



MEMÒRIA ANUAL USAP 2018

CET: VIC VERD
T 00307

ÍNDEX

1. ACTIVITATS REALITZADES
 - 1.1 Vic Verd

2. CARACTERÍSTIQUES DEL COL·LECTIU ATÈS: VARIACIONS DE PLANTILLA DURANT L'ANY.
 - 2.1 Discapacitat Intel·lectual
 - 2.2 Trastorn Mental
 - 2.3 Discapacitat Física
 - 2.4 Discapacitat Sensorial
 - 2.5 Les característiques pròpies dels treballadors de Vic Verd
 - 2.6 Altes, baixes i canvis de llocs de treball i transformacions a contractes indefinits durant el 2018

3. OBJECTIUS PROPOSATS PEL 2018 I ACOMPLIMENT DELS MATEIXOS.
 - 3.1 Missió equip USAP
 - 3.2 Funcions equip USAP
 - 3.3 Objectius generals / metodologia / indicadors seguiment i assoliment
 - 3.4 Objectius específics 2018/ metodologia / indicadors de seguiment i assoliment

4. SISTEMA D'AVALUACIÓ DELS OBJECTIUS: INDICADORS, OBJECTIUS PRIORITARIS, ACREDITACIONS DE QUALITAT, ANÀLISI DAFO, ETC.
 - 4.1 Sistema de gestió integrat
 - 4.2 Indicadors de l'evolució de les persones amb discapacitat
 - 4.3 Anàlisis DAFO

5. RECURSOS HUMANS I MATERIALS EMPRATS
 - 5.1 Recursos Humans
 - 5.2 Recursos Materials
 - 5.3 Sistemes de coordinació

6. ANÀLISI GENERAL DEL CET: ASPECTES POSITIVS, FACTORS CARACTERÍSTICS, PROBLEMÀTIQUES MÉS FREQUENTS EN LA CERCA D'OCUPACIÓ, PROPOSTES DE MILLORA, ETC.
 - 6.1. Factors característics
 - 6.2. Aspectes positius
 - 6.3. Problemàtiques més freqüents en la cerc d'ocupació
 - 6.4. Propostes de millora

1. ACTIVITATS REALITZADES

1.1 Vic Verd

Vic Verd S.L. és una societat constituïda per SERMUVIC SL, ASSOCIACIÓ DE SANT TOMAS PRO-PERSONES AMB RETARD MENTAL D' OSONA (PARMO) i RECOLLIDA I RECICLATGE S.L. que es constitueix el 8 de juny de 2010, com a societat d'economia mixta per a la gestió del servei públic municipal de l'Ajuntament de Vic.

La societat Vic Verd S.L. es va constituir amb la finalitat de dur a terme, a través dels serveis de jardineria, manteniments d'espais verds, jardins, parcs, espais forestals i arbrats públics i recollida de materials en el terme municipal de Vic i crear llocs de treball estables, ajustats a la realitat del mercat i orientats a la integració social de les persones amb discapacitat.

La durada de la societat serà de 10 anys, termini que es podrà prorrogar, sense que en cap cas, la durada màxima de la societat superi els 25 anys.

Com a marc de referència, comentar que l'Associació Sant Tomàs fou fundada el desembre de 1966 per un grup de set famílies amb fills amb discapacitat, membres de la societat civil i representants d'ajuntaments de la comarca. Inicià l'activitat l'any següent amb la posada en funcionament de l'escola l'Estel, amb tan sols 9 alumnes. Avui compta amb més de 2000 socis protectors i atén prop de 1500 persones. L'entitat rep el nom de l'antic monestir on es va establir l'any 1974, adquirit amb els fons recaptats mitjançant una campanya popular on hi van participar més de 1000 persones. L'arrelament a la comarca d'Osona, juntament amb el compromís, la dedicació i l'esforç d'un ampli equip de professionals, ha permès que s'hagi anat ampliant el nombre de serveis fins aconseguir cobrir les necessitats de les persones amb discapacitat intel·lectual des de la primera infantesa fins a edats avançades. L'entitat gestiona en l'actualitat tres CDIAP, una escola d'educació especial, dos centres ocupacionals, un servei d'inserció laboral, tres centres especials de treball, un servei d'habitatge, un servei d'acolliment residencial per a persones amb necessitats d'atenció generalitzada, un club de lleure i esport i un servei de respir per a les famílies.

L'experiència laboral en l'entitat va començar el 1974 amb la creació del Tac Osona.

Vic Verd realitza les següents activitats productives:

- Jardineria, manteniment d'espais verds, jardins, parcs, espais forestals i arbrats públics.
- Recollida i reciclatge

Vic Verd desenvolupa la seva activitat amb l'objectiu d'assolir el millor grau de qualitat dels espais verds de la ciutat de Vic amb l'adequada planificació i organització dels recursos tant tècnics com humans, amb la finalitat de:

- Realitzar les obres de jardineria que adjudiqui l'Ajuntament de Vic
- Implantar un sistema de telegestió de la xarxa de reg de la ciutat de Vic
- Producció pròpia de la flor de temporada
- Certificar les obres que es fan per l'Ajuntament de Vic abans que aquest en faci la recepció definitiva
- Donar formació a les diferents àrees de l'Ajuntament de Vic per tenir present les tècniques d'execució d'obra necessàries per realitzar després una bona gestió del manteniment dels espais verds
- Coordinació estreta en l'execució de projectes de jardineria entre Vic Verd i les àrees de:
 - Manteniment
 - Medi Ambient
 - Urbanisme
- Treballar pels diferents ens públics que depenen de l'Ajuntament de Vic
 - Punts Joves
 - Patronat d'esports
 - ImpeVic
 - Escoles i llar d'infants
- Treballar per la resta d'ens públics que actuen a l'àmbit del municipi de Vic:
 - ACA
 - Consell Comarcal d'Osona
 - Federació ADF's d'Osona
 - Serveis de la Diputació de Barcelona (Manteniment carreteres,)
 - Serveis de la Generalitat de Catalunya,
 - Mossos d'esquadra
 - Policia Local
 - Bombers

Tasques de recollida i reciclatge:

- Recollida de voluminosos: grans electrodomèstics, mobles, matalassos, fustes,...
- Recollida de vidre
- Recollida comercial de cartró i vidre
- Neteja de les àrees dels contenidors

2. CARACTERÍSTIQUES DELS COL·LECTIU ATÈS: VARIACIONS DE PLANTILLA DURANT L'ANY

La Unitat de Suport a l'Activitat Professional (USAP) del Centre Especial de Treball presta servei a les persones amb discapacitat intel·lectual, malaltia mental, discapacitat física i discapacitat sensorial, que treballen en alguna de les seccions anteriorment descrites, i a les seves famílies. Totes elles tenen una edat compresa entre els 18 i els 65 anys, diferents nivells d'autonomia, provenen de diferents poblacions d'Osona i alguns presenten entorns familiars i/o socials poc favorables.

Les característiques principals d'aquests col·lectius als que l'USAP presta servei són:

2.1 Discapacitat intel·lectual

La discapacitat intel·lectual es manifesta en dos grans àmbits: en el quocient d'intel·ligència i en les dificultats de la conducta adaptativa. Ambdós es troben per sota de la mitjana i es presenta abans dels 18 anys. Totes les persones que treballen en el nostre CET disposen d'un certificat de discapacitat administratiu d'un mínim del 33% i algun d'ells amb diagnòstic dual (discapacitat intel·lectual i trastorn mental sever).

Com a dificultats concretes del col·lectiu, tot i les moltes diferències individuals, podem senyalar les següents:

- Organització i planificació
- Decisió, iniciativa i resolució de conflictes
- Memòria i/o abstracció
- Ritme d'aprenentatge

En moltes persones també podem trobar dificultats motores, manca d'habilitats comunicatives i socials i dificultats en la cura d'un mateix i en la pròpia autonomia.

Pel que fa a les necessitats de les persones amb discapacitat intel·lectual, s'han d'entendre dins d'un continu de graus diferents i que tenen relació tant en els factors interns de la persona com en la disposició dels recursos externs que disposi. En línies generals, les necessitats a les que donem suport pel correcte desenvolupament personal i laboral són les següents:

- Les derivades del funcionament intel·lectual com l'atenció, la memòria, el control executiu de la conducta i la metacognició, així com el processament de la informació en totes les seves bases.
- Les derivades de les habilitats adaptatives com la comunicació, la cura de si mateix, les habilitats de la vida domèstica, les habilitats socials, la ubicació de serveis comunitaris i l'autodirecció.
- Les derivades de les característiques psicològiques i emocionals de la persona.
- Les derivades de les condicions físiques, de salut i les de l'etiologia de la persona.
- Les necessitats derivades dels factors ambientals, essencialment de la família i la comunitat.

2.2 Trastorn mental

Els trastorns mentals es desencadenen en alteracions en els processos cognitius i/o afectius del desenvolupament. Aquestes alteracions comporten les següents dificultats:

- Alteracions en el comportament, en algunes ocasions degut a compulsions, falta d'energia, desmotivació, depressió, etc.
- Alteracions en el raonament, per un empobriment cognitiu amb un llenguatge o pensaments incoherents.
- Dificultats per adaptar-se a les diferents situacions de la vida diària, degut a pobres habilitats bàsiques.
- Manca d'higiene i cura d'un mateix.
- Dificultats per reconèixer la realitat, que poden desencadenar conductes antisocials i/o agressives, així com aïllament social.

En relació a les necessitats d'aquests col·lectius, aquestes variaran en funció de la problemàtica psiquiàtrica, psicològica i/o social.

2.3 Discapacitat física

Les principals dificultats de les persones amb discapacitats físiques són en relació al desenvolupament de les tasques i/o accessibilitat als llocs de treball. Tant les dificultats com les necessitats dependran del tipus de discapacitat física:

- Motriu: Afectada la capacitat de moviment per diverses causes (malformacions, accidents, lesions cerebrals...).
- No motriu: Per causes orgàniques no poden desenvolupar una vida plena (cansament, malalties coronàries, renals, pulmonars...).

Hem de tenir en compte a l'hora de donar suport a les necessitats que aquestes limitacions físiques poden desencadenar un nivell social i econòmic baix.

El treball amb les persones amb discapacitat intel·lectual, física i/o malaltia mental, ha de basar-se amb el respecte i la consideració de les seves diferències individuals i en la dignitat de la persona, personalitzant totes les nostres accions en la mesura que sigui possible.

2.4 Discapacitat sensorial (auditiva i visual)

Les persones amb discapacitat auditiva presenten dificultats especials per a percebre i comprendre la informació, per a adquirir el llenguatge oral i comunicar-se amb aquest llenguatge i per desenvolupar unes habilitats socials recolzades en la interacció comunicativa. Per poder-se comunicar utilitzen un llenguatge específic, el llenguatge de signes.

Cal considerar que hi ha diferents graus de sordesa i per tant no totes les discapacitats auditives es tractaran de la mateixa manera.

Les persones amb discapacitat visual podem trobar la **ceguesa** i la **baixa visió**.

En la ceguesa trobem que també pot ser parcial o total:

- És **total** quan hi ha una absència plena de la visió o simplement una percepció lluminosa.
- És **parcial** quan permet l'orientació de la llum i la percepció de masses, que facilita el desplaçament i l'aprengut del món exterior.

En la baixa visió trobem que pot ser severa o moderada.

- És **severa** quan la resta visual permet definir volums i percebre colors. Aquesta visió pot ser útil per la lectoescriptura amb tinta o grans rètols però és suficient per una escolarització i una lectoescriptura només amb tinta.
- És **moderada** quan permet la lectoescriptura amb tinta amb diferents ajudes pedagògiques durant l'escolarització.

2.5 Les característiques pròpies dels treballadors del CET de Vic Verd

Vic Verd consta de 6 brigades de jardineria, conformades cada una d'elles d'un monitor i 2-3-4 treballadors amb discapacitat, generalment es combinen persones amb discapacitat d'un nivell productiu alt i per tant polivalent, amb d'altres amb més necessitats de suport i que fan feines més senzilles. Cada una d'aquestes brigades s'encarrega d'una àrea de Vic, on fan el manteniment de parcs i jardins. Al ocupar-se sempre de la jardineria dels mateixos espais, fa que les tasques estiguin molt planificades. Això permet que sigui un lloc idoni per treballadors que necessiten que les feines estiguin molt pautades i siguin molt rutinàries.

Dins de Vic Verd hi ha una brigada que anomenem "escocells" on hi treballen usuaris que necessiten molt suport per part del monitor i realitzen feines molt més senzilles, totes elles manuals i sense l'ús de maquinària.

Pel que fa a Recollida i Reciclatge, hi ha una sola brigada que consta de monitor, auxiliar i peó amb discapacitat.

Donades les característiques del nostre territori (una xarxa de transports públics molt deficient), molts treballadors/es **no tenen l'autonomia per accedir al lloc de treball**. Cal tenir en compte que pràcticament la totalitat de persones treballadores amb discapacitat no disposen de carnet de conduir i/o vehicle propi. Veiem important comentar que disposem d'un acord amb l'empresa de transports que cobreix més línies a la comarca per reduir l'import de la tarifa. La poca autonomia per accedir a un lloc de treball és un handicap molt gran per poder treballar en l'empresa ordinària.

Per altra banda, ens trobem amb moltes persones que **no han treballat mai amb anterioritat** i necessiten, per tant, molt suport en l'adquisició d'hàbits laborals, com són la puntualitat i l'assistència.

També ens trobem amb moltes treballadors/es que **no disposen d'uns hàbits saludables de vida**, en quant a l'alimentació, hàbits de son i exercici físic. Aquest aspecte repercuteix negativament en la seva salut i en el seu dia a dia. En aquest cas és molt important treballar amb xarxa amb els recursos de la comunitat i, evidentment, amb el seu entorn immediat.

Els treballadors/es amb trastorn mental que tenim al CET disposen d'una **xarxa familiar de suport molt pobre** i és necessari donar-los suport en molts aspectes de la seva trajectòria vital. Aquests treballadors/es solen tenir períodes de crisi en els que es fa necessària la coordinació amb el servei de salut mental. Els treballadors/es amb un diagnòstic de **trastorn límit de la personalitat** representen un gran repte pel CET, requerint un entorn de treball molt tranquil.

El treball amb les persones amb discapacitat intel·lectual/física i/o malaltia mental, ha de basar-se amb el respecte i la **consideració de les seves diferències individuals** i en la dignitat de la persona, personalitzant totes les nostres accions en la mesura que sigui possible.

2.6 Altes, baixes i canvis de llocs de treball i transformacions a contractes indefinits durant el 2018

Pel que fa Vic Verd hi ha hagut tres moviments al llarg del 2018. Una incorporació d'un treballador que estava en excedència i estava treballant a l'empresa ordinària i dos canvis de serveis provinents de Fundació Privada Tac Osona.

3. OBJECTIUS PROPOSATS PEL 2018 I ACOMPLIMENT DELS MATEIXOS

3.1 Missió equip USAP

La missió de l'equip de la Unitat de Suport a l'Activitat Professional és donar suport a les persones treballadores amb discapacitat del CET perquè puguin superar les barreres, els obstacles o les dificultats que tenen en el procés d'incorporació a un lloc de treball, així com la permanència i la progressió en el mateix.

Els equips d'USAP dels tres CET's treballen coordinadament i optimitzant els recursos per l'atenció global de les persones.

3.2 Funcions equip USAP segons, l'ordre RDRE TSF/91/2017, de 15 de maig, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions als centres especials de treball.

- 1 Detectar i determinar, amb la valoració prèvia de les capacitats de la persona i l'anàlisi del lloc de treball, les necessitats de suport per tal que les persones treballadores amb discapacitat puguin dur a terme la seva activitat professional.
- 2 Establir les relacions necessàries amb l'entorn familiar i social de les persones treballadores amb discapacitat perquè aquest sigui un instrument de suport i estímul en la incorporació a un lloc de treball i en la seva estabilitat.
- 3 Desenvolupar tots els programes de formació que siguin necessaris per a l'adaptació de les persones treballadores amb discapacitat al lloc de treball, així com a les noves tecnologies i processos productius.
- 4 Establir suports individualitzats per a cada persona treballadora al lloc de treball.
- 5 Afavorir i potenciar l'autonomia i la independència de les persones treballadores amb discapacitat, principalment en el seu lloc de treball.
- 6 Afavorir la integració de les noves persones treballadores amb discapacitat al centre especial de treball mitjançant l'establiment dels suports adequats a aquesta finalitat.
- 7 Assistir les persones treballadores amb discapacitat del centre especial de treball en el procés d'incorporació a enclavaments laborals i al mercat ordinari de treball.
- 8 Detectar i intervenir en els possibles processos de deteriorament evolutiu de les persones treballadores amb discapacitat, a fi d'evitar i atenuar-ne els efectes.
- 9 Establir fórmules d'acompanyament social i itineraris personalitzats de capacitació, orientació i formació envers les dones amb discapacitat per tal de millorar les seves condicions i aptituds laborals, així com l'acompanyament social i la prevenció amb relació a l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Volem assenyalar que tant la missió com els objectius generals i específics són compartits per les USAPS dels tres CETs que formen part de l'Associació de Sant Tomàs. D'aquesta manera s'obté un enfoc transversal que permet donar una qualitat d'atenció a les persones i permet seguir una coherència en els casos de persones que pel motiu que sigui canviïn de feina i passin d'un CET a un altre.

3.3 OBJECTIUS GENERALS / METODOLOGIA / INDICADORS DE SEGUIMENT I ASSOLIMENT

OBJECTIUS GENERALS	METODOLOGIA	INDICADORS SEGUIMENT I ASSOLIMENT	RESULTATS OBTINGUTS
Objectiu G 1: Capacitar a les persones, sense fer diferència de gènere i priorititzant les persones amb especials dificultats, per a poder ocupar un lloc de treball, tant al CET com a l'empresa ordinària.	A través del procés de demanda, validació, capacitació i acollida i mitjançant el disseny d'un itinerari personalitzat d'inserció per a cada persona previ a la inserció laboral.	Número de persones que han passat pels processos de validació, capacitació i formació. Número de persones que han aconseguit feina. Número de persones que han fet pràctiques.	31 persones han participat en el procés de validació , d'aquestes 5 han passat pel procés de capacitació i 20 han trobat feina en un lloc de treball estable . S'han realitzat 28 convenis de pràctiques .
Objectiu G 2: Crear llocs de treball estables i de qualitat, vetllant per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.	Treball coordinat amb l'àrea productiva per la creació de llocs de treball de qualitat i adequats a les necessitats de les persones amb discapacitat. Definició i actualització dels anàlisis dels llocs de treball (ALT) del CET i connexió amb l'avaluació per competències. Definició i actualització dels anàlisis qualitius dels lloc de treball.	Número de llocs de treball creats. Resultats anàlisis qualitius dels llocs de treball. Número d'ALTs definits.	Durant el 2018 s'han creat 12 llocs de treball . S'ha realitzat l'ALT de responsable d'equip de jardineria i s'ha connectat amb l'avaluació per competències. Durant el 2018 no s'ha pogut treballar l'actualització dels anàlisis qualitius del lloc de treball.
Objectiu G 3: Prestar els suports necessaris per l'adaptació del treballador/a al lloc de treball així com el desenvolupament en el mateix.	Planificació de seguiments en els llocs de treball, reunions de coordinació amb responsables d'equip i reunions de coordinació amb l'equip multi professional en les diferents seccions. I formació continuada en el propi lloc de treball. Suport a l'àrea de Prevenció de Riscos Laborals en la incorporació dels treballadors/es.	Compliment seguiments i reunions de coordinació. Número d'intervencions per persones registrades en seguiments. Resultats de valoració d'Objectius dels PAI (Plans d'Atenció Individual). Número de persones que han rebut formació extra "in situ".	Es fan visites cada 3 setmanes els llocs de treball i cada 3 mesos reunions amb els responsables d'equip individualment . 3 reunions formatives amb els caps d'equip de la competència " flexibilitat ". S'han realitzat 2774 seguiments . S'han valorat 47 objectius PAI . 85 persones han rebut formació extra en el propi lloc de treball .
Objectiu G 4: Prestar els suports necessaris amb una visió integral i ecològica, incidint en el benestar del treballador/a en diferents àmbits personals i comunitaris.	Definició del PAI, amb el nivell de qualitat de vida junt amb la persona a través de la planificació centrada en la persona (PCP). Coordinació amb els diferents serveis i agents del territori. Actualització de les Fitxes d'Urgència Mèdica (FUM) dels treballadors/es actuals i de les noves incorporacions. Suport als grups d'autogestors i reunions bimensuals amb els diferents serveis. Entrevistes de seguiment amb les famílies. Suport al servei de Lleure de l'Entitat.	Realització dels PAIS i de la valoració dels objectius dels PAIS. Número de FUMs realitzades / actualitzades. Número de persones participants en els grups d'autogestors. Número d'entrevistes amb famílies. Número de persones vinculades en el servei de lleure.	S'han realitzat 163 PAIS . Coordinació setmanal amb el SESM-DI, Salut Mental, Serveis Socials bàsics dels diferents municipis i serveis sanitaris (d'atenció primària i especialitzada). Durant el 2018 s'han realitzat/actualitzat 68 FUMs . 3 persones participen en els grups d'autogestors . Durant el 2018 s'han realitzat 227 entrevistes amb famílies tant d'acollida com de seguiment. 26 persones han participat en el servei de lleure . *1 s'amplia sota el quadre.
Objectiu G 5: Facilitar i preparar als treballadors/es del CET perquè puguin inserir-se laboralment a l'empresa ordinària, si ho desitgen.	Reunions bimensuals amb el servei EINA i agents de col·locació de la comarca per la inserció i preparació de les persones per treballar en l'empresa ordinària	Compliment de les reunions de coordinació entre els serveis i número d'insercions en empresa ordinària.	S'han realitzat 7 reunions de coordinació amb el servei d'Eina i s'han insertat 3 persones a l'empresa ordinària . S'ha ofert suport per la sol·licitud pel programa Acreditat per obtenir Certificat de Professionalitat de neteja o jardineria a 13 persones . S'ha realitzat una trobada amb els tècnics d'ocupació de 7 ajuntaments de la comarca.

<p>Objectiu G 6: Vetllar l'envelliment i el deteriorament cognitiu dels treballadors/es, adaptant-los al lloc de treball i/o fent l'acompanyament cap a d'altres recursos.</p>	<p>Identificació de les persones amb discapacitat intel·lectual majors de 39 anys i passar el Camcog. Les persones amb criteris de deteriorament passació Camdex DS i coordinació amb l'equip SESMDI. Adequació dels llocs de treball i preparació del seu fi de vida laboral conjuntament amb la persona mitjançant metodologia PCP.</p>	<p>Llistat majors 39 anys i resultats Camcog. Adaptació dels llocs de treball a través dels resultats obtinguts ens els quadres de valoració.</p>	<p>Durant el 2018 s'han passat 68 CAMCOGS. S'ha treballat el fi de vida laboral de 9 persones, les quals s'han reubicat, adaptant el lloc de treball a les seves capacitats i habilitats actuals. Durant el 2018 s'han realitzat coordinacions amb el SESMDI per 6 persones amb deteriorament cognitiu. S'han realitzat 7 sessions grupals per la millora dels processos cognitius i motors. *2 s'amplia sota el quadre.</p>
---	---	---	---

*1 El CET Vic Verd dóna molt valor al **treball amb famílies** i aposta pel model d'intervenció centrada en la família, basat en la col·laboració entre familiars i professionals. Aquest model atorga autoritat i capacitat a les famílies i pretén implicar-les de forma activa en la presa de decisions. L'objectiu és donar poder a les famílies per tal que puguin actuar de manera efectiva dins el context familiar i social. A banda del treball diari amb totes elles creiem que és important generar espais de trobada, en aquest sentit el passat 30 de setembre va tenir lloc la primera edició de la Xarxa de Sant Tomàs, l'espai de trobada de famílies, persones i professionals de l'entitat per compartir projectes i experiències, amb la participació de més de 180 persones. Es va aprofitar per explicar el programa "T'acompanyem" (abans anomenat Pare a Pare) que es va iniciar el 2017. Es van presentar les 11 famílies que l'impulsen, totes elles amb un familiar amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament (pares, mares, germans...), que ofereixen de forma voluntària un suport puntual a d'altres famílies que desitgin compartir la seva experiència amb una persona que hagi viscut una situació similar. Els familiars van explicar com s'organitzen, d'on va sorgir la idea de fer un grup de suport, com s'hi pot contactar, etc. El programa "T'acompanyem" està coordinat pel SAFD i compta amb el suport tècnic de professionals de la comissió d'atenció a les famílies de Sant Tomàs.

En relació al **lleure** també creiem que és un aspecte fonamental i necessari per a la vida de qualsevol persona. Vetllem perquè tots els treballadors/es puguin gaudir d'un espai de lleure d'acord als seus desitjos. S'han realitzat les coordinacions i reunions amb el servei de lleure de l'Associació Sant Tomàs per fer el seguiment de les activitats de lleure, teatre i d'esport en les que participen 26 persones dels tres CETs.

També hem realitzat la coordinació amb el servei de lleure de l'Associació Sant Tomàs, per fer el seguiment de les 5 persones que participen en les activitats esportives. També ens hem coordinat per donar suport en l'organització dels torns de vacances. Del torn de setmana santa del 29 de març als 2 d'abril, 2 persones han pogut gaudir d'unes vacances a Calafell i del torn d'estiu, del 13 al 19 d'agost, 1 persona va participar a les vacances a Benidorm.

Hem donat suport perquè una persona pogués participar en un concert de Mishima el 3 de març.

Hem realitzat difusió dels diferents cursos dels centres cívics de Vic.

Hem treballat amb l'Entitat perquè es puguin realitzar contactes amb alguna sala de festes de la comarca per tal de disposa d'una oferta lúdica adreçada a les persones amb discapacitat.

L'autodeterminació és una de les dimensions fonamentals de la qualitat de vida i per aquest motiu des de tota l'Entitat se li dóna molta importància. Al 2010 es va iniciar el primer grup d'**Autogestors** a l'Entitat i el 2015 es va formar un segon grup. Del CETs hi participen 3 persones. Aquests grups permeten un espai de participació i escolta per a conèixer i acceptar les limitacions; descobrint les capacitats i aprenent a ser responsables de les seves decisions. Són un espai per aprendre a participar i a ser protagonistes de la pròpia vida. Aquest 2018 dues persones van participar en representació dels grups Autogestors de Sant Tomàs i com a membres del Consell de Participació de Dincat Federació, a la trobada estatal d'autogestors i autogestores "Construimos mundo" que es va fer a Valladolid a finals de novembre, els dies 29 i 30. La trobada va constar de tallers, xerrades i debats sobre diferents temes d'interès com ara el dret a vot, sexualitat, drets laborals, vida independent, entre d'altres. Es va valorar l'estada com una experiència d'aprenentatge en què s'ho van passar d'allò més bé i s'espera la propera trobada estatal que se celebrarà a Madrid el proper gener.

*2 La comissió "Model d'atenció a persones grans" formada per diferents familiars de persones vinculades a serveis d'adults de l'Entitat ha realitzat 6 reunions per treballar una proposta d'atenció a aquestes persones.

3.4 OBJECTIUS ESPECÍFICS 2018/ METODOLOGIA/ INDICADORS DE SEGUIMENT I ASSOLIMENT

OBJECTIUS ESPECÍFICS 2018	METODOLOGIA	INDICADORS DE SEGUIMENT I ASSOLIMENT	RESULTATS OBTINGUTS
Objectiu E 1: Millora de les competències dels responsables d'equip.	3 sessions grupals a tots els responsables d'equip per la millora de la flexibilitat pel suport als treballadors/es amb discapacitat	Registres d'assistència i millora de les competències detectat en l'avaluació per competències.	A través de les 18 sessions de formació s'han format a 77 responsables d'equip .
Objectiu E 2: Desenvolupar l'Entigest Persones	Llistat control PAIS, dades i documentació digitalitzades, fitxes mèdiques, nivell de qualitat de vida i control menús	Indicadors de seguiment PAIS, seguiments...	S'ha pogut desenvolupar el llistat de seguiment de PAIS i de control de FUMs i informes de Qualitat de Vida . S'ha consensuat amb els diferents serveis de l'Associació Sant Tomàs, la ubicació de les dades i documentació en l'Entigest.
Objectiu E 3: Implantació d'avaluació per competències de jardineria	Reunions de treball psicòlogues USAP, tècnic i cap de producció de jardineria i responsable RRHH	ALTs i entrevistes d'avaluació per competències Entigest.	S'ha realitzat l' ALT del responsable d'equip de jardineria , i s'han definit i introduït totes les preguntes en l'Entigest per evidenciar les competències transversals i tècniques.
Objectiu E 4: Comunicar el projecte social de Tac Osona al territori	Presència en les xarxes socials, participació en l'organització de la jornada Sant Tomàs i Empresa, jornada La Xarxa i de la fira Alternat.	Presència en les xarxes, augment del coneixement per part de diferents serveis de la tasca d'USAP	S'han realitzat 28 publicacions a les xarxes socials per donar visibilitat a la missió del servei a la comarca. El dia 7 de juny es va realitzar el Sant Tomàs i Empresa , el dia 29 de juliol la fira de mostres d'economia Social i Solidària Alternat i el dia 30 de setembre la jornada La Xarxa .
Objectiu E 5: Millora de les competències transversals i tècniques dels treballadors amb especials dificultats	Preparació de la formació i de la conscienciació de la importància del desenvolupament de les competències personals i professionals.	Número de reunions de disseny de la formació i de les accions.	S'han realitzat 3 reunions i 2 sessions de treball ; amb el disseny de 2 sessions formatives per treballar la competència transversal de la Responsabilitat.
Objectiu E 6: Millora del creixement personal i desenvolupament d'hàbits saludables	Organització conjuntament amb un centre formatiu de les formacions establertes conjuntament amb els treballadors/es	Registres d'assistència i millora personal.	26 persones han fet formació d'abril a juny a través dels cursos d'alimentació saludable i gestió de les emocions a través del teatre . la durada de la formació és de 12h/curs.

4. SISTEMA D'AVALUACIÓ DELS OBJECTIUS: INDICADORS, OBJECTIUS PRIORITARIS, ACREDITACIONS DE QUALITAT, ANÀLISI DAFO, ETC...

Com a sistema d'avaluació dels objectius des de la nostra entitat s'utilitzen els següents mecanismes:

- A principis d'any es genera un quadre de control dels objectius generals i específics pel 2018.
- Es realitza un control mensual dels objectius prioritaris i de les accions proposades.
- Trimestralment es fan reunions de qualitat en la que es comparteixen els resultats amb l'equip directiu.
- Es fa un anàlisi quantitatiu i qualitatiu dels resultats obtinguts.
- Es fan reunions entre responsables d'equip i l'equip de producció per ajustar llocs de treball en funció de les necessitats detectades.
- Segons necessitats detectades es planifiquen coordinacions amb altres agents: SESMDI, serveis socials bàsics i d'altres
- Per avaluar l'acompliment al lloc de treball s'utilitza el quadre de valoració de treballadors, en el que es recullen puntuacions sobre les competències tècniques i transversals dels diferents llocs de treball.

A continuació detallem com es recullen les dades per fer l'avaluació dels objectius:

4.1. Sistema de gestió integrat

Per l'avaluació del treball i la millora continua de les activitats que es realitzen tant des de l'equip d'USAP com des de tota la nostra entitat, comptem amb un **Sistema de Gestió Integrat**, que permet la incorporació de la qualitat, dels aspectes ambientals i els riscos laborals dins dels diferents processos que conformen la nostra activitat principal d'atenció a les persones. El Sistema de Gestió Integrat (SGI) ens ajuda a satisfer les necessitats dels nostres clients i grups d'interès, garantir la màxima qualitat del serveis i productes que oferim i gestionem, gestionar els diferents processos que conformen l'activitat de l'entitat, protegir el medi ambient, promoure el desenvolupament sostenible, prevenir la contaminació del medi, promoure la seguretat i salut del personal, disminuir el potencial d'accidents, complir amb la legislació vigent, implantar pautes i mesures de prevenció i crear un ambient de treball sa, segur i saludable per a tot el personal.

El Sistema de Gestió Integrat ha de permetre orientar els processos i qualsevol de les seves actuacions (estratègica, estructural, funcional i operativa) cap a la millora, ja sigui com a fruit dels anys d'implantació, manteniment, consolidació, creixement i projecció d'aquest sistema com amb l'aportació de voluntat, compromís i conscienciació de la direcció i de tot el personal implicat. En recursos humans s'ha implementat un software de gestió que permet disposar de dades i indicadors relacionats amb la gestió de recursos humans. Amb el que podem obtenir dades de distribució segons sexe, antiguitat mitjana, edat mitjana, distribució treballadors segons tipus de discapacitat, % segons tipus de contracte, % contractes indefinits, rotació de personal, N^o de cursos de formació, distribució de cursos per àrees formatives, % de treballadors formats, total hores de formació, despesa en formació i absentisme.



4.2 Indicadors de l'evolució de les persones amb discapacitat

4.2.1 Avaluació programes personals

Cada treballador i treballadora del CET disposa d'un programa personal específic i diferenciat on es marquen els objectius de treball bianuals en relació a la millora de la qualitat de vida en les diferents àrees de la persona.

Actualment s'està consensuant amb els diferents serveis de l'Entitat el procediment d'avaluació quantitatiu i qualitatiu dels objectius del programa personal. L'avaluació dels objectius ens ha de permetre tornar a marcar el punt de partida de la nova redacció del nivell actual de qualitat de vida per poder marcar els nous objectius de treball i fins i tot de la metodologia emprada utilitzada per la seva consecució.

Tot aquest procés es gestiona a través del programa ENTIGEST PERSONES **que ens permet fer un treball estructurat, individualitzat** i ahora ens permet també treure **indicadors** quantitius dels resultats obtinguts dels objectius plantejats de tots els programes personals. Aquests objectius tant es poden treure de forma individual com global.

Posterior a aquest anàlisi quantitatiu l'equip d'USAP elabora una **memòria qualitativa** dels resultats obtinguts en els desenvolupament de la seves funcions.

Com hem comentat, el CET Vic Verd elabora per cadascun dels treballadors/es amb discapacitat un document escrit en el que s'especifiquen les accions que es portaran a terme per a un individu concret durant el període de dos anys i que és el fruit compartit de tots els professionals implicats i dels mateixos treballadors/usuarios. El programa personal determina els objectius que s'han d'aconseguir per millorar la qualitat de vida en les diverses àrees de suport, els serveis que l'individu rebrà i els suports que se li facilitaran. Aquest programa és **específic i individualitzat** per cada persona treballadora.

La finalitat del programa personal de suport individual és permetre que la persona tingui un sistema de vida que reflecteixi tant com sigui possible els seus objectius i experiències de vida desitjats. És a dir, a través de la determinació dels serveis i suports que una persona necessita, el Pla ha de fomentar un estil de vida de qualitat per a la persona que li permeti participar en la seva comunitat, assumir rols socials valuosos i experimentar una satisfacció i una autorealització importants.

Ha de complir els següents objectius:

1. Recollir tota la informació rellevant de la persona, especialment els seus desitjos, interessos i preferències. 7
Entrevista amb la persona per la redacció del nivell actual de qualitat de vida, a través d'un guió basat en els ítems de l'escala de qualitat de vida GENCAT, i a través de poder parlar del seu benestar, els seus sentiments i els seus desitjos en diferents aspectes de la seva vida, prioritzem els aspectes que es podrien millorar.
2. Facilitar la coordinació de tots els professionals i d'aquelles persones significatives en la vida de la persona.
Definició dels objectius de treball en les àrees de la conducta adaptativa prioritzades.
3. Potenciar al màxim l'oferta de suports necessaris així com una distribució adequada dels recursos disponibles.
4. Establir amb claredat els resultats esperats per un període determinat (dos anys).
Redacció de la metodologia de treball, les accions que es realitzaran per a assolir els objectius definits en cada cas.
5. Promoure la **participació activa** de l'individu en tot el procés d'elaboració del programa personal.

4.2.2 Quadre valoració treballadors

A través dels quadres de valoració tenim una valoració global, tan de les capacitats i necessitats dels treballadors/es, com també dels hàbits laborals i del perfil de cada persona. En aquest es valora que cada perfil sigui adequat a cada lloc de treball, definit en l'anàlisi del lloc de treball. Aquest és un quadre multidisciplinar en que l'USAP treballa i comparteix la informació amb l'àrea productiva i l'àrea de qualitat i prevenció de riscos laborals. És molt important el treball coordinat entre totes les àrees que intervenen en el funcionament diari dels treballadors/es amb discapacitat. Quinzenalment es realitzen reunions de seguiment entre aquestes àrees, tot i que durant el dia a dia hi ha una gran fluïdesa amb la comunicació entre l'USAP, l'àrea productiva i l'àrea de prevenció i qualitat. Durant el 2018 s'han continuat omplint els quadres de valoració de treballadors de manera consensuada entre totes les àrees implicades.

4.2.3 Enquestes de qualitat: a treballadors, famílies, professionals i empreses

Biennalment Vic Verd realitza enquestes de satisfacció a famílies, professionals i empreses. Aquestes enquestes es realitzen segons el procediment de qualitat PSG1-4 Avaluació satisfacció client. Aquest any 2018 no estava previst realitzar les enquestes.

Com que les famílies són un dels principals grups d'interès de la nostra organització, s'ha vist important definir a nivell de tota l'Entitat una metodologia que permeti recollir el grau de satisfacció i conèixer les seves necessitats, expectatives i prioritats. Per aquest motiu aquest 2018 s'ha creat una comissió de professionals de diferents serveis de l'Entitat per treballar un model de qüestionaris de satisfacció per famílies pensats amb una mirada més àmplia, amb l'objectiu de disposar d'una enquesta específica de cada servei, en la que hi haurà una part comuna per a tots els serveis i una part específica amb les preguntes concretes de cada servei. A nivell de CET preveiem poder-la passar el 2019 segons el calendari previst.

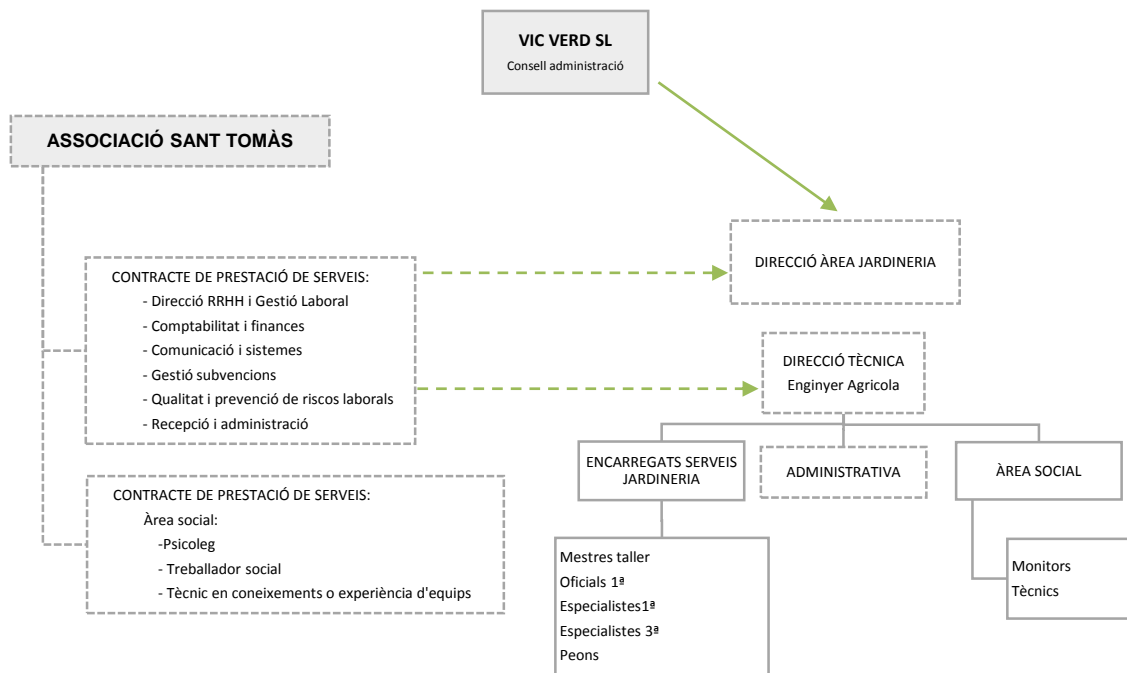
4.3 Anàlisi DAFO



5. RECURSOS HUMANS I MATERIALS EMPRATS

Amb la finalitat de tenir una estructura competent, l'equip directiu de l'Associació Sant Tomàs, assumirà la direcció i l'assessorament tècnic per mitjà d'un contracte de prestació de serveis, quantificat en funció de la dedicació dels professionals, i que inclou :

- *Direcció de l'àrea.* Funcions pròpies de Direcció, sota la supervisió del Director general de l'Associació Sant Tomàs.
- *Assessorament i direcció tècnica.* Format per un enginyer tècnic agrònom que assumeix les funcions pròpies de tècnic en jardineria, agronomia i neteja de parcs i jardins i que comptarà amb el suport de l'equip tècnic de l'Associació Sant Tomàs.
- *Administració i finances.* Funcions pròpies d'administració assumides pel Director Financer i un Cap d'Administració, així com el suport de tot l'equip de comptabilitat i administració de l'Associació Sant Tomàs.
- *Recursos humans.* Funcions pròpies del departament de Recursos Humans; selecció de personal, contractacions, gestoria laboral (altes, baixes...), prevenció de riscos i LOPD.
- *Departament de qualitat.* Format per una tècnica de qualitat.



5.1. Recursos Humans

L'USAP de Vic Verd està dotada dels professionals necessaris per poder atendre i desenvolupar el pla de treball. Creiem que el fet de tenir un bon equip és la única via de poder continuar oferint un servei de qualitat i assolir els objectius que ens marquem per tot el suport que necessiten les persones amb discapacitat per la seva integració laboral i social. Detallem a continuació els diferents professionals que en formen part:

5.1.1 Treballadora Social

L'USAP del CET Vic Verd compta amb els recursos de personal de la treballadora social. **El CET aposta per l'àrea social que la dota de més personal del que toca per rati.** Les seves funcions en els diferents processos de treball són:

Procés de demanda:

- Anàlisi i recollida d'informació socio-familiar
- Implicar la família en el procés d'inserció
- Recollir demandes i detectar necessitats futures (lleure, habitatge, incapacitació)
- Coordinació amb la xarxa de serveis socials i de salut
- Certificat de disminució (si s'escau) i sol·licitud i valoració de l'EVO laboral
- Assegurar compatibilitat feina-pensions i informar d'altres ajudes a les que es puguin acollir
- Coordinació amb Eina, Adfo...
- Derivació, si s'escau, a un altre servei

Procés incorporació:

- Informar a la família de les característiques del lloc de treball, condicions, etc.
- Requerir la documentació necessària
- Realització del pla individual

Seguiment:

- Desenvolupar objectius del pla individual
- Atendre les necessitats de les famílies en l'atenció/relació amb la persona amb discapacitat
- Coordinació amb els serveis socials d'atenció primària i sanitaris

- Coordinació amb els serveis de lleure, habitatge i respir de l'associació
- Buscar i oferir els recursos i prestacions personals als que es puguin acollir els treballadors/famílies

Baixa servei:

- Coordinació amb el servei de destí
- Coordinació amb serveis socials, si s'escau

5.1.2 Psicòloga

Al CET Vic Verd compta amb els recursos de personal del psicòleg/s. **El CET aposta per l'àrea social que la dota de més personal del que toca per rati.** Les seves funcions en els diferents processos de treball són:

Procés de demanda:

- Valorar els coneixements, les aptituds, les capacitats i els interessos de cada persona permetent orientar-la sobre les opcions laborals més adients i s'ubiqui en el lloc de treball que més s'ajusti a les seves habilitats i preferències laborals.
- Coordinació amb els diferents serveis (SOI/ESTEL). Temporalització de les pràctiques.

Procés incorporació:

- Visita al lloc de treball
- Tramitar documentació per realitzar contracte
- Explicació del Manual de Benvinguda
- Realització del calendari
- Realització del pla individual
- Tramitació documentació per realitzar les pràctiques

Seguiment:

- Visites al lloc de treball
- Tutories individualitzades
- Desenvolupar objectius del pla individual
- Proporcionar la formació adient per a l'adquisició d'autonomia personal i social i de les competències laborals de base (hàbits laborals)
- Facilitar/orientar l'anàlisi, valoració de les situacions de conflicte així com les estratègies de resolució adequades en cada cas
- Acompanyament/contenció en situacions de crisi o desajustaments emocionals (acompanyament a salut mental, psicòleg)
- Actuacions específiques en problemes de comportament
- Propostes d'adaptació del lloc de treball i al lloc de treball
- Realitzar el seguiment del funcionament de les pràctiques
- Participar en les polítiques salarials i traspàs d'informació a oficines centrals

Baixa servei:

- Traspàs informació oficines
- Entrevista treballador per finalització contracte
- Traspàs d'informació de les pràctiques. Passar qüestionari

5.1.3 Tècnica

Les seves funcions en els diferents processos de treball són:

Procés incorporació:

- Suport durant els primers dies de treball, suport extra del suport del monitor

- Realitzar reunions amb el monitor/cap de producció/psicòleg per tenir informació del treballador envers al seu funcionament a la feina
- Conjuntament amb el psicòleg, monitor i coordinador de formació es dissenya un pla de formació amb el treballador. El tècnic imparteix part de la formació específica del lloc de treball

Seguiment:

- Donar suport al monitor i als treballadors amb discapacitat en l'adquisició de nous aprenentatges o bé en el manteniment d'aquests
- Coordinació i suport al disseny de la producció conjuntament amb el cap de producció, per assegurar una bona distribució dels grups per la realització de les feines, tenint en compte en cada moment les capacitats, habilitats i preferències de cada persona

Formació:

Curs de monitoratge per a persones amb discapacitat intel·lectual i malaltia mental:
 Mòdul I: Aspectes bàsics de la discapacitat intel·lectual i els problemes de comportament
 Mòdul II: Introducció als trastorns mentals severes
 Mòdul III: Aspectes socials
 Mòdul IV: El sentit del treball

5.1.4 Monitora

El CET Vic Verd compta amb els recursos de personal de monitors/es. El CET aposta per l'àrea social que la dota de més personal del que toca per rati. Les seves funcions en els diferents processos de treball són:

Procés incorporació:

- Detectar i determinar, conjuntament amb el psicòleg, les capacitats de la persona per proporcionar al treballador els suports necessaris perquè pugui desenvolupar la seva activitat professional
- Establir els suports individualitzats per cada treballador i treballadora al lloc de treball
- Participar en l'elaboració del pla individual

Seguiment:

- Fer complir les normes de seguretat dels seus treballadors i la utilització dels EPIS
- Estar en contacte periòdic amb el psicòleg i treballador social i participar en les reunions de seguiment del personal
- Afavorir i potenciar l'autonomia i independència dels treballadors i treballadores amb discapacitat perquè puguin desenvolupar la seva activitat professional
- Distribuir i supervisar la feina de l'equip

Formació:

El monitors tenen una formació més tècnica que té a veure amb les tasques que desenvolupa en el seu lloc de treball on hi tenim professionals amb formació de mestre d'educació especial, enginyers tècnics agrícoles, enginyers tècnics forestals, Cicles formatius de grau superior en jardineria, FP1 mecànica, FP1 electrònica... i l'empresa els hi proporciona una formació més específica com a monitors de persones amb discapacitat intel·lectual. Aquesta formació com a monitor del centre especial es proporciona a tots els monitors del CET a nivell intern i, durant la seva incorporació i al llarg de la seva trajectòria laboral, es va ampliant. Aquesta es impartida per professionals de l'empresa (caps de producció, treballadors socials i psicòlegs) que coneixen la realitat i el dia a dia del centre especial de treball.

Aquesta formació consisteix:

Curs de monitoratge per a persones amb discapacitat intel·lectual i malaltia mental:
 Mòdul I: Aspectes bàsics de la discapacitat intel·lectual i els problemes de comportament
 Mòdul II: Introducció als trastorns mentals severes
 Mòdul III: Aspectes socials
 Mòdul IV: El sentit del treball

5.2. Recursos materials

5.2.1 Instal·lacions

Vic Verd compta amb una Nau de l'Associació Sant Tomàs a Vic de més de 2150 m2 on s'ubica el Servei de Jardineria. Aquestes instal·lacions es comparteixen amb el servei de Neteja i vigilància, amb el de mobiliari Urbà i altres serveis de l'Associació Sant Tomàs. En aquestes instal·lacions disposem d'un gran parc de maquinària de jardineria i flota de vehicles i també disposa de despatxos per la direcció, administració, cap de producció i tècnics de jardineria i neteja, despatx de l'àrea social, recepció, sales de reunions, menjador, vestuaris i infermeria.

Per tenir més informació dels perfils de les persones que venen a demanar feina disposem d'un seguit de **proves i tests psicotècnics** especialitzats que ens ajuden a tenir informació psicològica, comportamental, laboral i social de la persona: ABAS, REISS, WAIS, ICAP, CAMDEX, RUWARD.

També comptem amb diversos **programes informàtics** que ens ajuden i faciliten la gestió: Office, Entigest, Sage Murano, Kais, Visual Time... i altres petits aplicatius de base de dades.

5.2.2 Eines de treball

5.2.2.1 Sistema de gestió per competències

El CET Vic Verd té implantat un sistema d'avaluació dels professionals per competències. Un cop l'any els caps directes fan una avaluació dels professionals avaluant les competències necessàries per desenvolupar el seu lloc de treball. Aquestes avaluacions, juntament amb els diferents plans d'acció que se'n desprenen, ens permeten treballar els següents objectius:

1. Facilitar els processos de canvi
2. Afavorir el desenvolupament professional de tot el personal
3. Donar a conèixer el que l'Organització espera de les persones en termes de competències
4. Alinear a les persones i els seus resultats amb els Objectius de l'Organització
5. Aconseguir comprometre a les persones amb l'Organització i els seus resultats
6. Afavorir el desenvolupament integral de les persones a través de l'Avaluació del seu desenvolupament
7. Incrementar el rendiment centrant l'esforç en allò que és necessari
8. Crear un estil de lideratge que transformi els Responsables en Gestors més eficaços dels seus Equips
9. Afavorir la Comunicació entre els Responsable i els seus equips.

I tenir informació per millorar la gestió de recursos humans:

- Resultats d'avaluacions que puguin ser presos en consideració pel creixement professional (canvis de categoria professional, increments salarials,...)
- Pla de Formació adaptat a les necessitats reals en base a la diferència entre el necessari i l'aportat per les persones

5.2.2.2 Entigest RRHH: definició d'informes estadístics

Aquesta eina ens permet tenir les dades i indicadors relacionats amb la gestió de recursos humans. Les dades que podem obtenir són: Distribució segons sexe, antiguitat mitjana, edat mitjana, distribució treballadors segons tipus de discapacitat, % segons tipus de contracte, % contractes indefinits, rotació de personal, nº de cursos de formació, distribució de cursos per àrees formatives, % de treballadors formats, total hores de formació, despesa en formació i absentisme. Aquesta eina ens permet fer un seguiment acurat d'aquestes dades.

5.2.2.3 Entigest Persones: pels programes personals

L'àrea social compta amb un procediment de qualitat PSG Intervenció i avaluació, on s'estableixen els passos a seguir en l'elaboració de plans individuals (redacció nivell actual de competències, prioritització d'àrees, objectius de treballs anuals, metodologia) així com també es detalla com s'avaluen els resultats.

Tot aquest procés es gestiona a través del programa Entigest Persones que ens permet fer un treball estructurat, individualitzat i alhora ens permet també treure indicadors quantitatius dels resultats obtinguts dels objectius plantejats de tots els plans individuals.

5.2.2.4 Visual Time: Gestió horària

S'ha començat a implantar un nou sistema informàtic de control de presència que permet una major optimització dels recursos humans. Aquesta eina comunica a temps real qualsevol incidència en els horaris dels treballadors d'una manera automatitzada i vinculada al calendari laboral de cada un.

5.3 Sistemes de coordinació

5.3.1 Coordinació interna

Per la bona organització i gestió de Vic Verd es realitzen diferents tipus de coordinacions i comunicacions. A continuació us mostrem una taula resum de totes elles i els objectius.

Reunió	Objectius	Periodicitat	Assistents
Reunions comitè de direcció	Informació de les noves incorporacions, pròrrogues i baixes. Seguiment laboral dels treballadors. Informació i seguiment dels nous projectes empreserials	Setmanal	Direcció, caps de producció, tècnic de prevenció, qualitat i formació, responsable de l'àrea social, psicòloga i treballadora social
Reunions USAP	Seguiment personalitzat de casos. Seguiment de nous projectes socials.	Quinzenal	Psicòlogues i treballadores socials
Reunions tècnics	Seguiment dels treballadors, plans individuals i projecte capacitació. Planificació i coordinació de les noves demandes, incorporacions, finalitzacions de contracte, adaptacions i canvis de lloc de treball, baixes i avaluacions de rendiment	Quinzenal	Tècnics de totes les àrees
Reunions de producció	Seguiment del servei, clients, projectes, dades econòmiques, planificació de nous projectes	Mensual	Direcció i caps de producció
Reunions de qualitat	Seguiment dels indicadors i objectius	Trimestral	Direcció, caps de producció, tècnic de prevenció, qualitat i formació, responsable de l'àrea social, psicòloga i treballadora social
Reunions monitors + producció	Formació i informacions específiques de l'àrea de producció. Seguiment i planificació de tasques. Implantació i seguiment de projectes: productivitat, qualitat, assistència	Trimestral	Monitors i caps de producció
Reunions monitors + tècnics USAP	Formació i informacions específiques de l'àrea social. Avaluació de casos i bones pràctiques.	Trimestral	Monitors, treballadores socials i psicòlogues

El CET Vic Verd treballa amb l'Associació Sant Tomàs, la qual disposa d'una extensa **cartera de serveis orientats a les persones**, que complementen tots els suports que es poden donar des de Vic Verd, i també donen continuïtat a les demandes dels treballadors/es. Així, la inserció a l'empresa ordinària, es treballa conjuntament amb el servei de treball amb suport Eina de l'entitat, i l'abordatge del deteriorament cognitiu i/o envelliment es fa conjuntament amb els centres ocupacionals de la mateixa entitat.

En concret es realitzen reunions periòdiques de coordinació amb els diferents serveis de l'Entitat i la Fundació tutelar l'Esguard.

Com hem esmentat anteriorment, a l'octubre del 2016 es va crear el servei d'atenció a famílies i demandes (SAFD), que és un servei transversal de l'Entitat on els seus objectius són:

- donar informació, orientació i assessorament, formació, suport i acompanyament a les famílies.
- facilitar l'accés de les persones als serveis de l'entitat, a través d'una única entrada en la que es faci una acurada valoració i es proposi quin és el servei que ha de donar-li els suports.

Una treballadora social de l'USAP forma part de l'ERESS de l'Entitat (Espai de reflexió ètica i serveis socials). L'objectiu de l'ERESS és promoure els valors ètics als diferents serveis de l'entitat amb la finalitat de millorar la qualitat de l'atenció a les persones. L'ERESS està actualitzant el codi ètic de l'entitat i ha organitzat dues formacions d'ètica per a professionals. El 2018 ha seguit treballant amb els casos que se li han anat plantejant.

5.3.2 Coordinació externa i treball en xarxa

Per l'atenció als treballadors/es, Vic Verd s'ha hagut de coordinar amb l'ajuntament de Vic, serveis socials de l'ajuntament i els serveis de salut de Vic, ja siguin d'atenció primària o especialitzats.

L'entitat té convenis marc de col·laboració amb el Consorci Hospitalari de Vic i amb la Universitat de Vic, entre d'altres.

L'entitat és membre de la XESS de Manlleu, a la Xarxa de l'Economia Social i Solidària ens agrupem entitats, empreses i persones que des de l'acció apostem per de fer créixer aquesta manera de fer economia. Actualment, realitzem reunions mensuals pe treballar accions conjuntes. Aquest 2018 s'ha proposat obrir-ho a tota la comarca, incloent Vic.

5.3.3 Relació amb el teixit empresarial

El CET Vic Verd treballa conjuntament amb l'oficina de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Vic i Sermuvic S.A.

El passat 7 de juny va tenir lloc la 3ª edició de la Trobada Sant Tomàs i Empresa "Treballar en equip" que es va fer a la sala polivalent del Centre Ocupacional de Calldetenes. L'acte va congrega clients de l'empresa social de Sant Tomàs, Tac Osona, VicVerd i del centre de formació i inserció laboral Eina. Van assistir-hi unes 125 persones. Es va agrair la sensibilitat social dels qui confien en Sant Tomàs perquè contribueixen a la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual o amb altres capacitats.

6 ANÀLISI GENERAL DEL CET: ASPECTES POSITIVS, FACTORS CARACTERÍSTICS, PROBLEMÀTIQUES MÉS FREQUENTS EN LA CERCA D'OCUPACIÓ, PROPOSTES DE MILLORA, ETC.

6.1 Factors característics

La majoria de CETS i en concret el CET Tac Osona estem molt **arrelats al territori**. Aquesta vinculació ens situa en un context de **confiança** amb l'entorn, el qual és particip de la feina que dia a dia es fa amb les persones. També ens permet treballar fàcilment amb **xarxa** amb els diferents agents i facilitar intervencions globals amb les persones. Aquest aspecte facilita també la relació i el compromís amb i del teixit empresarial.

La pertinença a organitzacions més grans que presten serveis socials a les persones amb discapacitat, permet que els CETs puguin vetllar pels seus treballadors i treballadores en la seva globalitat, oferint-los serveis complementaris com ara d'habitatge o lleure. Aquesta atenció integral proporciona al model molta eficàcia i ofereix respostes valuoses i significatives tant a les persones com a les seves famílies.

Tac Osona emmarca la seva metodologia en la planificació centrada en la persona per tal de donar suport a la mateixa. Aquest procediment incideix directament sobre els treballadors/es per tal que siguin part activa del procés de decisió i aconseguixin assolir un major grau de qualitat de vida i autonomia. Per saber quins suports necessita la persona per portar la vida que vol i sentir-se satisfet, es tenen en compte les seves necessitats, els seus desitjos i les seves preferències, facilitant i adaptant l'entorn contemplant el desfasament entre les capacitats i habilitats que té la persona i les que necessitaria per a poder funcionar en la comunitat i portar una vida més propera a les seves preferències. El model d'atenció centrada en la persona permet respondre de forma flexible a les diferents necessitats que la persona amb discapacitat té al llarg de la seva vida laboral.

