



Govern d'Andorra

MEMÒRIA 2023

SERVEI D'INCLUSIÓ SOCIOLABORAL PER A ADOLESCENTS I JOVES

Ministeri d'Afers Socials i Funció Pública
Andorra la Vella, 15 de gener del 2024

Informe

Index

Índex

1.	JUSTIFICACIÓ DE LA MEMÒRIA	3
	Novetats 2023	3
	Marc legal i normatiu	4
	Objectius de Desenvolupament Sostenible	4
1.	OBJECTIUS	5
	Objectiu general	5
	Objectius específics	5
2.	POBLACIÓ ATESA.....	5
3.	ACTIVITATS	6
	Bloc competencial	7
	Bloc laboral.....	7
4.	CONVENIS I/O COL·LABORACIONS.....	9
5.	DADES QUANTITATIVES.....	10
6.	AVALUACIÓ QUALITATIVA.....	17
7.	PROPOSTES DE MILLORA.....	19

1. JUSTIFICACIÓ DE LA MEMÒRIA

Novetats 2023

Aquest document pretén recollir els aspectes més significatius que han afectat al denominat *Servei d'Inclusió Sociolaboral per a adolescents i joves en situació de risc* (en endavant, Servei d'Inclusió Sociolaboral o SIS) durant aquest any 2023.

El programa, que tradicionalment havia estat competència de l'Àrea de Promoció de l'Autonomia Personal, ha estat parcialment traspassat a l'Àrea de Serveis i Programes per a la Infància, l'Adolescència i la Joventut al mes de maig del 2023.

Aquest traspàs ha convertit el tradicional PFSL en un programa amb dues branques clarament diferenciades, essent els majors del 25 anys per una banda (que resten en seguiment a l'APAP), i els menors d'aquesta edat per una altra (que han estat assumits per l'ASPIAJ).

En aquell moment es van mantenir els joves que ja es trobaven actius laboralment, i es va optar per aturar l'arribada de noves derivacions a l'espera de reformular el projecte i convertir-lo en Servei per tal de donar una millor resposta a la població atesa, i ajustant la metodologia al que inicialment s'esperava i esmenta el Decret de creació. Així, es va estructurar el mateix en dos blocs amb acompanyament socioeducatiu tant de caràcter preparatori/formatiu, com de seguiment en el lloc de treball.

Per tant, s'ha donat continuïtat a la tasca però des d'una vessant més adequada al públic atès, havent constatat en el passat que alguns dels joves que han participat al programa presentaven carències i manca de competències bàsiques abans de la inclusió. Amb la nova metodologia es pretenen reconduir les mateixes abans de l'inici de l'experiència laboral, intervenint, un cop més, des de la vessant preventiva.

El Servei d'Inclusió Laboral per a joves (denominació a partir del mes de maig del 2023, moment en què s'assumeix per part de l'ASPIAJ), compta amb dues figures professionals per dur a terme aquesta tasca, un educador social i una treballadora social, amb tasques diferenciades però complementàries per garantir un correcte abordatge.

El projecte marc final es troba en fase d'anàlisi i aprovació per tal d'ajustar-se al decret existent i/o fer modificacions en aquest darrer si escau. Cal esmentar que s'han detectat algunes disfuncions a corregir respecte a la legislació vigent en matèria de seguretat i salut en el treball, que poden comportar la reformulació d'altres aspectes que s'incorporaran en el proper exercici.

Per acabar, cal dir que el Servei es troba novament assumit casos amb la nova metodologia d'ençà l'inici del mes d'octubre del 2023.

Marc legal i normatiu

- ✓ Llei 1/2019, del 17 de gener, de la funció pública.
- ✓ Llei 4/2019, del 31 de gener, d'ocupació.
- ✓ Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació (art. 15).
- ✓ Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals.
- ✓ Decret legislatiu del 25-4-2018 de publicació del text refós de la Llei 17/2008, del 3 d'octubre, de la seguretat social. (i els reglaments tècnics aplicables).
- ✓ Decret legislatiu del 30-5-2018 de publicació del text refós de la Llei 6/2014, del 24 d'abril, de serveis socials i sociosanitaris (i el Reglament de 3 de juliol del 2019, regulador de les prestacions econòmiques dels serveis socials i sociosanitaris).
- ✓ Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals.
- ✓ Llei 14/2019, del 15 de febrer, qualificada dels drets dels infants i els adolescents.
- ✓ Decret 79/2021, del 10 de març del 2021, d'aprovació del Reglament d'inclusió sociolaboral per a adolescents i joves en situació de risc.
- ✓ Programa de foment de la contractació i la formació pràctica en el si de l'empresa dels joves actius de 16 a 20 anys.

Objectius de Desenvolupament Sostenible

Per últim, cal recordar que el Programa s'ha ajustat i ha tractat de donar compliment als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), centrant-se en els següents:



La responsabilitat social del servei rau en la necessitat de promoure que els joves millorin les seves oportunitats en la societat, assolint a través de la inclusió laboral un nivell i estil de vida digne. A través de la tasca laboral, no només s'assoleixen uns ingressos mínims, sinó que s'ofereix una inserció social efectiva per a nois i noies, que repercuteix en tots els àmbits vitals.

1. OBJECTIUS

Objectiu general

Garantir la formació laboral dels adolescents i joves per tal de proporcionar-los un futur favorable, tant per la persona mateixa com per la participació en la societat, mitjançant un procés d'inserció sociolaboral.

Objectius específics

- Millorar les competències bàsiques de vida adulta dels adolescents i joves candidats.
- Facilitar l'adquisició de capacitats i habilitats pel desenvolupament d'una feina.
- Realitzar la inserció laboral dels adolescents i joves.
- Promoure el desenvolupament ple de la persona perquè pugui gestionar la seva vida de manera autònoma.
- Millorar la qualitat de vida dels joves que formen part del programa.

2. POBLACIÓ ATESA

El Servei d'Inclusió Sociolaboral per a adolescents i joves va adreçat a la població d'edat compresa entre els 16 i els 25 anys, que presentin dificultats per accedir al mercat laboral ordinari, i que es trobin en seguiment per part del Ministeri d'Afers Socials i Funció Pública en alguna de les següents àrees:

- Àrea d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (de 16 a 18 anys).
- Centre Residencial d'Atenció Educativa (de 16 a 18 anys).

- Àrea de Serveis i Programes per a la Infància, l'Adolescència i la Joventut (de 16 a 25 anys).
- Àrea d'Atenció a les Persones i les Famílies (de 16 a 25 anys).

L'abast en quant a disponibilitat pressupostària és de 12 places a mitja jornada durant un màxim de 6 mesos, renovables si escau. Atès que existeix una important rotació, el servei pot abordar un nombre superior de joves durant el transcurs de l'any, tenint sempre com a referència el límit pressupostari, el qual enguany no s'ha esgotat.

Els requisits bàsics d'accés són:

- Residència legal i efectiva al Principat d'Andorra.
- Tenir entre 16 i 25 anys.
- No haver obtingut (o no tenir les competències mínimes per obtenir) feina de manera ordinària.
- Acreditar que la persona es troba en un estat de salut òptim per poder treballar, mitjançant un certificat mèdic.
- Que l'adolescent o jove es trobi en una situació de risc d'exclusió social i per tant, resti en seguiment amb qualsevol àrea del Ministeri d'Afers Socials i Funció Pública.

A priori, no existeixen criteris d'exclusió perquè s'entén que l'àrea de derivació ja efectua un cribratge, i avalua les competències i el moment vital de cada jove, però en tot cas val la pena esmentar que no s'admetrà cap jove que es trobi en un moment àlgid d'alguna patologia, o que presenti consum actiu de substàncies.

3. ACTIVITATS

Tal com s'ha esmentat anteriorment, el 2023 s'ha implantat una nova estructura i metodologia de treball, que ha suposat un canvi en l'abordatge. Es conserva però, el model d'intervenció i atenció integral centrada en la persona, en el qual aquesta és el centre de les diferents accions i suports que es van planificant al voltant de la inclusió laboral a fi de poder anar obtenint una major autonomia en tots els àmbits de la seva vida; tenint en compte en tot moment la seva dignitat, desitjos i preferències.

A grans trets, aquests han estat els canvis implementats.

Bloc competencial

Dins de la nova estructura del Servei d'Inclusió sociolaboral per a Joves, es defineix el bloc competencial com a fase de formació i valoració dels candidats a fi de determinar si poden ser objecte d'inclusió laboral posterior.

S'ha establert que aquesta fase constarà d'un mínim de 5 sessions formatives individualitzades, impartides per l'educador social del servei, amb la finalitat de treballar la consciència laboral, l'autoconeixement, els interessos i les motivacions, a banda d'abordar de forma implícita altres aspectes com la puntualitat, l'assistència i el compromís.

Una vegada superat aquest bloc, es valoraran els diferents paràmetres per avaluar l'adequació i l'accés a la fase laboral. Així és que la rúbrica de valoració registra diferents ítems per valorar l'autoconeixement, les habilitats socials, la consciència laboral, la higiene i imatge personal, la disposició a l'aprenentatge, la presa de decisions, la responsabilitat, la planificació i organització, l'adaptabilitat i l'autonomia.

En el cas que la valoració sigui positiva, s'accedeix a la cerca d'empresa que es pugui adaptar al perfil del jove. En la situació que la valoració sigui negativa, es pot donar l'opció de continuar amb el bloc competencial per treballar els aspectes necessaris, o bé, s'orienta l'expedient a un recurs més adient a les seves necessitats.

Quant als joves atesos, aquests han de tenir entre 16 i 25 anys i complir amb els requisits esmentats en l'apartat anterior.

Bloc laboral

En aquesta part de la intervenció, el focus correspon al desenvolupament de competències laborals i l'assoliment d'experiència que faciliti la inserció laboral ordinària posterior. La finalitat del mateix rau en la formació del/la jove en un dels sectors que oferta l'àmbit laboral del Principat d'Andorra, amb l'objectiu de poder integrar-lo a la plantilla ordinària de les empreses col·laboradores.

En el decurs del mateix, i en el marc de la contractació laboral, el/la jove ha comptat amb el suport de les dues figures professionals, de la següent manera:

- La treballadora social ha de dut a terme la cerca d'empreses col·laboradores i les coordinacions prèvies escaients per tal de formalitzar el contracte laboral, així

com el seguiment en l'entorn de l'empresa i de la revisió de tasques i compliment de les mateixes.

- L'educador social ha facilitat acompanyament especialitzat en el si de l'empresa, de forma que el jove ha gaudit d'un seguiment i suport en els moments més sensibles, aspectes que han promogut el manteniment de la feina.

Paral·lelament, l'equip tècnic ha efectuat una tasca de coordinació amb el Servei d'Ocupació d'Andorra prop dels expedients oberts, amb l'objectiu de facilitar un desacoblament del servei durant els últims mesos i, alhora, cercar i trobar una feina ordinària per donar continuïtat a la inserció laboral.

Pel que fa als joves atesos durant l'any 2023, destacar que no hi ha hagut cap incorporació nova, ja que no s'han complert els requisits o no han superat el bloc competencial, o bé els serveis derivant no han detectat la necessitat de derivació de nous expedients.

Amb relació als joves vinculats al Servei abans del 2023, s'han renovat contractes amb l'objectiu d'efectuar una intervenció de desacoblament i promoure la seva vinculació al SOA, a fi de trobar una feina ordinària.

4. CONVENIS I/O COL-LABORACIONS

Enguany, s'han mantingut col·laboracions amb diferents empreses i entitats a fi de dur a terme el desenvolupament del Servei. Algunes continuen essent fites per als propers exercicis, a adequar en funció de quina sigui la metodologia final escollida (veure apartat “Propostes de millora”).

- Convenis comuns. S'han mantingut les entitats comunals com a ens col·laboradors, alguns d'ells mitjançant un conveni específic que regulava la relació laboral i els termes en que es desenvolupava la prestació de serveis. De cara al futur, cal valorar si es regula aquest tipus de col·laboració per defecte, o si pel contrari es prioritza i desenvolupa la via de l'empresa privada.
- Fundació Anna Didi. En aquest cas, la col·laboració rebuda ha estat econòmica i ha permès el pagament dels salaris de part dels joves beneficiaris.

