

Abeona

UNA RESPUESTA EFECTIVA A LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES EXTUTELADOS/AS

Segundo informe España



INSERCIÓN LABORAL



Segundo informe nacional

Julio de 2017

Abeona

UNA RESPUESTA EFECTIVA
A LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EXTUTELADOS



ESPAÑA



La Plateforme Insertion



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Parte I: Visión general de la difusión

- 1.1. Implementación de las herramientas *Pág. 3*
- 1.2. Adaptación de las herramientas al público *Pág. 7*
- 1.3. Concienciación sobre la inserción laboral *Pág. 9*
- 1.4. Repercusiones de las actividades de Abeona en los jóvenes *Pág. 10*
- 1.5. Herramientas y factores esenciales necesarios en las estructuras *Pág. 12*

Parte II: Hechos y cifras sobre la estructura

- 2.1. Presentación de la estructura y visión global *Pág. 13*

Parte III: Análisis del intercambio europeo de educadores

- 3.1. Inserción laboral y herramientas de Abeona en la estructura *Pág. 15*
- 3.2. Otras actividades de inserción laboral descubiertas en el país de destino *Pág. 24*

Parte I: Visión general de la difusión

En primer lugar, en este apartado nos gustaría describir el punto de vista de los involucrados españoles en relación con las herramientas de inserción laboral desarrolladas e implementadas en el marco del Proyecto Abeona. Los actores entrevistados han participado de forma activa en la puesta en práctica de las herramientas Abeona y están liderando los procesos de inserción laboral de jóvenes extutelados. Se ha recopilado información de distintos perfiles y los más relevantes han sido los educadores, los gestores de estructuras y los jóvenes extutelados.

Para empezar, presentaremos las dos herramientas que hemos puesto en marcha en varias entidades del tercer sector que trabajan con extutelados en España: ***Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo*** y ***El río de la vida y collage***. Hasta el final del proyecto, se ha formado a profesionales de tres comunidades de España (Cataluña, Valencia y Andalucía), que han empezado a utilizar ambas herramientas.

Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo

Uno de los mayores obstáculos para la integración de los jóvenes sigue siendo su dificultad para presentarse ante el empleador. El asesoramiento que los educadores les ofrecen quizás no es suficiente para proporcionarles la confianza que necesitan.

Esta herramienta pretende hacer participar a los jóvenes en una actividad de vídeo en la que interpretan papeles para simular que están en una entrevista de trabajo. En un mundo en el que los contenidos audiovisuales son tan importantes, los adolescentes se muestran receptivos a trabajar con este formato.

Durante la simulación de la entrevista de trabajo, los jóvenes se proyectan a sí mismos en la situación de ser entrevistados. Experimentan de forma ficticia la vida profesional. También se les anima a interpretar y exagerar comportamientos incorrectos al presentarse.

Se pone énfasis en tres aspectos: la presentación física (ropa, gestos y lenguaje corporal), la motivación por el trabajo y las competencias para la oferta de trabajo. Las simulaciones se graban en vídeo y, después, se visualizan y comentan con la participación de los jóvenes y los educadores.

El río de la vida y collage: la historia de mi vida desde... hasta ahora.

Se invita a los participantes a dibujar una representación lineal de su vida, desde un periodo específico hasta el presente (deben dibujar un río dividido en segmentos que representen puntos de inflexión).

Es importante mantener la cronología de los puntos de inflexión, acontecimientos y decisiones que tuvieron un impacto importante en su vida personal en el contexto de una posible experiencia profesional.

Después, el joven y el educador comentan el río representado. Esta herramienta está pensada para que los jóvenes aprendan a identificar sus puntos fuertes en relación con su carrera profesional y a establecer objetivos para el futuro profesional (planes, puestos...).

1.1. Implementación de las herramientas

Las herramientas se presentaron en varias formaciones en España, en concreto:

- Formación en Barcelona (25 de noviembre de 2016). Atendieron 14 profesionales.
- Formación en Valencia (9 de noviembre). Atendieron 8 profesionales.
- Formación en Sevilla (19 de diciembre de 2016). Atendieron 35 profesionales.

Se impartió formación sobre estas herramientas a un total de 57 educadores del ámbito nacional.

Hemos entrevistado a nueve educadores para conocer su opinión sobre las herramientas y elaborar este informe. En concreto, hemos entrevistado a las siguientes personas de varios servicios:

- CRAE Sobrequés: María Cordón (directora), David Rebull (educador), Laura López (educadora).
- SPAE - Pis Bolos y Pisos Assistits: Rafael Jiménez (Director), Olaf Angera (educador), Andrea Culebras (educadora), Jordi Rieradevall (educador) + 3 jóvenes de origen inmigrante de edades entre los 18 y 21 años.
- Programa de autonomía en Sevilla, realizado por una entidad del tercer sector, Paz y Bien, Juan Antonio Escarti (Director del programa y educador).
- Programa de autonomía en Valencia realizado por la entidad del tercer sector Asociación de Familias Alternativas de l'Hort Nord (Director de la entidad y del programa).

Por lo que sabemos, la herramienta "***Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo***" se implementó con diferentes grupos de jóvenes. No disponemos de la información de todos los jóvenes formados. Sin embargo, la siguiente tabla recoge los datos relativos a la implementación al finalizar este proyecto.

N.º de jóvenes	Edad	Lugar de implementación
4 jóvenes (2 con cierto grado de discapacidad)	15-17 años en asistencia residencial	Gerona
13 jóvenes, la mayoría de origen inmigrante.	16-21 años en pisos de emancipación	Gerona
25 jóvenes, la mayoría inmigrantes.	18-23 años en pisos de emancipación	Valencia
12 jóvenes	18-21 años en pisos de emancipación	Sevilla
66-85 jóvenes	14-18 años en asistencia residencial	Sevilla
Al menos entre 120 y 139 jóvenes utilizaron las herramientas implementadas.	Los jóvenes tenían entre 14 y 23 años.	La información recopilada procede de Gerona, Valencia y Sevilla.

La mayoría de los jóvenes realizaron la actividad **“Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo”** y, en menor medida, **“El río de la vida”**. En Sevilla, solo dos jóvenes realizaron **“El río de la vida”**. En Valencia, ambas herramientas se utilizaron de forma similar.

En general, el grupo de profesionales con el que estuvimos en contacto en la fase de implementación tenía un alto grado de autonomía en la toma de decisiones sobre qué herramientas utilizar en su trabajo diario y cómo organizar y gestionar su puesta en práctica.

Como también destacarán después los educadores que participaron en el intercambio de jóvenes en España, **algunos de los aspectos de más relevancia identificados en el proceso de implementación** han sido los siguientes:

- Las dos herramientas ofrecieron la posibilidad de **generar reflexión dentro del equipo de educadores** acerca de qué herramientas pueden ser más útiles y cuáles es mejor introducir. También fue importante para tomar decisiones sobre el momento y la forma adecuados para la implementación. Aparte de las intervenciones específicas con jóvenes, los procesos de implementación de las herramientas generan debates interesantes.
- Al implementar las herramientas, tanto los jóvenes como los educadores **podieron abordar otros aspectos, además de la inserción laboral**. En el caso de **“El río de la vida”** los aspectos más significativos estaban relacionados con emociones, experiencias personales y momentos difíciles del pasado.
- Los educadores destacaron la **importancia de explicar al inicio cómo sería el proceso de puesta en práctica de la herramienta**. A la vez, **los profesionales querían que la implementación fuera lo suficientemente abierta** y libre para no condicionar a los jóvenes a hacer las cosas solo de una manera.

- Los directores destacaron la **dificultad de medir el impacto individual del uso de estas herramientas** como forma de ofrecer pruebas de los resultados alcanzados gracias a la combinación de la intervención de los profesionales y el uso combinado de estas herramientas.
- **Se apreció mucho la facilidad para adaptar las herramientas y crear otras nuevas basadas en las iniciales** sobre las que se formó a los profesionales. También se valoró en gran medida la sencillez del proceso de implementación. La herramienta *“Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo”* requería utilizar una cámara de vídeo. También fue necesario trabajo adicional a consecuencia de los permisos de imagen necesarios para los menores de edad (sus caras tuvieron que pixelarse). Para la herramienta *“El río de la vida”* solo se necesitaba papel y boli.
- **Los jóvenes se mostraron dispuestos a utilizar las herramientas** porque entendieron con facilidad el proceso de trabajo y les pareció divertido. No sintieron un gran cambio después de utilizar las herramientas, pero las propuestas de trabajo para los jóvenes fueron menos comunes y más fáciles de aceptar.
- **Se requirió poco tiempo** para formar a los profesionales e implementar los procesos. Los directores consideraron este aspecto como fundamental para introducir mejoras sin tener que realizar procesos de formación excesivamente complejos y exigentes para los educadores.
- **Las herramientas resultaron versátiles.** Tanto los jóvenes con alguna discapacidad, como los jóvenes con dificultades lingüísticas, etc. pudieron utilizar estas herramientas con facilidad.

Gráfico: Aspectos más destacados del proceso de implementación

Cómo no desap. una entrevista

Fácil de aprender para profesionales, sencilla de implementar para jóvenes y fácil para obtener *feedback*. Se creó una atmósfera relajada. Fácil de utilizar con jóvenes con problemas lingüísticos.

Disposición y motivación de los jóvenes para utilizar la herramienta. Les resulta divertida la forma de practicar una entrevista de trabajo. Ofrece la oportunidad de hablar sobre cuestiones de comportamiento a partir de los vídeos realizados. Uso grupal.

La herramienta puede adaptarse a otras situaciones vitales, como p. ej., cuestiones de género o relaciones de amistad.

Los jóvenes se sienten más cómodos y seguros de sí mismos para ir a una entrevista de trabajo. También les ayuda en otros ámbitos de la vida. Puede desarrollarse con anuncios de trabajo reales.

El río de la vida

Fácil de adaptar y gran variedad de opciones en la fase de implementación. Es bueno repetirlo pasado algún tiempo (6 meses a 1 año) para observar cambios. Los jóvenes vieron esta actividad como algo serio.

La creatividad ofrece la oportunidad de expresar situaciones y procesos difíciles sin lenguaje, evitando así las dificultades lingüísticas. Debe prestarse una atención especial a los jóvenes que han vivido situaciones muy traumáticas.

No es una actividad que requiera mucho tiempo y casi no tiene costes asociados a la implementación aparte de los recursos humanos que intervienen. Suele realizarse de forma individual.

El río puede cambiarse por una carretera, un árbol u otro elemento. También pueden destacarse los momentos positivos en lugar de los difíciles.

CUESTIONES COMUNES

Las dos herramientas permitieron abordar diferentes aspectos relacionados con la inserción laboral (algunos relativos al lenguaje corporal y los procesos de diálogo, otros relacionados con aspectos emocionales que podrían dificultar la inserción).

Generan reflexiones y debate entre los equipos de las entidades del tercer sector: cómo mejorar diferentes aspectos de las intervenciones para jóvenes.

Cómo medir el impacto del uso de la herramienta es uno de los aspectos que debería tenerse en cuenta para mejorar. Probablemente, la medición del impacto no solo debería basarse en estas herramientas, sino también en toda la intervención realizada por profesionales del ámbito de la inserción laboral. Tanto profesionales como directores agradecerían herramientas de medición del impacto.

Las herramientas se mostraron versátiles para diferentes grupos de destinatarios (jóvenes con discapacidades o inmigrantes con dificultades lingüísticas).

1.2. Adaptación de las herramientas al público

Ambas herramientas fueron adaptadas por profesionales en función de los destinatarios a los que se dirigían.

Adaptaciones de la herramienta “Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo”

- Algunos educadores indicaron que contextualizaron la herramienta con **anuncios de trabajo reales y perfiles reales de ofertas de trabajo**.
- Se elaboró previamente una **guía para la entrevista** para respaldar la actividad, basada en los requisitos de los perfiles y anuncios. Este elemento permitió trabajar la capacidad de crear información estructurada.
- También se probó la opción de que los jóvenes **eligieran personajes y simularan una parodia** para tomar distancia respecto a sí mismos y estar más relajados.
- **Simulación de actitudes especiales en cada entrevista realizada:** una se centró en el lenguaje corporal, otra en la expresión lingüística, otra en la ropa, otra en los elementos de distracción (llamadas al móvil, escuchar música, etc.).
- Combinación e **intercambio de jóvenes como entrevistado y entrevistador y diferentes perfiles de jóvenes:** inmigrantes con dificultades lingüísticas, jóvenes con problemas de comportamiento, etc.).
- **Uso de la herramienta con jóvenes de 14 a 16 años (antes de la edad para trabajar)** para que puedan ver aspectos importantes de su futuro proceso de búsqueda de trabajo.
- Simulaciones de **entrevistas con otros perfiles de personas que pueden participar** en el proceso de inserción laboral (educadores, personal administrativo del gobierno, etc.).

Adaptaciones de la herramienta “El río de la vida”

- Para **proporcionar elementos que utilizar en el dibujo:** piedras, puentes, barcos, flotadores, madera, sol, nubes, tormenta, peces, una caña de pescar, etc.
- Para ofrecer la posibilidad de **dibujar solo las principales situaciones positivas vividas** en lugar de destacar las situaciones complicadas o dibujar el futuro esperado.
- **Adaptación para trabajar en aspectos personales y emocionales** más que en los elementos que ayudaron a (o impidieron) hallar un trabajo.

1.2.1 Utilidad de las herramientas

Merece la pena destacar que ambas herramientas tuvieron una excelente acogida por parte de los educadores que las pusieron en práctica. Las dos herramientas fueron implementadas de formas distintas por los actores.

