

**EMPRESA D'INSERCIÓ DE LES COMARQUES DE
TARRAGONA, SL**

PLA ANUAL D'ACTIVITATS

PROJECTE ANY 2026

Desembre 2025

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ I OBJECTIUS ESTRATÈGICS PER L'ANY 2026.....	3
2. ACTIVITATS PLANIFICADES PEL 2026.....	5
3. PERFIL DELS TREBALLADORS D'INSERCIÓ.....	7
4. LÍNIES METODOLÒGIQUES D'INTERVENCIÓ	9
5. PLA DE FORMACIÓ PREVIST	15
6. RECURSOS NECESSARIS.....	19
7. ALTRES ENTITATS COL-LABORADORES.....	20
8. RESULTATS ESPERATS	21
9. VALORACIONS I CONCLUSIONS.....	22

1. PRESENTACIÓ I OBJECTIUS ESTRATÈGICS PER 2026

Origen:

Les entitats fundadores de la EI, Fundació Santa Teresa del Vendrell, Fundació Onada de Tarragona i Fundació Ginac de Valls, son referents del treball social i laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual i malaltia mental de l'Alt Camp, el Baix Penedès i el Tarragonès.

Després d'un procés de reflexió i diagnòstic sociolaboral dels territoris en els que treballen, a finals de l'any 2018 van identificar la necessitat d'ampliar l'abast de les seves actuacions a col·lectius més vulnerables a nivell social i laboral, i amb necessitats de processos de formació i inserció sociolaboral acompanyats.

Missió i Valors:

Millorar la qualitat de vida de les persones en situació o risc d'exclusió laboral del nostre entorn, mitjançant processos d'acompanyament sociolaboral, formació i feina que els apoderin i promoguin la seva inserció laboral en el mercat de treball.

Els nostres valors:

- L'apoderament social i ocupacional dels participants
- L'acompanyament centrat en la persona
- L'arrelament al territori i el treball en xarxa
- Les sinergies i la col·laboració amb les entitats fundadores
- L'equilibri entre impacte sociolaboral i la qualitat dels serveis que oferim

Objectius Estratègics 2026:

Continuar la consolidació d'esdevenir una de les empreses d'inserció referent a les comarques del Tarragonès, Alt Camp i Baix Penedès, gestionant serveis i projectes ocupacionals que permetin oferir oportunitats de feina i formació a persones en atur i en situació d'exclusió social i laboral del nostre entorn, en sinergia i col·laboració amb les entitats fundadores i els agents socials, econòmics i públics.

1. Gestionar serveis de les Entitats fundadores des de la perspectiva de Mercat d'inserció reservat, amb l'objectiu de reforçar els espais de treball d'inserció del Grup, en substitució a contractacions temporals i externes.

2. Gestionar serveis comercials propis així com vetllar per la continuació (durant tot el 2026) dels Convenis ja signats (Ajuntaments de La Bisbal i d'Albinyana) en col·laboració amb les entitats promotores o altres empreses i entitats socials del territori que permetin generar llocs de treball d'inserció per a persones en atur i exclusió laboral. Des del gener del 2025 comencem a gestionar una plaça de conserge de caps de setmana per l'Ajuntament de La Bisbal del Penedès.

3. Promoure i generar projectes formatius, ocupacionals i d'inserció laboral a mida per les administracions locals i comarcals, en aliança amb el sector empresarial i en benefici mutu.

4. Reforçar el treball de creació formal d'una xarxa d'empreses del territori, especialment en l'àmbit dels polígons industrials, compromeses amb la inserció laboral de col·lectius en risc d'exclusió social, oferint formació i espais de pràctica laboral, i promovent la contractació d'aquestes persones.

5. Consolidar l'encaix de l'empresa en la totalitat dels serveis i projectes del grup d'entitats promotores, generant sinergies i aprofitant recursos.

6. Mantenir la participació de la Empresa d'Inserció en les xarxes d'empreses socials catalanes i territorials, amb l'objectiu de fer-se present, aprendre, aportar valor i generar espais de col·laboració mútua. Continuar avançant en la connexió amb Feicat, la Federació d'empreses d'inserció de Catalunya i amb el Grup Cooperatiu Entrem.

7. Tancar el conveni de regulació de la col·laboració amb la brigada del CET-Fundació Santa Teresa, per la neteja de l'entitat.

Objectius estratègics de millora dels processos d'inserció:

De forma genèrica, aquests són els nivells d'actuació que s'han anat desenvolupant:

- a) Consolidar i millorar els enllaços amb l'empresa ordinària a través dels diferents programes d'inserció que hi ha al territori, xarxa pública d'ocupació, projectes Incorpora, Mais, Sioas, etc...

- b) Consolidació d'un programa de formació de millora de competències tecnicoprofessionals i transversals pels treballadors/es d'inserció, fet a mida per a cada beneficiari/a.
- c) Millorar els processos d'inserció que realitzen els treballadors/es, intentant promoure al màxim l'apoderament i la participació d'aquests en els seus itineraris, per tal que s'adaptin al màxim als seus objectius personals i professionals. Es tracta que el treballador/a esdevingui un subjecte el màxim d'actiu en el seu itinerari, i que sigui ell mateix qui defineixi els objectius i els aspectes que vol millorar.
- d) Insistir en l'objectiu d'implementar un sistema d'avaluació del nivell de satisfacció dels treballadors/es pel que fa a l'acompanyament que s'ofereix des de l'Àrea d'Inserció. A partir d'aquí, es preveu poder identificar aspectes a millorar en la gestió de l'empresa, i que aquesta es pugui adequar al màxim a les necessitats reals dels treballadors/es.

2. ACTIVITATS PLANIFICADES PEL 2026

1. Continuar amb la millora dels protocols i circuits de treball i en xarxa amb les entitats fundadores, que oferiran els seus serveis de gestió interna i de suport general.
2. Iniciar serveis comercials que permetin començar els contractes d'inserció en activitats de les entitats fundadores, garantint els processos de :
 - Identificació d'oportunitats de llocs de treball
 - Selecció de candidats, en xarxa als Serveis socials del territori.
 - Iniciar els contractes d'inserció en el marc dels Programes personalitzats.
3. Identificar i definir els plans de formació i inserció laboral personalitzats i grupals:
 - Activitats formatives transversals (hàbits, domini del idioma , suport en la preparació dels continguts teòrics per l'obtenció del carnet de conduir , actituds, responsabilitat, recerca feina, ...)
 - Accions formatives per millorar el nivell d'ocupabilitat dels treballadors/es d'inserció (oficis, seguretat social, pràctiques)
4. Identificar, estudiar i desenvolupar projectes ocupacionals a mida pels Ajuntaments, Consells comarcals i empreses del territori.
5. Reforçar i establir noves aliances i adherir-nos a xarxes i federacions empresarials, formatives i sociolaborals: FEGP, ...

6. Continuar treballant en la consolidació i ampliació dels serveis que permetin generar llocs de treball d'inserció pels seus beneficiaris, en els àmbits iniciats des del inici al 2019.

- Neteja d'interiors en espais municipals
- Manteniment intern d'espais industrials
- Neteja via pública
- Jardineria i neteja espais verds
- Forestals (neteja de rieres i conservació del medi natural)
- Consergeria i accessos
- Magatzem i logística
- Manipulats industrials
- Comerç i restauració (actualment inactiu)
- Serveis d'atenció domiciliària a les persones (SAD)
- Servei d'atenció telefònica
- Projectes municipals i Intermunicipals : suport brigada, licitacions amb valor social, projectes de formació i feina en benefici de la comunitat, etc.
- Manteniment espais Municipals – MEM (a la via pública)
- Serveis de manteniment funeraris (projecte Cementiri)
- Monitoratge en el sector d'atenció a la persona, servei Teràpia Ocupacional.
- Serveis assistencials de Suport a l'autonomia a la pròpia Llar
- Recollida de brossa i voluminosos

7. Consolidar el suport d'un tècnic administratiu a jornada completa d'estructura per realitzar funcions de gestió administrativa, per tal de descongestionar la feina diària dels tècnics i que aquests puguin millorar la qualitat d'atenció personalitzada a les persones beneficiaries del Programa .

8. Continuar amb l'aprenentatge i aprofundir en el coneixement del Projecte APRÈN , aquesta és una magnífica eina que ha començat a dissenyar i utilitzar la Fundació Ginac de Valls i que s'ha estès al tot el grup Fundalis . De forma molt resumida és un programa informàtic que fa una diagnosi ocupacional i de competències transversals de la persona basat en el Model ISFOL i el compara amb els perfils ocupacionals de Empreses Ordinàries del territori ; una vegada avaluada aquesta comparativa entre el perfil de la persona i el que requereix l'empresa, s'elabora un Pla de formació personalitzat per tal de millorar l'ocupabilitat dels usuaris/es. I que aquests, Empresa ordinària i treballador/a aconseguixin l'encaix . Tot això pilotat pels prospectors/es de Fundalis.

9. Revisió i actualització de diversos documents i procediments, documents d'entrevista d'acollida, del Pla de millora (treballem en un nou format més senzill, visual i àgil) , així com revisar protocols d'actuació .

3. PERFIL DE LES PERSONES TREBALLADORES D'INSERCIÓ

L'EI! pot generar ocupació per a persones incloses en els diferents col·lectius del grup de persones en situació o en risc d'exclusió social, sempre i quan cada una de les persones interessades presenti les capacitats i habilitats mínimes per dur a terme les tasques pròpies del lloc de treball. Aquesta categoria inclou els següents col·lectius:

- a) **Persones acollides** a la Llei 14/2017, del 20 de juliol, **de la renda garantida de ciutadania (RGC)** (DOGC núm. 7418, de 24.7.2017) i/o IMV.
- b) **Persones amb discapacitat** física, psíquica o sensorial o amb malalties mentals que acreditin la seva situació de risc d'exclusió social i que tinguin possibilitats reals d'inserció en el món laboral.
- c) **Joves** de més de setze anys i menys de trenta anys provinents d'institucions de protecció de menors o en risc d'exclusió, sempre que tinguin acreditada la situació de risc d'exclusió.
- d) **Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme** que, a judici de l'equip terapèutic corresponent, hagin superat les fases de desintoxicació i deshabituació, sempre que no hagin passat més de dotze mesos entre la finalització del tractament i l'inici del procés d'inserció.
- e) **Persones internes en centres penitenciaris** la situació de les quals els permeti accedir a una ocupació, així com persones en llibertat condicional i persones exrecluses, sempre que la contractació es porti a terme dins els divuit mesos posteriors a la seva excarceració.
- f) **Persones que no puguin accedir a la renda garantida de ciutadania (RGC)**, però que es trobin, segons el parer dels serveis socials competents, **en situació de risc d'exclusió**.
- g) **Aturats de llarga durada més grans de quaranta-cinc anys** sempre que tinguin acreditada la situació de risc d'exclusió.

Atenent al procés d'aprovació del PLIES (projecte de Llei integral d'impuls a l'Economia Social, actualment al Senat Español, iniciar els processos per poder acollir els nous col·lectius que s'inclouran com a potencials beneficiaries de les EI (persones sense llar, persones procedents de processos de regularització amb especials dificultats d'accés a l'ocupació...).

En l'actualitat, des de els Serveis Socials Comarcals de les tres comarques i dels Serveis socials de les capitals de comarca (Baix Penedès , Baix Camp i Tarragonès) hem rebut derivacions de persones que es troben en risc d'exclusió social majoritàriament dels següents col·lectius:

- persones immigrants (majoritàriament del col·lectiu de menors no acompanyats tutelats o ex tutelats per la DGAIGA)

- dones que no poden accedir al mercat laboral per causes familiars sobrevingudes
- famílies monoparentals liderades per la progenitora amb fills menors a càrrec,
- persones aturades de llarga durada majors de 45 anys, i puntualment majors de 60 anys receptors de la PNC encara en recerca de feina per manca d'anys suficients de cotització, per garantir una pensió digne.
- persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme,
- persones immigrades.

Tot això , també va acompanyat de l'objectiu d'estretir i aprofundir en les relacions ja encetades amb les entitats derivadores i fer de la coordinació i del treball interdisciplinari i en xarxa com la manera òptima de treballar i poder multiplicar exponencialment els resultats .

L'aposta pel creixement de l' Ei! vol reafirmar la nostre vocació per donar resposta al col·lectiu de persones, que ara i també abans de la crisi, estan en una situació o especial risc d'exclusió sociolaboral. Aquesta situació es troba actualment molt més agreujada pel context de crisis generalitzada i per la greu problemàtica de l'accés a l'habitatge .

4. LÍNIES METODOLÒGIQUES D'INTERVENCIÓ

PROGRAMA D'AJUSTAMENT PERSONAL I SOCIAL DE L' Ei !

OBJECTIU GENERAL DEL PROGRAMA

Millorar la qualitat de vida de les persones en situació o risc d'exclusió social i laboral del nostre entorn així com promoure i facilitar l'ajustament de cada un dels treballadors /es de l' Ei ! per a que s'adaptin a l'activitat de l'empresa i als contextos on ells estan duent a terme el seu projecte de vida, fomentant el seu apoderament, i amb la finalitat principal de inserir-los a l'empresa ordinària.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1. Afavorir la realització dels continguts de cada lloc de treball que gestiona l' Ei !
2. Potenciar i enfortir les relacions entre les persones que formen part de l' Ei ! de les entitats fundadores i clients .
3. Promoure la formació per tal de millorar l'ocupabilitat de tots els treballadors/es de l' Ei ! i potenciar la possibilitat que puguin incorporar-se al mercat de treball ordinari.
4. Adaptar de forma continuada cada usuari/a al lloc de treball més adequat en funció de les seves capacitats i habilitats en cada moment determinat .
5. Facilitar l'accés a tractaments de participació social i terapèutics. Realitzar treballs conjunts entre l'entorn sanitari, assistencial, formatiu i laboral per garantir un desenvolupament personal del treballador /a el més equilibrat possible.
6. Facilitar assessorament i ajust personal per superar les dificultats socials i laborals que puguin afectar als usuaris/es (directament des de l'empresa o a través de convenis de col·laboració amb Ajuntaments , Consells Comarcals o altres entitats i organismes de l'administració).

METODOLOGIA DE TREBALL

1. OBJECTIUS

L'objectiu principal i final del procés d'inserció laboral a l'Ei! és el de millorar el nivell d'ocupabilitat de les persones que hi participen, en vistes a mantenir el seu lloc de treball en el present i fer la transició a l'empresa ordinària en el futur. Més enllà d'aquest objectiu immediat, el que es pretén és que aquesta persona pugui gaudir dels seus drets i deures laborals amb la màxima responsabilitat possible, accedint a uns nivells de qualitat de vida satisfactoris per a ella.

2. MARC TEÒRIC

Partint d'aquesta premissa, entenem que el que ens cal aconseguir entre tots el que participem en l'empresa és l'estat de COMPENSACIÓ o EQUILIBRACIÓ en el usuari/a. Una persona en risc d'exclusió social o exclosa socialment que assoleixi un grau adequat de compensació, amb qualsevol situació de risc social pot plantejar-se una inserció laboral exitosa; sense compensació, no hi ha estabilitat i, per tant, no hi ha projecte d'inserció.

La compensació és fruit d'un equilibri entre els factors que incideixen de forma interna en el subjecte i els que tenen una incidència externa.

Factors interns:

- a. Capacitat d'afrontar situacions problema.
- b. Capacitat de captar i viure el punt de vista de l'altre.
- c. Capacitat d'adaptar-se a un context normatiu extern
- d. Experiència vital acumulada.
- e. Narrativa que hom fa dels fets passats i dels fets presents projectant-se cap a un futur objectiu/subjectiu.

Factors externs:

- f. Món de les relacions situat en la resultant dels diferents contextos d'interacció en el que es mou el subjecte.

En el moment de fer l'ajustament social i personal hem d'aconseguir:

- Identificar el major nombre d'aquests factors.
- Controlar aquells que estan a l'abast o neutralitzar l'efecte dels que no estan a l'abast.
- Generar un canvi en aquells que s'identifiquin com a "variables".

El marc epistemològic de referència del que partim per a proposar aquesta acció tutorial és que les relacions marquen de forma significativa les conductes d'adaptació dels individus en els seus entorns quotidians. Per assolir una major compensació cal assolir un canvi en l'organització d'aquestes relacions, enlloc de centrar-se en desenvolupar única i exclusivament habilitats cognitives i emocionals en el subjecte a través de processos reflexius.

La vivència a través de la gestió d'informació verbal i no verbal és la que permet al subjecte experimentar noves formes d'organitzar el seu fil experiencial del "dia a dia". Poder viure i veure una situació quotidiana de forma alternativa a la que s'ha experimentat durant un període de temps significatiu permet al subjecte abandonar el rol de descompensació que havia assumit i experimentar altres rols més "normalitzats".

Quan un subjecte comença a fer aquesta transició cap a l'experimentació de nous rols, cal adequar els contextos laborals (i, en la mesura que es pugui, els no laborals) per a que no apliqui estratègies descompensades per afrontar els nous reptes que se li plantegen.

En aquest sentit, la vinculació entre els diferents professionals assessors i el treballador ha de permetre la generació de noves pautes estratègiques per ser capaç, per exemple, de saber trobar una manera de solucionar un problema amb la programació prevista per exemple en el cas d'un conserge d'unes instal·lacions esportives en les què sorgeix una situació en la que el treballador s'ha quedat sol (una bona estratègia seria la de ser prou autònom com per posar-se en contacte amb el coordinador i definir-li en quina situació-problema es troba, què ha provat fins al moment per solucionar-ho, què li sembla que es podria fer i com se sent en aquell moment).

PROGRAMA PERSONAL D'INSERCIÓ DE I ' Ei !

ITINERARI PERSONALITZAT D'INSERCIÓ LABORAL (IPIL) DE I ' Ei

Objectius IPIL – Ei !

Des de I ' Ei ! ens proposem assolir dos objectius que han de poder ser útils per als usuaris/es-treballadors/es en vistes a poder arribar als objectius estratègics exposats de forma general al inici del present document:

- 1) És el propi treballador/a el que ha de definir quin itinerari vol seguir en la nostra empresa, tot acceptant les limitacions que la realitat de l'empresa i del marc legal i contractual estableixen. És el que denominem **ITINERARI CONSENSUAT** entre empresa i treballador/a.
- 2) Cada treballador/a està actuant segons una **HISTÒRIA ADAPTATIVA** al seu context i a la seva biografia personal. És necessari integrar l'experiència laboral en aquest relat, des d'una òptica que es basi en la **COMPETÈNCIA** del treballador/a (i no en les seves mancances). Per a assolir això, cal que tota l'estructura tècnica adopti una metodologia de relació basada en la **MIRADA APRECIATIVA**.

Aquesta mirada –que han de poder construir tots els tècnics/es que treballin a I ' Ei ! pivota al voltant del següent concepte: “tot el que fem són accions que ens permeten adaptar-nos millor a la percepció que tenim del medi.”

