



Unitat de Suport a l'Activitat Professional

MEMÒRIA 2019

   cuinajusta.com

Índex

1. Presentació	3
2. Missió de la fundació Cassià Just - Cuina Justa	3
3. Recursos humans	4
4. Característiques del col·lectiu atès	5
5. Metodologia de treball	7
5.1. Treball en xarxa	8
5.2. Models d'inserció	9
5.3. Formació	11
5.4. Projectes d'acompanyament sociocomunitaris	12
6. Objectius del 2020	13
7. Anàlisi general del cet	15
7.1. Anàlisi dafo	15
7.2. Factors característics	16
7.3. Aspectes positius	16
7.4. Problemàtiques més freqüents i propostes de millora	17

1. Presentació de la memòria

Des de Cuina Justa, empresa d'economia social de la Fundació Cassià Just, hem assentat la nostra feina per mitjà de la conjunció de tres dimensions dins de l'escenari de l'economia social: **som solidaris, som artesans i som saludables.**

Solidaris, ja que creiem en el discurs sobre l'economia social i solidària ja que hem estat decidits en els nostres projectes d'emprenedoria social i bons gestors alhora de generar ocupació amb col·lectius especialment fràgils, aconseguint ser sostenibles econòmicament després de 25 anys de treball, i els hem acompanyat en la seva inserció laboral, personal i per tant social. Hem assolit importants reptes en la inserció laboral de persones que no hagueren gaudit mai d'oportunitats per demostrar la seva vàlua professional i personal.

Artisans, ja que la feina feta amb les mans és sinònim d'ocupació. Això ho fem possible en totes les nostres línies de producció elaborant menjar, fent compatible el treball

artesà i personal amb un treball digne i una ocupació sostenible i responsable. És un model que recupera l'economia artesana en contrast obert amb les productivitats de les cadenes mecanitzades. Fer sostenible aquest model sols és possible per mitjà de l'acompanyament en la capacitació i habilitació de totes les persones treballadores de Cuina Justa.

Saludables, igualment perquè cal fer-ho bé. Les persones treballadores de Cuina Justa generen productes de qualitat en el món de l'alimentació, amb un grau d'exigència elevat quant a la conclusió de sabors i disseny, com pel seu procés de producció sostenible: són productes de qualitat, de proximitat i amb conreu ecològic propi. Aquesta fórmula tan sols és possible gràcies a la creació del departament de recerca i investigació de Cuina Justa: l'economia social i el desenvolupament sostenible són reptes que necessàriament han d'anar associats com un valor de marca social per a Cuina Justa.

2. Missió de la Fundació Cassià just - Cuina Justa

L'empresa d'economia social Cuina Justa, porta 25 anys treballant per **oferir llocs de treball** en el sector de l'alimentació. Hi treballen **persones** que tenen un estil de vida que implica unes **dificultats per a la seva promoció personal, en l'emancipació i en el vincle amb els altres.**

L'equip de les USAPS organitza i gestiona diversos projectes i serveis interrelacionats per promoure el benestar sociolaboral de les persones, més enllà dels ideals socials per un tret:

LA PROMOCIÓ DE LA DIGNITAT HUMANA.

3. Recursos humans

Les mancances de les persones amb fragilitats relatives a la discapacitat intel·lectual i/o la malaltia mental sovint comporten situacions de risc i/o exclusió. Així considerem l'habilitació i la capacitat professional essencials per donar un lloc i participació propi i vertader en l'engranatge laboral del CET.

La Unitat de Suport a l'Activitat Professional de la Fundació Cassià Just està formada per professionals vinguts d'àmbits tant heterogenis com són la restauració, la psicologia, l'educació i el treball social. La varietat de l'equip de les USAP permet orientar les seves funcions en promoció d'una forma particular per a cadascú de resoldre les seves dificultats.

L'equip de professionals de les USAP de Cuina Justa està compost per:

Equip tècnic

Àlex Pujol
Sofia Carrasco
Tania Vivas
Lucky Ovieries
Elena Calandria
Patricia López
Andrea Freiria

Equip de monitors

Mariano Fuster
Maria Gracia Villalba
Pilar Gil
Manuela Rodríguez
Julián Gálvez
Ana Maria Priego
Carlos Sánchez
Mercedes Pérez

Les persones tècniques que formem part de l'equip de les USAP seguim una formació continuada, al voltant de les fragilitats mentals i la construcció de casos, a partir de: cursos, converses clíniques, seminaris del Camp Freudà, Jornades de l'Escola de Psicoanàlisi de Barcelona, etc.

Les actuacions de l'equip s'adrecen a **afavorir la integració social i laboral i la millora de la qualitat de vida dels treballadors**, i consisteixen en:

- Recollir les demandes de persones que s'adrecen a la Fundació per a recerca d'informació o demandes laborals, de formació i/o dificultats de desajustament diverses amb motiu de fragilitats relatives a la discapacitat intel·lectual i/o mental, facilitant l'orientació de l'itinerari laboral.
- Analitzar els llocs de treball, la valoració de les capacitats funcionals dels treballadors i les persones en període de formació pràctica, així com la potenciació de les mateixes.
- Dissenyar i fer el seguiment del programa formatiu que contempli les necessitats de suport, i planificar el pla de suport.
- Fer el seguiment del volum de treballadors amb discapacitat contractats i les persones que fan pràctiques al centre.
- Donar suport a l'adaptació dins el lloc de treball amb l'objectiu d'afavorir la integració de la persona amb discapacitat a l'entorn laboral, així com fora d'aquest, en un àmbit sociocomunitari més ampli, treballant la integració plena de la persona amb discapacitat.
- Elaborar, revisar i actualitzar de Programa d'Inserció Individualitzat de cada treballador que contempli les necessitats de suport, i la planificació del pla de suport.
- Participar en programes de prospecció laboral destinat tant a treballadors que ja han acabat la seva relació laboral amb nosaltres, com per aquells que arriben de nou i per qüestions productives no hi ha ofertes vacants dins l'empresa.

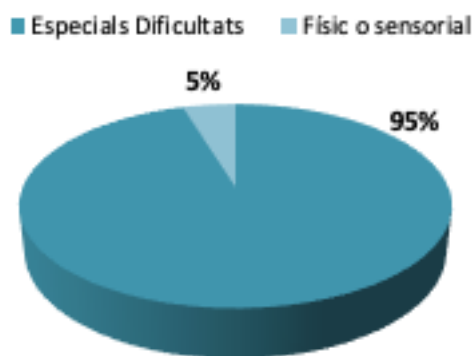
4. Característiques del col·lectiu atès

La finalitat fundacional és donar resposta a les necessitats i demandes de les persones, joves i adults, que presenten fragilitats de diversa naturalesa de caràcter transitori o permanent, per tal **que puguin assolir el màxim benestar individual i social que els permeti una millor qualitat de vida.**

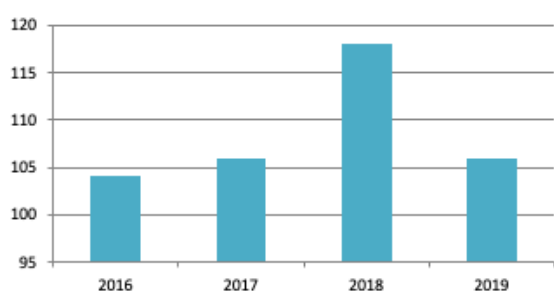
Es consideren, entre d'altres, les problemàtiques relatives a disminucions psíquiques, físiques i/o sensorials, trastorns mentals, dificultats en l'adquisició dels coneixements, problemàtiques psicosocials, etc.

Per tant, els **beneficiaris** de la Fundació són les persones afectades d'una **discapacitat física, psíquica, sensorial o d'una patologia mental o trastorn psicosocials**, així com llurs famílies que puguin necessitar ajuda i recolzament, sense cap tipus de discriminació.

Durant el curs de l'exercici de 2019, la mitjana de persones treballadores de la Fundació amb certificat de discapacitat major o igual al 33% ha estat de 106, el 95% dels quals han estat treballadors amb especials dificultats.

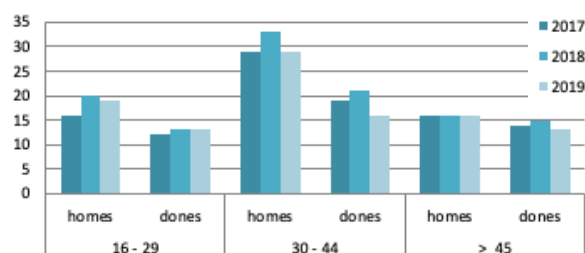


PERSONES TREBALLADORES AMB FRAGILITAT



Fent una comparativa del nombre de treballadors del CET des del 2016 fins a l'actualitat, podem veure com el percentatge de noves incorporacions amb personal amb fragilitat s'ha anat incrementant progressivament. Tot i que l'any 2018 es va impulsar considerablement les insercions, aquest s'ha tornat a valors de 2017.

EVOLUCIÓ EDAT - GÈNERE



L'anàlisi de la plantilla del CET per grups d'edat i gènere d'aquest 2019, els homes continuen representant el 60% de la plantilla, amb tot, s'observa un **progressiu augment de la participació de les dones en l'activitat laboral com a tendència positiva.** D'altra banda, volem destacar l'augment d'insercions de les persones treballadores menors de 30 anys.

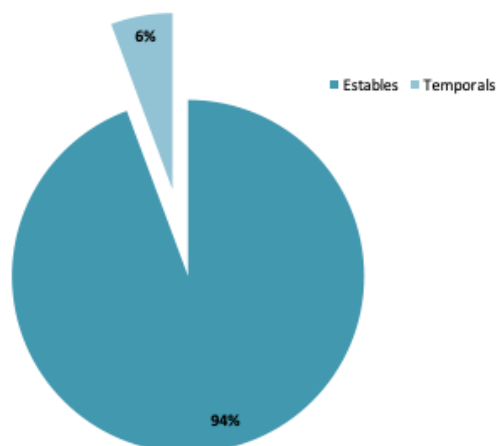
A continuació, en **relació als contractes laborals**, podem veure que el 94% dels treballadors té un contracte estable i el 6% un contracte temporal.

Dins dels **contractes estables**, trobem:

- 81 contractes indefinits.
- 16 contractes d'obra i servei pels treballadors ubicats a enclavaments laborals i aliances empresarials.
- 3 contractes fixes discontinus vinculats al curs escolar.

Els **contractes temporals** els podem dividir en:

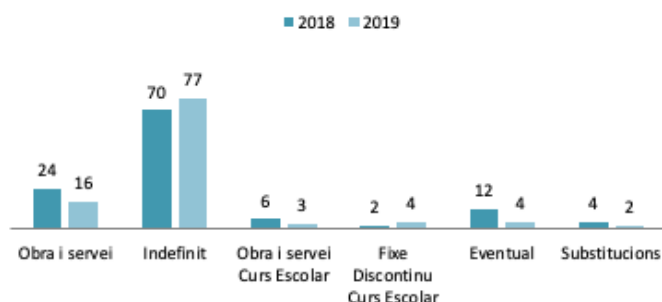
- 2 contractes eventuais vinculats a substitucions per baixes mèdiques o vacances de la plantilla.
- 4 contractes eventuais per ser noves incorporacions.



Al llarg d'aquest 2019, hem treballat per donar prioritat a la millora de les condicions contractuals dels nostres treballadors/res. Més concretament, el percentatge de **treballadors amb contracte indefinit ha passat de 50.9% durant el 2017, un 59.3% al 2018 i un 72% aquest 2019**. La prioritat ha estat disminuir el nombre de contractes d'obra i servei, possibilitant la seva continuïtat i estabilitat en contractes indefinits i en alguns casos concrets, contractes fixes discontinus amb motiu de seguir el calendari de curs escolar.

Destacar també, que el percentatge de contractes eventuais s'ha reduït a un 6% respecte al 14% de l'any 2018.

TIPUS DE CONTRACTES



5. Metodologia de treball

La nostra experiència d'inserció a Cuina Justa aborda la professionalització, l'habilitació, la capacitat i la millora de la ocupabilitat dels treballadors respectant les particularitats. La nostra metodologia es caracteritza per:

La trajectòria de l'entitat en la inserció sociolaboral de persones amb fragilitats, ens dona com a resultat avui dia, una xarxa de connexió amb el territori, entitats i agents de rellevància. Així mateix, ens ha permès sumar aliances estratègiques amb altres empreses i entitats que faciliten vies d'ocupació i inclusió social més sòlides.

Suports individualitzats

Ajustament laboral segons la necessitat de la persona

Potenciar l'autonomia i independència de les persones treballadores mitjançant la formació continuada

Afavorir la integració de noves persones treballadores

Suport i orientació de les persones treballadores en el procés d'incorporació a enclavaments laborals

Fer el seguiment de les persones treballadores per detectar processos d'envelliment prematur

Creiem en la qualitat i la dignitat dels llocs de treball independentment del lloc on sigui.

Aquest any, l'organització per equips desenvolupada durant l'any anterior a partir de la descripció d'eines com els professiogrames, la formació, l'acompanyament i el "treball a varis", ha facilitat la implicació i participació dels treballadors de l'empresa al llarg de

les accions portades a terme aquest 2019. Concretament, l'impuls dels nous lineals productius ha comportat una reestructuració del treball i un canvi en la manera de fer dins dels equips de treball.

Canvi que ha requerit d'un acompanyament formatiu que facilités l'apoderament dels treballadors en els nous procediments, a més de promoure la seva polivalència.

5.1. Treball en xarxa

A Cuina Justa treballem de manera coordinada amb diferents agents socials del territori del **Baix Llobregat** i serveis del camp de la salut mental, serveis socials, ajuntaments i serveis d'oci i temps lliure. Per a nosaltres treballar en xarxa vol dir pensar, comunicar-nos i actuar conjuntament, compartint objectius i recursos, unificant capacitats i esforços, i relacionant les nostres accions. En aquest sentit, **el treball en xarxa ens permet treballar conjuntament per la inserció laboral.**

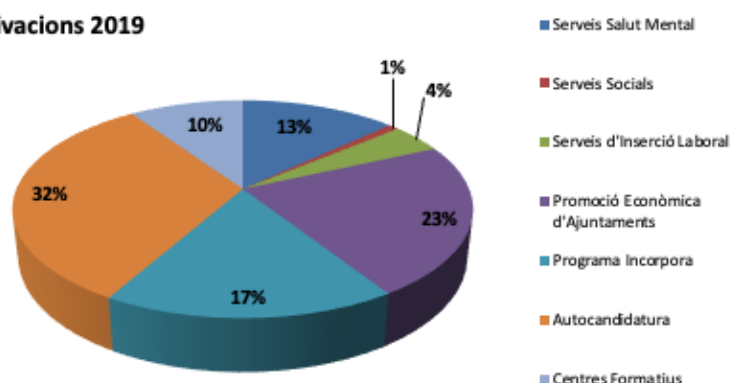
Ens mou la necessitat de professionalitzar als nostres treballadors per tal de sostenir els seus llocs de treball amb raonabilitat i eficiència econòmica. **El nostre model d'inserció preveu l'acompanyament de gran part de les etapes laborals d'un treballador, començant per la seva formació i vinculació a l'entitat, i continuant amb la inserció en un lloc de treball digne i de qualitat.**

En relació al treball en xarxa, apostem per la col·laboració amb els diferents agents sociocomunitaris del territori i, així, poder oferir noves oportunitats a persones amb especials fragilitats en recerca de feina. Els nostres **agents derivants són serveis del camp de la salut mental, serveis socials, centres formatius, entitats que treballen amb la plataforma "Incorpora" de la Caixa, i altres serveis d'inserció sociolaboral del territori.** Per a nosaltres el treball en xarxa ens resulta essencial ja que ens permet:

- Sumar capacitats i recursos de cada entitat o persona.
- Aprofitar i complementar aquest recursos.
- Identificar i dissenyar nous recursos.
- Poder dur a terme projectes amb major abast social, que siguin coherents entre ells i no es contradiguin.
- Veure créixer noves influències i projectes socials.

