

FUNDACIÓ ASPROS



Seu social: Lleida

Àmbit geogràfic: provincial

Forma jurídica: fundació privada sense ànim de lucre

587 persones treballadores

144 persones treballadores pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió social

14 persones voluntàries

200 persones sòcies

Persones ateses:

- 507 a serveis a persones dependents o amb discapacitat
- 30 a serveis a persones amb problemàtica de salut mental

www.aspros.cat

Breu història de l'organització

Fundació Aspros va néixer l'any 1962 i va ser el primer projecte de les Terres de Ponent a favor de les persones amb discapacitat intel·lectual.

Una gran idea sempre neix de la mateixa experiència i de la responsabilitat. Així va ser, com gràcies a les mares i pares, que es van unir per defensar els drets dels seus fills, es va fundar l'entitat, que acull actualment a 500 persones i famílies i que ha transformat la societat lleidatana vers una realitat molt diferent, molt més inclusiva i justa.

L'any vinent celebraran 60 anys d'aquesta aventura de responsabilitat social. Des de llavors, la Fundació Aspros ha anat incorporant serveis en favor de les persones amb discapacitat intel·lectual fins a arribar a l'actualitat, donant suport i serveis.

Aspros sempre ha gaudit d'un gran suport de la societat lleidatana i de les poblacions veïnes. Actualment compta amb centres a Sudanel·l (Segrià), Lleida i Sidamon (Pla d'Urgell) i des dels CET amb tota la península i Andorra.

La Fundació Aspros ha creat, en aquests cinquante-nou anys, una xarxa de serveis integrals que garanteix la permanència als seus centres i serveis, al llarg de tota la vida, des de la joventut fins a la vellesa i oferir així, el més alt nivell d'atenció personalitzada i suport per desenvolupar el seu projecte vital en societat.

Missió

La missió de la Fundació ASPROS és fomentar un model de convivència social per tal de millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i problemes de salut mental, com així facilitar la seva integració social.

La visió és la de ser un punt de referència en el sector de l'atenció, la integració social i laboral d'aquest col·lectiu i ser un actor actiu en la construcció social.

La Fundació és pionera en el desenvolupament d'accions i programes de sensibilització de la ciutadania.

Els valors són:

- Igualtat i autonomia
- Qualitat i participació
- Transparència i Responsabilitat Social

I ho fa des de la metodologia de l'Atenció Centrada en la Persona (ACP) i els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) en els quals estan implicades totes les àrees, compartint el repte global de l'Agenda 2030.

Descripció activitat

Fundació Aspros és una entitat sense ànim de lucre i d'utilitat social en favor de les persones amb discapacitat intel·lectual, trastorn mental i risc d'exclusió, que dona servei també a les seves famílies i a la societat lleidatana. La fundació també és un motor econòmic de les comarques rurals de Lleida, creant llocs de treball que donen feina a prop de 600 professionals.

Treball per promoure l'educació, la qualitat de vida i la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual i també malaltia mental i creen i gestionen centres, serveis, programes, suports i activitats empresarials amb criteris d'excel·lència. I des de l'Atenció Centrada en la Persona i alineats estratègicament amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'ONU, Agenda 2030 com a referent. Innovació i Persones.

DESCRIPCIÓ DE L'EXPERIÈNCIA

Creant llocs de treball des del paradigma de l'abundància. Evolució. Innovació: change makers

Breu descripció

Partint d'un escenari on el 77% dels Centres Especials de Treball van tancar l'any 2020 amb pèrdues i ja de per si tocats amb una fragilitat crònica, l'entitat es va veure en la tessitura d'haver de tancar i perdre llocs de treball. Què va fer amb l'arribada de la pandèmia? Començar un procés de reinvençió continuat i constant, posant el focus en assegurar llocs de treball per a les persones amb discapacitat intel·lectual perquè, en la majoria de casos, si perden la feina és irrecuperable.

Va creure que era important moure's, provar i aixecar el vol per tenir més perspectiva.

Això va portar a triar el mètode de treball del paradigma de l'abundància i focalitzar-se en continuar oferint feina i oportunitats a les persones. El paradigma de l'abundància diu que l'Univers és generós, abundant i que tot està a punt, falta veure-ho. Això va portar a valorar quin CET, dels que tenia, podia aportar SERVEI davant de la COVID-19

L'any 2019 CET Tecnosolucions recollia paper per digitalització i destrucció.

L'any 2020 el servei es transforma. Tecnosolucions recull -detec-ta la demanda- i comença el servei de recollida d'EPI utilitzats. -innovació- 12 publicacions als mitjans.

Però no n'hi havia prou, perquè això seria temporal amb la COVID-19. Van contactar amb els gestors de residus autoritzats i es va iniciar una nova línia de negoci de recollida integral de petits residus per a empreses, porta a porta. Recollint, ara ja, tot el que pot generar un despatx o una PIME.

Van anar un pas més enllà, cercant aportar valor afegit per a les persones. Aquí neix el concepte: CHANGE MAKERS. Les persones amb discapacitat intel·lectual com a agents del canvi. Referents per a la sostenibilitat ambiental, econòmica i social. Cura de les persones, visualització positiva, participació en els reptes de la societat. Innovació.

Faltava finançament. Es va presentar el projecte a quatre convocatòries i es van guanyar tres, per valor de 80.000 € (ONCE, La Caixa, AEDIS BBVA. Maquinària, vehicles, formació).

Aportació de valor de la iniciativa

Objectiu 1: crear llocs de treball en un moment d'alta complexitat i alt valor social. Crear nous llocs de treball de CET per fer front al tancament i pèrdua produïda per la COVID-19, en un entorn ja feble i en un moment molt desfavorable. #FEMFEINA#FEMME-DIAMBIENT

Al mateix temps es busca anar més enllà, apoderant a les persones amb discapacitat intel·lectual.

APORTACIÓ DE VALOR: Neix així CHANGE MAKERS. Capacitació, divulgació, participació social i visualització positiva de les persones amb discapacitat intel·lectual a favor de la sostenibilitat mediambiental, econòmica i social. Saber explicar què són els ODS. Per què són importants. Què podem fer nosaltres? Com el reciclatge correcte incideix en l'assoliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible?

Les persones amb discapacitat esdevenen agents pel canvi i amb el seu exemple contribueixen davant la societat en els reptes socials més importants del nostre temps i la sostenibilitat del nostre planeta.

Principals objectius assolits

- Creació de 12 llocs de treball 2020-21.
- Apoderament i millora de les perspectives i les oportunitats de les persones amb discapacitat i les seves famílies.
- Generar riquesa pel territori, creació d'ocupació.
- Cogeneració de valor amb l'administració i les empreses privades, donant suport a persones autònomes que contribueixen socialment.
- Aconseguir finançament privat per l'inici del nou projecte empresarial. 60%
- Creació de la figura i la formació dels CHANGE MAKERS.
- Impacte social obtingut i dels mitjans de comunicació.

Principals resultats obtinguts

- OBJ1. Es va crear una nova línia de recollida d'EPI durant l'inici de la pandèmia. 6 llocs de treball. Recuperació de sis persones de l'ERTO.
- OBJ1. Es va fer el pla d'empresa i es van establir aliances per crear el nou servei de recollida integral de petits residus per a empreses, porta a porta. Recollint, ara ja, tot el que pot generar un despatx o una PIME: càpsules de cafè, tòners, plàstics varis, cartó i paper, així com, els EPI en contenidors segurs i el paper confidencial.
- OBJ1. Recerca de finançament i aliats. Es va presentar el projecte a diverses convocatòries, donat que era necessària una alta inversió en maquinària especialitzada i també en formació i acompanyament de les persones.
- OBJ1. Ja s'ha rebut la maquinària i s'han fet les obres d'adequació.
- OBJ1 i 2. De les quatre convocatòries que ens va presentar, el projecte va ser escollit en tres, les tres d'àmbit nacional. Fundació la Caixa, ONCE i DICE BBVA per una suma total de 80.000 €.

- OBJ2. S'ha dissenyat el perfil professional i la formació per a capacitar a les persones en ser actors actius pel canvi a favor de la sostenibilitat. De moment formació virtual. Change Makers.
- OBJ2. S'ha creat un departament específic de Responsabilitat Social dins la fundació per donar suport a les persones del projecte Change Makers i implantar els ODS a tota l'entitat.

Abast de l'experiència

- Creació de llocs de treball d'alta complexitat, provocada per les pèrdues de la COVID-19. Adequació a la convocatòria.
- Impacte: 12 contractes indefinits. Creació de llocs de treball d'alta complexitat, tant pel col·lectiu de difícil integració laboral en empresa ordinària, com pel moment de fort crisi de pandèmia i per la situació delicada que ja van arrastrant els CET.
- Empoderar les persones amb discapacitat intel·lectual. Figura divulgadors ambientals. Change Makers. 30 persones en formació. Promoció de les persones amb discapacitat intel·lectual i transformació social.
- Fer alguna cosa diferent de com s'anava fent. Una cosa seria obrir un nou servei laboral i l'altra originalitat: és el fet d'incorporar la faceta de divulgació i el rol d'agent pel canvi, Change Makers.
- Continuitat i transferència. Més enllà del moment de la COVID-19, que el va inspirar, es tracta d'una actitud de promoció i visió que tothom pot i ha de participar en assolir els grans reptes socials del nostre món.
- Àmbit: tota la societat.

- Aixecar la mirada i mirar més enllà de la realitat caòtica del moment, per intentar avançar-se al que vindrà després.
- Estar atent a la demanda del mercat, en tot moment i anar-se adaptant. Digitalització de paper confidencial, ampliació a la recollida d'EPI com a resposta a la demanda del mercat, ampliació del servei ad-hoc de recollida amb un ventall més ampli i que dona el servei que demana la PIME.
- Veure que una crisi social crida les entitats socials a actuar, perquè estan acostumades a treballar des de les capacitats i no les discapacitats.
- Vocació de servei social, conjugada amb innovació i millora continuada.

Dificultats i reptes superats en el desenvolupament de la iniciativa

L'entitat ha superat molts reptes fins ara:

Es van fer els plans de contenció dels Centres Especials de Treball.

Adaptar les instal·lacions i l'adquisició de la maquinària era un gran hàndicap per a poder iniciar el projecte i va aconseguir que finançadors socials creguessin en el projecte, tot i el moment que s'estava vivint.

El problema associat que comporta la pandèmia és la dificultat de recuperació de l'economia i això afecta l'hora de fer un creixement més àgil del nou servei i poder contractar més gent. Perquè gairebé un 10% de persones amb discapacitat intel·lectual i trastorns mentals han perdut la seva feina a causa de la pandèmia a l'empresa ordinària, mentre que els CET han mantingut a tota la plantilla. El fet de mantenir tota la plantilla genera un esforç econòmic i d'estructura important, el qual s'està revertint.

Elements innovadors que aporta l'experiència

El més innovador és la constant de canvi, evolució que ha anat fent el Centre Especial de Treball Tecnosolucions i les iniciatives que ha generat per tal de mantenir i crear nous llocs de treball i generar valor afegit.

Tres transformacions, tres reinencions, l'una seguida de l'altra per mesos. Dues reconversions d'activitat laboral i econòmica: recollida d'EPI de la COVID-19 i l'ampliació del servei de recollida al detall de residus per a PIMES.

Es va fer la primera evolució. Al principi de la pandèmia, quan tot estava aturat es va rebre la demanda de diversos clients d'anar a recollir-los, no el paper de destrucció, sinó que volien contenidors per guardar els EPI de protecció personal que generaven cada dia. Es va iniciar així el primer servei de recollida d'EPI. Nova necessitat social arran de la pandèmia.

Però amb això no van tenir prou, perquè vam veure que era un servei temporal i volíem crear feina estable per a les persones amb discapacitat intel·lectual, ja que el fet de tenir una feina els hi permet portar una vida més autònoma, inclusiva en societat. Resiliència i adaptació a la nova realitat. Innovació.

Persones implicades en l'experiència:

Treballadores: 50

Membres equips directius: 10

Sòcies: 24

Ateses: 174

Voluntàries: 15



Principals factors clau d'èxit

- La perspectiva i la visió de treballar a partir de les fortaleses. Des del paradigma de l'abundància.
- Centrar-se a aconseguir el benefici de les persones i posar-les com a centre.
- La feina com a factor primordial per a la seva integració en societat. Una de les tasques dels Centres Especials de Treball és atendre laboralment i de manera diversificada a persones que per diferents causes (discapacitat intel·lectual, trastorn mental) presenten diferents necessitats funcionals o de suport, i que no poden accedir al mercat laboral ordinari. Són persones que si no treballessin, estarien utilitzant altres recursos socials dels quals disposarien, amb el que comporta això d'estalvi públic.

Això ha implicat descobrir nous entorns, entrar en contacte i construir aliances amb nous agents socials -gestors de residus, en aquest cas- i també amb l'Administració.

Anar més enllà de crear feina, aportar valor afegit a la societat.

Contribuir a la conscienciació sobre la inclusivitat, la salut, el medi ambient i l'important repte dels ODS.

Fent dels problemes reptes, dels reptes oportunitats, de les discapacitats capacitats.

Principals factors que permeten la transferència i replicabilitat

La transferència de la iniciativa és aplicable a tota entitat social, empresa o agent social que vulgui afegir a la riquesa econòmica i social que genera, la responsabilitat de situar a les persones al centre de la vida en aquest planeta. Per això, al segle XXI no s'entén la cura de les persones sense tenir en compte el planeta i la cohesió i justícia social, els grans reptes del nostre món avui i això es pot reflectir en tot producte o servei que s'ofereix a la societat.

Això és el que va fer ASPROS amb el Centre Especial de Treball, que durant la pandèmia podia continuar treballant davant la nova necessitat derivada de què es feia amb els EPI utilitzats. Després va portar a ampliar el rang de recollida i a aportar valor a les persones amb discapacitat, fent un retorn en forma de col·laboració amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible.

Es va produir una evolució progressiva, aportant cada vegada més valor; començant en l'àmbit local per acabar projectant a escala global. Es tracta també d'aplicar els ODS al servei i veure en què es pot millorar per contribuir a assolir aquests objectius. El servei de recollida de residus impactava directament en la contribució a la millora de la sostenibilitat ambiental i en la relació que això té amb les persones, perquè som ecodependents, nosaltres del planeta i no a l'inrevés. Això va portar a veure el què es podia fer complementant el projecte d'inclusió laboral, aportant divulgació i exemple de compromís amb la societat.