Des d'aquesta mirada, no hi ha condicions socials invariables que sotmeten al treballador/a a un carreró sense sortida, amb simptomatologia de desadaptació social activada, sinó un conjunt d'esforços per donar respostes coherents al que ens va passant. A partir d'aquí, podem canviar el tipus de resposta o ampliar el ventall de recursos, ja que ens basem en la capacitat que tenim com a individus, i ja no ens centrem en tot allò que fem malament o que estem deixant de fer.

Les accions tutorialment permeten anar desenvolupant els passos metodològics per assolir aquests dos aspectes bàsics.

L'acció tutorial des de l'Àrea d'Inserció que proposem implica:

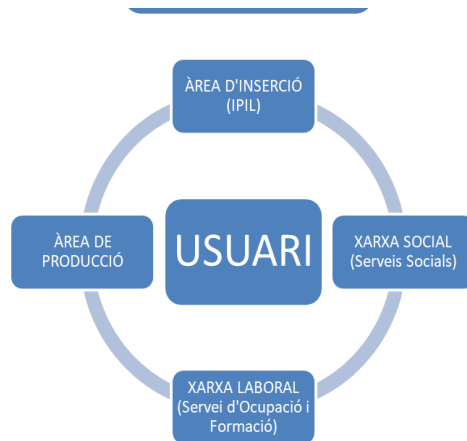
- a) Una recollida d'informació en els següents apartats:

Evolució de subjecte des dels diferents contextos vitals en els que s'hagi desenvolupat: família, educació, treballs, relacions socials, clínic, altres contextos.

Situació actual de les relacions del subjecte amb els contextos de relació més significatius en el dia a dia del subjecte.

- b) Treball de seguiment de l'adaptació del subjecte als diferents nivells de complexitat del lloc de treball.

c) Un programa d'intervenció tutorial que implica sessions d'anàlisi de la situació i de proposta de canvi, en les que hi participen: el subjecte, els coordinadors/es del servei en el estigui treballant i els tècnics/es de l'Àrea. En el cas que es consideri necessari, s'implicarà als professionals externs, a la família, els grups de relació social del subjecte (amics, entitats en les que participi, antics grups de treball, etc.)



Eines d'intervenció del IPIL- I ' Ei !

Les eines per generar el canvi objectiu es fonamenten en les següents àrees:

- Entrevistes – tutories
- Accions grupals
- Entrevistes amb professionals de referència
- Disseny i avaluació dels programes d'acció
- Reunions equips interdisciplinaris

a) ENTREVISTES – TUTORIES

L'objectiu central de l'entrevista és doble: recollir informació i generar canvis en la "narrativa" que cada persona o cada sistema ha elaborat del context relacional en el que es troba actuant.

El tipus d'entrevista que se segueix és semioberta i emmarcada en una perspectiva sistèmica.

En l'entrevista hi participen el treballador/a d'inserció i un responsable de l'Àrea d'Inserció. També hi pot participar el representant de l'Àrea de Producció per valorar l'adaptació del treballador/a al lloc de treball.

L'eina bàsica de treball en l'entrevista és la Fitxa de Seguiment tutorial, on queden reflectits els nous objectius, alhora que es valora l'assoliment dels objectius específics marcats l'anterior entrevista.

Es realitzen, paral·lelament, altres tipus d'entrevistes quan el treballador/a ho sol·licita pels motius que siguin. El tècnic/a d'acompanyament a la inserció és qui atén aquestes demandes i proposa les accions pertinents per donar resposta a les noves situacions que es vagin plantejant.

b) ACCIONS GRUPALS

La recollida d'informació i la generació de noves narratives, noves organitzacions i noves relacions que permetin a la persona abandonar el rol "bloquejador" provocat per l'exclusió social, per anar construint nous rols també es pot desenvolupar en activitats en les que es treballi en grups, ja sigui en el propi context de treball com en altres activitats de l'empresa (reunions de treball, activitats formatives, etc.).

c) REUNIONS DE RESPONSABLES, COORDINADORS I ÀREA D'INSERCIÓ

La informació bàsica recollida i les propostes de canvi de l'IPIL de cada treballador/a són valorades en reunions periòdiques en les que hi participa el coordinador de l'Ei!, el responsable de l'Àrea de Producció i Serveis i la tècnica de l'Àrea d'Inserció. La finalitat és la d'adaptar la línia estratègica de desenvolupament de l'empresa (és a dir, les previsions de feina i l'organització concreta en cada zona de serveis que té Fundalis) amb el desenvolupament de cada treballador/a, de forma que es pugui afrontar la feina de cada client i garantir el lloc de treball de cada treballador/a i el seu desenvolupament personal.

d) ENTREVISTES AMB PROFESSIONALS DE REFERÈNCIA

Pels treballadors/es en risc d'exclusió social és necessària l'adequació dels factors de descompensació social i exclusió amb els continguts del lloc de treball. Per garantir una adequada coordinació que permeti al treballador/a l'ajustament òptim, és necessari un contacte regular entre els serveis assistencials i l'estructura productiva de Fundalis.

L'eina bàsica d'aquest contacte són les entrevistes i les reunions de treball amb els professionals externs: Serveis Socials, Servei de Foment de l'Ocupació, CAS, Centre de Salut Mental, psicòlegs o psiquiatres privats, serveis municipals, associacions, administracions locals –autonòmica – estatal, etc.

L'àrea de contacte extern es gestiona a partir d'un calendari mensual i d'uns criteris bàsics establerts per l'equip tècnic de l'Àrea d'Inserció.

e) DISSENY, ACTUALITZACIÓ I AVALUACIÓ DELS IPILS.

Amb l'objectiu de garantir l'ajustament a l'empresa, l'òptim desenvolupament dels continguts del lloc de treball, la inserció social interna i externa i la futura inserció laboral en una empresa ordinària, el tècnic d'acompanyament a la inserció –amb la supervisió del Responsable Tècnic de l'empresa- ha d'anar avaluant l'impacte dels canvis que es van produint. A la vegada, a partir de la informació recollida i dels resultats que es van obtenint, ha d'anar elaborant noves propostes.

La periodicitat amb la que es revisen els continguts de l'IPIL, valorant l'assoliment dels objectius plantejat i proposant-ne de nous, és aproximadament bimensual.

5. PLA DE FORMACIÓ PREVIST

PLA DE FORMACIÓ DEL PERSONAL DE L'EI!

Des d'un marc estratègic d'actuació com a Empresa d'Inserció i com a Fundació, l'Àrea d'Inserció té l'objectiu de dissenyar i dur a terme de forma anual un Pla de Formació que garanteixi els següents punts:

Un servei de qualitat basat en la millora continuada de l'eficàcia i l'eficiència en la prestació del servei i la professionalitat dels treballadors de l'EI!

Un procés continuat de millora de competències i capacitats professionals per a cada treballador/a de l'EI!, que garanteixi un equilibri adequat per als treballadors/es d'inserció entre l'evolució personal i les possibilitats que vagi oferint l'entorn laboral (i social). Per garantir que els treballadors/es amb més necessitats d'ajustament puguin desenvolupar igualment els seus projectes laborals, s'ofereixen els suports pertinents adequats a cada nivell i capacitat professional.

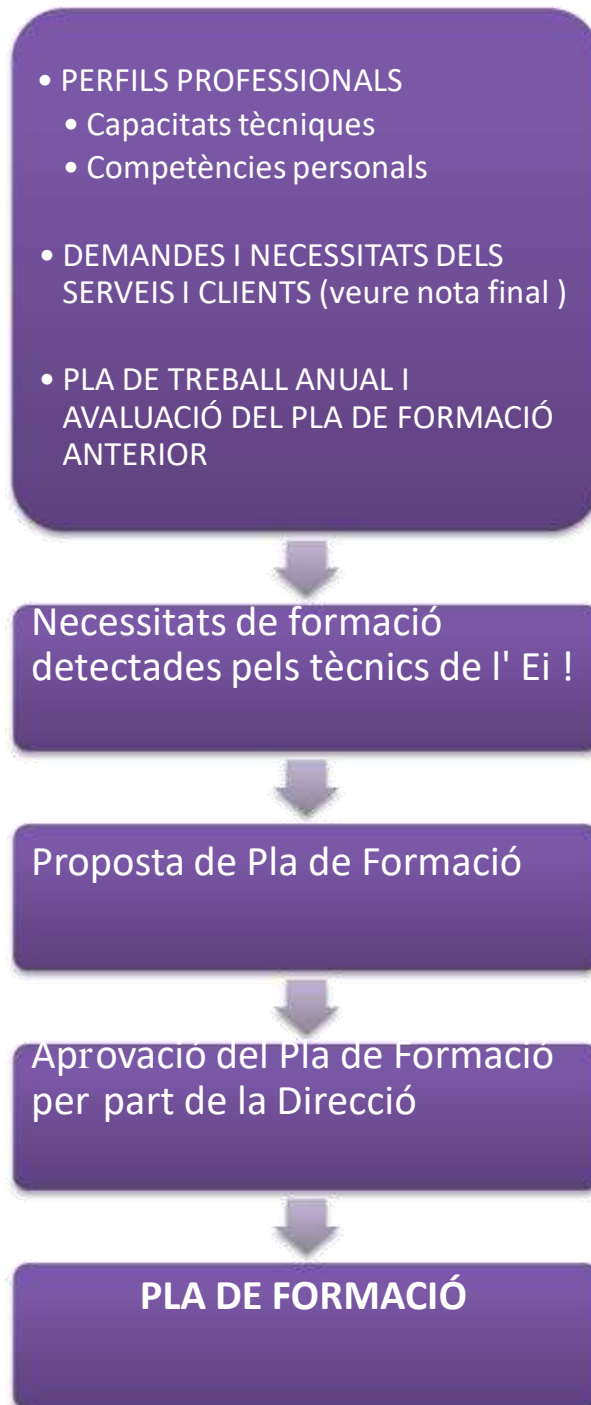
Una autoavaluació permanent per part de l'EI! en acord amb les entitats fundadores que garanteixi una detecció de les necessitats que es van generant al territori i les oportunitats d'aprofitar sinergies i recursos.

FUNCIONAMENT DEL PLA ANUAL DE FORMACIÓ

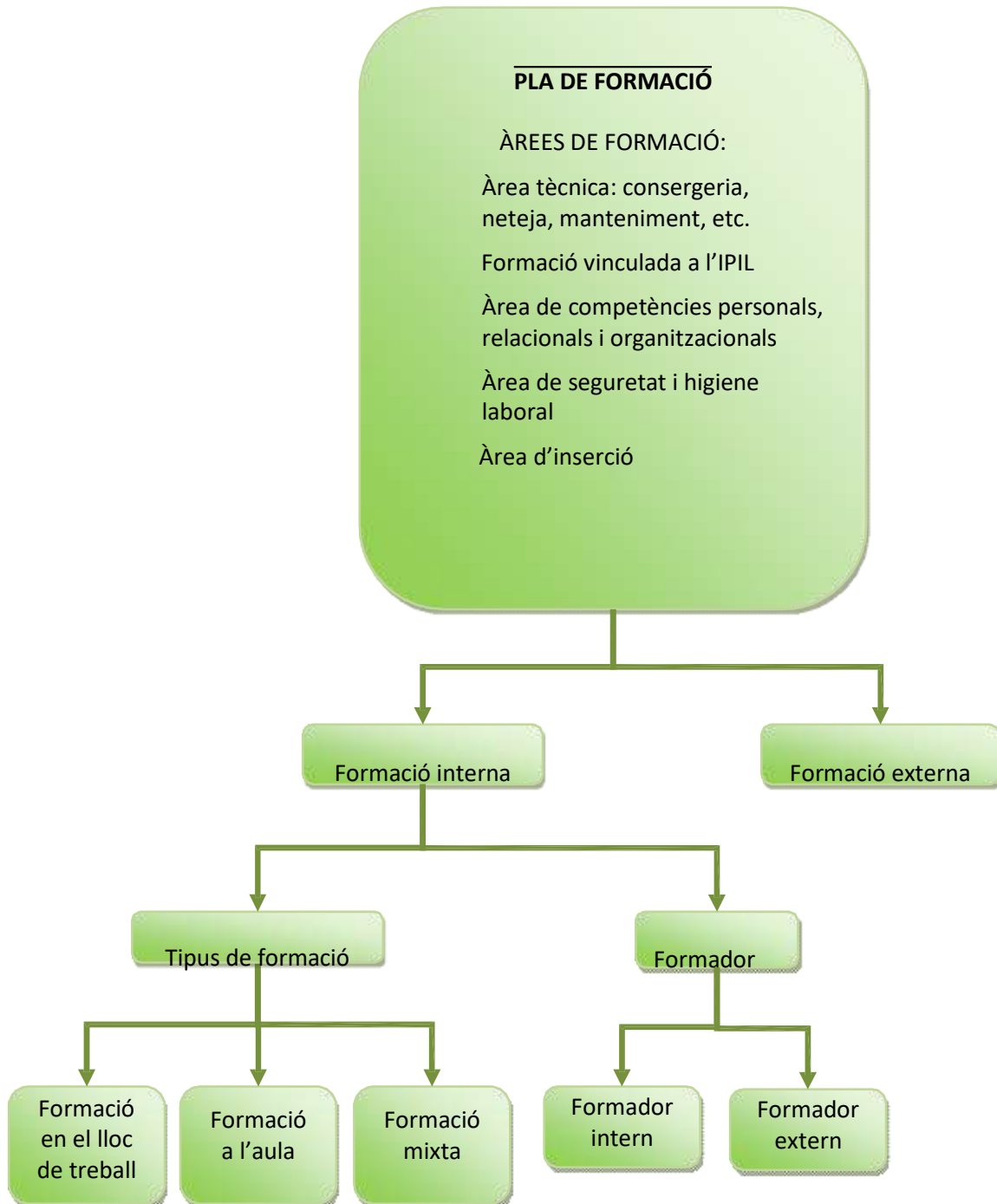
El mecanisme de funcionament per desenvolupar la formació del personal de forma anual es basa en els següents passos:

- a) Elaboració del Pla de Formació
- b) Gestió i execució del Pla de Formació
- c) Avaluació

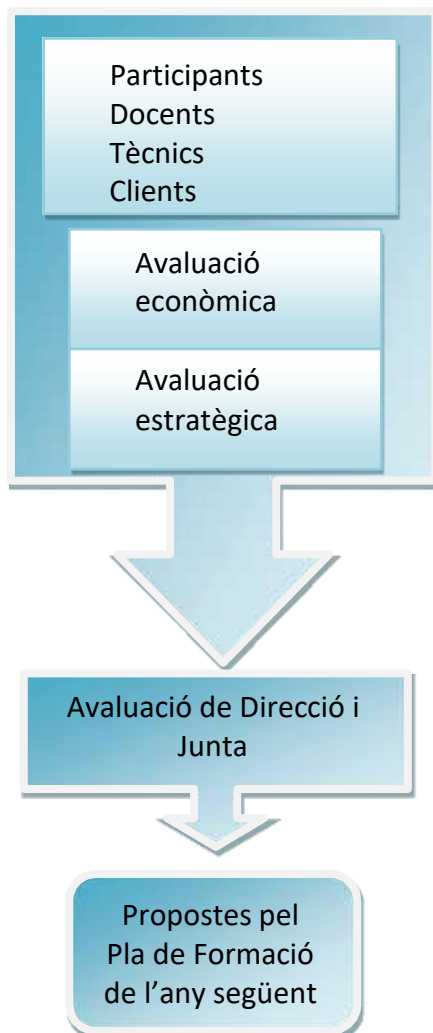
1. ELABORACIÓ DEL PLA DE FORMACIÓ



GESTIÓ I EXECUCIÓ DEL PLA DE FORMACIÓ



2. AVALUACIÓ DEL PLA DE FORMACIÓ



(NOTA FINAL EN REFERÈNCIA AL DIAGRAMA)

INCORPORACIÓ DE DEMANDES I INDICACIONS DELS CLIENTS I PROVEÏDORS AL PLA DE FORMACIÓ

A través de la relació diària amb cada un dels clients de l' Ei ! o bé dels proveïdors (especialment de maquinària, equips informàtics, procediments organitzatius, assessoraments, etc...), es farà una detecció constant i permanent tant de les noves tasques i procediments a desenvolupar en els serveis o tasques que s'estiguin realitzant, oferint o rebent com d'aquells aspectes que des de cada entitat vinculada comercialment o en una relació de coordinació o cooperació, es consideri que calgui actualitzar, corregir o millorar.

METODOLOGIA DEL PLA DE FORMACIÓ A L' EI !

La metodologia amb que s'executen les accions formatives a l' Ei ! està orientada prioritàriament a facilitar la participació de tots els treballadors/es en la formació que requereixin, sense perjudici del nivell de formació, el lloc de treball que ocupen, etc. Per aconseguir-ho, cal dissenyar accions formatives que estiguin adequades a les diferents realitats personals de la plantilla.

Per a la formació en les diferents àrees, es dissenyen accions a la pròpia empresa, procurant que es basi sempre en continguts el més concrets, funcionals i vinculats a la realitat laboral. En la majoria de casos, el format òptim acostuma a ser una formació en context laboral, amb formadors/es propis de l'empresa i en base a continguts funcionals i directament vinculats a la realitat.

En els casos en que el treballador/a plantegi uns objectius formatius no vinculats directament al seu lloc de treball o a la planificació estratègica de las Fundacions , es fa un acompanyament extern per a que el treballador/a trobi els recursos adequats en l'entorn més al seu abast, de forma que pugui desenvolupar una preparació laboral que millori la seva capacitat, la seva ocupabilitat i el seu nivell de qualitat de vida (indicadors fonamentals en qualsevol procés d'inserció sociolaboral).

6. RECURSOS NECESSARIS

Recursos humans necessaris:

- Formadors/es per a les accions del Pla de Formació, aprofitant els serveis formatius de les entitats del Grup, els del territori o generant-ne de propis
- 1 Tècnic d'acompanyament a la inserció que participi i dugui a terme, totes les activitats previstes per aquesta àrea.
- 1 Tècnic d'acompanyament a la producció que participin en els processos d'acompanyament dels treballadors/es d'inserció.
- 1 Tècnic administratiu per donar suport en les tasques pròpies administratives

Equips de suport sociolaboral, formatiu i de gestió general de les entitats de Fundalis, arreu de les 3 comarques de treball de la Ei!: programes propis, Incorpora, Aprèn, gestió de la PRL

Xarxa territorial d'entitats col·laboradores per a la inserció socio-laboral de persones en situació o greu risc d'exclusió social.

Recursos infraestructurals:

Infraestructures i equipaments amb els que compta el grup Fundalis en l'actualitat.

7. ENTITATS COL·LABORADORES

- **Entitats promotores :**

Fundació Santa Teresa del Vendrell
Fundació Ginac de Valls
Fundació Onada de Tarragona

- **Serveis Socials dels territoris :**

Serveis Socials de l'Ajuntament del Vendrell, Calafell, Valls i Tarragona.
Serveis Socials del Consell comarcal del Baix Penedès, Alt Camp i Priorat
Casa Caritat de Valls

- **Serveis d'ocupació :**

Ajuntament de l'Arboç – SOM Servei d'ocupació municipal
Vallsgenera de Valls
Ajuntament de La Bisbal
Ajuntament de El Vendrell - L ' Eina

- **Altres entitats :**

ADECCO El Vendrell, Valls i Tarragona
Cooperativa Actua SCCL
Fundació Intress
Fundació Mercè Fontanilles
CNO (Centre Noves Oportunitats)
Associació Entrem i la Cooperativa NOUSET sccl.
Entitat Egueiro
Àrea de suport de Joves tutelats i ex tutelats de la Generalitat de Catalunya a
Tarragona
SOC del Vendrell
SOC de Valls
SOC Tarragona – Campclar
Fundació Eveho
Associació Bona Nit
Xarxa Sanitària i social de St Tecla - Tarragona
Jardins Calafell – Autònom- Cristian Balcells
Incorpora de La Caixa

FEICAT (Federació d'Empreses d'Inserció de Catalunya)

8. RESULTATS ESPERATS

Els resultats han de concretar-se en els següents aspectes:

- Consolidació de les activitats actuals de l'empresa d'Inserció, arribant a un promig anual i mensual de fins a 30 llocs de treball d'inserció, especialment en serveis propis i de les entitats promotores.
- Consolidada la renovació i signat els Convenis Ei ! i amb 2 Ajuntaments, preveiem la presentació a la licitació que publicarà un dels Ajuntaments nomenats. (La Bisbal del Penedès)
- Consolidació i millora constant de la metodologia de seguiment dels treballadors/es d'inserció i dels Itineraris Personalitzats d'Inserció Laboral, incorporant les noves metodologies que es s'han anat millorant durant l'anys anteriors.
- Reformular i modernitzar la metodologia i el disseny dels Programes d'itineraris personalitzats d'inserció laboral.
- Començant a disposar de resultats d'inserció positius al voltant del 45% dels usuaris acompanyats.
- Consolidació del treball en xarxa conjuntament amb les diverses entitats de les comarques que treballen amb persones en risc d'exclusió social per garantir el millor funcionament dels itineraris d'inserció, aprofitant les accions de Inter cooperació.
- Millora dels enllaços amb empreses del territori que promogui la inserció laboral de les persones que estan desenvolupant processos d'inserció a través dels diferents projectes de les entitats del Grup, que assumiran objectius de formació i inserció del personal de la Empresa d'inserció.
- Derivació de treballadors/es en procés d'inserció o en la fase final a altres programes que puguin completar el procés per la inserció exitosa (MAIS , Incorpora de La Caixa , Projecte de mentoria amb empreses ordinàries dels territoris)

Indicadors qualitius d'impacte social

INDICADORS	Previsió 2022	Real 2022	Previsió 2023	Real 2023	Previsió 2024	Real 2024	Previsió 2025	Real 2025	Previsió 2026
1. Acollida usuaris/es . Persones ateses	70	93	90	114	95	92	90	101	95
2. Entrevistes	70	51	75	130	85	71	80	39	40
3. Derivacions a formació	20	34	40	16	25	20	20	18	
4. Precontractes	8	2	4	3		2	4	3	5
5. Contractes inserció nous	18	32	35	2	29	19	20	21	25
6. Plantilla mitja total	15	19	25	23	29	32	35	22	30
7. Insercions laborals	6	7	10	8	14	4	10	12	12
8. Convenis amb AAPP	4	2	3	3	4	4	5	2	3

Com es pot copsar en el quadre d'indicadors **l'any 2025 ha estat per una banda justet en la mitjana de plantilla anual (22 persones, vers el promig de 32 del 2024) però alhora ha estat molt exitós en quan a insercions laborals (12, la xifra més alta del recull històric)**. 12 insercions, de les quals 8 han estat en empreses privades externes i 4 en organitzacions del grup de promotores. Un resultat que ens esperona en la missió de la EI i que esperem poder sostenir al llarg del 2026, amb dades de plantilla ja normalitzades, un cop reordenat l'equip de treball.

9. VALORACIÓ I CONCLUSIONS 2025

Després del setè any de posada en marxa de la EI!, hem fet una avaluació i un seguit de conclusions a diferents nivells: Relacions institucionals establertes, aprenentatges, conclusions.

Val a dir que aquest final d'any ha estat molt marcat per la baixa laboral del tècnic de producció que ha estat a la EI! des de la seva constitució. La baixa es va produir el 25/08 i si bé inicialment semblava de curta durada, malauradament ha resultat ser de llarga temporalitat i amb incertesa sobre la desitjada data de retorn laboral. La baixa es va cobrir inicialment amb una tècnica (Sra. Isabel Marin Martín) en data 01/09, fins al 31/12/2025. La substitució estable del tècnic de producció s'iniciarà en data 01/01/2026, en Locelier Rodriguez Suarez, juntament amb un suport tècnic (no assignat a la

subvenció) d'una treballadora social per acompanyar amb proximitat a l'equip de personal d'inserció assignat a serveis del Tarragonès.

Aquests canvis han provocat que al llarg del darrer trimestre de l'any s'hagi decidit per part de la direcció de l'EI!, sota el criteri de prudència, no activar totes les substitucions de personal d'inserció que finalitzava contractes i posposar fins a principis d'any nous serveis i projectes que ampliarien els llocs de treball de la Empresa d'inserció. Aquesta decisió ha condicionat les dades d'impacte quantitatiu de l'EI, que preveiem recuperar sobrerament al llarg de l'exercici 2026.

9.1 Relacions institucionals:

- Des del nostre començament i després de fer les presentacions inicials de L'EI als responsables d'àrea i tècnics referents de Fundalis i al programa Incorpora (Fundació Santa Teresa, Fundació Onada, Fundació Ginac) , així com amb diferents referents de Serveis, projectes i administració (laboral i subvencions), es va començar tot un procés de col·laboració i sinergia que continua donant els seus fruits .
- Un cop fet el primer contacte directament per part de la EI! amb les administracions: Ajuntaments de Valls, Albinyana, Bonastre, Alcover, Bellvei, Cunit, Santa Oliva, La Bisbal, El Vendrell, Calafell, el SOC- El Vendrell, SOC – Valls, Santa Oliva, la Diputació de Tarragona, El Consell Comarcal de l'Alt Camp i Baix Penedès, DGAIA Tarragona...,es continua la col·laboració i coordinació .
- A nivell de xarxes i plataformes : mantenim contacte amb la Feicat i mantinguts els contactes amb la FEGP i s'ha establert relació amb les Entitats: INTRESS, Actua, Egueiro , Eveho, Casa de la Caritat de Valls, Escola adults Tarragona, Adecco, l'Eina de El Vendrell , Fundació Mercè Fontanilles , Xarxa Sanitaria i social St . Tecla. Actualment el contacte amb les entitats s'han enfortit i ampliat.

Derivat de la participació de les entitats promotores en diferents programes i projectes de intercooperació territorial: Ateneus cooperatius de CoopCamp i Coopsetània, Ocell de Foc, Comunalitat de Calafell, etc. S'ha presentat l'EI als diferents referents per tal de tenir-la present com a servei de suport a les diferents activitats que els programes desenvolupen, cercant sinergies.

9.2 Aprenentatges :

Al llarg d'aquest any s'han desenvolupar aprenentatges en diferents camps de treball.

- Aprenentatges d'acompanyament sociolaboral: entrevistes d'acollida, reunions de seguiment laboral, avaluació i diagnòstic ocupacional, circuit vital, apoderament, col·lectius.

- Aprenentatges procedimentals en relació a les subvencions vinculades a l' E! amb el suport de l'equip intern de Fundació Santa Teresa del Vendrell, amb l'objectiu de treballar amb un suficient nivell d'autonomia en relació a l'equip de Fundalis, derivat de les especificitats de les justificacions, molt vinculades a la feina efectiva dels tècnics de la E!

- Aprenentatges en la gestió laboral específica de l' E!, a partir del suport de l'Àrea de gestió de persones de Fundalis. Actualment es disposa d'uns criteris de contractació nous i més ordenats i protocol·litzats que permetran disposar d'un nivell de control i a la vegada flexibilització de les renovacions.

- Aprenentatges continus en la gestió de serveis per Ajuntaments (Zona esportiva, Neteja instal·lacions municipals, Servei d'atenció telefònica , serveis d'atenció a les persones a domicili - SAD

- El fet de gestionar les subvencions Treball i Formació per a joves tutelats i extutelats ens ha permès conèixer les característiques i necessitats d'aquest col·lectiu. Aquest any 2025 no gestionarem cap contracte d'aquest programa, però sí ho hem fet durant les quatre convocatòries anteriors.

Aquests aprenentatges resten incorporats en l'equip de la E! i de les persones d'altres àrees de gestió de Fundalis que han participat.

9.3 Conclusions :

El 2025 ha estat un any de molts canvis, consolidació i de creixement, de continuació de projectes , de "pèrdua" d'un lloc de treball d'Uxier i de guany d'un lloc de treball per l'Ajuntament de La Bisbal (operari manteniment d'espais Municipals i de preparació d'activitats culturals) . Tot això, ens ha permès copsar la realitat d'una E! i, ens ha deixat veure les diferents vessants que la configuren: l'encaix amb serveis propis del grup i de l'administració, els processos de suport sociolaboral en l'acompanyament durant les contractacions de personal d'inserció i després de finalitzar el contracte, les accions d'inserció laboral a l'empresa ordinària, en aquest sentit Fundalis està apostant en dedicar recursos per la relació i la prospecció amb les empreses dels territoris .

De forma prou ràpida l'E! va començar a treballar amb els serveis de les 3 fundacions: actualment (dades a 31 de desembre de 2025) acabem l'any amb **21 persones (15 homes i 6 dones) contractades en procés d'inserció**, repartides territorialment de la següent manera :

- **5** d'elles a la **Fundació Ginac**, 4 d'elles a Serveis industrials i una dona al servei de menjador de l'Entitat
- **1** treballadora amb conveni amb **l'Ajuntament d'Albinyana** (neteja d'espais municipals)
- **1** treballador amb conveni amb **l'Ajuntament de La Bisbal** (manteniment i vigilància d'activitats culturals)
- **1** jardiner al servei de jardineria de Fundació Onada – Tarragona
- **13** treballadors/es a la **Fundació Sta.Teresa** : 1 treballador a manteniment d'espais públics cementiri Municipal El Vendrell , 3 operaris jardineria, 1 operari

auxiliar administratiu, 1 operaria de neteja al Servei de neteja de la Fundació St Teresa, 1 operari de Manteniment Extern – MEM, 1 conserge al centre de La Sínia , 1 operari d'atenció al públic i 4 treballadores als Serveis d'atenció a persones dependents-SAD

A partir d'aquets llocs de treball s'obren les relacions amb ajuntaments (principals derivadores de candidats) i amb altres entitats i agents del territori com a recursos de suport als diferents processos sociolaborals.

9.4 Propostes de futur

- Explorar noves opcions d'ocupació d'inserció dins les estructures de Fundalis. Preferiblement buscant llocs en el marc d'equips de treball i en entorns propers que garanteixin una supervisió i acompanyament proper, ràpid i més àgil per tal d'optimitzar recursos. Apostar en aquest sentit, ha de partir d'una reflexió que situa la E! en un nivell de garantir una reserva de mercat interna per la E!, si no indefinida, amb un calendari de 2 anys vista, que permeti amortitzar l'aprenentatge dels tècnics i desenvolupar processos de mitjà o llarga durada (6-18 mesos).
- Apostar fort pels projectes amb els municipis. Pla de visites, presentacions, recerca activa de projectes, subvencions. En sinergia i preacord als contactes de Fundalis però amb una agenda de treball (transparent) pròpia.
- Reactivar i enfortir les relacions i apostar per fer una treball de coordinació impecable amb els tècnics prospectors del territori per tal de poder aconseguir el número màxim de insercions a l'empresa ordinària .
- Començar a estudiar la possibilitat de gestionar directament, a mig – llarg termini tot el personal d'alguns serveis des de la E!, ja siguin propis del grup , com nous o municipals. Sense descartar que en els mateixos s'incorporin també persones amb discapacitat dels CETS (via UTE, contractes, convenis de pràctiques ,...). Així com continuar en la línia de presentar-nos a licitacions a Ajuntaments del territori.
- Reforçar fins a consolidar l'encaix dels tècnics de la E! en les estructures de coordinació de serveis i de l'àrea d'acompanyament de Fundalis, així com promoure la col·laboració amb les Fundacions “ mares “ per reforçar les accions de Inserció Laboral amb l'objectiu de generar una proximitat en el treball que permeti crear noves oportunitats i aprofitar tots els recursos sociolaborals del grup.

