

## **La recerca de feina en el model de Treball amb Suport**

**Albert Garau**

tècnic d'inserció laboral de la  
secció d'Iniciatives Sociolaborals de l'IMAS

### **Introducció**

Els principis i els valors del model de *Treball amb Suport* tenen el seu origen al Nord d'Amèrica en la dècada dels anys 70 del segle passat. Diversos estudis varen demostrar que persones amb una discapacitat intel·lectual significativa eren capaços de dur a terme tasques complexes i mostraren també el vertader potencial i les capacitats d'aquestes persones per realitzar un treball remunerat en el mercat laboral ordinari.

Gràcies a l'èxit de la metodologia del Treball amb Suport, el model es va desenvolupar i es va expandir. D'aquesta manera, varen aconseguir no sols que persones amb discapacitat poguessin accedir a un lloc de treball ordinari, sinó el més important encara, que el mantinguessin.

A finals dels anys vuitanta, el model arriba a Europa (Irlanda) i un gran nombre d'organitzacions del sector de la discapacitat de distints països europeus experimentaren satisfactòriament projectes de Treball amb Suport, finançats principalment per programes de la Unió Europea, com *Helios* i *Horizon*.

La EUSE (*European Union of Supported Employment*) va ser creada l'any 1993 i des de llavors no ha deixat de desenvolupar la seva activitat. La definició de Treball amb Suport reconeguda a Europa és: "Donar suport a les persones amb discapacitat i a altres col·lectius vulnerables per aconseguir i mantenir una feina remunerada en el mercat laboral ordinari." EUSE 2005.

Des dels seus inicis, el Treball amb Suport s'ha centrat en les necessitats dels usuaris, però amb el temps s'han adonat que per aconseguir els resultats desitjats havia d'implicar activament l'empresa en aquest procés d'inserció.

Els programes tradicionals d'atenció a persones amb discapacitat estaven únicament centrats en la rehabilitació de la persona i no contemplaven atendre els interessos dels empresaris.

La implicació dels empresaris fins aleshores era nul·la o molt baixa. Les empreses solien fer aportacions econòmiques. Quan s'implanta el model de Treball amb Suport es proposa fer una reestructuració per canviar el sistema.

A partir d'aquest moment, el rol de l'empresari és molt més rellevant i es converteix en peça clau de l'èxit de la inserció; i la persona amb discapacitat contractada és un membre actiu més de l'empresa.

Fruït d'aquesta nova relació, va ser necessari un millor coneixement del mercat laboral i el sector empresarial. Es converteix en essencial tenir en compte les necessitats de suport dels empresaris (va més enllà de la contractació de persones amb discapacitat).

Neix una nova feina pels professionals del Treball amb Suport que s'ha d'anar desenvolupant i adaptant per millorar els serveis i les metodologies: el MÀRQUETING SOCIAL.

El màrqueting no és simplement vendre. S'ha d'entendre *màrqueting* com:

- Donar importància als interessos i necessitats dels empresaris.
- Dissenyar serveis per cobrir aquestes necessitats.
- Mantenir relacions a llarg termini per tal de realimentar-se i augmentar la qualitat dels serveis.
- Saber el que l'empresari vol, saber com oferir-li-ho i assegurar-se que allò que rep és el que volia.

La implicació i la col·laboració amb l'empresa és clau per a l'èxit del procés d'inserció. Un dels elements fonamentals del programa és treballar el procés de motivació i el compromís de l'empresa per aconseguir i facilitar:

- L'adequació del lloc de feina (el lloc de feina es crea o modifica a partir dels interessos, les habilitats i les necessitats dels candidats i de l'empresa).
- La capacitació de les persones del entorn laboral (companys, encarregats...) per facilitar relacions.
- La capacitació in situ de la persona perquè pugui fer bé la seva feina.

Per aconseguir que un empresari participi en la contractació de persones amb discapacitat és molt important que els serveis i programes de Treball amb Suport facin arribar la informació i que es faciliti la formació en temes de discapacitat com:

- Perfils dels treballadors.
- Perfils dels llocs de feina.
- Avantatges econòmics i compliment de la llei.
- Metodologia / Figura del Preparador Laboral.

En la dècada dels anys 90 es va detectar l'absència de bon màrqueting com la causa més important per la no contractació de treballadors amb discapacitat o el coneixement del Treball amb Suport.

Amb els anys s'ha treballat molt en aquest sentit i han anat sorgint entitats que fan feina amb la integració de persones amb discapacitat en el mercat laboral ordinari.

