



Unitat de Suport a l'Activitat Professional

MEMÒRIA 2021

Índex

1. Presentació de la memòria	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	8
5.1. Treball en xarxa	9
5.2. Models d'inserció	10
5.3. Formació	12
5.4. Projectes d'acompanyament sociocomunitaris	13
6. Objectius del 2020	14
7. Anàlisi general del CET	17
7.1. Anàlisi DAFO	17
7.2. Factors característics	18
7.3. Aspectes positius	18
7.4. Problemàtiques més freqüents i propostes de millora	19

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, perquè 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 haguessin 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, perquè les persones treballadores de Cuina Justa generen productes de qualitat en el món de l'alimentació, amb un grau d'exigència elevat quant a sabors, disseny i 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 deriven en situacions de risc i/o exclusió. Així considerem l'habilitació i la capacització professional essencials per donar un lloc de 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 compostat per:

Equip tècnic

Àlex Pujol
Sofia Carrasco
Tania Vivas
Lucky Ovieries
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.
- 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 de la Fundació Cassià Just és donar resposta a les necessitats i demandes de les persones, joves i adults, que presenten fragilitats de diversa naturalesa. En aquest cas, fragilitats de caràcter transitori o permanent. L'objectiu principal és que **puguin assolir el màxim benestar individual i social que els permeti una millor qualitat de vida.**

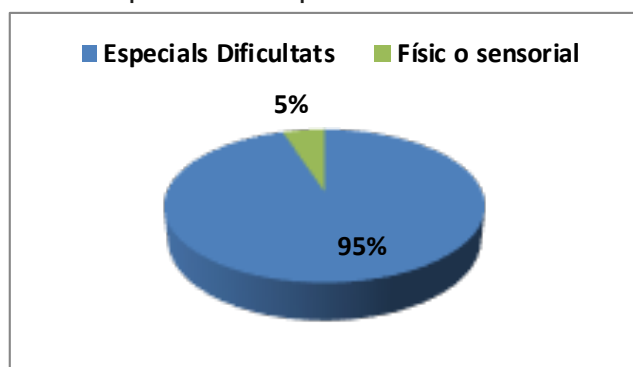
També considerem, entre d'altres, les problemàtiques relatives a disminucions psíquiques, físiques i/o sensorials, trastorns mentals, dificultats en l'adquisició dels coneixements, problemàtiques psicosocials, etc.

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 2021 hem acompanyat a 99 treballadors amb certificat de discapacitat major o igual al 33%. D'aquests, el 95% tenen especials dificultats.

• Tipus de discapacitat



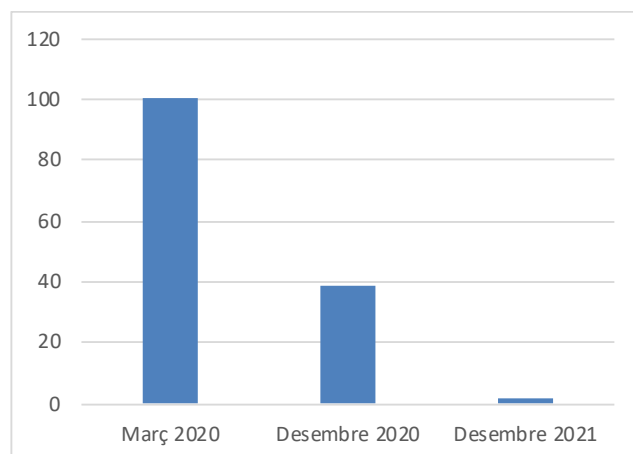
En relació a l'impacte de la pandèmia, la principal activitat econòmica de la Fundació és l'hostaleria, un sector afectat per la COVID-19. Degut aquesta situació, els nostres treballadors van entrar en un ERTO de força major.

Al juny del 2020 es van anar incorporant els treballadors d'alguns equips. Primer va començar l'equip de jardineria, a continuació, una part de la cuina de col·lectivitats amb els casals d'estiu, i, per últim, l'enclavament de Barberà del Vallès durant el període estival.

