



CENTRE ESPECIAL DE TREBALL 18

MEMÒRIA 2018

**MEMÒRIA EXPLICATIVA DEL COMPLIMENT DELS OBJECTIUS D'AJUSTAMENT
PERSONAL I SOCIAL CORRESPONENT A L'EXERCICI 2018**

Presentada per:

CENTRE ESPECIAL MINUSVAL S.L.

CIF B62788674

Passeig Salzereda, 62 bx

Santa Coloma de Gramenet

CP 08922 – (Barcelona)

Índex memòria anual 2018

1. Activitats realitzades.
2. Característiques del col·lectiu atès.
3. Metodologia de treball.
4. Objectius proposats pel 2018 i compliment dels mateixos.
5. Sistema d'avaluació dels objectius:
6. Recursos humans i material emprat
7. Anàlisi general del CET: aspectes positius, factors característics, propostes de millora...

CENTRE ESPECIAL MINUSVAL

MEMÒRIA EXPLICATIVA 2018 – COMPLIMENT PLÀ D'AJUSTAMENT PERSONAL I SOCIAL

MINUSVAL es un Centre Especial de Treball (CET) amb una història de 28 anys. La seva missió és "garantir la inserció socio-laboral de persones amb discapacitat oferint un servei personalitzat" de vestuari professional en funció de les necessitats i exigències dels seus clients.

El centre assumeix el compromís social que li correspon com a Centre Especial de Treball, l'objectiu de la seva missió principal és la contractació de persones amb discapacitat (física, psíquica o sensorial), per aconseguir d'aquesta manera la inserció laboral, considerant el pas més important i necessari de cara a la integració social de la persona.

1. ACTIVITATS REALITZADES.

Dintre del **Pla d'Ajustament Personal de l'any 2018** les activitats que hem realitzat han estat les següents:

- ✚ **Entrevistes individuals, tests,..** Per tal de conèixer el desenvolupament de la situació del treballador/a i posteriorment fer els ajustaments necessaris a les seves necessitats i les valoracions individualitzades per cada usuari. Durant aquest any s'ha plantejat com a objectius reduir els nivells d'estrès, potenciar la satisfacció laboral i minimitzar els conflictes entre usuaris.
- ✚ **Reunions d'orientació i/o assessorament individual.** S'estableixen per tal que el treballador disposi d'un espai per poder expressar i comunicar aspectes que li preocupin o recursos que necessiti, unes sessions individuals i d'assessorament . Les sessions terapèutiques han estat demanades pel propi treballador, s'estableixen de manera periòdica per tal d'orientar als treballadors i aconseguir els objectius abans esmentats.
- ✚ **Activitats dinamitzadores en grup.** Aquestes activitats s'han dut a terme per tal d'ajudar a reflexionar en grup sobre aspectes relacionals i laborals. Aquest any 2018 s'ha realitzat un taller sobre la gestió de l'estrès i la resolució de conflictes dirigit per la psicòloga del centre i en el que han participat tots els membres del personal. En el taller s'han treballat conceptes bàsics teòrics sobre tècniques i eines per gestionar l'estrès, autoconeixement i creixement personal, tècniques de relaxació i respiració i tècniques de mindfulness.
- ✚ **Fulls de seguiment:** Els diferents fulls de seguiment dels treballadors/es han tingut com a finalitat dur a terme un seguiment continuat per tal d'analitzar com es van desenvolupant els treballadors en l'àmbit laboral i detectar aquelles competències i /o mancances que s'han de reforçar. Per aquesta tasca s'han utilitzat bàsicament diferents **instruments** :
 - Full d'assistència, en aquest s'han recollit aspectes de puntualitat, faltes d'assistència...
 - Full de producció, en aquest s'ha valorat la implicació al treball, les tasques desenvolupades, etc.
 - Llista d'observació: Les persones responsables de taller són les que han estat les encarregades de gestionar els fulls d'observació, per tal d'analitzar el progrés de la persona.

- Informe de valoració: A partir de les entrevistes, reunions d'orientació, dels llistats d'observació i de les reunions realitzades amb la psicòloga i la monitora de suport de taller, s'ha realitzat un informe quan el treballador/a ha fet un canvi personal important o en relació a les tasques realitzades al taller, tenint present el canvi en concret i quines són les actuacions necessàries que s'han de portar a terme, millorar el clima laboral i la relació entre els diferents usuaris.

Posteriorment, aquesta documentació ha estat revisada pel professional encarregat del seguiment, que ha establert les pautes necessàries per tal de realitzar una intervenció adequada que fomentés aquelles habilitats que calia millorar: motivació, destresa, productivitat, estat d'ànim de la persona i per valorar les habilitats i recursos socials que té la persona per relacionar-se amb la resta i adaptar-se a la col·lectivitat.

Des del centre especial Minusval pensem que és important que el treballador/a vagin assolint les capacitats laborals necessàries per poder ser competent i que pugui tenir projecció en l'empresa ordinària. Millorar la formació en el lloc de treball i en altres àmbits (prevenció de riscos, primers auxilis, utilització de les noves tecnologies...)

Les activitats que s'han realitzat durant l'any 2018 dintre del **Pla d'Ajustament Social** són:

Dins del Centre:

- ✚ Diferents sessions personalitzades d'assessorament i coaching de part de la psicòloga del centre.
- ✚ Un taller de reducció de l'estrès i gestió dels conflictes, per tal de facilitar eines als treballadors/es que els ajudin en la reducció d'estrès i gestió emocional i millora de la seva capacitat d'autocontrol, d'autoregulació emocional, i de relació en convivència amb els altres usuaris.
- ✚ Foment del català mitjançant la utilització del idioma i la formació en el vocabulari específic de l'àmbit tèxtil.
- ✚ Xerrada amb els treballadors/es de l'entitat sobre l'àmbit laboral al que pertanyen.
- ✚ Actuacions d'assessoria social i laboral en resposta a determinats dubtes plantejats pels treballadors/es sobre diferents aspectes, com:
 - Informació de càlcul de prestacions en cas d'incapacitat permanent.
 - Informació legal sobre qüestions relatives a subvencions que ofereix la Generalitat de Catalunya.
 - Informacions sobre el càlcul del rebut de salaris.
 - Informacions sobre diferents aspectes del funcionament del conveni que s'aplica al centre.
 - Informacions sobre diferents recursos als que poden tenir dret les persones amb certificat de disminució igual o superior al 33%.
 - Informacions sobre cursos de formació:

- ✚ Actuacions d'assessoria fiscal.
- ✚ Gestió dels suggeriments deixats en la bústia del centre creada a tal efecte. Mitjançant aquest instrument alguns treballadors/es ens han fet arribar les seves inquietuds o propostes. Gràcies a aquesta via s'ha possibilitat la millora de l'estada al lloc de treball, beneficiant-se així tant el grup de treball com la persona sol·licitant.
- ✚ Estudi de les relacions de grup internes: La psicòloga ha realitzat un seguiment individualitzat dels treballadors/es i, posteriorment, ha valorat la relació amb els companys/es, l'interès i motivació per la tasca i altres aspectes relatius a la coordinació i cohesió de equip.
- ✚ Celebració del tortell de reis per fomentar la interacció amb tots els usuaris, per tal d'afavorir les relacions entre tota la plantilla i possibilitar més apropament i contacte per i fomentar la cohesió grupal, de les diferents persones que treballen als diferents serveis (administració, magatzems, diferents tallers).



Celebració del tortell de reis 2018

Fora del Centre:

Mitjançant el tauler d'anuncis i la tasca de la psicòloga del centre s'ha fomentat una consecució d'activitats i propostes fora del centre, amb la finalitat de que el nostre personal gaudeixi de les activitats comunitàries, ampliant així la seva xarxa social i potenciant la seva vida personal i sociocomunitària. Durant aquest any s'han posat a disposició dels treballadors/es diverses activitats per realitzar tant dintre com fora del centre. El centre ha pretès amb aquestes activitats promoure la xarxa social dels nostres treballadors/es.

Algunes de les propostes han implicat la participació activa de la nostra plantilla, per això s'ha intentat fer una recerca que pogués ser profitosa per a ells com:

- ✚ La participació en diverses activitats esportives culturals i festes realitzades per entitats afins.
- ✚ Informació d'activitats relacionades amb el nostre sector.
- ✚ Informació de descomptes en diferents serveis.
- ✚ Visites a fires, museus i oferta de sortides cinema teatre.
- ✚ Cursos formatius interessants per a millorar el benestar i les competències laborals.
- ✚ Un dinar que es va fer aquest mes de desembre passat per celebrar i commemorar els 28 anys de l'empresa, en el que van assistir tots els membres de la plantilla.



Dinar de Nadal i celebració dels 28 de l'empresa de desembre de 2018

2. CARACTERÍSTIQUES DEL COL·LECTIU ATÈS

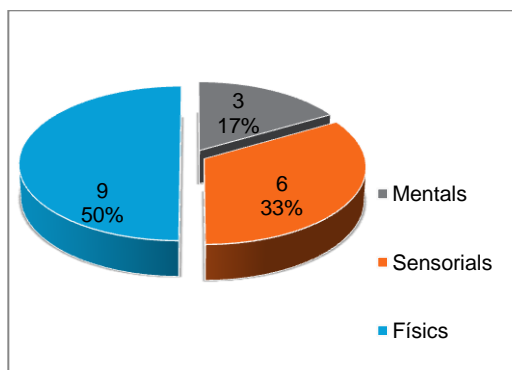
La plantilla de Minusval està integrada per 18 treballadors i treballadores, que disposen del Certificat de Discapacitat, atorgat per l'organisme competent.

El 90% aproximadament del personal o de la plantilla que integra Minusval és discapacitat i tots els casos, les seves discapacitats superen el 33%. El nostre equip el componen persones que no tenen oportunitats per desenvolupar-se en el sector laboral més convencional.

A continuació exposem diferents taules en les que es desglossen alguns aspectes de la plantilla de persones que treballen al nostre centre i que disposen d'un certificat de discapacitat amb un percentatge igual o superior al 33% (dades a 31 de desembre de 2018)

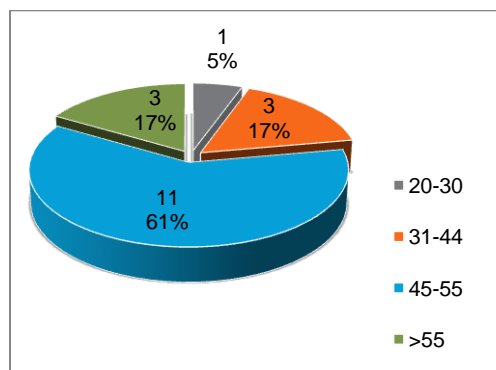
Desglossament per **tipus de discapacitat:**

Mentals	Sensorials	Físics
3	6	9



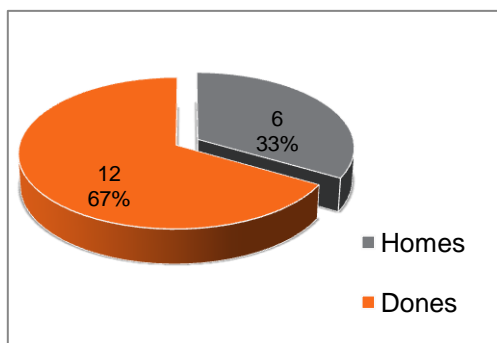
Desglossament per **edats:**

20-30a	31-44a	45-55a	> 55a
1	3	11	3



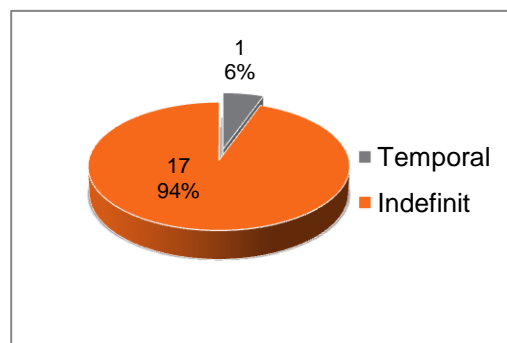
Desglossament atenent al **sexe:**

Dones	Homes
12	6



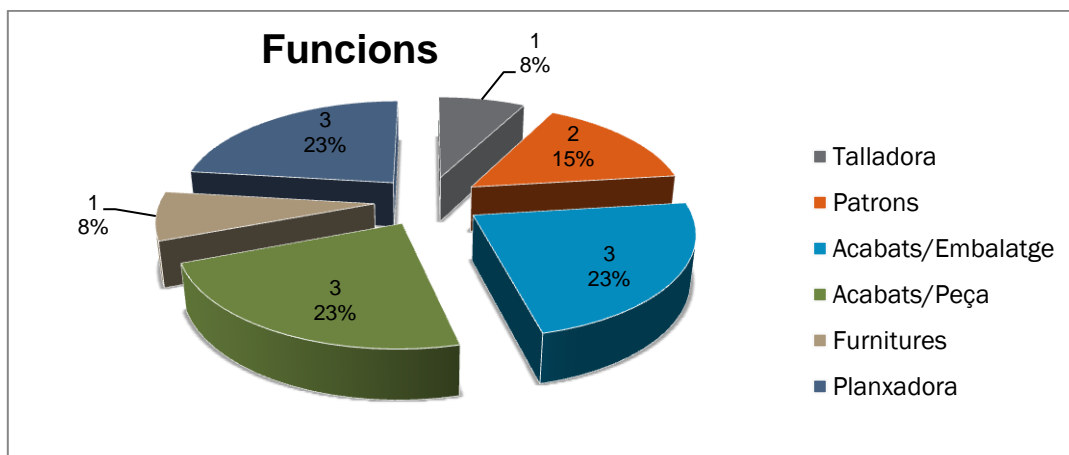
Desglossament atenent al tipus de **contracte:**

Indefinit	Temporal
17	1



Desglossament atenent a les funcions (excloent personal directiu i administració):

Planxadora	Talladora	Patrons	Acabats Embalatge	Acabats Peça	Fornitures
3	1	2	3	3	1



Com es pot observar un alt percentatge de persones amb discapacitat del nostre centre disposen de contracte indefinit. En aquest aspecte pensem que el benefici fonamental que té la celebració d'aquest tipus de contractes de treball és l'estabilitat laboral que comporten.

Hem de tenir present que el col·lectiu amb el que treballem en moltes ocasions es troba desafavorit socialment, degut, entre altres coses, a les limitacions en les seves habilitats i a un alt grau de desinformació en la recerca de suports que necessiten pel seu creixement personal i social.

Per aquest motiu la nostra entitat ofereix les adaptacions necessàries als nostres treballadors, respecte a l'entorn laboral i social mitjançant la prestació dels ajustaments personals i socials.

En quant a la variació de la plantilla de persones amb discapacitat durant l'any 2018 en l'apartat de baixes temporals cal destacar la de dos treballadores a les que els hi van concedir una baixa temporal per malaltia.

S'ha concedit una baixa laboral per finalització de contracte el 24 de febrer de 2018.

En l'apartat d'altres, durant l'any 2018 s'ha contractat el mes de maig a una persona amb discapacitat física.

3. METODOLOGIA DE TREBALL.

El nostre centre es basa en una metodologia participativa i activa, és a dir, els nostres professionals s'involucren en la recerca de recursos per les persones amb discapacitat i en oferir el suport adequat a les seves necessitats tant personals com socials. Per desenvolupar les funcions d'integració laboral i social es té en compte com a objectiu crear recursos adequats per l'adaptació del personal al context laboral d'una manera integradora.

Per portar a terme el pla d'adaptació i integració laboral, s'ha comptat amb un equip de professionals que han treballat de forma coordinada amb la finalitat de tenir un objectiu comú, en definitiva, s'ha configurat un equip cohesiu i col·laborador.

El pla d'adaptació i integració laboral, suposa un treball sistematitzat, amb una concreció d'objectius per valorar els efectes de la intervenció. Suposa un treball coordinat amb els diferents professionals de suport que permet treballar de forma sistemàtica la integració social i laboral del treballador disminuït.

Per aconseguir els objectius de l'empresa, hem desenvolupat un pla d'acció que ens permet treballar de manera coordinada per conèixer els conflictes, dificultats i/o necessitats en les que es troben i així donar el suport necessari.

Preparem activitats personalitzades o col·lectives tipus tallers o xerrades, activitats en funció de les necessitats del moment per tal de millorar la cohesió grupal, el treball en equip i l'eficàcia.

Així com: reunions dirigides, registres, observacions sistematitzades i tots aquells assessoraments i entrevistes personalitzades que el treballador/a necessita per satisfer les seves inquietuds o necessitats a nivell social, personal i/o social, ajudant a potenciar la comunicació dels nostres treballadors/es.

Si pensem que la persona amb una discapacitat es capaç de desenvolupar un treball productiu en un lloc de treball idoni per a les seves potencialitats, també pensem que és un ciutadà més que es capaç d'integrar-se també a nivell sociocomunitari.

No podem obviar que en aquest punt és molt important la sensibilització de la societat, per aquest motiu ens hem proposat oferir els serveis i recursos de la comunitat que facilitin la interacció i inserció social d'algunes de les persones que componen la nostra plantilla. S'actua per tal que la persona adquireixi hàbits socials i relacionals, que li permetin cobrir i satisfer les seves necessitats personals.

En aquest mateix sentit, però dirigit al món laboral s'ha proporcionat una formació continuada als treballadors/es per tal d'afavorir les seves competències laborals i formatives amb el propòsit de preparar-los per al món laboral ordinari i integrar-los de manera activa a la societat. Com a subjecte que té necessitats que ha de cobrir com qualsevol altre ciutadà, i ajudar-lo perquè així sigui de manera adequada.

Per poder realitzar una adequada **adaptació al lloc de treball**, és necessari prèviament una entrevista individualitzada que ens permet avaluar la situació personal, familiar i laboral de cada treballador de la plantilla. Valorant sempre les seves necessitats, limitacions i dificultats en cada cas. Preparant com hem mencionat amb anterioritat un pla d'acció que ens permeti millorar la autoestima dels treballadors i la relació social entre ells. Aquest pla d'acció compren:

- ✚ Realització d'un estudi dels diferents llocs de treball existents valorant: Graus de complexitat, nivells de responsabilitat, motivació que ofereix.
- ✚ Realitzar un anàlisi acurada de les característiques personals del treballador/a: diagnòstic psico-social perfil professional, personalitat, expectatives...
- ✚ Facilitar l'adaptació del lloc de treball cal tenir en compte : adaptació física del lloc de treball a les característiques particulars del treballador/a, mantenir un nivell d'higiene i seguretat en el lloc de treball (ventilació adequada, il·luminació...)
- ✚ Pel que fa als objectius laborals i productius, hem tingut en compte la relació que s'estableix entre: quantitat de producte elaborat, temps dedicat a l'elaboració, i la qualitat del producte.
- ✚ Per treballar i assolir aquest objectius utilitzem: observació del taller, registres de producció, reunions periòdiques on s'expliquen els objectius desitjats a assolir.

Cal destacar a Minusval s'estudia i valora la discapacitat de cada treballador en relació al lloc de treball que ha de desenvolupar, en conjunt amb la responsable i coordinadora de producció, per així tenir una visió més clara de les possibilitats i necessitats que pugui tenir per el lloc que ha de desenvolupar. Tanmateix se li fa un seguiment i se l'ha informa sobre la dinàmica de la activitat que anirà a desenvolupar.

A mida que el treballador /a es va adaptant i desenvolupant en el seu lloc de treball, se'l deixa cert marge de decisió per així estimular la seva autonomia e independència en el lloc que ocupa. Cada cert temps es reuneix la coordinadora amb cada treballador per fer-li un seguiment de la seva situació a nivell personal i evolutiu en l'empresa, per així poder resoldre possibles dubtes.

