



MIJS

MÀSTER INTERUNIVERSITARI JOVENTUT I SOCIETAT

PROPOSTA DE PROJECTE PER A LA MILLORA DE L'OCUPACIÓ JUVENIL A LA CIUTAT DE GIRONA: LA FIGURA DE REFERENT D'OCUPACIÓ JUVENIL COM A DINAMITZADORA COMUNITÀRIA I MEDIADORA DEL TREBALL EN XARXA

Arnau Raya i Casanova

TUTORA: Mònica Figueras

DATA DE PRESENTACIÓ: 1 de juliol de 2023

UNIVERSITATS IMPLICADES:

Universitat de Girona

Universitat Autònoma de Barcelona

Universitat de Barcelona

Universitat de Lleida

Universitat Pompeu Fabra

Universitat Rovira i Virgili

PROPOSTA DE PROJECTE PER A LA MILLORA DE L'OCUPACIÓ JUVENIL A LA CIUTAT DE GIRONA: LA FIGURA DE REFERENT D'OCUPACIÓ JUVENIL COM A DINAMITZADORA COMUNITÀRIA I MEDIADORA DEL TREBALL EN XARXA

ARNAU RAYA I CASANOVA

TUTORA: Mònica Figueras

DATA DE PRESENTACIÓ: 1 de juliol de 2023

Descriptors: joventut, ocupació, treball en xarxa, dinamització comunitària, polítiques locals.

Resum

La situació ocupacional dels joves a Catalunya actualment té tres grans reptes associats: una alta temporalitat i parcialitat en les contractacions, altes desigualtats de gènere i l'atur juvenil més alt d'Europa. Per a que els joves puguin millorar la seva ocupabilitat i tenir eines per a construir el seu itinerari vital, neix la figura de Referent d'Ocupació Juvenil. El present treball, planteja una proposta de projecte específic per la ciutat de Girona, on la ROJ serà clau per la dinamització del treball en xarxa en matèria d'ocupació juvenil.

SUMARI

1	Introducció.....	3
1.1	Motivació i Justificació	3
1.2	Objectiu general i objectius específics del treball	4
1.3	Metodologia.....	4
2	Aproximació teòrica	6
2.1	El treball en xarxa.....	6
2.2	Integralitat: Treball en xarxa amb joves.	8
2.3	Participació: Els joves integrats dins el treball en xarxa	9
2.4	Transformació: Treball des dels marges	10
2.5	Qualitat: Què fa a algú referent entre els joves?	10
3	Contextualització	11
3.1	Ocupació juvenil a Espanya i Catalunya i els reptes associats.....	11
3.1.1	Patrons d'activitat i atur entre els joves.....	12
3.1.2	Temporalitat i parcialitat	13
3.1.3	Desigualtats de gènere	15
3.1.4	Altres dades rellevants a nivell de Catalunya.....	15
3.2	L'ocupació juvenil i el treball en xarxa a Girona	16
3.2.1	Servei Municipal d'Ocupació	18
3.2.2	Secció de Joventut	19
3.2.3	Espais joves de Serveis Socials.....	21
3.3	Un altre exemple de referent: La RBE	22
4	Les Referents d'Ocupació Juvenil: el motor del treball en xarxa	23
4.1	La figura del ROJ i les seves funcions clau	23
4.1.1	Atenció directa	24
4.1.2	Treball en xarxa	25
4.1.3	Seguiment institucional	26
5	Diagnosi i DAFO resum	27
5.1	Reptes detectats en l'anàlisi de l'ocupació juvenil	27
5.2	Anàlisi de les iniciatives locals	28
5.3	Anàlisi del Programa de Referents d'Ocupació Juvenil (PROJ).....	29

5.4	DAFO	30
6	Proposta de projecte innovador.....	31
6.1	Descripció detallada de la proposta	32
6.2	activitats i accions específiques	32
6.2.1	Proposta horària	34
7	Reptes, limitacions i proposta d'avaluació del projecte	35
7.1	Reptes i Limitacions	35
7.2	Proposta d'avaluació.....	37
8	Conclusions i propostes de millora.....	37
9	Agraïments.....	39
10	Referències	39
11	Taula de continguts	41

1 INTRODUCCIÓ

Aquest Treball de Final de Màster pretén abordar la figura de Referent d'Ocupació Juvenil (ROJ) i el seu impacte en l'ocupació juvenil. Una figura que té com a funcions principals l'atenció directa amb joves i el treball en xarxa. Concretament, es posarà el focus en la figura de ROJ a la ciutat de Girona, de la qual se'n farà una anàlisi a partir d'una revisió i aproximació teòrica al treball en xarxa, entrevistes a les professionals que han desenvolupat el rol, així com dos joves beneficiaris. També es realitzarà una revisió de les dades qualitatives i quantitatives que defineixen el context en el que opera la ROJ. Per això serà necessari aprofundir en el context dels joves a la ciutat, i en els límits i marges definits per a aquest rol professional.

Posteriorment, a partir de la informació extreta, es plantejarà un DAFO (quadre de Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats) que ens oferirà una diagnosi per l'elaboració d'un projecte innovador, que cercarà reinventar la figura i proposar un nou model a seguir.

1.1 MOTIVACIÓ I JUSTIFICACIÓ

La idea d'aquest treball sorgeix de l'experiència laboral sumada als aprenentatges i vivències del màster. L'autor del present treball és una persona a qui li agrada molt treballar de manera col·laborativa i en xarxa i està vinculat als diferents serveis que fan atenció en joventut a la ciutat de Girona.

Li agrada treballar des del fet local, perquè creu fermament que té un impacte en allò global i és per això que participa i s'implica en les institucions públiques, més enllà dels motius laborals. Al cap i a la fi, allò personal és polític.

Així doncs, a partir de la vivència personal, es va detectar que existia una manca de referents juvenils a la ciutat i que els que hi ha, tenen una limitació de recursos provocats, en gran mesura, per factors estructurals, competències assignades, organigrama i cartipàs local.

En la pràctica diària, l'autor d'aquest treball és orientador laboral, i tot just recentment ha començat a treballar amb els joves de la seva ciutat, Girona.

No obstant, aquest temps ja ha servit per detectar (de manera no rigorosa) diversos aspectes a treballar des de les polítiques municipals que s'exploraran al llarg d'aquest treball.

Evidentment la perspectiva de l'autor neix des d'un punt de vista no rigorós, basada en l'experiència vivencial, esbiaixada, i no pas científic. Però d'aquí sorgeix la necessitat de crear un projecte innovador, de la quotidianitat i la vivència a la pròpia pell.

El present treball, doncs, cercarà academitzar aquestes idees, aproximar les dades a la realitat i proposar en base aquestes, un projecte que s'aprofiti dels recursos ja existents, però els repensi i els porti més enllà. Concretament cercarà aprofitar la figura de referent d'ocupació juvenil (ROJ), un rol que gaudeix de molta flexibilitat en les seves

tasques a diferència d'altres programes, i que té com a un dels objectius principals, el treball en xarxa.

1.2 OBJECTIU GENERAL I OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL TREBALL

L'objectiu d'aquest treball és fer un anàlisi del treball en xarxa que realitzen els equips tècnics que treballen en joventut al municipi de Girona i fer una proposta de projecte innovador dins del programa de referents d'ocupació juvenil (PROJ), que incorpori una perspectiva i planificació alineada amb les necessitats detectades i principis rector que marca el Pla Nacional de Joventut de Catalunya (PNJCat 2020) (Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família., 2020) de participació, transformació, integralitat i qualitat.

Per a desenvolupar aquests objectius caldrà desenvolupar-ne de més específics, els quals detallo a continuació.

- Definir, a partir de l'anàlisi de la realitat juvenil i altres dades obtingudes per observatoris i institucions, les necessitats dels i les joves del municipi en matèria d'ocupació, però també per a la construcció dels seus itineraris vitals.
- Explorar els models de treball en xarxa que s'estiguin desenvolupant a la ciutat de Girona i veure quines estratègies es poden aprofitar per al projecte innovador.
- Detectar els marges i límits entorn els quals es pot treballar, veient quins rols i competències pot assumir. El repte també estarà en trobar els marges de l'entitat promotora municipal, en aquest cas el Servei Municipal d'Ocupació (SMO).
- Planificar un esquema general d'actuació, implementació i avaluació del projecte innovador.

1.3 METODOLOGIA

La metodologia que es portarà a terme per a la realització d'aquest treball compta de diversos components desenvolupats a continuació:

Inicialment es realitzarà una revisió de la literatura des d'una perspectiva conceptual, analitzant les perspectives acadèmiques entorn el treball en xarxa.

Continuadament, es farà una anàlisi del context de la joventut gironina entorn a l'ocupació i com hi han intervingut els ens públics que treballen en aquesta matèria. Aquest es farà a través d'una revisió de les memòries i documents municipals dels diferents serveis:

- Memòria de la secció de Joventut
- Memòria dels espais joves de Serveis Socials
- Memòria del Servei Municipal d'Ocupació
- Pla local de joventut 2016-2020

- Informes socioeconòmics del municipi
- Informes demogràfics Idescat

Tanmateix, a partir de dades a un nivell més macro sobre l'estat de l'ocupació juvenil, extreus de diferents observatoris. Informes extreus a partir de l'Enquesta a la Població Activa (EPA) generats per:

- Injuve
- Observatori Català de la Joventut
- Observatori del treball i Model Productiu

D'altra banda, s'ha realitzat una entrevista a les tres referents que ha tingut el programa, des de la seva creació. Tanmateix, també s'ha fet una revisió de la memòria de l'últim quadrimestre (Camps Erill, 2023) i entrevistat dos joves beneficiaris.

Per a fer-ho, s'ha fet ús d'un seguit de preguntes obertes que busquen facilitar en la mesura del possible, una resposta no condicionada.

Cal tenir en compte diverses característiques de les diferents referents:

1. Gemma Nicolau: Primera referent que té el programa i la de més durada, 3 anys del 2019 al 2021. Treballava a l'Estació Espai Jove, l'equipament de joventut. Prèviament, la Gemma també havia estat impulsora de la Garantia Juvenil.
2. Laura Brugués: Segona referent del programa, durada d'un any, durant el 2022, després d'una pausa durant la pandèmia. També treballava a l'Estació Espai Jove.
3. Mar Camps: Tercera referent del programa, amb una durada prevista de 9 mesos durant el 2023, de gener a setembre. Es concep com una etapa de relleu ja que es vol reformular el programa i encaixar-lo amb el nou programa en desenvolupament "FiO" Formació i Ocupació Juvenil. Tanmateix, a nivell local, el PROJ passa a ser conduït pel Servei Municipal d'Ocupació. La Mar actua 3 dies a la setmana des de l'SMO i 2 des de l'Estació Espai Jove.

Les preguntes a les referents eren les següents:

- Quant de temps vas ser ROJ?
- Quines eren les teves tasques?
- On desenvolupaves les tasques?
- Amb quins agents col·laboraves? Com era el treball en xarxa?
- Quin contacte tenies amb els instituts?
- Punts forts que detectessis.
- Limitacions que detectessis.
- Com creus que viuen els joves la figura del referent?
- Vols afegir alguna cosa?

D'altra banda les dues persones joves entrevistades reunien les següents característiques:

1. Dona, 19 anys, origen espanyol, actualment estudiant un cicle de grau superior i treballant a mitja jornada. Es vincula al servei de joventut per una demanda puntual.
2. Home, 22 anys, origen espanyol, finalitzant una carrera universitària de la branca social. Es vincula al servei de joventut de manera activa i en participa habitualment.

Les preguntes fetes als joves eren les següents:

- Com va ser la teva experiència rebent atenció per part de la referent d'ocupació juvenil?
- Sabies que era la referent d'ocupació juvenil o simplement que era algú que feia orientació?
- Et va derivar a algun servei?

També es veurà reflectit en aquest treball les meves reflexions com a observador participant a partir de l'experiència com a treballador de l'SMO.

Per acabar, amb tota la informació recollida, es definirà un DAFO a partir del qual es començarà a conformar la proposta de projecte innovador.

2 APROXIMACIÓ CONCEPTUAL

Per a conformar les bases conceptuals d'aquest treball, s'ha decidit partir dels quatre principis rectors entorn els quals gira el Pla Nacional de Joventut de Catalunya (Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família., 2020), la integralitat, la participació, la transformació i la qualitat.

És vincularan aquests principis rectors a la seva vinculació amb el treball en xarxa i la construcció de referents dins la comunitat. Com es treballa amb els joves, se'ls inclou i cedeix poder, quines són les limitacions i marges a transgredir i com es pot esdevenir referent de manera vertadera.

Aquesta aproximació pretén ser pragmàtica i per establir els termes sota els que es treballa, sense ser un aprofundiment teòric exhaustiu.

Abans de vincular aquestes qüestions però, cal definir què és el treball en xarxa, quins models imperen i com afecten aquests en l'empoderament i adquisició d'autonomia en els joves.

2.1 EL TREBALL EN XARXA

Sovint quan es parla de treball en xarxa, de les primeres coses que ve a la ment és una xarxa permanent de derivacions, en alguns casos amb protocols de coordinació preestablerts amb l'objectiu que els beneficiaris no quedin a la deriva (Ubieto, 2006).

No obstant, existeix un altre model que es construeix des d'un visió col·lectiva, que resulta més complicat d'executar, però que té una major garantia de manteniment de

les cures i propicia un aprenentatge mutu entre els professionals i agents que intervenen.

Per tant, en base a aquesta definició, avui en dia preguntar si s'està treballant en xarxa no té massa sentit, ja que, tot els serveis d'una manera o altra estan vinculat en una "xarxa" a través de la compartició de competències, funcions, fluxos de coordinació i informació. Això queda evident, per exemple, en el pla local de joventut de l'Ajuntament de Girona (2016).

Aquesta xarxa és doncs, quasi imperativa pel funcionament d'aquest serveis, però que alhora defineix uns límits sobre quines són les competències de cadascú i que pot arribar a provocar malestar entre els agents quan aquests límits es tornen difusos.

Quan la xarxa està plantejada com un circuit definit, el que Ubieto (2006) anomena organització en termes de reenginyeria, aquelles persones que queden fora de les funcions específiques de cada servei, són marginades del sistema. I sovint, acaben vinculades a programes o posicions professionals que també treballen des dels marges del sistema com integradors socials, mediadors o terapeutes ocupacionals, que operen amb la funció de suplir les deficiències que suposa el propi sistema, sense ser considerats professionals de ple dret. Són professionals vinculats a la feina de carrer i a mantenir un vincle amb la comunitat. L'usuari és qui s'ha d'adaptar al sistema i no a la inversa.

Per contra, es pot organitzar la xarxa focalitzant en un punt central, en el nostre cas el jove, en el que és el sistema el que s'adapta a aquest per a realitzar un abordatge integral, que pretén fer un anàlisi global tenint en compte els aspectes socials, familiars i personals.

Per a que aquest model funcioni, Ubieto (2006) destaca tres requisits indispensables:

1. **Existència d'un pacte previ entre els agents implicats entorn la necessitat de seguir aquest model.** S'han de treballar les expectatives i interessos dels serveis i llimar les diferències. No es tracta només de coordinació, sinó que implica una comprensió de les perspectives de l'altre.
2. **La traducció en compromís.** Definir una posició ètica per abordar les dificultats que sorgeixen al adaptar aquest model, que permeti als professionals no actuar de manera impulsiva, imposant al jove el model d'actuació que el servei troba adequat, o la banda contrària, de passivitat, on no es prenen decisions per no entrar en conflicte amb els altres serveis, i que el subjecte quedi a la deriva.
3. **El suport institucional.** "Qualsevol intervenció en xarxa ha d'estar legitimada per les institucions que la impulsen, fins i tot quan suposi certa subversió al model oficial ja existent." (Ubieto, 2006). Del contrari, serà marginalitzada, i en conseqüència, marginalitzarà la problemàtica que aborda. No es tracta únicament de que la institució doni el seu consentiment, sinó de que els propis professionals es legitimin a si mateixos i que hi hagi una mostra de confiança acompanyada de recursos que assegurin la continuïtat del projecte.

Així doncs, aquest treball cercarà emmarcar-se en aquest segon model de treball en xarxa, que posa l'individu i les comunitats en el centre i treballa per autoqüestionar-se i

cercar mecanismes de reajustament en favor del benefici de les persones o col·lectius que reben l'atenció.

2.2 INTEGRALITAT: TREBALL EN XARXA AMB JOVES.

El PNJCat defineix la integralitat dins les polítiques de joventut com la necessitat d'actuar sobre totes les esferes i dimensions de la vida de les persones joves (Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família., 2020).

És el principi més directament vinculat al treball en xarxa ja que exigeix la interdepartamentalitat i interinstitucionalitat per adoptar aquesta perspectiva holística. Però com desenvolupem aquest treball en xarxa amb els joves? El PNJCat, fa algunes propostes generalistes en consonància al model exposat per Ubieto (2006) a l'apartat anterior, però és positiu contemplar un cas específic focalitzat en joventut.

Per treballar el concepte d'integralitat, s'ha pres com a exemple un projecte desenvolupat amb estudiants de secundària en situació de desavantatge social a Màlaga.

Ruiz-Román, Molina i Acaide (2018) ens presenten la seva experiència treballant en el programa "Asperones Avanza", un programa que té com objectiu afavorir les oportunitats educatives d'estudiants de secundària que viuen en risc d'exclusió social, i que per abordar aquest objectiu, realitza treball en xarxa.

En aquest projecte participen, com a agents actius, l'equip del programa (3 educadors socials, una treballadora social, i una psicòloga), docents dels instituts, famílies, tècnics i educadors socials de la Mesa del Barri i finalment, els propis alumnes. Aquest treball en xarxa defineix principalment 4 tipus d'accions:

- **Accions de difusió.** Es dona a conèixer a través de l'equip del programa i de les entitats de la Mesa del Barri a través de l'educació al carrer. També es fan xerrades als instituts.
- **Accions de negociació i detecció de necessitats.** Els educadors de carrer que tenen contacte amb les famílies exposen els casos a l'equip de treball del programa i posteriorment aquelles persones que hi puguin encaixar, es reuneixen amb els educadors del programa, per fer conjuntament amb pares i fills, una diagnosi i pla de treball.
- **Accions d'acompanyament i mediació en centres educatius i famílies.** Els educadors de carrer esdevenen una figura de mediació entre docents i famílies, aportant suport a la realització de gestions concretes i contribuint a la cerca de referents.
- **Accions de suport a l'estudi.** Realitzades per docents i psicòlegs al propi centre d'estudis i amb coordinació amb les entitats de la Mesa del Barri.
- **Accions de coordinació amb institucions educatives.** Coordinació amb els centres pel seguiment dels processos educatius dels joves. Dinamització centre-famílies. Atenció directa de l'equip del programa al propi centre.

Després es va realitzar un anàlisi sobre com havia funcionat el treball en xarxa arribant a les conclusions, resumides a continuació:

- La personalització és clau, posant el focus tant en les característiques de la comunitat com de l'individu, per tal d'atendre les seves necessitats.
- Tots els entorns que rodegen els joves tenen un gran valor educatiu. Per tant és important treballar dins la comunitat.
- Generar comunicació i confiança, donar cabuda a iniciatives diferents entre elles i construir actuacions transversals, són estratègies clau per a l'èxit del treball en xarxa.
- És necessari treure pes als equips tècnics i donar confiança a docents i famílies, ajudant a processos d'empoderament i fomentant l'autonomia.

No obstant aquest estudi no aborda una de les preguntes més importants. Quin és el paper del jove, més enllà de contribuir a definir les necessitats del seu cas particular?

2.3 PARTICIPACIÓ: ELS JOVES INTEGRATS DINS EL TREBALL EN XARXA

El PNJCat, planteja la participació des d'un model de governança en el que les polítiques de joventut s'han de conformar amb els joves, les seves organitzacions, i xarxes participatives (Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família., 2020), buscant la corresponsabilitat.

Son diversos els autors que destaquen als seus estudis, el paper de la participació juvenil en el desenvolupament personal i social dels joves (Soler Maso, Trilla Bernet, Jiménez-Morales, & Úcar Martínez, 2017) (González & Mestres, 2010).

Aquest desenvolupament es produeix perquè el jove és capaç d'escollir i actuar conforme a les seves decisions i, en conseqüència, influir en la resta d'opcions alternatives, per tant, acabar influint també en els escenaris socials en els que es troba i dialoga. És per això que es tracta d'una acció empoderada.

En ocasions es parla de l'empoderament com a quelcom més propi dels individus, però cal tenir en compte el paper mediatra de la comunitat, i fins i tot entendre la comunitat com a quelcom viu, conformat per totes les persones que prenen decisions de manera empoderada, però amb una identitat pròpia. Es tracta d'una relació dialèctica.

És per això que iniciatives juvenils com l'escoltisme o el lleure, tenen gran importància a l'hora de construir el treball en xarxa. Catalunya és una regió amb un sector del lleure molt potent, integrat dins la quotidianitat dels joves. Per tant, seguint el que diuen Ruiz-Román, Molina i Acaide (2018) sobre la importància del valor educatiu de tots els espais que habiten els joves, es vital incorporar comunitats pròpiament conformades per joves, que a més estan empoderades i al mateix temps són contextos d'empoderament, a la planificació d'accions i programes d'ocupació.

Els processos d'orientació laboral i formativa pretenen contribuir al desenvolupament de competències per la construcció de l'itinerari vital. Però per a que això sigui possible, és necessari que existeixi un medi adequat que permeti els joves actuar. El desenvolupament personal passa per l'empoderament, i per tant per la col·lectivitat (Soler Maso, Trilla Bernet, Jiménez-Morales, & Úcar Martínez, 2017). Cal doncs generar i cedir espais propis dels joves, però també intergeneracionals i informals on conviure

en la quotidianitat, per poder acompanyar als joves en la seva construcció de l'itinerari vital i ser present en els moments crítics, per construir conjuntament la direcció del canvi i formar part d'aquesta comunitat present en l'empoderament, reconeixent el jove.

Per què la legitimació de la qual parla Ubieto (2006), també ha de ser cap el joves, per què ells mateixos són un agent més del canvi, i són un agent més del treball en xarxa. Encara que en siguin els protagonistes. La institució ha de confiar i legitimar la capacitat juvenil per a poder fer treball en xarxa en els espais que ells habiten i permetre'ls definir els elements centrals de les polítiques d'ocupació per a joves, però també la resta de polítiques de joventut.

2.4 TRANSFORMACIÓ: TREBALL DES DELS MARGES

Abans s'ha parlat a sobre com en un model de treball en xarxa on els serveis van abans de l'usuari, les figures professionals queden al marge, i en conseqüència, els propis usuaris (Ubieto, 2006).

És per això que cal generar una transformació que permeti, com bé diu el PNJCat, lluitar contra les desigualtats que fan fora del sistema a aquells joves als quals no s'ha aconseguit atendre per una manca d'adaptació a la seva diversitat.

Tot i això, treballar des dels marges, sovint és el que aconsegueix els canvis més grans a l'administració pública, ja que es contribueix a que els individus es construeixin a si mateixos com a subjectes històrics i transformadors cap a un nou model de ciutadania global. (Alonso-Martínez & Díez-Gutiérrez, 2023). Com que s'està treballant des del fet marginal, es crea un sentiment de pertinença i corresponsabilitat, que cerca cuidar de la comunitat en els aspectes que no ho està fent l'administració, i això, té gran poder transformador.

Per això és necessari que els tècnics vagin a cercar els marges i les persones que els habiten, per poder cohabitar-los amb ells i d'aquesta manera portar els marges al focus central, resignificant-los abandonant l'estigma, normalitzant-los i legitimant-los com a agents del canvi.

2.5 QUALITAT: QUÈ FA A ALGÚ REFERENT ENTRE ELS JOVES?

El principi de qualitat, és dels quatre principis que proposa el PNJCat, el més difícil d'encaixar amb el treball en xarxa. Tot i això hi ha diversos punts d'encaix quan parlem de la figura de referent.

Per a que una persona sigui referent vol dir que és algú capaç d'innovar i ser creatiu, d'avaluar els contextos i tenir mecanismes per generar eines i recursos per als joves i té els coneixements de les necessitats i demandes dels joves (Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família., 2020). Però per sobre de tot un element distintiu és la proximitat.

Per assolir aquesta proximitat cal fixar-se en com els joves construeixen les seves identitats a través dels referents, i la manera més senzilla de fer-ho es analitzant els sistemes de referència cultural.

De nou, hem de compartir quotidianitat amb els joves, aportant coneixement “des de dins”, coneixent el seu llenguatge, valors, comportaments i actituds (Feixa, 2021).

3 CONTEXTUALITZACIÓ

Per a fer una proposta de projecte innovador, també és necessari explorar el context en el que es troben els joves i quines són les dades referents a l'ocupació juvenil. Primer s'explorarà a nivell estatal i autonòmic, a través dels diferents informes i fitxes, i finalment s'abordarà a nivell local, a partir de les poques dades existent en l'àmbit municipal.

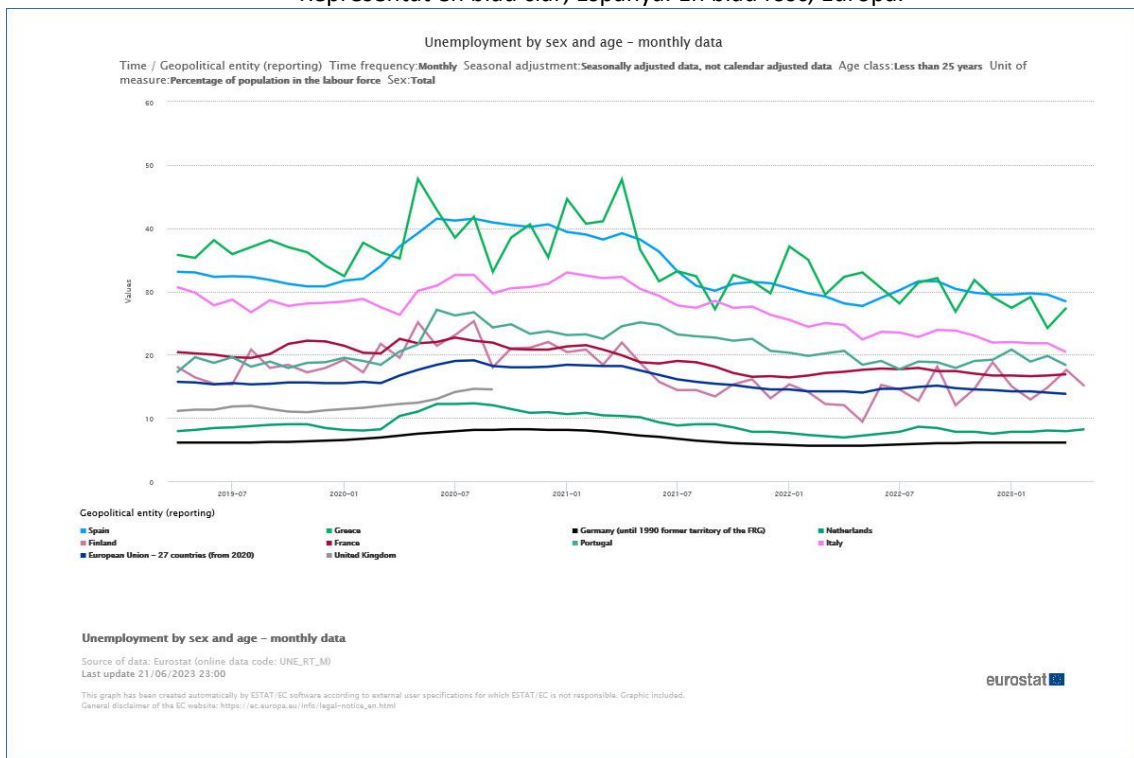
3.1 OCUPACIÓ JUVENIL A ESPANYA I CATALUNYA I ELS REPTES ASSOCIATS

Espanya porta els darrers mesos encapçalant la primera posició en percentatge d'atur juvenil (Eurostat, 2023), en algunes ocasions caient en segona posició per sota de Grècia, però mantenint ferma la posició a la part elevada del gràfic en menors de 25 anys, trobant-se aquest per sobre dels 25 punts i en ocasions per sobre dels 30 i superant els 40 punts percentuals en època de pandèmia.

Com es pot observar al gràfic 1, aquest percentatge d'atur es troba entre 10 i 15 punts per sobre de la mitjana europea i fins a 20 punts per sobre dels països amb menys atur com Alemanya o Països Baixos.

Tot i això, si que es pot observar com hi ha una tendència a la baixa de l'atur registrat.

Gràfic 1. Atur juvenil en menors de 25 anys.
 Representat en blau clar, Espanya. En blau fosc, Europa.



Font. Eurostat (2023).

Quan anem a mirar dades nacionals, Injuve (2023) no facilita la lectura i dona la informació sense informar del percentatge total mensual d'atur registrat. Per contra, parla únicament de la variació intermensual i interanual. En cap informe mensual doncs, aporta la dada que podem extreure d'Eurostat. Fins i tot fent la lectura de les dades directament des del SEPE (2023), costa trobar la dada percentual en els informes, ja que fa ús del nombre orgànic, fet que fa complicat extreure el percentatge mensual ja que no tens la variància demogràfica. A part, totes les dades observades fins ara, ens parlen de menors de 25 anys i no incorporen la franja dels 25 als 29.

No obstant, el que si que ens aporta Injuve és un informe sobre la joventut a Espanya (2020) en el que dedica un capítol a l'ocupació, aquest cop si contemplant la joventut dels 16 als 29 anys.

L'informe és publicat en època de COVID, però recull una realitat pre-pandèmia que pot aproximar-se a l'actual. Si bé és cert que no és exactament la mateixa, pel que fa a l'atur registrat en joves, si que es veu que les xifres són similars. Queda doncs pendent d'investigar i aprofundir en les conseqüències de la pandèmia en l'atur juvenil.

Però la dada d'atur registrat, és solament una de les moltes variables a tenir en compte quan parlem d'ocupació juvenil. L'informe d'Injuve (2020) fa una aproximació holística a la relació entre joves i treball. Posant èmfasi, doncs, en com la construcció d'una trajectòria laboral no és independent de les condicions estructurals que han estat motlle i continuaran donant forma a les seves vides. Parla sobre com els joves fills de classe alta, continuen gaudint de més avantatges que els joves de la classe obrera (Gil i Bernardi, 2018, citat per Injuve 2020).

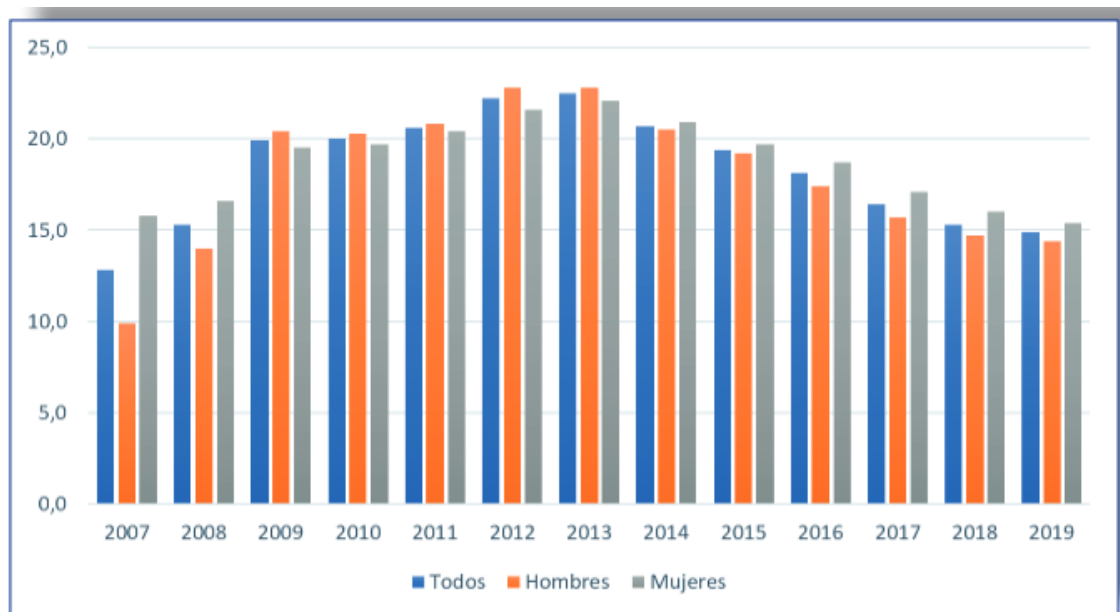
Per tant, l'informe vol explorar com han evolucionat els patrons d'activitat i atur entre els joves, la temporalitat i parcialitat, i finalment, les desigualtats de gènere.

3.1.1 Patrons d'activitat i atur entre els joves

Al gràfic 2 es pot observar la relació percentuals de joves que no estudien, ni treballen, ni reben cap formació. Podem apreciar com amb la crisi del 2008 va haver un gran augment de joves que complien amb aquest perfil però que al 2013 amb la recuperació econòmica comencen a disminuir de nou. En clau de gènere podem observar com aquest perfil augmenta més en homes, fet que Injuve atribueix a que els sectors més afectats per la crisi eren més masculinitzats. Espanya és doncs, un dels pocs països on durant el període entre el 2007 i el 2019 han augmentat el nombre de joves que no estudien ni es formen, concretament un 2,1%.

A Catalunya, no tenim una xifra concreta de persones en situació NEET però si que es poden extreure dades dels informes periòdics sobre la situació laboral de la joventut (Observatori Català de la Joventut, 2023a) així com l'informe anual del treball juvenil a Catalunya (Observatori del Treball i Model Productiu, 2023). Ambdós documents es basen en l'Enquesta a la Població Activa (EPA).

Gràfic 2. Percentatge de joves entre 15 i 29 anys que no estudien ni treballen ni reben formació (NEET), 2007-2019.



Font: Elaborat per Injuve. Eurostat (2007, 2019)

El que indiquen els informes és que hi està havent un creixement en la taxa d'ocupació juvenil i que l'atur entre persones joves sense estudis quadruplica el de les més formades. Per tant, és d'especial interès i rellevància donar recursos als joves per a que puguin continuar amb l'itinerari formatiu.

Aquesta importància en els estudis també es veu reflectida en l'emancipació, on els joves catalans amb estudis superiors tenen un 33% d'emancipació mentre que els joves amb estudis baixos o mitjans es situen en el 14,5% i 14,6% respectivament (Observatori Català de la joventut, 2023b). La taxa d'emancipació total és del 20,02%, lleugerament per sobre de la mitjana estatal, al 18,13% (Injuve, 2023b)

Sembla però que aquesta dada també és percebuda per la població, ja que un 56,2% dels joves de Catalunya, cursen actualment algun tipus de formació.

3.1.2 Temporalitat i parcialitat

La temporalitat i parcialitat afecten a la qualitat del treball dels i les joves i és una característica que destaca especialment entre el col·lectiu. L'any 2020 l'informe d'Injuve afirmava que la temporalitat afectava a un 43,5% dels joves. Entenem per temporalitat tenir 2 o més contractes a l'any.

La parcialitat també suposava un gran problema, on el 36,2% dels joves tenia parcialitat en els seus contractes de treball. Es poden observar les dades a la taula 1, on també es fa la distinció entre generes, que permet veure també les desigualtats entre homes i dones.

Taula 1. Tipus de contracte per gènere i grup d'edat
(percentatge)

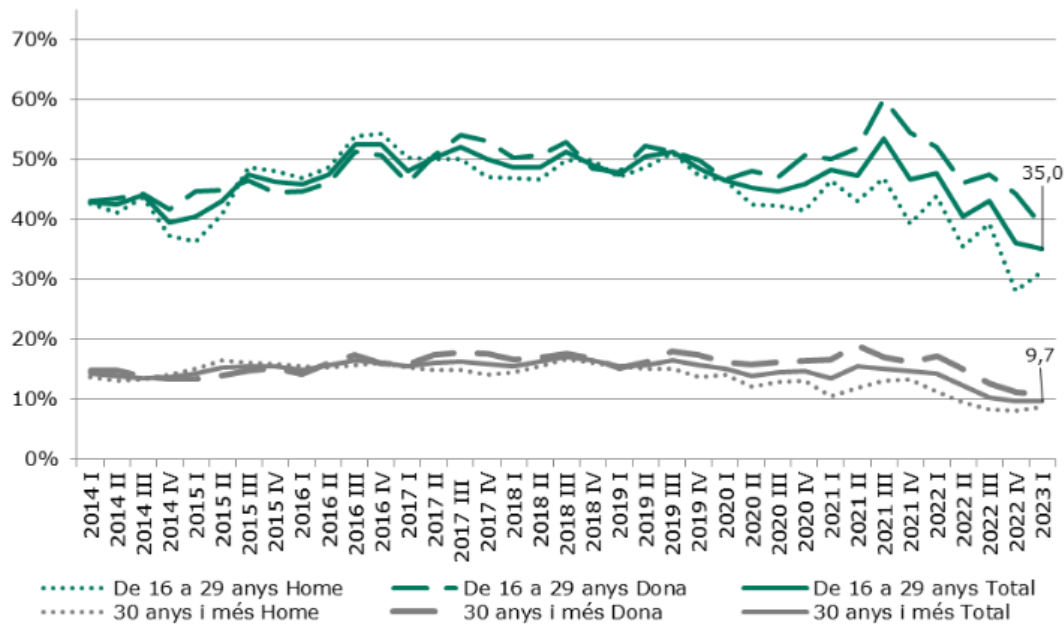
	Dona	Home	15-19	20-24	25-29
Contracte indefinit a jornada completa	28.23	35.23	12.78	22.16	41.69
Contracte indefinit a jornada parcial	12.86	8.68	13.42	12.63	9.01
Contracte temporal a jornada completa	20.10	20.00	16.61	20.88	20.25
Contracte temporal a jornada parcial	23.36	16.80	27.80	25.16	15.22
Autònom/a	2.96	4.63	0.96	2.36	5.29
No tenia contracte	6.87	6.05	17.57	7.71	3.38
Contracte de pràctiques/formació	2.51	3.49	4.15	4.18	2.05
És becari/ària	0.30	1.00	0.32	1.18	0.40
És un negoci familiar	1.55	2.21	4.15	1.93	1.39
Altres	1.26	1.92	2.24	1.82	1.32

Font: Enquesta Injuve 2019 (2020)

Tot i això, si observem les dades extretes a través de l'enquesta EPA del darrer trimestre, tant a nivell estatal com autonòmic, sembla ser que la nova reforma laboral ha tingut un impacte sobre aquesta temporalitat i parcialitat. A Espanya la taxa de temporalitat ha disminuït fins al 36,6% (Injuve, 2023b) i a Catalunya una mica més, baixant fins al 35% (Observatori Català de la joventut, 2023b), un descens de quasi 13 punts percentuals respecte el primer trimestre de 2022 i col·locant-se com la taxa més baixa des de 2011. No obstant això, la temporalitat continua sent més de 25 punts percentuals més elevada que la taxa corresponent a la població major de 30 anys, que es situa en un 9,7% en l'últim trimestre registrat a Catalunya. Es pot observar la variació al gràfic 3.

La parcialitat però, sembla mantenir-se a uns valors estables. Això és un problema per a les classes baixes ja que augmenta el risc de pobresa, degut a que al treballar a mitja jornada, els salaris són més baixos (Fagan et al, 2014, citat per Injuve, 2020).

Gràfic 3. Evolució trimestral de la taxa de temporalitat entre la població ocupada assalariada segons grup d'edat, per sexe. Catalunya, 2014-2023



Font: Observatori Català de la Joventut (2023)

3.1.3 Desigualtats de gènere

Com s'ha observat als apartats anteriors, la joventut no està eximida de les desigualtats de gènere. L'informe d'Injuve (2020) senyala que "les ocupacions on predominen els homes estan, de mitjana, més ben remunerades que les que són exercides majoritàriament per dones. D'altra banda, mentre que les ocupacions típicament masculines tenen més beneficis com assegurances mèdiques i plans de pensions, les típicament femenines tenen baixos nivells de prestigi i ofereixen escasses oportunitats de promoció (England 2010)".

Tant en l'informe EPA d'Injuve (2023) com el de l'Observatori Català de la Joventut (2023) de l'últim trimestre, els valors percentuals corresponents al col·lectiu de dones, són més desfavorables que els dels homes, exceptuant la taxa d'emancipació, i la taxa d'atur en el cas català (per una escassa diferència) conjuntament amb el risc d'exclusió on els homes tenen pitjors taxes.

Un altre fet a destacar és que les dones opten més per a seguir amb l'itinerari formatiu.

3.1.4 Altres dades rellevants a nivell de Catalunya

Per a fer l'anàlisi de les necessitats dels joves, també és important tenir en compte els aspectes que destaca l'últim informe EPA referent als joves de Catalunya (Observatori Català de la joventut, 2023b) dels quals aquest per aquest treball es seleccionen els següents:

- **“La disminució de la temporalitat eixampla la bretxa de gènere.** El descens de la taxa de temporalitat juvenil està tendint a eixamplar les diferències entre homes i dones joves. En aquest darrer trimestre la taxa de temporalitat dels assalariats de 16 a 29 anys és del 31,2%, i la de les assalariades joves del 38,9%, una diferència que tendia a ser menor quan la temporalitat era més alta”.
- **“L’ocupació és més alta als municipis més grans.** Com més gran és la mida del municipi més alta és la taxa d’ocupació entre les persones joves. Als municipis de més de 50.000 habitants, l’ocupació és del 51% de les persones joves, taxa que baixa fins al 41,9% als municipis menors de 10.000 habitants”.
- **“L’emancipació es manté estable a nivells baixos.** La taxa d’emancipació juvenil es manté estable just per sobre del 20%, i es situa al 20,2%. El tercer trimestre de 2021 havia arribat al mínim històric del 15,5%.”

També es vol remarcar la dada que aporta l’informe anual de l’Observatori del treball i model productiu (2023): “els joves menors de 25 anys perceben 13.393,5 euros de mitjana a l’any, la meitat del guany mitjà del conjunt del treball assalariat”.

Destacar tanmateix, que les competències en matèria de joventut estan assignades a nivell autonòmic, per tant, Catalunya és qui té la responsabilitat de promocionar polítiques actives d’ocupació, especialment dirigides a joves, tal i com estipula la Llei 33/2010, de l’1 d’octubre, de polítiques de joventut (Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència., 2010). Concretament a l’article 3, paràgraf 3, apartat d): “Establir mecanismes per a afavorir una ocupació i unes condicions de treball de qualitat, i potenciar mecanismes d’orientació i inserció laborals, especialment pel que fa al coneixement dels drets laborals”.

Finalment, es convenient referenciar el repte 2 que planteja el PNJCat2020 (Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família., 2020) on proposa tres dimensions a partir de les quals treballar les en polítiques d’ocupació juvenil:

- Millora de les oportunitats d’ocupabilitat.
- Millora de les condicions laborals.
- Foment de noves i millors oportunitats per al desenvolupament professional.

Més endavant en aquest treball, s’aprofundirà en les estratègies que planteja el PNJCat 2020 per abordar aquestes 3 dimensions, donant particular rellevància a les actuacions de caire comunitari.

3.2 L'OCUPACIÓ JUVENIL I EL TREBALL EN XARXA A GIRONA

Un cop s’ha contextualitzat el panorama estatal i autonòmic, cal aterrar la informació al context local, a la ciutat de Girona, ja que és tracta d’un projecte municipal. Així doncs, es presentaran les dades que es poden extreure de l’Observatori del mercat de treball, del comerç i del turisme (Ajuntament de Girona, 2023a). L’Observatori no dona moltes dades específiques de joventut, per tant s’analitzaran únicament aquelles de les que es pot treure informació segmentada.

Com es pot observar al taula 2, els grups d'edat de menors de 20 anys i de 20 a 29 anys sumen entre els dos una variació anual del 17% aproximadament, concentrant-se la gran majoria en el segon grup. Aparentment pot semblar que les dades són positives, ja que quan observem la taxa absoluta els grups d'edat corresponents als joves són els que concentren un percentatge més baix. Tot i això, cal tenir en compte l'alta temporalitat que pateixen els joves. Si bé els joves tenen més facilitat de contractació, els informes d'Injuve i l'Observatori del Treball i Model Productiu ens diuen que els grups d'edat majors de 30 anys tenen una major taxa de conservació del lloc de treball.

Taula 2. Variació de l'atur per grups d'edat. Abril 2023.

	Abril del 2023		Variació mes anterior		Variació any anterior	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total	4.530	100,0%	-36	-0,74%	-1.692	-25,86%
Menors de 20 anys	138	3,0%	-11	-7,38%	-3	-2,13%
De 20 a 29 anys	653	14,4%	-69	-9,56%	-115	-14,97%
De 30 a 39 anys	894	19,7%	-46	-4,89%	-88	-8,96%
De 40 a 49 anys	1.032	22,8%	-41	-3,82%	-104	-9,15%
Majors de 50 anys	1.813	40,0%	-18	-0,98%	-11	-0,60%

Font: Elaborat per Observatori del mercat de treball, del comerç i del turisme. Dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Deixant de banda aquesta taula, no existeixen més dades publicades, ni per l'Observatori local, l'Observatori del Treball i Model Productiu, l'Idescat o qualsevol altre organisme estatal. El més proper que es pot trobar, són dades provincials, les quals no convé tenir com a referència, donades les situacions excepcionals de Salt i Figueres.

Per tant s'explorà els actuals programes, projectes i accions que s'estan desenvolupant a nivell local. Girona treballa en matèria d'ocupació i joventut de manera segmentada en 3 serveis, els quals pengen de 3 àrees diferents al cartipàs municipal: el Servei Municipal d'Ocupació (integrat dins l'àrea de Promoció Econòmica), la secció de Joventut (integrada dins l'àrea de Drets de les Persones), i finalment, els Espais Joves de Serveis Socials (integrats dins la subàrea de Drets Socials i Cooperació, dins l'àrea d'Alcaldia).

Per a coordinar-se els 3 agents, existeix un pla local de joventut (Ajuntament de Girona, 2016), que ordena, defineix i planifica les accions. No obstant, l'anomenat pla, actualment es troba caducat des del 2020. Tanmateix, existeix i està elaborat un pla actualitzat, el qual no és públic. S'hi hauria pogut obtenir accés per a l'elaboració del present treball, però s'ha decidit prescindir-ne, en tant que al no ser públic, s'entén que no se'n està fent un ús actiu.

Per tant, es pot observar un primer indicador d'una manca de cooperació entre els 3 agents, que han decidit que el pla no era quelcom prioritari per a desenvolupar les seves accions, tot i ser una de les guies principals d'actuació pel que fa les polítiques d'ocupació juvenil locals.

Remarcar també que el primer objectiu al, ja caduc, Pla Local de Joventut 2016-2020 en matèria d'ocupació és el següent: "Coordinar els recursos i optimitzar els resultats dels recursos juvenils de formació i inserció laboral, com ara els programes de Garantia Juvenil, gestionats des del Servei Municipal d'Ocupació (SMO) en el marc de l'Estratègia Catalunya 2020" (Ajuntament de Girona, 2016). Acompanyat d'un conjunt de mesures que estipulen la necessitat de cooperació i coordinació per assolir l'objectiu.

Feta aquesta puntualització, es procedeix a fer un breu resum i anàlisi de les accions conduïdes pels diferents agents en matèria de joventut, així com els punts de convergència entre ells.

3.2.1 Servei Municipal d'Ocupació

Les següents dades han estat extretes de la memòria de l'Àrea de Promoció Econòmica (Ajuntament de Girona, 2023c).

- **Programa de treball als barris: Línia jove.** Programa que té com a objectiu millorar l'ocupabilitat dels barris de Can Gibert del Pla, Santa Eugènia i Sant Narcís amb els codis postals 17005 i 17006, a través d'un dispositiu de suport a la inserció sociolaboral i actuacions d'experienciació laboral. Té una línia específica per a joves. D'aquest en sorgia l'acció Enxarxa't, la creació d'un espai TIC on assessorar els joves en el procés de recerca de feina. D'aquí van sorgir dos sessions de preparació del procés de selecció, arrel de la demanda dels joves que van poder organitzar-se en aquest espai de trobada. El projecte Enxarxa't ha estat anul·lat al 2023.
- **Programa de contractació en entitats promotores. Treball i Formació: Línia persones joves beneficiàries de la Garantia Juvenil.** Es tracta d'un programa per facilitar als joves accedir a un experiència laboral acompanyat d'una formació professionalitzadora. La selecció es fa a través d'una oferta laboral penjada a la borsa pròpia de l'SMO. No ha tingut continuïtat un cop acabada la convocatòria 2022.
- **Programes Singlars.** Programa de formació no reglada professionalitzadora per a l'obtenció d'un certificat de professionalitat. Els joves han d'estar inscrits al programa de garantia juvenil i també reben accions d'acompanyament i millora de l'ocupabilitat. Aquest programa no ha tingut continuïtat posterior a la convocatòria 2021. Es tracta d'un programa que també tenen algunes entitats del tercer sector de Girona.
- **Joves en acció.** Projecte amb l'objectiu d'oferir un itinerari d'acompanyament integral al col·lectiu de joves entre 16 i 21 anys que han abandonat prematurament l'ESO o no han obtingut el GESO i no estan preparats per la incorporació al mercat de treball. El projecte és fruit del treball en xarxa amb altres serveis municipals (Joventut, Educació i Serveis Socials). El programa no continuarà després de la 4^a edició de l'any 2022-2023, degut als mals resultats.
- **Servei d'orientació.** Servei en el que la població de Girona pot rebre orientació i assessorament per a la millora de la seva ocupabilitat. No és específic per a joves però la memòria indica el percentatge de joves atesos (de 16 a 29 anys) respecte

el total, un 17,36%. Per tenir una comparació, el grup d'edat de 45 a 49 anys cobreix el 18,06% de les orientacions.

- **Ves x feina!** Itinerari de recent creació (no consta a la memòria esmentada) de 3 sessions, dirigit a joves, amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat d'aquest col·lectiu.
- **Referent d'Ocupació Juvenil.** A partir de l'any 2023. Desenvolupada al seu propi apartat d'aquest treball.

Com podem observar el balanç de programes dedicats específicament a joves queda en negatiu, havent perdut tres programes, dos vinculats a la garantia juvenil (a més de l'Enxarxat) i havent incorporat la figura de ROJ, la qual no és de nova creació, sinó que depenia de la secció de Joventut. A més els tres programes que no han tingut continuïtat, donaven l'oportunitat de generar més treball en xarxa i cooperació a través de la figura de ROJ, encarregada de transmetre i promocionar la garantia juvenil i que durant el 2022 es trobava a l'equipament de Joventut, l'Estació Espai Jove.

També s'han realitzat accions que no formen part d'un programa:

- **Ocupació amb clau de gènere.** En el marc del 8M – Dia de la dona treballadora i el 25N – Dia Internacional en contra de la violència vers les dones, es programen dos cicles de conferències que busquen trencar amb els rols de gènere i revaloritzar el paper de la dona al mercat laboral. Els cicles van dirigits principalment a professionals de l'educació i empreses contractants.
- **Connecta't al mercat laboral.** Conjunt de capsules i xerrades destinades a instituts per aproximar als joves el mercat laboral i ajudar-los en la seva construcció del projecte professional.
- **Participació al Consell Municipal de la Formació Professional i Ocupacional de Girona.** Es tracta d'un "òrgan de participació sectorial de caràcter consultiu, d'assessorament i proposta en temes de formació professional i ocupacional de Girona, promogut per l'Ajuntament de Girona. La secretaria tècnica es porta de forma compartida per l'Àrea de Promoció Econòmica i l'Àrea d'Educació" (Ajuntament de Girona, 2023c).
- **Foment de la Incorporació de la dona i la nena a les STEM (Ciència, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques).** En el marc del dia 11 de febrer, Dia Internacional de la Dona i la nena en la Ciència, s'organitzen un conjunt de tallers, dirigits per entitats subcontractades, orientats a nenes i dones joves per a reivindicar el paper de la dona en les àrees STEM.

Aquestes quatre accions, sí que tenen un fort component i potencial de treball en xarxa i no poden existir sense aquest. Tot i això, no estan coordinats amb els altres dos agents municipals que treballen amb joventut i ocupació. Si es treballa amb instituts, el que es valora com a positiu.

3.2.2 Secció de Joventut

Les següents dades han estat extretes de la memòria de l'Àrea de Drets de les Persones (Ajuntament de Girona, 2023d).

Joventut opera des del seu equipament principal, l'Estació Espai Jove, tot i que també està al càrrec del 50% de la gestió dels Químics Espai Jove. Tot i això, a efectes pràctics, els Químics funciona de manera autònoma, gestionat per l'entitat subcontractada, Suara Cooperativa.

L'Estació realitza principalment tres tipus d'activitats: informatives, formatives i artístiques/culturals. Recentment aquest últim tipus ha guanyat força i protagonisme, fet que ha provocat més afluència de joves a l'Estació.

A continuació, la relació de serveis que ofereix l'Estació, vinculats a ocupació:

- **Cessió d'espais.** Qualsevol jove o grup de joves (organitzats o no), poden sol·licitar fer ús reservat dels espais de l'Estació per a desenvolupar els projectes personals, inclosos els projectes desenvolupats a l'itinerari formatiu i professional.
- **Servei d'Informació Juvenil.** Especialitzat en facilitar informació en diferents àmbits d'interès pels joves, però amb especial èmfasi en el treball i la formació.
- **Servei d'Orientació.** Ofereix sessions d'orientació individuals per a l'autoconeixement i la construcció de l'itinerari vital. Té un enfocament integral.
- **Servei de Garantia Juvenil.** Té com a objectiu donar suport a les persones joves en l'accés a programes, formacions i ofertes laborals vinculades al programa de Garantia Juvenil. Per tant aquest programa obliga a treballar en xarxa amb l'SMO i altres centres de formació no reglada.
- **Servei de suport a l'orientació als instituts.** Suport a la funció orientativa dels instituts de la ciutat. Un tècnic visita un cop a la setmana els centres de secundària que han sol·licitat aquest servei.
- **Servei de mobilitat internacional.** Servei que ajuda a planificar estades a l'estranger orientades a joves, entre elles, estades de formació o professionalitzadores.
- **Impuls-21.** Programa que cerca enfortir les competències de gestió emocional per enfrontar l'itinerari professional. Cerca fer un autoconeixement i aprofundiment en el context, treballant els condicionants personals i la presa de decisions. Es realitza de manera grupal i té una durada de 10 sessions.
- **A Contrarellotge.** Projecte orientat a joves amb projectes d'emprenedoria vinculats als ODS. L'objectiu és ajudar als joves a desenvolupar les competències necessàries per iniciar les accions vinculades a la transició ecològica, la transició digital i la lluita contra les desigualtats. L'autor del present treball en va ser participant. L'edició 2021-2022 va ser la única i el projecte no tindrà continuïtat.

Com es pot observar, només una de les accions principals, el servei de garantia juvenil, obliga a l'Estació a realitzar treball en xarxa amb els altres agents d'ocupació juvenil. A part, amb la pèrdua parcial de la ROJ, aquest servei s'ha vist afeblit.

D'altra banda, hi ha una sèrie d'accions que podrien tenir sinergia amb l'SMO o Serveis Socials, que no l'estan generant, com serien el propi servei d'orientació, Impuls 21 en conjunció amb l'itinerari "Ves x feina!" de l'SMO o, finalment, "A Contrarellotge" amb el servei d'emprenedoria.

Tot i això, tornem a observar com la relació amb els instituts si que és forta.

3.2.3 Espais joves de Serveis Socials

Les següents dades han estat extretes de la memòria de l'Àrea d'Alcaldia, capítol de la Subàrea de Drets Socials i Cooperació (Ajuntament de Girona, 2023b).

Serveis Socials gestiona dos espais joves: el 50% restant dels Químics i el 100% del Güell Espai Jove. Com he dit anteriorment, els Químics està pràcticament autogestionat per l'entitat Suara Cooperativa, que li dona un tarannà semblant al Güell, esdevenint un espai de relació, sense presència quotidiana de funcionaris de l'ajuntament.

El model del Güell, doncs, és completament diferent al de l'Estació, ja que depèn d'una àrea no compartida. El Güell segueix quatre eixos d'intervenció dels quals desprenen els projectes i activitats. Es desenvoluparan únicament aquells dels quals hi hagi punts tangents amb l'ocupació:

1. Dinamització del temps lliure:
 - a. **Espai d'acollida i dinamització:** Els joves poden adreçar-se al Güell per a fer ús de l'espai per els estudis, cercar informació a l'ordinador o treballar, o simplement relacionar-se. També s'ofereix acompanyament amb un dels educadors de l'Espai.
 - b. **Tallers, xerrades i activitats puntuals:** Es desenvolupen tallers sobre com demanar beques d'estudis, com cercar feina a l'estiu i d'altres per desenvolupar competències de millora formativa i de l'ocupació.
 - c. **Sortides i excursions:** Algunes de les sortides que es realitzen tenen objectius formatius i/o laborals, com la visita a l'Expojove.
2. Participació i Ciutadania:
 - a. **Treball comunitari:** Els joves participen en la creació de projectes comunitaris com el Monar't o "La Ninfa", la revista del barri.
 - b. **Projecte "La Veu del Barri":** Projecte de ràdio gestionat conjuntament amb l'associació de veïns del barri de Can Gibert.
 - c. **Participació en debats i grups de treball:** Participació activa dels joves en l'organització d'activitats del barri com la festa major o el Carnestoltes.
3. Formació i Ocupació Laboral:
 - a. **Suport als estudis. Tallers d'èxit escolar:** Organitzats de manera coordinada amb Juventut i adreçats a Joves de 3r i 4t d'ESO de l'IES Santa Eugènia, on reben suport en els seus estudis durant el curs escolar.
 - b. **Inserció Socio-laboral. Projecte Fem feina:** Projecte d'acompanyament als itineraris formatius i laborals. Realitzat dos matins a la setmana.
 - c. **Projecte d'acollida. T'Acompanyo:** Dirigit a joves nouvinguts majors de 16 anys. Se'ls ajuda a aprendre l'idioma i tenir coneixement de l'entorn. Es realitzen sessions grupals i individuals i té funcionament de curs escolar. Es complementa amb el projecta TALC.
 - d. **Projecte TALC:** Tallers d'alfabetització de la llengua catalana.

4. Intervenció en Medi Obert:

- a. **Treball de carrer:** L'equip tècnic del Güell surt al carrer a conèixer els joves que no estan vinculats a l'Espai i conèixer les seves necessitats.
- b. **Suport al teixit associatiu:** Com s'ha dit anteriorment, es col·labora de manera activa amb les associacions del barri.
- c. **Projectes de promoció de la participació i l'associacionisme juvenil**

Com podem observar, el Güell segueix un model de desenvolupament de competències en espais no formals de lleure educatiu. És també el que més treball en xarxa i comunitari desenvolupa, tenint relació amb Joventut i fent derivacions de manera habitual a l'SMO a orientació laboral o programes com Joves en Acció o als Pla de Transició al Treball (PFIs) que desenvolupa Ensenyament conjuntament amb l'SMO. Tornem a veure també, que la relació amb els instituts, en aquest cas els del barri, és forta i consolidada.

Si que és cert, però, que més enllà de les derivacions, no existeix treball en xarxa amb l'SMO, com si havia existit en el passat, quan l'equip de joves de l'SMO estava ubicat al Güell. Projectes com el Fem Feina o el T'Acompanyo, es veurien enfortits amb la participació de l'SMO.

A part d'això el Güell té una afluència estable de 55 joves de mitjana al dia, treballant anualment amb 470 joves diferents vinculats a l'espai de manera no puntual.

3.3 UN REFERENT EN UN ALTRE ÀMBIT: LA REFERENT DE BENESTAR EMOCIONAL

Per acabar, i abans d'entrar en les conclusions de l'anàlisi, és d'especial interès abordar un model referencial de treball en xarxa i comunitari. L'exemple en qüestió és la referent de benestar emocional (RBE), emmarcada dins el programa de benestar emocional i salut comunitària (Generalitat de Catalunya. Departament de Salut, 2021), del CAP Santa Eugènia.

Aquesta figura exerceix una posició de recent creació pels centres ambulatoris, que cerca millorar el benestar de la comunitat que atén el centre d'atenció primària. La RBE no té una funció clínica, sinó que segueix un model de prevenció. Desenvolupa tasques de prevenció i promoció de la salut emocional, adreçades a col·lectius vulnerables.

Així doncs la RBE té una funció de porta d'entrada, de detecció precoç i dinamització dels entorns comunitaris en matèria de salut mental. Això inclou també als professionals que treballen en salut, els quals reben formació per part de la RBE. Promovent l'empoderament i fent de mediatra entre l'individu i el grup, i el medi social amb el medi ambient.

És per això que dins de les funcions de la RBE, s'inclou: "Activitats comunitàries del Programa de salut comunitària relacionades amb el benestar emocional, en què participa l'EAP, a centres educatius, espais/tarda jove, casals de joves, centres cívics, centres oberts, serveis socials bàsics i especialitzats, casals de gent gran, residències, i

altres, de forma integrada amb la resta d'actors que hi participen" (Generalitat de Catalunya. Departament de Salut, 2021).

Pel que fa les accions concretes de la RBE, ha realitzat sessions de benestar emocional amb un grup de 12 joves del Güell (Ajuntament de Girona, 2023b), i també amb un dels grups del PTT que es desenvolupa a l'SMO. Es tracta d'un programa que només funciona si hi ha treball en xarxa, i en treu el màxim partit.

4 LES REFERENTS D'OCUPACIÓ JUVENIL: AGENTS DEL TREBALL EN XARXA

4.1 LA FIGURA DEL ROJ I LES SEVES FUNCIONS CLAU

El programa de Referent d'Ocupació Juvenil, sorgeix al 2014 a partir de l'Estratègia d'Ocupació Juvenil a Catalunya, inicialment, sota el nom de Xarxa d'Impulsors del Programa de Garantia Juvenil a Catalunya (XIPGJ) (Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2018).

Així doncs, l'any 2015 s'engegava la xarxa d'impulsors, impulsada des del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC). L'objectiu principal del programa era reduir l'atur juvenil però intentant assegurar una ocupació de qualitat.

Un dels aspectes principals en els que es va centrar el programa, com bé indicava el nom, era promocionar i difondre el Programa de Garantia Juvenil a Catalunya (PGJC). El PGJC és una iniciativa europea que vol servir de porta d'entrada a l'accés a diferents programes de formació, inserció, empenedoria, orientació laboral i mobilitat internacional (Gencat. Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, 2023), dirigit a joves entre 16 i 29 anys que no es trobin ni treballant ni estudiant.

Així doncs, després de l'èxit de la primera convocatòria, es va decidir prorrogar la durada del programa dos anys més, fins al 2017. A través d'aquesta experiència, la Generalitat va voler fer una aposta per a mantenir aquesta continuïtat tant formativa com laboral i cerca redissenar la figura d'impulsor, consolidant el paper d'orientació i assessorament laboral, però també fomentant un treball en xarxa i transversal entre les diferents àrees: Salut, Serveis Socials, Ensenyament, Ocupació, Joventut, etc. L'objectiu serà doncs, tenir construïda una xarxa per oferir una atenció integral als joves més vulnerables.

Amb aquest canvi de perspectiva, la Garantia Juvenil és encara present en la figura del ROJ, però ha passat a tenir un protagonisme secundari. Les noves bases, busquen doncs, ser el pilar per dur a terme una coordinació i crear un nexa entre els diferents dispositius.

Així quedarà definit a la base 5 de l'Ordre TSF/200/2018 (Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2018) que descriu el desenvolupament de les actuacions subvencionables. Punt que serà clau d'entendre per tal de proposar el projecte innovador que vol plantejar aquest TF, ja que estableix els marges d'actuació.

La posició de referent serà una contractació amb la durada d'un any (prorrogable fins a 3) i durà a terme accions dividides en tres grans blocs: "Desenvolupament de les

actuacions directes d'informació, orientació i acompanyament als i les joves" (Atenció directa), "Actuacions desenvolupades amb els professionals de centres educatius, i/o d'altres dispositius sociolaborals, com entitats formatives, de serveis socials o salut" (Treball en xarxa) i "Seguiment des del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya" (Seguiment institucional).

A continuació es detallaran aquelles accions previstes que són d'especial rellevància, acompanyades d'un comentari sobre com poden afectar al disseny del projecte innovador:

4.1.1 Atenció directa

Aquest apartat correspon a totes les accions d'atenció directe que es preveu que realitzi o pugui realitzar la ROJ (Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2018).

1. *"Atenció directe a la persona jove, a través d'una informació i orientació tant de manera individual i personalitzada com de manera grupal. Aquestes actuacions tindran com a objectiu facilitar i acompanyar la transició de les persones joves des del sistema educatiu al sistema laboral i/o ocupacional"*.

Es dona molta flexibilitat alhora de organitzar les sessions d'orientació i permet adaptar la metodologia a les necessitats de cada moment. Poden agrupar perfils similars o optimitzant les hores d'atenció en cas de disposar d'una sobre càrrega de feina. També posa el focus en la posició d'acompanyament i abandonament del model assistencialista.

2. *"Les intervencions directes es desenvoluparan tant en els punts d'actuació de les unitats especialitzades en ocupació juvenil, com en altres espais participats per joves, amb l'objectiu d'apropar-se el màxim possible a les característiques d'aquest col·lectiu i a les seves necessitats"*.

Aquest és un punt també favorable per al disseny del projecte innovador, ja que a efectes pràctics, permet a la ROJ desenvolupar la seva acció en entorns orgànicament habitats pels joves, tenint en compte la seva diversitat. També li dona doncs, llibertat per a fer feina de carrer i facilitar el contacte amb la figura referent. Per altra banda, aquest punt també busca garantir que en cas de ser necessari, els equipaments municipals estiguin dotats d'espais on la ROJ pugui dur a terme la seva tasca.

3. *"La intervenció directe amb els i les joves, podrà contemplar també la intervenció amb l'entorn familiar d'aquests, si es considera necessari, i sempre de manera acordada prèviament amb aquells professionals que ja estiguin treballant amb aquest col·lectiu, com per exemple els i les professionals dels centres educatius o dels serveis socials dels municipis, entre d'altres"*.

Aquest aspecte pot ser limitant i aparentment està redactat tenint en ment el perfil de jove menor d'edat. És una instrucció que té un caràcter de protecció, però que limita quan es volen treballar resistències amb les famílies de joves majors d'edat. Tot i això, continua sent positiu tenir una coordinació amb els altres professionals,

però en cap cas ha de ser limitant i anar en contra de les necessitats que el propi jove hagi percebut.

4. *“Serà obligatori assegurar l'atenció en aquelles persones més joves i que no aconsegueixen trobar el seu espai en el sistema educatiu o que per necessitat socials, necessiten d'un acompanyament un cop finalitzen l'etapa d'Educació Secundària Obligatòria”.*

Aquest paràgraf és essencial i va en la línia de les necessitats vistes en l'anàlisi anterior fet en aquest treball. Hi ha una necessitat de construir mecanismes d'empoderament per a afavorir el retorn o la continuïtat al sistema educatiu.

Evidentment la situació ideal seria tenir prou recursos per assegurar l'atenció universal a tots els joves, però donada la limitació, cal prioritzar aquells més vulnerables.

5. *“Les actuacions d'informació, orientació i acompanyament als i les joves podrà constar d'una única sessió de caire informatiu o d'un procés més ampli format per diferents sessions. En tot cas, quan les actuacions s'emmarquin en un procés d'orientació, el procés haurà de constar, com a mínim, de la sessió d'acollida inicial i les tutories de seguiment”.*

Aquest enunciat és clau per definir el pes temporal que es dedica entre les dues branques principals del ROJ, l'atenció directa i el treball en xarxa. Permet reduir l'atenció a una funció de porta d'entrada i coordinació. En municipis més petits, el ROJ serà en molts casos l'única figura especialitzada en orientació juvenil, però a aquells municipis grans, com Girona, que gaudeixen de més recursos d'orientació per als joves, l'atenció directa pot adquirir un paper més modest i focalitzar-se més en les actuacions de treball en xarxa.

4.1.2 Treball en xarxa

Les següents actuacions desenvolupades estan vinculades al treball en xarxa tal i com està definit a l'Ordre TSF 200/2018 (Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 2018).

1. *“Desenvolupar actuacions de coordinació, amb els diferents agents de cada territori, enfocades a millorar la situació tant de joves concrets com de millores estructurals al territori”.*

Especial èmfasi en el treball per a la millora estructural. Aquest punt permet, en essència, dotar a la ROJ de potencial per liderar nous projectes comunitaris per a definir noves dinàmiques que afavoreixin la millora de l'ocupabilitat.

2. *“Vetllar per la participació d'agents d' Ensenyament, Salut, Oficines de treball, Oficines de joventut i Serveis Socials. Aquestes actuacions de coordinació podran ser: Sessions de treball territorials amb els agents del territori - Reunions i sessions formatives específiques amb els professionals dels centres educatius - Informació de la cartera de serveis ocupacionals i altres a professionals - Elaboració d'un mapa del territori: recursos i serveis - Creació de taules d'ocupació juvenil i/o suport a les*

transicions una taula de Garantia Juvenil o vinculació a les ja existents si és el cas – Altres”.

Tot i que es vol assegurar que es busqui la cooperació dels diferents agents, no està garantida. Caldrà explorar doncs, quines instruccions tenen aquests agents a nivell local i mirar d'establir llaços i reforçar i recuperar els ja existents.

Pel que fa al llistat d'accions, destacar la competència per a realitzar sessions formatives i altres accions per a promoure canvis institucionals i estructurals. Tanmateix, l'elaboració i manteniment del mapa de recursos serà de vital importància per a l'organització del treball en xarxa i la identificació dels agents de canvi.

3. *“Assegurar que els nois i noies, especialment aquells més vulnerables puguin ser atesos de manera integral, si el seu perfil ho requereix per poder completar amb èxit els seus itineraris formatius i millorar l'ocupabilitat”.*

El programa destaca com l'abordament integral és necessari per a la construcció de les trajectòries laborals i formatives. Surt més enllà de les competències pròpies en matèria d'ocupació i delega a recursos més especialitzats, aquells aspectes que poden ajudar al jove a assolir els seus objectius de millora de la qualitat i benestar vital, que acabaran repercutint a la seva ocupabilitat.

4.1.3 Seguiment institucional

Finalment es desenvolupen les accions de coordinació amb el SOC que son de caràcter obligatori pel desenvolupament del PROJ.

1. *“El personal tècnic referent d'ocupació Juvenil haurà de presentar durant la fase d'execució els informes amb l'activitat realitzada. Aquests informes deixaran evidència de la intervenció directe amb les persones joves i també de les actuacions amb els professionals dels diferents dispositius. Els formats i terminis d'entrega d'aquestes evidències es determinaran a cada convocatòria”.*

Evidentment des del SOC es vol garantir una qualitat i per això estableixen mecanismes de rendiment de comptes. Aquests canvien a cada convocatòria, per tant és de vital importància tenir clar des de l'inici quines accions són subvencionables i quines no, per tal de saber quin marge tenim per realitzar altres tasques que potser no encaixin al 100% amb el que defineix el programa. I no pel fet de voler vulnerar el recurs o corrompre'l, sinó perquè el programa té una definició generalista, que cada municipi ha d'adaptar a les seves necessitats. Per tant, si alguna acció de rendiment de comptes és massa limitant, pot anar en contra dels objectius del propi PROJ. La burocratització dels processos pot arribar malmetre la qualitat de les intervencions, per una manca de recursos temporals.

2. *“El Servei Públic d'Ocupació de Catalunya portarà a terme la coordinació tècnica, dinamització, seguiment i avaluació de les actuacions del personal tècnic referent d'ocupació juvenil. Des de l'Àrea d'Ocupació Juvenil, s'impulsarà i facilitarà la coordinació entre els diferents tècnics i tècniques Referents, tant per canals telemàtics com presencials, i es potenciarà el treball en xarxa mitjançant trobades territorialitzades i sessions formatives”.*

Fins ara s'ha posat molt el focus en aquest TFM en el treball en xarxa intramunicipal, però també és convenient tenir contacte amb altres municipis i que es treballi a nivell supramunicipal per a poder definir estratègies per generar canvis estructurals més enllà de la població on s'actua. Destacar també l'esperit de mantenir els equips tècnics actualitzats i formats en les últimes novetats i models desenvolupats.

3. *“Per assegurar un millor seguiment dels diferents projectes, l'Àrea d'Ocupació Juvenil del SOC es coordinarà tant amb el Departament d'Ensenyament com amb la Direcció General de Joventut del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, de la Generalitat de Catalunya”.*

Tanmateix, també és positiu que aquest treball en xarxa supramunicipal, existeixi també entre departaments autonòmics. Si es detecten necessitats similars a les diferents poblacions, que poden ser resoltes a través de la col·laboració d'aquests departaments, es facilitarà la tasca de les referents. Per exemple, en el cas de Girona, els tres departaments que esmenta aquesta base 5, tenen la mateixa divisió que els agents que actuen en matèria d'ocupació juvenil a la ciutat.

4. *“La persona tècnica referent està obligada a assistir a les sessions de coordinació i de formació. Qualsevol no assistència, haurà d'acreditar-se i comunicar-se al SOC”.*

Majoritàriament, prioritzar aquestes reunions serà el millor, donada la dificultat per organitzar-se amb un volum elevat de tècnics que operen a diferents municipis. Que el SOC creï aquests espais, facilita que existeix un treball en xarxa intermunicipal, que d'altra forma no es produiria.

5 DIAGNOSI I DAFO RESUM

5.1 REPTES DETECTATS EN L'ANÀLISI DE L'OCUPACIÓ JUVENIL

Per concloure, s'han recopilat aquells aspectes a tenir en compte per a la construcció del projecte innovador, a partir de l'anàlisi realitzada.

En primer lloc tenim les conclusions extretes de l'anàlisi dels descriptors d'ocupació, dels quals se'n destaquen els següents:

Hi ha una necessitat de promoure i reforçar el manteniment i/o retorn a l'itinerari formatiu. El mercat laboral cada cop exigeix més una especialització en les competències tècniques i castiga els joves amb baixa qualificació, dificultant la seva emancipació i obligant-los a optar per opcions laborals més precàries. El que es vincula amb el següent problema.

Existeix una precarietat vinculada a la condició juvenil manifestada, entre altres factors, per la temporalitat i la parcialitat. La temporalitat afecta encara més a les feines de baixa qualificació, sovint cobertes per joves de famílies obreres amb més dificultats per accedir a estudis superiors (Injuve, 2020). D'altra banda, la parcialitat genera un doble risc de pobresa i es correlaciona amb problemes de depressió i baixa autoestima (Dooley

et al. 2000, citat per Injuve, 2020), degut a la manca de capital humà, amb salaris insuficients que dificulten l'emancipació i l'autonomia dels joves.

Relacionat també amb la precarietat, cal posar especial èmfasi en les dinàmiques de gènere. Apart de tenir en compte les accions de segregació que realitzen les empreses, és important també observar els models d'emancipació i construcció d'itinerari vital pels quals opten les joves. Les feines masculinitzades, continuen tenint una remuneració més alta, i les feines de cures segueixen estant molt vinculades als rols femenins. S'han de promocionar models de plantilla diversos i amb equilibri de poders per a no precaritzar més la situació de les dones joves.

Per acabar la primera part d'aquest anàlisi en positiu, és d'especial interès explorar com es trasllada a la ciutat de Girona el fet que l'ocupació sigui més alta que a les poblacions en menys nombre d'habitants. Analitzar la qualitat d'aquesta ocupació i quines dinàmiques i oportunitats genera.

5.2 ANÀLISI DE LES INICIATIVES LOCALS

D'altra banda, també podem extreure conclusions dels programes, accions i projectes que s'estan desenvolupant a nivell local.

Per començar, és evident que s'han perdut recursos i connexions per part dels diferents serveis que treballen en ocupació i joventut. Aparentment, en un passat les connexions eren més fortes i hi havia més programes i accions col·laboratives que permetien ampliar el circuit pel qual el jove podia ser acompanyat. És de vital importància recuperar aquests llaços i enfortir-los, amb l'objectiu de compartir recursos i enfortir els equips tècnics.

Un dels possibles motius pels quals potser s'han perdut aquests llaços, és per la precarització de les plantilles tècniques. El Güell manifesta a la seva memòria (Ajuntament de Girona, 2023b), que tot just recentment ha aconseguit establir la plantilla. D'altra banda, a partir de l'observació participant de l'autor d'aquest treball, podem saber que la plantilla de l'SMO s'ha vist reduïda, especialment la que realitzava atenció a joves, fet que es pot apreciar a les retallades de programes. Finalment sembla que l'Estació Espai Jove, és la que ha patit menys moviments de plantilla.

Aquesta manca de treball en xarxa també provoca que no es segueixi el principi d'integralitat que marca el PNJCat 2020. El principi d'integralitat entén l'individu com a un. Per tant totes les esferes de la vida estan interrelacionades (educació, treball, participació, etc.). És per això que cal tenir en compte la globalitat del jove i treballar des de la transversalitat. De manera interdepartamental i interinstitucional. I per això, cal una perspectiva de treball en xarxa, per ajuda al jove a identificar els àmbits diversos que condicionen la seva vida (i en conseqüència la seva ocupabilitat), reconeixent també els fenòmens multicausals i fent dissenys d'intervenció holístics on diferents agents hi participin.

En l'anàlisi del present treball, només s'han explorat aquells serveis que intervenen directament en joventut i ocupació, però tots els agents que treballen en joventut, són clau en la construcció dels itineraris formatius, laborals, i vitals dels joves.

Remarcar també dos aspectes a reforçar pel seu bon funcionament.

Existeix una relació fluïda i sòlida amb els instituts. No obstant, els 3 agents no col·laboren molt entre ells, si que ho fan amb els centres de secundària, espais claus en la construcció dels itineraris dels joves. Aprofitar els instituts com a peça d'unió pot ser la porta d'entrada per a crear sinergies que encaminin cap a un model més cooperatiu entre serveis. A part, els instituts per si mateixos també són un espai segur pels joves, on realitzar accions pot esdevenir més orgànic. Reforçar la connexió amb els instituts, doncs, serà una peça clau i transformadora pel projecte innovador.

Destacar de nou el cas exemple que és la referent de benestar emocional. Incorporar una visió comunitària, que creï vincle amb els joves, ajudarà a desenvolupar una funció preventiva i facilitadora del treball en xarxa. De manera que es podrà atendre al jove amb més immediatesa i tant la ROJ com la resta de tècnics que treballen amb joves, tindran més eines i recursos per acompanyar al jove en la seva construcció de l'itinerari laboral.

5.3 ANÀLISI DEL PROGRAMA DE REFERENTS D'OCUPACIÓ JUVENIL (PROJ)

Finalment per acabar comentar els aspectes més rellevants de la diagnosi aportats des de les entrevistes i la lectura de la memòria del PROJ (Camps Erill, 2023).

Hi ha un acord entre les tres referents que la figura és més potent quan gaudeix d'estabilitat. Ser referent requereix d'un període dedicat a fer networking, presentar-se i que et coneguin, tant amb els joves com amb els serveis i les entitats. I fer aquesta feina porta temps.

"...crec que fan falta anys de bagatge si el que es vol és que sigui una figura de referència i que no vagi canviant cada dos per tres..." – Mar Camps

"...dificulta que els joves facin vincle". – Mar Camps

"Va ser complicat els primers tres mesos perquè no em tenien referenciada". – Laura Brugués

Les tasques desenvolupades varien molt entre les diferents referents. La Gemma realitzava moltes tasques de coordinació amb entitats privades, així com els serveis de joventut, serveis socials i joventut. La segona tenia un perfil més mix, però no es feia coordinació amb ocupació o serveis socials. Finalment, a la tercera se li va vetar fer treball en xarxa.

"La figura de coordinació era molt important per poder arribar a tots els recursos que ja existien" – Gemma Nicolau

"Les meves tasques com a referent d'ocupació eren sobretot donar suport a joves [...] en la cerca activa de feina i de cursos [...] també la part de coordinació amb altres entitats i serveis de la ciutat per poder fer derivacions..." – Laura Brugués

"se'm va literalment prohibir aquest treball en xarxa [...] d'alguna manera és mutilar la figura de la referent". – Mar Camps

Les referents també han senyalat una molt bona relació amb els instituts, especialment la Gemma Nicolau i la Laura Brugués, que valoraven molt positivament el servei d'atenció als instituts impulsat des de la secció de joventut, que els hi facilitava mantenir aquest contacte.

