

**MEMORIA ANUAL
DE AJUSTAMENT
PERSONAL I SOCIAL**

- CEOBALL -

ANY 2023

1. INFORMACIÓ SOBRE EL CENTRE ESPECIAL DE TREBALL

El Centre Especial d'Ocupació del Baix Llobregat (CEOBALL) és una associació que va ser constituïda a l'any 1988 com una entitat sense ànim de lucre. Al 2004 va ser nomenada d'utilitat pública. Inscrita amb el número 10346 del Registre d'Associacions de Barcelona de la Direcció General de Dret, d'Entitats Jurídiques i Mediació.

Està situada al carrer Pere Quart, 1 de Molins de Rei.

L'Associació Comarcal Pro-discapacitats del Baix Llobregat (ACOSU) mitjançant la creació del Centre Especial de Treball va permetre respondre a les necessitats sociolaborals de les persones amb discapacitat psíquica i amb capacitat productiva de la Comarca del Baix Llobregat i rodalies ateses en el seu Centre Ocupacional atès la manca de resposta al mercat ordinari.

La finalitat de la nostra Entitat segon els Estatuts aprovats en 2012 son:

- 1.- La integració de les persones amb discapacitat en un règim de treball normalitzat.
- 2.- La prestació de serveis d'ajuda personal i social al treballador discapacitat que permeti la seva rehabilitació i la seva integració normal en la societat.
- 3.- La realització d'un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat.
- 4.- Assegurar una ocupació remunerada als treballadors discapacitats intel·lectuals.
- 5.- Acollir-se a les disposicions del Reial decret 2273/1985 de 4 de desembre pel qual s'aprova el "Reglament dels Centres Especials d'Ocupació" definits per l'article 42 de la Llei 13/1982 de 7 d'Abril d'integració social del Minusvàlid; a tota la legislació concordant existent; i a les disposicions sobre aquesta matèria que es promulguin en tots els àmbits institucionals

Actualment definim el nostre **objecte social** com:

“Millorar la qualitat de vida i promoure la inclusió social i laboral de les persones amb discapacitat i les famílies, donant suport i oportunitats des d'un compromís professional i ètic”.

En un principi es va pensar com un projecte adreçat a persones amb discapacitat psíquica, però actualment acull tot el ventall de possibilitats dintre del col·lectiu de les especials dificultats.

2. ACTIVITATS REALITZADES

a) Aspectes productius

El Centre Especial de Treball ha desenvolupat durant l'any 2023 activitats de Manipulats exclusivament de dilluns a dijous, en horari partit de matí i tarda, i els divendres de matí..

En terme mitjà, hi han participat uns 25 treballadors, les principals feines actualment són: manipulació de llapis de cosmètica (diferents processos), manipulació de materials escolars (aquarel·les, ceres, plastilina, etc.), diferents manipulats de productes de cosmètica, control de qualitat de peces plàstiques, verificació de peces metàl·liques de cotxe, retractilat de diferents productes i empaquetat de productes veterinaris.

Després de rebre la informació de que si no ens certificàvem amb l'ISO no podrien mantenir la relació laboral amb les empreses de cosmètica amb les que treballem, malgrat el compromís social; fent perillar els llocs de treball, per tant, la Direcció del Centre va apostar per l'especialització i perfeccionament de la plantilla vers la manipulació de productes de cosmètica, i des de maig de 2021 vàrem iniciar un procés de reorganització i millora.

A principi de 2023 vàrem aconseguir la Certificació en la ISO 22716 amb Bureu Verites.

En el transcurs de totes les jornades modelem i recolzem de manera continuada l'evolució dels treballadors respecte a la feina que realitzen. Adaptem les tasques a les seves capacitats i potenciem les seves habilitats per tal que aconseguixin de manera autònoma la feina encomanada. Aquesta tasca repercuteix molt positivament en el treball en equip, la socialització i l'autonomia personal.

b) Aspectes d'ajustament personal i social:

L'EMS del Centre Especial de Treball al llarg de l'any 2023 ha continuat desenvolupat les següents accions:

- ❖ Seguiment individualitzat, en les situacions que ho ha considerat oportú, dels treballadors (prioritzant els casos de més rics) mitjançant trucades, videoconferències, correus electrònics.
- ❖ Seguiment telefònic de les famílies dels treballadors més vulnerables (assessorament i contenció emocional)
- ❖ Amb la intenció de mantenir el contacte directe i afavorir espais de contenció, vàrem habilitar un telèfon d'atenció 24 hs: per resoldre dubtes, donar informació, contenir situacions emocionals sobtades, etc.
- ❖ Seguiment del dia a dia d'alguns treballadors que viuen sols o en parelles (tenint en compte restriccions, dificultats d'aprovisionament...).
- ❖ Assessorament en les gestions (baixes IT, compres per internet, aprovisionament de mascarells i gel hidroalcohòlic, consultes telefòniques per símptomes, etc.)
- ❖ Coordinació amb els ajuntaments de referència, CAPs i serveis socials per assistir i orientar als treballadors que ho necessiten.
- ❖ Contactes amb els professionals (psicòlegs, psiquiatres, etc.) que porten els casos dels treballadors i treballadores per afavorir el seguiment i evitar trencar el contacte.

- ❖ Reunions amb treballadors del CET (individuals o telemàtiques), per parlar de temes que els hi preocupen (COVID, riscos, mesures preventives, procediments per realitzar gestions amb el CAP, suport emocional, afectacions personal o de familiars, etc.)
- ❖ Al novembre vàrem fer un dinar de germanor en un restaurant de platja, a Castelldefels
- ❖ Programes d'higiene.
- ❖ Seguiment i avaluació dels Programes Individuals d'Atenció, de cada treballador.
- ❖ Tots els treballadors que han sigut alta aquest any han participat de la formació en Prevenció de risc laborals que imparteix l'empresa que ens dona el servei de Prevenció de riscos laborals.
- ❖ Formació continua:

Nº	ACCIÓN FORMATIVA PREVISTA/OBJETIVO	DURACIÓN	Nombre destinatariis	FECHAS Y LUGAR DE IMPARTICIÓN
1	Cambios en procedimientos e impresos a partir de la Aud Fase I Objetivo formación: Conocer las modificaciones realizadas y el nuevo funcionamiento.	1	8	15/02/23 Sede CEOBALL
2	Implantación nuevo programa de registro horario Objetivo formación: Conocer funcionamiento del nuevo programa	1	31	Febrero/marzo Sede CEOBALL
3	Carretilla elevadora Objetivo formación: Adquirir conocimientos i habilidad	8	4	Marzo Sede CEOBALL

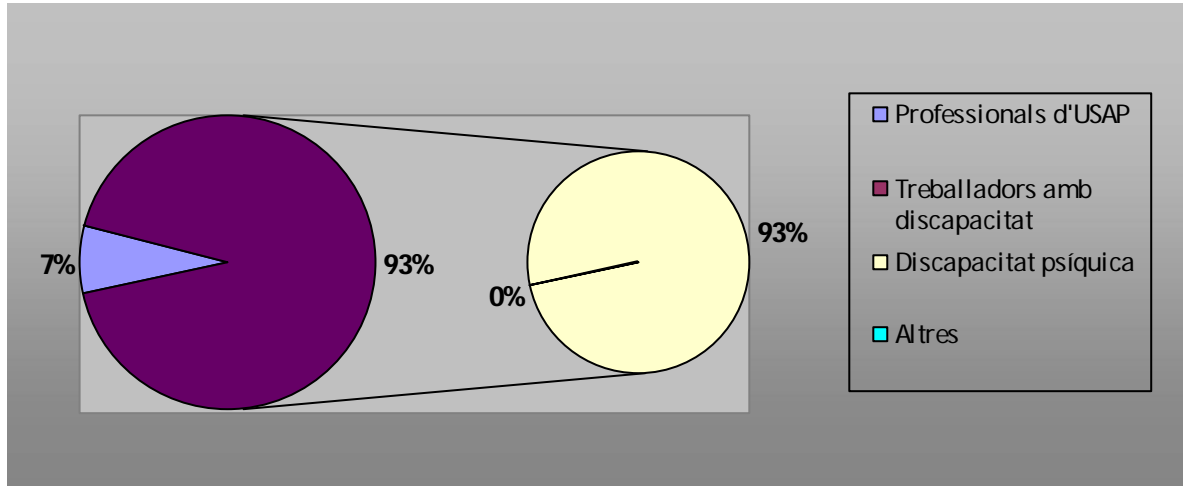
4	Prevenció de riscos laborals i emergències Objectiu formació: Actualitzar coneixements, procediments i estratègies d'actuació	1	1	Sede CEOBALL
5	Reciclaje programa de gestión Social Sic Objectiu formació: Refrescar coneixements bàsics. Aprendre a utilitzar la nova plantilla de Programa individual	2	5	Enero a octubre Sede CEOBALL
6	ISO 22716 - Bones practiques en el procediment de vestimenta, higiene i salut del personal Objectiu formació: Repasar los requisitos de la norma en relación a este procedimiento	1	33	Octubre Sede CEOBALL
7	ISO 22716 – Bones pràctiques de producció Objectiu formació: Repasar los requisitos de la norma en relación a este procedimiento	1	33	Octubre Sede CEOBALL
8	ISO 22716 – Bones pràctiques de neteja i control de les instal.lacions Objectiu formació: Repasar los requisitos de la norma en relación a este procedimiento	1	33	Octubre Sede CEOBALL
9	Formación para nuevos productos: tips d'ungles Objectiu formació: Adquirir coneixements necessaris per a realitzar les fases de producció pertinents	1	8	Febrero Sede CEOBALL
10	Formación para nuevos productos: llums nadal Objectiu formació: Adquirir coneixements necessaris per a realitzar les fases de producció pertinents	1	5	Mayo Sede CEOBALL
11	Control de costos de producció Objectiu formació: Adquirir coneixements necessaris per a realitzar gestió i control de presupostos i preus	9	1	On line

12	Habilidades trasnversales Objetivo formación: Continuar treballant la cohesió del grup i desenvolupant un bon ambient de treball	4	34	24/11/23e Sede CEOBALL
13	Cambios en procedimientos e impresos a partir de la Aud Interna Objetivo formación: Conocer las modificaciones realizadas y el nuevo funcionamiento.	1	6	20/12/23 Sede CEOBALL

- ❖ Mantenim les assemblees amb els treballadors i tot l'equip. S'estableix la data, 5 dies abans un dels treballadors apunta els temes a tractar proposats pels treballadors i al darrer dia li entrega a la treballadora social, qui conjuntament amb la psicopedagoga prepara els temes que ho requereixen. El dia pactat es realitza l'assemblea de la qual s'obtenen necessitats, interessos, propostes de millora, queixes, etc. L'equip trasllada a direcció les que considera, soluciona les possibles i/o desestima les que calguin. Si cal, a la propera assemblea es donen les explicacions oportunes de temes pendents.
- ❖ També s'han afegit reunions de tot l'equip d'EMS per posar en comú qüestions relacionades amb el dia a dia dels treballadors, tant a nivell personal com laboral, objectius de millora i plantejar estratègies d'abordatge comú. En situació COVID la freqüència es va veure afectada per les restriccions i moltes de les qüestions es van tractar telemàticament.

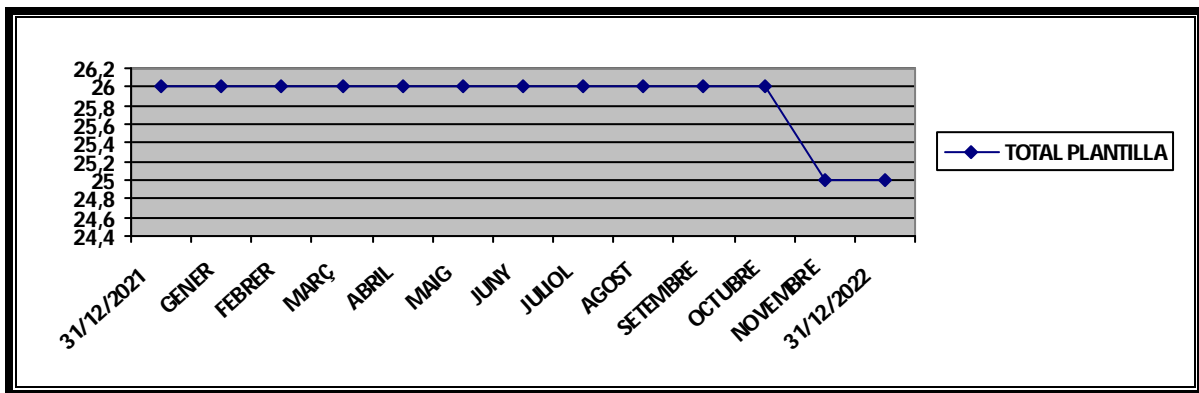
2.- CARACTERISTIQUES DEL COL.LECTIU

El Centre Especial d'Ocupació del Baix Llobregat, en data 31 de Desembre de 2023 esta compostat per 33 treballadors, dels quals 25 tenen discapacitat psíquica i 8 són professionals de l'EMS (sense discapacitat).

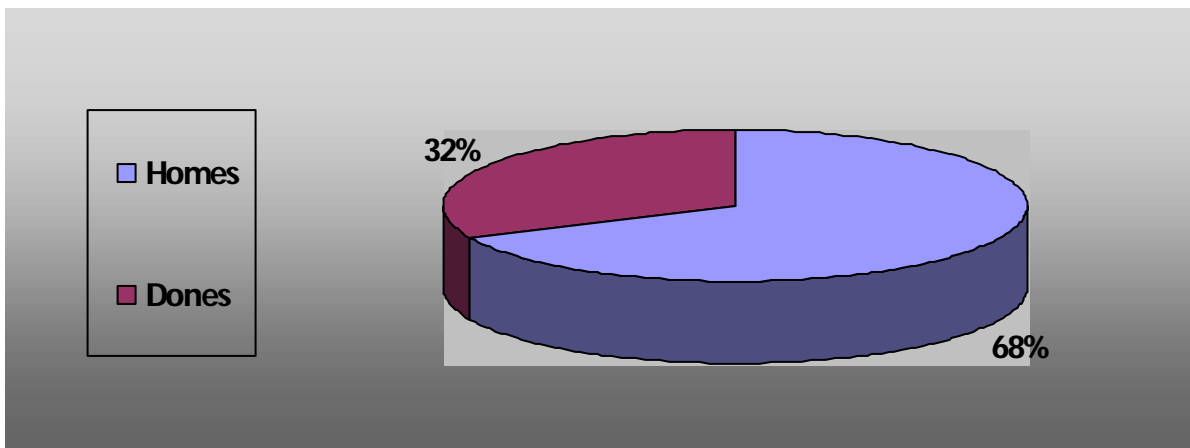


a) Treballadores i treballadors amb discapacitat:

Les variacions de la plantilla durant tot l'any han sigut les següents:

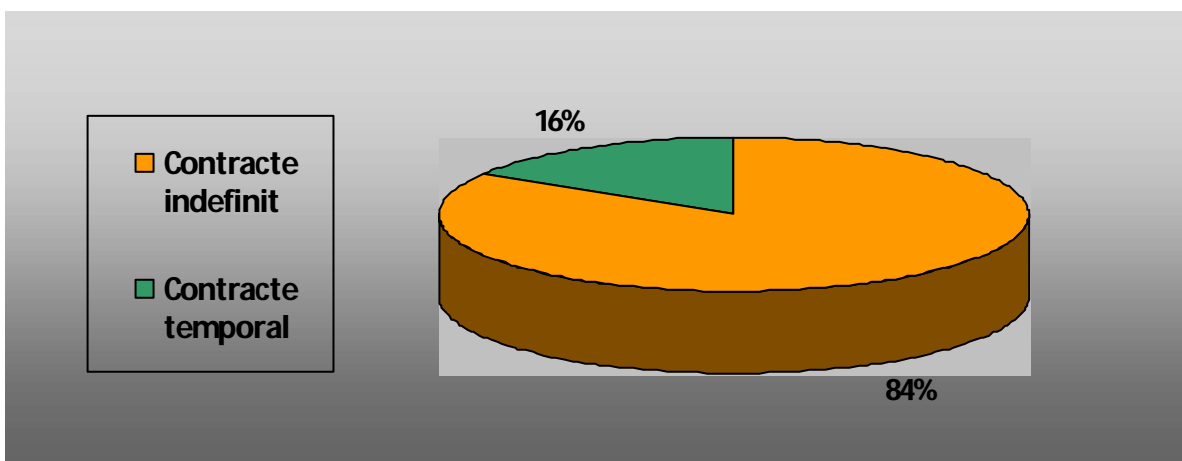


Tenim 25 treballadors, dels quals 17 són homes i 8 dones.

