

EXPERIÈNCIA TERCER SECTOR PERSONES MAJORS DE 45 ANYS ATURADES I PROVINENTS DE SECTORS EN RETROCÉS



Taula d'entitats
del Tercer Sector Social
de Catalunya

1. El perfil de la persona aturada major de 45 anys.
2. Característiques / dificultats persones aturades majors de 45 anys.
3. ¿ Què diuen les empreses dels majors de 45 anys ?
4. Identificació de potencialitats i necessitats.

1. El perfil de la persona aturada major de 45 anys (segons mostra de 1390 persones provinents d'entitat del tercer sector : BBDD Fundació Intermedia).

- ✓ Home, tot i que les dones són mes presents al mercat de treball però des d'una situació de precarietat.
- ✓ de 45 a 54 anys.
- ✓ La majoria amb estudis primaris però també una gran part secundaris inferior.
- ✓ Amb nacionalitat espanyola
- ✓ Que provenen bàsicament de la construcció i del sector serveis.
- ✓ Que han desenvolupat ocupacions elementals
- ✓ Que porten més d'un any a l'atur
- ✓ Que cobren algun tipus de prestació

2. Característiques/ dificultats persones aturades majors de 45 anys. (anàlisi feta tècnics orientació tercer sector).

Factors Personals i competencials:

- Desmotivació i sentiment de frustració.
- Baixa Autoestima.
- Pèrdua d'habits personals, socials, laborals, de rutines i de manca d'organització.
- Necessitats bàsiques deteriorades.
- Desmotivació i desencís donada la situació de crisi actual.
- Dificultats per valorar els propis interessos i motivacions així com per identificar i avaluar les pròpies necessitats i capacitats.
- Manca de consciència de les pròpies competències.
- Depenents d'altres i/o administracions públiques / versus temporalitat contractació actual.
- Resistència al canvi.
- Resistència a responsabilitzar-se del seu propi procés (locus de control extern).

Factors Socials:

- Pèrdua o reducció substancial de la pròpia xarxa de contactes i amistats.
- Necessitat d'activar-se i ocupar un excessiu augment del temps de lleure.
- Aïllament social i poca identitat social.
- Dependència del sistema de prestacions/ versus agafo una feina per un mes.
- Edat propera a la jubilació.
- Expectatives econòmiques allunyades/desajustades

2. Característiques / dificultats persones aturades majors de 45 anys. (anàlisi feta tècnics orientació tercer sector).

Factors de Salut:

- Deteriorament de la salut en general (física i mental).
- Inestabilitat emocional en general .

Factors econòmics:

- Dificultats econòmiques importants (s'organitzen amb el subsidi i amb feines esporàdiques..).
- En alguns casos, esgotament de la cobertura econòmica.

Factors familiars:

- Canvis en la situació sociofamiliar recent (separació, divorci, viudetat).
- Assumpció de rols domèstics i pèrdua del pes a la unitat familiar amb problemes familiars derivats d'això.

Factors Laborals i formatius:

- En alguns casos, alt autoconcepte en el seu ofici i poca disposició a l'aprenentatge i amb resistències a canviar l'objectiu laboral.
- Resistència vers contractes laborals temporals/por pèrdua de prestacions.
- Baixos nivells de qualificació assolida.

2. Característiques/dificultats persones aturades majors de 45 anys. *(anàlisi feta tècnics orientació tercer sector).*

Factors laborals i formatius:

- Excessiva especialització/ formació especialitzada que suposa una dificultat per canviar de sector d'ocupació.
- Llarga permanència en llocs de treball en retrocés i dificultat per reciclar-se professionalment i fer un canvi dins el mercat de treball a sectors emergents.
- Llarga permanència a llocs de treball i empreses que suposa una manca de coneixement de les dinàmiques del mercat de treball actual.
- Desconeixement de les eines i tècniques de recerca de feina.
- Baixos nivells de competències bàsiques pel què fa al català i al domini de les TIC.
- Activitat en el mercat de treball no formal.
- Desconfiança i escepticisme en els sistemes d'orientació públics així com en els portals d'ocupació.

¿ Què diuen les empreses dels majors de 45 anys ?

“ Los motivos que arguyen las empresas para no contratar a personas mayores de 45 años son:

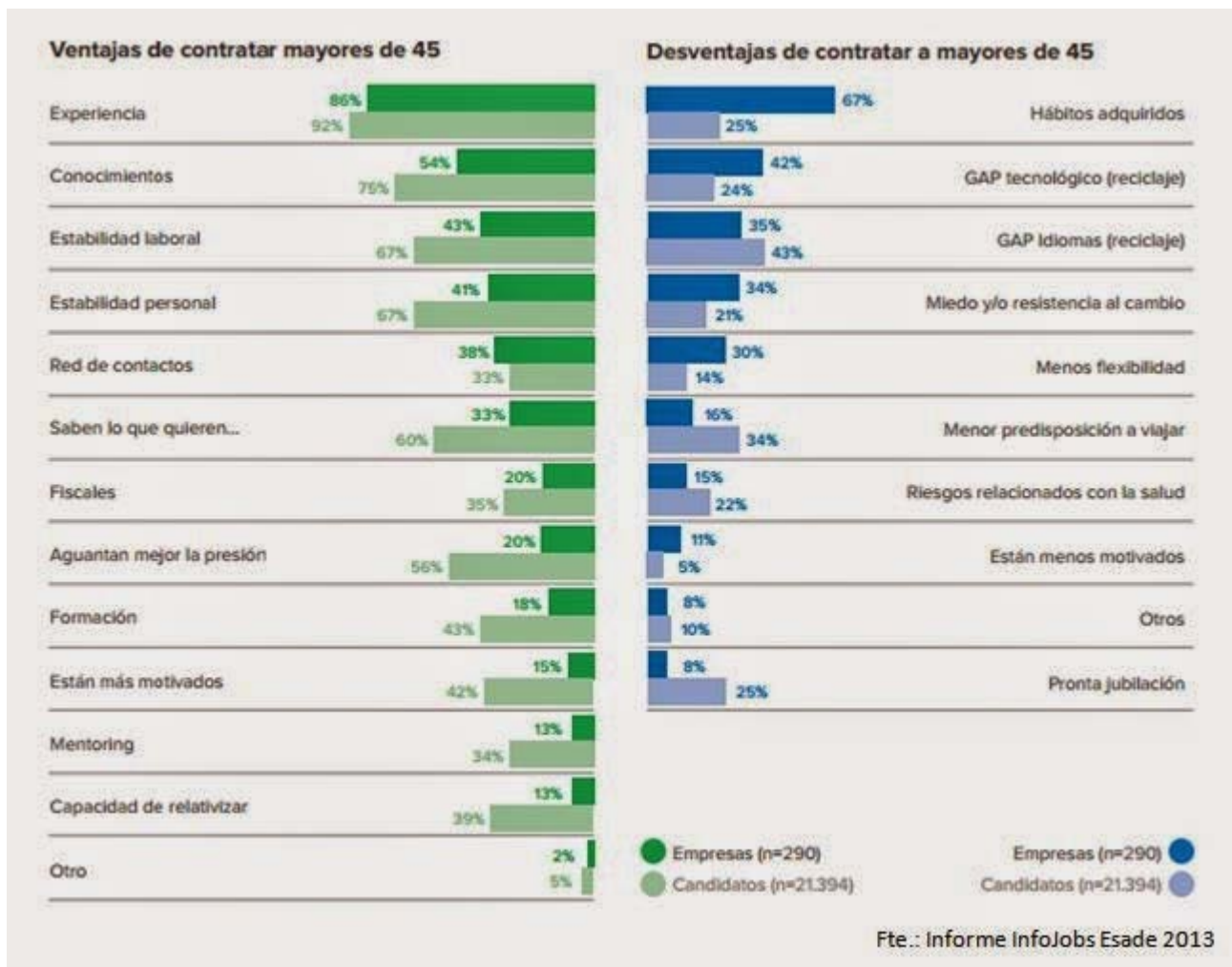
Tienen expectativas salariales superiores a las ofrecidas por la empresa o a las que les pedirá un candidato más joven. Consideran que a pesar de aceptar una oferta, estarán menos motivados en el trabajo por este motivo.

No tienen suficientes conocimientos informáticos ni de idiomas. Cuando estudiaban, los idiomas no tenían la presencia que tienen ahora ni se exigían tanto en el mercado laboral. Además, no han nacido ni estudiado en la era de la informática e internet. Puede que hayan aprendido a trabajar de una forma en una empresa y les cueste adaptarse a una nueva forma con un salario más reducido.

Tienen, en general, menos bagaje formativo que las personas de hasta 30 años. Se les considera con mayor dificultad de aceptar órdenes. Es el efecto: “soy mayor que tú y tengo más experiencia”

En general, podríamos considerar varios de los diversos puntos tratados como una mayor resistencia al cambio “.

<http://elcandidatoidoneo.wordpress.com>



4. Identificació de potencialitats i necessitats.

Potencialitats

Personals i competencials:

- Capital competencial identificat i adquirit en el àmbit formal i informal.
- Alts nivells de responsabilitat. Afany de superació personal.
- Potencial d' adaptació a l'entorn canviant.
- Potencial d'adaptació de la seva expectativa salarial. Valoren altres aspectes de treball que l'econòmic. Ex: pràctiques no laborals.
- Aporten estabilitat, experiència i maduresa. Saben el què volen.
- Aguanten més la pressió.
- Moltes de les persones han reformulat els seus objectius laborals.