L'any 2001 es constitueix la *Taula de Programes d'Inserció Laboral de Persones amb Discapacitat i Necessitat de Suport*, promoguda pel Consell de Mallorca i l'Ajuntament de Palma, per tal de coordinar esforços i regular el treball que fan les entitats amb programes que usen la metodologia del Treball amb Suport (TAS).

La Taula té per finalitat última assolir, des de les entitats, la plena integració laboral de les persones amb discapacitat amb necessitat de suport, a través de la unificació d'esforços, l'aglutinació d'estratègies i la millora de resultats d'inserció laboral.

Els seus objectius són els següents:

- Reflexionar i elaborar propostes que suposin una millora en l'atenció sociolaboral de les persones amb discapacitat.
- Coordinar l'atenció a les persones amb discapacitat per impulsar la seva integració en el mercat laboral.
- Avaluar els resultats assolits.
- Elaborar i executar un pla de formació conjunt.
- Elaborar i dissenyar campanyes i material de difusió publicitària.
- Planificar i unificar la recerca de llocs de feina.

El propòsit d'aquest tema es mostrar com s'ha de dissenyar un pla per a la recerca de feina en programes de Treball amb Suport. Veurem com ha de ser el perfil d'un recercador de feina i com és la seva tasca.

## **EL CONTACTE AMB LES EMPRESES. ANÀLISI DEL MERCAT DE TREBALL**

Per establir un pla de feina que ens dugui a l'èxit en la recerca és indispensable identificar quina és la realitat del mercat laboral. Una vegada coneguda, podrem identificar els objectius i els serveis que el nostre programa oferirà als usuaris i empresaris.

Els professionals dels programes de Treball amb Suport a l'hora de traçar els objectius s'han de centrar en les necessitats i preferències d'empresaris i treballadors (intermediació)

### **Identificació dels sectors d'activitat**

Per poder començar, el primer que s'ha de dur a terme és detectar tots els sectors d'activitat que disposin de llocs de feina compatibles amb els perfils professionals de les persones amb discapacitat i, per això, haurem d'identificar les característiques i les necessitats del teixit empresarial local, descobrir quins són els sectors en expansió i els sectors més representatius de l'economia local.

Per aconseguir aquests objectius haurem d'observar permanentment l'evolució del mercat de treball local a través de:

- Lectura de premsa local i especialitzada.
- Anàlisi d'ofertes de feina.
- Contactes amb organismes i institucions de caràcter socioeconòmic (SOIB, serveis de col·locació, cambres de comerç, serveis d'ocupació dels ajuntaments, govern...).
- Tenir contacte amb associacions empresarials, empreses del petit comerç.
- Oferta formativa/ocupacional remunerada.
- Empreses prestigioses i rellevants.
- Intercanvi d'informació amb altres serveis que treballin en el mateix camp (Taula de Treball amb Suport)

### **Selecció de sectors d'activitat i llocs de feina**

Una vegada es recull la informació s'ha de marcar una metodologia de feina. L'objectiu principal és identificar llocs de feina per persones amb discapacitat que ens permetin enfocar empreses concretes. A les Illes Balears el sector serveis és on més probabilitats trobam per inserir persones amb discapacitat, més concretament en el sector del turisme i hoteleria. Això no vol dir que es descartin altres sectors del mercat laboral.

### **El contacte amb l'empresa. Base de dades i llistat d'empreses**

Per poder manejar la informació de les empreses col·laboradores (o probables) i dur una millor gestió del servei, empram una base de dades en xarxa. Aquesta base de dades d'empreses ens permet recollir la informació d'interès de l'empresa i la seva actualització després de les visites que es facin.

Aquesta informació ens permet conèixer les característiques de la empresa com: el volum, sector, activitat principal, localització, persona de contacte...

L'objectiu principal és disposar d'un arxiu operatiu que ens permeti reactualitzar la informació constantment.

A més, a les Illes disposam d'una base de dades unificada de la *Taula de Treball amb Suport*. D'aquesta manera, totes les entitats participants poden enregistrar les empreses contactades i es converteix en una eina essencial per treballar millor i en xarxa.

### **El primer contacte amb l'empresa**

El *primer contacte* és un moment molt important; sol ser via telefònica. L'objectiu principal és fer arribar a l'empresa la informació general del servei/programa. De tal manera que l'empresari se senti interessat a conèixer millor el funcionament i la metodologia del Treball amb Suport per a persones amb discapacitat. És indispensable (per la nostra part) el coneixement del perfil dels nostres usuaris i el servei que oferim per poder transmetre confiança i garanties.

La *primera entrevista* és clau i abans de l'entrevista és imprescindible:

- Conèixer el càrrec i la persona a la que ens dirigim.
- Conèixer l'empresa (trajectòria, nombre de treballadors, grup empresarial, rellevància en el mercat laboral actual...).
- Adaptar-se a l'horari.
- Clarificar el lloc de treball.
- Concretar una entrevista, encara que no hi hagi una oferta en vigor.

Durant l'entrevista haurem de:

- Mostrar interès i empatia.
- Presentació i explicació clara i breu de l'objectiu de l'entrevista.
- Adequació del llenguatge segons el perfil d'empresari.
- *Material funcional* (carpeta/dossier amb informació del nostre programa).
- Explicar experiències amb altres empreses del sector (han de veure-ho com una oportunitat en la innovació en recursos humans).
- És important crear un vincle i intentar fermar compromisos fermes.
- Ha de ser una trobada positiva entre ambdues parts. L'usuari ha d'aportar a la seva empresa, ser un membre actiu.
- No tancar portes a futures contractacions.

Pel que fa a la presentació de la proposta, cal considerar:

- El material funcional és l'eina per presentar el nostre servei i és crucial que es presenti de forma simple i esquemàtica, que sigui un material visual amb informació pràctica i sintetitzada, però sobretot actualitzada.
- En el dossier no hi haurà de faltar:
  - a) CARTA O CD DE LA PRESENTACIÓ DEL PROGRAMA
  - b) GUIA D'EMPRESES COL·LABORADORES
  - c) RESUM DELS AVANTATGES DE CONTRACTACIÓ DE PAD
  - d) DOCUMENT EXPLICATIU DEL MODEL D'INTERVENCIÓ

Resumint, aquesta entrevista és la primera oportunitat per exposar amb detall els serveis que pot oferir el nostre programa. La incidència d'aquesta fase és molt important per a la consecució d'un lloc de feina.

Si l'entrevista ha tingut èxit, després vendran altres entrevistes de negociació i tancament (anàlisi de tasques a desenvolupar, la presentació de candidats, la presentació d'altres professionals: els Preparadors Laborals)

### **Col·laboració amb l'empresariat**

Una vegada s'acordi una plaça de feina, es concretarà:

- Identificació i anàlisi de les tasques a fer.
- Anàlisi de les habilitats necessàries per desenvolupar la feina.
- Anàlisi ambiental de l'empresa.
- Anàlisi d'accessibilitat (horaris, transport.).

- Entrenament de les habilitats prèvies.
- Desenvolupar estratègies d'aprenentatge.
- Adaptacions de les tasques d'acord amb el perfil del treballador i les seves característiques.
- Recerca de suports naturals.

Normalment, totes aquestes tasques es duran a terme de forma conjunta entre el preparador laboral i el recercador de feina.

El *recercador de feina* és la persona encarregada de visitar i captar les ofertes de feina i difondre l'activitat del servei i de l'entitat dins l'entorn empresarial i social de la zona on estigui ubicada l'entitat.

El *preparador laboral* és la persona encarregada de dotar dels suports necessaris l'usuari tant dins com fora del lloc de feina. A més de fer l'entrenament, seguiment i el manteniment del lloc de feina.

## **ESTRATÈGIES EN LA RECERCA DE FEINA. CANALS DE RECERCA.**

### **Recerca a internet**

Actualment, les tecnologies formen part de la nostra vida i ens la faciliten. De la mateixa manera, podem fer ús d'aquestes tecnologies per millorar el nostre procés de recerca de feina i fer-nos més visibles en un entorn que canvia constantment.

L'ús de la xarxa web, d'internet i les noves tecnologies està produint canvis molt accelerats en el món del treball i en l'activitat mateixa de cercar feina. Dins de les empreses, internet ja es fa servir, en molts de casos, com la via de recerca de personal. Es tracta d'una nova tecnologia que permet ampliar el radi de recerca fins a tot el món i la seva gran utilitat és que permet accedir a moltes ofertes de treball i, a la vegada, ens permet acotar la recerca als sectors professionals que més ens interessin (i amb poc esforç).

A Internet podem trobar des de portals de recerca de feina, webs que se centren en la intermediació laboral, borses de treball, webs especialitzades en l'autoocupació, xarxes socials on es publiquen ofertes...

### **Serveis públics d'ocupació**

Els organismes públics que ofereixen serveis d'ocupació són bàsicament SOIB (Servei d'Ocupació de les Illes Balears) i l'administració local (ajuntaments). Els serveis oferts per aquests organismes poden ser serveis d'informació i orientació per a la recerca de feina, de formació ocupacional, d'inserció laboral, d'autoempresa i altres programes específics per millorar l'ocupació.

### **Agències privades de col·locació**

Les agències de col·locació són entitats que col·laboren amb el SOIB en la intermediació en el mercat de treball. Tenen com a finalitat, per una banda, donar un cop de mà als treballadors en la recerca de feina i, per l'altra, ajudar els ocupadors a contractar els candidats apropiats.

## **Xarxes de contactes**

Per buscar feina compten tant les ofertes publicades com les que es cobreixen abans de fer-se públiques, ja que gairebé un 75 per cent dels llocs de treball es cobreixen d'aquesta manera. Això vol dir que, a través de les relacions personals, hi ha moltes possibilitats de trobar feina.

I per relacions personals s'entenen tant persones de l'àmbit familiar, amics o coneguts. És important fer saber als parents, amics i coneguts que es busca feina, per tal de multiplicar els esforços de recerca. Com en altres canals de recerca, s'ha d'exposar concretament el tipus de feina que es busca.

La xarxa de relacions es pot utilitzar com a tècnica de recerca de feina amb uns objectius i un mètode concrets, i té diversos avantatges respecte a les altres tècniques de recerca de feina. Per exemple, permet que el propi nom sigui al lloc adequat en el moment adequat, i també permet disposar de més informació que en les entrevistes formals.

## **Resposta d'anuncis de premsa**

Una de les maneres de buscar feina més conegudes són els anuncis de premsa. És el mitjà més habitual utilitzat pels grans organismes i empreses per anunciar els seus llocs de treball. N'hi ha a la majoria de diaris i revistes, tant en mitjans especialitzats com generals, i de qualsevol àmbit geogràfic. Els anuncis els pot publicar directament la mateixa empresa que necessita cobrir el lloc de treball o bé consultors d'empresa contractats que porten a terme tot el procés de selecció.

## **Autopresentació**

L'autopresentació consisteix a presentar-se directament a les empreses on es vol sol·licitar feina, encara que aquestes no hagin fet pública prèviament una oferta de treball. La candidatura es pot presentar a diverses empreses, a una empresa que es consideri especialment rellevant o a un departament concret on es vulgui treballar.

Abans del contacte, va bé tenir informació general de l'empresa. Aquesta forma de recerca permet descobrir ofertes i feines que no s'han fet públiques, amb l'avantatge que no hi ha competència perquè no hi va ningú més. A més, s'obté informació de l'empresa i possibles nous contactes, i si es mostra iniciativa pot ser una bona manera de promocionar-se. Però a vegades es fa difícil entrar a les empreses: o bé no hi ha ofertes o triguen molt a arribar. Com en totes les tècniques de recerca, cal seguir un cert mètode per tenir més eficàcia, com ara fer fitxes de seguiment d'accions i fitxes de contacte .

## **Borses de treball**

Les borses de treball són un servei que ofereixen diversos organismes, empreses i entitats per tal de procurar la inserció laboral dels demandants de feina o bé per cobrir llocs de treball d'una empresa o entitat. Per poder-hi entrar cal portar-hi el currículum i, en alguns casos, omplir una instància o sol·licitud.

Hi ha borses de treball en administracions, centres de formació, sindicats, associacions empresarials, empreses com hipermercats, etcètera.

## **Treball a l'administració pública**

Per treballar a les administracions públiques cal presentar-se als processos de selecció que convoquen, que poden ser per oposició, concurs de mèrits, o concurs oposició.

## **VALORACIÓ FINAL**

Aquest article pretén donar a conèixer la importància de la recerca de feina amb els col·lectius més vulnerables i més concretament en la recerca en persones amb discapacitat que participen de la metodologia del Treball amb Suport.

Imprescindible apropar la informació a l'empresari. Les polítiques de foment de treball i el món empresarial estan separades, en moltes ocasions, per les barreres de desconeixement i desinformació d'aquest col·lectiu i les seves oportunitats de formar part del mercat laboral ordinari.

Quan el recercador fa aquesta tasca de prospecció ha de tenir-ho ben present a l'hora de presentar el servei. És molt important donar a conèixer les capacitats laborals i productives de les persones amb discapacitat així com la informació de les mesures jurídiques o econòmiques adreçades a fomentar la inserció al mercat laboral.

Igualment important és disposar dels agents mediadors que siguin capaços de convèncer i satisfer les necessitats de tots els actors implicats en aquest procés d'inserció laboral.

Una de les claus en la gestió dels programes d'inserció laboral amb persones amb discapacitat és "ser presents" i participar activament en tot el procés de col·locació. Guanyar la confiança de l'empresari i el treballador, que són els actors principals.

Ja per acabar, cal recalcar la importància dels nous canals de recerca, la seva existència i la seva utilització. És una nova manera de comunicació entre els actors implicats que cada vegada va adquirint més força.