

La inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual: el model de Can Calopa de Dalt, treballant amb i per a la persona

Arantza Almenta

Educadora social

Rebut: 07.03.23 – Acceptat: 29.03.2023

DOI: <https://doi.org/10.32093/ambits.vi5850483>

Resum

La inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual: el model de Can Calopa de Dalt, treballant amb i per a la persona

El treball es pot concebre com una obligació, una imposició econòmica de la qual la persona depèn, però existeix una altra manera de concebre'l, com a signe d'adulthood i autonomia. Les persones amb discapacitat intel·lectual es troben entre els col·lectius amb major taxa de situació d'exclusió social i desocupació. El model que presenta Can Calopa de Dalt d'abordatge holístic i acompanyament centrat en la persona, en la residència i el centre especial de treball (CET), es tracta d'una experiència en la qual l'adquisició d'alts nivells d'autonomia i autodeterminació de les persones amb discapacitat intel·lectual és el màxim objectiu. L'equip multidisciplinari treballa des de, en i amb la comunitat per aconseguir aquesta fita. A partir de l'observació participant i el suport de l'entrevista estructurada com a metodologia d'aproximació a la realitat de Can Calopa, podem concloure que la simbiosi entre la vida residencial o suport a la llar i la vida laboral que proposa Can Calopa obté resultats satisfactoris a nivells d'autonomia i autodeterminació.

Paraules clau: inserció laboral, discapacitat intel·lectual, atenció centrada en la persona, reconeixement, exclusió social, comunitat.

Abstract

The labour insertion of people with intellectual disabilities: the Can Calopa de Dalt model, working with and for the person

Work can be seen as an obligation, an economic imposition on which a person depends, but it can also be seen as a sign of adulthood and autonomy. People with intellectual disabilities are among the groups with the highest rate of social exclusion and unemployment. The model presented by Can Calopa de Dalt is of a holistic and accompanied approach centred on the person, in the residence and the special work centre (CET). It is an experience in which the acquisition of high levels of autonomy and self-determination of people with intellectual disabilities is the maximum objective. The multidisciplinary team works from, in and with the community to achieve this goal. From the participant observation and the support of the structured interview used as methodology to demonstrate the reality of Can Calopa, we can conclude that the symbiosis between residential life or flats with support and the working life that Can Calopa proposes obtains very satisfactory results at levels of autonomy and self-determination.

Keywords: labour insertion, intellectual disabilities, person-centred care, recognition, social exclusion, community.

1. La inserció laboral, la necessitat no creada

El treball tal com el coneixem avui dia pot semblar una imposició econòmica de la qual la persona depèn per al seu dia a dia. Mirem-ho des d'una altra perspectiva, el treball com a símbol d'autoresponsabilitat, capacitat de maneig de la pròpia vida, autodeterminació, independència econòmica, etc., en resum, indicadors d'adulthood i autonomia. Qui no desitja arribar a l'adulthood? Quina persona en la seva infantesa no juga a imitar als seus adults més pròxims? Quin adolescent no anhela entrar en el món adult per a poder assaborir aquesta llibertat de la qual gaudeixen els adults? Llibertat que no és res més, i ni altra cosa, que l'autonomia; poder decidir què, com, quan, amb qui i on. D'aquesta manera, ens adonem com el treball es converteix en un procés natural, en una *espècie* de ritual que marca la fi d'una etapa per a donar lloc a l'inici d'una nova. De fet, la psicologia del desenvolupament defineix l'etapa de l'adult jove (Erikson, 1992) com aquella en la qual s'inicien les primeres relacions laborals en les quals s'estableixen els vincles amb la comunitat a través de l'afiliació i compromís institucional, dit d'una altra manera, el jove adult es torna part de la comunitat, entre altres, a partir dels seus interessos i qualitats professionals.

Així, la vinculació a la comunitat no es tracta d'un simple desig unipersonal. La vinculació a la comunitat va més enllà. La seva raó de ser respon a un procés social presumiblement natural en el qual les persones es desenvolupen en diferents àmbits i a diferents nivells. Podria semblar que qualsevol persona en una societat occidental, com és la nostra, té les mateixes oportunitats garantides, res més lluny de la realitat.

La vinculació amb la comunitat no és igual per a tots. La vinculació, entesa com la distància entre la persona i la comunitat, té mesures diferents per a cadascuna en funció de diversos factors, per exemple: lloc de naixement, gènere, sexe, religió, família d'origen, trajectòria de vida, decisions preses, color de pell, característiques físiques, professió, nivell econòmic, capacitats, fertilitat, malalties, llengua parlada o dominada, edat, barri de residència, aspecte físic, etc. Cada persona té una combinació concreta i exclusiva de factors que li fan ser qui és i estar situada a una distància concreta de la societat. És a dir, segons el resultat de qui sigui estarà situada en la zona d'integració, de vulnerabilitat o d'exclusió (Castel, 1995). Que la nostra distància amb la societat ens situï en la zona d'integració ja és benvingut. Ens permet transitar pel context social de manera còmoda i autònoma. Ara bé, si la distància entre nosaltres i la comunitat ens situa en la zona de vulneració els senyals d'alarma comencen a ressonar. El nostre vincle comença a deteriorar-se i potser la nostra autonomia social ja no és tal. És molt probable que estiguem patint algun tipus d'opressió (Freire, 1997). La major distància que podem experimentar és aquella que ens situa en la zona d'exclusió, segons Castel (1995), en aquesta zona la nostra economia o treball és mancat o estan molt afectats, hi ha una desafiliació social, el nostre vincle social és pràcticament nul. Ni ens sentim part ni ens reconeixen com a part, però no deixem de ser element constituent de la societat. És una qüestió d'oportunitat.

La zona d'exclusió que planteja Castel (1995), en tant desafiliació, respon al procés d'exclusió social que plantegen Giner, Lamo & Torres (2013) com la separació d'algú, o grup,

en relació a les possibilitats econòmiques, polítiques, laborals o culturals a les quals altres persones sí que tenen accés. Cal destacar que allò que avui dia i aquí pot situar a una persona en la zona d'exclusió pot ser que en un altre lloc i moment històric no fos així. El que és excloent o, més ben nomenat, el que estigmatitza (Goffman, 2019) és contextual. Ara bé, hi ha una variable que al llarg de la història ha estat estable i si que ha mantingut un caràcter de *resta social* i són les persones amb discapacitat, en concret amb discapacitat intel·lectual. L'Observatori estatal de la discapacitat en el seu informe, *Las personas con discapacidad afrontan un mayor riesgo de pobreza y exclusión social* publicat l'11 de gener de 2023, anuncia que en 2021 el 33% de persones amb 16 anys o més amb discapacitat estava en risc de pobresa o exclusió social enfront del 24,5% sense discapacitat, la qual cosa estableix una diferència de 8,5 punts. Sent les dones les que sofreixen un risc major de pobresa o exclusió social.

Al llarg de la història la concepció de les persones amb discapacitat intel·lectual ha estat a partir d'apel·latius despectius que no concorden amb la realitat, arribant, fins i tot, a la deshumanització (Castillo, 2009; Martínez, 2014; Palacios & Romañach, 2006; Vicente, Mimbaró, Coma, Verdugo & Giné, 2018). La situació de les persones amb discapacitat, i en concret les persones amb discapacitat intel·lectual, no ha evolucionat en excés. Fixem-nos, per exemple, en la seva situació laboral, àmbit que hem descrit com a *ritual natural* entre l'adolescència i l'adultesa. El treball com a símbol d'autonomia i autodeterminació.

En l'actualitat les persones amb discapacitat continuen tenint una taxa de desocupació molt major que la població sense discapacitat tal com es desprèn de l'informe de l'Observatori del Treball i Model Productiu, *Població amb discapacitat i mercat de treball*, actualitzat en data 19 d'abril de 2022, en el qual es concreta que la diferència arriba a ser de fins a 40 punts. Amb referència als sous, el mateix informe detalla com les persones amb discapacitat intel·lectual disposen d'un salari brut anual mitjà de 13.136,90€, sent el mínim marcat per al 2021 de 13.510,00€ segons el Reial decret 817/2021, del que deriva que les persones amb discapacitat intel·lectual disposen d'una menor remuneració pel seu treball. No sols i amb això, sinó que en la seva majoria l'accés al mercat laboral queda encara segregat i relegat a centres especials de treball (CET). Augmentant així l'escletxa entre la persona sense discapacitat en el que es denomina *treball ordinari* i la persona amb discapacitat intel·lectual en un *centre especial de treball*. Curiós és que els CET fan tasques de diversa índole com a jardineria, restauració, manipulats, agricultura, neteja, missatgeria, copisteria, etc., que qualsevol empresa *ordinària* podria abastar. Així i tot, l'actual situació laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual perpètua la seva distància amb la comunitat, permetent un baix nivell d'ingressos i per tant, promovent la dificultat d'accés a la cultura, la formació, un habitatge estable, una independència econòmica, etc. Crowther & Duarte (2014). El model actual constata la visió infantil que al llarg de la història han arrossegat. Persones titllades d'incapaces d'autodeterminar-se, de vincular-se a la comunitat a través de l'exercici de la seva professió, de decidir on desitgen treballar i a que volen dedicar el seu temps. Arrossegueu la xacra de l'eterna criatura. Les persones amb discapacitat intel·lectual, com qualsevol altra, en la seva infantesa han jugat a imitar als seus adults, en la seva adolescència han anhelat aquesta

llibertat de l'adult, així i tot en la seva adultesa es troben amb una comunitat que els limita l'accés al món adult a partir d'incapacitacions, assessors legals o figures jurídiques que tenen la potestat de prendre decisions, en major o menor grau, sobre les seves vides.

Estudis com els de Verdugo (2002) o Bermejo (2021) conclouen en que treballar per i per a l'autodeterminació de les persones amb discapacitat intel·lectual augmenta els nivells d'autonomia i per tant les situa en el món adult. D'altra banda, l'evolució del concepte de discapacitat intel·lectual amb el model de suport i del desenvolupament (Luckasson *et al.*, 2002; Schalock *et al.*, 2010; Verdugo, 2010), els indicadors de qualitat de vida (Schalock, 1996; Van Loon, 2008), l'aposta per l'autodeterminació i autonomia (Wehmeyer, 1996; Wehmeyer *et al.*, 2006), l'accessibilitat universal i adaptabilitat dels contextos (Alonso, 2007; Ginnerup, 2010), l'aposta per una vida independent (Vidal, 2003) i els nous models socials de la discapacitat (Jiménez, 2007; Verdugo, 1995) afavoreixen el canvi de paradigma social en referència a la situació de les persones amb discapacitat intel·lectual. Ens qüestionem que ocorre quan la mirada cap a la persona amb discapacitat intel·lectual canvia, que succeeix si se li pregunta, *a què et vols dedicar?* En lloc de dir-li al que s'ha de dedicar. Atorgar l'oportunitat d'autodeterminació, és com ens anuncia Verdugo (2002), generar l'oportunitat que la persona atengui la teva vida.

2. Resituar al jove adult amb discapacitat intel·lectual: la mirada possibilitadora

Sembla senzill i resolutiu que amb la pregunta, *a què et vols dedicar?* La persona amb discapacitat intel·lectual pugui trobar un treball i pal·liar així la seva situació d'exclusió social. És complex situar-se davant algú i preguntar, perquè en fer-ho hem d'estar preparats per a sostenir la possible resposta. El pedagog Paulo Freire (2008) en la seva experiència amb pagesos ja ens adverteix de la importància de la pregunta i la força de l'autodeterminació. Freire no es va limitar a un treball d'alfabetització, sinó que va oferir espai als pagesos per al seu propi desenvolupament. En el fons, els preguntava, *desitges la vida que tens o t'agradaria poder canviar-la?* Freire, davant tal pregunta havia de poder sostenir qualsevol tipus de resposta, ja que el pagès des de la llibertat de la seva decisió podia mantenir-se en el lloc que estava o per contra voler modificar-la, i en tal cas, Freire tenia el deure de respondre. De la mateixa manera ocorre si preguntem a una persona amb discapacitat intel·lectual a què desitja dedicar-se. Els professionals tenim l'obligació professional de poder sostenir qualsevol tipus de resposta i iniciar el treball que sobrevingui. És possible que la persona no es visualitzi en cap lloc. O és possible que respongui que desitja treballar venent videojocs i les seves habilitats numèriques o socials són més aviat escasses. Podria ser. A Can Calopa de Dalt la resposta majoritària tendeix al "*No ho sé*". Ho ha provat abans? Se l'ha reconegut abans la capacitat d'autoria? Ha treballat d'alguna cosa? En els inicis el desconcert sembla generalitzat. "*Això no pot ser, alguna cosa t'ha d'agradar*" és la cantarella més sonada als inicis laborals de qualsevol jove adult amb discapacitat intel·lectual que és acompanyat pels professionals de

Can Calopa. L'equip professional assumeix la responsabilitat social d'acompanyar una diversitat de processos individuals que són similars entre ells per la manca d'oportunitat laboral. Els joves adults que treballen o inicien el seu treball en algun dels sectors de Can Calopa no tenen experiència laboral prèvia.

Can Calopa de Dalt és un CET i llar residència amb 11 anys d'història. És el projecte socioeducatiu germà petit del projecte general de l'Olivera de Vallbona de les Monges i lloc en el qual es produeix el *Vi de Barcelona*. Està situat a la serra de Collserola, Barcelona, i tenen per hàbit no *col·locar* a les persones i tampoc *inserir-les* cap lloc. Dediquen el seu saber i experiència professional a acompanyar processos d'autodeterminació laboral i vital. Ofereixen el temps necessari perquè les persones amb discapacitat intel·lectual que entren a viure i treballar puguin donar resposta a la pregunta inicial. Algunes de les persones treballadores viuen a Can Calopa i altres en pisos amb suport que gestiona la mateixa entitat. Per tant, els joves adults estan acompanyats per un equip en les diverses àrees de la seva vida completant d'aquesta manera els indicadors que Verdugo (2002) proposa com a qualitat de vida. Sent per a aquestes persones un equip de referència, però no la seva referència.

Cal destacar que els joves adults que viuen i treballen en Can Calopa es caracteritzen per trajectòries de vida complexes marcades per l'abandonament, la institucionalització durant la infància o adolescència a causa de negligència familiar, manca de cura, mort de mare, pare o tots dos, incapacitat de ser cuidats per l'entorn més pròxim, en alguns casos han sofert maltractament, visualitzat o viscut situacions de violència, etc. alguns d'aquests joves presenten comorbiditat amb trastorn de la conducta, salut mental, discapacitat física, metabòlica o del desenvolupament. Així doncs, la discapacitat intel·lectual no es presenta en exclusivitat, sinó que aquests joves adults han de fer front al que suposa la seva història de vida, la seva discapacitat intel·lectual, les comorbiditats associades i el seu procés d'autodeterminació. Amb això, es genera una barreja única que genera una lluita constant contra diferents estigmes socials que a vegades els esgota.

Al CET de Can Calopa treballen un total de dotze treballadors amb discapacitat intel·lectual en tres àmbits diferents: el vitivinícola, la restauració i administració. Comparteixen lloc de treball amb un total deu tècnics de diferents professions com són l'enòleg, el pagès, els cuiners, els cambrers, la sommelier, els tècnics mediambientals, etc., a més de comptar amb el suport d'un equip multidisciplinari format per les educadores socials, la psicòloga i la treballadora social.

A Can Calopa treballen en Marc, en Gerard, l'Andreu, la Laura i en Jaume a la vinya i produint el vi. La María, l'Isaac, en Pablo, la Jéssica, la Rosario, l'Adrián i en Daniel estan en restauració, i l'Hugo treballa en administració. Cadascun d'ells va entrar en un moment diferent de la seva vida, però per a tots Can Calopa és la seva primera experiència laboral. Alguns han treballat, dins de Can Calopa, en més d'un àmbit i altres només en un. Els ritmes són diferents i per això, els processos d'acompanyament també ho són. La Jéssica, l'Adrián i en Daniel han adquirit la suficient experiència com per a plantejar-se la cerca de treball en un altre lloc, la qual cosa es denomina l'empresa *ordinària*.

Una jornada a Can Calopa pot ser molt dispar depèn del dia, un dimecres és dels dies que més moviment es pot observar. L'equip de camp es troba per la vinya i l'hort, treballant cadascun centrat en el seu objectiu per a finalitzar la tasca que el Mario, el capatàs, ha organitzat per al dia. A la vinoteca hi ha l'equip de restauració, amb l'Alicia, la responsable, preparant el servei per a la setmana. Tots estan concentrats en el seu quefer: uns netejant les copes, uns altres arreglant taules, uns altres preparant el menú, netejant les sales, etc. I en l'oficina està l'Hugo amb la Mireia, l'administrativa. L'Hugo s'encarrega de la facturació, l'arxiu, part de la comptabilitat, reserves de la vinoteca, etc. Can Calopa envia un missatge clar a tots els seus treballadors: "*Us necessitem, sou persones importants en el nostre equip*". I no es tracta que Can Calopa necessiti a cadascuna d'aquestes persones, sinó que la comunitat les necessita. Qui atén les reserves si no ho fa l'Hugo? Qui produeix el vi si no ho fa l'equip de camp? Qui atén els comensals a vinoteca si no són els cambrers? Es tracta d'un engranatge en el qual cadascuna d'aquestes persones són reclamades. I quan són reclamades apareix la pregunta "*¿Cómo es que habéis contado conmigo?*" (Rosario, treballadora CET restauració). Aquesta pregunta és un dels resultats de la concepció que té l'equip tècnic i socioeducatiu de Can Calopa. Es tracta d'una concepció de la persona amb discapacitat intel·lectual com algú en procés constant d'aprenentatge, amb una trajectòria de vida determinada però no determinant, amb la capacitat de decidir qui vol ser, a què es vol dedicar, en definitiva, com desitja viure. Aquesta mirada que dipositen els professionals de Can Calopa sobre els treballadors del CET, és l'espai que Freire oferia als pagesos quan els preguntava com desitjaven viure. La mirada possibilitadora és una mirada que rehabilita, es tracta de veure a la persona tal com es presenta més enllà de la definició social que pugui suportar alguna de les seves característiques.

3. Una proposta d'acompanyament amb, per a i cap a la persona

La Rosario és una dona de 23 anys sense experiència laboral. Resideix a Can Calopa fa un any i mig. Des de fa poc més de quatre mesos, després d'un treball d'acompanyament socioeducatiu amb la seva referent, s'ha vist preparada per a iniciar un procés d'inserció laboral i ha decidit fer-lo en la vinoteca. Ha expressat agradar-li l'atenció al client, servir taules, però sobretot poder tenir un treball. La Rosario no realitza quaranta hores setmanals, sinó que com a màxim arriba a les dotze distribuïdes en quatre dies. Per a la Rosario, de moment, és suficient. El seu rendiment és fluctuant, no té un hàbit laboral, sovint arriba tard o marxa abans del seu lloc de feina. Es concentra molt bé en les seves tasques i quan comença una l'acaba amb èxit. Es preocupa a obtenir un bon resultat de la seva tasca sent minuciosa en allò que realitza. L'Alicia, la seva encarregada, cada dia que arriba tard o marxa abans treballa amb ella que és un horari laboral, la importància que te arribar a temps i marxar quan està establert, ja que treballa en equip. Per a l'Alicia seria més senzill posar-li una incidència o una falta cada vegada que arriba tard o marxa abans, el reglament del CET ho permet, però l'Alicia sap que per a la Rosario és un gran esforç presentar-se al lloc de feina i en comptes de

notificar els seus errors, reconeix els moments en els quals arriba puntual i es queda fins a l'hora de sortir. Quan finalitza una tasca li reconeix el producte sense jutjar-lo, segur que l'Alicia o qualsevol tècnic ho faria més ràpid o obtindria un resultat més professional, però no ho estaria fent la Rosario i es tracta que sigui ella qui ho elabori. A poc a poc la Rosario és menys impuntual, la seva tasca més professional, no perd el seu uniforme, cal dir que a l'inici no sabia on el deixava, s'encarrega de rentar-lo i tenir-lo preparat cada dia. El seu estat d'ànim és més estable els dies que ha anat a treballar. L'equip de residència ha observat una millora en l'organització de la seva habitació. Els seus conflictes a la residència han disminuït i verbalitza tenir més ganes de visitar el poble. Els dies que la Rosario participa de les formacions o reunions laborals tot l'equip residencial ho acaba sabent, es tracta d'esdeveniments rellevants per a ella. Ho explica dient: "*Mira lo que he conseguido*" al que la Rosario mostra el certificat d'un curs i relata el que ha après. El repàs amb algun educador de la residència valida els coneixements de la Rosario alhora que la col·loca en una posició en la qual abans no s'havia trobat. Fins al moment es limitava a rebre, es col·locava en una posició infantil i en aquests moments, en els quals la Rosario explica el seu saber tècnic, és ella qui ofereix saber des d'una posició adulta.

L'Andreu té 22 anys, treballa en la vinya des de fa un any i mig, viu en la residència. Per a ell, el camp era un lloc desconegut en el qual no havia treballat mai i de la vinya no hi havia ni sentit a parlar. Abans vivia en un centre residencial d'acció educativa (CRAE) cosa que significa que el tractaven com un adolescent en el millor dels casos i com un nen la majoria de les ocasions. En els inicis, el seu comportament estava bastant modulad per aquest tracte infantil del CRAE i avui dia encara espera que l'equip socioeducatiu i els tècnics laborals li resolguin els seus quefers, decideixin per ell, etc., en definitiva, a vegades es continua situant en una posició infantil. En la vinya es matina per a treballar i això és un aspecte que l'Andreu no portava molt bé. A la nit es passava llargues hores jugant amb la consola, fet que tenia les seves conseqüències al matí amb més d'un retard, empipament, conflicte amb l'educadora de nit ja que l'Andreu és una persona que dorm de manera molt profunda o fins i tot hi havia absentisme laboral. En Mario, el seu encarregat, ha rebut a l'Andreu cada matí com si fos un dia diferent, no perquè en Mario tingui problemes de memòria, sinó perquè només donant la possibilitat de ser diferent, l'Andreu ha aconseguit deixar de ser una persona impuntual en el seu lloc de feina. En Mario sap que si es dedica a ser repetitiu amb un missatge negatiu el seu equip no evoluciona. Per contra, donant espai, i entenen l'error com a manera d'autoregulació i experimentació, ha comprovat com el seu equip arriba a un nivell d'estabilitat suficient que els permet anar evolucionant de manera grupal i individual. Al principi, l'Andreu prioritzava un altre tipus d'activitats; sortir de festa, fer una passejada, dormir, quedar amb els amics, etc. El seu grau d'absentisme laboral era molt elevat. En Mario i el seu equip tècnic han anat fent un treball d'acompanyament a l'Andreu de tal manera que a poc a poc s'ha anat vinculant al treball. El vincle que l'Andreu ha establert amb el treball no seria tal sense la base segura que li han ofert els tècnics i la seva referent socioeducativa. El treball multidisciplinari que es duu a terme en Can Calopa és un dels pilars que sustenten la inserció laboral de les persones. L'Andreu, avui dia manté una excel·lent relació amb la feina i és un dels empleats més

puntuals. Es responsabilitza dels dies que sap que no podrà treballar per motius personals avisant al Mario amb suficient temps perquè pugui organitzar-se. L'Andreu sap i sent que és un membre fonamental de l'equip i així l'expressa. *"A mí me gusta avisar a Mario con tiempo, ¿sabes?, porque él tiene sus planes y tiene que organizarse si yo voy a faltar. A mí me gustaría que me avisaran si no viniera un trabajador mío."* (Andreu, treballador CET vitivinícola).

En Gerard té 28 anys, fa 10 que treballa a Can Calopa amb el Mario en l'equip de camp. Al principi vivia en la residència i a causa de la seva evolució personal ara resideix en un pis amb suport. En Gerard, com ell diu, aprèn al seu ritme, el que potser no ha après encara el Gerard és que tots aprenem al nostre ritme. En Gerard expressa molt sovint les seves inseguretats i malgrat verbalitzar en repetides ocasions el que li agradaria fer, no ho executa. He aquí el treball d'acompanyament que requereix en Gerard. Al llarg de la seva trajectòria de vida l'han infantilitzat molt sovint. En el seu cas el jutge el va incapacitar per complet, ell no pot ni emetre el seu vot en unes eleccions. Durant uns anys ha tingut uns tutors legals, una fundació, que l'ha tractat tal com va dictaminar el jutge, com una persona incapaç de decidir per si mateixa. En Gerard fa temps que verbalitza voler canviar de treball, però fins i tot podent disposar de l'acompanyament de la Carla, la tècnica d'inserció de Can Calopa, no ho ha sol·licitat. Tot l'equip tècnic de camp sap que en Gerard vol canviar de treball, el seu referent socioeducatiu ho ha treballat amb ell cada vegada que l'ha verbalitzat. Ningú en Can Calopa anava a sol·licitar a la Carla l'acompanyament pel Gerard, havia de ser ell qui fes el pas i decidir què volia fer realment. Es tractava d'una fantasia el canvi de treball o era un desig i estava buscant el moment per a parlar amb la Carla? En Sergio, el seu referent socioeducatiu, va treballar amb ell al ritme que va caldre i les vegades que van ser necessàries perquè en Gerard pogués sol·licitar a la Carla l'acompanyament d'inserció laboral per a un canvi de treball. I, quina tasca fa la Carla?

La Carla és educadora social i en Can Calopa a més de treballar en la residència també realitza els acompanyaments d'inserció laboral fora del CET. El seu encàrrec és divers i treballa amb la persona des d'una perspectiva integral. Es coordina amb els encarregats laborals si la persona encara treballa en el CET de Can Calopa per a conèixer-la des d'una mirada professional externa en l'àmbit laboral, a més, es coordina amb el referent socioeducatiu, ja sigui de la residència o del pis amb suport, i així té una visió professional externa més àmplia. Així i tot, el que compta per a la Carla és el que li explica el jove adult. En aquest moment està treballant amb en Gerard, la Laura, en Miguel i el Víctor. La Laura i en Gerard són treballadors de Can Calopa, en Miguel treballa en un CET extern i en Víctor està en l'atur. La Carla té els quatre acompanyaments oberts a quatre ritmes diferents.

El mètode principal que utilitza la Carla és el procés centrat en la persona (PCP). Comença cadascun dels processos amb una entrevista amb la qual indaga sobre els interessos, punt de partida, formació, de la persona i a partir d'aquí crea l'itinerari per a cadascun d'ells. Per exemple, a la Laura li agradaria treballar en algunacosa relacionada amb la fotografia. Per a aconseguir-ho estan treballant per a conèixer que és necessari tenir per a treballar en aquest món de la fotografia, quin interès concret té la Laura, que està disposada a fer, que li agradaria

aprendre, que sap i pot demostrar, etc. No s'oblida, de les indicacions dels referents laborals i socioeducatiu, que en el cas de la Laura necessita treballar les seves habilitats socials, per aquest motiu, abans es planteja formacions que treballin aquest aspecte i ara la Laura està realitzant un taller de cuina. No té res a veure amb la fotografia, però l'important és que la Laura es relacioni amb altres persones i practiqui les seves habilitats.

En el cas d'en Gerard està treballant el *currículum vitae*, les seves parts, la importància dels certificats, les formacions, l'àmbit en el qual li agradaria treballar, què pot certificar, com s'aconsegueixen els certificats de les formacions que ha realitzat. Com que en Gerard té dificultats a fer sol·licituds sobre el que necessita o vol, el treball de recopilar certificats i demanar-los a les diferents entitats on ha fet cursos o formacions és un gran aprenentatge per a ell. Pot practicar com es realitza una sol·licitud per correu, una trucada, les visites a entitats, emplenar formularis, instàncies, etc. La creació del *currículum* es converteix en un aprenentatge més ampli que obliga al Gerard a enfrontar-se a situacions socials que d'una altra manera evitaria.

Amb en Víctor el treball està encarat a la cerca activa de feina. En Víctor en aquest moment està en un recurs pre-laboral en el qual adquireix experiència de diverses professions sobre manipulats que l'ajuden amb l'adquisició d'hàbits laborals. La Carla fa el seguiment d'en Víctor en aquest recurs al costat d'en Rodrigo, el seu referent socioeducatiu. Està en contacte directe amb la persona de referència del recurs qui li posa al dia de la seva evolució. L'orienta sobre que processos desenvolupa amb més destresa, on mostra més dificultat, com és la seva relació amb els companys, etc. La Carla realitza un seguiment molt pròxim sobre el procés d'en Víctor i ell sap que la Carla està atenta. Aquest vincle entre la Carla i el recurs extern és fonamental per a garantir la bona adherència d'en Víctor. Els recursos pre-laborals donen la possibilitat de realitzar una pràctica en contextos reals de treball amb un ritme adaptat, possibilitat de provar diferents àmbits i seguiment socioeducatiu. En Víctor presenta unes certes dificultats per a vincular-se amb l'equip socioeducatiu, però la relació que estableix amb Carla és diferent ja que sap que en ella pot trobar una aliada en el seu procés de cerca de feina. Es pot observar com la busca cada vegada més per la residència i demana la seva ajuda per a activitats que, malgrat poder realitzar-les ell sol, la reclama.

D'altra banda, el procés del Miguel està en un altre punt. Ell ha fet tota una trajectòria de cerca activa, realització d'entrevistes, proves pràctiques en empreses fins a trobar el treball actual en un CET de jardineria. La Carla realitza un seguiment setmanal del Miguel per a conèixer el seu rendiment, horaris, adaptació, necessitats que la nova empresa observi i la Carla pugui donar resposta. Realitza seguiments individuals amb ell on treballa aspectes que des de la feina li puguin haver indicat, com aspectes actitudinals, hàbits, reconeixements, etc., en definitiva, realitza un seguiment pròxim del procés del Miguel. Aquests seguiments duraran fins a la seva estabilització en el seu nou lloc de treball ja que uns dels objectius de la Carla és que el Miguel consolidi el seu lloc de feina i estabilitzi la seva plaça.

El paper de la Carla en el procés d'inserció en l'empresa externa és fonamental. Es converteix en el pont entre la primera experiència laboral dels treballadors de Can Calopa i la seva decisió de treballar en un altre lloc. Així mateix l'equip tècnic i socioeducatiu en general

realitza una tasca d'acompanyament centrada en la persona tenint en compte que els joves adults que viuen i treballen en Can Calopa no han tingut una oportunitat prèvia d'autodeterminació i és la primera vegada que de manera adulta algú els pregunta, *a què et vols dedicar?*

4. Què diuen els treballadors de Can Calopa sobre la inserció laboral?

El mètode que s'utilitza en Can Calopa per a realitzar el seguiment i modular les accions d'acompanyament són l'observació i les entrevistes a les persones durant i després dels diversos processos i etapes.

L'observació és un mètode fonamental per als diversos equips tècnics i equip socioeducatiu ja que els permet contrastar el que és explicat per les persones amb actes i conductes, així com evidenciar progressos des d'una perspectiva externa. La funció dels equips en Can Calopa pot ser la de convertir-se en mirall de les persones i això només és possible si abans s'ha realitzat un procés observacional exhaustiu i profund.

Ara bé, el que és explicat per les persones és rellevant. Ser escoltades es converteix en una experiència que moltes d'elles no han experimentat en excés pel que ser part o ser tractades com les adultes que són és un fet summament revelador i transgressor. Proposar—nos presentar el model de CanCalopa sense donar a conèixer la veu de les persones que formen part és equivalent a contribuir a una visió de l'adult amb discapacitat intel·lectual incapaç, infantil, incoherent, sense possibilitat d'autodeterminació i d'autonomia. Per això, ens hem plantejat un total de sis preguntes estructurades de resposta oberta, equivalent a una entrevista estructurada (Díaz, Torruco, Martínez & Varela; 2013; López, & Deslauriers, 2011; Robles, 2011; Troncoso-Pantoja. & Amaya-Placencia, 2017; Vargas, 2012) que permeten a les persones de Can Calopa expressar la seva opinió sobre el seu propi procés laboral.

Les persones que han accedit a realitzar les entrevistes han estat:

- En Gerard. Viu en un pis de suport i treballa en el camp. La Carla l'acompanya en la cerca de treball extern. Aquest procés li permet enfrontar-se i responsabilitzar-se de si mateix amb accions que en altres situacions evitaria.
- La Jèssica. Viu en un pis amb suport, treballa en l'àmbit de restauració on ha trobat la seva professió en l'atenció al client. Abans havia treballat en el camp amb en Mario. Actualment està en un procés actiu de cerca de feina externa, *elCETli queda petit*.
- La Laura. Viu en residència i treballa en el camp. Realitza un procés d'acompanyament amb la Carla per a trobar un treball fora que s'adapti als seus interessos i alhora pugui desenvolupar les seves diferents habilitats.
- El Miguel. Viu en la residència, és treballador d'un CET extern de jardineria i compta amb l'acompanyament de la Carla amb la finalitat de consolidar el seu lloc de treball.
- En Víctor. Viu en la residència en l'actualitat es troba sense treball, va provar de treballar en Can Calopa. El seu procés requeria un pas previ com és el d'acudir a un

recurs pre-laboral en el qual adquirir l'hàbit de treball i tenir la possibilitat d'experimentar diversos sectors laborals. La Carla l'acompanya durant aquest procés alhora que exploren l'estat del món laboral.

Les preguntes que hem realitzat a les cinc persones s'han centrat en l'acompanyament d'inserció laboral. El nostre objectiu és donar valor a les seves opinions i que, tot i que l'equip tècnic ja l'integra en el seu dia a dia, tingui coneixement de quina visió tenen les persones a les quals acompanyen des d'una perspectiva externa. Les preguntes que hem formulat són:

- Què opines de l'acompanyament que reps durant el procés d'inserció?
- Què canviaries del procés?
- Què és el que més valores?
- Què creus què estàs aprenent?
- Pots explicar algun fet rellevant sobre la teva experiència en la inserció laboral?
- Què et sembla que durant la inserció hi hagi ajuda en més àmbits de la teva vida?
- Com vius el procés d'inserció?

Amb la finalitat de poder donar veu a la gran majoria d'entrevistats, presentem en la taula número 1, *Respostes de les entrevistades*, què ens han dit cadascuna de les persones.

Taula 1. *Respostes de les entrevistades.*

	Gerard	Jésica	Laura	Miguel	Víctor
Què opines de l'acompanyament que reps durant el procés d'inserció?	<i>"Me ha ido bastante bien la inserción laboral. Llevaba bastante tiempo esperar buscar otro trabajo. Va bien tener cambios y evolucionar como persona."</i>	<i>"Me he sentido bastante cómoda y bien tratada. Me ha ayudado en mi día aprendiendo cosas nuevas."</i>	<i>"Está bien, aprendo muchas cosas que me ayudan a encontrar trabajo."</i>	<i>"Está bien, me ha gustado. Me han ayudado mucho y me ha servido para el futuro."</i>	<i>"Bastante, me han ayudado a buscar faena. No lo cambiaría."</i>
Què canviaries del procés?	<i>"Que fuera más rápido buscar otro trabajo. Por las otras cosas del proceso está bien."</i>	<i>"Hacer más formaciones y salidas a bodegas y empresas de inserción."</i>	<i>"No hay nada."</i>	<i>"Nada, a más exigencia mejor. Hacer más de un día a la semana me iba muy bien."</i>	<i>"Todo está bien, hago una sesión y me ayudan a centrarme y aclararme."</i>

	Gerard	Jésica	Laura	Miguel	Víctor
Què és el que més valors?	<i>"Las ganas que le pongo a la hora de aprender. La ayuda que me dan para encontrar trabajo."</i>	<i>"El que nos enseñen cosas nuevas cada día."</i>	<i>"Que me expliquen bien las cosas, porque si me las explican rápido no las entiendo y entonces no me sirve de nada."</i>	<i>"Los consejos de como buscar trabajo, los programas y aplicaciones para buscar trabajo y que me ayudasen a registrarme."</i>	<i>"Ayuda para buscar trabajo, que me ayuden a mandar el curriculum, así aprendo a hacerlo solo. Que me acompañen a entrevistas."</i>
Què creus que estàs aprenent?	<i>"Como se hace un currículum. Como es mi forma de ser con el trabajo. Practicar el role-playing. Femarec y otro tipo de CET."</i>	<i>"A darle importancia a las cosas del trabajo. A aprender cosas nuevas. A trabajar en grupo. A ser puntual."</i>	<i>"Como encontrar un nuevo trabajo y a hacer el currículum con todas las cosas que he hecho en mi vida."</i>	<i>"A mejorar el currículum. A buscar trabajo autónomamente. A hacer entrevistas de trabajo."</i>	<i>"A aplicar a ofertas autónomamente. Mejorar aspectos como mantener el curro. Aprendiendo a tener paciencia, buscarme la vida y no centrarme solo en una oferta."</i>
Pots explicar algun fet rellevant sobre la teva experiència en inserció laboral?	<i>"Practicar la primera vez una entrevista de trabajo."</i>	<i>"Hacer formaciones."</i>	<i>"A veces no me acordaba de las cosas que había hecho antes y con estas sesiones lo recuerdo."</i>	<i>"He sabido encontrar trabajo yo solo e ir a diferentes entrevistas de manera adecuada."</i>	<i>"He hecho muchas entrevistas y eso me ayuda para tener experiencia."</i>
Què et sembla que durant la inserció hi hagi ajuda en més àmbits de la teva vida?	<i>"Me puedo pensar que soy perfecto que en realidad no soy en ámbitos de la vida y me va bien una ayuda."</i>	<i>"Me parece bien, puedo comunicarme."</i>	<i>"Bien porque todo va junto y así me va mejor."</i>	<i>"Por una parte, está bien, ya que me ayuda a poder mejorar muchas cosas de mí y que así lo pueda hacer mejor."</i>	<i>"Bien, todo forma parte de lo mismo. La inserción implica todas las cosas de mi vida."</i>

	Gerard	Jésica	Laura	Miguel	Víctor
Com vius el procés d'inserció?	<i>"Lo he vivido muy bien, emocionado."</i>		<i>"Bien, me gusta porque me ayudará a cambiar de trabajo y me lo paso bien buscando opciones de sitios donde trabajar."</i>	<i>"Bien, motivado con muchas ganar y he podido ver un resultado positivo, un beneficio."</i>	<i>"Antes estaba más agobiado, con un poco de miedo. Después más tranquilo y con más ayuda. Me está ayudando a mejorar los hábitos para mantener el trabajo."</i>
Com et veies abans de fer inserció i com et veus ara?	<i>"Ahora me veo más seguro y antes me veía más inseguro."</i>		<i>"Sin saber algunas cosas importantes."</i>	<i>"Antes estaba estancado, triste, pensaba que no encontraría nunca trabajo. Ahora hago lo que me gusta, trabajo y me dan responsabilidad es y me veo capaz de encontrar un trabajo solo gracias a las sesiones de inserción."</i>	<i>"Antes estaba más agobiado, con un poco de miedo. Después más tranquilo y con más ayuda. Me está ayudando a mejorar los hábitos para mantener el trabajo."</i>
Què vol dir per a tu tenir feina?	<i>"Responsabilidad, experiencia, tener dinero, tener autonomía, esfuerzo, resistencia."</i>		<i>"Ganar dinero, conocer gente nueva y aprender cosas nuevas que me gusten."</i>	<i>"Para mí tener trabajo quiere decir futuro, poder tirar adelante e ir a un piso. Dinero. Quiere decir trabajo en equipo, compañerismo, conocer nueva gente."</i>	<i>"Ganar dinero, tener autonomía, cumplir mis sueños como el carnet de conducir, pagar mis gatos, solucionar deudas."</i>

5. En conclusió

Can Calopa és un lloc transitori en el qual les persones treballadores adquireixen l'experiència, hàbits, autoconeixement i compromís necessari amb el treball que els permet afrontar la vida laboral amb seguretat. El model d'acompanyament combinat pel qual aposta Can Calopa presenta resultats que les persones valoren de manera positiva tal com diu en Víctor: "La inserció implica totes les coses de la meua vida." (Víctor, resident en Can Calopa). La inserció, com anuncia en Víctor, ha de ser en tots els àmbits de la persona, economia, oci, cultura, treball, salut, etc., àrees de la comunitat que les persones amb discapacitat intel·lectual troben dificultats per a accedir d'alguna manera. L'autonomia passa per la circulació en la comunitat i no per la comunitat.

La concepció holística de la persona permet integrar el treball com un element natural en la vida, un símbol d'adultesa. Aquesta concepció i el treball coordinat d'equips multidisciplinaris, com els que presenta Can Calopa, evidencia canvis en la persona abans i després dels processos, no només en relació a les competències del saber fer, sinó en les que refereix al ser i saber estar. La vinculació que s'estableix entre els diferents àmbits, laboral i socioeducatiu, naturalitza passos com la cerca de treball i contribueix a l'autodeterminació de les persones amb discapacitat intel·lectual si reben una mirada des del reconeixement que els possibilita desenvolupar les seves capacitats en i amb la comunitat.

6. Referències Bibliogràfiques

- Alonso, F. (2007). La accesibilidad universal y el diseño para todos, inde Lorenzo, R. & Cayo, L. (coords.). *Tratado sobre discapacidad*. Aranzadi.
- Bermejo, J.M. (2021). Autonomía, dignidad y felicidad. Hacia un proyecto de autorrealización de las personas con discapacidad intelectual. *Revista Iberoamericana de Bioética*, 15. doi: <https://doi.org/10.14422/rib.i15.y2021.001>
- Castel, R. (1995). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso. *Archipiélago*, 21, 27-36.
- Castillo, T. (2009). *Déjame intentarlo. La discapacidad: hacia una visión creativa de las limitaciones humanas*. Ediciones Ceac.
- Crowther, D. & Duarte, M.T. (2014). Responsabilidad social y discapacidad intelectual. *Revista internacional de sociología*, 15(1), 71-91.
<https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/586/608>
- Díaz L, Torruco U, Martínez M, & Varela M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*. 2(7). 162-7.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>
- Erikson, E.H. (1992). *Identidad. Juventud y crisis*. Taurus humanidades.

- Freire, P. (2008). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI.
- Giner, S.; Lamo, E. & Torres, C. (2013). *Diccionario de Sociología*. Alianza Editorial.
- Ginnerup, S. (2010). *Hacia la plena participación mediante el diseño universal*. Imserso.
- Jiménez, A. (2007). Conceptos y tipologías de la discapacidad. In Lorenzo, R. & Cayo, L. (coords.), *Tratado sobre discapacidad*. Aranzadi.
- Laparra, M., Obradors, A., Pérez, B., Pérez Yruela, M., Renes, V., Sarasa, S., Subirats, J. & Trujillo, M. (2007). Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión. Implicaciones metodológicas. *Revista Española del Tercer Sector*, 5, 15-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2376685>.
- López, R.E. & Deslauriers, J.P. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social. *Margen*. 61. 1-19. <https://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>
- Luckasson, R., et al. (2002). *Mental Retardation. Definition, Classification and Systems of Supports*. American Association on Mental Retardation.
- Martínez, G. (2014). El campus capacitas de la UCV: educación superior y desarrollo de capacidades. *Edetania. Estudios y Propuestas Socioeducativas*, (46), 13-32.
- Observatori del Treball i Model Productiu. (2022). *Població amb discapacitat i mercat de treball. Any 2021*. Departament d'Empresa i Treball.
- Observatorio estatal de la discapacidad. (2023). *Informe OED. Las personas con discapacidad afrontan un mayor riesgo de pobreza y exclusión social*. Ministerio de derechos sociales y Agenda 2030. <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-oed-las-personas-con-discapacidad-afrontan-un-mayor-riesgo-de-pobreza-y-exclusion-social/>
- Palacios, A. & Románach, J. (2006). *El modelo de la diversidad: La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Editorial Diversitas.
- Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021. *Boletín Oficial del Estado*, 233, de 29 de septiembre de 2021. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15770.pdf>
- Robles B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. *Cuicuilco*. 18(52). 39-49.
- Schalock, R.L. (1996). *Quality of Life: Vol 1. Conceptualization and Measurement*. American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R.L. et al. (2010). *Intellectual Disability. Definition, Classification and Systems of Supports* (11Ed). American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Troncoso-Pantoja, C. & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*. 65(2), 329-332. doi: <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

- Van Loon, J.H.M. (2008). *Aligning Quality of Life Domains and Indicators to Support Intensity Scale Companion Guide: A Resource for SIS User*. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities
- Vargas I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la Educación Superior*. 3(1), 119-39.
- Verdugo, M.A.(1995). Personas con retraso mental.in Verdugo, M.A. (dir.), *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Siglo XXI.
- Verdugo, M.A. (2002). Educación y calidad de vida: la autodeterminación de alumnos con necesidades educativas especiales. *Ponencia III Congreso: La atención a la diversidad en el sistema educativo*, Universidad de Salamanca, Inico.
- Verdugo, M.A. (2010).Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual, *Revista española sobre discapacidad intelectual*, 41(4), 7-21. https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/sc_236.pdf
- Vicente, E., Mumbardó, C., Coma, T., Verdugo, M.A.& Giné, C. (2018). Autodeterminación en personas con discapacidad intelectual y del desarrollo: revisión del concepto, su importancia y retos emergentes. *Revista Española de Discapacidad*,6 (2), 7-25.
- Vidal, J. (2003).*El movimiento de vida independiente*. Fundación Luis Vives.
- Wehmeyer, M.L. (1996). Self-determination in youth with severe cognitive disabilities: From theory to practice, in Powers, L., *et al.* (eds.), *Making Your Way: Building Self-competence among Children and Youth with Disabilities*.Brookes.
- Wehmeyer, M.L., *et al.* (2006). *Escala de Autodeterminación Personal ARC. Instrumento de valoración y guía de aplicación*. CEPE.

Correspondència amb l'autora: Arantza Almenta. E-mail: arantza@olivera.org