UVIC·UCC
UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL DE CATALUNYA

Informe de recerca:

TRAJECTÒRIES D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL EN PERSONES AMB DIVERSITAT FUNCIONAL

Dues històries de vida

Màster en Educació Inclusiva

Treball Final de Màster

Curs 2018-2019 / Setembre 2019

Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya (UVIC)

Autora: Marina Peinado Capdevila

Tutora: Olga Pedragosa Xuclà

Agraïments

Durant el desenvolupament del present Treball Final de Màster m'han acompanyat moltes persones. Aquestes, han estat el meu suport per a què en moments difícils no caigués i seguís endavant.

És per aquest motiu que vull donar les gràcies a la meva companya i el meu company de casa, els quals m'han acompanyat en els bons i els mals moments d'aquesta creació. Agrair també a la meva família, ja que sense aquesta no seria la persona que sóc que m'ha dut a plantejar-me aquest treball.

M'agradaria agrair, en especial, a les dues protagonistes, per la seva predisposició per a col·laborar en la creació d'aquest treball, compartir la seva vida, les seves vivències i les seves emocions, permetent-me gràcies a això que aquest treball hagi estat possible.

També a les seves familiars, les quals van accedir des de l'inici i van confiar en mi i en la investigació, en igual que als professionals entrevistats, pel seu temps, la seva predisposició i la seva feina ben feta.

Per últim, a la meva tutora, l'Olga Pedragosa, per a acompanyar-me i aconsellar-me durant tot el transcurs d'aquest procés de creació.

Per tot això, gràcies a totes i a tots.

“Ara ja està, ara té amics, parella, ve amb ell aquí a dormir, se’n va de viatge... Bueno, és que ara ho té tot, tot, bueno, no té tot, té el carinyo, ella arriba i explica, comparteix, se sent acceptada, té un lloc, té una estabilitat, té una casa, té una família, té el que tothom necessitem.”

Tieta de la Laura

Resum

Amb aquest treball es vol conèixer la realitat i les vivències de joves amb diversitat funcional relacionades amb la seva inserció al món laboral ordinari. Es té l'interès posat en saber què han sentit aquestes persones, com han viscut el procés, l'entrada a l'etapa de la vida laboral i què els ha facilitat i/o dificultat aquesta inserció. L'èmfasi es té posat en donar veu a aquestes persones, normalment silenciades i poc contemplades, per a compartir les seves experiències.

També es vol saber com ho ha viscut el seu entorn més proper i la xarxa de persones implicades en la seva inserció. Tenint en compte les persones referents de la família de cada protagonista i com s'ha acompanyat des del programa "Pont" i el programa "I després?" per part dels professionals que el formen, en igual que el tipus de relació que hi ha entre aquests.

Paraules clau: *Inserció sociolaboral, diversitat funcional, inclusió social*

Abstract

The aim of this work is to understand the reality and experiences of young people with functional diversity related to their placement to the regular job market. Particularly, this work focuses on knowing how these people felt, how they experienced this process, the start of this work period and what were the helpful and/ or difficult aspects during this employment insertion. The goal is to give voice to these people, usually silenced and little considered, to share their experiences.

In addition, this work focuses on learning how their close support environment lived the process as well as the people involved during the employment insertion. In particular, taking into account the pillars of the family of each protagonist, and how this process has been guided by the program "Bridge" and the program "And then?" with the professional involved, as well as the relationship between all of them.

Keywords: *Employment insertion, Functional diversity, Social inclusion*

ÍNDEX

Capítol 1: INTRODUCCIÓ ..... Pàg. 9

1.1 Justificació ..... Pàg. 10

1.2. Objectius ..... Pàg. 11

Capítol 2: MARC TEÒRIC ..... Pàg. 13

2.1. Evolució de la mirada envers la diversitat funcional ..... Pàg. 13

2.2. Model social ..... Pàg. 15

2.3. Inserció sociolaboral i inclusió laboral en persones amb diversitat funcional ..... Pàg. 16

2.3.1 Importància de la inserció laboral com a element clau per la inclusió social ..... Pàg. 16

2.3.2. Realitat actual ..... Pàg. 19

2.3.3. Marc normatiu o legal ..... Pàg. 21

2.3.4. Procés de transició i inserció sociolaboral ..... Pàg. 23

2.3.4.1. Formació prèvia ..... Pàg. 23

2.3.4.2. Prospecció de llocs de treball ..... Pàg. 24

2.3.4.3. Acompanyament dels professionals ..... Pàg. 26

2.4. Treball amb suport ..... Pàg. 27

2.4.1. Elements que faciliten la inserció sociolaboral amb persones amb diversitat funcional en entorns ordinaris ..... Pàg. 29

2.4.1.1. Paper de l'escola i formació ..... Pàg. 30

2.4.1.2. Acompanyament de professionals ..... Pàg. 32

2.4.1.3. Entorn laboral ..... Pàg. 33

2.4.1.4. Recursos personals ..... Pàg. 33

2.4.1.5. Paper de la família ..... Pàg. 34

2.4.1.5.1. Cooperació i col·laboració entre la família i els professionals ..... Pàg. 35

2.4.1.5.2. Generar expectatives realistes en relació a la inclusió social i laboral ..... Pàg. 36

2.4.1.5.3. Fomentar l'autonomia del treballador des de l'àmbit familiar ..... Pàg. 38

2.4.1.5.4. Proporcionar suport a les famílies en aspectes d'inclusió laboral i inclusió social ..... Pàg. 39

2.4.1.5.5. Oferir seguretat a les famílies en els processos d'inserció Laboral ..... Pàg. 39

2.4.1.6. Treball en xarxa ..... Pàg. 40

2.5. Qualitat de vida i processos d'inserció laboral ..... Pàg. 41

Capítol 3: METODOLOGIA ..... Pàg. 46

3.1. Justificació de la perspectiva metodològica ..... Pàg. 46

3.2. Elaboració de les eines i estratègies de recollida ..... Pàg. 47

3.3. Justificació ..... Pàg. 49

3.3.1. Persones entrevistades ..... Pàg. 49

3.3.2. Lloc de desenvolupament de les entrevistes ..... Pàg. 51

3.3.3. Enregistrament ..... Pàg. 51

3.4. Aspectes ètics de la recerca ..... Pàg. 52

3.5. Contacte inicial per entrar al camp i procediment ..... Pàg. 52

Capítol 4: ANÀLISI ..... Pàg. 56

4.1. Contextualització ..... Pàg. 56

4.1.1. Breu contextualització del cas de l'Alba ..... Pàg. 56

4.1.2. Breu contextualització del cas de la Laura ..... Pàg. 57

4.1.3. Contextualització mare Alba ..... Pàg. 59

4.1.4. Contextualització tieta Laura ..... Pàg. 61

4.2. Programa "Pont" i programa "I després" ..... Pàg. 62

4.3. Analitzi dels processos d'inserció de les protagonistes ..... Pàg. 66

4.3.1. Paper de l'escola i formació ..... Pàg. 66

4.3.2. Acompanyament dels professionals ..... Pàg. 75

4.3.3. Entorn laboral ..... Pàg. 88

4.3.4. Relació entre professionals i empresa ..... Pàg. 90

4.3.5. Treball protegit ..... Pàg. 92

4.3.6. Expectatives ..... Pàg. 95

4.3.7. Recursos personals ..... Pàg. 97

4.3.8. Paper de la família ..... Pàg. 98

4.3.9. Més enllà de l'acompanyament per la inserció laboral i qualitat de vida ..... Pàg. 103

4.3.10. Treball en xarxa ..... Pàg. 108

Capítol 5: CONCLUSIONS ..... Pàg. 112

Capítol 6: REFLEXIONS FINALS ..... Pàg. 119

Capítol 7: PROPOSTES DE CONTINUÏTAT ..... Pàg. 122

REFERÈNCIES BIBILIOGRÀFIQUES ..... Pàg. 124

ANNEXES ..... Pàg. 127

Capítol 1: INTRODUCCIÓ

En el present document es recull el Treball Final de Màster elaborat per Marina Peinado Capdevila, estudiant del Màster Interuniversitari d'Educació Inclusiva, realitzat a la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya (UVIC).

Aquest sorgeix de la inquietud personal de fer un recull de diferents relats i vivències de persones amb diversitat funcional[1], posant èmfasi a la serva inserció al món laboral ordinari[2], amb l'objectiu de comprendre des de la complexitat, aquest fenomen, respectant la singularitat de cada relat i reflectint una única situació de manera complexa i multidimensional, recollint de manera escrita com viuen diferents persones aquesta etapa de la vida.

Aquest treball està estructurat per diferents apartats.

Primerament es fa una introducció al lector sobre què tracta la recerca, seguit dels motius que han promogut la creació d'aquesta investigació i els objectius que la sustenten.

A continuació es presenta una primera part teòrica on a través d'una cerca bibliogràfica respecte els diferents aspectes relacionats amb el tema, s'ha generat un contingut teòric, amb l'objectiu de sustentar la investigació amb diferents referents teòrics, en igual que ha servit de guia en la presa de decisions i en la interpretació de les dades i de les informacions obtingudes. Aquesta part del treball, passa des d'una mirada general de les persones amb diversitat funcional a una més concreta respecte el tema de l'estudi, la inserció sociolaboral i els diferents factors que hi intervenen.

Posteriorment es troba una part aplicada on s'exposen els criteris, procediments i altres fonts d'informació emprats en la metodologia, per tal d'ubicar al lector per a la posterior anàlisi que es presenta amb les dades recollides de les entrevistes als

[1] Concepte exposat en el punt 1 del Marc teòric, on es fa una aclaració respecte diversitat funcional i discapacitat.
[2] S'utilitza el concepte ordinari per designar empreses de l'entorn professional que no formen part del règim especial o del treball protegit especialment adreçat a persones amb discapacitat o diversitat funcional. S'entén que no hi ha empreses ordinàries i no ordinàries, sinó empreses i empreses de treball protegit.

participants i els documents dels diferents programes que han seguit les protagonistes durant el seu procés de transició i inserció laboral.

Un cop realitzat aquesta anàlisi, s'ofereix un recull d'aquelles idees més importants en un format de conclusions i reflexions finals, prosseguit per un apartat de possibles investigacions futures.

Per últim, es presenta la bibliografia consultada al llarg de tot el treball, continuat dels annexos, on hi ha tot el material usat durant l'anàlisi i altres informacions complementaries al treball.

1.1. Justificació

Encara avui dia hi ha molta feina a fer respecte a la realitat laboral actual en termes d'inclusió. Cal conscienciar sobre la importància de la inclusió laboral, entenent la inserció sociolaboral com a element clau per a la inclusió social de les persones i un element clau per a la satisfacció personal i l'autorealització, tot afavorint una qualitat de vida, tal com també s'afirma des del pla d'acció de l'estratègia espanyola sobre discapacitat 2014 – 2020 (Ministerio de sanidad, Servicios sociales e igualdad, 1014 i Departament d'ensenyament, 2017).

Les inquietuds que m'han dut a plantejar-me aquest tema, han sorgit de l'actual contacte laboral i personal amb persones d'aquest col·lectiu que es troben en aquesta etapa de transició a la vida adulta i laboral, i també amb persones que ja estan dins l'àmbit laboral. És d'aquí d'on sorgeix l'interès d'aprendre i indagar en aquest tema i, sobretot, en donar veu i conèixer amb profunditat les vivències, les facilitats i les dificultats que principalment, des del punt de vista dels mateixos implicats, es troben en aquesta etapa de la vida.

En un primer moment, es va voler desenvolupar el Treball Final de Màster sobre el procés d'inserció sociolaboral de persones actualment en el programa "Pont"[3] d'una

[3] Aquest programa es desenvolupa en una escola d'educació especial, on es realitza un acompanyament de joves de 16 a 22 anys en el seu procés d'inserció al món laboral. La documentació del programa en troba a l'annex 4.

escola d'educació especial, per tal de recollir com es desenvolupava aquest acompanyament. Però degut als tempos del treball, es va valorar poc factible l'opció, reorientant-lo a l'actual Treball Final de Màster, el qual està centrant en com persones que actualment estan dins l'àmbit laboral ordinari, van viure el seu procés d'inserció, des de l'escola fins a l'empresa.

El tema escollit per aquest treball permetrà profunditzar en els continguts treballats al màster en l'assignatura de Transició a la vida adulta i a la vellesa de les persones amb discapacitat, la qual, degut al seu origen aliè a la meva formació, em va despertar molt interès. La meva formació ha estat en Educació Infantil. Tot i plantejar-me en un inici el Treball Final de Màster en quelcom relacionat directament amb l'educació obligatòria, a causa del recent contacte amb aquestes persones en aquesta situació, tot el meu interès s'ha centrat en aquesta temàtica, motiu pel qual he optat en seguir les meves inquietuds i profunditzar i obrir-me a aquest nou món encara desconegut per mi, essent en conseqüència, un major repte personal.

1.2. Objectius

Objectiu general:

- Comprendre com han viscut diferents persones amb diversitat funcional la seva inserció al món laboral ordinari.
- Identificar en què consisteix el procés d'acompanyament i el rol o funcions de cada persona de la xarxa.

Objectius específics:

1. Donar veu i comprendre les experiències i vivències d'inserció laboral en empreses ordinàries de dues persones amb diversitat funcional.
2. Donar veu i comprendre les mirades i perspectives del context familiar vinculat durant la trajectòria d'inserció laboral en empreses ordinàries de les persones protagonistes.

3. Conèixer les mirades i perspectives dels professionals acompanyants a la trajectòria d'inserció laboral en empreses ordinàries de les persones protagonistes.
4. Descriure els programes d'inserció laboral que van seguir les protagonistes.
5. Analitzar els processos d'inserció de les protagonistes des dels factors que afavoreixen processos d'inserció d'èxit de persones amb diversitat funcional en entorns laborals en relació al marc teòric i altres aportacions inclusives.

Capítol 2: MARC TEÒRIC

2.1. Evolució de la mirada vers la diversitat funcional

La diversitat funcional forma part de tota la humanitat. Ja des d'anys enrere, socialment s'ha mesurat la capacitat funcional de les persones, classificant-les en funció d'aquesta i assumint així una identitat i un lloc determinat dins la societat, tot variant en funció del moment sociocultural (Cano, Díaz, Ferreira, Rodríguez i Toboso, 2015, citats per Sánchez, Hernández i Imbernón, 2016).

Al llarg de la història, el concepte d'una persona amb discapacitat ha patit una sèrie de canvis, evolucionant i transformant-se fins a arribar a l'actual.

En uns inicis, les persones amb discapacitat eren vistes des d'un besant clínica sanitària, sota una mirada negativa envers totes aquelles característiques que sortien del considerat "normal", categoritzant la persona per la seva malaltia i comportant rebuig i segregació per part de la societat. Amb aquesta visió mèdica o rehabilitadora, es categoritzava aquest col·lectiu sota el concepte de minusvàlid, concepte que definia la persona com a menys vàlida (Ferreira, 2010; Pujol, 2015 i Peralta i González-Torres, 2009).

Tal com diu Ferreira (2010), "el model mèdic de la discapacitat aïlla a cada cos individual, portador d'una discapacitat i el cataloga, classifica, diagnostica, jerarquitza i disciplina en funció d'una norma universal de salut de la qual es desvia" (p.12).

A poc a poc, després de la Segona Guerra Mundial, aquesta perspectiva es va anar transformant cap a una mirada victimista, la qual creia que calia protegir i cuidar aquest col·lectiu, basant-se en un model centrat en el dèficit i posant en el punt de mira la manca d'autosuficiència i la falta de capacitats, sota el concepte de deficiència o discapacitat (Ferreira, 2010; Pujol, 2015 i Peralta i González-Torres, 2009).

Aquest plantejament va dominar en l'àmbit social i educatiu fins als anys 70, tot i que a partir dels anys 60, progressivament es començà a anar cap a una mirada capacitadora, tot posant l'èmfasi en el desenvolupament de les potencialitats individuals i una autodeterminació personal. No és fins als anys 90 que aquest corrent agafa més força, tot destacant els següents factors (Peralta i González-Torres, 2005,

citat per Peralta i González-Torres, 2009): Principi de normalització, el fenomen de la globalització, el canvi de paradigma de la discapacitat intel·lectual, l'aparició de la psicologia Positiva, els principis d'inclusió i empoderament, la nova filosofia dels serveis i l'evolució del concepte discapacitat.

És llavors quan el concepte posa com a punt de mira que primer cal contemplar que són persones i després que tenen certa característica diferent, passant a anomenar-les persones amb discapacitat. Malgrat aquest avenç, aquesta idea acaba perpetuant una connotació negativa de persones que tenen carències significatives i posant l'èmfasi en això, tot recaient en la comparació de les característiques d'aquesta persona amb les característiques més habituals (Ferreira, 2010 i Pujol, 2015).

El 2001, l'OMS defineix el model bio-psico-social, que és aquell que contempla la part biològica (fent referència a l'afectació genètica), a nivell individual (fent referència a aquelles activitats i limitacions pròpies de la persona) i a nivell social (que fa referència a com aquest condiciona, accentuant o disminuint la resta) (Sánchez, et al. 2016).

Aquesta definició introduïa un concepte molt important, que és el precedent de la diversitat funcional, ja que entenia la discapacitat com fruit de la interacció de les estructures i funcions corporals de la persona amb els elements de context i d'entorn i fruit d'això, hi havia funcionament alterat o no. Aquest concepte de funcionament i de participació és el que després dóna lloc a la mirada de diferent funcionament. Arran d'això neix un nou concepte anomenat Diversitat Funcional (Romañach i Lobato, 2005; Palacios i Romañach, 2007; Romañach i Palacios, 2008, citats per Ferreira, 2010). Aquest concepte es basa en la idea que les "persones amb discapacitat no carèixen de capacitats, sinó que funcionen d'una manera que no és l'habitual; les persones amb discapacitat poden desenvolupar les mateixes funcions que qualsevol persona, però ho fan d'una manera diferent al que es considera com usual" (Ferreira, 2010, p.14). És per això que aquest concepte posa l'èmfasi en el reconeixement de les diferents maneres de desenvolupar-se i funcionar d'una persona en el seu dia a dia, tot centrant-se en les seves capacitats.

S'entén que una persona amb dislèxia, per exemple, tradicionalment no s'emmarcaria en el concepte de discapacitat però si s'encabiria dins la diversitat funcional. Per això es vol matisar en aquest punt que al llarg del treball s'ha valorat usar el concepte de diversitat funcional, tot fent referència a una discapacitat, més concretament a una discapacitat intel·lectual.

2.2. Model social

Aquest canvi de mirada parteix sota la idea de la complexitat general de totes les persones, rebutjant encasellar la societat en funció de les seves característiques i, encara menys, per allò que no són les seves potencialitats. És per això que s'han de contemplar tots els contextos des de la complexitat, entenent que totes les persones tenen habilitats i carències. La idea de carència neix i només pot existir quan s'entra en comparació amb els altres, ja que les característiques individuals per si soles, no són ni més ni menys. És per això que sense el factor relacional, la classificació, comparació i exclusió per les característiques diferents no existirien (Subirats, 2006).

Aquest enfocament ens permet analitzar la diversitat funcional des d'una mirada social, entenent que són les maneres d'organitzar-se la societat les que determinen la mirada i la posició social de les persones. Per això cal un canvi de perspectiva profund, atès que és aquesta la que limita les persones, no les característiques individuals. En la línia de la nova definició de l'OMS, l'entorn pot ser un limitador, fent que una persona amb certes característiques se n'ensurti o no. Una mateixa persona en un context o en un altre pot sortir-se'n de manera exitosa o no, desenvolupant-se d'una manera o d'una altra en funció de la relació amb l'entorn físic, social i de les oportunitats que se'l presentin (Sánchez, et al., 2016; Subirats, 2006 i Ferreira, 2010).

Aquesta perspectiva és la que se sustenta sota el model social. Com bé diu Ferreira (2010), si es té una mirada des d'un model social, aquesta mostra que "l'experiència de les persones amb discapacitat no és la conseqüència natural d'una deficiència fisiològica, sinó el resultat d'unes estructures socials opressives, excloents i segregadores", ja que són les dinàmiques socials les que comporten exclusió social (p.13).

És per això que, com bé diuen Palacios i Romañach (2008), aquest model es basa en tots aquells:

> Valors intrínsecs als drets humans, i aspira a potenciar el respecte per la dignitat humana, la igualtat i la llibertat personal, propiciant la inclusió social, i assentant-se sobre la base de determinats principis: vida independent, no discriminació, accessibilitat universal, normalització de l'entorn i diàleg civil, entre altres. (...) També reivindica l'autonomia de la persona amb diversitat funcional per decidir respecte de la seva pròpia vida, i per això se centra en l'eliminació de qualsevol tipus de barrera, amb la finalitat de brindar una adequada equiparació d'oportunitats. (p.38)

Palacios i Romañach (2008) remarquen la importància de no confondre l'autonomia física i la moral, rebutjant la idea de confondre capacitats i, en conseqüència, eliminar autonomia a les persones. És per això que sempre s'han de tenir clares les diferents capacitats per tal d'oferir el màxim d'autonomia i igualtat d'oportunitats de desenvolupar les seves capacitats, evitant en tot moment limitar en els diferents àmbits.

Tota aquesta mirada envers les persones sota el model social va en la línia dels paradigmes del model de qualitat de vida de les persones de Schalock (1996), citat per Verdugo, et al., (2013), el qual es desenvolupa en l'apartat 2.5 del marc teòric.

2.3. Inserció sociolaboral i inclusió laboral en persones amb diversitat funcional

2.3.1. Importància de la inclusió laboral com a clau elemental per la inclusió social

Encara avui dia, malgrat els avenços aconseguits, se segueix arrossegant una discriminació i una posició de desavantatges d'aquest col·lectiu en els diferents àmbits socials i personals de la vida diària d'una persona, ja que es troben amb greus dificultats per a la participació i la inclusió social (Cano, Díaz, Ferreira, Rodríguez y Toboso, 2015, citats per Sánchez, et al. 2016; Valls, Vilà, Pallisera, 2004 i Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010).

La primera vegada que s'usa el terme d'exclusió social és en el 1974 per René, en el llibre "Les exclus, un Français sur dix", referint-se a "la situació que pateixen les persones més desafavorides socialment" (citat per Subirats, 2006, p.30). Actualment, entenem l'exclusió social com:

> La impossibilitat o la dificultat intensa d'accedir als mecanismes de desenvolupament personal i inserció sociocomunitària i als sistemes preestablerts de protecció (...), englobant la pluralitat de dimensions, ja que contempla aspectes laborals, econòmics, socials, culturals, polítics i de salut (...), entenent que és un fenomen estructural, dinàmic, multifactorial i multidimensional (Subirats, 2006, p.33, inspirat en Tezanos, 2004).

L'ètica social juga un paper fonamental en aquesta temàtica, ja que és la societat la que posa el valor a certes situacions i/o en desvaloritza d'altres. Les persones en risc d'exclusió social tenen en perill la seva integritat i dignitat, ja que està fora de les seves possibilitats accedir a certs àmbits o tasques que són drets socials, comportant rebuig social (Subirats, 2006).

Avui dia, l'exclusió social està molt reduïda a la idea de formar part del mecanisme social, de les relacions socials i la seva quotidianitat de vida. L'organització de la societat actual posa l'àmbit laboral com a eix troncal per a un benestar i una inclusió social, tenint un paper protagonista en la vida de les persones i sent un element fonamental en l'àmbit social i personal. El ser acceptat socialment depèn en gran part de si es forma part o no del mercat normalitzat (basat en treballar i consumir) i de les normes socials i culturals que marquen la convivència de la societat. Per això, esdevé bàsic tenir un lloc en el mercat laboral, per a ser productiu i útil per la societat de manera activa, realitzant així l'aportació al funcionament comú del sistema. Ja que en cas que una persona no encaixi en aquesta manera de funcionar, passa a no formar-ne part i, en conseqüència, estar en situació de vulnerabilitat i risc d'exclusió, atès que no participa en el considerat socialment "normal" (Sánchez, et al. 2016; Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010, i Subirats, 2006).

"Quan els processos d'inserció es realitzen curosament i utilitzant els suports necessaris, el context laboral constitueix un espai afavoridor de creixement personal,

de millora de l'autoestima i la satisfacció personal, així com d'enriquiment a nivell de relacions socials" (Pallisera, 2011, p.196 i 197, inspirat en Alomar, 2004; Colectivo IOÉ, 2003; Kiernan, 2001; Pallisera i Rius, 2007; Rius, 2005; Verdugo i Vicent, 2004).

És per això que no n'hi ha prou amb què les persones amb diversitat funcional desenvolupin un lloc de feina a una empresa ordinària, sinó que cal que aquesta inserció afavoreixi la inclusió social, a més d'afavorir al màxim de cadascú l'autonomia personal. Cal promoure a través de la normalització, que tothom pugui gaudir d'un estil de vida semblant al del seu grup social i, el més important, participar en activitats, aconseguint d'aquesta manera disminuir la segregació i l'estigmatització. És per això que cal anar més enllà de la inclusió laboral com a tal i vetllar perquè aquesta afavoreixi l'existència d'una inclusió social real (Faciaben, 2006; Pallisera, 2011; Valls, et al., 2004; Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010 i Pallisera, Fullana i Vilà, 2005).

En moltes ocasions, tot i estar inserits en el món laboral ordinari, hi ha moltes persones amb diversitat funcional amb grans mancances socials i en les habilitats per a gestionar el seu temps lliure, aspecte que té un gran impacte en la seva qualitat de vida i possiblement en els processos d'inserció al món laboral. Per això, encara que la inclusió laboral sigui un element clau per a la inclusió social, aquesta no l'assegura. (Valls, et al., 2004 i Pallisera, et al., 2005).

A continuació s'exposen un seguit de principis els quals volen assegurar la inclusió laboral, sota unes condicions dignes d'igualtat (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010):

- Dret de totes les persones de la societat a accedir a un lloc de treball, oferint **igualtat d'oportunitats**, tot tenint en compte les diferències individuals i realitzant un acompanyament amb suports personalitzats en funció de les característiques.

- Fomentar i respectar **l'autonomia** de cada persona, la capacitat de prendre les seves pròpies decisions i l'autodeterminació.

- Actualment el món laboral té molt protagonisme en les vides de les persones, essent un espai d'importància en l'àmbit social i personal. D'aquí la importància d'un treball remunerat com a **agent socialitzador i d'inclusió social**, a més a més de processos d'empoderament personal com l'autonomia i **realització personal**.

- Esdevé bàsic tenir com a punt de partida les **capacitats** de les persones, per tal de a través de les potencialitats de cada persona, cercar en quin lloc de treball serà competent, seguint l'anomenada "lògica de la positivació", enfocant la seva inserció al món laboral en les seves potencialitats per facilitat.

- Cal tenir molt present la perspectiva de **gènere**, atès que ens trobem enfront moltes desigualtats envers el percentatge de dones i homes treballant de persones amb diversitat funcional.

- Entenem que és un espai públic compartit entre entitats, poders públics i agents socials, els quals són necessaris per a una inclusió i participació de tothom, garantint així la inserció sociolaboral.

2.3.2. Realitat actual

Durant el transcurs dels anys, l'interès de les ciències socials cap a les persones amb diversitat funcional ha tingut un elevat augment de recerques i investigacions, fet que ha afavorit la conscienciació com a societat de la responsabilitat col·lectiva de resoldre les injustícies que viuen aquest col·lectiu (Sánchez, et al. 2016). Malgrat això, avui dia són moltes les barreres que segueixen existint per la incorporació o permanència de les persones amb diversitat funcional a una feina i s'ha de lluitar per a eliminar-les (Faciaben, 2006).

Les persones amb diversitat funcional tenen menors oportunitats en el món laboral que la resta de població. Per això, esdevé bàsic vetllar per l'accés d'aquestes persones al mercat laboral, intentant disminuir la notòria exclusió d'avui dia i perseguir

la igualtat d'oportunitats real (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010 i Ministerio de sanidad, Servicios sociales e igualdad, 2014).

Enfront un mercat que té com a objectiu la productivitat i la competitivitat, encara abunda la discriminació de les persones amb diversitat funcional, independentment de si afecta o no a les característiques del seu lloc de treball (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010). Les empreses encara tenen diverses barreres envers la inserció de persones amb diversitat funcional, com ara la visió negativa de les persones d'aquest col·lectiu respecte les seves potencialitats com a treballadors/es, caient en etiquetes i estereotips com: major falta d'assistència, més alt grau d'accidents, rendiment més baix… Visió que sovint és fruit del desconeixement i la falta de contacte amb persones d'aquest col·lectiu (Faciaben, 2006). És per això que calen campanyes de sensibilització contra els prejudicis i la discriminació de les persones d'aquest col·lectiu i la seva inserció en l'àmbit laboral (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010 i Ministerio de sanidad, Servicios sociales e igualdad, 2014).

El Pla d'acció i de la Unió Europea per a persones amb discapacitat (2003-1010), ens exposa tres elements clau (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010):

- La igualtat d'oportunitats: Cal cercar l'estratègia idònia per a donar llocs de feina a totes les persones, oferint major accessibilitat.
- Eliminar la discriminació: Mesures positives per rebatre la discriminació, com acompanyament i suport i d'incentivació.
- La inclusió activa: Autonomia personal, igualtat i diversitat valors fonamentals. Reconeixement de les diferències.

Les investigacions de Pallisera et al., (2006) i Rius, (2005) respecte a la inserció laboral en empreses ordinàries (citat per Pallisera, 2011), mostren que inicialment l'actitud dels empresaris és molt reticent a la contractació de persones amb diversitat funcional, essent les ajudes econòmiques com l'acompanyament d'un treball amb suport el que acaba fent que cedeixin.

Malgrat això, també s'ha vist que un cop la persona ja desenvolupa el seu lloc de treball, la mirada envers la seva capacitat laboral canvia, transformant-se en actituds obertes cap a la inserció laboral de persones d'aquest col·lectiu. El cost econòmic no és rellevant però, l'impacte i la satisfacció de les empreses sí que és notòria, mostrant que hi ha beneficis en el clima laboral i la cohesió dins l'equip. Avui dia l'ideari de l'empresa i la responsabilitat social d'aquesta esdevé una estratègia respecte a polítiques d'inserció laboral de persones amb diversitat funcional, influint en la visió que té la societat de l'empresa (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010 i Pallisera, et al., 2005).

El problema és que, tal com ens exposa Pallisera (2011), se segueix perpetuant la mirada social de caritat i beneficència d'oferir llocs de treball en empreses ordinàries a persones amb diversitat funcional, en comptes d'assumir-ho com a responsabilitat social que és per tal de garantir una qualitat de vida per a tota la ciutadania.

Per tal d'eliminar aquestes barreres hi ha d'haver molts canvis però sobretot s'ha de partir d'un canvi d'actitud, molt relacionat amb la inclusió i els seus fonaments, basant-se en veure les capacitats de totes les persones, tot basant-se en el model social (Faciaben, 2006).

2.3.3. Marc normatiu o legal

Per tal d'aconseguir aquest canvi, cal que hi hagi un suport de mesures institucionals i plans d'actuació que vetllin per la millora de la inserció laboral de persones amb diversitat funcional.

L'entrada en vigor de la Llei d'Integració Social del Minusvàlid de la llei 13/1982 (LISMI), va ser una escletxa d'esperança, ja que contenia mesures innovadores per al moment, reservant llocs de treball per persones amb diversitat funcional. Aquesta mesura implica que totes les empreses (tant públiques com privades) amb una plantilla de més de 50 persones contractades, han de tenir un mínim d'un 2% de persones amb diversitat funcional, fomentant també la seva contractació amb subvencions i ajuts. De la mateixa manera, la llei incideix la nul·litat de les accions empresarials que discriminin quant a ocupació, retribucions, jornades i altres

condicions de treball. Aquesta llei va unificar totes les lleis anteriors que existien i va promoure la protecció social com a base a la integració de les persones amb diversitat funcional (Faciaben, 2006; Pujol, 2015 i Pallisera, 2011).

Durant la mateixa dècada van sorgir diferents decrets relacionats amb la inserció sociolaboral en espais protegits. El 1985 el Reial Decret 1368/85, del 17 de juliol, i el Reial Decret 2273/85, del 4 de desembre. Ambdós relacionats amb els Centres Especials de Treball (CET) i el seu funcionament. De forma similar, a Catalunya es va aprovar el Reial Decret 279/87, de 27 d'agost, l'any 1987, per regular els Centres Ocupacionals (CO) (Faciaben, 2006).

Totes aquestes mesures van ser l'inici però, al cap dels anys, es va comprovar que no era suficient, ja que no es va trencar completament amb les barreres. A partir d'aquí van anar sorgint diferents plans d'acció i mesures. Es van donar incentius per contractar a persones amb diversitat funcional, incloent-hi contractes de formació, temporals i permanents. També es va fomentar l'existència de serveis d'intermediació i els ajuts a centres especials de treball i empreses ordinàries i es va incidir en la formació del treballador (Faciaben, 2006).

L'any 2018 a Catalunya hi havia mig milió de persones que tenien reconeguda algun tipus de discapacitat. Segons la UGT (2018), aquesta dada esdevé en un 7,3% del total de la població i un 5,8% de la població activa de Catalunya (285.953 persones). Respecte a aquests percentatges no són suficients els que participen en el mercat laboral.

També podem comprovar dades de l'INE de l'any 2016 que ens mostren com el 36,2% de les persones amb discapacitat en edat activa estaven treballant enfront del 81,7% de les persones sense discapacitat. Respecte a la inactivitat, el 63,8% de les persones amb diversitat funcional en edat activa estaven sense feina enfront del 18,2% de les persones sense discapacitat (UGT, 2018).

2.3.4. Procés de transició i inserció sociolaboral

Un cop passada l'etapa d'escolarització primària i secundària, moltes escoles d'educació especial ofereixen programes de transició a la vida adulta, on joves d'entre 16 i 21 anys, aproximadament, van per a potenciar la seva autonomia personal i formar-se per a ser futurs professionals competents, amb l'objectiu d'aconseguir així una inclusió laboral i social (Equip tècnic Dincat, 2017 i Departament d'ensenyament, 2017).

L'etapa de transició a la vida adulta comporta una sèrie de dubtes i reptes als quals els joves s'han d'afrontar, un procés difícil per a tothom però sovint major per a aquells joves amb diversitat funcional (Sanderson et al., 2008; Rush et al., 2009, citats per Pallisera, 2011).

> Una concepció inclusiva de la transició accentua la necessitat de dissenyar i implementar processos de suport als joves amb discapacitat intel·lectual per a que puguin desenvolupar itineraris de transició que tinguin en compte la diversitat d'objectius i de funcions que desenvolupen les persones adultes en la societat. (Fullana, Pallisera, Martín, Ferrer, Puyalto, 2015, p.2).

Valls, Vilà i Pallisera (2004) i Pallisera (2006) ens expliquen els tres passos que comporten un procés d'inserció labroral:

2.3.4.1. Formació prèvia:

En una investigació sobre transició a la vida adulta Pallisera et al. (2014) (citada per Fullana, et al., 2015) afirma que els joves amb discapacitat intel·lectual tenen grans dificultats per seguir amb la seva formació i/o inserció al món laboral un cop han finalitzat l'ESO, comportant una limitació per a la inclusió social i laboral. És per això que, per tal de donar resposta a aquesta necessitat social, algunes entitats ofereixen diferents programes i projectes educatius i formatius post obligatoris. A Espanya no hi ha una regulació d'aquests programes de formació com a etapa socioeducativa que marqui un model educatiu ni curricular unificat, motiu pel qual esdevé una etapa de molta complexitat.

Aquests programes de formació són la base per aquest procés de transició a la vida adulta, on es formen i preparant els joves per a aquesta nova etapa i la futura

incorporació al món laboral, a través de programes adaptats a les persones, oferint orientació, assessorament, suport... En aquests programes els joves acostumen a treballar totes aquelles habilitats necessàries per a ser el màxim autònoms en la seva vida quotidiana, tot tenint en compte les característiques individuals de cada persona, com per exemple: "coneixement del món laboral, habilitats sociopersonals, tècniques de cerca de feina, habilitats laborals específiques, reforç d'aprenentatges acadèmics bàsics, etc." (Valls, et al., 2004, p.5). (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010 i Equip tècnic Dincat, 2017).

Fullana, et al., (2015) posen com a exemple un programa per la millora de les competències personals per la transició a la vida activa de joves amb discapacitat intel·lectual (PTVA), on treballen a partir dels següents principis:

- L'alumne com a protagonista i centre de la seva formació, tenint en compte els seus interessos personals i les seves preferències.
- Itineraris individualitzats, on els professionals dissenyen en funció de les característiques individuals i els interessos personals.
- L'autonomia com a eix troncal de tot el procés de formació, essent el professional un acompanyant d'aquest procés i oferint els suports necessaris per a potenciar al màxim l'autonomia individual.
- Generador d'aprenentatges significatius i pràctics.
- Aula oberta, connectada amb l'entorn comunitari.
- Aprenentatge de competències per a fomentar habilitats personals i socials.
- Relació i treball conjunt amb les famílies.

2.3.4.2. Prospecció de llocs de treball:

Un cop realitzada aquesta formació, tenen diferents opcions respecte al seu futur laboral. En un primer moment, cal que passin sota la mirada de l'Equip de Valoració i Orientació d'Adults, el qual valora les capacitats i coneixements de la persona per a poder accedir a una feina. En funció de la valoració i el que l'equip dictamina, la persona podrà aspirar a diferents opcions, depenent de les característiques individuals de la persona i de les característiques del lloc de treball, tot tenint en

compte l'orientació de la persona i l'oferta laboral (Valls, Vilà i Pallisera (2004) i Equip tècnic Dincat, 2017)).

A mesura que el grau d'afectació és major, l'àmbit es va desvinculant més del món laboral i té un caire molt més social. A continuació s'exposen les diferents possibilitats que ens explica l'Equip tècnic Dincat (2017):

Respecte a **l'àmbit laboral**, trobem les següents opcions:

- Treballar en una empresa ordinària sense suport.
- Treballar en empresa ordinària amb suport: El contracte laboral es desenvolupa entre empresa i treballador. La persona contractada rep una orientació i un acompanyament individualitzat en el seu lloc de treball d'un professional especialitzat.
- Treballar en empreses de treball protegit (CET): Són empreses que tenen una funció social. Tenen Unitats de Suport a l'Activitat Professional (USAP), on han de cobrir un mínim de treballadors amb diversitat funcional del 70% de la plantilla total. Els treballadors d'aquestes empreses sovint fan feines en empreses ordinàries. Aquesta opció laboral està platejada per a persones que tinguin un grau de discapacitat major al 33%.

Pel que fa a l'**àmbit sociolaboral**, trobem les següents opcions:

- Centres ocupacionals (CO): Són centres pensats per a persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 65%. Aquests centres ofereixen dos tipus de serveis, tot depenent de les característiques individuals de cada persona:
    - El servei Ocupacional d'inserció (SOI), el qual és un mitjà de transició per accedir cap al CET o bé cap al segon servei que ofereixen els CO, els Serveis de Teràpia Ocupacional.
    - Servei de Teràpia Ocupacional (STO), destinat a aquelles persones que ja han rebut la formació del SOI o d'un altre servei i tenen suport d'un educador/a.

Per últim, trobem l'opció d'**àmbit social**:

- Centre d'atenció especialitzada (CAE): Són aquells centres que tenen l'objectiu d'atendre a persones amb un elevat grau de discapacitat, on es potencia el

màxim l'autonomia personal i social, on ofereixen una atenció individualitzada a nivell sanitari, psicopedagògic i social.

Les vies d'accés a les opcions explicades varien en funció de les característiques individuals i la formació prèvia de cada persona (Equip tècnic Dincat, 2017 i Pujol, 2015):

- D'una banda trobem l'ordinària, la qual seria el Servei d'Ocupació de Catalunya, el qual atén a tota la ciutadania, on també inclou accions específiques i singulars adreçades als col·lectius més vulnerables.
- D'altra banda trobem la via específica, la qual comporta l'ús dels serveis específics per a complementar i fer un acompanyament més acurat a la persona en concret.

2.3.4.3. Acompanyament dels professionals:

Després de la prospecció dels llocs de treball per part dels professionals i la incorporació a l'àmbit laboral, aquest col·lectiu es pot trobar amb cinc possibles realitats depenent de cada cas (Equip tècnic Dincat, 2017):

- Itineraris sense acompanyament: Duent a terme el procés general de vida laboral, tot i que de manera puntual pot haver-hi alguna intervenció dels serveis especialitzats, en funció del que requereixi la situació.

- Itineraris amb acompanyament: Les persones tenen un acompanyament dels serveis especialitzats, garantint el manteniment del lloc de feina i la competència en aquest, atenent a la persona en funció del que necessiti i realitzant unes tutories, però sense tenir uns suports continuats ni intensos.

- Itineraris de treball amb suport: Persones que requereixen d'un acompanyament i uns suports més intensos i individualitzats en funció de les característiques individuals, per a que puguin dur a terme de manera competent la seva tasca en el lloc de treball. Entenent que comporta un suport previ a obtenir la feina, durant aquesta i a vegades al llarg de la seva trajectòria laboral. Tot aquest acompanyament és dut a terme per uns especialistes del

Programa subvencionat dels serveis integrals d'orientació, acompanyament i suport a la inserció de les persones amb discapacitat o trastorns de la salut mental (SIOAS).

- Itinerari a través del Centre Especial de Treball (CET) o Treball Protegit: Via per aquelles persones que no poden accedir al mercat laboral ordinari, on se'ls ofereix un treball productiu remunerat.

- No itinerari d'inserció: persones que no formin part del món laboral o bé per manca de lloc, subvenció o per no complir els requisits de la subvenció.

2.4. Treball amb suport

Estudis com els desenvolupats per Valls i Jové (2001) i Rosselló i Verger (2008) mostren que els processos de trànsit que condueixen a les persones amb discapacitat des de l'escola al món laboral rarament culminen en itineraris laborals desenvolupats en entorns ordinaris. La majoria de les persones amb discapacitat una vegada que abandonen el centre escolar passen a ser usuaris de les alternatives específiques, siguin centres de dia, centres ocupacionals o serveis de treball protegit (Pallisera, 2011, p.186).

Segons la UGT (2018), un 66% dels contractes a persones amb diversitat funcional es fan per mitjà de CET's enfront del 34% dels contractes al mercat ordinari. Aquesta dada ens mostra que, tot i que la LISMI (1982) en el seu article 42.1., ens diu que els centres especials de treball tenen una funció transitiva cap al món laboral ordinari, a la pràctica, el mercat laboral ordinari encara no acull prou a les persones amb diversitat funcional amb garanties pròpies d'una societat inclusiva (Pallisera, 2011; Faciaben, 2006 i Pallisera, et al.,2005).

Segons la UGT (2018), tot i que sota una mirada inclusiva cal vetllar per a la inserció en l'àmbit laboral ordinari, davant certes situacions d'alta complexitat, a vegades els CET's acullen i milloren la situació sociolaboral d'aquestes persones. Per això cal oferir opcions de canvi respecte al lloc de treball, tenint opcions de passar del mercat

protegit a mercat ordinari o dins el mateix mercat ordinari, oferint l'opció d'evolucionar i avançar en la trajectòria laboral (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010).

> L'estructura social actual comporta un procés de decisió social caracteritzat per una polarització que s'ha denominat Societat dual o dels dos terços (dos terços són els que tenen connexions favorables amb el mercat laboral i el terç restant estaria format per les persones que no tenen aquestes relacions) (Gorz, 1995; Flecha, 2001). Sens dubte, les persones amb discapacitat constitueixen un dels sectors amb especials dificultats per incorporar-se al mercat laboral ordinari (Valls, et al., 2004, p.3).

Les persones d'aquest col·lectiu es troben amb desavantatges per ser seleccionats, per accedir al lloc de treball (barreres arquitectòniques), per manca d'adaptació del lloc de treball, de comunicació, entre d'altres. Cal adaptar el lloc de treball dels treballadors amb diversitat funcional de la mateixa manera que s'ha de fer amb qualsevol treballador i evitar la discriminació de contractació, salarial, entre d'altres, per tal que puguin gaudir de drets com la resta de treballadors i assolir el màxim grau d'autonomia (Faciaben, 2006 i UGT, 2018).

Segons la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010) i Pallisera (2011), per tal de potenciar la inclusió laboral i la inserció en empreses ordinàries, cal promoure els itineraris amb o sense acompanyament i el treball amb suports, ja que aquests se centren en oferir formació i una posterior anàlisi de les ofertes de l'àmbit laboral per tal d'identificar aquells llocs de feina adients per a cada persona, tot tenint en compte i com a eina bàsica les capacitats i les potencialitats individuals, juntament amb les seves inquietuds i preferències. A més, no serveix només procurar l'accés a un lloc de treball, sinó que cal fer un acompanyament i seguiment en cas necessari per a vetllar per les condicions, per a que esdevingui competent en el seu lloc de feina i per a la permanència d'aquest en el mercat ordinari.

Als anys 90 sorgeixen una sèrie de projectes que promouen la inserció i el treball en el mercat laboral mitjançant un treball amb suport (supported employment) (Wehman,

1981, Verdugo et al, 1998, citats per Valls, et al., 2004), sota l'objectiu d'afavorir la inserció al món laboral ordinari de les persones d'aquest col·lectiu.

Aquests consisteixen en realitzar formacions a col·lectius en situació de vulnerabilitat, fer prospecció en l'oferta laboral per a detectar i oferir llocs de feina adients per a cada persona i, un cop en aquests, realitzar un seguiment i un acompanyament de les diferents persones i de la seva situació concreta en funció de les seves necessitats, en igual que a l'entorn laboral d'aquest (ocupadors i companys de feina). Els professionals ofereixen suport tant a la persona treballadora, com a tot l'entorn laboral, ja sigui als diferents agents laborals com als companys i companyes de feina, tot aconseguint d'aquesta manera una inclusió laboral en àmbits ordinaris (Valls, et al., 2004 i Pallisera, 2006).

Com bé defineixen Leach (2002), els principis bàsics del treball amb suport són:

- Pla Centrat en la Persona
- Inclusió Social i Econòmica
- L'autodeterminació

Entenent el pla centrat en la persona com (Leach, 2002):

- Un procés que inclou a la persona en concret i aquelles persones importants del seu voltant
- Explora les experiències personals
- Compren les creences internes d'una persona
- Cerca les capacitats d'una persona
- Escolta i dóna importància als desitjos de cada persona
- Cerca la manera de realitzar-los

2.4.1. Elements que faciliten la inserció sociolaboral amb persones amb diversitat funcional en entorns ordinaris

A causa de la complexitat dels processos d'inserció sociolaboral i la seva naturalesa multifactorial, és realment complicat definir uns factors concrets que assegurin l'èxit en aquests processos. Malgrat això, podem dir que hi ha una sèrie d'àmbits i dimensions

que reiteren i clarament incideixen i afavoreixen assolir processos d'inserció d'èxit (Valls, et al., 2004 i Pallisera, et al.,2005).

El Grup d'Investigació en Atenció a la Diversitat del departament de Pedagogia de la Universitat de Girona estudia els elements que faciliten i afavoreixen els processos d'inserció al món laboral ordinari d'aquest col·lectiu i afirmen que són els factors relacionats amb l'àmbit personal, familiar, laboral i formatiu.

> En dos estudis realitzats anteriorment pel Grup d'Investigació en Atenció a la Diversitat del Departament de Pedagogia de la Universitat de Girona (Pallisera et al. 2001, Pallisera et al. 2002) es percep que l'èxit o el fracàs (i entre els dos extrems, tots els matisos amb els que es poden valorar el sentit més o menys positiu de les insercions) és conseqüència de la confluència i la interacció de diversos factors: el recolzament de la família, la formació prèvia i la realitzada en el Servei de treball amb suport, el seguiment realitzat en el lloc de treball i el propi entorn laboral, es configuren com els més importants. (Valls, et al., 2004, p.6).

Factors exposats a continuació com a elements clau per a processos d'inserció sociolaboral en entorns ordinaris (Pallisera, et al., 2005 i Valls, et al., 2004):

2.4.1.1. Paper de l'escola i formació

La formació prèvia i l'acompanyament dels joves esdevé un paper essencial per a dur processos d'inserció sociolaboral de qualitat i èxit (Valls, et al., 2004; Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010; Verdugo i Jordán de Urríes, 2014, i Equip tècnic Dincat, 2017).

Aquesta ha de començar durant l'educació obligatòria. Les escoles són un element clau per a preparar les persones pel seu futur laboral i desenvolupar-se com a una persona capacitada per a treballar, ja que hi ha una sèrie d'habilitats de gran importància en l'àmbit laboral que des de l'escola ja es poden treballar, tenint en compte les habilitats laborals necessàries, com aprenentatges bàsics, formació específica pel lloc de feina... En igual que habilitats personals i socials, com per

exemple la motivació, l'actitud positiva, la puntualitat, la higiene, entre d'altres (Pallisera, et al., 2005 i Pallisera, 2011).

Pallisera, et al., (2005) ens defineixen concretament tres aspectes: L'organització (pel que fa a planificar i organitzar les tasques), la resolució de possibles problemes sorgits al lloc de feina i les habilitats socials necessàries per al lloc de feina, com la comunicació i col·laboració.

Partint de l'anàlisi realitzat per Pallisera et al., 2005; Vilà et al., 2007 (citat per Pallisera, 2011) envers pràctiques d'inserció sociolaboral exitoses, Pallisera (2011), ens recorda la importància del paper de l'escola i com aquesta des de ben petits hauria d'afavorir estratègies útils per al llarg de la vida i la futura inserció laboral.

El sistema educatiu esdevé un element clau per a facilitar i afavorir accions que promoguin la inclusió social i laboral, tot oferint estratègies i formació, acompanyant d'aquesta manera el procés de transició a la vida adulta i la inserció al món laboral (Pallisera, 2011).

Però, com bé s'ha comentat anteriorment en l'apartat 2.3.4.1. (Formació prèvia), esdevenen un paper principal els projectes de formació per a persones amb diversitat funcional cara la seva inserció laboral.

A més, com bé diuen Urríes i Verdugo (2014), és de gran utilitat que en aquests projectes puguin realitzar pràctiques laborals, ja que els brinda l'oportunitat d'experimentar en què consisteix exactament i què comporta ocupar un lloc de feina, a més d'oferir-los l'oportunitat de ser conscients de les seves preferències laborals. Permetent també adonar-se de quins són els suports que beneficien a aquesta persona (EUSE, 2010, citat per Verdugo, Jordán de Urríes, 2014 i Departament d'ensenyament, 2017).

Segons Carter, et. al. (2011) i Wehman et. al. (2013) (Citats per Verdugo i Jordán de Urríes, 2014), hi ha evidències que mostren que si un jove desenvolupa algun tipus de treball abans de finalitzar l'escola, en quant acaben els estudis, les seves oportunitats d'accedir a un lloc de treball de manera permanent augmenten significativament, ja que tenen l'oportunitat d'aprendre a la pràctica què comporta ocupar un lloc de treball.

Ja que al final, "tots aprenem de la feina treballant, cometent errors, fent amics i desenvolupant capacitats en situacions de feina" (Leach, 2002, p.18).

2.4.1.2. Acompanyament de professionals

Tal com diuen que Alomar (2004), Rius (2005) i Serra (2004), (citats per Pallisera, et al., 2005) i com s'ha comentat anteriorment i recolzat per diversos teòrics, la feina realitzada pel professional que realitza la preparació i l'acompanyament de la persona a l'àmbit laboral és una figura imprescindible en l'èxit de la inserció laboral. El preparador laboral és essencial per a la incorporació al món de treball i de tot l'acompanyament posterior. Cal que asseguri mantenir el lloc de feina de la persona duent a terme un seguiment, tot variant en funció del cas, tenint en compte les característiques del lloc de feina i del/a treballador/a, variant en funció d'això la intensitat i la durada. A més, també esdevé essencial en la comunicació amb les famílies, l'empresa, els companys/es de feina, etc.

Per a que aquest acompanyament sigui possible, cal que el professional conegui la persona en concret en el màxim de situacions diferents, per tal de poder oferir el més idoni. Oferint el mínim suport necessari en funció de cada persona i potenciant així el màxim de desenvolupament personal, essent revisat contínuament per anar-lo ajustant en funció de les necessitats de cada moment (Leach (2002). El tipus d'acompanyament, durada i intensitat variarà en cada cas en concret en funció de les necessitats de la persona en relació al lloc de treball (apartat 2.3.4.3. Acompanyament).

Per tal que el procés d'inserció laboral de persones d'aquest col·lectiu sigui exitós, esdevé essencial que la mirada del professional no se centri en què es pot oferir per ajudar a trobar un lloc de feina a certa persona, sinó que els professionals cerquin la manera d'oferir els suports, per a partir dels desitjos i interessos de la persona i trobar quelcom adequat, ubicant d'aquesta manera a la persona en el centre de tot el procés. Així, la inclusió no està centrada en que la persona desenvolupi un lloc de feina, sinó que aquesta, segons les seves inquietuds i característiques, rebi els suports adients per a accedir-hi, tot transformat la mirada tradicional i els rols de cada

persona. Paradigma que es lliga amb la qualitat de vida de les persones (Pallisera, 2011 i Verdugo i Jordán de Urríes,2014).

Una altra funció respecte el paper del professional que afavoreix l'èxit en un procés d'inserció és l'acompanyament de l'entorn laboral de la persona, sensibilitzant, informant i formant a totes les persones de l'entorn laboral de la persona. D'aquesta manera, progressivament es podrà anar disminuint, segons el cas, l'acompanyament més present del professional, per a que acabi sent un suport el propi entorn laboral (Pallisera, 2006).

2.4.1.3. Entorn laboral

Tal com s'acaba d'exposar, l'entorn laboral esdevé un paper fonamental per a la inclusió laboral de la persona amb diversitat funcional en un entorn ordinari, ja que gràcies a l'acompanyament i la figura mediadora de l'educador entre persona i entorn durant el procés d'inserció, aquest aprendrà a relacionar-se i acompanyar aquesta persona durant el seu dia a dia i les seves tasques, aconseguint d'aquesta manera, anar disminuït el suport del professional (Pallisera, 2006).

Aquest fenomen és el que s'anomena suport natural, afavorint la inserció, la permanència i la inclusió en el àmbit laboral ordinari, gràcies a aquells suports generats de manera espontània. Englobant tant els suports formals com els informals, com per exemple els companys de feina i les persones presents en el dia a dia en el lloc de feina, com els supervisors, formació, entre d'altres (Leach 2002). És aquí la importància d'entorns laborals on la persona tingui referents i persones de confiança, on hi hagi un clima acollidor i inclusiu i que no caigui en una mirada de sobreprotecció (Pallisera, et al., 2005).

2.4.1.4. Recursos personals

Tal com diuen Alomar (2004) i Rius (2005) (citats per Pallisera, et al., 2005), hi ha una sèrie d'habilitats personals i socials que afavoreixen una bona inserció al món laboral, proporcionant a la persona unes capacitats necessàries per a desenvolupar el lloc de

feina, com per exemple tot el relacionat amb la comunicació, iniciativa, responsabilitat sociolaboral, relacions interpersonals, autoestima, higiene personal, vestimenta, interès per la feina, actitud de col·laboració, entre d'altres.

Aquestes habilitats en algun casos es generaran de manera natural i en d'altres seran potenciades per l'educació de la família i/o escola. A més a més, cada persona en concret tindrà unes característiques personals que la faran més competent i hàbil en el seu lloc de feina, d'aquí la importància que el professional les conegui per a potenciar-les en el seu lloc de feina (Pallisera, et al., 2005).

2.4.1.5. El paper de la família:

En tot procés educatiu la cooperació entre especialistes de l'educació i les famílies tenen un paper bàsic. És per això que en un procés de transició a la vida adulta i d'inserció laboral i encara més especialment en persones amb diversitat funcional, la família té un paper fonamental (Valls, et al., 2004).

Tot i ser un tema poc estudiat, diverses investigacions ens afirmen que la cooperació i col·laboració de les famílies en el procés d'inserció sociolaboral és un element que afavoreix l'èxit, com per exemple:

- Newman (2005, en Turnbull et al., 2009, 74, citat per Pallisera, 2011), conclueix d'un estudi realitzat a Estats Units, que la implicació i relació de les famílies amb els professionals i l'educació dels seus fills/es amb discapacitat, comporten una inserció sociolaboral més favorable d'aquests.

- Lindstrom et al. (2007) (citat per Pallisera, 2011), desenvolupa un estudi qualitatiu envers la influència de la implicació familiar en els processos d'inclusió sociolaboral, extraient les idees que si aquesta realitza un acompanyament, s'implica i té unes expectatives realistes, afavoreix positivament la inserció sociolaboral i tot el procés.

- Les conclusions extretes d'investigacions com ara Caleidoscopia, 1997; Colectivo IOÉ, 1998 i 2003; Valls et al., 2004 (citats per Pallisera, 2011)

defensen la col·laboració i la implicació de les famílies com a element clau per a aconseguir processos d'inserció sociolaboral exitosos.

El Grup d'Investigació en Atenció a la Diversitat del departament de Pedagogia de la Universitat de Girona investiga i defineix una sèrie d'elements clau respecte la família que faciliten la inserció al món laboral ordinari d'aquest col·lectiu (Valls, et al., 2004):

2.4.1.5.1. Cooperació i col·laboració entre la família i els professionals

La col·laboració de la família

La implicació, cooperació i suport de les famílies afavoreix que la inserció tingui èxit i continuïtat. Són necessaris canals de cooperació per a que aquesta augmenti. La família ha d'estar d'acord amb els objectius establerts en la inserció, ja que cal que comparteixin l'itinerari dissenyat i que confiïn en els professionals encarregats d'aquest procés. Tothom ha de tenir clar que l'objectiu dels professionals i de les famílies és el mateix, motiu pel qual han d'estar d'acord i col·laborar. A més, s'ha de transmetre a les famílies, per tal d'evitar expectatives massa elevades, quines són les possibilitats i limitacions laborals amb les quals es trobarà la persona, és a dir, anticipar mitjançant una bona comunicació sota l'objectiu d'evitar futurs desacords, mal entesos i/o conflictes. Puntualitzar que no es basa en un simple traspàs d'informació, sinó que cal cooperació (Valls, et al., 2004).

La col·laboració des de l'àmbit escolar

És important que tota aquesta col·laboració no neixi en el procés d'inserció sociolaboral, sinó que és quelcom que cal fomentar des de l'inici de l'etapa escolar, treballant des de llavors amb les famílies. Cal realitzar "a bridge from school to work" (pont entre l'escola i la feina). Si ja des de la infància es fa un treball entre els professionals i les famílies en tot el relacionat amb la persona amb diversitat funcional, el que això comporta en relació a l'àmbit personal, familiar, escolar, social, laboral, etc., a l'hora d'afrontar-se en el procés d'inserció al món laboral, les famílies estaran preparades i disposaran de més estratègies per a afrontar les diverses situacions que es puguin desenvolupar, entenent que d'aquesta manera la responsabilitat passa a ser compartida (Valls, et al., 2004).

La col·laboració en aspectes no relacionats directament amb la inclusió laboral

Esdevé un paper essencial que les famílies col·laborin i acompanyin les persones en aquells aspectes no directament relacionats amb el lloc de treball, però que influeixen, com diferents hàbits i rutines, com són la puntualitat, la higiene, el foment de l'autonomia... Tot reforçant i essent un suport per a que la persona compleixi les seves competències (Valls, et al., 2004).

Posant límits a la col·laboració

Alguns professionals plantegen que si l'objectiu és normalitzar i oferir llocs de treball a persones adultes, no s'hauria d'implicar tant la família, atès que en general no és així. Aquestes opinions acostumen a sorgir de professionals que acompanyen la inserció de persones amb major autonomia. Pallisera, et al., (2005) defensen que no només ha quedat demostrada la necessitat d'establir contacte, sinó que cal un treball conjunt entre professionals i famílies (Valls, et al., 2004).

2.4.1.5.2. Generar expectatives realistes en relació a la inclusió social i laboral

En la inserció al món laboral ordinària, les expectatives, tant de la família com dels professionals que acompanyen són essencials, tenint gran importància que aquestes siguin realistes i assequibles (Valls, et al., 2004 i Pallisera, et al., 2005).

Expectatives en excés (Valls, et al., 2004)

Diversos autors com són Bishop Epsein, 1980 (citats per Valls, et al., 2004), demostren que les famílies tenen dificultats a l'hora d'establir expectatives realistes, ja que no tenen clars el rol familiar que ha de tenir la persona amb diversitat funcional.

Malgrat això, habitualment succeeix que les famílies tenen expectatives respecte la inserció al món laboral massa altes i poc realistes. Això pot ser causat per:

- La idea que tenen envers que la formació rebuda anirà directament relacionada amb el lloc de feina que posteriorment ocuparà.
- El fet de no tenir la informació sobre la formació que reben i el perquè. Cal una major cooperació i comunicació per a fer suport a les famílies a crear

expectatives realistes, informant respecte la formació prèvia, les possibilitats futures...

- Pensar que el moment econòmic actual dona més possibilitats a persones amb poca qualificació professional.
- Per coneixement d'altres casos amb millors condicions laborals.
- A vegades a causa d'una sobrevaloració a l'escola sobre les possibilitats d'una persona comporten expectatives excessives, juntament amb la manca de coneixement de les possibilitats i limitacions de la persona.
- La entrada en l'àmbit laboral ordinari pot comportar un excés d'expectatives que posteriorment els comportarà una mala gestió per afrontar possibles futures situacions.

Tot aquest excés d'expectatives de les famílies pot comportar a la persona un impacte en la seva autoestima, ja que no pot complir-les. A més, sovint genera un sentiment de culpabilització cap els professionals encarregats del procés d'inserció.

La diferència d'expectatives entre família i professionals causa desacords i possibles conflictes, motiu pel qual cal anar sempre cap al diàleg per aconseguir marcar un objectiu comú realista i sa per la persona, tot desenvolupament papers complementaris.

Però no només cal treballar l'excés d'expectatives amb les famílies, sinó que també cal dur-ho a terme amb les persones protagonistes d'aquesta inserció.

Per tot el comentat, esdevé essencial una xarxa de col·laboració, cooperació i comunicació entre les famílies, el/la protagonista i els professionals, amb objectius i pautes d'actuació comuns. D'aquí la importància també que els professionals proporcionin la informació, suport i acompanyament necessari per les famílies i les persones per tal de que aquestes tinguin estratègies competents per adaptar-se de manera òptima a les diferents possibles situacions durant tota la vida laboral.

Un dels elements imprescindibles per tal d'aconseguir això és que les famílies tinguin informació durant tot el procés, en igual que aquestes proporcionin informació de la persona, obtenint d'aquesta manera un intercanvi d'informació bidireccional.

Expectatives per defecte (Valls, et al., 2004)

Les famílies de persones amb trastorn mental tenen unes expectatives respecte la seva inserció al món laboral generalment baixes. Acostumen a posar l'èmfasi en que la persona estigui emocionalment estable i entenent que una feina ho pot afavorir, però tenint el lloc de treball com a un mitjà i segon objectiu, tenint com a primer la estabilitat de la persona. Sovint aquestes famílies requereixen d'una orientació que els ofereixi estratègies per a una major adaptabilitat i estratègies d'actuació per a possibles dinàmiques familiars.

> És molt important no només establir pautes conjuntes entre els professionals, la persona amb discapacitat i la seva família, sinó que també s'estructura com una necessitat inqüestionable el fet de clarificar i consensuar les expectatives que tenen els diferents membres de la família en relació, en aquest cas, a les possibilitats laborals de la persona amb discapacitat, ja que això permetrà una coherència en els plantejaments familiars. (Valls, et al., 2004, p.14).

2.4.1.5.3. Fomentar l'autonomia del treballador des de l'àmbit familiar

L'autonomia és un element clau per a una inserció al món laboral òptima. És per això que cal que la família des de casa la potenciï el desenvolupament d'habilitats i capacitats perquè esdevinguin persones funcionals en l'àmbit personal i social, evitant en tot moment la sobreprotecció. El concepte d'autonomia és complex i multidimensional, fent referència a l'adequació del comportament a les situacions i l'entorn. L'autonomia de la persona té una responsabilitat compartida entre professionals i família. És per això que els professionals tenen un paper fonamental en l'orientació de les famílies referent a aquest tema (Valls, et al., 2004).

Afegir que és totalment imprescindible que aquesta autonomia no es comenci a potenciar en el moment de transició a la vida adulta, sinó que cal potenciar-ho des de la primera infància en els diferents àmbits de la persona, ja que és una habilitat que s'adquireix mitjançant l'aprenentatge. És per això que cal desenvolupar estratègies d'aprenentatge d'habilitats personals, socials... per tal d'afavorir-les i que aquestes

persones siguin competents en els diferents contextos, afavorint així la seva qualitat de vida (Pallisera, et al., 2005).

2.4.1.5.4. Proporcionar suport a les famílies en aspectes d'inclusió laboral i inclusió social

Cal tenir en compte tots els aspectes que afecten la inclusió laboral i una manca de vida social pot afectar a l'àmbit laboral. No n'hi ha prou amb què les persones formin part de la societat com a treballadores, sinó que cal que també en formin part com a ciutadans i com a persones, que formin part de la comunitat activament en igualtat d'oportunitats. És per això que no es pot contemplar la inclusió sociolaboral sense tenir present la inclusió social, ja que l'objectiu de la inclusió és que les persones formin part de la vida adulta de la societat en els diferents contextos i àmbits, entre ells, el laboral (Valls, et al., 2004).

Es considera un element clau veure la persona com a un adult, entenent tot el que això comporta. Veient la rellevància de plantejar projectes i serveis que no desvinculin l'àmbit social del laboral, sinó que es desenvolupin projectes més globals que pretenguin una inclusió a la vida adulta, tot tenint en compte l'àmbit laboral i l'àmbit social. És per això que, cal que aquesta col·laboració i assessorament també contempli les noves necessitats que arren de la inserció al món laboral vagin sorgint, com ara necessitats socials, independència de la família... Tot aportant estratègies i objectius comuns (Pallisera, et al., 2005).

2.4.1.5.5. Oferir seguretat a les famílies en els processos d'inserció laboral

Les famílies busquen seguretat. El fet que darrere d'un procés d'inserció laboral hi hagi una entitat tranquil·litza molt a les famílies. Sovint acaben preferint centres especials de treball per la seguretat que aquest aporta o en alguns casos, la pensió que aquest col·lectiu cobra quan no disposa d'un lloc de treball, ja que aporten més estabilitat i seguretat que una feina en una empresa ordinària amb suport. És per això que cal oferir un assessorament laboral a les persones i les famílies, tot mantenint-les

informades i tractant els temes econòmics i laborals, ja que sovint el desconeixement normatiu i laboral provoca desconcert i preocupació (Valls, et al., 2004).

Per això l'acompanyament ha de ser centrat a contribuir i enriquir les dinàmiques familiars, tot reorientant cap al fet que aquestes esdevinguin un paper possibilitador per a la inclusió laboral i social, evitant en tot moment un paper limitador. Com bé diu Giné, 2000 (citada per Valls, et al., 2004), cal una col·laboració estreta i rica entre famílies i professionals, evitant l'enfocament unidireccional del professional cap a les famílies, tot cercant una mirada de cooperació i enriquiment mutu, posant la importància en el fet que les famílies també són portadores d'informació i coneixements necessaris per a aquests processos i entenent que els professionals també necessiten la informació de les famílies i la cooperació amb aquestes (Turnbull et al, 1999, citat per Valls, et al., 2004).

Per tot el comentat, cal que la família tingui confiança cap a la persona, expectatives positives i realistes i vetlli per la incorporació al món laboral ordinari. Cal que potenciï l'autonomia i independència del treballador. És també beneficiós i un factor necessari per a una bona inserció, la relació i col·laboració de les famílies i els professionals dels processos. Malgrat això, cal evitar la relació directa i interferències entre família i empresa (Pallisera, et al., 2005).

2.4.1.6. Treball en xarxa

A través de la cerca bibliografia, s'han volgut afegir com a element clau als citats anteriorment el treball en xarxa. Cal una organització, coordinació i treball conjunt entre administracions, serveis, entitats i agents socials de cada territori, ja que tots tenen un paper fonamental i només s'aconsegueix, si es realitza un treball en xarxa per tal de donar resposta a les diferents situacions que es plantegen, sota l'objectiu d'oferir uns processos d'inclusió social i laboral de qualitat, integrals i personalitzats. En aquests processos esdevé essencial un bon treball de tota la comunitat, tenint gran importància els ajuntaments i tot el context local, creant polítiques de cooperació per la inclusió (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010 i Departament d'ensenyament, 2017).

La cooperació entre els diferents àmbits d'una persona contribueixen a una major qualitat de vida, ja que comporten avantatges com ara apropar-nos a diferents contextos, processos, informacions, etc. Aportant una coherència a la persona amb les diferents actuacions i àmbits de la seva vida. És per això que es posa com a element clau la cooperació per a la transició dels joves a la vida adulta i la inserció al món laboral (Valls, et al., 2004).

> Aquesta complexitat és, doncs, la que ens remet a la necessitat de col·laboració entre les diferents institucions on la persona es desenvolupa al llarg de tota la seva vida, amb la finalitat de poder impulsar polítiques i actuacions coherents que tendeixin a la construcció d'una societat per a totes i per a tots. (Valls, et al., 2004, p.4).

Per tot el comentat, per tal que les persones amb diversitat funcional gaudeixin d'una qualitat de vida, tot formant part dels diferents àmbits propis de la vida adulta, cal que tots els professionals, agents i família es coordinin de manera satisfactòria, que hi hagi un treball en xarxa i una col·laboració per a que puguin accedir a la millor opció. És totalment necessària la comunicació i la cooperació per a que tots els entorns de la vida de la persona vagin a la una en harmonia, cercant sempre el benestar i la qualitat de vida (Valls, et al., 2004 i Pallisera, 2011).

2.5. Qualitat de vida i processos d'inserció laboral

Segons Hughes i Agran (1998), podem parlar del concepte d'autodeterminació en dos sentits: Des de la vessant nacional i/o política, entesa com el dret del poble d'autogovern i des de la vessant psicològica, entesa com a ser l'agent principal i determinant de la pròpia vida, entenent que un té el control sobre la seva vida i el seu futur (Peralta i González-Torres, 2009 i Verdugo, 2001).

En el camp de la psicologia, aquest concepte neix de la teoria de Deci i Ryan (1986) de la motivació intrínseca, essent l'eix central de referència de les diferents teories en l'àmbit de l'educació especial (Deci i Chandler, 1986; Ryan i Deci, 2001, citats per Peralta i González-Torres, 2009).

Gràcies a les noves legislacions, els moviments, socials, les investigacions i la feina de les comunitats educatives, hi ha hagut un gran avenç qualitatiu cap a l'autodeterminació de les persones amb diversitat funcional en les pràctiques i realitats d'aquestes. En aquest nou paradigma, l'autodeterminació és un element clau i requereix un canvi de valors, creences i cultura dels professionals on les persones siguin les protagonistes i prenguin les seves decisions, tenint així el control i essent element clau per a que aquestes gaudeixin d'una qualitat de vida (Peralta i González-Torres, 2009 i Pallisera, et al., 2005).

> Des de que Nirje el 1972 va fer la primera trucada a l'autodeterminació de les persones amb discapacitat, s'han anat gestant les condicions propícies perquè aquest moviment sigui l'eix central sobre el qual s'assentin les bases i principis dels serveis i mesures destinats a promoure i augmentar la qualitat de vida i la participació social d'aquestes persones (Brown, Gothelf, Guess i Lehr, 1998; Wehmeyer, 2004, 2006). (citats per Peralta i González-Torres, 2009, p.1).

Es defineix la qualitat de vida com una inquietud humana per a explicitar a aquells elements que tenen un impacte positiu i desitjat en la vida, és a dir, aquells aspectes que tota persona aspira tenir per a gaudir d'una vida plena i unes condicions de benestar. La idea i el concepte de qualitat de vida ("quality of life") no és quelcom nou ni innovador, sinó que la inquietud ja ve d'anys enrere i, gràcies a una sèrie de recerques, aquest concepte s'ha anat ampliant i perfeccionant. Afegir que aquest es va especificar el 2011 per Psycinfo (citat per Verdugo, Arias, Gómez, Schalock, 2013).

Com bé ens defineixen Verdugo, et al., (2013), la qualitat de vida consisteix en un "estat desitjat de benestar personal que és multidimensional; té propietats universals ('etic') lligades a la cultura ('emic'); està format per components objectius i subjectius, i influït per característiques personals i factors ambientals" (p.23).

El 1996, Schalock defineix un model on es determinen vuit dimensions troncals arran les quals se sustenta la qualitat de vida, desglossades en diferents indicadors (citat per Pujol, 2015 (p.24) i Verdugo, et al., 2013):

Benestar emocional (BE): Sentir-se còmode, amb seguretat... Hi ha un seguit d'indicadors com són: "*Satisfacció, autoconcepte i absència d'estrès o sentiments negatius".*

Relacions interpersonals (RI): Gaudeix de diferents relacions socials. Indicadors: "*Relacions socials, tenir amics clarament identificats, relacions familiars, contactes socials positius i gratificants, relacions de parella i sexualitat".*

Benestar material (BM): Disposar d'un cert nivell adquisitiu que et permeti comprar allò que necessites, tenir un habitatge i un lloc de feina digne. Indicadors: "*Habitatge, lloc de treball, salari (pensió i ingressos), possessions (béns materials) i estalvis (o possibilitat d'accedir a capricis)*".

Desenvolupament personal (DP): Possibilitat d'aprendre i desenvolupar diferents coses per tal de tenir realització personal. Indicadors: "L*imitacions/capacitats, accés a noves tecnologies, oportunitats d'aprenentatge, habilitats relacionades amb el treball (o altres activitats) i habilitats funcionals (competència personal, conducta adaptativa i comunicació)*".

Benestar físic (BF): Gaudir d'una bona salut i tenir bons hàbits saludables. Indicadors: "*Atenció sanitària, son, salut i les seves alteracions, activitats de la vida diària, accés a ajuts tècnics i alimentació*".

Autodeterminació (AU): Presa de decisions autònoma respecte els diferents àmbits de la vida d'un mateix. Indicadors: "*Metes i preferències personals, decisions, autonomia i eleccions*"

Inclusió social (IS): Presència i participació en diferents activitats de l'entorn proper, sentir-se part de la societat. Indicadors: "I*ntegració, participació, accessibilitat i suports*"

Drets (DE): Ser tractat, considerat i respectat igual que tothom. Indicadors: "*Intimitat, respecte, coneixement i exercici de drets*."

Diferents teòrics expliquen que les condicions per a que una persona gaudeixi d'una qualitat de vida són les mateixes dimensions, indiferentment de si té o no diversitat funcional (Goode, 1990; Schalock, 1990; Tumbull i Brunk, 1990; Schalock, Keith,

Hoffman i Karan, 1989, citat per Pujol, 2015). Tot i mantenir les mateixes dimensions, cal partir de les característiques individuals, tenint present les potencialitats i les limitacions particulars, com per exemple a nivell cognitiu o de salut (Flanagan, 1976, citat per Pujol, 2015). Tot i ser dimensions compartides per tothom, són indicadors sensibles a les diferents cultures (Jenaro [et al.], 2005; Schalock [et al.], 2005, 2009, citats per Verdugo, et al., 2013) i als diferents col·lectius (Cummins, 1997; Felce i Perry, 1996; Gardner i Carran, 2005; Gómez [et al.], 2010; Schalock i Verdugo, 2002/2003; van Loon [et al.], 2008; Verdugo [et al.], 2008a, 2008b, 2009, citats per Verdugo, et al., 2013).

Pujol (2015) diu que hi ha una estreta relació entre qualitat de vida i ocupació laboral i, tal com diu l'OMS (1946), els estudis mostren que formar part de l'àmbit laboral comporta un increment del benestar social, mental i personal. Per tot el comentat, esdevé evident la relació entre qualitat de vida i tenir un treball digne, una vida social digna i equitat d'oportunitats. El desenvolupament d'un lloc de treball en l'àmbit ordinari comporta beneficis en l'autoestima i la imatge d'un mateix (Pallisera, et al., 2005; Verdugo 2001; Verdugo i Jordán de Urríes, 2014 i Leach, 2002).

Com es pot veure a continuació en la piràmide de Model de qualitat de vida de Schalock (1994), el món laboral esdevé un dels elements claus per a que les persones puguin gaudir d'una bona qualitat de vida (citat per Pujol, 2015).

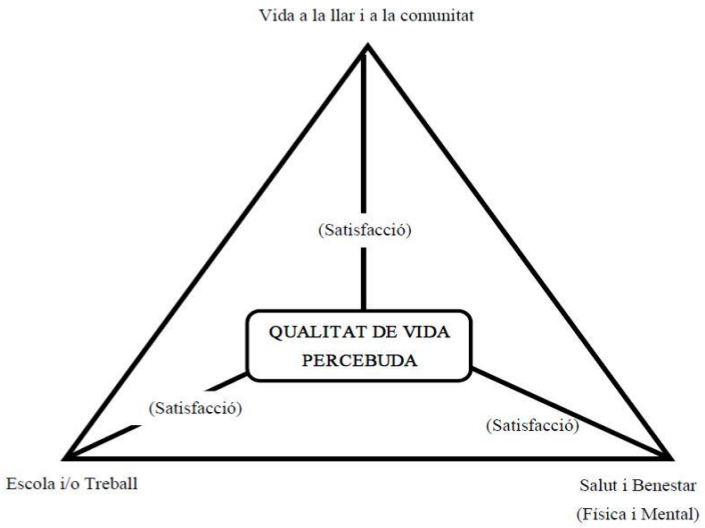

Figura 1. Model de qualitat de vida. Schalock (1994) (p.20, Pujol, 2015).

La inactivitat comporta repercussions negatives a la qualitat de vida de les persones, fet concurrent en persones amb diversitat funcional (Casado, 2004; Emaiker, 2006; INE, 2013 citats per Pujol, 2015 i Verdugo i Jordán de Urríes, 2014). Cal que sigui un treball remunerat, ja que la compensació econòmica és important per tenir més autonomia, més poder de decisió, independència econòmica, influint a més en una visió social més positiva envers aquest col·lectiu (Faciaben, 2006).

Per això tothom ha de poder accedir a possibilitats d'ocupació en llocs de treball dignes i amb permanència, garantint unes condicions de qualitat, intentant mantenir la qualitat d'entorns de treball protegit en entorns de treball ordinari (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010).

És per tot el comentat que oferir qualitat de vida a les persones ha de ser l'eix principal de qualsevol servei i pràctica, tenint com a objectiu la perspectiva de la pròpia persona respecte la seva satisfacció i benestar personal, aconseguint d'aquesta manera que la persona gaudeixi d'una vida plena (Verdugo, 2001). En igual que, com diu Pallisera (2011), replantejar el rol dels professionals per tal d'afavorir en tots els serveis l'autodeterminació de les persones, prioritzant que aquestes tinguin l'oportunitat de desenvolupar les habilitats d'escollir, prendre decisions, resoldre conflictes... En definitiva, tenir el timó de la seva vida.

Capítol 3: METODOLOGIA

Una vegada fet aquest recorregut teòric per la diversitat funcional, la importància dels processos de transició a l'àmbit laboral, els factors afavoridors, la qualitat de vida... Ens trobem en disposició de descriure la part aplicada de la recerca. Es comença per la descripció de la metodologia, on es justificarà la perspectiva metodològica, les eines i estratègies de recollida de dades, en igual que la justificació de les persones entrevistades i com ha estat el desenvolupament de les entrevistes. A més, d'especificar els aspectes ètics de la recerca.

3.1. Justificació de la perspectiva metodològica

En igual que Subirats (2006) ens explica en el seu llibre, l'objectiu d'aquest treball és donar veu a persones que sovint viuen situacions de vulnerabilitat, sota una mirada més personalitzada a través de les narracions de les seves vivències, escoltant tant els moments difícils com les seves passions i objectius. Es va intentar abordar la temàtica des d'una visió una mica menys usual, no centrada en un estudi teòric, uns resultats i unes conclusions, sinó des d'un apropament a les trajectòries d'aquestes persones des de la complexitat i la proximitat. És per això que en aquest treball no es busca una objectivació per a obtenir uns resultats representatius a partir d'una mostra, sinó que es busca un apropament a les realitats complexes de dues persones en aquesta etapa de transició, intentant comprendre de primera mà, les trajectòries d'aquestes persones.

Com ens explica Subirats (2006), aquests relats de vida estan enfocats sota la mirada d'escoltar els entrevistats, escoltar-los perquè tothom els escolti, evitant produir sorolls que interfereixin en el que les seves vides expliquen. És per això que es va plantejar realitzar-ho a través d'una metodologia qualitativa, dins un paradigma interpretatiu. Més concretament, desenvolupant una investigació biogràfica-narrativa.

El mètode quantitatiu va quedar descartat degut a la limitació que té enfront casos multifactorials i amb multi dimensionalitat, com és el cas de la present investigació, mitjançant la qual es va procurar contemplar les diferents interaccions i dimensions que afecten la situació estudiada (Subirats, 2006).

L'ús del mètode biogràfic remunta en la història a l'Escola de Chicago, on diferents autors com William Thomas i Florian Znaniecki, 1958 (citats per Subirats, 2006), reconstrueixen diferents realitats a través de l'anàlisi de documents personals. És a partir de llavors que aquest mètode adopta molt prestigi en l'àmbit de les ciències socials, explicant diferents realitats i fenòmens des de la realitat social.

Dins aquest mètode trobem quatre tècniques: la biografia, l'autobiografia, els relats de vida i les històries de vida. En aquesta investigació s'ha considerat idoni realitzar històries de vida, entenent que en aquesta interessa el relat de la persona protagonista i les informacions addicionals que permeten complementar i reflectir de manera complexa la realitat (Pujadas, 2005, citat per Subirats, 2006 i Martín, 1995).

Amb la investigació es va voler expressar les vivències de les diferents persones i els diferents punts de vista, creant un text multivocal que sigui útil per a la comprensió més profunda de les diferents situacions que es poden desenvolupar en aquesta etapa de la vida de transició, rebutjant la idea de amb aquesta investigació englobar i representar totes les experiències de les persones en aquesta etapa, intentant reflectir la complexitat del fenomen estudiat (Subirats, 2006).

A més, esmentar que cal tenir present durant la lectura de la investigació la múltiple interpretació que ha patit el text exposat, tot i procurar ser totalment neutra, cal tenir en compte els diferents procediments des de la realitat fins a la interpretació del lector: El mateix relat de l'entrevistat referent a la seva trajectòria, la transcripció de l'entrevistador, el relat del text i la interpretació del lector (Subirats, 2006).

3.2. Elaboració de les eines i estratègies de recollida

Com a instruments de recollida d'informació principals s'han usat dos diferents: entrevistes i anàlisi de documentacions.

D'una banda, com l'èmfasi del treball és conèixer i recollir les vivències de diferents persones per tal d'explicar una realitat viscuda, es va considerar que la millor tècnica de recollida de dades és entrevistar els participants, amb l'objectiu d'així poder recollir les seves informacions personals, punts de vista, emocions... Tal com diu Martín (1995). L'entrevista és una tècnica de recollida d'informació científica qualitativa,

realitzada a través de la comunicació oral, amb l'objectiu de recollir informació. Com bé ens defineix Vargas (2012), les entrevistes inclouen qualsevol trobada entre dues persones, un investigador i el seu entrevistat, en el que l'investigador fa preguntes que poden anar des de les enquestes d'opinió o els qüestionaris, és a dir, instruments altament estructurats, a entrevistes obertes.

Es va decidir confeccionar un model d'entrevistes per a les diferents persones involucrades en aquest procés d'inserció sociolaboral, per tal d'així donar resposta als objectius i recollir els diferents punts de vista i vivències en la major complexitat possible, realitzant una triangulació de perspectives i mirades.

Aquest guió de les entrevistes per a cada participant es pot consultar a l'annex 2, les quals sorgeixen d'uns ítems marcats amb l'objectiu de focalitzar en allò que interessa per a la investigació, ítems sorgits del marc teòric exposat anteriorment. Aquests ítems també es troben a l'annex 2.

El tipus d'entrevista que es va plantejar realitzar va ser de tipus semiestructurades-obertes, amb l'objectiu d'obtenir la informació, oferint l'espai als entrevistats a expressar i compartir allò que consideressin importat en la seva trajectòria (Vargas, 2012).

Amb l'objectiu d'escoltar atentament i no interrompre durant la narració, evitant tallar el discurs i no alterar les narracions de les seves vivències, es va decidir no fer preguntes durant l'expressió de l'entrevistat de la seva vivència. Sota aquest objectiu, primer es va recordar a l'entrevistat la temàtica de la investigació i se'l va convidar a expressar i compartir allò que volgués. Posteriorment, per tal d'obtenir tota la informació desitjada, un cop la persona va finalitzar el discurs, es van realitzar una bateria de preguntes pensades prèviament, realitzant només aquelles que no haguessin sortit de manera natural durant el discurs de la persona (fet que va complicar l'organització de l'anàlisi i les dades recollides).

D'altra banda, per complementar tota aquesta informació, es va fer una anàlisi de la documentació dels programes d'inserció laboral que van seguir les persones protagonistes de la present investigació des d'una escola d'educació especial. Aquests programes s'anomenen programa "Pont" i programa "I després?" i estan

encarats a la inserció laboral de persones amb discapacitat. Aquesta documentació va ser demanada a l'educadora entrevistada, la persona encarregada de fer el seguiment de les persones en aquest procés d'inserció. A l'annex 4 es troba un resum de la documentació original dels dos programes on s'exposa en què consisteixen, tot mantenint l'anonimat de l'escola i l'entitat.

3.3. Justificació

3.3.1. Persones entrevistades

En primer lloc es va haver de reflexionar envers la quantitat de protagonistes que es volia investigar i en quantes persones del seu entorn entrevistar.

La idea prèvia era agafar una mostra de set-vuit persones, però un cop desenvolupades les preguntes de les entrevistes que es volien realitzar i en quina profunditat, es va valorar realitzar el treball sobre dues protagonistes, prioritzant que el treball de camp fos més profund. És a dir, es va prioritzar en profunditat i complexitat que en quantitat, ja que no busca una mostra representativa de la realitat, sinó compartir i exposar aquestes realitats.

En un inici, es volia fer entrevistes a l'educador que va acompanyar el procés, a un o dos familiars, a un o dos companys/es de feina i a la persona de l'empresa que va contractar les protagonistes. Però, finalment, a causa de les realitats personals, les dificultats trobades durant el desenvolupament del treball, respecte a establir entrevistes amb totes les persones plantejades, es va decidir ajustar i concretar en fer les entrevistes a la família, les protagonistes i els professionals dels programes esmentats.

Un cop decidit, hi va haver una profunda reflexió envers a qui plantejar-li si volia esdevenir protagonista de la investigació. La idea inicial va ser recollir els relats de vida sobre una persona de gènere femení i una de gènere masculí. Un cop presa aquesta decisió, es va començar a reflexionar i analitzar cas per cas de les persones amb els quals es té contacte i vincle. Respecte persones amb gènere femení es van trobar múltiples opcions, però pel que fa al masculí, es va veure que tots es trobaven

en espais de treball no ordinaris (o en una empresa de treball protegit o en el taller ocupacional de la mateixa entitat de l'escola).

Arran d'això, es va reflexionar sobre quins havien de ser els requisits per a escollir els/les protagonistes i es va valorar mantenir com a un primer requisit que les persones protagonistes es trobessin en empreses ordinàries, evitant persones que estiguessin treballant en empreses de treball protegit. Aquest primer requisit es fonamenta sota la mirada inclusiva base de tot el present treball, el qual posa l'èmfasi en conèixer i profunditzar en casos d'insercions laborals inclusives.

Un segon requisit que es va valorar que calien complir les persones protagonistes era que totes haguessin seguit els mateixos programes d'inserció sociolaboral, ja que sí que es té contacte amb nois actualment treballant en empreses ordinàries, però els quals no van seguir els mateixos programes.

Un tercer requisit que es va tenir en compte, va ser que tot i que sí que hi ha exalumnes de l'escola que van seguir els programes esmentats actualment treballant en empreses ordinàries, calia que s'hi tingués un vincle sòlid. Aquest requisit que es va considerar com a element indispensable a tenir en compte a l'hora d'escollir els protagonistes, ja que es va valorar molt positivament que hi hagués un vincle i una confiança prèvia, per tal de tractar temes delicats sense ser invasiva, ja que si l'objectiu és compartir vivències, emocions, dificultats... Es va valorar essencial conèixer prèviament les persones, afavorint climes de confiança i seguretat a les entrevistes, més properes, còmodes i de respecte.

Per tots els motius comentats, finalment es va prioritzar com a criteri de selecció de les persones protagonistes dues noies exalumnes del mateix centre d'educació especial, que actualment estan treballant, amb les quals es té relació i vincle i que van seguir el programa "Pont" d'inserció sociolaboral i el programa "I després" d'acompanyament i suport del lloc de feina.

Per tal de mantenir l'anonimat, es van inventar noms ficticis, anomenant la primera protagonista Laura i la segona Alba. En el cas de les familiars se les va anomenar Tieta de la Laura i Mare de l'Alba i, en el cas dels professionals, aprofitant que cada persona és d'un gènere diferent se'ls va anomenar Educadora i Educador.

3.3.2. Lloc de desenvolupament de les entrevistes

Tal com diu Subirats (2006), l'entrevista és molt més que una manera de recollir dades desitjades, sinó que cal tenir present que és un intercanvi entre dues persones, on molts factors influeixen i afecten l'entrevista.

Un factor que es va considerar prèviament a la realització de les entrevistes va ser sobre on realitzar les entrevistes. Es va valorar la idea de plantejar a cada participant, durant les preses de contacte telefòniques, que rumiessin en quin espai se sentirien còmodes per compatir aquesta estona i informació, tot tenint un ventall d'opcions pensades pel cas que no fes cap proposta o preferís no escollir-ho.

3.3.3. Enregistrament

Es va considerar més adient realitzar les entrevistes enregistrant-les amb una gravació d'àudio, ja que l'opció de prendre anotacions durant l'entrevista es va rebutjar per a no trencar el clima entre entrevistador i entrevistat. Es va voler crear un context agradable on les protagonistes se sentissin còmodes per compartir vivències personals, motiu pel qual es va considerar que fer anotacions mentre la persona compartia, trencaria la part més íntima i personal de l'entrevista, podent provocar una sensació d'incomoditat i/o poca proximitat.

És per això que es va creure que realitzar gravacions d'àudio era la millor opció, ja que es va pensar que distorsionaria menys el clima que una gravació en vídeo o anotacions, per a posteriorment poder fer una transcripció literal.

També es va plantejar respectar durant l'entrevista i en la transcripció de les narracions la llengua usada, per tal d'alterar-les el mínim possible. A més, sota l'objectiu de mantenir l'anonimat, es va decidir modificar tot el que fes referència a noms propis de persones, centres, entitats, empreses, poblacions... Per uns de ficticis.

3.4. Aspectes ètics de la recerca

Un element clau de tota recerca és la consideració dels aspectes ètics. A més, en aquest cas, al ser un Treball Final de Màster basat en trajectòries de vida i les vivències de les persones implicades es va considerar essencial realitzar una reflexió profunda sobre els aspectes ètics que cal tenir en compte a l'hora de dur a terme la recerca. A més de tenir present que les dues protagonistes del treball tenen diversitat funcional, motiu pel qual es va tenir una major prevenció.

Primerament es va realitzar un primer contacte on es va exposar a les persones escollides com a protagonistes quina és la idea d'aquest Treball Final de Màster, on es van compartir els objectius del treball i què es volia fer amb aquest, per a que elles després poguessin valorar i voluntàriament aprovar o no la seva col·laboració i implicació.

Un cop va haver-hi aquest consentiment per part seva, es va parlar sobre com volien que fossin aquests relats de vida sobre les seves trajectòries i sobre quines persones consideren representatives i rellevants per a poder-ho fer el màxim significatiu i complex. Després, es va plantejar a les dues protagonistes que parlessin amb els familiars de referència per tal que els exposessin la proposta del treball i per a després, posar-me en contacte amb elles i parlar-ho. Afegir que es té contacte professional amb les familiars de referència d'ambdues protagonistes.

Es va parlar amb totes les persones finalment seleccionades com a idònies i se'ls va plantejar la investigació. Un cop van verbalitzar estar predisposades a participar, es va consensuar les preferències respecte com plantejar les entrevistes, tipus, lloc, disponibilitat...

Amb tot això, es va redactar una carta de consentiment respecte a l'ètica i la privacitat de les persones entrevistades i la informació transmesa durant les entrevistes, la qual es pot veure a l'annex 1. Aquest document recull el consentiment d'aquestes persones d'ús de les dades, on cada persona implicada en el treball de camp és informada i accepta totes les condicions de la seva participació, on també se'ls va informar sobre les gravacions en àudio de les entrevistes.

D'altra banda, es va parlar amb els i les entrevistats/des sobre com fer el reton de la informació traspassada. Començant, pel Treball Final de Màster redactat, posteriorment usat per la defensa oral d'aquests i per últim, formant part de l'arxiu virtual de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya (UVIC). Oferint-los també, si és que tenen interès, tenir a la seva disposició una còpia digital del present Treball Final de Màster.

3.5. Contacte inicial per entrar al camp i procediment

Aquest primer contacte inicial es va preveure desenvolupar-lo un cop es tingués desenvolupat i clar tota l'estructura i idea de la present investigació. En un primer moment es va preveure realitzar-lo el gener de 2019, quan es volia contactar amb les dues persones protagonistes d'aquest Treball Final de Màster, on se'ls exposaria què es vol fer en aquest treball, quin paper tenen elles en aquest, com es durà a terme i per què. Malgrat això, a causa de les realitats posteriors, aquesta presa de contacte es va realitzar mesos després.

Posteriorment d'aquesta contextualització, un cop les protagonistes accedissin, es va acordar cercar una data. En aquesta primera presa de contacte, com s'ha esmentat anteriorment, es va exposar la intenció que participés un o dos membres de la seva família o una persona pròxima que hagués estat un pilar, tant fent referència a l'àmbit familiar, com als professionals que havien estat i estan presents durant aquest procés, per tal de poder fer les seves trajectòries de vida el màxim de representatives i des d'una perspectiva de complexitat significativa.

Un cop compartides les persones que elles consideraven, es va demanar les dades de contacte per tal d'informar i preguntar si estarien disposades a oferir la seva col·laboració.

A continuació s'exposen els passos que es van seguir:

Protagonistes: Alba i Laura

- *Primera presa de contacte (en persona)*: Explicació del treball, plantejament dels temes ètics, explicació del funcionament de les entrevistes i de la carta de consentiment. Preguntar quins familiars i professionals els agradaria que participessin i proposar-los-hi que ho comentin amb els familiars.
- *Primera entrevista*: Deixar que expliqui el que vulgui i complementar amb una sèrie de preguntes pensades, tot variant en funció d'aquelles idees que ja han sortit.

Educador i educadora:

- *Primera presa de contacte (en persona)*: Explicació del treball, plantejament dels temes ètics, explicació del funcionament de les entrevistes, la carta de consentiment i concertar una entrevista.
- *Primera entrevista*: Deixar que expliquin el que vulguin i complementar amb una sèrie de preguntes pensades, tot variant en funció d'aquelles idees que ja s'han tractat.

Primerament es va plantejar que si ambdues protagonistes deien el mateix educador/a, no caldria entrevistar dues persones i es valoraria fer una entrevista per cada protagonista o una conjunta, però finalment, com que el procés el van viure dos professionals diferents, es va realitzar el mateix procediment amb ambdós professionals, englobant ambdues protagonistes.

Familiar de l'Alba i familiar de la Laura

Les dues protagonistes van compartir una persona de la família, la qual havia estat més pilar. En ambdós casos era clarament una persona en concret. En un primer moment es valorava entrevistar a més d'un familiar, però en ambdós casos no va tenir sentit. Se'ls va oferir l'opció a les protagonistes de compartir-ho amb les familiars prèviament a facilitar el seu contacte, per tal d'explicar-los que havien decidit

col·laborar en aquest treball i per a preguntar si elles també estarien interessades a fer-ho i si els semblava bé que facilitessin el seu contacte.

Un cop les protagonistes van fer aquesta primera presa de contacte i les familiars van accedir, vaig realitzar els següents passos:

- *Primera presa de contacte (per trucada telefònica)*: Explicació del treball, plantejament dels temes ètics, explicació del funcionament de les entrevistes, de la carta de consentiment i concretar entrevista.
- *Primera entrevista*: Deixar que expliquin el que vulguin i complementar amb una sèrie de preguntes pensades, tot variant en funció d'aquelles idees que ja s'han tractat.

Amb totes les persones entrevistades es va valorar l'opció de realitzar una segona entrevista, però en cap cas es va considerar necessari.

Tot i que inicialment es va fer l'estimació de temps per al desenvolupament de les preses de contacte i de les entrevistes d'unes tres-quatre setmanes, a causa de la complexitat de les realitats de les diferents persones, es va tardar dos mesos en realitzar-ho.

Després, es va prosseguir a realitzar les entrevistes i les posteriors transcripcions literals de totes les entrevistes realitzades amb els participants del treball. Les transcripcions completes es troben totes a l'annex 3.

Capítol 4: ANÀLISI

La següent anàlisi dóna resposta a l'objectiu 5, a través del contrast de la part teòrica i la realització pràctica, tenint en compte el marc teòric, la documentació dels programes "Pont" i "I després" (annex 4) i les entrevistes de tots els participants (annex 3). Pel que fa als objectius 1, 2 i 3, aquests es consoliden en el moment de fer i transcriure les entrevistes. I respecte al 4, amb les entrevistes i l'anàlisi de la documentació dels programes esmentats.

4.1. Contextualització

Prèviament a l'anàlisi, es presenta una breu contextualització en pròpia veu dels entrevistats, mitjançant fragments literals de les entrevistes, per a posar en situació i contextualitzar "la motxilla" de cada protagonista i família. Totes les entrevistes senceres es troben a l'annex 3.

4.1.1. Breu contextualització del cas de l'Alba (fragments literals de l'entrevista):

"Jo tenia 17 anys a l'entrar a l'escola. Vaig entrar directament. A l'institut vaig anar a l'IES l'Empordà, jo no sóc d'aquí, vinc de la Bisbal. Pel treball i per fer grups d'amics diguéssim vaig venir aquí. Fa 6 anys que sóc aquí. Vaig venir amb la meva mare i el meu germà petit. Vivim els tres junts.

Vaig començar al setembre fins al juny a l'escola, vaig fer com 4 anys. Dels 17 als 21. Després a través del cole em van buscar una feina. Quan vaig fer 21, em van buscar una feina.

Van parlar amb una noia de recursos humans, li van explicar el meu cas diguéssim, que tinc, que haig de... Que havia de tenir una feina indicada per mi, ossigui que pugui fer jo... Ossigui de no ràpid, sinó al meu ritme. I ells cap problema, ho van entendre, ho van acceptar i ara porto tres anys treballant allà a aquesta empresa d'allà. Ja porto dos renovacions de contracte i si tot va bé en principi aquest any em fan fixa.

Allà vaig entrar directament, no vaig fer pràctiques, ells em van buscar la feina, els del cole a través de l'empresa i em van posar allà a treballar directament. A vegades l'educador i l'educadora a vegades venien a veurem. Va venir l'educadora i em va dir que abans que acabes el curs tornaria a venir. Va venir, de tant en tant per veure com vaig.

A part de treballar a l'empresa, sí que vaig fer pràctiques amb altres llocs, amb altres empreses. Ossigui diguéssim que el primer any que vaig entrar al cole no em van posar de pràctiques, ja que era el començament que jo començava allà però els altres tres anys si que vaig fer pràctiques.

Les pràctiques eren per tu saber lo que és treballar. Acostumar-te. Anava al cole, em portaven, feia allà 4h i després tornava a l'escola a dinar. Així practicàvem. Així vaig practicar, jo no sabia treballar. Així sabia que era i em preparaven per ara. Ara ja en sé.

Ara ja treballo. Em tracten com una reina. Em menjo bombons, celebrem sants i cumples, hi ha coc de xocolata. M'agrada molt, ens passem bé treballant. Hi ha bon ambient. Els companys m'ajuden si necessito, per algun problema o que no sé. El meu contracte és de 4h. Voldria fer més hores però no puc perquè el contracte és de 4h. Els altres fan 8 perquè aguanten més".

4.1.2. Breu contextualització del cas de la Laura (fragments literals):

"Jo quan vaig començar a l'escola tenia tres anys. Tenia entre dos i tres vaja, quan vaig entrar. Després ja vaig fer infantil, vaig fer primària, vaig fer ESO i fer tot. El programa pont també allà, tot. Cinc anys de programa pont.

Tot el programa pont he estat amb la meva tieta. Visc amb la meva tieta. Abans vivia amb la meva mare però ara visc amb ella. És la germana de la meva mare. El meu pare doncs es va separar des de que era petita i clar, no tenim contacte. Tot el programa pont ho he viscut amb la meva tieta. M'ha ajudat molt. Em donava consells quan jo no sabia per on tirar.

Vaig fer pràctiques i després ja vaig treballar. Primer vaig fer pràctiques a la botiga, després aquest laboratori i després de fer pràctiques vaig estar treballant també. Era una mica indecís, no per mi, per la feina, perquè ara deien una setmana. Que et tornarien a renovar perquè se t'acabaria el contracte. I clar, després tornaves a renovar i després tornaves a esperar a que un altre cop tornessis a treballar. I clar això, no era com un lloc segur per acabar treballant. Vaig estar un any i després clar això els que organitzaven a través de l'escola que es van enterar que jo no volia això, que m'anaven fent una setmana sí i una setmana això i vam decidir que res, clar, que no volíem això, que no era un lloc segur per a acabar allà treballant.

Perquè esclar, tenir una feina fixa no has d'estar pensant en vale, ara et posen, ara no te posen, ara te treuen... I ara amb feina fixa tu ja saps que has d'anar a treballar i ja tens la mateixa rutina. De l'altra manera no saps quins dies has d'anar, quins no... I clar, això, t'has de preocupar de tot. De l'altra manera doncs ja no et cal preocupar de res i ja saps que has de fer i sempre el mateix horari i els mateixos dies, tot. No t'has de preocupar. Sinó, doncs malament, clar, perquè t'has de preocupar.

Després vaig parlar amb l'educadora i li vaig dir què em passava. Vaig parlar amb ella i ella ja em va dir que parlaria amb els de l'empresa. Li vaig dir que estava còmoda però que ara havia d'esperar sis mesos sense treballar. I clar, la meva tieta, també ho vaig comentar a casa i clar, és impossible que estigui sis mesos sense treballar. Perquè necessites treballar, després d'això com ja hi havia l'educadora que portava tot el tema doncs li vaig anar a explicar un dia de casal i ja em va dir que un dia aniria a l'empresa i miraria què passava i a veure com ho faríem.

Com no hi havia res segur del que ens deien doncs això, ja no interessava saps, i llavors, després d'això l'educadora va parlar amb la gerent de l'entitat i després l'educadora que ja havia parlat amb la gerent, que em passes per l'escola que ja m'havia buscat una feina i vaig pujar a l'escola, em van dir la feina, vaig firmar contracte i ja vaig començar. I llavors treballo a la residència de l'entitat i porto quasi un any. I allà molt bé."

4.1.3. Contextualització mare Alba (fragments literals de l'entrevista):

"Vam venir aquí per ella. Allà on estàvem s'acabava, no hi havia res... Vam haver de marxar perquè ja tenia l'edat i ens quedàvem tirats. Llavors per casualitat, va sortir la idea de venir aquí perquè arrel de anar venint a veure un noi doncs va sorgir la idea. I cap aquí. Buscant llocs de treball per l'Alba perquè allà on érem no hi havia res, ens trobàvem limitats... Hi havia una mena de servei de jardineria, de tallers com els que tenen aquí l'entitat... Però molt poca cosa i per entrar llistes d'espera molt llargues... No hi ha una borsa de treball... No està tan elaborat, ni es cuiden tant com aquí a l'escola.

En principi va ser mirar què hi havia aquí. L'expedient de l'Alba va passar al consell comarcal diria i em van oferir dues possibilitats, o l'escola, o tallers de l'entitat. Com era encara molt jove, vam pensar que si podia tenir uns anys més d'escola doncs aniria molt bé. Perquè l'institut d'abans va anar moooooolt malament. Un institut normal, però va anar molt malament, va estar dos anys i la vaig haver de treure, no estava preparat, tot i tenir una unitat d'educació especial... No. Hi anaven sobretot immigrants i nanos amb molt mal comportament i va començar a fer aquells problemes de conducta dels companys. Després vam tenir molta fenia amb l'assistenta social, primer va fer compartida i després ja la vaig treure totalment perquè horrorós... I poc a poc va anar anant a una d'especial però també molt dur per ella... Perquè era l'única que caminava... Tot eren cadires de rodes. Per ella va ser molt dur, però clar, era la única possibilitat que em donaven per escolaritzar-la perquè em deien que sinó l'ESO la perdia... Jo el que volia és que anés a l'escola.

Llavors quan vam venir aquí per a veure si anava millor em vaig decidir per l'escola quan vaig començar a fer les primeres entrevistes i em va encantar tot. Ja fa 7 anys que som aquí i molt bé. Però sí, vam venir per ella i al final bé. Va costar perquè vam començar de nou i clar, depèn de amb quina edat comences... I amb elles encara els hi costa més... Tot i que de seguida va fer amigues, li costava però...

A mi em va fatal el seu horari de feina perquè des de casa fins la feina no tenim transport i clar, jo l'he de portar i anar a recollir. Ara estem mirant si una veïna que tenim pot fer el mateix horari que l'Alba i així jo m'estalviaria un viatge de portar-la, ni

que sigui l'hora d'entrada. Perquè clar no hi ha transport amb l'horari que fa l'Alba i això em lliga moltíssim a l'hora de buscar feina, per exemple, haig d'estar depenent del seu horari, però m'estimo més que treballi ella que jo, perquè sinó a casa doncs és horrorós.

Hi ha hagut molts de canvis des de que em vaig divorciar i des de que vam venir, vam arribar els tres aquí tots sols... Sense ningú... Han sigut moltes coses, però crec que hem trobat l'estabilitat i molt bé. És el que em feia més por, arribar aquí tota sola, sense conèixer a ningú... A veure com els hi aniria l'escola, com els hi aniria l'institut... Clar, jo no tinc a ningú aquí, sembla una tonteria però, ni família, no tenim res, només amics. No és fàcil. Però va anar molt bé. Per ells, clar per tots molt bé però el principal motiu va ser l'Alba. Sinó "pode" ens haguéssim quedat allà.

I també ha tingut molta sort que quan he treballat, sempre l'he poguda portar. Perquè vam tenir uns problemes que ella no es volia quedar sola a casa i des de la feina me la deixaven que vingués amb mi i ella s'emportava l'ordinador i estava allà. Però clar, també em limita molt pel tema de trobar feina, per portar-la... Clar, ara m'han trucat dues o tres vegades de l'atur, però no puc, perquè clar, que en faig sinó de l'Alba. Perquè si jo sóc a casa tot va bé, però clar si marxo un parell d'horetes no passa res, no hi ha cap problema. Però clar un dia que vaig marxar, es va atabalar i ella va marxar de casa i després no la trobàvem i ella es perd, i clar, sort que va anar a casa la profe que és veïna, i si no arriba a anar-hi... Clar.

Ara amb la psicòloga hem fet un treball i sembla ser que hem trobat, suposo perquè tampoc hi entro, de controlar aquesta por de quedar-se sola, perquè no té por a sortir i pedres però si a quedar-se sola a casa, que a casa no li pot passar res... Però no sé què li va passar. Es va morir l'avi i li va sentar molt malament. És molt de menjar-se l'olla. És molt repetitiva, molt repetitiva. Penso que va ser això però tampoc, com no parla i li costa expressar-se i trobar les paraules per dir el que pensa o li passa. Em passa això, no se sap i no saps mai com reaccionarà.

Ara és tema de l'empresa que estigui disposada a donar-li una hora més i que l'educadora i l'empresa arribin a l'acord i així podrem compaginar l'anada amb una

veïna i jo podré treballar, però clar, és tema de l'empresa i jo no sé si els interessa 5 hores."

4.1.4. Contextualització tieta Laura (fragments literals de l'entrevista):

"L'escola per ella era la seva vàlvula "d'escape"... Els nens normalment a casa ho tenen tot bé, però clar ella era al revés, ella el problema el tenia el cap de setmana, a l'escola sempre havia estat genial. Era el seu lloc.

Després ja va estar, ara ja és una més de casa, i ja se li han acabat aquells problemes. Forma part de la nostra família i és la tieta Laura, no és la filla de la meva germana... No no, és la tieta Laura. I tothom la busca, els nets sempre i on està i quan ve... Se l'estimen i ella els cuida... No ens vam pensar ni un moment en agafar la tutela i que fos més part de la nostra família, és una nena genial. I tenir-la és genial, ja fa 8 - 9 anys que és amb nosaltres, en el moment no veia la magnitud del problema, però al que vam començar a veure coses ja vam decidir que això no podia ser. I clar, costa, vam haver de rescatar tots els metges... De les orelles, del cor de tot... I ella tan bé, és una nena molt forta. Clar es va haver d'espavilar ja de molt petita i ser molt valenta, que això es nota ara. Que tot i les dificultats que té pel seu problema, ella és valenta i no dubta d'ella i tot i el que li ha passat té un cor gegant. Però ara ja està, ara té amics, parella, ve amb ell aquí a dormir, se'n va de viatge... Bueno, es que ara ho té tot, tot, bueno, no té tot, té el carinyo, ella arriba i explica, comparteix, se sent acceptada, té un lloc, té una estabilitat, té una casa, té una família, té el que tothom necessitem.

Ens ha costat molt que ella tingues aquesta seguretat i aquesta estabilitat i tot el que té ara... Però per fi ho hem aconseguit. Ha sigut tot un treball. I sí té dies que està molt angoixada... Però ara mira, anem al psicòleg i flors de bach, el primer dia l'acompanyo i l'espero, el segon dia l'acompanyo i després ja va sola, vull dir... A ella li costa molt, treure també el que li passa i té angoixes per tot el que ha passat el en passat, però ara mira ja està però clar té aquest problemes encara. Clar i encara amb tot el que ha passat i ella sempre treu l'alegria a la gent. A casa ella és una més i les meves filles, netes... tothom la tenim com una més i ella ara ja s'hi sent".

4.2. Programa "Pont" i programa "I després"

A continuació s'explica l'origen del programa "Pont" i programa "I després" en veu de l'educador que va engegar ambdós programes (l'entrevista sencera es troba a l'annex 3):

"El projecte neix d'una necessitat que es crea al centre de donar resposta a les necessitats que es van trobant, per a donar resposta al que ens anem trobant al centre. Ens trobem en un moment, en el que prèviament ens havíem plantejat fer secundària...

L'escola d'educació especial per naturalesa és de primària. Nosaltres vam demanar fer secundària, perquè ens trobàvem amb nois i noies que feien 12 anys i creiem que els havíem d'oferir una cosa més normalitzada. Però clar, ens trobem amb el moment en el que els nanos fan 16 anys i no té cap sentit mantenir-los a secundària i els hem d'oferir un nou projecte.

És un projecte molt similar al que serien projectes de transició a la vida adulta, que ja existeixen en centres d'educació especial. Però, nosaltres aquí li donem el tomb, la nostra mirada, que és el que el fa especial.

Nosaltres inicialment busquem dues línies de treball, però sobretot una que és el creixement personal, per tant estructurem tot el programa pont perquè tots els alumnes facin aquesta transició cap a l'adultesa de la forma més sòlida possible. Per tant, els ajudem a treure motxilles, a treure's càrregues que porten a sobre, els ajudem a treballar en equip, els ajudem a resoldre conflictes... És a dir, tot de reptes que després es trobaran quan es facin grans i aquest és el nostre primer objectiu.

Un segon objectiu és que evidentment, la vida ens demana treballar, no? I en aquest procés nosaltres comencem a treballar els nanos per a aquesta vida laboral. Inicialment, nosaltres comencem fent tallers dins el centre, diferents, de manteniment, un bar, secretaria... Coses d'aquest tipus, però al cap d'un any decidim que hem de fer un salt, perquè evidentment això no porta enlloc. Al final és un lloc de treball fictici i creiem que qui millor pot ensenyar als nostres nanos a l'entorn laboral és l'empresa, i per tant, busquem entorns d'empresa. En aquest moment, busquem empreses que inicialment són sensibles de la comarca però ràpidament fem un pas d'obertura i

busquem les necessitats i les empreses en funció dels nostres alumnes, de les seves motivacions i de les seves necessitats. A partir d'aquí comencem a treballar amb les empreses."

Com bé defensen Urríes i Verdugo (2014) i Leach (2002), les pràctiques laborals brinden l'oportunitat als joves de viure i aprendre sobre la pràctica real a les empreses, permetent-los experimentar què comporta ocupar un lloc de treball. Fet que el nou decret d'inclusió també esmenta (Departament d'ensenyament, 2017).

L'educador també ens explica com ho fan i amb quines traves es troben: *"Creem un conveni de pràctiques que el departament d'ensenyament no accepta el que estem fent, perquè no existeix i no entra dins el catàleg del departament. Però com tenim una tendència a ser molt proactius, el que fem és tirar milles. Demanem fer un conveni de pràctiques d'empresa a empresa lligant-nos la manta al cap i defensant que bueno, això és l'important. Més important que això... Què hem de fer, no ho farem perquè el departament no ho té contemplat, encara que veiem la necessitat? Doncs no, ho fem i a veure com va. I l'èxit és rotund perquè portem 14 anys amb el projecte que, al cap dels anys, el departament ha normalitzat els convenis, gràcies a iniciatives com la nostra, no gaires més, però la nostra és una de les importants a Catalunya.*

I arrel d'això es crea un conveni de col·laboració i pràctiques en empreses, basat en el projecte singular que és el mateix que fan a la secundària. És a dir, nosaltres ja estàvem fent pràctiques en empreses abans que existissin els projectes singulars en els instituts. Però a partir d'aquesta idea, ara oficialment nosaltres també podem fer convenis de pràctiques amb el departament. Però a banda d'això, els diferents centres de la província de Girona d'educació especial, després de molts anys de nosaltres demostrar que això funcionava, ells han volgut portar a terme en els seus centres un camí com el nostre. Per això molts centres de la província han seguit el nostre model.

Però hem anat més enllà i des de Barcelona també se'ns va demanar que en un model més inclusiu... Clar, en el programa pont patia de ser poc inclusiu. És a dir, és molt inclusiu a l'hora d'anar a l'empresa ordinària, però poc inclusiu a l'hora que alumnat que venia de la secundària, acabava en un centre d'educació especial als 16 anys i clar, això sota un model i mirada inclusiva és molt incoherent.

Però clar, què passava, que nosaltres érem l'única resposta educativa i d'inserció laboral per aquests nanos. Tornem en el mateix. Nosaltres comencem el projecte pont amb alumnes del centre, però en breus, comencen a arribar alumnes de la resta d'instituts. Passant un procés de dol, evidentment, i d'acceptació. Per què? Perquè tenim el projecte pont en un centre d'educació especial. Es van fer intents de treure el projecte pont del centre d'educació especial però no va poder ser, no es va deixar.

Però apareix, fa tres anys, la idea de tirar endavant un nou projecte, que és l'Itinerari Formatiu Específic (IFE), que és el departament d'ensenyament que ens demana que el duguem a terme com a pla pilot. Que té moltes coses, inspirades en el programa pont. Aleshores, això desvinculat del centre d'educació especial, genera que alumnes amb dificultats o alumnes amb discapacitat lleu o moderada, o amb trastorn de l'espectre autista, que no han passat mai per l'escola d'educació especial, tinguin un recurs a la comarca. Un recurs ubicat al centre de la ciutat. Aquest està encaminat a un ofici, cosa que és un inconvenient. Però com el sistema encara no està preparat per entendre que les coses s'han de fer diferent, nosaltres hem tirat endavant.

Però que et demostra això, que hi ha molt d'alumnat que necessita un recurs d'aquest tipus, perquè evidentment, amb 16 anys, nois que tenen una discapacitat o diferents dificultats, no és just que els hi toqui anar a treballar, perquè a la majoria de persones amb aquesta edat segueixen estudiant i formant-se. Per això es crea aquest IFE, per a poder garantir la formació durant 4 anys més a aquestes persones.

Que tampoc és un model inclusiu, perquè al final el que fa també és agafar els nois amb majors dificultats, ajuntar-los tots i fer un projecte que sí que té besants molt inclusives però al final no deixa de ser segregador. Amb una gran diferència, però, que ja és pots obligatori, és a dir, per tant, les famílies trien i no és una obligació.

El que nosaltres creiem que és important garantir és que l'escolaritat obligatòria sigui inclusiva i després la societat serà inclusiva. Si després hem de fer models, de moment, perquè la societat no està preparada, perquè el sistema no està preparat, o perquè els continguts no estan encara preparats dels diferents cicles formatius i hem de mantenir un IFE perquè aquestes persones puguin inserir-se en el món del treball en empreses ordinàries, és una bona aposta. Però per mi, de moment, és temporal.

Però temporal vol dir amb els anys, en molts anys, perquè necessitem viure un procés d'anys.

La gent es sorprèn quan nosaltres creiem, des del minut zero que els nostres alumnes no han d'estar en centres específics de treball. Els nostres alumnes han de poder estar a l'entorn ordinari.

Per què? Perquè és el que fa que la societat convisqui amb les diferents realitats, i la persona amb discapacitat és una realitat més, si nosaltres muntem entorns segregadors, la societat no conviu amb això, per tant sempre ho viu amb reticència, ho viu amb por, desconeixement... L'única manera que tenim és, conviure i participar junts".

Com bé diuen Faciaben, 2006; Pallisera, 2011; Valls, J., Vilà, M., Pallisera, M. 2004; Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010, i Pallisera, et al., 2005, cal potenciar a través de la normalització entorns heterogenis, sota l'objectiu de disminuir la segregació i l'estigmatització, motiu pel qual s'ha de vetllar per a la inserció en empreses ordinàries tot afavorint d'aquesta manera la inclusió social.

Per últim, l'educador afegeix: "*Per tant, en aquest procés, crec que hem avançat molt, perquè crec que hem passat de tenir els alumnes en un centre d'educació especial que aquí acabaven i d'aquí es derivaven cap a l'empresa protegida o el centre ocupacional de la pròpia entitat i evidentment, tendir que l'alumnat estigui en l'empresa ordinària. I això és una mica la feina que s'ha fet en aquests anys i encara hi ha camí."*

4.3. Anàlisi dels processos d'inserció de les protagonistes

A causa del pes que s'ha volgut dipositar en donar veu a l'expressat i compartit per les persones entrevistades, durant l'anàlisi desenvolupat a continuació es troben llargs fragments literals de les diferents persones entrevistades.

A partir d'aquests es desenvolupa una anàlisi dels processos realitzats per les protagonistes a partir dels factors definits com a facilitadors en processos d'inserció laboral de persones amb diversitat funcional en entorns laborals ordinaris, tot complementant-ho amb diferents aspectes sortits a les entrevistes.

Aquesta anàlisi s'ha desenvolupat mitjançant una triangulació de les dades recollides en les diferents entrevistes, la informació amb les aportacions dels diferents teòrics anomenats al llarg del treball i la documentació del programa "Pont" i "I després".

4.3.1. Paper de l'escola i formació

La vivència de la Laura en entrar al projecte pont va ser la següent: "*Quan tu entres al programa pont, per mi, el primer any que vaig entrar, em va donar com una mica d'inseguretat, de dir, que fas aquí saps, o perquè, és una altra manera de relacionar que quan vas a la primària, a infantil, saps? Clar, no és el mateix, són coses diferents, i després ja m'ho van explicar per exemple, els professors que estaven al programa pont m'ho van explicar. I com funcionava tot el tema amb relacionat amb el tema laboral, i perquè clar tot el que és el tema treball és tema relacionat amb tema laboral. I sí sí. Per exemple fèiem assignatures que servien pel dia a dia del món laboral i... Fèiem part de bar, que això per exemple, quan fèiem el canvi quan venien algú per prendre algo o buscar un Cacaolat de dins el bar, saber donar canvi. Això per exemple si fas de dependenta també has de saber, serveix. Practicaves tot el que era del món laboral per anar a treballar diguéssim. També hi havia encàrrecs de diferents empreses i tu feies per saber lo que feien i per conèixer una mica les altres empreses que fan, i... Per això fèiem tot aquest procés que ens entenguéssim i nosaltres també saber i que veiessin també a nosaltres com ho fèiem. No el sol fet de que tu fessis pràctiques i anar a treballar. Per això donaven feina a través de les empreses per donar-les a conèixer*."

L'Alba ens explica que: "*Des de l'escola nosaltres fèiem tallers. Ens donaven feines d'altres empreses per practicar que volia dir treballar. Eren com unes pràctiques per aguantar la feina, a l'escola. Per saber si nosaltres podíem aguantar la feina que fa qualsevol persona. Fèiem moltes hores. Va anar molt bé. En comptes de fer mates o català, fèiem feina quan n'hi havia molta. Si teníem poca feina fèiem mates i català. Sempre feina cada dia. Sí, clar, anava molt bé. Em va ajudar a saber treballar".*

L'opinió de la mare l'Alba respecte la formació i els tallers que realitzaven és la següent: *"Bueno, és el que et dic, no saps les habilitats laborals que poden tenir, llavors des de l'escola, el projecte aquest de prelaboral i les feines que els fan fer ells els... Bueno que a ella no és que els agradés molt, perquè eren molt de... Ella és molt conscient dels seus problemes i... Eren molt... Manual... I estava una mica espantada perquè veia que li costava molt i clar... A ella li costa molt a vegades de dir les coses quan no li van bé. No és capaç de saber explicar exactament el què li passa, si està de mal humor... Era un tema que no... Però si no fos des de l'escola, no sabria que passava, que seria capaç de fer... I els tallers de l'escola doncs clar... Està molt bé que des d'allà puguin fer aquests tallers perquè no saps quines habilitats pot desenvolupar i llavors és important que tinguin oportunitat de provar diferents coses per a que ells puguin veure amb què se senten més còmodes i què són capaços de fer. I fer-se conscients d'aquestes coses, per això està molt bé que tinguin aquests tallers."*

La mare de l'Alba respecte a les pràctiques diu que *"Està molt bé també que tinguin la borsa de treball, que ha suposat també... Que prelaboral tingui aquesta borsa de treball parlat amb empreses, clar... Això... L'escola té una borsa de treball que hi ha unes certes empreses que col·laboren amb l'escola, però clar això ha sigut que l'escola ha anat empresa per empresa preguntant i demanant... I clar, ara ja tenen, en tenen diferents. Ara s'ha regulat més, i crec que totes les empreses han de tenir un lloc per aquests nanos, però clar, fa tres anys no hi era això. Però des de l'escola tenen una borsa de treball, petita. Aquesta borsa de treball és d'on surten les pràctiques. Són les empreses on van, un mes o dos mesos de pràctiques. Depèn de l'empresa i depèn del treball de l'empresa i la persona, doncs es valora si convé buscar un altre lloc de pràctiques... O continuar amb l'empresa."*

La Laura explica com funciona el tema de les pràctiques i la seva experiència: *"El primer any ja no fas pràctiques, t'ensenyen com vas, et miren com vas i tot això, i després el segon any si veuen que ja estàs preparat doncs sí, el segon any ja miren de posar-te en pràctiques, en funció de la persona, evidentment. Ossigui no tots poden començar el segon any, això és depèn de cadascú i de la persona. Jo vaig fer pràctiques a dos llocs. Primer vaig fer pràctiques a la botiga, després aquest laboratori i després de fer pràctiques vaig estar treballant també. Quan estava treballant ja no anava a l'escola, perquè clar, treballava i ja no tenia temps. Per exemple a l'escola el que deien era tal persona ara la posem a pràctiques i ara has de millorar en allò que tu no fas... Però clar tu a la feina no fas això. A l'escola si veuen que tu ja saps fer doncs si que et diuen d'anar a pràctiques. Primer a l'escola i et donen consells per millorar i després ja et busquen pràctiques per practicar i saber treballar."*

L'Alba també explica la seva experiència amb les pràctiques: "*A part de treballar a l'empresa, sí que vaig fer pràctiques amb altres llocs, amb altres empreses. Ossigui diguéssim que el primer any que vaig entrar al cole no em van posar de pràctiques, ja que era el començament que jo començava allà però els altres tres anys sí que vaig fer pràctiques. Ells, escollien les pràctiques per mi, perquè em coneixien. Les primeres pràctiques les vaig fer a un lloc i el següent a la llar d'avis. M'agradava molt, m'estimaven molt. Em van donar un ram de flors. Allà només era per fer pràctiques no era fixe. No era per treballar només pràctiques, i a un altre lloc. Les pràctiques eren per tu saber lo que és treballar. Acostumar-te. Anava al cole, em portaven, feia allà 4h i després tornava a l'escola a dinar. Així practicàvem. Sí, clar, així vaig practicar, jo no sabia treballar. Així sabia que era i em preparaven per ara. Ara ja en sé."*

D'altra banda, la tieta de la Laura ens exposa com ha vist ella aquest procés d'entrada al programa Pont: *"Sí, doncs jo he viscut tot el procés, no el de l'escola perquè era amb la seva mare, però si des de que va entrar al projecte pont. Home sort en vam tenir de l'escola, que l'escola és la que busca... No no, doncs super bé, perquè clar, surts de l'ESO i representa que ets gran a l'escola ja, no? I Bueno, clar, et preparen per treballar, i t'ensenyen... Per exemple a portar canvi, a portar un cafè als profes, a portar un "bocata", doncs val tant, a gestionar els diners, bueno els preparem per anar a treballar. Sí, sí, i normalment tots els nens que surten de l'escola que estan*

mínimament capacitats per a entrar amb una empresa normal no tenen cap problema, surten amb feina, perquè no és pas fàcil, i sí, sí... Tots."

I també ens explica com ha estat la trajectòria de la Laura: *"Primer va estar de pràctiques, que primer va estar a una empresa que és un lloc on venen llegums i plantes i gra... I molt bé, el que passa que va estar-hi de pràctiques i després quan es van acabar les pràctiques doncs ja va estar. Llavors va entrar a una altra empresa que molt bé, va estar-hi dos anys, el que passa que ara li havien de fer fixa i això no ho vaig entendre perquè tant que miren pels treballadors, ja portava dos anys... Ja estava adaptada allà...I clar abans de fer-li contracte fixe, la van posar al paro, clar, sis mesos i llavors la tornaven a agafar sí o no, i llavors clar, la Laura el que no podia fer és estar sis mesos esperant, sense fer res... Vull dir... I llavors a través de l'escola, amb la psicòloga, l'educadora, Bueno en fi, tothom, la gerent... Vam estar buscant i ara està treballant a la residència de l'entitat i super bé, super bé. Ja no vam tornar a aquella empresa a veure si l'agafaven perquè ja estava contenta a la residència i ja no volia canviar perquè ja estava a gust."*

En canvi la trajectòria de pràctiques de l'Alba va ser la següent, explicada per la mare: *"Primer va ser una mica a l'espera, perquè clar, va acabar l'escola i no teníem un lloc de treball per ella i clar, va acabar l'escola va anar a l'empresa i han fabricat el lloc de treball de l'Alba amb l'educadora. Fins que no va arribar, van ser pocs mesos però per ella i per mi van ser estressants, perquè tot el dia a casa... Encara no volia sortir gaire... Va costar una miqueta perquè a casa tot el dia... Però bàsicament això, va ser poc temps, a l'espera. Primer va fer uns mesos de pràctiques per a practicar i agafar experiència treballant, després va treballar a tallers de l'entitat fent paper, però després agafava mal d'esquena i no acabava d'anar del tot bé. Al principi quan va començar a treballar a l'empresa on està ara, tampoc anava massa bé, perquè es cansava molt i... Bueno mica en mica ella ha anat veient que quatre hores no és tant, però al principi, mal d'esquena, agarrotada de nervis, si s'havia d'ajupir... No sabia exactament com fer-ho... Però això ara ja està superat."*

En igual que Valls, et al., 2004; Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010 i Equip tècnic Dincat, 2017, tant les protagonistes com les famílies opinen que la formació respecte als coneixements del món laboral, potenciant

habilitats laborals, reforçant aprenentatges bàsics més acadèmics, oferint orientació laboral... Ha estat funcional per a la posterior inserció laboral. Tal com marca la documentació del programa "Pont" (veure l'annex 4), aquest programa ofereix formació bàsica acadèmica (àrea de llenguatge i matemàtiques) i potencia les competències professionals i personals com són: Atenció, concentració i constància en el treball; Responsabilitat; Treball en equip: sociabilitat, participació, col·laboració; Reflexió sobre la tasca feta; Ordre, organització; Iniciativa i resolució de problemes; Esforç i rendiment; Interès pel treball ben fet; Precisió i polidesa; Precaució i prevenció dels riscos laborals; Respecte per les normes, als superiors i als companys; Saber rebre ordres; Coneixement de les eines amb que es treballen; Manipulació correcta i cura de les màquines o el material amb que es treballa; Utilització del llenguatge específic i Puntualitat. En igual que els autors comentats anteriorment, el programa pont també ofereix formació i orientació laboral respecte els drets laborals, obligacions i marc legal.

En igual que la Laura i l'Alba, la mare de l'Alba, la seva tieta, ambdós educadors i Urríes i Verdugo (2014) també creuen i defensen que practicar aquelles tasques que realitzaràs posteriorment a la vida laboral és una gran font d'aprenentatges significatius, per exemple realitzant pràctiques. Fullana, et al., (2015) també posen com a exemple un programa per la millora de les competències personals per la transició a la vida activa de joves amb discapacitat intel·lectual que té com a principi bàsic la importància de promoure aprenentatges significatius i pràctics.

Com bé diu la documentació del programa "Pont" (annex 4):

> L'aula prelaboral pretén proporcionar als seus destinataris una formació bàsica funcional, una orientació i formació professional i unes habilitats que els permeti incorporar-se a la vida laboral i social de forma activa i en un context real a través de pràctiques dins l'àmbit laboral. Un dels objectius principals, no és formar-los per una pràctica professionalitzada concreta, sinó ajudar-los a adquirir hàbits i autonomia que els permeti diversificar la situació laboral. (p.75)

A més, tant la Laura, l'Alba, la seva mare i la tieta de la Laura, verbalitzen que els permet prendre consciència de les seves preferències (Verdugo i Jordán de Urríes, 2014)

D'altra banda, l'educadora que actualment duu a terme el seguiment de les persones inserides, és a dir, la que realitza el projecte "I després" i el programa Pont, ens explica les següents idees respecte al projecte Pont: *"El programa pont ve, del símbol d'un pont, perquè és el creixement i la transició cap a la vida adulta i laboral. I el nostre objectiu és maximitzar tot això i encaminar als nanos per a què vagin cap a una vida adulta i laboral. Al final, evidentment, al final es tracta de maximitzar la seva autonomia i no oblidar mai l'horitzó que tenim, que és que ells creixin i escullin el seu camí. A vegades caiem en l'error de voler avançar-nos amb les coses i voler anar un pas per endavant i això és una mica, potser, la dificultat que més tenim. Saber quin és el nostre lloc i deixar fer, deixar fer per fer el camí i que quan hagin de caure, que caiguin i bueno, poder permetre que ho facin però ser-hi per quan som necessaris però no d'una manera tan invasiva, que penso que sovint caiem en aquest error."*

En igual que l'educadora, Faciaben, 2006; Equip tècnic Dincat, 2017; Pallisera, 2011; Valls, J., Vilà, M., Pallisera, M. 2004; Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010; Pallisera, et al., 2005 i Departament d'ensenyament, 2017, també defensen que un dels objectius base sobre els quals se sustenta tota la inserció sociolaboral ha de ser fomentar l'autonomia personal dels joves i que aquest prenguin les decisions de la seva pròpia vida. Fullana, et al., (2015) també posen com exemple un programa per la millora de les competències personals per la transició a la vida activa de joves amb discapacitat intel·lectual que té com a principi fonamental l'autonomia, entesa com a l'eix base de tota la formació, esdevenint l'educadora, un acompanyant que ofereix els suports per afavorir al màxim l'autonomia però deixant fer el seu camí, com bé també esmenta l'educadora:

"Es busca treballar per projectes i a partir d'aquests treballar tot l'important que cal treballar, tot allò més curricular. El projecte tela-tela va començar amb això i a hores d'ara s'han creat milers de materials per vendre a cares d'externs. I tot sempre pensat per ells. Això al final és un projecte que anirà creixent i on s'obrirà cada vegada més al mercat i d'aquí. Clar, treballes cent mil coses, el treball en equip la cooperació, tot el

que suposa el tema més creatiu, de coordinar-nos i a la vegada el màrqueting cap a fora. Anar a les empreses a explicar-ho... I ho fan ells, anar allà explicar que fem, com ho fem, què oferim... per aconseguir nous fitxatges i anar aconseguint així com una petita nova empresa seva. Això va molt lligat amb vida adulta i laboral, en que ells van fent tot aquest creixement cap al que això implica. També hi ha algun producte a la botiga de l'entitat."

"Apart de treballar aquestes assignatures instrumentals i treballar per projectes, també es treballa l'àrea de tallers. Al final són diversos tallers que treballem amb diverses empreses. Aquestes ens donen tasques a fer i nosaltres els fem aquesta feina. Ens donen feina externa que poden fer els nostres nanos i que al final simulem tot el que comporta un lloc de treball. Això va molt bé perquè comencem a iniciar amb alguns alumnes més nous del projecte simulen i es preparen per la feina, per un lloc de treball. Al taller s'han d'organitzar ells, buscar qui fa cada cosa i buscar un encarregat. Cada dia un d'ells assumeix un rol diferent i un dia toca el d'encarregat. Qualsevol cosa que passi és l'encarregat qui decideix què ha de fer, no? Perquè al final, si tu en una feina estàs de treballador i tens un encarregat, tu preguntes a l'encarregat si tens qualsevol cosa. Doncs aquí també passa. S'organitzen d'aquesta manera i clar, aprenen a treballar en equip, aprenen a treballar en cadena, a organitzar-se de la millor manera per a aprendre a elaborar el producte...".

Aquests projectes i tallers obren el programa pont a la comunitat i a l'entorn, essent d'aquesta manera una aula oberta, principi que Fullana, et al., (2015) posen com exemple com un programa per la millora de les competències personals per la transició a la vida activa de joves amb discapacitat intel·lectual.

L'educadora segueix explicant: *"Quan l'encàrrec ja està, el donem i l'empresa paga un apart a l'escola. Als nanos concretament, òbviament. Llavors els nanos tenen paga. Cada semestre tenen una paga que surt d'aquí. I clar, és com una motivació molt gran perquè de tota la feina feta és una paga que al final és el que passa a la vida real. Les pagues dels tallers són seves, se les queden ells i les destinen a allò que volen. Se l'emporten a casa i s'ho gasten amb el que volen. Després amb el producte venut del tela-tela també hi ha uns ingressos i d'aquí amb el que en treuen, decideixen què en volen fer amb el benefici. Amb tot això fas un treball molt gran, amb poder de decisió i*

autonomia, gestionant els meus diners i decidint què vull fer amb ells i a partir d'això treballes tot allò necessari i introduint al que és la vida adulta".

El fet d'aprendre a gestionar-se els seus diners, a tenir ingressos i per tant, autonomia econòmica, també forma part com molt bé diu l'educadora del procés de transició a la vida adulta, oferint d'aquesta manera l'oportunitat als joves de gestionar situacions reals, generat d'aquesta manera aprenentatges significatius i pràctics, en igual que desenvolupant habilitats personals i autonomia, principis que Fullana, et al., (2015) posen com exemple d'un programa per la millora de les competències personals per la transició a la vida activa de joves amb discapacitat intel·lectual.

"Paral·lelament a tot el que són tutories i assemblees, on es comparteix tot el que passa, el que hi ha dia a dia, es gestiona tot allò que passa a nivell de grup i són moments molt bons perquè surten moltes coses." Situacions que com ens exposa l'educadora es gestionen i tracten totes situacions de grup, on es generen habilitats socials i personals que, com bé diuen Pallisera, et al., (2005), són habilitats indispensable per a la inserció sociolaboral en empreses ordinàries.

L'educadora afegeix: *"Molt lligat amb el programa pont i amb la vida adulta i sobretot laboral, són les pràctiques. Comencen a estades de pràctiques al programa pont una mica pel mateix, per a simular el que és un lloc de treball, per a agafar hàbits d'una feina real, per veure i relacionar-te fora de l'entorn més protegit i per oferir una oportunitat de futur als nostres alumnes. Normalment intentem que el primer any no facin estades a empreses perquè acaben de fer el salt a programa pont, estan encara en fase inicial de creixement i aquest primer any va molt bé encara per a habituar-se amb les classes, els tallers i amb tot el que es fa aquí, per a després de cara al segon o tercer any, depenent de cada cas, comencem a plantejar un període de pràctiques".*

La importància de les pràctiques per a desenvolupar habilitats pròpies d'un lloc de treball és una idea que Urríes i Verdugo (2014) comparteixen amb l'educadora.

"El que fem primer de tot d'aquest procés és fer una valoració amb el propi alumne de tot allò que creu que li agrada, paral·lelament a un anàlisi nostre d'haver vist i coneixent el nano, que tenim la sort de tenir-lo aquí i poder anat veient allò que li agrada més i veure aquelles potencialitats a les quals li vols treure fruit. Llavors em

reuneixo amb l'alumne i començo a parlar de quines expectatives té de futur o quines expectatives té de feina, què és allò que li agrada, què creu que és allò que se li dóna bé, que li vindria de gust... Una mica també tocant de peus a terra i acotant, fent una mica de treball de realitat, anem començant a parlar de quines possibles empreses podríem tocar en funció d'allò que ens dius".

En igual que l'educadora, Fullana, et al., (2015) posen com a exemple d'un programa per la millora de les competències personals per la transició a la vida activa de joves amb discapacitat intel·lectual, el principi fonamental que l'alumne sigui el protagonista de la seva formació, tenint sempre en compte els seus interessos personals i les seves preferències, en igual que ho defensen la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010); Pallisera (2011) i Leach (2002).

L'educadora explica que: *"Nosaltres ara avui dia tenim una borsa d'empreses d'unes 80 empreses. Una borsa de 80 empreses que en el seu dia el fundador del projecte va dedicar-se a anar a picar portes possibles per explicar quin era el nostre objectiu i què volíem amb el programa pont. D'aquestes empreses tenim unes 10 que van decidir no col·laborar amb el projecte. La resta no totes han treballat amb nosaltres, ja que nosaltres anem a picar la porta en funció de la necessitat de cada alumne i hi ha empreses que per les circumstàncies encara no ha sorgit mai que hi fem cap contacte i hi ha empreses que sí, amb les que treballem any rere any. Fem tota aquesta part de selecció i quan ja hem encaminat l'empresa i tots els agents implicats doncs ho veuen clar em poso en contacte amb l'empresa i començo a explicar quin tipus d'alumne tenim, què volem, quin objectiu tenim i com ho tenen ells a nivell de disponibilitat. Decidim sobre la marxa i en funció de cada cas i cada situació quants dies anirà a pràctiques. Solem anar una base de dos dies a la setmana perquè així hi ha un equilibri. Perquè al final el nostre objectiu no només és que vegin l'entorn laboral sinó que continuïn treballant aquí, perquè també hi ha alumnes amb els que decidim intentar treballar i potenciar que es treguin la titulació d'ESO. És molt obert, podem anar d'una manera a una altra depenent de cada cas totalment, acompanyant formacions i cursos externs".*

La idea de fomentar l'assoliment dels aprenentatges bàsics també està recolzada per Valls, Vilà, Pallisera (2004); Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010) i Equip tècnic Dincat (2017).

En igual que la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010); Departament d'ensenyament (2017); Valls, et al., (2004); Pallisera (2006); Pallisera (2011) i Leach (2002) defensen, l'educadora ens explica que des del projecte "Pont" se centra la inserció laboral en funció de cada persona en concret, fent referència al tipus d'acompanyament, la intensitat, al lloc on es realitzaran les pràctiques, la durada, és a dir, adaptant tot el procés a cada persona. Inclús fent l'acompanyament de formacions externes. Com bé diu la documentació del programa Pont (annex 4), l'atenció i els plans de suport són individuals i depenen de cada cas en concret. També es realitza un tipus d'acompanyament explicat a continuació per l'educadora:

"*També hi ha el que diem enclavaments laborals. És una cosa molt similar a les pràctiques, l'únic que és sempre acompanyat amb un educador o educadora nostre. Va a l'empresa amb el grup i fa allà les tasques de l'empresa però sempre amb el suport. Això s'acaba fent amb aquells alumnes que necessiten un suport més constant dia a dia i és perquè puguin estar igual a l'empresa i seguir el procés que toca. Hi ha casos que comencen unes estades d'empresa, un procés de pràctiques i es veu que no és factible que les realitzi sol, perquè genera dificultats i conflictes allà no controlats que si no té una persona allà continuen sortint i es fa una valoració d'equip, es parla amb la família també per veure i compartir les diferents visions... Perquè no vol dir que necessitin un suport més constant no tinguin l'oportunitat de fer pràctiques. L'oportunitat la tenen igual però amb el suport d'un educador o educadora. Aquesta educadora, valora quin tipus de suport, ja sigui més present i constant o pot ser que desaparegui a moments en funció del que es va detectant".*

4.3.2. Acompanyament dels professionals

La vivència de l'Alba en començar la nova feina va ser la següent: "*Al principi de treballar, clar, de nervis, ostres tu, entro a treballar sense fer pràctiques. Me van presentar al jefe, al gran jefe, a les companyes, a totes. Tothom em coneixia. Quan*

venia l'educador i l'educadora parlava amb ells de com me sentia. Venien sovint. Si necessitava algo venien. Al principi volia que fossin sempre. Però ara que porto més temps no els trobo tant a faltar com al principi". [...] "Amb la feina qui més m'ha ajudat l'educadora. Al principi també venia la mestra i l'educador però ara més l'educadora. M'ajuda si tinc un problema i puc parlar. S'ho combinaven, però sempre tenia algú que podia ajudar perquè tot estigues bé. -(Creus que això t'ha anat bé?)- Clar, sinó no sé com fer-ho. No sabria fer-ho. M'han ajudat molt. I em van trobar la feina. I encara ve."

La Laura ens explica com van ser els seus inicis laborals: "*Els primers dies t'acompanyen perquè puguis conèixer el lloc i on vas, saps? De treballar, de com funciona. Però després ja et deixen i no venen, perquè ja has de saber treballar saps, a la feina. I et dóna seguretat que vinguin. Clar si m'agués trobat que hagués anat jo sola el primer dia ja no sabria per on anar. Però no, no, sí, sí al principi venien molt i després poc a poc em van deixar de venir. Quan surts de l'escola et dóna per exemple una mica d'inseguretat, eh. De la gent. Una mica d'inseguretat quan surts de l'escola, perquè veus que clar sempre els professors te pregunten i que, per exemple et diuen com anat i quan surts de l'escola per exemple això no ho tens. Clar, és un canvi totalment diferent. Clar ossigui si que t'ajuden a través de l'escola, però esclar, quan ja no estàs a l'escola ja no te poden ajudar tant. No és el mateix i clar, això després, dius, t'han ajudat tots aquests anys i de cop dius clar ara ja no, i això et dóna aquesta inseguretat, perquè ja no ho tens. És un canvi molt gros. Que t'ajudin tant, sempre a l'escola, clar és cada dia, a estar treballant encara que l'educadora t'ajuda no és el mateix. És un canvi molt gran. Clar a l'escola el que feien sobretot és donar-te consells, saps..."*

La vivència de la mare respecte la inserció de l'Alba ha estat la següent: ***"****Al principi l'acompanyaven... Bueno a on va estar de pràctiques no, ella agafava el bus i anava cap allà i després arribava l'educadora i explicaven una mica el procés i, mica en mica, va ser una mica menys temps que anaven. Com un acompanyament i després només un dia a la setmana... I progressiu. Molt bé. Però clar de tot se'n van cuidar els de l'escola. Per mi molt estressant va ser. Perquè clar a mi em van preguntar si veia possible que ella anés sola a la feina. I Clar jo visc a una punta i les pràctiques a l'altra i clar, l'educadora em va demanar que si podia anar-hi sola. I va ser la primera vegada*

que anava sola a la feina. I clar, al principi, doncs bueno, ella anava acompanyada... Després l'educadora li van fer una mena de senyals, d'on havia de girar... Li van posar unes tiretes a les faroles que havia de girar perquè no es perdés. Però clar, l'educadora la seguia perquè no es perdés. A vegades arribava i em deia: "Mama, avui l'educadora m'estava seguint". I poc a poc, li van anar traient i ja anava tota sola."

L'educadora, en igual que Palacios i Romañach (2008); Faciaben, (2006); Pallisera, (2011); Valls, et al., (2004); Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010) i Pallisera, et al., (2005), va tenir com a objectiu fomentar l'autonomia de la persona, tot potenciant les seves capacitats i evitant en tot moment limitar la persona, promovent la normalització i afavorint que la persona gaudeixi d'un estil de vida similar al del seu grup social, com és en aquest cas, oferint els suports per a que l'Alba pogués anar progressivament sola a la feina.

Com Valls, et al., (2004) ens recorden, cal fomentar l'autonomia del treballador des de l'àmbit familiar, ja que és un eix troncal. D'aquí la importància que des de casa es treballi per a desenvolupar habilitats i capacitats tant socials com personals, evitant caure en una mirada sobreprotectora. A més, Valls, et al., (2004) diuen que fomentar l'autonomia individual és una tasca compartida de responsabilitat dels professionals i les famílies, motiu pel qual els professionals esdevenen un paper d'orientadors respecte el tema. Com és en aquest cas, que l'educadora planteja a la mare que en aquest cas no ho veu clar, com fer-ho per a que l'Alba vagi sola a treballar, i com, progressivament, fent un acompanyament i oferint suports per a que no es perdi, a poc a poc l'Alba va agafant autonomia fins avui dia, que va sola a la feina.

Com diuen Valls, et al., (2004), és important que aquest treball es desenvolupi d'ençà que són petits i no en el moment de transició a la vida adulta, ja que són aprenentatges que i estratègies que es van adquirint amb els anys i afavoreixen persones competents àmbits de la vida. Comentar que en el cas de l'Alba, al ser una nova incorporació a l'escola, aquest treball previ no va ser possible i es va començar a realitzar en arribar al projecte Pont.

La mare de l'Alba comparteix la següent vivència respecte a com ha viscut l'acompanyament dels professionals de l'escola: *"Allà a l'escola tots... Hem tingut*

molta sort amb l'escola perquè entrar aquí ha estat... Hem agafat un camí i no et deixen anar i sempre que et trobes amb problemes laborals, dins de casa... Sempre hi ha un recolzament sobre qualsevol tema que ens preocupes i clar, si tens un recurs així és molt més fàcil. En tots els sentits, sempre estàs molt recolzada, en qualsevol tema. Un cop entres al circuit ja no et deixen mai, sempre estàs molt recolzada i a l'escola ja et dic... Sóc veïna d'una mestra... Tot ha sigut molt fàcil i ha sigut un descans, perquè sinó, és anar lluitant constantment, buscant informació... I aquí és... Tot fàcil i tens l'opció de triar. Has de pensar què vols per ella també. No hi ha gaires coses, però tens l'opció de triar alguna cosa, diferents opcions que d'on venim no n'hi havia. I et sents recolzada per tota l'escola, per totes les persones que han tingut contacte amb l'Alba. I clar, això ho valores molt perquè tot i que el principi és molt difícil que tot lligui, un entorn fora de casa, que no coneixia, tantes hores... Els problemes que té ella que es perd... A la que sortia de casa es perdia. Inclús per anar a buscar el bus que és al mateix carrer... Poc a poc tot ha anat fluint, amb el seu temps, però ara ja bé. Tot necessita el seu temps" [...] "Bueno i doncs, el principal, la idea principal és que sense l'escola res d'això hagués sigut possible, ens han ajudat molt i ha sigut un suport que bueno, que sense aquest suport no sé com ho hauríem fet, és un coixí que a mi m'ha facilitat tot el seu futur, i no només laboral, sinó familiar, d'ella amb les seves amigues i les seves coses, jo com a mare... de tot, de tot. Un coixí que al final, bueno, és el que ens ha permès aconseguir el que tenim ara i aconseguir que ara l'Alba estigui bé, treballi, tingui amigues, una psicòloga pels problemes que tingui i necessiti, per mi també... I clar, això ens tranquil·litza molt. I lo bo és que és un coixí que no desapareix. Que encara que ara no l'aprofitem tant i no estigui tant com a l'escola sempre que ho necessites són allà, només et cal trucar i saps que t'ajudaran i clar això és brutal. Saber que sempre que ho necessiti puc trucar tant a la psicòloga, com a l'educadora... I que saps que t'ajudaran de veritat i t'escolen, és brutal, sempre buscaran el millor per l'Alba i doncs això doncs és fantàstic perquè clar, sinó no sabria com fer-ho. Estic encantada, de veritat, sense l'escola no sé com ho haguéssim fet."

En igual que la tieta de la Laura, que ens explica: "*Però si que hi ha relació perquè en realitat jo a la mínima que tinc un problema ja les truco... A l'educadora per tema*

feina, a la psicòloga per temes personals... Clar, com que responen, doncs super bé. Agraïda, la veritat és que super agraïda, jo aquí casa, de veritat, els hi faria un monument, perquè no em sé expressar, però els hi dec tot. I el saber on has d'anar a trucar la porta, allò que t'ajuden, que t'escolten, que et busquen solucions... I que no és allò que t'escolten i et diuen ja farem... No, no, ho diuen, ho busquen, ho fan, si més no ho intenten una, dues, tres vegades fins que ho troben... Jo n'estic molt agraïda, ja et dic, ha estat tot, per tots. Jo sempre els hi dic, els hi agrairia de tantes maneres, li diria a tot el món perquè es que veritat, tots n'estem molt contentes, t'ajuden, t'escolten, ja sigui particularment, o en grup... És increïble, és brutal. Com escola, com a coneixença... Per la Laura, per mi. Tothom s'ajuda allà. És igual que ja no estiguis a l'escola i això dóna molta tranquil·litat, clar." [...] "*Sembla que ens hagi tocat la loteria. Ossigui amb totes les dificultats i... Bueno, és que la gent de l'escola s'entrega. I clar, la psicòloga, l'educadora... Sempre t'ajuden, sempre, sempre. I jo quan tinc un dubte... Jo ja sé que la Laura no és a l'escola, però al tenir el contacte amb elles, amb les de l'associació... Es que aquesta escola, en fi, per mi... És una referència, es que és tot... De veritat és brutal. En serio... Ha estat tot i la tranquil·litat i la calma que ens ha donat i ens ajuden amb tot i encara ara de veritat que no té preu. Jo aniria a les altres escoles normals a dir-los com ho fan aquí... Clar són nens especials, no com els d'escola normal, però clar la protecció, la calma, l'ajuda que et donen, com s'ajuden, es protegeixen, entre els que treballen allà, els nens entre ells que són especials però com es tracten i s'ajuden és brutal... Bueno... És que és brutal. Haurien d'anar a explicar-ho a les escoles normals perquè ho veiessin. Si totes funcionessin així tothom aniria més tranquil perquè de veritat que és brutal la tranquil·litat".* [...] "*L'escola i tothom que hi treballa, jo es que l'escola de veritat... No sé com dir-ho. Encara ara, la Laura ja no hi és perquè té 23 anys i no hi va i super bé, vull dir que no hem perdut el lligam. Cada 15 dies hi ha una associació on hi soc que proporcionem la psicòloga de l'escola al grupet d'amigues i els hi fa el seguiment de les seves coses i... Jo es que l'escola... Un monument. Jo crec que el problema és... Quan la gent et diu que aquests nens han d'anar a l'escola perquè no tots tenen una malaltia tant exagerada i et diuen que hauran d'anar a aquesta escola, els que fan compartida com el cas d'ella i penses ostres... Jo recordo la meva germana que m'ho deia, ohh... Aquesta escola com si fos alguna cosa dolenta, però el problema real és*

quan s'ha fet gran i veus que li queda un any per acabar i llavors les preguntes de què faré, que farà, estarà protegida, com estarà ella... L'escola per mi és tot, és tot, tot, tot i lògicament els treballadors de l'escola, tothom que hi ha allà, en tots els aspectes. Tothom. A mi tothom m'ha ajudat molt i molt i molt i ens ajudem tothom. És tot vaja. I no només en aspectes laborals sinó que en tot, fa 8 o 9 o 10 anys que està amb nosaltres la Laura..."

Ens trobem davant de dos casos en el que tant la mare de l'Alba com la tieta de la Laura s'han sentit totalment acompanyades en el procés. Tal com ha passat en aquest cas i com defensen Valls, et al., (2004), l'escola i els professionals que hi treballen han aportat una gran tranquil·litat i seguretat a la família respecte el procés d'inserció laboral. Per això podem dir que ha estat un acompanyament que ha contribuït en enriquir les dinàmiques familiars sota una mirada possibilitadora per a fomentar la inclusió social i laboral i rebutjant tot el limitador.

Com bé diu Giné, 2000 (citada per Valls, et al., 2004), en aquest cas també ens trobem que hi ha hagut una col·laboració estreta i rica entre professionals i famílies, a més a més d'aconseguir una comunicació bidireccional per part d'ambdós àmbits. Que com bé diuen Pallisera, et al., (2005), esdevé un element beneficiós per a una bona inserció la relació i col·laboració entre professionals i famílies.

A més a més, en aquest cas podem veure com la mare i la tieta estan agraïdes amb l'acompanyament ofert no només en aspectes relacionats amb l'àmbit laboral, element que Valls, et al., (2004) ens remarquen com a clau per a una bona inserció i inclusió laboral cap també tractar i acompanyar aspectes relacionats amb la transició a la vida adulta en tots els seus aspectes. En igual que Pallisera, et al., (2005), que també recorden que cal no separar l'àmbit social del laboral en processos d'inserció sociolaboral i que cal que l'acompanyament i l'assessorament vagi més enllà del lloc de feina, tractant aquells temes que vagin sortint, ja siguin de caire personal i/o social.

A més, ens explica la presència i acompanyament d'aquests diferents agents implicats en aquest procés de transició com ara també la psicòloga, afavoreix que l'Alba gaudeixi d'una bona qualitat de vida, personal, social i laboral, en igual que ens esmenta l'acompanyament que li aporta a ella com a mare envers aquesta situació.

Com bé defensen Valls, et al., (2004), la cooperació i comunicació entre els diferents agents implicats en un procés afavoreixen una major qualitat de vida, comportant coherència en les actuacions i en els diferents àmbits de la seva vida, d'aquí la importància de la coherència i la cooperació entre el procés de transició a la vida adulta i la inserció al món laboral.

Idees que també comparteix i comenta l'educadora: *"I de tant en tant i quan hi ha necessitats diferents els fas venir en moments puntuals, però també hi ha aquesta comunicació de com van les coses, ja sigui per telèfon i per Whats App. Això depèn molt de cada cas i de cada família i tenim relacions de tot tipus però clar, depèn de molts factors. Si passa alguna cosa, hi ha algo... Sempre tenim contacte. Al final de curs, amb les tutores parlen d'aquella part més d'aula i escola i apart d'això com aquí som com una mica una petita família hi ha aquesta comunicació constant que és la clau. És la clau perquè això funcioni, i te n'adones que les famílies amb això es queden molt més tranquil·les, amb la seguretat que si et necessiten estaràs allà. Però ja et dic, també hi ha amb qui és tot molt més cordial i passat els inicis de curs pont és més puntual per coses necessàries. No hi ha res estipulat, depenent de cada cas truques més o menys, depenent de cada cas ho necessiten més o menys..."*

La mare de l'Alba afegeix que: *"Clar jo no puc anar a la feina i solucionar-li les coses, llavors li va anar molt bé amb ella per aprendre a expressar-se amb els companys de feina, perquè també és un tema que li costa una mica... Saber què vol dir, què ha de demanar, que necessita ajuda... Tot això li costa molt, i tot aquest aprenentatge també ha sigut molt acompanyat per l'escola, ha vingut d'allà. Primer l'ajudaven més i després ella ho havia d'anar fent tot més ella, clar. Encara avui dia l'educadora truca, o hi va... O... Sí que hi ha comunicació entre l'escola i el lloc de treball, gràcies a deu, no hi ha hagut mai cap problema, però sempre hi ha qüestions de feina, o de vacances, o temes que jo no sabia fins a quin punt has de parlar amb l'encarregada per dir certes coses, per preguntar, per dentistes... I clar, llavors per temes de feina ho gestiona més l'educadora, però tot i que ho gestiona l'educadora també ho fa amb l'Alba. Clar, la idea és que ho ha de gestionar ella, però l'educadora l'ajuda. Clar, com a noia que li fa el seguiment, sempre que hi ha alguna cosa li diem i ha d'estar informada, vull dir que estem en contacte per tot el que cal, però clar, cada cop cal*

menys, ara és més puntual, no és cada setmana, ni cada mes, quan hi ha alguna cosa. Si tot va bé doncs res. Quan es necessita és allà, això sempre."

Com bé diuen Pallisera, et al., (2005), cal un treball conjunt entre professionals i famílies per afavorir insercions d'èxit, però com també defensen alguns professionals (Valls, et al., 2004), cal posar límits a la col·laboració de les famílies entenent que sí els adults són les persones que treballen, hi ha temes laborals que no requereixen la implicació de la família.

A continuació l'Educadora explica com funciona el seguiment de les pràctiques: ***"****Un cop hem iniciat pràctiques ajudem a l'alumne i li fem el seguiment allà in situ amb les coses que vagin sorgint. Insisteixo en què depenent del cas fas un seguiment o un altre. Es valora en cada cas sobre la marxa quin és el seguiment més adequat per l'alumne. Comencem amb un seguiment bastant constant però molt important el rol observador. Mica en mica vas desapareixent en funció del punt en el que està i vas esplaiant més aquestes visites in situ a l'empresa. Sempre portant un seguiment, sigui anant-hi cada dia, sigui a través de tots els tipus de comunicació que tenim de correu, telèfon. És molt important el tipus de seguiment que fas."*

Com bé diu la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010) i Pallisera (2011), cal fer un seguiment per a vetllar per les condicions idònies i per a que esdevingui competent en el seu lloc de feina, tot vetllant per a la permanència en aquest. A més, com ens diu l'educadora, cal que aquest seguiment sigui individualitzat i ofereixi els suports necessaris per a cada persona en funció de cada situació, idea compartida amb Valls, et al., (2004); Pallisera, et al., (2005) i Pallisera (2006). A l'annex 4, en la documentació del programa "I després" (apartat 4.2), es pot veure el model general de seguiment i temporalització de la inserció sociolaboral realitzada des d'aquest programa.

Un exemple de la importància del projecte "I després" i que cal que el seguiment sigui continuat per molt que les coses s'hagin estabilitzat i es desenvolupin de manera idònia, és el cas de l'Alba, explicat per l'Educadora a continuació: *"Però a vegades et trobes que fa uns anys que tot ha anat molt bé i fruit però per circumstàncies de la vida de l'alumne o del que sigui doncs torna a necessitar que d'alguna manera tornis a*

reprendre un acompanyament més constant i present. Les empreses tenen el nostre contacte, et busquen, ho saben que sempre que passi qualsevol cosa ens poden contactar al moment i que nosaltres respondrem i tornarem a reprendre el seguiment més constant. Això és el que va passar amb l'Alba. En un moment va necessitar que hi tornéssim a ser allà més presents i així ho vam fer i poc a poc les coses han tornat a fluir i ja no li cal... Som aquí una mica per això."

A continuació l'educadora ens explica la trajectòria laboral i el procés d'inserció de l'Alba i la Laura: *"Hi ha persones que et podràs plantejar que estiguin en un lloc de treball totalment normalitzat ell sol i tot funcioni i tot flueixi i molts d'altres que no. Nosaltres busquem aquelles tasques concretes de l'empresa, allò que potser està fent una altra persona de l'empresa i podria fer un dels nostres alumnes però no s'ha ni plantejat. És tan fàcil com, amb l'Alba, per exemple, es va fer un tanteig de quina és la realitat de l'empresa. En aquest cas es va crear un nou lloc de treball, però necessari, òbviament. Mai s'han de crear llocs innecessaris per a crear llocs de treball per a ocupar aquella persona. Mai, absolutament mai. Crees un lloc en funció de les necessitats, un lloc de treball real i necessari, no pot ser fictici, mai. És una feina que per exemple l'Alba te la fa perfecta, però no deixa de ser una feina que si un dia no hi és, no dificultarà a tota l'empresa. Es farà el dia següent i ja. Amb la Laura, com et deu haver explicat el seu recorregut a la primera empresa ens vam trobar amb una realitat d'empresa més econòmica i empresarial que tenim a la nostra societat i on no hi tenim res a fer. Es van fer moltes retallades... bueno, no fan a ningú fixe... És una realitat que tenim. Arrel d'això se li va buscar una nova oportunitat de feina, va sorgir la part de residència d'aquí l'entitat. Ja hi havia hagut altres alumnes que feien aquesta tasca. Ella fa suport a la persona que hi ha fent això, que és totalment necessària però que no és ella sola qui compleix aquesta tasca".*

L'educador que és qui va fer el procés d'inserció i l'inici del seguiment ens exposa els dos casos: ***"****Totes dues a més a més, són grans empreses, que funciona una mica diferent si tens empreses petites, mitjanes o grans empreses, tot i que sempre seguim més a menys el mateix model. Quan nosaltres tenim un alumne que té unes característiques i unes motivacions, busquem el lloc on poder fer pràctiques. En funció d'això, busquem diferents opcions i com és el cas d'elles dues que, estaven en un*

moment de finalització d'etapa escolar, busquem que aquell lloc sigui un possible lloc de treball. És diferent un nano que acaba d'entrar al projecte pont i té 16 anys que un altre que està a punt d'acabar i té 21 anys. L'objectiu és diferent, en aquest cas és obtenir opcions de feina." En igual que l'exemple que posen Fullana, et al., (2015) com a programa de millora de les competències personals per a la transició a la vida activa, les preferències i interessos personals i les característiques i capacitats individuals esdevenen pilars fonamentals dels quals partir la cerca d'un lloc de feina, idea compartida també per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010) i Pallisera (2011).

L'educador també ens explica una realitat amb què es troben: *"Què passa, ens és molt més fàcil trobar feina en entorns grans, en empreses grans. Per què? Perquè les empreses grans tenen l'obligació legal de complir la LISMI i per tant, tenen un tant per cent de la plantilla, que és un 2%, de tenir a aquest tant per cent de persones amb discapacitat. Sabent això, nosaltres ens ho guardem a la recamara i nosaltres anem a buscar allà on creiem que elles seran competents però amb aquestes opcions, per tant, busquem grans empreses*". Faciaben, 2006; Pujol, 2015 i Pallisera, 2011, ens recorden que aquesta llei va ser una escletxa d'esperança, ja que reserva lloc de treball per a persones amb diversitat funcional.

Respecte al cas de la Laura l'Educador ens diu que: *"Amb el cas de l'empresa de la Laura, és una empresa amb la que ja havíem treballat amb altres nanos fent pràctiques, per tant busquem un entorn de pràctiques per la Laura on ella se senti competent i l'empresa valori que les tasques que du a terme són valuoses, és a dir, en treu un rendiment, sinó... No són obres de caritat*". Com bé defensa Pallisera (2011) cal rebutjar aquesta mirada social de caritat que encara es perpetua en la societat d'oferir llocs de feina a persones amb diversitat funcional i com bé diu Faciaben (2006), partir d'una mirada capacitadora cap a les persones, idea bàsica per a la inclusió que se sustenta en el model social.

L'educador ens explica que *"El cap de recursos humans, el que fa és fer una prospecció d'espais dins la pròpia empresa, possibles on la persona podria anar, es contrasten amb nosaltres, perquè la coneixem, i un cop ens posem d'acord, parlem amb el cap d'àrea que també ha de ser el cap de departament, que també ha de*

complir una altra característica, que és que sigui una persona que també sigui sensible al tema. Per què? Doncs perquè normalment es viu com una cosa estranya, com que fa una mica de por, perquè no és conegut sobretot. Per això, el que nosaltres proposem sempre és entrar fent pràctiques, sense cap compromís de cap tipus. Perquè l'objectiu quin és, que coneguin i que a partir del coneixement, perdin la por i vegin que això és més fàcil, no és tan difícil com es pensaven." Faciaben (2006) també recolza aquesta idea i diu que les empreses encara tenen una visió amb connotació negativa envers la inserció laboral de persones amb diversitat funcional, per falta de coneixement de persones d'aquest col·lectiu i desconeixença de les seves capacitats, caient llavors en etiquetes i estereotips.

"*Per què? Perquè nosaltres ja coneixem a la persona i sabem que és competent fent allò, perquè casem el lloc amb les capacitats. Si nosaltres no creiem que la nostra alumna sigui capaç, no la posem allà, la posem a un altre lloc. Però el que sí que creiem és que hi ha molts llocs i moltes opcions i per tant, les empreses són prou grans i prou diverses per a totes les persones".* Tant l'educador com la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010), veuen la importància de partir de les capacitats de la persona per a trobar el lloc de feina adient, seguint l'anomenada "lògica de la positivació".

Pel que fa al cas de la Laura, l'Educador ena explica que: "*En el cas de la Laura, que tenia les aptituds laborals, l'empresa va saber trobar el seu lloc i aleshores encaixava. Què fa que en aquest cas la Laura a l'empresa, és un reforç. És una empresa de cadena de producció. Li adapten l'entorn perquè és una noia molt baixeta i aleshores, simplement les seves habilitats estan mancades per l'alçada perquè després el treball és mecànic. Sí que és veritat que les seves mans curtes, els seus braços curts fa que la velocitat en la producció no pugui ser tan alta com amb les altres persones. Per això, el que es fa no és un espai de plaça fixa, sinó un suport. Veient que és competent en aquest suport i útil per l'empresa, es parla amb l'empresa i es diu eh, què passa. Val la pena? És un projecte interessant? Busquem que l'empresa ho visqui com un projecte d'empresa, com un valor afegit per l'empresa de donar una oportunitat laboral a persones amb majors dificultats. No tant perquè hi ha una llei que l'obliga, sinó perquè un cop han conegut a la persona, s'ha creat un vincle i veuen que*

aquelles pors que hi havia inicialment ja no hi són. Coneixen quines són les seves capacitats, quines són les seves limitacions... I per tant, han de creure i valorar que allò és viable." En igual que defensen la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010 i Pallisera, et al., 2005, l'educador ens explica que un cop ja coneixen la persona i les seves capacitats com a treballador/a, la satisfacció i l'impacte que té aquesta incorporació a escala d'empresa és molt beneficiosa, transformant aquelles pors en actituds obertes i sensibilitzades. A la pàgina l'annex 4, en l'apartat 4.2, en el document del programa "I després", es pot veure el retorn per part de les empreses respecte a l'assessorament rebut envers les noves incorporacions.

Però a vegades es troben amb realitats més organitzatives, com va ser amb el cas de la Laura, tal com ens explica l'educador: *"Si aconsegueixes fer aquesta feina, aconsegueixes que l'empresa aposti per la persona, i en el cas de la Laura l'empresa va apostar. Va estar treballant molt de temps allà l'empresa. El que passa que el model d'aquesta empresa és de 6 mesos sí i 6 mesos no. I persones com els nostres usuaris el que necessitem és un model més estable, perquè implica buscar-se molt més la vida que una persona que no té dificultats, que ja se l'ha de buscar, una persona amb dificultats, tot aquest procés, s'ha de fer cada cop que s'ha de buscar feina". [...] "Ara està en un altre entorn, que és la residència d'aquí l'entitat com ja saps i també al final s'ha fet un procés similar, però amb una petita empresa. A més de ser molt sensibilitzada que llavors ha sigut relativament molt fàcil. Tot l'esforç que dediques a sensibilitzar a una empresa ordinària, clar, aquí no l'hem agut de dedicar. Tot i que igualment s'ha de fer el seguiment i parlar amb l'entorn".*

La part d'acompanyament a les empreses també té un paper molt important, per tal d'aconseguir no només la incorporació en l'àmbit laboral sinó una inclusió laboral, ja sigui als companys i companyes com als ocupadors, és a dir, a tots els agents laborals que estan en contacte amb la persona, idea que tant l'educador com Valls, et al., 2004 i Pallisera, 2006 comparteixen. Com bé deixa constància la documentació del programa "I després" que posa com un dels objectius d'aquest programa:

> La sensibilització i conscienciació de les empreses (empresaris, gerents, encarregats i treballadors) vers la possibilitat d'incloure i incorporar una persona amb discapacitat psíquica dins les empreses com a treballadors útils,

> productius i competents, sempre i quan es tinguin presents i es realitzin les adaptacions necessàries, i sempre i quan aquest procés es produeixi sense frustracions, sense desconeixement, sense pors i sense desemparaments. (p.82)

L'Educador ens explica el procés d'inserció *"Pel que fa l'Alba, ens trobem amb una empresa molt i molt gran i aquí sí que no havíem tingut una experiència massa important i era la primera. Així que el primer que demanem és que es faci una prospecció de què es pot oferir i el cap de recursos humans es dedica a anar al cap de cada departament i demanar relació de tasques senzilles perquè nosaltres fem una petita descripció de l'Alba i diem que, la veiem capaç de. Tot i que sempre diem que ells sempre ens poden sorprendre, que per tant no els hem de posar límit. És només dir que a partir d'aquí. D'aquí sortim de base segura, segur que ho farem. A partir d'aquí a veure fins on podem arribar per no tallar-los les ales."* [...] "*Llavors el període de pràctiques es fa el mateix. Es proven les tasques i aquí el seguiment va ser força important, perquè apareixen força dificultats en diferents moments." [...] "Clar, quina és la feina de la persona que fa el seguiment? Donar suports. És a dir, tot el que quan treballem amb persones amb discapacitat, la nostra principal funció és ajudar-los a superar les barreres. I en el procés d'inserció laboral és exactament el mateix. La nostra funció és, amb la creativitat i la imaginació, superar aquelles barreres que aparentment són insuperables. I això es pot fer de diverses maneres, o bé amb mitjans "x", o bé amb mitjans organitzatius, o bé amb mitjans emocionals fins i tot. Per tant, vam superar una sèrie de barreres que hi havien, vam trobar els suports naturals i les persones que acompanyaven de manera natural a l'Alba en aquest procés... Perquè repeteixo, és super important això."* Tal com ens explica l'educador i defensen la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010); Leach (2002) i Pallisera (2011), cal fer una prospecció a les empreses per identificar aquells llocs de feina adients per a cada persona en concret, tot tenint com a punt de partida les capacitats individuals, en igual que cal realitzar un acompanyament acurat a la persona perquè esdevingui competent en el seu lloc de feina. Aquest procés està explicat a la documentació del programa "Pont", en l'apartat 4.1 de l'annex 4.

L'educador afegeix: *"I l'Alba ara està ben contenta, fa una mitja jornada que és també el que creiem que és més adequat per ella. També aquí hi ha un moment en el que es pacta aquest punt, de com la veiem capaç de treballar bé més o menys hores... Es fa una proposta inicial i, amb el transcurs del temps, es valora si anar augmentant o no. En el cas de la Laura es va valorar a 8 hores i es va poder fer. En canvi, en el cas de l'Alba no es veu. Però, les tasques a desenvolupar són molt més complexes que les que desenvolupava la Laura, perquè al final era una cadena de muntatge i per tant era un procés molt mecànic, en canvi amb el cas de l'Alba no, per tant això genera molt més repte a nivell d'inserció*."

4.3.3. Entorn laboral

L'Alba ens explica com viu el seu entorn laboral: *"Si necessito algo ja hi ha gent, clar. Si jo tinc un problema que no és de la feina llavors puc ajuda a les amigues, l'educadora.. Si és de la feina, com per exemple que no veig els números, doncs demano als companys que vinguin i clar no necessito a l'educadora, no ve per problema així, perquè és un problema de la feina, no cal l'educadora. M'ajuden allà la feina perquè és una cosa d'allà. Tothom és de confiança. Tothom m'ajuda. Però si necessito alguna cosa més que no és de la feina no demano als companys, demano a l'educadora"*. [...] *"Em tracten com una reina. Em menjo bombons, celebrem sants i cumples, hi ha coc de xocolata. M'agrada molt, ens passem bé treballant. Sí, hi estic agust. Hi ha bon ambient. Ara ens hem canviat de puesto tots però molt bé. Anem amb una bata. Els companys m'ajuden si necessito, per algun problema o que no sé*".

L'opinió de la mare de l'Alba respecte al seu entorn laboral és el següent: *"I té unes companyes de feina... Ella n'està encantada, molt contenta. Suposo que és perquè és la primera discapacitada que tenen i llavors la gent és molt amable, la cuiden moltíssim, està molt contenta, sí, sí. Mica en mica, ha après a dependre més de les seves companyes de feina, a qui li ha de dir les coses, quines... I amb l'educadora altres tipus de coses. Les coses més de feina doncs amb les companyes. I per això, la que parla més directament amb l'encarregada és l'Alba o l'educadora. També era un referent per l'Alba, sobretot al principi, quan per vergonya, perquè no sap com dir-ho*

per inseguretat... I fins que no ha vist que les companyes l'ajuden i l'entenen... Doncs sempre necessitava l'educadora, però ara cada cop menys. I l'educadora sempre se n'ha cuidat molt per tot el que ha necessitat. I ara és un descans".

La vivència de la Laura: "*Treballo amb una altra companya. Som dues. I per exemple si no hi sóc jo, en teoria no ve ningú però quan no ve la meva companya per exemple ve una altra a substituir-la però a mi no em substituiria ningú, ho fa la companya sola, però en teoria li fan les substitucions amb ella, si no ve. Sempre som dues si estic jo, sempre la mateixa menys quan no pot venir, clar. Ara tinc el contracte fins el 31 d'agost. Allà al novembre em van renovar i ara he de parlar amb la gerent a veure ara què fem, però segur que sí, em tornaran a renovar. Jo vull, però que sí, segur*".

L'educador comparteix la seva opinió respecte a la importància de l'entorn laboral en processos d'inserció sociolaboral: *"L'entorn és molt important perquè et validi tot allò que estàs fent, perquè entri en competència, perquè les persones hi creguin i s'involucrin en el projecte, que l'acompanyin, que en algun moment donat aparegui el que anomenem el suport natural. Perquè en el moment en el que tu detectes que neix aquest suport natural, el suport nostre pot anar-se allunyant, perquè sempre sabràs que hi ha algú que interpreta amb el mateix codi que interpretes tu, la relació que s'ha de tenir amb ell, que és: donar-li confiança, creure amb ell, no tenir paternalisme, ser capaç de posar-li reptes, d'en un moment donat marcar-lo i dir-li eh, això a qualsevol treballador no ho toleraríem i a tu tampoc... Pues això ho pot fer el suport natural en el moment en el que tu també ja ho has treballat. No surt sol, també ho has hagut de treballar.*" [...] "*Però clar, hi fa molt també la feina que hagis fet de coneixement de l'entorn i de la persona, previ, per tal que la gent entengui les seves limitacions i les visquin en positiu. Si som capaços de fer això, els èxits també són bastant assegurats. Per tant, ens trobem amb dues insercions d'èxit*".

En igual que l'educadora ens diu: *"En empreses ordinàries, no trobem el que és el suport professional, sinó que més aviat és un suport natural que es crea perquè l'empresa fa que es creï. Al final tens un grup de companys al voltant seu que li donen aquest suport que potser necessitava i és genial perquè va sortint de la realitat de manera natural, el que toca, el que hauria de ser".*

Tant l'educador, l'educadora, Pallisera (2006), Leach (2002), les protagonistes com les familiars, valoren l'entorn laboral i les persones que en formen part com un element que afavoreix l'èxit. Essent un element clau que de manera espontània neixin suports naturals de l'entorn cap a la persona, afavorint d'aquesta manera que el suport per part dels professionals pugui anar disminuint i el suport sigui cada cop més quelcom natural de l'entorn. A més, com bé diuen Pallisera, et al., (2005), el fet de tenir persones de confiança i referència a la feina, juntament amb un clima acollidor i inclusiu afavoreix una bona inserció. D'aquí la importància, com bé diu Pallisera (2006) i l'educador, el treball i l'acompanyament que es realitza a l'empresa amb tots els agents implicats en l'entorn laboral de la persona.

Per últim, igual que defensa l'educador, Leach (2002) també creu que és indispensable que els professionals coneguin molt bé a la persona en concret, per tal d'oferir l'idoni en funció de cada cas.

4.3.4. Relació entre professionals i empresa

Pel que fa a la relació entre empresa i professionals, l'educadora ens explica el següent: *"Amb l'empresa t'hi has de codejar molt al final, perquè has de fer totes aquelles visites constants i no només del seguiment i acompanyament de l'alumne en si, sinó de tot el treball en xarxa de tots els implicats en això, perquè al final és un treball paral·lel. No és un treball només pel nostre alumne, sinó que és un treball a nivell d'empresa, és molt bo per trencar barreres, per trencar estereotips, per trencar amb l'etiqueta aquella que molts tenen posada, veure que potser no és tant gros tenir una persona amb diversitat funcional a la seva empresa, una etiqueta que molta gent encara avui dia té, malauradament. Cosa que he viscut molt, d'aquella etiqueta que vulguis o no: "Ostres, no m'ho esperava tant d'aquesta manera... Molt bé no? Ah, doncs se n'ensurt prou bé. Ah, però pot fer això? I allò?! I Allò?!". I tant que pot. I per això va molt bé, és molt bo pel treball al final que volem fer, l'oci, les estades a empresa... Tot això que fem extern i que fem fora d'aquí és un treball a nivell de societat, un treball de trencar esquemes i de trencar etiquetes. De cada vegada més, fer que això sigui possible, que al final és l'objectiu. Penso que això és una de les*

coses impressionants. Les empreses per bona sort entenen molt bé com treballem, els hi expliquem i compartim la manera i això és genial perquè ens permet fer les coses com cal. Et donen aquelles facilitats necessàries per a aconseguir coses com aquestes, perquè tot funcioni. També hi ha les empreses amb les que potser encara no hem treballat... Que cal fer un treball molt feixuc i constant i ser-hi molt perquè acabin creient en tot això. Però l'objectiu final és aquest. Que ho creguin tal i com ho creiem nosaltres i ho compartim per anar a l'una, perquè és un procés molt emocionant. És un projecte molt potent i molt emocionant i és meravellós veure el que s'aconsegueix si tots anem a l'una i es fa aquest treball en xarxa, compartit entre tots els agents implicats, és molt potent, a mi m'emociona."

L'educadora també afegeix: *"També canvia molt, si te'n vas a una empresa més petita, botigueta... Doncs la persona que porta el seguiment, amb la que et codeges i amb la que portes el dia a dia és el propietari de la botiga, amb el que hi ha comunicació dia a dia, constant quan hi vas o per altres vies i clar, és molt fàcil... Empreses més grosses són aquelles que llavors hi pot haver referents molt diferents, poden ser el de recursos humans o pot ser més l'encarregat de la persona del dia a dia. Amb la que acaba sent més interessant i amb la que s'ha de treure molta informació és la que està dia a dia amb el teu alumne, que al final és qui passa hores amb ell, qui li dóna consells, qui veu com es desenvolupa, qui el segueix... I tant pot ser un encarregat de la secció, un company de la secció, com el propietari, el de recursos humans, o algun dels encarregats grossos que és amb qui fas el contacte a nivell d'empresa i és amb qui parles de tot el que és el projecte pont. Varia molt en funció de cada empresa. I el contacte que es segueix també varia molt en funció de cada cas, hi ha una constància molt grossa sobretot a l'inici però depenent molt de la necessitat de l'alumne i de l'empresa en concret, companys, mida, tasques... Ens adeqüem a cada procés, a cada nano i a cada context i aquest és l'objectiu i la clau per a que funcioni."*

Tal com defensen Alomar (2004), Rius (2005) i Serra (2004) (citats per Pallisera, et al., 2005), Valls, et al., (2004) i Leach (2002), l'educador i l'educadora i s'ha comentat anteriorment, la comunicació entre empresa i professionals esdevé bàsica i un

element imprescindible per a l'èxit de la inserció laboral, variant el tipus de seguiment en funció de cada cas.

Com bé diu la documentació del programa Pont:

> En aquest procés d'avaluació es tenen molt en compte les opinions i vivències de tots els agents implicats, no només per avaluar el procés de l'alumne, sinó també perquè sigui un procés positiu i gratificant. D'aquesta manera es treballa un doble objectiu, que l'alumne no tingui una situació frustrant i que l'empresa pugui entendre la realitat d'una persona amb discapacitat i facilitar l'entrada d'aquestes al món laboral. (p.79)

4.3.5. Respecte al treball protegit

A continuació l'educador ens exposa la seva opinió respecte al treball protegit versus la inserció en entorns laborals ordinaris: "*En el nostre cas, pensem que no tenim límit, és a dir, podríem posar a qualsevol alumne, encara que tingui una gran discapacitat, a treballar a una empresa ordinària, aquesta és la nostra filosofia. Per tant, és un tema de saber buscar, de saber trobar i de saber convèncer. Si fas tot això i has treballat amb l'alumne les habilitats laborals i personals per a treballar en una empresa, això funciona*".

En igual que l'educadora ens diu: "*L'ideal i pel que lluitem, evidentment és per a sortides laborals normalitzades i ordinàries i que amb l'acompanyament tot flueixi i sorgeixi, però també hi ha altres realitats amb nanos amb grau de dependència més gran i una necessitat de suport més gran que encara ara, no vol dir que ens agradi ni que creguem que és el més correcte, i que hàgem de mantenir això, que mica en mica lluitem perquè això vagi canviant, però acaben fent una derivació a un taller ocupacional o a un centre de treball. Això encara ara hi és. La derivació en sí dels alumnes, es decideix en treball en xarxa igual. Va molt lligat al grau de dependència o de suport que necessiten. Aquells amb un grau de dependència més gran, es fa una valoració que la fa l'equip de valoració i orientació, ara no sé si es deien exactament així, que són qui fan la valoració per veure quin és el recurs més adequat per aquesta persona". [...]* "*Però aquí fem molts cops aquell error que et comentava d'anar sovint*

un pas per endavant i potser no donar tant l'oportunitat de que aquesta persona ho vagi gestionant... Que evidentment després ho fas i hi ha realitats que són les que són i sempre vols implicar-lo al màxim en aquest procés de presa de decisió. Però hi ha alumnes que encara ara ens agradi més o menys, però depenent del cas, que no el pots posar en una empresa ordinària encara ara, perquè no està preparat i per a ell serà una frustració molt gran viure tot allò, perquè no ho podrà bordar, portar a terme... Doncs és quan passem a derivació de tallers o centres de treball, perquè vulguis o no és un entorn de treball en què tenen el suport que necessiten".

Tant l'educador com l'educadora comparteixen la mirada amb Pallisera (2011); Faciaben (2006) i Pallisera, et al., (2005), els quals defensen que s'ha de lluitar per aconseguir canvis perquè les persones amb diversitat funcional puguin accedir sense tantes barreres en entorns laborals ordinaris. En igual que la UGT (2018) recorda que sota una mirada inclusiva cal vetllar per a la inserció laboral en empreses ordinàries. Malgrat això, en igual que comenta l'educadora, la UGT (2018) ens diu que avui dia, davant de situacions d'alta complexitat i afectació, els entorns protegits, partint de la situació actual, acullen de manera més curosa a aquestes persones, oferint major qualitat de vida. Ara bé, com bé diuen i tenen com a filosofia el projecte "Pont", l'horitzó que cal perseguir és la inclusió laboral de totes les persones.

Com bé diu la documentació del programa "I després":

> La derivació cap al món protegit ja està articulada, però la derivació cap al món ordinari queda més al descobert degut a la desconeixença que tenen les empreses sobre la contractació de les persones amb discapacitat, les adaptacions que necessiten i la productivitat que ofereixen. (p.80).

La Laura també ens parla de les empreses de treball protegit: *"I després l'altre recurs que hi ha és la fageda. Ossigui si cap empresa ordinària fica a treballant, l'últim recurs et porten a fageda. Però clar, per exemple, quan jo a l'educador li vaig explicar i ningú em ficava fixa, pues clar jo li vaig dir a l'educador per anar a la fageda i em van dir que, l'últim que em va dir, que jo a la fageda no tenia que anar. Ni "hablar". Perquè clar, jo no tenia perquè estar allà, perquè ossigui, i clar jo no entenia perquè no m'agafaven. Jo li vaig dir d'anar a la fageda i em va dir que jo no hi havia d'anar. Vull*

dir que és igual però clar, em vaig quedar amb una cara com volem dir, vale, vale. Bueno jo tant me fa, perquè la qüestió és estar a un lloc i treballar i fixa. Però clar quan vaig parlar amb l'educador em va dir que clar que jo no tenia que estar a fageda pel que tenia. Clar, ara "podé" hagués anat un altre i li hagués dit que sí que estava bé a la fageda però amb mi no. Però clar, el problema és que costava molt perquè no estava fixa. Però després vaig dir que com sabia que l'últim recurs era la fageda per tant jo ja estava tranquil·la, jo el que volia era una feina fixa. I així ja estava tranquil·la, clar l'educador em va dir que era l'últim recurs".

Tal com ens explica la Laura, en aquests moments més complicats en els que no trobaven una feina fixa, ella es va plantejar la inserció al món laboral protegit, però arran de la comunicació i el diàleg entre educadors i ella, van fer un treball d'expectatives de futur i possibilitats i van acordar que deixarien aquesta opció com a últim recurs. Tal com diuen Valls, et al., (2004) i Pallisera, et al., (2005) és indispensable la comunicació entre professionals i protagonistes en tot moment, en quant a inquietuds, interessos, treball de possibilitats de futur...

En igual que la mare de l'Alba ens comenta: "*A més, des de l'escola també ens van donar l'opció d'un cop acabés l'escola l'Alba clar, què volia, què pensava fer. Si anar a tallers, si anar a Fageda o buscar una feina en una empresa per l'Alba. Clar, un cop acabada l'escola et donen a triar que volia fer, i... En aquest cas vaig triar jo el que em semblava bé a mi. Però clar, jo pensava que totes les opcions podien estar bé però que les altres dues opcions eren l'últim recurs, que sempre hi serien i que seria millor per ella primer buscar en una empresa normal. Vam tenir molta sort que tot l'equip s'hi van implicar molt i ens van ajudar molt. Tot ho van fer ells. I molt bé. Gràcies a ells... Van fabricar la feina per l'Alba i exclusivament, molt bé*".

Com bé defensen Valls, et al., (2004), en aquest cas a través de la comunicació els professionals i la família van parlar sobre quines expectatives tenien respecte a la seva inserció laboral i van crear un itinerari compartit.

4.3.6. Expectatives

Valls, et al., (2004) i Pallisera, et al., (2005) diuen que el treball de les expectatives entre família, professionals i protagonistes té un paper important, sota l'objectiu de tenir expectatives realistes, tot evitant un excés d'expectatives o el defecte d'aquestes, ja que pot comportar un impacte en l'autoestima de la persona protagonista. D'aquí la importància de la comunicació i el diàleg envers les expectatives, per tal d'establir uns objectius comuns i pautes d'actuació conjuntes. Respecte a això, els professionals desenvolupen un paper molt important, ja que són els encarregats de proporcionar informació, suport i acompanyament en els diferents moments de la inserció laboral respecte les famílies i les protagonistes, tot informant de la formació rebuda i el perquè d'aquesta, les possibilitats de futur, entre d'altres, variant en funció de cada cas.

Com diu l'educadora: "F*em una reunió d'equip per valorar l'opció si és la correcta i és potenciadora per ell i amb la família. Amb la família també ens reunim. Parlem de les pràctiques, una mica del que suposa, de les expectatives que tenen i encaminem cap una empresa.*" [...] *"Sí, com t'he dit al principi fem les reunions més d'expectatives, de presentar el projecte perquè coneguin, t'expliquin... Perquè quan no sàpiguen gens de què va el tema doncs poc a poc els hi expliques cara a cara..."*

Quan es va preguntar a l'Alba que pensava de la feina abans de treballar, si pensava que li agradaria més o menys, la seva resposta va ser: *"No, bé. Estic contenta de cobrar perquè sempre la meva mare treballava i la meva mare, i això i clar, jo no."*

En canvi la Laura explicava: ***"****Bueno ja et preguntaven de què volies treballar, però bueno, és treball. A vegades també les pràctiques depèn de cada persona que et busquen un lloc o un altre. Però sí que em preguntaven de què m'agradaria treballar, però jo li deia que esque la qüestió és treballar, vull dir, tant me'n fa una feina com una altra perquè tot és treballar. Hi ha coses que potser no t'agraden però el sou és el que és, tot és feina. El sou és el que tu necessites, és una feina, i te pot no agradar però estar cobrant el sou que tu necessites. No tot té perquè agradar-te, però estar cobrant pel que tu necessites. Però a mi tot m'està bé. Estic contenta."*

També es va preguntar les expectatives laboral de la mare de l'Alba respecte el seu futur laboral, i la seva resposta va ser: "*Cap, cap ni una. Degut als seus problemes de motricitat no veia cap futur laboral per ella. Quan se'ns va plantejar el prelaboral, el projecte de l'escola, molt al principi quan acabàvem d'incorporar-nos, clar jo ho veia molt... Complicat. Tenint problemes motrius és molt difícil trobar una feina que sàpigues fer i no tenia cap expectativa, ho veia molt difícil". [...] "I llavors doncs molta confiança amb la gent que estava amb ella i esperar fins allà on arribava. Però clar... Mai saps ella, fins allà on ella pot arribar, encara. Ella va fent però no saps la seva capacitat, que pot donar, ni que... Si ha arribat al seu tope. Anar mirant a veure què passa i anar mirant que vagi agafant més habilitat dins les sense limitacions. Jo patia moltíssim, no ho veia clar, tu dius està molt bé que entri a la borsa de treball , però clar, fins a quin punt, ella serà capaç de fer la seva feina. No tenia cap expectativa, ni una. Sí, sí, vam parlar moltes vegades. Quan va començar el torn de pràctiques, clar jo els hi vaig dir que no sabia si... Exactament què passaria. Però clar em van dir que si no ho provàvem no sabíem què passaria. Per això vam provar en diferents feines, fins veure que ella doncs... Podia arribar i veure quina li anava bé. Teníem que provar a veure que passava i va anar així. Com que tampoc tenia expectatives tampoc... Al final tot és molt positiu. S'han de tenir expectatives, el que passa que clar, com que no... Hi ha vegades que dius bueno... Et tires a la piscina a veure què passa. En aquest cas ha anat molt bé i esperem que així segueixi."*

En canvi, la tieta de la Laura explica: "*A vegades em trobava amb mares i deien, jo aquests nens esque... I jo mai, mai he tingut cap dubte, mai cap dubte. Jo sabia que ella sortiria amb feina, que ella vull dir estaria preparada... No vaig tenir cap dubte. I es que a més ni ho penses, es que tens tanta seguretat allà dintre que es que no, ni t'ho planteges, no penses que no sigui possible perquè a més, si no hagués sortit, com últim recurs haguéssim tirat a fageda i sinó a taller de l'escola. Vull dir teníem tantes opcions que no ens vam preocupar gens, ho tenia claríssim vaja. Que a ella no li calia anar a taller tampoc, però que tu ja tens aquestes opcions. A nosaltres ens va venir tot molt seguit i fluid i es que la majoria d'alumnes de l'escola ja et dic que jo sàpiga tots acaben trobant feina i fixes i vull dir cap problema".*

4.3.7. Recursos personals

Quan es va plantejar a la Laura si creia que s'havia trobat amb barreres i limitacions a l'hora de trobar feina i adaptar-se, aquesta va ser la seva resposta: *"No. Potser l'únic que de baixeta, que si hi havia alguna plata més alta, potser no hi arribava. Però a part d'això, per tema de companys, o dir, o de comunicar, no, no... Cap problema. Clar treballo amb una companya i molt bé. Clar si la companya respon bé doncs clar tot va bé. Perquè clar, ens entenem bé i treballem bé i parlem bé i no hi ha problemes"*.

Com bé defensa la mare de l'Alba el que més l'ha ajudat a aconseguir aquesta feina ha estat "*Ella mateixa, ella té unes ganes d'aprendre, de fer, una força de voluntat, de sempre... Ella vol fer, li és igual amb les dificultats que es trobi. Ella vol provar, i fa, i això és tot per aconseguir algo, això és el que l'ha ajudada més. A part de trobar un bon coixí a la feina de gent que ha tingut molta paciència, que l'han ajudada molt, li han explicat... Però ella és la principal, la seva principal motor, les ganes que té d'aprendre i de saber fer les coses... Des de sempre. Ja et poden anar ajudant que si ella no fos així, no hagués aconseguit tot això". [...]* "*Ella tenia moltes ganes de fer coses. Després quan es va acabar l'escola, després quan li varen dir si es volia quedar un any més, va ser un regal que no s'esperava i com feia poc que havíem arribat aquí, doncs vam aconseguir que... Des de l'escola es va aconseguir que l'acceptessin un any més i va ser... Bueno molt bé, perquè va acabar d'agafar més confiança amb ella mateixa. Suposo que les ganes de treballar que tenia superaven... No pensava en tots els problemes que podia tenir a la feina. Perquè com no sabia que s'esperava d'ella a les feines, doncs ella tampoc tenia... Ella tenia ganes de treballar però tampoc pensava en què es trobaria, ni en els problemes... Ella volia anar a treballar com l'altra gent. I suposo que el no anar predisposada a: sabré fer-ho, no sabré fer-ho... Doncs no tenia cap problema ella tampoc. Ella tenia clar que volia treballar i li era igual el que passés i només volia treballar, no pensava en què podria passar. Sí que és veritat que al principi de treballar venia molt cansada, li costava molt les quatre hores, però aguantava. Però estava molt cansada. Anàvem al fisio cada setmana perquè s'engarrotava molt, l'esquena, les cames també... Estava agarrotada. Ara anem fent fisioteràpia però no tant. Tot degut als seus problemes... De posar-te a caminar bé, ella no sap... Ara és més de manteniment. Però abans era*

més de la feina, de l'esquena, d'estar molta estona ajupida i no saber posar la posició... Van estar amb l'encarregada mirant a veure com ho podien fer... I bueno... Va ser un treball també per totes tres, buscar la manera de poder-ho fer". [...] *"Ella sempre es prepara a dos quarts de nou, cada dia, comença a les 9. Arriba sempre mínim 20 minuts abans perquè ella vol ja ser allà preparada a l'hora i ella ja està a punt. Ja vol anar a la feina, clar això ja diu molt d'ella. Li encanta i té clar que és la feina i que hi ha coses que cal complir i que és una cosa seria, s'ho pren molt en serio"*.

Tal com defensen Pallisera, et al., (2005) i Alomar (2004) i Rius (2005) (citats per Pallisera, et al., 2005), en igual que la mare de l'Alba, les ganes de treballar, l'interès, l'actitud, la puntualitat... Són característiques que ambdues comparteixen i han estat un factor clau per a la seva inserció laboral en entorns ordinaris.

En igual que la tieta de la Laura, que explica: "*I ella tan bé, és una nena molt forta. Clar es va haver d'espavilar ja de molt petita i ser molt valenta, que això es nota ara. Que tot i les dificultats que té pel seu problema, ella és valenta i no dubta d'ella i tot i el que li ha passat té un cor gegant". [...] "Que no rendeixi com una persona "normal" doncs vale, perquè a ella li costa molt més enfilar-se, perquè és molt petita... Com per exemple passar l'escombra... Que per tots és tan normal, però ella ja va fent vull dir que no em preocupa gens perquè és molt espavilada i ja sempre troba com fer-ho".*

4.3.8. Paper de la família

Pel que fa al paper que ha tingut la família per a la Laura durant el procés d'inserció, ella ens explica el següent: *"Tot el programa pont he estat amb la meva tieta. Visc amb la meva tieta. Abans vivia amb la meva mare però ara visc amb ella. És la germana de la meva mare. El meu pare doncs es va separar des de que era petita i clar, no tenim contacte. Tot el programa pont ho he viscut amb la meva tieta. M'ha ajudat molt, sí. Em donava consells quan jo no sabia per on tirar. Em donava consells, vull dir, quan no sabia que fer... Em deia jo la meva opinió és això... Si fos tu potser faria això, i sempre m'ajudava i em deia el que creia"*.

La mare de l'Alba ens explica la seva opinió sobre aquest tema: *"Si tu no l'eduques, depèn de com et planteges l'educació, tu l'has d'educar com un altre fill, és qüestió d'educar certes coses igual i la feina és una cosa més de la vida, d'ella, del seu germà... I si tu ja no saps plantejar tota aquesta història, tu tampoc pots plantejar una vida amb feina... Això és bàsic, igual que moltes altres coses que es treballen des de casa, si no ve de casa la preparació de moltes coses no... No estan... No són conscients de tot, que hi ha, sobretot ells que no tenen malicia i són innocents i clar, els has de preparar per certes coses. Si des de casa no els eduques que han de treballar, com qualsevol altra persona... Doncs... Però clar, suposo que també depèn del cas que et trobes, si és una persona amb molts de problemes... Però independentment dels problemes, si tu no eduques des de casa... Sempre s'ha de treballar des de casa, amb tot. S'ha de treballar, que és complicat però... Moltes vegades no saps fins on poden. Fins que no tenen una feina i una vida més normal no saps fins on has pogut influir i ajudar. Clar una cosa és el que tu creus que has influït i l'altra és la que ells doncs reben i... Amb ella sembla que dintre de tot ho hem fet bastant bé. En tema de feina almenys".*

En igual que la mare de l'Alba, Valls, et al., (2004) afirmen que la implicació de la família en processos d'inserció sociolaboral esdevenen un element afavoridor de processos d'èxit i amb continuïtat, esdevenint un paper molt important la cooperació d'aquesta amb els professionals.

L'educadora defensa aquesta idea i va un pas més enllà, tal com explica a continuació: *"No cal caure en l'error de prioritzar l'opinió de la família, perquè el nostre focus sempre ha d'estar amb el nostre alumne, amb el que vol, amb el que li agrada, amb el que prefereix... Ara, sí, òbviament, és bàsic un treball en xarxa i de cooperació entre família i escola i tots els implicats. Evidentment la família és una part principal dels nostres alumnes i sempre s'ha de tenir en compte i és totalment participativa en tot això, però sempre no oblidant que el protagonista en tot això és un, que és el noi o la noia. Normalment s'arriba bastant a un acord i no hi ha problemes en aquest sentit, al revés, perquè suposo que tots els que coneixem a la persona ja vas veient cap a on tirar i tot es va adequant cap allà de manera natural, però sí que té un paper important, òbviament."* [...] *"Tenim realitats diferents i ens hem d'adequar a les*

realitats que tenim i hi ha realitats que la família ajuda moltíssim, hi ha un treball paral·lel, un treball conjunt i es nota amb tot, perquè per mala sort, garanteix molt més l'èxit d'aquesta persona en la seva inserció al món laboral i en el seu creixement general cap a la vida adulta. Però també ens trobem per desgràcia amb molts casos en que la realitat no és aquesta, i no pots contar gaire més enllà que fer unes reunions per compartir i fer algun tipus de treball més bàsic, i malauradament, per molt que lluitis i t'hi trenquis el cap... No pots pretendre que funcioni segons què, quan no està funcionant pràcticament res en aquella casa a nivell familiar i llavors és un treball molt més feixuc a fer, costa molt més. Per nosaltres i per trobar allò que realment es vol aconseguir per aquesta persona i tot el que comporta aquesta transició i anar cap a on ell vol anar. Sí, es que és una part que tant pot afavorir com dificultar."

L'educador reafirma la idea exposada per l'educadora explicant el següent: *"Si parlem del paper de la família en àmbit educatiu, no té res a veure amb el paper de la família en el procés d'inserció laboral. Perquè, què passa aquí. Òbviament que la família sempre té un paper fonamental en tot procés i acompanyament d'una persona, sempre és important. Però clar, en un projecte pont, el nostre objectiu principal és empoderar a l'alumne. És a dir, tenim nanos de 16, 17, 18 anys que, com qualsevol altre jove d'aquesta edat, vol fer el seu camí, i vol créixer, per tant, nosaltres apostem per ell. Evidentment la família ens ha d'acompanyar en aquest camí, però quasi que la tendència és que passi en segon pla".* [...] *"Quan en l'etapa d'escolarització obligatòria o fins l'ESO en el nostre cas, la família té un paper fonamental, i té molt a veure amb tot, nosaltres busquem molt les expectatives de les famílies, què esperen... I es busca sempre fer un treball paral·lel per anar a l'una sempre. Però, si parlem de projecte pont, hi ha un moment en que ells decideixen i nosaltres hem d'apostar per a que ells decideixin, però a més a més, la tendència és la de sobreprotecció. Hi ha la dinàmica de "jo t'ho he fet sempre tot i he estat pendent de tu". encara que no sigui un cas de família sobre protectora... Jo t'he ajudat a créixer, jo he format part de la teva vida i també vull formar-ne part en aquest procés, però com qualsevol família. [...] "La nostra feina és empoderar el nano i fins i tot, en moments donats, el nano ha de poder donar la contrària a la família. Però què passa, que en processos amb nanos amb discapacitat, aquest procés natural, en el que l'adolescent normalment, no per norma,*

però acostuma a crear conflicte en l'entorn familiar... Els nostres adolescents no ho fan. No tots però la majoria, sobretot aquells amb els que parlem de discapacitat, però un nano amb més capacitats o de salut mental, sí. Però un nano amb més dificultats acostuma a estar més dominat, controlat... No sé com dir-ho... Com si els impulsos estiguessin molt més controlats. Aleshores, el que intentem és que creixin. I per créixer, has de defensar la teva opinió, i decidir les coses. I aquestes decisions a vegades pot ser que no siguin les que agraden als pares.

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010) també coincideix amb l'educadora i l'educador respecte la idea de tenir com a objectiu i principi fonamental afavorir l'autonomia de cada persona, respectant les seves pròpies decisions, per tal d'afavorir l'autonomia, l'autodeterminació i la realització personal, evitant en tot moment la sobreprotecció. També Peralta i González-Torres (2009) i Pallisera, et al., (2005), defensen que les persones siguin les protagonistes de les seves vides, prenent les pròpies decisions i tenint així el control de la seva vida, tot afavorint així una qualitat de vida, entenent que l'autodeterminació és una dimensió troncal que sustenta la qualitat de vida de les persones (Verdugo, et al., 2013 i Pujol, 2015).

I l'educador ho complementa dient: *"Per tant, aquí evidentment el nostre objectiu no és crear conflicte, però sí que hem de defensar els drets de les persones i dels nostres alumnes. Per tant, en primer lloc, és l'alumne i després els pares. En el procés de creixement del programa pont. Que evidentment acompanyen aquest procés. I en el procés d'inserció laboral, aquí, expressament fem que la família no aparegui totalment. De fet el vincle, l'únic que anem fent amb la família és firmar un document conforme estan assabentats i autoritzen a poder fer aquestes pràctiques i tot això. Però a part, no hi ha cap vincle amb l'empresa i per tant, tot ha de passar per nosaltres." [...] "Per què? Perquè el que busquem és que ells siguin els protagonistes en la història i això fa que els ajudi a créixer, aquest protagonisme en la seva vida i assumint les conseqüències. Perquè si jo no funciono, o no faig algo, o hi ha algun problema, qui haurà d'assumir la responsabilitat i les conseqüències no és la família que em treurà les castanyes del foc, sinó jo que hauré d'entendre, que la meva conducta i les meves accions tenen una repercussió i unes conseqüències." [...] "Per*

tant és un procés de creixement molt natural i intentem buscar aquest creixement i diferenciar-lo del que la societat ens tendeix. Ja passa amb els fills "normals", és a dir, que els pares tendeixen a estar presentis en tot el procés i dir... Però el fill agafa i diu: No, no, esque jo vull anar pel meu compte... I una mica és tendir a això i aconseguir això, que el nano pugui dir: No, no... És que jo també vull la meva vida, però clar, amb les conseqüències que implica. I això els ajuda a que quan hi ha problemes o dificultats, ells aprenen a resoldre'ls. Perquè sorgeixen les dificultats i són la seva responsabilitat. Si no hi haguessin les dificultats, si no els poséssim en situació "de risc", no creixerien. Per tant aquest és l'objectiu. I la família, ja t'ho dic, és important, però... En l'educació obligatòria té un paper bàsic i essencial, però en el programa pont, és secundaria i, en el moment de la inserció, si pot ser, no participa."

Tal com s'ha comentat anteriorment, en igual que Pallisera, et al., (2005) i Departament d'ensenyament (2017) defensen, és important un treball conjunt entre professionals i famílies per afavorir insercions d'èxit, però també posant límits a la col·laboració de les famílies entenent que si els adults són les persones que treballen, hi ha temes laborals que no requereixen la implicació de la família. Idea defensada per l'educador, l'educadora, la família i teòrics com Valls, et al., (2004). Com també defensa Pallisera, et al., (2005), cal evitar la relació directa i interferències entre família i empresa.

La mare de l'Alba afegeix: *"Clar això de la feina és una cosa més entre elles... Però sí, quan vam arribar a l'escola ens va explicar el procés... Com funcionaven... I els vaig haver de donar el màxim de confiança en elles perquè jo no fes nosa, que deixés fer a l'equip. Em van explicar com anava tot, qualsevol cosa que hi havia em trucaven o jo a elles... Bueno, hi havia molt bona comunicació vaja, per qualsevol cosa em trucaven, o jo qualsevol dubte trucava... Sempre des que vam arribar hi ha hagut molt bona comunicació. Si ella venia angoixada, venia molt nerviosa, doncs sempre pots trucar-hi per qualsevol cosa i clar, això... Sobretot al principi que ella tampoc no tenia confiança amb la gent que treballava era important, perquè clar, saber que pots demanar consell o mirar com van les coses amb algú pel que necessitis i del que sigui, doncs és un regal, per les dues."*

En igual que la tieta de la Laura, que diu: "*Ara ja no quasi, perquè teòricament clar la Laura ja ha sortit de l'escola i ella s'ho fa i s'ho desfà amb l'educadora, amb ella sí que hi ha una relació molt estreta però clar jo... Tampoc no n'he de fer massa elles ja ho fan tot."* [...] "*Jo no hi vaig mai ni a l'empresa ni a l'escola, a no ser que tingui algun problema. A vegades ens trobem pel carrer i li demano que tal ella, tot bé... Així que si no hi ha problemes, ja ho van fent. A més, jo ja conec molt bé, tots els de l'escola i me'n fio plenament que faran el millor per ella, conec a la Laura, les ganes que té de treballar, com és, així que tampoc... Penso doncs tot va bé, pues cap problema*".

4.3.9. Més enllà de l'acompanyament per la inserció laboral i qualitat de vida

A través de l'entrevista s'ha anat veient que l'Alba compleix diverses dimensions que sustenten la qualitat de vida. Per exemple, ens explica: *"I cobro... vull dir que tinc una bona nòmina. Jo cobro uns diners i amb aquests diners una part se la queda la mare i l'altre per mi, per comprar les meves coses, anar al cinema, i fer el que jo vulgui. Perquè clar són els meus diners, puc fer el que vulgui. I així anem amb les amigues. No paro, jo aquí no paro. Al cinema, el grup de joves, un sopar, els cumples, anar a fer el toc... Estic contenta de cobrar perquè sempre la meva mare treballava i la meva mare, i això i clar, jo no. Per tenir un sou bastant important pues estava contenta de tenir-lo per fer les meves coses i tenir els meus diners. També donar a la meva mare. Ella sempre m'ha ajudat. Ara també puc jo ajudar i li dono diners."*

La Laura també ens explica: "*Estic molt contenta i la part que em paguen per les hores que faig, vull dir, el sou, és el que toca, per quatre hores que faig cada dia de dilluns a divendres està molt bé. Per les meves coses. A vegades pago la roba meva, si necessito diners per anar a la pelu, per les activitats que faig, depèn... Per tot, amb els amics. Va bé perquè esclar també quan estàs amb els amics va bé perquè ara perles d'això i d'això altre si treballes, també a les activitats et relaciones també amb gent "diferent". Per exemple jo ara faig futbol i clar hi ha gent que conec per exemple que estava a l'escola, dos, que abans venia a l'escola i també els conec d'això però les altres persones per exemple estan a la fageda, i són gent diferent"*. [...] "*També faig grup de joves, bueno això ja saps, i el viatge que fem cada any amb el grup i els*

dissabtes a la tarda, però també activitat de manualitats amb la Maria, els divendres vaig a tambors allà, per exemple a un local, per exemple pots venir un dia, parles amb el professor i pots anar i divendres que ve ja començar. És gent de totes les edats. Jo vaig començar amb la Maria però després ja em vaig quedar jo, la Maria va marxar i jo em vaig quedar i bé, és gent diferents. I a manualitats i tambors la gent és diferent també. També tenim la colla de carnaval, és la colla per fer carnaval només, a través del carnaval i hem d'organitzar, fem reunions, els vestits, quedem per parlar per grup... Faig moltes coses. Entre setmana clar, es que faig 4h a la feina i tinc temps per fer activitats i així amb molta gent diferent i els caps de setmana veig al nòvio, amb la família, el grup de joves... Perquè ell entre setmana s'aixeca molt aviat perquè ell fa 8h a la fageda i clar ens veiem a futbol i els caps de setmana. I clar entre setmana només ens veiem els dies "d'entreno" perquè també juga a futbol i els caps de setmana i jo entre setmana no ens veiem però faig moltes activitats o quedem amb les amigues".

Tal com exposen la Laura i l'Alba, aquestes gaudeixen d'una vida social activa. Schalock (1996) defineix un model de vuit dimensions troncals sobre les quals se sustenta la qualitat de vida (Verdugo, et al., 2013 i Pujol, 2015), entre les quals trobem: el benestar emocional, les relacions interpersonals, el benestar material, el desenvolupament personal, el benestar físic, l'autodeterminació i la inclusió social, dimensions que al llarg de les entrevistes les protagonistes diuen que les tenen cobertes a través de diferents indicadors.

La mare de l'Alba, també ens explica com valora les condicions de feina de la seva filla: "*Molt ben valorat. Té les seves pujades de sou cada any i trobo que està molt ben pagat. Exactament igual que qualsevol altre treballador, ella fa les seves 4 hores i té una recompensa econòmica com qualsevol altra persona, normal i corrent. Si ells treballen, el seu contracte i el seu horari de treball és com qualsevol altra persona, per tant si això és igual per tothom, el sou també ha de ser igual per tothom. Gràcies a deu amb això no hi ha discriminació. … L'últim cop que la varen renyar, ella em va dir que era el "jefe", i em va dir que ha vingut i m'ha renyat... I va estar preocupada no sé pas quants dies perquè el "jefe" l'havia renyada, però clar, tot això forma part de la feina, però ella clar... L'atabala, molt, Qualsevol canvi, qualsevol cosa que canviï en el*

seu entorn l'atabala una mica, però bueno, tot és part de la vida. No tot va sempre cap aquí, on vols". [...] "*Però bueno amb els anys, la feina l'ha ajudat molt, les companyes... Algun cop que vaig amb ella tothom la saluda, vull dir... Veus que la gent està per ella, la saluda pel carrer... I ella està molt a gust. Ella m'ho diu i ho veig jo també pel carrer. Pensa que hi ha gent que no coneix... Clar, estan en el mateix espai. Hi ha tanta gent desconeguda... I això és el que em feia por, que els companys i companyes tinguessin alguna burla, tingues problemes i no... Tot el contrari. Ni una mala paraula, res. Al contrari, hi ha un noi que cada dia li dóna un bombó i bueno, està molt a gust i encantada. Per ella és... A veure, suposo com qualsevol altra persona, sentir-te bé en el teu lloc de feina, amb els companys... Clar, és una cosa que ella no... També és una cosa que mai se m'hagués passat pel cap. Poder... Clar, et trobes amb joves que no han pogut trobar el seu lloc de treball... Pel que sigui, o perquè la feina no els agradava o per ells mateixos, perquè són més problemàtics o tenen problemes psicològics que ella... Ella ha anat veient més, com és la vida, ha anat veient la realitat de les feines, i això l'ha fet valorar més el seu lloc de treball. Perquè veu que "fulanet" ja és la quarta feina que té i que no treballa i que ella té la sort doncs... I a ella li costa parlar així obertament d'això però parlant amb ella em dóna la sensació que cada cop valora més el seu lloc de treball i els seus companys de feina, que no tothom té aquesta sort, sigui pel que sigui, perquè no encaixen a la feina o perquè tenen més problemes. I ella això doncs l'està ajudant molt. Saber que també hi ha gent que no té feina, pel que sigui*".

En igual que la tieta de la Laura ens explica la seva visió: "*Hem de tenir un sou, que si que està molt bé, però ella el sol fet d'estar treballant i tenir el seu sou, que és correcte, més que correcte per les seves coses. Correcte molt correcte, si fos més millor, entén-me però que està molt bé. El sol fet d'ella tenir el seu sou, de mirar pel mòbil, tieta doncs ja m'han ingressat els diners... I jo que se, doncs ja està. Lo contents que estem és que treballi i tingui el seu sou per fer les seves coses i no depengui, a veure entén-me però que ella pot anar fent, s'ho paga tot, es paga el viatge que fan ara amb el grup de joves, vull dir que ella s'ho paga tot, els tambors, les activitats de manualitats... Perquè clar els diners han de rodar i ha de veure que els diners no surten de sota les pedres. I llavors ella s'ho gestiona, tot i que... Bueno ella*

s'ho gastaria tot i em fa tieta he de treure diners per això, per allò... O ves-me a treure diners, perquè clar ella sempre compra així que ara quan ha de treure diners doncs m'avisa i anem juntes perquè sinó amb targeta, de tot s'enamora, vol fer regals a tothom... Ella s'ho gasta amb el que vol, amb les seves coses, però sí que em diu tieta això, tieta lo altre... I també li paguem coses, clar..." [...] "*Ara va amb un nano també... I per nosaltres que pugui provar també el que és això és genial. El fet de tenir parella, super, super bé, la veritat és que trobo que ara tot li va molt bé la veritat i pobreta ja s'ho mereix perquè amb lo malament que ho ha passat... Es que ella no porta cap problema, pensa que coneix a tot el poble eh, jo vaig amb ella i em feia por, perquè clar... No per ella, la gent la miren i això em sabia molt greu i ella no deia res, no es queixava, com si no l'importes... Però a mi em sabia super greu... I clar, a mi em feia molta ràbia, però... Bueno al final mirem el que no és normal, i la miren tant baixeta... Doncs ja està, però ella super bé. I ella surt a les nits, va als bars, a la discoteca de tant en tant... Va als tambors, va a manualitats, fa de tot. S'havia apuntat amb una amiga i ella segueix, li és igual. Com és tan agraïda doncs crec no té cap problema. Menys en l'època aquella que estava tan baixa...*" [...] "*A ella li agrada molt la "juerga" i clar, jo ja la deixo fer perquè té l'edat, però... Bueno, jo ja truco per avisar. Però Bueno, jo ja com hi van un grupet doncs estic tranquil·la i s'ajuden i tots miren per tots... I bueno ha estat un treball, això ho vam aconseguir amb la psicòloga, una "profe" i nosaltres... Que fessin colla, que fessin grup... Se'n van a la piscina, se'n van a Girona amb el bus, allà busquen on anar... Amb aquest tema amb ella la veritat és que li tinc plena confiança perquè ella de veritat... A més sempre van amb colla i s'ajuden. A més ella és incapaç de mentir, vull dir quan vol tapar algo, ja li veig i li dic que passa i ja m'ho explica tot i llavors jo puc estar tranquil·la. Ella va pel carrer sola, coneix a tothom i ve i desfà... I jo amb seguretat. Com tothom la coneix doncs també et sens tranquil·la. Es troba gent de manualitats i de tambors, de la feina, de l'escola... Bueno i tothom li parla, la para pel carrer... M'adono... Bueno i per ella em sento com contenta perquè clar veus que la gent és simpàtica amb ella i veus que l'estima tothom... I això ens dóna molta satisfacció de, ostres que bé, saps ella és feliç i es sent a gust amb la gent. Si que hi ha situacions desagradables però en general, qui la coneix super bé i ella tan alegre sempre. Ens ha costat molt que ella tingues aquesta*

seguretat i aquesta estabilitat i tot el que té ara... Però per fi ho hem aconseguit. Ha sigut tot un treball".

Tal com diuen les protagonistes i les seves familiars, en igual que diferents autors com Pallisera, et al., 2005; Verdugo 2001; Verdugo i Jordán de Urríes, 2014 i Leach (2002), la incorporació a la vida laboral ordinària i tot el que això comporta, ha permès a les protagonistes gaudir de major benestar social i personal. Les protagonistes gaudeixen d'un treball digne, fet que afavorint així la seva realització personal. Com bé diu Schalock (1994), el món laboral esdevé un dels elements claus perquè les persones gaudeixin d'una vida de qualitat (Pujol, 2015). Ja que ha quedat clar amb els relats que han compartit, que la compensació econòmica és un factor de pes respecte l'autonomia, idea recolzada per Faciaben (2006). La mare de l'Alba i la tieta de la Laura en diferents ocasions han expressat el malestar de la persona i la família respecte a les èpoques que no han treballat, idea corroborada per Casado, 2004; Emaiker, 2006; INE, 2013 (citats per Pujol 2015 i Verdugo i Jordán de Urríes, 2014), ja que diferents investigacions han demostrat que la inactivitat comporta repercussions negatives a les persones.

Tal com diuen Faciaben, 2006; Pallisera, 2011; Valls, et al., 2004; Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010, i Pallisera, et al., 2005, cal promoure a través de la normalització, que tothom pugui gaudir d'un estil de vida propi de la vida adulta, semblant al del seu grup social, tot participant en diferents activitats.

L'Alba ens explica què és el grup de joves al que assisteix: "*Al grup de joves, també fa que hi vaig no sé si quatre o cinc anys que hi vaig, ja fa temps, amb els monitors que hi van, els diferents monitors, fem diferents activitats, anem al cine, a fer el toc, diferents activitats. Els monitors ens diuen sempre que nosaltres escollim que volem fer i les activitats que volem fer i això i per exemple si anem a un concert per exemple ja és diferent, ja ens ho diuen a nosaltres, però si fem l'activitat de cine, o fer un vol, nosaltres hem d'escollir, nosaltres mateixos. El grup del viatge vaig que hi vaig des del 2013 que me van proposar de fer aquests viatges que faig últimament, i bueno, m'ho passo molt bé, sempre cada any ens diuen els diferents monitors que venen, perquè... bueno... clar... com que nosaltres tenim més... entre cometes més... dificultats pues necessitem algú més, més preparat com un monitor que ens ajudi, per*

exemple a... això dels, dels papers... i explicar una mica de tot, que si no ho entenem com a mínim algú ens expliqui una mica d'això".

En igual que la mare de l'Alba ens explica la seva vivència: "*Al grup de joves també li costava anar-hi... No volia fer gaire res, estava com espantada. Masses coses noves, masses canvis en la nostra vida, però mica en mica... I ara es que no para. Hi ha dies que les tardes no és a casa mai. Té una vida molt normalitzada, molt bé, molt bé ara. Semblava impossible, jo no m'ho pensava. Amb el grup de joves va costar, però ara molt bé. Al principi va costar i ho vam deixar una temporada. Abans de fer els dos grups, no li acabava d'agradar, hi havia molts nois... I va coincidir que les que coneixia més no hi anaven i s'avorria perquè hi havia molts nois... I no li acabava d'agradar. Però després van tornar a anar totes bastant, i li van dir que tornés, i van començar a fer grupet i ja poc a poc es va començar a sentir més còmode, i encara que alguns dissabtes ara ja no hi vagin, doncs ella hi va igualment. Ara ja s'hi sent bé amb el grup encara que no hi vagin. Té el seu procés com tot i ara molt bé ja. Ara ja va als viatges també i molt contenta, és tota una experiència per ella, clar*".

4.3.10. Treball en xarxa

A més, la tieta de la Laura diu que forma part d'una associació, la qual ens explica a continuació: **"***És una associació d'amics de nens especials, que ajudem a les famílies en diferents coses, des d'aquesta associació paguem a la psicòloga per a elles, paguem 200€ del viatge que feu ara de final, si hem d'ajudar alguns algunes, pel projecte del pati de l'escola vam donar diners, si hem d'ajudar a alguna família que els nens no poden anar de colònies, doncs se'ls hi paguen les colònies perquè hi puguin anar... Dins aquesta associació som 4 mares i dues mestres de l'escola. I de tant en tant ens trobem. Ja fa anys que està muntada. Primer ho portaven mestres de l'escola i ens van dir a les famílies si volíem formar-ne part i algunes doncs ens hi vam posar. I clar al tenir en contacte amb aquestes mestres i amb l'educadora doncs també. Si ens trobem pel carrer ens parem i parlem... I si tinc un problema la truco i cap problema..."*

La mare de l'Alba també comparteix en treball que fan amb una psicòloga: "*La psicòloga fa el dijous un grup de joves i va molt bé. Normalment cada 15 dies, però si*

ho necessiten, van més. O bé soles, o amb el grup... Depèn del que necessitin. Jo no sé res d'aquest grup de joves. Sé que a vegades, depèn del problema, poden fer reunions soles amb ella per acabar de lligar certes coses, però si no generalment en grup i jo no en sé res, no en tinc ni idea. És un dels compromisos que en tenen. Però sé que li agrada. Al principi no gaire, perquè no deia res, no li donaven l'opció de... Com que tothom té tantes coses a dir doncs... I a ella li costa més parlar, doncs no estava del tot... Però ara ja sí, molt contenta, diu que li va molt bé, se sent agust, jo crec que les ajuda molt."

L'Alba també comparteix com ho viu: "*Doncs com que marxem de l'escola que ens ajuden i ens quedem sols, doncs bueno cada quinze dies ens reunim per explicar si tenim algun problema, per exemple si tenim alguna cosa personal per parlar amb ella. Doncs per exemple fem reunions personals amb ella si convé i sinó pues ho fem en grup i doncs expliquem si ens passa alguna cosa i això, ho expliquem però bueno ella ho guarda d'alguna manera com un secret i bueno ens ajuda i ens dóna consells i el que li diem es queda allà, sinó podríem tenir problemes, clar. Ella ens ajuda i els del grup anem a parlar amb ella i li expliquem el que ens passa, a vegades en grup i sinó també per exemple si tinc un problema amb jo sola. També fa uns quants anys que hi vaig i ens ajuda molt per parlar de les nostres coses i no ho diu a ningú*".

Paral·lelament, l'educadora n'exposa altres serveis que s'ofereixen per donar resposta més enllà de la inserció laboral: **"***Per passar a la vida adulta, un gran pes el té l'entrada al món laboral però hi ha altres coses que fem des de l'entitat que busquen acompanyar altres àmbits, com és el servei de lleure del grup de joves, el viatge o el servei amb la psicòloga. El servei de lleure penja de tota l'entitat, programa pont penja de l'escola, que és un servei més de l'entitat i lleure penja de l'entitat, que és un altre servei." [...] "L'oci és una part primordial i bàsica de les persones i forma part de la transició a la vida adulta. A nivell d'escola es treballen coses més d'oci i de la seva vida en general fora de l'escola i que formen part d'aquest procés de transició a la vida adulta, però òbviament ens trobem limitats. Per això s'ha creat aquest projecte de lleure, per poder anar més enllà del que l'escola pot arribar, donar-los l'oportunitat de relacionar-se fora de l'escola i crear el seu propi grup d'amics en que ells decideixen què fer, com fer-ho... Òbviament aquí es treballen moltes altres àrees pròpies de la*

vida adulta més enllà de la inserció laboral, d'una altra manera." [...] "Amb els anys van sortint nous grups, noves colles i diferents necessitats i això va creixent. Aprenen a gestionar-se entre ells, a decidir, a pagar amb els seus diners, a demanar, a aprendre a pagar el que demanen... Que alguns casos potser ja ho havien fet prèviament però d'altres encara no han tingut l'oportunitat de fer-ho mai i és l'oportunitat de començar a créixer amb tot això i aprendre amb tot això. També fem el viatge... Volen fer un viatge, creuen que per si sols com a colla d'amics necessitarien "x" suports i nosaltres els hi oferim, perquè puguin dur a terme allò que ells volen com a qualsevol jove al final, que és fer un viatge amb la seva colla d'amics." [...] "Una mica el mateix, amb *el treball amb la psicòloga. Aquí a l'escola fa un seguiment de tots els nanos individualment i en grup depenen de les necessitats i les realitats de cadascú i treballa tots aquells àmbits més individuals, sexuals, socials, preocupacions... I noves coses que sorgeixen que van sorgint. Paral·lelament, arran de l'associació que es va fundar amb mestres i pares i mares, es va valorar crear aquest servei en que la psicòloga atenia una sèrie d'adolescents per poder acompanyar aquelles coses que sorgien més socials i un cop fora l'escola, aquelles coses més d'adolescents que té qualsevol en aquesta edat. Parlar de coses a nivell de colla, a nivell sexuals, dubtes que tenen, més a nivell de parella... I altres coses més personals."*

En igual que defensen la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010) i el Departament d'ensenyament (2017), en aquest cas es veu com a través d'un treball en xarxa dels diferents serveis, entitats... Es realitza un treball que dóna resposta a les diferents situacions que es generen no només laborals, sinó sota l'objectiu d'aconseguir oferir processos d'inclusió social i laboral de qualitat de manera integral i personalitzada. Ja que, com també diuen Valls, et al., (2004) i Pallisera (2011), podem veure en aquests dos casos, que la cooperació entre els diferents àmbits propis de la vida adulta d'una persona afavoreixen una major qualitat de vida, abordant diferents àmbits, contextos... I aportant a la persona un acompanyament coherent i harmònic i, en conseqüència, benestar personal. Tractant i acompanyant d'aquesta manera les diferents dimensions troncals que sustenten la qualitat de vida d'una persona (Verdugo, et al., 2013 i Pujol, 2015).

A aquesta idea l'educadora afegeix: *"Jo com a referent de feina i pràctiques, que vas tenint contacte amb el seguiment de la seva situació i sumat amb lo de la psicòloga, ells senten aquest seguiment i acompanyament que necessiten i valoren. Una persona de confiança amb qui compartir les seves coses, que segurament el sabran ajudar a encaminar dubtes que els sorgeixin al llarg de la vida, dels anys i de les diferents etapes."*

Capítol 5: CONCLUSIONS

A continuació s'exposen les idees principals extretes de l'anterior anàlisi, tot tenint en compte el marc teòric, les entrevistes de les persones participants i la documentació dels programes seguits per les protagonistes.

Per tal d'organitzar de manera clara la informació més rellevant, aquesta es presenta a partir dels factors que El Grup d'Investigació en Atenció a la Diversitat del departament de Pedagogia de la Universitat de Girona (citat per Pallisera, et al., 2005 i Valls, et al., 2004) ens defineixen com a elements que afavoreixen processos d'inserció sociolaboral d'èxit en entorns ordinaris exposats al marc teòric, però amb certes ampliacions, en funció de les idees sorgides:

Paper de l'escola, formació i pràctiques:

Formació

- Importància de tenir com a eix troncal de la formació i el procés d'inserció sociolaboral el foment de **l'autonomia personal** en tots els àmbits de la seva vida (Faciaben, 2006; Equip tècnic Dincat, 2017; Pallisera, 2011; Valls, et al., 2004; Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010; Pallisera, et al., 2005; Fullana, et al., 2015). Importància de treballar aquesta autonomia des de l'inici de l'escolarització (Valls, et al., 2004).
- Treball de les **habilitats socials i personals** (Pallisera, et al., 2005),
- Treball dels aprenentatges **acadèmics bàsics** (Valls, et al., (2004); Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010) i Equip tècnic Dincat (2017)).

Pràctiques i inserció

- Professionals que **coneguin** molt bé la **persona** per a poder oferir l'idoni en cada cas (Leach, 2002).
- Partir d'una mirada centrada en les **capacitats** de la persona per a fer la prospecció d'un possible lloc de pràctiques i/o feina, rebutjant sempre limitar la persona (Pallisera, 2011; Faciaben, 2006; Direcció General d'Igualtat

d'Oportunitats en el Treball, 2010; Valls, et al., 2004; Palacios i Romañach, 2008 i Pallisera, et al., 2005 i Departament d'ensenyament, 2017).

- Partir dels **interessos i preferències** de la persona per a fer la prospecció d'un possible lloc de pràctiques i/o feina (Fullana, et al., 2015; Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010; Pallisera, 2011 i Leach, 2002).
- Importància d'aprendre mitjançant la pràctica, essent un generador **d'aprenentatges funcionals i significatius**. Les **pràctiques** laborals ofereixen l'oportunitat als joves d'aprendre a les mateixes empreses de manera pràctica tot allò que comporta desenvolupar un lloc de feina, oferint també l'oportunitat de prendre consciència de les seves **preferències**. (Verdugo i Jordán de Urríes, 2014 i Leach, 2002).

En conclusió, variant tot el procés, tant formatiu, com d'inserció, com d'acompanyament, en funció de la persona en concret, és a dir, desenvolupament un **procés individualitzat** (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010); Valls, et al., (2004); Pallisera (2006); Pallisera (2011) i Leach (2002)).

Acompanyament per part dels professionals

- Treball **d'expectatives realistes** entre família, professionals i protagonistes, evitant-ne el defecte o l'excés. Importància de l'assessorament dels professionals (Valls, et al., (2004) i Pallisera, et al., (2005)).

<u>A les famílies</u>

- Importància que els professionals aportin **tranquil·litat i seguretat** a la família envers el procés d'inserció laboral en una empresa ordinària (Valls, et al., 2004).
- **Col·laboració i comunicació rica i bidireccional** entre professionals i famílies (Giné, 2000 (citada per Valls, et al., 2004) i Pallisera, et al., 2005).
- Acompanyament **més enllà de la inserció laboral** dels professionals cap a les famílies dels diferents elements relacionats amb la transició a la vida adulta com per exemple d'àmbit social i personal (Valls, et al., 2004 i Pallisera, et al., 2005).

A les protagonistes

- Seguiment **individualitzat** oferint els suports necessaris per a cada situació (Valls, et al., (2004); Pallisera, et al., (2005); Pallisera (2006; Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010; Pallisera (2011) i Leach (2002)).
- Acompanyament que vetlli per a que la **persona** esdevingui **competent** en el seu lloc de feina i per a la **permanència** en aquest (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010 i Pallisera, 2011).

A l'empresa

- Importància d'una **comunicació constant i bidireccional** entre agents de l'empresa i professionals (Alomar, 2004; Rius, 2005 i Serra, 2004, citats per Pallisera, et al., 2005; Valls, et al., 2004 i Leach 2002).
- Fomentar la **inclusió laboral** no només la incorporació laboral, a través de la **sensibilització i conscienciació** de tots els agents laborals que estan en contacte amb la persona, **eliminant** els **estereotips** que es perpetuen envers la inserció laboral d'aquest col·lectiu en empreses ordinàries i promovent actituds obertes i sensibilitzades (Valls, et al., 2004; Pallisera, 2006; Faciaben, 2006; Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010; Pallisera, et al., 2005 i Documentació programa "I després?", 2018).

Entorn laboral

- **Suports naturals** espontanis de l'entorn laboral cap a la persona, oferint seguretat i benestar a aquesta i permetent anar reduint el suport per part dels professionals (Pallisera (2006) i Leach (2002)).
- Persones de confiança i referència, juntament d'un clima acollidor i inclusiu (Pallisera, et al., (2005) Pallisera (2006) i Leach (2002)).

Recursos personals

- **Habilitats i recursos personals** com a facilitadors de la inserció, com les ganes per treballar, l'interès, actitud, puntualitat, entre d'altres. (Pallisera, et al., (2005) i Alomar (2004) i Rius (2005) (citats per Pallisera, et al., 2005)).

Paper de la família

- Fomentar **l'autonomia** del treballador des de l'àmbit familiar, en igual que les habilitats personals i socials, **evitant** la **sobreprotecció.** Professionals com a orientadors (Valls, et al., (2004).
- **Cooperació** entre família i **professionals** desenvolupant un treball conjunt (Valls, et al., (2004) i Pallisera, et al., (2005)).
- **Implicació** per part de la família però posant **límits a la col·laboració** de les famílies (Valls, et al., 2004), com per exemple, evitant la relació directa entre família empresa (Pallisera, et al., 2005).

Treball en xarxa

- La **cooperació i comunicació entre els diferents agents** implicats en un procés d'inserció sociolaboral i de transició a la vida adulta, comportant coherència en les actuacions i en els diferents àmbits de la seva vida (Valls, et al., (2004) i Departament d'ensenyament (2017)).
- Amb l'objectiu d'aconseguir oferir **processos d'inclusió social i laboral de qualitat** de manera **integral i personalitzada**, afavorint coherència, benestar personal i qualitat de vida (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010), Valls, et al., (2004) i Pallisera (2011)).

Processos d'inserció sociolaboral i qualitat de vida

- Incorporació a la vida laboral amb un **treball digne** com a motor d'un major benestar social, personal i d'una vida de qualitat (Pallisera, et al., 2005; Verdugo 2001; Verdugo i Jordán de Urríes, 2014; Pujol, 2015 i Leach, 2002).
- Compensació **economia** com a factor de pes respecte a **l'autonomia** (Faciaben, 2006).
- Principi fonamental afavorir l'autonomia de cada persona, essent les protagonistes de la seva vida i prenent les seves **pròpies decisions**, per tal d'afavorir **l'autodeterminació** i la **realització personal**, evitant en tot moment la sobreprotecció, afavorint així **qualitat de vida** (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010), Peralta i González-Torres (2009) i Pallisera, et al., (2005), Verdugo, et al., (2013) i Pujol (2015)).
- Promoure a través de la **normalització** que tothom gaudeixi d'un **estil de vida propi** de la **vida adulta** (Faciaben, 2006; Pallisera, 2011; Valls, et al., 2004; Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2010 i Pallisera, et al., 2005).
- Oferir serveis, acompanyament i assessorament perquè totes les persones gaudeixin d'una vida de qualitat a través de: el **benestar emocional,** les **relacions interpersonals,** el **benestar material,** el **desenvolupament personal,** el **benestar físic, l'autodeterminació** i la **inclusió social** (Schalock (1996), citat per Verdugo, et al., 2013 i Pujol, 2015).

Pel que fa al programa "Pont" i al programa "I després":

- Els dos programes **neixen** d'una **necessitat** socioeducativa real a la qual es busca donar resposta.
- Projectes i tallers **connectats** amb **l'entorn comunitari** (principi que Fullana, et al., (2015) posen com a exemple d'un programa per la millora de les competències personals per la transició a la vida activa de joves amb discapacitat intel·lectual).

- Oportunitat de gestionar-se els seus **diners**, a tenir ingressos i per tant, autonomia econòmica, com a element clau de la vida adulta, gestionant situacions reals, generat d'aquesta manera **aprenentatges significatius i pràctics** (principi que Fullana, et al., (2015) posen com a exemple d'un programa per la millora de les competències personals per la transició a la vida activa de joves amb discapacitat intel·lectual).

Afegir que:

- Cal lluitar per aconseguir canvis perquè les persones amb diversitat funcional puguin accedir sense tantes barreres en **entorns laborals ordinaris** amb els acompanyaments idonis (Pallisera, 2011; Faciaben, 2006 i Pallisera, et al., 2005).

Pel que fa als objectius

Penso que l'objectiu general de conèixer com han viscut diferents persones amb diversitat funcional la seva inserció al món laboral ordinari i com ho han acompanyat i viscut la xarxa de persones implicades en aquesta inserció s'ha resolt amb èxit. Ja que gràcies a les entrevistes i a la generositat de les persones entrevistades de compartir les seves vivències, han quedat recollides fidelment.

Respecte a l'altre objectiu general d'identificar en què consisteix el procés d'acompanyament i el rol o funcions de cada persona de la xarxa, dir que també s'han donat resposta gràcies a la cerca bibliogràfica, a les entrevistes realitzades i a la documentació dels programes analitzada.

Pel que fa als objectius específics plantejats en un inici del present Treball Final de Màster, dir que s'ha complert tots amb èxit, ja que se'ls ha donat resposta al llarg de la investigació.

D'una banda, dir que els tres primers objectius s'han consolidat mitjançant el desenvolupament i la transcripció de les entrevistes, els quals són:

1. Donar veu i comprendre les experiències i vivències d'inserció laboral en empreses ordinàries de dues persones amb diversitat funcional.

2. Donar veu i comprendre les mirades i perspectives del context familiar vinculat durant la trajectòria d'inserció laboral en empreses ordinàries de les persones protagonistes.
3. Conèixer les mirades i perspectives dels professionals vinculats a la trajectòria d'inserció laboral en empreses ordinàries de les persones protagonistes.

D'altra banda, el quart objectiu s'ha assolit a través de les entrevistes juntament amb l'anàlisi de la documentació del programa "Pont" i el programa "I després":

4. Descriure els programes d'inserció laboral que van seguir les protagonistes.

Per últim, respecte a l'objectiu número cinc, dir que s'ha donat resposta mitjançant tota l'anàlisi, a partir del contrast entre la part teòrica i la part pràctica. A través de la comparació entre el que diuen els diferents teòrics, la documentació dels programes seguits per ambdues protagonistes i les entrevistes de les diferents persones entrevistades.

5. Analitzar els processos d'inserció de les protagonistes des dels factors que afavoreixen processos d'inserció d'èxit de persones amb diversitat funcional en entorns laborals en relació al marc teòric i altres aportacions inclusives.

Ambdós processos de formació i inserció al món laboral que han viscut les protagonistes compleixen els diferents elements claus pels teòrics. Gràcies a tota l'anàlisi feta, s'ha pogut veure que han estat dos clars casos d'èxit, on les protagonistes i les famílies n'estan satisfetes. S'ha pogut comprovar que les protagonistes gaudeixen d'un treball digne, on se senten còmodes, competents, acollides i amb suport pel seu entorn laboral i les persones que el formen. A més, senten el suport dels professionals dels programes que els realitzen el seguiment, aportant-los tranquil·litat i benestar, essent en cada cas diferent en funció de les necessitats de la persona, el context i el moment, és a dir, individualitzat.

A més, a través de les verbalitzacions de les protagonistes i les familiars durant les entrevistes i l'anàlisi d'aquestes amb el marc teòric, es mostra com les protagonistes gaudeixen d'una vida de qualitat respecte als diferents elements i indicadors, duent a terme una vida pròpia d'una jove de la seva edat.

Capítol 6: REFLEXIONS FINALS

El que en trec de manera personal és que com qualsevol persona, el procés al món laboral no és fàcil, però és necessari en la societat actual per a gaudir d'una qualitat de vida en l'etapa adulta, reconeixent-nos nosaltres mateixes i l'entorn, com a persones adultes i competents que formen part de la dinàmica social.

Sense entrar en sustentar aquesta idea amb el que diuen els teòrics, faig el paral·lelisme amb mi mateixa, amb quan vaig començar a tenir les primeres feines, en com vaig anar encaminant la meva vida laboral i en com això va anar modificant el rol que jo tenia envers el meu entorn social i com aquest em veia. Progressivament, l'entrada al món laboral va comportar que el meu entorn proper em consideres una persona adulta, a més d'aportar-me autonomia econòmica i permetent-me començar a desenvolupar activitats pròpies d'aquesta etapa de la vida de manera independent. Aquest fet m'ha fet reflexionar sobre la gran influència que té el món laboral en les nostres vides i en el nostre entorn social. D'aquí la importància de vetllar per assegurar que tota la ciutadania sigui inclosa en el mercat laboral ordinari, entenent la influència que té en la vida social i personal d'una persona.

Per tal d'aconseguir una societat inclusiva, cal vetllar per a entorns inclusius en tots els àmbits (educatius, laborals, socials...), motiu pel qual considero essencial que les persones amb diversitat funcional també formin part d'entorns laborals ordinaris, on desenvolupar de manera competent el seu lloc de feina i on ser acollits i acompanyats, evitant entorns segregadors que perpetuïn la segregació i, en conseqüència, la desconeixença, els estereotips, les pors, els tabús...

Una reflexió que m'emporto de l'elaboració d'aquest treball és que, al final, el més important en aquesta vida és ser feliços i gaudir d'una vida plena, és a dir, gaudir de qualitat de vida. És per això que l'objectiu final de tot servei social ha de perseguir aquest horitzó. Enfront de la complexitat multifactorial de les realitats socials, penso que calen serveis transversals que treballin des de la cooperació, on el treball en xarxa i la comunicació esdevinguin la base per a abordar totes les situacions, entre elles, la investigada en el treball.

Una limitació amb la qual m'he trobat a l'hora d'elaborar el treball, concretament en la realització del marc teòric afectant així a tota la investigació, ha estat una barrera lingüística. M'he trobat que moltes primeres fonts d'informació són en anglès i a causa de la manca de coneixement d'aquest idioma, no s'han pogut usar, cosa que ha comportat un empobriment respecte als referents teòrics sortits en la present investigació i havent d'optar per segones fonts en alguns casos.

La creació d'aquest treball ha sigut molt dura i frustrant durant més de la meitat del procés, ja que desconeixia totalment el relacionat a aquesta etapa de la vida i aquest col·lectiu, motiu pel qual no tenia una base teòrica que sustentes el meu treball, degut a la desvinculació total de la temàtica escollida amb la formació prèvia. És per això que durant molts mesos vaig haver de fer una gran cerca bibliografia que m'aportés una base de la qual partir. Personalment ha estat una investigació molt costosa i feixuga, veient la clara limitació que això em suposava en un inici.

El sentiment de desorientació i frustració van ser-hi molt presents els primers mesos d'elaboració, ja que em sentia perduda en un mar d'informació sense trobar terra ferma enlloc, sentint que cada dia nedava a contracorrent i cada cop estava més lluny de l'illa més propera. Però amb els mesos, a poc a poc vaig anar cercant indicis de terra, veient ocells volar cap a una direcció, i tot i no veure terra, vaig començar a tenir esperança. Mica en mica, el treball va començar a agafar forma i tenia unes idees ja més fermes respecte el tema, i a partir d'aquí, van ser moltes hores de dedicació. Ha estat un treball que m'ha acompanyat molt temps i m'ha generat una rentadora d'emocions.

Penso que ha estat un treball que m'ha comportant moltes dificultats però que m'ha obert un horitzó de coneixements, m'ha servit per descobrir un nou món i construir una xarxa de coneixements molt àmplia. Això ha estat una limitació amb la qual m'he trobat, ja que quasi tenint el treball enllestit és quan m'he adonat del que realment era més important i del que hagués pogut prescindir. Sobretot fent referència al marc teòric.

Afegir que, tot i tenir aquest sabor agredolç respecte la producció final, si tornés enrere en el temps, seguiria escollint la mateixa temàtica, ja que l'enriquiment i

l'aprenentatge personal i professional que m'ha comportat, ha estat tan enorme, que només puc estar agraïda i satisfeta de tot el procés viscut.

Per últim, dir que ha estat un gran honor i m'emociona poder compartir la vida d'aquestes persones, en igual que la gran feina que es realitza des del programa "Pont" i el programa "I després" i em sento afortunada que hagin estat tan predisposades a col·laborar totes les persones participants.

Moltes gràcies, sense vosaltres no hauria estat possible.

Capítol 7: PROPOSTES DE CONTINUÏTAT

Tal com es va plantejar en un inici, es considera que seria una investigació molt interessant fer un seguiment de quatre protagonistes, passant per tot el procés de formació i inserció al món laboral. Per tal de fer-ho, es seleccionarien quatre protagonistes que entressin al projecte curs pont de nou i es faria aquest seguiment a temps real de tot el procés, veient i recollint tots els passos i tota l'evolució que aquesta persona realitza.

D'una banda es voldria conèixer tota el que fa referència al programa "Pont" i a la formació i preparació que es realitza, posant èmfasi en tots els projectes desenvolupats a curs pont, tallers, organització dels professionals, de la formació que s'ofereix, com s'inicia i es desenvolupa les pràctiques a empreses ordinàries, l'acompanyament que es fa amb la família, el treball d'expectatives amb el/la protagonista i amb la família, el procés de desvinculació entre família i la implicació en la inserció a l'àmbit laboral, la relació família-escola, la relació professionals-empresa, l'empoderament i la transició a la vida adulta del protagonista, etc. És a dir, tot allò que passa durant aquests 4 o 5 anys (generalment) en el programa Pont o prelaboral, posant l'èmfasi en el protagonista, els professionals, la família, el projecte, les pràctiques, el tracte amb l'empresa, els companys de pràctiques...

D'altra banda, es planteja una posterior investigació envers tot el que fa referència a la incorporació de la persona al lloc de treball, és a dir, en el programa "I després". Posant l'atenció a tot el que això comporta en el protagonista, a la família, el tipus de seguiment dels professionals i com aquest evoluciona, tot el relacionat a l'entorn laboral, posant èmfasi a la relació amb els companys/es i a l'evolució de la seva visió envers la incorporació, el naixement de suports naturals a l'entorn laboral, la visió de la persona ocupadora i l'evolució d'aquesta, etc. És a dir, tot allò que es desencadena a temps real a l'empresa a través de la incorporació d'una persona amb diversitat funcional respecte els treballadors i treballadores, els empresaris i la relació d'aquests amb els professionals del projecte i el/la protagonista.

Una altra investigació interessant seria indagar sobre projectes similars al programa "Pont" però els quals no neixin d'escoles d'educació especial, és a dir, projectes que

acompanyin a persones joves amb diversitat funcional durant la transició a la vida adulta i a l'àmbit laboral però evitant que l'origen sigui segregador.

Una altra investigació que em plantejo és anar a una empresa ordinària on no hi ha hagut mai cap treballador/a amb diversitat funcional i viure de la mà de tots els agents de l'àmbit laboral un procés d'inserció, posant l'èmfasi en la influència i els canvis que es generen deguts a la nova incorporació a l'entorn.

També s'ha valorat realitzar una investigació similar al present treball, però centrant-me en les limitacions i les barreres amb les quals es troben en processos com els estudiats. En aquest presenta investigació, tot i en un inici plantejar comprendre els facilitadors i les barreres, finalment ha estat una investigació centrada en els elements que afavoreixen insercions d'èxit, motiu pel qual es considera interessant com a possible investigació, analitzar les limitacions i barreres que es troben.

Afegir que seria interessant fer una altra investigació posterior amb les mateixes protagonistes en el temps, és a dir, on s'analitzés la seva inclusió i la qualitat de vida al cap de 10 anys de la inserció en l'àmbit laboral. Posant l'èmfasi en si continuen gaudint d'una qualitat de vida, qualitat en el treball, si la rutina ha generat avorriment, quines possibilitats reals tenen d'optar per un canvi de feina...

REFERÈNCIES BIBILIOGRÀFIQUES

Anònim (2018). Documentació programa "I després?"

Anònim (2018). Documentació programa "Pont"

Departament d'ensenyament. (2017). DECRET 150/2017, de 17 d'octubre, de l'atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu (Núm. 7477). Recuperat de: file:///C:/Users/marin/OneDrive/Escriptori/EDUCACIÓ%20INCLUSIVA/TFM/BIBLIOGRAFIA/bibliografia%20UTILITZADA/decret%20inclusió.pdf

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2010). Estratègia per a la Inserció Laboral de les Persones amb Discapacitat a Catalunya. Recuperat de: http://www.actas.cat/docs/2008-2010.pdf

Equip tècnic Dincat (2017). Guia de recursos i serveis per a familiars de persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament. Recuperat de: http://xarxanet.org/biblioteca/guia-de-recursos-i-serveis-familiars-de-persones-amb-discapacitat-intellectual-i-del

Faciaben, C. (2006). *El repte de la integració social i laboral de les persones amb discapacitat. Criteris de CCOO de Catalunya.* CONC Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Ferreira, M. (2010). De la minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico, *Política y Sociedad, 47* (1), 45-65.

Fullana, N., Pallisera, M., Martín, R., Ferrer, C., i Puyaltó, C., (2015). La transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. Evaluación de un programa de formación para la mejora de las competencias personales. *Revista de Investigación en Educación, 13* (1), 53-68.

Leach, S. (2002). Empleo con apoyo: buenas prácticas basadas en principios claros. En Verdugo, M., i Jordán de Urríes, B. (coord.). Hacia la integración plena mediante el empleo. Salamanca: INICO-Universidad de Salamanca, 13-35.

Martín, A. V. (1995). Fundamentación teórica y uso de las historias y relatos de vida como técnicas de investigación en pedagogía social. *Aula*, 7, 41-60.

Ministerio de sanidad, Servicios sociales e igualdad (1014). Plan de accion de la estrategia española sobre discapacidad 2014 – 2020. Recuperat de: http://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf

Palacios, A., i Romañach, J. (2008). El modelo de la diversidad: Una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Revista Sociológica de Pensamiento Crítico, 2* (2) 37-47.

Pallisera, M. (2006). El trabajo con apoyo y la inserción laboral de las personas con discapacidad. Algunas aportaciones a partir de una investigación. *Revista de Educación Social,* (5), Recuperat de: http://www.eduso.net/res/?b=8&c=67&n=188

Pallisera, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 25*, (1), 185-200.

Pallisera, M., Fullana, J., i Vilà, M. (2005). La inserción laboral de personas con Discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de Investigación Educativa, 23* (2), 295-313.

Peralta, F., i González-Torres, C. (2009). El movimiento hacia la autodeterminación personal: Antecedentes y estado actual. Trabajo presentado en el XV Coloquio de Historia de la Educación: El largo camino hacia la una educación inclusiva: la educación especial y social del siglo XIX hasta nuestros días de la Universidad Pública de Navarra, Pamplona. 1, 181-192

Pujol, G. (2015). *Qualitat de vida en persones amb discapacitat intel·lectual i entorns laborals* (Treball de Final de Grau). Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya, Espanya.

Sánchez, A., Hernández, M., i Imbernón, M. (2016). Estrategias metodológicas para el estudio de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad, 4* (1), 97-117

Subirats, J. (2006). *Fragilidades vecinas*. Narraciones biográficas de exclusión social urbana. Barcelona, España: Icaria

UGT (Unió General de Treballadors de Catalunya), Objectius Globals de Desenvolupament Sostenible. (2018). *Les persones amb discapacitat i el mercat de treball a Catalunya. Informe 2018.* Som. Som drets, som lluita.

Valls, J., Vilà, M., i Pallisera, M. (2004). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de Educación,* (334), 99-117.

Vargas, I., (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: Nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la Educación Superior*. (1), 119-139.

Verdugo, M., i Jordán de Urríes, F. (2014). Aproximación al problema de la inactividad en las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de empleo y Seguridad Social. Economía y Sociología*. (111), 63-76.

Verdugo, M. (2001). Autodeterminación y calidad de vida de las personas con discapacidad. Propuestas de actuación. Recuperat de: http://www.diversidadinclusiva.com/wp-content/uploads/2016/02/Autodeterminacion-y-calidad-de-vida-en-las-personas-con-discapacidad-Verdugo-articulo.pdf

Verdugo, M, (dir.), Arias, B., Gómez, L., i Schalock, R. (2013). Model qualitat de vida. Informe sobre els perfils de servei basats en el model de qualitat de vida per als serveis socials especialitzats de Catalunya. Recuperat de: https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematics/serveis_socials_2011/05qualitatvidaperfils/qualitat_de_vida_perfil_servei_definitiu.pdf

ANNEXES

ÍNDEX ANNEXES

Annex 1. Carta de consentiment ..... Pàg. 129

Annex 2. Guió de les entrevistes ..... Pàg. 130

2.1. Temes / ítems comuns de les entrevistes ..... Pàg. 130

2.2. Persones entrevistades i temàtiques tractades Pàg.131

2.2.1. Protagonistes ..... Pàg. 131

2.2.2. Educadora ..... Pàg. 132

2.2.3. Educador ..... Pàg. 134

2.2.4. Famílies ..... Pàg. 134

Annex 3. Transcripció de les entrevistes ..... Pàg. 136

3.1. Transcripció de les entrevistes d'ambdues protagonistes ..... Pàg. 136

3.1.1. Entrevista a l'alba ..... Pàg. 136

3.1.2. Entrevista a la laura ..... Pàg. 140

3.2. Transcripció de les entrevistes a les familiars de les protagonistes ..... Pàg. 146

3.2.1. Entrevista a la tieta de la laura ..... Pàg. 146

3.2.2. Entrevista a la mare de l'alba ..... Pàg. 155

3.3. Transcripció de les entrevistes a l'educadora i l'educador del programa "Pont" i del programa "I després" ..... Pàg. 168

3.3.1. Entrevista a l'educadora ..... Pàg. 168

3.3.2. Entrevista a l'educador ..... Pàg. 182

Annex 4. Documentació programa Pont i projecte I després? ..... Pàg. 192

4.1. Resum de la documentació del programa "Pont" (2018) ..... Pàg. 192

4.2. Resum de la documentació del programa "I després" (2018) ..... Pàg. 200

1. Carta de consentiment

Totes les persones participants del treball (Laura, Alba, Mare Alba, Tieta Laura, educadora i educador) han llegit, omplert i firmat dues còpies de la carta de consentiment, per tal que tant la persona participant com jo en tinguéssim una còpia. Per tal de mantenir l'anonimat, a continuació s'adjunta la plantilla de la carta de consentiment i no es presenten les còpies firmades on surten les dades personals.

Estimat/da participant,

La finalitat de la següent carta de consentiment és informar a les diferents persones que han acceptat col·laborar com a voluntaris en el Treball Final de Màster (UVIC) realitzat per la Marina Peinado Capdevila, respecte als drets de la informació compartida i les dades personals.

La investigació consisteix en la realització de relats de vida de la trajectòria en la inserció sociolaboral de persones amb diversitat funcional. La participació és totalment voluntària i confidencial. Les dades seran tractades mantenint la identitat de les persones en l'anonimat, en igual que les entitats i empreses implicades. Es garanteix que les dades personals seran protegides i no seran usades sense el consentiment de cada persona en concret.

Es realitzaran una o dues entrevistes per participant en dates i espais acordats conjuntament. Durant el transcurs d'aquestes, es durà a terme una gravació per a la posterior anàlisi i fer ús de la informació per al cos del treball. Es garanteix una anàlisi el màxim d'objectiu, evitant en tot moment modificar la informació proporcionada, motiu pel qual es durà un procés de validació de les dades extretes amb l'usuari.

Afegir que existeix la possibilitat que el treball sigui penjat i compartit en la xarxa de la universitat de Vic, cas en el qual es comunicaria a tots/es les participants.

Jo, ..., accepto participar voluntàriament en la investigació descrita anteriorment i dono el meu consentiment a la Marina Peinado Capdevila per a usar la informació en el seu Treball Final de Màster escrit i en la defensa oral d'aquest a la UVIC. He estat informat sobre els objectius i el tractament de la informació i dono permís per agafar-la i fer-la formar part del treball. També autoritzo a gravar en àudio les entrevistes realitzades.

Nom del Participant **Data**

Firma del Participant

2. GUIÓ DE LES ENTREVISTES

2.1. Temes / ítems comuns de les entrevistes:

Facilitadors i barreres que detecten

Expectatives

Persones de referència, tipus de contacte

Elements clau

- Família
- Formació i escola
- Recursos personals
- Acompanyament professionals
- Entorn laboral
- Treball en xarxa
- FAMÍLIA I ESCOLA:
    - Col·laboració des de l'escola?
    - Regularitat de col·laboració
    - Comunicació no únicament d'elements laborals
    - Expectatives realistes
    - Fomentar l'autonomia des de casa
    - Inclusió laboral versus inclusió social
    - Oferir tranquil·litat i seguretat

2.2. PERSONES ENTREVISTADES I TEMÀTIQUES TRACTADES

Entrevistes semi estructurades:

2.2.1. PROTAGONISTES

Procés de transició i inserció laboral:

- Explica com va ser el teu procés de l'escola a la feina.
- Com vas viure l'acompanyament al començar? De l'escola, l'educadora, la família, l'empresa? Quin tipus de comunicació hi havia?
  - I un cop dins? Dels companys (clima de feina...), de l'empresa, la família, l'educadora... Tens algun referent de confiança dins l'empresa? Quin tipus de comunicació hi ha?
- Quines expectatives tenies? (il·lusions, pors...). I ara?
- Quin paper ha tingut per tu la família? I els professionals?
- Què és el que creus que més t'ha ajudat durant aquest procés?
  - I quines persones?
  - Amb quins problemes/barreres t'has trobat durant el procés? I ara?
- Creus que et va ser útil la formació prèvia per a accedir a la feina on ets? I el teu pas per l'escola?
- Quines habilitats personals teves destacaries com a bona treballadora? Què creus que t'ha ajudat a aconseguir-les (família, escola, professional, personals...)

Qualitat de vida (GENCAT): Benestar emocional - Relacions interpersonals - Benestar material - Desenvolupament personal - Benestar físic - Autodeterminació - Inclusió social - Drets

- Et sents contenta a la feina? T'agrada treballar? Et sents còmoda i segura amb el teu lloc de feina?

        - Si tens programa individual de feina, el feu conjuntament?
        - Estàs contenta amb el teu sou? Amb què t'agrada invertir-lo?
        - Aprens coses noves?
        - Tens amics allà? T'ajuda a tenir-ne? Quin tipus de relació teniu?
    - Què t'agrada i què fas en el teu temps lliure? Amics, família...
    - Tens una bona atenció sanitària? Consideres que tens hàbits saludables?
    - Et consideres d'idees fermes? Tens hobbies? Amb qui vius?
    - Saps els teus drets laborals? Socials? Informació, votar, respecte...
    - Diries que estàs motivada amb la feina que tens, amics, família...

2.2.2. EDUCADORA

(Es complementarà amb en document del programa d'inserció laboral de l'escola del projecte crus pont i amb l'entrevista de l'educador).

- Quin és el procés que es segueix amb el projecte de pre-laboral de l'escola? (pràctiques...)
- Quin tipus de formació es realitza? Què es treballa? Quines habilitats?
    - Es comença a treballar des de petits a l'escola?
- Sota quin criteri es considera en quina empresa s'ubica cada persona (opinió de la persona, oferta-demanda...)?
- Amb quins facilitadors t'has trobat en el procés d'inserció?
    - I amb quines limitacions i barreres?
- Amb quins facilitadors creus que s'ha trobat en el procés d'inserció la treballadora?
    - I amb quines limitacions i barreres?
- Tipus de seguiment amb la treballadora un cop incorporada:

    - Sota quins criteris es du a terme una regularitat i durada?
    - Tipus de comunicació
  - Relació amb l'empresa (Amb qui, regularitat i durada, sota quins criteris)?
  - Quines expectatives es tenien prèviament? I ara?
    - Es tracten les expectatives amb les famílies?
    - I amb les treballadores?
  - Quines habilitats destacaries de la treballadora? Què creus que les ha potenciat (formació, família...)?
  - Quin és l'objectiu de la relació que es té amb la família? Com és en els diferents moments del procés?
    - Ja des de l'escola?
    - Regularitat i durada (abans, ara...)
    - Tipus de comunicació (cooperació i col·laboració: comunicació bidireccional, intercanvi d'informació...)
    - Quins temes tracteu?
    - S'han tractat temes socials a més de laborals?
    - Treball de l'autonomia i habilitats personals a casa?
  - Creus que la implicació de les famílies afavoreix els processos d'inserció? Per què?
  - Consideres que s'ha realitzat un treball en xarxa?

2.2.3. EDUCADOR

(Aquesta entrevista busca complementar la informació extreta amb l'entrevista a l'educadora amb temes més concrets de les protagonistes i de l'origen del projecte curs pont).

- D'on sorgeix el projecte curs pont de l'escola?
- Com va ser la inserció labora de la Laura i l'Alba?
- Quin paper té la família en aquest procés d'inserció laboral?

2.2.4. FAMÍLIES

- Com us sentíeu prèviament, durant el procés i ara que treballa?
  - Com creieu que l'ha viscut el protagonista?
- Què creieu que és el que més l'ha ajudat?
  - Amb quines barreres s'ha trobat?
- Què és el que més us ha ajudat a vosaltres?
  - Amb quines barreres com a família us heu trobat?
- Com ha estat la relació amb l'educadora?
  - Ja es va iniciar des de l'escola?
  - Què és el que més us ha ajudat?
  - Quins temes tracteu?
  - Quin tipus de comunicació teniu (regularitat i intensitat)?
  - Us han ofert seguretat i tranquil·litat (traspàs d'informació...)?
  - S'ha tractat l'àmbit social?
- Gaudeix d'una vida social activa?
- Quines expectatives teníeu prèviament?
  - I ara?

    - Creieu que eren realistes?
    - Es van parlar amb l'educador? I amb la treballadora?
  - Quines habilitats penses que té la treballadora a destacar? Què creus que les ha potenciat?
    - Penses que s'han treballat des de l'escola?
    - Creus que la formació ha estat útil?
  - Penseu que des de casa es pot afavorir una millor inserció?
    - Amb què? (autonomia...)
    - S'ha tractat aquest tema amb l'educadora?
  - T'has sentit acompanyada apart d'en l'àmbit laboral, en l'àmbit més social?

3. TRANSCRIPCIÓ DE LES ENTREVISTES

3.1. Transcripció de les entrevistes d'ambdues protagonistes

3.1.1.ENTREVISTA A L'ALBA

Transcripció literal del relat de la protagonista, exceptuant les següents modificacions: El nom de l'empresa per "l'empresa", el nom de l'educador per "l'educador" i el nom de l'educadora per "l'educadora", amb l'objectiu de mantenir l'anonimat.

"Jo tenia 17 anys al entrar a l'escola. Vaig entrar directament. A l'institut vaig anar a l'IES l'Empordà, jo no sóc d'aquí, vinc de la Bisbal. Per el treball i per fer grups d'amics diguéssim vaig venir aquí. Fa 6 anys que soc aquí. Vaig venir amb la meva mare i el meu germà petit. Vivim els tres junts.

Vaig començar al setembre fins al juny a l'escola, vaig fer com 4 anys. Dels 17 als 21. Després a través del cole em van buscar una feina. Quan vaig fer 21, em van buscar una feina.

Van parlar amb una noia de recursos humans, li van explicar el meu cas diguéssim, que tinc, que haig de... Que havia de tenir una feina indicada per mi, ossigui que pugui fer jo... Ossigui de no ràpid, sinó al meu ritme. I ells cap problema, ho van entendre, ho van acceptar i ara porto tres anys treballant allà a aquesta empresa d'allà. Ja porto dos renovacions de contracte i si tot va bé en principi aquest any em fan fixa. -(No et poden fer més de dues renovacions, pot ser?)- Osti això no ho se. No sé com va.

Allà vaig entrar directament, no vaig fer practiques, ells em van buscar la feina, els del cole a través de l'empresa i em van posar allà a treballar directament. A vegades l'educador i l'educadora a vegades venien a veurem. A vegades venia l'educadora i a vegades tots dos. Depèn. A vegades tots dos. Fa poc va venir l'educadora i em va dir que abans que acabes el curs tornaria a venir. Va venir, de tant en tant per veure com vaig. Al principi més l'educador i després la educadora.

A part de treballar a l'empresa, sí que vaig fer pràctiques amb altres llocs, amb altres empreses. Ossigui diguéssim que el primer any que vaig entrar al cole no em van posar de practiques, ja que era el començament que jo començava allà però els altres tres anys si que vaig fer pràctiques. -(Escollies tu els llocs on anaves de pràctiques?)-

Ells, escollien les pràctiques per mi ¡, perquè em coneixien. Les primeres pràctiques les vaig fer a un lloc i el següent a la llar d'avis. M'agradava molt, m'estimaven molt. Em van donar un ram de flors. Allà només era per fer pràctiques no era fixe. No era per treballar només pràctiques, i a un altre lloc.

Les practiques eren per tu saber lo que és treballar. Acostumar-te. Anava al cole, em portaven, feia allà 4h i després tornava a l'escola a dinar. Així practicàvem. -(Creus que et va anar bé?)- Sí, clar, així vaig practicar, jo no sabia treballar. Així sabia que era i em preparaven per ara. Ara ja en sé.

I després em van agafar directament per treballar a aquesta empresa, vaig portar tots els diners que em demanaven i ja allà. Em tracten com una reina. Em menjo bombons, celebrem sants i cumples, hi ha coc de xocolata. M'agrada molt, ens passem bé treballant. -(Estas agust allà? Hi ha bon ambient amb els companys/es?)- Sí, hi estic agust. Hi ha bon ambient. Ara ens hem canviat de puesto tots però molt bé. Anem amb una bata. Els companys m'ajuden si necessito, per algun problema o que no sé.

El meu contracte és de 4h. Voldria fer més hores però no puc perquè el contracte és de 4h. Els altres fan 8 perquè aguanten més. I cobro... vull dir que tinc una bona nòmina. -(Estàs contenta amb el teu sou?)- Sí i la meva mare també està contenta. Jo cobro uns diners i amb aquests diners una part se la queda la mare i l'altre per mi, per comprar les meves coses, anar al cinema, i fer el que jo vulgui. Perquè clar són els meus diners, puc fer el que vulgui. I així anem amb les amigues. No paro, jo aquí no paro. Al cinema, el grup de joves, un sopar, els cumples, anar a fer el toc... Ara aquesta tarda anem al cinema amb les amigues.

(Que tal va ser al principi la feina?)- Al principi de treballar, clar, de nervis, ostres tu, entro a treballar sense fer pràctiques. Me van presentar al jefe, al gran jefe, a les companyes, a totes. Tothom em coneixia. Quan venia l'educador i l'educadora parlava amb ells de com me sentia. Venien sovint. Si necessitava algo venien. Al principi volia que fossin sempre. Però ara que porto més temps no els trobo tant a faltar com al principi.

Si necessito algo ja hi ha gent, clar. Si jo tinc un problema que no es de la feina llavors puc ajuda a les amigues, l'educadora.. Si es de la feina, com per exemple que no veig els números, doncs demano als companys que vinguin i clar no necessito a l'educadora, no ve per problema així, perquè es un problema de la feina, no cal l'educadora. M'ajuden allà la feina perquè és una cosa d'allà. -(Hi ha algú allà que porti una mica més el teu cas, igual que l'educadora però que estigui sempre a la feina? Algú de confiança?)- No, no. Tothom és de confiança. Tothom m'ajuda. Però si necessito alguna cosa més que no és de la feina no demano als companys demano a l'educadora.

Des de l'escola nosaltres fèiem tallers. Ens donaven feines d'altres empreses per practicar que volia dir treballar. Eren com unes pràctiques per aguantar la feina. A l'escola. Per saber si nosaltres podíem aguantar la feina que fa qualsevol persona. Fèiem moltes hores. Va anar molt bé. En comptes de fer mates o català, fèiem feina quan n'hi havia molta. Si teníem poca feina fèiem mates i català. Sempre feina cada dia. Sí, clar, anava molt bé. Em va ajudar a saber treballar.

(Abans de treballar què en pensaves de la feina? Que seria com el que tens ara? Millor, pitjor?)- No bé. Estic contenta de cobrar perquè sempre la meva mare treballava i la meva mare, i això i clar, jo no. Per tenir un sou bastant important pues estava contenta de tenir-lo per fer les meves coses i tenir els meus diners. També donar a la meva mare. Ella sempre m'ha ajudat. Ara també puc jo ajudar i li dono diners.

(Qui creus que t'ha ajudat més durant aquesta etapa?)- A l'escola si tenia un problema la mestra m'escoltava i m'ajudava, quan em passava alguna cosa. Parlava sempre amb ella, li parlava per exemple del meu pare i ella m'ajudava amb això.

(I a la feina?)- Amb la feina qui més m'ha ajudat l'educadora. Al principi també venia la mestra i l'educador però ara més l'educadora. M'ajuda si tinc un problema i puc parlar. S'ho combinaven , però sempre tenia algú que podia ajudar perquè tot estigues bé. -(Creus que això t'ha ajudat?)- Clar, sinó no se com fer-ho. No sabria fer-ho. M'han ajudat molt. I em van trobar la feina. I encara ve."

El grup del viatge vaig que hi vaig des del 2013 que me van proposar de fer aquests viatges que faig últimament, i bueno, m'ho passo molt bé, sempre cada any ens diuen els diferents monitors que venen, perquè... bueno... clar... com que nosaltres tenim més... entre cometes més... dificultats pues necessitem algú més, més preparat com un monitor que ens ajudi, per exemple a... això dels, dels papers... i explicar una mica de tot, que si no ho entenem com a mínim algú ens exepliqui una mica d'això.

I després, bueno això, al grup de joves, també fa que hi vaig no sé si quatre o cinc anys que hi vaig, ja fa temps, amb els monitors que hi van, els diferents monitors, fem diferents activitats, anem al cine, a fer el toc, diferents activitats. Els monitors ens diuen sempre que nosaltres escollim que volem fer i les activitats que volem fer i això i per exemple sí anem a un concert per exemple ja és diferent, ja ens ho diuen a nosaltres, però si fem l'activitat de cine, o fer un vol, nosaltres hem d'escollir, nosaltres mateixos.

-(I el tema de la psicòloga que us fa un seguiment?)- Doncs com que marxem de l'escola que ens ajuden i ens quedem sols, doncs bueno cada quinze dies ens reunim per explicar si tenim algun problema, per exemple si tenim alguna cosa personal per parlar amb ella. Doncs per exemple fem reunions personals amb ella si convé i sinó pues ho fem en grup i doncs expliquem si ens passa alguna cosa i això, ho expliquem però bueno ella ho guarda d'alguna manera com un secret i bueno ens ajuda i ens dona consells i el que li diem es queda allà, sinó podríem tenir problemes, clar. Ella ens ajuda i els del grup anem a parlar amb ella i li expliquem el que ens passa, a vegades en grup i sinó també per exemple si tinc un problema amb jo sola. També fa uns quants anys que hi vaig i ens ajuda molt per parlar de les nostres coses i no ho diu a ningú.

3.1.2. ENTREVISTA A LA LAURA

-(Quan vulguis pots explicar una mica com va ser aquest canvi de l'escola a treballar...)- Jo quan vaig començar a l'escola tenia tres anys. Tenia entre dos i tres vaja, quan vaig entrar. Després ja vaig fer infantil, vaig fer primària, vaig fer ESO i fer tot. El programa pont també allà, tot. Cinc anys de programa pont.

Quan tu entres al programa pont, per mi, el primer any que vaig entrar, em va donar com una mica d'inseguretat, de dir, que fas aquí saps, o perquè, és una altra manera de relacionar que quan vas a la primària, a infantil, saps? Clar, no és el mateix, són coses diferents, i després ja m'ho van explicar per exemple, els professors que estaven al programa pont m'ho van explicar. I com funcionava tot el tema amb relacionat amb el tema laboral, i perquè clar tot el que és el tema treball és tema relacionat amb tema laboral. I sí sí. Per exemple fèiem assignatures que servien pel dia a dia del món laboral i... fèiem part de bar, que això per exemple, quan fèiem el canvi quan venien algú per prendre algo o buscar un cacaolat de dins el bar, saber donar canvi. Això per exemple si fas de dependenta també has de saber, serveix. Practicaves tot el que era del món laboral per anar a treballar diguéssim. També hi havia encàrrecs de diferents empreses i tu feies per saber lo que feien i per conèixer una mica les altres empreses que fan, i.. per això fèiem tot aquest procés que ens entenguéssim i nosaltres també saber i que veiessin també a nosaltres com ho fèiem. No el sol fet de que tu fessis pràctiques i anar a treballar. Per això donaven feina a través de les empreses per donar-les a conèixer.

El primer any ja no fas pràctiques, t'ensenyen com vas, et miren com vas i tot això, i després el segon any si veuen que ja estàs preparat doncs sí, el segon any ja miren de posar-te en pràctiques, en funció de la persona, evidentment. Ossigui no tots poden començar el segon any, això és depèn de cadascú i de la persona. Jo vaig fer pràctiques a dos llocs. A una botiga que venen fruits secs i així i allà feia tot el que demanaven altres empreses, com els encàrrec. Per exemple, em deien 20 de fruits secs. I després tot això ho enviàvem i ho portaven d'on ho havien demanat. Jo empaquetava els fruits secs, la quantitat que havia de pesar per l'encàrrec. També vaig fer a un altre lloc, vaig fer a un laboratori com farmacèutica d'animals, però allà ja vaig començar a treballar. Ossigui vaig fer pràctiques i després ja vaig treballar.

Primer vaig fer pràctiques a la botiga, després aquest laboratori i després de fer pràctiques vaig estar treballant també. Quan estava treballant ja no anava a l'escola, perquè clar, treballava i ja no tenia temps.

-(I què tal allà?)- Bueno era una mica indecís, no per mi, per la feina, perquè ara deien una setmana. Que et tornarien a renovar perquè se t'acabaria el contracte. I clar, després tornaves a renovar i després tornaves a esperar a que un altre cop tornessis a treballar. I clar això, no era com un lloc segur per acabar treballant. Vaig estar un any i després clar això els que organitzaven a través de l'escola que es van enterar que jo no volia això, que m'anaven fent diguem una setmana sí i una setmana això i vam decidir que res, clar, que no volíem això, que no era un lloc segur per a acabar allà treballant. -(I qui era de l'escola que portava això?)- Primer l'educador i després va ser l'educadora, perquè vaig coincidir amb ells dos, que l'educador passava a l'IFE i començava l'educadora també a fer-ho amb ell, els dos junts i després ella.

-(I quan tu vas entrar allà, ell i ella t'acompanyaven i et guiaven o com va ser?)- Sí, els primers dies t'acompanyen perquè puguis conèixer el lloc i on vas, saps? De treballar, de com funciona. Però després ja et deixen i no venen, perquè ja has de saber treballar saps, a la feina. - (I et va anar bé que vinguessin al principi?)- Sí, perquè t'ajudaven molt. I et dona seguretat que vinguin. Clar si m'agúes trobat que hagués anat jo sola el primer dia ja no sabria per on anar. Però no, no, sí, sí al principi venien molt i després poc a poc em van deixar de venir. Però sí, sí, sempre al principi t'ajuden molt i va molt bé, venien molt. Ells deien quan podien venir. A vegades venien tres dies seguits o no, quan ells podien bàsicament t'ho deien i venien. -(I allà a l'empresa hi havia algú que si tenies un problema i no estaven ells podies anar, amb qui anar a parlar, algú que fes una mica el seguiment...o...?)- Sí, bueno hi havia un encarregat que bueno... ja sabia. I que ja quan venien ell o ella ja parlaven amb ell, sempre parlaven amb l'encarregat i els deien que tal la Laura i ell ja donava la informació. Després ells ja sabien com jo m'havia anat. I també parlaven amb mi i jo ja els explicava la sensació que tenia i com m'havia anat.

-(I amb els companys de feina...?)- Sí amb els companys de feina, la veritat no tenia res a dir, molt bé, sí, sí, vull dir bàsicament era això que no era com una feina fixa. Perquè esclar, tenir una feina fixa no has d'estar pensant en vale, ara et posen, ara no

te posen, ara te treuen... I ara amb feina fixa tu ja saps que has d'anar a treballar i ja tens la mateixa rutina. De l'altra manera no saps quins dies has d'anar, quins no... I clar, això, t'has de preocupar de tot. De l'altra manera doncs ja no et cal preocupar de res i ja saps que has de fer i sempre el mateix horari i els mateixos dies, tot. No t'has de preocupar. Sinó, doncs malament, clar, perquè t'has de preocupar.

Després vaig parlar amb l'educadora i li vaig dir què em passava. Perquè ella no ho sabia. Vaig parlar amb ella i ella ja em va dir que parlaria amb els de l'empresa. Li vaig dir que estava còmoda però que ara havia d'esperar sis mesos sense treballar. I esclar, la meva tieta, també ho vaig comentar a casa i clar, és impossible que estigui sis mesos sense treballar. Perquè necessites treballar, després d'això com ja hi havia l'educadora que portava tot el tema doncs li vaig anar a explicar un dia de casal i ja em va dir que un dia aniria a l'empresa i miraria què passava i a veure com ho faríem.

Com no hi havia res segur del que ens deien doncs això, ja no interessava saps, i llavors, després d'això l'educadora va parlar amb la gerent de l'entitat i després l'educadora que ja havia parlat amb la gerent, que em passes per l'escola que ja m'havia buscat una feina i vaig pujar a l'escola, em van dir la feina, vaig firmar contracte i ja vaig començar. I llavors treballo a la residència de l'entitat i porto quasi un any. I allà molt bé.

Treballo amb una altra companya. Som dues. I per exemple si no hi soc jo, en teoria no ve ningú però quan no ve la meva companya per exemple ve una altra a substituir-la però a mi no em substituiria ningú, ho fa la companya sola, però en teoria li fan les substitucions amb ella, si no ve. Sempre som dues si estic jo, sempre la mateixa menys quan no pot venir, clar. Ara tinc el contracte fins el 31 d'agost. Allà al novembre em van renovar i ara he de parlar amb la gerent a veure ara que fem, però segur que sí, em tornaran a renovar. Jo vull, però que sí, segur.

-(Abans de treballar, com t'imaginaves que seria treballar? Tenies idees de què era treballar, on treballaries? Estàs contenta amb la feina d'ara? Què t'imaginaves?)- Bueno ja et preguntaven de què volies treballar, però bueno, és treball. A vegades també les pràctiques depèn de cada persona que et busquen un lloc o un altre. Però

sí que em preguntaven de què m'agradaria treballar, però jo li deia que esque la qüestió és treballar, vull dir, tant me'n fa una feina com una altra perquè tot és treballar. Hi ha coses que potser no t'agraden però el sou és el que és, tot és feina. El sou és el que tu necessites, és una feina, i te pot no agradar però estar cobrant el sou que tu necessites. No tot té perquè agradar-te, però estar cobrant per el que tu necessites. Però a mi tot m'està bé. Estic contenta.

-(Jo per fer aquest treball et vaig preguntar qui de la teva família volies que entrevistés, qui havia estat al teu canto durant el teu procés i em vas dir la teva tieta)- Sí, ha sigut important. Perquè tot el programa pont he estat amb la meva tieta. Visc amb la meva tieta. Abans vivia amb la meva mare però ara visc amb ella. És la germana de la meva mare. El meu pare doncs es va separar des de que era petita i clar, no tenim contacte. Tot el programa pont ho he viscut amb la meva tieta. M'ha ajudat molt, sí. Em donava consells quant jo no sabia per on tirar. Em donava consells, vull dir , quan no sabia que fer... em deia jo la meva opinió és això... Si fos tu potser faria això, i sempre m'ajudava i em deia el que creia.

-(Hi ha alguna cosa que t'hagi costat en concret al començar a treballar?)- No. Potser l'únic que de baixeta, que si hi havia alguna plata més alta potser no hi arribava. Però a part d'això, per tema de companys, o dir, o de comunicar, no, no... Cap problema. Clar treballo amb una companya i molt bé. Clar si la companya respon bé doncs clar tot va bé. Perquè clar, ens entenem bé i treballem bé i parlem bé i no hi ha problemes.

-(Estàs contenta on estàs treballant?)- Oi tant! Molt bé! Però quan surts de l'escola et dóna per exemple una mica d'inseguretat, eh. De la gent. Una mica d'inseguretat quan surts de l'escola, perquè veus que clar sempre els professors te pregunten i que, per exemple et diuen com anat i quan surts de l'escola per exemple això no ho tens. Clar, és un canvi totalment diferent. Clar ossigui si que t'ajuden a través de l'escola, però esclar, quan ja no estàs a l'escola ja no te poden ajudar tant. No és el mateix i clar, això després, dius, t'han ajudat tots aquests anys i de cop dius clar ara ja no, i això et dona aquesta inseguretat, perquè ja no ho tens. És un canvi molt gros. Que t'ajudin tant, sempre a l'escola, clar és cada dia, a estar treballant encara que

l'educadora t'ajuda no és el mateix. És un canvi molt gran. Clar a l'escola el que feien sobretot és donar-te consells saps, ara...

Per exemple a l'escola el que deien era tal persona ara la posem a pràctiques i ara has de millorar en allò que tu no fas... Però clar tu a la feina no fas això. A l'escola si veuen que tu ja saps fer doncs si que et diuen d'anar a pràctiques. Primer a l'escola i et donen consells per millorar i després ja et busquen pràctiques per practicar i saber treballar. Clar si no ho fa bé a l'escola no poden posar-lo amb una feina, ara si ha de millorar petites coses que pots millorar i pots anar a treballar i a fer pràctiques doncs ja t'avisen, però si veuen que no pots fer res doncs no t'avisen, clar. Ja no te busquen pràctiques ni fas res.

I després l'altre recurs que hi ha és la fageda. Ossigui si cap empresa ordinària fica a treballant, l'últim recurs et porten a fageda. Però clar, per exemple, quan jo a l'educador li vaig explicar i ningú em ficava fixa, pues clar jo li vaig dir a l'educador per anar a la fageda i em van dir que, l'últim que em va dir, que jo a la fageda no tenia que anar. Ni "hablar". Perquè clar, jo no tenia perquè estar allà, perquè ossigui, i clar jo no entenia perquè no m'agafaven. Jo li vaig dir d'anar a la fageda i em va dir que jo no hi havia d'anar. Vull dir que és igual però clar, em vaig quedar amb una cara com volem dir, vale, vale. Bueno jo tant me fa, perquè la qüestió és estar a un lloc i treballar i fixa. Però clar quan vaig parlar amb l'educador em va dir que clar que jo no tenia que estar a fageda pel que tenia. Clar, ara "podé" hagués anat un altre i li hagués dit que sí que estava bé a la fageda però amb mi no. Però clar, el problema és que costava molt perquè no estava fixa. Però després vaig dir que com sabia que l'últim recurs era la fageda per tant jo ja estava tranquil·la, jo el que volia era una feina fixa. I així ja estava tranquil·la, clar l'educador em va dir que era l'últim recurs.

-(Estàs contenta ara?)- Estic molt contenta i la part que em paguen per les hores que faig, vull dir, el sou, és el que toca, per quatre hores que faig cada dia de dilluns a divendres està molt bé. Per les meves coses. A vegades pago la roba meva, si necessito diners per anar a la pelu, per les activitats que faig, depèn... Per tot, amb els amics.

Va bé perquè esclar també quan estàs amb els amics va bé perquè ara perles d'això i d'això altre si treballes, també a les activitats et relaciones també amb gent "diferenta". Per exemple jo ara faig futbol i clar hi ha gent que conec per exemple que estava a l'escola, dos, que abans venia a l'escola i també els conec d'això però les altres persones per exemple estan a la fageda, i són gent diferent.

També faig grup de joves, bueno això ja saps, i el viatge que fem cada any amb el grup i els dissabtes a la tarda, però també activitat de manualitats amb la Maria, els divendres vaig a tambors allà, per exemple a un local, per exemple pots venir un dia, parles amb el professor i pots anar i divendres que ve ja començar. És gent de totes les edats. Jo vaig començar amb la Maria però després ja em vaig quedar jo, la Maria va marxar i jo em vaig quedar i bé, és gent diferents. I a manualitats i tambors la gent és diferent també. També tenim la colla de carnaval, és la colla per fer carnaval només, a través del carnaval i hem d'organitzar, fem reunions, els vestits, quedem per parlar per grup... Faig moltes coses. Entre setmana clar, esque faig 4h a la feina i tinc temps per fer activitats i així amb molta gent diferent i els caps de setmana veig al novio, amb la família, el grup de joves... Perquè ell entre setmana s'aixeca molt aviat perquè ell fa 8h a la fageda i clar ens veiem a futbol i els caps de setmana. I clar entre setmana només ens veiem els dies "d'entreno" perquè també juga a futbol i els caps de setmana i jo entre setmana no ens veiem però faig moltes activitats o quedem amb les amigues. També hi ha allà a fageda, com a la entitat de l'escola el CTO però per gent que ja esta molt així que li costa més i ja els posen allà i fan tallers i així.

3.2. Transcripció de les entrevistes a les familiars de les protagonistes

3.2.1. ENTREVISTA A LA TIETA DE LA LAURA

-(Explica com ha estat el procés des de que era alumna fins a ser treballadora)-

Sí, doncs jo he viscut tot el procés, no el de l'escola perquè era amb la seva mare, però si des de que va entrar al projecte pont. Home sort en vam tenir de l'escola, que l'escola és la que busca... L'escola... Primer va estar de pràctiques, que primer va estar a una empresa que és un lloc on venen llegums i plantes i gra... I molt bé, el que passa que va estar-hi de pràctiques i després quan es van acabar les pràctiques doncs ja va estar. Llavors va entrar a una altra empresa que molt bé, va estar-hi dos anys, el que passa que ara li havien de fer fixa i això no ho vaig entendre perquè tant que miren pels treballadors, ja portava dos anys... Ja estava adaptada allà...I clar abans de fer-li contracte fixe, la van posar al paro, clar, sis mesos i llavors la tornaven a agafar sí o no, i llavors clar, la Laura el que no podia fer es estar sis mesos esperant, sense fer res... Vull dir... I llavors a través de l'escola, amb la psicòloga, l'educadora, Bueno en fi, tothom, la gerent... Vam estar buscant i ara està treballant a la residència de l'entitat i super bé, super bé. Ja no vam tornar a aquella empresa a veure si l'agafaven perquè ja estava contenta a la residència i ja no volia canviar perquè ja estava a gust.

Que si mai es queda sense feina doncs també podem tornar a preguntar perquè estaven molt contents amb ella. Però espero que es pugui quedar aquí on és ara perquè està super contenta. Ara se li acaba el contracte al juliol, esperem que renovin, ara ja fa temps que hi és, així que a veure. Està super contenta, li va molt bé. Bueno de fet ella és una nena que de fet s'adapta a tot, vull dir que super bé i esperem que li renovin el contracte, ja que sinó ens trobem bastant limitats i clar... Aquests nens eh... Especials, que dic jo, estan limitats i més ella per l'alçada...

Clar tampoc pot anar a una perruqueria o... Bueno, si que ho podria fer perquè aquí ja corre amb tamborets i ja es troba la manera però clar... Està limitada, "aviam"... Allà a l'empresa on era primer, li van buscar com un tamboret, li van fer els de recursos humans com una alça. No, no, super bé el que passa que... Bueno no sé, no sé si al

cap de sis mesos l'haguessin tornat a agafar o no, però clar, sis mesos aquí a casa doncs tampoc pot ser-hi, ni per ella ni per jo. No no no no, ella necessita tenir una constància amb tot i un horari, fer coses... De fet Bueno hi va quatre hores, hi va de nou a una, però bueno, ja és això. Li va genial treballar.

-(La Laura va estar durant tot el projecte pont, em pots parlar una mica d'aquest, com el vau viure... Què en penses...)-

No no, doncs super bé, perquè clar, surts de l'ESO i representa que ets gran a l'escola ja, no? I Bueno, clar, et preparen per treballar, i t'ensenyen... Per exemple a portar canvi, a portar un cafè als profes, a portar un "bocata", doncs val tant, a gestionar els diners, bueno els preparem per anar a treballar. Sí sí, i normalment tots els nens que surten de l'escola que estan mínimament capacitats per a entrar amb una empresa normal no tenen cap problema, surten amb feina, perquè no és pas fàcil, i sí sí... Tots.

Per això m'estranya que aquesta primera empresa doncs no l'agafes, que Bueno, ella estava en cadena, clar... Bueno per totes les dificultats que puguin tenir, ella tres mesos va rendir un vint i tres mesos un 15 o un 10, clar, no sabíem si la tornarien a agafar i lògicament el que ens interessava és que ella treballés i estes ocupada.

Perquè també hem de tenir un sou, que si que esta molt bé, però ella el sol fet d'estar treballant i tenir el seu sou, que és correcte, més que correcte per les seves coses. Correcte molt correcte, si fos més millor, entén-me però que esta molt bé. El sol fet de ella tenir el seu sou, de mirar pel mòbil, tieta doncs ja m'han ingressat els diners... I jo que se, doncs ja està. Lo contents que estem és que treballi i tingui el seu sou per fer les seves coses i no depengui, a veure entén-me però que ella pot anar fent, s'ho paga tot, es paga el viatge que fan ara amb el grup de joves, vull dir que ella s'ho paga tot, els tambors, les activitats de manualitats... Perquè clar els diners han de rodar i ha de veure que els diners no surten de sota les pedres. I llavors ella s'ho gestiona, tot i que... Bueno ella s'ho gastaria tot i em fa tieta he de treure diners per això, per allò... O ves-me a treure diners, perquè clar ella sempre compra així que ara quan ha de treure diners doncs m'avisa i anem juntes perquè sinó amb targeta, de tot

s'enamora, vol fer regals a tothom... Ella s'ho gasta amb el que vol, amb les seves coses, però si que em diu tieta això, tieta lo altre... I també li paguem coses, clar...

-(Quines creus que són amb les barreres que més s'ha trobat per a trobar feina?)-

Bueno es que a part d'això que t'he dit dels sis mesos, cap ni una. Ha set fer pràctiques i pam, a la botiga aquella, després encara li quedava escola, després ja va entrar a l'empresa ara no recordo quan però molt i després va passar això dels sis mesos i... Bueno lògicament no et deixen penjat eh... A ella la van posar aquests sis mesos al paro per tornar-la a agafar o no... Però clar, ella el que volia era treballar... Avorridíssima, neguitosa... Molt malament... Bueno aquí estàvem a matar-nos tot el dia perquè clar... aquí una dependència ella de mi tot el dia sense saber que fer i llavors vaig anar allà a l'escola, que ella ja era fora de l'escola però, allà sempre ets benvingut i t'escolten així que vam explicar-ho i ràpidament ens van buscar diferents opcions, van proposar això de la residència de l'entitat, va anar allà a la gerent, va firmar i super bé, esta molt contenta la veritat. L'educadora fa el seguiment... I va ajudant-la.

Amb la Laura es nota molt si li passa algo, baixa molt amb la feina, amb la manera de ser... Bueno és el problema que té que té baixades.. Però bueno, ara molt bé, esperem que duri perquè estem molt contentes.

Allà hi ha una tal Míriam, però que jo no sé ni qui és perquè super bé. Jo no hi vaig mai ni a l'empresa ni a l'escola, a no ser que tingui algun problema. A vegades ens trobem pel carrer i li demano que tal ella, tot bé... Així que si no hi ha problemes, ja ho van fent. A més, jo ja conec molt bé, tots els de l'escola i me'n fio plenament que faran el millor per ella, conec a la Laura, les ganes que té de treballar, com és, així que tampoc... Penso doncs tot va bé, pues cap problema. Que no rendeixi com una persona "normal" doncs vale, perquè a ella li costa molt més enfilar-se, perquè és molt petita... Com per exemple passar l'escombra... Que per tots és tant normal, però ella ja va fent vull dir que no em preocupa gens perquè és molt espavilada i ja sempre troba com fer-ho.

-(I el que més us ha facilitat?)-

L'escola i tothom que hi treballa, jo es que l'escola de veritat... No sé com dir-ho. Encara ara, la Laura ja no hi és perquè té 23 anys i no hi va i super bé, vull dir que no hem perdut el lligam. Cada 15 dies hi ha una associació on hi soc que proporcionem la psicòloga de l'escola al grupet d'amigues i els hi fa el seguiment de les seves coses i... Jo es que l'escola... Un monument.

Jo crec que el problema és... Quan la gent et diu que aquests nens han d'anar a l'escola perquè no tots tenen una malaltia tant exagerada i et diuen que hauran d'anar a aquesta escola, els que fan compartida com el cas d'ella i penses ostres... Jo recordo la meva germana que m'ho deia, ohh... Aquesta escola com si fos alguna cosa dolenta, però el problema real és quan s'ha fet gran i veus que li queda un any per acabar i llavors les preguntes de què faré, que farà, estarà protegida, com estarà ella...

L'escola per mi és tot, és tot, tot tot i lògicament els treballadors de l'escola, tothom que hi ha allà, en tots els aspectes. Tothom. A mi tothom m'ha ajudat molt i molt i molt i ens ajudem tothom. És tot vaja. I no només en aspectes laborals sinó que en tot, fa 8 o 9 o 10 anys que està amb nosaltres la Laura... la seva mare va voler escollir una altra vida i ens la va deixar aquí i al final doncs ja és part de la nostra família i ara ja que no marxi.

Ara va amb un nano també.. I per nosaltres que pugui provar també el que és això és genial. El fet de tenir parella, super super bé, la veritat és que trobo que ara tot li va molt bé la veritat i pobreta ja s'ho mereix perquè amb lo malament que ho ha passat... Clar amb la seva mare... Nosaltres la teníem dos dies a la setmana, però per sort ara està sempre amb nosaltres i estupenda i ja està. Al principi va costar molt que s'acostumés a estar aquí perquè clar, fins que s'ho va sentir casa seva... Al principi amb molta ansietat però ara com a casa, que és el que realment és.

-(La relació de l'educadora /escola amb vosaltres com ha sigut? Encara en teniu?)-

Ara ja no quasi, perquè teòricament clar la Laura ja ha sortit de l'escola i ella s'ho fa i s'ho desfà amb l'educadora, amb ella sí que hi ha una relació molt estreta però clar jo... Tampoc no n'he de fer massa elles ja ho fan tot. Però si que hi ha relació perquè

en realitat jo a la mínima que tinc un problema ja les truco... A l'educadora per tema feina, a la psicòloga per temes personals... Clar, com que responen, doncs super bé.

Agraïda, la veritat és que super agraïda, jo aquí casa, de veritat, els hi faria un monument, perquè no em sé expressar, però els hi dec tot. I el saber on has d'anar a trucar la porta, allò que t'ajuden, que t'escolten, que et busquen solucions... I que no és allò que t'escolten i et diuen ja farem... No, no, ho diuen, ho busquen, ho fan, si més no ho intenten una, dues, tres vegades fins que ho troben... Jo n'estic molt agraïda, ja et dic, ha estat tot, per tots. Jo sempre els hi dic, els hi agrairia de tantes maneres, li diria a tot el món perquè es que veritat, tots n'estem molt contentes, t'ajuden, t'escolten, ja sigui particularment, o en grup... És increïble, es brutal. Com escola, com a coneixença... Per la Laura, per mi. Tothom s'ajuda allà. És igual que ja no estiguis a l'escola i això dóna molta tranquil·litat, clar.

I la laura igual, va tenir una baixada que va baixar a la feina, amb els amics... I amb ella es veu, es nota molt i clar juntament amb elles ho parles i tracten el tema i ja ho arregles... i es clar això és una sort, si no moltes coses no sabria com fer-ho. I t'ajuden amb tot, amb tot.

-(Quines expectatives tenies respecte el seu futur laboral?)-

A vegades em trobava amb mares i deien, jo aquests nens es que... I jo mai, mai he tingut cap dubte, mai cap dubte. Jo sabia que ella sortiria amb feina, que ella vull dir estaria preparada... No vaig tenir cap dubte. I es que a més ni ho penses, es que tens tanta seguretat allà dintre que es que no, ni t'ho planteges, no penses que no sigui possible perquè a més, si no hagués sortit, com últim recurs haguéssim tirat a fageda i sinó a taller de l'escola. Vull dir teníem tantes opcions que no ens vam preocupar gens, ho tenia claríssim vaja. Que a ella no li calia anar a taller tampoc, però que tu ja tens aquestes opcions. A nosaltres ens va venir tot molt seguit i fluid i es que la majoria d'alumnes de l'escola ja et dic que jo sàpiga tots acaben trobant feina i fixes i vull dir cap problema.

Es que ella no porta cap problema, pensa que coneix a tot el poble eh, jo vaig amb ella i em feia por, perquè clar... No per ella, la gent la miren i això em sabia molt greu i ella no deia res, no es queixava, com si no l'importes... Però a mi em sabia super

greu.. I clar, a mi em feia molta ràbia, però... Bueno al final mirem el que no és normal, i la miren tant baixeta...

Doncs ja està, però ella super bé. I ella surt a les nits, va als bars, a la discoteca de tant en tant... Va als tambors, va a manualitats, fa de tot. S'havia apuntat amb una amiga i ella segueix, li és igual. Com és tant agraïda doncs crec no té cap problema. Menys en la època aquella que estava tant baixa... Clar... Arrel del seu síndrome va estar molt baixa una època, però la van diagnosticar de depressió i ens pensàvem que era per lo que li havia passat de petita amb la seva mare... Però ella deia que no, ho tenia claríssim que no era res de cap, que ella ho tenia superat, que no era per això i ella agafava la targeta i anava a urgències a dir que algo tenia que no era depressió, que notava que passava algo, però no era de cap. I sí sí, ella ho tenia claríssim que tenia assumit tot el que li havia passat i que alguna cosa li havia passat que allò no era normal. I sí sí, ho va tenir clar i així va ser.

Aquell curs com la van operar i va estar sense acabar el curs, i era l'últim curs, l'escola i els mestres doncs van proposar-nos si voldríem fer un any més ja que aquell curs no havia estat quasi... I sí sí, nosaltres super contentes i ho van demanar a ensenyament i sí, sí , així ho van fer.

Aquí li van donar la baixa allà a l'empresa on estava treballant, vull dir que bé. si no entenc malament, penso que les empreses també tenen alguna ajuda per a tenir aquest nanos allà, doncs ostres... No calia no, que la fessin esperar sis mesos... Però clar es que hi havia un noi de recursos humans molt trempat que ens va dir que la Laura tindria feina allà estable, que la farien fixa, però clar, després aquest va marxar i va arribar una altra que la Laura li era igual així que ens volien fer esperar sis mesos i clar no podíem. Però Bueno ara a la residència molt bé, i que duri perquè estem molt contentes.

-(En relació al món laboral, quin paper creus que té la família? És important?)-

Sí, Bueno... el que passa que clar que com ja és una cosa normal que surts de l'escola que treballaràs, que saps que treballarà... però no, no, si al principi quan començava a fer pràctiques jo anava allà a la botiga on treballava a comprar el que fos a espiar-la una mica, per veure com anava. Però una satisfacció de pensar que

tenen dret a treballar i ho tenen. I sort que hi ha gent disposada, tot i que hi ha gent de tota mena. Però clar com la Laura va fent tampoc... I com abans la tenia la seva mare... Ella és molt forta. El que li va passar la va fer forta.

Però sempre ha tingut molta sort amb les companyes la veritat, però clar la Laura tampoc costa, a vegades també li has de dir calla, perquè... calla.

Ara està estupenda i és molt bona persona. Té un cor... Jo a vegades penso amb tot el que ha passat a la vida i allò que dius.. Jo no sé com... Però saps que passa, l'escola per ella era la seva vàlvula d'"escape"... Els nens normalment a casa ho tenen tot bé, però clar ella era al revés, ella el problema el tenia el cap de setmana a l'escola sempre havia estat genial. Era el seu lloc.

Després ja va estar, ara ja és una més de casa, i ja se li han acabat aquells problemes. Forma part de la nostra família i és la tieta Laura, no és la filla de la meva germana... No no, és la tieta Laura. I tothom la busca, els nets sempre i on està i quan ve... Se l'estimen i ella els cuida... No ens vam pensar ni un moment en agafar la tutela i que fos més part de la nostra família, és una nena genial. I tenir-la és genial, ja fa 8 - 9 anys que és amb nosaltres, en el moment no veia la magnitud del problema, però al que vam començar a veure coses ja vam decidir que això no podia ser. I clar, costa, vam haver de rescatar tots els metges... De les orelles, del cor de tot... I ella tan bé, és una nena molt forta. Clar és va haver d'espavilar ja de molt petita i ser molt valenta, que això es nota ara. Que tot i les dificultats que té pel seu síndrome, ella és valenta i no dubta d'ella i tot i el que li ha passat té un cor gegant. Però ara ja està, ara té amics, parella, ve amb ell aquí a dormir, sen va de viatge... Bueno, es que ara ho té tot, tot, bueno, no té tot, té el carinyo, ella arriba i explica, comparteix, se sent acceptada, té un lloc, té una estabilitat, té una casa, té una família, té el que tothom necessitem.

Sembla que ens hagi tocat la loteria. Ossigui amb totes les dificultats i... Bueno, es que la gent de l'escola s'entrega. I clar, la psicòloga, l'educadora.. sempre t'ajuden, sempre, sempre. I jo quan tinc un dubte... Jo ja sé que la Laura no és a l'escola, però al tenir el contacte amb elles, amb les de l'associació...

–*(Què és aquesta associació?)*-

És una associació d'amics de nens especials, que ajudem a les famílies en diferents coses, des d'aquesta associació paguem a la psicòloga per a elles, paguem 200€ del viatge que feu ara de final, si hem d'ajudar alguns algunes, pel projecte del pati de l'escola vam donar diners, si hem d'ajudar a alguna família que els nens no poden anar de colònies, doncs se'ls hi paguen les colònies perquè hi puguin anar... Dins aquesta associació som 4 mares i dues mestres de l'escola. I de tant en tant ens trobem. Ja fa anys que està muntada. Primer ho portaven mestres de l'escola i ens van dir a les famílies si volíem formar-ne part i algunes doncs ens hi vam posar. I clar al tenir en contacte amb aquestes mestres i amb l'educadora doncs també. Si ens trobem pel carrer ens parem i parlem... I si tinc un problema la truco i cap problema...

Es que aquesta escola, en fi, per mi... És una referència, es que és tot... De veritat és brutal. En serio... Ha estat tot i la tranquil·litat i la calma que ens ha donat i ens ajuden amb tot i encara ara de veritat que no té preu.

Jo aniria a les altres escoles normals a dir-los com ho fan aquí... Clar són nens especials, no com els d'escola normal, però clar la protecció, la calma, l'ajuda que et donen, com s'ajuden, es protegeixen, entre els que treballen allà, els nens entre ells que són especials però com es tracten i s'ajuden és brutal... Bueno... Es que és brutal. Haurien d'anar a explicar-ho a les escoles normals perquè ho veiessin. Si totes funcionessin així tothom aniria més tranquil perquè de veritat que és brutal la tranquil·litat.

Quan la Laura surt, jo truco perquè clar ella tant baixeta, li demanen sempre el DNI... I aviso que sapigueu que vindran... I clar entren i ja els coneixen... I cap problema... A ella li agrada molt la "juerga" i clar, jo ja la deixo fer perquè té l'edat, però... Bueno, jo ja truco per avisar. Però Bueno, jo ja com hi van un grupet doncs estic tranquil·la i s'ajuden i tots miren per tots... I bueno ha estat un treball, això ho vam aconseguir amb la psicòloga, una "profe" i nosaltres... Que fessin colla, que fessin grup... Se'n van a la piscina, se'n van a Girona amb el bus, allà busquen on anar... Amb aquest tema amb ella la veritat és que li tinc plena confiança perquè ella de veritat... A més sempre van amb colla i s'ajuden. A més ella és incapaç de mentir, vull dir quan vol

tapar algo, ja li veig i li dic que passa i ja m'ho explica tot i llavors jo puc estar tranquil·la. Ella va pel carrer sola, coneix a tothom i ve i desfà... I jo amb seguretat. Com tothom la coneix doncs també et sens tranquil·la. Es troba gent de manualitats i de tambors, de la feina, de l'escola... Bueno i tothom li parla, la para pel carrer... M'adono... Bueno i per ella em sento com contenta perquè clar veus que la gent és simpàtica amb ella i veus que l'estima tothom... I això ens dona molta satisfacció de, ostres que bé, saps ella és feliç i es sent a gust amb la gent. Si que hi ha situacions desagradables però en general, qui la coneix super bé i ella tant alegre sempre.

Ens ha costat molt que ella tingues aquesta seguretat i aquesta estabilitat i tot el que té ara... Però per fi ho hem aconseguit. Ha sigut tot un treball. I sí té dies que està molt angoixada... Però ara mira, anem al psicòleg i flors de bach, el primer dia l'acompanyo i l'espero, el segon dia l'acompanyo i després ja va sola, vull dir... A ella li costa molt, treure també el que li passa i té angoixes per tot el que ha passat el en passat, però ara mira ja està però clar té aquest problemes encara. Clar i encara amb tot el que ha passat i ella sempre treu l'alegria a la gent. A casa ella és una més i les meves filles, netes... tothom la tenim com una més i ella ara ja s'hi sent.

3.2.2.ENTREVISTA A LA MARE DE L'ALBA

-(Com has viscut, com ha sigut el procés de ser alumna a estar treballant?)-

Primer va ser una mica a l'espera, perquè clar, va acabar l'escola i no teníem un lloc de treball per ella i clar, va acabar l'escola va anar a l'empresa i han fabricat el lloc de treball de l'Alba amb l'educadora. Fins que no va arribar, van ser pocs mesos però per ella i per mi van ser estressants, perquè tot el dia a casa... Encara no volia sortir gaire... Va costar una miqueta perquè a casa tot el dia... Però bàsicament això, va ser poc temps, a l'espera.

Primer va fer uns mesos de pràctiques per a practicar i agafar experiència treballant, després va treballar a tallers de l'entitat fent paper, però després agafava mal d'esquena i no acabava d'anar del tot bé. Al principi quan va començar a treballar a l'empresa on esta ara, tampoc anava massa bé, perquè es cansava molt i... Bueno mica en mica ella ha anat veient que quatre hores no es tant, però al principi, mal d'esquena, agarrotada de nervis, si s'havia d'ajupir... No sabia exactament com fer-ho... Però això ara ja està superat. Ara fa quatre hores i com a molt en podria fer cinc. Ella ara ja en voldria fer més, però clar, això ja és cosa de l'empresa i que ho parli amb l'educadora, és cosa de l'empresa i l'encarregada de la secció on està l'Alba.

A mi em va fatal perquè des de casa fins la feina no tenim transport i clar, jo l'he de portar i anar a recollir. Ara estem mirant si una veïna que tenim pot fer el mateix horari que l'Alba i així jo m'estalviaria un viatge de portar-la, ni que sigui l'hora d'entrada. Perquè clar no hi ha transport amb l'horari que fa l'Alba i això em lliga moltíssim a l'hora de buscar feina, per exemple, haig d'estar depenent del seu horari, però m'estimo més que treballi ella que jo, perquè sinó a casa doncs és horrorós.

I té unes companyes de feina... Ella n'està encantada, molt contenta. Suposo que és perquè és la primera discapacitada que tenen i llavors la gent és molt amable, la cuiden moltíssim, està molt contenta, sí, sí.

Va fer pràctiques a un altre lloc abans, però no va anar massa bé, es perdia, el lloc era molt gran... Les portes... Amb el carrito del correu va tenir uns quants problemes... Però a part, clar, allà no necessitaven aquest lloc de treball, ossigui van treure feina d'una noia perquè ella pogués fer les pràctiques però en realitat no necessitaven a

ningú en aquell lloc. Com aquesta empresa col·labora molt amb l'entitat i l'escola... Va ser una experiència més per ella.

-(L'Alba em va comentar que en realitat no sou d'aquí, no?)-

No, no, vam venir aquí per ella. Allà on estàvem s'acabava, no hi havia res... Vam haver de marxar perquè ja tenia l'edat i ens quedàvem tirats. Llavors per casualitat, va sortir la idea de venir aquí perquè arrel de anar venint a veure un noi doncs va sorgir la idea. I cap aquí. Buscant llocs de treball per l'Alba perquè allà on érem no hi havia res, ens trobàvem limitats... Hi havia una mena de servei de jardineria, de tallers com els que tenen aquí l'entitat... Però molt poca cosa i per entrar llistes d'espera molt llargues... No hi ha una borsa de treball... No està tant elaborat, ni es cuiden tant com aquí a l'escola.

