

**CICLO: El futuro del trabajo y su impacto en las personas vulnerables.
10 años del Programa Incorpora**



**Presentación de las conclusiones de los seminarios participativos y debate abierto
6 de abril 2017**

Ciclo

'El futuro del trabajo y su impacto en las personas vulnerables. 10 años del Programa Incorpora'

| | | | |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Reto</p> | <p>Conferencia inaugural: El futuro del trabajo 24 febrero</p> | | |
| <p>Reto en cada sector</p> | <p>Mesa redonda: El reto: los cambios de trabajo y lo que representarán 24 febrero</p> | | |
| <p>Conclusiones del reto por sectores</p> | <p>Seminario 1 'Pobreza y riesgo de exclusión social' 7 marzo</p> | <p>Seminario 2 'Discapacidad, diversidad funcional' 7 marzo</p> | <p>Seminario 3 'Edad: jóvenes y mayores de 45 años' 23 marzo</p> |
| <p>Propuestas de futuro y ejemplos de innovación</p> | <p>Seminario 4 'Salud mental' 23 marzo</p> | <p>Sesión plenaria sobre 'Análisis de tendencias' (debate) 6 abril</p> | |
| <p>Propuestas de futuro y ejemplos de innovación</p> | <p>Seminario 5 'El rol de las entidades del tercer sector' 20 abril</p> | <p>Seminario 6 'El rol de las empresas y la autoocupación' 24 abril</p> | <p>Seminario 7 'El rol del mundo local y los decisores políticos' 24 abril</p> |
| <p>Propuestas de futuro y ejemplos de innovación</p> | <p>Seminario 8 'El rol del sector de la educación' 11 mayo</p> | <p>Seminario 9 'La voz de la persona' 11 mayo</p> | |
| <p>Propuestas de futuro y ejemplos de innovación</p> | <p>Sesión plenaria – Caminos para abordar el reto 8 de junio</p> | | |
| <p>Propuestas de futuro y ejemplos de innovación</p> | <p>Sesión de clausura 26 octubre</p> | | |

Objetivo de la sesión

Analizar el impacto que pueden tener los cambios en los modos de trabajar y el mercado de trabajo en el sector específico

- **Presentación y discusión de resultados diagnóstico**
 - Presentación ideas comunes seminarios
 - Representantes de seminarios
 - Debate

- **Primeras ideas de estrategias de futuro por actores**
 - Presentación ideas seminario
 - Debate
 - Píldoras de innovación

Análisis DAFO – Análisis específico por sectores

Seminarios participativos – Análisis DAFO

| | |
|---|---|
| D | F |
| A | O |

- ✓ 4 seminarios participativos
 - Pobreza y riesgo de exclusión social
 - Discapacidad, diversidad funcional
 - Edad: jóvenes y mayores de 45 años
 - Salud mental
- ✓ + 100 participantes del sector

Debilidades

| | |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | |
| Persona | Autoestima baja |
| | Bajas cualificaciones |
| Prestaciones | Sistema de prestación puede hacer rechazar trabajos |
| | Dificultad de compaginar diversas ayudas y trabajo |
| Percepción | Estigma |
| Tercer sector | Competitividad entre organizaciones per captar fondos y usuarios |
| | Atomización del tercer sector (y poca representación coordinada) |
| | Situación laboral de los profesionales del tercer sector (precariedad, alta rotación → ruptura relaciones de confianza) |
| | Poca actualización en incentivos a la contratación, ayudas, etc (cambios constantes) |
| Rel. Tercer sector con admin pública | Dependencia económica a programas y subvenciones + baja financiación |
| | Temporalidad de las subvenciones → dificulta desarrollo a largo plazo de programas |
| | Sistema de pago (vinculado sólo a inserción, selección perversa) |
| | Burocracia (carga administrativa, inestabilidad) |
| Rel. con empresas | Falta relación con empresas |
| Relaciones entre admin. públicas | Inconsistencias temporales y entre niveles |
| | Delegación de responsabilidad (ej. Ineficacia en la intermediación del SOC). |

Fortalezas

| Persona | Motivación |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sector | Modelo de atención centrada en la persona |
| | Capacidad de empoderar a la persona |
| | Nivel de competencias de los técnicos |
| | Capilaridad del sector y conocimiento de las realidades específicas de territorio y de las situaciones personales |
| | Trabajo en red |
| | Nivel de experiencia de las entidades y profesionales |
| | Sensibilización, motivación de los profesionales |

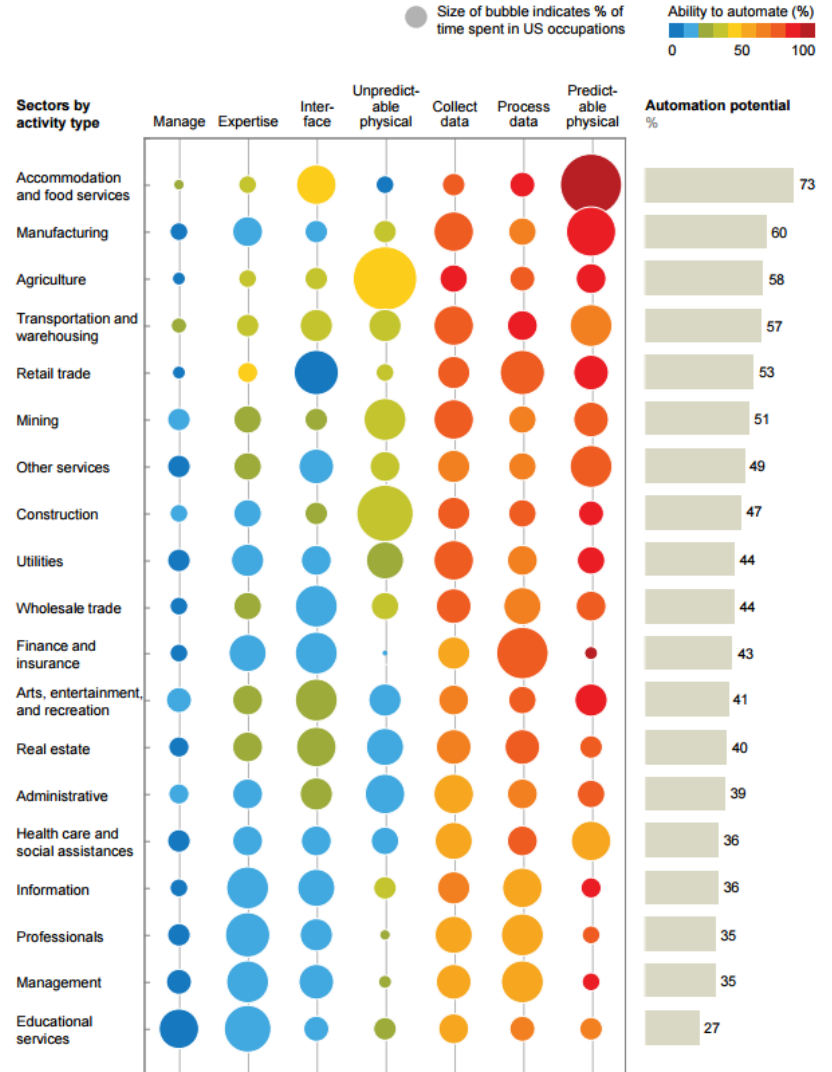
Amenazas

| Modos de trabajo | <u>Automatización (robotización)</u> |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Mercado laboral | <u>Nivel de paro elevado y previsión de bajo crecimiento de puestos</u> |
| | <u>Sobrecualificación</u> |
| | Cambio de los perfiles demandados en el mercado laboral |
| | Incremento de la precarización |
| Contexto económico | Economía sumergida |
| RSC | Limitada cultura de la responsabilidad corporativa social |

Posibles amenazas: Automatización (robotización)

Sectores más vulnerables a la automatización

Technical potential for automation across sectors varies depending on mix of activity types

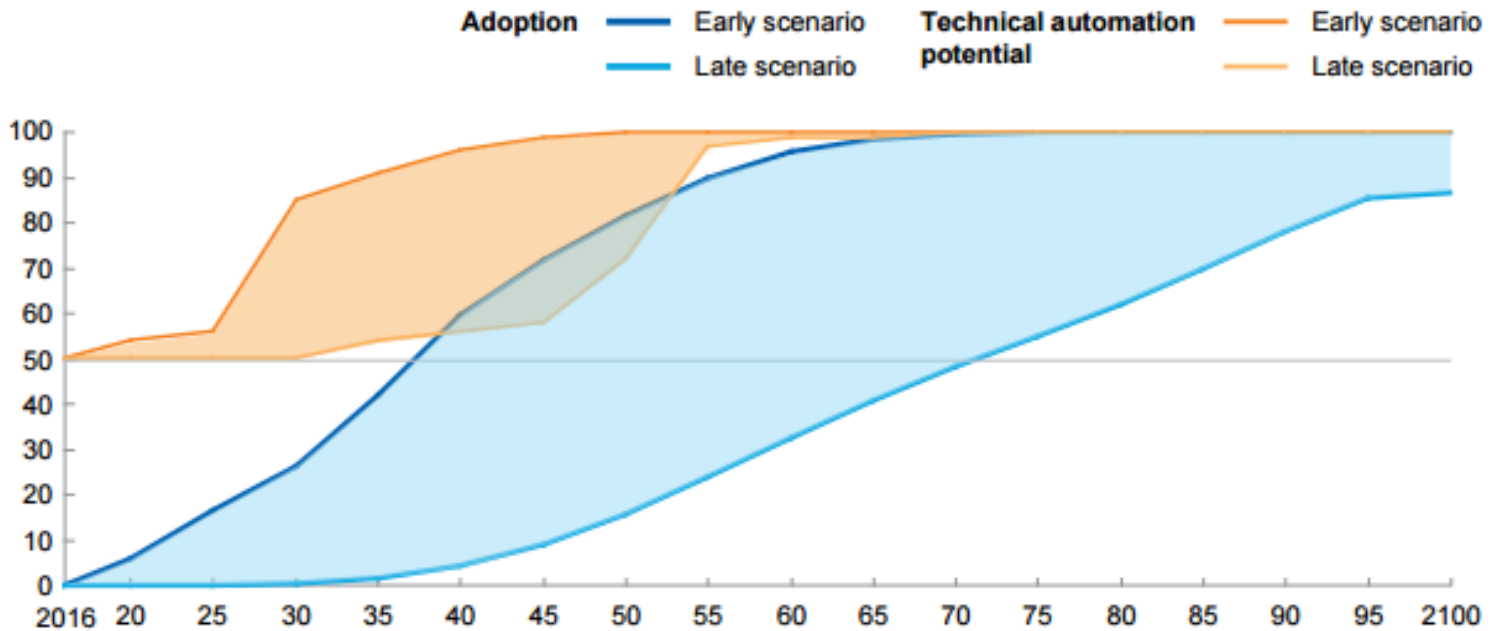


SOURCE: US Bureau of Labor Statistics; McKinsey Global Institute analysis

¿Amenaza a más largo plazo?

Automation will be a global force, but adoption will take decades and there is significant uncertainty on timing

Time spent on current work activities¹
%

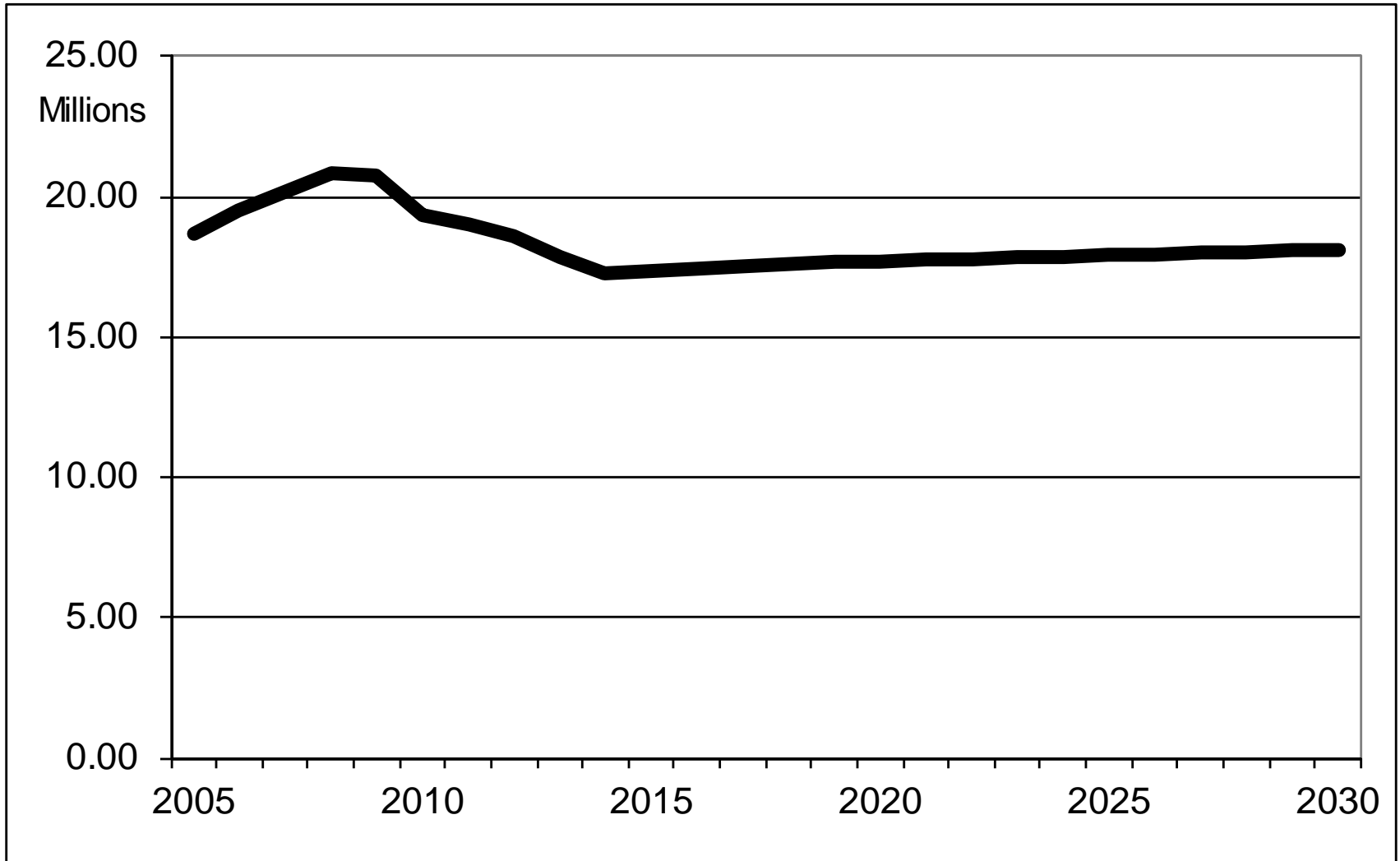


¹ Forty-six countries used in this calculation, representing about 80% of global labor force.

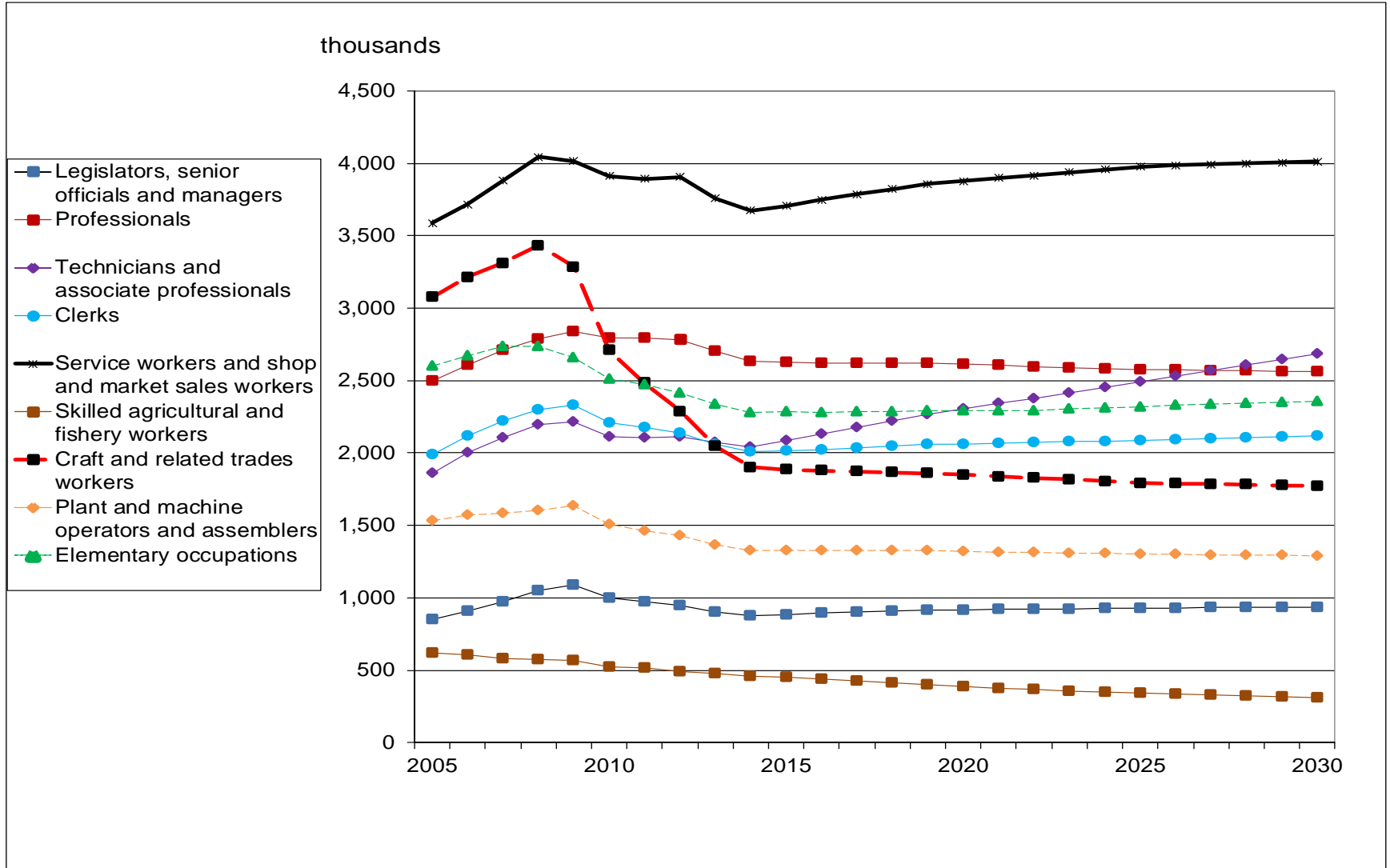
SOURCE: McKinsey Global Institute analysis

Posibles amenazas - Bajo crecimiento de puestos

Perspectivas de empleo , 2005-2030 - España

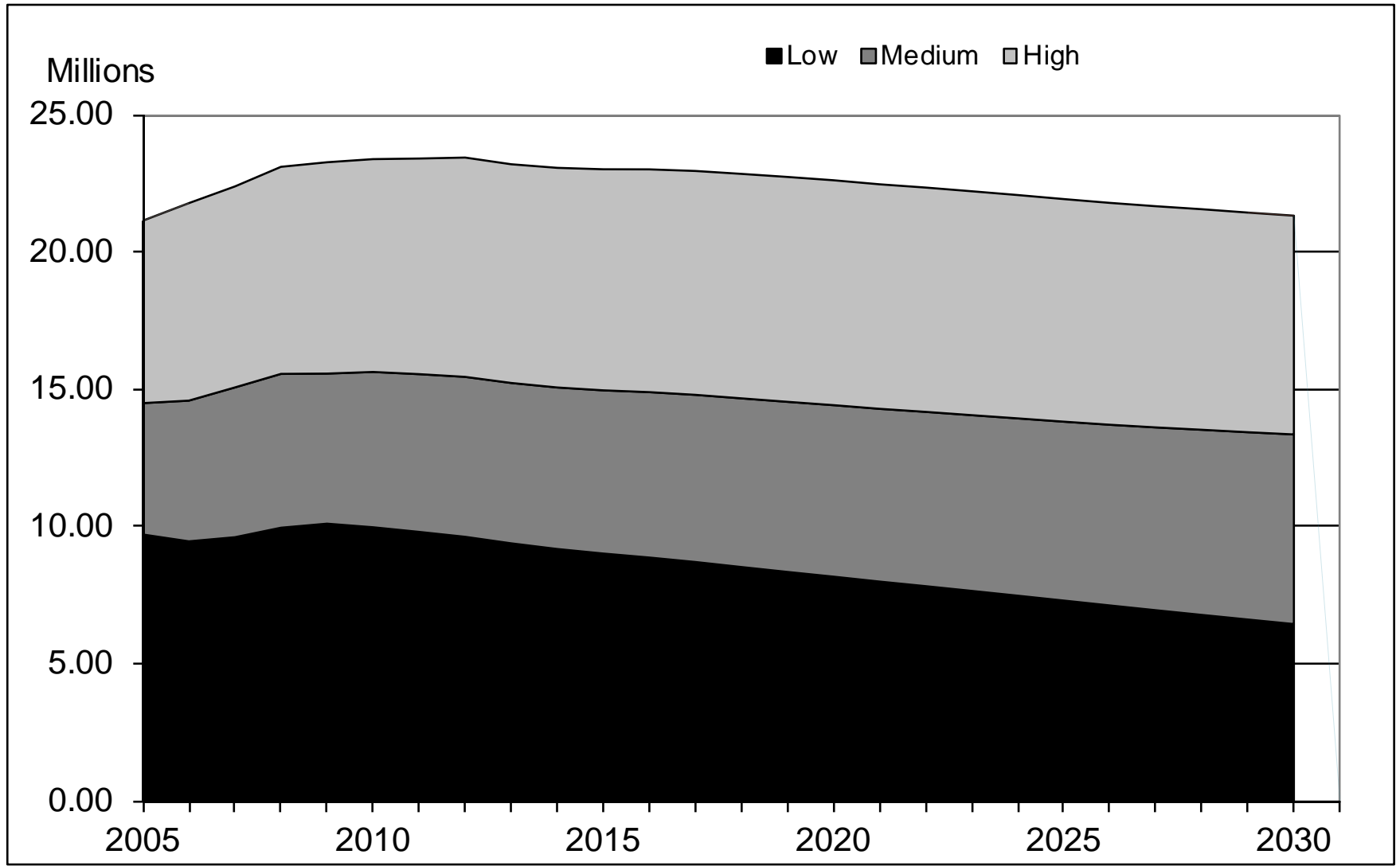


Previsión de cambio por sectores en España



Posibles amenazas – Sobrecualificación

Incremento de personas con cualificaciones altas



Oportunidades

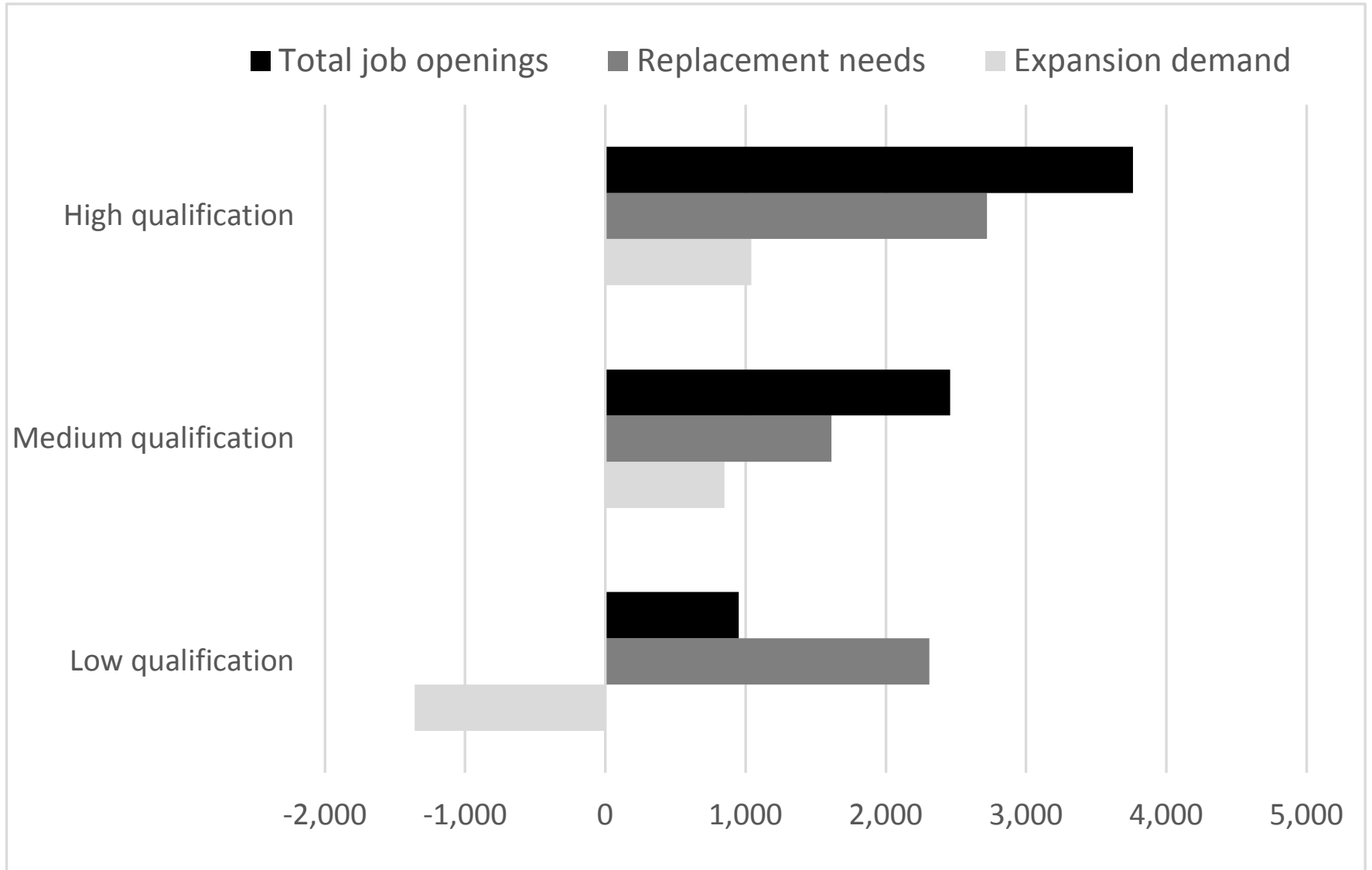
| | |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | |
| Contexto laboral | <u>Reposición</u> |
| Sector empresarial | Potencial incremento de la importancia de la responsabilidad social corporativa |
| Tercer sector | Refuerzo del trabajo en red entre entidades del tercer sector y otros actores |
| | Experiencias de inserción de éxito (<i>exper int en estrategias de futuro</i>) |
| Nuevas políticas | Debate sobre rentas mínimas universales |
| | Extensión de las ayudas económicas a las empresas por contratación (en sectores poblacionales...) |

Posibles oportunidades – Reposición

Demandas de reemplazo



Reemplazo, cambio neto por nivel educativo



Notas por sectores

Pobreza y riesgo de exclusión social.

Debilidades

- Situaciones en las que se encuentran determinadas personas al llegar al servicio

Fortalezas

- *Fortalezas generales*

Amenazas

- Aumento de las personas y perfiles en riesgo de exclusión
- Trampa de pobreza

Oportunidades

- Los nuevos perfiles de exclusión podrían ayudar a establecer relaciones con nuevas empresas

Discapacidad, diversidad funcional

Debilidades

- Bajas cualificaciones profesionales y en nuevas tecnologías
- Posibles conflictos de interés entre equipos de producción y equipos de atención
- Posible tendencia a asistencialismo

Fortalezas

- Capacidad de superación

Amenazas

- Limitada accesibilidad en el mercado laboral
- Temporalidad en la contratación dificulta adaptación
- Perfiles demandados, polivalencias

Oportunidades

- Incentivos económicos a las empresas
- Introducción de la clausula social en la contratación pública y privada

Edad: jóvenes y mayores de 45 años

Debilidades

- Barreras de lenguaje (jóvenes)
- Riesgo de inactividad (+ 45 años)

Fortalezas

- Motivación para formarse
- Mayor adaptación al mundo digital (jóvenes)

Amenazas

- Estigma ni-ni (jóvenes)
- Limitada cultura de la formación continua

Oportunidades

- Políticas europeas de la promoción de inserción/formación (jóvenes)

Salud mental

Debilidades

- Largos períodos de baja
- Tratamiento de la confidencialidad
- Falta especialización para atender al colectivo

Fortalezas

- Alta motivación

Amenazas

- Estigma social
- Tipología contratación (poco adaptada)

Oportunidades

- Incremento sensibilización
- Más ofertas de jornada parcial

Descanso

Estrategias de futuro

Administraciones públicas

| | Estrategias resultantes | Actor |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Prestaciones | Revisar prestaciones (sistemas de recuperación, compatibilidad de prestaciones) | Admin. públicas |
| | Aumentar la inclusividad de algunos incentivos y ayudas | Admin. públicas |
| | Renta básica universal | Admin. públicas |
| | Revisar condiciones en el mundo laboral (SMI, facilidad de vivienda social) | Admin. públicas |
| Cumplimiento normativa | Inspecciones en puestos de trabajo (detectar sobrecualificación) | Admin. públicas |
| Coordinación entre admin. | Trabajo interdepartamental entre admin. | Admin. públicas |
| Apoyo al tercer sector | Financiación tienda a concertación del servicio y a más largo plazo | Administraciones públicas + Tercer sector |
| | Valorar positivamente la estabilidad laboral de los profesionales en concursos/convocatorias... | Admin. públicas |
| Innovación social | Generación de proyectos de innovación y economía social para generar más oportunidades laborales | Administraciones públicas (Tercer sector + Empresa...) |
| | Generación de cláusulas sociales a nivel municipal | Admin. públicas |

Empresa y auto-ocupación

| | Estrategias resultantes | Actor |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Sis. De trabajo | Promocionar figuras de mentoring (especialmente para reposición de puestos de trabajo) | Empresa |
| | Cumplimiento de la accesibilidad universal (polivalencia) | Empresa |
| RSC y visualización | Promoción y visualización de la responsabilidad social corporativa | Empresa |
| | Visualización de experiencias de inserción exitosas (especialmente para grupos de personas que enfrentan estigma) | Empresa |

Las personas implicadas (y org repr.)

| | Estrategias resultantes | Actor |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Participación | Potenciar la participación en definición de políticas y programas | Las personas implicadas (y org repr.) |

Sector educación

| | Estrategias resultantes | Actor |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Contenido | Asesoramiento vocacional temprano | Educ. |
| | Transformación del sis. educativo (preparar para nuevos retos) | Educ. |
| Rel. con otros actores | Potenciar la vinculación con la comunidad (voluntariado...) | Educ. + Tercer sector |
| | Establecer convenios de prácticas para facilitar la entrada a la empresa | Educ. + Empresa |

Entidades del tercer sector

| | Estrategias resultantes | Actor |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Relación con usuarios | Potenciar la intervención temprana centrada en el empoderamiento | Tercer sector |
| Sis. De trabajo del tercer sector | Potenciar las competencias laborales de autogestión y flexibilidad | Tercer sector |
| | Explorar las figuras de mentoring, entre pares, entre empresas | Tercer sector (+ Empresa) |
| | Reforzar competencias comerciales para hacer prospección con empresas (incrementar prospección en pequeñas empresas) | Tercer sector |
| | Potenciar el trabajo en red entre entidades (centrado en la persona) | Tercer sector |
| Apoyo a los trabajadores del sector | Compromiso por parte de las entidades para la continuidad de las plantillas | Tercer sector |
| Financiación | Buscar vías para reducir dependencia financiación por subvenciones | Tercer sector |
| Visualización del valor del sector | Evaluación de la calidad (más allá del número de inserciones, calidad de la inserción, mejora de la situación socioeconómica y familiar...), que se pueda comunicar a admin públicas y público | Tercer sector |
| | Generar conocimiento sobre el trabajo del sector | Tercer sector |
| | Fomentar la sensibilización | Tercer sector |

Ejemplos de buenas prácticas



PROVIDING ADVICE AND TRAINING ON HOW TO SET UP YOUR OWN BUSINESS

Self-employment

Information review: October 2015

THE NETHERLANDS

The practice provides a platform for unemployed persons who want to become self-employed. The practice is open to everyone in the city of Amsterdam and specifically targets those above the age of 40. Participants who choose to become self-employed are given the opportunity to follow a six-month training course and guidance with a tailored orientation/start-up phase. In 2007, an evaluation deemed the pilot a success, as it was more cost-efficient and serving more beneficiaries per year than comparable practices. As a result, the city of Amsterdam no longer sub-contracts self-employment services to external parties but exclusively implements this approach.

Ejemplos de buenas prácticas



European Commission

Mobile Mentor Application ('Mentor App')

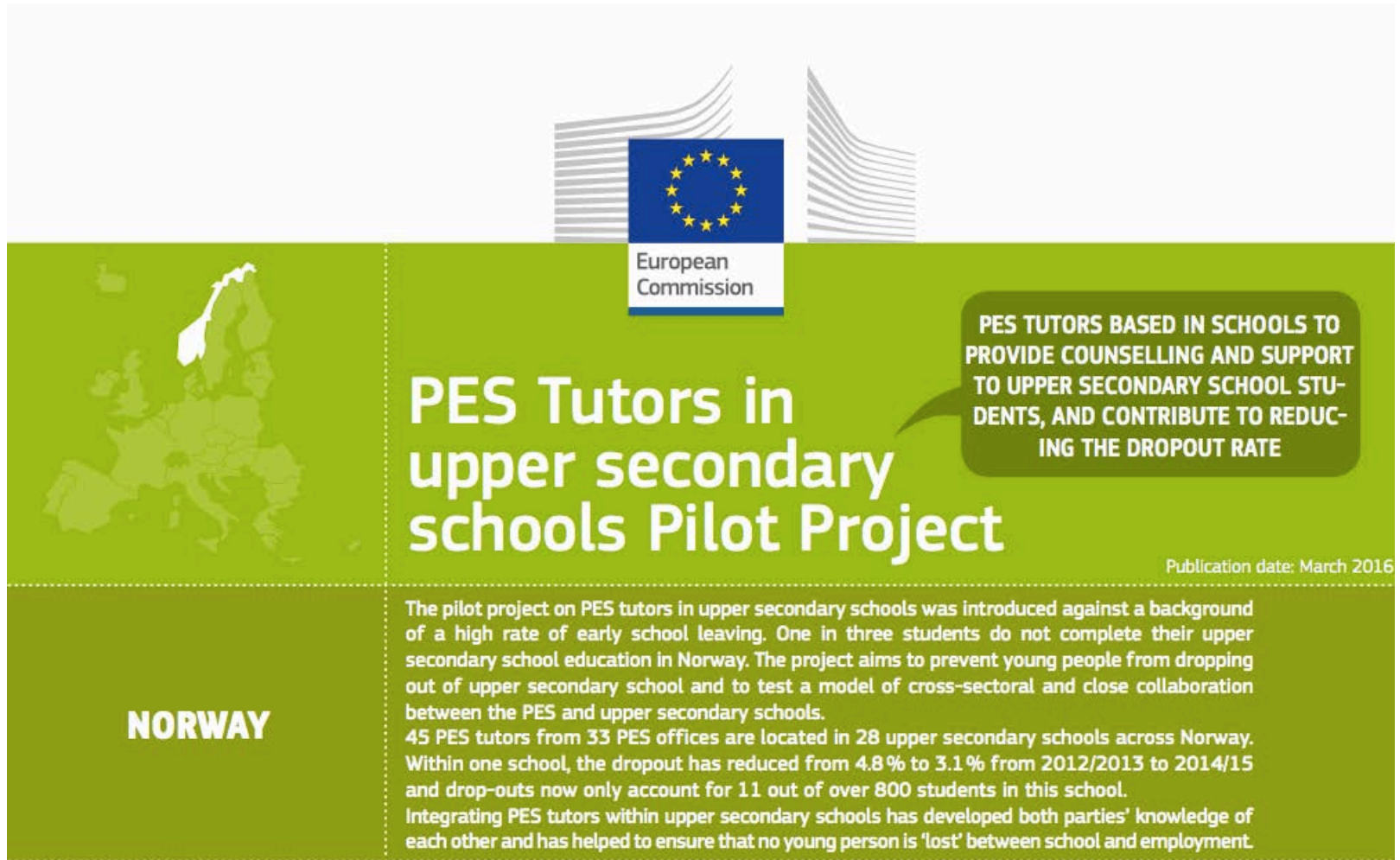
**ONLINE APPLICATION
CONNECTING YOUNG JOBSEEKERS
AND MENTORS**


Publication date: February 2017

**FLANDERS
(BELGIUM)**

The practice consists of an online application that connects young jobseekers and experienced professionals with the aim of helping jobseekers to find a job. Jobseekers are supported by a mentor who provides them with advice on how to increase their chances of finding a job and taking the best decisions in their job-search.

Ejemplos de buenas prácticas





PES Tutors in upper secondary schools Pilot Project

PES TUTORS BASED IN SCHOOLS TO PROVIDE COUNSELLING AND SUPPORT TO UPPER SECONDARY SCHOOL STUDENTS, AND CONTRIBUTE TO REDUCING THE DROPOUT RATE

Publication date: March 2016

NORWAY

The pilot project on PES tutors in upper secondary schools was introduced against a background of a high rate of early school leaving. One in three students do not complete their upper secondary school education in Norway. The project aims to prevent young people from dropping out of upper secondary school and to test a model of cross-sectoral and close collaboration between the PES and upper secondary schools.

45 PES tutors from 33 PES offices are located in 28 upper secondary schools across Norway. Within one school, the dropout has reduced from 4.8 % to 3.1 % from 2012/2013 to 2014/15 and drop-outs now only account for 11 out of over 800 students in this school.

Integrating PES tutors within upper secondary schools has developed both parties' knowledge of each other and has helped to ensure that no young person is 'lost' between school and employment.

Píldoras de innovación

Debate

Próximos seminarios sobre - **Propuestas de futuro y ejemplos de innovación**

20 abril 2017 11:00 - 14:30h

Seminario 5. El rol de las entidades del tercer sector –**COMPLETO**

24 abril 2017 11:00 - 14:30h

Seminario 6. El rol de las empresas y la autoocupación

Seminario 7. El rol del mundo local y los decisores políticos

11 mayo 2017 11:00 - 14:30h

Seminario 8. El rol del sector de la educación


Seminario 9. La voz de la persona

Inscripciones abiertas a los seminarios programados: podéis dejar vuestra inscripción hoy en la mesa de la entrada o hacerlo posteriormente a través del web www.fadq.org.

Material disponible: encontraréis las presentaciones de los ponentes y otros materiales en el web www.fadq.org.

El proyecto '**El futuro del trabajo y su impacto en las personas vulnerables. 10 años del Programa Incorpora**' es una iniciativa del Palau Macaya y el Programa Incorpora

Organización: **PalauMacaya**

Dirección Científica:  **AVEDIS
DONABEDIAN**
INSTITUTO UNIVERSITARIO-UAB