4.OBJECTIUS PROPOSATS PEL 2018 I ACOMPLIMENT DELS MATEIXOS

Els objectius proposats des de MINUSVAL per l'any 2018 han estat:

- ✚ Reduir el nivell d'estrès personal i a la feina i afavorir un nivell més alt de satisfacció laboral entre els treballadors.
- ✚ Ajudar i orientar als treballadors que formen part de l'empresa. Buscar la potencialitat de cada persona per tal d'oferir-li el lloc de treball més adequat dins de l'empresa, per tal que pugui desenvolupar-se de manera autònoma amb més facilitat i alhora intentar ajustar-nos com a empresa a les seves necessitats, reduint al màxim les seves dificultats.
- ✚ Treballar per donar eines per tal que la persona millori en totes les àrees, tant a nivell personal, social, cultural, de rehabilitació, terapèutic i laboral segons les necessitats i limitacions de cadascú per tal d'aconseguir la seva adaptació al món laboral.
- ✚ Detectar i treballar sobre totes aquelles necessitats de suport que els hi sorgeixin als treballadors en el desenvolupament de la seva activitat productiva.
- ✚ Desenvolupar els entorns adequats perquè el treballador desenvolupi correctament la seva activitat, per tal de minimitzar el màxim els riscos o accidents laborals.

Per afavorir els anteriors objectius plantejats es va proposar:

- ✚ Proporcionar sessions individuals per tal d'orientar, oferir recursos i donar suport a les persones que ho demanen, necessiten per tal d'afavorir el treball en equip, reduir situacions d'estrès i/ o millorar el clima de convivència en la feina.
- ✚ S'han treballat eines per minimitzar l'estrès, tant en les sessions individuals com en tallers grupals, per tal de millorar l'autoconeixement. Per tal d'aconseguir que els usuaris aprenguin quines son les seves necessitats, creences, valors emocions i respostes conductuals adequades per tal d'afavorir una millor convivència .
- ✚ En les sessions individuals i de manera personalitzada s'ha recollit, actualitzat la informació, per tal de valorar les capacitats de cada una de les persones que formen part de la nostra plantilla amb l'objectiu de reconèixer quins són els aspectes a millorar i potenciar en cada un dels treballadors per tal de millorar el treball en equip, la comunicació, la convivència i relació entre usuaris.
- ✚ S'ha realitzat la passació de qüestionaris per tal de recopilar informació estadística de manera anònima per aconseguir informació i dades objectives amb l'objectiu de reduir el nivell d'estrès laboral i millorar la satisfacció laboral.
- ✚ S'ha orientat, assessorat i ofert l'ajuda necessària, des de la vessant d'empresa, en les dificultats socials, jurídiques i laborals que poden afectar al treballador i que poden .
- ✚ S'ha assistit als nostres treballadors en relació a les seves inquietuds i necessitats personals i d'adaptació laboral.
- ✚ S'ha facilitat l'accés als serveis externs que afavoreixen el desenvolupament integral dels nostres treballadors/es per tal d'aconseguir l'accés a una vida social autònoma.
- ✚ S'ha aportat informació sobre ajudes públiques disponibles i de com sol·licitar-les.

- ✚ S'han fomentat les relacions interpersonals dels treballadors de l'empresa tant dins com fora de l'entorn laboral..
- ✚ S'ha tingut en compte un compromís amb els valor corporatius de l'empresa alhora d'escollir empreses proveïdores compromeses a generar també impacte social.

Per portar a terme aquests objectius el centre s'ha sustentat en uns **valors i compromisos** que constitueixen la base de la nostra Política de Gestió Ètica i Responsabilitat Social, i que formen part de la cultura de la nostra organització. Aquests son:

- ❖ *Solidaritat.* Treballem per fomentar la col·laboració entre el personal de la nostra empresa, incentivar la idea de l'objectiu comú en l'àmbit laboral. Cadascú dels membres de l'empresa té un paper important amb la seva feina, que repercuteix directament en els resultats finals a nivell de l'organització. Creiem que aquest aspecte és molt important tant en la millora individual com del col·lectiu i que és una eina útil per la integració a nivell social.
- ❖ *Desenvolupament Integral.* A partir de les potencialitats de cada treballador aprofundir en aquestes i intentar minimitzar les mancances a través de la formació i l'ajustament laboral i així facilitar el desenvolupament personal, social i laboral.
- ❖ *Respecte i actitud.* Per tal d'aconseguir una millor integració de les persones i aconseguir un millor rendiment i adaptació dels nostres treballadors a l'entorn laboral considerem indispensable fomentar un clima laboral cordial i amable entre totes les persones que formen part de l'organització.
- ❖ *Honestedat.* La valorem també com un aspecte fonamental per la qual cosa basem la nostra actuació en la coherència i la sinceritat, considerem que és un aspecte bàsic que ajuda a generar confiança.
- ❖ *Responsabilitat.* Al mon laboral com a la vida diària hem de prendre decisions raonades i coherents i hem de ser capaços de assumir que tenen unes conseqüències. Per la qual cosa les persones que treballem en l'organització hem d'assumir que tenim uns drets i uns deures com en la vida mateixa. La nostra actitud a nivell individual afecta al col·lectiu per la qual cosa hem de ser curiosos de mirar no només per l'interès propi sinó per l'interès del grup que acaba sent un benefici a nivell individual.
- ❖ *Integritat.* Es important que hi hagi coherència entre el que diem i el que fem d'aquesta manera podem aconseguir tenir uns objectius clars d'entendre per tothom i assolibles.
- ❖ *Transparència.* La nostra organització vol fomentar per part de tots i cadascun dels seus membres un comportament clar, nítid, amb honestedat i lleialtat.
- ❖ *Confidencialitat.* Tots els professionals que treballen dintre de la nostra organització tenen totalment interioritzat que la informació que disposen de les persones que treballen en ella és totalment confidencial i que està regida per la llei de protecció de dades.
- ❖ *Compromís.* Volem fomentar que el bon funcionament de l'organització és un objectiu comú per part de tots i cadascun dels integrants i un bé per el col·lectiu i un bé per cada un dels membres.

- ❖ *Compliment legal. Coneixem i apliquem les directrius marcades des de les institucions, els requisits legals i reglamentaris als quals estem obligats a donar compliment, i ho fem d'una forma activa per tal de millorar la eficiència i la imatge de la empresa.*
- ❖ *Protecció del medi ambient. Col·laborem en la protecció del medi ambient. Estem conscienciats de la importància que té en la nostra societat la protecció del medi ambient per la qual cosa separem els diferents residus producte de la nostra activitat i els tractem mitjançant gestors autoritzats.*

Mitjançant aquests objectius plantejats els nostres treballadors/es han rebut un seguiment i suport personal des del centre i a més se'ls ha facilitat assessorament en àmbits que els afecten molt directament, així com també la possibilitat d'assistir a diferents formacions, actes i activitats que han afavorit les seves relacions i el seu desenvolupament personal i social.

En quant a l'acompliment dels objectius proposats pel 2018 creiem que, tal i com es podrà testimoniar en altres parts d'aquesta memòria, podem afirmar que s'han acomplert els objectius marcats en tant que hem proporcionat els recursos necessaris per poder-los assolir.

A partir de les diverses activitats dutes a terme, així com dels ajustaments, recursos facilitats i seguiment personalitzat que s'ha realitzat als nostres treballadors s'ha afavorit l'assoliment dels objectius plantejats, la millora en les seves relacions i a un veritable creixement personal i social que es pot veure reflectit en els resultats estadístics següents.

La responsabilitat de MINUSVAL en relació amb la qualitat, la professionalitat i el respecte per l'entorn ens fa a creadors de les diferents certificacions que MINUSVAL ha anat aconseguint al llarg dels anys.

ISO 9001 (gestió de la qualitat) e ISO 14001 (gestió medio-ambiental), a més de diferents classificacions empresarials que garantitzen la nostra qualificació tècnica, professional i econòmica.

*L'any 2014 el nostre centre va obtenir el **certificat de l'entitat Forètica** que acredita que el Sistema de Gestió Ètica i Socialment Responsable de CENTRE ESPECIAL MINUSVAL, SL va superar amb èxit l'auditoria de certificació d'acord amb la Norma SGE 21: 2008. La consecució d'aquesta certificació va suposar un reconeixement del nostre grau de compliment dels objectius relacionats amb la sostenibilitat en matèria econòmica, social i ambiental.*

Certificar la gestió de l'organització d'acord amb aquesta norma a més suposa aplicar els valors ètics incorporats en la norma, demostrar-los i mantenir-los.

Durant aquest any 2018 hem continuat mantenint el Sistema de Gestió Ètica i Socialment Responsable basat en la mencionada norma.

Un dels objectius que es proposa Minusval és aconseguir millorar la seva capacitat divulgativa. En la seva missió d'aconseguir-ho Minusval treballar per aconseguir el reconeixement dels drets de les persones amb discapacitat i la igualtat d'oportunitats. Un dels objectius es poder trencar amb els prejudicis i traslladar a la societat un missatge molt més integrador, per poder animar a altres empreses a la incorporació del col·lectiu. El que pretenem doncs és donar i estendre la nostra experiència i el nostre coneixement perquè transcendeixi a d'altres empreses ordinàries i puguin conèixer les capacitats i aptituds reals que tenen les persones amb discapacitat.

Per això l'any 2016 vam participar i col·laborar en una entrevista que es va publicar en la revista informativa per el personal del TSC (Transport Sanitari de Catalunya) on vam exposar àmpliament la nostra història i naixement de l'empresa així com tots els

objectius, valors corporatius, criteris laborals de l'empresa i compromís com a centre especial de treball.

Per el centre també és bàsic seguir invertint en el I+D+I, per adaptar les novetats del sector a les necessitats dels nostre personal. Seguir estudiant el mercat per conèixer les exigències legals i les noves necessitats dels clients. Fonamentalment el nostre principal objectiu es continuar aportant valor a la societat mitjançant la inserció laboral de les persones vulnerables que necessiten estabilitat, reconeixement i inclusió social.

5. SISTEMA D'AVALUACIÓ DELS OBJECTIUS:

L'avaluació dels objectius del pla d'ajustament personal i social s'ha fet de forma continuada, per poder reflexionar i observar sobre les activitats i les pautes plantejades si han aconseguit els seus fruits, i si apareixien aspectes a millorar.

El **Pla d'Ajustament Personal** ha tingut com a objectiu principal dur a terme un seguiment individualitzat per tal de que cada treballador/a amb discapacitat, millori la gestió de les seves emocions, redueixi el seu nivell d'estrès laboral i minimitzi i redueixi els conflictes. En aquest sentit hem valorat les habilitats socials que presentava cada treballador i els recursos que cadascú té per tal de millorar-les. Es pretén que cada treballador pugui arribar a tenir un millor autoconeixement personal. Així aconseguir també que cada usuari conegui millor les seves potencialitats, competències, així com les seves limitacions i així poder-les millorar. Per aquesta tasca s'han utilitzat diferents reunions, diferents sessions individuals de coaching per aconseguir els objectius esmentats.

L'avaluació del Pla d'Ajustament Personal s'inicia a partir de les entrevistes individualitzades. En aquestes hem marcat uns objectius a millorar de cada treballador/a i, posteriorment, s'ha comprovat si aquest s'havien assolit o no, des de una entrevista semiestructurada i preguntes personalitzades. Aquestes sessions individuals ens aporten les següent informació i conclusions finals, que s'ha pogut extreure de la informació aportada pels usuaris.

Es valoren com a objectius aconseguits, els següents:

- ✚ S'ha aconseguit crear un ambient més positiu entre els usuaris.
- ✚ Hi ha hagut millor intercanvi de comunicació i intercanvi de missatges.
- ✚ S'ha aconseguit neutralitzar comportaments negatius.
- ✚ Millor intercanvi d'informació entre companys i responsables.
- ✚ S'ha aconseguit generar més pensaments positius entre ells.
- ✚ S'han fet més clars i evidents els elements de conflicte per tal d'arribar més fàcilment a la resolució.
- ✚ S'han pogut minimitzat els possibles conflictes i reduir-los o anticipar-se abans de la seva aparició
- ✚ Segons els entrevistats s'ha aconseguit augmentar la satisfacció laboral que ha quedat reflectida a través d'una informació quantificable de 6-7 punts com a mitjana.

A més, també s'han valorat els fulls de registre i d'orientació i de seguiment, on s'han tingut en compte diferents indicadors com: la puntualitat, motivació, responsabilitat, i

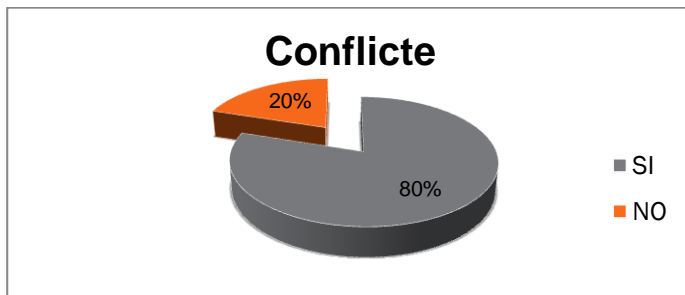
actituds vers al treball. S'ha pogut realitzar una avaluació global de cada usuari que ens ha permès determinar, en el seu cas, quins aspectes s'han de reforçar amb un treball més personalitzat i intensiu.

Pel que fa a l'avaluació dels objectius del pla d'Ajustament Social, com a indicadors per constatar el seu estat de funcionament ens hem basat en la informació sol·licitada pels treballadors/es, el grau de participació en activitats esportives, culturals, cursos, conferències, entre d'altres. Altres aspectes que hem valorat han estat la motivació i iniciativa dels treballadors/es del centre per realitzar determinades activitats que formen part de l'empresa i aquelles que fan referència a la comunitat.

En relació a l'avaluació dels objectius del **Pla d'Incorporació Laboral**, aquesta s'ha fet a partir de enquestes anònimes i registres creats per veure el grau de satisfacció laboral dels treballadors/es del centre especial de treball al llarg de l'any i per valorar de manera més personalitzada el nivell d'estrès personal i laboral que la persona percep. Els resultats estadístics són els següents:

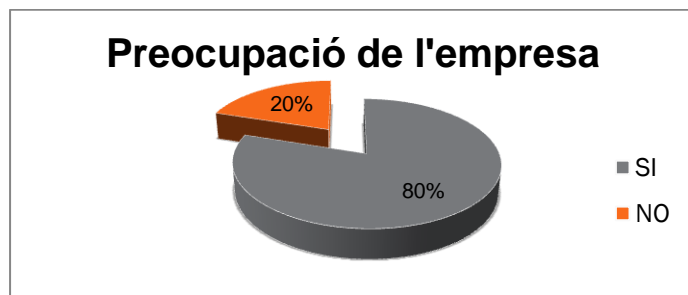
Els resultats obtinguts a través de les enquestes realitzades són:

A la pregunta realitzada a tots els treballadors "En la teva empresa ha succeït algun conflicte laboral en els últims anys?"



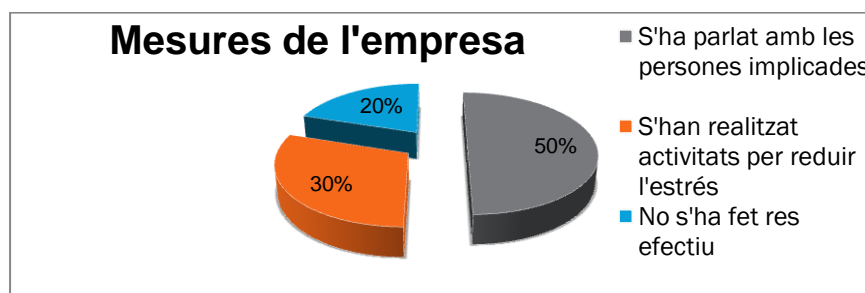
El 20% dels treballadors consideren que no han existit conflictes rellevants i el 80% consideren que sí que hi ha hagut conflictes en els últims anys que ha estat necessari afrontar.

A la pregunta "Consideres que la empresa s'ha preocupat per solucionar els conflictes de manera efectiva?"



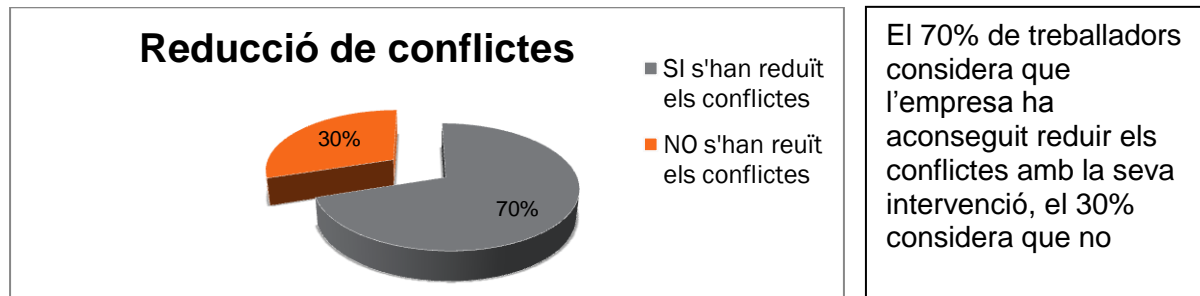
El 80% dels treballadors estan satisfets amb el nivell de preocupació que ha demostrat l'empresa per tal de resoldre aquests conflictes. El 20% considera que l'empresa no s'ha preocupat prou.

S'ha concretat encara més per esbrinar en que han consistit les mesures aplicades per la empresa per resoldre aquests conflictes

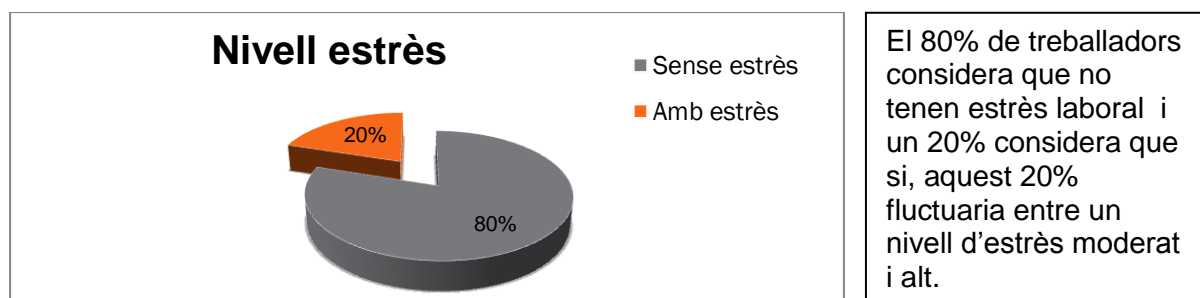


Segons els treballadors aquestes són les mesures que ha dut a terme l'empresa per resoldre aquests conflictes.

També s'ha valorat la percepció dels treballadors del grau d'èxit de l'empresa en relació a la resolució de conflictes



Per últim s'ha demanat als treballadors que facin una autovaloració del seu nivell d'estrès.



L'estrès és un dels principals problemes amb els que ens trobem en la societat laboral actual, que pot arribar a ser tan rellevant com indicador del nivell de la satisfacció laboral. Així doncs com menys estrès, major serà la percepció de satisfacció laboral.

La relació entre les variables estrès laboral y satisfacció laboral estan associades en forma negativa, es a dir, els treballadors que tenen menor satisfacció en el treball poden desenvolupar major nivell estrès. El mateix succeeix amb estrès laboral i el benestar psicològic, els treballadors amb bon benestar psicològic desenvolupant menys estrès. Així com amb el benestar psicològic i satisfacció laboral, la seva relació es en forma positiva. Cal esperar que una persona amb molta satisfacció tingui un millor benestar psicològic.

D'altra banda l'estrès relacionat amb la feina s'experimenta quan existeix un desequilibri entre les demandes o exigències del medi laboral i els recursos personals i organitzacionals de què disposa el treballador. Tothom té capacitat per donar resposta a les necessitats del lloc i per adaptar-se als canvis del medi laboral. Si aquesta adaptació és adequada, produeix satisfacció, seguretat, felicitat i altres emocions naturals, que és el que s'està potenciant a través de les diferents estratègies que s'han anat adoptant.

A nivell individual, l'ús d'aquestes estratègies d'afrontament, de control centrades en el problema ajuden a prevenir l'aparició de l'estrès. Tals com: resolució de problemes, l'entrenament en assertivitat i l'entrenament per al maneig del temps.

Poden ser estratègies eficaces també oblidar els problemes laborals al finalitzar la jornada, prendre petits moments de descans durant la jornada i marcar-se objectius reals i factibles d'aconseguir.

A nivell grupal i interpersonal les estratègies passen per fomentar el recolzament social per part dels companys i supervisors. Aquest tipus de recolzament social ha d'oferir recolzament emocional, però també inclou l'avaluació periòdica dels professionals i retro informació sobre el seu desenvolupament del rol.

L'anàlisi estadístic dels ítems dels qüestionaris demostren que, en el seu conjunt, els diferents treballadors presenten adequats nivells de stress per lo que indica que son capaços de reconduir de manera més positiva situacions que es puguin generar de tensió o d'estress laboral . Pel que fa a la satisfacció laboral els enquestats contesten en una escala de 0 al 10 el seu nivell de satisfacció laboral. Els treballadors perceben una puntuació mitjana de 6-7 pel que fa al seu nivell de satisfacció laboral.

Fem doncs una valoració positiva, a través del que se n'ha estret tant de les sessions individuals personalitzades, com pels resultats obtinguts arrel de les enquestes en relació l'avaluació dels objectius a acomplir.

Així doncs cal valorar que l'adaptació al lloc de treball dels treballadors està sent positiva i la valoració que s'està fent de la percepció del treballador en relació a la satisfacció laboral i la reducció de l'estress. Aquesta possiblement es deu, en gran part, a tota la tasca prèvia que hem desenvolupat durant aquests últims anys. Aquesta feina ens ha permès fer una àmplia recerca per saber com reduir el nivell de stress i com conèixer i millorar a les necessitats laborals de cada treballador. Paral·lelament, també s'està aconseguint l'objectiu de millorar la creació d'un clima de treball més òptim i harmònic que afavoreixi un millor treball en equip, i una millor adaptació laboral i social integrada i còmoda.

6.RECURSOS HUMANS I MATERIALS EMPRATS.







Per poder dur a terme aquest procés individualitzat i personalitzat d'inserció i d'adaptació del treballador al lloc de treball, Minusval facilita un suport d'ajust personal i social perquè les persones amb discapacitat és puguin incorporar en l'empresa amb garanties d'èxit. Es tracta d'ajudar-los a superar les barreres, obstacles i dificultats que els treballadors en la seva incorporació puguin tenir, així com la permanència i progressió en la mateixa.

Per tal que pugui ser possible els professionals desenvoluparan entre altres intervencions les següents funcions i recursos:

Els recursos dels que ha disposat el centre per portar a terme el pla d'ajustaments personals i socials són humans, materials i institucionals:

Els **recursos humans** dels quals hem disposat són:

Una psicòloga i tècnica en selecció de personal que s'ha encarregat de les següents tasques:

-  Aconseguir la integració de les persones treballadores en l'empresa ordinària.
-  Detecció i orientació als treballadors de com ampliar les seves capacitats laborals.
-  Detectar i determinar les necessitats de suport per a què els treballadors/es amb discapacitat puguin desenvolupar amb les adaptacions necessàries la seva activitat professional.
-  Fer prèviament una avaluació de les característiques, recursos i adaptacions personals i socials del treballador/a.
-  Detectar i analitzar les necessitats de suport a la família , per tal de poder establir les relacions precises amb l'entorn familiar i social
-  Analitzar el lloc de treball, les necessitats de suport per a què els treballadors/es amb discapacitat puguin desenvolupar la seva activitat laboral.

- ✚ Establir les relacions precises amb entorns propers i recursos externs, si es cau, per tal d'aconseguir un ajustament acurat a la persona.
- ✚ Orientació del perfil professional de cada persona (suport en l'elaboració del C.V, valoració del perfil i preparació d'entrevistes laborals, així com seguiment en la inserció laboral)
- ✚ Planificació de programes individuals d'integració.
- ✚ Afavorir la integració de nous treballadors/es al centre.
- ✚ Garantir el seguiment dels treballadors/es amb discapacitat del centre.
- ✚ Ajudar-los a afavorir la seva autonomia independència, perquè serveixi d'estímul i motivació en la seva incorporació al lloc de treball.
- ✚ Desenvolupar programes de formació necessaris per aconseguir una millor adaptació al lloc de treball
- ✚ Assistir al treballador en el pas i adaptació a l'empresa ordinària quan sigui possible.
- ✚ Informació i orientació individualitzada sobre recursos i ajudes puntuals o derivació a altres recursos.
- ✚ Establir un procés d'acompanyament social i un itinerari personalitzat de capacitació i formació en vers als treballadors/es amb discapacitat, per tal de millorar les seves condicions i aptituds laborals.
- ✚ Contactar amb associacions, fundacions i possibles entitats que disposin de una borsa de treball de persones amb discapacitat.
- ✚ Confecció dels professiogrames dels llocs de treball.

Una monitora de suport de taller que ha dut a terme les següents funcions:

- ✚ Col·laborar i coordinar-se amb la psicòloga per tal d'afavorir un bon ajustament personal i social.
- ✚ Supervisió directa de les funcions laborals dels treballadors.
- ✚ Control dels equipaments i de les confeccions realitzades, uniformes....
- ✚ Seguiment diari o setmanal dels treballadors, valorant possibles problemes d'integració, i/o d'adaptació en el lloc de treball o grup que pugui necessitar seguiment o orientació psicològica.
- ✚ Oferir suport en l'adquisició de les habilitats requerides per a l'adaptació i seguiment al lloc de treball, tant a nivell personal com social.
- ✚ Planificar i organitzar les activitats laborals.
- ✚ Registres de treball o de possibles absentismes.
- ✚ Valorar les capacitats laborals, personals i socials dels treballadors/es que presenten discapacitat.

- ✚ Afavorir i potenciar l'autonomia i independència dels treballadors/es amb discapacitat, prioritàriament al seu lloc de treball.
- ✚ Establir suports individualitzats a cada treballador afavorint la seva adaptació.
- ✚ Dur a terme els programes de formació per afavorir l'adaptació al lloc de treball.
- ✚ Detectar i intervenir en els possibles processos de deteriorament evolutiu del treballador/a, per tal d'atenuar o evitar els seus efectes.

El centre també ha comptat amb:

Un advocat que s'ha encarregat de donar assessorament legal i proporcionar informació jurídica.

Un supervisor de taller amb les funcions de vigilar, donar suport, i revisar la feina que han realitzat els treballadors/es amb discapacitat, a més de generar un bon clima de treball i transmetre confiança i tranquil·litat als treballadors/es.

Personal administratiu divers. Amb una persona encarregada de dur a terme i supervisar tasques de gestió documental, atenció al públic, organització de l'agenda, i que també s'encarrega de gestionar la part de documentació i arxiu de l'empresa, amb coneixements ofimàtics necessaris per desenvolupar les funcions requerides.

Els **recursos institucionals o externs**, són aquells que s'han utilitzat com a via per afavorir el desenvolupament de la nostra tasca i garantir un bon servei. Hem tingut contacte amb associacions, fundacions, mútues i altres institucions amb competències en el nostre àmbit professional: la confecció i els acabats tèxtils.

En relació als **recursos materials**, el centre ha disposat del mobiliari i del material d'oficina necessari. En quan a material electrònic, disposem d'ordinadors, impressores, fotocopiadora, càmera de fotos, càmera de vídeo i altres. En quant a infraestructura: llum, aigua, local, telèfon i econòmics.

Pel que fa al taller, aquest ha disposat de tot aquell material requerit per portar a terme la feina de confecció i acabats tèxtils: màquines del procés de la confecció

tèxtil (màquines planes, overlock, màquines de posar botons, de fer traus, de termosegellar...), agulles, fils, planxes, taules de planxar, taules de doblegar, entre d'altres.

A més de desenvolupar nous productes, constantment l'empresa té en compte adaptar la maquinària a les necessitats i discapacitats de la persona que ha de desenvolupar el seu treball a cada lloc específic i d'aquesta manera garantir la competitivitat i el benestar laboral dels treballadors.

Durant aquest any 2018 s'ha comprat una nova màquina d'etiquetes de composició noves per agilitzar el treball i dos màquines per posar botons automàtics com a reforç i per renovar les que ja estaven deteriorades. Les màquines de posar botons faciliten la seva aplicació i redueixen a la mitat el temps d'aplicació. En la oficina de fornitures s'ha muntat un ordinador amb la seva corresponent taula per agilitzar el treball de les sortides concretament una rebladora automàtica, que li proporciona del material del magatzem. Des d'allà es poden fer els albarans i imprimir per donar més agilitat a les sortides i així no haver de passar per l'oficina principal. Aquesta opció es va posar en funcionament a mitat de l'any. Tots aquest recursos s'han implementat per enfocar diferents millores per el treballador/a.

7. ANÀLISI GENERAL CET: ASPECTES POSITIVS, FACTORS CARECTERÍSTICS, PROBLEMÀTIQUES EN LA RECERCA D'OCUPACIÓ I PROPOSTES DE MILLORA.

Durant l'any 2018 la nostra entitat ha continuat aplicant i aprofundint el Sistema de Gestió Ètica i Socialment Responsable, basat en els requisits de la Norma SGE 21:2008, implantat i certificat al nostre centre per l'entitat Forètica durant l'any 2014.

El centre també compta amb la certificació ISO 9001, tot i que el nostre principal aval és la satisfacció dels nostres clients i la nostra contribució social.

La Norma d'Empresa SGE 21 és el primer sistema de gestió de la responsabilitat social europeu que permet, de manera voluntària, auditar processos i aconseguir una certificació en Gestió Ètica i Responsabilitat Social.

Certificar la gestió de l'organització d'acord amb aquesta norma implica adquirir un compromís amb la sostenibilitat en matèria econòmica, social i ambiental. A més suposa aplicar els valors ètics incorporats en la norma, demostrar-los i mantenir-los.

El nostre Sistema de Gestió Ètica i Socialment Responsable està contemplat com a part del sistema de gestió de l'organització, a fi d'assegurar l'aplicació i manteniment dels valors ètics en tots els àmbits de la gestió de la nostra entitat.

Aquest sistema és la base per difondre en el nostre entorn social la cultura de la Gestió Ètica i Socialment Responsable, apropant-la gradualment als nostres clients, col·laboradors, i a la societat en general.

El sistema és d'aplicació a totes les persones que formen part de l'entitat, o treballen en el seu nom. Per tant, totes han de conèixer i comprometre en el seu compliment ajustant el seu comportament als principis i orientacions que es reflecteixen en el mateix.

Considerem que amb la consecució de la certificació SGE 21 estem en el bon camí en el nostre objectiu de millorar permanentment. Creiem que es un pas important que consolida la tasca que venim realitzant ja que en definitiva, aquesta norma tracta del compliment dels Drets Humans i té en compte aspectes com la igualtat, conciliació, salut ,seguretat laboral i formació.

Així doncs, creiem que aprofundint en l'aplicació d'aquest Sistema de Gestió Ètica i Socialment Responsable ens apropem més a un dels principals objectius que mou la nostra entitat: treballar per crear un entorn de treball inclusiu i integrador de qualitat, que contempli les necessitats individuals i personalitzades de cada treballador/a i que promogui un bon ambient de treball que afavoreixi la motivació i el benestar de les persones.

L'objectiu final del servei d'ajust personal i social, és aconseguir una plena adaptació i autonomia en el desenvolupament de l'activitat laboral, adquirint recursos personals, potenciant l'aprenentatge dels hàbits laborals adaptats a les aptituds de cada treballador, així com el suport i seguiment davant l'aparició de possibles noves limitacions, amb la finalitat que el treballador es senti totalment adaptat amb una qualitat laboral i vital òptimes.

S'ha de destacar que durant aquest any, tot i les diverses iniciatives que hem promogut a nivell de prospecció laboral amb empreses ordinàries, no s'ha pogut projectar .Ens hagués agradat que tota la feina realitzada durant aquest any 2018, s'hagués projectat en el pas d'algun dels treballadors/es de la nostra empresa a l'empresa ordinària, però lamentablement no hem pogut aconseguir aquest objectiu. Les especials circumstàncies de dificultat d'inserció laboral que actualment es donen i la manca d'ofertes d'empreses

amb necessitats de treballadors amb un perfil com el dels nostres treballadors han estat els principals motius en la no consecució d'aquest objectiu.

La nostra finalitat com a centre especial de treball, ha estat sempre aconseguir una qualitat laboral als nostres treballadors que els ajudin a compensar les desavantatges que tenen ocasionades per motius de la discapacitat i si es possible afavorir el pas a l'empresa ordinària, tot i que no sigui gens fàcil.