeti resoldre els conflictes i dificultats que puguin sorgir.

C) Xarxes de servei: treball en xarxa

El treball en xarxa és un treball sistemàtic de col·laboració i de complementació entre els recursos locals d'un àmbit territorial. Es tracta d'una articulació comunitària en la qual es col·labora de manera estable i sistemàtica per potenciar el treball conjunt, i possibilitar els efectes multiplicadors de les accions i de les iniciatives que es duen a terme, tot evitant les duplicitats, la competència entre recursos i la descoordinació entre les actuacions.

El PL ha d'establir contacte i fer una feina coordinada amb distints recursos de la comunitat com del sistema de salut, de serveis socials, oficines de prestacions socials, educatius, d'habitatge, de formació continua, amb altres entitats... La finalitat és crear una xarxa de contactes i establir relacions amb el

personal sanitari, de serveis socials, d'oficines de col·locació o amb experts en prestacions socials, etc., a fi d'optimitzar l'avaluació i el suport a les persones que vénen al nostre programa.

Com s'ha pogut constatar al llarg d'aquest document, el PL intervé en diferents àmbits d'actuació i desenvolupa multiplicitat de funcions. Un aspecte molt important per poder atendre aquesta realitat tan canviant i fer front als diversos aspectes de la seva feina, és la formació contínua que facilita l'aprenentatge de diferents eines i habilitats per desenvolupar la seva feina. A més, és un perfil professional que requereix d'un treball constant en equip i una coordinació interna per promoure actituds, valors i actuacions adequades als destinataris directes i indirectes del programa.