MEMÒRIA D’ACTIVITAT 2021
PROGRAMA D’AUTONOMIA CULTIVA I EDUCA Lliçà de Vall

Març 2022

ÍNDEX

1. JUSTIFICACIÓ DE LA MEMÒRIA I DE LA PROGRAMACIÓ 3
2. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DEL RECURS **3**
3. VALORACIÓ GENERAL I INTRODUCTÒRIA **4**
4. ANÁLISI DE LA POBLACIÓ ATESA 15
4.1. ALTES I BAIXES DE LA POBLACIÓ ATESA 16
4.2. CARACTERÍSTIQUES DE LA POBLACIÓ ATESA.....18
4.3. SEGUIMENT DE LA POBLACIÓ ATESA.....18
5. ANÁLISI DEL FUNCIONAMENT DEL PIS **20**
5.1. ESTRUCTURA ORGANITZATIVA..... 20
5.2. HORARIS.....21
5.3. SISTEMES DE COMUNICACIÓ INTERNS I EXTERNS..... .22
5.4. RECURSOS BÀSICS INTERNS I EXTERNS.....23
5.5. RECURSOS TÈCNICS.....23
5.5.1. FORMACIÓ.....25
5.5.2. ASSESSORAMENT EXTERN A L'EQUIP EDUCATIU.....26
6. ANÀLISI DE L'ESTRUCTURA FÍSICA 26
6.1. INSTALACIONS I ESPAIS 26
6.2. MATERIAL I MOBILIARI/ MILLORES DEMANDAES PER LA INSPECCIÓ 27
6.3. VALORACIÓ 27
7. ANÁLISI ECONÒMICA. VALORACIÓ **27**
8. PROPOSTES DE FUTUR **28**
9. ANALISIS DE VENDES **30**
9.1. Vendes de nous.....30
9.2. Vendes de mongetes del Ganxet.....32
9.3. Vendes d'horta.....33
9.4. Cultiu extensiu.....36
9.5. Vendes totals horta.....36
9.6. Conclusions.....37
9.7. Plànols de producció de la campanya 2022.....38

1. JUSTIFICACIÓ DE LA MEMÒRIA

Cultiva i Educa de Lliçà de Vall, és un programa d'autonomia personal per joves ex-tutelats de 18 a 21 anys, que ha combina contracte laboral d'un any amb seguiment socioeducatiu durant el transcurs del seu itinerari i per tant, estada al programa. El programa neix de la necessitat que es va detectar d'afavorir l'ocupació dintre de l'àmbit de la joventut en risc d'exclusió, majoritàriament, dins els joves ex-tutelats.

Basant-nos en la nostra experiència i els propis mitjans, hem anat acostant la forma de vida en el mitjà rural a aquells nois sensibilitzats amb la formació agrària, oferint-los els recursos necessaris i l'acompanyament corresponent, amb la finalitat de donar resposta a les seves necessitats per assolir la plena autonomia i conseqüentment l'emancipació amb l'objectiu últim d'assolir la plena integració a la societat.

Aquesta memòria és el document que recull el resultat de l'avaluació de l'assoliment dels objectius inicials previstos a principis d'any, moment en que es va desenvolupar el programa. Al ser la primera memòria, ens servirà per avaluar el treball realitzat i els resultats obtinguts amb la finalitat de millorar com a recurs i adaptar-nos de la millor manera a les necessitats dels joves. Finalment, es proposaran millores per a optimitzar l'exercici de la tasca encomanada i consolidar-les a la programació d'aquests 2022.

2. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DEL RECURS

La Fundació Privada Obra Tutelar Agrària (OTA), des de la seva Fundació (1928) fins al present, ha desenvolupat un llarg camí en el terreny educatiu i laboral i en ella s'hi ha format persones que avui exerceixen la seva tasca professional en el sí de la societat. L'objectiu era atendre els infants desemparats i en situació d'exclusió socials, oferint una vida sana en un ambient rural, i a la vegada possibilitats de futur. L'ideari educatiu s'anticipà al seu temps en la mesura en què subratlla el valor de l'educació emocional. Considerant que la formació integral inclou la transmissió de coneixements i el desenvolupament d'habilitats, però també la correcta educació de la dimensió emocional de la persona, del que els experts han anomenat, en un llenguatge contemporani, la intel·ligència emocional.

A l'actualitat, la Fundació disposa de dues colònies agrícoles, la de Santa Maria del Vallès, a Lliçà de Vall (Barcelona), i la de Santa Maria de Gimenells (Lleida).

Amb els anys, l'entitat s'ha anat adaptant als nous temps i les noves circumstàncies oferint

nous plantejaments per la formació i atenció als nois que s'hi atenen, però conservant sempre com a **tret d'identitat la vida en el mitjà rural, en contacte directe amb la naturalesa i la preparació per al treball com a instrument clau de formació personal, així com l'educació en valors ètics i socials**, tenint com a missió implementar un acompanyament digne i de qualitat i potenciar l'autonomia de la persona a través del treball en el camp i de l'estima per la terra.

El programa de Pis d'Autonomia de majors de 18 anys de Lliçà de Vall, està destinat a joves entre 18 i 21 anys ex-tutelats els quals han demostrat bona predisposició per fer un bon itinerari d'autonomia i d'emancipació però que no poden assumir per si sols la incorporació a la vida adulta. Són joves que un cop arriben a la majoria d'edat i deixen d'estar a l'empara dels centres i/o pisos del sistema de protecció de la infància i l'adolescència, es troben en risc d'exclusió social i han de ser objecte prioritari d'intervenció. Són joves que segueixin vinculats a la DGAIA a través de l'ASJTET, i per tant són derivats als nostres recursos a través d'aquest òrgan.

L'espai rural com a oportunitat:

La ubicació de la llar i la feina en un entorn rural permet treballar en un comunitat més pròxima, facilita establir vincles, i a diferència de la ciutat, és un espai més tranquil i familiar, amb menys estressos. No obstant, les persones que provenen d'un entorn més urbà els hi costa més el procés d'adaptació, i necessiten més acompanyament . L'objectiu és la inclusió laboral, però també social i emocional.

3.VALORACIÓ GENERAL I INTRODUCTÒRIA

Cultiva i Educa és un Programa que s'emmarca envers els Programes de suport a l'emancipació i a l'autonomia personal dels joves ex-tutelats, i per tant pretén donar resposta a les necessitats sociolaborals però també d'autonomia personal d'aquest col·lectiu. En aquest sentit, el recurs ofereix la possibilitat d'optar a un pis assistit, d'autonomia -compartit amb altres 3 joves en les mateixes condicions i situacions i amb el seguiment per part d'un educador/a social durant el transcurs del seu itinerari per treballar tots aquells habilitats i/o competències personals que requereixin. En definitiva i de manera molt precisa, parlem d'un programa que combina feina, habitatge, formació i competències personals i d'autonomia.

Al ser el primer any com a tal, i per el temps que porta obert, s'ha anat treballant durant tot l'any en el desenvolupament dels objectius encara que no tant en la concreció dels indicadors per avaluar-los, que no s'ha pogut fer perquè abans hem detectat que haurem de concretar més els objectius específics.

A continuació, veurem quin és l'objectiu general així com detallarem els objectius específics

en relació a cada àmbit . En primer lloc detallarem els objectius referents a la àrea de intervenció que composen una vida autònoma: l'habitatge, econòmic, formatiu, laboral i finalment personal.

OBJECTIU GENERAL
Oferir als joves ex-tutelats els recursos necessaris i l'acompanyament corresponent, amb la finalitat de donar resposta a les seves necessitats per assolir la plena autonomia i conseqüentment, emancipació amb l'objectiu d'assolir una **plena integració a la societat**

3.1. ÀMBIT DE L'HABITATGE

OBJECTIU ESPECÍFIC
I.1) Aconseguir un habitatge autònom i estable

Donar als joves un lloc per viure: **cobrir les seves necessitats d'habitatge autònom i estable, mantenir-lo respectant la normativa i la convivència.**

En aquest punt cal esmentar la dificultat que tenen els joves ex tutelats i/o en risc d'exclusió social per aconseguir l'accés a un habitatge estable, conseqüència de la alta inestabilitat i precarietat de l'habitatge. Fet que aboca als joves a viure al carrer en moltes ocasions.

A l'habitatge, tot s'ha pensat i portat a terme des d'una vessant d'aprenentatge comú i evolució de la dinàmica de convivència i de la gestió de la llar. Es treballa des de la **responsabilització dels joves no només en el seu procés de allotjament, sinó també en el dels companys de pis**.

Per assegurar l'acompliment d'aquest objectiu i per tant, mantenir l'estada en la llar, el seguiment dels joves s'ha fet a través de l'elaboració del PTI i RPTI i de la intervenció educativa. Durant els primers 11 mesos, de manera continuada però sense presència diària, fent tutories setmanals per jove però sense compartir el dia a dia amb els joves ja que la figura d'educadora i coordinadora era la mateixa i no es donava a l'abast.

Arrel de que un dels joves va decidir deixar la llar de forma voluntària per problemes de

convivència, es va detectar la necessitat d'incorporar un educador de pis i desenvolupar un pla de competències. Per la part de l'educador, es va introduir aquesta figura al mes de desembre coincidint amb el canvi de la coordinadora, i en quan a les competències es van detallar i veurem a continuació, però no s'ha pogut desenvolupar els indicadors per poder valorar i quantificar qualitativament l'assoliment de les mateixes, i es consolidarà a la programació de 2022.

Convivència i treball en equip	El jove es comunica de manera assertiva amb els companys així com amb l'equip educatiu Demana i accepta ajuda quan la necessita Ofereix ajuda als companys que la necessiten, o mostra interès en el benestar dels seus companys Corregeix la forma de realitzar una acció, actitud quan no és apropiada i se li diu Participa activament a l'hora de fer una activitat conjunta, sap comunicar de manera assertiva quan un dels membres no es participatiu S'adapta a la convivència amb els altres mantenint una actitud de cooperació i respecte
Gestió del temps	Coneix les seves obligacions i prioritats i s'organitza coherentment Identifica els seus valors i prioritats i sap organitzar-se en el temps Sap establir una relació equitativa entre obligacions i interessos / desitjos Genera estratègies per organitzar el seu temps davant de situacions imprevistes, complint amb les obligacions i mantenint el temps lliure.
Mobilitat i coneixement de l'entorn pròxim	Coneix els serveis públics de transport i els utilitza de forma autònoma Coneix l'entorn, els recursos, serveis ... i els fa servir
Coneixement i gestió d'hàbits	Té hàbits saludables i és conscient en què consisteixen

saludables	Pràctica hàbits saludables mitjançant la pràctica d'esport o vida activa

Gràcies a la incorporació de l'educador s'ha pogut realitzar un seguiment diari dels joves i de les dinàmiques que es donen en ell: relacionals, quotidià, manteniment i neteja, convivència entre ells, entre altres. Hem vist una gran millora a nivell relacional i de convivència, així com de benestar personal. També s'ha fomentant aquesta gràcies a sortides mensuals i sopars de germanor quinzenal on cada jove li toca cuinar algun plat que li agradi per compartir amb els seus companys. D'aquesta manera, s'ha pogut treballar amb els joves la comunicació assertiva, la gestió de conflictes, construir una identitat comuna, aspectes que són fonamentals per mantenir un habitatge estable.

Per altre banda, els joves han hagut de desenvolupar-se amb autonomia i disposar d'habilitats per l'autogestió de la llar, excloent la neteja a fons que tenien el suport extern d'una persona de neteja fins l'arribada del educador, que es va decidir prescindir d'ella i elaborar una graella on cada jove és responsable cada dia d'una tasca de la casa, de dilluns a dijous rotativament entre ells. També es responsabilitza al joves del total manteniment i neteja de la casa, així com del pressupost comú de despeses per la casa i espais comuns.

Un altre millora establerta des de l'arribada de l'educador, ha sigut les temàtiques/tallers mensuals on es treballa un tema que es consideri rellevant. Durant el mes de desembre, es va fer sobre el reciclatge i l'alimentació saludable i conscient. Conseqüentment, es va substituir l'únic cubell d'escombraries per cubells de reciclatge, acompanyat de uns cartells, formació i seguiment extensiu durant el primer mes i mantingut en el temps. Les primeres setmanes els joves cometien alguns errors, però poc a poc ho va acceptar com una dinàmica més de la casa.

En quan al reciclatge i neteja , es va veure que durant la setmana i en presència de l'educador, els joves feien les tascades acordades, no obstant, al arribar el cap de setmana s'acumulava brutícia i escombraries que ningú llençava. A partir de llavors, cada jove és responsable un cap de setmana i hem aconseguit que es mantingui l'ordre i neteja 7/7.

Finalment, tanquem aquest objectiu observant que la incorporació de l'educador de pis ha sigut un punt de millora molt rellevant i que es consolidarà amb la programació de 2022.

3.2. ÀMBIT ECONÒMIC

OBJECTIU ESPECÍFIC
II.1) Aconseguir una retribució salarial que promogui la seva autonomia.
II.2) Aprendre a realitzar una bona gestió econòmica de ingressos.

II.1) Aconseguir una retribució salarial que promogui la seva autonomia

Aquest objectiu és una de les principal motivacions per les quals els joves han decidit entrar al Pis d'Autonomia Cultiva i Educa a diferència de un altre pis assistit: tenir un contracte laboral i un salari. Per assolir aquesta fita, inicialment els joves han hagut de transitar un període previ al inici del seu contracte laboral on es sol·licita el permís de treball i tenir la documentació necessària per poder du a terme la contractació laboral.

De mitja s'ha calculat, que es necessita tres mesos fins la obtenció del contracte laboral, i en el cas dels joves que van ingressar aquest 2021 va ser de un mes en el cas de dos joves, quatre mesos en el cas de dos, cap període d'espera en el cas del primer jove, i més de cinc mesos i encara no està resolt en el cas de un altre jove. Amb aquests períodes podem valorar les dificultats trobades per la obtenció del permís de treball.

No obstant**, a finals d'any i amb l'entrada en vigor del Reial Decret 903/2021, el 9 de novembre, per el qual es modifica el Reglament de la Llei d'estrangeria amb l'objectiu de modificar el règim jurídic de menors i ex tutelats per afavorir la seva integració, s'aconsegueix obtenir la Renovació del Permís de residència amb habilitació per treballar sense necessitat de tenir una oferta laboral. Però, ni tant sols amb aquesta llei s'ha solucionat la casuística de un jove.**

Durant el període d'espera, alguns dels joves que han ingressat, han gaudit d'una prestació econòmica de l'Area de Suport al Jove, i els que no estaven pendents de rebre-la, se'ls hi va donar la possibilitat de rebre mensualment la quantia de 200€ fins l'obtenció del primer salari.

Podem dir que tots els joves a excepció de un han assolit aquest objectiu. L'any 2022 vindrà marcat per aquesta modificació de la Reforma del Reglament d'Estrangeria, esperant poder assolir l'objectiu al 100% de manera més àgil i definir per altra banda, com gestionar l'autonomia del jove mentre aquest no té medis propis més enllà del préstec de la Fundació.

II.2) Aprendre a realitzar una bona gestió econòmica de ingressos.

Una vegada rebuda la seva primera nòmina, es deixa de rebre el préstec, i s'elabora un nou acord de gestió econòmica amb l'ajuda del educador, on es planifica la devolució del préstec així com s'aprèn a: diferenciar les despeses fixes de les variables; a fer un estalvi mensual una vegada tornat el deute (en cas d'haver-hi). Adquirint així la responsabilitat de la seva gestió financera, capacitat que hauran d'obtenir per no posar en perill el seu benestar personal i prioritzar les seves necessitats.

Durant el 2021, hem tingut cinc joves que han aconseguit un contracte laboral després d'obtenir el seu permís de residència i treball: quatre a la Fundació Privada Obra Tutelar Agrària i un d'ells al Programa de Inserció d'Andròmines.

S'ha treballat amb els joves l'objectiu principal de portar a terme una autonomia i emancipació real mitjançant uns acords per fer una bona gestió dels diners dividint i planificant les seves despeses en el àmbits següents:

- Copagament prestació servei d'habitatge
- Alimentació/ higiene
- Formació
- Transport
- Telèfon
- Oci
- Roba
- Pagament deutes
- Estalvi
- Altres

D'aquesta manera, els hi resta més fàcil veure on van els diners i aconseguir una estabilitat econòmica i mirar de fer estalvi una vegada ja han pagat els seus deutes.

No obstant, hem detectat la necessitat de tenir en compte als joves que no obtenen el seu permís en els períodes de un a 3 -4 mesos i la repercussió que té en el jove. Són suficients 200€ quan no tenen cap altre ingrés? Aquesta inestabilitat i precarietat pot abocar als joves a entrar al mercat submergit per tal de no augmentar el seu deute? En quina mesura afecta en la falta de perspectiva de futur i immediatesa? La manca de planificació del col·lectiu jove fa que aquests no prioritzin les variables de la seva realitat i tinguin conseqüències psíquiques,

accentuant el desenvolupament negatiu dels seus processos.

Per aquests motius, de cara a la planificació dels objectius del 2022, es buscarà tenir en compte la gestió de la frustració en quan a la gestió econòmica quan aquesta no és possible per falta de recursos. Quines eines i recursos s'ha de tenir per sostenir aquesta situació que ens hem trobat amb un jove aquest 2021 i que continua el 2022.

3.3. ÀMBIT FORMATIU

OBJECTIU ESPECÍFIC
III.1) Aconseguir completar processos formatius.

Des del Programa de Pis d'Autonomia de Cultiva i Educa, tal i com indica el seu nom, s'incita al jove a fer formacions si així ho desitja per tal de formar-se i augmentar les possibilitats de contractació en un futur.

Tot i que es dona molta importància a aquest objectiu, el cert és que durant el període previ al contracte laboral, els joves es treuen dos certificats que són el de carretoner i màquines elevadores i el de manipulador d'aliments, formació que han d'adquirit per poder realitzar les tasques que posteriorment desenvolupen al seu lloc de feina com a peó agrícola. El que es pretén es que tinguin una titulació mínima que els hi serveixi tant per la feina que faran al recurs com més endavant, aprofitant per ampliar la seva formació i tenir més opcions laborals en un futur. Però ens trobem que una vegada tenen assolides aquestes dues formacions la majoria de joves, no cursa cap altre formació i aquest seria un punt de millora cara l'any vinent.

Un altre punt rellevant que hem contemplat cara la seva arribada al recurs, és la realització dels mòduls de Primera Acollida per facilitar la convivència i inserció laboral mitjançant l'expedició del Certificat d'Acollida. No obstant, l'últim jove que si que hagés necessitat cursar aquest mòdul no va poder fer-ho ja que va obtenir el seu contracte al portar 3 setmanes a la casa i era incompatible en horaris. De la resta de joves, es va decidir que no era necessari per cap d'ells.

Però, ens hem adonat que una vegada els joves surten a buscar feina, ens hem trobat que el seu nivell lingüístic no és suficient en moltes ocasions i per tant, cara l'any 2022 es farà una valoració més extensiva per tal que tots surtin amb un nivell adequat i que no sigui una limitació més en quan a sortides professionals.

Per altra banda, dos dels joves, van entrar tenint una formació ja començada i van aprofitar

aquest temps d'espera del contracte per finalitzar-la. El primer jove, va finalitzar les pràctiques de la Formació en un parell de setmanes, i de seguida va tenir el seu contracte laboral. En el cas del segon jove, tenia cursat el primer any de un CFGM de Electromagnètica i es va marcar amb el jove, l' objectiu principal de finalitzar aquesta titulació i així continua.

Un dels joves també va voler matricular-se a classes en castellà però no es va trobar classes presencials. Conseqüentment, s'anima al jove a aprendre de forma autodidacta llegint, veient la tele en castellà i parlant molt amb el seu entorn per tal de sentir-se cada vegada més segur a l'hora de comunicar-se en castellà o català.

Podem dir, que cara l'any 2022 es buscará responsabilitzar més al jove envers el seu procés formatiu, valorant la disposició per l'aprenentatge com un element per al desenvolupament i millora professional, reconeixen els interessos i les necessitats de millora: per aquest motiu, es planteja buscar indicadors de les competències següents per tal d'afinar aquests objectiu.

Disposició al aprenentatge	Identificar les necessitats d'aprenentatge i/o formatives en relació a l'ocupació/formació Mostrar disposició i interès en l'adquisició de noves competències
Decisió i motivació	Mostrar interès i curiositat per a cercar informació per la millora de coneixements i tenir ganes
Capacitat de correcció	Assolir fites de millora i correcció Revisar els requeriments de l'ocupació/ formació, i realitzar les accions necessàries per un millor ajust Conèixer els punts febles i estar disposats a demanar ajuda si és necessari
Perseverança	Afrontar nous reptes d'aprenentatge, valorant l'esforç i el cost que poden suposar Gestió de la frustració a mesura que es troben obstacles per tal d'assolir l'objectiu desitjat Gestió de les emocions desplegant estratègies adequades per l'afrontament d'aquestes en situacions d'adversitat

3.4. ÀMBIT LABORAL

OBJECTIU ESPECÍFIC
IV.1) Aconseguir un lloc de treball amb certa estabilitat

Aquest punt estaria estretament lligat amb el d'aconseguir una retribució salarial que promogui la seva autonomia que ja hem vist a l'apartat anterior. Per tant, remarquem que aquest depèn exclusivament de la seva implicació a la feina desenvolupant competències de manteniment del lloc així com de responsabilitat laboral. Hem definit aquestes dues competències ja que ens serviran com indicadors a l'hora de portar el seguiment laboral dels joves i que continuarem aprofundint amb la programació de 2022.

Mantenir el lloc d de feina	Es capaç de resoldre incidències Identifica punts de millora i aporta solucions Té objectius laborals a mig i llarg termini per seguir amb la seva trajectòria professional
Competència de responsabilitat laboral	Coneix els drets i obligacions de la seva feina Segueix les indicacions que li donen els seus superiors No dubta en preguntar quan realitza una tasca nova o per assegurar-se d'arribar al resultat desitjat S'implica a l'hora de treballar, d'acord amb les exigències de la seva posició Es preocupa per realitzar la seva feina de forma eficient Assumeix i compleix els compromisos adquirits en relació al seu treball.

El que si s'ha fet aquest any, ha sigut a través del dia a dia a la feina, capacitar al jove per entendre la relació laboral, els seus deures i obligacions tractant aquetes temes a les assemblees ja que eren punts que preocupava als joves. Durant aquestes sessions, vam detectar que la comunicació, la vergonya a preguntar i en certes ocasions, el baix el domini de la llengua podia suposar un handicap cara al seu èxit laboral ja que els dubtes els hi generava inseguretats.

A més a més, tant amb els joves que treballen a la Fundació hi tenim un seguiment més proper, com el que ho ha fet a una empresa externa (però sempre està vinculat amb el projecte), s'ha vist que ajudar-lo a fer-se entendre i entendre el que els hi demanen pot acabar sent un factor d'èxit enlloc d'una dificultat afegida.

Així doncs, considerem que per poder garantir una inserció laboral amb certa estabilitat, hem d'ajudat als joves a entendre la importància dels convenis, entendre les nòmines així com la importància de saber dir les coses, desenvolupant la capacitat d'expressar i entendre mitjançant el llenguatge verbal, no verbal, i l'escrit, amb el domini de la llengua i l'adequació a les diferents funcions i al context laboral. No obstant, no hem arribat a definir de manera clara aquesta competència.

Per tant, **reforcem la necessitat de millorar el domini de les llengües per poder entendre i comunicar de forma clara i comprensible, i per tant, serà un indicador que tindrem en compte cara el 2022 a l'hora de la formació.**

3.5. ÀMBIT PERSONAL

OBJECTIU ESPECÍFIC
V.1) Aconseguir gestionar adequadament les habilitats d'autonomia personal i social envers la vida quotidiana

Hem de tenir en compte, que els factors personals afavoreixen o dificulten la emancipació. Per aquest motiu, s'ha donat molta importància a parlar i posar consciència en la història del jove, el seu recorregut i centrant-nos en el present del jove, trobant en molts casos la necessitat de ubicar al jove, treballant la seves expectatives envers la realitat. Aquests aspectes poden ser únicament modificats per el jove, a través del desenvolupament competencial que sorgeix de la seva pròpia voluntat i només d'aquesta manera, podran els joves assolir habilitat d'autonomia i poder vincular de manera saludable amb el seu entorn.

Amb aquest propòsit, hem treballat mitjançant:

- Tutories setmanals, realitzades per l'educador i supervisades per la coordinadora
- Tutories quinzenals realitzades per la coordinadora i l'educador
- Assemblees quinzenals amb acords a arribar per els joves

Així doncs podem dir que els factors personals afavoreixen o dificulten la emancipació

o El treball educatiu no va dirigit a canviar aspecte del jove, sinó al desenvolupament de competències (seguint els RPTI, mensuals, trimestrals..)

o Important també evidenciar els condicionants de dificultats i oportunitats de la seva trajectòria

I hem detectat que les competències principals a treballar en aquest objectiu serien:

Autonomia i iniciativa personal	Aplica valors i actituds personals com la responsabilitat, esforç, confiança i adaptació constructiva. Planifica, pren decisions i valora possibilitats de millora Es relaciona, cooperant i treballant en equip de forma cooperativa i flexible
Valorar les pròpies capacitats	Valora i explora els seus potencials Reconeix i confia en les seves capacitats Reconeix els seus punts dèbils Coneix i accepta els propis limitsi desenvolupa estratègies per superar-los
Relació interpersonal	Valora positivament els èxits d'altres persones És actiu en conversacions Expressa les seves opinions de forma respectuosa en una discussió

	Respecte les opinions dels altres encara que siguin diferents a les seves
Gestió de les emocions	Identifica les emocions i les seves causes Pot mantenir el seu autocontrol en situacions on sent emocions fortes
Resolució de conflictes	Troba els punts d'acord i desacord Genera estratègies per trobar un nou context al problema o conflicte Sap prioritzar fites i necessitats valorant sota quines circumstàncies les parts poden arribar a un acord i sortir guanyant.

A partir de l'experiència d'aquest primer any, podem afirmar de la importància de treballar sobre la transmissió dels valors de la societat d'acollida com a element integrador, així com la participació dels joves en alguna activitat d'oci o esportiva de la xarxa propera. S'ha animat als joves a practicar alguna activitat d'esport, vinculant amb l'entorn i desenvolupant una activitat que els fa sentir bé, així com d'aprenent a fer plats tradicionals de la terra, així com fer sortides mensuals per degustar els plats típics i conèixer nous entorns. Dos dels joves apuntant-se a ping pong i un d'ells al gimnàs, a més a més de sortir en bicicleta i a corre setmanalment en el cas de casi tots ells.

Per tant, el que s'ha treballat aquest any, ha sigut l'autonomia des del punt de vista que involucra a altres persones, obligant a desenvolupar habilitats socials per relacionar-se, cooperar i treballar en equip.

Veiem que hem anat més enllà del objectiu inicial i el que es vol treballar realment és l'emancipació dels joves, més enllà de fer-los autònoms. Per aquest motiu, cara l'any que ve, marcarem com **a objectiu aconseguir un nivell d'habilitats i graus d'autonomia que garanteixi un procés d'emancipació positiu i definitiu, que el jove pugui mantenir al llarg de la vida, i per tant ens caldrà definir aquests indicadors.**

4. ANÀLISI DE LA POBLACIÓ ATESA

Els usuaris d'aquest programa d'autonomia han sigut sis joves entre 18 i 21 anys ex-tutelats

per la Direcció General d'Atenció a la Infància i Adolescència (DGAIA), que no han disposat de recursos per cobrir les seves necessitats bàsiques, sense xarxa familiar i que no requereixen de programes de suport i acompanyament alternatiu i/o complementari que ofereix la institucionalització. Han sigut joves capaços de mantenir un pla de treball i d'assumir els seus compromisos per assolir l'autonomia personal i econòmica, i laboral.

Aquests nois, no només han hagut de superar els conflictes evolutius que suposa passar la infància i l'adolescència sinó que ho han hagut de fer sense uns referents familiars sòlids i estables. D'altra banda, són nois als quals des de la societat se'ls demana que en complir la majoria d'edat es facin grans, adults i responsables de sobte, al no poder comptar amb el suport de la família necessiten treballar i fer front per sí sols a totes aquelles responsabilitats que suposa l'emancipació i l'autonomia. En aquests casos l'emancipació es produirà sense garanties que el jove hagi assolit el nivell d'autonomia suficient i per tant, **un dels nostres objectius és ajudar-los a sortir de situacions de vulnerabilitat** de la qual els hi serà molt difícil sortir-ne si no és amb un suport extern.

Es tracta de nois i/o noies que es mouen en un context poc definit. Normalment han realitzat un recorregut com a menors en situació de risc que els ha portat a estar tutelats per l'Administració. Es troben en una situació de vulnerabilitat social. La majoria presenten unes carències de referents adults fora de l'àmbit professional que els atén. Alguns d'ells poden trobar-se a més a més, en altres situacions concretes: procés d'immigració, tenir alguna discapacitat, presentar algun problema de salut mental, etc. La seva zona de vulnerabilitat es caracteritza per la baixa formació acadèmica, inseguretat en l'àmbit laboral i la precarietat extrema en les relacions de suport familiar i social.

Malgrat la seva situació personal i els aspectes negatius que han caracteritzat el seu desenvolupament, també s'ha de tenir en compte que aquestes circumstàncies els han propiciat tot un potencial que els caracteritza: tenen un grau de resiliència important, un funcionament amb molta més autonomia i independència que qualsevol altre jove de la seva edat, amb gran capacitat d'adaptació a les normes i als canvis, mostren un gran interès pel futur (sobretot per tot allò relacionat amb la feina i una seguretat econòmica), són molt treballadors, amb ganes d'aprendre i superar-se i tenen especial interès en llaurar-se un futur laboral fruit del seu esforç.

4.1. ALTES I BAIXES DE LA POBLACIÓ ATESA

Nombre de joves atesos durant l'any, nombre i procedència dels nous ingressos, nombre i motivacions de les baixes efectives, nombre de casos proposats, acceptats i denegats

País de Procedència	Nombre de Jove	%
Marroc	3	50%
Senegal	1	16.66%
Ghana	1	16.6%
Gambia	1	16.6%
Total de Joves	**6**	**100%**

Nombre de baixes efectives	Motivació de la baixa	Contracte Laboral
1	Baixa voluntària del pis per tenir molt ben assumides les competències per desenvolupar de manera independent la seva vida amb plena autonomia.	Es manté el contracte laboral fins data de finalització
1	Baixa voluntària del pis per no tenir una bona convivència amb dos companys, per la qual cosa el jove va marxar a viure a Barcelona.	Es manté el contracte laboral fins data de finalització

	Casos acceptats	Casos denegats	Totals
Nombre de casos proposats	6	1	7
Motiu de la denegació		El jove acaba trobant feina i pis on té el seu entorn i per tant denega per localització	

4.2. CARACTERÍSTIQUES DE LA POBLACIÓ ATESA

Es tracta de joves de sexe masculí en edats compreses entre 18 i 21 anys que han patit una situació de desemparament per motius familiars o perquè van arribar al nostre país sense acompanyament d'un adult, per tant són nois amb poc o inexistent suport familiar, els quals arribar a on són, els hi ha suposat un doble esforç personal. D'altra banda, aquests joves solen tenir un nivell formatiu molt inferior a la mitjana, només un jove de 6 té la ESO i està cursant un CFGM, i una edat d'emancipació molt més avançada.

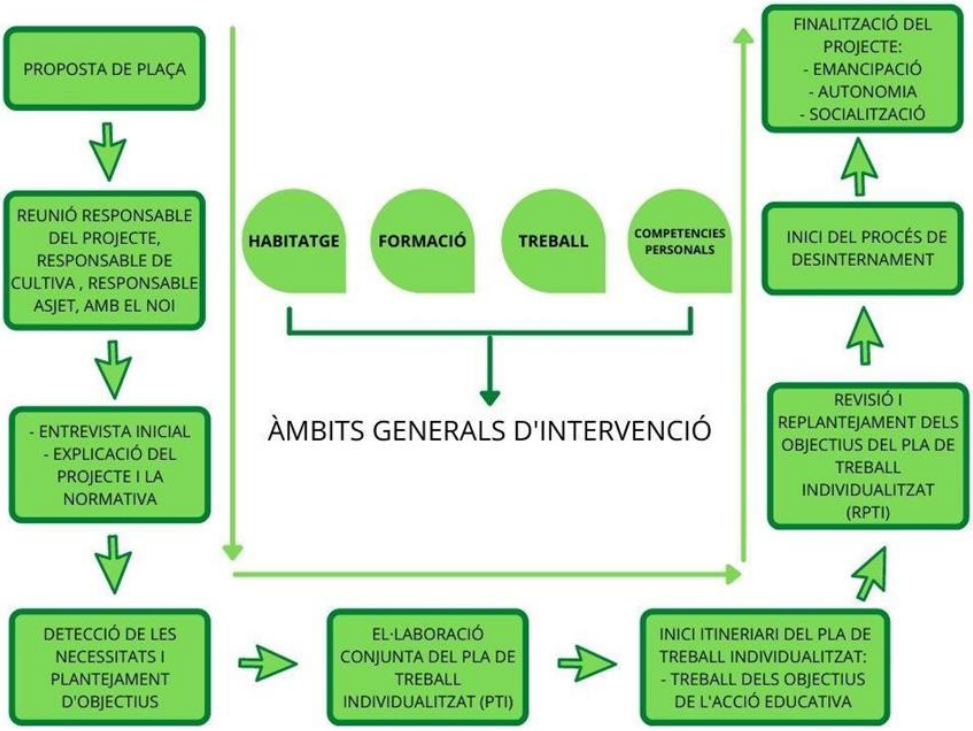
Dels 6 joves que han entrar, a 5 se'ls i ha fet un pre-contracte per poder tramitar la seva renovació d'autorització de residència i autorització per treballar, o NIE. Dels 5 joves, 4 han obtingut contracte laboral a la Fundació amb una duració determinada d'un any, període en el qual han i estan assolint els objectius per la seva total emancipació, i un encara està esperant resolució de la renovació del seu NIE, i està centrat en els seus estudis de CFGM. Finalment, dir que al jove que no se li va fer el pre-contracte va ser perquè poc després d'entrar a la casa, li va arribar una oferta laboral que havia sol·licitat feia mesos, i on va començar a treballar una vegada va obtenir el seu permís de treball.

Així doncs, podem dir que dels 6 joves que han entrat, 5 van estar treballant, i el sisè estudiant un Curs de Formació de Grau Mig de Electromecànica.

De tots ells, només un jove ha estat rebent tractament mèdic per dormir, fruit d'haver passat una època vivint al carrer i derivant en aquest problema. No obstant, al entrar a la casa, es va notar una millora quantitativa, passant de 4 dosis diàries a 1.

4.3. SEGUIMENT DE LA POBLACIÓ ATESA

L'itinerari que fan els joves que ingressen al projecte, és de la següent manera:



L'itinerari comença en el moment en què l'ASTJET ens fa una proposta d'algun jove i ens envien l'informe per tal de que primerament el llegim i en fem una primera valoració. A partir d'aquí, comentem el cas amb el referent de l'ASTJET assignat i si tot sembla correcte, concertem una entrevista amb el jove i el referent.

A la primera entrevista el què es fa és exposar tots els aspectes del projecte al jove perquè conegui una mica el recurs en qüestió i, s'aprofita per conèixer una mica al jove. Posteriorment deixem uns dies per reflexionar si encaixa o no la proposta envers el recurs i les condicions del mateix, així com també perquè el jove valori si realment vol o no ingressar al recurs.

Quan s'accepta el cas, es concreta un dia perquè el jove conegui el pis i se li acabin d'explicar els aspectes del recurs més importants. Aquell mateix dia es pacte la data d'ingrés del jove al recurs i per tant la data d'alta (que constarà a SINIA).

Un cop s'ha realitzat l'ingrés a la casa es programa una tutoria per començar a treballar els objectius de manera conjunta amb el jove. Aquesta tutoria i tota la informació que se'n desprèn, és la que caldrà plasmar al Pla de Treball Individualitzat (PTI).

Un cop realitzat el PTI, el jove començarà la part formativa al Cultiva i Educa a més a més d'anar treballant els diferents objectius establerts en el PTI. La revisió d'aquests es realitza cada 3 mesos aproximadament amb la Revisió del Pla de Treball Individualitzat (RPTI). De manera paral·lela, es tramitarà tota la documentació relativa a la tramitació del permís de treball per poder començar amb el contracte laboral.

Quan falten uns sis mesos perquè finalitzi el contracte de treball o bé, en el moment en què es consideri que el jove ja assolit tots el objectius i no requereix de l'estada al projecte, es coordinen tots els agents implicats i es decideix si es planteja el des-internament del jove en el projecte (no de l'àmbit laboral). Arribats a aquest punt, es comença a treballar la fase de sortida, acompanyant-lo en tot moment (feina, habitatge, personal...).

Finalment, el projecte culmina quan el jove finalitza la seva estada amb nosaltres i ja no requereix de la nostra ajuda i pot fer el pas a la plena autonomia i per tant realitza una bona emancipació.

Els criteris d'intervenció que regeixen el projecte són pràcticament els que estipula també l'Àrea de Suport al Jove (ASTJET), i per tant ens hem regit per l'objectiu últim de cada jove

que és el fet d'aconseguir promoure la seva plena autonomia i emancipació, a través de l'acompanyament d'aquest envers el objectius pactats al Pla de Treball Individualitzat ('itinerari del jove al projecte). Per fer-ho, la intervenció que fem és la d'incidir envers les competències de cadascuna de les àrees que considerem que fomenten la plena autonomia i emancipació en la vida adulta; àmbit laboral, habilitats d'autonomia personal i social, àmbit formatiu, habitatge i àmbit econòmic. Concretament, es tracta de poder acompanyar i treballar amb el noi durant el recorregut que fa des de que entra al projecte, realitza la seva estada i des-interna del mateix, les competències que cal potenciar i/o millorar perquè arribin a assolir els objectius generals que pretén el projecte, i que s'exposen a l'apartat corresponen. *En definitiva, aquest acompanyament es realitza facilitant el desenvolupament envers l'autonomia del jove; assessorant el jove en el disseny i construcció del projecte individual d'emancipació; i maximitzant les possibilitats d'emancipació a través de la construcció progressiva de l'autonomia d'aquests, en totes les àrees, acompanyant-los en l'assoliment dels objectius plantejats en el respectiu Pla de Treball Individualitzat.*

Per altre banda, cal dir que la introducció del registre de tutories al incorporar al educador ha suposat una millora evident. Ara cal vetllar per tenir aquests traspassos sempre actualitzats, i per garantir que es disposa dins del treball quotidià del temps necessari per complimentar aquests traspassos.

5. ANÀLISI DEL FUNCIONAMENT DEL PIS

5.1. Estructura organitzativa

El projecte està organitzat en diferents àrees que al mateix temps s'interrelacionen i on cada agent implicat li dona un sentit, i per tant donen resposta a l'objectiu final del projecte en si.

En aquest sentit, i tenint en ment l'estructura exposada en el punt anterior, l'organització dels diferents agents és la següent:

-Responsable del projecte *Habitatge Cultiva i Educa*: S'encarrega de gestionar i coordinar els dos projectes de Cultiva i Educa (Lliçà de Vall i Gimenells). En aquest sentit, és la persona que estar en coordinació constant entre els educadors de pis i els referents de l'Àrea de suport al Jove. A més a més, gestiona tots els aspectes burocràtics del projecte i estar al cas de qualsevol incidència i tràmit del jove que requereixi. En aquest sentit, tot i que el seu encàrrec és teòric, també té implicació directe amb elsjoves.

[Fins el mes de octubre: Educadora social amb més de 10 anys d'experiència en l'àmbit de col·lectius en risc d'exclusió social. A la Fundació, prèviament havia estat com a educadora del CRAE, i des de fa un any i mig, que dirigeix el projecte d'ex-tutelats.

A partir del mes de novembre: llicenciada en psicologia i relacions laborals, amb d'experiència combinada en l'àmbit de col·lectius en risc d'exclusió social i gestió laboral]

-Referent ASTJET assignat: És la persona assignada per cada jove i/o projecte, el qual s'encarrega de coordinar-se amb l'educador de pis i la mateixa direcció del projecte, amb la finalitat de que la intervenció amb el jove sigui la idònia.

-**Educador/a referent de l'habitatge**: És la figura que treballa directament amb els joves del projecte. La seva disponibilitat és plena, amb la qual cosa tot i que acabi la seva jornada laboral, estar disponible les 24 hores del dia per si sorgeix qualsevol incidència. És l'encarregat de realitzar conjuntament amb els joves el Pla de Treball Individualitzat (PTI), i per tant qui s'encarrega d'acompanyar als joves envers el seu procés socioeducatiu , per tal de que aquests vagin acomplint amb els seus objectius.

[Des del mes de desembre: educador social amb experiència en col·lectius de risc.]

***-Responsables del camp*:** És la figura que s'encarrega d'una banda, d'ensenyar als joves que arriben al projecte, tot el què implica la feina al camp i al mateix temps, supervisa la feina que es va realitzant a diari.

[És un jove ex-tutelat de la Fundació, que amb el temps s'ha anat formant i ha anat ascendint fins a ser l'encarregat de la part agrícola del projecte.]

-**Peó Agrària**: Són els que s'encarreguen de treballar les terres de la Fundació, i per tant s'encarreguen d'executar operacions auxiliars en cultius agrícoles, vivers i/o parts enjardinades, seguint les indicacions dels responsables del cam, i complint amb les mesures de prevenció de i riscos laborals. És per tant, el lloc de treball que el joves que accedeixen al projecte Cultiva i Educa, si van acomplint amb els objectius establerts al PTI, acaben assolint.

5.2. HORARIS

Durant l'any 2021 s'han mantingut de manera bastant regular els horaris establerts, diferenciant els períodes lectius dels de vacances i proposant una adaptació d'aquests en funció de la circumstància.

Durant l'any, però, els horaris han estat els següents:

PERSONAL	HORARI	OBSERVACIONS

Directora projecte	Dill-div: 8:00h-17h	Disponibilitat total
Educadora social	Dill-div: 12:00h-20h	Disponibilitat total
Personal de serveis	Dill-div: 9h-17:30h	
Responsable camp	Dill-div:8:00h-18:00h	
Peons agraris	Dill-div: 8:30h-17:30h	

5.3. SISTEMES DE COMUNICACIÓ INTERNS I EXTERNS (DESCRIPCIÓ I VALORACIÓ D'AQUESTS MECANISMES)

Al principi, al trobar-se només la figura de coordinadora fent també d'educadora, no va haver cap mecanisme de comunicació intern a excepció de la comunicació diària amb el responsable de camp, però no va ser fins l'arribada de l'educador que ha calgut fer un traspàs d'informació setmanal entre l'educador i la coordinadora, i és un dels elements clau per el bon funcionament del recurs.

Durant el mes de desembre es va establir com a registres de comunicació interna els següents:

- Traspàs setmanal amb el gruix de la setmana
- Registre de les tutories setmanals per part de l'educador per tal de poder portar un seguiment més acurat
- Al inici de cada dia, obertura dels temes principals on la coordinadora i l'educador es posen al dia dels temes més rellevants
- Planificació mensual on es detalla el dia de les assemblees, tutories amb la coordinadora, dies de sopar de germanor, sortides, i documentals.

La introducció dels mecanismes establerts semblen suposar una millora evident que anirem valorant i perfilant cara l'any 2022 .

Es planteja cara l'any vinent, fer un registre de Coordinació als educadors de pis (Lliçà de Vall i Gimenells) recollint informació més rellevant de la setmana, tant del punt de vista estratègic com operacional, i fer reunions mensuals per cohesionar l'equip entre l'educador de cada pis i la coordinació.

5.4. RECURS BÀSIC INTERNS I EXTERNS

Personal administratiu: són les persones que treballen de manera molt coordinada amb el responsable del projecte així com també, amb els educadors referents dels pisos, i quan sorgeix alguna demanda logística o de caràcter administratiu, són ells que li donen resposta.

Personal de manteniment: és la primera persona que davant de una incidència estructural d'algun dels habitatges, intenta donar-hi cobertura. En el cas que ell no ho pugui solventar, s'avisa a un servei extern.

Agents de la comunitat: la coordinació amb els agents externs comunitaris, té com a objectiu que esdevingui un nexe clau entre el projecte i els joves, per tal de que aquests assoleixin amb èxit el seus objectius establerts al PTI del projecte, i per tant envers el seu procés socioeducatiu durant l'etapa del projecte mirant així amb bones perspectives, el futur immediat que els espera en la seva nova etapa de la vida adulta. Alguns exemples del agents de la comunitat són; escola d'adults, autoescola, servi d'ocupació (SEOVT, SOC, entre altres), etc.

Bellavista Legal: és la part administrativa i més tècnica del projecte pel què fa a l'àmbit laboral, i amb qui ens coordinem de manera constant. I és que és l'empresa contractada per la Fundació, que s'encarrega de la realització dels contractes, les baixes, i totes aquelles tramitacions laborals que requereixen d'un gestor.

Empresa de Prevenció de Riscos Laborals (Quirón prevención): és un servei aliè que s'encarrega de portar al dia totes les gestions pertinents envers aquest àmbit. Si bé és cert però, que la persona responsable del projecte, que n'estarà al corrent per si sorgeixen dubtes o requeriments per part dels treballadors.

5.5. RECURSOS TÈCNICS

Reglament de règim intern

El *Reglament de règim intern* que s'utilitza així com també el *Règim sancionador* i la *Normativa d'estada i convivència* que emmarca el nostre projecte és pràcticament molt semblant al que té estipulat l'Àrea de Suport al Jove Tutelat i Ex tutelat.

Programa i avaluació del projecte

La programació del projecte es realitzarà per primera vegada cara aquets 2022 i de manera anual d'ara en endavant, envers les directrius que estipula l'ASTJET- i concretament a principis d'any. Un cop feta, l'entregarem al referent l'ASTJET per tal de que la revisin així com també, s'entra per registre. En la programació en qüestió, el què exposarem seran els objectius anuals envers el projecte en si, com també i de manera inevitable, envers la dinàmica amb els joves adscrits al mateix. També exposarem totes les actuacions i/o

programes que es pretenen posar en pràctica (objectius específics, estratègies i metodologia, recursos materials, recursos humans, temporalitat, avaluació....), la valoració final.

Pel què fa a l'avaluació del projecte, les eines que portem a terme són la memòria anual que ens serveix per recollir tot el què hem pogut portar a terme i el què no, i per tant els objectius assolits i els que no recollits a la programació anual.

5. DOCUMENTACIÓ TÈCNICA

La documentació tècnica amb la qual es treballa al recurs és la següent:

→ **Reglament de Règim Intern**

És la documentació que regula els aspectes que incideixen en tota la dinàmica del projecte, des de la convivència a l'habitatge, fins a les relacions dels professionals i els joves, i en l'àmbit laboral. En aquest sentit, incideix en totes les actuacions que poden afectar d'una manera o altre el funcionament del projecte. En definitiva, és l'òrgan que regula el projecte en si i marca per tant, els criteris i actuacions.

→ **PTI (Pla de Treball Individualitzat)**

És l'eina, document on consten els compromisos del jove amb l'administració, i també amb l'entitat que aplica el recurs. Es tracte per tant, de la elaboració conjunta amb el jove de tots els aspectes que cal treballar -en tots els àmbits; salut, econòmic, habitatge, formació, laboral...- i per tant detectar quins objectius cal plantejar, de quin tipus, quina metodologia (accions) caldria per tal de poder-los aconseguir, quina temporalitat i qui n'és el professional referent el qual realitzarà les observacions i per tant, constatacions del compliment dels acords assumits. Per tal de fer-ne l'avaluació, es tenen en compte l'assoliment o no dels objectius, el respecte dels compromisos i el grau d'implicació del jove entre altres. Es recolliran per tant, aquells indicadors d'avaluació directament relacionats amb cada criteri per tal de detallar l'assoliment d'aquests.

→ **RPTI (Revisió del Pla de Treball Individualitzat)**

Aquest document és el que serveix per tal d'anar revisant els objectius plantejats i en conseqüència, poder replantejar-ne de nous tenint en compte la dinàmica del jove envers la temporalitat. Es sol realitzar cada 3 mesos tot i que excepcionalment, pot ser cada 6 mesos. És un document oficial, igual que l'anterior, amb la qual cosa també es realitza de manera conjunta amb el jove, i el supervisa el referent de l'ASTJET abans de signar-lo i penjar-lo al SINIA.

→ **Dossier del jove**

En aquest dossier s'agrupa tota la documentació relativa al jove des del moment en el què s'accepta la proposta al recurs, i per tant no només inclou la informació i documentació que ja té el jove, sinó també la que paulatinament s'anirà creant externa i internament. Aquest dossier el té guardat la direcció del projecte i els educadors referents hi poden tenir accés i és tan físic com telemàtic.

→ **Documentació habitatge**

En cadascun dels habitatges del projecte, hi ha un espai reservat per tota la documentació d'interès pel jove com per exemple la normativa del projecte i de l'habitatge; el registre de distribució de les tasques de la llar; el registre de les assemblees i tutories, i altres documents d'informació puntual com poden ser propostes de cursos i telèfons d'interès.

→ **Protocols**

A nivell general del projecte, contem amb una sèrie de protocols de diversa índole per tal de que el funcionament del mateix sigui el més adequat i controlat possible. En aquest sentit contem amb:

-Protocol d'acollida dels professionals:

Aquest protocol recull el procediment que cal seguir i per tant la manera d'acollir a un nou professional a l'equip, des del moment en què entra a formar part del projecte. En funció de la categoria professional, les directrius són unes o altres.

-Protocol d'acollida dels joves:

Recull el procediment i acollida que realitza el jove en el moment en el qual entra a formar part del projecte, i conseqüentment, acaba essent un dels professionals de l'equip com a peó agrícola, i la manera amb la qual s'hauria d'acollir.

-Protocol d'ús i neteja de l'habitatge:

Tal com indica el nom, és un document on es recullen les pautes a seguir pel bon ús i manteniment de l'habitatge (pis assistit), i concretant en cadascuna de les dependències que el componen.

5.6.1. FORMACIÓ

La formació continuada pels treballadors que constitueixen l'equip de professionals del projecte, té per objectiu oferir una formació d'especialització i/o complementària de l'activitat

principal del projecte. En aquest sentit, entenem que aquesta permet d'una banda, beneficiar la qualitat dels serveis que oferim així com també, millora la comunicació entre l'equip.

Aquest any s'ha donat la formació següent:

-**Pels treballadors del camp**: curs manipulador aliments i curs de Carretoner.; idiomes (català i castellà). Realitzat per tots els joves.

-**Per l'equip educatiu**: Taller jurídic de FEPA, Taller de documentació d'estrangeria. També assolit però no deixa de ser un tema que cal estar molt al dia informant-se de les novetats jurídiques.

No obstant, cara al 2022, creiem que l'equip educatiu hauria de seguir formant-se en l'àmbit jurídic, però també en quan a la gestió de conflictes, gestió emocional, habilitats de comunicació, eines i alternatives per els educadors davant conductes disruptives, resolució de conflictes, violència masclista: eines de intervenció educativa, tècniques de relaxació, diversitat sexual, entre molts altres.

Així doncs, plantegem revisar les propostes formatives que s'oferiran, i no només serà l'empresa qui proposi la formació, sinó que si hi ha treballadors que volen fer alguna formació que han trobat de manera aliena, també es tindrà en compte i es podrà portar a terme.

5.6.2. ASSESSORAMENT EXTERN A L'EQUIP EDUCATIU

Sobre tot es tracte de la Àrea de Suport al Jove i assessorament de part de FEPA, FEDAIA i la coordinadora Catalana de Fundacions, tres entitats de les quals la Fundació està federada.

6. ANÀLISI DE L'ESTRUCTURA FÍSICA

6.1. INSTAL·LACIONS I ESPAIS

A grans trets, els principals recursos materials que utilitzem al Cultiva i Educa de Lliçà de Vall, són:

-Casa unifamiliar amb capacitat per a 4 joves. Aquesta disposa de d'una sala menjador equipada amb una taula i 4 cadires; 1 moble d'emmagatzematge; 2 sofàs chaiselong; TV; 1 nevera. També, a la mateixa sala hi ha un escriptori amb un ordinador per l'ús dels joves i/o educador. A més a més, consta de 4 habitacions cadascuna de les quals, té un llit, tauleta de nit, armari i escriptori amb cadira. En un espai de la casa hi ha una porta corredora que dona accés a la zona de bany, amb dos lavabos (tancats amb porta), i dues dutxes, a més d'una pica i mirall. Finalment, també disposa d'un espai de cuina amb tots els estris i

electrodomèstics propis de l'espai.

-Despatx de la direcció del projecte, el qual consta d'un ordinador, material d'oficina, i un arxivador que es tanca amb codi de seguretat.

-Despatx del educador, el qual consta d'un ordinador, material d'oficina,

-Totes les contractacions que fem a través de la gestoria amb la qual treballem.

-Telèfon de l'empresa per l'educador/a i la coordinadora.

6.2. MATERIAL I MOBILIARI / MILLORES DEMANDADES PER INSPECCIÓ

Les millores que s'ha dut a terme aquest any 2021 han sigut:

- Comprar una rentadora nova
- Subministraments i instal·lació grup tèrmic
- Nova sortida de fums a la cuina
- Posar una porta corredissa nova al lavabo
- Pintar la casa

6.3. VALORACIÓ

La casa es manté en perfecte estat, s'ha millorat la connexió a internet, anant afegint estris a la cuina així com s'ha instal·lat dos tendals per poder aprofitar el sol de tot el dia, un al costat de la rentadora i l'altre de l'altre banda per aprofitar el sol del matí.

Queda pendent tornar a pintar la casa que es farà aquest principi d'any 2022.

7. ANÀLISI ECONÒMICA. VALORACIÓ

Pel 2021 s'ha comptat amb el pressupost estipulat per la Generalitat de Catalunya com a pis assistit per a joves de + 18 anys amb dificultat social. Aquest s'ha distribuït de la següent manera, en ordre de prioritats:

- **Pressupost per cobrir necessitats bàsiques pels joves una vegada entren al pis** - allò que fa referència a la higiene personal, llençols, mantes i tovalloles, així com despeses de gas, aigua, electricitat.

- **Personal del recurs** – educador de pis a jornada complerta + plus de disponibilitat, coordinadora amb disponibilitat, personal de manteniment i administració

- **Adequar l'espaí físic** - tasques de manteniment de la casa, així com reformes de tot allò que es va malmeten durant l'any (pintura exterior, etc.), i que s'han exposat més detalladament a l'apartat anterior.

- **Gestoria –** en quan als tràmits legals per formalitzar contractes

Cal dir que la gestió del pressupost i la supervisió de la despesa realitzada es fa des de la Fundació Privada Obra Tutelar Agrària, que es qui fa la contractació del personal i assumeix les despeses anteriorment mencionades. La Fundació assumeix també, els recursos que li són propis, fent els préstecs als joves sense ingressos, i cobrint el dèficit que es genera de les despeses finals del recurs.

8. PROPOSTES DE FUTUR

D'acord amb la valoració dels objectius treballats durant l'any 2021 i l'anàlisi de la tasca educativa i els seus resultats valorats en aquesta memòria, ens plantegem diferents propostes de millora cara al treball de l'any 2022 i que seran desenvolupats en la programació per l'any 2022:

Població atesa:

- Cal trobar els mecanismes per poder copsar millor el grau de satisfacció dels joves per trobar punts de millora
- Continuar promovent la importància en la participació en activitats esportives o d'oci de manera setmanal per millorar el seu benestar físic, emocional i de pertinença a l'entorn
- Fomentar la comunicació amb la seva família d'origen
- Millorar el seu nivell de comprensió i parla en castellà i català en el cas de no ser suficient

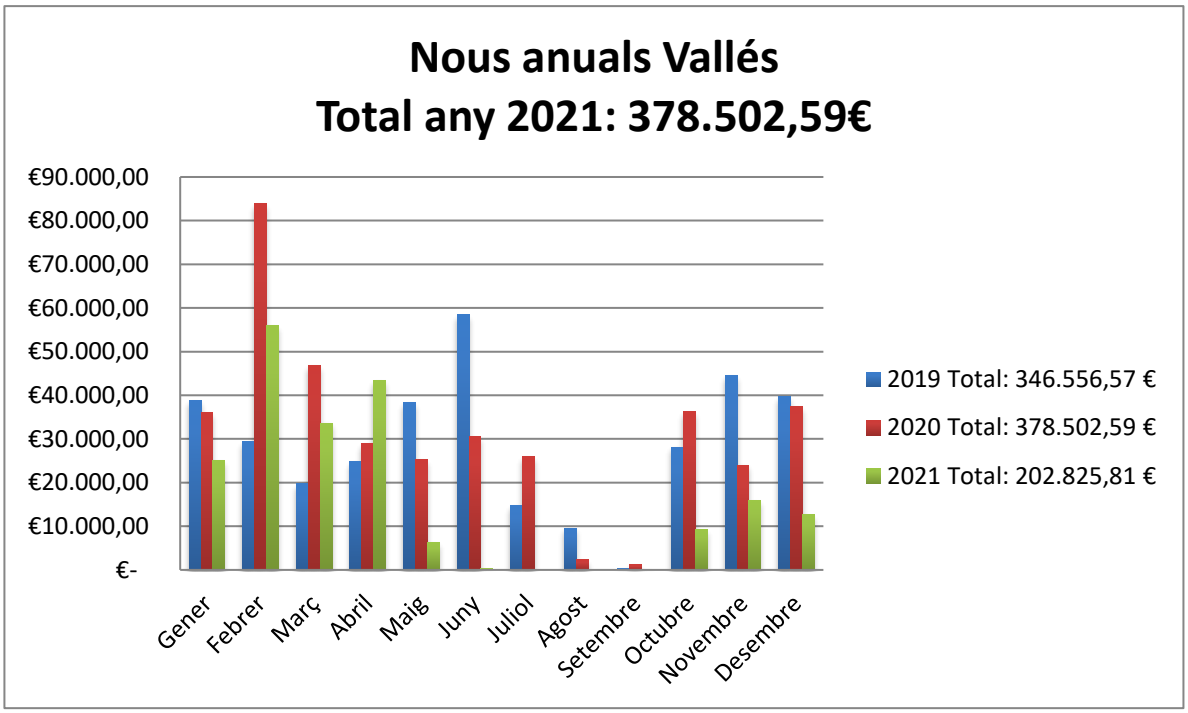
Equip educatiu:

- Consolidació de la figura de l'educador
- Desenvolupar propostes formatives, recolzant la formació continuada
- Fomentar un clima de treball positiu, vetllant per criteris compartits entre l'educació i la coordinació

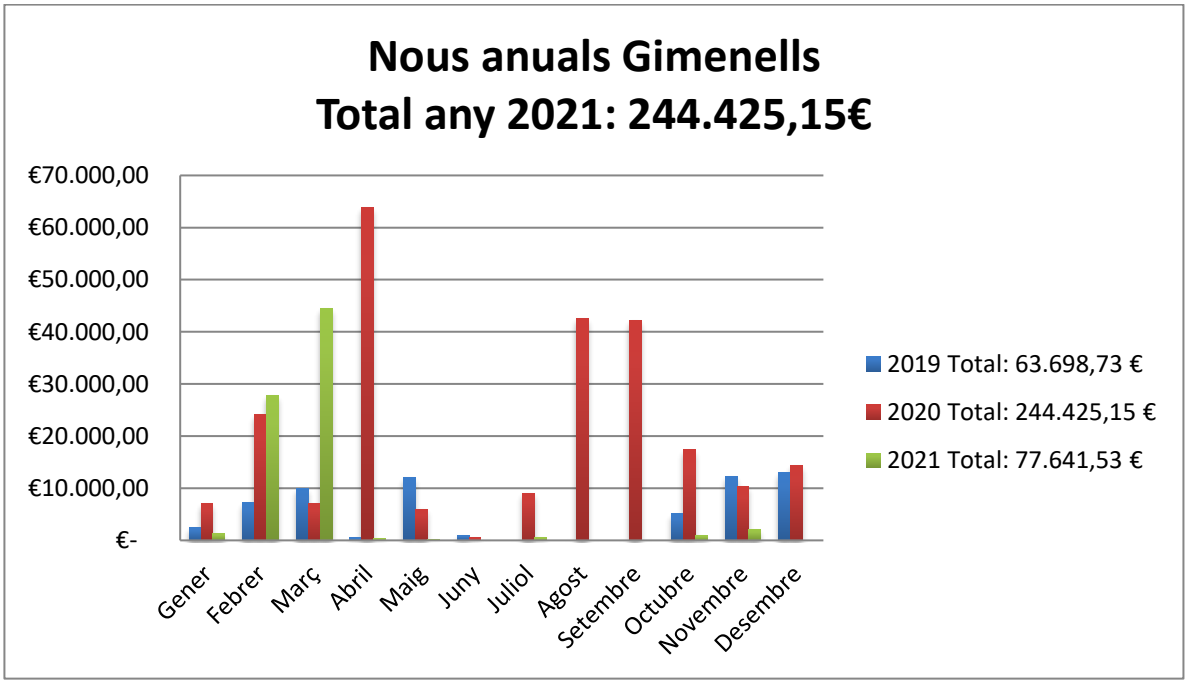
- Buscar empreses col·laboradores de la zona per la sortida dels joves

9. ANALISIS DE VENDES

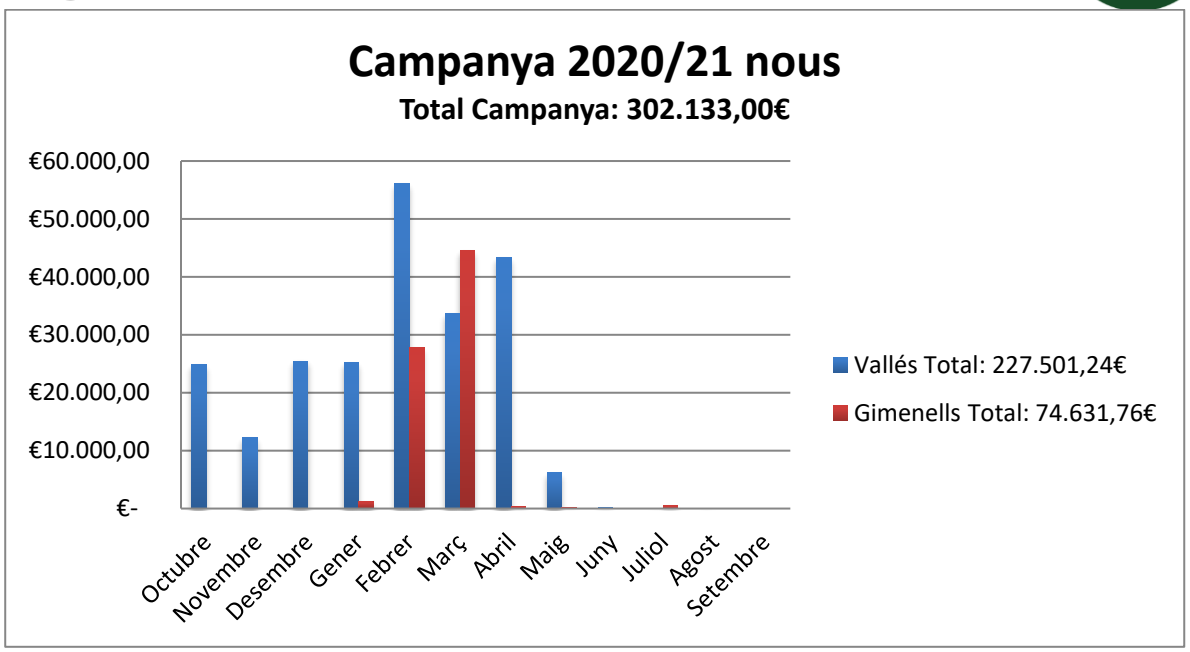
9.1 Vendes de nous



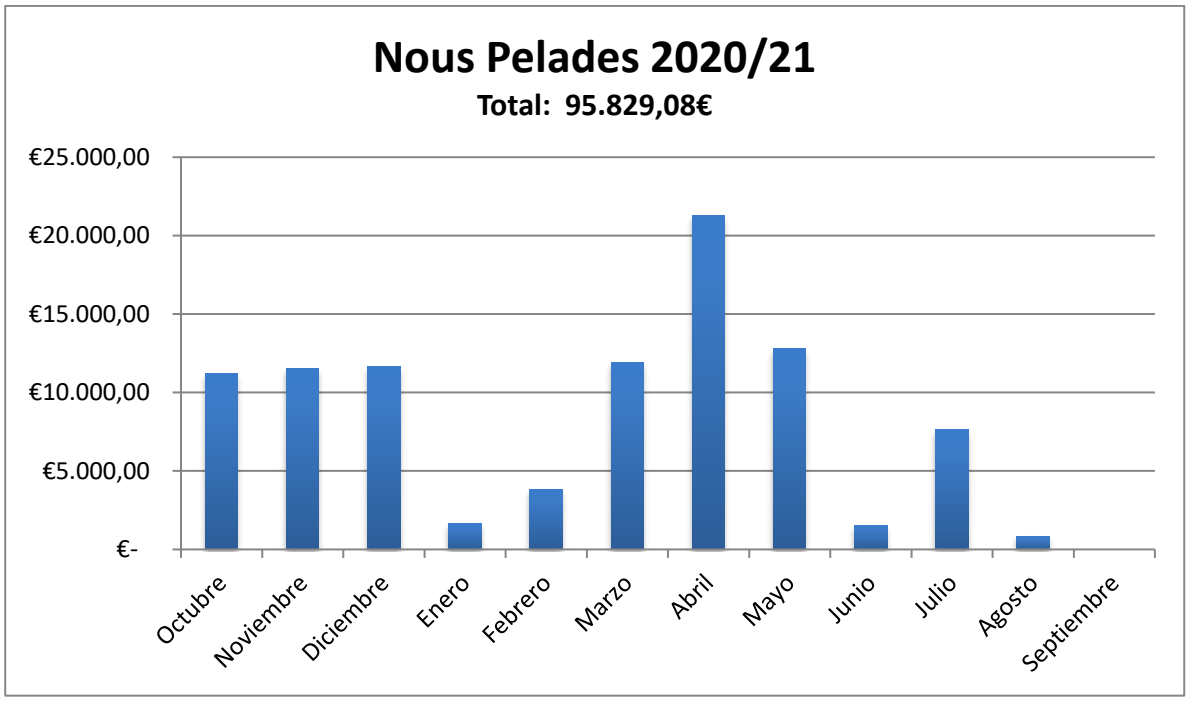
Gràfica 1



Gràfica 2

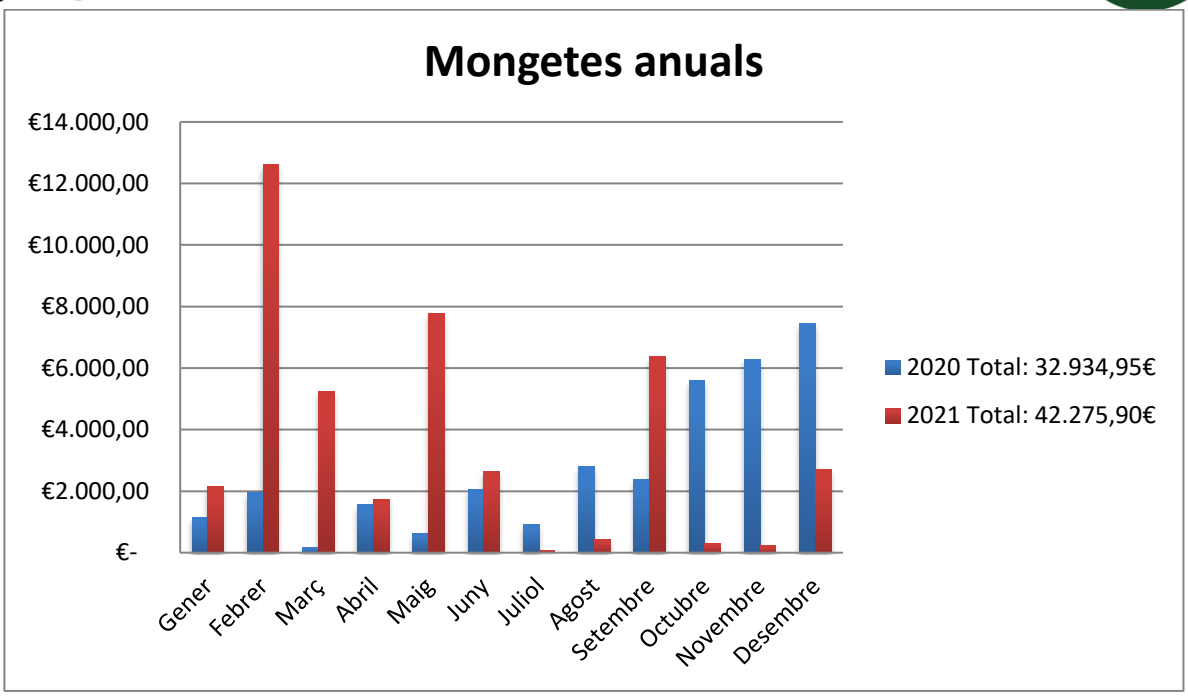


Gràfica 3

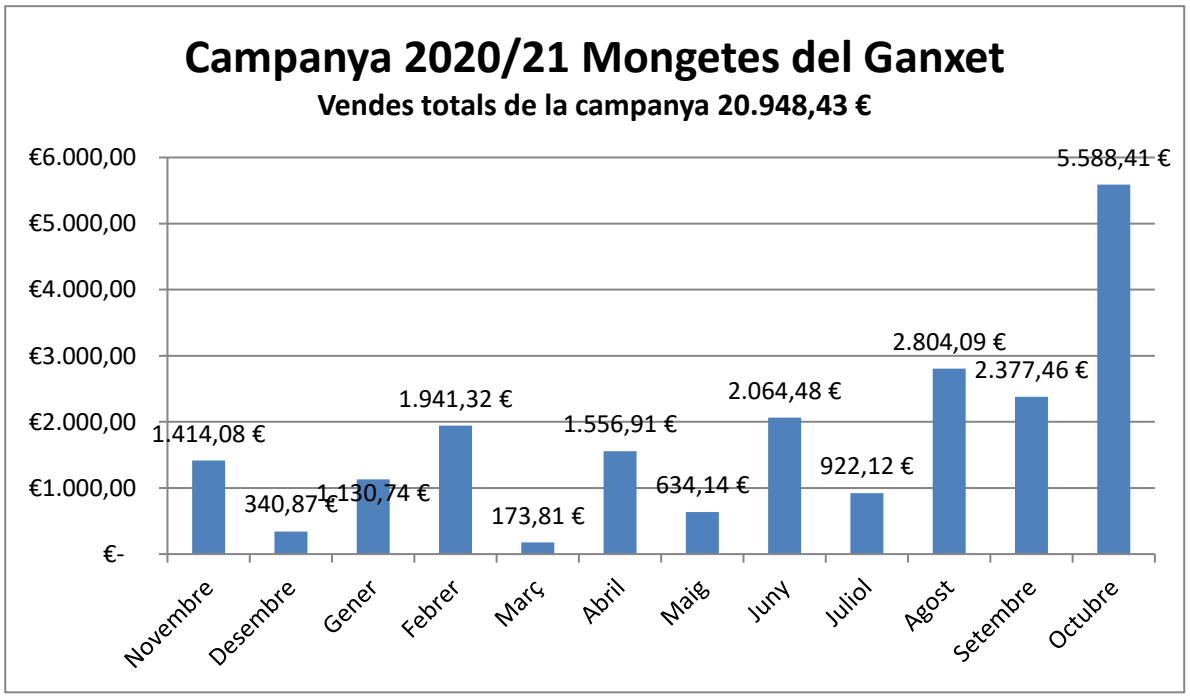


Gràfica 4

9.2 Vendes de mongetes del Ganxet

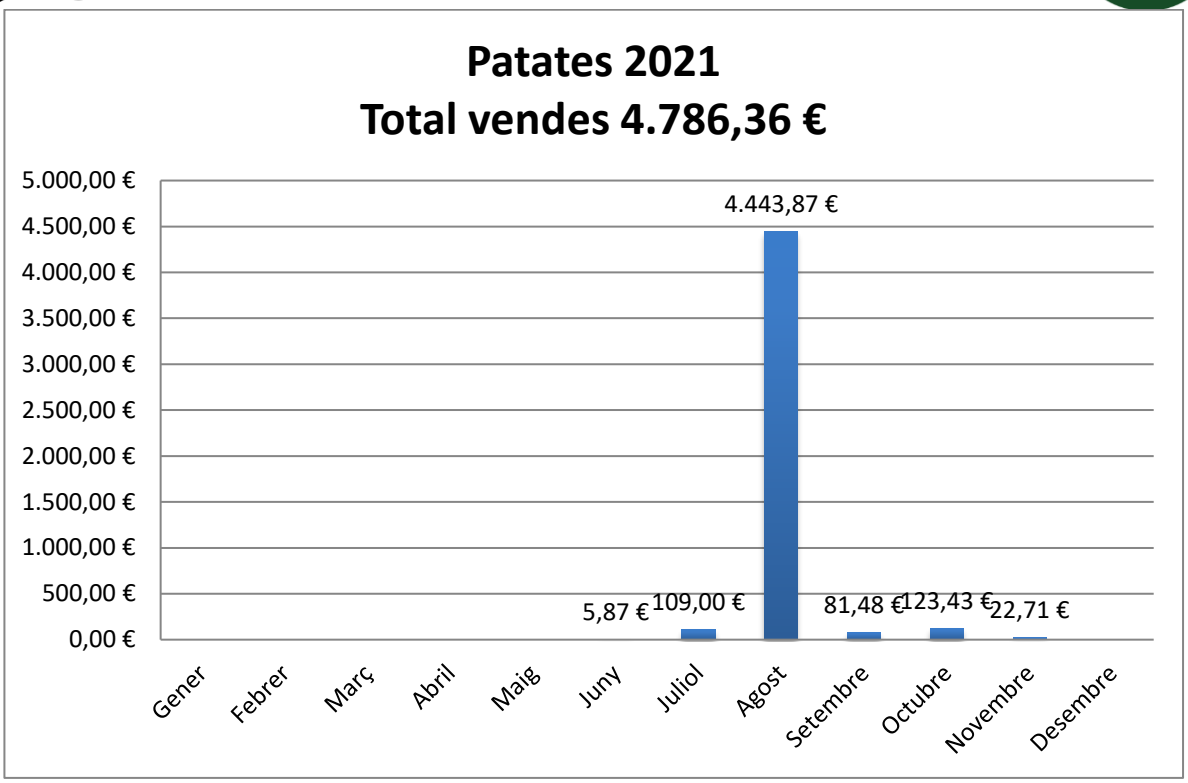


Gràfica 5

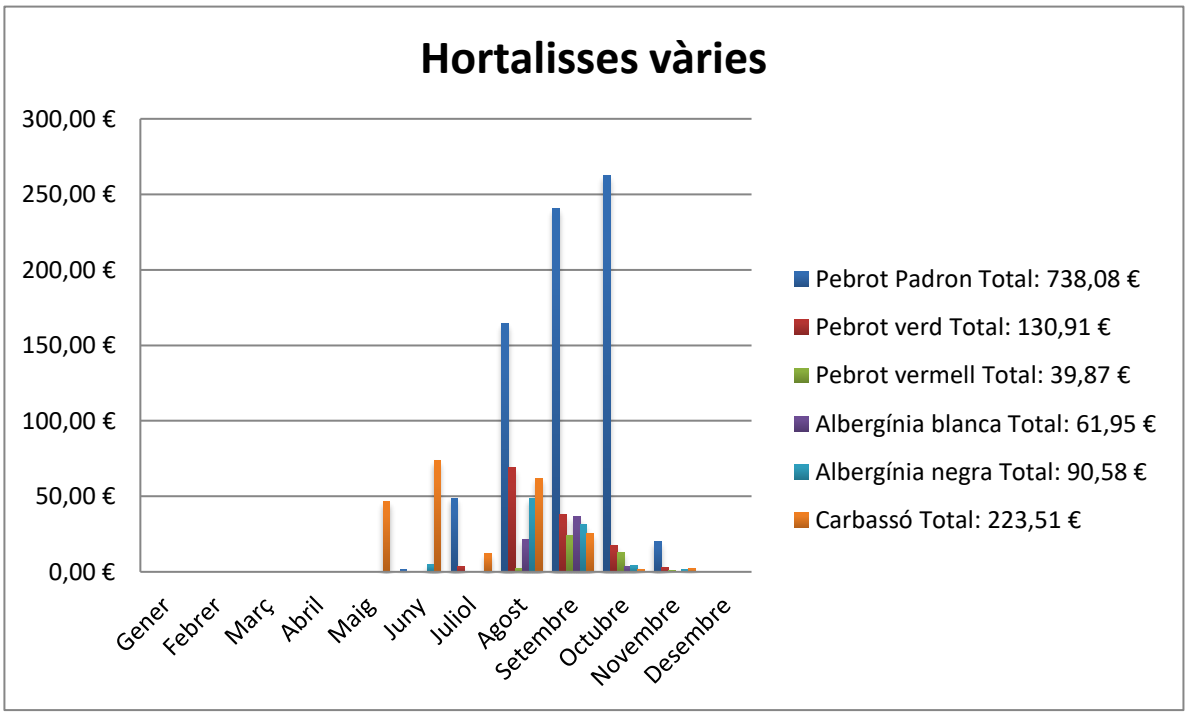


Gràfica 6

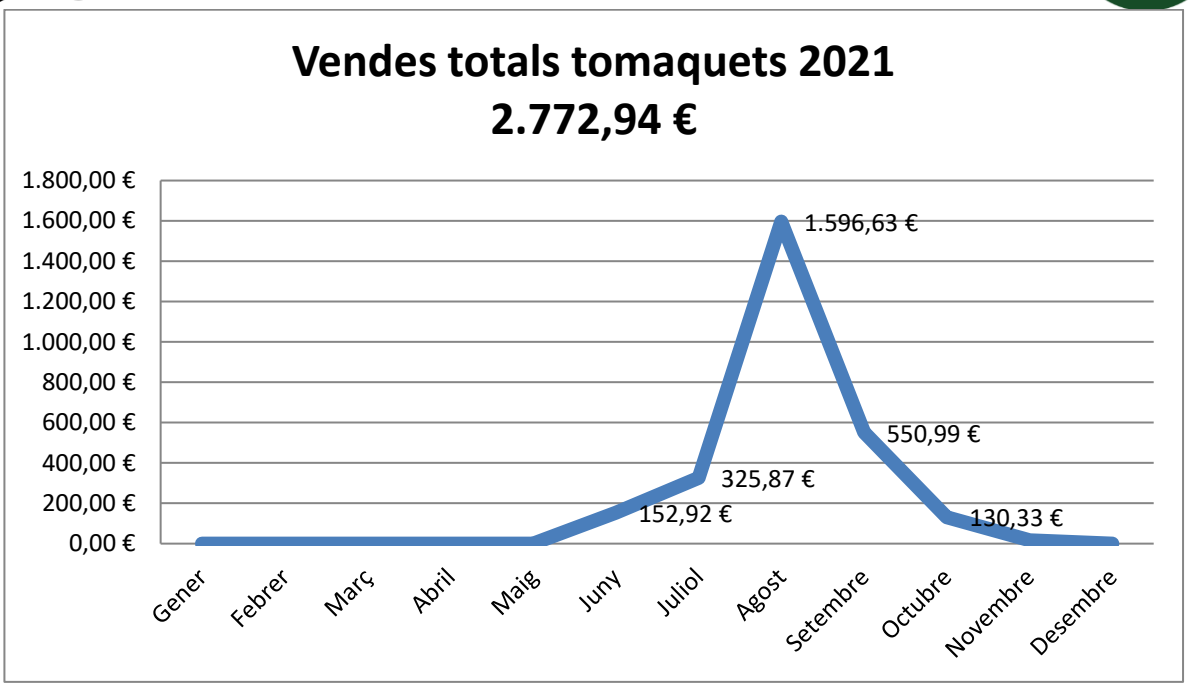
9.3 Vendes horta



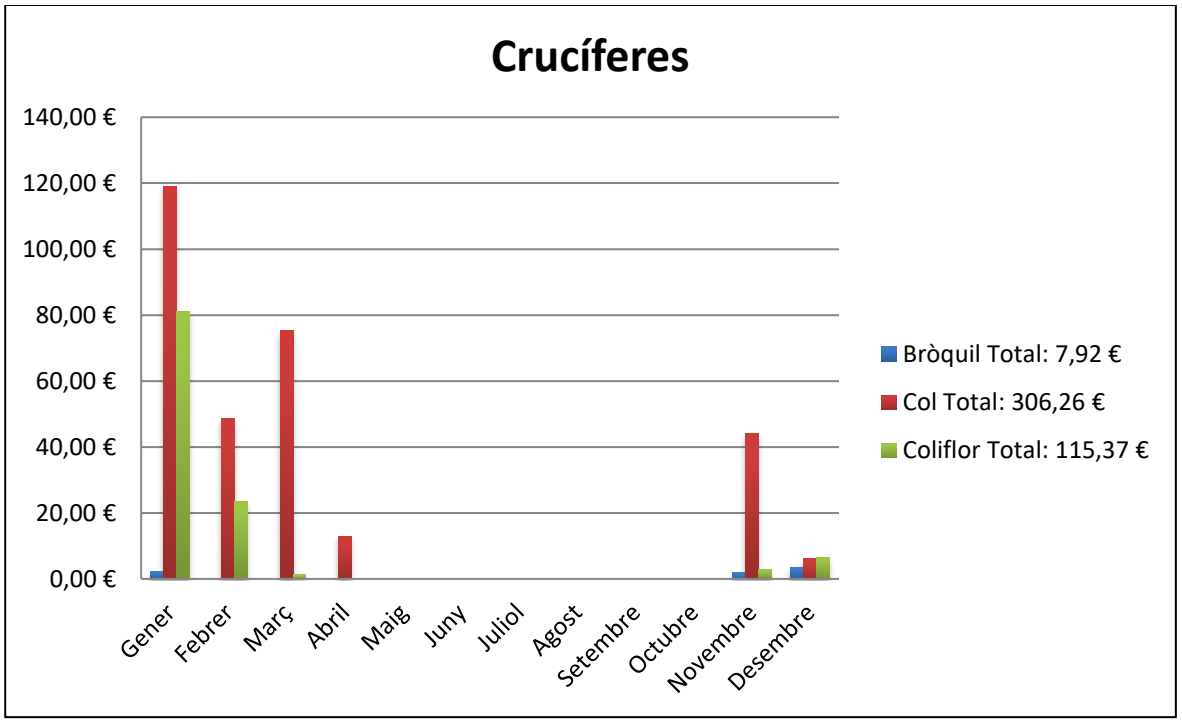
Gràfica 7



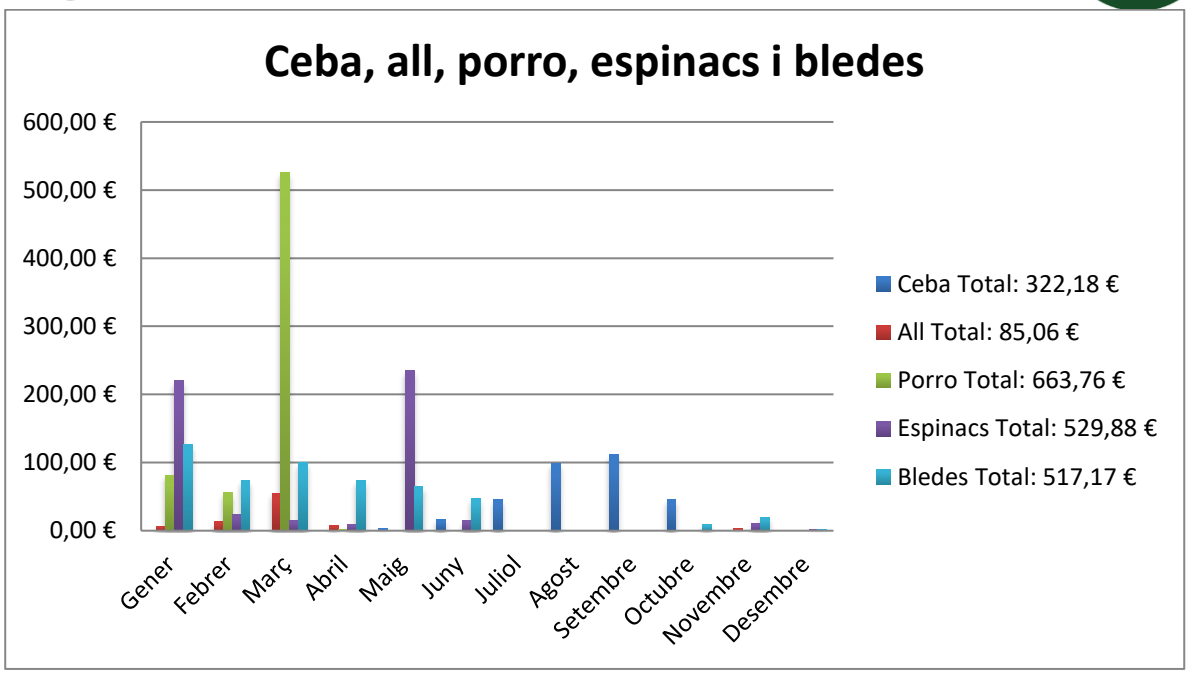
Gràfica 8



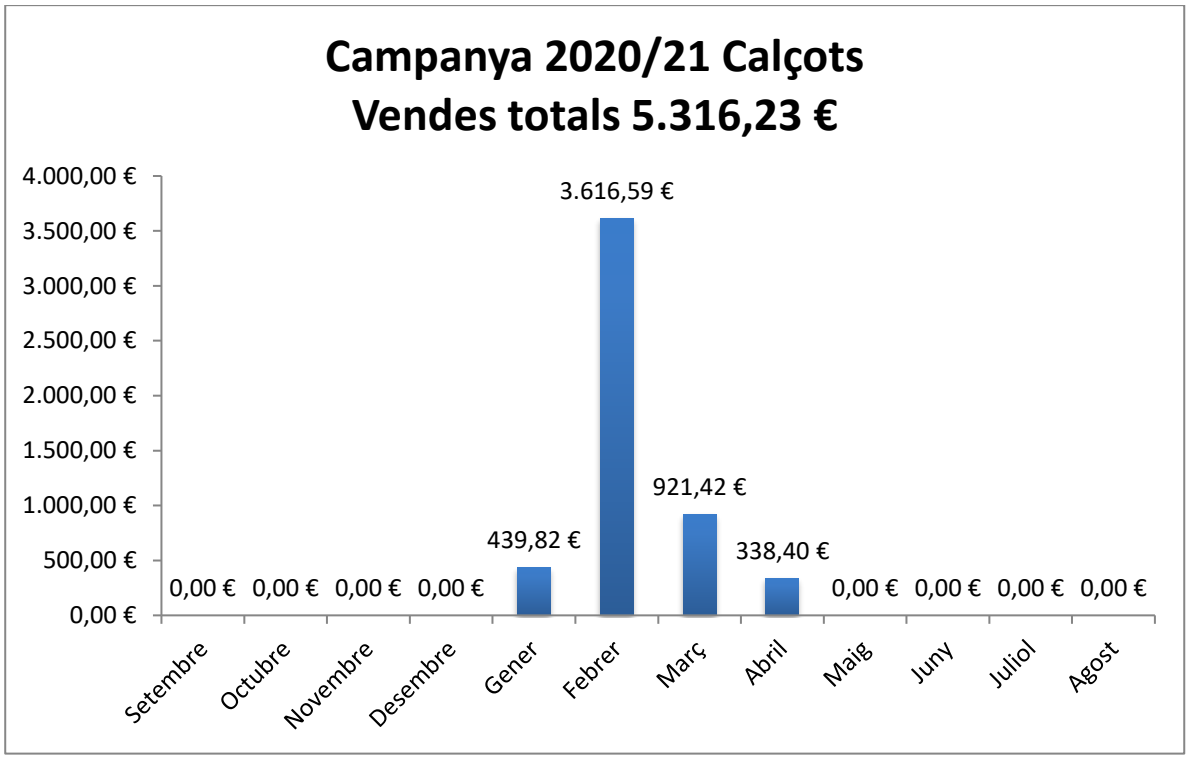
Gràfica 9



Gràfica 10

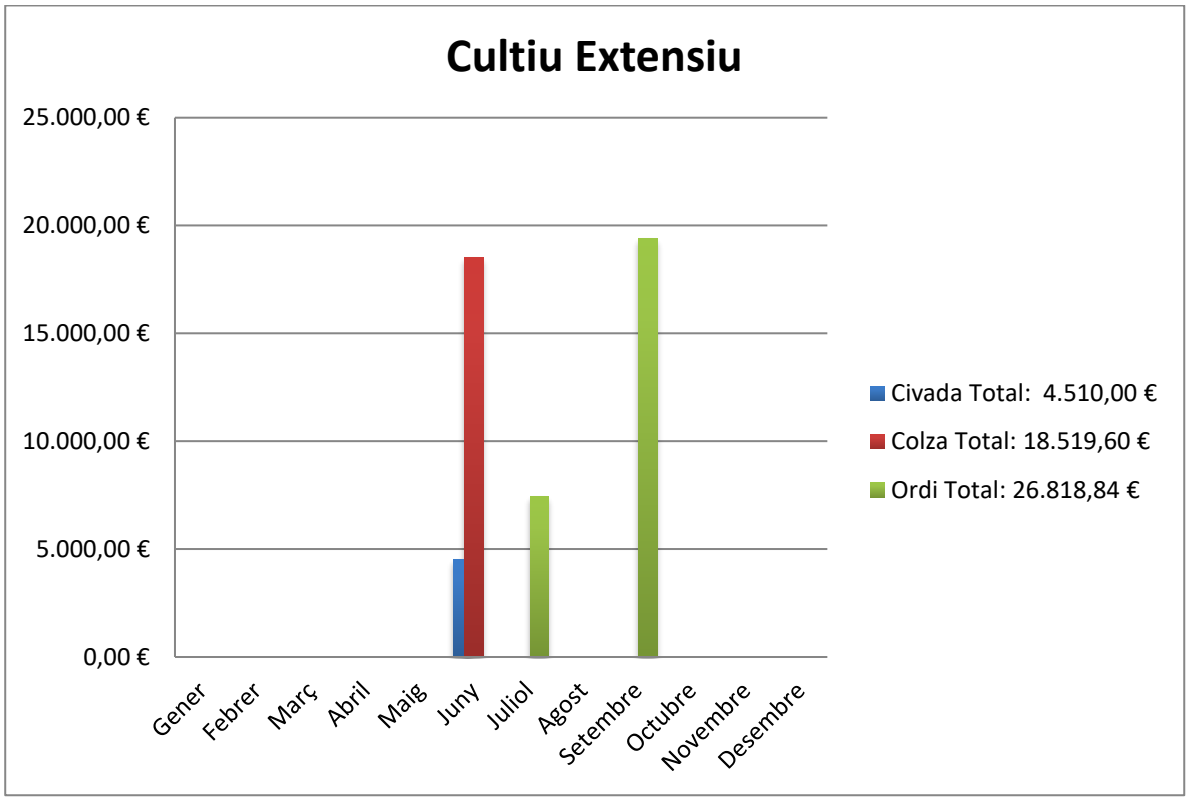


Gràfica 11



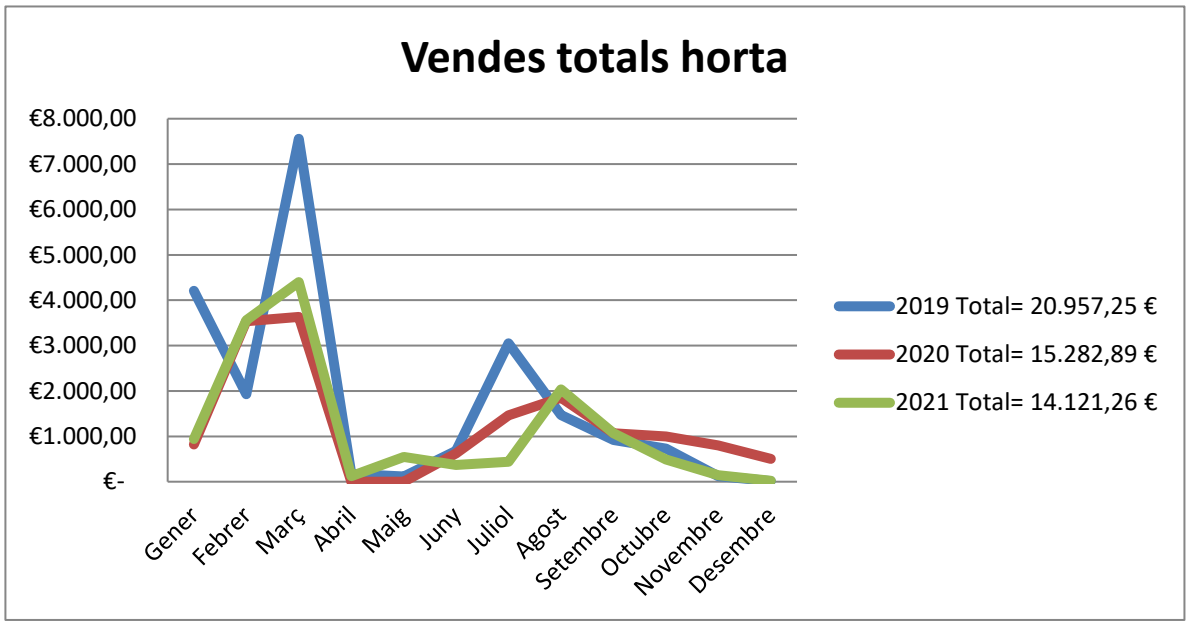
Gràfica 12

9.4 Cultiu extensiu



Gràfica 13

9.5 Vendes totals Horta



Gràfica 14

9.6 Conclusions

Any fluix per el que fa la horta, la pandèmia encara es visible a través de les gràfiques de

vendes, fent que hi hagi una davallada del 1,08%. Aquesta davallada també es deguda a el canvi de comercial que vàrem fer durant el mes de Maig.

D'altra banda, la caiguda de les ventes de nous es més notable, mostrant una caiguda del 46% de les vendes respecte amb l'any anterior per el que fa al Vallés i d'un 68% a la finca de Gimenells, cal dir que es una xifra justificada donat el fet que la gran majoria de les nous es van portar a Lliçà de Vall.

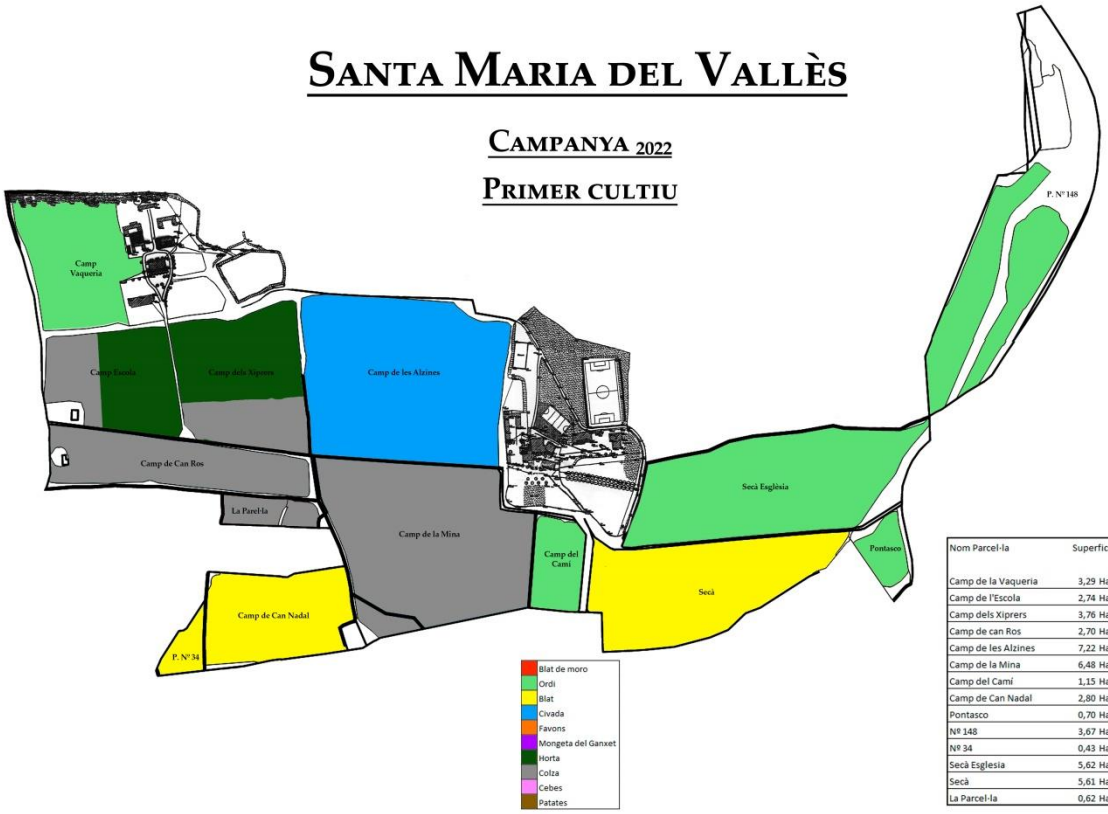
L'únic que sembla que aguanta contra la CoVid-19 es el cultiu de cereal, que no sent molt representatiu en el total de vendes es el més estable durant els anys.

9.7 Plànols de producció de la campanya 2022

Santa Maria del Vallès

Campanya 2022

Primer cultiu

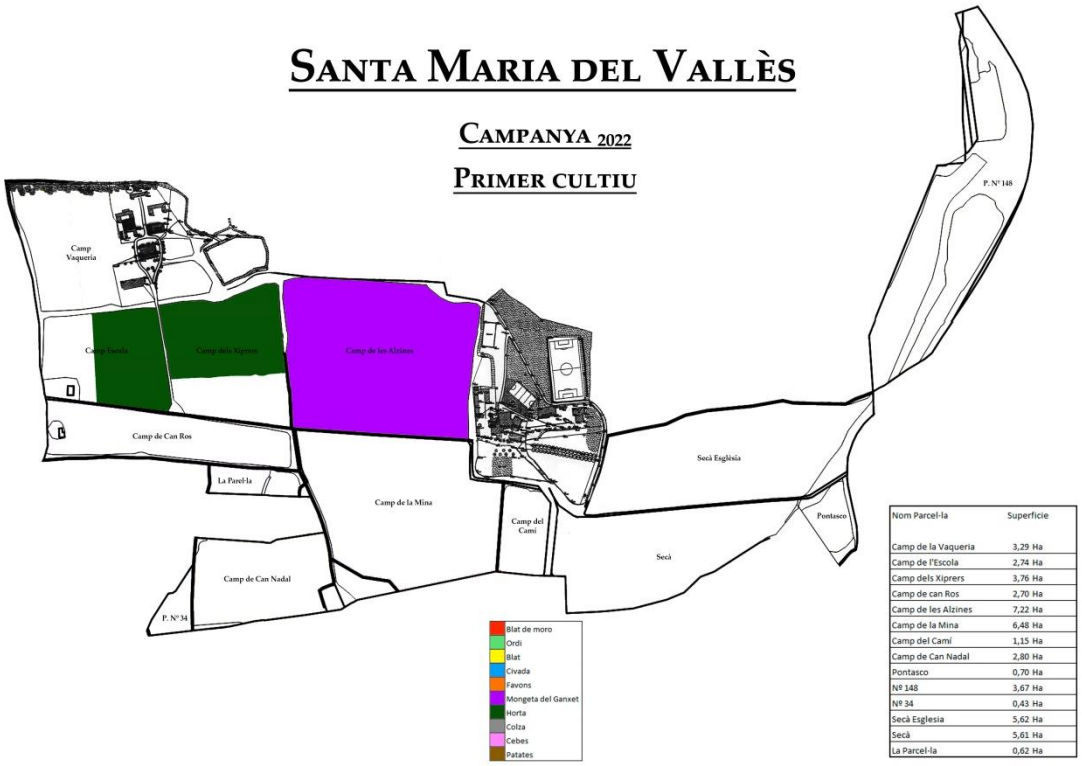


Nom Parcel·la	Superficie
Camp de la Vaquería	3,29 Ha
Camp de l'Escola	2,74 Ha
Camp dels Xiprers	3,76 Ha
Camp de can Ros	2,70 Ha
Camp de les Alzines	7,22 Ha
Camp de la Mina	6,48 Ha
Camp del Camí	1,15 Ha
Camp de Can Nadal	2,80 Ha
Pontasco	0,70 Ha
Nº 148	3,67 Ha
Nº 34	0,43 Ha
Secà Esglesia	5,62 Ha
Secà	5,61 Ha
La Parcel·la	0,62 Ha

Santa Maria del Vallès

Campanya 2022

Primer cultiu



Nom Parcel·la	Superficie
Camp de la Vaquería	3,29 Ha
Camp de l'Escola	2,74 Ha
Camp dels Xiprers	3,76 Ha
Camp de can Ros	2,70 Ha
Camp de les Alzines	7,22 Ha
Camp de la Mina	6,48 Ha
Camp del Camí	1,15 Ha
Camp de Can Nadal	2,80 Ha
Pontasco	0,70 Ha
Nº 148	3,67 Ha
Nº 34	0,43 Ha
Secà Esglesia	5,62 Ha
Secà	5,61 Ha
La Parcel·la	0,62 Ha