Pel que fa a les atencions realitzades per part de les referents, expressen que actuen amb un nombre molt elevat d'usuaris amb característiques molt diferents que dificulten fer un seguiment, també indiquen que en la majoria d'ocasions acaben derivant a altres programes d'orientació.

“S’haurien d’ampliar les persones que fan aquesta feina per operar efectivament”. – Mar Camps

“No tenia temps material per establir aquest vincle”. – Laura Brugués

Vinculat a això, val a dir que usualment els joves no eren conscients de la diferència entre les referents i una tècnica d'orientació ordinària. Aquest fet ha estat enunciat així tant per les ROJ com pels dos joves beneficiaris entrevistats.

“Només sabia que feia orientació, ho vaig saber (que era la ROJ) més endavant...”. – Jove de 23 anys

En el cas de la jove beneficiària, si que va ser derivada a un altre servei d'orientació de l'estació jove, però no la va percebre com a quelcom fora del normal, sinó que era el que tenia sentit dins el circuit orgànic.

“No em van derivar enlloc, però més endavant com ja havia fet orientació em van fer entrar a un altre programa”. – Jove de 19 anys

5.4 DAFO

Abans de continuar amb la proposta de projecte innovador i per a poder tenir una visió més senzilla de les dades exposades anteriorment, s'ha realitzat un DAFO (taula de comparació de Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats) de com està funcionant actualment el PROJ en base els reptes plantejats a l'anàlisi, també s'incorporaran les debilitats i fortaleses plantejades per les referents a les entrevistes.

Taula 3. DAFO de la figura de ROJ a la ciutat de Girona

Debilitats	Fortaleses
<ul style="list-style-type: none"> - Treball en xarxa entre els tres agents de l'ajuntament debilitat. - Reducció de programes específics per joves. - Plantilles tècniques poc estabilitzades. Alta rotació. 	<ul style="list-style-type: none"> - Molt bona relació amb els instituts. - Disposició d'altres programes on els joves poden rebre orientació (encara que no tots siguin específics per a joves). - Mapa de recursos i entitats de Girona creat i actualitzat.

- Dificultat per fer vincle amb els joves per la gran diversitat de perfils.
- És una figura que costa d'aprendre professionalment.
- Alta burocratització.
- A vegades es fa ús de la ROJ per fer tasques no vinculades al programa.

Oportunitats

- Ocupació en alça a la ciutat de Girona.
- Planificació des de la generalitat d'incorporar la perspectiva integralista.
- Model de referent de benestar emocional que funciona.
- Es pot planificar de manera molt personalitzada a les necessitats de la joventut gironina.

- Com que Girona és una ciutat gran, i portar temps amb el programa, ja és coneguda per professionals i alguns joves.
- Que la figura estigui partida entre l'equipament de joventut i el d'ocupació, facilita fer el treball en xarxa.

Amenaces

- Augment de l'abandonament escolar.
- Mercat laboral desfavorable amb els joves.
- Com que és una figura molt oberta, si no està ben definida i planificada pel municipi, té moltes dificultats de tenir èxit.
- No aconseguir fer vincle amb les persones i entitats de la comunitat.
- No aconseguir suport institucional.
- Les entitats del tercer sector potser volen fer ús de la figura per emplenar programes.

Font: Elaboració pròpia

6 PROPOSTA DE PROJECTE INNOVADOR

Així doncs, amb la diagnosi i el DAFO fets, es procedeix a fer la proposta de projecte. Aquesta comptarà amb una descripció de

6.1 DESCRIPCIÓ DETALLADA DE LA PROPOSTA

Un dels principals elements distintius en el projecte serà la reducció d'atenció directe amb joves. Girona ja té una suma de programes d'orientació (laboral, formativa, mobilitat internacional, salut jove...) que pot cobrir la demanda per a aquelles persones que necessitin fer un itinerari d'orientació.

Això no vol dir que la ROJ elimini completament la seva atenció, sinó que es vol cercar crear un perfil de porta d'entrada, en el que en la majoria de casos, els joves passin per la referent, que farà una prediagnosi i exposarà els casos als diferents equips tècnics, tant d'entitats públiques com privades, per a que puguin rebre aquests joves i fer una atenció més especialitzada.

Hem de recordar que el perfil de la referent és molt holístic, i per tant, no hi ha la necessitat ni és productiu que dediqui esforços a fer itineraris d'orientacions individuals. A part, d'aquesta manera els joves rebran una atenció més personalitzada i ajustada a les seves necessitats.

Aquesta figura només funcionarà si hi ha un bon vincle amb la comunitat de joves i els agents i entitats que desenvolupen un paper en la seva quotidianitat.

És per això que la ROJ ha de dedicar mínim un 20% de la jornada setmanal a visitar els espais on habiten els joves, ja siguin espais joves, entitats de lleure, instituts o d'altres. Necessita generar una habituació entre els joves, per tal de ser incorporada a la comunitat. És important que aquesta implicació sigui genuïna, nascuda de la voluntat de tenir un projecte compartit i cercant trencar les barres de/amb l'administració.

Pel que fa la vinculació amb entitats, serà important que es recuperin canals de comunicació i hi hagi una presentació i vinculació amb aquestes, establint també límits i deixant clar que el focus del treball en xarxa és el jove, i no les necessitats percebudes des d'aquestes pròpies entitats.

En la mateixa línia, és convenient que hi hagi un dia com a mínim en que la ROJ faci horaris de tarda, per oferir disponibilitat a joves que estudien de matí i no han pogut vincular-se a través dels instituts o per altres motius.

A part d'actuar com a porta d'entrada, la ROJ haurà d'establir la coordinació entre les diferents entitats i actuar com a facilitadora, organitzant taules de treball per a que es coneguin els equips tècnics i també puguin establir vinculacions per a treballar sense la necessitat de mediació de la ROJ. Aprofitar també aquestes taules, per a informar i formar als equips tècnics en les noves matèries d'ocupació i joventut.

Finalment, haurà de lluitar, amb l'ajuda de la comunitat, per la legitimització d'aquesta figura i acabar amb la precarietat que actualment l'aborda.

6.2 ACTIVITATS I ACCIONS ESPECÍFIQUES

A continuació es presenta la taula 4, que recull les accions específiques que s'han de dur a terme pel correcte desenvolupament del projecte. En aquesta taula també es recull si

són accions específiques de treball en xarxa (TX) o atenció directa (AD), i els agents implicats.

Taula 4. Accions a desenvolupar per la ROJ, tipologia i agents implicats

Acció	TX	AD	Agents
Assegurar que la ROJ actua des dels tres serveis que treballen més directament en joventut i ocupació. Treballar un dia des de l'Estació Jove, i fer atenció durant dues hores un altre dia al Güell Espai Jove.	x	x	ROJ, SMO, Joventut, Serveis Socials
Mantenir actualitzat el mapa d'entitats i recursos.	x		ROJ
Establir contacte i cultivar relacions de sinergia amb totes aquelles entitats que treballin amb joves, independentment del grau de vinculació amb la matèria ocupacional. Especialment, establir nous contactes amb entitats de lleure o iniciatives juvenils amb les que actualment no es té contacte, per posar-se a disposició i conèixer les seves realitats no institucionalitzades.	x		ROJ, Entitats del tercer sector, Entitats de lleure, Iniciatives juvenils.
Consolidar la relació amb els instituts, intentant aconseguir donar un espai d'atenció directa als instituts de manera bimensual. De manera que la ROJ atendria cada setmana a un institut diferent de Girona.	x	x	ROJ, Instituts
Organitzar, planificar i executar capsules de coneixement als instituts, així com als espais joves per a presentar i acostar la figura als joves i realitzar la tasca de divulgació entorn la construcció de projectes vitals.	x	x	ROJ, Instituts, Joventut, Serveis Socials, SMO
Actuar com a porta d'entrada des dels diferents serveis per a fer derivacions als projectes i programes més adequats pels joves.	x	x	ROJ
Fer un seguiment coordinat de les derivacions. És important assegurar que aquells joves, sobretot els més vulnerables, que necessiten rebre atenció estiguin sent atesos de la manera que es correspon. Aquest seguiment també es farà amb el propi jove per a rebre feedback directe de la seva pròpia experiència.	x	x	ROJ, Entitats públiques i privades.
Realització d'orientacions puntuals per a aquells joves que no necessitin fer la realització d'un itinerari o rebre atenció de serveis especialitzats.		x	ROJ
Organització i participació en taules de treball relacionades amb la construcció d'itineraris vitals en els joves. Taules de la formació professional, emancipació, primera ocupació i cohesió social. La ROJ no ha d'organitzar-les totes però si ha de mirar de tenir-hi un paper actiu en la mesura del possible i fer-ne promoció.	x		ROJ, Entitats públiques i privades.

Organització de formacions dirigides a professionals que treballen amb joves, focalitzant-se o no en ocupació, per a actualitzar-los en referència les novetats que sorgeixin. Fent també una funció de mediació entre serveis, de manera que el coneixement de les iniciatives locals sigui el més extens possible.	x		ROJ, Entitats públiques i privades.
Creació d'una adreça de correu específica per la figura de referent. És prioritari que la posició de referent sigui estable, però en cas que no es mantingui l'estabilitat, poder assegurar que la pèrdua de la xarxa sigui menor.			SMO
Mantenir el feedback amb el SOC per a poder proposar canvis per a la millora del programa.	x		ROJ, SOC
Assistir a jornades informatives i formatives per a mantenir el coneixement actualitzat.	x		ROJ, SOC, Entitats públiques i privades.

Font: Elaboració pròpia

6.2.1 Proposta horària

A continuació es fa una proposta d'horari setmanal per aterrar les tasques definides. Evidentment aquest no pretén ser un horari cristal·litzat, sinó més aviat organitzatiu per donar atenció a tots els punts planificats. S'entén que hi haurà casos en els que per motius d'agenda, es planifiquin les accions en dies diferents.

Taula 5. Proposta horària pel desenvolupament de les tasques de la ROJ

	Dilluns Estació Jove	Dimarts SMO i El Güell	Dimecres SMO i Instituts	Dijous SMO i carrer	Divendres SMO
08:00 -		Feina de despatx i burocràcia.	Porta d'entrada a instituts i coordinació amb equips docents.	Visita a entitats del tercer sector així com entitats de lleure o iniciatives juvenils. Feina de despatx quan no hi hagi visites.	Atencions individuals d'una hora a aquells joves que no s'hagin derivat a altres serveis o programes i no s'hagi resolt la seva demanda a porta d'entrada.
10:00 -		Porta d'entrada al Güell			
13:00 -		Feina de despatx i burocràcia.	Feina de despatx i burocràcia.		
15:00					
Tarda	Treball des de l'Estació Espai Jove. Porta d'entrada de tardes i coordinació amb joventut. Atencions puntuals.				

(feina de despatx quan no hi hagi AD o reunions)					
--	--	--	--	--	--

Font: Elaboració pròpia.

La proposta està elaborada cercant l'aprofitament temporal i geogràfic. El Güell es troba a un minut de l'SMO, per tant permet planificar amb facilitat l'estona de tres hores fent de porta d'entrada. S'escull planificar l'estança al Güell i no pas anar-hi sota demanda perquè es busca facilitat l'aproximació del jove al màxim possible sense necessitat d'haver de burocratitzar el procés. L'objectiu és ser porta d'entrada per tant l'objectiu és que els joves arribin a la figura de referent amb el mínim d'intermediadors, que poden provocar un desgast en la demanda.

El mateix s'aplica als instituts, el jove hauria de poder visitar durant les hores de tutoria o el pati a la ROJ, i viceversa, el ROJ hauria de poder anar a les aules durant les hores de tutoria o hores cedides a parlar amb els joves i conèixer les seves demandes i necessitats. Els detalls de com serien les intervencions als instituts s'haurien d'acabar de definir amb cada centre, en funció de les necessitats específiques. Alguns potser podrien cedir espais de treball per la ROJ i d'altres potser compten amb recursos més limitats.

Es reserva tot un dia per la prospecció i visites a entitats ja que en funció de la distància i naturalesa d'aquestes, es requerirà de més o menys temps per a realitzar l'atenció.

Finalment el divendres és un espai reservat a fer atencions més complertes a aquells joves que hagin arribat per porta d'entrada o altres canals i que necessitin informació concreta o un acompanyament puntual. En cas que es necessiti, també es podran agendar els dilluns a la tarda algunes atencions a l'Estació.

7 REPTES, LIMITACIONS I PROPOSTA D'AVALUACIÓ DEL PROJECTE

Finalment, i per tancar la proposta, cal tenir en compte els reptes i limitacions que suposa la seva implementació, així com establir un model d'avaluació per a determinar quins aspectes de la proposta han funcionat i quins no.

7.1 REPTES I LIMITACIONS

La proposta es troba emmarcada dins d'un context local, el que suposa alguns desavantatges a l'hora de planificar i executar la proposta.

El primer a destacar és la manca d'informació estadística. El municipi no té sistematitzades la recollida de diferents dades que poden ser interessants, com són el nombre d'abandonaments escolars al municipi, la situació de la demanda d'ocupació en joves, el treball per sectors dels joves, tipus de contractació, etc. Tot això són dades que estan recollides per part dels diferents organismes però de les quals no se n'ha fet un tractament posant en el focus la variable juvenil. En alguns casos si que podem trobar aquesta informació a escala provincial, però no poden ser utilitzades de referència degut a la diferència de la dinàmica poblacional entre municipis com podria ser Girona i la seva ciutat veïna, Salt, on precisament degut a la seva circumstància excepcional, disposen

de dos Referents d'Ocupació Juvenil. Tenir dades doncs, és crucial per a poder adaptar millor el projecte a les necessitats que van sorgint.

D'altra banda també cal tenir en compte que les eines que tenen els municipis per pal·liar els problemes estructurals es veuen limitades, com per exemple la qüestió de gènere, i per tant cal generar estratègies per a que aquestes no es vegin reproduïdes.

Tot i haver una situació més desfavorable per les dones, les atencions del primer quadrimestre que ha realitzat la ROJ, han estat a homes en un 63% dels casos (Camps Erill, 2023). Manquen dades per explicar el per què d'aquesta xifra però es important tenir-la en compte per a trobar i elaborar mecanismes que cerquin atendre aquells col·lectius més vulnerabilitzats, donant-los la prioritat que necessiten.

Tanmateix, la millora de l'ocupació juvenil també passa per un canvi en la cultura empresarial, que ha de donar noves i millors oportunitats als joves. En aquest sentit, serà important que la ROJ treballi per a conscienciar les empreses del territori amb l'ajuda del departament de prospecció d'empreses del Servei Municipal d'Ocupació.

Finalment també cal recordar el problema estructural de l'habitatge i les dificultats d'emancipació vistes anteriorment en aquest treball. La coordinació amb serveis social i habitatge per a garantir el sostre als joves, seran clau pel desenvolupament d'accions de millora ocupacional.

Canviant a una altra limitació ens trobem amb el repte de tornar a construir una relació solida entre Joventut, Serveis Socials i el Servei Municipal d'Ocupació. L'actual referent ha constatat les dificultats del treball en xarxa entre aquests tres agents, que actualment es produeix de manera molt reduïda. Recuperar la bona relació és clau per a que el projecte funcioni, ja que són els tres agents amb més incidència sobre la ROJ. És necessari que hi hagi una cohesió entre àrees i una projecte compartit sobre el paper de la figura de referent. És doncs el primer reconeixement que reforça i legitima la figura. Sense això, les accions que es puguin realitzar des del PROJ, mancaran de suport institucional, i per tant no podran esdevenir transformadores.

D'altra banda, en la mateixa línia, també serà un repte guanyar legitimitat amb les entitats del tercer sector. Actualment la relació és més de derivació i no es percep un projecte compartit. Caldrà treballar amb aquests actors per a que cooperin i col·laborin posant al jove en el centre.

Passant a una altra limitació, ens trobem amb el factor humà i la gestió del temps. Girona és una ciutat amb una població de 18982 joves d'entre 15 i 29 anys en data 1 de gener de 2022 (Idescat, 2023). A aquests s'hi han de sumar els joves no empadronats a la ciutat però que hi viuen com poden ser estudiants de la universitat o cicles, així com tots aquells joves en situació administrativa irregular. Per tant ens devem trobar amb quasi 20000 joves. Una sola persona com a referent pel municipi és insuficient per a un bon desenvolupament de les seves tasques. Tot i això, aquesta proposta de projecte ha estat planificada tenint en compte un sol professional. El repte doncs es trobarà en aconseguir el balanç per donar l'atenció necessària a tots els barris, instituts i entitats, sense desatendre alguna de les accions planificades. En el cas de tenir un altre professional contractat, les tasques de treball en xarxa i atenció en diferents punts podrien ser

repartides i assolint més personalització, sense deixar de ser referents i treballant en tàndem. No obstant, anant a l'altre extrem, també existeix el risc de manca d'estabilitat professional, i que la persona contractada per ser ROJ no tingui suficient continuïtat.

Finalment, com a últim repte, ens trobem amb el possible xoc amb el suport als instituts que es fa des de joventut. El cas ideal, és que la figura de ROJ s'integri completament dins d'aquest programa ja en desenvolupament. Tot i això existeix el risc que es vulguin diferenciar les figures, fet que dificultaria la vinculació amb els centres.

7.2 PROPOSTA D'AVUACIÓ

L'avaluació del projecte tindrà tant el component quantitatiu com el qualitatiu i es realitzarà passats els 3 anys, que és la durada que te actualment la posició de ROJ.

Es farà una revisió de la informació estadística recollida a nivell municipal pels observatoris. D'altra banda, es demanarà als instituts per a poder registrar la taxa d'abandonament a nivell local.

Tanmateix, també s'extrauran dades a partir de les atencions derivades del programa. La gestió d'aquestes dades comporta una gran burocratització del procés per tant el nombre d'ítems recollits variarà en funció del suport administratiu del que pugui gaudir el ROJ així com del sistema de recollida de dades del que disposi. D'aquesta manera es podrà tenir una perspectiva de l'impacte de la ROJ respecte les dades extretes a nivell provincial.

Les dades més rellevants a recollir son: nombre de joves atesos, edat, gènere, situació administrativa, país d'origen, nivell d'estudis, contractacions (tipus i modalitat de contracte), sector professional i atur.

No es recolliran dades quantitatives de les accions de treball en xarxa ja que l'interès es troba en com aquest ha millorat la situació ocupacional dels joves.

Per contra si que interessa recollir informació qualitativa sobre com s'ha desenvolupat el treball en xarxa i l'impacte que ha tingut en els joves i la construcció dels seus itineraris vitals. Per això es realitzarà una investigació amb metodologia Delphi ja que encaixa amb els projectes de treball en xarxa per la seva naturalesa. El mètode Delphi consisteix en la consulta a experts d'una àrea de coneixement amb l'objectiu d'arribar a un consens el més fiable possible (Reguant-Álvarez & Torrado-Fonseca, 2016). Aquesta metodologia, també entén com a experts als propis participants, per tant, en aquest cas, els joves.

8 CONCLUSIONS I PROPOSTES DE MILLORA

Finalment, i per a concloure aquest treball de màster, es presentaran les conclusions i propostes de millora. Aquestes no es focalitzaran tant en la proposta de projecte com a tal, ja que això ja queda cobert dins els apartats anteriors, sinó en els aspectes de millora de l'elaboració del projecte, així com una revisió de les condicions contextuais des de les que es planteja.

El present treball s'ha titulat "Proposta de projecte per a la millora de l'ocupació juvenil a la ciutat de Girona: la figura de referent d'ocupació juvenil com a dinamitzadora comunitària i medidora del treball en xarxa", perquè vol posar el focus en els aspectes locals i de comunitat. Es tracta doncs d'una proposta de ciutat, entesa des d'una perspectiva que va més enllà del servei de Joventut o el Servei Municipal d'Ocupació. Per tant en gran part podríem dir que és també un projecte polític.

Com s'ha pogut veure a l'anàlisi del context, actualment, manca projecte polític pels joves de Girona. No hi ha un interès des de l'administració, en la recollida de dades relacionades amb aquest col·lectiu, i si hi és, no és públic. No hi ha un pla local de joventut efectiu, el qual s'estigui desplegant i desenvolupant en l'actualitat. I finalment no equips tècnics forts i consolidats que treballin en matèria de joventut i ocupació.

És per això que aquest projecte és necessari.

En essència, aquest TFM no planteja res més enllà del que posa a les bases del propi programa de referents d'ocupació juvenil. El que fa però, és personalitzar-ho, ordenar-ho i definir prioritats.

Evidentment hi ha aspectes que distorsionen en aquesta proposta, els quals s'exposen a continuació:

Existeix un alt biaix i visió política per part de l'autor. Aquest és un treball que sorgeix de manera natural en el context laboral de l'autor, i en altres circumstàncies no hauria esdevingut un TFM sinó que hauria estat una proposta de projecte redactada des de la posició de tècnic i no des d'estudiant. En aquesta posició acostuma a tenir molt més pes l'experiència viscuda ja que sovint els equips tècnics no disposen de temps per fer àmplies revisions teòriques (tot i que hi haurien de disposar). Així doncs, tot i que s'ha volgut aplanar aquest posicionament en el treball, hi ha hagut alguns aspectes que han permeat fins a la versió final, resultant en alguns casos en propostes reflexionades des d'una visió poc rigorosa. No obstant l'autor d'aquest treball no valora negativament aquesta manca de rigor, encara que és conscient que no és el més recomanable en un TFM. Però, recuperant l'exposat a l'inici del treball, és necessari treballar des dels marges si es vol transformar el que s'hi troba dins i, des de l'experiència i reflexió de l'autor entorn els moviments d'antipsiquiatria, es vol manifestar una mica de moviment "antirigor".

També hi ha una manca de presència juvenil en la diagnosi i elaboració del projecte. Això es produeix principalment per dos motius: el primer és la ineptitud de l'autor a l'hora d'organitzar el seu temps per a construir bons mètodes d'avaluació i incorporar la visió juvenil al seu treball. El segon, té més a veure amb la pròpia naturalesa del programa, que no té com a objectiu establir forts llaços amb els joves, per tant es complica la tasca de trobar joves que se'n hagin beneficiat.

No obstant, si que s'hauria pogut fer un anàlisi preguntant a la població juvenil per tenir una perspectiva més holística del treball en xarxa que s'està efectuant amb els joves a Girona i quines conseqüències creuen ells que té. Es recomana doncs fer-ho en cas que es vulgui portar la proposta de projecte a terme, per a matisar i replantejar aquells punts que ho requereixin.

Finalment, i tornant al projecte com a tal, destacar l'aspecte de legitimitat. Aquest programa necessita "creients", necessita que les diferents institucions hi creguin, del contrari no tindrà força per què no tindrà aliats, i estem parlant d'un projecte de treball en xarxa. Si les diferents àrees i departaments de l'ajuntament no treballen conjuntament per al desenvolupament de projectes d'emancipació per a joves, les propostes específiques no arribaran a enlloc per què mancaran de força i recursos, econòmics però també socials.

La figura de referent d'ocupació juvenil tal i com esta presentada en aquest treball, busca ser una eina. Una eina d'acció social, de transformació, de foment de la participació juvenil, de construcció i dinamització de comunitats. Però les eines necessiten que algú les faci servir.

9 AGRAÏMENTS

39

10 REFERÈNCIES

- Ajuntament de Girona. (2016). *Pla Local de Joventut. 2016-2020*.
- Ajuntament de Girona. (2023a). *Informe socioeconòmic. Abril 2023*.
- Ajuntament de Girona. (2023b). Els Espais Joves. A *Memòria 2022. Àrea d'Alcaldia* (p. 174-194).
- Ajuntament de Girona. (2023c). Ocupació. A *Memòria 2022. Àrea de Promoció Econòmica*. (p. 113-158).
- Ajuntament de Girona. (2023d). Joventut. A *Memòria 2022. Àrea de Drets de les Persones*. (p. 97-104).
- Alonso-Martínez, H., & Díez-Gutiérrez, E.-J. (2023). Educar en los márgenes del sistema: educación comunitaria para la emancipación. *Educar*, 1-17.
- Camps Erill, M. (2023). *Memòria qualitativa del programa referent d'ocupació juvenil. Gener-abril 2023*. Girona.
- Eurostat. (25 / Juny / 2023). *Unemployment by sex and age – monthly data*. Recollit de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_6657999/default/line?lang=en
- Feixa, C. (2021). Pijos, progres y punks.Hacia una antropología de la juventud urbana. *Perifèria, revista de recerca i formació en antropologia*, 26(1), 191-207.
- Gencat. Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. (27 / 06 / 2023). *Ocupació Juvenil*. Recollit de <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/ocupacio-juvenil/index.html>

Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família. (2020). *Pla Nacional de Joventut de Catalunya 2020*.

Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència. (2010). *LLEI 33/2010, de l'1 d'octubre, de polítiques de joventut*.

Generalitat de Catalunya. Departament de Salut. (2021). *Programa de benestar emocional i salut comunitària a l'atenció primària de salut*.

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. (2018). ORDRE TSF/200/2018, de 29 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades a la posada en marxa del Programa referent d'ocupació juvenil. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

González, F., & Mestres, A. (2010). *Educar en participació, una assignatura pendent*.

Idescat. (2023). *El municipi en xifres*. Recollit de https://www.idescat.cat/emex/?id=170792&utm_campaign=home&utm_medium=cercador&utm_source=territori

Injuve. (2020). *Informe Juventud en España 2020. La juventud y el empleo*.

Injuve. (2023a). *Jovenes y Paro Registrado*.

Injuve. (2023b). *Jóvenes en la EPA. Primer trimestre 2023*.

Observatori Català de la Joventut. (2023a). *Situació Laboral de la Joventut. Informe trimestral elaborat a partir de les darreres dades de l'Enquesta de població activa. Quart trimestre de 2022*.

Observatori Català de la joventut. (2023b). *Situació Laboral de la Joventut. Informe trimestral elaborat a partir de les darreres dades de l'Enquesta de població activa. Primer trimestre de 2023*.

Observatori del Treball i Model Productiu. (2023). *Informe anual del treball juvenil a Catalunya. Any 2022*.

Reguant-Álvarez, M., & Torrado-Fonseca, M. (2016). El método Delphi. *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 9(1), 87-102.

Ruiz-Román, C., Molina Cuesta, L., & Alcaide Vives, R. (2018). Trabajo en red y acompañamiento socioeducativo con estudiantes de secundaria en desventaja social. *Revista de Investigación Académica*, 1(54), 1-12.

SEPE. Servicio Publico de Empleo Estatal. (Maig / 2023). *Estadística de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones*.

Soler Maso, P., Trilla Bernet, J., Jiménez-Morales, M., & Úcar Martínez, X. (2017). LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO PEDAGÓGICO DEL EMPODERAMIENTO. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*(30), 19-33.

Ubieto, J. R. (2006). Modelos de trabajo en red. *Revista de servicios sociales y política social*(77), 9-22.

11 TAULA DE CONTINGUTS

Gràfic 1. Atur juvenil en menors de 25 anys.