En principi va ser mirar què hi havia aquí. L'expedient de l'Alba va passar al consell comarcal diria i em van oferir dues possibilitats, o l'escola, o tallers de l'entitat. Com era encara molt jove, vam pensar que si podia tenir uns anys més d'escola doncs aniria molt bé. Perquè l'institut d'abans va anar moooooolt malament. Un institut normal, però va anar molt malament, va estar dos anys i la vaig haver de treure, no estava preparat, tot i tenir una unitat d'educació especial... No. Hi anaven sobretot immigrants i nanos amb molt mal comportament i va començar a fer aquells problemes de conducta dels companys. Després vam tenir molta fenia amb l'assistenta social, primer va fer compartida i després ja la vaig treure totalment perquè horrorós... I poc a poc va anar anant a una d'especial però també molt dur per ella... Perquè era la única que caminava... Tot eren cadires de rodes. Per ella va ser molt dur, però clar, era la única possibilitat que em donaven per escolaritzar-la perquè em deien que sinó l'ESO la perdia... Jo el que volia és que anés a l'escola.

Llavors quan vam venir aquí per a veure si anava millor em vaig decidir per l'escola quan vaig començar a fer les primeres entrevistes i em va encantar tot. Ja fa 7 anys que som aquí i molt bé. Però sí, vam venir per ella i al final bé. Va costar perquè vam començar de nou i clar, depèn de amb quina edat comences... I amb elles encara els hi costa més... Tot i que de seguida va fer amigues, li costava però...

Al grup de joves també li costava anar-hi... No volia fer gaire res, estava com espantada. Masses coses noves, masses canvis en la nostra vida, però mica en mica... I ara es que no para. Hi ha dies que les tardes no és a casa mai. Té una vida molt normalitzada, molt bé, molt bé ara. Semblava impossible, jo no m'ho pensava. Amb el grup de joves va costar, però ara molt bé. Al principi va costar i ho vam deixar una temporada. Abans de fer els dos grups, no li acabava d'agradar, hi havia molts nois... I va coincidir que les que coneixia més no hi anaven i s'avorria perquè hi havia molts nois... I no li acabava d'agradar. Però després van tornar a anar totes bastant, i li van dir que tornés, i van començar a fer grupet i ja poc a poc es va començar a sentir més còmode, i encara que alguns dissabtes ara ja no hi vagin, doncs ella hi va igualment. Ara ja s'hi sent bé amb el grup encara que no hi vagin. Té el seu procés com tot i ara molt bé ja. Ara ja va als viatges també i molt contenta, és tota una experiència per ella, clar.

-(Què creus que més l'ha ajudat per entrar a la feina?)-

Ella mateixa, ella té unes ganes d'aprendre, de fer, una força de voluntat, de sempre... Ella vol fer, li és igual amb les dificultats que es trobi. Ella vol provar, i fa, i això és tot per aconseguir algo, això és el que l'ha ajudada més.

A part de trobar un bon coixí a la feina de gent que ha tingut molta paciència, que l'han ajudada molt, li han explicat... Però ella és la principal, la seva principal motor, les ganes que té d'aprendre i de saber fer les coses... Des de sempre. Ja et poden anar ajudant que si ella no fos així, no hagués aconseguit tot això.

-(Amb quines dificultats creus que s'ha trobat ella al entrar a la feina?)-

No, no... Ha sigut molt fluid. Allà a l'escola tots... Em tingut molta sort amb l'escola perquè entrar aquí ha estat... Hem agafat un camí i no et deixen anar i sempre que et trobes amb problemes laborals, dins de casa... Sempre hi ha un recolzament sobre qualsevol tema que ens preocupes i clar, si tens un recurs així és molt més fàcil.

En tots els sentits, sempre estàs molt recolzada, en qualsevol tema. Un cop entres al circuit ja no et deixen mai, sempre estàs molt recolzada i a l'escola ja et dic... Soc veïna d'una mestra... Tot ha sigut molt fàcil i ha sigut un descans, perquè sinó, és anar lluitant constantment, buscant informació... I aquí és... Tot fàcil i tens l'opció de

triar. Has de pensar què vols per ella també. No hi ha gaires coses, però tens l'opció de triar alguna cosa, diferents opcions que d'on venim no n'hi havia. I et sents recolzada per tota l'escola, per totes les persones que han tingut contacte amb l'Alba.

I clar, això ho valores molt perquè tot i que el principi és molt difícil que tot lligui, un entorn fora de casa, que no coneixia, tantes hores... Els problemes que té ella que es perd... A la que sortia de casa es perdia. Inclús per anar a buscar el bus que és al mateix carrer... Poc a poc tot ha anat fluint, amb el seu temps, però ara ja bé. Tot necessita el seu temps.

La psicòloga fa el dijous un grup de joves i va molt bé. Normalment cada 15 dies, però si ho necessiten, van més. O bé soles, o amb el grup... Depèn del que necessitin. Jo no sé res d'aquest grup de joves. Sé que a vegades, depèn del problema, poden fer reunions soles amb ella per acabar de lligar certes coses, però si no generalment en grup i jo no en sé res, no en tinc ni idea. És un dels compromisos que en tenen. Però sé que li agrada. Al principi no gaire, perquè no deia res, no li donaven l'opció de... Com que tothom té tantes coses a dir doncs... I a ella li costa més parlar, doncs no estava del tot... Però ara ja sí, molt contenta, diu que li va molt bé, se sent agust, jo crec que les ajuda molt.

-(Qui feia el seguiment? Com va ser?)-

Al principi l'acompanyaven... Bueno a on va estar de pràctiques no, ella agafava el bus i anava cap allà i després arribava l'educadora i explicaven una mica el procés i, mica en mica, va ser una mica menys temps que anaven. Com un acompanyament i després només un dia a la setmana... I progressiu. Molt bé. Però clar de tot se'n van cuidar els de l'escola.

Per mi molt estressant va ser. Perquè clar a mi em van preguntar si veia possible que ella anés sola a la feina. I Clar jo visc a una punta i les pràctiques a l'altra i clar, l'educadora em va demanar que si podia anar-hi sola. I va ser la primera vegada que anava sola a la feina. I clar, al principi, doncs bueno, ella anava acompanyada... Després l'educadora li van fer una mena de senyals, d'on havia de girar... Li van posar unes tiretes a les faroles que havia de girar perquè no es perdés. Però clar,

l'educadora la seguia perquè no es perdés. A vegades arribava i em deia: "Mama, avui l'educadora m'estava seguint". I poc a poc, li van anar traient i ja anava tota sola.

Però clar per mi va ser molt difícil de deixar-la anar sola. Perquè es perd, bueno ara ja no, es perdia, no se sap ubicar. No sap dir soc a tal carrer, hi ha aquesta botiga, hi ha això, li costa molt... Li està costant molt tot això. Ara perquè ja estic més acostumada, però al principi vaig agafar una aplicació i tot per saber on estava, ara està prohibit, però per saber on era, perquè més d'un cop s'ha perdut i clar, sense saber on era. Jo ho passava malament, perquè clar, ella no sabia dir-me on era. Clar un cop les amigues la van deixar, li van dir cap a on havia d'anar i clar ella va fer el que li van dir però es va perdre després o no sabia... I jo no la trobava... Es va fer fosc... Va ser un drama. Ara ja sap enviar la ubicació i bé. No sap per on passa, per quines botigues, quin carrer... Però arriba tota sola a casa. Ja té suficient edat com per que la deixis anar sola, però costa molt i més quan tenen problemes d'aquests. Es perdia només per travessar la carretera i clar, l'educadora em deia, deixa-la anar fins les pràctiques i jo clar, com ho havia de fer si es perdia per creuar el carrer i no sabia on era... Però ara ja sap.

-(Et vas sentir acompanyada com a família durant aquest procés?)-

Sí, sí... Bàsicament era el tema... Clar això de la feina és una cosa més entre elles... Però sí, quan vam arribar a l'escola ens va explicar el procés... Com funcionaven... I els vaig haver de donar el màxim de confiança en elles perquè jo no fes nosa, que deixés fer a l'equip. Em van explicar com anava tot, qualsevol cosa que hi havia em trucaven o jo a elles... Bueno, hi havia molt bona comunicació vaja, per qualsevol cosa em trucaven, o jo qualsevol dubte trucava... Sempre des que vam arribar hi ha hagut molt bona comunicació. Si ella venia angoixada, venia molt nerviosa, doncs sempre pots trucar-hi per qualsevol cosa i clar, això... Sobretot al principi que ella tampoc no tenia confiança amb la gent que treballava era important, perquè clar, saber que pots demanar consell o mirar com van les coses amb algú pel que necessitis i del que sigui, doncs és un regal, per les dues.

Però clar jo no puc anar a la feina i solucionar-li les coses, llavors li va anar molt bé amb ella per aprendre a expressar-se amb els companys de feina, perquè també és

un tema que li costa una mica... Saber què vol dir, què ha de demanar, que necessita ajuda... Tot això li costa molt, i tot aquest aprenentatge també ha sigut molt acompanyat per l'escola, ha vingut d'allà. Primer l'ajudaven més i després ella ho havia d'anar fent tot més ella, clar.

Encara avui dia l'educadora truca, o hi va... O... Sí que hi ha comunicació entre l'escola i el lloc de treball, gràcies a deu, no hi ha hagut mai cap problema, però sempre hi ha qüestions de feina, o de vacances, o temes que jo no sabia fins a quin punt has de parlar amb l'encarregada per dir certes coses, per preguntar, per dentistes... I clar, llavors per temes de feina ho gestiona més l'educadora, però tot i que ho gestiona l'educadora també ho fa amb l'Alba. Clar, la idea és que ho ha de gestionar ella, però l'educadora l'ajuda.

Mica en mica, ha après a dependre més de les seves companyes de feina, a qui li ha de dir les coses, quines... I amb l'educadora altres tipus de coses. Les coses més de feina doncs amb les companyes. I per això, la que parla més directament amb l'encarregada és l'Alba o l'educadora.

També era un referent per l'Alba, sobretot al principi, quan per vergonya, perquè no sap com dir-ho per inseguretat... I fins que no ha vist que les companyes l'ajuden i l'entenen... Doncs sempre necessitava l'educadora, però ara cada cop menys. I l'educadora sempre se n'ha cuidat molt per tot el que ha necessitat. I ara és un descans.

Ara doncs no tant, però qualsevol cosa que passi, com l'altre dia que vam anar al dentista, doncs li vam dir. Clar, com a noia que li fa el seguiment, sempre que hi ha alguna cosa li diem i ha d'estar informada, vull dir que estem en contacte per tot el que cal, però clar, cada cop cal menys, ara és més puntual, no és cada setmana, ni cada més, quan hi ha alguna cosa. Si tot va bé doncs res. Quan es necessita és allà, això sempre.

-(Quines expectatives tenies com a mare respecte el seu futur laboral?)-

Cap, cap ni una. Degut als seus problemes de motricitat no veia cap futur laboral per ella. Quan se'ns va plantejar el prelaboral, el projecte de l'escola, molt al principi quan acabàvem d'incorporar-nos, clar jo ho veia molt... Complicat. Tenint problemes

motrius és molt difícil trobar una feina que sàpigues fer i no tenia cap expectativa, ho veia molt difícil.

I llavors doncs molta confiança amb la gent que estava amb ella i esperar fins allà on arribava. Però clar... Mai saps ella, fins allà on ella pot arribar, encara. Ella va fent però no saps la seva capacitat, que pot donar, ni que... Si ha arribat al seu tope. Anar mirant a veure què passa i anar mirant que vagi agafant més habilitat dins les sense limitacions.

Jo patia moltíssim, no ho veia clar, perquè clar, allà l'empresa de pràctiques agafava un carro i havia d'entrar a l'ascensor, es quedava tancada dins, no sé quantes vegades es va quedar tancada dins... I ella no té fluïdesa de moviment diguéssim i... Ossigui, a l'hora de fer, agafar, un paper... No és fina, i clar, tot això, tu saps les deficiències que té i clar, vale, tu dius està molt bé que entri a la borsa de treball , però clar, fins a quin punt, ella serà capaç de fer la seva feina. I bueno, clar, suposo que va anar bé que anéssim provant, però clar, no va ser la seva feina, ni la de l'empresa, ni la de les pràctiques.

I aquí on és ara encara ho veia menys clar, perquè clar, tot era remenar papers i clar, tornem en el problema de la motricitat. Són carpetes que s'han d'endreçar, papers per ordenar, jo no sabia si ella ho podria fer. Clar, al principi tot... Però gràcies a deu, si ella està tranquil·la i relaxada... I normalment és el que acostuma a passar, perquè ella té moltes ganes d'anar a la feina. En principi tot va bé. No tenia cap expectativa, ni una.

-(Hi ho vau parlar això amb l'escola? El tema de les expectatives?)-

Sí, sí, vam parlar moltes vegades. Quan va començar el torn de pràctiques, clar jo els hi vaig dir que no sabia si... Exactament què passaria. Però clar em van dir que si no ho provàvem no sabíem què passaria. Per això vam provar en diferents feines, fins veure que ella doncs... Podia arribar i veure quina li anava bé. Teníem que provar a veure que passava i va anar així.

-(I ella creus que tenia expectatives del seu futur laboral?)-

Ella tenia moltes ganes de fer coses. Després quan es va acabar l'escola, després quan li varen dir si es volia quedar un any més, va ser un regal que no s'esperava i

com feia poc que havíem arribat aquí, doncs vam aconseguir que... Des de l'escola es va aconseguir que l'acceptessin un any més i va ser... Bueno molt bé, perquè va acabar d'agafar més confiança amb ella mateixa.

Suposo que les ganes de treballar que tenia superaven... No pensava en tots els problemes que podia tenir a la feina. Perquè com no sabia que s'esperava d'ella a les feines, doncs ella tampoc tenia... Ella tenia ganes de treballar però tampoc pensava en què es trobaria, ni en els problemes... Ella volia anar a treballar com l'altra gent. I suposo que el no anar predisposada a: sabré fer-ho, no sabré fer-ho... Doncs no tenia cap problema ella tampoc. Ella tenia clar que volia treballar i li era igual el que passés i només volia treballar, no pensava en què podria passar.

Si que és veritat que al principi de treballar venia molt cansada, li costava molt les quatre hores, però aguantava. Però estava molt cansada. Anàvem al fisio cada setmana perquè s'engarrotava molt, l'esquena, les cames també... Estava agarrotada. Ara anem fent fisioteràpia però no tant. Tot degut als seus problemes... De posar-te a caminar bé, ella no sap... Ara és més de manteniment. Però abans era més de la feina, de l'esquena, d'estar molta estona ajupida i no saber posar la posició... Van estar amb l'encarregada mirant a veure com ho podien fer... I bueno... Va ser un treball també per totes tres, buscar la manera de poder-ho fer.

-(I aquesta encarregada, és també la que porta la comunicació amb l'educadora...?)-

Sí, hi ha dues encarregades. Hi ha la Yolanda, que diria que és l'encarregada més d'administració. I després hi ha, a la fàbrica, l'encarregada de la secció on està l'educadora diguéssim. Però la Yolanda és com l'encarregada de l'Alba diguéssim i de parlar amb l'educadora i l'escola. Ella qualsevol cosa, parla sempre amb l'educadora.

-(Tu hi tens algun tipus de comunicació també?)-

Sí, perquè li haig de dir si està malalta... Que bueno, des que l'Alba treballa ha faltat, em penso que dos dies. No falla mai perquè quasi no es posa malalta. No hi parlem massa però l'altre dia per exemple vam anar al dentista i cap problema, al contrari, tot super bé. I és una sort, perquè no hagués pensat mai trobar una feina així. Com que tampoc tenia expectatives tampoc... Al final tot es molt positiu. S'han de tenir expectatives, el que passa que clar, com que no... hi ha vegades que dius bueno... Et

tires a la piscina a veure què passa. En aquest cas ha anat molt bé i esperem que així segueixi.

Des de que som aquí tot, tot molt bé. Just ara fa 7 anys que vam arribar, i... No tornaríem cap dels tres. El germà, l'Alba i jo. Va ser un gran descans per tots venir aquí. El petit també havia tingut problemes al institut... I aquí doncs molt bé. Hi ha hagut molts de canvis des de que em vaig divorciar i des de que vam venir, vam arribar els tres aquí tots sols... Sense ningú... Han sigut moltes coses, però crec que hem trobat l'estabilitat i molt bé. És el que em feia més por, arribar aquí tota sola, sense conèixer a ningú... A veure com els hi aniria l'escola, com els hi aniria l'institut... Clar, jo no tinc a ningú aquí, sembla una tonteria però, ni família, no tenim res, només amics. No és fàcil. Però va anar molt bé. Per ells, clar per tots molt bé però el principal motiu va ser l'Alba. Sinó "pode" ens haguéssim quedat allà.

Va ser venir aquí i sentir a parlar de fageda. Vam anar a veure les vaques i... No sé perquè em van parlar de l'escola. I clar, tampoc vaig triar jo venir a l'escola, va ser el consell comarcal diria, van decidir amb l'expedient de l'Alba que el millor era... Clar, tampoc vaig poder escollir venir jo aquí. No vaig poder anar jo a l'escola i triar jo l'escola. Vull dir va ser... Però el que et deia, un cop entres aquí ja entres amb un camí, però clar, jo pensava que podia triar on anava i on podia anar i no. Podia triar de les opcions que em donaven. Però bueno, jo molt contenta eh, de les opcions que em van donar i d'haver acabat a l'escola. No ens podria haver anat millor.

A més, des de l'escola també ens van donar l'opció d'un cop acabés l'escola l'Alba clar, què volia, què pensava fer. Si anar a tallers, si anar a Fageda o buscar una feina en una empresa per l'Alba. Clar, un cop acabada l'escola et donen a triar que volia fer, i... En aquest cas vaig triar jo el que em semblava bé a mi. Però clar, jo pensava que totes les opcions podien estar bé però que les altres dues opcions eren l'últim recurs, que sempre hi serien i que seria millor per ella primer buscar en una empresa normal. Vam tenir molta sort que tot l'equip s'hi van implicar molt i ens van ajudar molt. Tot ho van fer ells. I molt bé. Gràcies a ells... Van fabricar la feina per l'Alba i exclusivament, molt bé.

-(Llavors, el projecte de prelaboral, com el veus? Creus que és una formació útil... ?)-

Bueno, és el que et dic, no saps les habilitats laborals que poden tenir, llavors des de l'escola, el projecte aquest de prelaboral i les feines que els fan fer ells els... Bueno que a ella no és que els agradés molt, perquè eren molt de... Ella és molt conscient dels seus problemes i... Eren molt... Manual... I estava una mica espantada perquè veia que li costava molt i clar... A ella li costa molt a vegades de dir les coses quan no li van bé. No és capaç de saber explicar exactament el què li passa, si està de mal humor... Era un tema que no... Però si no fos des de l'escola, no sabria que passava, que seria capaç de fer... I els tallers de l'escola doncs clar... Està molt bé que des d'allà puguin fer aquests tallers perquè no saps quines habilitats pot desenvolupar i llavors és important que tinguin oportunitat de provar diferents coses per a que ells puguin veure amb què se senten més còmodes i què son capaços de fer. I fer-se conscients d'aquestes coses, per això està molt bé que tinguin aquests tallers.

Llavors clar... Està molt bé també que tinguin la borsa de treball, que ha suposat també... Que prelaboral tingui aquesta borsa de treball parlat amb empreses, clar... Això... L'escola té una borsa de treball que hi ha unes certes empreses que col·laboren amb l'escola, però clar això ha sigut que l'escola ha anat empresa per empresa preguntant i demanant... I clar, ara ja tenen, en tenen diferents. Ara s'ha regulat més, i crec que totes les empreses han de tenir un lloc per aquests nanos, però clar, fa tres anys no hi era això. Però des de l'escola tenen una borsa de treball, petita. Aquest a borsa de treball és d'on surten les pràctiques. Són les empreses on van, un mes o dos mesos de pràctiques. Depèn de l'empresa i depèn del treball de l'empresa i la persona, doncs es valora si convé buscar un altre lloc de pràctiques... O continuar amb l'empresa. Si no recordo malament.

-(I tema sou, sense entrar en números, creus que està ben valorada la seva feina, ben remunerada...?)-

Molt bé, sí. Molt ben valorat. Té les seves pujades de sou cada any i trobo que està molt ben pagat. Exactament igual que qualsevol altre treballador, ella fa les seves 4 hores i té una recompensa econòmica com qualsevol altra persona, normal i corrent.

Però clar, tampoc hi ha una seguretat social i contractes per aquests nois, no està contemplat tampoc. Si ells treballen, el seu contracte i el seus horaris de treball son com qualsevol altra persona, per tant si això és igual per tothom, el sou també ha de ser igual per tothom. Un altra cosa és que això es compleixi o no es compleixi per part de les empreses, però en la teoria és aquesta. Si tens un contracte de 4 hores, les que sigui, perquè no has de tenir un sou com l'altra gent. Gràcies a deu amb això no hi ha discriminació.

Perquè clar, no totes les empreses estan disposades a... Però clar també depèn als nois i a les noies, l'Alba per sort no té... És molt fàcil de tractar, sempre està contenta, va a la feina contenta... No han tingut problemes... Té les seves coses però... L'últim cop que la varen renyar, ella em va dir que era el "jefe", i em va dir que ha vingut i m'ha renyat... I va estar preocupada no sé pas quants dies perquè el "jefe" l'havia renyada, però clar, tot això forma part de la feina, però ella clar... L'atabala, molt, Qualsevol canvi, qualsevol cosa que canviï en el seu entorn l'atabala una mica, però bueno, tot és part de la vida. No tot va sempre cap aquí, on vols.

Però bueno amb els anys, la feina l'ha ajudat molt, les companyes... Algun cop que vaig amb ella tothom la saluda, vull dir... Veus que la gent està per ella, la saluda pel carrer... I ella està molt a gust. Ella m'ho diu i ho veig jo també pel carrer. Pensa que hi ha gent que no coneix... Clar, estan en el mateix espai. Hi ha tanta gent desconeguda... I això és el que em feia por, que els companys i companyes tinguessin alguna burla, tingues problemes i no... Tot el contrari. Ni una mala paraula, res. Al contrari, hi ha un noi que cada dia li dona un bombó i bueno, esta molt a gust i encantada. Per ella és... A veure, suposo com qualsevol altra persona, sentir-te bé en el teu lloc de feina, amb els companys... Clar, és una cosa que ella no... També és una cosa que mai se m'hagués passat pel cap.

Poder... Clar, et trobes amb joves que no han pogut trobar el seu lloc de treball... Pel que sigui, o per que la feina no els agradava o per ells mateixos, per que són més problemàtics o tenen problemes psicològics que ella... Ella ha anat veient més, com és la vida, ha anat veient la realitat de les feines, i això l'ha fet valorar més el seu lloc de treball. Perquè veu que "fulanet" ja és la quarta feina que té i que no treballa i que ella té la sort doncs... I a ella li costa parlar així obertament d'això però parlant amb

ella em dona la sensació que cada cop valora més el seu lloc de treball i els seus companys de feina, que no tothom té aquesta sort, sigui pel que sigui, perquè no encaixen a la feina o perquè tenen més problemes. I ella això doncs l'està ajudant molt. Saber que també hi ha gent que no té feina, pel que sigui.

I també ha tingut molta sort que quan he treballat, sempre l'he poguda portar. Perquè vam tenir uns problemes que ella no es volia quedar sola a casa i des de la feina me la deixaven que vingués amb mi i ella s'emportava l'ordinador i estava allà. Però clar, també em limita molt pel tema de trobar feina, per portar-la... Clar, ara m'han trucat dues o tres vegades de l'atur, però no puc, perquè clar, que en faig sinó de l'Alba. Perquè si jo soc a casa tot va bé, però clar si marxo un parell d'horetes no passa res, no hi ha cap problema. Però clar un dia que vaig marxar, es va atabalar i ella va marxar de casa i després no la trobàvem i ella es perd, i clar, sort que va anar a casa la profe que és veïna, i si no arriba a anar-hi... Clar.

Ara amb la psicòloga hem fet un treball i sembla ser que hem trobat, suposo perquè tampoc hi entro, de controlar aquesta por de quedar-se sola, perquè no té por a sortir i pedres però si a quedar-se sola a casa, que a casa no li pot passar res.. Però no sé què li va passar. Es va morir l'avi i li va sentar molt malament. És molt de menjar-se l'olla. És molt repetitiva, molt repetitiva. Penso que va ser això però tampoc, com no parla i li costa expressar-se i trobar les paraules per dir el que pensa o li passa. Em passa això, no se sap i no saps mai com reaccionarà.

Ara és tema de l'empresa que estigui disposada a donar-li una hora més i que l'educadora i l'empresa arribin a l'acord i així podrem compaginar l'anada amb una veïna i jo podré treballar, però clar, és tema de l'empresa i jo no sé si els interessa 5 hores. L'Alba jo crec que ho aguantaria bé, ella diu que se li fa curt i li agradaria fer més hores, però clar, seria un treball també. Però clar, no sé si l'empresa 5 hores... I 8 hores, potser amb el temps ho podria fer però clar, hauria de fer primer 5 hores, després 6... No sé si l'empresa està disposada. Però ara tenen molta feina i no sé. D'això ja en vam parlar l'any passat però suposo que bueno, també no s'ha donat encara de fer-ho, no sé, és cosa d'empresa.

-(Creus que la família pot afavorir que la persona acabi treballant? Creus que tens un paper important?)-

Molt, perquè clar, si tu no l'eduques, depèn de com et planteges l'educació, tu l'has d'educar com un altre fill, es qüestió d'educar certes coses igual i la feina és una cosa més de la vida, d'ella, del seu germà... I si tu ja no saps plantejar tota aquesta història, tu tampoc pots plantejar una vida amb feina... Això és bàsic, igual que moltes altres coses que es treballen des de casa, si no ve de casa la preparació de moltes coses no... No estan... No son conscients de tot, que hi ha, sobretot ells que no tenen malicia i són innocents i clar, els has de preparar per certes coses. Si des de casa no els eduques que han de treballar, com qualsevol altra persona... Doncs... Però clar, suposo que també depèn del cas que et trobes, si és una persona amb molts de problemes... Però independentment dels problemes, si tu no eduques des de casa... Sempre s'ha de treballar des de casa, amb tot. S'ha de treballar, que és complicat però... Moltes vegades no saps fins on poden. Fins que no tenen una feina i una vida més normal no saps fins on has pogut influir i ajudar. Clar una cosa és el que tu creus que has influït i l'altra és la que ells doncs reben i... Amb ella sembla que dintre de tot ho hem fet bastant bé. En tema de feina al menys. Ella sempre es prepara a dos quarts de nou, cada dia, comença a les 9. Arriba sempre mínim 20 minuts abans perquè ella vols ja ser allà preparada a la hora i ella ja està a punt. Ja vol anar a la feina, clar això ja diu molt d'ella. Li encanta i té clar que és la feina i que hi ha coses que cal complir i que és una cosa seria, s'ho pren molt en serio.

Bueno i doncs, el principal, la idea principal és que sense l'escola res d'això hagués sigut possible, ens han ajudat molt i ha sigut un suport que bueno, que sense aquest suport no sé com ho hauríem fet, és un coixí que a mi m'ha facilitat tot el seu futur, i no només laboral, sinó familiar, d'ella amb les seves amigues i les seves coses, jo com a mare... de tot, de tot. Un coixí que al final, bueno, és el que ens ha permès aconseguir el que tenim ara i aconseguir que ara l'Alba estigui bé, treballi, tingui amigues, una psicòloga pels problemes que tingui i necessiti, per mi també... I clar, això ens tranquil·litza molt. I lo bo és que és un coixí que no desapareix. Que encara que ara no l'aprofitem tant i no estigui tant com a l'escola sempre que ho necessites són allà, només et cal trucar i saps que t'ajudaran i clar això és brutal. Saber que

sempre que ho necessiti puc trucar tant a la psicòloga, com a l'educadora... I que saps que t'ajudaran de veritat i t'escolen, és brutal, sempre buscaran el millor per l'Alba i doncs això doncs és fantàstic perquè clar, sinó no sabria com fer-ho. Estic encantada, de veritat, sense l'escola no sé com ho haguéssim fet.

3.3. Transcripció de les entrevistes a l'educadora i l'educador del programa Pont i del programa I després

3.3.1. ENTREVISTA A L'EDUCADORA

(Actualment és l'educadora encarregada de les pràctiques del programa pont i de la inserció laboral dels joves d'aquest programa, a més de dur a terme els seguiment de les diferents persones que actualment ja treballen, com són el cas de l'Alba i la Laura.)

El Programa pont és un servei pensat per aquells alumnes que surten de l'ESO. Tant hi ha nois i noies d'aquí l'escola com d'altres instituts que venen aquí a fer el programa. El programa pont ve, del símbol d'un pont, perquè és el creixement i la transició cap a la vida adulta i laboral. I el nostre objectius és maximitzar tot això i encaminar als nanos per a què vagin cap a una vida adulta i laboral, fins al punt que... És molt bo perquè tu comences amb aquests nanos quan són petits, no? I són infantils i sense fer res, amb qüestió de setmanes, deixen de fer allò que feien sempre de jugar al pati... I bueno, tot allò que feien sempre, a de cop voler xerrar amb els companys i voler dedicar el seu temps a altres coses i de manera natural, sorgeix en el procés que fan de creixement. Bueno, bàsicament l'objectiu és encaminar-los i ajudar-los en la seva vida i a créixer en tots els àmbits possibles. Al final, evidentment, al final es tracta de maximitzar la seva autonomia i no oblidar mai l'horitzó que tenim, que és que ells creixin i escullin el seu camí. A vegades caiem en l'error de voler avançar-nos amb les coses i voler anar un pas per endavant i això és una mica, potser, la dificultat que més tenim. Saber quin és el nostre lloc i deixar fer, deixar fer per fer el camí i que quan hagin de caure, que caiguin i bueno, poder permetre que ho facin però ser-hi per quan som necessaris però no d'una manera tan invasiva, que penso que sovint caiem en aquest error.

Tot el programa pont en sí està basat en “x” instrumentals com a tot arreu que estan adaptades i convenients als casos i es treballa molt per projectes, i cada vegada més. Es busca treballar per projectes i a partir d’aquests treballar tot l’important que cal treballar, tot allò més curricular.

Per exemple, un dels projectes és una revista que tenim i es crea des de programa pont, dos cops l’any, que es dediquen a informar de totes aquelles coses que passen a l’escola. Se’n van a ESO, a primària... I pregunten què és allò que els agradaria que sortís. I ells creen la seva pròpia revista. Va molt per encàrrecs, cada un s’encarrega d’una cosa diferent i es treballen moltes coses, no només llengua sinó expressió oral i corporal, el tema ordinador, muntatge, desmuntatge, programes que podries utilitzar en el teu dia a dia... I que amb tot això acabes treballant tots els àmbits.

Es fan cent mil projectes, però un altre projecte que es fa a pont, nou d’aquest any és el tela-tela. Es va crear arrel d’un taller de costura que es fa cada any, es va pensar que es podia anar més enllà i exprimir aquesta idea i enfocar-ho més com a un projecte que sigui portat pels propis nanos. Que ells tinguessin la iniciativa de que volem fer i que no volem fer, què creieu que en podem treure d’això... Cap a on podem anar. El projecte tela-tela va començar amb això i a hores d’ara s’han creat milers de materials per vendre a cares d’externs. Actualment s’han fet diferents jocs per nens, que a més a més s’han pintat amb pintura natural, sense tòxics per si els nanos s’ho posen a la boca no passi res, s’han creat memoris, tot lo de la parada de Sant Jordi i tot el que teníem a la parada... I tot sempre pensat per ells. El nom tela-tela ha sortit d’ells. Tot el tema màrqueting també el porten ells, que potser és el que ara cal bordar. Una cosa molt xula i diferent és que li dona continuïtat als cursos que venen pròxims. Això al final és un projecte que anirà creixent i on s’obrirà cada vegada més al mercat i d’aquí. Clar, treballes cent mil coses, el treball en equip la cooperació, tot el que suposa el tema més creatiu, de coordinar-nos i a la vegada el màrqueting cap a fora. Anar a les empreses a explicar-ho... I ho fan ells, anar allà explicar que fem, com ho fem, què oferim... per aconseguir nous fitxatges i anar aconseguint així com una petita nova empresa seva. Això va molt lligat amb vida adulta i laboral, en que ells van fent tot aquest creixement cap al que això implica. També hi ha algun producte a la botiga de l’entitat.

Apart de treballar aquestes assignatures instrumentals i treballar per projectes, també es treballa l'àrea de tallers. Al final són diversos tallers que treballem amb diverses empreses. Aquestes ens donen tasques a fer i nosaltres els fem aquesta feina. Per exemple per una empresa fem classificació de cargols, per tipologies. Una altra fem per exemple d'enrotllar pòsters. Ens donen feina externa que poden fer els nostres nanos i que al final simulem tot el que comporta un lloc de treball. Això va molt bé perquè comencem a iniciar amb alguns alumnes més nous del projecte simulen i es preparen per la feina, per un lloc de treball.

Al taller s'han d'organitzar ells, buscar qui fa cada cosa i buscar un encarregat. Cada dia un d'ells assumeix un rol diferent i un dia toca el d'encarregat. Qualsevol cosa que passi és l'encarregat qui decideix què ha de fer, no? Perquè al final, si tu en una feina estàs de treballador i tens un encarregat, tu preguntes a l'encarregat si tens qualsevol cosa. Doncs aquí també passa. S'organitzen d'aquesta manera i clar, aprenen a treballar en equip, aprenen a treballar en cadena, a organitzar-se de la millor manera per a aprendre a elaborar el producte... I una mica és per aquesta simulació al món laboral. Llavors, tenim taller que ja són de cada any que tenim convenis amb empreses i n'hi ha d'altres que pels motius que sigui s'acaben. El dels pòsters va durar dos anys per exemple, perquè ara ja no tenen el producte i ja no cal. Cada any, hi ha el taller de confeti, ens encarreguen totes les boles de confeti que es fan durant l'any per a després per festa majors es tiren a la rua. Quan l'encàrrec ja està, el donem i l'empresa paga un apart a l'escola. Als nanos concretament, òbviament. Llavors els nanos tenen paga. Cada semestre tenen una paga que surt d'aquí. I clar, és com una motivació molt gran perquè de tota la feina feta és una paga que al final és el que passa a la vida real. I hi ha tallers bastant permanents i n'hi ha que són més puntuals en funció de la demanda del moment.

Però sí, cada any es fan tallers, perquè igual que es treballen doncs les assignatures més curriculars, i els projectes, també hi ha tallers dos dies a la setmana. Ara també hi ha aquest taller de costura que et comentava que va ser l'inici del projecte tela-tela.

Les pagues dels tallers són seves, se les queden ells i les destinen a allò que volen. Se la emporten a casa i s'ho gasten amb el que volen. Després amb el producte venut del tela-tela també hi ha uns ingressos i d'aquí amb el que en treuen, decideixen què

en volen fer amb el benefici. A vegades anem a fer dinars tots junts a restaurants durant el curs, per exemple. També qui té més problemes a nivell econòmic a casa, i vol venir de colònies i sap que a casa ho tenen malament o no vol que ho pagui, pot decidir ell o ella pagar una part de les colònies amb la seva paga. I clar, amb tot això fas un treball molt gran, amb poder de decisió i autonomia, gestionant els meus diners i decidint què vull fer amb ells i a partir d'això treballes tot allò necessari i introduint al que és la vida adulta.

Paral·lelament a tot el que són tutories i assemblees, on es comparteix tot el que passa, el que hi ha dia a dia, es gestiona tot allò que passa a nivell de grup i són moments molt bons perquè surten moltes coses. Sense adonar-te'n, van creuant aquest pont cap a l'enfocament a la vida adulta i es nota moltíssim i és meravellós veure el procés que fan només per el fet de ser on són.

També com a dificultat, apart de la que et comentava de tenir molt en compte on sí i on no i deixar fer més... Evidentment també és l'espai, que és una cosa més logística, però també és una cosa que ens dificulta molt perquè sens fa petit, creix el grup, els projectes, els tallers, mils materials que mous... I et falta espai sempre per tot els projectes. I amb els projectes anem aconseguint nova maquinaria que clar, va ocupant espai... Amb això del tela-tela ara tenim una maquina que estampa i clar, ocupa molt. Ara una petita fruiteria ens ha fet un encàrrec per unes bosses de roba, per fomentar tot el tema de reciclatge i de no usar bosses de plàstic. I doncs ens van fer aquesta demanda, els nanos van anar allà a mostrar i a parlar com ho volien i tot plegat i ella va acabar escollint quin model s'adequava més al seu negoci i ara, cara el curs vinent, segurament haurem de fer aquest encàrrec. Ara és una mica el que estem intentant fomentar, la part del màrqueting i de promocionar-nos fora.

Molt lligat amb el programa pont i amb la vida adulta i sobretot laboral, són les pràctiques. Comencen a estades de pràctiques al programa pont una mica per el mateix, per a simular el que és un lloc de treball, per a agafar hàbits d'una feina real, per veure i relacionar-te fora de l'entorn més protegit i per oferir una oportunitat de futur als nostres alumnes. Al principi però, no es sempre així, perquè tot i que la filosofia és sempre fer "trajes a mida" i ens adeqüem a cada cas i a cada situació pot variar molt en funció de cada cas. Però normalment intentem que el primer any no

facin estades a empreses perquè acaben de fer el salt a programa pont, estan encara en fase inicial de creixement i aquest primer any va molt bé encara per a habituar-se amb les classes, els tallers i amb tot el que es fa aquí, per a després de cara al segon o tercer any, depenent de cada cas, comencem a plantejar un període de pràctiques. Per a ells és una part molt motivadora de tot això, no hi ha res com dir, ostres ara me'n vaig a una empresa, començo unes pràctiques i surto de tot això, i soc el protagonista de tot això i començo a apropar-me a la vida, a la vida real.

Llavors, el que fem primer de tot d'aquest procés és fer una valoració amb el propi alumne de tot allò que creu que li agrada, paral·lelament a un anàlisi nostre d'haver vist i coneixent el nano, que tenim la sort de tenir-lo aquí i poder anat veient allò que li agrada més i veure aquelles potencialitats a les quals li vols treure fruit. Llavors em reuneixo amb l'alumne i començo a parlar de quines expectatives té de futur o quines expectatives té de feina, què és allò que li agrada, què creu que és allò que se li dona bé, que li vindria de gust... Una mica també tocant de peus a terra i acotant, fent una mica de treball de realitat, anem començant a parlar de quines possibles empreses podríem tocar en funció d'allò que ens dius.

Llavors fem una reunió d'equip per valorar l'opció si és la correcta i és potenciadora per ell i amb la família. Amb la família també ens reunim. Parlem de les pràctiques, una mica del que suposa, de les expectatives que tenen i encaminem cap una empresa.

Nosaltres ara avui dia tenim una borsa d'empreses d'unes 80 empreses. Una borsa de 80 empreses que en el seu dia el fundador del projecte va dedicar-se a anar a picar portes possibles per explicar quin era el nostre objectiu i què volíem amb el programa pont. D'aquest tanteig d'empreses va fer una llista i no vol dir que ara treballem amb aquestes 80 empreses, però es va fer aquesta prèvia fa molts cursos. Fa 13 anys que funciona el programa pont i 12 que es fan pràctiques i va ser on es va iniciar tota aquesta borsa i es va anar ampliant amb els anys. D'aquestes empreses tenim unes 10 que van decidir no col·laborar amb el projecte. La resta no totes han treballat amb nosaltres, ja que nosaltres anem a picar la porta en funció de la necessitat de cada alumne i hi ha empreses que per les circumstàncies encara no ha

sorgit mai que hi fem cap contacte i hi ha empreses que sí, amb les que treballem any rere any.

Fem tota aquesta part de selecció i quan ja hem encaminat l'empresa i tots els agents implicats doncs ho veuen clar em poso en contacte amb l'empresa i començo a explicar quin tipus d'alumne tenim, què volem, quin objectiu tenim i com ho tenen ells a nivell de disponibilitat. Decidim sobre la marxa i en funció de cada cas i cada situació quants dies anirà a pràctiques. Solem anar una base de dos dies a la setmana perquè així hi ha un equilibri. Perquè al final el nostre objectiu no només és que vegin l'entorn laboral sinó que continuïn treballant aquí, perquè també hi ha alumnes amb els que decidim intentar treballar i potenciar que es treguin la titulació d'ESO. Molts dels alumnes per no dir tots, que passen d'ESO a pre no tenen la titulació. Llavors és en el programa pont on valorem quins casos volen i poden treure's aquesta titulació i ho encaminem amb totes les àrees més curriculars per a que es puguin treure aquesta ESO adaptada, però que serveix igual que una titulació d'ESO ordinària.

També, ens trobem amb diferents casos, per exemple, l'any passat ens vam trobar amb un nano que volia accedir a fer un grau mig, no tenia del tot clar cap a on volia anar però li vaig fer tot aquest seguiment. Vam buscar els graus mitjos de la seva zona, vam començar a triar quin grau creia que li agradaria més, vam fer ruta pels instituts de la zona, vam fer tota la ruta informativa escoltant totes les opcions i els tutors i bueno vam ja encaminar cap a on volia anar i ara està estudiant aquest grau mig.

Un altre cas per exemple, teníem una persona que li havíem d'encaminar una mica abans el futur i vam començar a ampliar i vam trobar un curs relacionat amb temes que ell havia anat comentant que li agradaria fer, el curs d'atenció a la dependència. I era un curs que feien en una de les empreses amb les que ens codejem a nivell de pràctiques. Ell anava a les classes a les tardes, vam fer el seguiment, aquí l'ajudàvem a estudiar, a organitzar-se el temari... I li vam fer tot aquest seguiment i acompanyament perquè es pogués treure aquesta titulació. Per això et dic que és molt obert, podem anar d'una manera a una altra depenent de cada cas totalment, acompanyant formacions i cursos externs.

I reprenent el tema pràctiques, depenent de cada cas podem fer d'un dia a quatre dies a la setmana i es fa durant el curs escolar, firmant convenis i fent tota aquesta part que et comento de més tràmits i llavors ho encaminem cap aquí.

Un cop hem iniciat pràctiques ajudem a l'alumne i li fem el seguiment allà in situ amb les coses que vagin sorgint. Insisteixo en que depenent del cas fas un seguiment o un altre. Es valora en cada cas sobre la marxa quin és el seguiment més adequat per l'alumne. Comencem amb un seguiment bastant constant però molt important el rol observador. Tu ets allà, veus com es relaciona l'alumne allà, com porta les tasques, com aborda les coses que li van venint i tu vas donant les pautes, les ajudes i el suport per anar-se sentint còmode amb tot allò. Mica en mica vas desapareguent en funció del punt en el que està i vas esplaiant més aquestes visites in situ a l'empresa. Sempre portant un seguiment, sigui anant-hi cada dia, sigui a través de tots els tipus de comunicació que tenim de correu, telèfon. És molt important el tipus de seguiment que fas.

Això no dura per sempre, les pràctiques les fas un seguiment constant estant aquí els alumnes, però també hi ha els casos en els que estan al final del curs pont, allà els 22. El curs pont va d'aparti dels 16 en funció de cada cas fins als 21. Quan ja hi ha alumnes que estan a punt de fer el salt i que potser ja hem buscat un procés de practiques per inserció laboral i aconseguir una feina, en molts casos s'ha pogut complir i anar disminuint aquest rol de ser-hi cada dia... D'haver-hi aquesta constància i vas desapareixent. Però a vegades et trobes que fa uns anys que tot ha anat molt bé i fruit però per circumstàncies de la vida de l'alumne o del que sigui doncs torna a necessitar que d'alguna manera tornis a reprendre un acompanyament més constant i present. Les empreses tenen el nostre contacte, et busquen, ho saben que sempre que passi qualsevol cosa ens poden contactar al moment i que nosaltres respondrem i tornarem a reprendre el seguiment més constant. Això és el que va passar amb l'Alba. En un moment va necessitar que hi tornéssim a ser allà més presents i així ho vam fer i poc a poc les coses han tornat a fluir i ja no li cal... Som aquí una mica per això.

-(Em podries parlar una mica de la relació amb les famílies dels alumnes?)-

Sí, com t'he dit al principi fem les reunions més d'expectatives, de presentar el projecte per que coneguin, t'expliquin... Perquè quan no sàpiguen gens de què va el tema doncs poc a poc els hi expliques cara a cara... I de tant en tant i quan hi ha necessitats diferents els fas venir en moments puntuals, però també hi ha aquesta comunicació de com van les coses, ja sigui per telèfon i per Whats App. Això depèn molt de cada cas i de cada família i tenim relacions de tot tipus però clar, depèn de molts factors. Si passa alguna cosa, hi ha algo... Sempre tenim contacte. Al final de curs, amb les tutores parlen d'aquella part més d'aula i escola i apart d'això com aquí som com una mica una petita família hi ha aquesta comunicació constant que és la clau. És la clau perquè això funcioni, i te n'adones que les famílies amb això es queden molt més tranquil·les, amb la seguretat que si et necessiten estaràs allà. Però ja et dic, també hi ha amb qui és tot molt més cordial i passat els inicis de curs pont és més puntual per coses necessàries. No hi ha res estipulat, depenent de cada cas truques més o menys, depenent de cada cas ho necessiten més o menys... I qui ja ho té més rodat i porta més anys a pont doncs potser no ho necessita tant.

Com bé saps, per passar a la vida adulta, un gran pes el té l'entrada al món laboral però hi ha altres coses que fem des de l'entitat que busquen acompanyar altres àmbits, com és el servei de lleure del grup de joves, el viatge o el servei amb la psicòloga. El servei de lleure penja de tota l'entitat, programa pont penja de l'escola, que és un servei més de l'entitat i lleure penja de l'entitat, que és un altre servei. És un servei que funciona en tots els àmbits i abarca tots els altres serveis de l'entitat. Tant a nois i noies, de l'escola, com del taller, com gent externa amb gent que no forma part de l'entitat. És un servei obert i transversal. El fet de ser aquí dia a dia a l'escola fa que sigui molt més fàcil perquè coneixes més les necessitats que hi ha aquí.

L'oci és una part primordial i bàsica de les persones i forma part de la transició a la vida adulta. A nivell d'escola es treballen coses més d'oci i de la seva vida en general fora de l'escola i que formen part d'aquest procés de transició a la vida adulta, però òbviament ens trobem limitats. Per això s'ha creat aquest projecte de lleure, per poder anar més enllà del que l'escola pot arribar, donar-los l'oportunitat de relacionar-se fora de l'escola i crear el seu propi grup d'amics en que ells decideixen què fer, com fer-

ho... Òbviament aquí es treballen moltes altres àrees pròpies de la vida adulta més enllà de la inserció laboral, d'una altra manera.

Una cosa tan simple com anar a prendre algo amb els amics, on podem anar, què hi ha per la ciutat, on està, què puc fer, com comencem, amb qui vull anar... Es va crear i ha anat creixent i ara ja són una colla i se senten part d'aquesta. Amb els anys van sortint nous grups, noves colles i diferents necessitats i això va creixent. Aprenen a gestionar-se entre ells, a decidir, a pagar amb els seus diners, a demanar, a aprendre a pagar el que demanen... Que alguns casos potser ja ho havien fet prèviament però d'altres encara no han tingut l'oportunitat de fer-ho mai i és l'oportunitat de començar a créixer amb tot això i aprendre amb tot això. També fem el viatge... Volen fer un viatge, creuen que per si sols com a colla d'amics necessitarien "x" suports i nosaltres els hi oferim, perquè puguin dur a terme allò que ells volen com a qualsevol jove al final, que és fer un viatge amb la seva colla d'amics.

Una mica el mateix, amb el treball amb la psicòloga. Aquí a l'escola fa un seguiment de tots els nanos individualment i en grup depenen de les necessitats i les realitats de cadascú i treballa tots aquells àmbits més individuals, sexuals, socials, preocupacions... I noves coses que sorgeixen que van sorgint. Paral·lelament, arran de l'associació que es va fundar amb mestres i pares i mares, es va valorar crear aquest servei en que la psicòloga atenia una sèrie d'adolescents per poder acompanyar aquelles coses que sorgien més socials i un cop fora l'escola, aquelles coses més d'adolescents que té qualsevol en aquesta edat. Parlar de coses a nivell de colla, a nivell sexuals, dubtes que tenen, més a nivell de parella... I altres coses més personals. Solen quedar una vegada a la setmana o dos en funció de la necessitat. Normalment queden a un espai de la ciutat, o prenent algo... I allà comparteixen i fan tota aquesta part de vinculació d'alguna manera amb nosaltres.

Jo com a referent de feina i pràctiques, que vas tenint contacte amb el seguiment de la seva situació i sumat amb lo de la psicòloga, ells senten aquest seguiment i acompanyament que necessiten i valoren. Una persona de confiança amb qui compartir les seves coses, que segurament el sabran ajudar a encaminar dubtes que els sorgeixin al llarg de la vida, dels anys i de les diferents etapes.

Ara per exemple un cas que he viscut molt, és un noi d'aquí l'escola que va començar tot just a fer pràctiques a una empresa i mentrestant, una altra empresa es va posar en contacte amb nosaltres perquè volien incorporar una persona amb diversitat funcional i ja tenen un exalumne treballant allà des de fa anys. Vam començar unes pràctiques expresses... Per veure si ell estava a gust, li agradava, si veia, si volia aprofitar aquesta oportunitat i que aprengués tot allò necessari previ a començar... Bueno i per introduir-se a treballar a la feina. Vam començar a treballar, a fer pràctiques dos dies la setmana, després tres dies, després quatre... I així progressivament fins que el teníem fent tota la jornada, de més a menys acompanyament fins que se li ha fet el contracte laboral. Ell ha anat fent, està content, engrescat i amb ganes d'aprofitar aquesta oportunitat que se'ns va donar. Ell ha volgut seguir endavant i doncs ara ja està treballant allà amb contracte.

Li busques tot allò que necessiten al final, que és que en aquell lloc de treball... Perquè clar, tu fins que no estàs a l'empresa... Amb l'empresa t'hi has de codejar molt al final, perquè has de fer totes aquelles visites constants i no només del seguiment i acompanyament de l'alumne en sí, sinó de tot el treball en xarxa de tots els implicats en això, perquè al final és un treball paral·lel. No és un treball només per el nostre alumne, sinó que és un treball a nivell d'empresa, és molt bo per trencar barreres, per trencar estereotips, per trencar amb l'etiqueta aquella que molts tenen posada, veure que potser no és tant gros tenir una persona amb diversitat funcional a la seva empresa, una etiqueta que molta gent encara avui dia té, malauradament. Cosa que he viscut molt, d'aquella etiqueta que vulguis o no: "Ostres, no m'ho esperava tant d'aquesta manera... Molt bé no? Ah, doncs se n'ensurt prou bé. Ah, però pot fer això? I allò?! I Allò?!". I tant que pot. I per això va molt bé, és molt bo pel treball al final que volem fer, l'oci, les estades a empresa... Tot això que fem extern i que fem fora d'aquí és un treball a nivell de societat, un treball de trencar esquemes i de trencar etiquetes. De cada vegada més, fer que això sigui possible, que al final és l'objectiu. Penso que això és una de les coses impressionants.

Amb aquest noi, per exemple, ja treballa, però vam posar "x" condicions. Ara per exemple hi ha una noia que fa aquesta feina que farà ell, fins més endavant. Vam acordar que la persona que fa aquesta feina no desapareixerà fins que ell estigui

totalment preparat per fer-la. És a dir, ell de moment no està sol, sinó que està amb aquesta noia que li està ensenyant tot allò que ha de fer, li dona els consell que creu, l'ajuda. I quan ell i nosaltres anem valorant que esta preparat ella començarà a desaparèixer. Però vull dir estan en contracte ara encara, hi ha aquesta noia, no només durant les pràctiques i ara ja està, no, no.

Les empreses per bona sort entenen molt bé com treballem, els hi expliquem i compartim la manera i això és genial perquè ens permet fer les coses com cal. Et donen aquelles facilitats necessàries per a aconseguir coses com aquestes, perquè tot funcioni. També hi ha les empreses amb les que potser encara no hem treballat... Que cal fer un treball molt feixuc i constant i ser-hi molt perquè acabin creient en tot això. Però l'objectiu final és aquest. Que ho creguin tal i com ho creiem nosaltres i ho compartim per anar a la una, perquè és un procés molt emocionant. És un projecte molt potent i molt emocionant i és meravellós veure el que s'aconsegueix si tots anem a la una i es fa aquest treball en xarxa, compartit entre tots els agents implicats, és molt potent, a mi m'emociona.

Després, també canvia molt, si te'n vas a una empresa més petita, botigueta... Doncs la persona que porta el seguiment, amb la que et codeges i amb la que portes el dia a dia és el propietari de la botiga, amb el que hi ha comunicació dia a dia, constant quan hi vas o per altres vies i clar, és molt fàcil... Empreses més grosses són aquelles que llavors hi pot haver referents molt diferents, poden ser el de recursos humans o pot ser més l'encarregat de la persona del dia a dia. Si és veritat que el tema tràmits més burocràtics s'han de fer més amb una persona concreta depenent de l'empresa i ho has de fer amb qui toca, però llavors dia a dia, amb la que acaba sent més interessant i amb la que s'ha de treure molta informació és la que està dia a dia amb el teu alumne, que al final és qui passa hores amb ell, qui li dona consells, qui veu com es desenvolupa, qui el segueix... I tant pot ser un encarregat de la secció, un company de la secció, com el propietari, el de recursos humans, o algun dels encarregats grossos que és amb qui fas el contacte a nivell d'empresa i és amb qui parles de tot el que és el projecte pont. Varia molt en funció de cada empresa. I el contacte que es segueix també varia molt en funció de cada cas, hi ha una constància molt grossa sobretot a l'inici però depenent molt de la necessitat de l'alumne i de l'empresa en

concret, companys, mida, tasques... Ens adeqüem a cada procés, a cada nano i a cada context i aquest és l'objectiu i la clau per a que funcioni.

-(Creus que té un paper important la família respecte la inserció laboral del jove?)-

Sí, evidentment. Tot i que no cal caure en l'error de prioritzar l'opinió de la família, perquè el nostre focus sempre ha d'estar amb el nostre alumne, amb el que vol, amb el que li agrada, amb el que prefereix...

Ara, sí, òbviament, és bàsic un treball en xarxa i de cooperació entre família i escola i tots els implicats. Evidentment la família és una part principal dels nostres alumnes i sempre s'ha de tenir en compte i és totalment participativa en tot això, però sempre no oblidant que el protagonista en tot això és un, que és el noi o la noia. Normalment s'arriba bastant a un acord i no hi ha problemes en aquest sentit, al revés, perquè suposo que tots els que coneixem a la persona ja vas veient cap a on tirar i tot es va adequant cap allà de manera natural, però sí que té un paper important, òbviament.

Tenim realitats diferents i ens hem d'adequar a les realitats que tenim i hi ha realitats que la família ajuda moltíssim, hi ha un treball paral·lel, un treball conjunt i es nota amb tot, perquè per mala sort, garanteix molt més l'èxit d'aquesta persona en la seva inserció al món laboral i en el seu creixement general cap a la vida adulta. Però també ens trobem per desgràcia amb molts casos en que la realitat no és aquesta, i no pots contar gaire més enllà que fer unes reunions per compartir i fer algun tipus de treball més bàsic, i malauradament, per molt que lluitis i t'hi trenquis el cap... No pots pretendre que funcioni segons què, quan no està funcionant pràcticament res en aquella casa a nivell familiar i llavors és un treball molt més feixuc a fer, costa molt més. Per nosaltres i per trobar allò que realment es vol aconseguir per aquesta persona i tot el que comporta aquesta transició i anar cap a on ell vol anar. Sí, es que és una part que tant pot afavorir com dificultar.

També hi ha el que diem enclavaments laborals. És una cosa molt similars a les pràctiques, l'únic que és sempre acompanyat amb un educador o educadora nostre. Va a l'empresa amb el grup i fa allà les tasques de l'empresa però sempre amb el suport. Això s'acaba fent amb aquells alumnes que necessiten un suport més constant dia a dia i és perquè puguin estar igual a l'empresa i seguir el procés que toca. Hi ha

casos que comencen unes estades d'empresa, un procés de pràctiques i es veu que no és factible que les realitzi sol, perquè genera dificultats i conflictes allà no controlats que si no té una persona allà continuen sortint i es fa una valoració d'equip, es parla amb la família també per veure i compartir les diferents visions... I es passa a fer un enclavament laboral. Perquè no vol dir que necessitin un suport més constant no tinguin l'oportunitat de fer pràctiques. L'oportunitat la tenen igual però amb el suport d'un educador o educadora. Aquesta educadora, valora quin tipus de suport, ja sigui més present i constant o pot ser que desaparegui a moments en funció del que es va detectant.

L'ideal i pel que lluitem, evidentment és per a sortides laborals normalitzades i ordinàries i que amb l'acompanyament tot flueixi i sorgeixi, però també hi ha altres realitats amb nanos amb grau de dependència més gran i una necessitat de suport més gran que encara ara, no vol dir que ens agradi ni que creguem que és el més correcte, i que haguem de mantenir això, que mica en mica lluitem perquè això vagi canviant, però acaben fent una derivació a un taller ocupacional o a un centre de treball. Això encara ara hi és.

La derivació pot ser de molts tipus, pot ser a ordinària, a taller ocupacional, a centre de treball o pot ser per decisió pròpia que es busquin feina per la seva banda o que tornin al seu país d'origen... Pot haver-hi molts tipus.

La derivació en sí dels alumnes, es decideix en treball en xarxa igual. Va molt lligat al grau de dependència o de suport que necessiten. Aquells amb un grau de dependència més gran, es fa una valoració que la fa l'equip de valoració i orientació, ara no sé si es deien exactament així, que són qui fan la valoració per veure quin és el recurs més adequat per aquesta persona.

Però aquí fem molts cops aquell error que et comentava d'anar sovint un pas per endavant i potser no donar tant l'oportunitat de que aquesta persona ho vagi gestionant... Que evidentment després ho fas i hi ha realitats que són les que són i sempre vols implicar-lo al màxim en aquest procés de presa de decisió. Però hi ha alumnes que encara ara ens agradi més o menys, però depenent del cas, que no el pots posar en una empresa ordinària encara ara, perquè no està preparat i per a ell

serà una frustració molt gran viure tot allò, perquè no ho podrà bordar, portar a terme... Doncs és quan passem a derivació de tallers o centres de treball, perquè vulguis o no és un entorn de treball en què tenen el suport que necessiten.

En empreses ordinàries, no trobem el que és el suport professional, sinó que més aviat és un suport natural que es crea perquè l'empresa fa que es creï. Al final tens un grup de companys al voltant seu que li donen aquest suport que potser necessitava i és genial perquè va sortint de la realitat de manera natural, el que toca, el que hauria de ser.

La Laura, per exemple. Una de les coses que remarquem molt a les empreses és que aquesta persona, depenent sempre del grau d'autonomia i del grau de desenvolupament de la persona. Hi ha persones que et podràs plantejar que estiguin en un lloc de treball totalment normalitzat ell sol i tot funcioni i tot flueixi i molts d'altres que no.

Nosaltres busquem aquelles tasques concretes de l'empresa, allò que potser està fent una altra persona de l'empresa i podria fer un dels nostres alumnes però no s'ha ni plantejat. És tant fàcil com, amb l'Alba, per exemple, es va fer un tanteig de quina és la realitat de l'empresa. I vam anar allà i vam veure una persona que està super atabalada perquè a part de mil coses que ha de fer de la seva feina estava fent tota la part de destruir papers... Classificar... Una part totalment necessària de l'empresa però que pot realitzar un altre i no sobrecarregar una altra persona. En aquest cas es va crear un nou lloc de treball, però necessari, òbviament. Mai s'han de crear llocs innecessaris per a crear llocs de treball per a ocupar aquella persona. Mai, absolutament mai. Crees un lloc en funció de les necessitats, un lloc de treball real i necessari, no pot ser fictici, mai. És una feina que per exemple l'Alba te la fa perfecta, però no deixa de ser una feina que si un dia no hi és, no dificultarà a tota l'empresa. És farà el dia següent i ja.

Amb la Laura, com et deu haver explicat el seu recorregut a la primera empresa ens vam trobar amb una realitat d'empresa més econòmica i empresarial que tenim a la nostra societat i on no hi tenim res a fer. Es van fer moltes retallades... bueno, no fan a ningú fixe... És una realitat que tenim.

Arrel d'això se li va buscar una nova oportunitat de feina, va sorgir la part de residència d'aquí l'entitat. Ja hi havia hagut altres alumnes que feien aquesta tasca. Ella fa suport a la persona que hi ha fent això, que és totalment necessària però que no és ella sola qui compleix aquesta tasca. Esta oferint a aquesta persona perquè no vagi tant desbordada i no hagi d'assumir tant i s'ho parteixen. En funció de cada cas s'organitzen d'una manera o d'una altra. Al final no podem oblidar que en molts casos potenciem el rol d'ajudant, de suport... O en d'altres casos potser no cal i assumeix un nou lloc de treball i ha d'assumir totes les tasques ell sol o ella sola.

3.3.2. ENTREVISTA A L'EDUCADOR

(Persona que va iniciar el projecte de curs pont / prelaboral de l'entitat. A més de ser la persona que va acompanyar el procés d'inserció al món laboral en empreses ordinàries de la Laura i l'Alba).

-(Com va ser el procés d'inserció laboral de la Lara i l'Alba?)-

Totes dues a més a més, són grans empreses, que funciona una mica diferent si tens empreses petites, mitjanes o grans empreses, tot i que sempre seguim més a menys el mateix model. Quan nosaltres tenim un alumne que té unes característiques i unes motivacions, busquem el lloc on poder fer pràctiques. En funció d'això, busquem diferents opcions i com és el cas d'elles dues que, estaven en un moment de finalització d'etapa escolar, busquem que aquell lloc sigui un possible lloc de treball. És diferent un nano que acaba d'entrar al projecte pont i té 16 anys que un altre que està a punt d'acabar i té 21 anys. L'objectiu és diferent, en aquest cas és obtenir opcions de feina.

Què passa, ens és molt més fàcil trobar feina en entorns grans, en empreses grans. Per què? Perquè les empreses grans tenen l'obligació legal de complir la LISMI i per tant, tenen un tant per cent de la plantilla, que és un 2%, de tenir a aquest tant per cent de persones amb discapacitat. Sabent això, nosaltres ens ho guardem a la recàmara i nosaltres anem a buscar allà on creiem que elles seran competents però amb aquestes opcions, per tant, busquem grans empreses.

Amb el cas de l'empresa de la Laura, és una empresa amb la que ja havíem treballat amb altres nanos fent pràctiques, per tant busquem un entorn de pràctiques per la Laura on ella se senti competent i l'empresa valori que les tasques que du a terme són valuoses, és a dir, en treu un rendiment, sinó... No són obres de caritat.

El cap de recursos humans, el que fa és fer una prospecció d'espais dins la pròpia empresa, possibles on la persona podria anar, es contrasten amb nosaltres, perquè la coneixem, i un cop ens posem d'acord, parlem amb el cap d'àrea que també ha de ser el cap de departament, que també ha de complir una altra característica, que és que sigui una persona que també sigui sensible al tema. Per què? Doncs perquè normalment es viu com una cosa estranya, com que fa una mica de por, perquè no és conegut sobretot. Per això, el que nosaltres proposem sempre és entrar fent pràctiques, sense cap compromís de cap tipus. Perquè l'objectiu quin és, que coneguin i que a partir del coneixement, perdin la por i vegin que això és més fàcil, no és tant difícil com es pensaven.

Per què? Perquè nosaltres ja coneixem a la persona i sabem que és competent fent allò, perquè casem el lloc amb les capacitats. Si nosaltres no creiem que la nostra alumna sigui capaç, no la posem allà, la posem a un altre lloc. Però el que sí que creiem és que hi ha molts lloc i moltes opcions i per tant, les empreses són prou grans i prou diverses per a totes les persones.

En el nostre cas, pensem que no tenim límit, és a dir, podríem posar a qualsevol alumne, encara que tingui una gran discapacitat, a treballar a una empresa ordinària, aquesta és la nostra filosofia. Per tant, és un tema de saber buscar, de saber trobar i de saber convèncer. Si fas tot això i has treballat amb l'alumne les habilitats laborals i personals per a treballar en una empresa, això funciona.

En el cas de la Laura, que tenia les aptituds laborals, l'empresa va saber trobar el seu lloc i aleshores encaixava.

Què fa que en aquest cas la Laura a l'empresa, és un reforç. És una empresa de cadena de producció. Li adapten l'entorn perquè és una noia molt baixeta i aleshores, simplement les seves habilitats estan mancades per l'alçada perquè després el treball és mecànic. Sí que és veritat que les seves mans curtes, els seus braços curts fa que

la velocitat en la producció no pugui ser tant alta com amb les altres persones. Per això, el que es fa no és un espai de plaça fixa, sinó un suport. Veient que és competent en aquest suport i útil per l'empresa, es parla amb l'empresa i es diu eh, què passa. Val la pena? És un projecte interessant? Busquem que l'empresa ho visqui com un projecte d'empresa, com un valor afegit per l'empresa de donar una oportunitat laboral a persones amb majors dificultats. No tant perquè hi ha una llei que l'obliga, sinó perquè un cop han conegut a la persona, s'ha creat un vincle i veuen que aquelles pors que hi havia inicialment ja no hi són. Coneixen quines són les seves capacitats, quines són les seves limitacions... I per tant, han de creure i valorar que allò és viable.

Si aconsegueixes fer aquesta feina, aconsegueixes que l'empresa aposti per la persona, i en el cas de la Laura l'empresa va apostar. Va estar treballant molt de temps allà l'empresa. El que passa que el model d'aquesta empresa és de 6 mesos sí i 6 mesos no. I persones com els nostres usuaris el que necessitem és un model més estable, perquè implica buscar-se molt més la vida que una persona que no té dificultats, que ja se l'ha de buscar, una persona amb dificultats, tot aquest procés, s'ha de fer cada cop que s'ha de buscar feina.

Ara està en un altre entorn, que és la residència d'aquí l'entitat com ja saps i també al final s'ha fet un procés similar, però amb una petita empresa. A més de ser molt sensibilitzada que llavors ha sigut relativament molt fàcil. Tot l'esforç que dediques a sensibilitzar a una empresa ordinària, clar, aquí no l'hem agut de dedicar. Tot i que igualment s'ha de fer el seguiment i parlar amb l'entorn.

L'entorn és molt important perquè et validi tot allò que estàs fent, perquè entri en competència, perquè les persones hi creguin i s'involucrin en el projecte, que l'acompanyin, que en algun moment donat aparegui el que anomenem el suport natural.

Perquè en el moment en el que tu detectes que neix aquest suport natural, el suport nostre pot anar-se allunyant, perquè sempre sabràs que hi ha algú que interpreta amb el mateix codi que interpretes tu, la relació que s'ha de tenir amb ell, que és: donar-li confiança, creure amb ell, no tenir paternalisme, ser capaç de posar-li reptes, de en

un moment donat marcar-lo i dir-li eh, això a qualsevol treballador no ho toleraríem i a tu tampoc... Pues això ho pot fer el suport natural en el moment en el que tu també ja ho has treballat. No surt sol, també ho has hagut de treballar.

Pel que fa l'Alba, ens trobem amb una empresa molt i molt gran i aquí sí que no havíem tingut una experiència massa important i era la primera. Així que el primer que demanem és que es faci una prospecció de què es pot oferir i el cap de recursos humans es dedica a anar al cap de cada departament i demanar relació de tasques senzilles perquè nosaltres fem una petita descripció de l'Alba i diem que, la veiem capaç de. Tot i que sempre diem que ells sempre ens poden sorprendre, que per tant no els hem de posar límit. És només dir que a partir d'aquí. D'aquí sortim de base segura, segur que ho farem. A partir d'aquí a veure fins on podem arribar per no tallar-los les ales.

En aquest cas, s'acaba valorant que en el àmbit d'administració és l'entorn més oportú per ella i es valoren una sèrie de tasques. Llavors en el període de pràctiques es fa el mateix. Es proven les tasques i aquí el seguiment va ser força important, perquè apareixen força dificultats en diferents moments.

Clar, quina és la feina de la persona que fa el seguiment? Donar suports. És a dir, tot el que quan treballem amb persones amb discapacitat, la nostra principal funció és ajudar-los a superar les barreres. I en el procés d'inserció laboral és exactament el mateix. La nostra funció és, amb la creativitat i la imaginació, superar aquelles barreres que aparentment són insuperables. I això es pot fer de diverses maneres, o bé amb mitjans "x", o bé amb mitjans organitzatius, o bé amb mitjans emocionals fins i tot. Per tant, vam superar una sèrie de barreres que hi havien, vam trobar els suports naturals i les persones que acompanyaven de manera natural a l'Alba en aquest procés... Perquè repeteixo, és super important això.

I l'Alba ara està ben contenta, fa una mitja jornada que és també el que creiem que és més adequat per ella. També aquí hi ha un moment en el que es pacta aquest punt, de com la veiem capaç de treballar bé més o menys hores... Es fa una proposta inicial i, amb el transcurs del temps, es valora si anar augmentant o no. En el cas de la Laura es va valorar a 8 hores i es va poder fer. En canvi, en el cas de l'Alba no es

veu. Però, les tasques a desenvolupar són molt més complexes que les que desenvolupava la Laura, perquè al final era una cadena de muntatge i per tant era un procés molt mecànic, en canvi amb el cas de l'Alba no, per tant això genera molt més repte a nivell d'inserció.

Però clar, hi fa molt també la feina que hagis fet de coneixement de l'entorn i de la persona, previ, per tal que la gent entengui les seves limitacions i les visquin en positiu. Si som capaços de fer això, els èxits també són bastant assegurats. Per tant, ens trobem amb dues insercions d'èxit.

-(Com a persona que vas iniciar aquest projecte, si ens pots explicar d'on neix...)-

El projecte neix d'una necessitat que es crea al centre de donar resposta a les necessitats que es van trobant, per a donar resposta al que ens anem trobant al centre. Ens trobem en un moment, en el que prèviament ens havíem plantejat fer secundària...

L'escola d'educació especial per naturalesa és de primària. Nosaltres vam demanar fer secundària, perquè ens trobàvem amb nois i noies que feien 12 anys i creiem que els havíem d'oferir una cosa més normalitzada. Però clar, ens trobem amb el moment en el que el s nanos fan 16 anys i no té cap sentit mantenir-los a secundària i els hem d'oferir un nou projecte.

En el nou projecte plantegem inicialment... És un projecte molt similar al que serien projectes de transició a la vida adulta, que ja existeixen en centres d'educació especial. Però, nosaltres aquí li donem el tomb, la nostra mirada, que és el que el fa especial.

Nosaltres inicialment busquem dues línies de treball, però sobretot una que és el creixement personal, per tant estructurem tot el programa pont perquè tots els alumnes facin aquesta transició cap a l'adultesa de la forma més sòlida possible. Per tant, els ajudem a treure motxilles, a treure's càrregues que porten a sobre, els ajudem a treballar en equip, els ajudem a resoldre conflictes... És a dir, tot de reptes que després es trobaran quan es facin grans i aquest és el nostre primer objectiu.

Un segon objectiu és que evidentment, la vida ens demana treballar, no? I en aquest procés nosaltres comencem a treballar els nanos per a aquesta vida laboral.

Inicialment, nosaltres comencem fent tallers dins el centre, diferents, de manteniment, un bar, secretaria... Coses d'aquest tipus, però al cap d'un any decidim que hem de fer un salt, perquè evidentment això no porta enlloc. Al final és un lloc de treball fictici i creiem que qui millor pot ensenyar als nostres nanos a l'entorn laboral és l'empresa, i per tant, busquem entorns d'empresa. En aquest moment, busquem empreses que inicialment són sensibles de la comarca però ràpidament fem un pas d'obertura i busquem les necessitats i les empreses en funció dels nostres alumnes, de les seves motivacions i de les seves necessitats. A partir d'aquí comencem a treballar amb les empreses.

Per tant, creem un conveni de pràctiques que el departament d'ensenyament no accepta el que estem fent, perquè no existeix i no entra dins el catàleg del departament. Però com tenim un tendència a ser molt proactius, el que fem és tirar milles. Demanem fer un conveni de pràctiques d'empresa a empresa lligant-nos la manta al cap i defensant que bueno, això és l'important. Més important que això... Què hem de fer, no ho farem perquè el departament no ho té contemplat, encara que veiem la necessitat? Doncs no, ho fem i a veure com va. I l'èxit és rotund perquè portem 14 anys amb el projecte que, al cap dels anys, el departament ha normalitzat els convenis, gràcies a iniciatives com la nostra, no gaires més, però la nostra és una de les importants a Catalunya.

I arrel d'això es crea un conveni de col·laboració i pràctiques en empreses, basat en el projecte singular que és el mateix que fan a la secundària. És a dir, nosaltres ja estàvem fent pràctiques en empreses abans que existissin els projectes singulars en els instituts. Però a partir d'aquesta idea, ara oficialment nosaltres també podem fer convenis de pràctiques amb el departament. Però a banda d'això, els diferents centres de la província de Girona d'educació especial, després de molts anys de nosaltres demostrar que això funcionava, ells han volgut portar a terme en els seus centres un camí com el nostre. Per això molts centres de la província han seguit el nostre model.

Però hem anat més enllà i des de Barcelona també sens va demanar que en un model més inclusiu... Clar, en el programa pont patia de ser poc inclusiu. És a dir, és molt inclusiu a l'hora d'anar a l'empresa ordinària, però poc inclusiu a l'hora que

alumnat que venia de la secundària, acabava en un centre d'educació especial als 16 anys i clar, això sota un model i mirada inclusiva és molt incoherent.

Però clar, què passava, que nosaltres érem la única resposta educativa i d'inserció laboral per aquests nanos. Tornem en el mateix. Nosaltres comencem el projecte pont amb alumnes del centre, però en breus, comencen a arribar alumnes de la resta d'instituts. Passant un procés de dol, evidentment, i d'acceptació. Per què? Perquè tenim el projecte pont en un centre d'educació especial. Es van fer intents de treure el projecte pont del centre d'educació especial però no va poder ser, no es va deixar.

Però apareix, fa tres anys, la idea de tirar endavant un nou projecte, que és l'Itinerari Formatiu Específic (IFE), que és el departament d'ensenyament que ens demana que el duguem a terme com a pla pilot. Que té moltes coses, inspirades en el programa pont. Aleshores, això desvinculat del centre d'educació especial, genera que alumnes amb dificultats o alumnes amb discapacitat lleu o moderada, o amb trastorn de l'aspectre autista, que no han passat mai per l'escola d'educació especial, tinguin un recurs a la comarca. Un recurs ubicat al centre de la ciutat. Aquest està encaminat a un ofici, cosa que és un inconvenient. Però com el sistema encara no està preparat per entendre que les coses s'han de fer diferent, nosaltres hem tirat endavant.

Però que et demostra això, que hi ha molt d'alumnat que necessita un recurs d'aquest tipus, perquè evidentment, amb 16 anys, nois que tenen una discapacitat o diferents dificultats, no és just que els hi toqui anar a treballar, perquè a la majoria de persones amb aquesta edat segueixen estudiant i formant-se. Per això es crea aquest IFE, per a poder garantir la formació durant 4 anys més a aquestes persones.

Que tampoc és un model inclusiu, perquè al final el que fa també és agafar els nois amb majors dificultats, ajuntar-los tots i fer un projecte que sí que té besants molt inclusives però al final no deixa de ser segregador. Amb una gran diferència, però, que ja és pots obligatori, és a dir, per tant, les famílies trien i no és una obligació.

El que nosaltres creiem que és important garantir és que la escolaritat obligatòria sigui inclusiva i després la societat serà inclusiva. Si després hem de fer models, de moment, perquè la societat no està preparada, perquè el sistema no està preparat, o perquè els continguts no estan encara preparats dels diferents cicles formatius i hem

de mantenir un IFE perquè aquestes persones puguin inserir-se en el món del treball en empreses ordinàries, és una bona aposta. Però per mi, de moment, és temporal. Però temporal vol dir amb els anys, en molt anys, perquè necessitem viure un procés d'anys.

La gent es sorprèn quan nosaltres creiem, des del minut zero que els nostres alumnes no han d'estar en centres específics de treball. Els nostres alumnes han de poder estar a l'entorn ordinari.

Per què? Perquè és el que fa que la societat convisqui amb les diferents realitats, i la persona amb discapacitat és una realitat més, si nosaltres muntem entorns segregadors, la societat no conviu amb això, per tant sempre ho viu amb reticència, ho viu amb por, desconeixement... La única manera que tenim és, conviure i participar junts.

Per tant, en aquest procés, crec que hem avançat molt, perquè crec que hem passat de tenir els alumnes en un centre d'educació especial que aquí acabaven i d'aquí es derivaven cap a l'empresa protegida o els centre ocupacional de la pròpia entitat i evidentment, tendir que l'alumnat estigui en l'empresa ordinària. I això és una mica la feina que s'ha fet en aquests anys i encara hi ha camí.

-(Quin paper creus que té el paper de la família en un procés d'inserció laboral)-

Vale, si parlem del paper de la família en àmbit educatiu no té res a veure amb el paper de la família en el procés d'inserció laboral. Perquè, què passa aquí. Obviament que la família sempre té un paper fonamental en tot procés i acompanyament d'una persona, sempre és important. Però clar, en un projecte pont, el nostre objectiu principal és empoderar a l'alumne. És a dir, tenim nanos de 16, 17, 18 anys que, com qualsevol altre jove d'aquesta edat, vol fer el seu camí, i vol créixer, per tant, nosaltres apostem per ell. Evidentment la família ens ha d'acompanyar en aquest camí, però quasi que la tendència és que passi en segon pla.

Quan en l'etapa d'escolarització obligatòria o fins l'ESO en el nostre cas, la família té un paper fonamental, i té molt a veure amb tot, nosaltres busquem molt les expectatives de les famílies, què esperen... I es busca sempre fer un treball paral·lel per anar a la una sempre. Però, si parlem de projecte pont, hi ha un moment en que

ells decideixen i nosaltres hem d'apostar per a que ells decideixin, però a més a més, la tendència és la de sobreprotecció. Hi ha la dinàmica de jo t'ho he fet sempre tot i he estat pendent de tu, encara que no sigui un cas de família sobre protectora... Jo t'he ajudat a créixer, jo he format part de la teva vida i també vull formar-ne part en aquest procés, però com qualsevol família.

La nostra feina és empoderar el nano i fins i tot, en moments donats, el nano ha de poder donar la contrària a la família. Però què passa, que en processos amb nanos amb discapacitat, aquest procés natural, en el que l'adolescent normalment, no per norma, però acostuma a crear conflicte en l'entorn familiar... Els nostres adolescents no ho fan. No tots però la majoria, sobretot aquells amb els que parlem de discapacitat, però un nano amb més capacitats o de salut mental, sí. Però un nano amb més dificultats acostuma a estar més dominat, controlat... No sé com dir-ho... Com si els impulsos estiguessin molt més controlats. Aleshores, el que intentem és que creixin. I per créixer, has de defensar la teva opinió, i decidir les coses. I aquestes decisions a vegades pot ser que no siguin les que agraden als pares.

Per tant, aquí evidentment el nostre objectiu no és crear conflicte, però sí que hem de defensar els drets de les persones i dels nostres alumnes. Per tant, en primer lloc, és l'alumne i després els pares. En el procés de creixement del programa pont. Que evidentment acompanyen aquest procés. I en el procés d'inserció laboral, aquí, expressament fem que la família no aparegui totalment. De fet el vincle, el únic que anem fent amb la família és firmar un document conforme estan assabentats i autoritzen a poder fer aquestes pràctiques i tot això. Però a part, no hi ha cap vincle amb l'empresa i per tant, tot ha de passar per nosaltres.

Per què? Perquè el que busquem és que ells siguin els protagonistes en la història i això fa que els ajudi a créixer, aquest protagonisme en la seva vida i assumint les conseqüències. Perquè si jo no funciono, o no faig algo, o hi ha algun problema, qui haurà d'assumir la responsabilitat i les conseqüències no és la família que em treurà les castanyes del foc, sinó jo que hauré d'entendre, que la meva conducta i les meves accions tenen una repercussió i unes conseqüències.

Per tant és un procés de creixement molt natural i intentem buscar aquest creixement i diferenciar-lo del que la societat ens tendeix. És a dir, ens porta a que... Ja passa amb els fills "normals", és a dir, que els pares tendeixen a estar presentis en tot el procés i dir... Però el fill agafa i diu: No, no, esque jo vull anar pel meu compte... I una mica és tendir a això i aconseguir això, que el nano pugui dir: No, no... És que jo també vull la meva vida, però clar, amb les conseqüències que implica. I això els ajuda a que quan hi ha problemes o dificultats, ells aprenen a resoldre'ls. Perquè sorgeixen les dificultats i són la seva responsabilitat. Si no hi haguessin les dificultats, si no els poséssim en situació "de risc", no creixerien. Per tant aquest és l'objectiu. I la família, ja t'ho dic, és important, però.. En l'educació obligatòria té una paper bàsic i essencial, però en el programa pont, és secundaria i, en el moment de la inserció, si pot ser, no participa.

4. Documentació programa "Pont" i projecte "I després"?

A continuació es troba un resum / adaptació del document original del programa "Pont" i el programa "I després". No es troba a annexes el document original per tal de mantenir l'anonimat. Hi ha permís per a la incorporació de la informació del document.

4.1. Resum de la documentació del programa "Pont" (2018):

L'any 2005 – 2006 neix el projecte anomenat "Pont", enfocat per a persones de 16 a 21 anys, el qual està contemplat dins l'educació secundària obligatòria.

Aquest projecte té l'objectiu d'oferir una formació professionalitzadora dels alumnes de l'escola i d'altres alumnes d'instituts de la zona. La derivació a aquest programa és realitzada per l'EAP de la comarca.

Els professionals que formen part d'aquest projecte són mestres, educadors/es, psicòloga, fisioterapeuta i logopeda.

Es realitzen plans de suport individualitzat depenent de cada cas, sota uns criteris basats en l'avaluació constant.

PROJECTE CURRICULAR DEL PROGRAMA

D'una banda, el programa ofereix als alumnes una **formació bàsica** de coneixements i capacitats generals basats en els objectius i els continguts obligatoris, tot adaptant-se a cada persona.

<u>Àrea de llenguatge</u>

1. Comprensió i expressió oral

2. Comprensió i expressió escrita

3. Lèxic

4. Ortografia

5. Lectura comprensiva

Àrea de matemàtiques

1. Nombres

2. Operacions bàsiques

3. Magnitud i mesura

4. Geometria

5. Resolució de problemes

6. Càlcul mental

7. Moneda

D'altra banda, té l'objectiu de dotar les persones de les **competències professionals** i personals necessàries per a la inserció laboral. Per això, a part de les pràctiques en empreses de la comarca, els alumnes realitzen diferents tallers i projectes a la pròpia escola, projectes sorgits dels propis alumnes i d'altres encarregats per empreses de la zona, treballant de manera tranversal i significativa les diferents àrees.

● Atenció, concentració i constància en el treball

● Responsabilitat

● Treball en equip: sociabilitat, participació, col·laboració.

● Reflexió sobre la tasca feta

● Ordre, organització

● Iniciativa i resolució de problemes

● Esforç i rendiment

● Interès pel treball ben fet

● Precisió i polidesa

● Precaució i prevenció dels riscos laborals

● Respecte per les normes, als superiors i als companys

● Saber rebre ordres

- Coneixement de les eines amb que es treballen
- Manipulació correcta i cura de les màquines o el material amb que es treballa
- Utilització del llenguatge específic
- Puntualitat

També s'ofereix **formació i orientació laboral** respecte el món laboral i el marc legal que els ampara, tot apropant-los als drets i obligacions laborals.

1. Què és el treball
2. Recursos per la recerca de feina
3. Tècniques per a la recerca de feina
4. Selecció de personal
5. Contractació
6. Drets i deures
7. Formació continuada
8. Vocabulari laboral
9. Preparació del currículum vitae i l'entrevista

A més, també és un projecte que acompanya la transició a la **vida adulta**, no només en l'àmbit laboral, sinó en l'**àmbit social, personal**... Tractant els diferents continguts:

1. Salut i higiene
2. Habilitats domèstiques
3. Ús dels transports, comunicació i plànols
4. Noves tecnologies
5. Oci i temps lliure
6. Utilització dels serveis comunitaris

També s'ofereixen espais de tutoria on cada alumne de manera més individualitzada tracta i treballa aspectes del seu **creixement personal**, a vegades de manera individual i a vegades amb tot el grup/classe:

Desenvolupament personal:

- Autoestima
- Motivació
- Integració i implicació social
- Habilitats socials
- Autocontrol
- Autogestió

Seguiment del procés formatiu laboral de l'alumne

Tots els àmbits estan emmarcats en uns objectius transversals que incideixen en el creixement global de cada persona i la seva inserció com adult a la societat. Per tant, en tot moment es treballa la consciència i la participació social, exercint els drets i deures en tots els aspectes de la vida: quotidiana, laboral, veïnal...

PRÀCTIQUES A L'EMPRESA

L'aula prelaboral pretén proporcionar als seus destinataris una formació bàsica funcional, una orientació i formació professional i unes habilitats que els permeti incorporar-se a la vida laboral i social de forma activa i en un context real a través de pràctiques dins l'àmbit laboral. Un dels objectius principals, no és formar-los per una pràctica professionalitzada concreta, sinó ajudar-los a adquirir hàbits i autonomia que els permeti diversificar la situació laboral.

Al llarg dels anys s'ha anat creant una borsa de 72 empreses on els alumnes tenen l'oportunitat de realitzar pràctiques, ja que un dels objectius és la normalització i

incorporació d'aquestes persones en l'àmbit laboral ordinari i per tant, què millor que realitzar pràctiques reals a les empreses de la comarca, permetent d'aquesta manera crear aprenentatges pràctics i autonomia. Aquestes pràctiques són acompanyades i tutoritzades per professionals, tot variant en funció de cada jove i del lloc de treball. A més, també es vol aportar a l'empresa on es realitzen les pràctiques una sensibilització vers el col·lectiu i la persona en concret, tot valorant les seves capacitats laborals.

La transició i la plena incorporació a la vida adulta d'aquestes persones passa necessàriament per l'acte de treballar, de sentir-se útils i partícips de la comunitat, de creure en les seves possibilitats i de seguir creixent com a persones. Per aconseguir-ho cal tenir en compte diferents aspectes: la formació prèvia, les habilitats i les destreses de la persona, de la seva capacitat d'aprenentatge, dels hàbits i la capacitat d'adaptació a un entorn nou... Es tracta d'un procés lent que ha de possibilitar per una banda una formació i un creixement personal i per l'altra, una estructura flexible que s'adapti a les capacitats individuals de cada usuari.

Objectius

● Aconseguir per a la persona amb discapacitat un lloc on poder realitzar pràctiques al mercat laboral ordinari o bé al protegit.

● Promoure la inserció social de les persones amb discapacitat a través de la realització d'unes pràctiques de treball, com a medi per a la incorporació plena com adult de l'individu a la comunitat.

● Millorar la qualitat de vida, la independència i l'autonomia de les persones amb discapacitat.

● Possibilitar la promoció personal i laboral de les persones amb discapacitat a la comunitat i a l'empresa.

Procés que es segueix:

● Contactar amb empreses que estiguin disposades a incloure persones amb discapacitat a la seva plantilla de treballadors realitzant pràctiques laborals.

● Informar a les empreses sobre la normativa de pràctiques i contractació de persones amb discapacitat: tipus de contracte, avantatges, procés d'adaptació...

● Cercar en les pràctiques les tasques idònies que pot realitzar cada alumne segons les seves capacitats i preferències.

● Acordar l'horari i la durada del procés de pràctiques tenint en compte la importància de la flexibilitat en aquest aspecte, contemplant també un possible augment del temps de pràctiques amb prèvia valoració del seu aprofitament o necessitats.

● Coordinar-se amb la persona que l'empresa proposi per fer de referent de l'alumne de pràctiques, per informar de les característiques del noi/noia, habilitats i capacitats, tasques possibles a realitzar, seguiment, etc. i així proporcionar seguretat en el procés a l'empresa.

● Proporcionar inicialment un suport individualitzat al candidat en el mateix lloc de les pràctiques.

● Analitzar les condicions tècniques que poden influir de manera significativa en el rendiment del practicant.

● Preveure possibles problemes, ajudar a solucionar-los i oferir l'assessorament necessari als companys de feina.

● Orientar al treballador amb discapacitat per poder solucionar els problemes que li sorgeixin en l'àmbit de treball.

● Valorar sistemàticament el rendiment i el grau d'adaptació a l'empresa del practicant.

Què ofereix l'empresa?

● Oferir un espai normalitzat laboral.

● Permetre que l'alumne vagi acompanyat d'un professional durant un període determinat de les pràctiques (sempre i quan sigui necessari).

● Informar a la plantilla de treballadors de la incorporació d'un jove amb discapacitat a l'empresa i afavorir la integració en el seu període de pràctiques.

● Determinar amb el professional les tasques que ha de realitzar el practicant i com portar-les a terme.

● Establir una persona de referència propera al jove per tal de poder fer un seguiment més acurat.

● Valorar periòdicament el treball del jove amb els responsables del projecte.

Accions conjuntes amb l'alumne:

Un cop valorat l'equip de professionals iniciar les pràctiques, es realitza una tutoria on es parla de les seves inquietuds, preferències de llocs, horaris... On també es parla de possibilitats que ofereix la comunitat i d'expectatives.

Un cop es té el lloc i s'ha realitzat tot el procés conjunt amb l'empresa, es parla amb l'implicat i s'exposa detalladament el lloc de pràctiques, tasques, conveni, funcionament... I si aquest n'està d'acord, es firma el seu compromís i es comença a fer conjuntament el pla de treball.

Aquest també fa un seguiment de les seves pràctiques amb un diari on va registrant la seva estada a l'empresa.

Accions de col·laboració amb la família:

- Reunió informativa a l'inici del programa PONT.
- Quan l'equip docent ja ha fet la valoració de l'inici de pràctiques i la reunió respectiva amb el/la protagonista, es fa una tutoria amb la família on s'explica el funcionament de les estades a les empreses, on intercanvien opinions i es fa un treball d'expectatives i un treball conjunt en relació al futur del protagonista. També es signa el conveni i l'autorització per a la realització de pràctiques.

Avaluació i seguiment:

● Seguiment i observació “in situ”: es fa un seguiment a la mateixa empresa adequat a cada alumne i a cada període de temps i s’aprofita per parlar amb els companys i l’encarregat.

● Seguiment del diari de pràctiques: cada trimestre es fa un seguiment i anàlisi de cada diari per veure com progressa i si es porta al dia.

● Enquesta de satisfacció a les empreses: un cop finalitza el procés de pràctiques, s’envia un formulari amb una enquesta de satisfacció a les empreses per saber-ne la seva opinió i es fa una reunió de tancament i valoració.

En aquest procés d’avaluació es tenen molt en compte les opinions i vivències de tots els agents implicats, no només per avaluar el procés de l’alumne, sinó també perquè sigui un procés positiu i gratificant. D’aquesta manera es treballa un doble objectiu, que l’alumne no tingui una situació frustrant i que l’empresa pugui entendre la realitat d’una persona amb discapacitat i facilitar l’entrada d’aquestes al món laboral.

4.2. Resum de la documentació del programa "I després?" (2018):

El projecte *"I després"* d'acompanyament d'un alumne del Centre d'Educació Especial, quan es produeixi una derivació cap el món laboral ordinari o protegit, sorgeix com a continuació lògica després d'haver realitzat durant dos cursos el projecte educatiu *"Pont".* A més, també neix de la demanda per part de les empreses de poder incorporar en les seves plantilles, alumnes del nostre centre, en contracte laboral. Indicant que volen fer aquesta contractació degut a que ja coneixen la persona, les seves capacitats, limitacions i les adaptacions que els són necessàries, així com la demanda de poder continuar amb el seguiment dels professionals.

La derivació cap al món protegit ja està articulada, però la derivació cap al món ordinari queda més al descobert degut a la desconeixença que tenen les empreses sobre la contractació de les persones amb discapacitat, les adaptacions que necessiten i la productivitat que ofereixen.

El feedback de les empreses on han realitzat un període de pràctiques alumnes de l'escola ha estat el següent:

- El suport a l'alumne/a dins l'empresa, realitzat pel tutor del CEE, ja que és la persona que coneix l'alumne, per tant pot fer entendre la seva realitat al conjunt de companys, encarregat i gerència. A l'hora el tutor pot detectar les tasques que pot realitzar l'alumne i el seu estat anímic.
- El suport i l'assessorament que rep l'empresari en relació:
    - La coneixença de l'alumne/a: les seves capacitats, les seves limitacions, les seves habilitats, aptituds, etc.
    - La descoberta del món del discapacitat psíquic en general:
        - Que representa legalment.
        - Trencar amb els tabús i els prejudicis cap aquest tipus de discapacitats.
        - Acceptació de la realitat, i així poder valorar l'alumne/a per les seves capacitats i productivitat.

- I entendre que no s'han de crear espais ficticis, sinó trobar espais de producció que ja existeixen en la pròpia empresa on l'alumne, amb les adaptacions necessàries, pot ser capaç i competent.

- El suport i l'assessorament als companys de feina, als encarregats, etc.:
  - Per entendre la discapacitat.
  - Per saber veure les capacitats.
  - Per ser capaços d'empatitzar amb l'alumne.
  - Per establir relacions naturals que no siguin paternals, forçades o de llàstima, sinó generant una relació satisfactòria per ambdues parts.
  - Per no entendre el procés d'inserció laboral com un acte de beneficència i bona voluntat pel fet de patir alguna discapacitat, sinó concebre aquest procés com un acte educatiu i de creixement integral de l'alumne/a i productiu per a l'empresa.
  - Per creure, veure i valorar la productivitat de l'alumne/a tenint en compte sempre la seva discapacitat.
  - Per conèixer la persona inclosa en les pràctiques.
- El suport per a detectar, entre les tasques que hi ha a cada empresa, la més adequada per a l'alumne que fa les estades i ubicar-lo en funció de les seves motivacions i les seves capacitats.

Objectius amb doble funció:

1. La possibilitat educativa pels alumnes d'acostament a la vida adulta, activa i laboral, tot ajudant a:
   - Conèixer la normativa legal sobre la contractació d'un discapacitat/ada psíquica.
   - Entendre el contracte que signa.
   - Trobar les tasques adequades a les seves capacitats.

- Establir relacions òptimes amb els companys de feina.
- Ajustar la jornada laboral al seu rendiment.
- Valorar la seva productivitat.
- Conèixer els recorreguts correctes per a trametre les seves queixes, inquietuds i necessitats.
- Conèixer els aspectes legals que l'emparen.
- Conèixer els seus drets i deures com a treballador.
- Entendre la normativa de l'empresa quan a horari, neteja, què fer en cas d'absència, prevenció de riscos i accidents...
- Realitzar el seguiment per a detectar canvis en qualsevol àmbit, que poden provocar insatisfacció, pors, bloqueig, baixa de rendiment,...
- Estimular la seva iniciativa i constància, així com conèixer i acceptar les limitacions.
- Seguir establint relacions òptimes amb persones que s'incorporen de nou a l'empresa.
- Conèixer noves tasques que se li encomanin i realitzar-li les adaptacions necessàries perquè les pugui realitzar.
- Fer l'autoavaluació del propi rendiment.
- Atendre les demandes que articuli el noi/a que se li generin en el seu procés d'inclusió a la vida adulta.
- Establir els recorreguts necessaris cap al SIC i/o altres empreses d'inserció laboral, per si es produeixen canvis en la situació laboral: tancament de l'empresa, acomiadament, canvi en les aptituds...

2. La sensibilització i conscienciació de les empreses (empresaris, gerents, encarregats i treballadors) vers la possibilitat d'incloure i incorporar una persona amb discapacitat psíquica dins les empreses com a treballadors útils, productius i competents, sempre i quan es tinguin presents i es realitzin les adaptacions necessàries, i sempre i quan aquest procés es produeixi sense frustracions, sense desconeixement, sense pors i sense desemparaments. Ens referim a unes adaptacions imprescindibles i necessàries per les persones amb discapacitat psíquica, com són el suport, l'educació "in situ" i el seguiment.

- Conèixer les necessitats de la persona contractada.
- Entendre i respectar el seu ritme de treball.
- Trobar tasques oportunes per a la persona contractada.
- Establir la relació òptima, amb la persona amb discapacitat, perquè entengui amb claredat quines són les seves tasques i rendeixi segons les seves habilitats.
- Trobar el suport natural que ajudi a la inclusió en el treball a la persona contractada.
- Incentivar la iniciativa i el rendiment, tenint en compte les limitacions.
- No crear tasques fictícies per a tenir ocupada a la persona amb discapacitat, sinó col·locar-la en tasques existents per aconseguir una evolució positiva en el seu grau de competència.
- Afrontar i conduir canvis en les tasques, en els estats d'ànim, en les relacions... que poden fer variar la productivitat de la persona.
- Conèixer els recorreguts existents per a noves derivacions si es produeix la rescissió de contracte.

Paral·lelament, amb les **famílies** es realitzen reunions per:

- Contrastar l'evolució del noi/noia durant el període d'inclusió laboral i traspàs a la vida adulta.
- Detectar canvis que la família pot observar en l'entorn proper que en l'àmbit de la feina no es coneixen i el noi/noia no explica: en l'empresa, d'oci, canvis personals, desenvolupament de nous interessos...
- Assessorar als familiars sobre el tracte a la persona adulta amb discapacitat per a:
    - Desenvolupar l'autonomia en els àmbits laboral, , familiar i social.
    - Entendre els nous interessos i necessitats que s'inicien.
    - Creure en les capacitats del familiar i les noves possibilitats que es generen.
- Establir programes, si cal, en l'àmbit familiar que ajudin a una relació harmònica i amb el mínim d'angoixes:
    - En les tasques a la llar.
    - Amb les propostes que ofereix la vida adulta, i que en algunes ocasions es podran dur a terme i en altres no (sexualitat, independència, desplaçaments...).
    - Gestió del sou i administració dels guanys.
    - Nous rols dins la família entre germans, pares...
- Ajudar a establir plans de respir familiar, que ajudin a no muntar totes les situacions al voltant de la discapacitat del fill.
    - Assessorar d'espais d'oci i activitats, que a més de proporcionar un creixement personal al noi/noia, ajuden als familiars a trobar espais propis per a desenvolupar una bona convivència.
    - Informar d'activitats en temps de vacances que poden permetre el descans de la família i les activitats de la persona amb discapacitat.

- Assessorar sobre plans, ajudes i subvencions que es poden acollir la família i el noi/noia.
- Fer el traspàs cap a altres entitats que tenen cura de l'atenció de les persones amb discapacitat, en tots els àmbits de la vida adulta.

La persona adulta amb discapacitat no és el centre d'atenció de tota la família, és un membre més que necessita créixer. No s'ha de convertir en la persona que genera totes les angoixes presents i de futur, ni que té hipotecada tota l'activitat de les persones del voltant. Una pressió tal pot abocar en un sentiment de nosa i de falsa protecció que no el deixarà evolucionar al màxim de les seves possibilitats.

Tampoc, encara que tingui afectats aspectes cognitius, motrius, de conducta, d'habilitats..., no és un nen petit, és un adult que ha de poder desenvolupar les pròpies capacitats, afeccions i desigs com a tal, proporcionant-li l'ajut, el suport i les adaptacions necessàries.

La persona amb discapacitat necessita protecció, potser semblant a la que necessitem les persones "no discapacitades": Estimació suport, comprensió, tolerància, ajustar les tasques als gustos i habilitats, desenvolupar les pròpies capacitats, créixer en autoestima, saber-se valorat... En definitiva créixer i evolucionar.

SEGUIMENT I TEMPORALITZACIÓ

El seguiment de la persona amb discapacitat psíquica contractada en l'empresa ordinària es realitzarà tenint en compte diversos factors:

- La seguretat de la persona.
- La tranquil·litat de l'empresa.
- L'assentament de la relació laboral.

En una primera fase s'establiran les relacions inicials tant per a la persona contractada com per a l'empresa a través de:

- Observació de la persona en l'empresa per a veure el ritme de treball, ubicació i grau de satisfacció.
- Reunions de coordinació i assessorament amb la gerència, encarregat i companys.
- Registre de seguiment per a realitzar l'avaluació de les competències en les diferents tasques i el grau de compliment de les normes per ajustar al màxim les adaptacions necessàries.

En una segona fase s'aniran realitzant contactes puntuals per a confirmar que les tasques encomanades són les correctes i que la persona està oferint el màxim de la seva competència. També es valorarà que el grau de satisfacció i creixement personal de la persona és òptim i que la situació laboral l'ajuda a estar inclòs en la societat.

A la tercera fase es farà el traspàs l'acomiadament de la persona del programa, per incorporar-lo de ple en el món laboral i el traspàs a altres canals d'inserció laboral per que l'atenguin quan hi hagi un canvi en la seva situació.

- Informació a l'empresa d'aquests canals.
- Informació a la persona contractada dels canals existents per a futures derivacions.
- Coneixement i traspàs d'informació de la persona amb discapacitat a l'empresa d'inserció laboral, per a prevenir futurs canvis.

Els alumnes que estan en el programa "Pont", que per les seves característiques, capacitats o decisions familiars no es cregui oportú la incorporació al món laboral ordinari (encara que hi hagués demanda des de l'empresa), es derivaran cap al món laboral protegit, seguint el canal que ja està establert i fent el traspàs d'informació, coordinacions i seguiment que es creguin necessaris.

	primera fase	segona fase	tercera fase
àmbits	• observació • coordinació • competència	• confirmació • avaluació • canvis • ajustaments	• inclusió • autonomia • derivació
temporalització	1any	8 mesos	4 mesos
coordinació	• inicialment 2 visites per setmana. • anar espaiant les visites fins 1 cop al mes.	• visites 1 cop al trimestre.	• visites quan en faci demanda l'empresa o la persona.
procés d'inclusió	seguretat	tranquil·litat	assentament

La temporalització és aproximada, i en cada cas es resoldrà de manera individual, tenint en compte les habilitats, mancances, necessitats d'adaptació... de la persona contractada i els factors externs a ella, fins a aconseguir plena autonomia en l'empresa de la persona derivada i total gestió de l'empresa.