

Medición del impacto social

AukerAbility



EUROPAR BATASUNA
UNION EUROPEA



Europako Gizarte Funtzak
zure etorkizunean inbertitzen du
El Fondo Social Europeo
invierte en tu futuro

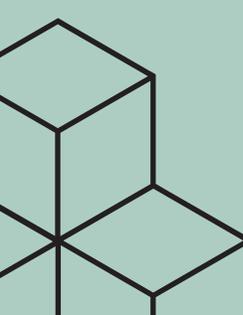


La presente **memoria** ha sido realizada con la guía y el apoyo de Sinnple Consultores y tomando como referencia los datos y las reflexiones obtenidas en las sesiones de contraste realizadas en conjunto con las empresas participantes (Katea Legaia, Usoa, Lantegi Batuak y Gureak) y con el propio equipo del EHLABE.

ÍNDICE

Informe medición de impacto

AUKERABILITY	03
NUESTRO IMPACTO EN UN MINUTO	04
COMO CREA IMPACTO AUKERABILITY	05
MÁS PERSONAS, MÁS CAPACES	09
MÁS OPORTUNIDADES	14
MÁS ADAPTACIÓN PARA MÁS SITUACIONES	17
RECOMENDACIONES A FUTURO	19



AUKERABILITY

“INNOVACIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

AukerAbility es un proyecto innovador en empleo inclusivo, enmarcado en el Programa Operativo de Fondo Social Europeo 2014-2020 de la CAPV, liderado por EHLABE y en el que han participado las entidades Gureak, Lantegi Batuak, Katea Legaia y Usoa. Este proyecto busca fomentar la mejora en el desarrollo competencial y la búsqueda de nuevas oportunidades dirigidas a la creación o mantenimiento de empleo de las personas con discapacidad.

Ha contado con un presupuesto total de 8 millones de €, cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo y cuenta con la colaboración de las Diputaciones Forales de Bizkaia y Gipuzkoa.



Con este estudio hemos comprobado que AukerAbility genera un impacto claro en nuestro entorno y queremos contártelo aquí. Así, en estas líneas descubrirás no solo que se ha capacitado a **625 personas** con discapacidad o se han generado **414 nuevos empleos**, si no que, además, entenderás cómo se ha producido ese impacto y los retos que tenemos por delante.



Click-a en esta imagen y descubre más sobre Aukerability.

NUESTRO IMPACTO EN UN MINUTO

AukerAbility



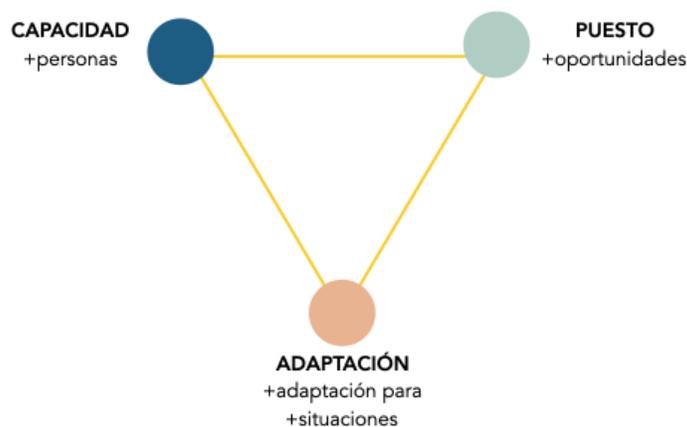
... Y el impacto va más allá de las personas con discapacidad:



CÓMO CREA IMPACTO

AukerAbility

El principal objetivo de AukerAbility es mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad y la búsqueda de nuevas actividades que ofrezcan oportunidades laborales. Para ello, hemos analizado desde el punto de vista del impacto social cómo se crean esos cambios. Independientemente de que aglutine proyectos diversos de empresas diferentes y en entornos que varían, hemos identificado un patrón común en su forma de crear impacto. Así, AukerAbility crea impacto social en tres dimensiones. La unión de mejorar la capacidad de las personas, con conseguir más oportunidades laborales y adaptarlas a las personas genera un círculo virtuoso de empleabilidad:



CAPACIDAD

- ▶ Formar y capacitar a las personas con discapacidad, permite disponer de personas cualificadas y preparadas para las necesidades de las empresas del entorno.

PUESTO

- ▶ Generar nuevos puestos, permite ofrecer un abanico más amplio de oportunidades a las personas con discapacidad

ADAPTACIÓN

- ▶ Adaptar al máximo los puestos de trabajo posibilita que puedan ser utilizados por más personas y para responder de manera satisfactoria a las necesidades que tengan las personas con discapacidad en los diferentes momentos de su carrera profesional. Especialmente en los de mayor fragilidad.

A continuación, mostraremos la **lógica de impacto** de cada una de las 3 dimensiones. Esto es, basándonos en la Teoría del Cambio y siguiendo los estándares marcados por la Comisión Europea, describiremos qué resultados, cambios a corto plazo e impactos a largo plazo se producen en cada dimensión.

CAPACIDAD

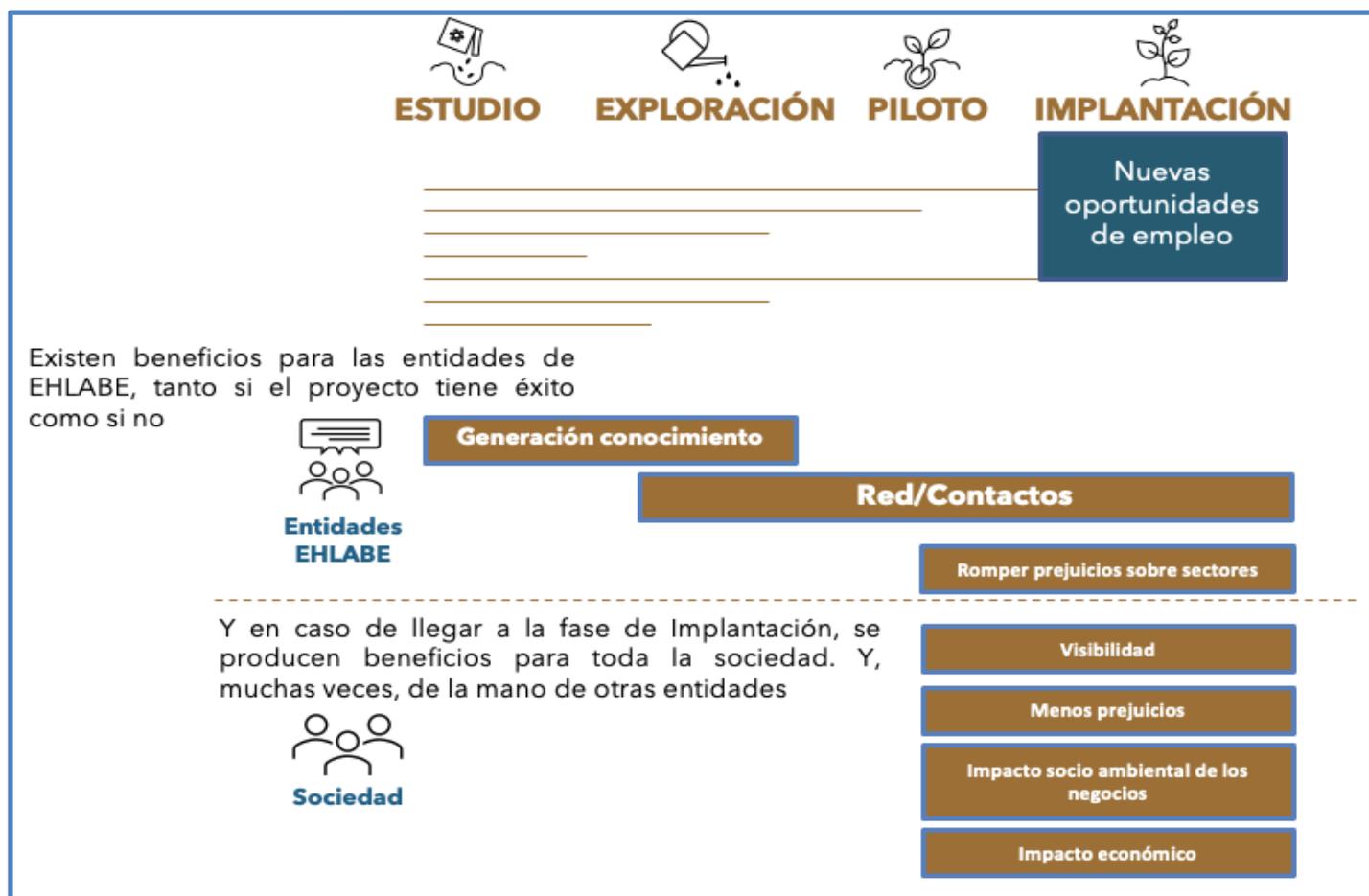
En este bloque nos encontramos con programas dirigidos a personas con discapacidad desempleadas, pero, también, a personas con discapacidad ya empleadas en las entidades participantes. Como se muestra en el gráfico todas ellas comparten una misma lógica de impacto. Inciden en atraer al máximo número de personas con discapacidad y en hacer a las personas con discapacidad más capaces (adquirir nuevo conocimiento, experiencia y/o titulación). Y, con ello, conseguimos que se les amplíen las oportunidades de empleo. Todo ello, a su vez revierte de manera positiva a un largo plazo en su desarrollo personal.

	Atraer al máximo de personas con discapacidad	Hacer a las personas con discapacidad más capaces			Mayores oportunidades de empleo
		Conocimiento	Título	Experiencia	
Formación dual	Atraer a personas que no se formarían bajo fórmulas tradicionales	+++	+++	+++	+++
Formación pre-laboral	Consigue que más personas estén cerca de ser empleables	+			+
Formación + prácticas	Certificado profesionalidad Atraer a los que buscan una formación específica en un puesto.	+++	+++	+	++
	Academia de oferta pública de empleo Personas interesadas en empleo público	+			+++
Prácticas no laborales	Bideratzen Perfiles más capacitados hacia entorno ordinario			+++	++
	Pauso berriak Perfiles con menos capacidad hacia entorno ordinario			+++	+
Reconocimiento profesionalidad	Facilitar la entrada a personas que ya trabajan en la rueda de la formación		+++		<+
Formación acogida	Llegar a todas las personas que entran	+			Aumento productividad
Planes polivalencia	Conseguir formar a muchas personas a la vez	++		+	Aumento productividad

	Un ladrillo en su construcción personal	 VIDA AUTÓNOMA	 EMPODERAMIENTO
		 AUTOESTIMA	 CALIDAD DE VIDA
		 MOTIVACIÓN	

PUESTO

El impacto principal es la creación de nuevas oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Para conseguirlo se apuesta por prospectar y explorar nuevos mercados. Sin embargo, esta tarea tiene riesgos. Por ejemplo, puede no existir un mercado suficientemente grande para hacerlo viable o no conseguir una propuesta diferencial para las empresas competidoras o que los puestos que se puedan generar para las personas con discapacidad sean bajas. Por eso distinguimos dos tipos de impacto. Uno derivado de los proyectos exitosos (empleos, inversión, visibilidad, etc). Otro, existente en todos los proyectos, que tiene que ver con la generación de conocimiento, los contactos adquiridos e incluso los posibles prejuicios que se pueden romper al estar cerca de crear empleo en sectores que se creían imposibles.

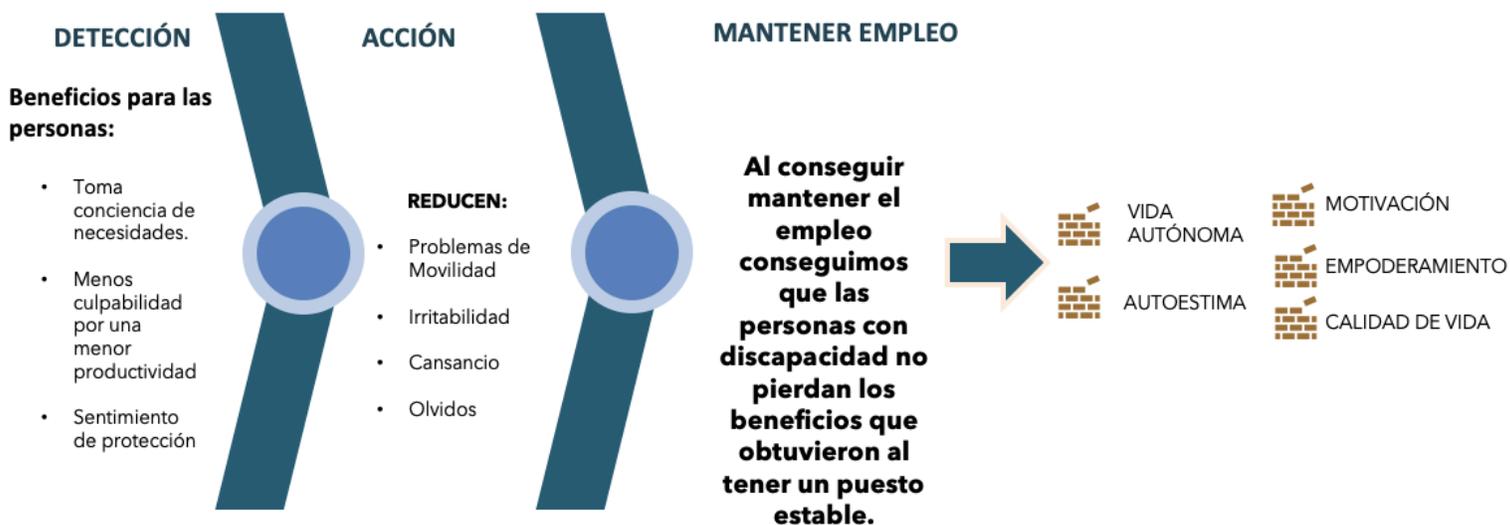


ADAPTACIÓN

En este caso, las acciones de adaptación se han centrado en personas con discapacidad ya empleadas que sufren un proceso de envejecimiento o deterioro. Y este proceso pone en riesgo su empleabilidad.

Es importante entender que el cambio empieza por la detección, no solo para adelantarse al proceso de deterioro sino también porque en algunos casos la persona lo percibe como un estigma.

Una vez detectado, se realizan acciones que les permiten mejorar en sus problemas de movilidad, irritabilidad, cansancio u olvidos. Así, el objetivo a medio plazo es hacer lo máximo posible para que esa persona mantenga el empleo y no pierda los beneficios que señalábamos en el bloque CAPACIDAD: vida autónoma, autoestima, motivación,...



● MÁS PERSONAS, MÁS CAPACES

Capacidad



Se ha mejorado la **empleabilidad de 625 personas**, trabajando sus capacidades, mejorando competencias y recibiendo formación, tanto para acceder al mundo laboral como para mejorar el desempeño profesional en el caso de las personas que ya están trabajando.

FORMACIÓN DUAL -GUREAK-
De las **48** personas formadas un **88%** consigue un empleo.



Click-a en esta imagen para saber más sobre el proyecto de Formación DUAL.

Efectivamente, formar y capacitar a las personas con discapacidad antes y durante el acceso al mundo laboral es un reto para las entidades del EHLABE. Pero el esfuerzo merece la pena porque capacitar a más personas con discapacidad mejora su empleabilidad y ello contribuye de manera positiva a su desarrollo personal.

Por eso, durante la ejecución del proyecto las entidades han actuado en dos líneas con impactos diferenciados y que explicaremos en detalle en las siguientes páginas:

- Capacitación para acceder al mundo laboral.
- Capacitación de las personas con discapacidad contratadas para mejorar su empleabilidad.

Las acciones llevadas a cabo son:

CAPACITACIÓN para acceder al mundo laboral:

	Formación DUAL	Prácticas	Certificado profesionalidad	Academia Adaptada
¿En que consiste?	Programa de formación reglada que combina el aprendizaje en el centro con la experiencia en empresa.	Las personas con discapacidad aplican en las empresas conocimientos recibidos en su formación y adquieren competencias.	Formaciones técnicas de temáticas específicas. Muy orientadas al mercado laboral y realizadas de manera adaptada y accesible	Centro de preparación a oposiciones para personas con discapacidad.
Datos	62 personas 77% termina 87% empleo	101 personas 88% termina 13% empleo * <small>*Aún siendo bajo en número su impacto es elevado por que consigue visibilizar a las personas con discapacidad y cambiar a las empresas (servicio ocupacional en empresa)</small>	84 personas 92% termina 40% empleo	211 personas desde 2021 <i>fecha de inicio del proyecto.</i> <i>(a la espera de obtener los resultados de impacto).</i>
¿Por qué es importante desde el impacto?	Se consigue formar a personas que no lo harían de otra forma y consiguen un empleo en casi todos los casos.	Más personas con discapacidad en el entorno ordinario (empleo y servicio ocupacional)	Con una inversión menor se consigue que las personas sean más empleables.	Más personas con discapacidad en el entorno público

En cómputo global, el 87% de las personas con discapacidad (55% H y 45% M) finaliza el proceso de formación.

De ellos:

- Un 37% acceden a un empleo superados los 6 meses.
 - El 34% a un empleo.
 - El 3% a empleo ordinario.
- Un 22% permanecen en la empresa en la que han realizado las prácticas en modalidad de empleo.
 - El 20% a un empleo.
 - El 3% a empleo ordinario

LAN ESKOLA -LANTEGI BATUAK-

En 2021 se ha lanzado desde Lantegi Batuak una academia Adaptada para que las personas con discapacidad puedan prepararse para oposiciones.

211 personas



Click-a en esta imagen para saber más sobre el proyecto de Lan Eskola de Lantegi Batuak.



CAPACITACIÓN para aumentar la empleabilidad de las personas ya contratadas:

	Planes de polivalencia	Reconocimiento profesionalidad	Formación de acogida
¿En que consiste?	Capacitación para ejercer múltiples tareas	Reconocimiento de las competencias que han adquirido trabajando.	Formación de acercamiento al puesto para el que se le contrata.
Datos	131 personas 100% mejora su empleabilidad	264 personas 99,6% termina	17 personas 100% termina
¿Por qué es importante desde el impacto?	Más personas preparadas para desempeñar varios puestos.	Además del reconocimiento, le otorga más oportunidades en caso de una promoción o de buscar nuevas oportunidades.	Permite mejorar la productividad y mayor acercamiento al puesto.

CONTRIBUCIÓN AL IMPACTO FINAL:

El foco de impacto en este bloque de **CAPACIDAD** tiene que ver con las **oportunidades que se ofrecen para conseguir, mantener o progresar en el empleo**. Ahí, la efectividad de estos programas es clave. En la mayoría de programas se hace evidente aunque no siempre se muestra de manera clara:

- Por un lado, los programas de Formación Dual muestran ratios de acceso al empleo muy altos. Estos datos son algo menores en los certificados de profesionalidad, pero tenemos el añadido de que conseguimos cubrir perfiles muy diferentes y atender a más personas.
- Los programas de prácticas tienen ratios menores, pero es importante situarlo en contexto. Se dirigen principalmente al entorno ordinario que es un entorno algo lejano y complejo para las personas con discapacidad. Bajo fórmulas de Servicio Ocupacional en la empresa (sobre 80%) conseguimos allanar ese camino para que cada vez las empresas y la sociedad sean capaces de apostar por la inclusión.
- Los programas de formación a personas empleadas son altamente efectivos y destaca el impacto de los planes de polivalencia.

PLANES DE POLIVALENCIA -KATEA LEGAIA-

81 PERSONAS

Se consigue un
100% de
EMPLEABILIDAD



Click-a en esta imagen para saber
más sobre los planes de
polivalencia de Katea Legaia.

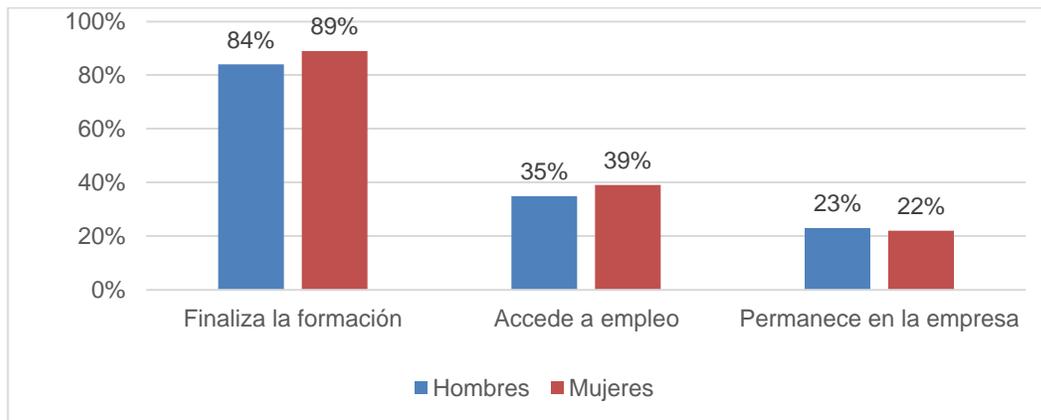
IGUALDAD DE GÉNERO:

Se han identificado algunas acciones dirigidas a mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Destacan:

- Cuota del 40% de mujeres algunos cursos formativos como condición necesaria para que se lancen, así como acciones formativas específicamente dirigidas a mujeres (Gureak y Lantegi Batuak)
- Impartición de un módulo sobre igualdad dentro de algunas formaciones (Lantegi Batuak)
- Participación en foros de difusión sobre igualdad de género en colectivos con discapacidad (Lantegi Batuak)

Estas acciones son un buen inicio y, para mejorar en este campo, será necesario, por un lado, extender a todos los proyectos las prácticas que mejor funcionen. Y, por otro, explorar nuevas acciones que incidan en esta línea.

Respecto a los resultados conseguidos, es positivo que la ratio total de mujeres se acerque al 50% (45% en personas que terminan). Y, aunque son menos las mujeres que acceden al empleo, el porcentaje de mujeres que finalizan la formación y acceden al mundo laboral supera ligeramente al de los hombres.



IMPACTO EN EL ENTORNO:

Para la realización del proyecto, se ha colaborado con 20 entidades, lo que ha supuesto un valor añadido para el proyecto y sus participantes. Con ellas, no solo se crea red de futuras oportunidades, sino que también se comparten aprendizajes y se transforma la sociedad en su conjunto.

Entidades externas implicadas	Entidades Educación	Empresas	AAPP	Otros	Total
	3	6	10	1	20

MÁS OPORTUNIDADES

Puesto



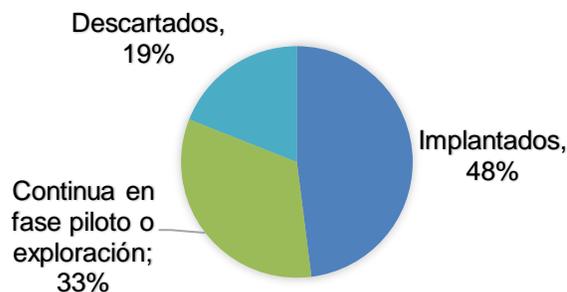
Supermercados y franquicias

-GUREAK-

Área: Alimentación
 Inversión: 1.200.000€
 Puestos generados: 44
 Previsión a 2026: 74

El mercado actual es muy cambiante y competitivo, esto requiere que las empresas y organizaciones tengan que adaptarse a la realidad que les rodea.

En esta línea, las empresas del EHLABE, están continuamente prospeccionando nuevos mercados e innovando para que las personas con discapacidad accedan al mundo laboral y dispongan de una oferta más diversa. Para ello, es fundamental la interrelación con el bloque de CAPACIDAD. Las personas formadas necesitan oportunidades laborales y las nuevas oportunidades laborales necesitan personas formadas para llevarlas adelante.



1 de cada 2
proyectos llega a
implantarse

Durante la ejecución del proyecto AukerAbility se han llevado a cabo, desde cada entidad, múltiples acciones para la creación de nuevos mercados.

Como todo nuevo negocio, las probabilidades de “fracaso” son altas. Aún así, de las diferentes acciones de prospección llevadas a cabo, el **48% han llegado a implantarse**, un **33% siguen en fase de estudio o exploración**, y del **19% restante se ha obtenido un valioso aprendizaje** ya que se ha ampliado la red de contactos.

La gama de oportunidades laborales que existe es amplia:

Se han creado **414 oportunidades laborales** para personas con discapacidad. Se prevé que en **5 años aumentará a un 80%** con 732 nuevos puestos. Además, 117 de esas oportunidades se han producido en puestos de trabajo especialmente visibles para el resto de la sociedad. Lo que, además de mejorar la inclusión laboral, consigue una visibilidad extra en la sociedad para romper prejuicios sobre las personas con discapacidad.



IMPACTO EN EL ENTORNO:

El valor añadido de estos proyectos, además del resultado obtenido, es que las entidades del EHLABE han generado conocimiento y ampliado su red de contactos con entidades externas. Ello ha permitido establecer alianzas con **66 empresas y 9 administraciones públicas**, lo que en el futuro llevará a desarrollar nuevas oportunidades.

Además, la implantación de estos proyectos impacta directamente en la sociedad ya que:

- Aumenta la visibilidad de las personas con discapacidad.
- Conciencia y forma a las personas en la disminución de prejuicios.
- Genera impacto socio ambiental de los negocios.
- Genera impacto económico.
- Contribuye a la mayor presencia de las personas con discapacidad en aquellos puestos que son más visibles para la sociedad.

Por último, los proyectos exitosos movilizan nuevas inversiones que repercuten en la economía de Euskadi. Así, entre los proyectos que han llegado a la fase de implantación **se han invertido 2,7M€** en maquinaria, servicios etc



IGUALDAD DE GÉNERO:

Se han encontrado buenas prácticas para promover la igualdad de género en la creación de oportunidades laborales:

- Formación para todas las entidades y los técnicos al inicio del proyecto para que tuvieran en cuenta la igualdad en el diseño de las acciones y proyectos. Fue coordinada por EHLABE y ejecutada en Gureak.
- Desde Gureak se impartió (en 2019) una formación de perspectiva de género en el diseño de proyectos, participaron prospectores/as de AukerAbility, personal técnico de Egokituz y personal de formación.
- Formar en igualdad de género a prescriptores para así lograr más oportunidades para mujeres.
- Más puestos de prospección y adaptación de puestos ocupados por mujeres. En este caso se llegó al 100% en Gureak

Extrapolarlas y encontrar nuevas medidas se antoja fundamental para seguir progresando en este campo.

MÁS ADAPTACIÓN PARA MÁS SITUACIONES

Programa de envejecimiento activo.

-Lantegi Batuak-

Se han realizado actividades como Mindfullnes, Yoga etc.

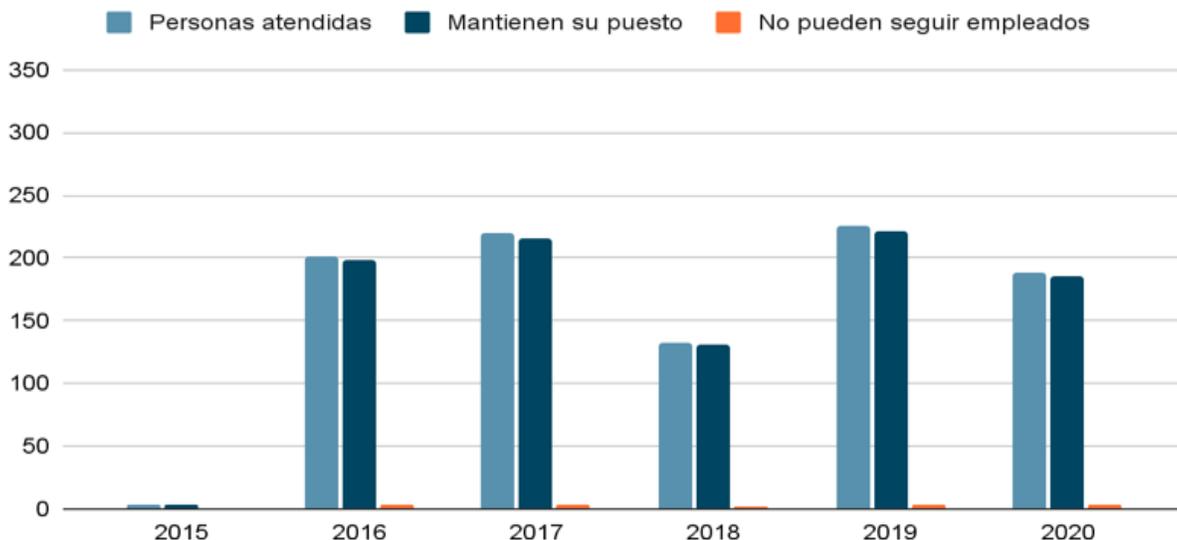


Click-a en esta imagen para saber más sobre los planes de envejecimiento activo.

Partiendo de las capacidades individuales de cada persona, AukerAbility busca adaptarse a las necesidades que requiere cada persona con discapacidad en diferentes fases de su vida laboral.

El trabajo se ha centrado en implantar metodologías de envejecimiento activo y mejora de la calidad de vida para así mejorar o mantener la empleabilidad de aquellas personas con discapacidad más vulnerables. En esta línea, se ha atendido a un total de 973 personas y se ha llevado a cabo el estudio de una media de 167 puestos al año. El 98% de las personas pueden continuar en su puesto de trabajo y el 2% restante no puede seguir empleado debido a su deterioro.

Adaptaciones



IGUALDAD DE GÉNERO:

A la hora de realizar las adaptaciones pertinentes, se han encontrado buenas prácticas para promover la igualdad de género. En concreto:

- Realización de un análisis diferente de los ítems según el género para comprender y ponderar mejor las valoraciones. Por ejemplo, Lantegi Batuak percibió diferencias de género en la forma de evaluar el cansancio entre hombres y mujeres.
- A la hora de realizar la detección se tuvieron en cuenta las diferencias de género y las necesidades de las mujeres participantes. Por ejemplo, Katea Legaia detectó que era necesaria una mayor frecuencia de interacción en el caso de mujeres.

CONTRIBUCIÓN AL IMPACTO FINAL:

Es interesante conocer el impacto real que esto provoca en el día a día pero en esta ocasión no se ha podido medir, por ello se recomienda que a futuro se registren:

- Los beneficios percibidos por la persona (via encuesta ...)
- La influencia en la productividad (mediante el absentismo de la productividad de la persona en el puesto de trabajo.)

RECOMENDACIONES A FUTURO

AukerAbility

Cerramos este documento recogiendo a continuación nuestras recomendaciones a futuro. La medición de impacto es un proceso de mejora continua y estas ideas deberían servir como guía para mejorar y enriquecer la recogida y explotación de los resultados.



Informe: Medición de impacto

PROYECTO AUKERABILITY 2014-2020

EHLABE

Avenida de Los Huetos, 50
01010 Vitoria-Gasteiz, Álava
94346224

WWW.EHLABE.ORG

EUROPAR BATASUNA
UNION EUROPEA

EUROPAKO GIZARTE FUNTSA
FONDO SOCIAL EUROPEO



Europako Gizarte Funtsak
zure etorkizunean inbertitzen du

El Fondo Social Europeo
invierte en tu futuro

HAN PARTICIPADO:

