Newsletter No 1

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea

"Work and Train": Fomentar la formación y la inclusión de los colectivos desfavorecidos y con riesgo de exclusión social a través del trabajo"

Proyecto Europeo. Leonardo da Vinci.

Newsletter No 1

La primera reunión y visitas de campo de todos los participantes en el proyecto, se desarrollaron en Lyon (Francia), el 6 y 7 de febrero de 2014, participando en sesiones formativas impartidas por formadores y experimentados y visitas a las "Mejores Prácticas"

RESUMEN

Este proyecto demuestra que se requiere un nuevo enfoque para proporcionar oportunidades de empleo y desarrollo personal para los colectivos con múltiples problemas (desempleo, fracaso escolar, problemas judiciales, adicción a las drogas, pobreza, etc.). Las metodologías convencionales, en especial durante el actual momento de crisis económica y social, no son lo suficiente flexibles o innovadoras.

La crisis económica ha acentuado la exclusión de los grupos desfavorecidos y ha ampliado el número de personas que caen en esta categoría, pero al mismo tiempo, los recursos públicos para programas de inclusión y formación están disminuyendo. Para estos grupos, las empresas de inserción social representan en su mayoría la única oportunidad de recuperar la participación activa en la sociedad.

Se organizarán seis movilidades (visitando países de los socios); un catálogo de "modelos exitosos" de los esquemas de integración, así como recomendaciones y directrices para animar el debate político a nivel local, regional e incluso nacional serán los principales resultados esperados.

Entidades que forman parte del proyecto.

-Scuola Centrale Formazione (IT).

-Fédération des Initiatives et Actions Sociales – Action Coordonée de Formation et d'Insertion ASBL (BE).

-Asociación Observatorio de Economía Solidaria (ES).

-Hope in the Community Limited (UK).

-Médialys (FR).

-Agency for Economic Development of Kostinbrod (BU).

Próxima reunión

Tendrá lugar en Kent (UK).

Del 21 al 23 de mayo de 2014

Co-funded by European Union

Objetivos del proyecto

Las 6 ONG que participan en este proyecto trabajan activamente en el campo de las empresas sociales e iniciativas de inserción laboral. Estas organizaciones quieren aprovechar su experiencia para dar un paso más y reflexionar conjuntamente sobre cómo mejorar los sistemas existentes para crear estructuras de financiación sostenibles y mejores mecanismos de funcionamiento de estas empresas. La realidad actual es que la demanda de programas de formación y de inserción aumenta, junto con el número de personas en riesgo de exclusión, pero los recursos públicos para la formación y para la inclusión siguen disminuyendo. En consecuencia, las entidades participantes en el proyecto, tienen como objetivo mejorar los enfoques innovadores en la formación y conocer los requisitos y estándares del mercado, incluso a través de nuevas formas de empresas con dimensiones pedagógicas muy desarrolladas, con el objetivo de contribuir a la financiación de la educación y la formación, especialmente para los colectivos más expuestos a la marginación y exclusión.

El socio anfitrión, que recibe en su país al resto de participantes en el proyecto, es responsable de la organización de un programa de trabajo de 2 - 2 ½ días (2 noches). Este programa debe incluir visitas a empresas sociales de integración laboral y otras organizaciones, seminarios o talleres que motiven a todos los socios del proyecto. Estas actividades deben promover el encuentro entre las personas (la población objetiva, profesionales y expertos) y permitir un conocimiento directo de cómo se están ejecutando los proyectos. Explicando Las buenas prácticas adoptadas, los retos y las dificultades que se abordan. Después de las visitas de campo, se debería dedicar un mínimo de ½ día de debate con el fin de contrastar experiencias entre los socios y llegar a un planteamiento colectivo sobre lo que se ha visitado.

MEDIALYS, la entidad anfitriona en Lyon, es una empresa social que desarrolla su actividad en la hostelería, información y mediación en el transporte público.

-Contratar y gestionar trabajadores.

-Proponer apoyo social y ocupación.

-Implementar formación individual y colectiva para la integración laboral.

-Supervisar a los trabajadores, y realizar a diario su seguimiento individual en contacto con la empresa.

PROGRAMA

6 de febrero de 2014

1-Presentación de la experiencia "Competencias clave: habilidades básicas de aprendizaje para personas con dificultades para comunicarse en francés".
2- Encuentro e intercambio de experiencias en el centro de formación ALPES: presentación de los métodos, herramientas y resultados obtenidos.
3- Visita y encuentro con los trabajadores de AMIS.

Co-funded by European Union

4-Presentación de la experiencia "formación laboral práctica" por formadores y visita de campo en 2 grupos.

7 de febrero de 2014

1 – Visita en las instalaciones de Kelois-Lyon y bienvenida a cargo de sus formadores.

2-Presentación de la experiencia "Asociación entre la empresa social Medialys y la empresa Keolis-Lyon (gestión de la red de transportes públicos de Lyon).

3 - Participación en tiempo real durante una formación "mediación en el autobús" con la colaboración de alumnos y formadores de Keolis-Lyon.

4 - Trabajo en 2 grupos:

-Realizar un cuestionario de movilidad del proyecto

-Trabajar en el cuestionario “Fase de trabajo” (Working phase questionnaire)

Presentación de la experiencia "Competencias clave: Habilidades básicas de aprendizaje para personas con dificultades para comunicarse en francés”.

Este curso de formación está diseñado para los trabajadores que tienen dificultades con el idioma francés o habilidades básicas (problemas cotidianos sencillos, lectura, escritura...), con diferentes niveles, ya sea por porque vienen de otros países o porque algunos de ellos abandonaron la escuela muy pronto.

La formación se realiza durante una parte de la jornada laboral, y les permite mejorar sus competencias técnicas y obtener un conocimiento general.

La primera fase consiste en la identificación de los empleados que necesitan esta formación. Algunos de ellos puede que ya hayan comunicado esta necesidad en reuniones previas. El resto de alumnos, son identificados por sus superiores o tutores. Luego, se propone la formación a los empleados. Si están interesados, se organiza una reunión entre el trabajador y el empleado para evaluar su nivel /necesidades y definir objetivos individuales.

De esta manera, se crea un grupo de doce personas y comienza una formación de 60 horas, 3 horas de formación, un día por semana en horario laboral, durante 3 meses en las oficinas de la empresa.

Al final de la primera formación (aproximadamente 3 meses), un técnico profesional, el formador y el trabajador realizan una evaluación, para compartir los resultados y decidir si el trabajador debe continuar con el siguiente nivel (90 horas más) o si no es necesario. Actualmente, esta formación puede ser evaluada en el mismo espacio de tiempo (60 o 90 horas más). Según el número de plazas libres en el curso, los empleados pueden repetir el curso si lo desean.

Durante toda la formación y después, se requiere de sus superiores o supervisores, intentar que los conocimientos adquiridos sean prácticos para el desempeño de sus funciones y el día a día en su lugar de trabajo. También se designa algún supervisor que preste una atención particular y siga el progreso o dificultades de los empleados en su desempeño laboral.

Co-funded by European Union

Presentación de la experiencia "formación laboral práctica" por formadores y visita de campo en 2 grupos.

La orientación y supervisión (coaching and mentoring) puede ser individual o colectiva. El principal objetivo es permitir que todos los empleados puedan adquirir el mínimo de conocimientos y habilidades necesarias para trabajar en Médialys. Dependiendo de su nivel, se implementará la pedagogía adecuada y estas habilidades también pueden transferirse a cualquier otro puesto de trabajo.

Este acompañamiento específico tiene como objetivo completar la formación básica ofrecida a todos los empleados adaptando la metodología a sus necesidades y capacidades de aprendizaje. Los conocimientos y gestos técnicos, pueden ser trabajados durante estas sesiones individuales. También tiene por objeto establecer una relación que puede reforzar la confianza y permitir la discusión sobre problemas personales que puedan afectar al puesto de trabajo (problemas psicológicos, vivienda...).

La primera reunión entre el trabajador y su tutor o supervisor se basa en diagnosticar posibles problemas e implementar un plan de acción. Esta reunión se lleva a cabo individualmente durante la jornada laboral, el supervisor o tutor observará al empleado en el desempeño de sus funciones laborales y fijará los objetivos según las necesidades (vistas por el prescriptor y las expresadas por el empleado). Los puntos siguientes permitirán evaluar los progresos.

El tutor adapta el método de trabajo al estilo de aprendizaje del empleado, algunos aprenden repitiendo, otros escuchando y otros escribiendo o visualizando.

Esta acción de formación durante la jornada laboral, evita un riesgo común: el rechazo al aprendizaje.

El aprendizaje se aplica inmediatamente en su práctica laboral diaria. El tutor ofrece citas regulares. El tutor utiliza las herramientas del trabajador, ya que a menudo una falta de control y comprensión hace que no las use; estas pueden ser modificadas o adaptadas, y se fomenta que el trabajador pueda hacerlo. Por ejemplo, la gran cantidad de información que hay en un mapa del metro puede asustarlo y hacer que no intente usarla por miedo al fracaso.

El grupo objetivo son jóvenes sin cualificación, desempleados de larga duración, con discapacidades y beneficiarios de prestaciones básicas en zonas deprimidas. El criterio principal es la motivación y el deseo de progreso. La identificación de los empleados que necesitan una formación tutorizada puede hacerse de varias maneras:

-El empleado solicita la tutoría.

-Dificultades identificadas por los supervisores.

- Realizar la formación en las oficinas de Keolis-Lyon.

-Por los profesionales a cargo de la integración profesional.

-Los tutores por su presencia diaria en el lugar de trabajo.

-Una vez están contratados, se les proporciona una formación de 3 días y se identifica las dificultades de expresión, comprensión o integración en el equipo.

Co-funded by European Union

Todos los empleados de la asociación están involucrados en su funcionamiento y los supervisores están involucrados en el proceso, mejorando a diario el funcionamiento.

Estas tutorías requieren un excelente dominio del puesto de trabajo por el profesional (cambio de autobús, de precios...). El tutor debe tener una fuerte capacidad de escuchar y adaptarse y capacidad de comunicarse y trabajar en equipo.

Las sesiones tienen lugar en una sala de reuniones o en una de la TCL (Trenes de Lyon). El número de sesiones no es limitado y depende de las necesidades del empleado, en términos de duración y frecuencia.

Presentación de la experiencia "Asociación entre la empresa social Medialys y la empresa Keolis-Lyon (gestión de la red de transportes públicos de Lyon).

Participación en tiempo real durante una formación "mediación en el autobús" con la colaboración de alumnos y formadores de Keolis-Lyon.

Desarrollan y organizan programas de integración laboral combinando trabajo y capacitación para personas en riesgo de exclusión social en colaboración con la empresa privada.

Cada año, los socios de Medialys se reúnen para establecer la estrategia financiera y su participación estratégica. La Junta de administración de la asociación se reúne 3- 4 veces al año para evaluar el proyecto y sus resultados.

En términos operativos aplicados a la red TCL (Trenes de Lyon): todos los días hay aproximadamente 190 personas dedicadas al servicio de información.

Los 190 empleados necesitan ser formados en los aspectos técnicos, y ser gestionados. Cada mes se contrata alrededor de 25 nuevos trabajadores.

Su primera semana de trabajo se alterna con la formación y las tutorías. La jornada laboral se organiza semanalmente según las necesidades de la empresa. Quincenalmente se reúne el equipo operativo y el coordinador de las operaciones de la compañía para anticiparse a las necesidades, planificar el equipo de trabajo y detallar la formación necesaria. Y mensualmente la empresa realiza un informe completo: el equipo, absentismo, el tiempo y el número de empleados que se destina a cada tarea….cada mes se realizan exhaustivos controles de calidad.

La formación técnica la realiza la empresa durante la jornada laboral y el primer mes de contrato. Las herramientas, los métodos y los contenidos son compartidos entre el equipo de Medialys y el equipo de la empresa para tener en cuenta las necesidades técnicas y las capacidades de aprendizaje de los empleados.

- Intercambio de prácticas: valoración colectiva al finalizar el primer mes de contrato de los progresos, el crecimiento, la conducta y el liderazgo (1 día)

- 2 días de formación inicial sin el marco de integración de nuevos empleados

- Expedición de billetes y tarifas (1 día)

- Conocimiento de la red e itinerario (3 días)

- Formación comercial y de atención al cliente (2 días)

Co-funded by European Union

- Gestión de conflictos (1 día)

- Control de accesos (1 día)

- Riesgos laborales (1 día)- Conocimiento de la red de trabajo, itinerario y preparación de la evaluación con la técnica role play (1 día)

- Evaluación escrita de la red de trabajo, conocimiento sobre tickets e información al consumidor (1 día)

-Conocimiento de la red de trabajo, rutas + simulación de una situación real (1 día)

- Evaluación oral de la red de trabajo, expedición de billetes y mediación (1 día): role play de situaciones reales (1 día)

Herramientas de trabajo

- Investigación de la movilidad: Durante y al final de la movilidad

Objetivo: Compartir algunos comentarios acerca de la organización de la movilidad, la logística, el nivel de las experiencias, la portabilidad de contenido en el contexto profesional y sugerencias.

Utilizado por primera vez durante la reunión en Francia.

- Tabla acerca de las actividades: Al final de cada movilidad.

Objetivo: registrar las experiencias más interesantes (en términos de adaptabilidad y capacidad de transferencia) contenidos, métodos, herramientas, etc.

Utilizado por primera vez durante la reunión en Francia.

- Cuestionario de trabajo: Cada seis meses

Objetivo: evaluar la calidad de la cooperación, los problemas que se encontraron y soluciones propuestas, el nivel de logro de los resultados y productos esperados, etc.

Primer uso previsto durante la reunión en Reino Unido.

- Análisis DAFO: Al final del proyecto.

Objetivo: Permitir a los socios comprender mejor el esfuerzo que se ha llevado a cabo y los objetivos alcanzados.

Primer uso: Se iniciará la mitad del proyecto, durante la visita a Barcelona.

Newsletter No 2

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea

"Work and Train": Promover la formación y la inclusión de los grupos desfavorecidos y con riesgo de exclusión social a través del trabajo"

Proyecto Europeo. Leonardo da Vinci.

'La segunda visita de Buenas Practicas, se llevó a cabo en el Reino Unido, en Maidstone, el 22 y 23 de mayo del 2014. Después de una conferencia sobre la empresa social en el Reino Unido, se visitaron dos excelentes ejemplos de los centros detallados a continuación".

Asociaciones que forman el proyecto.

-Scuola Centrale Formazione (IT).

-Fédération des Initiatives et Actions Sociales – Action Coordonée de Formation et d'Insertion ASBL (BE).

-Asociación Observatorio de Economía Solidaria (ES).

-Hope in the Community Limited (UK).

-Médialys (FR).

-Agency for Economic Development of Kostinbrod (BU).

Próximas reuniones

Barcelona, España. Del 15 al 19 de septiembre del 2014

Visitas

El socio anfitrión, que recibe en su país al resto de participantes del proyecto, es responsable de la organización de un programa de trabajo de 2 - 2 ½ días (2 noches). Este programa debe incluir visitas a empresas sociales de integración laboral y otras organizaciones, seminarios o talleres que motiven a todos los socios del proyecto. Estas actividades deben promover el encuentro entre las personas (la población objetiva, profesionales y expertos) y permitir un conocimiento directo de cómo se están ejecutando los proyectos. Explicando Las buenas prácticas adoptadas, los retos y las dificultades que se abordan. Después de las visitas de campo, se debería dedicar un mínimo de ½ día de debate con el fin de contrastar experiencias entre los socios y llegar a un planteamiento colectivo sobre lo que se ha visitado.

Hope in the Community (HITC), el socio anfitrión en el Reino Unido, en es una empresa social que trabaja con organizaciones comunitarias y religiosas que desean participar en las acciones para hacer frente a las necesidades sociales y económicas de la comunidad. Proporciona servicios de consultoría, que van desde el asesoramiento hasta una evaluación de las necesidades a través de un servicio integral de gestión de proyectos. HITC participa en varios proyectos europeos destacando las buenas prácticas de las organizaciones sociales locales. También participa en la difusión de la actividad empresarial de tipo social - el actual proyecto, actualmente muy consolidado es Medway Foodbank.

Co-funded by European Union

Visita de campo - Spadework

Sembrando las semillas para crear oportunidades para ayudar a los adultos con dificultades de aprendizaje

Declaración de la Misión de Spadework

Spadework cubre el espacio existente para ayudar a los adultos con dificultades de aprendizaje y con otras discapacidades, desde la dependencia con apoyo, a aumentar su independencia, lo que les permite vivir con dignidad y con un propósito.

Aspiramos a lograr esto a través de la experiencia laboral, el desarrollo de las habilidades básicas diarias y la interacción con la comunidad.

El objetivo de Spadework es permitir que las personas con dificultades de aprendizaje (usuarios) desarrollen su independencia y habilidades personales a través de la participación en todo lo que hacen. Los usuarios cultivan las plantas que se venden en el centro de jardinería y las frutas y verduras servidas en la cafetería, que a su vez se venden en la tienda, también ayudan a hacer los pasteles, mermeladas , conservas y servir a los clientes en la cafetería y la tienda; asimismo disponen de instalaciones de carpintería, artesanía e informática.

El centro de jardinería, la tienda y la cafetería están abiertos todos los días para el público en general, esto permite a los usuarios interactuar con los clientes, ayudando a mejorar sus habilidades sociales, que a su vez puede aumentar su confianza y autoestima.

Spadework ayuda a los adultos con necesidades especiales a independizarse a través de la formación, apoyándoles y la experiencia laboral. En algunos casos, pueden llegar vivir de forma totalmente independiente y con un trabajo o simplemente con una mayor confianza en sí mismos para interactuar con la comunidad. Cada persona es diferente con necesidades especiales y con diferentes aspiraciones.

La mayoría de los usuarios son derivados a Spadework por los Servicios Sociales, a través del sistema de asistencia sanitaria. Si los usuarios tienen asignado un gestor de atención sanitaria, pueden hablar con él y ser referidos. Si alguien no dispone de un gestor, también puede ser aceptado.

Muchos de los usuarios están en régimen de pagos directos, donde las prestaciones sociales se pagan directamente al usuario y este puede decidir cómo administrarlo. Teniendo en cuenta los beneficios que les aporta formar parte de la Spadework, muchos usuarios optaron por destinar parte de su prestación semanal a la asociación, unas 34 libras esterlinas por día aproximadamente.

El presupuesto del proyecto está sobre las 800.000 libras esterlinas por año. Existen cinco principales fuentes de ingresos:

-SISTEMA DE PAGOS DIRECTOS: Donde los usuarios pagan para asistir y beneficiarse de la experiencia laboral.

-FUNDACIONES BENÉFICAS: Que son contactadas y se les pregunta si pueden ayudar a apoyar financieramente algunos de los proyectos. Estos podrían ser importantes proyectos, como reemplazar el mini-bus, o más pequeños, como comprar cubos de agua para el invernadero.

Co-funded by European Union

-VENTAS COMERCIALES: Un porcentaje cada vez mayor de los ingresos proviene de las ventas comerciales de las flores y plantas que se cultivan en la finca. El restaurante Tastebuds está alcanzando una buena reputación a nivel local, y sus ventas de comida y refrescos aumentan día a día.

-LOS AMIGOS DE SPADEWORK: Son un grupo de colaboradores que organizan una serie de eventos para recaudar fondos; es una suerte y un privilegio contar con su apoyo.

- PÚBLICO EN GENERAL: una fuente muy valiosa de ingresos proviene de donaciones del público en general. Cada donación, sin importar su cuantía es muy bienvenida y se garantiza su buen uso.

Visita de campo - Royal British Legion Industries (RBLI)

Operando como una empresa social, la división de fabricación de RBLI tiene un objetivo simple y claro: proporcionar empleo a las personas que pertenecen a la comunidad de las Fuerzas Armadas o a las personas con alguna discapacidad en un entorno comercial. La RBLI está orgullosa de proporcionar a las personas la oportunidad de desarrollar sus habilidades y ser independientes.

La Royal British Legion Industries (RBLI) tiene una larga historia en la industria de la señalización y rotulación pública, con una amplia experiencia en el diseño, fabricación e instalación de señalización para clientes comerciales y autoridades locales. Su experiencia con distritos, municipios y consejos comarcales le ha permitido desarrollar esas habilidades, confeccionando un paquete de suministro de señalización dedicado a las necesidades de los servicios locales, como la educación y los servicios de emergencia. Además, RBLI ofrece una amplia gama de soluciones a medida de señalización corporativa, tanto para señales de ferrocarril como señalizaciones para el departamento de tráfico de carretera.

Historia:

La Royal British Legion en Aylesford (Kent), se estableció en primer lugar como uno de los dos centros para pacientes ex–militares en 1925. Se establecieron casas y talleres junto con un centro médico y de ocio, con sede en Preston Hall. Esto a la larga llegó a ser conocido como “The Royal British Legion Industries”. El cuidado, la vivienda y el empleo de los ex – militares y las personas con discapacidad han continuado y se han desarrollado en muchos aspectos.

Método:

RBLI es una organización benéfica independiente. Sus objetivos son dobles; proporcionar empleo y formación para las personas con discapacidad, ya sean ex-militares o no, y si es posible aspirar a un empleo en el mercado laboral. Más de dos mil personas son respaldadas cada año de esta manera; de las cuales dos tercios tienen discapacidades y una proporción similar tienen un vínculo con las fuerzas armadas. Sus oficinas centrales están ubicadas en Aylesford (Kent), en 24 hectáreas de terreno con una fábrica moderna, bien equipada y viviendas construidas con este propósito. Hay otra fábrica en Leatherhead (Surrey) que opera en otras partes del Sudeste de Inglaterra y en todo el Reino Unido. RBLI tiene 400 empleados, y alrededor de 115 de ellos tienen alguna discapacidad.

Servicio:

La fábrica de Aylesford, es responsable de la fabricación de una amplia gama de señales, así como la producción de diferentes tipos de palets de madera. En Leatherhead también realizan servicios de correo

directo, impresión digital y servicio de embalaje. Su objetivo es ofrecer a sus clientes la oportunidad de trabajar con una buena organización comercial que forma parte del Tercer Sector, lo que ayuda a cumplir con los objetivos de responsabilidad social corporativa que puedan crearse en el contexto de sus negocios. Un equipo motivado equipo tiene la flexibilidad para adaptarse a tareas de variables para satisfacer las necesidades del cliente, así como ofrecer un servicio de alta calidad al cliente.

Señalización Corporativa

Trabajando según los requerimientos, RBLI es capaz de ofrecer una amplia gama de señalización corporativa para edificios, espacios abiertos y exteriores. Una selección de tamaños estandarizados y diseños están disponibles junto con los diseños a medida y personalizados. Los clientes si lo desean, disponen de un asesoramiento en el diseño y dibujos de prueba, manteniendo siempre la identidad corporativa. También disponen de un servicio completo de instalación y estudio del lugar para instalarlos, junto con un asesoramiento sobre la aplicación de la reglamentación necesaria.

Aparte de las señales corporativas, RBLI ofrecer una gama de otros servicios de señalización para empresas, organismos y autoridades locales. Su experiencia abarca el suministro de materiales de señalización y exposición a la industria de la salud, servicios de emergencia, instalaciones deportivas y centros de enseñanza. Desde avisos de vigilancia vecinal a la legislación sobre salud y seguridad, RBLI puede suministrar señalización para satisfacer todas necesidades.

También poseen una extensa experiencia en la señalización para redes, tanto de carretera como de ferrocarril, con clientes de municipalidades, la red de ferrocarriles públicos y contratistas de obras civiles.

Otros Servicios

La división de fabricación de RBLI ofrece una gama de servicios más allá del sector de la señalización. Entre los centros de Aylesford y Leatherhead, son capaces de ofrecer una gama de servicios de fabricación y manufactura. Para obtener más información sobre sus instalaciones adicionales, se puede contactar con su división de fabricación en el teléfono +44 1622 755937. Además de ser reconocida por la calidad de sus productos y servicios, aproximadamente el 60% de la plantilla tienen alguna discapacidad.

Palets:

RBLI produce una amplia gama de palets de alta calidad, desde ligeros hasta más robustos, particularmente para las industrias que fabrican productos pesados, como el papel y ladrillos. La empresa es reconocida por su excelente servicio, además de la alta calidad y precios competitivos.

RBLI puede producir ya sea una pequeña partida de paletas hechos a mano, o pedidos más grandes en su sistema en línea automatizado. También ofrece opciones de reparación y reciclaje de palets, siempre innovando y buscando nuevas áreas de productos. Además de producir palets desechables y retornables, las nuevas líneas de trabajo de la madera incluyen cajas de embalaje, cajas de fruta, macetas de jardín rústicas y exhibidores de productos.

Servicio Completo:

Este departamento ofrece un servicio de montaje, embalaje ligero y servicio completo a las empresas que buscan una solución no automatizada a sus necesidades específicas. Los productos son fabricados por RBLI, luego empaquetados y almacenados, y enviados a todo el mundo a empresas tan diversas como las de

materiales de plomería, de construcción, catálogos de regalos, de obra social y tiendas de juguetes. Algunos ejemplos son modelos para mostrar en las tiendas, montajes eléctricos y cochecitos de bebé.

Embalaje y correo directo:

En 2002 RBLI se hizo cargo de una nueva empresa en Leatherhead (Surrey), que anteriormente formaba parte de la Fundación para Discapacitados de la Reina Isabel II. La empresa, que estaba a punto de cerrar, emplea a muchas personas con discapacidad en el correo directo, embalaje y montaje. RBLI, con el apoyo de Jobcentre Plus (oficina de empleo), ha renovado y reequipado la empresa para garantizar la continuidad en el empleo y el desarrollo de las personas con discapacidad de la localidad.

Los servicios incluyen envío de paquetes por correo, con trabajo manual para pedidos pequeños y trabajo con máquinas para los grandes pedidos, comprobación de datos y de seguridad, personalización y documentos con determinadas características. También tienen disponibles cestas, envoltura de regalos, cajas para la recaudación de fondos de entidades benéficas, acabados de productos y montaje.

Impresión digital:

Entre las instalaciones de Aylesford y Leatherhead, RBLI ofrece una gama de servicios, desde impresión de tarjetas de visita hasta pancartas. Su amplia gama de impresión y acabados les permite ofrecer un servicio de impresión centralizada que implica una gran eficiencia en los costos en todo tipo de trabajos, con un servicio de acabado completo, incluyendo, plegado, grapado y el envoltorio.

Combinado con sus servicios de embalaje y correo directo, junto con un equipo de diseño gráfico interno, RBLI ofrece una solución integral para las necesidades del marketing en la impresión. No dude en contactar el equipo de ventas en el +44 01622 795937 o enviar su pedido por correo electrónico a signs@rbli.co.uk o para obtener más información sobre los servicios.

Los objetivos de la Empresa Social son:

1. Principalmente emplear personas de la comunidad con alguna discapacidad. Mediante la colaboración de programas estatales de empleo, como “Work Choice”.

2. Implementación de una serie de actividades que reduzcan al mínimo el aislamiento social o basado en el empleo, integrando prácticas para desarrollar el potencial de las personas en su lugar de trabajo.

3. Desarrollar planes de negocio que tengan una finalidad benéfica pero logrando un beneficio financiero adecuado para sostener la actividad.

Los grupos objetivos de la empresa social son:

-Los heridos y enfermos del ejército.

-Veteranos del ejecito que sean dependientes y necesiten atención y apoyo.

-Las personas de la comunidad local con condiciones de salud precarias que limitan su independencia.

Los empleados son contratados y formados a través de procesos de selección estándar. Una vez en están formados, proporcionan unas capacidades y competencias basadas en esta formación que fomentan y fortalecen su empleabilidad. La formación se realiza justo después de su contratación, y luego regularmente se alternan las tareas y roles a desarrollar.

Co-funded by European Union

Los programas de empleo como “Work Choice” tienen una duración contractual de 5 años, terminando en octubre del 2015, pero los empleos no acaban aquí. La formación y su desarrollo generalmente se llevan a cabo mediante una combinación de aprendizaje en el puesto de trabajo y la formación en aulas durante parte de la jornada laboral. La formación es apoyada a través de una amplia gama de asistencia especializada como "interpretes para el lenguaje de signos", para aquellas personas con deficiencias auditivas por ejemplo. Esta formación está hecha a medida y adaptada para el trabajador, asegurando que las habilidades y los conocimientos están relacionados con su puesto de trabajo y el tipo de actividad, y no adoptando únicamente un enfoque general.

Existen una gama de iniciativas de Salud y Bienestar (Health & Wellbeing Board - HWB) para reducir la exclusión y el aislamiento social. La empresa emplea un técnico del HWB para diseñar, planificar y ofrecer una gama de actividades en toda la comunidad de RBLI. Esto incluye la actividad física y mental para todas las edades, desde los niños hasta los ancianos. Las actividades incluyen conocimientos y aplicaciones informáticas para personas mayores que necesitan introducirse en el beneficioso uso de la informática. Establecen paseos y conversaciones sobre una serie de temas relacionados con la comunidad, que actúan como un catalizador para conocerse entre ellos y encontrar personas con ideas afines en un ambiente seguro propicio y controlado.

“La competencia comercial de otras empresas que compiten por el mismo mercado es muy fuerte y la guerra de precios está servida. Nuestro criterio principal es ser competitivos, pero con la fuerza añadida de aportar valor social a nuestros clientes. Cuando los clientes compran a RBLI están invirtiendo en el desarrollo social, la construcción de una vida mejor para nuestros empleados y para todos los que participan en nuestra labor social".

Anexo 1. Justificación del Proyecto

Este proyecto demuestra que es necesario un nuevo enfoque para proporcionar oportunidades de empleo y desarrollo personal a los colectivos desfavorecidos (desempleo, fracaso escolar, problemas judiciales, adicción a las drogas, pobreza, etc.). Las metodologías convencionales, especialmente durante el actual momento de crisis económica y social, no bastan por ser insuficientemente flexibles o innovadoras.

La crisis económica ha acentuado la exclusión social de estos colectivos y ha aumentado su número, y al mismo tiempo, los recursos públicos para programas de inclusión y formación están disminuyendo. Para estos colectivos, las empresas de inserción social, representan en su mayoría la única oportunidad de recuperar su reinserción activa en la sociedad.

Durante todo el programa, se organizarán seis visitas de campo en diferentes países; un catálogo de "modelos de éxito" de integración laboral, así como recomendaciones y directrices para animar el debate político a nivel local, regional e incluso nacional, que serán los principales resultados esperados.

Anexo 2. Objetivos del Proyecto

Las 6 ONG que participan este proyecto participan activamente en el campo de las empresas sociales e iniciativas de inserción laboral. Estas organizaciones quisieran aprovechar su experiencia para dar un paso más y reflexionar conjuntamente sobre cómo mejorar los sistemas existentes para crear estructuras de financiación sostenibles y mejores mecanismos de funcionamiento de estas empresas. La realidad actual es que la demanda de programas de formación y de inserción aumenta, junto con el número de personas en

riesgo de exclusión, pero los recursos públicos para la formación y para la inclusión siguen disminuyendo. En consecuencia, las entidades participantes en el proyecto, tienen como objetivo mejorar los enfoques innovadores en la formación, conocer los requisitos y estándares del mercado, incluso a través de nuevas formas de empresas con dimensiones pedagógicas muy desarrolladas, con el objetivo de contribuir a la financiación de la educación y la formación, especialmente para los colectivos más expuestos a la marginación y exclusión.

Anexo 3 Programa

Día 1: 22 de mayo

1. Las empresas sociales en el Reino Unido y su importante papel en la creación de empleo - Presentación/debate por Karen Byrne, Directora de CAP Enterprise.

2. Visita guiada a Spadework - Empresa social que trabaja con personas con discapacidad mental y dificultades de aprendizaje.

3. Visita guiada a RBLI - Empresa social que trabaja con personas con discapacidad física y buscando la innovación para apoyar un labor más amplia de la organización.

Día 2: 23 de mayo

1. Discusión y debate de las visitas de campo realizadas el día anterior y reunión del comité del proyecto (socios del proyecto). Planificación de los siguientes pasos a seguir. Revisión de la newsletter. Debate sobre el contenido y el formato de la guía del proyecto.

Co-funded by European Union

Newsletter nº 3

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.

"Work & Train: Promover la formación y la inclusión de los grupos desfavorecidos a través del trabajo"

Proyecto de Asociación de Leonardo da Vinci

Newsletter nº 3

Resumen del proyecto

Este proyecto demuestra que es necesario un nuevo enfoque para proporcionar oportunidades de empleo y desarrollo personal a los colectivos desfavorecidos (desempleo, fracaso escolar, problemas judiciales, adicción a las drogas, pobreza, etc.). Las metodologías convencionales, especialmente durante el actual momento de crisis económica y social, no bastan por ser insuficientemente flexibles o innovadoras.

La crisis económica ha acentuado la exclusión social de estos colectivos y ha aumentado su número, y al mismo tiempo, los recursos públicos para programas de inclusión y formación están disminuyendo. Para estos colectivos, las empresas de inserción social, representan en su mayoría la única oportunidad de recuperar su reinserción activa en la sociedad.

Durante todo el programa, se organizarán seis visitas de campo en diferentes países; un catálogo de "modelos de éxito" de integración laboral, así como recomendaciones y directrices para animar el debate político a nivel local, regional e incluso nacional, que serán los principales resultados esperados.

Objetivo del proyecto

Las 6 ONG que participan este proyecto participan activamente en el campo de las empresas sociales e iniciativas de inserción laboral. Estas organizaciones quisieran aprovechar su experiencia para dar un paso más y reflexionar conjuntamente sobre cómo mejorar los sistemas existentes para crear estructuras de financiación sostenibles y mejores mecanismos de funcionamiento de estas empresas. La realidad actual es que la demanda de programas de formación y de inserción aumenta, junto con el número de personas en riesgo de exclusión, pero los recursos públicos para la formación y para la inclusión siguen disminuyendo. En consecuencia, las entidades participantes en el proyecto, tienen como objetivo mejorar los enfoques innovadores en la formación, conocer los requisitos y estándares del mercado, incluso a través de nuevas formas de empresas con dimensiones pedagógicas muy desarrolladas, con el objetivo de contribuir a la financiación de la educación y la formación, especialmente para los colectivos más expuestos a la marginación y exclusión.

Visitas del proyecto

El socio anfitrión, que recibe en su país al resto de participantes del proyecto, es responsable de la organización de un programa de trabajo de 2 - 2 ½ días (2 noches). Este programa debe incluir visitas a empresas sociales de integración laboral y otras organizaciones, seminarios o talleres que motiven a todos los socios del proyecto. Estas actividades deben promover el encuentro entre las personas (la población objetiva, profesionales y expertos) y permitir un conocimiento directo de cómo se están ejecutando los

proyectos. Explicando las buenas prácticas adoptadas, los retos y las dificultades que se abordan. Después de las visitas de campo, se debería dedicar un mínimo de ½ día de debate con el fin de contrastar experiencias entre los socios y llegar a un planteamiento colectivo sobre lo que se ha visitado.

OES (Observatorio de Economía Solidaria) es una asociación sin ánimo de lucro que tiene como objetivo la investigación y la promoción de la economía solidaria como modelo de desarrollo económico basado en el respeto a las personas, con una perspectiva de desarrollo sostenible y como medio de la cohesión social.

Por lo tanto, uno de los principales objetivos de la asociación es identificar y promover proyectos de desarrollo social y aplicarlos en el territorio.

Más información: http://oesolidaria.org/

Visita a Sao-Prat

Sao-Prat es una entidad sin ánimo de lucro de 3 comunidades religiosas que trabajan con jóvenes (entre 16 y 23 años) en riesgo de exclusión. Han creado 2 empresas de inserción y trabajan en 2 campos diferentes: la construcción y el diseño gráfico.

Sao-Prat ofrece hasta 4 meses de formación antes de que los jóvenes comiencen a trabajar en una de sus 2 empresas: la empresa de inserción E.I. Reformas Sao (ofrece todo tipo de servicios en el ámbito de las reformas y el mantenimiento general de edificios) o la empresa de inserción Inmenta SL (que trabaja en el ámbito del diseño). Si uno de los jóvenes muestra que no está preparado para empezar a trabajar, Sao-Prat busca otra formación más motivadora para el joven.

En el año 2013, 180 jóvenes estaban formándose y trabajando en Sao-Prat, y finalmente, 34 de ellos tienen un contrato con una de estas 2 empresas. Además de la gente joven, Sao-Prat también se ocupa de los niños y adolescentes (tienen más centros para trabajar con diferentes edades), y en 2013 Sao-Prat ayudó a un total de 582 personas.

En un principio, los jóvenes trabajaban a tiempo completo (y ganaban el dinero que necesitaban para vivir), pero muchos de ellos creían que la formación no era necesaria por lo que la abandonaban. Hoy en día, Sao-Prat quiere que los jóvenes continúen con la formación, por lo que combinan un trabajo a tiempo parcial y la formación.

El dinero que ganan no es suficiente para vivir, por lo que continúan con la formación para conseguir un trabajo a tiempo completo en una empresa ordinaria (no de inserción). Trabajan también habilidades personales que les permitirán acceder a unos niveles de vida dignos y hacen posible el proceso de emancipación, asumiendo las responsabilidades inherentes a una vida en la sociedad.

Sao- Prat facturó 700.000 € el año pasado, y sólo el 20 % de sus ingresos provienen de subvenciones.

La empresa E. I. Reformas Sao ofrece:

- Restauración de fachadas y patios
- Impermeabilización de cubiertas y terrazas

- Reforma de recibidores y construcción de rampas adaptadas
- Reforma de viviendas y locales
- Instalaciones
- Aluminio y madera
- Yeso y placas de yeso
- Pintura
- Albañilería
- Urbanización

La empresa Inmenta S.L. ofrece:

- Imagen corporativa
- Logos (diseño, retoque)
- Folletos / Flyers
- Tarjetas
- Sitios Web
- Videos

http://www.saoprat.net/es/

Visita a Trinijove

Visitamos la gestión de residuos en el aeropuerto de Barcelona El Prat. Bajo el área de pasajeros está el área donde trabaja Trinijove (área interna, no para el público general): clasifica los residuos (papel y cartón, vidrio, plástico, residuos orgánicos). Trabajan con personas en situación de riesgo de exclusión social, hombres en su mayoría, con problemas de drogas y problemas con el alcohol. Las condiciones de trabajo son duras: el entorno es ruidoso y con temperaturas elevadas. Como el aeropuerto, está abierta las 24 horas del día y los 365 días del año, por lo que hay 3 turnos de trabajo por día.

Comenzaron a trabajar en el aeropuerto con 2 personas y ahora son más de una docena. Trinijove también trabajan con ellos las habilidades individuales, ya que cada persona tiene necesidades y aspiraciones diferentes que van evolucionando.

Fundación Privada Trinijove inició su actividad en las áreas de formación y socio-laborales, con las personas en situación de riesgo de exclusión social, en el año 1985. Durante este tiempo, han estado trabajando de manera activa para mejorar las nuevas medidas y proyectos, con el propósito de superar las situaciones de exclusión social.

Las principales líneas -guía son:

· Ofrecer servicios y recursos de forma gratuita.

· Intervenir desde una visión global, que combina información ocupacional, formación - promoción y tiempo libre.

· Dar prioridad a las acciones locales, y después estar abiertos a las personas afectadas por el desempleo y la exclusión social que vienen del resto de la ciudad.

· Empezar otros proyectos en redes catalanas, españolas y europeas, gracias a la gestión de programas europeos.

En Fundación Privada Trinijove, hay dos constantes más:

· La cooperación entre las personas, instituciones y empresas que se sensibilicen con los problemas sociales.

· La convicción de que la inserción social de los jóvenes, mujeres y parados sólo será eficaz si pasa a través de una inclusión económica. La cuestión no es dar pequeñas ayudas o acciones de formación o acciones ocupacionales parciales; la cuestión es que a partir de un proceso podamos aspirar a la autonomía del individuo en la sociedad.

http://trinijove.org

Visita a Ared

Fundación Ared trabaja para la integración social y laboral de personas en situación de exclusión social, principalmente mujeres de las prisiones y los servicios sociales. Ared está situado cerca de la cárcel de mujeres, porque para ellos es más importante que las mujeres puedan conciliar la vida personal y laboral. Además, el horario de trabajo se ajusta al horario de la prisión: comienzan a trabajar a las 7 de la mañana y están libres por la tarde para ir a casa y estar con sus hijos y su familia.

Fundación Ared crea 3 empresas diferentes: Salta Catering en 2006 (catering), Salta Confección (fabricación y confección) y Salta Obrador (panadería). Para cada empresa tienen diferentes cursos de formación (como ayudante de cocina, por ejemplo).

Salta promueve la integración laboral de personas con dificultades especiales, a través de procesos de acompañamiento personalizados y estructuras adaptadas a sus necesidades.

Salta Confección paga los sueldos de todos los empleados con los ingresos (por lo que es una empresa sostenible). Ellos trabajan para empresas privadas y también para escuelas, guarderías, grupos de boy-scouts, asociaciones...

Salta Catering propone una cocina de calidad con una selección de productos creativos, caseros y preparados en sus instalaciones de Barcelona. Trabajan para empresas privadas y también para administraciones públicas. ARED tiene un comedor comunitario (con capacidad para 120 personas), y Salta Catering cocina la comida para el comedor.

Salta Obrador produce todo el pan que Salta Catering utiliza (una empresa es cliente de la otra). También tienen más clientes, como empresas privadas.

El equipo de inserción lleva a cabo diversos programas y servicios de búsqueda de empleo para las personas que atienden.

Tienen 6 meses de formación académica, y luego, si no encuentran un trabajo, hay un programa de trabajo con la ayuda de especialistas. Además, hay grupos con formación académica continua.

El objetivo es que en 2 años encuentren un trabajo en el mercado laboral.

http://www.fundacioared.org/

PROGRAMA

16 de septiembre

1. Visita a Sao- Prat

2. Visita a Trinijove

17 de septiembre

1. Visita a ARED

2. Sesión de trabajo: "La transición al trabajo y competencias"

18 de septiembre

1. Seminario Público

2. Sesión de trabajo

PRÓXIMOS EVENTOS

La siguiente movilidad es Bulgaria, Sofía

19 y 20 de enero de 2015

Co-funded by European Union

Newsletter No 4

"Work and Train": Fomentar la formación y la inclusión de los colectivos desfavorecidos y con riesgo de exclusión social a través del trabajo"

Proyecto Europeo. Leonardo da Vinci.

Newsletter No 4

La cuarta reunión de miembros tuvo lugar en Sofía, Bulgaria, el 19 y 20 de enero de 2015. Después de una presentación sobre el principal ámbito de actividad de AED Kostinbrod, los socios participaron en el estudio de un par de visitas, viendo dos ejemplos de empresas sociales.

Entidades que forman parte del proyecto:

-Scuola Centrale Formazione (IT).

-Fédération des Initiatives et Actions Sociales – Action Coordonée de Formation et d'Insertion ASBL (BE).

-Asociación Observatorio de Economía Solidaria (ES).

-Hope in the Community Limited (UK).

-Médialys (FR).

-Agency for Economic Development of Kostinbrod (BU).

Breve descripción del contexto de Bulgaria

Base legal

En la legislación búlgara no existe una definición legal de empresa social, ni tampoco normas que rijan el estatuto, la forma y la actividad de las empresas sociales. El sector de los servicios sociales en Bulgaria se rige principalmente por la Ley de Asistencia Social, que esboza los servicios sociales de interés social formando el concepto jurídico de "Asistencia social". La ley define los principales objetivos de los servicios sociales, como el apoyo para la realización de las actividades diarias y la inclusión social. La ley también impone los principios básicos para la prestación de servicios sociales: la elección personal del cliente; la oportunidad de negociar y la responsabilidad de los servicios. Hay muchos tipos diferentes de empresas sociales, que cubren una amplia gama de formas y funciones: las organizaciones a nivel local, las organizaciones conjuntas como cooperativas y las grandes empresas que operan ya sea a nivel nacional o a nivel internacional. Tipos (básicos) de servicios sociales:

- Viviendas protegidas
- Centro de apoyo a la familia
- Hogar monitorizado (controlado)

Co-funded by European Union

- Centro de día

Comienzos del emprendimiento social en Bulgaria

En el año 2002 Counterpart Int. Bulgaria comienza la implantación de un programa para crear y dar apoyo a las empresas sociales a través de los fondos de la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos. En el período 2002 - 2006
se realizó una campaña de información, con el objetivo de promover las empresas sociales como mecanismo de inclusión social, el empleo de los grupos desfavorecidos y las oportunidades para aumentar la capacidad de los proveedores de servicios sociales. Además de esto, 45 organizaciones sin ánimo de lucro de 17 comunidades fueron seleccionadas para participar en cursos de capacitación y para recibir asistencia técnica y fondos para crear empresas sociales.

Modelos y estructuras de empresas sociales

En Bulgaria, el modelo más popular de empresa social es aquel que crea y desarrolla oportunidades mediante la creación de puestos de trabajo para personas en riesgo de exclusión. Este modelo está asociado con empresas sociales para gente con minusvalías. Otro modelo es el modelo de emprendimiento, donde la empresa social es un intermediario entre las personas en riesgo de exclusión y el mercado. En este modelo, las personas en riesgo de exclusión están involucradas en el proceso de producción de productos y la empresa social se dedica al marketing y la distribución. Un tercer modelo es el modelo de empresa social con servicio directo, donde la empresa presta un servicio social a un cliente externo y al mismo tiempo es proveedora de servicios sociales a sus propios miembros. El pago está regulado a través de un contrato con la municipalidad o el estado.
Actualmente en Bulgaria están operando unas 2000 empresas sociales, empleando a más de 500.000 personas, la mayoría de ellas con alguna discapacidad. Hasta el 30 de marzo de 2013, con fondos del programa “Desarrollo de los recursos humanos” (Human resources development), fueron creadas 77 nuevas empresas sociales y se financiaron otras 87 ya existentes. Bajo este programa, “Desarrollo de los recursos humanos”, 3681 personas empezaron a trabajar en el campo de la economía social.

Visitas del proyecto – Lozana Ltd.

Historia

Lozana Ltd. es una compañía propiedad de la municipalidad de Sofía (al 100%) que trabaja en el campo de la integración social con personas con alguna discapacidad. La compañía se creó bajo la ley de protección, rehabilitación e integración social de personas con discapacidad.

Co-funded by European Union

Actividades

Las principales actividades de Lozana Ltd. son los servicios de imprenta, la producción de cuerdas y hamacas, colgadores y otros productos plásticos, producción de rollos de papel para cajas registradoras, servicios de lavandería para hospitales, casas de acogida, hoteles, etc. y servicios sociales de transporte para personas con alguna discapacidad.

Objetivos y evolución esperada

Como compañía, esperan competir en el mercado al mismo nivel que otras compañías; Lozana Ltd. tiene que lidiar con el factor económica por ella misma, sin ayuda, para asegurar el crecimiento del negocio y crear más puestos de trabajo para personas con discapacidad y disponer de suficientes recursos financieros para continuar con su actividad.

Los objetivos de la compañía y la evolución esperada están unidos a asegurarse un crecimiento sostenible, desarrollando nuevos productos y servicios y creando puesto de trabajo para más personas con discapacidad, para extender el mensaje de la responsabilidad social, desde las empresas sociales hasta la sociedad.

Visitas del proyecto_ Pia Mater Fundación

Historia

Pia Mater Fundación es una organización sin ánimo de lucro creada en el año 2010. La organización nació en la tercera oleada de asociaciones sin ánimo de lucro en Bulgaria. Hoy en día, la pregunta que se hacen no es "¿Qué hacemos?" sino "¿Cómo lo hacemos?". Pia Mater, que viene del latín, significa madre tierna. El objetivo de la compañía es implementar los servicios sociales y sanitarios que ayudan al desarrollo individual de las personas sin restricciones o condiciones, así como mejorar la autonomía de las personas que tienen que enfrentarse a impedimentos sociales o de salud o que tienen necesidad de unos cuidados especiales de manera temporal o permanente. Desde 2011 Pia Mater proporciona servicios sociales de cuidado a personas ancianas o enfermas a domicilio en Sofía, Bulgaria. La organización nació con la ayuda de Empower United Foundation. El proyecto de atención domiciliaria fue galardonado con el tercer premio en los premios Empower y recibió 20000 euros de capital para comenzar. Un año después la organización se había convertido en una empresa social y continuaba sus actividades como una organización autosuficiente. En el segundo año de actividad, con el fin de mejorar los servicios sociales, se crea la web teletask.org. En 2012, Pia Mater introduce dos nuevos servicios sociales preventivos: Bulgaria Telecare y Active Telecare. En 2013, Pia Mater recibe la licencia como centro de formación para cuidadores (krankenphleger) y desde entonces proporciona formación regular a cuidadores que necesitan un título profesional para aceptar un trabajo en la Unión europea. Cada cuidador en formación está tutorizado por un cuidador de Pia Mater. En el año 2013, Pia Mater completa un pequeño proyecto: un edificio para formación, fundado por ESF. La fundación es un

participante activo en grupos de trabajo, donde se determinan políticas sociales en Bulgaria y se crean categorías para modelos de empresas sociales, compartiendo experiencias con socios inversores del sector social. En el año 2014, Pia Mater proporcionó más de 5000 horas de cuidados cada mes y empleó a más de 50 cuidadores.

Actividades

Los principales servicios proporcionados por Pia Mater son: cuidados asistenciales y médicos para personas mayores, entrega de comida a domicilio para personas mayores, servicios de viviendas compartidas para personas mayores, tele asistencia, cuidado de niños y servicios de formación.

Objetivos y evolución esperada

1. Apoyar un modo de vida independiente para las personas con necesidades específicas, sociales y de salud, a través del empoderamiento.
2. Promover la cultura de la responsabilidad, la competencia y la tolerancia en la gente joven.
3. Ayudar a proteger los derechos humanos, incluyendo la igualdad de género.
4. Fomentar el trabajo voluntario como forma de solidaridad social.

Metodología

Cada cuidador supera un curso de formación antes de comenzar a trabajar. La formación es la siguiente:

- Formación práctica introductoria de enfermería, asistencia social, etc.
- Cursos nocturnos para trabajadores del sector social o de la salud: asistencia social y sanitaria, paramédico, padres de acogida, etc.
- Formación breve y certificado del curso al obtener las habilidades prácticas en el cuidado de niños y personas mayores.
- Formación teórica.

La Agencia de desarrollo económico de Kostinbrod (AEDK) fue fundada en noviembre de 2005 por las autoridades locales y de negocios de la región de Kostinbrod. La agencia tiene experiencia en relaciones comerciales y servicios, y especialmente en encuestas sobre el entorno de los negocios y el desarrollo de prioridades, cursos de capacitación y seminarios para representantes de SME para adecuar sus conocimientos a los estándares y requisitos de la Unión Europea, creación de sociedades, gestión de proyectos (Project Cycle Manager, PCM), planes de negocios y finanzas, transferencias de conocimientos, asuntos legales, marketing y sociedades público-privadas (Public Private Partnerships PPP). Como organización no gubernamental, AEDK tiene un ámbito regional

de intervención y actúa en el distrito de Sofía y la ciudad de Sofía. AEDK tiene un equipo de profesionales en liderazgo de proyectos, coordinación de actividades transregionales, expertos en el campo de desarrollo económico y social, profesionales en liderazgo, marketing, recursos humanos y consultores.

Resumen

Este proyecto demuestra que se requiere un nuevo enfoque para proporcionar oportunidades de empleo y desarrollo personal para los colectivos con múltiples problemas (desempleo, fracaso escolar, problemas judiciales, adicción a las drogas, pobreza, etc.). Las metodologías convencionales, en especial durante el actual momento de crisis económica y social, no son lo suficiente flexibles o innovadoras. La crisis económica ha acentuado la exclusión de los grupos desfavorecidos y ha ampliado el número de personas que caen en esta categoría, pero al mismo tiempo, los recursos públicos para programas de inclusión y formación están disminuyendo. Para estos grupos, las empresas de inserción social representan en su mayoría la única oportunidad de recuperar la participación activa en la sociedad. Se organizarán seis movilidades (visitando países de los socios); un catálogo de "modelos exitosos" de los esquemas de integración, así como recomendaciones y directrices para animar el debate político a nivel local, regional e incluso nacional serán los principales resultados esperados.

Objetivos del proyecto

Las 6 ONG que participan en este proyecto trabajan activamente en el campo de las empresas sociales e iniciativas de inserción laboral. Estas organizaciones quieren aprovechar su experiencia para dar un paso más y reflexionar conjuntamente sobre cómo mejorar los sistemas existentes para crear estructuras de financiación sostenibles y mejores mecanismos de funcionamiento de estas empresas. La realidad actual es que la demanda de programas de formación y de inserción aumenta, junto con el número de personas en riesgo de exclusión, pero los recursos públicos para la formación y para la inclusión siguen disminuyendo. En consecuencia, las entidades participantes en el proyecto, tienen como objetivo mejorar los enfoques innovadores en la formación y conocer los requisitos y estándares del mercado, incluso a través de nuevas formas de empresas con dimensiones pedagógicas muy desarrolladas, con el objetivo de contribuir a la financiación de la educación y la formación, especialmente para los colectivos más expuestos a la marginación y exclusión. El socio anfitrión, que recibe en su país al resto de participantes en el proyecto, es responsable de la organización de un programa de trabajo de 2 - 2 ½ días (2 noches). Este programa debe incluir visitas a empresas sociales de integración laboral y otras organizaciones, seminarios o talleres que motiven a todos los socios del proyecto. Estas actividades deben promover el encuentro entre las personas (la población objetiva, profesionales y expertos) y permitir un conocimiento directo de cómo se están ejecutando los proyectos. Explicando Las buenas prácticas adoptadas, los retos y las dificultades que se abordan. Después de las visitas de

Co-funded by European Union

campo, se debería dedicar un mínimo de ½ día de debate con el fin de contrastar experiencias entre los socios y llegar a un planteamiento colectivo sobre lo que se ha visitado.

Programa

Día 1: 19/01/2015

9:30	Encuentro en el hotel para salida hacia la visita de Lozana
10:00 -11:30	Visita de la compañía Lozana, presentación de sus actividades y visita
12:00 -13.00	Comida
13:30 – 15.00	Visita de Pia Mater, presentación de sus actividades y visita
15:30	Regreso al hotel y reunión de grupo
19:30	Cena

Día 2: 20/01/2015

9:30	Encuentro en el hotel y salida hacia la oficina de AED Kostinbrod
10:00 – 10:30	Presentación de AED Kostinbrod
10:30 – 12:30	Trabajo en dos grupos:

1. Invitados en el cuestionario de movilidad
2. Socios del proyecto en comentarios y sugerencias del catálogo de buenas prácticas; encuentro en Italia (4, 5 y 6 de marzo de 2015), sesión del SWOT análisis y recopilación de cuestionarios de evaluación, cuestionario de la fase de trabajo.

12:30 -14:00	Comida
14:00-15:30	Visita a la ciudad

Newsletter Nº 5

Proyecto Work and Train

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea

Work and train

Promoviendo la formación e inclusión de los grupos desfavorecidos a través del trabajo

Promover experiencias innovadoras, permitir a nuestros socios encontrarse y entender de una manera más profunda e innovadora el contexto italiano, conocer a las partes interesadas, tanto local como internacionalmente, y crear nuevas sinergias para futuras colaboraciones… estas son algunas de las razones que condujeron a Scuola Centrale Formazione y EVT-Enterprise for Vocation and Transition (Empresa para la vocación y la transición) a organizar un seminario internacional titulado "Innovación social: entre la política y el desarrollo – nuestras sorprendentes historias", que tuvo lugar en Bertinoro el 6 de marzo de 2015. Este evento fue organizado aprovechando la ocasión de unir dos reuniones de socios de dos proyectos europeos, ambos en el campo de las empresas sociales: Work and Train y Old Challenges, New Pathways (Retos antiguos, nuevos caminos).

Work and train

Promoviendo la formación e inclusión de los grupos desfavorecidos a través del trabajo

El proyecto se basa en la observación de lo que es necesario ahora: un nuevo enfoque que proporcione más y diversas oportunidades laborales y de desarrollo personal para todos aquellos ciudadanos más vulnerables o en riesgo de exclusión, o incluso ya excluidos de la sociedad y del mundo laboral (parados de larga duración, con bajo nivel de estudios, con problemas legales, adicciones a las drogas, pobreza, etc.). Para estos grupos de población, las empresas sociales son a menudo la única posibilidad de recuperar una participación activa en la sociedad. Las empresas sociales existen en diversos países de la Unión Europea, pero tienen que lidiar con problemas específicos y estructurales. El proyecto Work and Train por lo tanto pretende mejorar el conocimiento del sector, para así desarrollar nuevas formas de empresas sociales con mayores conocimientos que les ayuden a tomar medidas innovadoras en educación y formación vocacional, especialmente para la población más expuesta a la marginalización.

Socios del proyecto

-Scuola Centrale Formazione (IT).

-Fédération des Initiatives et Actions Sociales – Action Coordonée de Formation et d'Insertion ASBL (BE).

-Asociación Observatorio de Economía Solidaria (ES).

-Hope in the Community Limited (UK).

-Médialys (FR).

-Agency for Economic Development of Kostinbrod (BU).

Co-funded by European Union

Las 6 organizaciones que participan en este proyecto trabajan en el campo de las empresas sociales y actividades de inclusión. Les gustaría llevar su experiencia un paso adelante en estos momentos y reflexionar conjuntamente sobre cómo mejorar los sistemas existentes, para crear estructuras de financiación sostenibles y mejores mecanismos de operación para este tipo de empresas. De hecho, mientras la demanda para formación y programas de integración aumenta, al igual que el número de personas que están excluidas o en riesgo de exclusión del mercado laboral también aumenta, los recursos públicos para la formación y las actividades de inclusión continúan decreciendo. Como consecuencia, los socios apuntan a tomar aproximaciones innovadoras en materia de formación, más cercanas a los estándares y requerimientos del mercado, incluso pensar nuevas formas de empresas con una fuerte dimensión pedagógica con el propósito de contribuir a financiar la educación y la formación especialmente para aquellos más expuestos a la marginalización.

Socio anfitrión

Scuola Centrale Formazione es una organización sin ánimo de lucro que aúna 45 organizaciones dirigiendo alrededor de un centenar de centros VET distribuidos en 10 regiones por el Norte, Centro y Sur de Italia; SCF trabaja principalmente para ofrecer un apoyo representativo y acciones de coordinación efectiva a todos los asociados, con un interés específico en las metodologías, evaluación, innovación y transferencia de buenas prácticas. SCF está reconocida por el ministerio de Trabajo como una asociación nacional de formación, de acuerdo con la Ley n.40/87 y está también registrada en el Registro Nacional de Institutos de Investigación (n. H18907U) y en el Ministerio de Trabajo como agencia de intermediación nacional.

www.scformazione.org

Con la colaboración de la Asociación EVT-Enterprise for Vocation and Transition, SCF opera en un sector peculiar donde innovadoras empresas sin ánimo de lucro promueven formación vocacional, competencias y transición al trabajo: siguiendo el particular modelo belga de “Enterprises de Formation par le Travail” (Empresas de Formación para el Trabajo) y el modelo francés de “Entrepises de Transition” (Empresas de transición).

www.evtnetwork.it

Breve descripción del contexto italiano

El término “empresa social” fue usado por primera vez en Italia a finales de los años 80 del último siglo para indicar iniciativas privadas de nueva constitución, comprometidas con la producción de servicios sociales y actividades para promover el empleo de personas desfavorecidas. Sin embargo, el marco legal de aquella época no proveía de un status legal específico a este tipo de empresas innovadoras, condenando al desconocimiento el fuerte componente social de su identidad. Sin embargo, este nuevo tipo de emprendimiento tomó inicialmente la forma de “cooperativas con una finalidad social” y la ley que vino después, que desconocía el estatus de esta nueva entidad económica, la definió como “Cooperativas Sociales” (L. 381 de 1991). El desarrollo de las empresas de inserción en Italia, a través de todos los diferentes contextos locales socio-económicos, es un fenómeno que ha tenido una notable y consistente extensión (por número de empresas, empleados, receptores, volumen de facturación, etc.) y he cogido predominantemente –aunque no exclusivamente- la forma de cooperativa. Las cooperativas, nacidas en la segunda mitad de los setenta en algunas áreas del Norte de Italia, especialmente en Lombardía y Emilia-Romagna, se han difundido gradualmente por todo el país posteriormente. La creación de la forma de

cooperativa estuvo originalmente relacionada con la necesidad de las autoridades públicas de externalizar servicios en algunas áreas con mucha expansión (social, salud, educación, etc.), mientras que por otro lado está relacionada con una fuerte orientación de la sociedad civil hacia la autogestión en formas asociativas. Cada vez más ciudadanos, grupos informales o asociaciones promueven la creación de nuevas cooperativas para dirigirse a las necesidades sociales e integrar e innovar en el suministro de servicios de bienestar.

Reglas y regulaciones

La extensión de las empresas de inserción en Italia, así como en otros países, ha sido acompañada de la aprobación, desde la década de 1990, de una serie de medidas legislativas, las cuales han facilitado su institucionalización. Dentro de este sector específico de la economía, tales medidas han contribuido a la definición de una identidad que es a la vez suficientemente homogénea y diversa como para albergar diferentes áreas de actividad y organizativas, así como diversas formas legales. Un reconocimiento legal real, y las consiguientes regulaciones de esta tipología socio-económica, fueron primero establecidas al activar la ley del 13 de Junio de 2005 n.118, cuyas disposiciones fueron implementadas por el decreto legislativo del 24 de Marzo de 2006 n.155 ("Reglas de las empresas de inserción, de acuerdo con la ley del 13 de Junio de 2005 n.118"). Para hacer hincapié en el fuerte vínculo, creado en Italia, entre las empresas de inserción y las cooperativas sociales, en la actual reforma del gobierno de Italia en el reconocimiento de empresa de inserción como entidad legal, el estatus de empresa de inserción será otorgado automáticamente a las cooperativas y sus consorcios.

IV SESIÓN DE TRABAJO DE LOS SOCIOS- BERTINORO, ITALIA

PROGRAMA

MIÉRCOLES 04/03

12:30-14:30	Reunión en el Restaurante Formativo "Le Torri" –Via della Liberazione 6, Bolgna- www.cefal.it. "World café" con expertos italianos en el campo de la cooperación y las empresas de inserción. Presentación de la experiencia del restaurante formativo: el restaurante formativo "Le Torri" es una experiencia formativa innovadora a través del trabajo, inspirada en el modelo belga de Empresa de Formación para el Trabajo (EFT); el proyecto formativo, complementario con la actividad económica, está aprobado y financiado por la Provincia de Bologna.
15:30-16:30	Sesión preliminar "Empresa de inserción – El marco italiano", con Flaviano Zandonai, www.irisnetwork.it.
16:30-17:30	Presentación del modelo social de Emilia-Romagna, con Cinzia Ioppi. Oficina Regional de Bienestar y Políticas de Vivienda.
17:30	Salida en bus hacia Bertinoro.
18:30	Llegada a Bertinoro y alojamiento en el Centro Residencial Universitario de Bertinoro: www.ceub.it.
20:00	Cena: Ca' de Be www.cadebe.it.

JUEVES 05/03

Mañana:	División en dos grupos (un representante de cada asociación en cada grupo)
Primer grupo	
09:30	Salida hacia Cesena.
10:00-12:00	Visita a la cooperativa social CILS: www.cilscesena.org.
Segundo grupo	
09:30	Salida hacia Forli.
10:00-12:30	Visita a Villa Mafalda – Cooperativa Social Paolo Babini: www.paolobabini.it.
13:00	Los dos grupos se juntarán para un almuerzo ligero en la cooperativa social Apebianca: www.lapebianca.it.
Tarde:	
14:30-15.30	Visita a la cooperativa social Apebianca.
15:30-18:00	Sesión de trabajo en Apebianca.
18:00	Regreso a Bertinoro en autobús.
19:30	Visita y cena en Casa Artusi: www.casartusi.it.

VIERNES 06/03

Mañana:	
09:30-13:30	Seminario Público Internacional en la ciudadela de Bertinoro. Almuerzo ligero.
14:30	Salida de los participantes en autobús hacia Bologna.

1ª visita de estudio: Cooperativa Social CILS

Sitio web: www.cilscesena.org

CILS es una organización sin ánimo de lucro y una cooperativa social fundada el 7 de junio de 1974, por las asociaciones Anffas, Enaip y ANMIC, para promover la integración de gente con discapacidades en un trabajo estable y remunerado. A pesar de ser una cooperativa de tipo A+B, destaca como empresa social por la prevalencia del sector productivo en el cual las personas con discapacidades son contratados para la producción de bienes y servicios en el libre mercado. Gracias a la experiencia obtenida con el tiempo y la calidad de los servicios, CILS ha establecido asociaciones significativas con varios clientes en el área (individuales, empresas, entidades públicas), siendo apreciada por su seriedad y profesionalidad.

Co-funded by European Union

Sectores de la cooperativa tipo A: “Calicantus”. Centro de trabajo social “La Barca”. Centro de trabajo social “Comunity Fabio Abbondanza – Centro Residencial Renzo Navacchia.

Sectores de la cooperativa tipo B: servicios a las empresas; servicios de bienvenida y dirección; litografía; limpieza industrial e institucional; limpieza y vigilancia de guarderías y escuelas de primaria; servicios medioambientales; servicios fúnebres; venta de plantas y flores.

La cooperativa está gobernada y regulada de acuerdo con el principio de mutualidad sin ánimo de especulación privada y tiene como objetivo el interés general de la comunidad para promover la integración social y humana de los ciudadanos, asociados y no asociados, con particular atención a los grupos desfavorecidos socialmente, a través del uso racional de los recursos humanos y materiales disponibles. Trabaja para alcanzar los objetivos presentes en la ley n.381/91, art. 1, letras “a” y “b”, inspirados por los principios de solidaridad y mutualidad, y trabaja con las forma de empresa de servicios sociales y sanitarios e integración laboral.

2ª visita de estudio: Cooperativa Social Paolo Babini – Villa Mafalda

Villa Mafalda es el resultado de años de experiencia, trabajo y voluntariado con niños y familias. Es un lugar de encuentros e historias de vidas, donde encontrar respuesta a las necesidades de los bebés, niños, adolescentes y madres con problemas con sus hijos. Desde que se creó, en el año 2006, ha ayudado a más de 100 niños y adolescentes y les ayudaron a recuperar la serenidad familiar, a encontrar una nueva familia o a ser autónomos. Está construida con aquellos ciudadanos que han elegido ser protagonistas de la vida de su comunidad, y aquellos que sienten la necesidad de intervenir cuando hay un niño que lo necesita. Hoy en día, villa Mafalda está habitada cada día por más de 50 personas, y continúa con el trabajo diario en el territorio para promover la cultura de la solidaridad. La cooperativa está dividida en 4 áreas: cuidados, educación, trabajo y territorio y familia.

Área de cuidado

Estos centros fueron creados para atender las necesidades residenciales o semi-residenciales de los niños, adolescentes y adultos jóvenes, que están en un particular peligro social.

Área de educación

Esta área incluye todos aquellos servicios dirigidos a niños y adolescentes que no están en una situación de dificultades sociales serias, ofreciendo la oportunidad de vivir experiencias educativas particularmente significativas.

Área de trabajo

La Cooperativa Social Paolo Babini, fundada como cooperativa social del tipo “A”, en el año 2011 cambió su estatuto y se convirtió en una cooperativa social de tipo “A/B”, abriéndose a la posibilidad de trabajar con gente discapacitada.

a) El Servicio centralizado de Cocina es una oportunidad de entrenarse en el trabajo para todos aquellos que, en situaciones de desventaja por muchos motivos, están siguiendo un proyecto

educativo que incluye la adquisición de una nueva independencia tanto en las relaciones como en el trabajo, o la consolidación para aquellos que ya se encontraban parados.

b) El Servicio de Catering Solidario para Eventos y Ceremonias proporciona una total organización de eventos. El valor social de esta iniciativa es que representa una oportunidad potencial de ofrecer un lugar de trabajo a personas en riesgo de exclusión, mientras garantiza la cualidad más alta del servicio.

c) Piada52 es un Snack bar y piadinería en el área verde de esta área, la cual pretende crear puestos de trabajo para gente joven del entorno y niños en situación de desventaja a través de la producción y venta de piadinas, crescioni, desayunos, sándwiches y bebidas.

Área de territorio y familia

El propósito de esta intervención es imaginar y construir una nueva cultura de solidaridad y protección social, comenzando con la suposición de que un sistema de bienestar sostenible debe implicar a toda la comunidad. Este objetivo es perseguido a través de una red de trabajo que mejora la habilidad de las comunidades locales para hacerse cargo de las necesidades sociales emergentes.

3ª visita de estudio: Cooperativa Social Apebianca

Sitio web. www.lapebianca.it

El objetivo de la cooperativa es la promoción de las actividades humanas y económicas sostenibles que no tienen el beneficio económico entre sus principales prioridades y razón de ser.

Objetivos específicos:

- Difundir la cultura de lo biológico y el re-utilizar en el territorio
- Apoyar la economía local
- Dar oportunidades de trabajo a personas en situación de desventaja

Sectores de actividad:

- Venta al por menor de alimentos ecológicos y locales
- Venta al por menor de diversos bienes (cosmética, ropa, muebles, juguetes) naturales y ecológicos
- Servicios con un alto contenido ético y solidario (eventos, “wellness” o bienestar general, etc.)
- Dirección del centro eco-bio con restaurante, tiendas, área de bienestar general, etc.
- Caminos de integración laboral para personas desfavorecidas

En Apebianca, los clientes pueden comprar comida, cosméticos, ropa, menaje del hogar, juguetes y artículos de cuidado infantil, libros y material de oficina, todo eco/bio y sostenible.

Copyright © 2015 Work & Train, todos los derechos reservados.