

4- EFICACIA Y RENTABILIDAD DEL SERVICIO DE EMPLEO CON APOYO

El concepto de Empleo con Apoyo supone una revolución en el planteamiento de los servicios y centros regulados en la legislación estatal. De los programas basados en centros o edificios, se ha de pasar a ofrecer programas de inclusión real basados en la comunidad; por tanto no es necesario una gran dotación de infraestructura para talleres en sistemas protegidos, sino la implantación de un servicio que dé a la persona con discapacidad la oportunidad de entrenarse directamente en un puesto de trabajo de un entorno ordinario.

El Empleo con Apoyo constituye, por tanto, la política activa que consigue luchar con eficiencia contra el desempleo de este colectivo, sin que la administración tenga que hacer grandes inversiones; sólo hay que invertir en el apoyo que las personas con discapacidad necesitan para el acceso y el mantenimiento del puesto y en políticas incentivadoras de la contratación (que no sólo benefician al colectivo de personas con discapacidad, sino a la población en general).

El Empleo con Apoyo ofrece oportunidades en la comunidad, y fuerza al aprovechamiento de las ya existentes, haciendo que la persona con discapacidad se convierta en alguien más productivo, independiente y participativo. Bajo esta metodología se consiguen diversos logros: pasar a personas de población inactiva a población laboral activa, lograr la promoción de las personas con discapacidad dentro de la empresa y conseguir el mantenimiento de un empleo.

Se debe insistir en que se modifica la concepción del colectivo con discapacidad cuyos integrantes pasan a ser demandantes activos de empleo, dueños de sus vidas y administradores de sus economías. Eligen sus trabajos, buscan mejoras de empleo y en definitiva, incrementan su calidad de vida. La rentabilidad por lo tanto no es sólo social, que sería suficiente por sí misma, sino también económica.

II. ETAPAS

Todo el trabajo desarrollado en cada una de las etapas que a continuación se describen, deberá estar impregnado por la filosofía de la *Planificación Centrada en la Persona*. Ésta consiste en un modelo de trabajo en el que se crea un grupo de apoyo alrededor de una persona que lo necesite. Este grupo se reunirá para elaborar, con la persona que requiere apoyo (persona central del grupo), un plan de futuro para mejorar su calidad de vida. Este plan debe estar basado en la máxima participación de la persona central, de sus preferencias, capacidades y elecciones.

1- BÚSQUEDA DE EMPLEO

Es objeto de esta etapa realizar una prospección de mercado con el fin de localizar puestos de trabajo en distintos sectores de actividad adecuados a los candidatos de la *bolsa de empleo*, y fomentar la difusión de las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad intelectual.

La búsqueda activa de empleo se realizará de forma permanente por parte del profesional encargado (prospectador de empleo, preparador laboral), atendiendo a los perfiles profesionales

de los usuarios incluidos en ese momento en la bolsa de empleo. Dicha búsqueda vendrá marcada siempre por determinados principios, como los de proximidad, legalidad, respeto de la norma en cuanto a seguridad e higiene, salario según convenio, etc.

Estos contactos con las empresas, y más concretamente con los empresarios o jefes de personal, se realizarán por el prospector y/o el preparador laboral a través de contactos telefónicos, visitas concertadas y cartas de presentación. Dichos contactos podrán quedar reflejados en un registro de prospección de empresas.

Las fuentes de información utilizadas en esta búsqueda son de naturaleza muy diversa, destacando entre ellas las siguientes:

- Convenios de colaboración con asociaciones empresariales o entidades que tengan por objeto la integración laboral. Estos recogen, entre otros fines, la cooperación para la inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas asociadas o colaboradoras.
- Anuncios de ofertas de empleo de los distintos diarios de mayor difusión.
- Publicidad empresarial.
- Contactos facilitados por empresas y entidades colaboradoras.
- Ofertas detectadas a través de internet.
- Ofertas del servicio de empleo y formación de la región.
- Contactos de familiares y amigos de los propios usuarios.

Una vez se localice una empresa que pueda ser interesante para emprender una acción conjunta de inserción, se solicita una entrevista con el jefe de personal, en la que el prospector o el preparador laboral explicará el servicio de Empleo con Apoyo y la razón de la celebración de esa visita, no anticipando las características del candidato hasta comprobar el nivel de implicación de la empresa.

Si el empresario se muestra interesado en participar en el proyecto de integración laboral, se propondrá la realización de una visita posterior en la que se recopilará toda la información necesaria para la adecuada selección y adaptación de la persona al puesto.

2- VALORACIÓN DEL CANDIDATO

Utilizando los instrumentos de valoración necesarios, se describirá cuáles son las capacidades, destrezas, habilidades e intereses laborales de la persona con discapacidad intelectual. Ésta información permitirá pasar al candidato a la bolsa de empleo del servicio e iniciar una búsqueda activa de empleo a los profesionales implicados.

Atendiendo al colectivo con el que trabajamos, se incidirá en la recogida y análisis de la información del candidato, no sólo en los aspectos funcionales de capacidad en la realización de las tareas de su perfil profesional, sino también en aspectos indispensables para el futuro éxito de la integración en el puesto, tales como motivación hacia el trabajo, habilidades socio-laborales y autonomía.

La información recogida en esta etapa se orientará a facilitar la toma de decisiones apropiadas con relación a la adecuación de la persona al puesto.

3- ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Tiene por objeto definir con precisión las tareas que debe desarrollar en ese puesto el futuro trabajador con discapacidad, y las habilidades y destrezas requeridas para su desempeño, atendiendo a la identificación del puesto de trabajo, su definición, descripción de exigencias básicas o requerimientos, nivel de conocimientos previos requeridos, posibles enfermedades y riesgos profesionales.

El objetivo que se persigue en esta etapa será la de determinar la idoneidad del puesto para el candidato, desestimar esta posibilidad, o en su caso establecer las adaptaciones persona-puesto necesarias para conseguir con éxito la incorporación y el mantenimiento de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo.

La recopilación de toda la información descrita en los párrafos anteriores, es realizada y valorada por parte del prospector o el preparador laboral antes de la incorporación del candidato al puesto. Ésta información será contrastada con la información obtenida por los instrumentos de valoración del candidato.

Se procederá a continuación a la casación oferta-demanda, seleccionando aquel candidato de la bolsa de empleo que mejor se ajuste a las características del puesto evaluado.

No se puede concluir que la relación en cuanto a oferta- candidato sea siempre así. En numerosas ocasiones no se obtiene la oferta antes de la inclusión del usuario en la bolsa de empleo, sino que al entrar el usuario en la misma y obtener ya la consideración de candidato, se realiza una búsqueda personalizada atendiendo a sus características e intereses.

4- ADAPTACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

En esta fase, y tras la casación de la oferta y la demanda, se produce la toma de contacto del candidato con la empresa, y más concretamente, con el puesto para el que ha sido seleccionado.

Siempre antes de la entrada del usuario a la empresa, se mantendrá una reunión informativa con el mismo, pudiendo invitar a su familia. En dicha reunión el profesional expondrá cuáles son las características de la empresa y el puesto para el que ha sido seleccionado. Estas características contemplan aspectos como el tipo de empresa, la ubicación de la misma, las tareas, el transporte, etc.

Con la entrada del usuario al puesto de trabajo, se inicia el apoyo del preparador laboral. En base a las características del sujeto y del puesto en concreto se establecerá una planificación de apoyo externo que preverá la retirada progresiva del mismo siguiendo siempre siguiente esquema: un primer momento donde el apoyo del preparador laboral será más intenso (apoyo

intensivo), para proceder progresivamente a una retirada de apoyo (apoyo medio), hasta llegar a una retirada total del apoyo o a efectuar sólo supervisión esporádica (supervisión).

Será función del preparador fomentar la interrelación del usuario con su entorno empresarial, sobre todo con el personal que directamente interactúa con él, potenciando así el nacimiento de un apoyo interno (apoyo natural) que se incrementará en una proporción inversa al propio apoyo del preparador.

El apoyo del preparador laboral se centrará en tres aspectos fundamentales que posibilitan el éxito de la integración: calidad en la realización de las tareas, rendimientos adecuados, y habilidades socio laborales.

La intensidad o el tipo de apoyo es variable según los casos. Es inversamente proporcional al grado de autonomía personal y laboral del trabajador. En cualquier caso, la retirada del preparador laboral es progresiva y planificada según se van alcanzando objetivos.

5- SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN

Se desarrollarán en esta etapa todas aquellas acciones que favorezcan la continuidad del trabajador en el puesto de trabajo en condiciones favorables.

Se deberán recoger todos aquellos aspectos fundamentales de las acciones de seguimiento: evaluación de la labor realizada por el trabajador dentro de los criterios de calidad y cantidad fijados por la empresa, valoración del desarrollo de las relaciones socio-laborales y grado de integración en el equipo de trabajo, contraste de la evolución prevista en el entorno familiar y social del sujeto, y reducción progresiva de la intensidad del apoyo.

Toda esta información recogida permitirá realizar un análisis de posibles desviaciones, establecer medidas correctoras y estudiar de modo continuado posibles acciones de mejora que pongan al trabajador con discapacidad en situación competitiva y de promoción dentro de su empresa.

III. PRINCIPIOS Y VALORES

1- CÓDIGO ÉTICO PARA PROFESIONALES DEL EMPLEO CON APOYO (transcripción textual EUSE 2005)

La Unión Europea de Empleo con Apoyo elaboró un código ético, donde se enumeran los principios y compromisos que establecen las competencias y responsabilidades necesarias para la provisión de servicios por parte de los profesionales de Empleo con Apoyo.

Principios generales: