

Informa't

Nº 7 / Juny 2018

La Revista de la Formació Professional per a l'Ocupació

LA VEU DEL FORMADOR

La utilitat de conèixer el potencial del teu cervell

BONES PRÀCTIQUES

De la programació d'accions aïllades al disseny d'itineraris de formació

LA VEU DE L'EMPRESA

Objectiu: cap treballador sense formar-se

CONTRAPORTADA

"Millors resultats empresarials han de portar millores laborals"



Indústria i formació



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies

Parlem d'estacionalitat...

**L'estacionalitat
de l'ocupació
implica que
l'estacionalitat
de la
formació
sigui un fet**

Arriba l'estiu i per a molts de nosaltres és una estació en què, per fi, podrem descansar uns dies, però per a altres... comença un ritme de treball frenètic que no acabarà fins ben avançat el setembre!

Pensar en professions pròpies de l'estiu ens suggereix el turisme, l'hostaleria, el lleure, etc. Tots són sectors d'activitat on l'ocupació té un alt grau d'estacionalitat i, per tant, la formació professional per a l'ocupació es veu afectada pel calendari. És per això que les actuacions de la formació professional per a l'ocupació pretenen donar resposta a les necessitats formatives d'alguns sectors sense oblidar la seva realitat, marcada pel factor de l'estacionalitat. La seva estacionalitat implica inevitablement la de la seva formació.

Els sectors de l'hostaleria i el turisme són dos dels protagonistes de la temporada. Es caracteritzen per la rotació i la mobilitat dels seus treballadors però també per la necessitat permanent que tenen aquests de millorar les seves competències a fi d'aconseguir l'excel·lència en el servei.

I com responen les entitats de formació?, adaptant el calendari d'execució de les seves accions formatives. Per aquesta raó, les accions formatives que estan relacionades amb els idiomes, l'atenció al client, la cuina o la sommelieria, s'ofereixen els mesos previs a l'inici de la temporada, per preparar el sector per a una de les estacions amb més ritme de l'any.

Per fer-ne un tast, en aquest número coneixerem "l'Escola Superior d'Hostaleria de Barcelona" (ESHOB), que ens exposarà el seu punt de vista.

I parlant d'estacions... Aprofitem l'editorial per desitjar-vos a tots un bon estiu. Gaudiu del bon temps i de les vacances!

Consell Editorial

Sumari

INFORMA'T és una publicació del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC)

CONSELL EDITORIAL

Àlex Lobaco
Álvaro Serrano
Esperanza Rodríguez
Ester Morante
Gemma Aguyé
Glòria Clota
Inmaculada Soria
Laia Dinarès
Laure Díaz Gómez
M^a Elena Palacios
Roser Gatell
Rut Macias

CONTACTE

revista@conforcat.cat

WEB

conforcat.gencat.cat

DIRECCIÓ D'ART I MAQUETACIÓ

Lola Abenza

FOTO DE COBERTA:

Adobe Stock

IMPRESIÓ

Gràfiques Oliveras, S.L.

Per a subscripcions:



ISSN:2565-0807

DIPÒSIT LEGAL: B7328-2018



Reconeixement – No Comercial

(by-nc): es permet la reutilització i reproducció dels articles d'aquesta revista sempre que se'n reconegui l'autoria i es faci menció de la publicació i l'òrgan editor. Es permet la generació d'obres derivades sempre que no se'n faci un ús comercial. Tampoc no es pot utilitzar l'obra original amb finalitats comercials.



16

06

Breus

5a Setmana de l'FP a L'Hospitalet.
Junts per un objectiu comú.
Segona reunió de Qualityforest.
Sabies que...

08

Articles

Comunitat RIS3CAT Energia:
Per la transformació i la millora del sector energètic a Catalunya.

12

La veu del formador

Entrevista a Albert Soler Arpa
Formador en habilitats directives i creixement personal.

16

Articles

La Xarxa d'Ateneus Cooperatius.
El cooperativisme com a transformador econòmic-social

20

Bones pràctiques

The Corner: De la programació d'accions aïllades al disseny d'itineraris de formació.

22

La veu de l'entitat formadora

ESHOB: El secret de la bona cuina.



38

25

Articles

L'Institut Municipal d'Educació i Treball (IMET): Formació per a l'ocupació d'altura.

26

Signatura convidada

Anqep (Portugal): La unió del món educatiu i l'ocupació.

28

Articles

Marta Cañellas Pascual
Les polítiques actives d'ocupació des d'una perspectiva actual.

30

La veu de l'empresa

Entrevista a Laura Carnicero
Directora de l'Escola d'Aprenents de SEAT.

34

En primera persona

Entrevista a Enric Cànaves
Docent i coach.

36

Contraportada

Entrevista a Enric Vinaixa
Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

Garantia Juvenil

Apunta-t'hi! 

Si...

Tens entre **16 i 29 anys**

Has **acabat els teus estudis**

Vols **treballar**

Amb la **Garantia Juvenil** pots:

- Adquirir experiència professional fent **pràctiques** o amb un **contracte laboral**.
- Reforçar la teva **formació**.

Inscriu-t'hi a:

garantiajuvenil.gencat.cat/ca/apunta-thi

L'Oficina de Treball més propera

Més informació a:



garantiajuvenil.gencat.cat

 #GarantiaJuvenilCat

 /GarantiaJuvenilCat

- La teva **Oficina de Treball**.

La Garantia Juvenil és la **iniciativa europea d'ocupació** per reduir l'atur juvenil, impulsada a Catalunya pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a través del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC).

SOC

Servei d'Ocupació
de Catalunya

 **Generalitat
de Catalunya**

Iniciativa d'Ocupació Juvenil
 **Unió Europea**
Fons Social Europeu
L'FSE inverteix en el teu futur

5a Setmana de l'FP a L'Hospitalet



Un any més, l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat ha organitzat, conjuntament amb els centres de formació professional de la ciutat, la **5a Setmana de la Formació Professional a l'Hospitalet**, entre el **7 i l'11 de maig**, amb l'objectiu de difondre i impulsar l'oferta de la formació professional a la ciutat.



Els participants a la taula rodona "Canvis en els processos productius i en la formació de les persones" Xavier Plantà, Ariadna Rectoret, Montse Blanes i la moderadora, Karme Peiró.

► La sessió inaugural, que enguany portava el títol "Els robots ja són aquí! Nous escenaris per a l'FP", va comptar amb la presència de la directora del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC), **Ariadna Rectoret**, que va participar en la taula rodona "Canvis en els processos productius i en la formació de les persones".

A la taula rodona també hi van participar **Montse Blanes**, llicenciada en pedagogia i directora de la **Fundació BCN Formació Professional**, i **Xavier Plantà**, enginyer mecànic i director de tecnologies industrials a **Eurecat (Centre Tecnològic de Catalunya)**. La taula va ser conduïda per la periodista especialitzada en tecnologies de la informació i la comunicació, **Karme Peiró**.

En aquest debat, la nostra directora, entre altres coses, va re-

marcar la importància de connectar el sistema educatiu i el món empresarial per adequar l'oferta i la demanda de llocs de treball i va remarcar, per tant, que la formació professional per a l'ocupació té un rol cabdal per actualitzar els requeriments que canvien continuament en el mercat de treball. La formació professional contínua és actualment la que té la capacitat d'adaptació i resposta més immediata i ajustada.

Durant la setmana es van celebrar cicles de xerrades, trobades, seminaris, presentacions i jornades de portes obertes a diferents centres de formació professional de la ciutat. En resum, una setmana plena d'activitats per potenciar i donar visibilitat a la formació més professionalitzadora.

I no ho oblideu! La robòtica serà una de les matèries clau per al desenvolupament del nostre futur.

Junts per un objectiu comú

► El Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, juntament amb l'Associació Empresarial d'Economia Social (Dincat), Salut Mental de Catalunya (SMC-AMMFEINA) i l'Associació per a la Inclusió de les Persones amb Trastorn de l'Espectre Autista (Aprenem), està dissenyant un mecanisme amb el qual les persones amb malaltia mental, discapacitat intel·lectual i trastorn de l'espectre autista que treballen en centres especials de treball i empreses d'inserció, puguin obtenir un certificat professional relacionat amb la seva ocupació. També hi col·laboren la Subdirecció General de Polítiques Actives d'Ocupació del SOC i el Servei de Programes per a la Diversitat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Actualment estem treballant en un projecte pilot de llarg recorregut que, com a primera fase, preveu un procediment d'acreditació de competències professionals adaptat a persones treballadores amb discapacitat intel·lectual i a persones amb problemes de salut mental, en dues qualificacions professionals: activitats auxiliars en vivers, jardins i centres de jardineria i neteja de superfícies i mobiliari en edificis i locals. En una segona fase caldrà desenvolupar una oferta formativa adaptada a les persones que no hagin acreditat tota la qualificació, amb l'objectiu que puguin obtenir un certificat de professionalitat de nivell 1.

Fruit d'aquest projecte, el mes d'abril SMC-AMMFEINA, Dincat i Aprenem van organitzar una jornada tècnica per donar a conèixer el projecte a les entitats i professionals que treballen en el sector.

Des del Consorci vam presentar una ponència per informar els professionals del sector sobre els processos d'acreditació de competències professionals i animar-los a formar-se per habilitar-se i així poder exercir com a assessors o avaluadors. Aquesta habilitació és molt important, ja que aquests professionals són experts en les qualificacions que s'han d'acreditar i l'habilitació els faria coneixedors del procediment d'acreditació de les competències professionals. Amb la implicació d'aquests professionals, assegurariem l'èxit de la iniciativa.



FOTO: PIXABAY

SABIES QUE...

► El 4 de maig, la directora del SOC va rebre la visita dels representants del Servei Públic d'Ocupació del País Basc (Lanbide) i del Servei Públic d'Ocupació Navarrès (SNE-NL), amb l'objectiu de compartir bones pràctiques i conèixer millor les polítiques que es desenvolupen en l'àmbit de l'ocupació a Catalunya. En aquesta trobada es van presentar els programes **Noves oportunitats per a joves i Treball als barris**, actuacions de desenvolupament local. Després d'una explicació sobre el funcionament de les oficines de Treball, es va visitar l'**Oficina de Treball de Poblenou**. Van tenir l'oportunitat de conèixer *in situ* els projectes formatius de l'**Escola de Restauració de Santa Coloma de Gramenet** i de la **Vinya d'en Sabater**, de l'empresa municipal **Gameimpuls**, subvencionats pel SOC, amb l'objectiu de fomentar l'ocupació i el desenvolupament econòmic i social.



Segona reunió de Qualityforest

► Tal com us vam avançar en el número anterior d'*Informa't*, el 17 i 18 d'abril dues companyes del Consorci van viatjar a Brussel·les per assistir a la segona reunió transnacional dels socis del projecte **Qualityforest**, on es va treballar i debatre sobre els continguts de les diferents unitats de competència de l'estàndard ocupacional que s'està dissenyant.

El projecte vol millorar la mobilitat del treballador del sector forestal i les seves possibilitats d'ocupació a tot Europa, així com completar i ampliar l'oferta de formació professional per a l'ocupació.

Amb l'objectiu de donar a conèixer la feina feta fins al moment i els productes resultants del projecte, el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya té previst organitzar, el mes de setembre, un esdeveniment multiplicador a Barcelona, en què hi participaran diferents agents econòmics i socials representatius, centres de formació acreditats de la família professional d'agroalimentació i altres experts del sector forestal.

Comunitat RIS3CAT Energia:

Per la transformació i la millora del sector energètic a Catalunya



ANNA MAGRASÓ

És originària de Mataró, llicenciada en Química (UAB) i doctora en Tecnologia de Materials (UB). Té més de 10 anys d'experiència internacional en el camp de les piles de combustible d'òxid sòlid de conducció protònica, i actualment treballa en la promoció, gestió i comunicació de la Comunitat RIS3CAT Energia a l'Institut de Recerca d'Energia de Catalunya (IREC).

La població mundial i la industrialització en països en vies de desenvolupament creix a un ritme sense precedents en la història. Les necessitats energètiques dels habitants del planeta fan que la gestió de l'energia i el canvi climàtic siguin uns dels grans reptes globals en l'actualitat.

En aquesta direcció, cal una transició energètica cap a models més sostenibles i diversificats. La Comunitat RIS3CAT Energia neix en aquest context amb l'objectiu de transformar i millorar la competitivitat del sector energètic català, com un pas clau per a la transició energètica a Catalunya.

Les comunitats RIS3CAT són un nou instrument de la Generalitat de Catalunya per articular i impulsar la transformació dels 7 sectors líders de l'Estratègia RIS3CAT vers un model de creixement més inclusiu, sostenible i racional, on l'energia és un sector central i transversal respecte dels altres sectors.

Els objectius principals de la Comunitat RIS3CAT Energia són impulsar R+D de referència mitjançant el desenvolupament de plataformes tecnològiques, promogudes per la indústria i reforçades pels centres de coneixement, per afavorir-ne la cooperació. Es fomenta la integració de les TIC en la indústria energètica per permetre un salt qualitatiu en el control i la gestió de les xarxes energètiques i

els serveis a l'usuari final. S'impulsa el desenvolupament de pimes associades al desenvolupament de productes i serveis relacionats amb el sector energètic. Es reforça el teixit industrial català mitjançant la creació de models fàcilment reproduïbles que millorin l'eficiència energètica de les indústries diverses.

La Comunitat RIS3CAT Energia disposa de 7 projectes R+D+i i 1 projecte de coordinació, que es detallen a continuació. El projecte COORDINACIÓ s'encarrega de la gestió, l'avaluació tècnica, la divulgació i l'explotació dels resultats dels projectes de la Comunitat RIS3CAT Energia.

EL PROJECTE REFER

És un projecte de recerca i desenvolupament liderat per COMSA, que treballa per la reducció energètica i la flexibilitat en edificis en rehabilitació. Més concretament, es vol millorar l'eficiència en la calefacció dels edificis residencials, optimitzar el consum d'energia i afavorir-ne l'autoconsum en edificis terciaris, aportant eines de flexibilització energètica i

desenvolupant sistemes de generació d'energia renovable, d'emmagatzematge d'energia, de gestió energètica i eines de disseny d'edificació eficient.

EL PROJECTE COSIN

Liderat per Gas Natural Fenosa, pretén desenvolupar tecnologies per la síntesi de metà a partir de diòxid de carboni d'origen biogènic o reutilitzat, així com produir hidrogen d'origen renovable o generat amb energies renovables. La implementació d'aquestes rutes energètiques és una alternativa per a l'emmagatzematge, així com un mitjà de transport químic de l'energia que, a més, faciliti més intensitat en la introducció i l'ús d'energies renovables.

EL PROJECTE NAENCAT

Liderat per Electra Caldense, pretén ser un referent de les noves xarxes elèctriques intel·ligents (smart grids), que han

RIS3CAT treballa per un model de creixement més inclusiu, sostenible i racional

de dotar de sistemes innovadors de sensorització, telecomandament i automatització distribuïda a la xarxa elèctrica de Catalunya. En el projecte es desenvolupen sensors de xarxa fiables i de baix cost, s'amplien les capacitats de telecomandament de la xarxa, se'n millora l'operació i es desenvolupa una solució innovadora per a l'automatització intel·ligent distribuïda de la xarxa.

EL PROJECTE MICROTIC

És un projecte d'innovació, liderat per ARCbcn, que estableix les bases tècniques i de model de negoci d'una microsolució TIC eficient i competitiva destinada a les pimes. En aquest projecte s'estudien diferents models de negoci basats en les diferents tipologies de pimes i les seves necessitats, per tal d'innovar amb la millor solució que s'adapti a les seves necessitats. El repte d'aquest projecte és crear una solució →



FOTO: PIXABAY

Els 7 projectes milloraran l'eficiència energètica del sector industrial

competitiva, eficient i sostenible per a petites i mitjanes infraestructures TIC, tant pel que fa al producte com al model de negoci.

EL PROJECTE FLEXEDINET

Liderat per l'empresa Inergy, desenvolupa una eina de gestió activa intel·ligent d'energia en edificis terciaris, adreçada a la gestió energètica dels edificis, la interacció amb els usuaris i la gestió del manteniment als edificis. Aquest entorn TIC intel·ligent està orientat a assolir la reducció d'un 20% de la despesa energètica de parcs d'edificis terciaris.

EL PROJECTE ESTORELOT

Liderat per l'empresa iGRID, treballa en eines per a la gestibilitat de les plantes de generació elèctrica amb fonts renovables, i consta de dues fases. En la primera fase, executada dins del projecte, es desenvolupa el producte i s'analitzen les característiques tècniques de la instal·lació, tals com el sistema de control, l'adaptació SCADA, l'aparellatge elèctric i el disseny del convertidor. El projecte pretén continuar posteriorment en la segona etapa, on es proce-

diria a la fase de la planta pilot, que implica el test i l'adaptació als sistemes en operació.

EL PROJECTE LCA ENERBOOST

Liderat per l'empresa Inèdit, desenvolupa una eina per a l'ecoinnovació en els productes de les empreses del sector de l'energia a partir de l'avaluació de la sostenibilitat de les seves tecnologies actuals i futures. Aquesta eina es desenvoluparà i validarà amb els projectes i tecnologies que es duen a terme dins la Comunitat RIS3CAT Energia. A més a més, aquesta eina vol ser una solució transversal que permeti a les empreses de tota la Comunitat RIS3CAT Energia créixer i millorar el seu grau d'internacionalització.

La Comunitat RIS3CAT Energia es proposa transformar Catalunya com a centre de coneixement internacional en l'àmbit de l'energia, reforçar i impulsar la implementació d'un sistema energètic més eficient i sostenible a partir d'energies renovables i nous combustibles, fer una gestió energètica més eficient i crear una xarxa elèctrica més intel·ligent i controlable ●

Manel Sanmartí, coordinador de la comunitat i Assumpta Farran, directora de l'Institut Català d'Energia, a la Setmana de l'Energia 2017.



GRUPS D'ACTUALITZACIÓ PERMANENT

GAP



Qué són?

Grups de treball formats pels agents més destacats de cada sector econòmic que treballen per oferir una oferta formativa adaptada a les necessitats reals del món laboral.



Generalitat de Catalunya
**Consorti per a la Formació Contínua
de Catalunya**



ALBERT SOLER ARPA
FORMADOR EN
HABILITATS DIRECTIVES
I CREIXEMENT PERSONAL

[linkedin.com/in/albertsolerarpa](https://www.linkedin.com/in/albertsolerarpa)
www.utilapd.com
www.watch2grow.com

Enginyer de telecomunicacions de formació, amb experiència contrastada en l'àmbit de les noves tecnologies, principalment en l'àmbit de la consultoria. La seva vocació pel desenvolupament de les intel·ligències intrapersonal i interpersonal l'ha dut a formar-se en neuroeducació, consciència plena (*mindfulness*), intel·ligència emocional i *ludotraining*. Actualment es dedica a impartir formació en habilitats de desenvolupament personal en empreses i equips de treball.

“

Al 2011 vaig fundar un projecte-web per treballar emocions i valors a les escoles

La utilitat de conèixer el potencial del teu cervell

La consciència plena (*mindfulness*) i el neurolideratge són dos conceptes que s'han popularitzat en els darrers anys. L'Albert Soler, formador especialitzat en la matèria, ens dona les pistes per entendre què són i què poden aportar-nos.

Per **Gemma Agujé**

Hola, Albert, voldria començar amb una breu presentació sobre qui ets i què destacaries de la teva trajectòria professional...

Em considero una persona inquieta i curiosa. Quan em vaig haver de decidir pels meus estudis universitaris, fa uns 30 anys, vaig escollir com a primera opció Enginyeria de Telecomunicacions i, com a segona opció, Psicologia.

La vida i la recerca interior m'han dut precisament a seguir aquests passos. Primer vaig treballar bona part de la meua vida com a enginyer i consultor en el món de la tecnologia, a Espanya i a l'estranger, però sempre amb un peu posat en les persones i el desenvolupament personal. Buscava fer el trànsit d'un món a l'altre, però no acabava d'atrevir-me. Així que, amb el temps, vaig fer primer un postgrau en Educació Emocional i, posteriorment, un altre en Neuroeducació, ambdós a la UB.

L'any 2011 vaig fundar Watch2Grow, un projecte-web per treballar emocions i valors a les escoles. Aquesta iniciativa va suposar el punt d'inflexió per fer el

pas definitiu a la formació orientada al desenvolupament personal.

Des de fa quatre anys em dedico a la formació en l'àmbit del creixement personal i del desenvolupament de competències personals i professionals. Actualment soc soci i formador de [útil], des d'on fem formacions i tallers sobre consciència plena (*mindfulness*), lideratge, cohesió d'equips, intel·ligència emocional i habilitats de comunicació, entre d'altres, adreçats a empreses, ajuntaments, escoles i d'altres organitzacions. L'assessorament i la formació que oferim es basen en els conceptes "*senzill, proper i pràctic*". La formació i la consultoria han de ser, per damunt de tot, útils, i en això hi aboquem els esforços. És la nostra identitat la que ens fa mantenir els clients satisfets.

Sovint sentim parlar del terme neurolideratge. Quin significat té aquest concepte? Què aporta al món de l'empresa? I a la persona?

Estem a l'era del cervell: un dels últims grans enigmes que la ciència ha de



El mindfulness aporta molts beneficis a la persona i a l'empresa

desxifrar. Tecnologies com les ressonàncies magnètiques, les tomografies computeritzades i els electroencefalogrames ens han permès conèixer, de forma no invasiva, les reaccions del cervell davant de temes tan intangibles com les emocions, la motivació i la presa de decisions. Aspectes com la neuroplasticitat, o capacitat del cervell de modificar o crear nous circuits neuronals, associada a patrons de pensament o comportament; les neurones mirall i el seu impacte en l'empatia com a pas previ a la resolució de conflictes; les funcions executives, tals com l'atenció, que ajuden a focalitzar la nostra energia mental en la gestió de les nostres tasques; els sistemes de reforç, gestionats principalment al cervell límbic, basats en els circuits de recompensa (on actua el plaer i la dopamina) i d'amenaça (on actua l'estrès i el cortisol), que ajuden a entendre l'impacte en el cervell de la motivació, la repressió; o l'impacte de les emocions en la presa de decisions i de les relacions. Són alguns dels aspectes que incorporen les neurociències cognitives i afectives al camp del lideratge. I totes aquestes troballes són absolutament valuoses per a l'exercici del lideratge, en qualsevol àmbit en què es dugui a terme. Les noves tecnologies també permeten estudiar cervells en interacció, de tal manera que es pot veure en temps real i en el cervell l'impacte del treball en equip. L'any 2012, l'escola de negocis ESADE va ser pionera en un estudi d'aquestes característiques.¹

Així doncs, l'aportació *neuro-* ajuda tant

al líder com als seus col·laboradors no només a incrementar el seu autoconeixement i millorar-ne el lideratge, sinó a posar encara més l'accent en l'autolideratge, és a dir, en la capacitat que tenim per liderar les nostres vides. Aquesta transformació en l'actitud impactarà en unes empreses més eficients, més humanes i més orientades a la transformació de la societat.

I sobre la consciència plena (*mindfulness*), que és? Què aporta al món de l'empresa? I a la persona?

Anomenem consciència plena (*mindfulness*) els dos conceptes següents: d'una banda, la capacitat de l'ésser humà de posar l'atenció en el moment present, format per percepcions sensorials exteriors (els cinc sentits) i interiors (interocepció, pensaments i emocions), amb curiositat i acceptació; i, d'altra banda, a la tècnica que s'ensenya per entrenar aquesta capacitat. Aquesta tècnica és principalment la meditació atencional, →

IL·LUSTRACIÓ: PIXABAY



CURSOS INNOVADORS

En el seu afany d'oferir formació d'interès pels treballadors i les empreses, el Consorci per a la Formació Continua de Catalunya manté un contacte constant amb representants dels diferents sectors econòmics per conèixer les seves necessitats. En els darrers anys, la gestió de la intel·ligència emocional, i disciplines com el *mindfulness* o el *neurolideratge* han adquirit una importància inèdita fins ara en l'àmbit del treball.

El 2016 el Consorci va incloure per primer cop cursos de *Mindfulness* al seu Catàleg d'Accions Formatives, i en dos anys més de 3.000 persones s'han format en aquesta matèria. A la darrera actualització del catàleg, al 2017, s'hi van afegir els cursos de *Neurolideratge*, i es preveu que durant el 2018 gairebé 2.000 persones s'hi matriculin.

un dels tres tipus de meditació existents. L'impacte de la consciència plena a Occident ha estat rellevant, atès que les neurociències estan avalant els seus beneficis.² La meditació mil·lenària d'Orient ha arribat a Occident, s'ha adaptat a la seva cultura i ha despul·lat la meditació de tota connotació espiritual, religiosa o mística.

El mindfulness aporta molts beneficis a la persona, entre els quals destaca l'increment d'un estat de calma, la reducció de l'estrès, la millor gestió de les emocions, l'increment de l'atenció, el reequilibrament cognitiu (o la capacitat de modificar la visió d'una realitat amb la finalitat de canviar completament el seu sentit) i la millora de l'empatia. Això té un impacte positiu en els equips perquè millora les relacions, augmenta la motivació i el rendiment, i per tant també a les empreses, perquè millora el clima laboral, la productivitat i el servei al client.¹

T'has especialitzat en una formació transversal. Quina tipologia de públic tens a les teves aules? Tenen algun tret en comú? Hi ha alguna experiència a l'aula que destacaries, d'aquelles que no s'obliden?

En tractar-se de formació orientada al desenvolupament personal, la tipologia dels alumnes és diversa. Destacaria en primer lloc les persones que estan mirant de deixar la seva feina per enforcar-se en alguna cosa que els ompli més i doni més sentit a les seves vides.

A l'altre extrem hi trobem directius i professionals que cerquen la millor forma de fer front als desafiaments constants del mercat laboral i que, gràcies a la pràctica de la consciència plena i el neurolideratge, es capaciten per al desenvolupament del lideratge efectiu, que potencia l'empatia i la resposta a l'autocontrol.

Com a experiència a l'aula recordo especialment els casos de dues noies, en formacions diferents, que varen acabar plorant. L'una perquè, a través dels exercicis que fèiem, va connectar amb la por i l'angoixa; estava passant una mala època. L'altra noia plorava d'alegria, de

“ Fent formació em vaig adonar de la importància de saber gestionar i acollir els estats emocionals dels alumnes

gratitud, pels comentaris de reforç positiu que estava rebent dels seus companys i companyes, com una injecció d'autoestima. En tots dos casos, i sobretot el primer, des del sentiment de la fragilitat humana, em vaig adonar de la importància de saber gestionar i acollir aquests estats emocionals i de saber quan és més important atendre el grup i quan és més important atendre la persona, deixant el grup en un segon pla ●

¹ L'Albert ens recomana la lectura: *ESADE lanza un proyecto pionero de investigación para encontrar los atributos del buen líder a través de la neurociencia* [en línia], ESADE - Universitat Ramon Llull]. Disponible a: <<http://www.esade.edu/grados/esp/multimedia/news/viewelement/237181/141/esade-lanza-un-proyecto-pionero-de-investigacion-para-encontrar-los-atributos-del-buen-lider-a-traves-de-la-neurociencia>>.

² Per als qui vulgueu aprofundir-hi, una altra proposta de l'Albert és veure un interessant TED, on la neurocientífica Sara Lazar explica de manera fàcil i entenedora l'impacte de la meditació i el *mindfulness* en el nostre cervell. Busqueu la ressenya: *How Meditation Can Reshape Our Brains* de Sara Lazar, o mireu el vídeo, subtítulat en castellà, a l'enllaç: <<https://youtu.be/m8RzTtP7Tc>>.

Imatge d'una de les sessions formatives de l'Albert.



Certificats de professionalitat



Què és el certificat de professionalitat?

El certificat de professionalitat és un títol oficial que acredita les competències professionals de les persones treballadores, independentment de si s'han obtingut per mitjà de l'experiència professional o de la formació, tant formal com no formal.

Com s'obté el títol del certificat de professionalitat?

Per una d'aquestes dues vies:

1. Mitjançant la formació professional:

- Formació professional per a l'ocupació (SOC). Superant tots els mòduls corresponents al certificat de professionalitat impartit per un centre acreditat pel SOC.
- Formació professional del sistema educatiu (Departament d'Ensenyament). Superant tots els mòduls associats a les unitats de competència d'un certificat de professionalitat impartits per centres autoritzats pel Departament d'Ensenyament.

2. Per l'experiència laboral:

Mitjançant el programa Acredita't adreçat a les persones que tenen experiència adquirida al món laboral però no tenen reconeixement oficial que ho certifiqui.

acreditat.gencat.cat

La possibilitat d'acreditar unitats de competència de manera independent i acumulable permet obtenir el certificat de professionalitat per combinació de les dues vies anteriors sempre que es puguin acreditar totes les unitats de competència, tant si s'han adquirits a través de la formació professional o de l'experiència professional.

Quins són els seus avantatges?

- Faciliten l'aprenentatge permanent mitjançant una formació modular, flexible i accessible, adaptada a les necessitats de les empreses i de les persones.
- Reconeixen i acrediten les qualificacions professionals per desenvolupar les funcions d'un lloc de treball, amb independència de com s'hagin adquirits.
- Afavoreixen la mobilitat laboral a tot el territori espanyol i a Europa.
- Permeten la convalidació parcial amb estudis de formació professional del sistema educatiu.
- Afavoreixen la transparència en el mercat de treball.

Com se sol·licita?

Es pot sol·licitar complimentant el formulari disponible a la pàgina web del SOC o a través de l'oficina de tràmits de gencat.cat.

Qui els expedeix?

A Catalunya, els títols dels certificats de professionalitat els expedeix el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC).

On són vàlids?

Els títols dels certificats de professionalitat són vàlids a tot el territori espanyol i faciliten la mobilitat laboral dins de la Unió Europea.



oficinadetreball.gencat.cat
acreditat.gencat.cat/



Reunió a l'exterior de l'Ateneu Cooperatiu de Barcelona, Coòpolis durant el 2018.

El cooperativisme com a transformador econòmic-social

La Xarxa d'Ateneus Cooperatius

El 2012 es va posar en marxa el programa de foment de l'economia social aracoop, una iniciativa impulsada pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, on han col·laborat més de 100 institucions públiques i privades sota el lema "Crear, créixer i visibilitzar l'economia social i cooperativa". Per fer arribar l'impacte del programa a tot el territori, al 2016 es va posar en marxa la Xarxa d'Ateneus Cooperatius.

Per **Álvaro Serrano Sol**

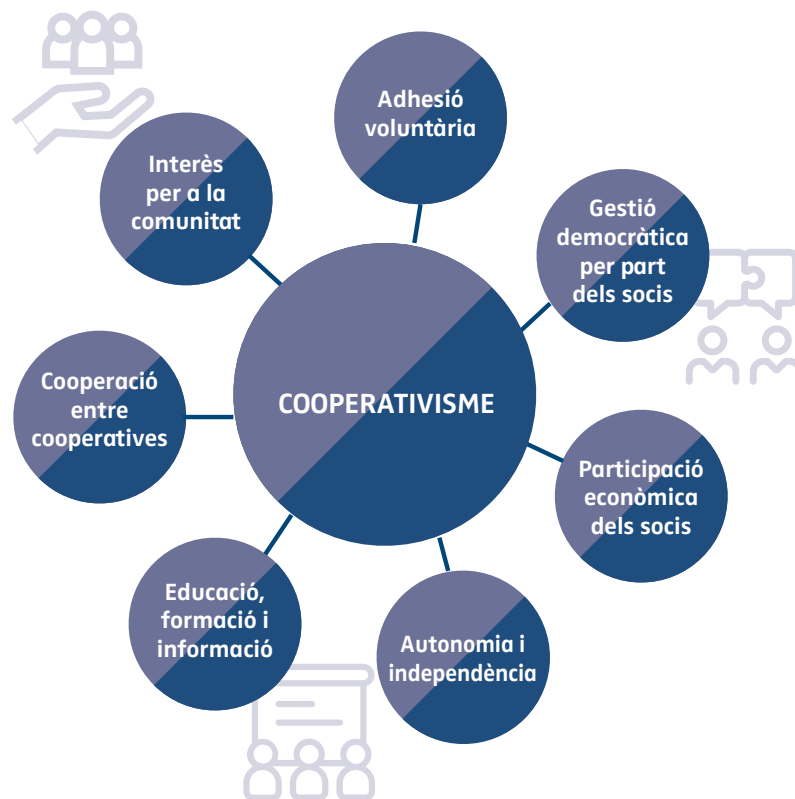
ELS ORÍGENS

L'any 1844 és l'any zero del moviment cooperativista. Aquell 24 d'octubre, 27 homes i 1 dona, que havien estat despatxats per la indústria tèxtil per haver participat en una vaga, van fundar la Societat Equitativa dels Pioners de Rochdale, basada en els valors de l'autoajuda, l'autoresponsabilitat, la democràcia, la igualtat, l'equitat i la solidaritat. A la Catalunya industrial de l'època també sorgiren entitats de caire cooperatiu, tot i que les primeres foren creades amb el suport de les administracions públiques. Al 1842 es va crear la Companyia Fabril de Teixidors a Mà, que era simultàniament una cooperativa de treball i una mútua, per actuar en situacions d'atur, malaltia i invalidesa. Cap a la dècada del 1860 es van fundar entitats innovadores que pretenien aconseguir millors preus en béns de consum per als obrers i les seves famílies: l'Econòmica de Palafrugell o la Cane tenca de Canet de Mar. En aquella dècada es van fundar també les dues primeres cooperatives catalanes del model de Rochdale: L'Obrera Mataronense i la Ladriller a de Terrassa.

Fins a la fi de la II República, el cooperativisme català va créixer i es va diversificar intensament. A part de les cooperatives de treball i de consum, es van desenvolupar especialment les cooperatives agràries, que coexistien amb les cooperatives d'habitatge, d'ensenyament, de pescadors o de transports.

El franquisme va suposar un retrocés en l'àmbit de l'economia social, que no es va ecuperar fins a la reinstauració de la democràcia. Durant la dècada dels 80 es van crear les federacions i la Confederació de Cooperatives de Catalunya, i des de llavors la xifra de cooperatives ha arribat a més de 4.000. La Generalitat de Catalunya ha donat suport des de la seva creació al moviment cooperatiu, promulgant la Llei de bases de la cooperació (1934) i ja durant la Transició, fomentant el cooperativisme des de l'Institut per a la Promoció i la Formació de Cooperatives.

Principis cooperatius dels Pioners de Rochdale



El cooperativisme va estar molt present a la Catalunya de la revolució industrial i també en l'àmbit agrari

L'ACTUALITAT

A Catalunya, la presència de l'economia social, on s'hi integra el cooperativisme, és rellevant: dona feina a més del 10 % de la població activa, aporta el 8 % del PIB del país i agrupa a unes 60.000 entitats que associen i presten atenció a uns 5 milions de persones.

El Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, a través de la Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector, les Cooperatives i l'Autoempresa, impulsa diversos programes innovadors per consolidar un sector que és i serà fonamental en el procés de recuperació i transformació de la nostra economia per la seva visió transformadora, centrada en les persones i no en el capital que anteposa l'impacte social per sobre de la maximització dels guanys i el creixement desmesurat.

L'any 2012, la Direcció General va posar en marxa el programa aracoop, una iniciativa de cooperació publicoprivada on →

han participat la Confederació de Cooperatives de Catalunya i les federacions de cooperatives i la Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya, i que ha comptat amb la col·laboració de més de 100 institucions públiques i privades. El lema del programa és "Crear, créixer i visibilitzar l'economia social i cooperativa".

ATENEUS COOPERATIUS

Per tal de fer arribar l'impacte del programa a tot el territori, l'any 2016 es va posar en marxa la Xarxa d'Ateneus Cooperatius. Els Ateneus funcionen com un servei de referència on les organitzacions cooperatives i d'economia social poden treballar juntes per crear i impulsar nous llocs de treball i promoure la col·laboració. Inicialment es van crear 10 ateneus, i avui dia ja són 14. Els ateneus, que apleguen a més de 320 organitzacions, estan

gestionats per entitats de molt diversa entitat jurídica, arrelades al territori i que asseguruen el coneixement i l'expertesa així com l'adaptació de les accions que s'hi desenvolupen a les seves especificitats.

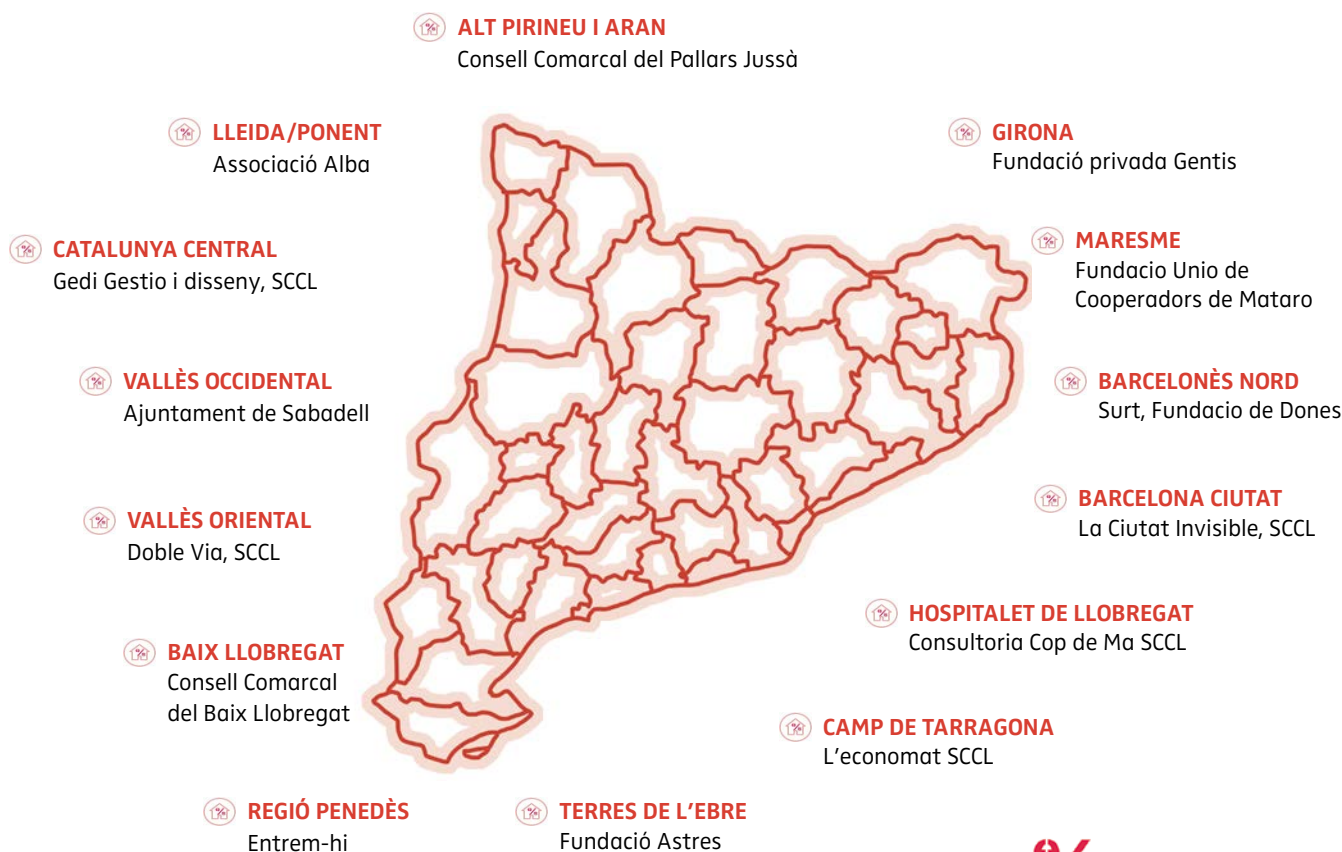
FORMACIÓ I DIFUSIÓ ALS ATENEUS

L'objectiu més estratègic de la Xarxa d'Ateneus Cooperatius és donar impuls a projectes que contribueixin a reactivar l'economia mitjançant la millora de l'ocupació i la competitivitat, però, en l'àmbit més operatiu, una de les seves fites és donar visibilitat al cooperativisme i a l'economia social. Per aconseguir-ho, en aquests sis anys s'han dut a terme més de 2.000 activitats de difusió, formació i acompanyament arreu del territori, en les quals hi han participat més de 25.000 persones. És especialment valuosa la fei-

na feta amb nens i joves a més de 600 escoles, instituts, centres de formació professional i universitats.

En un moment de canvi profund del model productiu i de certa revitalització i modernització de l'economia, la seva vessant social i cooperativa comparteix amb el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya la voluntat de contribuir a readaptar-se a la nova economia i la d'assegurar el relleu generacional en determinats sectors. Per això, un altre dels objectius de la Xarxa d'Ateneus és la creació de coneixement i recursos sobre l'economia social i cooperativa. Els diversos centres ofereixen una àmplia oferta formativa, tant de caràcter sectorial com transversal, de la qual ja han gaudit més de 3.000 persones des del 2016. En aquest temps també s'han creat 250 eines i materials didàctics ●

Xarxa d'Ateneus Cooperatius





El programa aracoop i la Xarxa d'Ateneus Cooperatius han estat molt ben rebuts pel sector de l'economia social. **Gemma Flores, de l'Ateneu CoopCamp, del Camp de Tarragona**, considera que totes dues iniciatives "han tingut un efecte de reforç en el teixit cooperatiu, que fa anys que treballa per l'extensió del cooperativisme a sectors amplis de la societat", i que tot i que cal millorar aspectes com l'avaluació, "ja que la creació de projectes econòmics cooperatius requereix de processos que no sempre tenen el ritme ni l'impacte quantitatiu esperat", l'aposta que s'ha fet els darrers anys per recolzar un sector molt arrelat al territori i a les persones, "és molt positiva i resulta determinant per que continuïn sorgint iniciatives econòmiques transformadores, com ho han estat recentment les del sector del consum Som Energia, Som Connexió, Som Mobilitat o la banca ètica".



Cooperatives de Treball de Catalunya

La Federació de Cooperatives de Treball creu que el que és fonamental es que el projecte tingui continuïtat, "perquè entenem que a les polítiques públiques del cooperativisme un factor important és que es facin les avaluacions sobre els resultats i després dels ajustos corresponents el programa tingui continuïtat".



Des de la Confederació de Cooperatives es valora molt positivament el nou posicionament de les administracions. "Hem vist una evolució en la posició de les administracions públiques, hi ha més implicació, més sensibilitat cap a les propostes des de l'economia social i a mesura que ha millorat la capacitat de despesa de les administracions hem vist que es dediquen més imports del pressupost a l'economia social i al cooperativisme".



ROSER HERNÁNDEZ
SUBDIRECTORA GENERAL D'ECONOMIA SOCIAL, TERCER SECTOR Y COOPERATIVES DES DE 2011

Llicenciada en dret per la Universitat de Barcelona, diplomada en Estudis de Dret Civil Català per la UAB i Màster en Direcció Pública per ESADE.

Les dades demostren el que ens comentà **la subdirectora general d'Economia Social i Cooperatives, Roser Hernández**, quan la vàrem visitar: "Els indicadors mostren que aracoop i la Xarxa d'Ateneus Cooperatius estan provocant un efecte positiu que està generant el creixement continu del nombre de cooperatives constituïdes".

Evolució del nombre de cooperatives existents i de les constituïdes. 2009-2016



Font: Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector, les Cooperatives i l'Autoempresa, 2018.

The Corner

De la programació d'accions aïllades al disseny d'itineraris de formació

The Corner Centre d'Estudis és un centre de formació situat a Santa Coloma de Gramenet amb més de trenta anys d'experiència. Ofereix formació en les àrees d'administració i gestió, informàtica i telecomunicacions i idiomes, ja sigui subvencionada (tant pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, com pel Consorci de la Formació Contínua) a través de l'agrupació Organització Empresarial Catalana de la Formació o privada.



MARTA CASADO GALIÀ
COORDINACIÓ DE PROGRAMES
SUBVENCIONATS
@CentreTheCorner

La Marta es va llicenciar en Administració i Direcció d'Empreses per la Universitat de Barcelona, fa 8 anys es va incorporar a The Corner en qualitat de coordinadora de formació i recentment ha cursat el Certificat de Professionalitat de Docència de la Formació Professional per a l'Ocupació per seguir ampliant els seus coneixements en el sector de la formació.

El compromís de la nostra entitat és oferir una formació d'impacte que millori les competències de la persona, augmenti el seu grau d'ocupabilitat i millori la competitivitat de les empreses.

Des dels nostres inicis, hem treballat conjuntament amb empreses del nostre entorn per formar i inserir els participants de les accions formatives, signant convenis de col·laboració i adequant la nostra oferta formativa a les necessitats canviants, tant en l'àmbit sectorial com transversal. La nostra diversa i àmplia trajectòria ens ha permès establir aquesta relació fins al punt que, en moltes ocasions, les empreses recorren a nosaltres perquè els enviem candidatures que puguin ser valorades als seus processos de selecció.

Des de fa anys les responsables del departament pedagògic de l'àrea de formació vam detectar que era necessari dissenyar itineraris formatius que anessin **més** enllà de les accions formatives aïllades que oferíem inicialment per donar

valor afegit i més qualitat a la nostra oferta formativa.

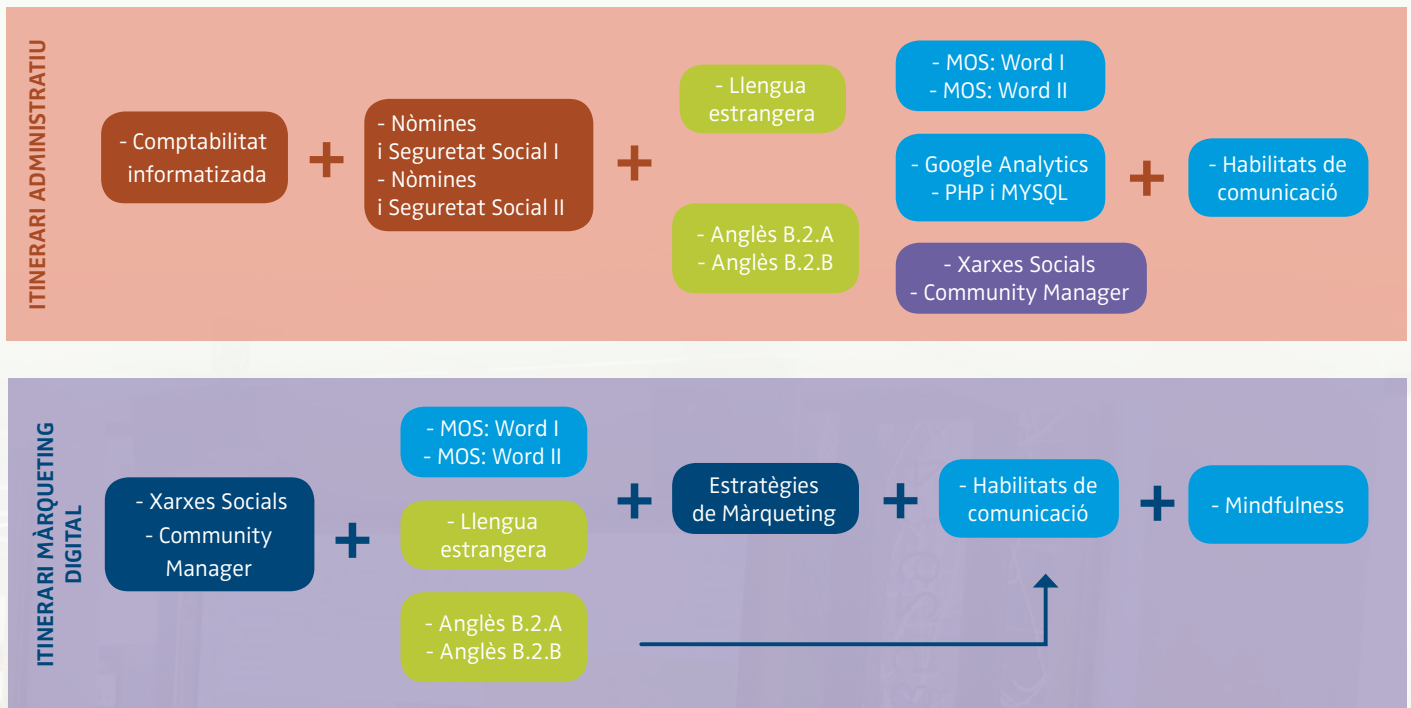
Per poder-ho fer, ens calia partir d'una detecció de necessitats inicial adequada, que s'ajustés al que ens demanaven els participants i les empreses del nostre territori i diferenciar aquests itineraris en funció de les especialitats (per exemple, administració, ofimàtica, web o anglès) o de la disponibilitat horària.

Dissenyar itineraris formatius innovadors també suposava planificar i calendaritzar tota l'oferta formativa des d'un bon inici per així poder programar-la adequadament.

Per poder visualitzar aquest canvi vam considerar adient plasmar de manera gràfica els possibles itineraris formatius per àrees o disponibilitat horària. D'aquesta manera, la nova proposta era molt més comprensible per als participants i el nostre equip i esdevenia també molt més atractiva per als nostres clients.

D'aquesta manera, qualsevol persona que sol·licita informació a qualsevol dels

POSSIBLES ITINERARIS DE FORMACIÓ CONTINUA 2017 - 2018 SEGONS DISPONIBILITAT (MIGDIES I DISSABTES)



nostres centres de formació, pot visualitzar clarament i immediatament tota la nostra oferta formativa i valorar l'oportunitat de seguir formant-se en totes aquelles competències professionals relacionades amb el seu perfil, així com en les competències transversals (*soft skills*) o d'anglès, tan valorades per l'entorn empresarial actual.

Així, donem resposta a les competències destacables en la majoria d'ofertes laborals que gestionem: les exigències de coneixements TIC, el domini de la llengua anglesa i la tinença d'habilitats interpersonals; que es consideren essencials en els entorns professionals actuals caracteritzats per la globalització, la competitivitat i el dinamisme.

I d'aquesta manera millorem tant la selecció com la fidelització dels participants, que estan més satisfets amb tota la formació rebuda.

Aquesta realitat, juntament amb la nostra inquietud de millora contínua i el nostre esperit crític i inconformista

en la recerca de l'excel·lència en l'atenció al client, han estat els factors clau que ens van empènyer a buscar noves maneres de fer visible la nostra oferta formativa.

Encoratgem les persones que estan disposades a formar-se perquè aprofitin al màxim el seu temps i les ajudem a aconseguir les seves fites professionals, perquè som conscients que el desenvolupament de les carreres professionals de les persones enriqueix la capacitat productiva de les empreses.

I també animem altres entitats de formació a canviar la visió i fer l'esforç d'oferir itineraris formatius; els resultats compensen de bon tros!

Estem molt satisfets de poder ser participants d'aquestes experiències d'èxit que evidencien el *win-win!* ●

THE CORNER
centre d'estudis





JOSÉ IGNACIO GOROSTIAGA
DIRECTOR GENERAL DE
L'ESCOLA
@ESHOBescola

José Ignacio Gorostiaga va estudiar el grau professional en Hostaleria a l'Escola de Restauració i Hostalatge de Barcelona (actualment l'ESHOB) i és graduat en Direcció Hotelera per la Universitat Autònoma de Barcelona. Té més de 20 anys d'experiència en el sector de l'hostaleria i la restauració, tant en l'àmbit nacional com internacional, on ha ocupat llocs de la màxima responsabilitat. Des del 2010 és el director general de l'ESHOB.



CONXI SOLÀ
DIRECTORA DE FORMACIÓ
PER A L'OCUPACIÓ
@ESHOBescola

És llicenciada en Psicologia per la Universitat de Barcelona, coach i formadora en habilitats directives i competències transversals. Fa més de 10 anys que gestiona plans de formació per a l'ocupació, el darrer any a l'ESHOB.



El secret de la bona cuina

ESHOB (Escola Superior d'Hostaleria de Barcelona)
L'escola de formació ESHOB es dedica a la formació en tots els àmbits de l'hostaleria i la restauració, a fi de dotar els alumnes amb les eines i els coneixements necessaris per afrontar els nous reptes del sector.

Per **M^e Elena Palacios**



La nova seu de l'ESHOB al Passeig del Taulat, inaugurada al 2007.

per desenvolupar les seves tasques. El reconeixement del professional passa per la renovació i millora de les pròpies competències i, per aconseguir-ho, creiem que la formació és clau.

El que sí que ha canviat a l'Escola al llarg d'aquests anys és que cada vegada oferim línies de treball més diversificades. Actualment, a més d'oferir formació reglada (CFGM i CFGS), postgraus, un grau universitari i formació contínua privada, també proposem formació per a l'ocupació. Concretament, ara estem duent a terme diverses accions del Consorci per a la Formació Contínua i diversos projectes formatius d'inserció laboral.

La nostra societat està canviant contínuament i el sector de l'hostaleria no n'és l'excepció. Com es reflecteixen els canvis del sector en el catàleg formatiu que ofereix l'Escola?

Des de l'Escola sabem que és imprescindible treballar constantment per adaptar la nostra oferta de formació a les demandes i tendències. Un exemple d'això són les intoleràncies alimentàries, que han generat la necessitat de cuinar diferent i de crear una oferta gastronòmica adaptada a aquests clients. Som els primers interessats a oferir una formació actualitzada perquè els alumnes puguin fer una atenció al client precisa, per proporcionar-los, així, una experiència gastronòmica satisfactòria. Com anècdota, us vull explicar que convivim amb alumnes que tenen intoleràncies i al·lèrgies, i ells mateixos ens obliguen a tenir tots els mecanismes preparats, per si de cas!

Els nostres alumnes també es formen en cuina sostenible i ecològica, conceptes que són actuals. →

“Amb els anys, hem diversificat la formació reglada i hem incorporat la formació per a l'ocupació”

L'Escola ja té més de 30 anys..., què destacaríeu de la vostra trajectòria?

L'Escola Superior d'Hostaleria de Barcelona es va crear l'any 1985 per iniciativa del Gremi de Restauració de Barcelona i del Gremi d'Hotels de Barcelona. Som una fundació privada sense ànim de lucre ubicada originàriament al carrer Muntaner i creada amb l'objectiu de formar bons professionals dins del sector. L'entitat té un patronat format per sis membres: tres pertanyen al Gremi d'Hotels i tres al Gremi de Restauració. Cada tres anys, els gremis s'intercanvien la presidència a fi de garantir l'excel·lència de l'Escola.

La voluntat de l'Escola continua sent la mateixa des que vam començar: apoderar els professionals del sector dotant-los de les competències necessàries



Aula sommelier de l'ESHOB

Els GAP (grups d'actualització permanent de l'oferta formativa), engegats pel Consorci, ajuden perquè les accions de formació per a l'ocupació s'ajustin als canvis de la societat i permeten actualitzar els professionals. Concretament en el nostre sector hi ha accions formatives actualitzades d'especialitats com ara la cuina vegana, reputació en línia, cuina per a celíacs o *revenue management*.

Quines accions formatives tenen una millor rebuda? Quines són les que destacaríeu en general?

Les especialitzacions i actualitzacions tenen molt bona rebuda. Un exemple és la formació en *revenue management*, que consisteix a oferir mecanismes per garantir la màxima ocupació d'un establiment amb la màxima rendibilitat possible. O la formació en sommelieria i maridatge, molt sol·licitada, ja que els clients cada vegada demanen més assessorament sobre vins.

Les accions de cuina especialitzada (japonesa, vegana, etc.) també han tingut molt bona rebuda. Una vegada obert el període d'inscripció, amb menys d'una setmana ja teníem llistes d'espera!

En general, tenen molta demanda les accions més innovadores, i sobretot les que responen a les noves necessitats dels professionals del sector.

El sector de l'hostaleria i turisme està marcat per les temporades (Nadal, Setmana Santa, estiu...), així com per horaris molt intensius... Com us afecta en la programació de les accions formatives?

És veritat que en aquest sector hi ha períodes de molt més moviment. Com a entitat de formació, és imprescindible tenir en compte la temporalitat, l'horari i la disponibilitat del treballador, per adequar el calendari i facilitar que la nostra oferta formativa sigui més accessible.

En els casos de participants que estan aturats, procurem orientar-los cap a certificats de professionalitat, que normalment fem que acabin en períodes previs a temporades altes per facilitar-los l'accés al mercat laboral.



A dalt, una cuina demostrativa de l'escola.



A l'esquerra, alumnes del curs "Elaboració i exposició de menjar en el bar-cafeteria" del Certificat de Professionalitat de Serveis de Bar-Cafeteria.

En els casos de treballadors en actiu, procurem fer cursos els dilluns (el dia que normalment tanquen els establiments per descans del personal) i en horaris de 17 a 19 hores, per adaptar-nos el millor possible al treball per torns.

I, per acabar, quines propostes de millora faríeu en la formació per a l'ocupació en general?

Pensem que seria interessant augmentar i millorar les sinergies entre les diferents entitats de formació; segur que juntes podem arribar més lluny. I, des del nostre punt de vista, cal fomentar la sectorització de la formació i de les diferents entitats. Els alumnes mereixen veritables experts i coneixedors del sector.

Doncs, per part nostra, us donarem suport en aquesta proposta... Seguiu! ●

“Els cursos de cuina especialitzada com ara la japonesa o la vegana, tenen molt bona rebuda”

L'Institut Municipal d'Educació i Treball (IMET)

Formació per a l'ocupació d'altura

L'Institut Municipal d'Educació i Treball (IMET) és un organisme autònom creat per l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú el 2008 per oferir serveis d'educació, formació i treball i està inscrit en el Registre d'entitats de formació del SOC. Per **Roser Gatell**



El director de l'EFAV explicant el projecte a un grup d'alumnes.

L'IMET compta, entre els seus serveis educatius i ocupacionals, amb l'Escola de Formació Aeronàutica de Vilanova i la Geltrú (EFAV), autoritzada com a organització de formació de manteniment per l'Agència Estatal de Seguretat Aèria (AESA) per dur a terme la formació del personal certificador amb llicència de manteniment d'aeronaus B1.1.

Per poder oferir aquesta llicència, el SOC i l'IMET han treballat de manera conjunta per donar d'alta dues especialitats formatives: el Manteniment d'Estructures d'Aeronaus i el Manteniment d'Avions amb Motor de Turbina LMA B1.1. Aquestes especialitats formen part de l'itinerari formatiu necessari per obtenir el Certificat de Reconeixement Europeu de la Formació Bàsica en Manteniment d'Avions amb Motor de Turbina. El certificat, juntament amb 2 anys d'experiència pràctica en el manteniment d'aeronaus operatives,

permet obtenir la llicència de manteniment d'aeronaus.

La formació que està impartint l'EFAV és la mateixa que s'imparteix a tots els estats membres de la Unió Europea, la qual cosa permetrà als titulats estar certificats i poder treballar en la Unió Europea sense necessitat de cap tipus de convalidació.

Així mateix, l'itinerari formatiu es podrà iniciar amb el Certificat de Professionalitat de Nivell 1 TMVO0109, Operacions Auxiliars de Manteniment Aeronàutic, ja que el lloc de treball relacionat amb aquest certificat necessita la supervisió d'un tècnic de nivell superior amb capacitat de certificació. Per aquest motiu, les dues especialitats donades d'alta permetran ampliar les competències d'aquest certificat de professionalitat.

A més de les activitats de formació en el sector aeronàutic, l'IMET ha col·laborat amb el SOC en les actuacions següents: el programa de formació d'oferta en àrees prioritàries (FOAP); els programes integrals de la Garantia Juvenil; el programa Ubica't, l'acompanyament a la inserció i el suport ocupacionals per promoure la inclusió social i el programa 30 Plus, que duu a terme actuacions ocupacionals per afavorir la inserció laboral de les persones en situació d'atur a partir dels 30 anys.

El passat 5 d'abril la directora del SOC, Mercè Garau, va visitar les instal·lacions de l'EFAV i va tenir l'oportunitat de conèixer alguns dels programes que ofereix l'IMET, com ara els d'orientació i acompanyament en la inserció laboral, els d'experienciació i treball, els d'intermediació i mercat laboral, i els de formació i capacitació, tots ells amb l'objectiu comú de promoure l'ocupació de qualitat per a tothom a fi de lluitar contra l'atur i la precarietat laboral.

El centre està ubicat en una antiga fàbrica de paper, La Paperera, que va ser rehabilitada pels treballadors del taller d'ocupació *Posar-se a Punt*. Es va inaugurar el mes de juny del 1988 com a un projecte pilot innovador, que va circumscriure la seva actuació en la lluita contra l'atur, que en aquell moment era molt alt ●

Més informació a www.imet.cat o bé a www.efav.cat

Anqep (Portugal):

La unió del món educatiu i l'ocupació

El 2007 va ser un any clau per a l'educació i la formació a Portugal, ja que es va produir una important reforma que va culminar, entre d'altres, amb la creació del Sistema Nacional de Qualificacions (SNQ).

Traducció **Ester Morante**



La Teresa Duarte treballa a l'Àrea de Qualificació de l'ANQEP, l'Agència Nacional per a la Qualificació i Formació Professional.

Va participar en el disseny del Catàleg Nacional de Qualificacions de Portugal, principalment en la concepció d'una metodologia de les qualificacions basat en els resultats de l'aprenentatge, i també ha participat en el procés de vincular el Marc Portuguès de Qualificacions a l'EQF: Marc Europeu de Qualificacions per la Formació al llarg de la vida. És membre del Grup Consultiu del Marc Europeu de Qualificacions (EQF AG). Es va formar com a sociòloga (fins al nivell de màster) a l'Institut Universitari de Lisboa (ISCTE) i abans d'incorporar-se a ANQEP, va treballar a l'Institut per la Innovació en la Formació (INOFOR). Ha fet publicacions en els camps de l'ensenyament i la formació.

Els principals objectius d'aquest sistema eren (i continuen sent) fer de l'educació secundària l'objectiu de referència per a la qualificació de joves i adults; reforçar la integració entre la formació dins del sistema educatiu i la formació en el mercat de treball —garantint per a tots dos el principi de doble certificació (acadèmica i professional)—; construir mecanismes de certificació per a les competències escolars i professionals adquirides mitjançant l'aprenentatge informal i no formal; promoure la flexibilitat entre el model educatiu i el de la formació professional per a l'ocupació (FPO) —incloses les unitats modulars curtes, ja que, així, es poden certificar de manera independent i enfortir la permeabilitat entre les vies d'educació i l'FPO—; dissenyar acords per a les qualificacions de l'FPO per adaptar millor les necessitats del mercat de treball i avançar-se als canvis futurs, i apostar per la llegibilitat i comparabilitat de les qualificacions nacionals. Per assolir aquests objectius múltiples, calia crear noves estructures, com ara els consells sectorials de qualificacions, la Xarxa de Proveïdors de Formació o els centres qualificats per a la validació de l'aprenentatge no formal i informal, i definir nous instruments, com el Catàleg Nacional de Qualificacions, el Marc Nacional de Qualificacions o Qualifica Passport.

Va ser en el marc d'aquest escenari que es va crear l'Agència Nacional per a la Qualificació i Formació Professional (ANQEP), a partir de l'antiga Agència Nacional de Qualificació, i se li van donar més competències per gestionar aquest nou escenari integrador i comú.

L'ANQEP és un institut públic integrat per l'Administració de l'Estat amb autonomia pedagògica, sota la supervisió conjunta del Ministeri d'Educació i del Ministeri de Treball, Solidaritat i Seguretat Social, i en coordinació amb el Ministeri d'Economia. Té una doble missió: coordinar i executar les polítiques d'educació i formació professional de joves i adults i assegurar el desenvolupament i la gestió del Sistema Nacional de Reconeixement, Validació i Certificació de Competències (RVCC). Aquesta visió conjunta permet millorar el diàleg entre els àmbits educatiu i laboral. La importància d'aquest esquema és visible a diversos nivells i es reflecteix en moltes de les funcions de l'ANQEP.

El Sistema d'Anticipació de les Necessitats de Qualificació

Atès que el diagnòstic de les necessitats és prioritari, ANQEP ha creat el Sistema d'Anticipació a les Necessitats de Qualificació (<http://sanq.anqep.gov.pt/>), que és una eina important per al Catàleg Nacional de Qualificacions (CNQ) i un exemple de cooperació entre diferents organismes públics i privats.

EL CATÀLEG NACIONAL DE QUALIFICACIONS

La promoció del disseny i l'actualització continuada del CNQ és una de les atribucions de l'ANQEP. El CNQ és una eina en línia i dinàmica per a la gestió estratègica de nivell no superior, de regulació de l'oferta formativa de doble certificació, que inclou les qualificacions de nivell 2 a 5 del Marc Nacional de Qualificacions i les normes que s'utilitzen en IVET, CVET i RVCC (www.catalogo.anqep.gov.pt).

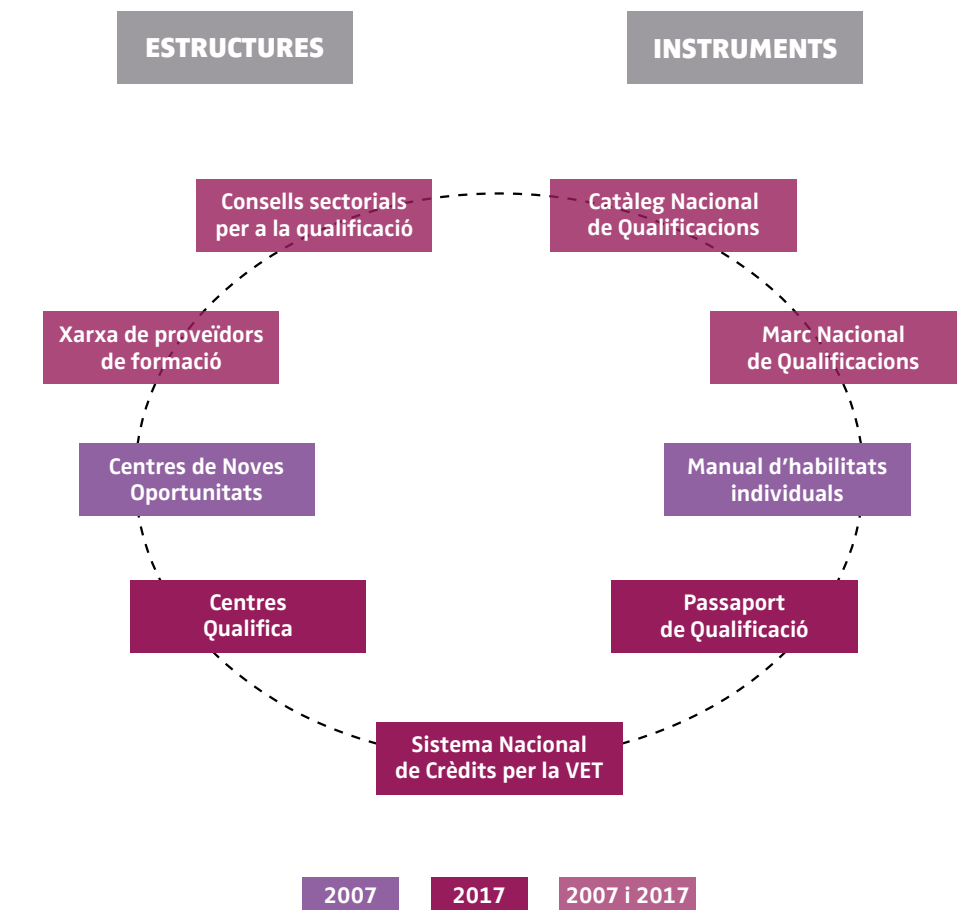
El CNQ integra referències de qualificació úniques per a la formació de doble certificació (formació d'adults i formació contínua, en una primera fase) i per a processos de reconeixement, validació i certificació de competències (RVCC). Inclou estàndards educatius i ocupacionals i integra progressivament qualificacions basades en resultats d'aprenentatge que identifiquen per a cada qualificació un nivell de competència i un nivell de formació en el seu component tecnològic (vocacional).

Els consells sectorials per a la qualificació El paper dels diferents grups d'interès en el disseny de qualificacions és essencial. ANQEP impulsa contínuament la intervenció dels consells sectorials de qualificació (CSQ), que funcionen com a plataforma d'actualització o revisió de les qualificacions incloses en el CNQ. Els 16 CSQ són grups de treball tecnicoconsultius creats per l'ANQEP, i constitueixen estructures del Sistema Nacional de Qualificacions. Estan integrats per diversos actors per tal d'assegurar una representació sectorial de l'activitat econòmica nacional. Funcionen com una primera línia d'un treball més operacional que es pretén desenvolupar en una lògica de xarxa i cooperació.

ELS CENTRES QUALIFICA

Els Centres Qualifica són una xarxa que consta de 303 centres creats per al reconeixement, la validació i la certificació de competències (<https://www.qualifica.gov.pt/#/pesquisaCentros>).

Aquests centres, que inclouen diversos tipus d'institucions com a entitats promo-



res, estableixen protocols amb empreses i altres entitats per motivar els adults a augmentar les seves qualificacions, així com desenvolupar processos d'acreditació en el context laboral.

En tot aquest escenari, és imprescindible la implicació dels diversos agents (*stakeholders*), a diferents nivells i en diferents etapes del procés.

L'ANQEP és l'exemple que treballar en xarxa amb altres agents públics o privats, nacionals o internacionals, dona fruit i resulta essencial per fomentar el desenvolupament d'una formació professional per a l'ocupació de qualitat ●



Reunió del Consell del Sector del Comerç i el Marketing a la seu d'ANQEP.

Les polítiques actives d'ocupació des d'una perspectiva actual

Per poder parlar de polítiques actives d'ocupació, i en general de qualsevol política social, hem de tenir en compte el context en què ens trobem. Les anteriors polítiques públiques de l'estat del benestar es van elaborar per donar resposta a unes demandes homogènies i clarament diferenciades i es van gestionar d'una manera rígida i burocràtica.

Però ara les demandes són més complexes i heterogènies, causades per una multiplicitat de factors, i és per això que es requereixen altres formes de resposta desburocratitzades i adaptables a situacions.

Actualment, les fronteres de l'exclusió són mòbils i fluides. Fins i tot es parla de "treballadors pobres". No podem explicar l'exclusió social referint-nos només a una sola causa. Hi ha una correlació entre diferents factors (precarietat laboral, infrahabitatge, etc.). És impossible resoldre aquestes situacions amb un sol tractament unidimensional i sectorial de les polítiques. No hi ha una resposta única i generalitzable. Així doncs, la situació actual requereix un canvi, i sembla que això és el que preveu la nova Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Ara més que mai, cal donar valor a les polítiques actives d'ocupació (PAO).

COM CAL AVANÇAR EN LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ?

En relació amb el contingut, caldria tenir en compte els aspectes següents:

- **Adaptació a les especificitats.** Cal facilitar a cadascú allò que necessita, qualsevol PAO ha de ser prou flexible per

permetre un marge suficient d'ajustament a les necessitats de cada persona, sector i territori.

- **Execució de mesures a curt i llarg termini.** Caldria treballar les polítiques actives d'ocupació des de dues perspectives diferents: una a curt termini i una altra a llarg termini, més estratègica. Només amb projectes estratègics es pot respondre adequadament a les necessitats ocupacionals més urgents i immediates.
- **Interrelació i complementarietat entre les PAO.** La majoria de les persones que es troben en situació d'atur requereixen més d'una política activa d'ocupació per inserir-se en el mercat laboral. Una persona hauria de poder passar d'un programa a l'altre durant el seu procés cap a la inserció. En un mateix àmbit territorial, els recursos disponibles s'han de basar en una integració i cooperació entre els diferents actors ocupacionals, per oferir el màxim de serveis, complementaris i especialitzats, i evitar duplicitats.
- **Integració amb altres polítiques públiques.** La planificació estratègica dels territoris afecta diferents àmbits. Si les mesures ocupacionals han de tenir en compte aquesta estratègia, en la seva

execució caldrà alinear-se amb altres polítiques públiques del territori; només així es poden resoldre situacions complexes i donar més efectivitat a la política d'ocupació.

- **Acompanyament.** Diverses experiències han demostrat que l'acompanyament de la persona en el procés cap a la inserció és un dels aspectes més decisius en l'efectivitat de la intervenció, sobretot per a les persones que es troben en una situació de més vulnerabilitat.
- **Priorització de col·lectius més vulnerables,** com poden ser les persones en situació d'atur de llarga durada, els immigrants, joves amb fracàs escolar, treballadors pobres, etc.. Un dels principals objectius de les polítiques actives d'ocupació (Ruesga, 2002) sempre ha de ser atendre col·lectius desfavorits, a fi de millorar la seva capacitat per inserir-se en el mercat de treball.
- **Serveis a les empreses.** Cal oferir serveis i programes per intensificar la relació amb les empreses. És indiscutible que mitjançant la prospecció es milloren les actuacions de la demanda i de l'oferta i també l'efectivitat de la resta d'actuacions en matèria de polítiques actives d'ocupació.



Oficina del SOC a Berga.

• **Fomentar la cooperació i la concertació estratègica en l'àmbit territorial.**

La concertació entre els diferents actors d'ocupació d'un territori i la cooperació entre ells és un element clau que ens permet la planificació i la implementació de les estratègies territorials i, per tant, una adequada execució i distribució dels recursos, alhora que potencia l'impacte de les PAO i contribueix a una millora substancial en la seva capacitat de resposta.

Pel que fa a com cal elaborar i executar les PAO, és bàsic el coneixement en matèria de prospectiva del mercat de treball, donat que aquest ha de contribuir a po-

der prendre unes decisions encertades en l'elaboració d'aquestes polítiques. Igualment, per poder-les dissenyar i planificar adequadament, cal avaluar-les. Només així es pot anar ajustant la intervenció efectuada i fer que aquestes polítiques cada vegada tinguin més eficàcia i impacte: una millora contínua de la cartera de serveis, basada en els resultats de les avaluacions.

D'altra banda, la nova Llei 13/2015, del 9 de juliol, regula i estableix el sistema d'ocupació de Catalunya, on es reconeixen un conjunt d'actors públics i privats. Però, quin rol ha de tenir el SOC en aquest sistema?, i com cal que es relacioni amb

la resta d'actors per a l'execució d'aquestes polítiques?

Des del meu punt de vista, la importància del com és clau en qualsevol procés de canvi. El valor de com es construeix la política –coproducció–, i posteriorment com s'hi participa i com se'n dona suport a l'execució. Cal establir relacions basades en la proximitat, la confiança, el compromís i la cooperació, on el SOC, per la seva visió global i estratègica i amb la capitalització del coneixement, hauria de mantenir, ara més que mai, un paper dinamitzador, didàctic i proactiu. Tal com s'esdevé en "la innovació social", entesa com a procés, com una manera diferent de fer les coses, un dels elements més importants és precisament el canvi en el tipus de relació que s'estableix entre els diferents actors que hi intervenen.

Un procés on el lideratge del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i la responsabilitat en la distribució de recursos i en la mateixa execució de les PAO en el territori condicionaran sense cap dubte els seus resultats.

Només així el sistema avançarà per oferir el màxim de cobertura, amb uns actors que coprodueixen, cooperen, són complementaris i presten un servei de qualitat. Perquè finalment es tracta de donar una resposta adequada a tothom, quan i on ho necessiti; i que el sistema hagi teixit el màxim de complicitats i serveis per no deixar caure cap persona.

Ningú es pot quedar a fora, no ens ho podem permetre! ●



MARTA CAÑELLAS PASCUAL,
RESPONSABLE DE L'ÀREA DE NOUS PROJECTES D'OCUPACIÓ I INNOVACIÓ SOCIAL

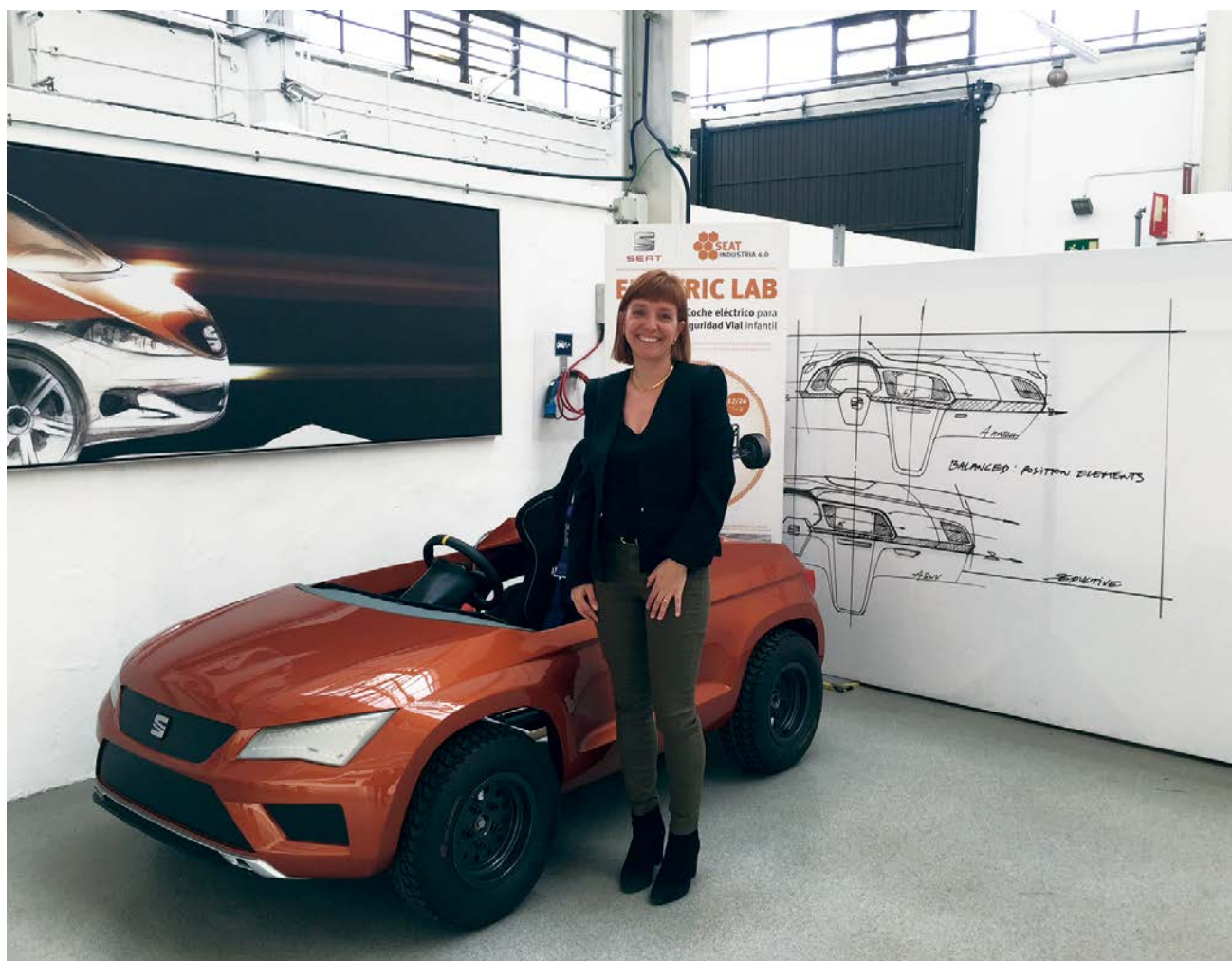
Llicenciada en Dret per la Universitat de Barcelona. Postgrau en Dret Financer i Tributari, organitzat per la Universitat de Barcelona. Màster en Cooperatives i Economia Social, organitzat per la Universitat de Barcelona. Postgrau en Estratègia i Competitivitat Regional, organitzat per la Universitat Politècnica de Catalunya. La seva trajectòria professional sempre ha estat vinculada al sector públic i a les polítiques socials. En una primera etapa va treballar en l'àmbit de l'economia social, on va ocupar el càrrec de sub-directora general d'Economia Social i Cooperatives i el de lletrada del Consell Superior de la Cooperació. Des de l'any 2001 ha treballat en l'àmbit de l'ocupació, impulsant programes i projectes de polítiques actives d'ocupació: foment de nous jaciments d'ocupació, dinamització territorial, ocupació juvenil, i altres programes per a la inserció de persones en especial situació de vulnerabilitat. Actualment és responsable de l'Àrea de Nous Projectes d'Ocupació i Innovació Social del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Objectiu: cap treballador sense formar-se

Laura Carnicero

Doctora enginyera industrial per l'Escola Tècnica Superior d'Enginyeria de Barcelona. Ha assumit diferents càrrecs de responsabilitat a SEAT i actualment és gerent de formació i directora de l'Escola d'Aprenents de SEAT.

Per Glòria Clota i Gemma Aguyé



Laura, explica'ns la política de formació de SEAT

La formació interna a SEAT es pot dividir en dos grans blocs: la formació de l'escola d'aprenents i la formació contínua de tots els treballadors.

Els nostres aprenents són treballadors des del primer dia. Tenen un contracte de formació i aprenentatge i cobren el seu salari. Per a nosaltres és molt important que se sentin de SEAT al cent per cent i que tinguin els mateixos beneficis i les mateixes obligacions que qualsevol treballador. Això fa que creixin estimant l'empresa. Per aquest motiu, la retenció d'una persona que ha estudiat a l'escola és altíssima; els aprenents no marxen, i, en part, és pel seu sentiment de pertinença a l'empresa.

De cara a l'any que ve, tenim pendent que la Generalitat ens aprovi un cicle formatiu de grau superior propi. Fins ara, la nostra formació professional és dual, basada en el model alemany. No només perquè nosaltres pertanyem al Grup Volkswagen i tenim la cultura alemanya molt arrelada, sinó també perquè va molt més enllà de la formació professional dual oficial que es dona aquí.

Una formació professional dual oficial té 2.600 hores com a màxim i, en canvi, els nostres aprenents en fan 4.600. En ser empresa i escola alhora, volem que la formació sigui molt útil per al lloc de treball. Tenim un equip de professors que només es dediquen als aprenents i 50 tutors que els tutoritzen en la part pràctica del lloc de treball. Assegurem un nivell d'exigència alt per a ambdues bandes, alumnat i tutors.

Volem fer una aposta important per la formació d'aquest alumnat, de manera que la nostra formació els pugui donar la doble titulació alemanya i espanyola. Ara mateix, reben el títol oficial de grau mitjà, però ens trobem que quan aquests alumnes accedeixen al grau superior, fins i tot s'avorreixen, perquè ja han cursat la matèria. Per aquesta raó estem treballant amb la Generalitat per tenir l'opció d'oferir el cicle formatiu de grau superior des de la nostra escola.

“Els diners invertits en formació són els que ens permetran transformar-nos”

Luca de Meo, President de SEAT

El procés per entrar a l'escola és complex, perquè en oferir formació de qualitat amb salari des del primer dia, amb tots els beneficis socials i amb perspectives clares de continuïtat a l'empresa, acostumem a tenir més de 1.000 sol·licituds per 60 o 70 places, depenent de l'any.

Quin percentatge de l'alumnat acaba la formació?

Acaben la formació al voltant d'un 75% o 80% i, d'aquesta xifra, el 100% es queda treballant a l'empresa. Una dada important és que, en l'actualitat, l'11% dels directius de SEAT provenen de l'escola d'aprenents.

Amb la nova aposta formativa, altres alumnes tindran la possibilitat d'entrar directament al grau superior o hauran de passar primer per la vostra formació?

No tindrem grau mitjà, és a dir que el que nosaltres farem serà grau superior. D'aquestes 1.000 persones que volen entrar, moltes ja tenen un grau superior, ja tenen el batxillerat. Sí que n'hi ha una petita part que ve de l'ESO, i aquestes ara hauran d'estudiar un parell d'anys més perquè, a partir d'ara, l'escola de SEAT s'entrarà tenint un grau mitjà o el batxillerat o un grau superior fet. D'altra banda, l'alumnat sortirà amb un grau superior amb un alt contingut amb tot el que té a veure amb indústria 4.0. És molt important per preparar-se per al futur que ja és present.

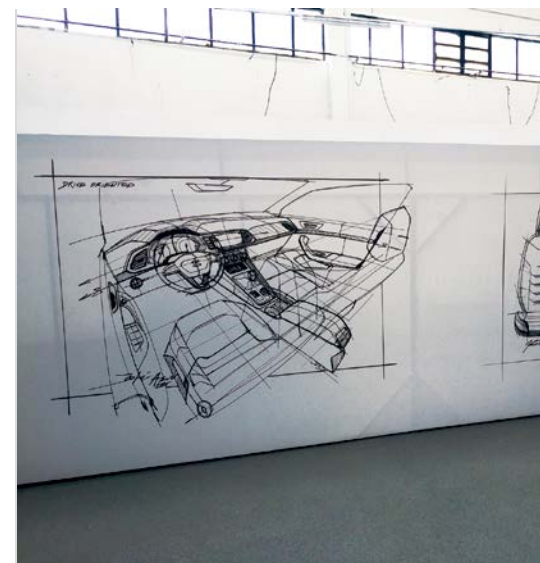
I la formació contínua de la resta de treballadors?

Pel que fa a la formació contínua dels nostres treballadors, també estem tre-

ballant moltíssim aquest vessant de la indústria 4.0. A grans trets, l'any passat vam invertir-hi 17 milions d'euros. Tenim un equip de 50 formadors interns i col·laboracions amb proveïdors de formació a mida. La formació s'imparteix dins l'horari laboral, perquè entenem que és per al lloc de treball.

L'objectiu de SEAT és que ningú es quedi sense formació. L'any 2017 vam fer 250.000 hores de formació.

Anualment fem la detecció de necessitats formatives mitjançant les *acadèmies d'àrees*, on estan identificats i definits tots els perfils professionals que tenim a SEAT. S'analitzen les competències necessàries de cada lloc de treball i el col·laborador responsable proposa les mesures d'aprenentatge. A vegades són cursos, o bé poden ser aprenentatges amb experts o sessions informatives. →



Dibuixos de prototips a l'Escola d'Aprenents.

Parlem de fàbrica?

Parlem d'empresa, és a dir, la gent de finances, de compres, de recursos humans, de totes les àrees..., del centre tècnic de SEAT. La seu principal és a Martorell, i tenim SEAT Barcelona i SEAT components.

A Catalunya en total hi ha 14.600 treballadors a qui fem formacions tècniques, tecnològiques, de competències transversals (*soft skills*), de qualsevol tipus de formació quant a habilitats, negociacions, etc. També fem formació en idiomes, alemany i molt d'anglès. A part de tota aquesta formació, ens estem preparant per al futur.

L'any passat vam iniciar un projecte premiat en 4 ocasions en l'àmbit estatal i autonòmic. Arran de tractar temes relacionats amb la indústria 4.0, ens vam adonar que moltes persones encaren amb por i incertesa els canvis futurs en els seus llocs de treball. Hem abordat aquest tema amb un bloc formatiu que explica bé què és la indústria 4.0, per afrontar-la com un canvi constant que fa temps que es va iniciar. La manera de donar resposta a tots aquests canvis constants és mitjançant la preparació de les persones.

El resultat d'aquest projecte formatiu i divulgatiu és que l'equip SEAT ha entès el procés de canvi i han sorgit ganances d'aprendre. M'agradaria remarcar una dada: el 63% de les persones volen seguir aprenent encara que sigui en temes de tecnologies que no tinguin res a veure amb el seu lloc de treball, fins i tot fora de l'horari laboral. Que et diguin això vol dir que han entès que cal estar aprenent contínuament per poder mirar cap al futur.

Com a primícia, i derivat de l'experiència d'aquest any, properament obrirem un camp molt gran perquè qualsevol persona de SEAT, tant sigui on estigui treballant, a l'àrea tècnica, línia de producció, finances, etc., es pugui formar del que vulgui dins d'un ventall molt gran de continguts, senzillament perquè ho vol, i fora de l'horari laboral.



Alumnes a un taller de l'Escola d'Aprenents de SEAT a la Zona Franca de Barcelona.

L'acció l'oferireu vosaltres directament o bé la buscarà el mateix treballador?

La idea és que nosaltres facilitem un contingut formatiu molt gran i l'interessat s'hi apunta. Nosaltres creiem que molta gent de la companyia pot formar altres membres, per això tenim un gran equip de formació intern, que rep un salari addicional per la formació que està fent depenent si la fan dins o fora de l'horari laboral. El que volem oferir en la part de la formació "Aprende perquè jo vull" és un ventall molt gran de temàtiques en col·laboració amb organitzacions punteres en formació, tant en línia com de manera presencial.

Quina plantilla teniu i quanta gent forma part de l'equip de formació?

Som 50 persones a l'equip de formació per a una plantilla de més de 14.000 treballadors. Formem part de l'Àrea de Recursos Humans. Perquè entengueu la importància de la formació a SEAT, a la darrera reunió del Comitè Executiu, després de la presentació de la proposta "Aprende perquè jo vull", el nostre president, el senyor Luca de Meo, va dir: "tened en cuenta todos que el dinero invertido en formación es el mejor dinero que podemos invertir para transformarnos".

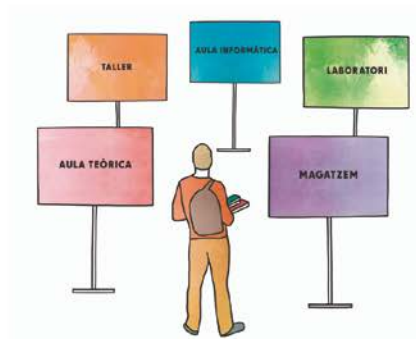
“L'any 2017 vam invertir 17 milions d'euros en formació, 10 vegades més que el nostre crèdit de formació”

Esgoteu el crèdit de formació assignat a SEAT?

Totalment. L'any 2017 disposàvem d'un màxim d'1.800.000 euros de crèdit i vam invertir 17.000.000 euros en formació. Tenim clar que està molt bé esgotar-lo, però, per una altra banda, la tramitació de la formació a través de la FUNDAE és força farragosa. Per això tota la part de la nova formació que volem implantar, és a dir "L'aprende perquè jo vull", no la bonificarem ●

El Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya vol fer arribar a tothom la informació sobre la formació contínua que es desenvolupa a Catalunya.

Segueix-nos a  @fpo_continua



Generalitat de Catalunya
Consorci per a la Formació Contínua
de Catalunya



Enric Cànaves
Docent i coach

“El certificat de docència em va donar les eines per acabar de créixer com a professional”

“Formar-se obre noves portes”

L'Enric va néixer l'any 1979 i és de Mollet del Vallès. Té formació superior en electrònica, logística i compres, producció i enginyeria de qualitat. És dinamitzador de tallers de creixement personal i formador de programes informàtics, amb més de 10 anys d'experiència en la millora contínua de l'empresa.

Per **Glòria Clota**

Primer de tot..., quina formació has fet? Ens la pots explicar perquè els lectors puguin conèixer el sector en el qual ara prestes serveis?

He fet diferents cicles de formació professional de grau superior: electrònica, logística i compres i de responsable de producció i qualitat. També tinc formació en enginyeria de qualitat, entrenament (coaching) proactiu i docència. L'any 2017, arran d'un assessorament al servei d'emprenedoria de l'empresa municipal de Mollet del Vallès, EMFO, va sorgir la possibilitat de poder cursar el certificat de professionalitat de docència de la formació professional per a l'ocupació que acredita com a formador.

Què et va portar a cursar aquest certificat de professionalitat?

Feia anys que ofería formació sobre qualitat i informàtica a empreses o a grups particulars. Era conscient que pel fet de no tenir una carrera universitària se'm tancaven moltes portes, però mai he deixat de formar-me i aquesta via em va semblar que obria noves oportunitats. No havia pensat a formar-me en el sector públic, perquè desconeixia els requisits per accedir-hi i els continguts que s'hi impartien. Va ser des d'EMFO que em van informar sobre les

oportunitats laborals que m'obria el fet d'estar en possessió d'aquest certificat de professionalitat i que si el cursava resoldria molts dels meus dubtes sobre gestió i planificació.

I què t'ha dut al món de la formació?

Després d'un temps a l'empresa privada gestionant projectes en sistemes de qualitat, vaig decidir que el que em motivava era treballar més estretament amb persones. Vaig començar a formar-me i a impartir cursos sobre coaching, programació neurolingüística i relacions interpersonals, activitats que combinava amb la impartició de tallers de cap de setmana i amb una feina com a responsable de qualitat. Però, fer tantes coses alhora m'estava afectant negativament. El 2016 vaig decidir deixar la feina estable i dedicar-me a la formació.

Com a persona autodidacta, notava que tenia unes necessitats per cobrir i el certificat de docència va ser la clau que em va donar les eines per acabar de desenvolupar-me com a professional.

Quines oportunitats laborals t'ha obert?

M'ha permès poder treballar per a entitats del tercer sector i ens públics. Desconeixia els procediments adminis-

tratiu del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i, sobretot, com s'han de planificar formacions de llarga durada, om s'han de programar els diferents mòduls o com s'ha d'avaluar.

Modificaries alguna cosa de la formació que vas rebre sobre docència? S'ajusta el que vas aprendre en el curs amb les eines que necessites actualment com a formador?

En el meu cas, el que més valoro és que el professor tenia molta experiència com a formador i dominava la matèria. Això li donava molta credibilitat. El contingut i la durada del curs van ser suficients, perquè vaig poder assolir els objectius que m'havia proposat: conèixer els tràmits més burocràtics i administratius dels ens públics, les eines per programar i planificar cursos de moltes hores, el sistema d'avaluació...

Una proposta de millora d'aquest certificat en concret: com que m'estava preparant com a futur docent, hauria estat interessant que cada mòdul l'hagués impartit un formador diferent per poder veure i aprendre diferents formes i estils d'impartir classes, de gestió de grups, etc.

Com va ser l'experiència de fer pràctiques en una formació d'aquest tipus? Què et van aportar les pràctiques com a formador? Van complir les teves expectatives?

Voldria destacar que les pràctiques poden semblar un mer tràmit per poder acabar el certificat de professionalitat, però realment són molt interessants si s'aprofiten.

Com que jo ja tenia experiència com a formador, demanava assistir a les formacions que s'impartien per veure diferents estils formatius. De fet, com que les meves principals mancances eren de l'àmbit administratiu i de gestió, demanava tasques per reforçar-ho.

I com a formador em va anar molt bé conèixer la part del darrere, és a dir, com a formador arribes a l'aula i ja et trobes els alumnes, però desconeixes totalment els passos a seguir per aconseguir omplir l'aula.

En quins àmbits estàs oferint formació actualment?

Estic treballant com a formador en una entitat del tercer sector amb un col·lectiu de joves. Concretament, estic impartint una formació de competències bàsiques en TIC, i hi ha la previsió d'iniciar el nivell següent el proper curs. Les noves tecnologies sempre m'han agradat; de fet vaig cursar formació professional en electrònica. També m'han proposat impartir un curs de preparació d'oposicions en el mateix centre.

Com et veus en el futur?

D'una banda, com a formador en el sector de les noves tecnologies al sector públic, però també m'agradaria poder engegar el meu propi projecte empresarial per impartir formació a empreses sobre temes com les relacions interpersonals, els valors d'empresa o les relacions humanes ●



A dalt, el centre de formació EMFO Orienta de Mollet del Vallès, on l'Enric va rebre orientació com a emprenedor i on li van recomanar realitzar el CP de docència.

A baix, classe de COMPETIC inicial adaptat als joves usuaris de l'entitat ACIDH, Associació Catalana per al desenvolupament i integració humana.





“Millors resultats empresarials han de portar millores laborals”

Enric Vinaixa, director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Per **Laure Díaz**

Quina és la fita principal que persegueix la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball?

La principal fita de la Direcció General és garantir l'exercici dels drets i les obligacions tant de les organitzacions com de les persones treballadores en l'àmbit laboral.

I com es garanteix això?

Fent ús de la mediació com a element d'encontre, fomentant la cultura de la

prevenció o bé per mitjà de la responsabilitat social; tots són elements qualitatius.

Podria ser més explícit?

D'una banda, donant compliment legal a les mesures alternatives que s'estableixen per a les empreses que no incorporen persones amb discapacitat, establint serveis mínims davant de vagues, treballant en expedients de regulació d'ocupació, gestionant qüestions abans i després de

la negociació col·lectiva i treballant en matèria de resolució sancionadora, així com en les autoritzacions inicials de treball i en matèria de seguretat i salut. Ja veu que és una llista llarga.

I de l'altra?

D'altra banda, amb més capacitat d'incidència, ateses les poques competències que té Catalunya en l'àmbit del treball, es persegueix, tal com he apuntat abans,

el foment de la cultura preventiva i el foment de la mediació com a elements fonamentals per a la solució extrajudicial dels conflictes col·lectius.

Com és l'estat actual de les relacions laborals a Catalunya?

Les relacions laborals gaudeixen d'un molt bon nivell de concertació gràcies a l'establiment d'acords col·lectius. No obstant això, serien millorables si no fos perquè el mercat de treball es caracteritza per una alta temporalitat i parcialitat.

Què es fa per adaptar les relacions laborals a la realitat del país?

Per sort, a Catalunya, hi ha una tradició de concertació molt important, sorgida principalment per la manca d'incidència en la normativa bàsica laboral, que, cal recordar, és exclusiva de l'Estat. Per mitjà de la negociació col·lectiva, s'han sortejat, i per acord, situacions que la reforma laboral del 2012 va deixar sense recorregut.

I com s'ha esquivat el problema?

Hem posat èmfasi en el fet de vehicular la negociació dels espais on no s'arriba. També posem l'accent en la mediació per resoldre conflictes i incidències en els col·lectius marcats per una precarietat més elevada com, per exemple, les persones amb discapacitat, les persones joves o les que tenen més de 55 anys.

L'any 2017 es van reduir els expedients de regulació d'ocupació?

Sí, i aquesta reducció és una tendència des de l'any 2013. Hi ha dos factors principals que han comportat aquesta reducció: d'una banda, la recuperació econòmica i, de l'altra, el fet de tocar quasi fons durant els anys 2012 i 2013, els dos anys més durs de la crisi.

L'atur va baixant però, en general, es critica la poca qualitat del treball que s'està creant. Què cal fer per millorar-lo?

Moltes coses, però principalment cal redistribuir les millores dels comptes de resultats de les empreses i traduir-les en beneficis quantitatius (salaris) i qualita-

“Les relacions laborals gaudeixen de bona salut, però el mercat de treball té una alta temporalitat i parcialitat”

ENRIC VINAIXA

Nascut a Barcelona fa 51 anys, a l'Enric Vinaixa no li fa por la paraula “conflicte” perquè esmorza amb ella cada matí. El seu dia a dia és una lluita contínua per tractar de resoldre problemes laborals. Després de diplomarse en Relacions Laborals l'any 2001 per la Universitat Ramon Llull, va ser cap de recursos humans de l'Escola Pia de Sarrià i director de Relacions Laborals a la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). L'Enric Vinaixa transmet tranquil·litat quan parla. Saber escoltar empreses i treballadors en mig d'un greu problema és un requisit imprescindible perquè el conflicte esdevingui “una oportunitat per resoldre un problema”, rebla el director Vinaixa.

tius (contractes) per a les persones treballadores, sigui per mitjà dels acords col·lectius o individuals.

A vegades, però, sentim a dir que per ser competitiu els salaris no han de pujar gaire.

Ser competitiu no significa en cap cas apostar per la reducció de la massa salarial, sinó oferir condicions que facin aflorar les competències que tots tenim. Hem d'aconseguir xifres i índexs per poder dur endavant els projectes vitals de les persones, passant de l'administració dels recursos humans a la gestió de les persones. Bases sòlides i gestió de les emocions.

L'any passat vam veure conflictes laborals com els dels treballadors i treballadores de seguretat de l'Aeroport de Barcelona. Va ser llarg i difícil de resoldre. Es podria dir que la conflictivitat laboral és preocupant a Catalunya?

No, en absolut. La paraula conflicte no ens ha d'alarmar. L'hem de veure com una oportunitat per resoldre un problema, un cop esgotades les vies internes de negociació entre empresa i les persones treballadores.

Això explicaria la disminució del nombre de vagues registrades?

Sí, però no m'agrada valorar la conflictivitat en estadístiques. Tot i així, l'indicador de vagues reforça el fet que la conflictivitat laboral no és preocupant.

Llavors, com actua la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball quan veu venir un conflicte laboral greu?

Amb la millor de les eines, la proactivitat. Instem les parts en conflicte a detallar la situació, i oferim la mediació com a element per acordar una solució, i que tingui força recorregut en el temps.

Se'ls pot exigir a les empreses una aposta decidida per la responsabilitat social i la igualtat d'oportunitats en el treball?

Les empreses són responsabilitat social *per se*. →

Què vol dir amb això?

Vull dir que les empreses són elements reguladors bàsics del nostre model socioeconòmic actual, i del que fan i com ho fan, tots i totes en rebem els impactes. Més enllà del que és legal, ser responsable socialment és un element competitiu bàsic intern i extern.

També li preguntava per la igualtat d'oportunitats en el treball.

La igualtat d'oportunitats, en tots els aspectes, ha de ser una autoexigència social, de tots. I, molt especialment, en el món del treball. Per exemple, tenim detectada molt bé la bretxa salarial que hi ha entre homes i dones. Cal més responsabilitat, donat que els índexs en lloc d'apropar-se, s'allunyen. Si seguim així, s'hauran d'instar novetats legislatives, i perdre l'oportunitat de l'autoregulació.

La reducció de la sinistralitat laboral i la millora de les condicions laborals són dos objectius als quals apunta la seva Direcció General. Catalunya està guanyant aquestes batalles?

No anem pel mal camí, però mai és prou per a la lluita —que no vol dir que sigui una batalla— per la reducció de la sinistralitat laboral. Catalunya ja fa temps que és la darrera comunitat en índexs de sinistralitat.

Això no treu, però, que seguim insistint en un concepte bàsic: el foment de la cultura preventiva. I això té a veure amb el que abans comentava respecte a la responsabilitat social. Amb el compliment de la llei no n'hi ha prou. La sinistralitat diu molt de les condicions en el si de l'organització i la seva competitivitat. En prevenció, un zero és un deu.

Però de debò les empreses i les persones treballadores tenen prou consciència de la importància de la prevenció dels riscos laborals?

Ja no és un tema de consciència o no, sinó d'integració de la cultura de la prevenció. Integrar el risc i, en conseqüència, la seva minimització ha de ser la guia a seguir. La prevenció s'ha d'integrar en totes les fases del procés productiu de forma prèvia, i no després. No tenim prou cultura del risc, no sols en prevenció, sinó en diferents



Enric Vinaixa, reunit amb la subdirectora general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, Àngels Cuadrada, i la directora de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Elena Juanola.

“No anem pel mal camí, però mai es prou la lluita, que no la batalla, per a la reducció de la sinistralitat laboral”

facetes de la vida. I també hem d'integrar la cultura preventiva a l'escola.

Per tant, caldria més formació contínua i permanent en la prevenció de riscos laborals?

I tant que sí!

Per què?

Doncs, perquè apareixen nous riscos derivats de les noves formes de treballar, de les noves professions i dels sectors

emergents. I tot això, sense oblidar que les persones treballadores ens anem fent grans i, alhora, es produeixen canvis molt significatius en les formes de treballar a les empreses. I, finalment, però no per això deixa de ser menys important, hem de tenir en compte l'origen cultural del col·lectiu de treballadors i treballadores de continents i països força diferents que avui en dia treballen al nostre país.

De la seva resposta, dedueix que, més enllà de la formació en prevenció dels riscos laborals, el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya ha de tenir un paper essencial en l'actualització dels coneixements dels treballadors i treballadores?

És evident que el seu rol esdevé clau en el present, i seguirà sent fonamental en un futur molt immediat. I tot per la senzilla raó que els canvis professionals, impulsats per una tecnologia que avança molt ràpidament, obliguen tant les empreses com les persones a formar-se contínuament per no perdre pistonada. Opino que l'actualització permanent dels coneixements ajuda l'estabilitat laboral. I aquest objectiu el perseguim tots des de les nostres responsabilitats en el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies ●



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies**