

PROJECTE TÈCNIC

AGÈNCIA DE COL·LOCACIÓ

ÍNDEX

1. Presentació de l'entitat	pàg. 3
2. Aportacions noves al sector	pàg. 5
3. Experiència en programes d'inserció laboral	pàg. 6
4. Activitats a realitzar	pàg. 7
5. Col·lectiu	pàg. 8
6. Objectius	pàg. 8
7. Metodologia	pàg. 9
8. Ubicació i descripció del centre	pàg. 10
9. Dotació de personal	pàg. 10
10. Sistemes informàtics	pàg. 10
11. Solvència tècnica	pàg. 11
12. Annexos	pàg. 12

1. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

La Fundació Astrid-21 és una entitat privada d'iniciativa social, integrada per un Patronat, un equip executiu i un equip de professionals, que té com a objectiu principal que tota persona amb la Síndrome de Down o altre discapacitat intel·lectual tingui, com qualsevol altre persona un lloc a la societat, i la seguretat que podrà prosperar i millorar la seva qualitat de vida.

L'entitat es constitueix com associació el 18 de febrer de 1989 i el 14 de setembre de 1992 esdevé fundació privada i registrada al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya amb el número 681. Durant aquests vint-i-un anys de trajectòria hem treballat per millorar la qualitat de vida de les persones amb Síndrome de Down i/o altres discapacitats intel·lectuals.

Resumint podem dir que la Fundació Astrid-21 és:

- Una entitat que vol liderar el coneixement i els models d'intervenció amb persones amb la Síndrome de Down i amb discapacitat psíquica en general.
- Una entitat referent, responsable, que genera coneixement, viabilitza recursos i és eficient.
- Una entitat respectuosa i compromesa amb els usuaris, les seves famílies i els professionals, que treballa per aconseguir una societat més igualitària i cohesionada.
- Una entitat respectuosa i compromesa amb el medi ambient.
- Una entitat amb la qual és fàcil treballar, oberta, transparent, dinàmica, creativa, innovadora i integrada amb l'entorn.
- Una entitat estructurada, seriosa, solvent i que genera confiança.
- Una entitat que creu en la complementarietat, les xarxes i l'ètica professional.

Per a poder arribar fins aquí i poder seguir avançant, l'entitat treballa amb una política de qualitat basada en:

- **LA QUALITAT DE VIDA:** Es treballa per millorar la qualitat de vida de col·lectius en situació d'exclusió i/o amb risc de patir-ne, especialment amb Síndrome de Down i altres discapacitats.
- **ELS TREBALLADORS:** Es contracta personal qualificat i es potencia la seva formació interna i externa.

- **EL CLIENT:** Es dóna màxima prioritat a la progressió personal de les persones ateses, com a reflex de satisfacció d'aquests i de les seves famílies.
- **LA GESTIÓ:** Es gestionen els recursos humans, econòmics i materials amb rigor i transparència, vetllant perquè els serveis repercutixin i afavoreixin al màxim nombre de persones.
- **CREAR CONEIXEMENT:** Es documenten les nostres experiències i feina, per tal que contribueixin a la millora del servei destinat a aquests col·lectius.
- **La ISO 9001:2008 :** Es vetlla pel compliment del Sistema de Qualitat, per mantenir-lo actualitzat i per millorar contínuament la seva eficàcia. La qualitat és el resultat de les accions planificades i sistemàtiques d'implantació, revisió, correcció i millora contínua dels processos.
- **LES RESPONSABILITATS:** Cada treballador és responsable de la qualitat de la seva feina.
- **LA LEGISLACIÓ:** Tot el personal complirà les lleis i normatives aplicables al sector de la nostra activitat.

OBJECTIUS GENERALS DE L'ENTITAT

Per a dur a terme l'activitat, l'entitat treballa amb uns objectius que tenen una filosofia molt concreta:

- **Innovació:** Potenciar l'aplicació de nous enfocaments socio-educatius adients a la realitat social, així com de nous models d'intervenció i/o serveis. Treballar per la implantació de les noves tecnologies com a eix de creixement.
- **Responsabilitat:** assumir la responsabilitat de treballar de manera integral vers el desenvolupament de les persones amb discapacitat intel·lectual i els canvis socials que comporta.
- **Creativitat:** Potenciar noves metodologies que permetin desenvolupar alternatives innovadores de millora constant, viabilitzant o adaptant serveis ja existents i/o creant-ne de nous.
- **Transmissió de coneixements:** documentar la nostre feina i trobar maneres de transmetre i difondre aquets coneixement als professionals, entitats i serveis de l'àmbit.
- **Metodologia de treball:** potenciar un sistema participatiu en la presa de decisions, tenint en compte la visió dels professionals a l'hora de realitzar els plantejaments d'intervenció. Promoure el treball coordinat i en xarxa amb altres entitats o agents socials.

- **Conciliació:** laboral-personal, direcció-professionals, usuari-administració i altres col·lectius.
- **Lectura social:** recollir les necessitats reals presents a la societat més propera i intentar donar-ne resposta.
- **Eficiència:** aprofitar la nostra experiència professional en el sector per aconseguir el màxim rendiment amb la mínima inversió.
- **Canalització d'idees:** treballar per ser el motor de sinergies entre entitats de l'àmbit de la intervenció amb la Síndrome de Down.
- **Sistema de qualitat:** aplicar i consolidar el sistema de qualitat segons la norma ISO 9001:2008 per tal de garantir la qualitat del funcionament de l'entitat i satisfacció del client.
- **Potenciar qualitats:** recuperar aquells recursos interns del col·lectiu i potenciar aptituds dels professionals per assumir més responsabilitats, i fomentar la participació i aportació d'idees que millorin l'entorn, els serveis i la situació de les persones amb discapacitat.
- **Expansió:** créixer internament a partir de l'expansió de l'entitat, desenvolupant projectes socials en el nostre àmbit d'actuació.
- **Formació:** facilitar i potenciar l'accés a formació de qualitat per tots els professionals de l'entitat, així com possibilitar-ne l'intercanvi amb altres entitats.
- **Xarxa d'entitats:** potenciar el treball conjunt amb altres entitats. Col·laboració, dinamització. Participació ens instruments de coordinació tècnica territorial.
- **Consolidació:** treballar per continuar consolidant els serveis existents i gestionats per l'entitat.

2. APORTACIONS NOVES AL SECTOR

La nostra entitat, des dels seus inicis fa vint-i-un anys com a associació i actualment com a fundació, ha treballat per la inclusió de les persones amb discapacitat en el seu entorn real, ajudant-los a millorar la seva qualitat de vida en tots els seus aspectes. És per aquest motiu que oferim un ventall de programes que tenen una gran diversitat, encarats en donar els suports necessaris per aconseguir aquesta inclusió en totes les etapes de la vida.

Dos dels exemples més rellevants d'aquest treball el podem trobar en el Programa escolar per una banda, i el Programa d'insercions i seguiments a l'empresa ordinària, treball en suport, per l'altre.

Un aspecte en el que Astrid-21 és pionera a la província de Girona, és oferint els seguiments laborals als joves que prèviament s'han preparat i han trobat una feina en una empresa ordinària. Amb el treball amb Suport, que oferim des de 1992, acompanyem al jove al llarg de la seva vida laboral, per tal que pugui continuar millorant en el seu lloc de treball.

Cal remarcar que a partir dels programes que oferim, i en els que es treballa per a la inclusió social del col·lectiu, fomentem la participació de tots els agents de la societat, ja que les persones amb discapacitat no viuen al marge de la societat treballant o estudiant en espais protegits, sinó que amb totes les activitats que realitzen, tant formatives, laborals, com lúdiques, estan en contacte amb la resta de la societat, ja sigui a l'escola, com a la feina, com sortint els caps de setmana amb la colla d'amics per la ciutat, ja que en formen part.

3. EXPERIÈNCIA EN PROGRAMES D'INSERCIÓ LABORAL

La Fundació Astrid- 21 vol acreditar la seva experiència com a Agència de Col·locació, especialitzada en el col·lectiu amb el què treballa des de fa més de 20 anys , el col·lectiu de les persones amb discapacitat .

El treball que la Fundació realitza amb les persones amb discapacitat des de la seva infància (a través del Programa Escolar) amb molts dels seus usuaris permet que sigui conscient de quines són les tasques que pot desenvolupar i que hagi treballat a fons amb ells per un augment de les seves capacitats i aptituds laborals .

A més, des de 1992, es porta a terme un curs de formació ocupacional format per la Borsa activa de persones que esperen aconseguir una feina i es capaciten en habilitats laborals a fi d'aconseguir-lo. Cada any una trentena de joves reben aquesta formació.