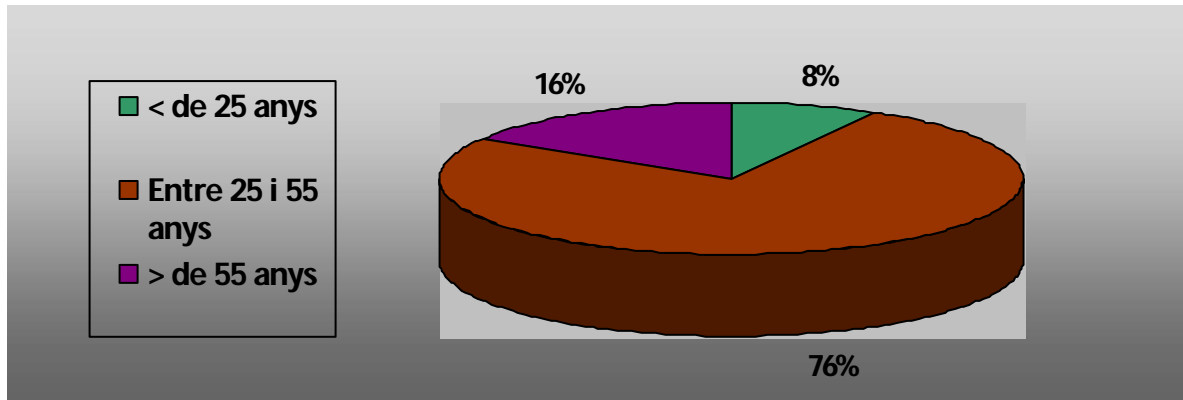


Del total,

- 21 estan contractats de forma indefinida.
- 4 amb contracte temporal de 1 any.



Tenim 2 treballadors menors de 25 anys, 4 treballadors majors de 55 anys i la resta es troben entre els 25 i el 55 anys.



L'EMS considera que 14 dels treballadors (6 dones i 8 homes) compleixen **critèris de risc d'exclusió social**. A més a més de l'especial dificultat, alternativament, presenten carència de xarxa de contenció familiar, famílies desestructurades, greus problemes de vivenda, històric d'antecedents de marginació, CV amb múltiples proves laborals sense èxit, etc.

3.- OBJECTIUS PROPOSATS PER 2023

La missió de l'Entitat que és:

"Millorar la qualitat de vida i promoure la inclusió social i laboral de les persones amb discapacitat i les famílies, donant suport i oportunitats des d'un compromís professional i ètic"

I l'Associació vetlla per assolir els seus **objectius generals**:

- Detectar les capacitats de la persona i les necessitats de suport
- Mantenir relacions amb l'entorn familiar dels treballadors i treballadores
- Promoure la participació: grup de referència, entitat, ens locals, socials i econòmics, entitats culturals, recreatives i esportives, societat en general. En definitiva: el teixit social.
- Establir suports individualitzats per a cada treballador i treballadora al lloc de treball

- Millorar les competències transversals i tècniques dels treballadors i específicament de les dones amb discapacitat intel·lectual i/o trastorn mental
- Fomentar l'autonomia i independència dels treballadors i treballadores amb discapacitat i/o trastorn mental
- Avaluar la gestió, els processos i els resultats

Els **objectius específics** del centre. Aquest any, els **objectius prioritaris** plantejats en el programa del CET.

- Actualitzar tots els PIPs dels treballadors en la modalitat digital.
- Mantenir actualitzat el nou sistema de qualitat amb l'objectiu de superar la primera auditoria interna posterior a la certificació.
- Torbar i consolidar nous clients

4.- METODOLOGIA DE TREBALL

Les intencions del Centre per l'any 2023, és donar als treballadors i treballadores amb discapacitat un alt nivell d'aprenentatge professional i social, millorant així la seva qualitat de vida.

CEOBALL, és un CET petit, amb només una seu i que per la seva activitat productiva (manipulats) el contacte entre els professionals de l'EMS i les treballadores i els treballadors, i a la vegada entre ells, és permanent. Aquesta premissa facilita molt el seguiment i avaluació continua tant dels processos productius com del desenvolupament de les activitats i els seus resultats.

Com ja vàrem exposat anteriorment, hi han activitats que es poden planificar i preveure però altres, que l'EMS ha d'atendre en el moment que es presenten, degut a la seva essència (malaltia greu o mort d'un familiar referent, dol, ruptura de parella, conflicte entre companys, consum sobtat de substàncies, etc.)

Segon les característiques dels treballadors del CET hem d'adaptar les metodologies o recursos utilitzats en les intervencions, seguiment i avaluació.

Generalment, amb la majoria dels treballadors es pot utilitzar la comunicació verbal, suport gràfic, només amb el voltant del 50% es poden utilitzar recursos on calgui la lecto-escritura (malgrat siguin textos amb lectura fàcil) sense suport, amb la resta (en cas necessari) se li ha de donar l'acompanyament oportú. A nivell laboral el modelatge, el suport dels treballadors amb més experiència i la incorporació d'ajudes tècniques, és accessible per a tota la nostra plantilla.

