

AURA Fundació, pioners aplicant el *Treball amb Suport*

Sara Plaza Pascual

Coordinadora del programa laboral. AURA Fundació

Carme Llorens Pujós

Coordinadora d'atenció a persones participants i famílies. AURA Fundació.

Rebut: 1.4.2023 **Acceptat:** 24.4.2023

DOI: <https://doi.org/10.32093/ambits.vi5850484>

Resum

AURA Fundació, pioners aplicant el *Treball amb Suport*

L'aprovació i ratificació de la Convenció internacional dels Drets de les Persones amb Discapacitat el 2008 va suposar una fita històrica, establint explícitament el dret a treballar en un mercat obert, inclusiu i accessible.

AURA Fundació, creada el 1989, ha estat una entitat pionera en aplicar i difondre la inclusió laboral seguint la metodologia del *Treball amb Suport*. L'experiència de 34 anys ens ha demostrat que amb aquesta metodologia podem ajudar a canviar les vides de moltes persones.

Volem destacar que el que més ajuda a fer un bon procés d'inserció laboral és que les persones tinguin adquirides les competències transversals bàsiques: autonomia, puntualitat, cuidar la imatge, bones habilitats socials, flexibilitat, adaptació als canvis, respectar les normes i l'autoritat, gestionar les emocions... És molt important que en les etapes educatives i formatives es contemplin, treballin i potenciïn les competències esmentades, i que els professionals vegin que tenen un paper molt rellevant en el procés formatiu i maduratiu en el present i en el futur dels seus alumnes.

És necessari donar a conèixer els recursos d'inserció laboral per poder fer bones derivacions.

Els reptes, les noves situacions, les dificultats..., és el que ens ajuda a continuar millorant en la nostra feina a l'atenció a les persones que confien en nosaltres: a acompanyar a les famílies en les diferents etapes de la vida, a donar les respostes que les empreses esperen i a continuar contribuint a crear una societat més justa en la qual tothom senti que té un lloc, i on sapiguem valorar i respectar les diferències.

Paraules clau: Treball amb Suport, inclusió, formació, AURA Fundació.

Abstract

AURA Foundation, pioneers applying Supported Employment

The approval and ratification of the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities in 2008 was a historic milestone, which explicitly established the right to work in an open, inclusive and accessible market.

AURA Fundació, created in 1989, was an entity pioneer in applying and disseminating labour inclusion by following the *Supported Employment* methodology. A 34 years long experience has proven that with this methodology we can help change the lives of many people.

We would like to emphasize that what helps people the most to carry out a good job placement process is to have acquired the basic transversal competences: autonomy, punctuality, ability to take care of one's own image, good social skills, flexibility, adaptation to changes, respect to the rules and the authority, management of emotions... It is crucial that the aforementioned skills are considered, worked on and enhanced in educational and training stages, and that professionals realize that they have a very relevant role in the training and maturing process of their students, both in the present and in the future.

It is necessary to publicize job placement resources in order to make good referrals.

The challenges, the new situations, the difficulties... is what helps us to continue improving in our work to care for the people who trust us: to accompany families in the different stages of life, to provide

the answers that companies expect and to continue contributing to a fairer society in which everyone feels that they have a place, and where we know how to value and respect differences.

Keywords: Supported Employment, inclusion, training, AURA Fundació

L'aprovació i ratificació de la *Convenció internacional dels Drets de les Persones amb Discapacitat* el 2008, per part dels estats membres de les Nacions Unides, ha suposat una fita històrica per a la defensa de la dignitat, la inclusió i el valor de la diversitat a les nostres societats.

Entenent la Convenció com un tot necessàriament interrelacionat, en el seu articulat s'estableix la necessitat de què les persones amb discapacitat participin i formin part dels àmbits ordinaris de la societat, amb els suports necessaris, de forma que no es produeixi cap situació de discriminació o segregació. Així succeeix en àmbits tan variats com l'educació, l'accés a la justícia, la salut o la desinstitucionalització i inclusió en la comunitat (dret a la Vida independent).

La Convenció estableix explícitament el dret a treballar en un mercat obert, inclusiu i accessible, dret que només és pot exercir en el mercat ordinari, no segregat.

En coherència amb aquest model, AURA Fundació defensa que el model laboral que respecta els drets de la persona amb discapacitat i la seva dignitat es aquell que promou l'accés al treball i a la formació ocupacional dins del mercat ordinari, obert i inclusiu, en el qual les persones amb discapacitat conviuen en la dimensió laboral en igualtat de condicions amb la resta de membres de la societat.

Inicis

A finals dels anys 80 del segle passat la visió de les persones amb síndrome de Down (SD) i amb altres tipus de discapacitat intel·lectual era molt poc motivadora, de poca projecció i amb molt baixes expectatives.

AURA Fundació va sorgir de la necessitat d'oferir unes oportunitats diferents a un grup de joves amb síndrome de Down que acabaven la seva etapa escolar, amb el suport de les seves famílies, l'empenta de dues professionals que els havien acompanyat i format durant la seva etapa escolar, un marc legislatiu que ofería noves possibilitats i l'administració —en aquest cas el departament de Treball— que ofería la possibilitat de fer experiències pilot amb diferents col·lectius. AURA fa referència a un vent suau que empeny per anar endavant i sempre ens ha acompanyat.

L'octubre del 1989 es va iniciar l'aventura amb vuit joves amb ganes de ser adults independents i d'aconseguir una opció laboral. Es va comptar també amb un equip de professionals il·lusionats i motivats per encarar el gran repte de demostrar que les persones amb SD, si tenen la formació, acompanyament, suport i seguiment adients, poden tenir una feina i ocupar un lloc a la societat.

Va resultar igualment imprescindible la col·laboració d'empresaris valents que van apostar per incloure a les seves plantilles persones que mai havien estat en una empresa, valorant el suport que AURA els oferia i posant en valor els aspectes positius que tenia aquesta acció per contribuir a fer una societat més justa.

El Projecte AURA, nom de l'inici, va ser pioner en aplicar, explicar i difondre la inclusió laboral seguint la metodologia del *Treball amb Suport*.

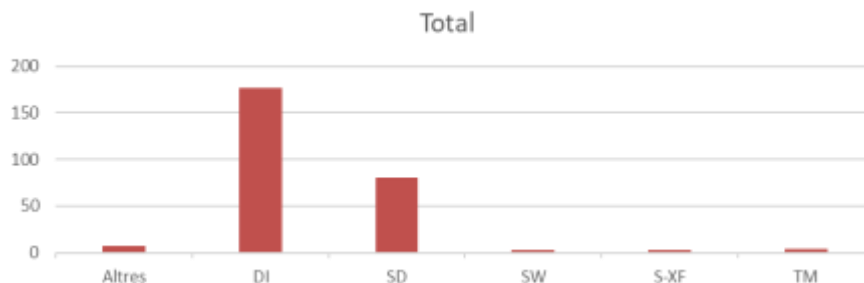
La nostra Missió sempre ha sigut "Ajudar a incrementar la qualitat de vida de persones amb discapacitat intel·lectual mitjançant la inclusió social i laboral, seguint la metodologia del *Treball amb Suport*".

Els valors que sempre ens han regit són:

- Respecte a les diferències individuals
- Compromís amb la Missió esmentada, les persones participants i les seves famílies
- Esperit innovador i positiu
- "Aura", entès com el fet de valorar la persona com a única i creure en les seves capacitats, potenciant-les al màxim a nivell personal, social i laboral.

Vam començar amb 8 persones participants amb la SD, i actualment estem atenent a quasi 400 persones amb discapacitats intel·lectuals (DI) diverses.

Taula 1. Gràfica de tipus de discapacitat.



L'equip també ha crescut, i a l'actualitat compta amb més professionals (gairebé quaranta) i un nombre major d'empreses i contractes signats els darrers anys. Tot ha crescut, però *la missió i els valors* d'AURA s'han mantingut ja que l'experiència ha demostrat que amb aquesta metodologia es pot ajudar a canviar les vides de moltes persones.

