

REFLEXIONS PER UN ACOMPANYAMENT DE QUALITAT

abans, durant i després de la inserció

COMENÇAR



Acompanyament de qualitat en la inserció

Índex

1. QUÈ ÉS LA INSERCIÓ LABORAL
2. QUALITAT EN L'ACOMPANYAMENT A LA INSERCIÓ

QUÈ ÉS LA INSERCIÓ LABORAL

A què ens referim quan parlem
de processos d'inserció?

LA INSERCIÓ LABORAL ES CONSIDERA

**un procés d'intervenció socioeducativa:
un aprenentatge progressiu d'hàbits
personals, habilitats socials i competències
bàsiques, tècniques i transversals.**



La inserció laboral és un dret de la ciutadania i és clau per afavorir la integració social.

Les accions de formació i promoció laboral poden possibilitar l'autonomia de les persones desocupades. Per aquest motiu, les entitats han de vetllar per oferir la màxima qualitat al llarg de tota la intervenció.

Així doncs, és essencial que les entitats avaluin i revisin les pràctiques que desenvolupen en diferents moments del procés d'orientació i inserció:

- 🔍 Acollida de la persona i l' accés al servei
- 🔍 Valoració i disseny de l'itinerari individualitzat
- 🔍 Desenvolupament i seguiment de l'itinerari
- 🔍 Seguiment dels processos d'inserció sociolaboral
- 🔍 Finalització del procés i desvinculació de la persona

QUALITAT EN L'ACOMPANYAMENT A LA INSERCIÓ

Consells per desenvolupar amb èxit totes
les fases del procés d'inserció laboral

1 ACOLLIDA I ACCÉS AL SERVEI

L'acollida suposa el **primer contacte entre l'equip professional i la persona**. És essencial presentar el servei, procurar generar un bon vincle, i establir una relació de confiança i compromís ferm vers el procés. Cal incentivar la disposició i la motivació de la persona, fent-la sentir **protagonista del seu recorregut**.

- ✓ Tenir present la **individualitat i la singularitat** de la persona.
- ✓ Si és necessari, **ajustar falses expectatives** respecte al servei, per exemple, quan la persona creu que la inserció està garantida i no és així.
- ✓ Facilitar que la demanda sigui **realista i assolible**, marcar un objectiu que tingui sentit per a la persona i sigui factible, tenint en compte l'oferta de serveis de l'entitat i el mercat laboral.
- ✓ Fer un **bon seguiment del procés** d'inserció a través d'entrevistes periòdiques.

Si l'entitat o servei no pot donar resposta a les necessitats específiques de la persona, o si es detecten factors de risc que es treballarien millor en una altra entitat, **cal cercar conjuntament una alternativa**.

En cas de derivació, cal mantenir una **comunicació fluida entre organismes** i facilitar el treball en xarxa.



2 VALORACIÓ I DISSENY DE L'ITINERARI INDIVIDUALITZAT

Per establir el punt de partida de l'itinerari i pactar els passos a seguir és fonamental **fer una valoració integral**. Cal analitzar les capacitats, les aptituds, els interessos, les experiències i la personalitat de qui atenem, i **definir conjuntament el procés**. En aquesta fase cal garantir el dret d'autodeterminació de les persones i l'anàlisi de la informació **sense jutjar ni avaluar**.

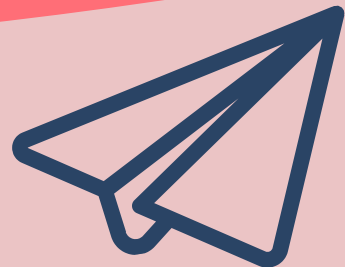
EN LA VALORACIÓ DEL PERFIL:

- ✓ Analitzar l'ocupabilitat i les competències individuals, obtenint dades detallades i contrastant-les és clau per oferir una bona orientació.
- ✓ Valorar la situació de vulnerabilitat social permetrà **identificar** més fàcilment **els factors de risc i de protecció**.
- ✓ Elaborar un **pla individualitzat de conciliació de prestacions** pot ajudar a mesurar l'impacte que tindran els ingressos de l'activitat laboral i de les prestacions, prevenint possibles incompatibilitats i situacions que puguin perjudicar la persona o generar desconfiança.

EN EL DISSENY DEL PLA INDIVIDUALITZAT:



- ✓ Abans de dissenyar les activitats i intervencions, per garantir-ne l'adequació, cal **identificar molt bé les necessitats específiques** que presenta cada col·lectiu.
- ✓ Involucrar la persona en la **priorització de les accions** és una manera de fer-la partícip, tot i que el disseny i contingut els programi l'orientador/a. **La implicació és necessària** per aconseguir la constància i evitar abandonaments.
- ✓ Garantir la **coherència del procés amb la metodologia de l'entitat** potenciarà que l'equip professional se senti còmode i que es pugui aprofitar l'expertesa i les aportacions que puguin fer. Cal seleccionar tècniques i estratègies alineades amb la metodologia del programa i orientades a l'assoliment dels objectius operatius.



L'ITINERARI HA DE PROPORCIONAR

**UNA VISIÓ DETALLADA I
COMPARTIDA AMB LA PERSONA**

SOBRE ELS OBJECTIUS PERSEGUI TS, LES ESTRATÈGIES
A IMPLEMENTAR I ELS RESULTATS A ASSOLIR.

3 DESENVOLUPAMENT I SEGUIMENT DE L'ITINERARI

Un cop establert l'objectiu professional i el pla de millora de l'ocupabilitat per assolir-lo, s'inicia la part central del procés d'orientació laboral, on **es treballa el desenvolupament competencial**.