Les mesures que l'EMS té previstes realitzar amb l'objectiu de desenvolupar tant competències transversal com tècniques són les següents:

- Observació directe tant en condicions laborals com altres àmbits relacionals
- Aplicació d'instruments d'autoconeixement (Escala INICO-FEAPS), que permeten valorar els punts forts i febles
- Entrevistes personals que poden facilitar el seu autoconeixement
- Entrevistes o xarrades telefòniques amb familiars referents o tutors
- Oferir mediació en situacions de conflicte o necessitats de suport en l'àmbit familiar
- Tutories periòdiques
- Suport en la gestió de prestacions, documentació, etc
- Suport emocional en processos de dol, ruptura, davallada de l'ànim...
- Organitzar celebracions, dinar de cap d'any, sortida
- Coordinar amb el C.O. la participació del CET en la celebració de festes popular
- Treballar la confiança en si mateix, l'autoestima per gestionar situacions amb l'estrès, la por a equivocar-se, les limitacions d'expressió, la frustració davant la dificultat
- Organització de assemblees i activitats de treball compartit, a partir dels quals s'observa la capacitat de comunicació, persuasió, timidesa, raonament..., de cada treballador, per després poder realitzar converses i reflexions personalitzades amb ells
- Exposar els objectius d'aprenentatge que s'han d'assolir, així com consensuar els criteris i indicadors d'avaluació
- Organització de xerrades específiques: gestió dels diners, mesures de protecció COVID, drets laborals, etc

- Crear i mantenir unes condicions materials i ambientals que facilitin l'aprenentatge: ordre, organització, netedat
- Emprar diferents metodologies d'experimentació, simulació i manipulació
- Fomentar l'hàbit d'utilització d'estratègies com, per exemple, prendre notes o apunts, utilitzar l'agenda, marcar paraules clau, cercar termes específics
- Informacions sobre riscos laborals
- Informació sobre bones pràctiques de manipulació
- Fer comentaris de retorn per reconduir possibles dificultats
- Recerca d'informacions sobre activitats d'interès, lleure, esport
- Orientació sobre activitats organitzades als municipis i l'entorn
- Divulgar els protocols de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe
- Generar espais (assemblees, entrevistes) de debat sobre drets La
- Creació de comissions de dones o mixtes per a l'elaboració de documents de centre, per valorar activitats , etc.
- Gestionar la participació dels treballadors antics en els processos d'acollida de noves contractacions, en la gestió de conflictes, en el servei de mediació
- Promoure l'adaptabilitat i la responsabilitat, tenim creades grups de treball on cadascú assumeix diferents tasques i es possible, segons rendiment, canviar les funcions amb l'objectiu de conèixer tot el procés, saber fer-ho i poder assumir el control de qualitat del procediment o part d'ell
- Fer seguiment dels processos productius diaris
- Formació tècnica en la utilització de les diferents màquines i eines del CET: la impressora amb suport de peu i fotocèl.lula, amb cinta transportadora per imprimir el lot i la data de caducitat de diferents productes, envasadora, retractiladora i forn, retractiladora manual, comptadora

Per realitzar el seguiment i avaluació continua l'EMS utilitza:

- Observació directa
- Entrevistes individualitzades
- Registres dels processos productius diaris
- Registres d'incidents
- Assemblees
- Enquestes de satisfacció als treballadors
- Enquestes de satisfacció als clients

I aquestes dades es valoren en reunions de coordinació trimestrals i anuals, encara que les característiques dels nostre Equip i de la plantilla que atenem ens permet compatir a diari els esdeveniments, novetats, incidències, etc que poden afectar l'avaluació de competències o activitats planificades per a cada treballador o treballadora.

Si algun professional ho considera, sol·licita una reunió amb tot l'EMS o part d'ell per valorar canvis en la intervenció.

En aquesta línia, continuem portant els casos del darrer any en coordinació amb el Servei de Salut Mental Pins d'Or, Servei de Salut Mental de Cornellà, Ajuntament de Vallirana, Ajuntament de Molins de Rei, Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat, Fundació Xamfrà, Fundació La Tutela, Fundació Aspanias i Fundació Malla.

5. AVALUACIÓ DELS OBJECTIUS

Per avaluar els objectius prioritaris plantejats per a 2023 es defineixen els següents indicadors:

1. Actualitzar tots els PIPs dels treballadors en la modalitat digital.

L'Equip dona per bona gestió que l'EMS hagi actualitzat el 80% dels PIPs

2. Mantenir actualitzat el nou sistema de qualitat amb l'objectiu de superar la primera auditoria interna posterior a la certificació.

Considerarem l'objectiu assolit si superem l'auditoria interna amb un APTO.

3. Trobar i consolidar nous clients. Augmentar un 50% el volum de facturació dels clients de cosmètica que van deixar de portar-nos feina juntament amb clients nous.

Tots els indicadors van ser mesurats per l'Equip tècnic del centre abans de finalitzar el mes de desembre. Els resultats es reflecteixen en les següents valoracions:

INDICADOR 1

Durant el 2023 es van actualitzar el 100% dels PIPs en format digital.

Per tant, considerem que l'objectiu de "Actualitzar tots els PIPs dels treballadors en la modalitat digital" s'ha assolit.

INDICADOR 2

L'auditoria interna realitzada el 26/10/23 es va superar favorablement – APTO.

Considerem que l'objectiu de "Mantenir actualitzat el nou sistema de qualitat amb l'objectiu de superar la primera auditoria interna posterior a la certificació" s'ha assolit.

INDICADOR 3

Posar en marxa un sistema de qualitat per a CEOBALL és un antic anheli. Portem des de mitjans del 2021 treballant en aquest projecte.

Durant el 2022 vàrem fer:

- Al primer trimestre vàrem finalitzar la preparació documental i accions d'implantació
- A l'abril vàrem formar tota la plantilla en la norma
- Posteriorment, vàrem iniciar la implantació fins al juliol que va estar finalitzada
- A l'octubre vàrem superar l'auditoria interna
- Al novembre vàrem sol·licitar l'auditoria de certificació.

Al 2023 vàrem superar amb èxit l'auditoria externa, només amb una NC menor.

Al llarg de tot el 2023 els clients van tornar a confiar en nosaltres poc a poc, i vàrem tancar l'any amb un augment del 51% de la facturació dels clients específics de cosmètica. **Per tant, considerem que l'objectiu de "Trobar i consolidar nous clients" s'ha assolit.**

6. RECURSOS HUMANS I MATERIALS

El Personal Tècnic d'Ajustament Personal i Social, constitueix l'Equip Tècnic del Centre i esta compost per: Encarregat de producció en una proporció de 10 hores setmanals, Tècnica de grau mitjà (administració) en una proporció de 10 hores setmanals, una Psicopedagoga amb 10 hores setmanals (Gerència i psicopedagogia), una Treballadora Social, en una proporció de 15 hores setmanals, una Educadora social, en una proporció de 7 hores i tres monitors de suport, dos a jornada completa, 40 hores setmanals i 1 a 10 hores setmanals. A mitjans de 2023 una de les monitores a jornada sencera es va jubilar i es va incorporar a l'equip una integradora social amb igual amb la mateixa càrrega horària.

L'Equip Multidisciplinari de Suport - EMS- va dirigir les seves accions a intentar que els treballadors superin les possibles dificultats i poden arribar al millor desenvolupament de les seves capacitats personals i socials.

- ❖ **Funcions de la Psicopedagoga:** Responsable de conèixer en detallat les fortaleses i debilitats de l'Entitat, definir les polítiques i línies estratègiques que regeixen l'Entitat, liderar els equips de treball, garantir la adequada disposició de recursos (materials, temporals i organitzatius) per tal que l'EMS desenvolupi les seves funcions, realitzar avaluacions periòdiques en relació al compliment de las funcions dels diferents professionals, objectius, etc.

Coordinar-se amb l'Equip i amb l'administració, coordinar una organització eficient i de les activitats a partir dels objectius del projecte d'intervenció. Dirigir el Programa anual del Centre, planificant i coordinant totes les fases. Efectuarà formacions grupals, taules de reflexió amb treballadors que ho necessitin i els quals l'EMS hagi detectat mancances personals que afecten l'inserció laboral, i coordinarà amb els professionals que porten als treballadors i treballadores (psiquiatres, neuròlegs, psicoterapeutes i metges), per tractar els canvis emocionals i comportamentals que puguin produir-se.

Conjuntament amb la resta de l'Equip, s'encarrega de detectar les necessitats del diferents professionals de l'EMS, dels treballadors i treballadores i del procés productiu. Prepara, coordina i/o porta a terme les

accions formatives grupals. Avalua totes les activitats i resultats, amb la voluntat de revisar, reformular i millorar l'atenció.

- ❖ **Funcions de la Treballadora Social:** Detectar i determinar, prèvia valoració de les capacitats de la persona i l'anàlisi del lloc de treball, les necessitats de suport personal, social, laboral i familiar per a que els treballadors i treballadores amb discapacitat puguin desenvolupar la seva activitat professional i competències personals.

Detectar i intervenir en els possibles processos de deteriorament evolutiu dels treballadors i treballadores amb discapacitat, a fi d'evitar i atenuar els seus efectes.

Té com a funcions establir les relacions amb l'entorn familiar i social dels treballadors i treballadores amb discapacitat, per que aquest sigui un instrument de suport i estímul en el creixement personal i la incorporació a un lloc de treball i l'estabilitat en el mateix.

Conjuntament amb la resta de l'Equip, s'encarrega de detectar les necessitats del diferents professionals de l'EMS, dels treballadors i treballadores i del procés productiu. Prepara, coordina i/o porta a terme les accions formatives. Avalua totes les activitats i resultats, amb la voluntat de revisar, reformular i millorar l'atenció.

- ❖ **Funcions de l'Educadora Social/Integradora Social:** Detectar i determinar, prèvia valoració de les capacitats de la persona i l'anàlisi del lloc de treball, les necessitats de suport personal, social, laboral i familiar per a que els treballadors i treballadores amb discapacitat puguin desenvolupar la seva activitat professional i competències personals.

Detectar i intervenir en els possibles processos de deteriorament evolutiu dels treballadors i treballadores amb discapacitat, a fi d'evitar i atenuar els seus efectes.

Conjuntament amb la resta de l'Equip, s'encarrega de detectar les necessitats del diferents professionals de l'EMS, dels treballadors i treballadores i del procés productiu. Prepara, coordina i/o porta a terme les accions formatives. Avalua totes les activitats i resultats, amb la voluntat de revisar, reformular i millorar l'atenció.

- ❖ **Funcions del Encarregat:** Establir els perfils laboral d'acords als llocs de treball del CET. Detectar i determinar, prèvia valoració de les capacitats de

la persona, la idoneïtat per ocupar cada lloc de treball i determinar, conjuntament amb la resta de l'Equip, l'itinerari formatiu.

Col·laborar amb els professionals de les branques socials i psicològiques amb la presa de dades i valoració de necessitats, en la valoració de les necessitats formatives

Acompanyament i suport en tots els processos productius.

Conjuntament amb la resta de l'Equip, s'encarrega de detectar les necessitats dels treballadors i treballadores i del procés productiu. Pot porta a terme o supervisar les accions formatives vinculades als llocs de treball. Avalua totes les activitats i resultats, amb la voluntat de revisar, reformular i millorar l'atenció.

- ❖ **Funcions dels monitors de suport:** observació directa i presa de dades constant amb l'objectiu d'ampliar la valoració inicial i poder realitzar el pla d'intervenció, tant en l'àmbit personal i social com laboral. Coordinar-se amb la resta de l'EMS i definir els itineraris.

Donar els suports individualitzats a cada treballador i treballadora, segon el lloc de treball atenent als itineraris definits per a la millora de les competències personals i laborals. Afavorir i potenciar l'autonomia i independència. Donar eines i recursos que permetin l'adaptació i permanència en el lloc de treball.

Els referents, en tant que responsables del procés productiu i en relació directa amb les treballadores i treballadors, son els qui detecten immediatament qualsevol mancança, dificultat, preocupació, malaltia, etc. i informen a l'EMS de totes les dades recollides.

Detectar i intervenir en els possibles processos de deteriorament evolutiu dels treballadors i treballadores amb discapacitat, a fi d'evitar i atenuar els seus efectes.

Els monitors conjuntament amb la resta de l'equip, fan el seguiment.

Avaluen totes les activitats i resultats, amb la voluntat de revisar, reformular i millorar l'atenció.

RECURSOS MATERIAL

El centre compte amb:

- dos tallers de manipulats (110 m² i 90 m²),

- un magatzem de 150 m2,
- vestuaris,
- lavabos,
- sala d'usos múltiples de 27 m2,
- menjador de 100 m2,
- sala de reunions i
- un camió per traslladar els productes abans o després de manipular,
- despatxos per cadascú dels professionals de l'Unitat de Suport.

Aquestes instal·lacions estan a disposicions per realitzar tota mena d'activitats.

Molins de Rei, Desembre de 2023