Durant aquest any 2021 s'ha realitzat una reincorporació progressiva dels treballadors dels diferents equips. Els equips de cuines externes, cuina de col·lectivitats, jardineria, etc.

De 39 treballadors en situació d'ERTO a desembre de 2020, tenim la previsió que en aquest primer trimestre del 2022 estiguin tots d'alta.

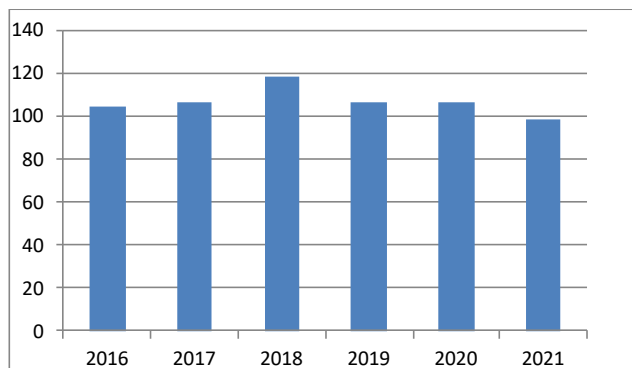
• Evolució dels treballadors en ERTO



S'han sostingut tots els llocs de treball, malgrat la difícil situació, i no s'ha fet cap acomiadament a causa de la pandèmia.

Pel que fa el nombre de treballadors del CET des del 2016 fins a l'actualitat, podem veure com el percentatge de noves incorporacions de personal amb fragilitat s'ha anat incrementant progressivament. L'any 2018 es van impulsar considerablement les insercions, i al 2019 es va tornar a valors de 2017. Durant el 2020, amb la situació de la pandèmia per la COVID-19, l'èxit ha estat mantenir els llocs de treball. Aquest any, podem veure una disminució en el número de treballadors per altres raons: jubilacions, incapacitats i baixes voluntàries.

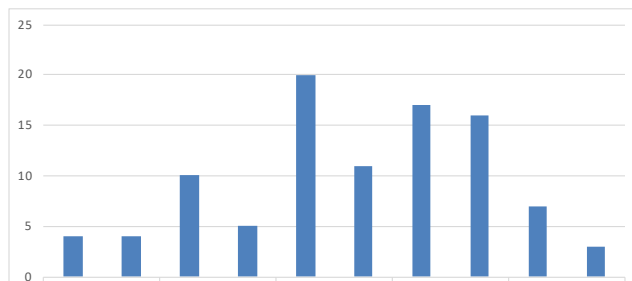
- Evolució del nombre de treballadors amb certificat de discapacitat



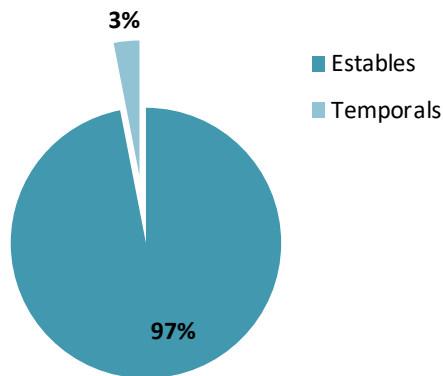
L'anàlisi de la plantilla del CET per grups d'edat i gènere d'aquest 2021 és el següent: els homes continuen representant el 60% de la plantilla, tot i això, s'observa un **progressiu augment de la participació de les dones en l'activitat laboral com a tendència positiva.**

També volem ressaltar l'edat dels nostres treballadors/res. Com es pot observar al gràfic, les franges predominants són de 21 a 54 anys. Ens trobem amb una plantilla cada vegada més envellida, i amb pocs recursos per oferir en relació a l'envelliment prematur dels nostres treballadors/res.

- Edat del treballador/es per sexe.



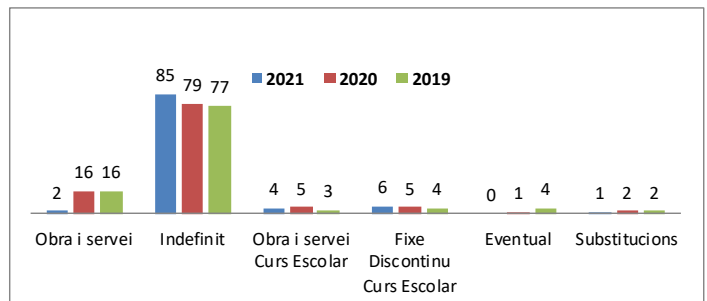
A continuació, en relació als **contractes laborals**, podem veure que el **97% dels contractes són estables**, només un 3% són temporals.



Treballem per donar prioritat a la millora de les condicions contractuals dels nostres treballadors/es. Més concretament, el percentatge de **treballadors amb contracte indefinit ha passat de 50.9% durant el 2017, 59.3% al 2018 i 72% al 2019, a un 96% durant el 2020 i un 97% al 2021**. 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.

Podem observar que actualment no tenim treballadors amb contractes eventuais. Per tant, podem parlar de que la plantilla s'ha estabilitzat molt al llarg dels darrers anys.

- Comparativa tipus de contracte



5. Metodologia de treball

La nostra **experiència d'inserció** a Cuina Justa **aborda la professionalització, l'habilitació, la capacitació i la millora de la ocupabilitat** dels treballadors respectant les seves 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 continuen amb l'organització per equips desenvolupada durant anys anteriors a partir de la descripció d'eines com els professiogrames, la formació, l'acompanyament i el "treball a varis¹", que ha facilitat la implicació i participació dels treballadors de l'empresa al llarg de les

accions portades a terme aquest 2021. La sortida paulatina dels ERTOS aquest 2021 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 més que mai.**

¹ La pràctica entre varis (pratique à plusieurs) és una modalitat inèdita de treball clínic que s'inicia amb infants autistes i psicòtics i que la Fundació Cassià Just trasllada al treball institucional amb les persones amb fragilitats mentals i/o socials.

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.

Aquest any 2021 ha estat encara marcat pel context pandèmic, el qual ha incidit radicalment en les derivacions i les coordinacions entre serveis i entitats. Enguany podríem dir que tot i una petita activació en la xarxa habitual de derivacions, aquestes no s'han fet efectives dins de l'àmbit laboral.

Podríem parlar d'una situació ben diferent respecte el servei d'oci de la Fundació, el Club Social "Ocioteka", on actualment es continuen rebent noves demandes de participació als serveis, tant d'entitats del sector social com de persones que arriben al Club per decisió pròpia. Això ens fa pensar que la "nova realitat" ha posat en evidència la fragilitat dels vincles i exigeix d'espais de trobada que previnguin de l'aïllament.

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 l'estructura del 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, que es complementen i generen una sinèrgia important:

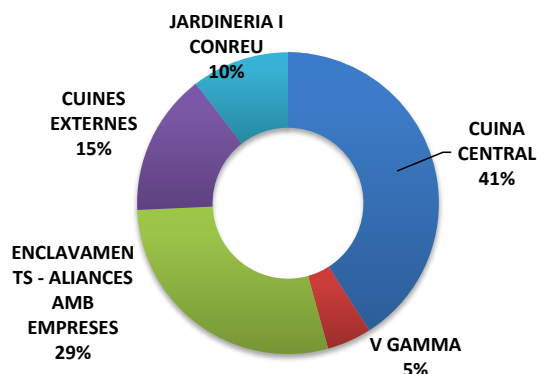
- Territorial: recuperació d'espais agrícoles en desús
- Cultiu principal: horta de proximitat
- Inserció laboral de persones amb fragilitats socials i/o mentals
- Espai de vincle social
- Economia circular
- **Enclavaments laborals:** entenem per enclavament laboral el contracte entre una empresa del 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. Per dur a terme aquestes tasques, 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 la creació de treball per a persones amb certificat de discapacitat, i per la seva possible incorporació al mercat ordinari. Fomenta el desenvolupament d'una activitat productiva per part d'un equip multi professional d'un CET a 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, durant la meitat del primer trimestre del 2020, Cuina Justa repartia la seva plantilla de treballadors tal com es pot veure en el gràfic: el 41% de la plantilla treballava 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.

