

# PROJECTE BRIGADA JOVE

## St. Julià del Llor i Bonmatí 2014



Àrea de Joventut

Ajuntament de St. Julià del Llor i

Bonmatí

Març, 2014

## INDEX

<b>1. PRESENTACIÓ</b>	3
1.1 Anàlisi del context territorial	3
1.2 Característiques de la població jove especialment vulnerable en situació de crisi	4
<b>2. JUSTIFICACIÓ DE LA NECESSITAT DEL PROJECTE</b>	8
<b>3. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS DEL PROJECTE</b>	9
<b>4. DESTINATARIS</b>	11
4.1. Estructura juvenil	11
4.2. Característiques dels destinataris	12
<b>5. DESCRIPCIÓ METODOLÒGICA</b>	12
5.1 Model de treball per competències	13
5.2 Treball interdepartamental i interinstitucional	14
<b>6. AGENTS IMPLICATS EN EL PROJECTE</b>	16
6.1 Participants i agents que intervenen en el projecte i tasques que realitzen	17
<b>7. RECURSOS</b>	18
<b>8. TEMPORALITZACIÓ</b>	19
<b>9. PRESSUPOST</b>	19
<b>10. DIFUSIÓ DEL PROJECTE</b>	20
<b>11. AVALUACIÓ</b>	23
BIBLIOGRAFIA	28
ANNEX	29

## 1. PRESENTACIÓ

La situació socioeconòmica actual i la dificultat que molts joves de St. Julià del Llor i Bonmatí tenen per accedir al mercat de treball i mantenir-s'hi, requereixen nous mètodes i iniciatives per abordar les problemàtiques laborals i de suport a l'ocupació, especialment en aquest sector vulnerable de la població.

Durant el 2012 es va realitzar el Pla Local de Joventut de l'Ajuntament de St. Julià del Llor i Bonmatí 2012-2015, projecte en què es va fer una anàlisi exhaustiva de la realitat juvenil del municipi relacionada amb els àmbits de la salut, l'habitatge i especialment el de treball.

Les dificultats que tenen els joves per entrar en el món del treball i poder-se emancipar han estat el detonant per a la redacció d'aquest projecte, que té com a principal objectiu la millora de l'ocupabilitat juvenil. Per a la seva realització s'han sumat esforços de diferents regidores de l'Ajuntament, com són les de Joventut, Esports i Medi Ambient i Acció Social, Gent Gran, Participació i Dinamització Ciutadana, així com la implicació d'altres administracions com el Consell Comarcal de la Selva, més concretament l'Oficina Jove de la Selva i el Consorci de Benestar Social de la Selva.

Facilitar la informació necessària i l'accés als recursos per a la inserció laboral dels joves és un dels reptes de les polítiques de joventut de St. Julià del Llor i Bonmatí per als propers 3 anys de vigència d'aquest Pla Local, essent la Brigada Jove una de les propostes d'acció plantejades que, amb la implicació i el treball en xarxa amb la resta de dispositius d'inserció laboral del municipi que descriurem, ens ajudaran a avançar cap a aquest escenari.

Per tal de conèixer la motivació del projecte de Brigada Jove que presentem, farem una breu contextualització i extraurem les dades contingudes en el Pla Local en relació amb la situació dels i les joves i el món laboral.

### 1.1 ANÀLISI DEL CONTEXT TERRITORIAL

El terme de Sant Julià del Llor i Bonmatí està situat a l'extrem nord-est de la comarca de la Selva i té una extensió d'11 km<sup>2</sup>. És un municipi que està delimitat, per una banda, pel riu

Ter i, per l'altra, per una cadena de muntanyes de poca altitud. Està constituït per dos nuclis ben diferenciats, Sant Julià del Llor i Bonmatí, separats uns 3 km l'un de l'altre.

El nucli de Sant Julià del Llor comprèn una extensió de terreny planer i molt fèrtil, amb tres carrers i dos veïnats, i una àrea més muntanyosa amb diverses cases de pagès aïllades, algunes abandonades i fins i tot enrunades. L'economia és principalment rural (a part de l'explotació agrària, només hi ha un restaurant i una casa de turisme rural).

Bonmatí, situat en un altiplà amb un petit desnivell, constitueix el cap i nucli urbà del municipi: és on hi ha la majoria dels serveis (ajuntament, dispensari, escola) i on es concentren els establiments comercials i la zona industrial del poble. L'activitat comercial la formen una dotzena d'establiments (farmàcia, estanc, comestibles, perruqueries, bars...) i la industrial es caracteritza per estar constituïda per petites empreses (la més gran té una plantilla que no supera la trentena de persones) i petits tallers.

La població actual, concentrada majoritàriament al nucli de Bonmatí, no sobrepassa els 1.300 habitants.

Bonmatí es troba a 18 km de Santa Coloma de Farners, el partit judicial i cap de comarca; a 15 km de Girona, capital de la demarcació, i a 108 km de Barcelona.

## **1.2 CARACTERÍSTIQUES DE LA POBLACIÓ JOVE ESPECIALMENT VULNERABLE EN SITUACIÓ DE CRISI**

### **a) Context territorial**

St. Julià del Llor i Bonmatí forma part del conjunt de municipis de l'àrea del Ter-Brugent, juntament amb Osor, Anglès, la Celler de Ter, Susqued i Amer. Aquesta zona, altament afectada per la crisi econòmica, es on concentra el major nombre d'atur juvenil de la comarca de la Selva i actualment no hi ha gaires programes que treballin específicament l'ocupabilitat juvenil.

Pel que fa les comunicacions, es detecta un problema en el transport públic que afecta els municipis de la zona del Ter-Brugent: els horaris i les rutes són limitades i això obliga els joves a desplaçar-se amb transport privat.

El municipi es comunica per la carretera N-141 amb Girona, on enllaça amb el ferrocarril i l'autopista Barcelona-França. La C-63 comunica amb Olot i Santa Coloma de Farners, on

enllaça amb la C-25 o Eix Transversal Girona-Lleida. El pont de Bonmatí enllaça amb: la GI-532 de la vall de la Llémena, la N-141 i la via verda o carril bici Olot-Girona.

Pel que fa al transport públic, el servei de transport TEISA que comunica Bonmatí amb Girona té una línia de bus regular amb 12 trajectes diaris, però, en canvi, no hi ha cap servei de transport públic que comuniqui el municipi amb Sta. Coloma de Farners, la capital de la comarca.

Per viatjar a Barcelona, els usuaris s'han de desplaçar a Girona o a Sils, on es troben les estacions ferroviàries de Renfe més pròximes, que ofereix serveis diaris i amb una freqüència de cada dues hores de trens a Barcelona.

Una dada a destacar és que Bonmatí es troba a la mateixa distància de Girona que de Sta. Coloma de Farners (16 km), però la proximitat amb Girona i el servei de bus regular Teisa fa que hi hagi més desplaçaments a Girona.

Pel que fa a educació, els joves s'han de desplaçar diàriament a l'institut d'ensenyament secundari del municipi veí, Anglès, o bé a Girona.

#### **b) Característiques de la població juvenil**

St. Julià del Llor i Bonmatí té les característiques demogràfiques comunes de municipis petits i rurals: l'índex d'envelliment és molt elevat i els joves (de 15 a 29 anys) només representen el 20,29% del total de la població. Amb aquesta característica destacable, l'Ajuntament treballa per la inclusió, el benestar de la ciutadania i l'atenció a la diversitat a través de diversos programes, en col·laboració amb els serveis socials del Consorci de Benestar de la Selva, que estan destinats a la població en general. També es dóna molta importància a reforçar la cohesió social entre els diferents sectors de població i s'ofereixen diferents espais per a la interlocució, com ara el Centre Cívic i el nou local juvenil.

#### **b) Joves i educació**

Quant a l'educació formal, St. Julià del Llor i Bonmatí disposa d'unes infraestructures mínimes: només hi ha l'escola Sant Jordi, d'educació primària, i no hi ha escola bressol.

Pel que fa l'educació secundària obligatòria, els joves s'han de desplaçar al municipi d'Anglès. La mobilitat per motius educatius no representa un gran problema, ja que hi ha pocs quilòmetres de distància entre els dos municipis (poc més de 3 km en el cas del nucli de Bonmatí) i, a més, contribueix a fomentar la relació entre els joves de les diferents poblacions de l'àrea Ter-Brugent.

A diferència dels altres municipis de la zona Ter-Brugent, St. Julià del Llor i Bonmatí no té esplai ni agrupament escolta. És una dada que cal tenir en compte per tal de desenvolupar un sistema educatiu basat en l'aprenentatge de valors i en el foment de la participació dels joves. Aquesta formació pot tenir una repercussió directa que enriqueixi la cohesió social del municipi.

#### **d) Joves i atur**

##### **Informe de la realitat laboral dels joves de St. Julià del Llor i Bonmatí**

---

Febrer 2014

##### **Context: comarca de la Selva i Joves**

La comarca de la Selva té una població de 173.128 habitants<sup>1</sup> amb una densitat de població de 174 habitants per quilòmetre quadrat. La població jove de la comarca és de **73.578 joves en edats compreses entre els 16 a 35 anys**, que suposa un 42,50% del total de la població de la comarca. El rang d'edat triat és dels 16 a 35 anys amb motiu que és la població diana a qui es dirigeixen els diferents serveis de l'Oficina Jove de la Selva.

**La proporció de joves de la comarca és lleugerament superior al percentatge de joves a Catalunya (41,36%) i de joves a la província de Girona (42,60%).**

En l'actualitat, s'evidencia un augment de la població juvenil, amb 73.578 joves, respecte al 2008, amb 49.282.

##### **1.1. Població jove registrada a Sant Julià del Llor i Bonmatí per nacionalitats**

TOTAL	1.264
Nacionalitat espanyola 2013	1.094
Nacionalitat estrangera 2013	170

---

<sup>1</sup> Dades del padró continu d'habitants de 2013.

## Indicadors d'atur registrat:

### Evolució de l'atur registrat:

Durant el segon mes de l'any 2014 a la comarca de la Selva s'ha registrat un atur de **14.515 persones**, de les quals **3.907 són joves en edats compreses entre els 16 i els 35 anys, que suposa un 26,92% respecte el total d'atur registrat**. Les dades de la comarca són similars a l'atur registrat a Catalunya (26,39%) i inferiors a l'atur registrat a la província de Girona (28,38%).

#### 1.3. Atur registrat en joves de 16 a 35 anys

	Febrer 2014	Febrer 2014
Catalunya	166.162	26,39%
Girona	16821	28,38%
Selva	3.907	26,92%
Sant Julià del Llor i Bonmatí	21	22,1%

#### 1.4. Població local estimada dels joves de Sant Julià del Llor i Bonmatí:

	2008	2013
Població local activa estimada	259	213
Padró d'habitants	334	255
Taxa d'atur	9	21
Taxa d'atur estimat	3,5%	10%

Per la interpretació de la taxa estimada d'atur abans esmentada, cal tenir present que es calcula dividint el nombre de treballadors joves inscrits com a demandants d'ocupació al SOC entre la *població activa local estimada* (persones que declaren voler treballar com assalariats) segons dades obtingudes en el portal estadístic XIFRA i IDESCAT, i multiplicant per 100.<sup>2</sup>

### **Poble: Perfil de joves aturats**

#### 1.5. Perfil de joves aturats per sexe:

	Homes	Dones
Catalunya	26,8%	39,9%

<sup>2</sup> Informació extreta de les dades de l'observatori del mercat de treball (Octubre 2011). Dept. de Promoció i Desenvolupament Local. Consell Comarcal de la Selva.

Girona	27,6%	14%
Selva	27,4%	26,5%
St. Julià del Llor i Bonmatí	20,8%	23,4%

En dades actuals, a Catalunya hi ha més dones (39,9%) que homes (26,8%) joves a l'atur, dades contràries a la Comarca de la Selva, amb més homes (27,4%) que dones (26,5%) joves a l'atur.

#### 1.6. Perfil de joves aturats per sector productiu:

	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Sense ocupació anterior
Selva	28,2%	15%	17,7%	28,9%	60,7%
St. Julià del Ll. i Bonmatí	0%	9,5%	38,1%	42,9%	9,5%

Els joves aturats de la Comarca de la Selva provenen principalment del sector serveis (28.9%) i de la construcció (28.2%). Aquest fet s'explica amb motiu de l'estacionalitat relacionada al sector serveis (sobretot les empreses relacionades amb el turisme) i la davallada de la construcció a causa del context actual de crisi.

#### 1.7. Perfil de joves aturats per nivell d'estudis:

	Catalunya	Selva	Bonmatí
Sense estudis	3%	1%	0%
Estudis primaris incomplets	9%	6%	19%
Estudis primaris complets	7%	4%	9,5%
Programes de formació professional - Estudis secundaris	9%	9%	9,5%
Educació general - Estudis secundaris	61%	69%	42,9%
Tècnics-professionals superiors - Estudis postsecundaris	5%	5%	9,5%
Universitaris primer cicle - Estudis postsecundaris	2%	2%	4,8%
Universitaris segon i tercer cicle - Estudis postsecundaris	5%	4%	4,8%
Altres estudis postsecundaris	0%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%

El nivell de formació dels aturats és molt baix respecte a les dades de la província de Girona i les dades comarcals, ja que un 73% tenen un nivell d'estudis bàsics (ESO/EGB), així com estudis primaris incomplets (7%).

## 2. JUSTIFICACIÓ DE LA NECESSITAT DEL PROJECTE



L'alta taxa d'atur juvenil, el desànim mostrat durant el procés de recerca de feina, la manca d'oportunitats laborals al municipi i a la rodalia, fan que el jove es trobi en una situació de vulnerabilitat que l'impedeixi dur a terme el seu projecte de vida. Preocupats per la manca d'oportunitats laborals al municipi, problemàtica estesa en aquest moment a la resta del territori, els joves de St. Julià del Llor i Bonmatí posen de manifest una actitud d'escepticisme vers l'oportunitat real que els ofereix el mercat laboral i, en conseqüència, el fet de continuar estudiant. I, malauradament, les dades que hem mostrat justifiquen aquesta visió.

Amb un índex d'atur situat al voltant del 23% i una reducció dels contractes signats amb joves menors de 20 anys, una temporalitat total en la forma de contractació, sumat als problemes de mobilitat que suposa viure en un municipi sense una xarxa de transports públic freqüent, així com la manca d'oportunitats que els ofereix l'entorn proper, no dibuixa una situació massa esperançadora.

Els efectes derivats d'aquesta greu dificultat d'accés al mercat laboral es fan evidents: s'accentua la dificultat d'accés a l'habitatge en funció de la font d'ingressos propis, es crea una situació de dependència econòmica per part de familiars i/o administracions, es veuen limitades les possibilitats d'accés a les activitats d'oci i cultura, les possibilitats de desplaçament fora del municipi queden reduïdes per motius econòmics restringint, en conseqüència, les possibilitats d'accés a la formació, afecta el desenvolupament afectiu i social del jove, que veu limitades les seves inquietuds i necessitats, entre molts altres factors.

### 3. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS DEL PROJECTE

Objectius generals	Objectius específics
1 Millorar i augmentar el nivell de competències tècniques i professionals dels joves participants al projecte	1.1 Acompanyar els joves més en la seva experiència en el mercat de treball. 1.2 Identificar les pròpies competències en relació amb els requisits del perfil professional d'interès.
2. Millorar i augmentar el nivell de competències de base	2.1 Millorar el nivell de coneixement del mercat laboral del territori.

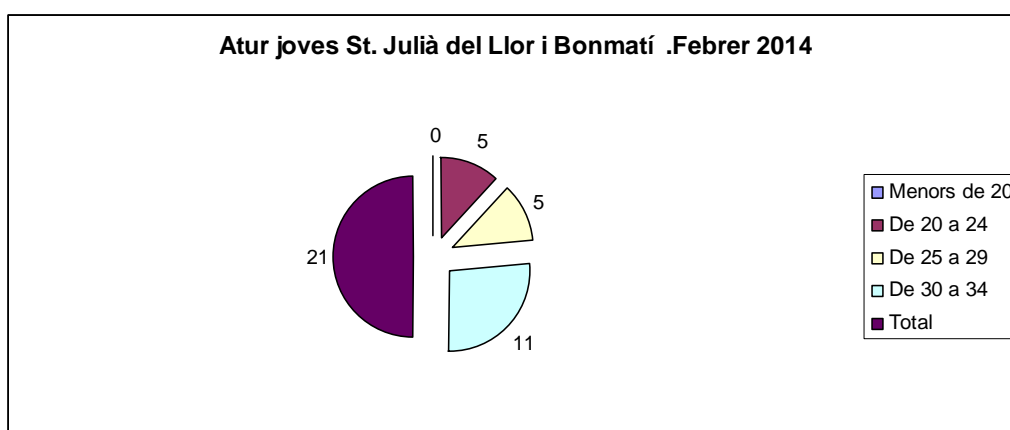
<p>dels joves participants al projecte</p>	<p>2.2 Afavorir la capacitat per utilitzar les eines, programes, aplicacions i recursos informàtics i tecnològics requerits pel desenvolupament de la feina i per cercar, seleccionar, registrar, processar i comunicar la informació amb una actitud crítica i reflexiva.</p>
<p>3. Millorar i augmentar el nivell de competències transversals dels joves participants al projecte</p>	<p>3.1 Conèixer i valorar les pròpies capacitats, habilitats i coneixements.</p> <p>3.2 Valorar l'aprenentatge com un element per al desenvolupament i la millora professional, reconeixent els interessos i les necessitats de millora.</p> <p>3.3 Afavorir la capacitat d'adaptació en un context laboral concret.</p> <p>3.4 Afavorir la capacitat i les habilitats per relacionar-se amb els/les companys/es de feina i altres professionals de l'entorn laboral de manera satisfactòria, mantenint una actitud assertiva i constructiva.</p> <p>3.5 Afavorir la capacitat d'identificar, analitzar i controlar els sentiments i les emocions generades en situacions de diversa naturalesa dins el context laboral, desplegant estratègies adequades per a l'afrontament d'aquestes.</p> <p>3.6 Fomentar la capacitat de cercar i aplicar respostes àgils i eficaces davant de situacions, entorns, persones, responsabilitats i tasques canviants, integrant el canvi de manera positiva i constructiva.</p> <p>3.7 Tenir la capacitat d'identificar, analitzar i controlar els sentiments i les emocions generades en situacions de diversa naturalesa dins un context laboral, desplegant estratègies adequades per a l'afrontament d'aquestes.</p> <p>3.8 Afavorir la capacitat d'anticipar i afrontar situacions laborals, generant propostes i abordant les dificultats amb confiança, responsabilitat, seguretat, creativitat i sentit crític.</p> <p>3.9 Tenir una visió clara de les funcions i tasques del lloc de feina, executant-les amb eficàcia i eficiència (planificació i priorització).</p> <p>3.10 Tenir la capacitat de prendre decisions i executar les funcions del lloc de feina des de la implicació i el compromís, tenint en compte els requeriments i les indicacions rebudes i els criteris propis de l'actuació.</p>

## 4. DESTINATARIS

### 4.1 Estructura juvenil en situació d'atur a St. Julià del Llor i Bonmatí

Atur registrat St. Julià del Llor i Bonmatí. Febrer 2014

Edat	Període	febrer de	febrer de	febrer de
		2014	2014	2014
	Sexe	Home	Dona	Total
Menors de 20		0	0	0
De 20 a 24		6	4	10
De 25 a 29		5	1	6
De 30 a 34		8	8	16
De 35 a 39		4	7	11
De 40 a 44		8	4	12
De 45 a 49		9	8	17
De 50 a 54		10	8	18
De 55 a 59		12	9	21
De 60 a 64		9	11	20
Total		71	60	131



Durant el febrer de 2014, hi ha 21 joves del municipi en situació d'atur. Concretament 10 joves d'entre 20 i 24 anys i 11 joves de 30 a 34 anys.

### 4.2 Característiques dels destinataris.

El projecte educatiu laboral va destinat a la franja d'edat d'entre 18 i 30 anys en situació d'atur que viuen a St. Julià del Llor i Bonmatí.

S'estipula que la contractació d'aquest jove sigui durant el mes de juliol, amb un contracte de mitja jornada, per realitzar les tasques de:

### Peó de brigada

- Funcions:

Suport a la brigada municipal realitzant tasques de: pintura, jardineria, manteniment dels equipaments municipals, suport a l'organització i realització d'esdeveniments socioculturals, etc.

- Requisits:

- Haver complert els 18 anys i no excedir els 30 anys.
- Disposar de formació d'ESO.
- Català escrit i parlat correctament.

- Competències bàsiques:

Persona activa i responsable, amb capacitat de treball en equip, capacitat d'organització i disciplina i bones habilitats comunicatives i creatives.

## 5. DESCRIPCIÓ METODOLÒGICA

És evident que el fet que un jove tingui èxit en l'accés i la trajectòria dins el mercat de treball no depèn únicament i exclusivament del volum d'oferta i demanda d'aquest. Alhora cal tenir en compte quina és la situació de la persona respecte al lloc de treball que ha d'ocupar, ja que pot donar-se el cas que, per moltes vacants que pugui oferir el mercat, el/la jove vegi reduïdes les seves possibilitats d'accés a causa de la manca de coneixements, capacitats, destreses, habilitats i/o comportaments necessaris per accedir-hi.

Davant aquest fet, és de vital importància que siguin els mateixos joves els que en primer lloc coneguin la situació del mercat de treball afavorint la reflexió i presa de consciència de la seva pròpia situació davant aquesta realitat; tan sols d'aquesta manera podrem afavorir que

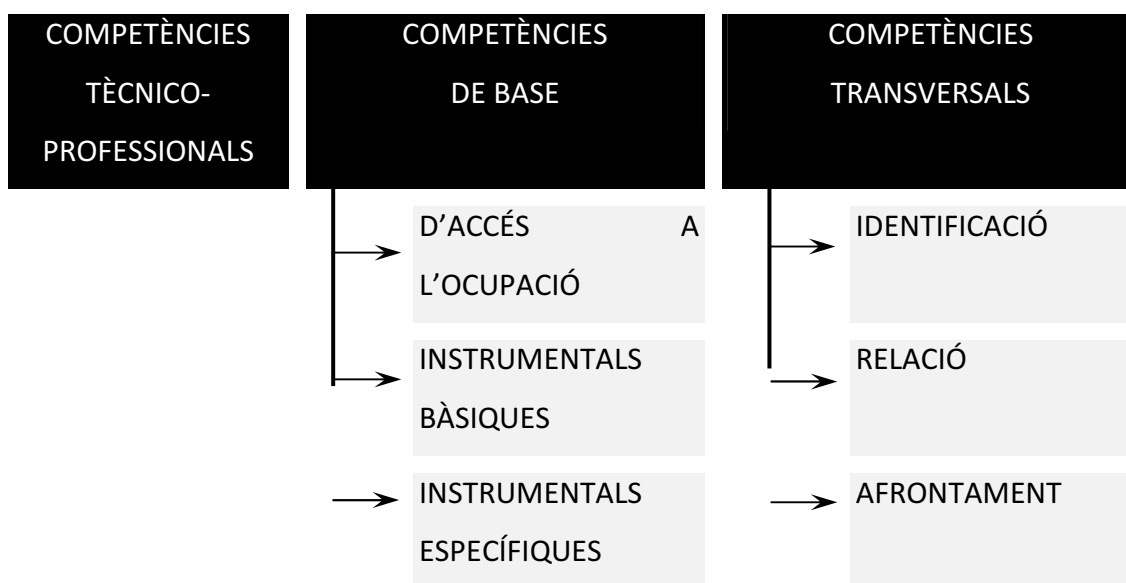
els i les joves puguin (i vulguin) modificar aquells factors (individuals i competencials) que dificulten la seva pròpia ocupabilitat.

Per aquesta raó, a l'hora d'implementar el projecte plantejem la metodologia de treball per competències, ja que planteja fonaments per al treball en l'acompanyament i orientació per a la inserció laboral dels i les joves.

### 5.1 Model de treball per competències

El model de treball per competències posa èmfasi en la competència professional de l'individu, és a dir, els coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments que es posen en joc a l'hora de dur a terme una determinada activitat laboral.

Partint del model de competències ISFOL<sup>3</sup>, s'estructuren les competències en tres grans blocs:



Si bé és cert que el primer conjunt de competències, anomenat tècnico-professionals, s'adquireix a través de la pràctica laboral o de formació específica, el model de treball que plantejem esdevé un projecte d'inserció laboral que posa èmfasi en els dos següents grups de competències, en tant que aquestes són comunes i transferibles en la majoria de sectors.

<sup>3</sup> Veure a l'ANNEX1 les principals característiques

En relació a les competències de base, configuren el seguit de coneixements bàsics del funcionament del món laboral, així com la gestió dels recursos adequats per al seu accés, i es poden aprendre en contextos i situacions ben diverses. I pel que fa a les competències transversals, subdividides en tres grans blocs, fan referència al conjunt de capacitats, habilitats i actituds necessàries per a desenvolupar una feina. Aquest grup, junt amb les competències de base, tenen un caràcter més transversal, en tant que en major o menor mesura són presents en moltes ocupacions.

Per aquesta raó, a l'hora de plantejar les competències necessàries per al desenvolupament de l'ofici que el/la jove haurà de dur a terme, ens plantejem millorar i augmentar el nivell de competències transversals plantejades per l'ECAS<sup>4</sup>, ja que fan referència a aquelles que són presents en gairebé totes les ocupacions analitzades per a l'elaboració del Diccionari normatiu de competències transversals clau per l'ocupabilitat dels joves: adaptabilitat, autonomia i iniciativa, comunicació sociolingüística, disposició a l'aprenentatge, gestió de les emocions, identificació, organització de la pròpia feina, relació interpersonal i responsabilitat. Pel que fa a les competències tècnico-professionals, tenint en compte la durada del projecte i que la finalitat no és la formació especialitzada sinó la d'oferir un primer contacte amb l'ofici en qüestió, es facilitarà el coneixement de destreses i habilitats bàsiques per a desenvolupar la tasca encomanada. En relació a les competències de base, ens plantejem millorar el nivell de coneixement del mercat laboral, així com de l'ús i coneixement de les noves tecnologies.

## **5.2 Treball interdepartamental i interinstitucional**

Davant la complexitat del món actual, es fa palesa la necessitat de fer un tomb a les estratègies de treball que s'han dut a terme fins el moment des de les diferents administracions i departaments. Si bé fins ara havíem situat a la persona al servei dels diferents mecanismes i recursos per a l'atenció de les seves necessitats, el projecte que plantejem pretén superar la idea d'aquesta òptica de suma de projectes.

---

<sup>4</sup> COLOMÉ, Marta. **DICCIONARI NORMATIU DE COMPETÈNCIES TRANSVERSALS CLAU PER A L'OCUPABILITAT DE JOVES.** (en línia) Barcelona: ECAS. (2004) (consultat març 2013)

Amb la finalitat de garantir la qualitat del projecte, plantegem una intervenció completa, sistematitzada, organitzada i global amb la implicació dels agents que intervenen en la inserció laboral i el desplegament de les polítiques adreçades als i les joves de St. Julià del Llor i Bonmatí. D'aquesta manera, afavorim la implementació de propostes acció concretes que situen el/la el jove com a centre d'atenció per donar resposta a les seves necessitats.

La metodologia de treball es caracteritza per ser transversal i interinstitucional, ja que hi participen l'Oficina Jove de la Selva (OJS) del Consell Comarcal i les diferents àrees implicades de l'Ajuntament. En aquest treball, hi ha tres mòduls claus pel seu desenvolupament:

## MÒDUL FORMATIU : PEÓ DE BRIGADA

### **1. Mòdul formatiu (Oficina Jove i municipi)**

- Formació de riscos laborals
- Eines per la recerca de feina (CV, Carta de presentació...)
- Estratègies d'enfrontament per un procés de selecció
- Regulació del mercat de treball (lectura contractes, convenis i coneixement de normatives, etc.)

### **2. Mòdul de treball (Municipi)**

- Neteja de vies públiques, jardins i zones verdes
- Treballs de jardineria
- Realització d'encàrrecs a les oficines municipals; notificacions, distribució d'avisos, comunicacions...
- Tasques administratives i d'arxiu a les dependències municipals
- Tasques relacionades amb l'organització d'activitats culturals del consistori

### **3. Mòdul revisió (Oficina Jove i municipi)**

- Avaluació amb els joves de les competències adquirides
- Avaluació de les formacions per part dels tècnics i els joves
- Avaluació tècnica de principals dificultats i propostes de millora

Les tasques a realitzar pels joves dins aquest projecte es poden subdividir en dos grans grups. D'una banda hi ha les tasques relacionades directament amb l'experiència laboral, que inclou tot un seguit d'accions concretes i mecàniques a realitzar, i d'altra banda hi ha un seguit de tasques de caire relacional i d'aprenentatge que els joves hauran d'assolir.

Aquest projecte reforça, entre altres línies de treball i tal com s'explica en el Pla Nacional de Joventut de Catalunya, l'eix "Polítiques d'accés al món del treball" en l'apartat específic d'Informació i orientació per a la inserció laboral, ja que, tenint present que la situació laboral actual comporta més flexibilitat i més mobilitat dins el mercat laboral, el projecte actua en la potenciació de borses joves de treball, la conscienciació dels joves de la nova situació laboral i de les tendències de futur i l'orientació laboral als joves.

## 6. AGENTS IMPLICATS EN EL PROJECTE

Prenent com a referència aquest plantejament, el present projecte s'ha definit amb la implicació de l'OJS (servei de treball, servei de salut, servei d'informació i orientació juvenil) i la tècnica de joventut municipal de St. Julià del Llor i Bonmatí.

Descrivim a continuació els agents implicats en el projecte així com el nivell d'implicació:

L'estructura del projecte és liderat en primer terme pel tècnic compartit de joventut que treballa en el municipi, i es troba al mateix temps dins del projecte d'Oficina Jove de la Selva (OJS). En aquest últim es troben diferents professionals especialistes en els àmbits d'habitatge, treball, salut i informació juvenil, que treballen exclusivament per a joves de 16 a 29 anys i amb joves de 16 a 35 anys en el servei de treball. Tots aquest tècnics que treballen a nivell municipal (tècnics de joventut) i a nivell comarcal (tècnics dels serveis d'emancipació de l'OJS) són coordinats pel tècnic de joventut comarcal.

El tècnic de joventut compartit té una capacitat d'actuació clau, tant pel fet de detectar necessitats dels joves i ajuntaments, com per realitzar actuacions consensuades amb els mateixos. Al mateix temps, es treballa amb el consistori per establir les línies estratègiques i



un pla d'actuació. L'objectiu principal és permetre una transició i una construcció d'un projecte de vida per tal d'incidir en els diferents eixos.

En relació amb el nivell tècnic de què parteix el projecte, l'Oficina Jove de la Selva aporta notables avantatges als municipis, com són:

- Recursos humans: l'Oficina Jove disposa d'un tècnic de joventut especialitzat que treballa al municipi, quatre tècnics especialitzats en els àmbits de treball, d'habitatge, de salut i d'informació juvenil que treballen exclusivament per als joves de la comarca i del municipi.
- El coneixement de les necessitats de la comarca i especialment del municipi, té importants beneficis per la realització tant d'activitats a mida com mancomunades.
- Precursors d'activitats i font generadora de recursos per altres tècnics amb un objectiu pedagògic i informatiu de conscienciar de les polítiques de joventut (memòries, material de referència sobre la realitat juvenil municipal, comarcal...) com pels joves dels propis municipis (impulsors d'activitats).
- Realització d'accions focalitzades i puntuals però connectades, que dibuixen estratègies clares d'intervenció amb els joves del municipi, basades en necessitats detectades.
- Tècnics especialistes a crear sinergies i ser impulsors de l'apoderament dels joves en el seu projecte de vida i incidir en la seva participació i inclusió en el municipi.

El que garantirà que el projecte funcioni és la presència dels diferents perfils tècnics que presenten suport especialitzat als diferents eixos de formació, salut i treball.

Per tant, l'execució del projecte Brigada Jove garanteix aquest enllaç amb els serveis juvenils comarcals tot adaptant-los a la realitat municipal. D'altra banda, un altre factor d'èxit cal identificar-lo amb les relacions, aliances i complicitats que el tècnic compartit de joventut pugui desenvolupar en el municipi en relació amb d'altres tècnics i àrees, de manera que la dimensió juvenil sigui tinguda en compte amb naturalitat des de tots els àmbits de les polítiques públiques desenvolupades al municipi.

### **6.1 Participants i agents que intervenen en el projecte i tasques que realitzen:**

- Tècnica de joventut: Coordina i porta el control del seu desenvolupament amb la col·laboració de la tècnica de treball de l'Oficina Jove de la Selva.
- Tècnica de treball de l'Oficina jove de la Selva: coordina i porta el control del seu desenvolupament pel que fa a la formació.

-Mòdul formatiu

-Mòdul de treball

-Mòdul de revisió

- Regidor de Joventut de l'Ajuntament de St. Julià del Llor i Bonmatí
- Tècnics municipals derivats de serveis socials, Educador i Treballador social: col·laboració en el procés de selecció
- Cap de la brigada municipal: omple les butlletes de tasques a realitzar, supervisa el treball que cal realitzar i manté una estreta coordinació amb el referent del grup per mantenir un ordre en el treball.

## 7. RECURSOS

### Recursos humans: j

- Tècnics municipals de joventut, tècnics compartits de joventut i regidors de Joventut.
- Educadors socials, de carrers i assistents socials. Tècnics de l'OJ de la Selva.
- Tècnic comarcal de joventut.

Pel que fa a recursos humans, en aquest projecte cal una persona que prepari i orienti les accions anteriorment descrites, que efectui la difusió i la gestió de les formacions i tasques a realitzar, i que vetlli per la coherència elements que conformen aquest projecte. El recurs humà encarregat de gestionar aquest projecte serà el tècnic de joventut compartit en coordinació amb la tècnica laboral de l'Oficina Jove de la Selva i la resta de tècnics de l'Oficina Jove de la Selva sota la direcció del Tècnic comarcal.

Coordinació amb altres tècnics municipals com ara els responsables tècnics de Serveis Socials; serà important a l'hora d'aconseguir treballar de manera transversal, confegint un discurs concret i unívoc al voltant de la joventut del municipi.

### Recursos infraestructurals:

Per tal de realitzar les accions anteriorment descrites, caldrà disposar d'un espai on realitzar les formacions i els tallers i sessions diverses a l'entorn del treball, la salut, que serà al Centre Cívic de Bonmatí.

### Recursos materials:

Com a recursos materials, disposar de l'equipament de les oficines municipals i d'una aula del Centre Cívic, les Oficines de l'Ajuntament (fotocopiadora, material oficina etc ), serà de cabdal importància.

En el cas de la contractació per realitzar la tasca de peó de brigada, cal tenir en compte l'equip de roba de treball que sigui adequat i que el proporcionarà l'Ajuntament.

## 8. TEMPORALITZACIÓ

TEMPORALITZACIÓ	gen	feb	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	oct	nov	des
Preparació materials												
Difusió pública iniciativa												
Inscripcions												
Inici de l'activitat												
Seguiment per part de la tècnica de joventut												
Avaluació del projectes amb els diferents agents												
Informe d'impacte a la comunitat												
Justificació												

## 9. PRESSUPOST

El pressupost s'ha calculat per la contractació d'un jove amb una jornada laboral de mitja jornada (20 hores a la setmana) durant el mes de juliol.

-1 jove amb la categoria laboral de peó de brigada municipal.

COSTOS	SOU+IRPF+SS	LIQUIDACIÓ	TOTAL
Peó brigada	816,72	192,72	1.008,9
Roba de treball peó brigada			50
Total despesa			1.058,9

## 10. DIFUSIÓ DEL PROJECTE

### **Públic intern:**

- Tècnics/ques i regidors de l'Ajuntament.
- Tècnics/ques de l'Oficina Jove.
- Personal i responsables polítics del Consell Comarcal: especialment les àrees de Comunicació, Promoció Econòmica, Educació, Esports, entre d'altres.

### **Públic extern:**

- Tècnics/ques i regidors de joventut de la Selva.
- Agents socials que treballen directament amb joves.
- Joves de 18 a 30 anys del municipi i de la comarca.
- Associacions i entitats juvenils i/o que treballin amb joves.
- Instal·lacions juvenils: Espais Joves, Punts d'Informació Jove.
- Coordinadora Territorial de Joventut.
- Centres d'educació: IES Castell d'Estela d'Amer i IES Rafael Campalans d'Anglès, escoles, escoles d'adults, formació professional.
- Mitjans de comunicació
- Administració pública: altres consells, DG de Joventut, ajuntaments, etc.
- Institucions: fundacions, entitats privades, empreses.

<b>MUNICIPAL</b>	
<b>Municipal Extern</b>	<b>Descripció</b>
Pàgina web Ajuntament	És la pàgina web oficial del consistori on es publiquen tots els actes, tràmits, notícies, informació del Municipi.
Facebook Selvanord	Xarxa Social on hi ha representats els joves a nivell de territori Ter-Brugent. Aquesta eina ens permet realitzar una difusió eficaç i

	efectiva en aquesta població.
Cartelleres municipals	Les cartelleres municipals estan distribuïdes estratègicament als diferents nuclis i instal·lacions municipals.
Cartells	Aquests es realitzaran per la promoció de cada activitat, ja sigui realitzada des de l'ajuntament .
Memòria anual de l'àrea de joventut de St. Julià del Llor i Bonmatí	Document que recull les accions realitzades, els objectius, el pla d'actuació i la seva avaluació.
<b>Municipal Intern</b>	
Reunions de Coordinació	Reunions amb el personal tècnic de l'Ajuntament implicat en accions juvenils.
<b>COMARCAL</b>	
<b>Comarcal Extern</b>	<b>Descripció</b>
Butlletí Oficina Jove	Butlletí amb activitats comarcals i notícies d'interès pels joves. Actualment, s'envia a uns 800 joves, regidors/es i tècnics/ques socials de la comarca.
Pàgina web Oficina Jove	Pàgina on es penjen les notícies d'interès per a joves i les activitats que es realitzen a la comarca.
Twitter Oficina Jove	Twitter de l'Oficina Jove on es penjen informacions d'interès pels joves d'àmbit comarcal.
Notes de premsa	Notes de premsa de l'acte que s'envien als

	mitjans de comunicació locals i comarcals.
Cartelleres Oficina Jove i Consell Comarcal	Cartelleres on es pengen informacions comarcals d'interès pels joves.
Taula de treball de salut	Taula de treball que aglutina els diferents agents que treballen a l'àmbit de la salut i joves. A banda d'informar de les accions que es fan, es coordinen noves accions que puguin sumar esforços.
Premsa comarcal i de la demarcació	Llistat de diaris, revistes i altres publicacions a nivell de la comarca de la Selva o de comarques gironines, susceptibles de publicar la informació que generem.
Servei de missatges de mòbil	Servei que envia missatges curts als usuaris.
Reunions de tècnics/ques	Reunions dels tècnics de joventut de la comarca, en què s'intercanvien experiències, es treballen temes en matèria de joventut.
Reunions de regidors/es	Reunions dels regidors/es de Joventut de la comarca, en què s'intercanvien experiències i es dona formació sobre matèries de joventut.
<b>Comarcal Intern</b>	
Reunions setmanals de coordinació Oficina Jove	Reunions setmanals entre els tècnics/ques de l'Oficina que serveixen per comunicar i replantejar els projectes.

Pel que fa al contingut i temporalització de difusió:

Mes	Contingut de la informació
Abril	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunió informativa amb l'equip de govern per exposar el projecte</li> </ul>
Maig	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusió informació general del projecte: durada, data d'inici, criteris de selecció dels aspirants, lloc i data límit d'inscripció, etc.</li> <li>• Publicació de les bases de convocatòria per a la contractació d'1 jove per la brigada jove municipal</li> <li>• Reunió informativa amb els joves per explicar el projecte</li> </ul>
Juny	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicació de la llista d'aspirants</li> <li>• Resolució de la convocatòria</li> </ul>
Juliol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informació general sobre l'inici del projecte</li> </ul>
Setembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informació general sobre la finalització i l'avaluació final del projecte</li> </ul>

## 11. AVALUACIÓ

Per tal de fer una avaluació acurada del projecte de manera que ens serveixi per reformular opcions i decisions sobre el projecte, proposem diverses tipologies d'avaluació:

### a) Avaluació d'impacte

Aquesta tipologia d'avaluació s'efectuarà després de cada setmana d'activitat. Té per objectiu recollir dades immediates que poden facilitar el funcionament quotidià de l'activitat. Caldrà pensar, doncs, en un seguit d'indicadors que ens permetin fer aquesta tasca:

Emissors de l'avaluació	Mitjans avaluatius
Jove	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qüestionari tancat</li> <li>- Espai de debat i exposició</li> </ul>
Tècnica de joventut	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe que reflexioni sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>- participació</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- implicació</li> <li>- capacitat organitzativa</li> <li>- dificultats i virtuts</li> <li>- visibilitat</li> <li>- grau d'encert en la planificació i en les metodologies</li> </ul>
Professional al càrrec de l'activitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dificultats i virtuts</li> <li>- Reflexió sobre la pròpia planificació</li> <li>- Reflexió sobre l'activitat quotidiana</li> <li>- Reflexió sobre les sessions formatives pel que fa a funcionament, aprofitament i recursos necessaris.</li> <li>- Recursos i materials</li> </ul>
Professional al càrrec de l'activitat Tècnica de joventut Joves	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assemblea valorativa i de clausura</li> <li>- Treball coordinat i conjunt entre tècnica de joventut , per tal d'anar prenent les decisions necessàries que exigeixen el dia a dia per al bon funcionament del projecte.</li> </ul>

Un cop a la setmana la tècnica de joventut farà un informe amb totes aquestes dades i les facilitarà al regidor de Joventut per tal que sigui coneixedor de l'evolució del projecte.

#### **b) Avaluació a mitjà termini**

L'avaluació a mitjà termini pot tenir lloc a la meitat de l'activitat. D'aquesta manera es podran recollir dades més generals a l'entorn del projecte que no aconseguiríem mitjançant només l'avaluació d'impacte. Les informacions extretes d'aquesta avaluació han de servir per reorientar, si cal, el projecte.

Aquesta avaluació serà proposada per la tècnica de joventut als diversos agents implicats en l'activitat.

Els criteris que considerem rellevants en aquesta fase són:

#### **- Valoració per part del jove:**



Aspectes a valorar	Criteris
Adequació de les feines realitzades als recursos facilitats	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Els materials utilitzats han estat els adequats?</li> <li>- Ha faltat material?</li> <li>- Les feines proposades reclamaven un grau d'especialització elevat per tal de realitzar-les amb èxit?</li> </ul>
Adequació de les sessions formatives a les necessitats juvenils en quant a orientació laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encert en l'exposició dels conceptes en les sessions</li> <li>- Utilitat dels conceptes explicats</li> <li>- Adequació dels recursos dels quals s'han disposat</li> <li>- Adequació de l'espai a les necessitats del grup</li> </ul>

**-Valoració per part del referent del grup:**

Aspectes a valorar	Criteris
Capacitat de treball del grup	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definició de rols dins el grup de joves</li> <li>- Capacitat de repartiment de tasques</li> <li>- Compromís i responsabilitat de les feines assignades</li> <li>- Rendiment i eficàcia en el treball</li> </ul>
Aplicació quotidiana dels continguts conceptuals bàsics explicats en les sessions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntualitat dels i les joves</li> <li>- Capacitat de gestió de conflictes</li> <li>- Millora en la capacitat comunicativa</li> <li>- Capacitat per acomplir els compromisos adquirits al llarg del projecte</li> <li>- Iniciatives i propostes del grup</li> </ul>

formatives

- Participació activa dels i les joves
- Aprofitament de les sessions formatives
- Adequació dels recursos oferts a les sessions prèviament planificades
- Capacitat d'aplicació dels continguts adquirits en les sessions en la realitat del món laboral.

**- Valoració des de les diferents àrees implicades:**

Aspectes a valorar	Criteris
Coordinació de l'activitat quotidiana	<ul style="list-style-type: none"><li>- Existència de mecanismes que facilitin la comunicació entre les diverses àrees implicades en el projecte</li><li>- Qualitat d'aquests mecanismes</li></ul>

**- Avaluació per part del tècnic de joventut:**

Aspectes a valorar	Criteris
El funcionament del jove	<ul style="list-style-type: none"><li>- Compromís amb les tasques encarregades</li></ul>
Coordinació amb el referent del grup	<ul style="list-style-type: none"><li>- Disponibilitat del referent per fer les coordinacions</li><li>- Qualitat de les informacions que aporta</li><li>- Atenció que fa el referent als joves quotidianament</li><li>- Adequació de la previsió feta en la programació inicial</li><li>- Promoció econòmica: encert en la</li></ul>

<p>Interrelació amb les diferents àrees</p>	<p>sessió de formació pel que fa a continguts i materials necessaris</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brigada: facilitat per establir una programació de tasques setmanalment</li> <li>- Joventut: establiment del Centre Cívic com a espai de referència.</li> <li>- Tasques d'acord amb el volum de persones que treballen en la Brigada Municipal.</li> <li>- Tasques que s'adapten a la inexperiència del/la jove.</li> <li>- Relació de les tasques amb la quotidianitat del municipi</li> <li>- Visibilitat de les tasques</li> </ul>
<p>Les tasques realitzades i la formació impartida</p>	

### c) Avaluació a llarg termini:

Aquesta tipologia d'avaluació s'ha d'efectuar un temps després d'haver acabat l'activitat per tal de valorar-ne el seu impacte. Es basarà en criteris generals com la seva eficàcia i la seva visibilitat.

- Com ha canviat la realitat sobre la qual hem incidit mitjançant el projecte.
- Quins elements han ajudat o perjudicat la nostra intervenció.
- Què cal tenir present per a garantir l'èxit en següents edicions.

## BIBLIOGRAFIA

COLOMÉ, Marta. **DICCIONARI NORMATIU DE COMPETÈNCIES TRANSVERSALS CLAU PER A L'OCUPABILITAT DE JOVES.** [en línia] Barcelona: ECAS. [2004] [consultat març 2013]

Disponible a:

<http://acciosocial.org/wp-content/uploads/2012/07/diccionari-competencies-transversals-ECAS.pdf>

COLOMÉ, Marta. **TÈCNIQUES D'ANÀLISI DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS I.** [en línia] Barcelona: SOC. [consultat març 2013]

Disponible a:

[http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb\\_es/ciudadans\\_fitxers/Proces2010\\_Material\\_analisi1.pdf](http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/ciudadans_fitxers/Proces2010_Material_analisi1.pdf)

COLOMÉ, Marta. **TÈCNIQUES D'ANÀLISI DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS II.** [en línia] Barcelona: SOC. [consultat març 2013]

Disponible a:

[http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb\\_es/ciudadans\\_fitxers/Proces2010\\_Material\\_analisi2.pdf](http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/ciudadans_fitxers/Proces2010_Material_analisi2.pdf)

COLOMÉ, Marta; FLÓ, Anna. **PROPOSTA METODOLÒGICA D'INSERCIÓ LABORAL PER JOVES.** [en línia] Barcelona: ECAS. [consultat març 2013]

Disponible a:

[http://acciosocial.org/wp-content/uploads/2010/11/guia-joves-completa\\_baixa.pdf](http://acciosocial.org/wp-content/uploads/2010/11/guia-joves-completa_baixa.pdf)

SUBIRATS, Joan; RIBA, Clara; GIMÉNEZ, Laura; OBRADORS, Anna; GIMÉNEZ, Maria; QUERALT, Dídac; BOTTOS, Patricio; RAPOPORT, Ana. **POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL. UN ANÁLISIS DE LA REALIDAD ESPAÑOLA Y EUROPEA.** [en línia] Barcelona: col·lecció estudis socials - Fundació "La Caixa". [2004] [consultat març 2013]

Disponible a:

[http://obrasocial.lacaixa.es/StaticFiles/StaticFiles/a84f7102892ef010VgnVCM1000000e8cf10aRCRD/es/es16\\_esp.pdf](http://obrasocial.lacaixa.es/StaticFiles/StaticFiles/a84f7102892ef010VgnVCM1000000e8cf10aRCRD/es/es16_esp.pdf)

## ANNEX

### Diccionari de competències transversals

Extret del *Diccionari normatiu de competències transversals clau per l'ocupabilitat dels joves*, en el quadre que trobareu a continuació fem una descripció de les competències que plantegem millorar per cadascun dels blocs.

COMPETÈNCIES TÈCNIQUES	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Tenir la capacitat d'identificar les competències tècniques pròpies en relació a les exigides pel perfil professional</li></ul>
<b>PEÓ DE BRIGADA</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Conèixer les tècniques bàsiques de neteja de vies públiques (jardins, zones verdes, zona esportiva, cementiri, etc.)</li><li>Conèixer les tècniques bàsiques de jardineria (poda d'arbres, manteniment del sistema de reg automàtic, reposició de plantes, entre d'altres)</li><li>Conèixer el vocabulari i eines específiques per desenvolupar aquesta ocupació</li></ul>
COMPETÈNCIES DE BASE	
D'accés a la ocupació	<ul style="list-style-type: none"><li>Ús de les diferents estratègies i tècniques de recerca de feina</li><li>Planificació de la recerca de feina</li><li>Coneixement de les vies d'accés al mercat laboral</li><li>Coneixement dels elements bàsics en què s'estructura el mercat de treball (sectors, famílies professionals, ocupacions, llocs de feina) i el teixit empresarial (tipus d'empreses, organització, funcionament, etc.)</li><li>Coneixement bàsic de regulació laboral a nivell organitzatiu i legislatiu</li><li>Coneixement de l'estructura organitzativa de l'empresa i ser capaç de situar-s'hi</li><li>Coneixement de les responsabilitats, funcions i tasques a assumir en el lloc de feina</li></ul>
Instrumentals bàsiques	<ul style="list-style-type: none"><li>Capacitat d'expressar-se en diferents registres</li><li>Capacitat de lectoescriptura d'acord amb les operacions necessàries per a l'ocupació</li><li>Capacitat de càlcul funcional d'acord amb les operacions necessàries per a l'ocupació</li><li>Destreses psicomotrius requerides per al lloc de treball</li></ul>
Instrumentals	<ul style="list-style-type: none"><li>Coneixement de les estratègies i mecanismes de prevenció de riscos laborals relacionats amb el lloc de feina a</li></ul>

específiques	<p>desenvolupar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coneixement i ús de les noves tecnologies en el nivell competencial 1 ACTIC<sup>5</sup>: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cultura participació i civisme digital</li> <li>▪ Tecnologia digital, ús de l'ordinador i del sistema operatiu</li> <li>▪ Navegació i comunicació en el món digital</li> <li>▪ Tractament de la informació escrita</li> <li>▪ Tractament de la informació gràfica, sonora i de la imatge en moviment</li> <li>▪ Tractament de la informació numèrica</li> </ul> </li> </ul>
<b>COMPETÈNCIES TRANSVERSALS</b>	
Identificació de les pròpies capacitats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consciència de les pròpies potencialitats, valorar-les i explotar-les per treure'n el màxim rendiment dins l'entorn laboral</li> </ul>
Disposició a l'aprenentatge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificació de les necessitats d'aprenentatge i/o formatives en relació a l'ocupació</li> <li>• Selecció i transferència de coneixements, capacitats, habilitats i actituds en experiències prèvies i a qualsevol àmbit de la vida, al context laboral.</li> <li>• Disposició i interès en l'adquisició de noves competències</li> <li>• Coneixement dels propis punts febles i estar disposat/da a demanar ajuda quan sigui necessari</li> <li>• Disposició a aprendre dels/les altres i amb els/les altres.</li> <li>• Interès i curiositat per a cercar informació per a la millora dels coneixements relacionats amb la feina</li> </ul>

<sup>5</sup> Extret dels continguts de competències en tecnologies de la informació i la comunicació, plantejats pel programa ACTIC. Disponible online a: <http://www20.gencat.cat/docs/actic/01%20Informacio/Documents/Arxius/Continguts%20ACTIC%20Ordre%202012.pdf>

<p>Comunicació</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coneixement i domini de les destreses bàsiques (llegir, escriure, escoltar i parlar) tant en l'expressió oral com escrita.</li> <li>• Comprensió i redacció d'escrits utilitzant el registre adequat al propòsit comunicatiu, organitzant la informació amb claredat</li> <li>• Comprensió i execució correcte d'instruccions orals i escrites</li> <li>• Ús de la comunicació no verbal de manera oportuna (gestos, mirada, expressions facials, postures, etc.)</li> <li>• Ús d'estratègies bàsiques per reconèixer significats lèxics i utilitzar un vocabulari prou ampli per expressar-se oralment i per escrit en situacions concretes. Especialment en l'ús de la terminologia específica de l'ocupació i en situacions laborals que es puguin produir en el marc de l'exercici d'aquesta.</li> </ul> <p><u>CRITERIS PER A L'AVAUACIÓ DE LA COMUNICACIÓ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Domini de les destreses bàsiques de la llengua</li> <li>• Expressió assertiva</li> </ul>
<p>Relació interpersonal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitat d'establir relacions professionals basades en la confiança i la cooperació</li> <li>• Capacitat per mantenir una actitud oberta vers les relacions fonamentada en el respecte, evitant l'ús de formes de discriminació basades en prejudicis i estereotips.</li> <li>• Reconeixement i respecte l'autoritat dels/les professionals que tenen un major grau de responsabilitat</li> <li>• Exposició de les pròpies opinions, arguments i raonaments, acceptant el possible desacord</li> <li>• Respecte vers l'opinió dels altres</li> <li>• Capacitat per plantejar el desacord i la queixa justificada de manera constructiva, aportant alternatives i cercant el millor moment per comunicar-ho</li> <li>• Capacitat per demanar ajuda quan és necessari</li> <li>• Disposició per a satisfer les necessitats i demandes dels companys/es sempre que sigui possible</li> </ul> <p><u>CRITERIS PER AVALUAR LA RELACIÓ INTERPERSONAL:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Educació formal</li> <li>• Respecte</li> <li>• Empatia</li> </ul>

## Gestió de les emocions

- Consciència de les emocions que es donen de manera espontània i que estan més presents en el propi comportament
- Identificació de les situacions laborals que poden provocar emocions negatives, acceptació i generació d'estratègies per afrontar-les constructivament
- Expressió adequada i ajustada de les situacions que provoquen emocions negatives, manteniment del control d'un mateix, expressió a la persona correcte.
- Acceptació de les crítiques rebudes ajustant les reaccions emocionals al contingut de la informació
- Capacitat per alegrar-se de l'èxit dels companys/es manifestant-ho obertament
- Ús de la comunicació per abordar malentesos, cercant una solució constructiva i beneficiosa per a tothom
- Actuació tranquil·la i serena davant situacions de conflicte, integrant els diferents punts de vista, identificant els punts d'acord i desacord per afavorir la generació de propostes de solució constructives

### CRITERIS PER AVALUAR LA GESTIÓ DE LES EMOCIONS:

- Reactivitat
- Capacitat de relativitzar

## Responsabilitat

- Conèixer els drets i deures dels treballadors i els elements reguladors bàsics (conveni, contracte, nòmina, etc.)
- Actuar respectant els paràmetres de la llibertat personal i dels valors i les normes col·lectives
- Desenvolupar amb eficàcia i eficiència les tasques assignades, cercant la millora contínua i la qualitat dels resultats
- Preveure l'efecte tant de les decisions preses com de les accions realitzades en l'execució de les funcions, assumir-los i actuar en conseqüència
- Realitzar les preguntes justes i pertinents a la persona adient abans de dur a terme una tasca que desconeix
- Prendre decisions de manera racional, sense deixar-se portar pel primer impuls
- Avaluat les tasques realitzades i els resultats obtinguts amb esperit crític i intenció de millora
- Complir amb els compromisos adquirits amb l'Ajuntament de Breda
- Realitzar la feina d'acord amb les indicacions rebudes

### CRITERIS PER AVALUAR LA RESPONSABILITAT:

- Assumpció
- Resposta davant la dificultat



<p>Adaptabilitat</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conèixer les competències bàsiques i transversals més transferibles en un major nombre d'ocupacions</li> <li>• Valorar de manera crítica les propostes de canvi en l'entorn laboral en general i en el lloc de feina en particular</li> <li>• Acceptació i visió dels canvis i novetats com a una oportunitat de millora</li> <li>• Cercar noves maneres d'afrontar situacions habituals de manera més eficient</li> <li>• Reflexió per a la generació de respostes constructives i efectives davant situacions imprevistes o noves</li> <li>• Avaluació de l'acompliment de la feina, pròpia i de l'equip, analitzant si la manera de desenvolupar-la és eficaç i eficient, cercant alternatives en cas necessari</li> <li>• Adopció de les noves tecnologies com a instruments imprescindibles en el mercat de treball actual, incorporació en la pròpia tasca</li> </ul> <p><u>CRITERIS PER A L'AVALUACIÓ DE L'ADAPTABILITAT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposició al canvi</li> <li>• Actuació davant del canvi</li> </ul>
<p>Organització de la pròpia feina</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conèixer els objectius a assolir, les responsabilitats i les funcions assignades al lloc de feina</li> <li>• Conèixer els elements propis d'un pla de treball</li> <li>• Preveure amb suficient antelació les accions a realitzar i comprovar que es disposa de tots els recursos per dur-los a terme</li> <li>• Cercar i aplicar els mètodes, tècniques i estratègies més adequades per a l'execució de les diferents tasques i l'assoliment dels objectius</li> <li>• Realitzar les tasques de manera ordenada i curosa, mantenint en ordre i bon estat l'espai i les eines de treball.</li> </ul> <p><u>CRITERIS PER A L'AVALUACIÓ DE LA CAPACITAT D'ORGANITZACIÓ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordre</li> <li>• Criteri de prioritat</li> <li>• Gestió del temps</li> </ul>
<p>Iniciativa - autonomia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distingir les situacions en què es pot intervenir sense necessitat de comunicar-ho a la persona responsable, i aquelles en les que sí és necessari</li> <li>• Realització de les tasques assignades amb eficiència i eficàcia sense necessitat d'indicacions o supervisió constant</li> <li>• Mostrar una actitud proactiva enfocada a l'acció</li> <li>• Actuar amb decisió per aconseguir les pròpies fites, sent perseverant i mantenint la motivació per aconseguir l'èxit, malgrat els imprevistos o impediments que puguin sorgir</li> <li>• Avaluació de les pròpies actuacions al lloc de feina per treure'n conclusions constructives</li> </ul> <p><u>CRITERIS PER AVALUAR LA CAPACITAT D'INICIATIVA-AUTONOMIA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisió</li> <li>• Ajuda</li> </ul>