Per què ho fem

Els protagonistes ens diuen:

"Ara porto 10 anys i tinc contracte fix. Treballo de cara al públic i en el magatzem. Els companys m'ajuden molt, soc una més. Em fa una persona feliç. El meu preparador laboral m'ajuda molt i m'ha acompanyat en aquest procés". Montse.

"A la feina és l'únic lloc on em sento normal, una més". Rosa.

"Porto més de 20 anys com auxiliar administratiu a la mateixa empresa. Vaig content a treballar, tinc molt bona relació amb el cap i els meus companys" Jordi.

Normalitat, autonomia, independència, autoestima, motivació, respecte, seguretat, dignitat, igualtat, superació, maduresa, realització, acceptar la discapacitat i exploració de l'entorn més enllà de la família. Aquestes paraules són les que repeteixen les famílies quan parlen del que suposa per als seus fills i filles treballar.

Les empreses també comenten:

"Des que el Toni treballa amb nosaltres, l'empresa ha millorat en tots els aspectes".

"Tenir a la nostra empresa una barreja de persones amb característiques diferents fa que sigui un espai més humà i real"

"Amb l'Anna hem après a valorar aspectes que abans ens passaven desapercebuts. La seva aportació és important per al grup"

"L'Eduard ens ha mostrat que els prejudicis acostumen a portar-nos a equivocacions. Ha estat una sorpresa descobrir les seves capacitats de treball..."

El perquè d'Aura sempre seran les paraules de les persones que en formen part i les vivències que al llarg d'aquests 34 anys han aportat les persones participants, les famílies i les empreses. Al nostre equip humà treballem perquè tothom desenvolupi un rol actiu a la societat, tothom pugui construir un projecte de vida pròpia, tothom tingui autonomia personal i professional i tothom pugui establir relacions socials saludables. La lluita contra els prejudicis i el respecte a les diferències és el sentit de la nostra feina.

Com ho fem

La metodologia d'AURA se sustenta en tres pilars:

- Aprenentatge mediat
- Pla centrat en la persona (PCP)
- Treball amb Suport (TAS)

Aprenentatge mediat.

És una metodologia facilitadora que permet donar les eines necessàries per ajudar a augmentar la capacitat de valdre's per si mateix i de forma independent en la resolució de situacions diàries, oferint recursos pel seu desenvolupament personal quotidià, actual i futur.

Aquest mètode de treball optimitza la transferència dels aprenentatges per tal que aquests es puguin generalitzar i aplicar a qualsevol situació o context que afecti directament a les seves vides.

L'objectiu o finalitat primordial de l'aprenentatge mediat és aconseguir major capacitat de reflexió i competència, major autoconeixement, major autonomia ("jo puc"), millor autocontrol, autoregulació i millor tolerància.

Pla centrat en la persona (PCP).

Quan la persona entra a formar part d'AURA té desitjos, inquietuds, necessitats..., i Aura vol acompanyar-la en aquelles àrees on ho necessiti i ho demani. Per aquest motiu es realitza el PCP (Pla centrat en la persona).

Se segueixen les directrius de John O'Brien (2003), segons les quals cada participant és el centre de la seva vida, ha de pensar en la seva situació personal, social i laboral, i manifestar els desitjos de millora i de canvi, així com demanar qui vol que l'acompanyi i ajudi en cadascun dels aspectes.

La finalitat del PCP és poder acompanyar a cadascú per decidir diferents estratègies i construir el seu propi projecte de vida, de la forma més autònoma possible i amb els suports necessaris.

És molt important realitzar el PCP amb la persona protagonista del Pla, i tenir presents aquests principis:

- Escoltar a la persona.
- Respectar les decisions pròpies.
- Oferir recursos dins les possibilitats d'Aura (o derivaren cas necessari).
- Acompanyar-la en el seu procés.

D'acord amb el model de Schalock i Verdugo de Qualitat de Vida (2013), en el qual es plantegen 8 dimensions centrals en la vida de les persones: benestar emocional, relacions interpersonals, benestar material, desenvolupament personal, benestar físic, autodeterminació, inclusió social i drets, des d'AURA podem ajudar especialment a l'àrea laboral, de formació continuada i de vida independent.

Treball amb suport (TAS).