A la Fundació Astrid-21 som conscients de les competències de cada una de les persones ateses, alguns perquè fa anys que els coneixem; d'altres, perquè hem analitzat a fons la seva situació. Aquest factor és decisiu a l'hora de trobar el treballador més adequat a cada oferta de feina i l'oferta de feina que més convé a cada treballador.

Un cop la persona està treballant, l'educador de referència li realitza un seguiment periòdic amb l'objectiu de mantenir el lloc de treball del treballador satisfactòriament.

Des de l'any 1991 , la Fundació Astrid ha inserit a l'empresa ordinària més de 130 persones.

4. ACTIVITATS A REALITZAR

En el servei d'Agència de Col·locació d'Astrid-21 es pretén que en coordinació i col·laboració (o sense) amb el servei públic de treball, es realitzin activitats d'intermediació laboral que tinguin com a finalitat proporcionar a les persones treballadores una feina adequada a les seves característiques i a les persones contractant els treballadors/es més apropiats als requeriments i necessitats.

En aquest sentit, l'Agència de Col·locació d'Astrid-21 valorarà els perfils, aptituds, coneixements i qualificacions professionals de les persones treballadores i els requeriments dels llocs de treball.

Des del servei d'agència de col·locació oferim el següents serveis.

➤ Per a treballadors:

Orientació i assessorament. Educadors qualificats ofereixen ajuda sistemàtica, en forma d'orientació i consell sobre com fer un currículum, on i com trobar feina i altres aspectes laborals a joves amb discapacitat intel·lectual. Aquesta ajuda està dirigida a aconseguir en l'assessorat un coneixement més gran de les seves capacitats i les seves limitacions laborals, definir els seus interessos i ajudar-lo a lluitar pels seus objectius laborals.

Valoració. De tots els joves en procés de recerca de feina es fa una valoració de quin és el perfil laboral, les aptituds i els coneixements de cadascú dels joves demandants de feina per tal de fer una recerca de feina lo més acurada possible i ajustada a la seva realitat.

Prospecció. Aquesta recerca de feina la realitza un professional de l'equip d'insercions laborals, especialitat en la prospecció d'empreses i que contacta amb empreses on ha valorat que poden tenir un lloc de feina adequat per les característiques dels joves que té a la bossa de recerca activa de feina. El prospector orienta a les empreses sobre la legislació vigent en matèria de contractació de treballadors amb discapacitat.

Selecció i intermediació. Quan una empresa està interessada en la contractació d'una persona amb discapacitat, es fa un anàlisi dels requisits i característiques del lloc de feina i de les tasques a desenvolupar, primer i un anàlisi de les característiques dels possibles treballadors, després, per tal de fer una selecció de personal que determini quin és el candidat més adequat.

➤ Per a empreses:

Ajuda per definir el lloc de treball per una persona amb discapacitat intel·lectual. El treballador amb discapacitat intel·lectual pot ser molt productiu en el lloc de treball adequat i amb el suport necessari. Per això, des d'Astrid-21 ajudem a l'empresa contractant

a definir aquelles tasques que pugui desenvolupar el treballador amb discapacitat i que siguin d'utilitat per a l'empresa.

Orientació i assessorament. S'orienta a l'empresa en matèria de legislació laboral i beneficis fiscals sobre la contractació de persones amb discapacitat intel·lectual, així com, de llocs que pot oferir pel col·lectiu en concret.

Selecció de la persona que s'adequa a la seva empresa, acompanyament, formació en el lloc de treball i seguiment laboral. La Fundació Astrid-21 analitza com es desenvolupa la persona en diferents habilitats i situacions, d'una banda i quines habilitats i coneixements requereix el lloc de treball d'un altre. L'objectiu és valorar quin és el perfil de treballador més adequat per les tasques requerides en aquella empresa que et proposa un lloc de feina. A més, se li acompanya en el procés d'aprenentatge del lloc de treball i s'ofereix un seguiment continuat al llarg de tota la vida laboral, tant al treballador com a l'empresa.

5. COL·LECTIU

El col·lectiu al que va destinat el servei d'Agència de Col·locació és persones amb discapacitat intel·lectual, majors de 16 anys, en situació d'atur, considerat un col·lectiu prioritari d'acord amb l'article 26 de la Llei 56/2003 d'ocupació de 16 de desembre.

6. OBJECTIUS

L'objectiu general de l'Agència de Col·locació Astrid-21 és proporcionar un lloc de treball a les persones amb Síndrome de Down i altres discapacitats.

Els objectius específics són:

- Conèixer, per treballar-hi, les necessitats, desitjos i objectius laborals de les persones ateses.
- Oferir formació laboral sobre recerca de feina.
- Analitzar el perfil laboral de cada treballador per poder fer una adequada selecció de la persona que més s'adequa a cada empresa.
- Proporcionar un lloc de treball que sigui adequat a les característiques del treballador
- Realitzar activitats d'intermediació entre l'empresa i la persona candidata.
- Orientar a les empreses sobre la contractació de persones amb discapacitat
- Orientar als joves sobre com fer currículums, recerca de feina i entrevistes laborals
- Fer un seguiment de la persona en el seu lloc de feina.

7. METODOLOGIA

Prèviament al procés de recerca de feina, i independentment del servei de l'Agència de col·locació, la Fundació ofereix un curs de formació ocupacional adreçat a aquells joves amb discapacitat intel·lectual que han acabat l'escolarització obligatòria i requereixen d'una formació específica per poder trobar feina posteriorment. Aquest col·lectiu, d'acord amb l'article 26 de la Llei 56/2003 de 16 de desembre, és considerat un dels col·lectius prioritaris, que utilitza una metodologia diferenciada per executar els plans específics previstos a l'article 5 g del Reial decret 1796/2010 de 30 de desembre.

El servei d'agència de col·locació atén al treballador que, havent-hi realitzat el curs de formació ocupacional o no, està en procés de recerca de feina activa.

Un cop s'inicia la recerca de feina activa, al treballador se li facilita l'aprenentatge d'habilitats per fer el currículum, superar l'entrevista de feina, conèixer on fer la recerca de feina i com fer-la. Durant aquest temps es treballa de manera individualitzada amb la persona sobre el què vol d'un lloc de treball, quines són les seves habilitats i dificultats com a treballador i com treballar en superar les dificultats. És durant aquest període que s'elabora el perfil professional del treballador per, un cop es tingui el perfil d'un lloc de feina, veure en quin grau coincideixen.

Paral·lelament al treball amb la persona que fa la recerca de feina s'inicien accions de:

- Contacte amb empreses que estiguin disposades a incloure persones amb discapacitat a la seva plantilla de treballadors, col·laborant amb un servei de Treball amb Suport.
- Informació a les empreses sobre la normativa i contractació de persones amb discapacitat: tipus de contracte, avantatges, procés d'adaptació...

Quan una empresa està interessada en la contractació d'un treballador:

- Se li ajuda a cercar un lloc de treball idoni per un candidat determinat.
- S'inicia un entrenament i suport individualitzat al candidat, mitjançant un preparador laboral, durant un període de pràctiques, a determinar en cada cas. Aquest suport va decreixent a mesura que la persona s'integra plenament al lloc de treball.
- Es valora sistemàticament el rendiment i el grau d'adaptació a l'empresa per part del treballador. Aquesta supervisió la realitza el preparador laboral i de forma progressiva es va convertint en una supervisió natural pel personal de l'empresa.

Posteriorment als serveis de l'Agència de col·locació, treballador i empresa gaudeixen del servei de suport continuat mitjançant la metodologia de treball amb suport.

Pel que fa al material tècnic necessari per tractar-se d'un col·lectiu de persones amb discapacitat intel·lectual amb dificultats d'aprenentatge, disposem de guies metodològiques, vídeos, fitxes personalitzades i adaptades a les necessitats dels usuaris.

També disposem de tests psicològics, concretament:

- Test Rward, que ens serveix per conèixer les habilitats laborals de les persones amb discapacitat intel·lectual
- Escala Gencat, per avaluar la necessitat de suport de la persona amb discapacitat intel·lectual
- Método de perfiles Lantegibatuak, test per avaluar les capacitats laborals de les persones amb discapacitat intel·lectual.

8. UBICACIÓ I DESCRIPCIÓ DEL CENTRE

L'Agència de col·locació Astrid-21 portarà a terme la seva actuació en la seu de la Fundació ubicada al carrer Riera de Mus, 1 de Girona.

La seu de la Fundació conta amb aules on fer formació, despatxos pels professionals (tots ells equipats amb ordinadors) i petites aules polivalents on desenvolupar tutories en una superfície construïda de 872 metres quadrats.

Concretament, i pel que fa a l'Agència de col·locació, cal especificar que el nostre centre disposa de sala d'espera, sala d'informàtica i sales per a l'atenció individual, totes elles degudament identificades.

El règim de titularitat de la seu és de la pròpia Fundació.

L'horari d'atenció del centre és tots els matins –de dilluns a divendres- de 8'30 a 14'30 i els dilluns i dimecres a la tarda de 15'30 a 18'30.

9. DOTACIÓ DE PERSONAL

La Fundació Astrid-21 compta amb 15 treballadors entre la seva plantilla, dels quals 7 són titulats superiors i 5 són titulats de grau mig.

10. SISTEMES INFORMÀTICS

Com a entitat col·laborada del SOC en projectes de Treball amb Suport , Itineraris d'inserció i formació Ocupacional, la Fundació Astrid -21 treballa amb el GIA, eina web del Servei d'Ocupació de Catalunya.

Tots els professionals de l'Agència de col·locació comptaran amb un ordinador al seu despatx ja sigui per entrar dades en el programa telemàtic o altres finalitats.

Del manteniment dels ordinadors i del bon funcionament dels programes instal·lats se n'ocupa un informàtic que col·labora de manera habitual amb l'entitat

La Fundació Astrid-21 disposa d'una pàgina web actualitzada de manera regular, on s'informa de tots els programes i activitats que es porten a terme des de la nostra entitat, així com informació que considerem pot ser d'interès.

La pàgina web és www.fundacioastrid.org

11. SOLVÈNCIA TÈCNICA

Tot el personal de la Fundació Astrid-21 són professionals amb titulació universitària en l'àmbit social i en un procés de formació contínua i reciclatge professional.

La Fundació Astrid-21 compta amb despatxos equipats amb telèfon i ordinador amb connexió a Internet. Al mateix temps, la Fundació Astrid-21 compta amb un pla de difusió de les seves activitats a través de tríptics, una revista anual editada per la pròpia entitat i actes públics com esmorzars i reunions adreçades a empresaris de diferents sectors.

12. ANNEXOS

Exemples de models de selecció del treballador pel lloc de feina

CAPACITAT DEL TREBALLADOR PER L'APRENENTATGE DE NOVES TASQUES:	GRAU D'EXIGÈNCIA DEL LLOC DE FEINA:
1. Gran dificultat per assimilar noves tasques encara que aquestes siguin senzilles	1. Tasques molt senzilles amb supervisió constant. Les instruccions són senzilles. Si hi ha errades no causa grans perturbacions en el producte o el servei.
2. Pot aprendre tasques senzilles encara que lentament	2. Tasques senzilles amb supervisió freqüent. Les instruccions són senzilles. Si hi ha errades poden causar perturbacions en el producte o servei però no repercuteixen en el resultat final.
3. Aprén tasques de complexitat mitjana però té errades en aquestes ocasionalment	3. Tasques de complexitat mitja que requereixen d'una supervisió ocasional. Instruccions senzilles però que requereixen d'autocontrol. Les errades causen conseqüències limitades.
4. Mostra dificultats si les tasques que ha d'aprendre són força complexes	4. Poca supervisió. Les errades causen perturbacions greus en el producte o servei.
5. Aprén amb rapidesa fins i tot quan es tracta de tasques complexes.	5. Treball complexa. Independència del treballador per la seva execució. Les errades tenen com a conseqüència el rebuig del producte o un servei mal prestat.

HABILITATS DEL TREBALLADOR EN MANIPULACIÓ FINA	GRAU D'EXIGÈNCIA DEL LLOC DE FEINA EN QUANT A MANIPULACIÓ:
1. Molt poca destresa de moviments.	1. Tasques que no precisen manipulació fina.
2. Realitza tasques que requereixen de moviments senzills.	2. Tasques que requereixen de moviments senzills
3. Té habilitats manipulatives bàsiques i requereix d'entrenament si es tracta de fer tasques de complexitat mitja.	3. Tasques de complexitat mitja que requereixen d'habilitats manipulatives bàsiques: domini del moviment de pinça.
4. Pot fer tasques manipulatives complexes amb entrenament	4. tasques que requereixen certa precisió en els moviments.
5. Gran precisió de moviments fins i tot en tasques complexes.	5. treballs molt complexes que requereixen molta precisió en quant a manipulació fina.