



## VISITA A LA FUNDACIÓ AMPANS

### **Ponents:**

Toni Espinal, director general d'*Ampans*

Oscar Barbancho, director de Recursos Humans d'*Ampans*

5 de juliol de 2017

## Sumari

<b><i>Presentació</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Ampans: què fem i com ho fem</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Com gestionem les persones</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>Cloenda</i></b> .....	<b>8</b>

## Presentació

El passat 5 de juliol va tenir lloc la visita de la *Fundació Factor Humà* a l'entitat guardonada amb el **9è Premi Factor Humà Mercè Sala**, la [\*Fundació Ampans\*](#). Aquesta institució, assentada a la comarca del Bages, treballa per promoure l'educació, la qualitat de vida i la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, i també malaltia mental i altres col·lectius en risc d'exclusió.

La jornada es va encetar amb dues ponències de la mà del Director General d'*Ampans*, Toni Espinal, i del Director de Recursos Humans de l'entitat, Oscar Barbancho, que van tractar la filosofia d'*Ampans* i la seva política empresarial.

## Ampans: què fem i com ho fem

### Toni Espinal

#### Director General de la *Fundació Ampans*

La primera activitat de la jornada va tenir lloc a la seu d'*Ampans*, a la Masia, situada a pocs quilòmetres de Santpedor. Allà, el Director General d'*Ampans*, Toni Espinal, va oferir una ponència on va desgranar la història i la filosofia d'*Ampans*, que els ha portat en els últims anys a ser reconeguts en diferents camps.

Des del 2007 *Ampans* és una fundació, però “els inicis van ser com a associació de pares”, explica Espinal. “Al principi, aquesta associació comptava amb deu pares i dos infants. I d'aquesta primera etapa ens enduem certs **valors que volem continuar projectant**”. La implicació social inicial dels pares amb les campanyes per obtenir recursos per a *Ampans* –la primera campanya es basava en la recollida d'ampolles i paper-, va fer que l'associació fos coneguda arreu de la comarca.

Actualment, *Ampans* fa la recollida selectiva de brossa de 35 pobles de la comarca i gestiona 17 deixalleries on dona feina a persones amb discapacitat intel·lectual, malaltia mental i altres col·lectius en risc d'exclusió. “Aquesta campanya és un **compromís amb el territori**. Tot ho devem a la societat civil, hi ha una implicació molt positiva de la gent del Bages cap a nosaltres”, comenta Espinal.

Als seus inicis, fa més de 40 anys, “*Ampans* només es dedicava a la discapacitat intel·lectual amb la voluntat d'atendre totes les persones amb discapacitat de la comarca; de totes les edats i amb totes les necessitats de suport que tinguessin”, aclareix Espinal. “A partir de cert moment, vàrem veure que teníem més demandes d'altres col·lectius. Per compromís amb les

persones, per compromís amb el territori i perquè teníem la capacitat de gestió per poder fer altres coses, vàrem decidir ampliar la missió.” La identitat estratègica d'*Ampans*, tal i com expressa el seu Director General, és acompanyar persones que necessiten suport en molts àmbits de la vida.

Un dels valors més importants que té *Ampans* i defensa Espinal és la **continuitat assistencial**: “Acollim a un nen amb 3 anys i l’acompanyem fins que es fa vell. En tots els serveis partim del concepte ‘itinerari’: formem a la gent perquè treballi a un lloc, comenci a treballar al nostre centre especial en alguna activitat més controlada, després la preparem perquè pugui realitzar feines més qualificades i, finalment, intentem introduir-la al mercat laboral ordinari”. I afegeix, “segons les característiques de cada persona preparem un itinerari de progressió concret.”

El model de gestió amb el que treballa la *Fundació Ampans* es basa en el model de qualitat de vida de discapacitats de l'[Associació Americana de Discapacitat Intel·lectual i de Desenvolupament](#) (AAIDD). Mentre que el Codi Ètic és una eina de gestió històrica que s'utilitza des de fa més de vint anys i que es manté i renova per tal que segueixi sent referència.

Des del 2010 *Ampans* planteja canviar els models de servei, basant-los en l'autonomia i en que els professionals acompanyin durant el camí a les persones amb necessitats.

Segons Espinal, la *Fundació* es planteja **reptes relacionats amb la sostenibilitat**. Tant les famílies, els treballadors, com la societat i l'administració pública valoren positivament la tasca i la gestió de l'entitat. Fins i tot en època de crisi, l'entitat ha crescut i ha millorat les seves prestacions respecte anys anteriors.

El director general afirma sobre la situació d'*Ampans* que “no ens podem queixar”, tot i que “és preocupant la inestabilitat econòmica a mig termini”. A llarg termini, Espinal destaca que “hem de buscar noves formes més sostenibles de prestar el nostre servei, hem de buscar formes de generar recursos i continuar tenint el nivell de prestacions que tenim avui en dia”.

A més, destaca que “part del nostre creixement és respondre a les necessitats de les persones. **Al Bages farem els serveis que l'entorn i la societat ens demanin**, i és el que hem fet: ampliar col·lectius”. En aquesta línia, *Ampans* mira al futur amb tranquil·litat. “Ara hem identificat dos grans problemes que són els joves ‘ninis’, que necessiten un acompanyament que va més enllà de la formació, i també el col·lectiu amb risc d'exclusió”, afirma.

Fora del Bages, *Ampans* posa en valor el seu coneixement recollit durant més de 50 anys d'activitat. I, segons comenta el seu director, “estem impartint molta formació a altres institucions i escoles, sobretot en àmbits com la inclusió, la comunicació, sistemes informàtics de gestió, etc.”

De cara a millorar el procés de gestió, *Ampans* es planteja conceptualitzar millor la tasca que ja fan, també posar en valor el coneixement i les persones, i, finalment, fer créixer el prestigi de l'entitat i els recursos disponibles per prestar els serveis. "Tenim un bon procés, el valor de tot el que fem rau en el procés en sí mateix. I **hem de ser capaços de conceptualitzar aquest procés per millorar-lo**".

Els serveis que fa la *Fundació Ampans* es basen en:

- **ensenyament:** tant a nens a l'escola com Formació Professional a joves amb discapacitat.
- **centres de dia i centres ocupacionals:** acompanyament a les persones durant el dia en activitats inclusives.
- **Inserció laboral:** actualment treballen 223 persones a través del seu programa d'inserció, tant al mercat laboral ordinari com en un entorn de treball més acompanyat.
- **Acompanyament a la vivenda:** a través de residències, pisos compartits, apartaments individuals i equipament per a tutelats. No només amb joves, sinó també amb gent gran.

El Mas Urpina, una de les finques propietat d'*Ampans*, és un exemple del tipus d'acords a través dels quals *Ampans* obté patrimoni per construir i prestar el seu servei. "Garantim el benestar dels propietaris a canvi de la cessió de la finca", diu Espinal. "Hem utilitzat l'espai per construir-hi una residència, hem allotjat la formatgeria, hem posat més vinya i cereal. Hem intentat que la finca sigui sostenible i que la cura de la família també ho sigui."

La *Fundació Ampans* te una gran xifra d'edificis en propietat que ha transformat en **residències, pisos, apartaments i centres ocupacionals per a totes aquelles persones amb discapacitat** d'arreu de la comarca.

Un dels equipaments més característics de l'entitat, segons explica el director d'*Ampans*, és una residència on hi allotgen a les persones amb discapacitat intel·lectual i trastorns de conducta. "Aquestes residències especialitzades no són freqüents a Catalunya i acullen a persones que tenen dificultats per viure en comunitat".

Laboralment, la *Fundació Ampans* fa una tasca d'inserció en sectors com:

- Impremta: compta amb una impremta a les seves instal·lacions.
- Manipulats
- Neteja: actualment ocupen a unes 80 persones, que també s'encarreguen en alguns casos de resoldre d'altres tasques elèctriques.
- Restauració: [Restaurant Canonge](#), situat a Manresa.
- Jardineria: té un [Garden](#) on hi ven tot tipus de productes relacionats amb la jardineria.
- Recollida selectiva i deixalleria
- Quioscos: a Manresa

- Gestió de consergeries
- [Formatgeria](#): *Ampans* va comprar la marca Muntanyola i ha traslladat la seva elaboració al Mas Urpina.
- Vins: [elaboració de tres vins](#) de la D.O. Pla de Bages.

A més de les tasques esmentades, “*Ampans* també col·labora amb petites empreses que **s’alineen amb els valors de l’entitat** i que ens poden aportar coses”, segons afirma Espinal. “Ens hem centrat en projectes que donen valor a la capacitat creativa de les persones amb discapacitats, fins ara sempre se les havia relacionat amb feines mecàniques, però no tothom és igual.”

Aquest és un principi que *Ampans* subratlla des del seu logo, on mostra diferents tipografies creatives dissenyades per persones relacionades amb ells.



Toni Espinal destaca que *Stradivarius*, empresa internacional del sector tèxtil, ha contractat en els últims sis anys 108 persones provinents d'*Ampans*. A més, juntament amb d'altres entitats, *Ampans* i la *Universitat de Manresa* han obert les portes de la Universitat a persones amb discapacitat intel·lectual amb el projecte [UniversiMÉS](#).

Per acabar, Toni Espinal repassa els **projectes futurs** que estan duent a terme, com ara la construcció de tres nous equipaments, l'obertura d'una franquícia d'una gran cadena de distribució, un centre de noves oportunitats i de formació, i també dos nous restaurants, entre d'altres coses.

## Com gestionem les persones

### **Oscar Barbancho**

**Director de Recursos Humans de la *Fundació Ampans***

La segona ponència del dia va ser a càrrec del Director de Recursos Humans de la *Fundació Ampans*, l'Oscar Barbancho. On va exposar l'estructura de l'entitat i alguns detalls concrets de la funció dels Recursos Humans en un lloc tan especial com *Ampans*.

El *Grup Ampans* està constituït per diverses empreses i un total de 781 treballadors/es. “Per a nosaltres, el tracte i **la feina de Recursos Humans és igual amb totes aquestes 781 persones,**” afirma el cap de RH. “Tenim molta diversitat i això fa que els serveis transversals tinguem una feina complexa.”

Segons les dades que ofereix Barbancho, dues terceres parts dels treballadors son dones, mentre que la resta son homes. Pel que fa a la piràmide d'edat, *Ampans* manté una forma bastant normalitzada, és a dir, els joves son la força laboral principal.

Pel que fa a la tipologia de treballador, “la missió d'*Ampans* és donar una sortida a aquelles persones amb discapacitats, de manera que **més del 25% de treballadors de l'entitat tenen alguna discapacitat** i, més concretament, els principals col·lectius són les persones amb discapacitat intel·lectual (15%), amb malaltia mental (un 5'6%) i també amb discapacitat física,” anuncia Barbancho.

Anualment, s'elabora una **enquesta de satisfacció** de les persones i la puntuació durant els últims quatre anys és de 4'5 sobre 5 punts. “Això ens dona seguretat per treballar i donar continuïtat a algunes polítiques.”

Una de les tasques més importants és la dels voluntaris, durant el 2016 *Ampans* ha fet un esforç per incrementar l'aportació i la participació d'aquest col·lectiu. En els últims dos anys s'ha incrementat el nombre de voluntaris.

“L'estructura organitzativa d'*Ampans* es basa i es guia per dos documents: **el codi ètic i el llibre de polítiques**”. Les polítiques relacionades amb les persones es basen en la manifestació que “les persones treballadores d'*Ampans* són el valor essencial per assolir l'excel·lència”.

“Les polítiques de Recursos Humans es basen en cinc eixos fonamentals:

1. **lideratge**: hem d'intentar tenir una direcció participativa, que impliqui a la gent i que comparteixi els valors. Empoderament, implicació, treball en equip, identitat i bon clima laboral.
2. **integració**: en l'acollida a les persones que s'incorporen a l'organització i garantir la igualtat d'oportunitats, tot i que “defensem la discriminació positiva envers les persones amb discapacitats”.
3. **Formació pel desenvolupament**: potenciem la formació continua i una voluntat d'aprenentatge on els professionals tenen el dret i l'obligació de formar-se.
4. **Avaluar**: definir què esperem de les persones, valorar la seva tasca i implicació per garantir la professionalitat de l'entitat. Al temps que garantim el reconeixement a les persones, sempre que sigui adequat.
5. **Riscos laborals i conciliació**: hem d'establir uns criteris transversals, però sense perdre de vista les necessitats individuals de les persones.”

Pel que fa al lideratge, el cap de Recursos Humans destaca: “amb la gent d’*EADA* estem preparant un projecte per ser capaços de definir el **model de lideratge d’Ampans**, per consolidar i millorar l’actual model, al temps que incrementem el seu impacte a partir de la implicació cada dia de més gent.”

Per acabar la seva intervenció, l’Oscar Barbancho va mostrar un vídeo on es presenten els valors i la tasca de la *Fundació Ampans*: “[Ampans, amor per l’ofici](#)”.

## Cloenda

Finalitzades les conferències, la jornada va continuar amb la visita a les principals instal·lacions d’*Ampans*: el **Centre Ocupacional**, el **Garden**, la **Llar infantil** i el **Mas Urpina**, on es va fer un tast de formatges de Muntanyola, la marca que va adquirir l’entitat i que actualment es desenvolupa al Mas. La jornada va concloure amb un dinar al paller del Mas, on també es van poder degustar els vins Urpina, elaborats amb el raïm del Mas, i la posterior tornada a Barcelona.