La definició que més ens agrada és: "Treball remunerat en llocs de la comunitat, amb els suports individualitzats i continuats que assegurin l'èxit a llarg termini, i on existeixen clares oportunitats per a la interacció amb persones sense discapacitat" (Mank, D. 1998)

És una metodologia que s'ajusta a cada persona, oferint els suports necessaris per poder consolidar i mantenir la inserció laboral al mercat laboral ordinari. Per això l'aplicació d'aquesta metodologia pot variar en funció de les persones o col·lectius amb els quals es treballa, i sempre ha de ser individualitzada i personalitzada.



Figura 1. Signatura de contracte.



Figura 2. Amb els companys de feina.

En aquesta metodologia la figura del preparador laboral és clau i imprescindible. El/la preparador/a laboral és qui acompanya a la persona treballadora a l'empresa, l'ajuda a entendre i a fer les tasques que li pertocuen, i li adapta tot allò que sigui necessari perquè pugui fer la feina de forma competent i autònoma. I, el més important, acompanya la bona integració de la persona amb l'equip.

Els preparadors son també la unió entre l'empresa, la família i la persona participant, esdevenint el pont de comunicació entre aquests tres agents.

Taula 2. Fases del Treball amb Suport.

1 ^a Fase	2 ^a Fase	3 ^a Fase
<p>Valoració de la persona candidata, compromís per ajudar-la a tenir un itinerari laboral. Formació.</p> <p>Acompanyament a la família.</p> <p>Contacte amb empreses i recerca de llocs de feina: Marketing, informació i assessorament.</p>	<p>Anàlisi dels llocs de treball.</p> <p>Adjudicació de la persona adequada per ocupar el lloc de feina segons els seu perfil, competències, preferències,....</p> <p>Formació en situació real a l'empresa amb el suport de el/la Preparador/a Laboral</p>	<p>Contracte segons conveni del 'empresa.</p> <p>Suport i Seguiment dins i fora de l'empresa amb itineraris d'intensitat de suport variable en funció de les necessitats i el moment vital de la persona.</p> <p>Suport al llarg de la vida laboral tant per mantenir el lloc de feina com per promocionar o canviar.</p>

Els tipus de feines més habituals són: Auxiliar administratiu/va, auxiliar de cambrer/a, auxiliar de botiga i auxiliar de magatzem.



Figura 3. Auxiliari de botiga.



Figura 4. Auxiliari administratiu.



Figura 5. Auxiliari de magatzem.



Figura 6. Auxiliari de cambrer.

Cal destacar que l'aspecte que ajuda més a fer un bon procés d'inserció laboral és que les persones tinguin adquirides les competències transversals bàsiques: autonomia, puntualitat, cuidar la imatge i la higiene, bones habilitats socials, flexibilitat, adaptació als canvis, respectar les normes i l'autoritat, gestionar les emocions..., a part de les competències tècniques que tingui cada persona.

És molt important que en les etapes educatives i formatives es contemplin, treballin i potenciïn aquestes competències, i que les persones professionals vegin que tenen un paper molt rellevant en el procés formatiu i maduratiu present i futur dels seus alumnes.

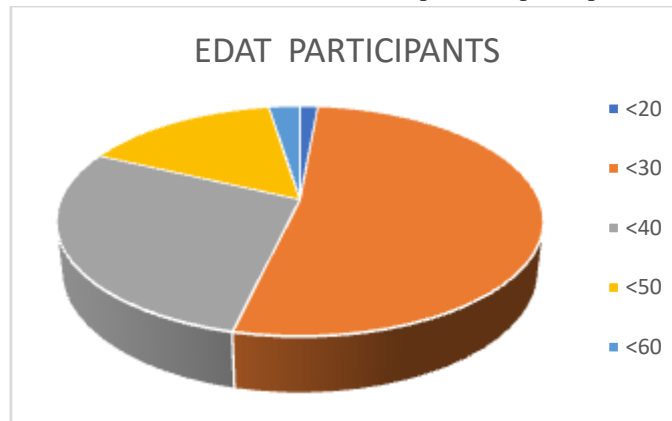
Un dels temes que més ens està preocupant aquests últims anys és el manteniment de les feines. El perfil de les persones d'AURA ha canviat i ens hem anat adaptant a altres capacitats. Són persones més inquietes, amb més poder de decisió, més canviants i amb altres necessitats.

Abans, una feina en la societat en general, era pera tota la vida. Actualment, no és així, i a Aura també és veu reflectit aquest canvi.

Hi ha persones que fa més de 30 anys que estan treballant, algunes a la mateixa empresa del principi, però la majoria han fet diferents canvis.

L'edat de les persones participants és molt àmplia: des dels 16 als 57 anys.

Taula 3. Gràfica de les edats de les persones participants.



Actualment tenim un grup de persones participants que s'han jubilat i continuen vinculades a AURA, assisteixen al programa AURA Vital per mantenir-se actives i gaudint d'aquesta nova etapa de la vida.

Per tenir més informació sobre la metodologia del TAS es pot consultar els web d'AURA Fundació: www.aurafundacio.org, i d'ACTAS (Associació catalana de Treball amb Suport): actas.cat

Preocupacions, temes a resoldre i nous reptes

- Ens preocupa que en un període tan important com és la transició des de l'etapa formativa acadèmica a l'entrada al món laboral, la majoria de nois i noies no estiguin acompanyats, orientats i informats. El **Programa Inicial** que AURA ofereix a joves entre 17 i 22 anys que s'estan formant té aquesta funció. Un dia a la setmana tenen suport en petit grup per anar treballant la transició, pensar en el futur, en quines sortides laborals poden tenir, per tal d'anar adquirint autonomia i responsabilitat.
- És important establir contacte amb els centres de formació, les escoles..., perquè coneguin quins recursos i sortides hi ha, i poder fer bones derivacions.
- Malgrat estar demostrada l'eficàcia i la utilitat de la metodologia del *Treball amb Suport*, encara no està regulada i continua pendent de subvencions anuals.
- El Programa de *Formació d'adults* que oferim és per donar resposta a les necessitats de formar-se, reciclar-se i adquirir nous aprenentatges que no poden fer en altres llocs que no estan adaptats a les seves necessitats. El dret a la

formació queda vulnerat ja que no està subvencionat, contemplat, ni tingut en compte.

- La vida independent és un dels temes importants pensant en la vida adulta de les persones. El programa *AURA Habitat* ofereix la possibilitat de fer un període d'aprenentatge compartint pis 3 participants d'AURA i 3 joves voluntaris. Quan volen fer el pas cap a la vida autònoma fora de la casa familiar, els hi podem oferir el programa de Suport a l'autonomia a la pròpia llar.

Ens preocupa que molt poques persones fan aquests aprenentatges. Les raons que ho dificulten son, per exemple: les pors, la sobreprotecció o les dificultats econòmiques.

- Un tema important, que també caldrà resoldre, és el de la jubilació de les persones participants que arriben a una edat en la què no poden mantenir el ritme de treball, ni tenen els anys necessaris cotitzats, ni tampoc poden completar l'edat per tenir una jubilació digne.
- El benestar emocional i la salut mental, son essencials per viure una vida plena i el més autònoma possible. Molts dels nous perfils de persones que venen actualment a AURA tenen problemes de salut mental associats, que en alguns cassos dificulten que puguin tenir l'estabilitat suficient per mantenir els llocs de treball.
- L'experiència, els aprenentatges continus i els reptes de tots aquests anys són el motor per seguir millorant la nostra feina i contribuirà tenir una societat més justa, que valori i respecti les diferències, i on tothom senti que hi té un lloc.

Referències bibliogràfiques

- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29
- O'Brien, J. (2003). La planificación centrada en la persona como factor de contribución en el cambio organizacional. *Siglo Cero*, 208.
- Schalock, R.L. i Verdugo, M.A. (2013). Discapacidad e inclusión. Capítulo 19 *Calidad de vida*. Salamanca: Amarú.

Correspondència amb les autores: Sara Plaza Pascual. E-mail: sara@aurafundacio.org. Carme Llorens Pujós. E-mail: carme@aurafundacio.org