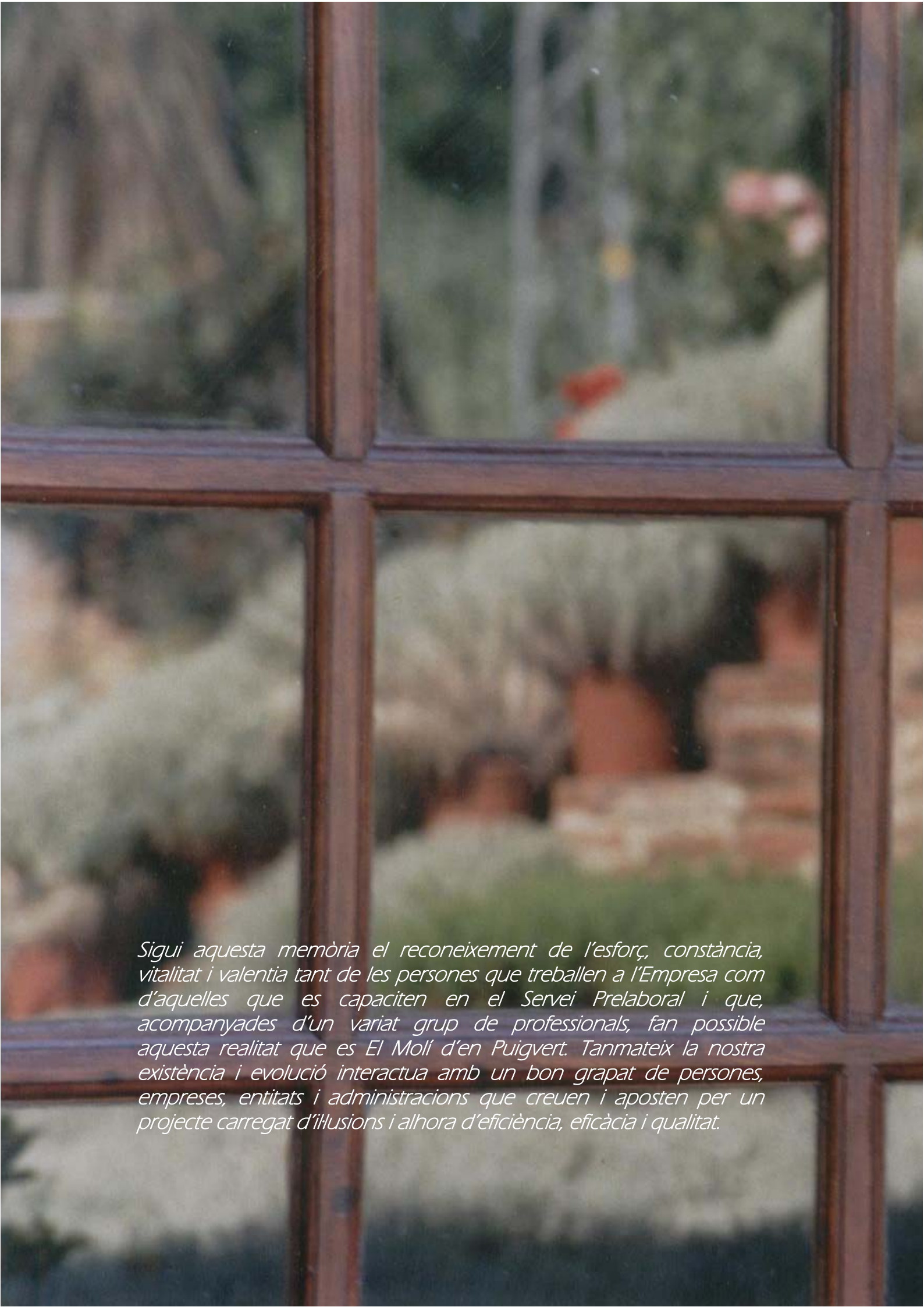


MEMÒRIA 2004



FUNDACIÓ
EL MOLÍ D ' EN PUIGVERT

<i>Benvinguts</i>	5
<i>Gerència</i>	6
<i>Patronat</i>	8
<i>Centre Especial de Treball</i>	9
<i>Jardineria</i>	10
<i>Agroalimentari</i>	12
<i>Obra i construcció</i>	14
<i>Neteja</i>	17
<i>Comerç tèxtil</i>	18
<i>Fusteria</i>	19
<i>Nous projectes</i>	23
<i>Dades econòmiques</i>	31
<i>Servei prelaboral</i>	39
<i>Recursos humans</i>	45
<i>Col·laboracions</i>	53



Sigui aquesta memòria el reconeixement de l'esforç, constància, vitalitat i valentia tant de les persones que treballen a l'Empresa com d'aquelles que es capaciten en el Servei Prelaboral i que, acompanyades d'un variat grup de professionals, fan possible aquesta realitat que es El Molí d'en Puigvert. Tanmateix la nostra existència i evolució interactua amb un bon grapat de persones, empreses, entitats i administracions que creuen i aposten per un projecte carregat d'illusos i alhora d'eficiència, eficàcia i qualitat.



Benvinguts

La Fundació afronta l'any 2004 amb el repte de consolidar el fort creixement de l'any anterior. La consolidació dels equips i la descentralització de la gestió han estat els pilars de la gestió del 2004.

A les brigades creades des de finals del 2001 fins al 2003 cal afegir les que s'han creat en el 2004. Aquest volum de creixement ha exigut un seguit de mesures entre les quals la incorporació d'un comercial i la d'un expert en relacions laborals amb vista a la posada en marxa dels departaments de comercial i de recursos humans; també la implementació d'un sistema de comptabilitat analítica i la creació d'un índex que hem anomenat ECSO (econòmic/social). ECSO és una eina que ens ha de permetre mesurar l'esforç social, és a dir, l'impacte o rendibilitat social de cada unitat de negoci o activitat.



Es diu que sovint la persona emprenedora acaba sent el límit del creixement de les organitzacions. Des de la Fundació Molí entenem, però, que cadascuna de les parts que la formem és fonamental i compleix una funció indispensable per a la creació de valor. És per això que, fugint de personalismes "ego-centrats" o fins i tot "etno-centrats" hem començat a crear una estructura de direcció en equip com a primer pas en la descentralització jeràrquica de la presa de decisions. Aquests passos ens han de permetre la consolidació i l'expansió en el futur.

Objectius més significatius recollits en la memòria:

Àmbit de construcció i àmbit de jardineria

A primers de gener del 2004 iniciàvem l'aventura de la nova brigada de reforç a la brigada municipal d'obra i construcció de l'Ajuntament de Blanes. El resultat d'aquesta decidida aposta de l'Alcalde, Sr. Josep Marigó, en contractar aquest servei a una empresa, que a més d'assegurar qualitat en el servei, aporta estalvi social, ha estat tan ben valorada que ha menat l'Ajuntament a sol·licitar-nos una altra brigada per al 2005, que en aquest cas realitzarà tasques de desbrossament de zones no enjardinades del municipi.

Àmbit agroalimentari

En aquest àmbit s'han dut a terme projectes en diferents línies: neteja, selecció i envasatge de productes d'horta; producció de porro i col-i-flor i recuperació de varietats hortícoles autòctones, producció endegada mitjançant un conveni de col·laboració amb l'Agrupació de Defensa Vegetal Selmar.

A mitjan abril vam iniciar la implantació del Sistema de Gestió de la Qualitat per a totes les activitats de la Fundació, tant serveis als clients externs com als interns (treballadors).

En aquest àmbit, volem ressaltar la primera experiència de prestació de serveis a l'empresa Ports de la Generalitat de Catalunya, que ha consistit en el reforç de neteja durant l'estiu del Port d'Arenys de Mar. Des d'aquí, volem expressar el nostre especial reconeixement a la sensibilitat social de la gerent de l'empresa, Sra. Dolors Rodríguez. Fruit de la satisfacció del client amb els nostres serveis ha estat l'oferiment que ens han fet altres ports del litoral català per a dur a terme aquesta tasca.

Volem fer arribar el nostre agraïment a la Diputació de Barcelona, concretament en les persones dels senyors Ramon Espinach, cap de l'Oficina Tècnica de Parcs Naturals, Enric Rasche i Joana Barbé, directors, i Miquel Aparició i Jaume Rota, responsables tècnics: dels Parcs Naturals del Montnegre - Corredor i del Parc Natural del Montseny, respectivament, per la seva confiança i la seva aposta decidida per la nostra empresa.

També volem agrair la confiança de nous clients, com ara l'empresa Decotec Printing, en les persones del seu director Sr. Oriol Martí i la responsable del departament de Recursos Humans.

La confiança de clients més àntics, com ara l'empresa Fibracolor, i la cordial relació establerta amb el cap de manteniment, Sr. Xavier López, permet que entre set i nou treballadors de la Fundació realitzin diferents serveis al llarg de l'any a les instal·lacions de l'empresa.

Aquesta presentació vol servir també per girar la mirada cap a la Fundació i fer un reconeixement especial a l'equip del Servei Prelaboral, que ha estat capaç de consolidar aquest recurs redefinint-lo i adaptant-lo a les necessitats de la Fundació.

El creixement del personal de la Fundació al llarg del 2004 ha estat d'11 persones. Dels 44 treballadors que teníem a finals de desembre del 2003 hem passat als 55 treballadors del desembre de 2004. D'aquest total de 55 persones, 34 pateixen algun tipus de malaltia mental.

Alguns dels objectius del 2005 són:

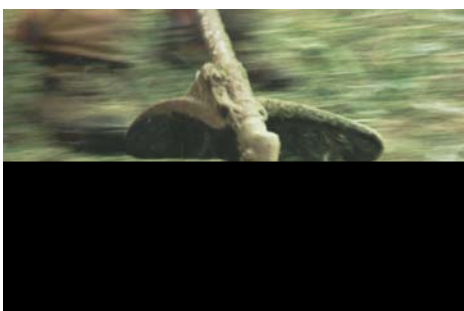
Crear la nova brigada de Blanes, l'ampliació de la botiga de Massimo Dutti i l'obertura d'una nova botiga de la marca Bershka.

Finalitzar la implantació del Sistema de Gestió de la Qualitat i certificar-nos amb la ISO 9001-2000.

Traspassar la gestió de les diferents àrees de negoci als Gestors d'Àrea.

Projectar la creació d'una Cooperativa de segon grau amb les entitats Teixidors SCCL de Terrassa i el Taller Auria SCCL d'Igualada, per a la gestió del projecte Cooperativa de Consum.

Construir una segona nau que ha de donar resposta a les noves necessitats dels diferents projectes agrícoles i que ha de servir de magatzem regulador de roba per a les noves botigues i oficines. Aquesta nau es dissenyarà tenint en compte el concepte "sostenibilitat", entès en el sentit



més ampli de la paraula. Per tal de fer-ho possible es crearà un equip de treball que analitzarà totes i cadascuna de les accions que cal dur a terme per a fer-ho possible; l'equip estarà format pel Sr. David Marés, arquitecte; Sra. Àngels Canadell, doctora en Filosofia i Màster en Sostenibilitat per la càtedra Unesco de Catalunya; Sr. Jaume Sendra, responsable de la càtedra de Sostenibilitat de la UPC; Sr. Pere Muñoz expert per l'IRTA (Institut de Recerca Tecnològica Agroalimentària) i l'equip de direcció de la Fundació. En aquesta taula de treball ens proposem també elaborar un catàleg de

valors de l'organització i l'establiment de criteris de mesurament per poder valorar qualsevol dels nous projectes a emprendre.

En l'àmbit del reconeixement a les entitats, voldria en primer lloc agrair a la Fundació Un Sol Món de Caixa de Catalunya la confiança que ha dipositat en la nostra Fundació.

A la Fundació la Caixa, que ens ha fet saber abans de Nadal la bona puntuació que ha obtingut el projecte que els hem presentat, i que es durà a terme amb la seva col·laboració al llarg del 2005.

A la Fundació Caixa Laietana amb la qual des de l'inici de la Fundació hem mantingut una línia de recíproca col·laboració, en especial amb el Sr. Ricard Navarro.

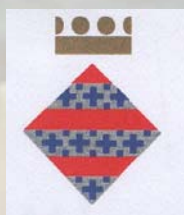
A la Fundació Agbar i al seu president Sr. Jordi Molina, que ha valorat no solament el projecte de la reutilització de l'aigua de consum de la màquina de rentatge de producte hortícola, sinó també la capacitat de crear llocs de treball.

I, finalment un especial reconeixement als patrons de la Fundació: Sr. Josep Ribas, president; Sr. Guillem Homet, vice-president; i Sr. Ramón Ribot, secretari. I a l'alcalde de Palafròl i president de la Comunitat Terapèutica del Maresme, Sr. Valentí Agustí.

Miquel Isanta Balcells
Gerent

Patronat de la Fundació.

El Patronat està integrat per l'Ajuntament de Palafolls, la Comunitat Terapèutica del Maresme i la Cooperativa Agrícola de Palafolls.



Ajuntament de Palafolls

President:

Sr. JOSEP RIBAS MAYNOU



Comunitat Terapèutica del Maresme

Vice-president

Sr. GUILLEM HOMET MIR



Cooperativa Agrícola de Palafolls SCCL

Secretari

Sr. RAMON RIBOT MUSSOLL

PUIGVERT
ACIÓ PRIVADA

Centre Especial de Treball

Actualment les brigades de jardineria i intervenció forestal i agroalimentària suposen un 25% de la inversió total i un 50% del recursos humans de la Fundació. Les brigades de tots tres àmbits depenen del mateix responsable, que és coordinador d'àrea i responsable del seu funcionament i operativitat.

Els serveis oferts per aquestes brigades són: manteniment d'espais verds, espais enjardinats i camins rurals de diversos municipis i també de particulars; la intervenció en manteniment, desbrossament, neteja d'espais i pistes forestals; la neteja, selecció, envasatge de productes d'horta i producció i comercialització de productes hortícoles propis.

Actuacions forestals

Durant aquest any 2004 hem continuat, amb una brigada de tres treballadors i un responsable forestal, les actuacions iniciades l'any passat en el manteniment de boscos en els Parcs Naturals del Montnegre - Corredor, amb l'inici de l'ampliació del servei al Parc Natural del Montseny.



Aquesta brigada s'ha especialitzat en desbrossaments forestals i neteja de boscos, obertura, arranjament i manteniment de camins i pistes forestals; construcció d'embornals d'obra i senyalització de camins i dreceres.

Aquest manteniment es tradueix, en el cas del Montnegre - Corredor, en tasques de desbrossament, refaldatge, tala i aclarit d'arbres, acondicionament de marges de camins i carreteres forestals; i en el cas del Montseny, en el manteniment dels marges del Càmping de Fontmartina.

Les persones treballadores de les nostres brigades de jardineria i espais verds han rebut, durant aquest any 2004, formació i millora de coneixements adquirits per tal que poguessin optar a realitzar les feines que duen a terme les brigades forestals.

Volem destacar que en les nostres actuacions tenim en compte criteris de sostenibilitat ambiental aplicant paràmetres d'intervenció adequats i respectuosos amb l'entorn. Retirem i/o reaprofitem restes vegetals, fruit de la nostra intervenció, i vetllem perquè les actuacions siguin respectuoses i adequades envers els entorns naturals on les duem a terme.

Els nostres procediments permeten al client comprovar *in situ* el resultat de les nostres intervencions; això facilita l'adaptació a possibles canvis que es puguin produir en la demanda per part del client, a partir de fets inherents a la pròpia intervenció (modificació de traçats, canvis en el terreny, etc.).

Amb vista a l'any vinent, l'objectiu principal és continuar treballant en les actuacions que permetin dotar d'una estructura fixa a una o dues brigades d'intervenció forestal. Per tant, el nostre oferiment és tant a clients actuals –i ampliació de serveis– i clients nous, tant a l'administració municipal com a particulars.

Manteniment d'espais verds i jardineria

Les actuacions de l'equip de jardiniers, format per tres treballadors i un responsable jardiner, al començament es van cenyir al manteniment d'espais verds i de jardineria del municipi de Palafolls; a l'empresa Fibracolor i diversos clients particulars i comunitats de propietaris. Aquest any 2004 hem rebut sol·licituds per part de més empreses. Volem destacar-ne les tasques següents:

- Manteniment anual dels espais enjardinats interns i externs de la empresa COGNIS IBERIA, S. L., de Palafolls.
- Manteniment anual espais enjardinats a l'empresa HENKEL de Malgrat.
- Manteniment anual dels espais exteriors e interiors de Vivers del Tordera, Palafolls, i també tasques de manteniment de la planta de producció.
- Manteniment anual dels espais enjardinats del Club de Vela de Blanes,



Aquesta brigada s'ha especialitzat en disseny i construcció de zones enjardinades, neteja, conservació i manteniment integral d'espais verds i jardins, tant públics com privats, desbrossament i manteniment en urbanitzacions, manteniment de parcel·les i finques, treballs de temporada, (plantació, esporgada, tractaments fitosanitaris...) i desbrossament de cunetes de carreteres i camins.

També hem ampliat el recursos materials assignats a les brigades, tant de jardiniers com de forestal amb una inversió en estris, maquinària i vehicles (tractor 90 cv, segadora de ganivetes, tractor Rayder, desbrossadores de braç, desbrossadora autoportant, tallatanques, mitja canya, braç, desbrossadora, tragella hidràulica, 4x4 Ford Maverick, remolc, etc.).

L'augment del volum d'intervenció de la nostra brigada de jardineria ha comportat la formació, i en alguns casos l'especialització, dels treballadors que la componen, per tal de complir, a més dels requisits que demanen les feines, els requeriments legals i administratius per poder-les dur a terme (normatives de seguretat i riscos laborals, pòlisses de responsabilitat, etc.).

Aquesta formació i especialització ens permetrà l'any vinent optar a l'ampliació de les brigades actuals, tant de jardineria com de forestal. La previsió és al 2.005 la creació de dues brigades més, formades cadascuna per dos o tres treballadors i un responsable.

Neteja, selecció i envasatge de productes hortícoles

Aquest any 2004 ha suposat la consolidació d'aquesta unitat de treball, composta per un responsable d'unitat i set treballadors, dedicada a la tasca de netejar, seleccionar i envasar productes d'horta, bàsicament el porro, abans de la seva comercialització i distribució. La feina ens és encarregada per productors agrícoles de la comarca adherits al programa de sembra graonada, un programa que permet la unificació de la presentació d'aquests productes.

La creació d'aquesta brigada ha estat acompanyada de l'adquisició d'una nova màquina específica per a la neteja d'aquest tipus de producte. La màquina està col·locada en la nau de nova construcció, propera a l'edifici central del Molí.

Recuperació de terrenys i varietats hortícoles

Durant aquest any 2004 s'ha consolidat el projecte de Recuperació de Varietats Autòctones, en col·laboració amb l'Associació de Defensa Vegetal del Maresme (SELMAR), mitjançant diverses plantacions i collites experimentals de varietats de tomaques, enciams, melons etc. Aquest projecte, juntament amb el de plantació de porros, ha permès formar una nova brigada de producció agrícola, composta per un responsable i dos treballadors.



Aquestes actuacions obren, per a l'any vinent, la possibilitat d'establir projectes vinculats a la producció d'una o més varietats hortícoles amb què hem estat experimentant aquest any, en col·laboració amb projectes d'investigació de la Universitat de Barcelona. Tot això permetria la recuperació d'aquells productes hortícoles que s'han vist fora dels circuits de producció i consum per no representar o no seguir els estàndards i demandes que marca el mercat, clara similitud amb les persones que treballen al Molí, moltes d'elles en situació d'exclusió social a causa de la seva diversitat, que no encaixa en els estàndards i demandes de l'actual societat. És a dir, el projecte que acabem d'explicar simbolitza la forma d'entendre la nostra missió des de la Fundació.

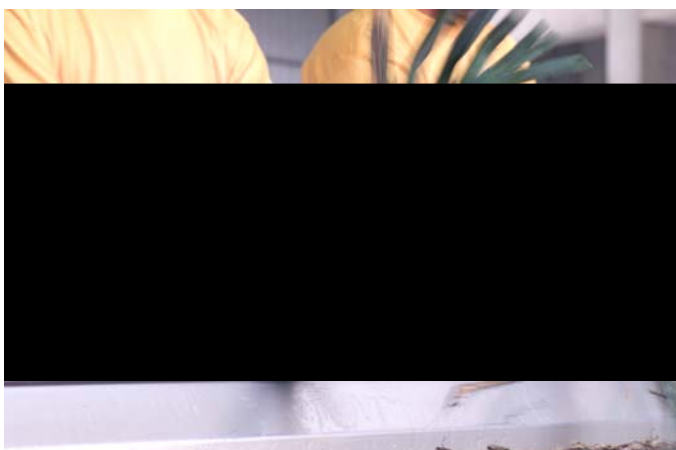
Aquesta línia de treball preveu la realització de contactes i accions per posar en marxa un projecte de dedicació d'una part de les 6 hectàrees dels terrenys del Molí d'en Puigvert al conreu ecològic, tenint en compte que cal conjugar els interessos econòmics de producció amb criteris mediambientals.

Plantació de porros i altres varietats

Aquest projecte, portat a terme per la mateixa brigada del responsable agrícola i els dos treballadors que duïen el Projecte de Recuperació de Varietats, volia aprofitar els terrenys de la finca del Molí d'en Puigvert integrant-los a la realitat de l'entorn on estem situats; una zona productora del porro,

Aquesta producció de porro s'ha complementat amb altres cultius que permeten una rotació adequada dels conreus: col·li-flor, bròquil, etc.

Per tal de dur-lo a terme, a més de la contractació dels treballadors de la brigada, s'ha realitzat una important inversió per automatitzar el rec i la fertilització dels camps de conreu. Aquesta inversió ha consistit en la instal·lació d'un sistema informatitzat que permet, a més de l'automatització del procés, donar a cadascuna de les plantes la quantitat adequada de aigua i fertilitzant; evitant així l'abocament d'elements nocius al medi.



La millora en la capacitat i l'especialització de les persones que treballen en les diverses brigades de la Unitat de Forestal, Jardineria i Agroalimentari, i el consegüent increment de la satisfacció dels diversos clients per als quals treballem són el millor actiu per garantir un creixement social i econòmic de la Unitat i consolida la base per una acció comercial d'ampliació a nous clients.

Aquesta inversió ha anat acompanyada d'altres inversions pel que fa a maquinària, estris i utilitatge agrícoles (motocultor, bota de rec, etc.). Amb aquests tres projectes (Neteja, selecció i envasatge de productes agrícoles; Recuperació de terrenys i varietats hortícoles; Plantació de porros i altres varietats) s'ha creat i consolidat una Unitat de Treball operativa, de dos responsables i nou treballadors: I, juntament amb les brigades de forestal i de jardineria, han consolidat una àrea de la Fundació que no només persegueix la seva viabilitat social i econòmica sinó que també aposta per la sostenibilitat tant de l'entorn com de les persones.

Aquesta consolidació configura actualment un equip de treball de 15 treballadors i quatre responsables d'equip, coordinats per un coordinador d'Àrea.

L'any 2004 ha representat també la consolidació i ampliació de la brigada d'obra i construcció, les actuacions de la qual estan estructurades en tres equips de treball:

Equip brigades municipals de Blanes

A partir d'un acord formalitzat com a conveni de col·laboració amb l'Ajuntament de Blanes, s'ha creat i consolidat un equip compost per tres treballadors/es (dos peons i un oficial) i un oficial/responsable.

Tot i que aquest equip depèn de les brigades d'obra i construcció del Molí d'en Puigvert quant a l'organització, el material i l'estructura, pel que fa a l'operativitat actua com una unitat més de les que intervenen en el municipi de Blanes, executant les tasques que li són encomanades des de la Direcció d'Obres Municipals, al mateix nivell de complexitat i eficiència que la resta d'equips de treball del mateix municipi (pavimentació de carrers i voreres, obra menor municipal, manteniments en equipaments i serveis municipals, manteniment integral d'espais públics, etc.).

La valoració de l'establiment i consolidació d'aquest equip de treball és totalment satisfactòria des de diferents punts de vista, entre els quals volem destacar:

- L'alt grau de satisfacció respecte a l'execució i qualitat de les actuacions, explicada, tant per part de Direcció d'Obres com del mateix Ajuntament.
- L'alt grau de satisfacció respecte al tracte, vinculació i integració dels treballadors/es amb la resta de components de les brigades municipals, i també l'alt grau de confiança dipositat en ells i la seva professionalitat.
- La normalització efectiva de la inserció laboral dels treballadors de l'equip, situant-se i "diluïnt-se" en el dia a dia del municipi, com qualsevol altra persona de l'entorn comunitari.



Equip General d'Obra i Construcció

L'Equip General d'Obra està compost per un oficial/responsable d'equip/responsable d'Unitat de Treball, un altre oficial i tres treballadors, especialitzats tots ells en obres d'edificació i rehabilitació de masies, reformes i manteniment d'edificis, manteniment de mobiliari urbà, obres d'urbanització, manteniment d'obra civil en empreses, a més de formar brigades multiprofessionals de paletes, fusters, jardiniers, pintors i electricistes.

La intervenció d'aquest equip ha estat a dos nivells:

Un nivell intern, com a proveïdor en totes les reformes, adequacions i construcció d'instal·lacions i equipaments del Molí d'en Puigvert: construcció de la nova cuina, construcció de la caseta de distribució, informatització i canalització de recs i fertilització dels terrenys de cultius, construcció de la caseta de distribució elèctrica del Molí, adequació d'espais i pintura de la nova nau, pintura de l'edifici de el Museu Etnològic a la seu del Molí, etc.



Un nivell extern, amb actuacions derivades de contactes amb clients particulars i empreses. Concretament, l'any passat es va iniciar el contacte amb l'empresa DECOTEC Printing SA, de Tordera, en la qual s'han dut a terme les següents actuacions:

- Neteja i pintura d'un dipòsit de polièster de 50.000 l per al subministrament d'aigua potable a l'empresa.
- Actuació integral (lampisteria, obra, fusteria) per a la reconversió de l'antic taller de manteniment de 150 m² de la fàbrica, i construcció de vestuaris, serveis higiènics, dutxes, cuina office i despatxos a les instal·lacions de la fàbrica.
- També s'han fet feines per a l'Ajuntament de Palafolls en diversos espais públics, com ara carrers, places i voreres.

Aquest any s'ha introduït un sistema de control de pressupost per part del client. Aquest control consisteix en la disposició per part del client de l'evolució de l'obra en les seves diferents parts. El client pot sempre comprovar com van les obres i conceptes del pressupost. També ens comprometem a retornar al client, en cas de no arribar les hores de feina al que s'havia pactat, la part corresponent.

Equip d'Obra a l'empresa FIBRACOLOR

Un altre dels equips està format per dos oficials, un d'ells oficial—responsable d'equip; tots dos treballen de manera permanent a les instal·lacions de l'empresa Fibracolor de Tordera, i s'encarreguen, a través d'un conveni de prestació de Serveis, de la reforma i manteniment d'obra dels 64.000 m² de superfície de la fàbrica. A l'igual que l'equip de Blanes, si bé depenen, pel que fa a l'organització, material i estructura, de les brigades d'Obra i Construcció del Molí d'en Puigvert, a nivell operatiu actuen com una unitat més de les que intervenen en l'empresa Fibracolor. Aquesta empresa, a causa de la seva antiguitat, requereix d'un manteniment i reforma continuats de les seves instal·lacions i equipaments.

Aquest equip es veu reforçat per algun treballador de l'equip general d'obra per a actuacions concretes i puntuals com poden ser l'adequació i neteja de les teulades de les naus de fabricació o reforç de les actuacions en els períodes de vacances de la fàbrica.

Com la resta d'equips de treball de les brigades, cal destacar l'alt grau de confiança, fidelització i satisfacció per part de l'empresa, tant en relació amb l'execució de les actuacions com en la relació i integració dels treballadors amb la resta de treballadors de la fàbrica.



La previsió per al proper exercici és la següent:

- Per una banda, un augment de la composició equip de l'empresa Fibracolor, afegint-li altres especialitats professionals, com la de manteniment de pintura o la de fusteria i la diversificació de la cartera de clients a l'equip general d'obres.
- I per una altra, la millora de la satisfacció dels diversos clients i dels diversos equips mitjançant la implementació de procediments d'avaluació en finalitzar les actuacions, cas de ser puntuals, o de manera periòdica cas d'estar subjectes a convenis o acords.

Neteja integral d'instal·lacions i equipaments

Aquest any 2004 ha significat la consolidació de l'estructura d'aquesta Unitat de Treball, formada per set treballadors, un responsable de grup i un responsable d'Unitat. Aquesta consolidació té dos eixos:

- Per una banda, la consolidació de la brigada que realitza la neteja diària dels 37.100 m² de carrer de l'empresa Fibracolor dels i 27.000 m² que ocupen les seves naus industrials, oficines i àrees de Servei.
- Per l'altra banda, l'ampliació a noves actuacions en altres empreses, entre les quals destaquen el contracte de manteniment anual de la neteja de les oficines i la fàbrica de l'empresa DECOTEC Printing SA, de Tordera, i el reforç del peonatge de la neteja viària del Port d'Arenys de Mar, de l'empresa Ports de la Generalitat..

Dels diferents objectius proposats per al 2004, cal destacar, per assolits, els següents:

Ampliació de treballadors de la brigada.
 Ampliació del nombre de responsables de grup.
 Instauració d'unitats formatives de reciclatge professional.
 Formació prelaboral dels candidats a dur a terme tasques.
 Planificació, seguiment i procedimentació de les actuacions.
 Unificació dels proveïdors dels productes de neteja emprats.
 Consolidació de l'equip humà de treballadors al voltant de bones pràctiques.
 Elevada satisfacció i fidelització dels clients.



Els objectius principals de la brigada per a l'any 2005 són:

- *Promocionar els treballadors de la brigada a partir de l'especialització en tasques concretes (neteja de vidres, maneig de l'escombradora mecànica, etc.).*
- *Augmentar la cartera de clients.*
- *Augmentar la satisfacció interna dels treballadors integrants de la brigada.*

Venda al detall de productes tèxtils

L'aventura comercial que iniciàvem el 27 d'abril de 2002, amb una precaució digna d'aquells a qui no agrada "estirar més el braç que la màniga", se'ns ha mostrat com a motor econòmic i d'estabilitat de les àrees de negoci de la Fundació.

El creixement continu, tant econòmic com de la confiança dels nostres clients, i també l'augment de la professionalització dels nostres treballadors, ens ha esperonat cap a la recerca de nous plantejaments de cara a l'ampliació d'aquesta Unitat.

Durant l'any 2004 hem canviat la manera la política d'aprovisionament. Pel que fa a aquest àmbit, els objectius que volem són millorar la nostra presentació envers el client i treballar de manera més ordenada. Amb això volem marcar-nos, per a l'any 2005, les següents fites:

- Millorar el treball en equip, amb més formació i coordinació.
- Millorar el servei d'atenció al client.
- Realitzar una ampliació de l'espai de vendes
- Millorar la gestió dels emprovaradors.

"Per ells el treball no ha estat fàcil; l'afluència massiva de clients i el tracte directe era un repte que havien de superar; això ja està assolit i al mateix temps hem après a treballar amb més autonomia. Un repte important és poder establir una bona harmonia entre tots per un bon treball en equip."

S'ha presentat a INDITEX el projecte d'exportar l'experiència de "FORA de SÈRIE" a altres indrets i complementar-lo amb botigues d'altres marques del mateix grup.

El Departament de Responsabilitat Social Corporativa (RSC) d'INDITEX ens ha aprovat el projecte "MASSIMO DUTTI for & from special people" i estem pendants de la signatura d'un conveni; en aquests moments està en mans dels advocats.



"La nostra botiga no és una botiga com les que hi ha al poble, la nostra és una botiga especial, amb gent especial, i nosaltres intentem ser un bon puntal per ells, i millorar cada dia."

Fabricació i col·locació d'elements de fusta

Des de l'any 2003 la col·laboració amb la fusteria de L'Ajuntament de Palafolls ens ha permès l'execució de dues línies de treball:

El suport a la feina de la fusteria municipal fabricant mobiliari urbà per a equipaments i serveis municipals (bancs per als parcs, elements de fusta per a guarderies, etc.).

La fabricació, per una banda, d'elements de fusta per a usos de la indústria, com és el cas dels bancals per a l'empresa Fibracolor i, per l'altra, la fabricació d'elements complementaris per a actuacions integrals de les brigades d'obra i construcció, com és el cas de la fabricació i col·locació de marcs, motllures i portes.

Aquest any 2004 s'ha materialitzat el trasllat definitiu de la fusteria, amb totes les màquines i utillatge a la nova nau; això ha obert el camí de l'ampliació dels recursos humans destinats a aquesta brigada.



Aquesta ampliació s'emmarca dins l'estratègia d'oferir als clients de la Unitat de Treball tot un seguit de serveis i prestacions integrals i globals que es complementin entre ells i garanteixen al client la realització de projectes en què tot estigui inclòs i coordinat.

Creiem que aquest valor afegit de qualitat en la intervenció d'aquesta Unitat de Treball ens permetrà augmentar la nostra cartera de comandes i obtenir un major grau de satisfacció per part dels nostres clients.

“(…) FORA DE SÈRIE ha conseguido unos resultados económicos a la altura de las tiendas del Grupo INDITEX. Estos buenos resultados reflejan un enorme movimiento de clientes en la tienda. Estos movimientos han permitido a los trabajadores TMS mantener de forma constante relaciones interpersonales con los clientes a los que han atendido, acabando así con un historial de marginación y exclusión laboral y social de estas personas. Gracias a esta inserción, se puede afirmar que el estado de salud físico y psíquico de estas personas ha mejorado. Esto se refleja en un menor uso de recursos hospitalarios y farmacológicos. Su productividad y la de su entorno ha mejorado. Y su esfera de activos se ha incrementado. Pero, por encima de todo lo monetizable, esta oportunidad laboral les ha devuelto su dignidad como personas.

Junto con la valoración económica y cuantitativa, debe realizarse otra más humanista. A todos estos elementos monetizables deben añadirse otros de innegable valor, aunque difíciles de monetizar, como son los derivados de la mejoría en la autoestima de estas personas por el hecho de recibir un trato más digno y más humano, con una oportunidad de aportar a la sociedad su capacidad. El hecho de ser tratados en función de sus capacidades representa para estas personas un gran avance en su calidad de vida.

En conclusión, para la sociedad en general FORA DE SÈRIE creó con los 27.298€ invertidos una situación socio-económica entre 30 y 40 veces más valiosa que la que se habría dado si FORA DE SÈRIE no existiese. Por lo tanto, es muy rentable para la comunidad mantener en funcionamiento entidades como FORA DE SÈRIE, apoyar su expansión y facilitar las réplicas de FORA DE SÈRIE.”

*Departamento de Responsabilidad
Social Corporativa de Inditex*





Massimo Dutti

FUNDACIÓ PRIVADA EL MOLÍ D'EN PUIGVERT

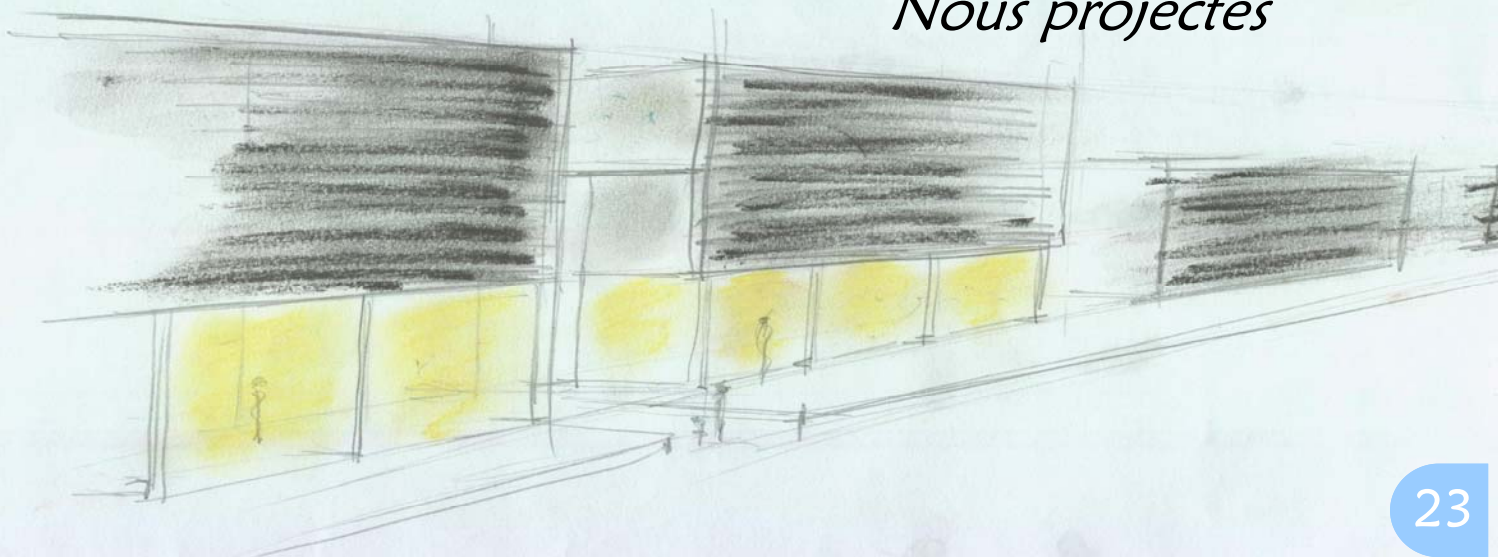


XISTE UN LUGAR

ONDE LA INNOVACIÓN Y LA ACCIÓN SOCIAL SE DAN LA



Nous projectes





EXISTE UN LUGAR

DONDE EL COMPROMISO ESTÁ A FLOR DE PIEL

EXISTE UN LUGAR

DONDE EL QUIERO SUPERA AL NO PUEDO

EXISTE UN LUGAR

DONDE LA INNOVACIÓN Y LA ACCIÓN SOCIAL SE DAN LA MANO

UN PROYECTO

*EN EL QUE UN COLECTIVO DE AYUDA A ENFERMOS MENTALES
DESAFÍA AL SISTEMA*

DÍA A DÍA

SIN TREGUA

UN PROYECTO

QUE UNE LA MODA A LA INTEGRACIÓN DEL TERCER SECTOR

UN PROYECTO

EN EL QUE ESTÁN TODOS LOCOS

LOCOS POR VIVIR

LOCOS POR SENTIR.....

Ampliació de la botiga de Massimo Dutti i obertura d'una nova botiga de Bershka

A banda del nou projecte "Massimo Dutti for & from special people" abans esmentat, durant el 2005ensem ampliar la capacitat de la botiga Fora de Sèrie, augmentant-ne la capacitat mitjançant el lloguer i rehabilitació del local annex.

A més, obrirem també una nova botiga al mateix carrer Major de Palafolls, de la marca BERSHKA, amb una decoració d'acord amb l'estètica juvenil de la marca.

Totes aquestes ampliacions preveuen, no només la consolidació i projecció de la Unitat, sinó també l'ampliació i especialització dels llocs de treball.



Serveis de control de qualitat agrícola

Com a resultat dels contactes mantinguts amb l'empresa ROCALBA, S.A, dedicada a la producció i comercialització de llavors hortícoles i de flor, s'ha concretat a final d'any un acord que es traduirà l'any vinent en un conveni anual, segons el qual el Molí d'en Puigvert, cedirà a ROCALBA un total de 6.250 m² de la seva finca per a la reproducció de llavors i sembra, per la seva posterior comprovació, de tot tipus de varietats hortícoles i de flor. Aquest projecte permetrà la creació inicialment de tres llocs de treball, nombre que s'ampliarà al llarg de la consolidació del projecte.

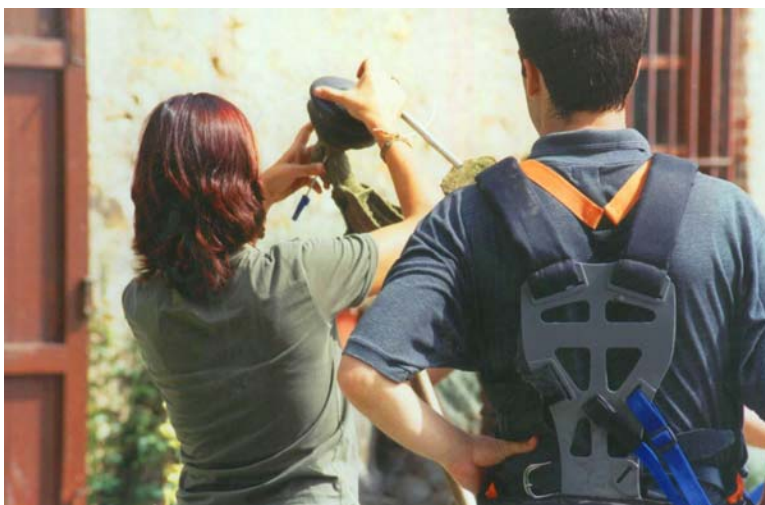


Recuperació de varietats agrícoles autòctones



Després de l'experiència duta a terme durant aquest any en relació amb la recuperació de llavors autòctones, l'any vinent tenim previst desenvolupar un projecte de recuperació de dues varietats de tomaqueres en dues parcel·les: una de la varietat de Montserrat i l'altra de la varietat de tomàquet de penjar, en conveni amb l'Associació de Defensa Vegetal de Maresme SELMAR, la universitat Politècnica de Catalunya i la Cooperativa Agrícola de Palafolls.

Creació d'una brigada d'actuació forestal fixa



Una vegada establerta i consolidada la relació amb el Servei de Parcs Naturals de l'Àrea d'Espais Naturals de la Diputació de Barcelona, aquest any que ve està previst formar una brigada d'actuació forestal que desenvolupi les seves actuacions de manera continuada i regular, i que estengui el seu àmbit d'intervenció a altres

parcs propers, com ara el Parc Natural del Litoral i el de la Serralada de la Marina, a més de continuar en els parcs en què actualment ja fem tasques (Montnegre-Corredor i Montseny); això facilitaria l'assoliment d'uns dels objectius de la Fundació: territorialitzar les nostres brigades per tal d'apropar al màxim possible el llocs de treball al domicili dels treballadors. Cal tenir en compte que la majoria de persones que treballen al Molí d'en Puigvert es desplacen, en una combinació de diversos transports públics, des de molts punts de la comarca del Maresme i de la comarca de la Selva, i aquest desplaçament els ocupa entre mitja i dues hores d'anar, i el mateix de tornar.

Ampliació de les brigades a la població de Blanes

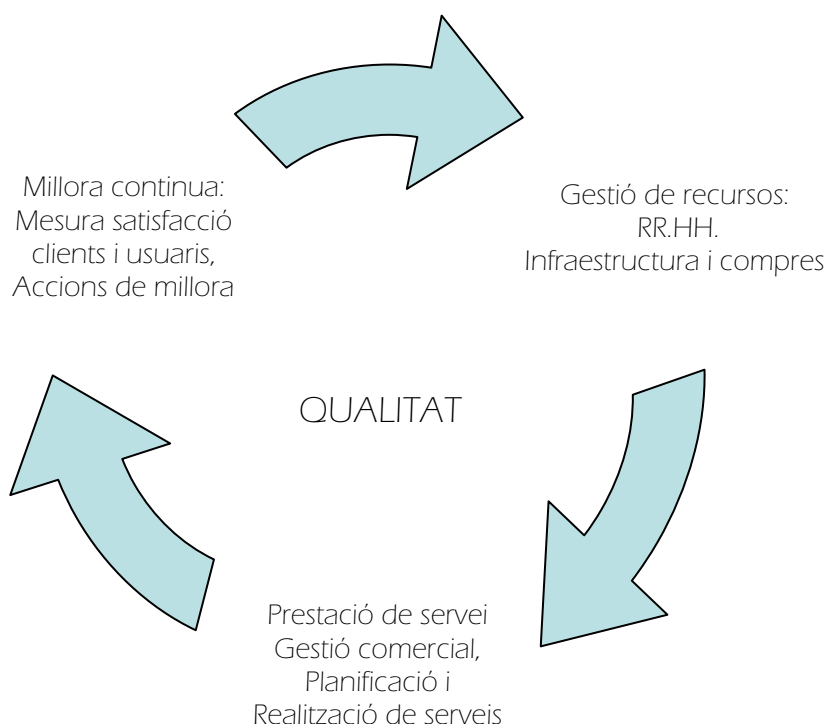
Arrel de l'experiència desenvolupada aquest any 2004 i gràcies a l'aposta concreta i decidida del Sr. Josep Marigó, alcalde de Blanes, per al 2005 està prevista la formació d'una altra brigada, formada per un responsable i tres treballadors, que dependrà de MediAmbient i que col·laborarà en la neteja i manteniment de les il·les i rieres i dels espais verds no enjardinats de la població.



Finalització de la implantació del Sistema de Gestió de Qualitat (Certificació ISO 9.001-2.000)

Iniciat el procés aquest any 2004, la Fundació té previst tenir implantat i funcionant el primer trimestre de 2005 un Sistema de Gestió de Qualitat i obtenir-ne el certificat.

Aquest Sistema de Gestió de Qualitat es farà d'acord amb els requisits de la Norma UNE-EN-ISO-9001/2000 i es documentarà mitjançant un manual de qualitat, els mapes de processos i els procediments que se'n deriven.



Construcció d'una segona nau

La nova nau vol donar resposta a tres necessitats plantejades en l'últim any:

- Els nous projectes agrícoles.
- El projecte de magatzem regulador de roba per a les noves botigues.
- Despatxos i sales per a diversos usos.

Per al disseny de la construcció d'aquesta nova nau es constituirà una Taula de Treball, formada per persones de diversos entorns professionals i també per persones del món cultural i universitari, per tal de establir-lo i emmarcar-lo dins un projecte global que tingui en compte els criteris, valors i missió de la Fundació pel que fa a la sostenibilitat.

Un creixement sostenible i coherent, el gran repte

Potser aquest és el projecte amb més projecció dels nous que hem engegat durant aquest any. Té com a punt de partida l'anàlisi de l'estat de les coses, la consegüent proposta de reestructuració organitzativa per sustentar l'estratègia i la plasmació d'un model adequat per tal d'acompanyar el creixement de la nostra organització. Cal destacar els següents processos que componen aquest nou projecte:

- Procés de desindividualització de la direcció de l'organització, amb la creació d'un Comitè de Direcció que col·labora amb gerència en el disseny de les estratègies i en la presa de decisions.
- Procés d'anàlisi, revisió i proposta del model cultural de l'organització.
- Procés de participació, col·laboració i implicació de diversos agents externs de diferents àmbits en l'estratègia de creixement de l'organització.
- Procés d'implementació d'una política de RRHH amb la creació d'una estructura adequada a aquest fi i amb la intervenció en les dinàmiques laborals.
- Procés d'estudi, anàlisi i creació d'índexs i indicadors que permetin adequar el creixement de l'organització de manera contingent, tant en l'àmbit econòmic com en el social.
- Procés d'adopció d'una estructura organitzativa i de decisió coherent amb la multidimensionalitat de les necessitats de cadascuna de les persones amb trastorns de salut mental que estan vinculades a la Fundació, analitzant i modificant els continguts i les metodologies d'intervenció, de cara a la seqüenciació transversal dels diferents programes que oferim des de la Fundació.







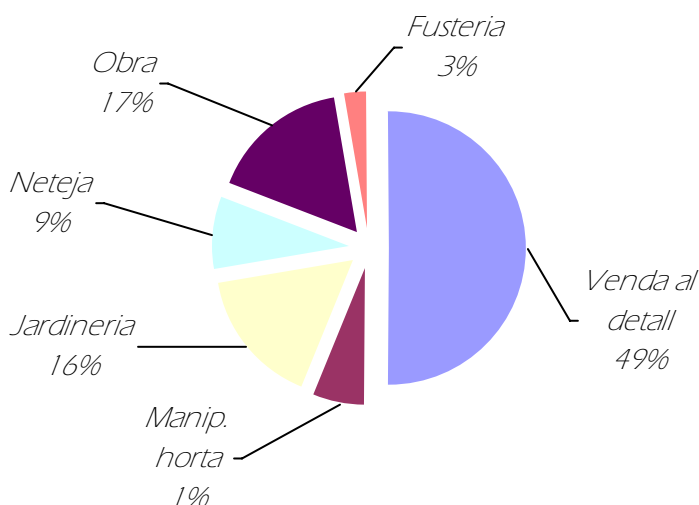
Dades econòmiques

El departament financer de la Fundació ha introduït aquest any alguns canvis per tal de millorar la gestió de la Fundació.

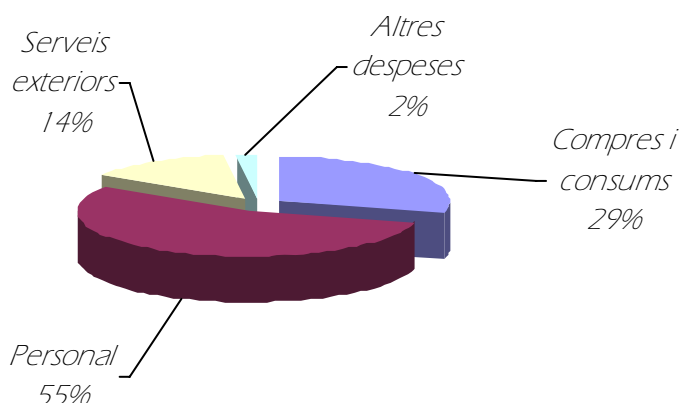
- Un dels canvis més importants ha estat la introducció dels centres de cost de manera que podem conèixer amb més detall els moviments econòmics que hem tingut pel que fa a projectes.
- El segon canvi és la introducció del pressupost com a eina de gestió diària per a l'any 2005 per tal de poder comparar en tot moment la realitat amb el pressupost i veure l'evolució que tenim.

Donarem algunes dades que mostren l'evolució dels ingressos i les despeses que hem tingut i els canvis en el nostre actiu i passiu de l'empresa.

Aquesta gràfica ens indica el repartiment dels ingressos segons les diferents unitats de negoci.



Dintre les partides de despeses, la destinada a personal és la més important de la Fundació. Aquest augment es deu al gran augment del personal: a principis de l'any 2005 comptem amb gairebé 60 treballadors.



La rendibilitat de la Fundació s'ha situat en quasi un 7%; creiem que és un valor que es correspon amb els objectius previstos. Hem tingut un augment comparativament més fort de les despeses que dels ingressos: aquesta diferència es deu a projectes que no hem portat a terme o que no han tingut el rendiment esperat

Continuem amb el nostre esforç inversor, que s'ha traduït en un increment fort dels actius de la Fundació, la construcció de la nau hi ha tingut molt a veure. La nau, a 31 de desembre de 2004, està valorada en aproximadament 239.000 euros. Aquest augment s'ha vist reflectit en un increment del total de l'actiu de la Fundació. Dels 548.813, 35 euros de l'any 2003 hem passat als 1.080.604,52 euros de l'any 2004.

Veiem ara el balanç de situació a 31 de desembre de 2004 i el compte de pèrdues i guanys comparant-lo amb el de l'any anterior. El balanç de situació i el compte de pèrdues i guanys estan auditats per l'empresa EUROAUDIT, SA:

ACTIU			
		31/12/2004	31/12/2003
Actiu fix		476.637,45	254.415,78
<i>Immobilitzat</i>			<i>254.415,78</i>
Despeses d'establiment		248,32	356,35
Immobilitzat immaterial		30.670,87	31.112,61
Immobilitzat material		445.171,09	222.399,65
Immobilitzat financer		547,17	547,17
Actiu circulant		603.065,57	265.476,51
<i>Existències</i>		<i>21.680,36</i>	<i>12.461,76</i>
<i>Deutors</i>		<i>443.076,67</i>	<i>116.647,49</i>
Clients per vendes i prestació de serveis		118.272,36	40.354,85
Deutors diversos		12.000	57.6000
Administracions públiques		312.804,31	18.692,64
<i>Tresoreria</i>		<i>138.308,54</i>	<i>136.367,26</i>
TOTAL		1.080.604,52	519.892,29

Us presentem tot seguit el PASSIU dels nostres comptes anuals.

PASSIU			
	31/12/2004	31/12/2003	
Fons Propis	345.508,86	258.358,14	
<i>Fons Social</i>	123.496,34	123.496,34	
<i>Reserves</i>	134.861,80	531,91	
<i>Pèrdues i guanys</i>	87.472,10	134.329,89	
Ingressos a distribuir en diversos exercicis	388.431,26	117.358,59	
Creditors llarg termini	145.753,43		
Creditors curt termini	200.588,99	144.175,56	
<i>Creditors</i>	126.061,03	80.582,96	
<i>Altres deutes comercials</i>	74.527,96	63.592,60	
Administracions públiques	29.691,31	8.098,56	
Altres deutes	10.407,3	43.088,59	
Remuneracions pendents de pagament	34.429,35	12.405,45	
TOTAL	1.080.604,52	519.892,29	

Ara presentem el compte de pèrdues i guanys de l'any 2004, començant per els ingressos i després les despeses.

INGRESSOS			
	31/12/2004	31/12/2003	
<i>Import de la xifra de negocis</i>	863.799,69	573.534,34	
<i>Altres ingressos d'explotació</i>	301.427,62	187.745,99	
<i>Ingressos financers</i>	-3.655,58	57,36	
TOTAL	1.161.571,73	761.337,69	

DESPESES	31/12/2004	31/12/2003
<i>Consums d'explotació</i>	319.395,87	236.907,42
<i>Despeses de personal</i>	576.894,12	277.042,96
<i>Dotacions a amortització</i>	27.126,45	13.911,52
<i>Altres despeses d'explotació</i>	150.682,59	100.234,63
TOTAL	1.074.099,03	628.096,53

El finançament de les inversions que ens ha permès tirar endavant els nostres projectes ha vingut d'institucions que confien en nosaltres. Ens ha estat concedida la subvenció per a la creació de quinze llocs de treball; aquesta subvenció ens permetrà liquidar durant el primer mes de l'any 2005 el crèdit que vam demanar (i ens fou concedit) a l'Institut Català de Finances per la construcció de la nau.

La implantació del sistema de qualitat ens ha permès sistematitzar el procés de compra de manera que compleix la política de qualitat de la Fundació.



Pensem que necessitem encara alguns anys per poder tenir una estabilitat financera que ens permeti portar a terme projectes més grans, i es per això que els beneficis obtinguts, com a institució sense ànim de lucre que som, en la pròpia Fundació per tal de poder invertir i acomplir el nostre objectiu fundacional.

Les fites que ens hem marcat per a l'any 2005 són les següents:

- Arribar a la xifra del milió i mig d'euros de facturació.
- Estudiar les necessitats de finançament que es marca el nostre pla estratègic, entre les quals la construcció d'una segona nau que serà la seu social de la Fundació i també ens permetrà desenvolupar altres activitats
- Implantar una petita eina de gestió que ens permeti mesurar la funció social que realitzem i poder valorar-la. D'aquesta manera podrem prendre decisions que no només es regeixin per criteris econòmics. Aquesta idea ens ha portat a utilitzar un indicador que hem batejat com a índex "ECSO" (índex econòmic-social). L'índex ja estarà en fase de proves durant el 2005.
- Fer un compromís de transparència. Durant l'any 2005 ens hem marcat treballar per donar informació tant a nivell extern com a nivell intern.
- Crear eines financeres per tal d'implantar un sistema de delegació d'espais de gestió.
- Crear un sistema operatiu i integrat d'infraestructures.
- Crear un sistema de retribució per objectius



Dintre la Fundació hi ha unitats de negoci que obtenen diferent rendibilitat i a la vegada dintre d'aquestes unitats de negoci tenim unes dotacions de personal diferents. Aquesta realitat ens va portar a cercar formes de gestió que ens permetessin gestionar-les de manera que la realitat econòmica no fos l'única variable.

Després de pensar-ho varem decidir utilitzar com a variable fonamental el cost que té per la Fundació aquesta persona, és a dir, el sou més la seguretat social. Vam veure que era un indicador que podria ser vàlid per a les nostres necessitats. Un cop vist que aquesta variable podria ser útil vam pensar com la podríem sumar a la rendibilitat econòmica.

Aquestes idees ens van portar a calcular l'índex com una divisió entre el cost del personal i el cost del personal que realitza les funcions de monitor. Com més gran sigui aquest indicador, millor, perquè ens indicarà que la nostra acció social es més bona.

Per entendre més bé aquesta manera de pensar de la Fundació, posarem un exemple d'aquesta eina de gestió:

El nostre objectiu econòmic, dins de cada unitat de negoci, se situa a obtenir un marge d'un vint per cent, de manera que es cobreixi l'estructura, que valorem en un tretze per

cent, i permeti un benefici (el set per cent).

L'índex ECSO està compost de dues parts, d'un pes idèntic cadascuna; la primera part calcula la rendibilitat econòmica: per exemple, en un projecte tenim uns ingressos de 1.000 euros i unes despeses totals d'aquest projecte de 800 euros. El marge que obtenim el calculem $(1.000-800)/1.000 = 0,2$ o un 20%.

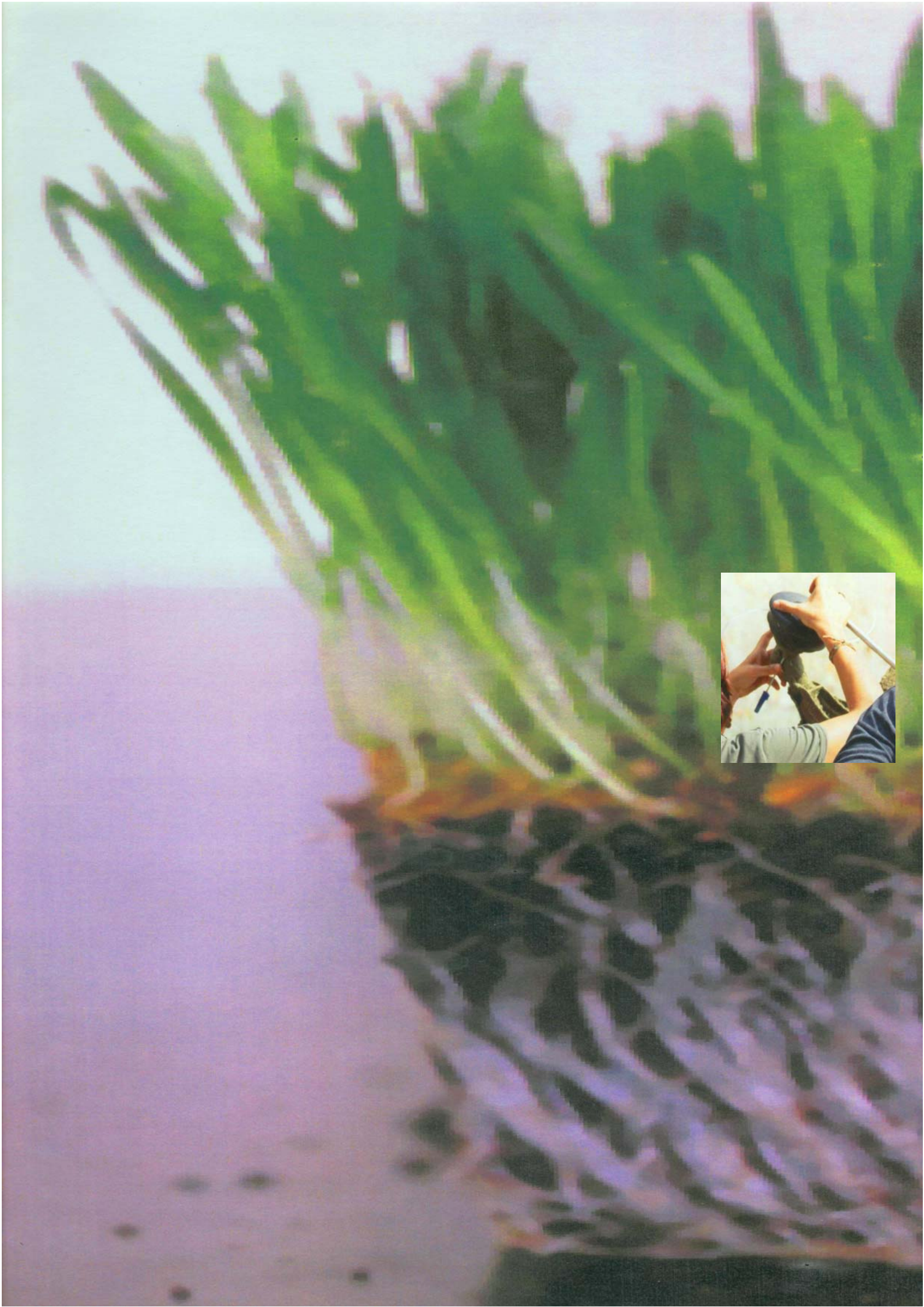
El càlcul de l'altra part de l'indicador la fem mirant el cost salarial d'aquest equip; per exemple en aquest equip tenim un cost salarial del monitor de 200 i un cost del personal de 400 euros. El càlcul és $400/200 = 2$.

Per obtenir un únic valor per què es pugui valorar com funciona el projecte fem el següent:

Rendiment econòmic:	Rendiment social:	Index ECSO
20 %	$2 * 10 = 20$	$(20 + 20)/2 = 20$

Hem fet un petit ajust a l'indicador del rendiment social, de manera que tingui el mateix pes que l'econòmic, simplement multiplicant-lo per deu. El nombre que obtenim (20) estaria en els objectius que la Fundació s'ha marcat.

Amb aquest indicador volem arribar més lluny i ens ha de servir per poder delegar la gestió en els nostres gestors d'àrea. Volem, a més a més, afegir un petit simulador per veure l'efecte que té en l'índex ECSO els canvis del personal. Aquestes decisions s'han de veure reflectides en la instauració d'unes retribucions variables segons si s'ha acomplert o no els objectius marcats amb aquest indicador.





Servei Prelaboral

El Servei Prelaboral, en conveni de col·laboració amb el Departament de Benestar i Família, desenvolupa un servei de formació i capacitat per a persones amb malaltia mental que inicien un procés d'inserció laboral. Durant l'any 2004 s'ha dut a terme l'inici d'una millora de la qualitat del servei ofert, la redefinició de la seva estructura i organització i l'establiment de l'objectiu d'augmentar el percentatge d'insercions.



La valoració del funcionament general del servei i l'atenció cap a l'usuari s'ha realitzat a través de la implementació del Sistema de Control de Qualitat per part de la Fundació, i ha permès emprendre accions de millora en el servei. Les persones ateses al servei disposen cada una d'elles d'un Programa Individual d'Inserció Sòcio-laboral (PIILS). Emmarcat dins aquesta implementació s'ha elaborat un procés de gestió d'aquest programa.

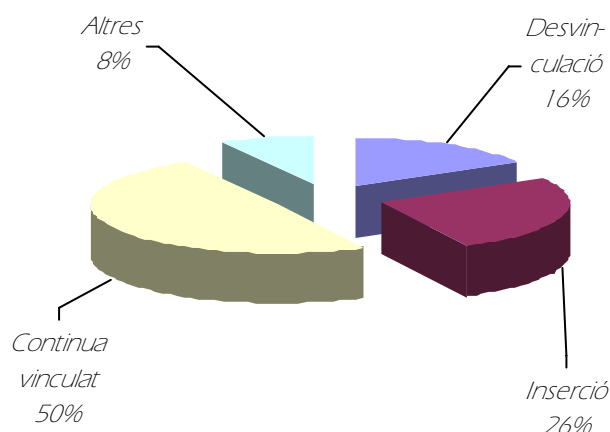
La diferent tipologia, així com la situació personal, les necessitats i les habilitats presentades i el grau de capacitat de la població atesa, ha generat la necessitat d'establir una sèrie de criteris per tal de diferenciar dos grups dins el servei. Aquests dos grups, l'adjudicació als quals es realitzarà en funció d'uns criteris diferenciats, són el grup de vinculació i el grup de capacitat.

Les activitats dutes a terme en el transcurs del 2004 han estat agrupades en dos grans àrees: activitats de formació i capacitat en entorns laborals i activitats de formació i capacitat complementàries.

Les primeres consten d'activitats de jardineria, viver, horticultura, manteniment, museu i botiga. Les segones fan referència a teràpia de grup, habilitats sòcio-laborals, biblioteca, "el meu ofici", informàtica, ràdio, pintura i com ha anat i què fem el cap de setmana. Els usuaris hi han estat adscrits segons els objectius marcats en el seu Programa Individual d'Inserció Sòcio-Laboral (PIILS).

L'activitat d'informàtica, que fins al 2003 s'havia realitzat en una aula cedida per l'Ajuntament de Palafròl, s'ha convertit durant el 2004 en un projecte de construcció d'una aula d'informàtica al Molí mateix. L'han desenvolupada els usuaris del servei, que hi ha fet tasques de fusteria i lampisteria. Un cop enllestida, les classes d'informàtica s'han fet ja en aquest espai.

De les 61 persones ateses el 2004, s'han inserit un 26%. Els resultats comparatius respecte a l'any anterior ens mostren un augment de la inserció (del 19 al 26%) i una disminució de la desvinculació (del 48 al 16%)



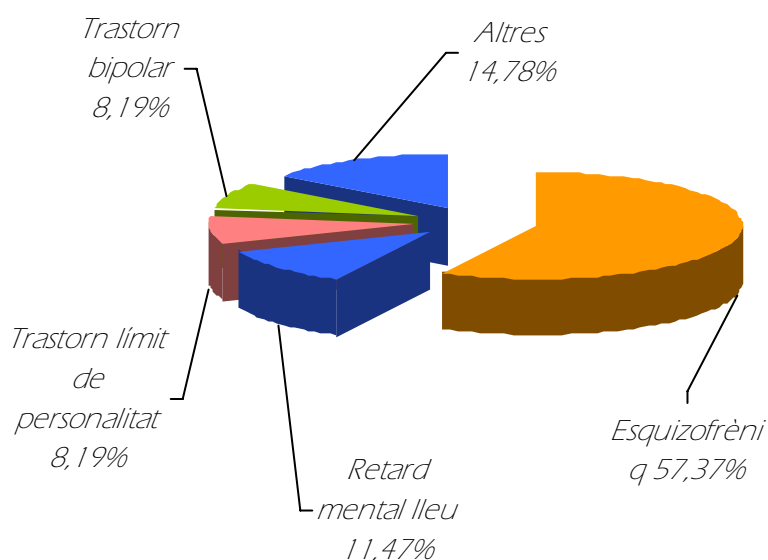
El 26% d'inserció representa 16 persones inserides, en els següents serveis: vuit al CET (Centres Especial de Treball) dues substitucions al CET, tres a l'ordinària, una a Recorreguts d'Inserció i suport, una a Formació i una a Escola Taller. Aquest augment de la inserció respecte a l'any 2003 i el posterior manteniment en tres casos concrets dins el CET han permès valorar positivament l'experiència de poder conèixer abans determinades places a ocupar al CET, ja que enguany ha possibilitat buscar recursos tant materials com humans (conjuntament amb col·laboració amb el CET) per poder dur a terme un període de capacitació ben estructurat entre cinc persones amb el resultat final d'aquestes tres insercions a la unitat de jardineria.

Aquesta experiència de formació més especialitzada ens ha dut a plantejar amb vista al 2005 la vinculació d'una sèrie de contractes de formació des del CET a persones del SPL (Servei Prelaboral) que, tot i estar capacitades, necessiten un nivell més alt d'especialització, que el SPL no pot oferir. Aquesta proposta s'ha materialitzat en forma d'acord entre el departament de Recursos Humans, l'Administració de la Fundació i el SPL.

Per al 2005, el Departament de Benestar i Família pretén reunir-se amb tots els SPL existents a Catalunya (entre els quals el de la Fundació El Molí d'en Puigvert) per tal de valorar l'experiència dels dos primers anys del servei com a prova pilot i poder deixar establert de manera definitiva el Decret de Regulació dels Serveis Prelaborals.



Dins la mostra de 61 persones ateses el 2004 pel Servei, els principals diagnòstics psiquiàtrics han estat els següents: *



Segons aquestes dades, predomina com a principal diagnòstic el conjunt de les esquizofrènies, seguit del conjunt de retard mental lleu associat a trastorn mental, del conjunt de trastorns bipolars i del conjunt de trastorns límits de la personalitat.

S'ha detectat un augment de les patologies o problemàtiques associades al diagnòstic principal (patologies duals), com ara alcoholisme, consum de tòxics i joc patològic entre d'altres. Se n'han detectat 16 casos.

En acabar l'any 2004, 11 usuaris presenten un temps d'estada inferior a un any. Dels usuaris que van iniciar la vinculació al servei al llarg del 2003, 14 persones presenten un temps d'estada també inferior a un any, dues persones fan una estada superior a un any i quatre persones fan un temps d'11 mesos. L'estada mitjana d'una persona al SPL és d'entre sis i set mesos.



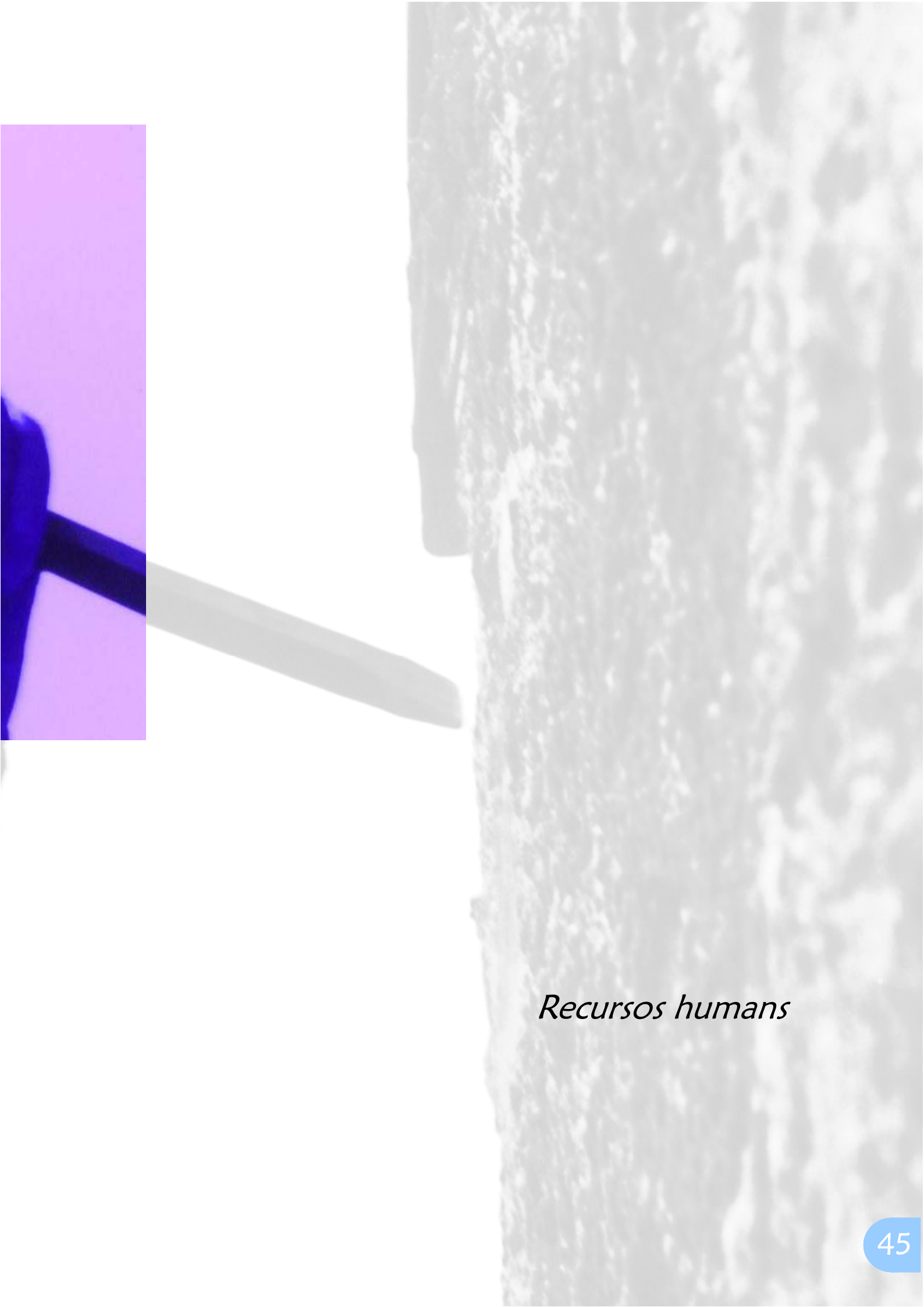
* Dades extretes de la Memòria d'activitats del Servei Prelaboral del període 2004.

L'objectiu principal que s'ha assolit al 2004 (a part de l'augment de la inserció) és la reformulació del PIILS com a eina de seguiment continu de l'usuari i la seva posada en funcionament conjuntament entre l'equip i el mateix usuari. Els principals objectius marcats per al 2005 ** són, entre altres :

- Millorar i definir la coordinació interna i externa del servei.
- Definir els criteris d'accés, de pertinença i de pas entre grup de vinculació i grup de capacitació.
- Establir contactes entre altres SPL i el Centre de Dia de Palafolls per tal de poder realitzar activitats conjuntes.
- Iniciar un nou procés de divulgació del SPL per incrementar el nombre de derivacions al servei.
- Vincular el SPL amb contractes de formació des del CET
- Ajustar els perfils dels candidats del SPL a llocs de treball del CET

** Informació extreta del Projecte Explicatiu per al període 2005 del Servei Prelaboral.





Recursos humanos

Objectius
2004

Organització del temps de treball. Calendaris i racionalització d'horaris.

Revisió de la política de contractació.

Revisió de conceptes salarials. adequació i establiment de criteris.

Estudi de necessitats formatives. Proposta del pla de formació 2004.

Elaboració i implementació de procediments de gestió de RR.HH. (altes, baixes, permisos, bestretes, etc.).

Seguretat i Higiene en el treball.

Com a resultat de la gestió d'aquesta àrea tindriem, bàsicament, la racionalització del temps de treball, la revisió i millora, en els casos convenients, de les condicions contractuals i salarials dels treballadors, l'inici del plantejament de la gestió de la formació, i el compliment de la seguretat i higiene en el treball.

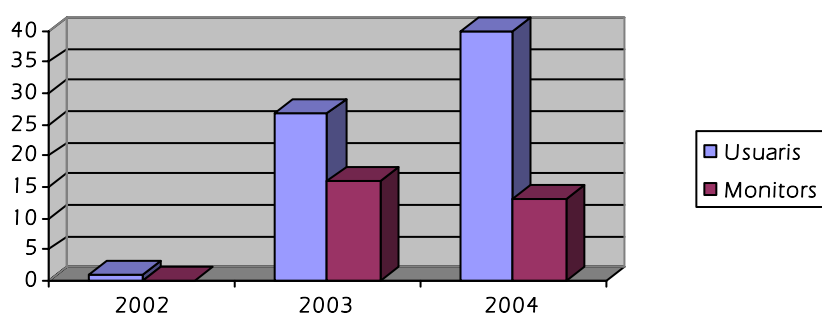
Per al 2005, els objectius plantejats des de aquesta àrea són:

- Aprofundir i consolidar les actuacions en matèria de seguretat en el treball.
- Aprofundir i consolidar les actuacions en matèria de formació.
- Aprofundir en la descripció dels llocs de treball de l'organització.
- Establir una política retributiva que pugui satisfer les demandes dels treballadors sense posar en perill l'estabilitat econòmico-financera de l'organització.
- Assumir la coordinació i supervisió de les actuacions de l'equip de suport.
- Elaborar pautes de comunicació interna.
- Establir protocols d'actuació pel que fa al procés d'acollida, tant dels usuaris com dels professionals.
- Realitzar el seguiment individual dels treballadors.

"Més enllà dels avenços que puguem aconseguir des del punt de vista de les tècniques o eines de gestió, l'autèntic repte que tenim actualment és aconseguir un sistema de comunicació interna adient a l'estructura i objectius de l'organització."



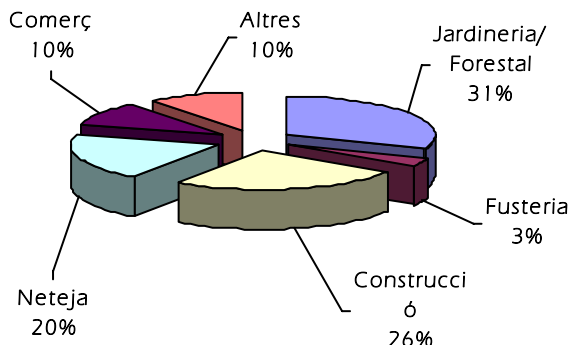
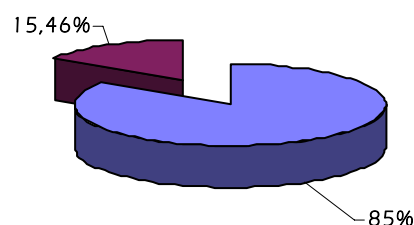
El nombre d'altres de contractes que la Fundació ha tingut a els anys 2002, 2003 i 2004 ha estat el que hi reflecteix la següent gràfica.



La composició del personal és:

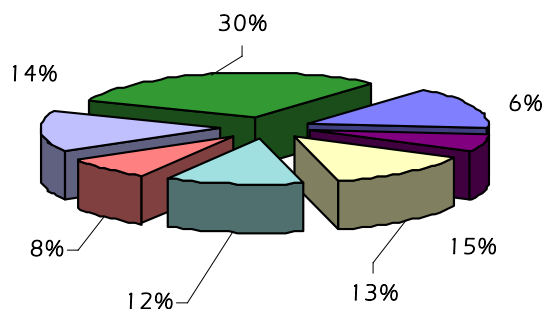
85% d'homes

15% de dones

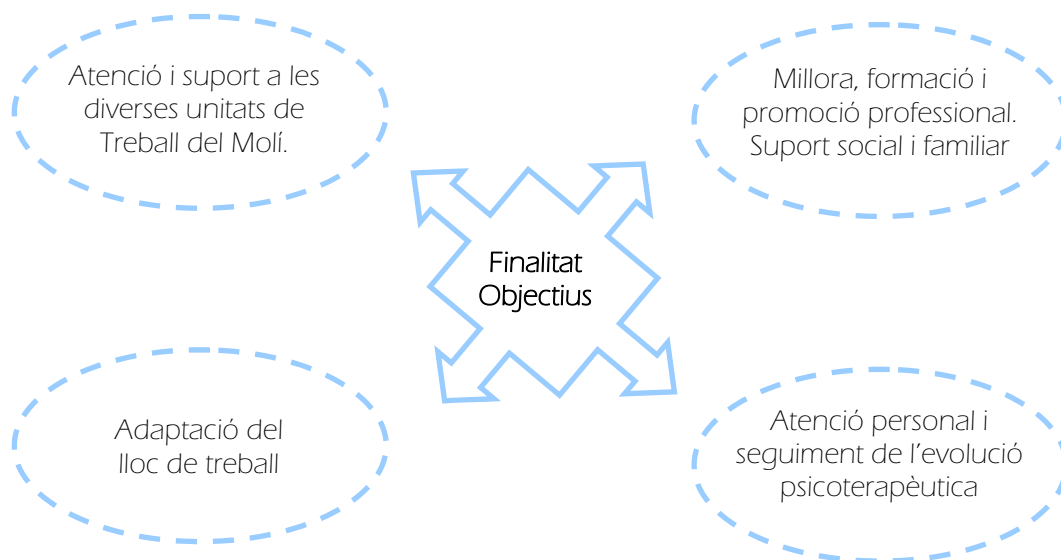


Del total d'altres que hem gestionat des de la Fundació, veiem en aquesta gràfica la seva composició segons la unitat de negoci.

El municipi de residència del personal de la Fundació es el que detallem::



La finalitat de Suport o Servei Complementari d'Ajustament Personal i Social (SCAPS) de la Fundació El Molí d'en Puigvert, és donar suport a la inserció laboral de les persones amb trastorn de salut mental que treballen al seu Centre Especial de Treball.



Les actuacions del SCAPS es concreta, fonamentalment, en el suport, atenció i seguiment psicoterapèutic del treballador, amb la finalitat d'aconseguir una sincronia, com més bona millor, entre les necessitats individuals de cadascun d'ells i les necessitats laborals i productives del Centre Especial de Treball del Molí, a través de:

- Intervencions i actuacions individuals i grupals amb el treballadors.
- Accions de coordinació amb els referents sanitaris i socials de cadascun dels treballadors.

La intervenció es fonamenta en cinc *aspectes clau*:

- La vulnerabilitat.
- L'adaptació i capacitat progressiva.
- L'accés a la informació: planificació i anticipació.
- El grau de suport i supervisió.
- Individualització i personalització.

METODOLOGIA I PROCÉS D'INTERVENCIÓ DEL SERVEI COMPLEMENTARI D'AJUSTAMENT PERSONAL I SOCIAL (SCAPS). PROGRAMES APLICATS

Programa d'inserció

Aquest programa té com a objectiu la inserció i adaptació de les persones que, provinents del Servei Prelaboral de la Fundació - des del que es gestionen els programes de Vinculació i de Capacitació - estan en disposició d'accedir a un contracte laboral en el Centre Especial de Treball, i també l'adequació dels llocs de treball a les característiques de cadascuna de les persones adscrites al programa.

Programa de manteniment.

Aquest programa té com a objectiu el manteniment i l'autonomia de les persones, provinents del Programa d'Inserció, en el lloc de treball i totes aquelles actuacions dirigides a optimitzar la relació de cadascuna de les persones amb l'activitat laboral, com ara el disseny d'objectius productius i l'aprenentatge laboral.



Programa de Millora

Aquest programa té com a objectiu la promoció i millora de les persones en el lloc de treball que ofereix el Centre Especial de Treball; contempla:

- La mobilitat d'aquestes persones de la mateixa categoria laboral en les diferents Unitats de Treball.
- La promoció a altres categories en la mateixa Unitat de Treball o en altres Unitats de Treball.
- La formació, l'aprenentatge i la promoció professional.
- La possibilitat, si sorgeixen l'oportunitat i la necessitat, d'accedir a un entorn de treball "ordinari".

Programa de Seguiment Terapèutic

Aquest programa té per objectiu oferir a les persones contractades en les diferents Unitats de Treball del Centre Especial de Treball, el seguiment i suport psicoterapèutic necessari; això demana:

- Estar pendent de les possibles descompensacions que pugui tenir la persona.
- Corroborar la realització del seguiment psiquiàtric, i també el correcte seguiment de les pautes farmacològiques i terapèutiques prescrites.
- Oferir a la persona un espai periòdic per abordar les diferents qüestions que la puguin afectar, relacionades no només amb la feina sinó també amb aspectes personals, socials i familiars.
- Atendre els casos de descompensació i crisi que es produeixin durant la jornada laboral.
- Coordinar-se de manera periòdica amb els diferents referents sanitaris i socials de les persones que treballen al Molí.
- Identificar en cadascuna de les persones amb trastorn mental els factors de risc i dissenyar també individualment els factors de protecció a tenir en compte tant en relació amb aspectes laborals com amb aspectes emocionals i relacionals.



Programes Formatius

Aquests programes tenen per objectiu la complementarietat dels aprenentatges laborals, a partir de la identificació de les necessitats formatives comunes dels treballadors de cadascuna de les Unitats de Treball i de les globals de tots els treballadors del Molí, i el disseny de les accions formatives adients, vinculats al Plans de Formació Anuals de la Fundació.

Programes de Seguiment Social

Aquest programa té per objectius mantenir i identificar, avaluar i intervenir en les necessitats socials de les persones que treballen al Molí. Aquest objectius sempre es duen a terme a partir del consentiment de la persona interessada i vol incidir en aspectes socials i comunitaris complementaris del treball.

Programa de Seguiment Familiar

Aquest programa té per objectiu mantenir un contacte regular amb els familiars de les persones que treballen al Molí, sempre partint del seu consentiment, amb vista a millorar la seva situació personal, social i laboral.



Cal destacar:

- Entrevistes compartides amb els familiars referents i el treballador.
- Plantejament conjunt d'objectius per tal d'aconseguir la implicació de totes les parts involucrades.
- Optimització i millora de la situació econòmica i social de la unitat familiar.
- Abordar les relacions i conflictes dins el nucli familiar, a petició de les parts.





Col·laboracions

Allá por los inicios, un tal Lucrecio ya tuvo a bien enunciar: Nil posse creari de nilo (Nada puede crearse de nada). La evidencia nos dice que El Molí d'en Puigvert es una realidad posible que se ha creado, y se esta desarrollando, a partir de algo tangible. ¿Cuál es ese algo?, ¿Está configurado por el sumando de grandes y pequeños logros? ¿Son únicamente los logros y resultados la medida de la obra?

Para quien suscribe, y sin ánimo de negar en sí mismo el valor de lo conseguido, es evidente que tras cualquier logro siempre encontraremos un esfuerzo. Hoy en día nadie negaría, y menos en el ámbito de la intervención y la atención a personas, que sin invertir un determinado grado de esfuerzo pocos logros se consiguen y, caso de producirse, serían derivados del azar o de la suma de circunstancias y casualidades.

Suele ocurrir que los profesionales definimos los resultados y los logros en términos de objetivo, mientras que pocas veces aplicamos dicho concepto al esfuerzo. Genéricamente tendemos a asociar al logro el valor de objetivo, lo materializamos y cuantificamos. Por el contrario, el valor que otorgamos al esfuerzo es relevante siempre y cuando el logro esté presente en su totalidad o en alguna de sus partes: pero, ¿qué pasa cuando el logro está ausente o no es el adecuado a la expectativa que se había generado? ¿Qué valor adjudicamos al intento, al esfuerzo, al riesgo? ¿No habremos construido un sistema de valoración que nos hace "logrodependientes" y en su ausencia sufrimos un desmotivador síndrome de abstinencia?

Si entendemos por esfuerzo todas aquellas actitudes, conductas, actividades y actuaciones que hacen posible o facilitan un logro

o resultado, ¿no valdría la pena preguntarse si no son las propias personas, usuarias de los Servicios, Programas y Proyectos que les ofrecemos, los ejecutores reales del esfuerzo que conlleva, o no, logros y resultados? ¿Cómo conceptualizamos y donde ubicamos el esfuerzo? ¿Quién y cómo aporta esfuerzos significativos para conseguir, o no, logros? ¿Somos los profesionales los agentes activos principales de este esfuerzo que nos lleva, o no, a resultados? ¿Tienen ellos, tenemos nosotros, mejor dicho, la misma visión de logro y resultado? ¿A quién satisfacen más los resultados? ¿A ellos? ¿A nosotros? ¿Valoramos y enseñamos a gestionar el esfuerzo, en su justa medida, desvinculado de la consecución de resultados, como un componente de autorrealización, crecimiento y autoestima? ¿Lo importante es conseguir o intentándolo ya conseguimos? ¿Se trata de gestionar desde los objetivos y resultados o desde los procesos? ¿Hay un camino hacia la meta o la meta es el camino?

¿Nos preguntamos, los profesionales, si la personas, a las que ofrecemos Servicios, Programas e intervenciones saben qué, por qué y para qué lo hacen? ¿Les compensa hacer lo que hace o estar en donde están? ¿Les gustaría hacer o intentar hacer otras cosas? ¿Se ilusionan con lo que hacen? ¿Cuál es su proyecto personal, qué esperan de nosotros, qué necesitan de nosotros?. En suma, ¿les preguntamos?, ¿nos cuestionamos?.



Sólo desde una actitud interrogativa es desde donde podremos ofrecer herramientas y estrategias que permitan adaptar y ajustar, si fuera necesario, las expectativas, las capacidades y las competencias de cada persona, a las posibilidades y oportunidades que ofrecen los diferentes contextos. Y sólo desde esta actitud seremos capaces de actuar sobre los contextos para que sean flexibles, permeables y adaptativos.

A menudo tendemos a avalar muchas de nuestras decisiones y actuaciones conjugando en tercera persona el presente indicativo del verbo "haber de ser" (han de ser autónomos, han de trabajar, han de ser responsables, han de concienciarse de, han de adaptarse ...), cuando quizás deberíamos declinar, en forma interrogativa y en primera persona, qué tipos, qué intensidad, y con qué frecuencia necesitan apoyos para ser más autónomos, para capacitarse y trabajar mejor según sus necesidades, capacidades y competencias, para poderse responsabilizar progresivamente de dirigir sus propias vidas, para concienciarse de sus derechos y de sus deberes, para reivindicar su lugar y su papel en el mundo, etc .

¿Somos capaces de escuchar, que no es lo mismo que oír? ¿Estamos presentes, que no significa estar permanentes? ¿Somos capaces de empatizar, que no es lo mismo que establecer juicios? ¿Somos capaces de ofrecer, que no es lo mismo que otorgar? ¿Somos capaces de compartir, que no es lo mismo que dirigir? Conceptos como el de autonomía, toma de decisiones,

autodeterminación, ni se enseñan ni se imponen, se facilitan y se acompañan y la labor de los profesionales es, a mi entender, ofrecer elementos y herramientas que posibiliten su aprendizaje, haciendo evidente lo que es obvio.

Se trata, en definitiva, de una actitud, de una predisposición constante y permanente a la reflexión, a la revisión y al cuestionamiento, lo que nos permitirá ajustar nuestras actuaciones a las necesidades de las personas. Parafraseando a un tal Isanta, Miquel para mas señas, coetáneo artífice de ilusiones posibles: *"Es preciso no poner todas las energías en lo anticipado para poder estar atento a lo inesperado"*.

El reto ya no es crear tal o cual servicio, aplicar tal o cual programa o realizar esta o aquella intervención; el desafío se sitúa en colocar a la persona en el centro de todas nuestras actuaciones, entendiéndola como un ser "global", no compartimentado, con necesidades cambiantes, con obligaciones y responsabilidades, cómo no, pero ante todo con derechos. Es prioritario, a mi entender, vincular transversalmente los ámbitos que interactúan con las necesidades de cada una de las personas, ya que sólo desde el contexto podremos generar las oportunidades, las alternativas y los apoyos precisos para intentar dar la respuesta a dichas necesidades.

Estamos en ello.

La nave es una metáfora de un mundo sostenible. Es decir, un mundo adecuado para residir en él, habitable. ¿Qué es lo que hace que un mundo sea o no habitable? En primer lugar, su pertenencia al todo. El mundo es una unidad, un marco de referencia desde donde orientamos nuestras acciones y nuestros pensamientos; un ámbito de relación, un entorno significativo donde ocupar un lugar concreto entre el cielo y la tierra.

El mundo es una estructura interrelacionada, hecha de materia y conciencia. Todas las formas de vida que nuestro planeta ha configurado pertenecen a una misma unidad, a un mismo cosmos. Forman parte de la misma trama. Esa estructura que llamamos mundo crece y se mantiene gracias a un equilibrio dinámico, gracias a la interrelación recíproca y equitativa entre todos sus miembros.

Cada cultura encuentra su propia forma de interpretar el mundo y de preservar su continuidad. Occidente, es decir la civilización científica y técnica a la que pertenecemos y a la que en este momento pertenece la práctica totalidad del planeta, ha roto ese equilibrio y lo ha hecho en diversos frentes. El primero de ellos, y el más visible, es la ruptura de los ritmos de regeneración y reproducción de la tierra provocado por una sobreexplotación de sus recursos. El resultado es un rápido empobrecimiento del suelo y de la fertilidad, así como de la calidad de los alimentos. El estilo de vida industrial y su ritmo acelerado, ha creado un medioambiente tóxico y un entorno social individualista y agresivo, poniendo en peligro la salud de todos los seres vivos.

El segundo frente es la pérdida de conocimiento de nosotros mismos, la

pérdida de conexión con nuestro cuerpo. Hemos construido un ente, una psique, aislado de la experiencia y de los sentidos, creando así nuestra primera división interna. La excesiva fragmentación del saber en nuestra cultura y la especialización técnica a la que se ha reducido, ha conducido a la falta de sentido de la propia vida, y esa falta se intenta suplir con más tecnología y con la construcción de un mundo artificial; creando un círculo vicioso que sólo se puede romper cambiando nuestra forma de percibir la realidad.

El desequilibrio ecológico se manifiesta en un desequilibrio interior, psicológico, creciente. Los dos procesos avanzan paralelamente. La enfermedad de la Tierra responde a la división interna del ser humano. Y esa enfermedad interior genera más comportamientos destructivos. La salud mental, por tanto, no está desligada de la salud del planeta, ni de la cultura a la que se pertenece. Lo que convencionalmente llamamos salud mental no es más que un promedio del estado de adaptación a una cultura enferma. Los enfermos mentales son personas que viven más agudamente esta crisis.

Si observamos ese proceso desde una perspectiva sistémica, entera, se nos abren también maneras distintas de actuar para contrarrestarlo. No es aislando, ni dividiendo, como restableceremos los lazos entre las comunidades, ni como se volverán a vincular los órganos enfermos. Sino restableciendo la unidad.

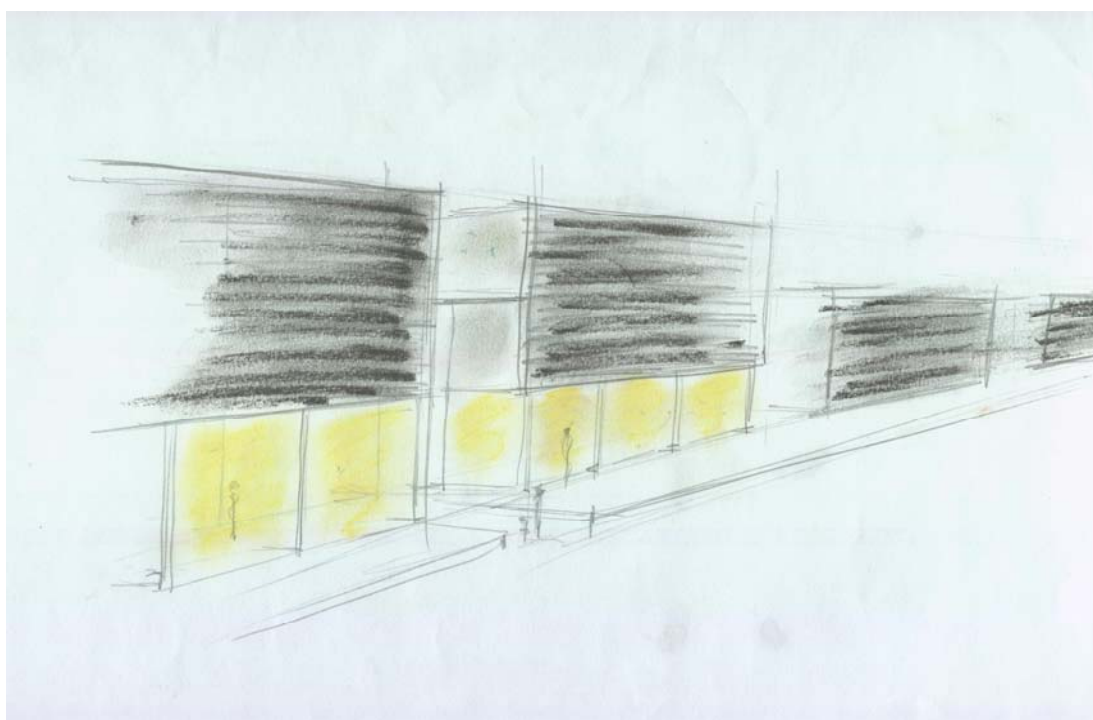
Eso significa volver a construir un mundo. Un mundo sostenible, es decir, donde todos sus miembros actúen por y para la totalidad, donde cada uno viva desde la solidaridad. Eso implica, en primer lugar, hacer posible

la complejidad, a todos sus niveles. Restituir los ecosistemas, aceptar la complejidad de las relaciones, entender la diferencia como un valor. La diferencia humana, la diversidad de especies, la pluralidad de visiones del mundo.

Recuperar las semillas autóctonas, revitalizar los suelos. Plantar los árboles adecuados a cada entorno, plantar las palabras adecuadas a cada situación. Construir con materiales reciclables, teniendo en cuenta la orientación del sol, la calidad del agua; con una visión entera, viendo el agua, la tierra y el aire como nuestro propio alimento. Situar a cada persona en un lugar concreto y posible, desde donde vuelva a formar parte de esa trama compleja que constituye una comunidad viva.

Cada ser humano, igual que cada ser vivo, ocupa un lugar en este planeta, un lugar único e insustituible. Su aspecto, su ámbito de comprensión, su capacidad de ser lo que es, lo distingue de todos los demás seres. Ser uno mismo es nuestra principal responsabilidad. Permitir que cada forma de vida se realice y encuentre su lugar en el todo, es la primera labor de la sostenibilidad.

El proyecto que presentamos se inspira en esta percepción y en este compromiso. La nave pretende rescatar del exilio a las personas designadas como enfermos mentales, creando un lugar que los devuelva al mundo. Toda actividad que ayude a reconectar con el cuerpo, con la naturaleza y con la comunidad, contribuye a recuperar la salud mental y la salud de la tierra.



Angels Canadell Prat
Doctora en Filosofia
Professora del Màster de Sostenibilitat de la Universitat Politècnica de Barcelona

La rehabilitación psicosocial se ha definido en su teoría como una “filosofía de trabajo” que pretende ayudar a las personas con trastorno mental grave a conseguir la máxima autonomía con la mayor calidad de vida, concepto en el que la ocupación juega un papel importante. Por encima de los largos y espesos debates acerca de las aportaciones de la ocupación, sería interesante preguntarse cuál es el verdadero valor de la ocupación laboral, deportiva, cultural ... en la vida de la persona con discapacidad. Actualmente la palabra ocupación está ligada en exceso al concepto de competencia ocupacional, cuestión por la que los procesos de rehabilitación centran mucha importancia en la preparación del usuario en el cómputo general de habilidades a través de programas e intervenciones de tipo psicoeducativo, formativo, enseñanza directa de habilidades y otros métodos de intervención.

Pensar desde el punto de vista de la ocupación es entender y analizar la ruptura, no de un conjunto de habilidades, sino de un proyecto de vida, dentro de un ciclo de desarrollo, provocado por la aparición o mantenimiento activo de los factores discapacitantes de la enfermedad mental, valorando las posibilidades de reconstrucción de un nuevo proyecto de vida.

En este sentido la ocupación debe ser comprendida en su magnitud, incluyendo, además de la competencia, factores tan importantes como la identidad ocupacional (qué es lo que me gusta, qué intereses tengo, cómo quiero que sea mi vida, cuáles son mis valores,...) y los ambientes ocupacionales (dónde puedo desempeñar mis ocupaciones, en qué condiciones, cuánto tiempo ...), incluyendo en el concepto los procesos de elección tanto de actividades (hacer cosas durante el día), como de ocupaciones, que corresponden a decisiones que implican un mayor compromiso temporal.

La identidad ocupacional es un elemento indispensable para el desarrollo de los proyectos de vida; el éxito de identificar y comprometerse a este proyecto tendrá mucho que ver con lo bien que se adapte la persona a la circunstancia de tener una discapacidad. Si no conocemos las metas y expectativas de las personas, el control y manejo del ambiente, el conocimiento de las habilidades y limitaciones, la preocupación

por el sentido del tiempo, los roles que quiere desempeñar la persona y el grado de importancia que se otorga a cada uno.... ¿cómo podemos concretar un proyecto ocupacional a medio o largo plazo? Y paralelamente, ¿cómo podemos definir la competencia ocupacional que necesitará? Ya que ambos conceptos están interrelacionados y ya que el proceso de individualización es inherente a cada persona y no debe estar ligado únicamente a la competencia, sino que debe incluir la identidad y los ambientes donde se desarrollará el proyecto de vida. Para Yerxa E. (1991) *“Cada sujeto es una individualidad, siendo un ser dinámico y único. La persona convive con otros en el medio y posee capacidades innatas para adaptarse. La persona tiene un pasado y un futuro. Es un ser activo que tiene aspiraciones e intereses. Es la fuente de información creíble sobre su experiencia de vida”*.



Por lo tanto, sería interesante considerar en qué momento del proceso de rehabilitación e inserción se trabaja la identidad ocupacional de las personas y en qué momentos puede haber situaciones de cambio y cómo se van a manejar (no solamente en la cuestión negativa del cambio, sino también en el

desarrollo de nuevos roles, aumento de las expectativas y demandas, cambios de rutina...), utilizando no sólo el concepto de "actividad significativa" sino el de "proyecto de vida significativo", que quizás concuerde más con la ocupación del ser humano.

Simultáneamente al concepto de identidad ocupacional, los ambientes ocupacionales son un poderoso determinante de significado. Llegamos ahora al problema especial de identificar los tipos de contextos que pueden usarse en el proceso de rehabilitación e inserción, y durante cuánto tiempo van a poder ser utilizados. Nuestro problema es definir marcos metacomunicativos o integrales en los que podamos construir entornos a nuestras actividades para influir en el significado y desarrollo de estas ocupaciones, sin que este entorno sea fragmentado o dilatado en el tiempo, ya que para mantener hábitos y rutinas, y en definitiva darle continuidad al proyecto de vida, es primordial que el contexto sea consistente y mantenido.

Si una persona tiene claro cuál ha de ser su proyecto de vida y tiene unos niveles de competencia para funcionar, con o sin soportes, ¿existen suficientes alternativas contextuales para su desarrollo? ¿El entorno es flexible y permeable a las necesidades de las personas?

Los proyectos de vida de cada persona están ligados a la utilización de multicontextos, y por lo tanto el proceso de rehabilitación e inserción debe considerar el análisis previo de los ambientes de competencia ocupacional (análisis contextual), con la finalidad de

conocer y determinar las posibilidades reales de los proyectos de vida. Ante esta situación de análisis contextual se encuentran distintas organizaciones contextuales que pueden favorecer o inhibir el proceso ocupacional:

- El modelo de organización por estructuras, unidades, equipos... basado en la implantación jerárquica de las intervenciones, en los que la persona se adapta a la oferta del servicio y desarrolla su proyecto ligado al sistema (control externo del proyecto de vida), teniendo presente que en este tipo de sistema se pueden dar situaciones de bloqueo, desubicación de la persona, limitaciones contextuales, duplicación de programas, ausencia de ofertas a las necesidades ocupacionales de los usuarios ...

- Los modelos basados en la estructura integral mediante la transversalidad de las áreas ocupacionales (vivienda, trabajo, formación, deporte, cultura ...), trabajando la persona su proyecto en los contextos que se necesite sin que el desempeño de roles esté ligado al factor temporal ni al dispositivo concreto, sino a su identidad, competencia y ambientes ocupacionales.

Como apunte final todavía queda un largo camino para comprender que el objetivo en colectivos con discapacidad no debería ser el de ocupar a las personas, por el hecho de ocupar un tiempo y un espacio; la utilización de la ocupación debe basarse en lo que las personas quieran elegir, decidir y participar, en lo que consideren, en definitiva su proyecto de vida; quizás sólo así la ocupación tenga sentido.



FUNDACIÓ
EL MOLÍ D'EN PUIGVERT

Pas de la Ginesta, s/n

08389 Palafolls

Tel. 937 640 518

Fax. 937 643 194

info@fundaciomoli.org