Borsa empreses col·laboradores. Es tracta d'un aspecte de treball en curs, el qual ha quedat pausat a l'espera d'acabar de definir les bases metodològiques del servei (en funció de si l'empresa és l'entitat contractant o continuen en el futur com a empresa col·laboradora).

5. DADES QUANTITATIVES

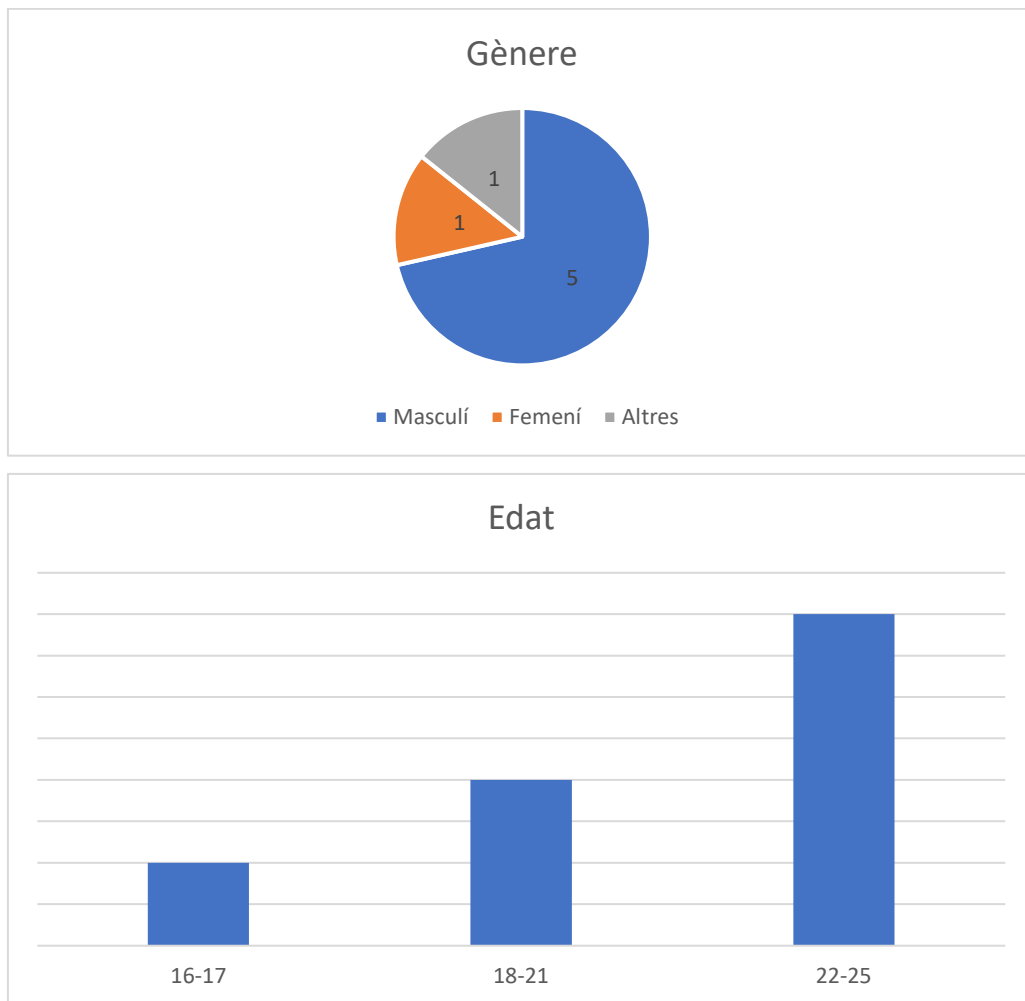
a. Joves actius maig 2023 / joves actius desembre 2023



En el moment del traspàs parcial del programa entre àrees, hi havia 6 joves actius laboralment, els quals han anat finalitzant progressivament la seva participació per motius diversos (veure gràfica "*motius de finalització*"). Els dos joves que apareixen com a actius al mes de desembre han finalitzat la seva participació al programa el dia 31 del mateix mes.

D'ençà el mes de maig del 2023 no han tingut lloc noves contractacions, ja que s'ha centrat el treball tècnic en l'anàlisi d'alguns aspectes a millorar per tal de garantir que el programa compleixi amb la seva principal finalitat, que es maximitzar les possibilitats de contractació ordinària.

b. Gènere i edat dels participants



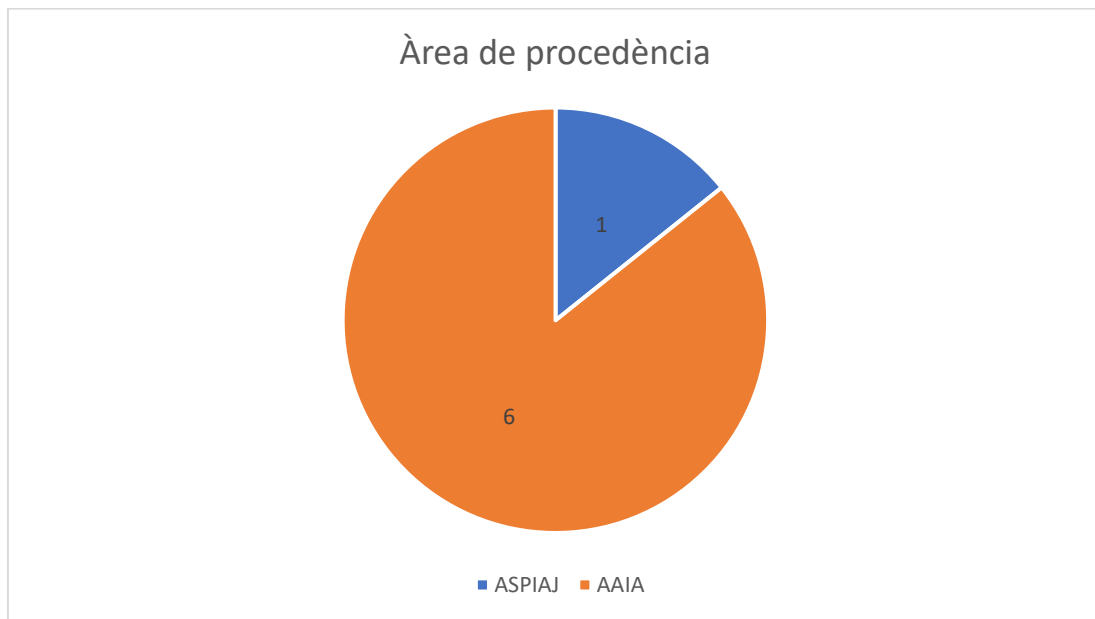
El gènere predominant ha estat el masculí, i la franja d'edat de la majoria dels participants ha estat la dels 22-25 anys.

Cal esmentar que els mateixos han estat joves de llarg recorregut al programa (3 d'ells havien estat objecte de diverses renovacions de contracte), i per tant, havien iniciat la seva activitat al mateix en la franja 18-21.

Aquesta franja d'edat, que compren els primers anys de la vida adulta, és la de més aflluència al servei.

Finalment, afegir que en aquesta gràfica es recompta a un dels joves que, malgrat iniciar el bloc competencial, no l'ha superat i no s'ha procedit a la seva vinculació amb cap empresa.

c. Àrea de procedència

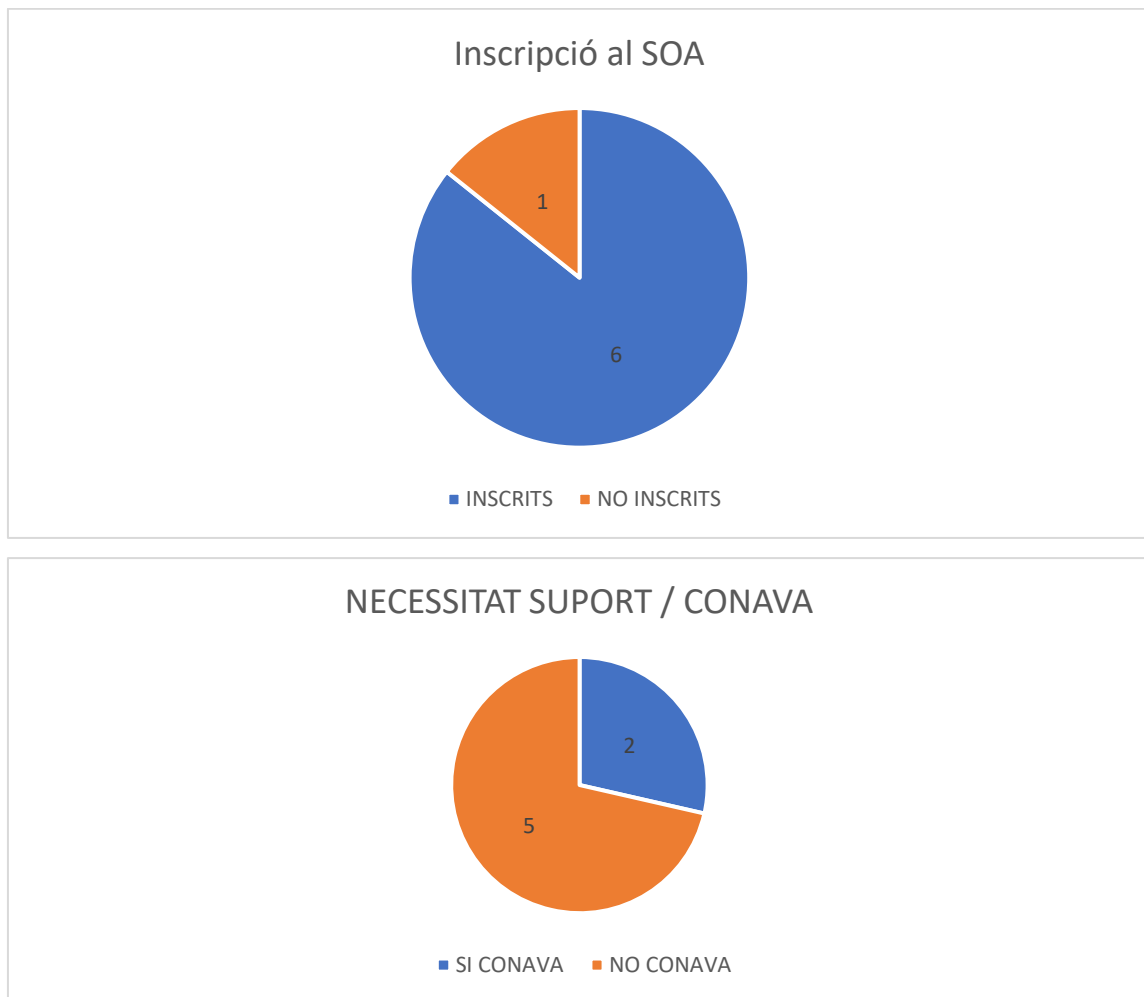


De les 7 persones ateses, 6 van ser inicialment derivades per part de l'AAIA (incloent el Servei d'Adopcions), malgrat el seguiment posterior hagi estat efectuar des d'una altra àrea en assolir la majoria d'edat.

Enguany, no s'ha rebut cap derivació des de l'AAPF o el CRAE.

Val a dir que en el traspàs del programa entre àrees, les derivacions han quedat pausades durant uns mesos, i que s'espera que aquesta tendència a la baixa es reverteixi un cop s'endegui novament el Servei amb una base metodològica definida i definitiva.

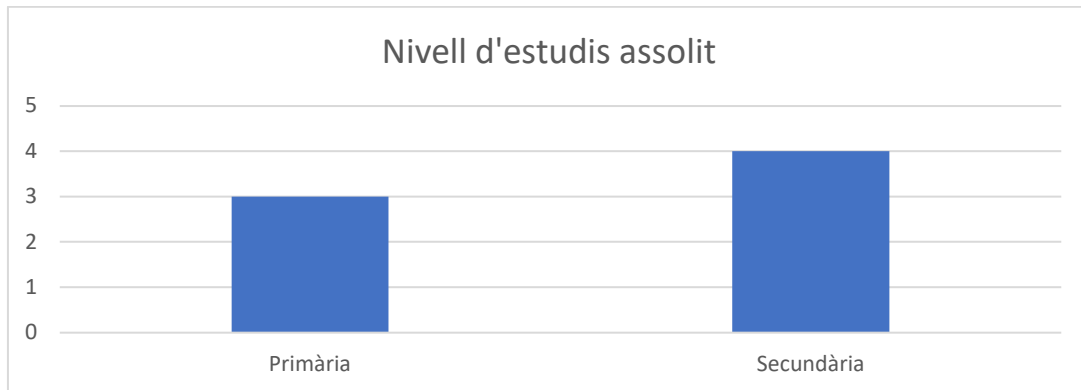
d. Inscripció al SOA i necessitat de suport específic



Els joves han estat acompanyats, amb més o menys intensitat, en les alternatives en la recerca laboral, inclosa la inscripció al Servei d'ocupació amb suport. Aquesta ha estat la via triada en tant que participants d'un programa previ amb acompanyament específic. Alguns d'ells, són persones amb una discapacitat reconeguda per la CONAVA, però tots han requerit o requereixen intervenció i acompanyament en l'assoliment de competències bàsiques.

El 100% de les inscripcions al Servei d'Ocupació s'han dut a terme en el segon semestre de l'any, a instància del programa. Alguns joves presentaven poca motivació o manca d'iniciativa per efectuar la inscripció, motiu pel qual se'ls ha acompanyat físicament en les primeres entrevistes (en 4 dels 7 casos) i se n'ha fet un seguiment exhaustiu.

e. Nivell estudis previ assolit

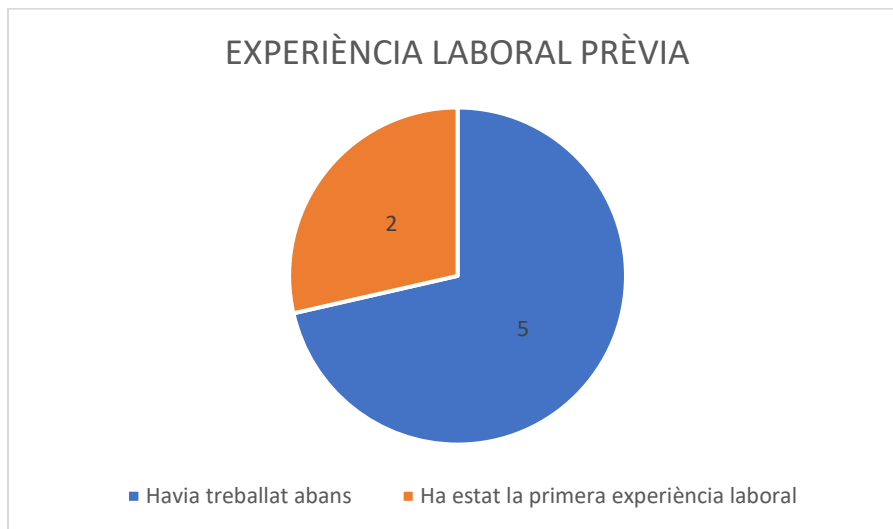


Només 4 dels 7 joves atesos tenen el graduat en ensenyament secundari obligatori. Aquest fet determina i limita les seves possibilitats d'èxit en el món laboral, i els fan susceptibles de ser usuaris de programes específics.

En termes generals, es considera que les persones amb formació mínima tenen més possibilitats d'inserció laboral exitosa. No obstant, en el cas d'aquests joves, conflueix la carència formativa amb una realitat social i familiar poc favorable, circumstàncies que no han facilitat un correcte desenvolupament de les seves competències bàsiques.

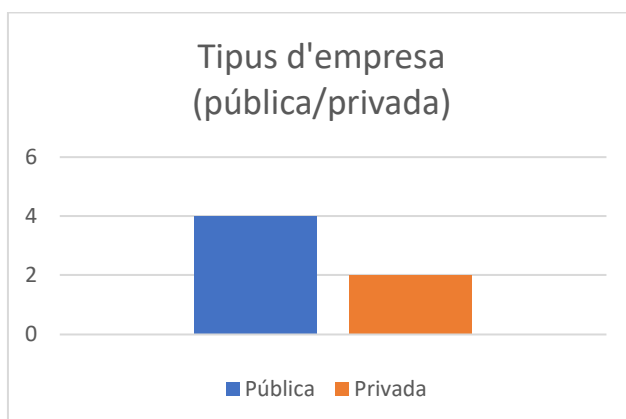
En aquest sentit, s'ha insistit molt en el tema formatiu que ofereix el SOA, que tot i ser molt bàsic, pot complementar el seu bagatge i facilitar la consolidació dels llocs de treball futurs. Cal remarcar que els joves en general, i els joves sense el graduat escolar en particular, han estat molt reticents a cursar formacions atès que els incomoda un entorn acadèmic de qualsevol tipus.

f. Experiència laboral prèvia



En aquest ítem cal destacar que la majoria dels joves atesos havien gaudit d'una o varies experiències laborals prèvies. En tots els casos, aquestes no havien estat satisfactòries i no s'havien sostingut en el temps (elevada rotació i curta durada), motiu pel qual van ser proposats al programa.

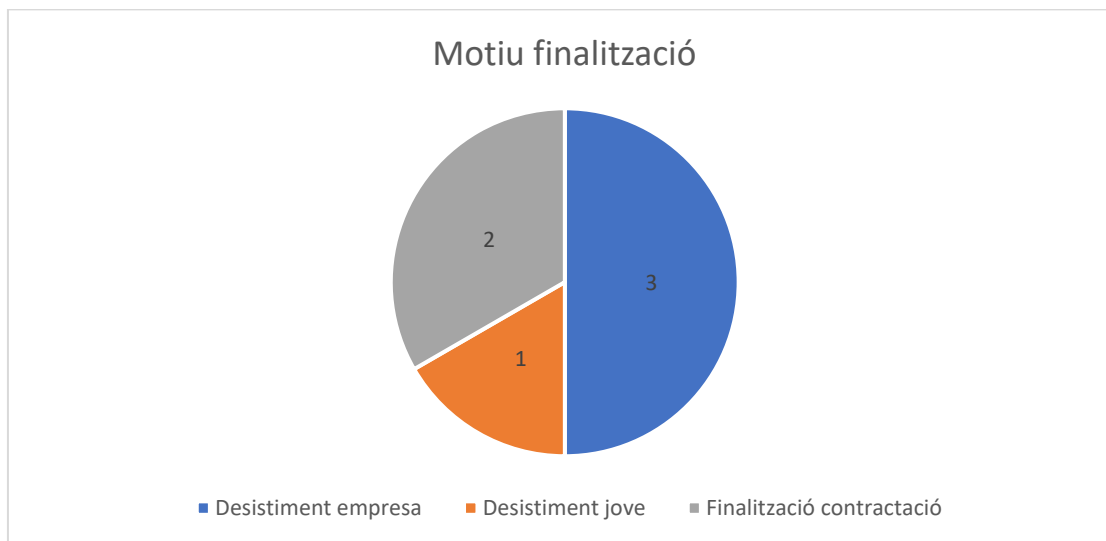
g. Naturalesa de l'empresa (pública/privada)



En aquest cas, i tenint en compte únicament els 6 joves que han participat en el bloc laboral, destaca la contractació en empresa pública (comuns o altres departaments de Govern). Aquesta modalitat a priori és més senzilla administrativament i s'ajusta millor als paràmetres del programa en quant a l'acompliment de la normativa laboral vigent. Els sectors triats han estat:

- Govern d'Andorra (COEX, Departament de vehicles)
- Comuns (Departament de jardineria dels comuns d'Escaldes- Engordany i Andorra la vella).
- Hosteleria i comerç: Abba Hotels (jardineria/manteniment) i Pyrénées (caixera).

h. Programa finalitzat (motius)



El principal motiu de finalització del programa ha estat el desistiment de les empreses col·laboradores (3) per manca de compliment de mínims (assistència, manques de respecte o poca motivació/iniciativa).

Un dels joves va decidir, malgrat oferir-se-li una renovació, de finalitzar la contractació per decisió pròpia.

Pel que fa als dos restants, han finalitzat el seu contracte sense incidències remarcables a data 31/12/2023, havent assolit les competències bàsiques definides com a objectiu. Aquesta finalització respon a la necessitat d'alinear els objectius del programa amb la realitat dels joves i del context actual, ja que eren contractacions de llarga durada que ja no estaven oferint la resposta esperada ni estaven actuant com a motor de recerca de canvis.

Cal destacar que un d'ells ha estat absorbit per l'empresa contractant (entitat comunal).

6. AVALUACIÓ QUALITATIVA

D'ençà del mes de maig del 2023, amb el traspàs del programa des de l'APAP, s'ha ampliat la dedicació professional quant a nombre de tècnics implicats en el procés, establint un equip tècnic pluridisciplinari que facilita un abordatge integral de les diferents fases, optimitzant al màxim temps i recursos.

- Treballadora social: és la responsable d'establir el contacte i el seguiment amb l'empresa col·laboradora, així com cercar possibles empreses que es vulguin implicar en el projecte. Paral·lelament, ha realitzat les funcions burocràtiques relacionades amb el contracte laboral.
- Educador social: és la figura que té la funció de fer l'acompanyament al jove, tant en el previ (bloc competencial) com en el si de l'empresa.
- Administrativa: és la professional encarregada dels tràmits relacionats amb la Caixa Andorrana de la Seguretat Social (altes i baixes) des amb la CASS, inspecció de treball, servei d'ocupació i les reunions internes.

Aquests professionals s'han reunit en les corresponents comissions per tal de fer el seguiment del programa, valorar noves candidatures i efectuar les modificacions reglamentàries escaients per a la implantació de la nova base metodològica.

Xarxa de coordinacions

Per al correcte desenvolupament de les diferents intervencions/funcions detallades, l'equip tècnic ha hagut d'establir un sistema de coordinació facilitador des del punt de vista organitzatiu amb els diferents actors:

- **Coordinacions amb relació als joves.** Aquestes es duen a terme amb els equips referents/derivadors i parteixen de la proposta inicial del jove com a candidat al servei, mitjançant el corresponent informe de derivació (veure annexos). S'entén que tot jove derivat compleix els requisits previs per accedir al programa, o bé, en cas de no complir-los, que aquests es troben en fase d'assoliment i poden ser treballats de forma conjunta mitjançant uns objectius establerts en el pla de treball.

Així, s'estableix una periodicitat en les coordinacions, alternant visites conjuntes amb la persona implicada, i situant en tot moment el/la jove en el centre de la intervenció, mitjançant el document creat a tal efecte (veure annexos).

- **Coordinacions amb l'empresa.** Aquestes s'han dut a terme amb les diferents empreses col·laboradores, amb una periodicitat variable en funció del moment i necessitats detectades, i sempre amb la finalitat de millorar la intervenció socioeducativa relacionada amb els destinataris, establint línies de treball i objectius conjunts. També es considera molt important establir canals de comunicació efectius i d'acompanyament amb les empreses per recolzar la seva tasca en el dia a dia com a capital d'alt valor en el procés. Objectius:
 - Garantir el procés d'aprenentatge de la persona al seu lloc de treball.
 - Procurar una bona inclusió amb el seu equip de treball, i si escau, procurar-ne la continuïtat.
- **Coordinacions amb relació al Servei d'Ocupació.** En aquesta línia, s'ha procurat treballar en la millora dels canals de derivació i vinculació dels joves amb el SOA. Atès que la finalitat del programa és la inserció laboral ordinària, s'ha establert que tots els participants actius han de mantenir fitxa oberta per tal d'optimitzar les possibilitats de continuïtat.

Infraestructura

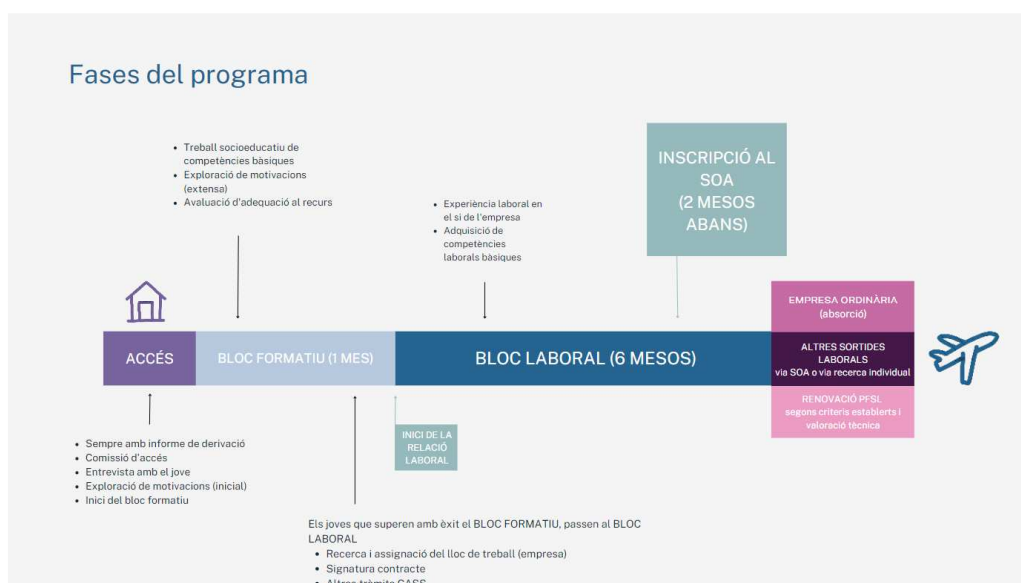
El Servei no precisa d'infraestructura pròpia. S'empren els mitjans humans i tècnics descrits, a banda de les instal·lacions pròpies del Departament. Únicament s'ha creat, com a millora en aquest 2023, l'adreça de correu electrònic centralitzada i el telèfon d'atenció al jove i a l'empresa.

7. PROPOSTES DE MILLORA

De cara a l'any 2024, es proposen algunes estratègies de millora importants en quant a la metodologia a aplicar, el circuit de derivació/adequació dels expedients proposats, la gestió dels contractes laborals i el seguiment dels mateixos, i el mecanisme de vinculació i treball efectiu en quant al Servei d'Ocupació.

Destaquem com a principals reptes:

1. Canvis en la metodologia general del servei / acompanyament socioeducatiu



Principalment, i com a principal aspecte a destacar, s'implementa la fase formativa / competencial en la que es tractaran de millorar les competències bàsiques del jove per afavorir una bona inserció en l'empresa, aplicant la nova metodologia en dues fases. Alhora, es treballarà l'accés (selecció de perfils adequats) i la sortida del programa (continuïtat), per tal de promoure que el pas pel programa realment impacti de forma eficaç en la vida laboral del jove.

2. Canvis en el tipus de contractacions i modificació de les funcions principals del servei.

Es proposa en endavant, que el SIS actuï com a nexa entre l'empresa que busca contractar un treballador, i el/la jove considerat apte, prèvia superació del bloc competencial. Aquesta nova metodologia comporta una sèrie de canvis en paràmetres importants.

	Metodologia anterior	Metodologia 2024
Qui contracta?	Contractació directa des del programa/servei, mitjançant un contracte en condicions especials. Cessió del treballador a l'empresa col·laboradora.	Contractació directa per part de l'empresa. Aquesta assumeix les responsabilitats inherents al contracte de treball (seguretat i salut en el treball, pagament del salari, cotització a la seguretat social, equipaments especials).
	Dificultats prèvies en la gestió d'alguns aspectes inherents al contracte de treball, que queden resoltes amb la nova proposta.	
Funcions dels tècnics	Carrega important de funcions administratives / burocràtiques (TS) i poc aprofitament de la figura de l'ES. Intervenció socioeducativa poc desenvolupada.	En establir-se una relació laboral directa entre l'empresa i el treballador, l'acompanyament socioeducatiu esdevé la principal funció, a banda de la recerca i fidelització d'empreses col·laboradores (aspecte que fins ara no s'ha pogut abordar de forma organitzada).
Continuïtat en la contractació	Possibilitats limitades, ja que les empreses no han acabat de sentir als treballadors com a propis, sinó com a col·laboradors temporals en el marc d'un programa per a persones amb dificultats.	L'empresa adequa des de l'inici les expectatives, i forma al treballador a la seva mida i segons les seves exigències. S'espera que un cop conclòs aquest procés, creixin les possibilitats de continuïtat en el mateix lloc de treball.
	La continuïtat en la contractació en el context de l'empresa privada seria l'aposta principal del programa. L'ús d'empresa pública i parapública passaria a ser secundari per les dificultats administratives que comporta una contractació posterior (els joves sovint no compleixen amb els requisits mínims per accedir).	
Part financera	A càrrec del programa, amb pagament directe al jove en tant que part contractant.	A càrrec de l'empresa, que rep una subvenció a tal efecte, i per l'import íntegre amb tots els conceptes inclosos.

3. Crear una borsa d'empreses col·laboradores

Un dels reptes de l'any 2024 és disposar d'una borsa activa i actualitzada d'empreses col·laboradores. Fins a l'actualitat, es cercava l'empresa quan es necessitava el seu servei o col·laboració, i tenint en compte únicament quin era el tipus de tasca laboral que el jove desitjava. Aquesta metodologia implicava algunes disfuncions en quant a expectatives, com ara les derivades de la desconexió dels perfils dels joves, o la no adequació de les figures de referència, entre d'altres.

La creació de la borsa pretén eliminar o minimitzar aquestes dificultats, treballant en la línia de la prospecció amb temps suficient, aprofundint en les expectatives, buscant empreses sensibles, compromeses socialment i amb persones en llocs claus que tinguin les competències personals i socials adequades per dur a terme el treball de la figura del mentor, etc.

El que seria desitjable, a més, és que les mateixes disposessin de la capacitat financera per dur a terme l'absorció del jove en finalitzar el programa, tancant així el cercle de la inserció laboral un cop formats a la mida de l'empresa.

4. Coordinació de les diferents fases amb el SOA

En aquest cas, els objectius són:

- Millorar l'itinerari de derivació de joves entre ambdós serveis.
- Potenciar la formació dels joves actius en l'àmbit on estan desenvolupant la seva tasca laboral.
- Organitzar una jornada d'intercanvi d'experiències entre joves i empreses, amb un doble objectiu: d'una banda, que tingui lloc l'apropament per part de les entitats del món laboral als joves perquè coneguin diferents ocupacions i funcions dins de l'àmbit professional, i d'altra, que les empreses coneguin els perfils dels joves susceptibles de ser contractats (ajust d'expectatives per les dues parts).
- Incorporar periòdicament algun tècnic d'ocupació a les reunions de valoració de nous casos, de manera que es pugui optimitzar la coordinació entre les dues parts per actualitzar o derivar casos que puguin ser susceptibles d'ambdós serveis.

Annexos

Derivació

INFORME DE DERIVACIÓ SIS

DADES DEL SERVEI QUE DERIVA

Àrea/servei:

Professional de referència:

DADES DEL/LA JOVE

Nom i cognoms:

Data naixement:

NIA:

Nacionalitat i núm. document:

Adreça:

Telèfon:

Nom i contacte de tutor legal (si es menor):

BREU DESCRIPCIÓ DE LA SITUACIÓ (PER ÀMBITS)

1. Familiar i social
2. ~~Econòmic~~
3. ~~Acadèmic / lleure~~
4. ~~Salut~~

5. ~~Habitatge~~

ACTUACIONS PRÈVIES EN L'ÀMBIT LABORAL (indicar si es troben inscrits al SOA)

DEMANDA FORMULADA PEL JOVE (si n'hi ha)

Rúbrica d'avaluació del bloc competencial

GUIÓ D'AVALUACIÓ PROGRAMA DE FORMACIÓ SOCIOLABORAL ÀREA DE SERVEIS I PROGRAMES PER A LA INFÀNCIA, L'ADOLESCÈNCIA I LA JOVENTUT BLOC COMPETENCIAL

Jove: _____ Tècnic: _____

Sessions	Observacions
Entrevista	
Autoconeixement	
Mapa Mental	
Orientació	
Diagrama d'arbre	

Classificació competència	Competències professionals	nota
Personal (habilitat en transmetre aspectes de la mateixa persona)	1.Autoconeixement - Anàlisi i detecció dels punts forts - Anàlisi i detecció dels punts dèbils - Manifesta interessos - Defineix els seus valors com a persona	
Personal (habilitats en les relacions interpersonals)	2.Habilitats socials (Assertivitat i escolta activa) - Utilitza un llenguatge apropiat (verbal, no verbal...) a les característiques de l'interlocutor - Interpreta tant la comunicació verbal com la no verbal de l'interlocutor per crear un bon feedback - Escolta i participa en les converses de forma activa. - Expressa les seves opinions de forma respectuosa en un conflicte. - Respecta les opinions de la resta, tot i ser diferents de les seves. - Pot expressar les seves idees de manera clara i concisa - Respecta el torn de paraula en una conversa	
Instrumental (mentalitat per a la inserció al món sociolaboral)	3.Consciència Laboral - Adquirir hàbits i rutines - Acumular experiència - Per obtenir currículum - Per la formació en l'àmbit laboral en qüestió - Disposició de sacrificar altres interessos i rutines - Retribució econòmica - Relació entre situació actual i expectatives	
Personal (paràmetres bàsics d' higiene i adequació de la imatge segons el	4.Higiene i imatge personal - Indumentària adequada i polida - Indumentària en bon estat - Presència d'higiene bàsica (ungles, axil·les, dents, etc) - Indumentària adequada per al context	
Sistèmica (aprenentatge autònom i continu)	5.Disposició a l'aprenentatge - S'interessa per conèixer i aprendre. Pregunta allò que necessita conèixer - Manté una actitud respectuosa i autocrítica vers altres filosofies de treball - S'autoavalua de forma constructiva - Té iniciativa durant el bloc formatiu - Accepta les crítiques constructives.	
Instrumentals (presa de decisions)	6.Presa de decisions i actuació conseqüent - Fa propostes d'actuació argumentades - Actua en funció d'allò que ha decidit i autoavalua el resultat - Utilitza una metodologia basada en el reforç positiu i el construccionisme - Té una actitud positiva davant les accions que es van desplegant - Recull informació necessària per decidir	

Personal (actitud i capacitat de compromís en les seves	7.Responsabilitat • Amb els acords durant el bloc formatiu • Actitud proactiva i motivada per als objectius • Amb el material i tràmits escaients • Comunicació per anticipar-se	
Instrumental (organització i planificació)	8.Planificació i organització • S'anota les accions que ha d'efectuar • Utilitza instruments o eines per planificar o organitzar	
Personal (capacitat d'adaptació a les situacions)	9.Adaptabilitat • Flexible amb els canvis • Predisposició amb el procés durant el bloc formatiu i laboral • Predisposició en les possibles funcions i rols dins de l'estada laboral	
Personal (capacitat de gestionar de manera independent)	10.Autonomia • Necessitat de recordatoris • Puntualitat • Acompanyaments	
Puntuació total: suma de les 10 puntuacions dividit entre 10 (mitjana)		

Observacions:



Núm.

INFORME DE VALORACIÓ SOCIOLABORAL

EMÈS PER:

ADREÇAT A:

-
1. DADES PERSONALS
 2. AVALUACIÓ BLOC COMPETENCIAL
 3. AVALUACIÓ BLOC LABORAL

Inici del contracte:
Fi del contracte:
Dades de l'empresa i tasca laboral realitzada:

- 3.1. Descripció / evolució

4. VALORACIÓ

Andorra la Vella, 6 d'octubre del 2023

xxxxxxx
Tècnica d'Atenció Social