• Models d'inserció



Enguany aquest model ha patit les seves variacions, ja que els enclavaments han deixat de ser un lloc assegurat per a la inserció davant les incerteses del moment. Així com els percentatges en les diferents àrees productives, han patit una davallada respecte el nombre de treballadors, el qual ha anat incrementant paulatinament a mida que els treballadors deixaven el seu estat d'ERTO, per tornar a l'activitat habitual.

5.3. Formació

El **Pla Formatiu anual de Cuina Justa** contempla les modalitats formatives següents:

- **En procés obert:** en forma de petites píndoles formatives amb continguts treballats 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, que ja comptaven amb un suport humà que els permetia donar resposta 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. A finals de 2021 s'han iniciat les pràctiques. També n'hi ha programades pel primer trimestre del 2022.

Enguany, s'ha imposat la formació relativa a la **Implementació de mesures COVID**:

Seguint les Recomanacions per a empreses i persones treballadores sobre actuacions vinculades a les situacions que es puguin produir per l'efecte del coronavirus, caldrà establir procediments addicionals en

l'avaluació dels riscos per part de Fundació, prevenció-riscos laborals i els representants del personal treballador.

- **FORMACIÓ:** fer accessible a tots els treballadors (via telemàtica o presencial) la formació específica sobre els nous protocols d'actuació a l'empresa, així com l'existència d'EPIS (mascaretes, guants, solució hidroalcohòlica) a disposició de tot el personal per garantir que aquest conegui els nous procediments i les mesures a aplicar per tal d'evitar el risc de contagi.
- **INFORMACIÓ i TRANSPARÈNCIA:** informar a tots els treballadors del disseny del pla d'incorporació progressiva dels equips, així com esgraonar les entrades i sortides del lloc de treball per evitar aglomeracions. Informar en tot moment de la orientació de l'entitat, així com dels moviments a fer en un futur respecte entrades i sortides d'ERTO, moments productius més o menys estables, etc.

5.4. Projectes d'acompanyament sociocomunitaris

Club Social "La Ocioteka"

- Continuem un espai de relació social, on es promou la participació i la inserció social a la comunitat. En temps de COVID19, a més, hem forjat un espai de confiança i seguretat en temps de distanciament social i de restriccions de les trobades socials.
- La Ocioteka ha realitzat més de **15 tipus de tallers** i s'han dut a terme en total **més de 200 activitats mantenint discretament alguna activitat sociocultural en format virtual.**
- Comptem amb un total de **33 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 **5 persones.**

Servei de Vinculació

- Durant el 2021, les prioritats del servei s'han dirigit a l'acompanyament de les persones treballadores i les seves famílies oferint **suport i assessorament al personal treballador durant l'entrada i sortida dels ERTO.**
- Han participat en aquest servei un total de **40 persones treballadores i famílies directes.**

Servei d'Acompanyament a la Vida Independent

- Realitzem un acompanyament proper i singular que potencia la conciliació amb l'entorn comunitari i el suport personal. Durant el confinament hem continuat oferint un **seguiment i suport telefònic més intensificat, fent xarxa amb els familiars i els serveis de suport disponibles.**
- Acompanyem a un total de **4 persones dins del territori del Baix Llobregat.** 1 nova sol·licitud de servei en tràmit durant el 2021.

Programa Voluntariat

- Durant el 2021, atesos els canvis intermitents en les mesures i restriccions COVID19 en els centres de treball i les restriccions en matèria sociocomunitària el programa de Voluntariat continua aturat temporalment.

6. Objectius del 2021

Seguir apostant i dissenyant estratègies i dispositius d'acompanyament sociolaboral

Objectiu específic	Activitats	Indicadors	Resultats
Mantenir llocs de treball dignes i de qualitat	Represa gradual d'antics clients i de noves aliances potencials.	- Noves línies de negoci. - Noves incorporacions.	Cap nova incorporació a la plantilla laboral col·lectivitats. 3 incorporacions sector agrari. Represa enclavaments
Proporcionar habilitació i capacitació en el sector agrari i alimentari	Actuacions i suports a la formació prelaboral i de reciclatge professional.	- Formacions dels programes d'habilitació i capacitació en les relacions sociolaborals. - Incorporació alumnat en pràctiques.	Formacions en protocols COVID-19 a tot el personal reincorporat (modalitat presencial i/o online). Formacions en bones pràctiques equip col·lectivitats, centres externs. 3 alumnes sector agrari, 1 alumne col·lectivitats i 1 alumne centres externs.
Mesures COVID 19	Mantenir la comunicació telemàtica (telefònica) per a la gestió d'aspectes laborals amb els treballadors i les seves famílies.	- Seguiment estat de salut i socioemocional - Habilitació en mesures de prevenció COVID-19.	Informació i assessorament procés de vacunació, gestions amb SEPE, ajuts ERTD, etc. al conjunt de treballadors/es de Cuina Justa.
Consolidar-nos dins la xarxa del territori com a empresa referent en la inserció laboral	Participació en taules i xarxes d'acció social, d'economia social i salut mental per via telemàtica (webinars) fent un treball en xarxa amb altres entitats i/o professionals del territori en temps de COVID-19.	Presència institucional en reunions de coordinació, informació i participació en relació a la inserció sociolaboral.	Increment gradual (via telemàtica) de reunions de participació i coordinació activa amb entitats i serveis del territori (ECAS, Dincat, Taula Salut Mental Baix Llobregat, Serveis d'orientació per a la inserció El Prat, Barcelona, Sant Boi de Llobregat).
Mantenir l'acompanyament dels treballadors/res que finalitzen la seva etapa laboral al CET	Represa dels enclavaments laborals. Derivació a altres serveis d'acompanyament a la persona del territori.	- Núm. de persones als enclavaments laborals de Cuina Justa. - Seguiment de casos en coordinació amb serveis socials.	-

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	• Suport a les activitats de la vida quotidiana i l'entorn comunitari.	• Nombre de persones ateses pel SAL.	4 persones acompanyades.
Mesures COVID 19	• Incorporar el seguiment telemàtic (telefònic). • Coordinació amb famílies i xarxa de suport.	• Seguiment estat de salut. • Habilitació en mesures prevenció i ús EPIs.	Cap cas COVID19. Abastiment i ús correcte EPIs. Increment reunions coordinació.
Acompanyar en el procés d'envelliment precoç	• Actuacions d'ajust laboral.	• Nombre de persones majors de 50 anys que mantenen el lloc de treball.	Reducció de baixes de llarga durada. 18 persones treballadores majors de 50 anys.
Mesures COVID 19 Reestructuració programa SEVI: suport i acompanyament durant ERTD	• Seguiment telefònic setmanal sobre aspectes sociolaborals. • Seguiment estat de salut. • Informació i habilitació mesures higiènicosanitàries i ús EPIs.	• Preservar les condicions contractuals del personal treballador previ a la jubilació.	Cap desvinculació ni acomiadament voluntari. Avançaments de caràcter econòmic per aquelles persones que ho han sol·licitat.
Oferir llocs de pràctiques professionalitzadores per als diferents centres formatius	• Estadies en diferents equips de treball • Formació en relació al processos productius i bones pràctiques.	• Nombre d'alumnat en pràctiques. • Manteniment de convenis amb els centres formatius.	4 alumnes en pràctiques en equips de: col·lectivitats, i equip agricultura.
Mesures COVID 19	Per una qüestió d'aplicació de protocols específics als centres de treball i les característiques particulars dels diferents espais i l'organització del treball atenent a les mesures de prevenció i mesures higiènicosanitàries a seguir, no ha estat possible acollir personal en pràctiques des de l'inici de la pandèmia.		

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

Objectiu específic	Activitats	Indicadors	Resultats
Continuar oferint un espai d'activitats i relacions socials que promoguin una inserció social a la comunitat	• Programació periòdica d'activitats. • Seguiment individualitzat. • Coordinació amb els diferents agents de la xarxa de salut mental i sociocomunitaris del territori.	• Nombre i tipologia d'activitats i tallers. • Nombre d'activitats a la comunitat. • Número de socis i sòcies que participen. • Número de noves incorporacions.	Reducció d'ingressos hospitalaris entre les persones participants. Reducció de comportaments d'exclusió. Disminució de l'estigma en la comunitat local.
Mesures COVID 19 Oferir l'espai físic del local social del club com un espai de confiança i seguretat	• Intensificació seguiment dels socis i sòcies via telemàtica durant el confinament • Habilitació en mesures higiènicosanitàries i d'ús dels EPIs • Introducció d'activitats virtuals	• Participació socis i sòcies en activitats virtuals • Manteniment del vincle amb el club social • Compliment dels protocols i registres higienicosanitaris del local social.	Poca participació en activitats virtuals (escletxa digital). Èxit en l'organització de grups de convivència fixos i estables. No tancament de grups per casos de COVID19.

7. Anàlisi general del CET

7.1. Anàlisi DAFO

Anàlisi intern

DEBILITATS

- Aturada del mercat i per baixada de l'activitat productiva.
- Fragilitat dels llocs de feina.
- Dificultats d'inserció en l'empresa ordinària.
- Envel·liment de la plantilla.

FORTALESES

- Proporcionem formació adaptada post-pandèmia 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

- En situació de pandèmia, disminució de l'activitat formativa i de treball adaptada a les persones amb discapacitat.
- Dificultats per fer noves aliances i convenis amb empreses.
- El mercat de la restauració continua greument afectat per la pandèmia.
- Finançament extern puntual a través de subvencions.
- Mercat de treball frenat amb poques possibilitats per persones amb discapacitat.

OPORTUNITATS

- Connexions i treball en xarxa amb ajuntaments, Consell Comarcal 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 a 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 i suport a la llar, entre d'altres.

Les accions sobre economia social en el segle XXI 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 condiona les oportunitats, que oprimeix, que exclou, que ens fa a tots fràgils. La dimensió subjectiva es perd davant d'aquesta voracitat que ho 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.

La nostra proposta és **una oferta d'inserció que pugui pal·liar els efectes de la segregació i l'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

Volem destacar, en primer lloc aquelles dificultats que són habituals:

- **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 a l'hora d'atorgar les subvencions en funció del grau de discapacitat.
- **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 els llocs de treball per millorar l'ergonomia laboral i els llocs de vida que oferim als nostres treballadors.

Caldria destacar que aquest últim punt s'ha vist agreujat pel context COVID.

És en aquest context que ens trobem amb **noves problemàtiques:**

- Sobreesforç del personal tècnic.
- Mantenir el vincle amb els treballadors, que durant aquest any encara han estat entrant i sortint de l'ERTO. L'escletxa digital fa valer les dificultats per les trobades i el seguiment.
- Intensificar el seguiment dels usuaris que ho requereixen. Això produeix desregulacions en les jornades dels tècnics que es veuen desbordats per la

demanda d'atenció.

S'ha hagut de continuar fent durant aquest 2021 el treball que es va iniciar en esclatar la pandèmia l'any 2020, al voltant de l'acompanyament als treballadors sense el marc del treball, en alguns casos, de les tasques i dels equips, que en la nostra pràctica a varis tenen un paper fonamental.

Repensant el distanciament social i transformant-lo en un distanciament físic que fa present allò social de la relació amb les persones, amb els espais i amb les institucions. També prenent el paper de fer més amable i vivible aquest vincle, que habitualment tendeix a fer-se hostil.

Aquesta feina ha estat molt complexa de sostenir i ha deixat empremta en els tècnics. La situació continua sent molt nova i l'entitat i empresa han estat ocupades en el sosteniment i la garantia de continuïtat de les mateixes.

Apareixen dificultats per ubicar el límit de la intervenció, davant de situacions de precarietat econòmica, d'urgència en l'atenció de la salut de les persones i en el desbordament de les famílies, amb molta desinformació del funcionament i la capacitat d'atenció d'altres serveis, de salut, serveis socials, etc.

Com a propostes de millora, apostem per un model d'ocupació que garanteixi la continuïtat i el dret al treball, tant, en el centre especial de treball, com a l'empresa ordinària per a les persones amb fragilitats mentals i/o socials. Això implicaria una continuïtat regular en el sosteniment econòmic, així com la garantia que poden oferir entitats saludables que se suporten d'una xarxa social, econòmica i cultural.