6.2 Aspectes positius

Els Centres Especials de Treball són l'aixopluc per a moltes persones treballadores que d'altra manera no podrien accedir al mercat de treball. Ofereixen un **projecte laboral estable** per les persones que no tenen possibilitats d'accedir al mercat de treball ordinari. Aquest projecte laboral estable permet a les persones construir un **projecte de vida** que d'altra forma no podrien planificar més enllà del dia a dia.

Per a d'altres persones són un pont cap a l'empresa ordinària. Malauradament acostuma a ser en pocs casos, donat que les persones amb més capacitats, ja es fa la inserció directament cap a l'empresa ordinària, sense passar pel CET. En el cas de Sant Tomàs el model és aquest. Això implica que les persones que accedeixen al CET provenen d'un itinerari amb suports que ha posat en valor l'opció del CET com la millor o la única per aquella persona.

L'acompanyament que l'USAP ofereix cap a les persones i les seves famílies no és comparable a cap altre model. Aquest acompanyament els proporciona un context de seguretat i garanteix l'abordatge interdisciplinari a través del psicòleg i el treballador/a social. En aquest sentit és important assenyalar que la majoria d'USAPs mantenen aquestes dues figures, apostant pel treball psicològic i el treball social. Creiem que seria important recuperar aquest model per no perdre la rigurositat i la definició de quina ha de ser la intervenció. Altrament es desvirtua el model i s'obre la porta a qualsevol tipus d'abordatge.

L'ocupació és un instrument clau per al desenvolupament i la realització personal. Gràcies a l'activitat laboral, les persones se senten implicades en la societat i poden aportar-hi un valor a través de les seves habilitats. D'altra banda, la feina és fonamental per aconseguir una qualitat de vida raonable. L'accés al mercat laboral, doncs, ha d'estar garantit a tothom. En el cas de les persones amb discapacitat, aquest accés és especialment difícil.

Per tal de fer front a l'escenari de vulnerabilitat que dificulta el present i futur laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental que treballen a Tac Osona, s'han creat diverses accions orientades a la conservació dels llocs de treball. Una d'elles és la d'assegurar una bona inserció a l'entorn laboral a través d'un itinerari personalitzat per a cada persona mitjançant la consolidació de l'aula de capacitació i la de formació a fi d'assegurar una preparació pre-laboral. L'altra és la realització de validacions que determinin el grau de competències tècniques i transversals per reubicar treballadors/es de l'entitat a altres serveis per tal que no perdin el seu lloc de treball o bé persones que fan demanda d'ocupació. Això també permet donar cabuda a un col·lectiu en risc d'exclusió en persones majors de 45 anys o aturats de llarga durada.

Tot això fa que l'entitat contribueixi a millorar la productivitat, mantenir els llocs de treball i reduir l'absentisme, afavorint d'aquesta manera l'estabilitat i el manteniment de la plantilla.

6.3 Problemàtiques més freqüents en la cerca d'ocupació

Un dels aspectes a destacar és sovint la poca consciència de responsabilitat que tenen les administracions locals d'ocupar les persones amb discapacitat intel·lectual. Així per exemple, sovint sorgeixen oportunitats de programes d'ocupació i la pròpia administració local no els contempla per a les persones amb discapacitat del seu municipi. Donen per suposat que som les nostres organitzacions que ens ocuparem d'ocupar aquestes persones. Sigui per desconeixença o bé per la confiança generada de la que hem parlat abans. Per aquest motiu, hem començat a proporcionar dades als alcaldes del nombre de persones en llista d'espera del seu municipi. La idea és seguir fent pedagogia en aquest sentit.

Tac Osona permet capacitar les persones amb discapacitat i un cop assumits o recuperats els hàbits laborals, les habilitats socials, la formació i l'experiència a nivell laboral, aquelles que presenten un cert nivell d'autonomia poden introduir-se en l'empresa ordinària. Tac Osona té com un dels objectius el facilitar la transició de les persones treballadores amb discapacitat cap al mercat ordinari. No obstant, la realitat no s'ajusta a aquesta fita i el trànsit cap a l'empresa ordinària és inferior a l'esperat. Actualment, un lloc de treball al Tac Osona és, en molts casos, més estable i segur per a la persona amb discapacitat que qualsevol possibilitat en el mercat laboral precari que ha quedat després de la crisi. Per altra banda, s'evidencia una manca d'ajudes directes a les empreses ordinàries per afavorir la contractació de persones amb discapacitat.

També comentarem els diferents perfils que van arribant, amb diagnòstics de TEA, salut mental afegits, que ens generen nous reptes i sovint és difícil trobar una ocupació adequada per aquestes persones. Per altra banda, estem arribant a una situació d'envelliment important de la plantilla, la qual sense tenir edat de jubilació, ja no pot mantenir l'activitat laboral com fins fa poc feia i el CET ha de continuar donant resposta a aquestes persones.

No podem obviar el moment actual que estem vivint els CETs, un moment econòmic de gran vulnerabilitat. Aquest aspecte contrasta amb els nombrosos projectes de l'equip i el grau de satisfacció dels treballadors i treballadores i les seves famílies. És un gran *handicap* del sector que, al ser minoritari, no som prou visibles i, en conseqüència, no es valora prou la nostra tasca.

D'altra banda, la problemàtica de l'envelliment de les persones ateses al Tac Osona, és transversal a tots els serveis i sens dubte un dels eixos més preocupants per la manca de recursos públics per atendre un problema que fins ara no s'havia visualitzat. La realitat és que cal abordar casos de treballadores/es amb discapacitat intel·lectual que presenten demències i pèrdues d'habilitats cognitives abans dels 50 anys, tenint en compte la manca de centres adaptats a persones envellides, manca de centres residencials permanents per atendre'n tota la demanda i un marc legal totalment escàs.

Per altra banda quan un treballador/a del CET queda exclòs/a del món laboral, s'ofereix un acompanyament individualitzat per tal d'assegurar una bona qualitat de vida.

Parlem d'acompanyament individualitzat perquè cal veure què és el millor en cada cas. A nivell de jubilació generalment no compleixen els requisits, per aquest motiu després es valora si hi ha criteris d'invalidesa. Paral·lelament també es valora si és una persona que li agrada i encaixa en un Centre Ocupacional, els quals no tenen plaça suficient i cal entrar en llista d'espera.

6.4 Propostes de millora

Els enclavaments laborals són unitats del CET en un entorn més inclusiu. Les persones estan en un entorn d'empresa ordinària però tenen el mateix suport de l'USAP. Ara bé, les entitats que aposten pels enclaus, han de posar un **esforç complementari** per part dels professionals que fan l'acompanyament d'aquestes persones. Genera un esforç de temps pels desplaçaments molt important que no

es contempla en la subvenció d'USAP. Pensem que per aquest motiu, caldria premiar els CETS que disposen d'enclavaments per la implicació i dedicació que representa i per l'impacte positiu que té per les persones.

Creiem que caldria promoure el treball dels tècnics que fan l'acompanyament dels treballadors i treballadores dels CETS i les seves famílies. Seria necessari crear **espais d'intercanvi de bones pràctiques** i generació de coneixement del model d'intervenció de les USAPs. És important incidir en la qualitat de la tasca que porten a terme els USAPs i que en tots els CETS fos exigible. No considerem adequat que els CETS puguin decidir el nivell de qualitat que volen oferir als seus treballadors i treballadores (USAP 1 i 2).

Tac Osona està molt arrelat al seu territori, per aquest motiu pensem que cal **continuar impulsant sinèrgies amb el teixit social i empresarial de la comarca** i sensibilitzar-los respecte les capacitats de les persones discapacitades intel·lectual i/o malaltia mental. Això representa apostar cap a la inclusió plena al mercat ordinari. Tac Osona **vol apostar per les empreses amb valor social** i que segueixen un model de Responsabilitat Social Corporativa.

Enguany la Tac Osona ha format els seus tècnics per tal que puguin fer d'avaluadors i acreditar competències professionals en aquelles persones amb discapacitació intel·lectual o malaltia mental que tenen una àmplia experiència laboral (jardineria, neteja, cuina...) però no disposen d'un reconeixement oficial que ho certifiqui.

Per dur a terme un treball de qualitat a nivell d'USAP, considerem que cal continuar apostant pels CET's i dotar-los de més recursos econòmics i humans per poder treballar amb aquelles persones que tenen encara més necessitats de suport, ja que en cas que no es pugui oferir aquest suport acaben sent ateses als Centres Ocupacionals, amb un cost econòmic molt més elevat per l'administració i pensem que aquest pas caldria endarrerir-lo tant de temps com fos possible, ja que a més suposa que la persona hagi d'afrontar el dol de donar per finalitzada la seva vida laboral.