Nos gustaría **centrar la atención en algunas diferencias en relación con la utilidad de ambas herramientas:**

- En general, se consideró que la herramienta *“Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo”* se centraba en gran medida en las competencias relacionadas directamente con la inserción laboral, mientras que la herramienta *“El río de la vida”* se consideró que se centraba en cuestiones más emocionales y personales, ya que se centra en dibujar una representación lineal de la vida de los jóvenes desde un periodo específico hasta el presente.
- La herramienta *“Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo”* se presentó y fue vista por los jóvenes como una experiencia lúdica. En cambio, la herramienta *“El río de la vida”* tenía un componente más serio y se considera que es una herramienta muy potente para que los jóvenes expresen momentos clave (y, a veces, difíciles) de sus vidas.
- Aunque *“El río de la vida”* se concibió para centrarse en cuestiones laborales, la realidad es que el resultado fue que el trabajo se realizó más en el ámbito emocional/personal. Es por ello que la herramienta *“Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo”* fue implementada por educadores con jóvenes que estaban buscando trabajo activamente, y que un mayor número de estos educadores la utilizó en su trabajo diario sobre los procesos de inserción laboral. La herramienta *“El río de la vida”* se consideró que abordaba cuestiones más transversales/generales de la vida de los jóvenes. Se puso en práctica con jóvenes que no estaban buscando trabajo de forma especialmente activa.

La herramienta *“Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo”* siempre se implementó en grupos, mientras que *“El río de la vida”* se implementó más de forma individual porque se consideró que abordaba cuestiones más personales/emocionales.



1.2.3 Potencial de mejora de las herramientas

Los diferentes actores identificaron algunas mejoras que deberían realizarse en el uso de las herramientas o en los procesos de evaluación:

- **Los educadores** señalaron que *“Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo”* podría adaptarse a otros contextos, como las cuestiones de género, cómo (no) perder amigos, estereotipos de trabajo, etc.
- **Los educadores** sugirieron que *“El río de la vida”* podría realizarse en el momento de entrar en programas de apoyo, ya que para los jóvenes puede ser más sencillo expresar sus orígenes y vivencias mediante el dibujo, además de participar en entrevistas y las primeras sesiones de acompañamiento. Plantearía cuestiones que no se expresan fácilmente con palabras y ayudaría a conocerles mejor. Se podría repetir unos meses después para ver si añaden o cambian algo.
- **Los jóvenes** sugirieron que las posibilidades y oportunidades de futuro que ven en sus vidas se podrían representar en una variación de *“El río de la vida”* denominada **“El río de la vida del futuro”**. También propusieron utilizar otros elementos para dibujar sus historias en lugar de ríos: árboles, carreteras, etc.
- **Los directores** sugirieron que las herramientas podrían introducir elementos de evaluación de su uso por parte de profesionales y jóvenes en diferentes momentos, con el fin de saber cómo trabajaron y, en el caso de los jóvenes, qué impacto sintieron que tuvieron.

1.3. Concienciación sobre la inserción laboral

La inserción laboral se considera un factor clave en los procesos de emancipación de los jóvenes extutelados en las entidades del tercer sector que trabajan con ellos. Suele considerarse como una parte indivisible de todo el proceso de acompañamiento realizado. Por ello, los jóvenes deberían recibir asesoramiento sobre vivienda, educación, tiempo libre, salud, construcción de redes sociales y cuestiones administrativas, económicas y legales.

Además del trabajo de los profesionales, FEPA desarrolló en 2016 un sitio web de recursos para ofrecer respaldo en el trabajo diario con los jóvenes extutelados. La www.guiaemancipacion.org recoge recursos y consejos para jóvenes y profesionales. Tanto los directores como los educadores la consideran una herramienta útil y complementaria.

Hay varias entidades del tercer sector que trabajan en programas y actividades específicos relacionados con la inserción laboral. El primer Informe nacional español incluía algunas experiencias y tipologías.

La tasa de desempleo juvenil en España es muy elevada. En consecuencia, la estrategia para afrontar esta situación ha implicado, y sigue implicando, diferentes directrices. Además de participar en el proyecto Abeona y compartir experiencias con otros socios europeos, desde 2016 en España se están desarrollando nuevos programas vinculados a la inserción laboral y las tecnologías de fabricación digital para ofrecer nuevas oportunidades a jóvenes extutelados en su proceso de emancipación. De forma simultánea, gracias al programa Garantía Juvenil, varias entidades del tercer sector han creado proyectos innovadores de acompañamiento desde 2015.

Educadores y directores consideran que la integración profesional es un tema fundamental en la preparación de los jóvenes para una vida independiente. En un contexto de crisis económica que se traduce en pocas ofertas de trabajo y de baja calidad, la formación académica/profesional a menudo es vista por educadores y directores como un elemento clave para incrementar el acceso a las ofertas laborales. Es por este motivo que los educadores suelen dar prioridad a acciones que animan a los jóvenes a seguir con su formación y educación antes de centrarse en las estrategias para buscar empleo. El análisis anual de datos realizado por FEPA, basado en los datos de los miembros que son entidades del tercer sector, muestra que en 2016 1.824 jóvenes extutelados de toda España recibieron asesoramiento en aspectos de inserción laboral o participaron en programas específicos.

Educadores y directores coinciden en que sería beneficioso trabajar en más cuestiones de inserción laboral en las estructuras residenciales. Sin embargo, dadas las necesidades de respaldo emocional que presentan muchos jóvenes y los límites temporales, muchos están de acuerdo en ver las estructuras residenciales como un lugar que prioriza el trabajo en competencias transversales, el bienestar emocional y las trayectorias educativas de los jóvenes antes de centrarse en cuestiones específicas de inserción laboral. Las cuestiones laborales se abordan de forma genérica como parte del plan individualizado de los jóvenes. Para abordar con mayor especificidad las cuestiones de inserción laboral, ya existen servicios específicos de la administración catalana, así como programas especializados de otras entidades del tercer sector.

1.4. Repercusiones de las actividades de Abeona en los jóvenes

El principal efecto de la implementación de las herramientas de Abeona para jóvenes ha sido el **creciente conocimiento que han adquirido sobre la importancia de todos los elementos relacionados con el éxito de su proceso de inserción laboral**: cómo deben comportarse o no, cómo deberían abordar las entrevistas de trabajo, qué se puede decir en una entrevista, etc.

Con la herramienta *“Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo”* los jóvenes pudieron analizarse a sí mismos y también a otros en situaciones de entrevista, y vieron qué se debe hacer o no, así como identificar errores. Les hizo más conscientes de su apariencia y comportamiento en el contexto de una entrevista. Los educadores también consideraron útil la herramienta para abordar problemas de ego de los jóvenes.

Al ponerse en el lugar del entrevistador, los jóvenes también aprendieron el tipo de preguntas que se les puede realizar en una entrevista real.

Los educadores destacaron los siguientes beneficios de la herramienta *“El río de la vida”* para los jóvenes: a) implica dibujar, que libera la mente, b) apela a la creatividad del joven, c) se realiza de forma rápida, d) los jóvenes pueden expresar cosas difíciles de expresar con palabras, d) el educador puede detectar aspectos que deban trabajarse con el joven en una fase posterior.

La herramienta permitió a los jóvenes identificar aspectos positivos de sus vidas de los que no eran conscientes y utilizarlos como punto de anclaje para avanzar.

Tanto los directores como los educadores coinciden en destacar la **importancia de ver el éxito de los procesos de inserción laboral como resultado de la combinación de los apoyos que reciben los jóvenes**. Ese es el motivo de que parezca complicado asignar el éxito o fracaso del

proceso a un elemento. Los profesionales coinciden en que las herramientas de Abeona son útiles en todo el trabajo realizado.

La mayoría de jóvenes se mostraron dispuestos a experimentar con las herramientas proporcionadas. Todos los jóvenes accedieron a participar en la herramienta *“Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo”* y algunos rechazaron la oportunidad de participar en *“El río de la vida”*. Los educadores supusieron que esto último se debía a que no les apetecía revivir su pasado.

1.5. Herramientas y factores esenciales necesarios en las estructuras

Herramientas y factores esenciales

1. Debatir y construir un **discurso de sensibilización compartido con otros socios europeos** en relación con las dificultades asociadas a los procesos de inserción laboral para jóvenes extutelados (p. ej., dificultades de los inmigrantes para conseguir permisos de trabajo).
 2. Creación de una **base de datos compartida y en línea con una recopilación de herramientas relacionadas con la inserción laboral** de extutelados en Europa. Autonomía de cada país para rellenar un formulario en línea para describirlas y explicar cómo funcionan.
 3. **Animar a profesionales de todo el país a establecer relaciones con educadores extranjeros** para compartir experiencias, herramientas y prácticas, así como el contexto en el que desarrollan su trabajo. Sacar partido a las tecnologías de la información.
 4. **Impartir formaciones específicas en cuestiones de inserción laboral** compartidas con diferentes países europeos.
 5. **Continuar con los intercambios entre países y profesionales y las "prácticas" de corta duración** en relación con la inserción laboral u otras cuestiones (salud, vivienda, red social, tiempo libre, etc.).
 6. **Desarrollar/recopilar herramientas para medir los resultados** de los procesos de acompañamiento relativos a la inserción laboral y también los procesos de acompañamiento global para jóvenes.
 7. **Proponer y debatir nuevas formas de participación para los jóvenes** en los procesos de toma de decisiones relacionados con su inserción laboral. Realizar una reunión de extutelados en el contexto internacional.
 8. **Crear una red europea** vinculada al acompañamiento de los extutelados para contribuir en la definición de políticas europeas y programas que podrían tener impacto en la vida de los extutelados.
-

Parte II: Hechos y cifras sobre la estructura

2.1. Presentación de la estructura y visión global

Los educadores que visitaron Cataluña estuvieron en diferentes tipos de estructuras que habían implementado las herramientas de Abeona. En concreto:

- Visitaron un CRAE residencial en Gerona que acoge niños y jóvenes de 3 a 18 años.
- Visitaron dos servicios del Servicio para la Promoción de la Autonomía y la Emancipación (SPAÉ) que atienden a jóvenes de 16 a 21 años. Ambos también están en Gerona.

Aparte de estas estructuras, también tuvieron tres reuniones y conversaciones con entidades del tercer sector/programas especializados relacionados con la inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión y extutelados. Las características de estas estructuras se describen en la última parte del informe. Las tres estructuras visitadas están en Barcelona y Castelldefels.

CRAE (Centro Residencial de Acción Educativa)

Este servicio surge de la necesidad de ofrecer asistencia a niños y jóvenes de 3 a 18 años supervisados por el DGAIA (Dirección General de Atención a la Infancia y la Adolescencia de Cataluña) cuando alcanzan la edad adulta.

Los equipos profesionales consideraron que los niños debían ser separados de su entorno familiar de forma temporal. Su estancia en el CRAE se prolongará hasta que dejen de existir los factores de riesgo que causaron la separación de su familia biológica y la entrada en el centro, bien hasta que encuentren una familia de acogida o porque tengan suficientes recursos personales para iniciar un proyecto de vida independiente fuera del CRAE.

En términos socio-educativos, se desarrolla un proyecto educativo individualizado para cada niño/joven, en el que participan de forma activa, con el alcance que requiera su nivel de madurez y su momento personal.

En concreto, los educadores visitaron el CRAE SOBREQUÉS, situado en la ciudad de Gerona. Cuenta con 10 plazas residenciales mixtas, con 3 niños y 7 niñas de 6 a 18 años. Cinco de los jóvenes tienen discapacidades.

Los educadores proporcionan respaldo emocional y educativo a los niños y jóvenes. Se otorga una gran importancia a la formación académica y profesional con el objetivo de que estén lo más preparados posible para conseguir un trabajo en el futuro. También se presta especial atención al respaldo emocional que suelen requerir.

Al tratarse de menores, los equipos están presentes 24 horas al día.

Más información sobre el sistema asistencial en Cataluña [aquí](#).

SPAPE (Servicio para la Promoción de la Autonomía y la Emancipación)

Este servicio incluye todos los programas y proyectos gestionados por la Fundació Resilis (parte del grupo Plataforma Educativa), dirigidos a jóvenes en riesgo implicados en procesos de emancipación.

En la actualidad, el SPAPE incluye cuatro pisos asistidos, 3 para adultos entre 18 y 21 años y uno para jóvenes de 16 a 18 años.

Asimismo, desarrolla el Espacio Joven, un punto de encuentro para jóvenes tutelados en el que pueden obtener asesoramiento sobre integración social y laboral. En este espacio, también se desarrollan algunas actividades de ocio.

Piso para adolescentes de 16 a 18 años. Pis Bolòs.

Se trata de un servicio residencial para seis jóvenes de 16 a 18 años tutelados por la administración en el marco de un proceso de autonomía personal y vida independiente. El servicio siempre cuenta con un educador (24 horas, 7 días a la semana) que acompaña a los jóvenes en su proceso de emancipación.

El respaldo ofrecido depende del nivel de autonomía y las habilidades adquiridas en diferentes ámbitos: educación/formación, situación emocional y económica, empleo, vivienda, etc.

Piso asistido para jóvenes de más de 18 años.

Se trata de un servicio de respaldo educativo para jóvenes de más de 18 años cuya formación fue tutelada (hasta los 21 años) y que están en proceso de independizarse, en función del nivel de autonomía y habilidades adquiridas por el joven en diferentes ámbitos: educación/formación, situación emocional y económica, empleo, vivienda, etc.

Los jóvenes comparten el piso con otros tres o cuatro jóvenes.

La atención de educadores es de menor intensidad y no están presentes 24 h al día. Sin embargo, se garantiza una supervisión diaria de los jóvenes y se responde a sus peticiones.

En relación con estos pisos, la administración ofrece varios programas en los siguientes ámbitos para fomentar la emancipación de los jóvenes:

- Inserción laboral.
- Asesoramiento legal.
- Apoyo psicológico.
- Respaldo económico: se otorga a los jóvenes una prestación social durante un mínimo de 6 meses y un máximo de 3 años.

Más información sobre el área administrativa del gobierno que dirige los distintos programas, [ASITET](#), parte de la estructura gubernamental dedicada a la atención a la infancia y la adolescencia en Cataluña.

Parte III: Análisis del intercambio europeo de educadores

3.1. Inserción laboral y herramientas de Abeona en la estructura

3.1.1. ¿Cómo se implementaron las herramientas de Abeona en la estructura de destino?

Como se ha comentado antes, las herramientas implementadas en España fueron "*Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo*" y "*El río de la vida y collage*". La información incluida se basa en la experiencia de la implementación en la entidad del tercer sector Plataforma Educativa desde diciembre de 2016 hasta principios de mayo de 2017.

Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo

Implementación de la herramienta:

Una persona (representante) fue formada en la sesión realizada a finales de noviembre de 2016 en Barcelona. Él mismo se encargó de formar al resto de educadores del hogar de acogida en el que trabaja. El equipo se reunió y decidió cuáles de los jóvenes estaban preparados para participar en la actividad.

En otro servicio, una de las personas formadas en Bruselas presentó la herramienta a todo el equipo de asistencia de los apartamentos de la organización.

Presentación de la herramienta a los jóvenes y *feedback*:

En los hogares de acogida, la primera parte del taller se hizo de forma individual. Se grabó a cada uno de los jóvenes y, después, visualizaron los vídeos juntos y comentaron los errores. Al principio, los jóvenes se tomaron muy en serio la herramienta y grabaron las escenas un par de veces. Los educadores imprimieron ofertas de trabajo reales de Internet para que los jóvenes interpretaran personajes imaginarios, mientras los educadores hacían de entrevistadores. Se elaboraron las guías para la entrevista, así que se animó a los jóvenes a actuar cómo esperarían los profesionales.

En otro lugar, los adolescentes (16 años) no se interesaron por esta herramienta, porque todavía no les interesa la búsqueda de trabajo.

Los jóvenes recibieron la herramienta de buen grado. A los educadores también les gustó, los jóvenes se divirtieron y pudieron señalar los errores de una forma abierta y sin presión.

La principal ventaja de esta herramienta es que permite grabar el proceso. El hecho de que los jóvenes vean su lenguaje corporal les hace ser conscientes de comportamientos inadecuados. La herramienta muestra a los jóvenes cómo su comportamiento no verbal puede afectar a su entrevista, la futura relación con los clientes y las relaciones que puedan establecer con compañeros de trabajo.

Se comprobó que la herramienta es una buena introducción para abordar el tema de la inserción laboral mientras los jóvenes aún se están formando.

Otros educadores utilizaron la herramienta con tres grupos. Los jóvenes interpretaron ambos papeles: el de entrevistado y el de entrevistador. Se les entregaron guiones con posibles preguntas de entrevista. Se grabaron y, después, visualizaron todos los vídeos juntos y los

comentaron.

Los jóvenes elaboraron una lista de los errores que cometieron y señalaron lo que era exagerado. Los jóvenes se implicaron y divirtieron, no tuvieron ningún problema en relajarse e interpretar sus papeles.

La herramienta resultó fácil de utilizar para los educadores, sencilla de explicar a los jóvenes y los participantes no tuvieron problemas para comprender su funcionamiento. El hecho de que todos participaran, hizo que el proceso de comentar los vídeos fuera sencillo y positivo. Todos los jóvenes quisieron participar en el taller, ninguno se negó.

Debido a las risas y el ambiente de diversión, tuvieron que parar de grabar en dos ocasiones, así que el ejercicio llevó más tiempo del esperado, pero no se aburririeron. Gracias a la interpretación de roles, pudieron observar los comportamientos habituales que deben corregir (llevar gorra, la forma de sentarse, etc.). Sentarse todos juntos a ver los vídeos sirvió para romper el hielo para la posterior discusión.

Aunque algunos de los jóvenes tenían problemas lingüísticos, también pudieron participar en la actividad para practicar el idioma y el lenguaje corporal. Los grupos se mezclaron de forma que los jóvenes se ayudaran entre sí.

Para muchos de los jóvenes era la primera toma de contacto con una entrevista de trabajo. Puesto que la mayoría de los jóvenes que participaron eran menores, los educadores tuvieron que asegurarse de cumplir la legislación en materia de permisos de imagen.

Los educadores hallaron la herramienta útil para preparar a los jóvenes para otras entrevistas (p. ej., con empleados públicos o personal administrativo).

Recomendaciones:

1. Sería una buena opción invitar a otros educadores, personal administrativo o voluntarios (p. ej., sénior) para interpretar al entrevistador.
2. Utilizar anuncios de trabajo reales es una buena oportunidad para simular una entrevista real.
3. Transformar y adaptar la herramienta para trabajar otros temas, como cuestiones de género, los estereotipos, cómo no perder amigos...
4. La herramienta también puede ser útil para formar a los jóvenes para interactuar con empleados de la administración y clientes.

Cambios en el comportamiento de los jóvenes:

Los jóvenes que participaron en "*Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo*" ahora son más conscientes de su lenguaje corporal y de cómo se comportan. Entendieron la importancia de ir bien vestidos y comportarse con educación. Los jóvenes saben cómo presentarse en una entrevista de trabajo.

Después de la práctica, se sienten más seguros y cómodos. Gracias a estos cambios, es posible

que se beneficien del contacto con empleados de la administración (están preparados para recibir más servicios). Los educadores pudieron ver qué jóvenes se adaptan mejor a una nueva situación o están listos para la inserción en el mercado laboral.

El río de la vida y collage

Implementación de la herramienta:

Una persona formada en el seminario celebrado en Bruselas en septiembre de 2016 presentó la herramienta a todo el equipo de asistencia de los apartamentos. Todos los empleados dibujaron su propio río a modo de práctica.

Presentación de la herramienta a los jóvenes y *feedback*:

Los educadores creen que es una herramienta fácil de adaptar. Es un buen material para el trabajo futuro con los jóvenes, les permite reunir información que no verbalizan, ver sus prioridades o su estado de ánimo. La herramienta interpela a las competencias emocionales.

Los jóvenes pusieron en práctica esta herramienta de forma individual.

Los educadores consideran interesante repetir la actividad al cabo de 6 meses/1 año para que los jóvenes vean los cambios en su situación y comparen los dos ríos. El proceso de dibujar permite centrarse más en la herramienta. También es una forma sencilla de que los inmigrantes con dificultades lingüísticas puedan expresarse y mostrar cosas difíciles de explicar.

Proporciona libertad creativa. La creatividad es una ventaja, permite tomar decisiones: el proceso de dibujar es un proceso de decisión. Gracias al río los jóvenes pudieron establecer prioridades y decidir qué es más o menos importante. Los educadores intentaron animar a los jóvenes destacando los puntos positivos del dibujo. Para algunos jóvenes la experiencia fue difícil (p. ej., por tener que representar experiencias traumáticas). Tuvieron problemas en algún momento porque era demasiado personal.

Por ello, en función del joven, la herramienta puede ser una experiencia dura, no solo para el joven, sino también para el educador si la historia es muy traumática.

Nadie hizo un collage.

Esta herramienta se implementa en poco tiempo (unos 30 minutos) y no tiene costes adicionales. Los educadores tuvieron problemas para encontrar el momento con algunos jóvenes, al estar estos implicados en otros asuntos en el momento en el que se realizó.

Los educadores consideran que esta herramienta es útil para crear de modo informal. Puede verse como un medio para preparar el plan de trabajo con los jóvenes. Ayuda a establecer objetivos y prioridades. Un joven no dibujó el río por orden cronológico y se sorprendió de que los educadores no quisieran comentar la herramienta en profundidad con él.

Fue interesante ver que es una forma distinta de trabajar. No hubo una fase interpretativa, los educadores no preguntaron por los temas problemáticos. Los jóvenes no se dieron cuenta de que habían hecho un análisis por sí mismos, que no requería tanta interpretación.