Una bona mostra del treball en xarxa amb les altres entitats del territori, es pot veure amb el següent gràfic on es mostren les **115 derivacions** que s'han dut a terme durant l'any 2019 i les entitats que les han derivat:

Derivacions 2019



Aquest any 2019 s'han produït 22 noves contractacions, 15 de les quals han estat de les derivacions. Les noves contractacions han estat per substitucions de treballadors en relació a baixes mèdiques o laborals, i/o per augments de producció.

5.2. Models d'inserció

Treballem amb models diferents d'inserció, **tenint en compte el suport que es dona als treballadors**, condicionat aquest suport per característiques com la ubicació del lloc de treball dels mateixos, i **la composició del seu equip de treball**. Els diferents models d'inserció els podem diferenciar en:

- **Model de Cuina Central:** la inserció que es duu a terme a les nostres instal·lacions de Cuina Justa és el que anomenem model de cuina central. És on es troba, a més, tota l'estructura administrativa de l'empresa. A la central realitzem cuina per a col·lectivitats, elaboracions de V gamma i els Serveis de Càterings.
- **Equips de Centres Externs:** També repliquem el model de la nostra organització en petits equips de treball i ens inserim així en el nostre client. Els equips estan formats per treballadors de Cuina Justa íntegrament i es desplacen al nostre client, a les seves instal·lacions. Per exemple, gestionant la cuina del seu centre, del seu hotel, portant una de les seves plantes de producció.

D'altra banda, comptem també amb l'equip de **jardineria i agricultura**. L'equip de jardineria es desplaça pels diferents espais verds del municipi portant a terme tasques pròpies de l'activitat de jardineria com el manteniment i conservació dels mateixos.

L'equip agrari treballa l'horta de temporada amb un projecte que vertebrava l'agricultura i la masoveria social. Engloba els següents aspectes, es complementen i generen una sinèrgia important:

- Territorial: recuperació d'espais agrícoles en desús
- Cultiu principal: horta de proximitat
- Inserció laboral de persones amb fragilitats socials i/o mentals
- Espai de vincle social
- Economia circular
- **Enclavaments laborals:** Entenem per enclavament laboral el contracte entre una empresa del mercat ordinari, anomenada empresa col·laboradora, i un Centre Especial de Treball (CET) per a la realització d'obres i serveis que guardin relació directa amb l'activitat normal d'aquesta i per a la realització de la qual un grup de persones treballadores del CET es desplaçarà temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora.

És una fórmula de relació comercial entre empresa ordinària i un CET, així com un instrument per a la creació de treball per a persones amb certificat de discapacitat i per a la seva possible incorporació al mercat ordinari. Fomenta el desenvolupament d'una activitat productiva per part d'un equip multiprofessional d'un CET en les instal·lacions d'una altra empresa.

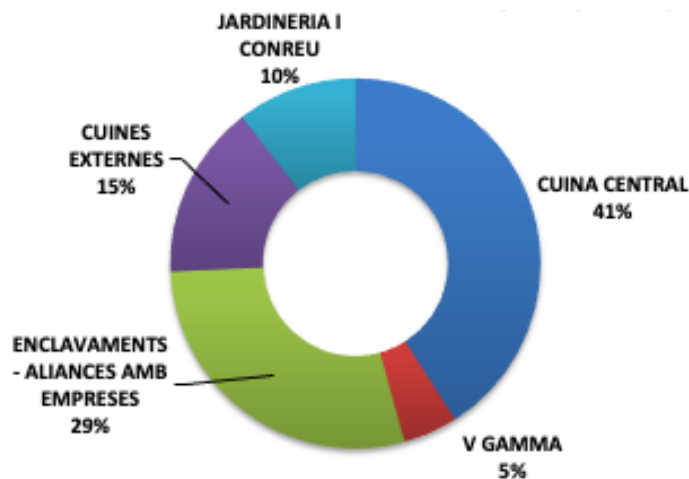
Es pretén, per tant:

- Afavorir el pas de les persones amb discapacitat des dels CET al mercat ordinari de manera estable.
- Que l'empresa ordinària conegui millor les capacitats i aptituds dels treballadors amb discapacitat.
- Facilitar a les empreses amb més de 50 treballadors el compliment de la reserva del 2% per a persones amb discapacitat.

Tenint en compte els models de producció de Cuina Justa, en el següent gràfic circular podem veure que el 41% de la plantilla treballa a la cuina central, el 15% als centres externs, el 10% al model d'agricultura i jardineria, i el 29% als enclavaments laborals i aliances amb empreses.

Per últim, comptem amb el **Programa Incorpora de la Caixa**, on Cuina Justa és membre a través de Fòrum de Salut Mental. El Programa Incorpora ens proporciona un espai d'orientació laboral on oferim un **acompanyament individualitzat a la inserció a l'empresa ordinària**, tant als treballadors que finalitzen la seva relació laboral amb nosaltres, com a aquells candidats de les derivacions que opten a una possible sortida laboral fora del sector agroalimentari en el que estem especialitzats. S'ha acompanyat a 5 persones aquest any que per motius de producció han finalitzat contracte amb nosaltres.

MODELS D'INSERCIÓ



5.3. Formació

En el **Pla Formatiu anual de Cuina Justa** han participat 95 persones. Aquest pla formatiu contempla les formacions següents:

- **En procés obert:** en forma de petites píndoles formatives on els continguts treballats s'han seleccionat a partir de les necessitats detectades pels responsables dels equips, com també de les demandes concretes dels treballadors. D'aquesta manera s'ha facilitat la polivalència dels treballadors, alhora que comptaven amb un suport humà que els hi permetia donar lloc a les dificultats o moments personals.
- **En pràctiques:** contemplem la formació en pràctiques professionals com una oportunitat d'aproximar-se a un lloc de feina, posant en pràctica aprenentatges instrumentals, de relació i hàbits laborals. Concretament, aquest any 2019 hem tingut 11 persones en pràctiques.

Com a novetat:

Espai Obert: dintre de les activitats formatives, a finals del 2019, hem instaurat un espai setmanal, a Barberà del Vallès, que és on tenim més volum de personal treballant, obert als treballadors de l'empresa d'inserció, però també extensible a tots els treballadors.

Aquest espai està pensat perquè pugui permetre a cada treballador acostar-se amb les seves inquietuds al moment de sortida a la empresa ordinària. És un lloc de paraula, que va més enllà d'una activitat formativa dirigida, que pot permetre en alguns casos reconstruir les seves biografies a través del pas per les diferents feines, deixar aparèixer el seus desitjos com a treballadors, més enllà de tenir una feina com a sostent econòmic, treballar la seva identificació al treball, o a una empresa determinada...

L'objectiu continua sent habilitar als treballadors per tenir més eines a l'hora de fer una entrevista de treball, o de com afrontar l'estada a l'empresa ordinària, per assolir una bona inserció.

És a través la conversa, que de vegades pot ser oberta a entre varis que es trobin en algun moment similar, o més individualitzada amb el tècnic d'inserció, que acompanyarem als treballadors.

5.4. Projectes d'acompanyament sociocomunitaris

Club Social "La Ocioteka"

- Oferim un espai d'activitat i relació social, on es promou la participació i la inserció social a la comunitat.
 - La Ocioteka es realitzen **20 tipus de tallers** i s'han dut a terme en total **265 activitats aquest any**.
 - Comptem amb un total de **31 participants**.
-

Programa Velleza

- Abordem el fenomen de l'envelliment de les persones amb especials fragilitats des de la prevenció i des d'un enfocament integral.
 - Dins d'aquest programa acompanyem a **4 persones**.
-

Servei de Vinculació

- Acompanyem laboralment a les persones mitjançant una metodologia formativa innovadora a partir d'equips heterogenis, suports naturals, formació en procés obert i formació professionalitzadora
 - Han participat en aquest servei un total de **95 persones**.
-

Servei d'Acompanyament a la Vida Independent

- Realitzem un acompanyament proper i singular que potencia la conciliació amb l'entorn comunitari i un suport personal.
 - Acompanyem amb un total de **4 persones**.
-

Programa Voluntariat

- L'equip de voluntariat exerceix el seu acompanyament al costat de les professionals que treballen al Club Social.

6. Objectius del 2020

Seguir apostant i dissenyant estratègies i dispositius d'acompanyament sociolaboral

Objectiu específic	Activitats	Indicadors	Resultats
Mantenir llocs de treball dignes i de qualitat	<ul style="list-style-type: none"> • Captació de noves aliances • Fidelització de aliances • Professionalització de l'equip humà 	<ul style="list-style-type: none"> • Increment del volum de vendes • Millora dels resultats empresarials 	<ul style="list-style-type: none"> • 22 noves incorporacions pel manteniment de la plantilla
Proporcionar habilitació i capacició en el sector agrari i alimentari	<ul style="list-style-type: none"> • Organització d'actuacions i suports a la formació prelaboral i de reciclatge professional 	<ul style="list-style-type: none"> • Formacions professionalitzadores en el sector agroalimentari • Programes d'habilitació i capacició en les relacions sociolaborals 	<ul style="list-style-type: none"> • 49 treballadors al model Cuina Central • 29 treballadors a Enclavaments Laborals – Empreses Col·laboradores • 17 treballadors de Cuines Externes
Consolidar-nos dins la xarxa del territori com a empresa referent en la inserció laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Participació en taules i xarxes d'economia social i salut mental • Treballar en xarxa i coordinació amb altres entitats i/o professionals del territori 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de derivacions • Coordinació amb altres entitats 	<ul style="list-style-type: none"> • 115 derivacions procedents de Serveis Socials, Salut Mental i altres entitats.
Mantenir l'acompanyament dels treballadors/res que finalitzen la seva etapa laboral al CET	<ul style="list-style-type: none"> • Inscripció a ofertes laboral a l'empresa ordinària mitjançant el Programa Incorpora • Incorporació als enclavaments laborals de Cuina Justa 	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de persones inscrites a ofertes laboral a l'empresa ordinària (Programa Incorpora) • Núm. de persones als enclavaments laborals de Cuina Justa 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 persones inscrites al programa Incorpora • Manteniment de les 8 persones treballadores en enclavaments laborals

Millorar la qualitat de vida de les persones amb fragilitats mentals i/o social

Objectiu específic	Activitats	Indicadors	Resultats
Sostenir les places del Servei d'Atenció a la Llar	<ul style="list-style-type: none"> • Suport a les activitats de la vida quotidiana i l'entorn comunitari 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones ateses pel SAL 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 persones acompanyades
Acompanyar en el procés d'envelliment precoç	<ul style="list-style-type: none"> • Actuacions d'ajust laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones majors de 50 anys que mantenen el lloc de treball 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducció de baixes de llarga durada • 18 persones treballadores majors de 50 anys
Oferir llocs de pràctiques professionalitzadores per als diferents centres formatius	<ul style="list-style-type: none"> • Estadies en diferents equips de treball • Formació en relació al processos productius i bones pràctiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'alumnat en pràctiques • Manteniment de convenis amb els centres formatius 	<ul style="list-style-type: none"> • 11 alumnes en pràctiques en equips de: càtering, V gamma, magatzem, col·lectivitats, centres externs i equip agricultura i jardineria
Continuar oferint un espai d'activitats i relacions socials que promoguin una inserció social a la comunitat	<ul style="list-style-type: none"> • Programació periòdica d'activitats • Manteniment del socis • Seguiment individualitzat • Coordinació amb els diferents agents 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia d'activitats i tallers • Nombre d'activitats a la comunitat • Número de socis/ès que participen • Número de noves incorporacions 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducció d'ingressos hospitalaris entre les persones participants • Reducció de comportaments d'exclusió • Augment de la xarxa social de les persones participants • Disminució de l'estigma en la comunitat local

7. Anàlisi general del CET

7.1. Anàlisi DAFO

Anàlisi intern

DEBILITATS

- Manteniment dels llocs de feina
- Dificultats d'inserció en l'empresa ordinària
- Envel·liment de la plantilla

FORTALESES

- Proporcionem formació adaptada a les particularitats de les persones amb fragilitats mentals i/o socials
- Formació continua per als treballadors
- Equips de treball heterogenis
- El treball artesà
- Treball amb productes ecològics
- Els CETs donen ocupació a persones que d'altre manera difícilment podrien treballar
- Visió integral de la persona

Anàlisi extern

AMENACES

- Manca d'ofertes de formació i treball adaptada a les persones amb discapacitat
- Dificultats per fer noves aliances i convenis amb empreses
- El mercat de l'alimentació cada vegada més exigent
- Finançament extern puntual a través de subvencions
- Mercat de treball competitiu i canviant, poques possibilitats per persones amb discapacitat

OPORTUNITATS

- Bona col·laboració i treball en xarxa amb ajuntaments i entitats del territori

7.2. Factors característics

Estem ubicats a Sant Boi de Llobregat, població que concentra dos dels grans Hospitals psiquiàtrics de la comarca, l'Hospital Sant Joan de Déu i l'Hospital Benito Menni, amb tota la xarxa de rehabilitació comunitària que es genera en la mateixa població, i on té tot el sentit ubicar-nos com un servei d'acompanyament laboral que també pot oferir altres serveis complementaris de lleure, suport a la llar entre d'altres. Les accions sobre economia

social en el SXXI es desenvolupen en un nou escenari d'actuació, creiem que la viabilitat passa necessàriament per una acció de mercat en competència.

A Cuina Justa treballem amb la tensió que provoca buscar la millor manera de ser una empresa rentable que ofereix un servei de qualitat i que, alhora, permet formes particulars de vincular-se amb els altres i amb les responsabilitats personals.

7.3. Aspectes positius

Ens trobem amb un mercat de treball que no ofereix oportunitats, que oprimeix, que exclou, que ens fa a tots fràgils. La dimensió subjectiva es perd davant aquesta voracitat que mesura tot amb criteris de productivitat i homogenis.

Es així com emanen unes necessitats molt concretes, la necessitat d'una veritable inserció per a les persones especialment fràgils, singulars en el seu mode de vincle i amb dificultats per adaptar-se al per a tots.

La nostra proposta és **una oferta d'inserció que pugui pal·liar els efectes de segregació i exclusió i que ofereixi una oportunitat Altra**, que no una altra oportunitat, una oportunitat més, en una sèrie que es repeteix. Un lloc, que pugui oferir per a la persona la possibilitat de fer un veritable treball i pugui explicar-se i construir la seva pròpia història a partir de la responsabilització.

Treballem sota la lògica de la pràctica a varis que implica la possibilitat d'atendre a cada subjecte com a únic en la seva singularitat.

7.4. Problemàtiques més freqüents i propostes de millora

En primer lloc, volem destacar **l'endarreriment per convocar les subvencions** de manteniment de llocs de treball i de les unitats de suport a l'activitat professional. Això suposa un sobre-esforç de l'entitat i afecta, també, a la capacitat financera per invertir i innovar. A més, també influeix el canvi de criteri per part del Departament alhora de atorgar les subvencions en funció del grau de discapacitat.

Seguidament, ressaltar **la manca de suports econòmics davant l'envelliment prematur de les persones treballadores**. A la nostra Fundació observem que hi ha treballadors que arribat cert moment vital

es fa visible un estancament de les seves capacitats i habilitats laborals i socials amb la conseqüent més ràpida o més insidiosa davallada en les mateixes. Creiem que una bona manera d'aportar certes respostes a aquestes necessitats es adaptar als llocs de treball per a millorar la ergonomia laboral i els llocs de vida que oferim als nostres treballadors.

Com a propostes de millora, apostem per un nou model d'ocupació que garanteixi el dret al treball i a la inserció al centre especial de treball i a l'empresa ordinària per a les persones amb fragilitats mentals i/o socials, tenint en compte les seves particularitats.