

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.

Treball amb Suport a AMADIP.ESMENT

Servei d'Inserció Laboral

AMADIP.ESMENT és una entitat sense afany de lucre constituïda l'any 1962 dedicada a l'atenció de les persones amb discapacitat intel·lectual amb l'objectiu que gaudeixin i millorin la seva qualitat de vida i tinguin les mateixes oportunitats que la resta de ciutadans.

Vàrem ser pioners en oferir oportunitats de treball a les persones; l'any 1983 vàrem promoure el primer centre especial de treball de Balears i, l'any 1993, vàrem incloure en la nostra oferta d'ocupació la metodologia de Treball amb Suport.

El nostre model d'inserció sociolaboral és fonamental en la integració de les visions socials i empresarials; i en la suma d'oportunitats per a les persones, oferint diferents modalitats de formació i treball perquè les persones puguin escollir i desenvolupar-se.

Implica ser un aliat de la persona per aconseguir la seva inclusió, implica donar-li un suport flexible i adequat a les seves capacitats i als diferents moments de la seva vida laboral i personal. I creure que totes les persones que així ho decideixen poden exercir el seu dret a tenir un lloc de feina, i que la nostra tasca és oferir les adaptacions necessàries perquè puguin accedir i mantenir aquesta feina.

Per aconseguir aquests objectius feim accions amb la persona i accions dirigides a les empreses.

Amb la persona

Amb la finalitat que les persones puguin accedir a un lloc de feina, duim a terme un itinerari d'inserció sociolaboral.

Quan una persona sol·licita l'alta a AMADIP.ESMENT, es fa una valoració-orientació inicial de les necessitats de suport que té en les diferents àrees de la seva vida, de les competències personals i laborals i de les preferències i desitjos. En funció d'aquesta valoració, s'acorda un i d'inserció.

Aquest itinerari no té una direcció única i no totes les persones segueixen el mateix. Segons el moment i les necessitats de cadascun, uns poden seguir totes les passes de l'itinerari i uns altres poden accedir directament a Treball amb Suport i després tornar a formar-se. Tot això afavoreix l'èxit de la inserció de cada persona ja que el valor del treball amb suport a AMADIP.ESMENT és formar part d'un itinerari individualitzat.

Per poder seguir aquest itinerari, comptam amb acords amb els centres educatius de secundària, on assessoram alumnat, família i professionals dels centres sobre els recursos formatius ordinaris i específics que hi ha. Feim orientació i donam suport en el recurs escollit i en les pràctiques en empresa que fan aquestes persones.

Comptam també amb formació ocupacional específica. Oferim diferents activitats formatives en entorns reals i en les quals es té en compte el perfil vocacional de cada persona. D'aquesta manera, es pot formar com a auxiliar d'oficines, de neteja i bugaderia, de jardineria, agricultura i restauració (cuina i bar).

Una vegada finalitzada l'etapa formativa, les persones poden optar a una feina remunerada i estable en les diferents activitats que ofereix el nostre centre especial de treball o passar al servei de Treball amb Suport.

Amb la finalitat d'augmentar l'ocupabilitat de les persones, feim sessions de grup per millorar les competències de base i transversals, hi assisteixen les persones en funció de les seves necessitats individuals. Hi impartim formació i orientació laboral, habilitats socials aplicades a la feina, coneixement de l'euro i gestió de l'economia domèstica. Com a novetat, l'any 2012 es va començar a impartir un taller de competència digital per facilitar la utilització de les noves tecnologies com a eina de recerca de feina. També disposam d'una aula de recerca de feina on tenen accés a internet i a la premsa escrita. Cal destacar que, tant al taller de competència digital com a l'aula de recerca, no només comptem amb el suport d'un tècnic, sinó que hi ha una persona amb discapacitat intel·lectual que ha estat formada en competència digital que els dona suport.

Els resultats d'aquest itinerari no es poden valorar en un any, ja que la majoria de participants fan un itinerari d'orientació, formació en competències personals i laborals i formació en un perfil professional que pot durar entre 2 i 3 anys i també, com hem dit abans, aquest itinerari es caracteritza per la possibilitat de retorn i la flexibilitat en els diferents serveis.

Durant aquests anys, 1.126 persones han sol·licitat el servei d'inserció d'AMADIP.ESMENT i 839 han iniciat un itinerari formatiu i laboral amb el nostre suport.

410 participants de l'itinerari d'inserció han tengut accés a un programa de treball, la qual cosa suposa el 50% dels participants. D'aquests participants,

134 persones han fet feina al centre especial de treball i 276 han participat en el programa de treball amb suport.

En els darrers 10 anys, el 79% del total de participants en el programa de treball amb suport han aconseguit una inserció laboral dins l'empresa ordinària amb el suport d'un equip de 8-9 preparadors laborals. En total, han estat 646 noves contractacions, la qual cosa significa que hi ha una mitjana de 65 noves insercions anuals.

Amb l'empresa

A pesar nostre, l'oferta de llocs de feina que sorgeixen per iniciativa de les pròpies empreses no cobreix les necessitats de feina de les persones que atenem i, a més, obligats per la situació actual de crisi en el mercat laboral, hem d'adoptar més que mai estratègies efectives de recerca i manteniment de llocs de feina.

Pel que fa a la recerca de llocs de feina, s'ha de comprendre com una intermediació entre una demanda i una oferta, entre una empresa que necessita cobrir un lloc i una persona que el pot ocupar.

El suport a la incorporació i al manteniment és l'estratègia central per aconseguir la inclusió dins l'empresa, hi intervenen diferents persones i cada una té les seves funcions:

- El treballador: s'ha d'enfrontar als coneixements que ha d'adquirir per desenvolupar la feina i a les habilitats socials necessàries per adaptar-se a aquest lloc de feina en concret.
- L'empresa: pensam que és una bona pràctica que el supervisor estigui al corrent dels objectius d'aprenentatge i del desenvolupament del procés d'inserció.
- El preparador laboral: és el suport perquè el treballador pugui assolir els seus objectius i ha de servir de model per a la resta de companys pel que fa al tracte normalitzador envers la persona amb discapacitat.

Un dels fets que possibilita la inserció de noves persones és la fidelització de les empreses. Aquesta fidelització de l'empresari, és a dir, el fet que ens tengui en compte a l'hora de cobrir els llocs de feina que surten, ho anomenam *aliança*, i l'entenem com una integració estratègica entre empresa i entitat encaminada a un mateix objectiu, i que genera confiança i satisfacció en totes les persones implicades en el projecte.

Aquestes *aliances* ens permeten tenir un nombre major d'ofertes de feina, poder oferir a les persones que atenem contractes més estables i mantenir llocs de feina en l'actual situació de crisi laboral.

Per convertir una empresa en aliada, actuam amb una sèrie de premisses:

- **Transparència:** treballar segons el processos establerts pels sistemes de gestió de qualitat de l'entitat, ser clars amb la nostra manera de treballar, aplicar la metodologia i els nostres objectius, tenir una comunicació contínua amb l'empresa de manera fluida i tenir una escolta activa cap a les seves demandes.

- Disponibilitat: estar a disposició de l'empresa i del treballador, estar disponible en el moment que calgui per a qualsevol assumpte relacionat amb la persona amb discapacitat.
- Estabilitat del preparador laboral: significa conèixer la persona amb discapacitat, aconseguir que l'empresa tenguí un sol referent, establir una relació de confiança.
- Donar una resposta ràpida a les seves demandes: selecció de candidats, incidències a l'empresa, canvis de tasques del treballador.
- Empatia i proximitat amb supervisors i companys.

Els beneficis d'aquestes aliances són tant per a l'empresa com per a les persones amb discapacitat:

Per a l' empresa:

Compleix amb les seves obligacions legals amb l'Administració.

Rep ajudes econòmiques.

Avantatges competitius en l'adjudicació de projectes públics.

Possibilitat d'adaptar-se a les noves tendències socials que demanen una responsabilitat social corporativa.

Participa en un projecte social.

Per a les persones:

Són oportunitats de feina.

Feina de més qualitat en tenir més estabilitat.

Millor qualitat de vida.

I entenem que tenim una aliança amb una empresa quan:

- ✓ No es limita a cobrir un lloc de feina amb una persona amb discapacitat, sinó que vol establir una relació més pròxima i vol formar part d'un projecte social.
- ✓ Passa de tenir una visió d'obligació a tenir una visió de valor.
- ✓ Confia en el preparador laboral per cobrir el lloc de feina d'una manera satisfactòria.
- ✓ A més de tenir persones contractades tenen persones en pràctiques.
- ✓ Malgrat complir la normativa legal, decideix contractar més persones amb discapacitat.

Per tant, el Treball amb Suport, no només és una metodologia, és una manera de fer que implica el compromís, la professionalitat i el treball conjunt de les persones amb discapacitat, de les empreses i dels preparadors laborals. Aquesta aliança possibilita l'èxit del Treball amb Suport i que les persones amb discapacitat intel·lectual puguin tenir un futur laboral.