Formatives i laborals:

- Forta motivació per treballar.
- En alguns casos, actitud positiva vers l'emprenedoria. Experiència laboral formal continuada en el temps i especialitzada.

Socials i familiars: Conserven red de contactes-clients, proveedors, etc..
(Networking).

4. Identificació de potencialitats i necessitats.

Necessitats vinculades a l'ocupabilitat de les persones

Personals i competencials:

- Procés **d'empoderament i recuperació de competències personals** per a tornar a **activar-se laboralment** i de **definició del projecte vital i professional**.
- Identificació, desenvolupament i transferència de competències** transversals de diagnòstic, relació i afrontament.

Laborals i Formatives:

- Acreditació de la formació** bàsica i reglada i de les competències.
- Reconeixement d'experiències laborals informals**.
- Coneixement més i millor del mercat de treball en general** (el context laboral actual, l'estructura, l'organització, els sectors d'ocupació) i en concret (les ocupacions, els perfils ocupacionals, les funcions i competències requerides) **i de les vies d'accés i mecanismes de recerca de feina, així com molts cop una àmplia xarxa de contactes especialitzada en sectors en retrocés**.
- Ampliació del coneixement de les TICS aplicades a la recerca de feina**.
- Definició i/o contrast d'interessos i motivacions** per a **identificar l'objectiu laboral que els possibiliti canviar de sector econòmic**, contrastat alhora amb el mercat de treball.
- **Implicació de les empreses a través de processos de pràctiques i d'intermediació acompanyats**.

4. Identificació de potencialitats i necessitats.

Necessitats vinculades a l'ocupabilitat de les persones

Socials i Familiars:

- **Suport públic davant l'existència de càrregues familiars**, que suposen una limitació a l'hora de buscar feina o de mantenir-la.
- **Suport de recursos de salut i socials per acompanyar a les persones en el desenvolupament del seu projecte vital.**

Així es fa necessari la **realització d'un conjunt d'accions per tal que les persones:**

1. Defineixin i desenvolupin un **projecte d'acció vital** des de l'empoderament personal que els permeti activar-se personalment i laboralment.
2. **Desenvolupin les competències tècniques** en relació a les ocupacions definides i millorin **la qualificació inicial**.
3. **Adquireixin i desenvolupin habilitats bàsiques per a la vida** que els permeti motivar-se per a la millora personal.
4. **Millorin les competències de base i transversals** vinculades a la recerca de feina i a l'accés a una ocupació.

Necessitats vinculades a l'ocupació de les persones (teixit empresarial i administració):

- Posicionar en l'empresa que els **contractes per persones majors de 45 anys estan bonificats** i alhora **promocionar incentius tipus " Bons compromís "**, etc...
- Apropar-nos a l'empresa des de **l'argumentari de les potencialitats d'aquestes persones tot i la seva edat.**
- Cooperació público-privada** (experiències empreses/ tercer sector/administració).
- Models Agència privada de col.locació.** (Assessorament i acompanyament intens i estable amb el temps).
- Aportar i desenvolupar la **idea de mercat de treball reservat.**
- Treballar amb **la idea de territori socialment responsable i iniciatives de les empreses des de la RSC.** (Programes de formació a mida, pràctiques a empresa i inserció laboral).
- Promoció de l'ocupació reservada** (Empreses d'inserció, etc..).
- Mecanismes d'acompanyament per minimitzar les resistències a deixar la prestació per una feina temporal. (Ex: Aprenentatge servei, retorn a la societat, etc...)
- Campanya de visibilització dels valors i aportacions dels majors de 45 anys.**

Algunes experiències d'èxit del Tercer sector:

1. Programes d'empoderament, formació i inserció vinculats a empreses.

- 1. Balanç Vital. (personal i competencial).**
- 2. Cohesionament grupal**
- 3. Identificació i recuperació de competències.**
- 4. Estratègies de motivació/activació.**
- 5. Formació a mida empresa.**
- 6. Pràctiques a empresa,**
- 7. Voluntariat corporatiu**

Itineraris integrals de RSC amb empresa vinculats a unes necessitats directes de contractació.

Pres-selecció candidatures-programa d'empoderament i capacitació transversal-activació-motivació vital- formació ofici-pràctiques-seguiment voluntariat corporatiu-inserció-seguiment a la inserció.

Territori socialment responsable/ Incorpora / Consorci Badalona Sud

- Atenció a famílies caixa pro-infancia preferentement.
- Programa Incorpora: Itinerari orientació+ identificació i recuperació de competències+ Formació punt formatiu+ Pràctiques i inserció.
- Adhesió d'empreses a Territori Socialment Responsable.
- Incorporació Ciutadania en Territori Socialment responsable.
- Incorporació administració: Consorci+ IMPO Badalona.
- Anàlisi de l'impacte de feina en el benestar de les famílies.



Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya