

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



**Seminarios participativos – Propuestas de futuro
Seminario 8 – El papel del sector educativo
11 de mayo 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>Presentación de conclusiones - La innovación social inclusiva: una mirada positiva del futuro del trabajo 8 de junio</p>		
<p>Propuestas de futuro y ejemplos de innovación</p>	<p>Sesión de clausura 26 octubre</p>		

Objetivo de la sesión

Desarrollar estrategias de futuro, estableciendo posibles objetivos y planes de acción.

- **Presentación de resultados diagnóstico y primeras ideas de estrategias de futuro**
- **Establecimiento de objetivos**
 - Ficha individual
 - Trabajo en común
 - Priorización
- **Desarrollo de planes de acción**

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

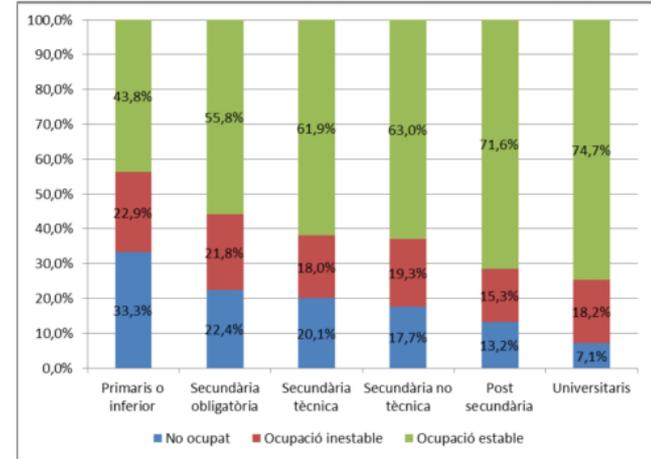
Extra: Amenazas vinculadas a educación

Influencia de la educación:

- A nivel educativo más bajo → menor estabilidad laboral
- El efecto de la educación es más fuerte sobre la estabilidad laboral que sobre la ocupación.



Gràfic 1. Situació respecte al treball remunerat segons el nivell educatiu



Font: Educació i estabilitat laboral a Catalunya. Mobilitat entre ocupació estable, inestable i no ocupació, 2002-2012. Barcelona: Fundació Jaume Bofill.

Los perfiles de educación en adultos:

- En la educación reglada → entre 25-28 años y completan trayectorias (estudiantes a tiempo completo)
- En la formación continuada → entre 41-45 años, se hacen más a mayor nivel educativo y con contrato indefinido

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...)

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 cláusula 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

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

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

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

Sector educación II - Estrategias

- Incentivar y flexibilizar la formación en edad adulta
 - Cheques formación para parados o las cuentas individuales de formación que acompañan al trabajador a lo largo de su vida (con aportaciones de la administración, las empresas y los propios trabajadores) + Combinados con un sistema de orientación personalizada, incentivos a la compleción.
- Potenciar la “formación de oferta”, potenciar el sistema de formación adaptado a los perfiles de los parados y las necesidades no cubiertas por el mercado de trabajo.
- Potenciar la formación profesional en edad adulta (y compatibilizarla con el trabajo)

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



European Commission

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.

Ejercicio: Objetivos (ficha individual)

Ejercicio: Objetivos (trabajo en grupos)

Objetivos SMART	
S	Específico (<i>specific</i>)
M	Medible (<i>measurable</i>)
A	Alcanzable (<i>attainable</i>)
R	Relevante (<i>relevant</i>)
T	con un Tiempo determinado (<i>time-bound</i>)

Priorización y descanso

Repaso: objetivos priorizados

Núm	Objetivo	Población	Votos
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

Planes de actuación por objetivo **(trabajo en grupos)**

Puesta en común

*Conclusiones del ciclo El futuro del trabajo y su
impacto en las personas vulnerables. 10 Años del
Programa Incorpora*

La innovación social inclusiva: una mirada positiva del futuro del trabajo

8 de junio 11:00 – 14:00

Palau Macaya

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**

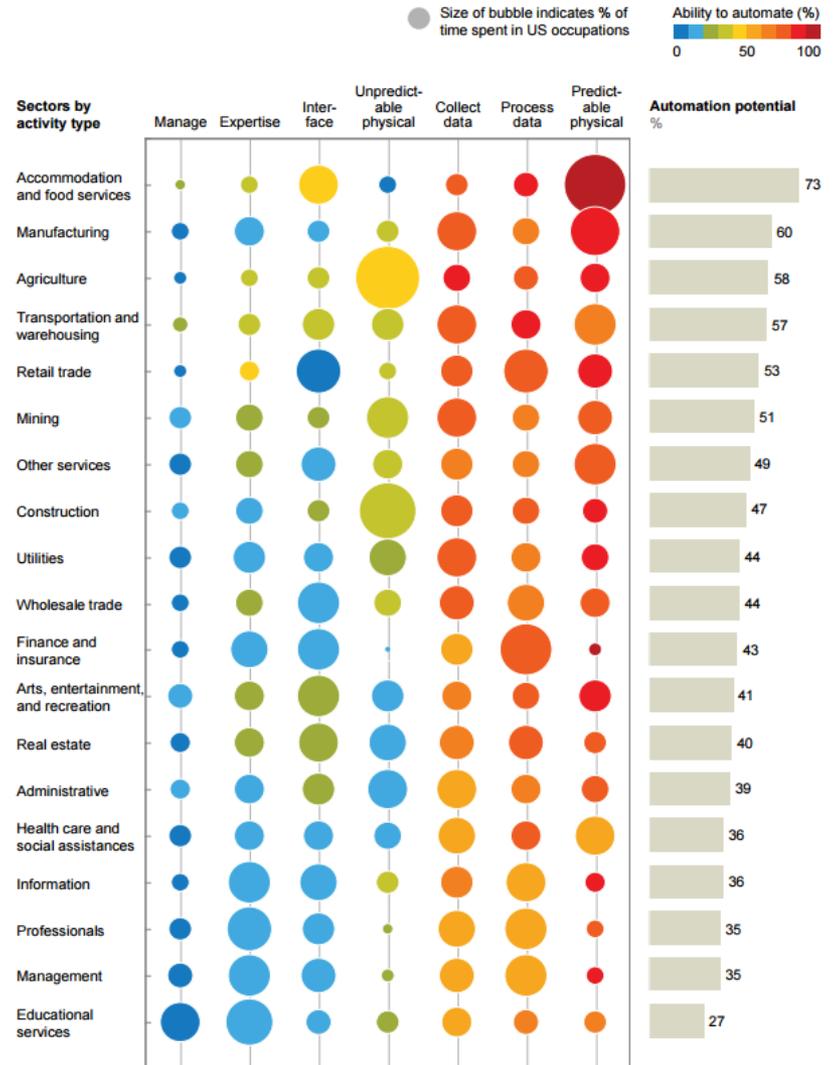
Dirección Científica:  **AVEDIS
DONABEDIAN**
INSTITUTO UNIVERSITARIO-UAB

Anexos – Detalle de diagnóstico

Posibles amenazas: Automatización (robotización)

Sectores más vulnerables a la automatización

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

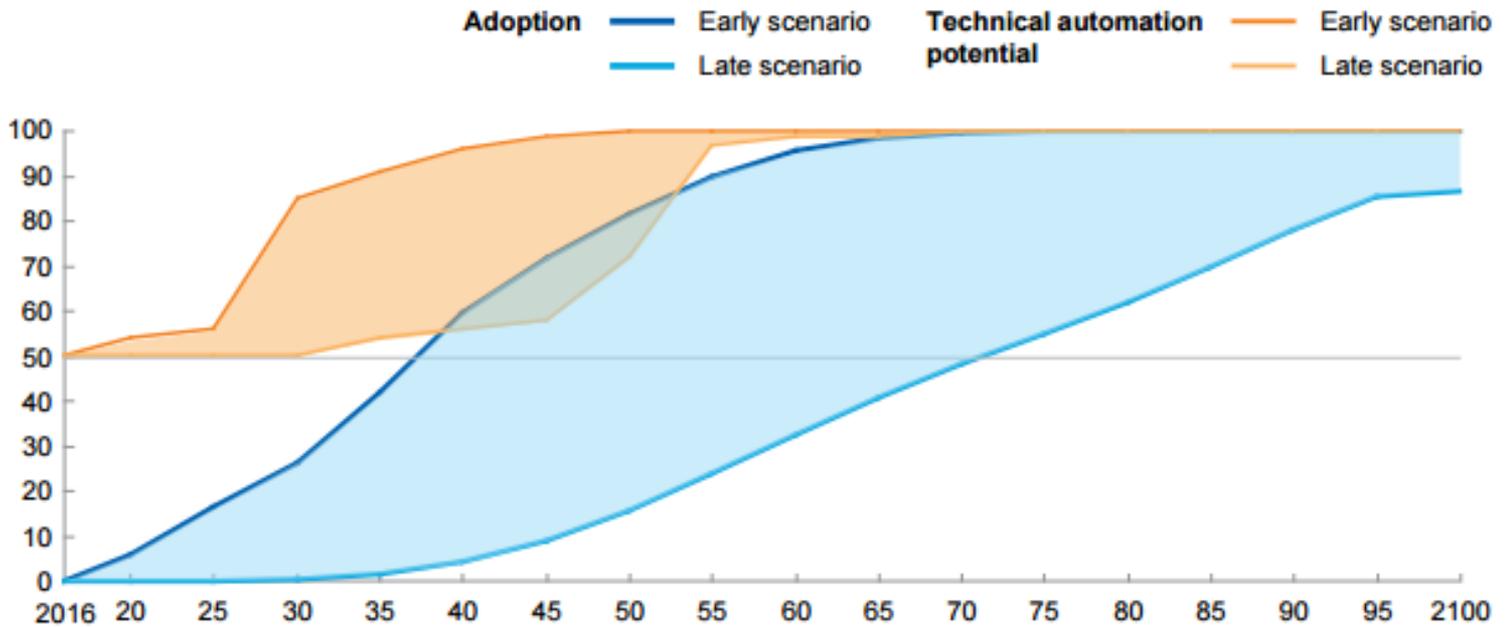


SOURCE: US Bureau of Labor Statistics; McKinsey Global Institute analysis

¿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
%

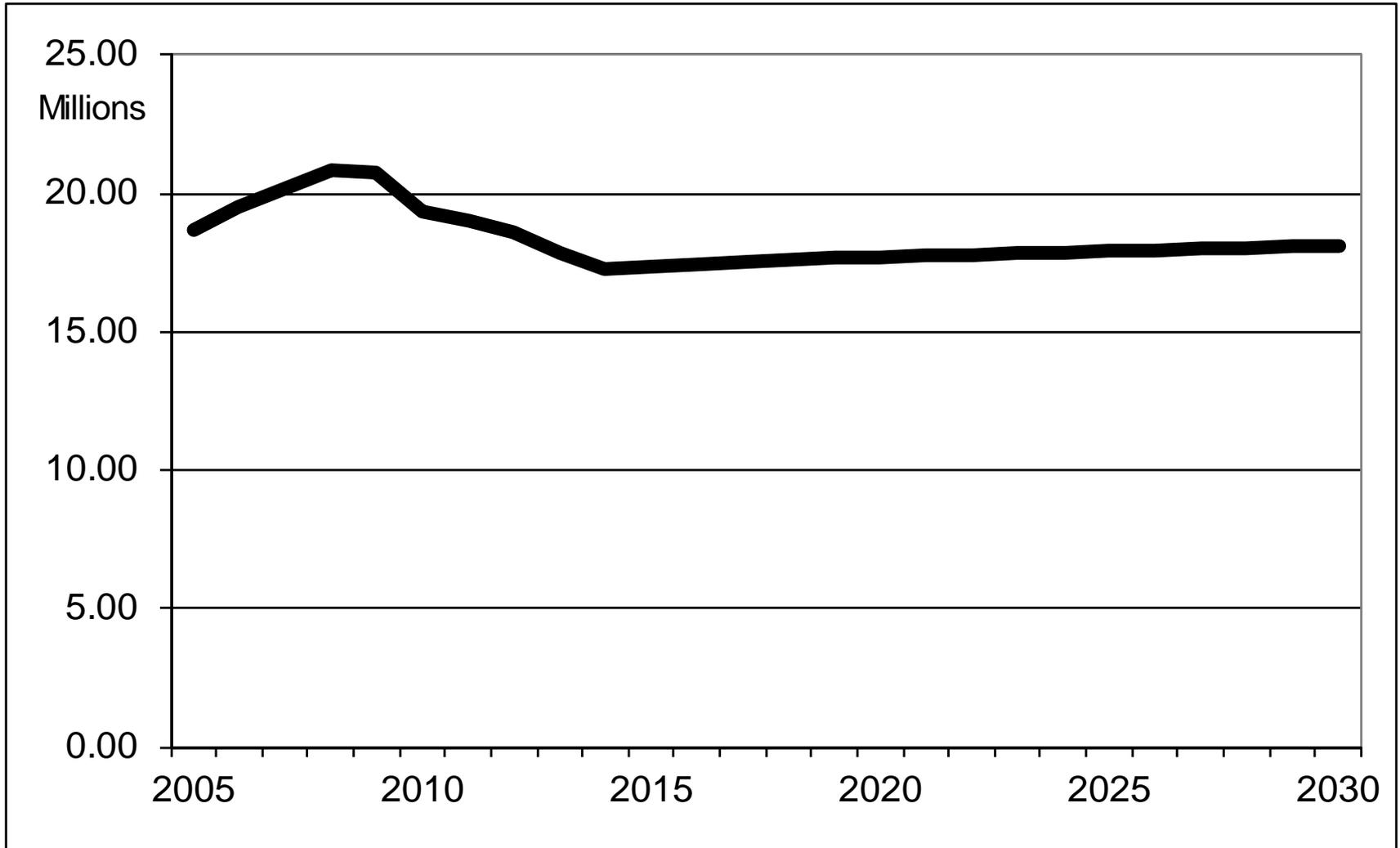


1 Forty-six countries used in this calculation, representing about 80% of global labor force.

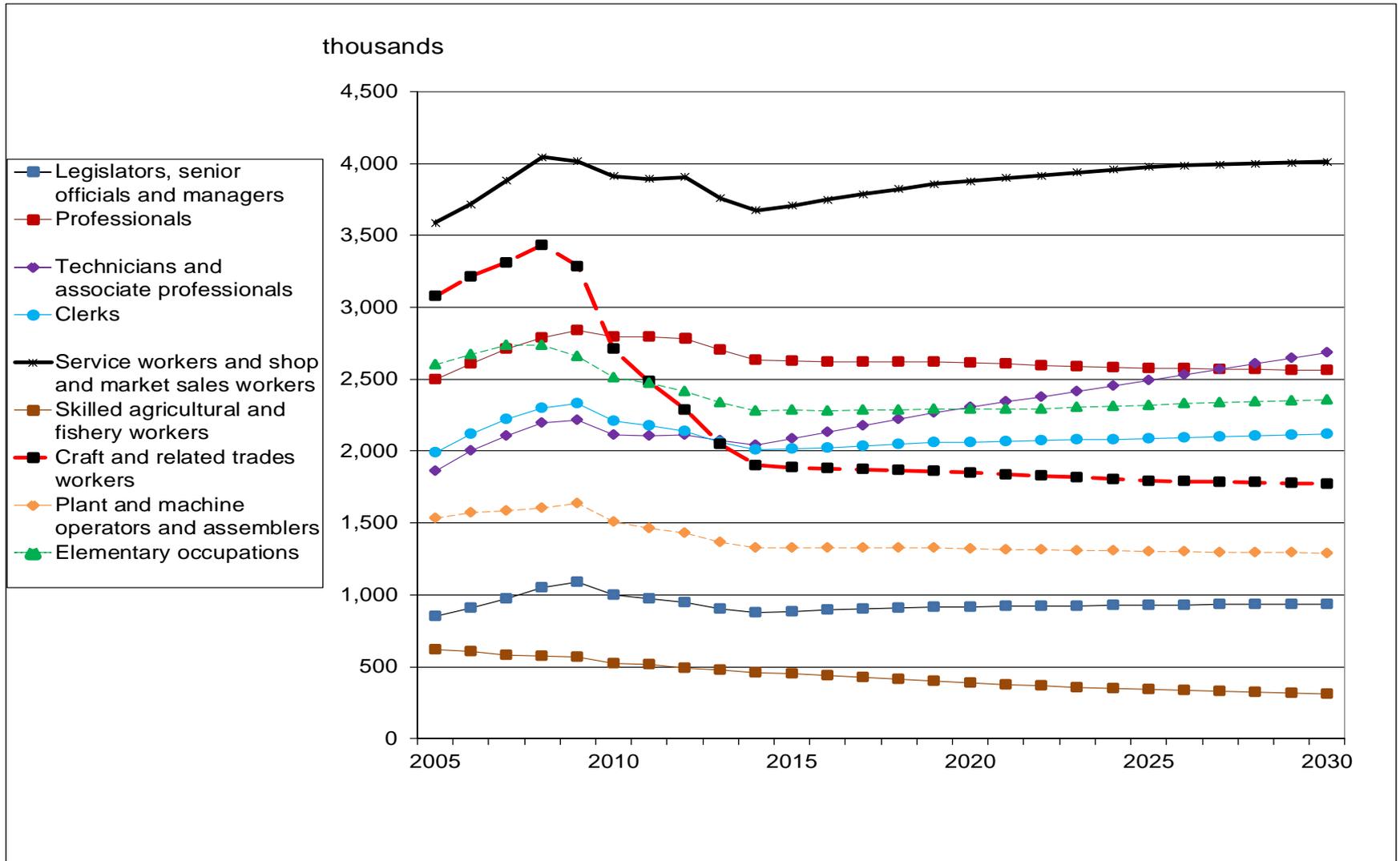
SOURCE: McKinsey Global Institute analysis

Posibles amenazas - Bajo crecimiento de puestos

Perspectivas de empleo , 2005-2030 - España

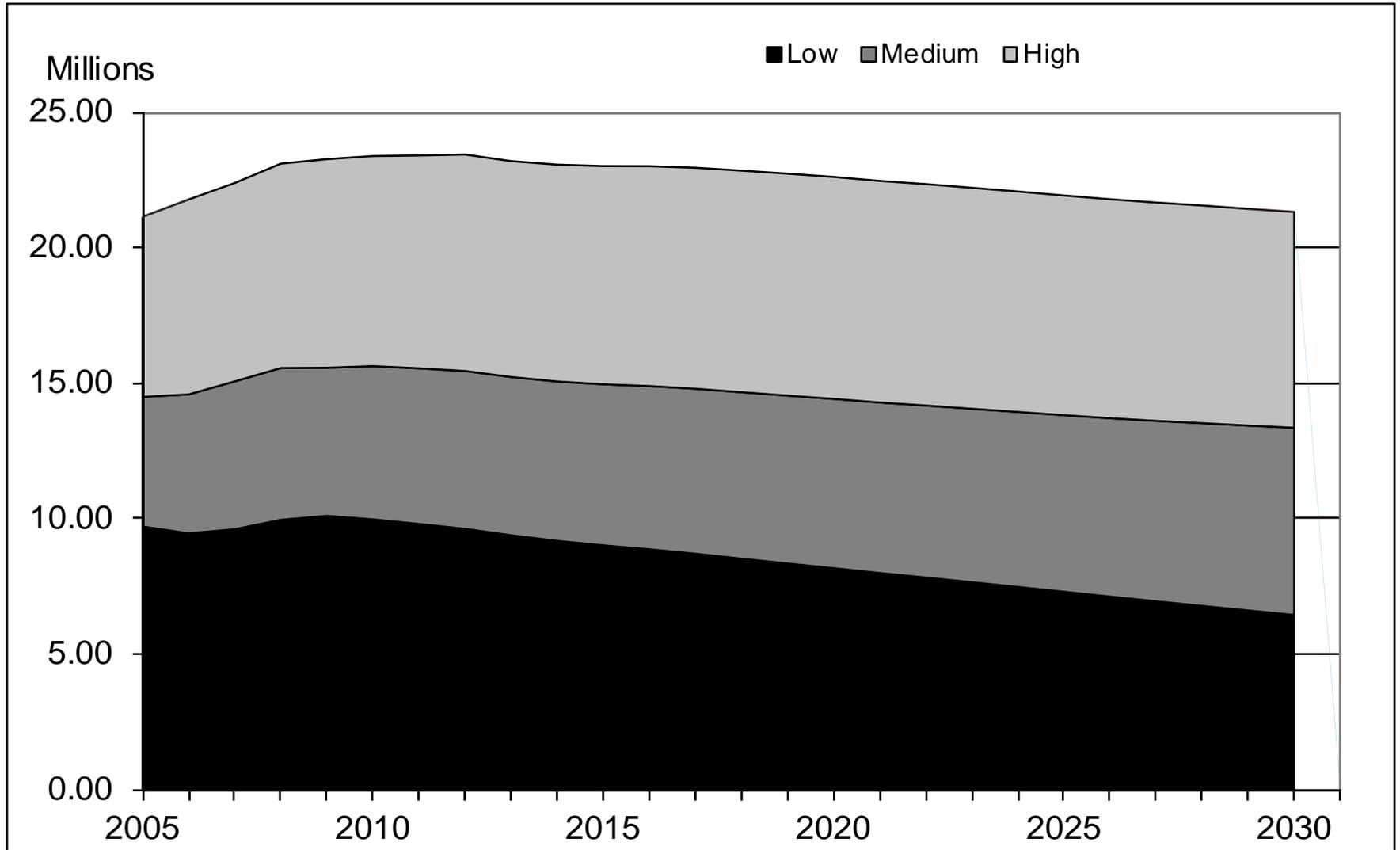


Previsión de cambio por sectores en España



Posibles amenazas – Sobrecualificación

Incremento de personas con cualificaciones altas



Posibles oportunidades – Reposición

Demandas de reemplazo



Reemplazo, cambio neto por nivel educativo

