



# Estratègia ACTAS 2025

Novembre 2021

# Continguts

1. Presentació	03
2. La metodologia TAS i la situació actual d'ACTAS	05
3. Anàlisi DAFO	09
4. Marc estratègic ACTAS 2025	12
5. Reptes / Prioritats	15
6. Projectes clau d'avanç	16
7. Metodologia d'execució i seguiment	17

# 1. PRESENTACIÓ

L'Associació Catalana de Treball amb Suport ACTAS agrupa a un conjunt de **24 entitats** de Catalunya (23) i Andorra (1) que utilitzen la metodologia de Treball amb Suport (TAS). El TAS és un model d'inclusió laboral que facilita la incorporació laboral a l'empresa ordinària de persones amb discapacitat i trastorn mental, a través d'un conjunt d'estratègies i procediments tècnics de suport, ajustats a les necessitats d'aquests treballadors/es.

ACTAS es constitueix l'any 1995, fruit de la necessitat d'intercanviar experiències entre les entitats i els professionals que utilitzen la **metodologia de TAS**. Al llarg dels 24 anys d'existència, les entitats d'ACTAS s'han vinculat amb moltes i molt rellevants empreses de Catalunya i han comptat amb un important nombre de professionals, formadors/es, preparadors/es laborals amb experiència i competències demostrades.

ACTAS interlocuta, principalment, amb el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya assessorant, informant, facilitant i requerint constantment accions per tal que els serveis de TAS posseeixin una millor regulació que inclogui entre altres mesures la de determinar la seva estructura i normalitzar el seu finançament. Mentre aquest marc legal no s'acaba de millorar, ACTAS fa de canal per tal d'agilitar al màxim qüestions pràctiques que facilitin la viabilitat i el futur de les seves entitats sòcies, i de forma més àmplia, a totes aquelles que també volen treballar amb la metodologia de Treball amb Suport.

# 1. PRESENTACIÓ

La tasca que du a terme ACTAS és plena de reptes i oportunitats i, és per aquest motiu, que l'any 2021, després d'haver superat els moments més àlgids de la pandèmia de la Covid-19, ACTAS ha vist necessari emprendre un **procés de reflexió estratègica** que permeti orientar millor la tasca de l'Associació per tal d'**avançar de manera conjunta cap a una societat més inclusiva** amb les persones amb discapacitat i trastorn mental.

L'objectiu és **orientar el treball d'ACTAS i alinear les entitats cap a uns reptes i objectius comuns plantejats per als propers quatre anys**, que permetin avançar cap a la **visió** desitjada a través de **projectes i actuacions** que es revisaran anualment.

Aquest reflexió, pensada a quatre anys vista, ha comptat amb la **participació de les persones implicades** amb l'Associació (els representants de les entitats membres i l'equip tècnic de l'Associació) i ha permès actualitzar la **missió i visió** de l'entitat, així com identificar els **principals reptes** i concretar **projectes a desenvolupar** en els propers anys.



## 2. La **METODOLOGIA** **TAS** i **situació actual** d'ACTAS

# La METODOLOGIA TAS

El Treball amb Suport és una estratègia metodològica amb la qual es facilita que persones amb especials dificultats s'incorporin al món del treball normalitzat. És un model d'inserció que va néixer durant els anys 70 als Estats Units i que posteriorment s'adaptà a diferents països d'Europa.

La metodologia facilita de manera individualitzada els suports que la persona necessita per aconseguir i mantenir un lloc de treball a l'empresa ordinària. Comprèn des de la recerca de llocs de treball adequats, la formació dins i fora del lloc de treball, fins a l'assessorament tècnic i laboral a les empreses, famílies i treballadors/es.

**La metodologia es concreta en:**

<b>El treball amb la xarxa de Serveis comunitaris</b>	Divulgació, informació i creació d'elements de col·laboració per tal de realitzar adequadament les derivacions entre els serveis.
<b>La valoració de les capacitats individuals de la persona</b>	Valoració de les capacitats, habilitats, hàbits laborals i socials, motivació, interessos i preferències de la persona per tal d'elaborar el seu perfil laboral i realitzar el programa d'inserció individual.
<b>La formació prèvia</b>	Facilita a la persona la formació en els hàbits laborals, habilitats socials, seguretat i higiene en el treball, coneixement del món laboral i les relacions que això comporta.
<b>La prospecció d'empreses</b>	S'actua com a mitjà d'informació i sensibilització, en el teixit empresarial, detectant i aconseguint llocs de treball adequats pels demandants de feina del servei.
<b>L'anàlisi de la compatibilitat lloc de treball-treballador/a</b>	Anàlisi del perfil del candidat/a i de les característiques del lloc de treball. Selecció del candidat/a que reuneixi els requisits per a ocupar un lloc de treball.
<b>L'acompanyament en el lloc de treball</b>	Mitjançant un preparador/a laboral es realitza un suport i acompanyament en el lloc de treball per facilitar el procés d'aprenentatge i adaptació. El preparador/a també té la funció d'informar i orientar a l'empresa.
<b>El seguiment durant tota la contractació</b>	Es garanteix un seguiment al treballador/a i a l'empresa durant tot el temps que la persona està contractada. El seguiment ha de facilitar el manteniment del lloc de treball i dóna garanties a l'empresa
<b>Treball amb la família</b>	Informar, assessorar i orientar a la família per tal d'establir pautes de col·laboració afavoridores al procés d'inserció laboral.

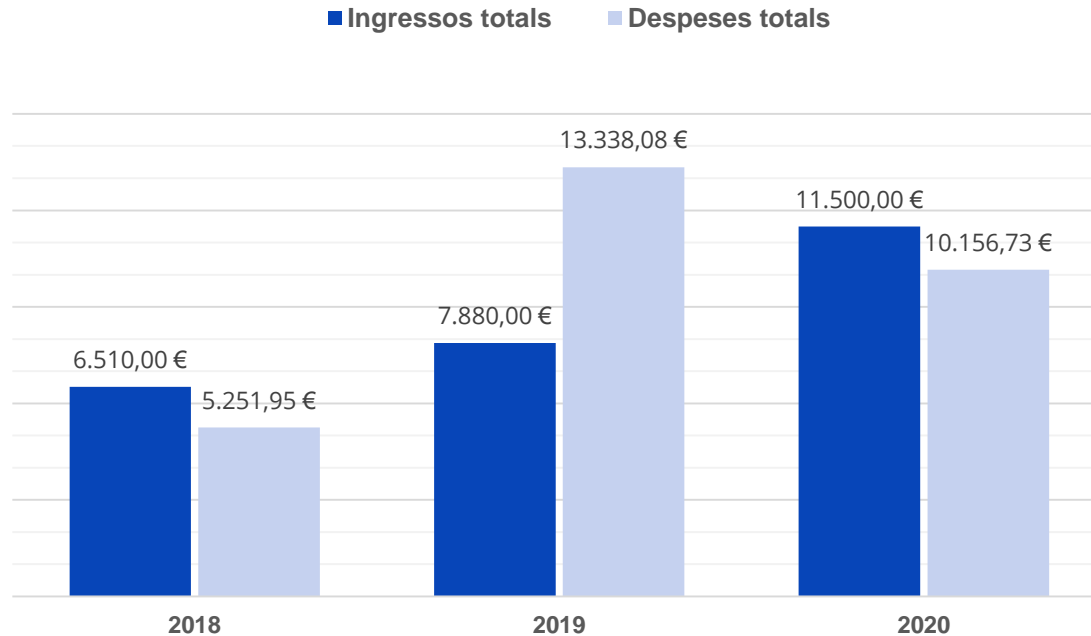
# BASE SOCIAL D'ACTAS

Sota la metodologia de Treball amb Suport i enfortides per la idea que la millor estratègia per al canvi d'actituds és adonar-nos, mitjançant l'experiència directa, de les possibilitats de les persones amb discapacitat i/o amb problemàtica de salut mental, són varies les entitats d'arreu de Catalunya que desenvolupen aquesta tasca amb la premissa fonamental de promoure línies d'acció socioeducativa per facilitar la inclusió social i laboral de les persones amb discapacitat i amb trastorn mental.

**ACTAS agrupa a un conjunt de 24 entitats de Catalunya (23) i Andorra (1):**

ENTITAT	POBLACIÓ	PROVÍNCIA
ACIDH	Barcelona	Barcelona
ESCOLA ESPECIALITZADA NTRA SRA DE MERITXELL	Andorra la Vella	Andorra
ANDI DOWN SABADELL	Sabadell	Barcelona
APRODISCA	Montblanc	Tarragona
ASSOCIACIÓ "IN VIA"	Barcelona	Barcelona
COL·LABORA (FUNDACIÓ CATALANA SÍNDROME DE DOWN)	Barcelona	Barcelona
FEDERACIÓ CORDIBAIX	Barcelona	Barcelona
DOWN LLEIDA	Lleida	Lleida
FUNDACIÓ ST TOMÀS	Vic	Barcelona
INSTITUT MUNICIPAL PERS. AMB DISCAPACITAT (IMD)	Barcelona	Barcelona
FUNDACIÓ AMPANS	Manresa	Barcelona
FUNDACIÓ ASTRID 21	Girona	Girona
FUNDACIÓ AURA	Barcelona	Barcelona
FUNDACIÓ EL MARESME	Mataró	Barcelona
FUNDACIÓ ASPRONIS	Mataró	Barcelona
FUNDACIÓ NOUXAMFRÀ	Barcelona	Barcelona
FUNDACIÓ GENTIS	Girona	Girona
FSAG-LA FAGEDA	Olot	Girona
FUNDACIÓ TRES	Girona	Girona
IMET. AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTRÚ	Vilanova i la Geltrú	Barcelona
FUNDACIÓ L'HEURA DEL VALLÈS	Terrassa	Barcelona
MARAGDA/HEURA (CONSELL COM.DEL BAIX CAMP)	Reus	Tarragona
ONG ASSOCIACIÓ TALLERS	Figueres	Girona
TAINA (FUNDACIÓ ATENDIS)	Sabadell	Barcelona

# EVOLUCIÓ ECONÒMICA



## RESULTAT DE L'EXERCICI

<b>2018</b>	1.258,05 €
<b>2019</b>	- 5.458,08 €
<b>2020</b>	1.343,27 €





### 3. ANÀLISI DAFO

Tendències de l'entorn i  
diagnòsi interna

## OPORTUNITATS

- Context social i laboral que tendeix cada vegada més cap a la inclusió i la responsabilitat social.
- Marc normatiu nacional i internacional en favor de la inclusió: novetat Reial Decret 29/09/2021.
- Plantejament del nou model d'atenció a la cartera de serveis socials: passar d'un model de subvenció a un model de conveni o contracte programa.
- Convocatòries de subvencions i possibilitat de demanar suport de manera conjunta.
- Possibilitat d'aliances amb entitats pioneres tant europees com nacionals.
- Implementació generalitzada de l'educació inclusiva que afavorirà la demanda d'inserció en empresa ordinària.
- Noves oportunitats post-pandèmia: creació de nous recursos i remuntada econòmica.
- Contractació reservada: oferta pública restringida a persones amb discapacitat.

## AMENACES

- Que el missatge d'ACTAS i el concepte d'*inclusió* quedin diluïts. El concepte *Treball amb Suport* és poc conegut fora del sector: cal donar a conèixer el TAS com a metodologia. Model de segregació dels CET, que es posicionen com a resposta única a la inserció laboral, adoptant el concepte *inclusió*.
- Increment de l'exigència i digitalització en el món laboral: augment bretxa digital. Aquest fet s'ha vist agreujat a causa de la crisi de la Covid-19 que ha provocat molts canvis en l'entorn laboral, especialment el teletreball i la digitalització.
- Entitats del sector molt atomitzades, que dificulta la visibilitat de l'associació (entitats de petita dimensió). Risc de quedar amagats rere les grans entitats.
- Manca de recursos formatius específics i postobligatoris per a les persones amb discapacitat.
- No reaccionar davant l'envelliment de les persones a les quals les entitats que formen part d'ACTAS donen suport.
- Inestabilitat del finançament, molt basat en subvencions. Manca d'un suport estable.
- Augment de col·lectius ens risc de vulnerabilitat, especialment arran de la crisi de la Covid-19, que provoca l'augment de competència en la demanda de subvencions.
- Assumpció per part de les administracions de serveis que fins ara prestaven les entitats.

## ASPECTES INTERNES

### FORTALESES

- Alt grau de motivació dels professionals que treballen a les diferents entitats. Equips multidisciplinaris, polivalents i implicats.
- Missió ben definida i defensada per totes les entitats que formen part d'ACTAS, amb la voluntat última d'impulsar el treball amb suport com a metodologia de referència d'inclusió laboral.
- Èxit de la metodologia TAS.
- Pes i lideratge de l'associació en el sector, donats els anys d'experiència.
- Força i consolidació de les entitats que formen part d'ACTAS.
- Tracte proper amb les persones amb qui es treballa.
- Resiliència i eficàcia de resposta davant qualsevol canvi.
- Durant l'època pre-pandèmia el nombre de persones ateses va anar incrementat progressivament.

### ÀMBITS DE MILLORA

- L'Associació no és interlocutora directe amb l'administració (no formem part del COCARMI, únic interlocutor directe amb administració).
- Poca visibilitat tant a nivell social com empresarial. S'ha de potenciar la comunicació i difusió: promoure una major sensibilització en empreses i societat, i un major coneixement de la metodologia TAS.
- És necessari enfortir l'entitat, que esdevingui un referent en el sector i ser presents en debats amb altres entitats. Cal més lideratge i dedicació.
- Poques les relacions externes: cal més coordinació entre entitats a nivell estatal, major participació en òrgans de decisió, promoure l'intercanvi d'experiències, etc.
- És necessari potenciar les relacions internes, la implicació i la col·laboració entre els membres de l'associació.
- Aconseguir el reconeixement del TAS com a programa dins la cartera de serveis de l'administració.
- Finançament inestable: Cal un major finançament a mig i llarg termini.

## 4. MARC ESTRATÈGIC ACTAS 2025

### ELEMENTS DE VALOR D'ACTAS

- Defensa de drets fonamentals i lluita per la inclusió amb metodologia TAS.
- Proximitat i acompanyament a les entitats membres.
- Excel·lència, qualitat i compromís.



## MISSIÓ



**Promoure la inclusió laboral de les persones amb discapacitat i amb problemàtica de salut mental en el mercat laboral obert utilitzant la metodologia del Treball amb Suport.**



## VISIÓ 2025

*“Esdevenir una Associació consolidada, proactiva, líder i de referència en l’impuls de la metodologia TAS d’inserció laboral tant en la societat com en el món empresarial i en l’administració, enfortint el treball en xarxa i oferint recursos i proximitat a les entitats membres”*



## REPTES DE FUTUR I PROJECTES CLAU D'AVANÇ

## 5. REPTES DE FUTUR

1



Promoure **una major sensibilització i coneixement de la metodologia TAS** a empreses i societat, fent més visible l'activitat d'ACTAS i la seva missió, visió i valors.

2



Aconseguir més **reconeixement i augmentar la capacitat d'interlocució amb l'administració** per tal d'obtenir millores legislatives i suport públic (formar part de la cartera de serveis, formar part de la Comissió d'estudi al Parlament, convenir els suports amb el Departament, etc.)

3



Establir **aliances dins del sector de la inclusió de les persones amb discapacitat** (associacions, COCARMÍ, CETs, DINCAT...), així com **més enllà del propi sector** (administracions, escoles, sindicats, universitats, etc.)

4

Enfortir el **treball en xarxa de les entitats membres** i promoure el **creixement progressiu de l'Associació**. En aquest sentit, aconseguir una major implicació dels membres amb la **definició d'objectius comuns** i **l'acompanyament de les entitats** en la implementació de la metodologia TAS, fent front així a **un món laboral cada vegada més exigent i digitalitzat**.

5

Aconseguir un **finançament estable** a mig i llarg termini a través de les subvencions, els ingressos directes de l'Associació i les quotes de les entitats membres, i a la vegada, **reforçar la organització i gestió** de l'Associació.

## 6. PROJECTES CLAU D'AVANÇ

Relació amb els Reptes

R1

**VISIBILITAT I DIFUSIÓ de la metodologia TAS:** Enfortir l'entitat i donar a conèixer el marc conceptual del TAS. Establir un seguit d'activitats de difusió de l'associació als responsables institucionals de cada territori, Girona, Barcelona, Lleida i Tarragona. Pla de comunicació: Visibilitat a la societat i al sector empresarial (important difondre un missatge diferenciat). Promoure més coneixement del TAS en escoles ordinàries. Realització d'accions positives, comunes i visibles.

R2

**RECONeixEMENT I CAPACITAT D'INCIDÈNCIA per aconseguir avanços concrets i promoure que el TAS sigui una opció de qualitat per l'acompanyament laboral de llarga durada:** Negociar amb l'administració de manera continuada i amb el suport puntual de les gerències de les entitats. Pressionar a l'administració sobre les mesures a aconseguir per millorar l'índex de contractació del col·lectiu. Tenir presència i reconeixement a molts àmbits (empreses, universitats, sindicats, etc.) i posicionar-se en els espais on es prenen les decisions. Comissió d'estudi del TAS al Parlament de Catalunya. Aconseguir avançar l'edat de jubilació amb pensions dignes. Aposta per bonificar a les empreses implicades des de qualsevol modalitat de contractació.

R3

**ALIANCES:** Crear aliances amb federacions, entitats, agrupacions empresarials, escoles, centre formatius. Realitzar jornades informatives i convidar sindicats, representants polítics, etc. Aliances amb DINCAT. Entrar al COCARMÍ. Aliances amb els CETs per fer salt a empreses.

**ESCOLA-TREBALL:** Establir una dinàmica de treball amb les escoles per tal de donar a conèixer el TAS i facilitar i promoure la transició escola – món laboral.

R4

**CREIXEMENT:** Ampliar la xarxa de membres ACTAS.

**FORMACIÓ:** Establir una programació de treball en xarxa i formació dels professionals. Organitzar formacions per a entitats i poder atraure així l'interès de persones no vinculades actualment amb ACTAS. Orientació a famílies amb fills amb discapacitat.

R5

**FINANÇAMENT:** Aconseguir un concert per al SIOAS. Aconseguir recursos econòmics estables per ACTAS (buscar finançament públic). Augmentar el nombre de socis amb l'objectiu secundari d'augmentar les quotes.

**ORGANITZACIÓ INTERNA:** Consolidar la coordinació tècnica (mínima estructura). Recerca de recursos per disposar d'una persona alliberada que coordini i treballi internament. Cuidar els serveis i equips. Possibilitat de crear una nova entitat ÚNICA (aprofitar economies d'escala, gestió simplificada, recursos comuns, servei i metodologia a càrrec de cada entitat). Possibilitat d'adoptar una estructura federativa: Funcionament tipus "junta" (enfortir l'estructura actual, serveis transversals a llarg termini, etc.). Arribar a associacions que fan TAS i no formen part d'ACTAS.



# 7. Metodologia d'execució i seguiment

Per a l'execució del present Pla es planteja la següent metodologia:

**Priorització de projectes.** L'equip d'ACTAS és limitat i el Pla està plantejat a quatre anys, per tant, no tots els projectes s'impulsaran a la vegada. Cal dur a terme una priorització per tal d'identificar els projectes que s'impulsaran al llarg de cadascun dels anys.

**Assignació de responsabilitats.** Cada projecte que s'impulsi ha de tenir ben definides les responsabilitats, de manera que cal assignar una persona responsable de cada projecte i, en cas que sigui necessari, un grup motor que li doni suport en la planificació i execució del projecte en qüestió.

**Concreció i planificació del projecte.** Abans d'iniciar-se formalment un projecte, la persona responsable i, si cal, el grup motor, planificaran el projecte omplint una fitxa elaborada adhoc, en la qual detallaran els objectius, les accions o tasques previstes, el calendari i el pressupost. Aquesta fitxa servirà com a element de planificació i de comunicació descriptiva del projecte.

**Seguiment periòdic.** Amb una periodicitat trimestral es durà a terme un seguiment dels diferents projectes en marxa per tal d'avaluar-ne el seu grau d'execució i, alhora, identificar i avaluar eventuais dificultats i prendre les decisions que es considerin pertinents.



**Estratègia 2025**