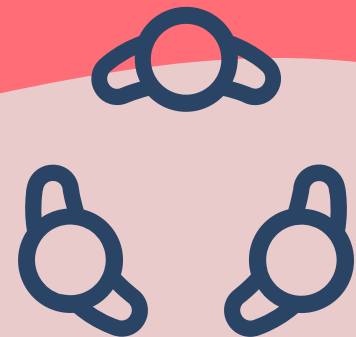
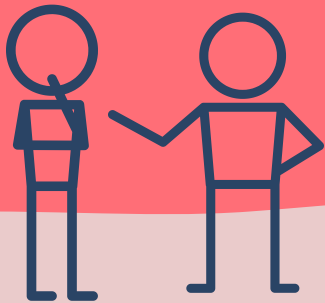
DURANT L'EXECUCIÓ D'ACTIVITATS I SESSIONS:

- ✓ Cal **ajustar la proposta** a les característiques individuals.
- ✓ Es recomana **plantejar activitats que fomentin una participació** activa, defugint de sessions magistrals unidireccionals.
- ✓ És important **preveure els moments de descans**, en cas que les sessions durin més d'una hora.



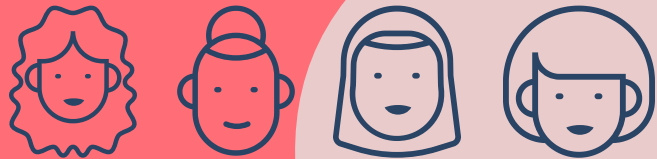
EN L'ACOMPANYAMENT:

- ✓ Per mantenir la constància i acompanyar amb èxit la consecució dels objectius, l'equip professional ha de **cuidar la relació amb la persona** en tot el procés.
- ✓ Fomentar la **xarxa de suport entre iguals** mitjançant mentories pot ser un element integrador i de cohesió. Mitjançant aquesta pràctica, una persona amb major coneixement respecte a una temàtica transmet coneixements a una altra més inexperta en el tema.
- ✓ Convidar persones externes i **prioritzar accions de transmissió eficaç de coneixements** pot ser molt motivador. Un exemple de bona estratègia pot ser convidar diferents perfils professionals a presentar la seva ocupació i les seves experiències.



EN EL MOMENT DE RECERCA DE FEINA:

- ✓ Incorporar la **perspectiva de gènere en la recerca i orientació dels llocs de treball** pot trencar barreres i obrir moltes portes a les persones.
- ✓ Transmetre **informació actualitzada de les tendències de mercat**, l'evolució de les ocupacions en els diferents sectors i opcions de formació de diversa índole és imprescindible.



4 SEGUIMENT DELS PROCESSOS D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL

Gràcies al seguiment es pot **consolidar l'objectiu laboral** de la persona demandant, afavorir un **creixement competencial progressiu** i facilitar una **trajectòria positiva en l'empresa** o en el perfil laboral.

EN EL PRIMER CONTACTE AMB L'EMPRESA:

- ✓ És important col·laborar amb un **equip interdisciplinari en l'anàlisi** per tal d'encaixar les necessitats de les persones demandants i el lloc de treball, per garantir una **resposta integral a les demandes** i també a les necessitats de les empreses.
- ✓ Cal presentar el/la candidat/a **exposant les potencialitats**; els punts febles s'han d'abordar i treballar internament de manera preventiva.

DURANT EL SEGUIMENT DE LA INSERCIÓ:

- ✓ És recomanable **pactar conjuntament**, entre l'empresa, l'entitat orientadora i la persona, **el tipus de seguiment i la freqüència**.
- ✓ La persona de referència de l'entitat ha d'actuar com a **interlocutora davant de possibles incidències**.
- ✓ El seguiment que es faci, a banda de ser beneficiós per a la persona, proporciona a l'entitat informació d'interès per continuar **avaluant i millorant l'eficàcia de les accions** realitzades.



5 FINALITZACIÓ DEL PROCÉS I DESVINCULACIÓ DE LA PERSONA

El tancament del procés d'inserció generalment es produeix quan:

a) La persona deixa de tenir contacte amb el servei o dispositiu d'inserció perquè és capaç de funcionar de forma autònoma.

- ✓ És important **reconèixer l'èxit** (encara que sigui parcial) de la persona i de les intervencions.
- ✓ S'ha de **treballar la desvinculació i l'autonomia**, evitant casos en què les persones passen d'un servei o d'un equip professional a un altre.

b) Es produeix una baixa perquè la persona expressa la seva decisió de no continuar, o bé perquè l'entitat valora que no té sentit continuar: per incompliment reiterat dels acords, desmotivació, falta d'assistència, etc.

- ✔ Cal comunicar la decisió de forma directa, entenedora i adequada, **argumentant acuradament els motius que la justifiquen i vinculant-los amb els acords inicials** (pacte d'itinerari o contracte de compromís). Els motius han de ser sempre professionals i objectius.
- ✔ És important **deixar oberta la possibilitat de reprendre la tasca** quan les circumstàncies que han provocat la baixa es resolguin, si el servei ho permet o, si no n'hi ha, informar de serveis alternatius.
- ✔ En casos d'abandonaments sobtats, **és recomanable fer la comunicació per escrit**, fent constar la data de la desvinculació amb el programa.



NEXT Diversitat I EMPRESA

nextdiversitat.org



FINANÇAT PER:



Aquestes actuacions estan subvencionades pel Departament d'Empresa i Treball i es financen amb càrrec als fons procedents del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència –finançat per la Unió Europea-Next Generation EU