Recomendaciones:

1. Volver a dibujar el río más adelante, transcurrido, p. ej., un año. Puede ofrecer al educador la oportunidad de mostrar al joven todo lo que ha mejorado.
2. El río puede cambiarse por el árbol de la vida o una carretera, puede ofrecerse la posibilidad de elegir el tema.
3. Se puede pedir a los jóvenes que solo representen los momentos positivos de su vida anterior, para centrarse en ellos.
4. Introducir diferentes materiales o elementos para utilizarlos en el dibujo.

Cambios en el comportamiento de los jóvenes:

Los jóvenes ven que son personas que toman decisiones. Pueden ver y definir sus prioridades y hacer planes sobre su formación profesional y trabajo.

Esta herramienta ayuda a los jóvenes a organizarse con una perspectiva a largo plazo.

¿Responden las herramientas animadas a las necesidades de los jóvenes extutelados?

El análisis de los datos empíricos muestra que todos los educadores entrevistados coincidieron en que *El río de la vida* es una herramienta muy útil para detectar los sucesos y las personas más importantes de la vida de los jóvenes.

Poner en práctica *El río de la vida* con los jóvenes ayuda a generar diálogo sobre asuntos muy personales. La herramienta responde a las necesidades de los jóvenes de un modo que ayuda a los educadores a ver y comprender a los jóvenes como individuos, así como sus necesidades y deseos personales, desde otra perspectiva más profunda.

También ayuda a mostrar qué dificultades tienen los jóvenes en el presente. Además, muestra cuestiones de las que les resulta difícil hablar. Los jóvenes deciden por sí mismos qué es importante para ellos y qué no. El educador puede interpretar los resultados y estar mejor posicionado para respaldar a los jóvenes en cuestiones importantes.

Por otro lado, *El río de la vida* se centra en circunstancias muy emotivas, que “cambian la vida”. Por ello, desde una perspectiva pedagógica del trauma, no es una buena herramienta para trabajar en un contexto abierto, ya que, a veces, se centra en los puntos negativos de la vida. Sería mejor hablar en un contexto terapéutico. Existe un peligro real de reincidir en el trauma, tocando temas vulnerables.

Un pedagogo social comentó que algunos jóvenes no fueron a la escuela el día después de utilizar esta herramienta. La recomendación más importante es, por lo tanto, que cada pedagogo sea consciente de esto al trabajar con inmigrantes jóvenes o refugiados, o en función de las situaciones difíciles que los jóvenes hayan vivido.

3.1.2. ¿Cómo se adaptaron las herramientas de Abeona al público en la estructura de destino?

Podemos destacar varios factores en este sentido:

1. El tamaño del grupo puede adaptarse y también centrarse en diferentes grupos de destino o mezclarlos.

Uno de los educadores comentó que fue muy fácil para él adaptar la herramienta a sus tutelados porque en el piso en el que trabaja vive un grupo reducido. Cada dibujo del río era distinto. Se pretendía adaptar el método en un espacio abierto e informal.

El uso de este método pareció una buena idea a los educadores porque podían adaptar la herramienta al grupo de destinatarios concreto y a su tamaño. En la práctica, en el caso de *El río de la vida*, cada río era distinto porque los educadores tuvieron la libertad de permitir a los jóvenes que lo dibujaran como quisieran.

Si los conocimientos lingüísticos impedían una conversación fluida, eran los educadores los que las realizaban. Al final del ejercicio vieron los vídeos juntos, pero solo en pequeños grupos.

Si los vídeos se hubieran mostrado en el grupo grande de 13 participantes, podría haber resultado aburrido por la duración. Si hubiera más recursos de personal, se podría mostrar en el grupo grande.

2. El tiempo de implementación de la herramienta es reducido. Incluso con la dificultad que supone la falta de tiempo en la vida diaria de los jóvenes, pudieron encontrar un hueco.

La duración de la actividad de dibujar el río difiere en cada caso: uno de los jóvenes la terminó en dos minutos, mientras que otro necesitó más de 15.

A pesar de la confidencialidad de los datos, un educador firmó un acuerdo con los jóvenes para que se pudieran mostrar en público los vídeos grabados con la herramienta "*Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo*". El educador adaptó las directrices del proyecto Abeona, y dividió el grupo de 13 personas en tres grupos de tres o cuatro personas. Implementar las herramientas en grupos más pequeños resultó muy práctico. Los motivos fueron diversos (p. ej., algunos jóvenes no conocen a otros o hay un nivel de español diferente entre ellos).

Fue difícil encontrar tiempo en la rutina diaria para implementar las herramientas con los jóvenes.

3. La facilidad de implementación de estas herramientas permite ponerlas en práctica.

Otro *feedback* recibido es que las herramientas son muy fáciles de implementar. Por ello, es fácil encajarlas en las rutinas diarias.

3.1.3. ¿Cuál fue la opinión de los jóvenes acerca de las herramientas de Abeona?

En el proceso de evaluación, los investigadores entrevistaron a tres inmigrantes jóvenes de 18 a 21 años. Los chicos realizaron dos de las herramientas de animación: número 3: "*Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo*" (Francia) y número 7: "*Río y collage*". Activos importantes para mi carrera y cómo utilizarlos en el futuro" (Polonia).

1. “Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo” puso en práctica comportamientos, lenguaje corporal, diálogos simulados, etc. de una forma divertida y poco habitual.

Realizar la actividad “Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo” fue muy divertido para los tres chicos. Uno de ellos explicó que la herramienta era como estar bromeando y que se dio cuenta, en un ambiente muy relajado y abierto, de lo que no debe hacerse durante una entrevista. Ver el vídeo de la actividad fue perfecto para que vieran cómo funciona el lenguaje corporal y cómo interpretan los demás aquello que decimos.

Afirmaron que es una herramienta excelente para ver lo que no se debe hacer si se quiere conseguir un trabajo.

2. “Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo” les proporcionó más confianza en sí mismos ante otras personas y “El río de la vida” les ayudó a hablar de experiencias claves.

Además de todo lo mencionado, los jóvenes pusieron énfasis en que la herramienta los ayudó a hablar y coger confianza delante de una cámara de vídeo y de otros compañeros/personas.

La herramienta “El río” ayuda a hablar de experiencias claves, p. ej., como todos los jóvenes entrevistados eran inmigrantes, hablaron de separarse de sus familias, la muerte de sus padres, el vuelo, la llegada a Europa... Uno de ellos comentó que esta herramienta era útil para ellos para entender su propia historia de inmigración y ganar conciencia de cómo gestionaron situaciones difíciles en el pasado de forma positiva.

3. La herramienta del río se centra en el pasado y algunos jóvenes señalaron la importancia de mirar también hacia el futuro.

Sin embargo, realizar esta actividad también tuvo un impacto negativo en los jóvenes, al tener que recordar experiencias negativas que, en algunos casos, fueron incluso traumáticas para ellos. Al tener que comentar el río de la vida que dibujaron, tuvieron que profundizar en su pasado y, a veces, en experiencias que les cambiaron la vida. Uno de los principales resultados del análisis de datos empíricos es que la herramienta del río es mucho más emotiva que la de la entrevista.

Uno de los chicos dijo que prefiere la herramienta de la entrevista porque siempre intenta centrarse en el futuro. Como se ha dicho antes, el río se centra en el pasado, por lo que no se ajusta a su planteamiento vital.

3.1.4. ¿Cómo cambió la concienciación sobre la inserción laboral dentro de la estructura?

Algunos entrevistados expresaron que había una gran concienciación sobre la importancia de la inserción laboral dentro de las estructuras visitadas. No solo los profesionales son conscientes de ello; los jóvenes también.

En relación con las empresas de economía social visitadas, los jóvenes sugirieron que la diversificación de sectores podría ayudar a algunos de ellos a encontrar trabajo. Les pareció interesante crear una división de turismo o crear un bar en el que los jóvenes pudieran formarse y, a la vez, trabajar.

La concienciación sobre la inserción laboral es elevada porque trabajar con extutelados y jóvenes de 18 a 21 años exige actividades en este ámbito.

Un entrevistado afirmó que se está concienciando después de poner en práctica las herramientas de Abeona, que como pedagogo social se tiene una influencia limitada para realizar cambios estructurales para los jóvenes. Podemos afirmar que la perspectiva de algunos jóvenes ha cambiado. Los pedagogos sociales les pueden informar, pero, al final, son ellos quienes toman sus propias decisiones. Son autónomos para decidir qué quieren hacer con sus vidas en relación con la inserción laboral.

Los datos empíricos muestran que las instituciones visitadas están un poco más concienciadas del propósito de la institución en materia de inserción laboral. La organización puede y debería ayudar y respaldar a los jóvenes a dilucidar cómo quieren que sea su futuro profesional. Por ello, se vio la importancia de hablar con ellos sobre sus necesidades y creencias, sus fortalezas y debilidades.

El aspecto más destacado tanto por los jóvenes como por los pedagogos fue la conciencia de que tienen, como mínimo, una entrevista al mes, p. ej., con los educadores, los pedagogos sociales cuando cambian de piso o con personal de otros organismos de ayuda, no solo en el contexto profesional.

Por ello, la formación con la herramienta *“Cómo (no) desaprovechar una entrevista de trabajo”* también ayuda en otros aspectos de la vida diaria. Las herramientas generan conciencia de la importancia de una comunicación de calidad y profesional, ya sea en una entrevista de trabajo real o en una conversación informal.

3.1.5. ¿Se han detectado nuevas necesidades de inserción laboral desde el inicio de Abeona y cuáles son los pasos posteriores al proyecto ejecutados por la estructura?

Las herramientas permitieron a los educadores **pensar en otros ámbitos en los que podría ser de utilidad desarrollar o compartir herramientas utilizadas por diferentes países**. La ausencia de dificultades en su implementación les hizo verlas como algo posible y que podría enriquecer su intervención diaria y actual.

Algunos ámbitos identificados en los que se necesitan más herramientas son el trabajo sobre los roles de género, así como herramientas para motivar a los jóvenes en su proceso educativo. Los educadores entrevistados señalaron la necesidad de desarrollar herramientas para introducir en el mercado laboral a mujeres jóvenes que se dedican a las tareas domésticas, una herramienta que lucha contra los estereotipos de los roles de género.

A otros educadores les gustaría tener herramientas que les ayudaran a demostrar las ventajas de la formación académica/profesional para animar a los jóvenes a seguir aprendiendo y formándose, y a titularse, si es posible.

Conviene mencionar que, aparte de herramientas prácticas, uno de los mayores problemas de la inserción en el mercado laboral en el que hicieron hincapié los educadores es la dificultad para obtener permisos de trabajo para los inmigrantes.

Las estructuras siguen poniendo en práctica las herramientas a través de los diferentes equipos de las organizaciones. Puesto que los recursos materiales necesarios son muy pocos, permite continuar utilizándolas fácilmente con nuevos grupos de jóvenes.

3.2. Otras actividades de inserción laboral descubiertas en el país de destino

Además de quedarse en algunas de las instalaciones en las que se han implementado las herramientas de Abeona, los educadores también visitaron otros cuatro recursos relacionados con la inserción laboral en España. Todos estaban situados en Cataluña, ya que el intercambio se realizó allí.

Los cuatro **principales criterios de selección** para decidir qué actividades visitar antes de realizar el intercambio fueron los siguientes:

- **El grado de especificidad** del recurso y la **posibilidad de reproducirlo adaptándolo** a la realidad de otros países.
- El **camino seguido y la amplia experiencia en la inserción laboral de jóvenes en riesgo de exclusión** de la entidad del tercer sector que albergó esta experiencia.
- La **innovación** de la actividad y la **posibilidad de explorar nuevas posibilidades futuras para la inserción laboral** de los jóvenes.
- La **cobertura** de las **diferentes fases del proceso de inserción laboral** gracias a la complementariedad de las actividades visitadas.

Gráfico: Criterios de selección para otras actividades visitadas



A continuación nos centraremos en las cuatro actividades visitadas. El análisis seguirá la misma estructura para cada una: **en qué consistió, qué se aprendió y qué se podría poner en práctica en Austria y Polonia**. Dos países visitaron las experiencias españolas, motivo por el cual el resumen incluye el punto de vista de ambos participantes.

Gráfico: Otras actividades de inserción laboral



Actividad de inserción laboral 1: Eina Activa

Sitios web de referencia: <http://www.plataformaeducativa.org/portal/entitat/eina-activa-ei/>

¿En qué consiste esta experiencia?

Eina Activa es una empresa de economía social creada en 2007 en Gerona para ayudar a la integración social y profesional de jóvenes en riesgo de exclusión social. A través de un itinerario de inserción laboral, Eina Activa ofrece a los jóvenes la posibilidad de aprender cómo reparar y comercializar bicicletas.

Esta empresa trabaja principalmente con jóvenes inmigrantes, ya que estos afrontan grandes dificultades para obtener permisos y puestos de trabajo. La participación en el programa permite a los jóvenes trabajar mientras amplían su formación. Tras un año de prácticas remuneradas, optan a obtener un permiso de trabajo de un año y un puesto en la empresa. Transcurrido ese año, pueden solicitar un permiso de trabajo permanente en la UE.

Cada año participan en este proyecto entre seis y diez jóvenes de más de 18 años.

¿Qué aprendimos y qué nos pareció interesante para nuestro país?

1. La idea de una empresa de economía social que ayuda a jóvenes inmigrantes resultó muy interesante para los profesionales que visitaron las instalaciones. Es muy importante que el propio sistema ofrezca y haga posible la educación de los jóvenes.
2. No solo obtienen acceso al mercado laboral, sino que también mejoran sus habilidades profesionales y sus conocimientos lingüísticos.
3. Ambos aspectos podrían considerarse en Polonia y Austria en experiencias similares de empresas de economía social.

Actividad de inserción laboral 2: Probens

Sitio web de referencia: <http://www.probens.org/es/>

¿En qué consiste esta experiencia?

Probens es una entidad del tercer sector con sede en Barcelona, aunque también desarrollan sus actividades en Mallorca. Centra su trabajo en jóvenes en riesgo de exclusión social. Realizan programas para una transformación exitosa a la edad adulta y acceso de los jóvenes al mercado laboral.

Uno de sus principales programas está relacionado con la ayuda a los jóvenes en la inserción laboral. Los proyectos están dirigidos a jóvenes desempleados que buscan acompañamiento en el proceso de búsqueda de trabajo y mejora de su empleabilidad.

Ofrecen entrevistas individuales, evaluaciones de competencias y diagnóstico del potencial de empleabilidad de cada joven. Mediante tutorías y acciones de intermediación profesional, trabajan con los jóvenes para mejorar su empleabilidad.

También intentan acercar a las empresas y los jóvenes. Como parte de este servicio, también ofrecen formación en el puesto de trabajo y prácticas (1 a 2 meses).

También desarrollan otros programas para jóvenes. Gestionan dos pisos asistidos para jóvenes extutelados. En uno de los pisos viven tres jóvenes y, en el otro, cuatro. Ambos se encuentran en Barcelona. Los jóvenes pueden residir en estos pisos entre 6 y 12 meses, aunque pueden darse periodos más largos en función de factores como la falta de trabajo o cuestiones legales relacionadas con los permisos de residencia. Los educadores no están presentes todo el día en el piso. Aconsejan y ayudan a los jóvenes en la búsqueda de trabajo, la formación profesional y una amplia gama de cuestiones legales. Los jóvenes tienen a su disposición los recursos necesarios para trabajar por su autonomía: periodos de prácticas, formación básica y profesional, asesoramiento en cuestiones legales y crecimiento personal.

¿Qué aprendimos y qué nos pareció interesante para nuestro país?

1. Existe una combinación de programas especializados en la inserción laboral de los jóvenes.
2. Cuentan con interesantes programas de prácticas para jóvenes que proceden de (o se dirigen a) otros países de la UE. Sus intervenciones tienen una perspectiva europea.
3. Es interesante que, gracias a diferentes programas y técnicas relacionados con la inserción laboral, es posible beneficiarse en la intervención con jóvenes extutelados en pisos asistidos.

Actividad de inserción laboral 3: Fundació Mercè Fontanilles, pisos asistidos para jóvenes

Sitio web de referencia: <http://mercefontanilles.org/>

¿En qué consiste esta experiencia?

En el piso visitado viven seis jóvenes de 18 a 21 años. Casi todos son de Marruecos.

Se ofrece asistencia a los jóvenes para acceder al mercado laboral y se les respalda económicamente hasta los 24 años (máximo). Además de esta ayuda, también obtienen apoyo psicológico en su día a día, ya que, como inmigrantes, no cuentan con el apoyo de sus familias, disgregadas por la diáspora.

El trabajo con los jóvenes es intenso. De un lado, debe abordarse el choque cultural. Del otro, también deben gestionarse asuntos relacionados con la adolescencia y los jóvenes.

Cuando los jóvenes llegan al piso, lo primero que se les pregunta es qué quieren hacer y por qué vinieron a Europa. Después, obtienen asistencia social, pero bajo su propia responsabilidad. El trabajo diario proporciona una estructura a estos jóvenes, p. ej., ir a la escuela u otro centro educativo, realizar tareas domésticas, etc.

Se firma un contrato con los jóvenes sobre sus objetivos. Estos objetivos se evalúan transcurridos 50 días. La evaluación permite ver si pueden dar un paso adelante o atrás. Cuentan con una buena estructura y un buen respaldo para su inserción laboral.

¿Qué aprendimos y qué nos pareció interesante para nuestro país?

1. Existen manuales de referencia y pruebas muy interesantes para los jóvenes y también para los educadores. Los manuales, con imágenes de actividades cotidianas, permiten trabajar con los jóvenes de forma más eficaz, así como mostrarles comportamientos aceptados socialmente.
2. La entrevista con el profesional que guió la visita a los pisos ofreció información muy valiosa sobre la inserción laboral de jóvenes inmigrantes extutelados.
3. Además de las herramientas utilizadas en la inserción laboral, es interesante destacar la importancia de abordar las cuestiones culturales y lingüísticas, además de otros hábitos, con este grupo de jóvenes.

Actividad de inserción laboral 4: Programa Breakers en Tinkerers FabLab

Sitios web de referencia: <http://breakerslab.org/> y <http://tinkerersfablab.tech/>

¿En qué consiste esta experiencia?

La visita a Tinkerers Lab en Castelldefels (cerca de Barcelona) está vinculada a la participación de FEPA (red de entidades españolas del tercer sector relacionadas con extutelados) y Tinkerers Lab en el programa Breakers lanzado por la Fundación Orange en España. Tinkerers Lab se desarrolla en el campus de la Universidad Politécnica de Cataluña.

Tinkerers Lab es una fábrica o taller de fabricación abierto en un contexto democrático. El objetivo del proyecto Breakers es ofrecer acceso a los medios de producción y las técnicas de producción industrial modernos a las personas, p. ej., jóvenes, creando piezas individuales.

En este espacio se hallan impresoras 3D, cortadoras láser, máquinas CNC, prensas y cortadoras por moldeo. Estos equipos permiten crear un gran número de materiales y piezas distintas. Puede fabricarse casi cualquier cosa. Asimismo, coexisten y cooperan con movimientos que defienden el hardware y software abierto y el DIY o “hazlo tú mismo”.

El acceso al FabLab permite acceder a tecnologías de producción y conocimiento, incluso a personas con bajo acceso a la educación superior, marginadas por sus orígenes o por enfermedades mentales o físicas. Trabajar junto con el FabLab ayuda a resolver problemas locales y ofrece, en un corto periodo de prácticas, una gran variedad de oportunidades para crear cosas.

A través del programa Breakers, desde julio de 2016 se realizan en Tinkerers cursos cortos de 40 horas tres veces al año. Unos 50 jóvenes ya han participado en este programa de este FabLab. Breakers sirve de introducción a la creación y fabricación digital y respalda a los jóvenes durante la ejecución de sus proyectos, tanto con apoyo personal como con conocimientos técnicos.

Este programa contribuye a la igualdad educativa y el trabajo se basa en las directrices de la Carta Fab internacional o Fab Charter.

¿Qué aprendimos y qué nos pareció interesante para nuestro país?

1. La colaboración entre la Fundación Orange, la red de FabLabs españoles, la red de entidades del tercer sector FEPA que trabaja con extutelados, y los expertos tecnológicos y pedagógicos permite el desarrollo de nuevas áreas de cooperación en términos de inserción laboral de los jóvenes gracias a las tecnologías de fabricación digital más innovadoras. Los conocimientos y la experiencia de los diferentes actores pueden ser muy valiosos para realizar el trabajo con los jóvenes.
2. Pueden desarrollarse nuevos programas de inserción laboral en nuevas áreas como la fabricación digital. Existe la oportunidad de desarrollar programas innovadores en este ámbito. Las empresas necesitarán personal especializado en muchos campos distintos.
3. Mediante la participación en programas como Breakers, los jóvenes con un bajo grado de conocimientos pueden trabajar habilidades y competencias muy importantes para sus procesos de inserción laboral.

Abeona

UNA RESPUESTA EFECTIVA
A LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EXTUTELADOS

UNA RESPUESTA EFECTIVA A LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES EXTUTELADOS/AS

Colaboradores España:



Impulsado por:



Con el apoyo de:

