
DRISSA,

entre la producció



UN EQUÍLIBRÍ I L'ASSISTÈNCIA

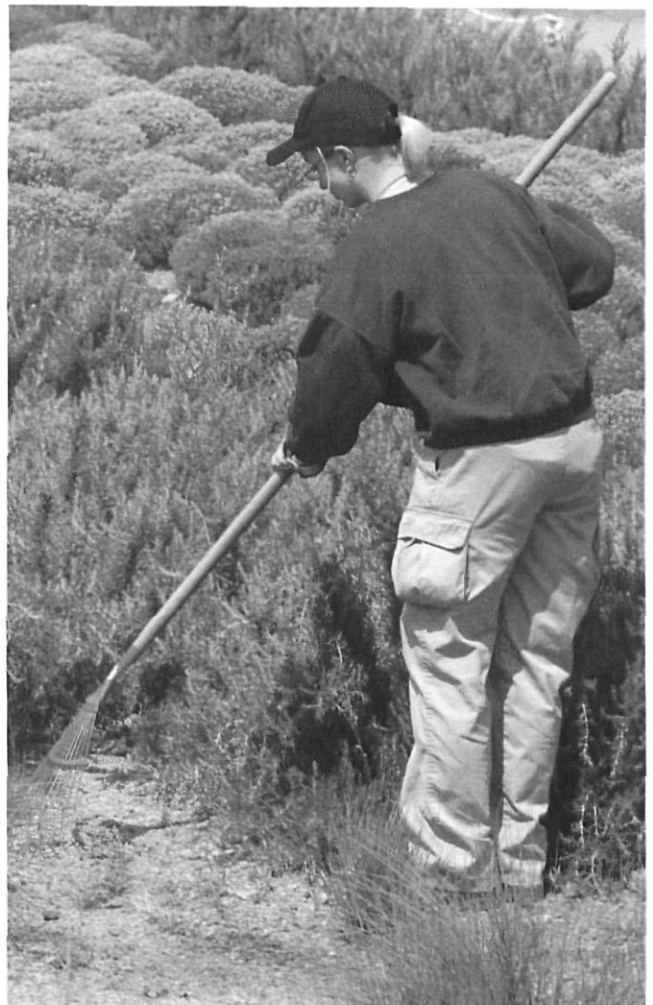
Núria Martínez

És una realitat que les persones amb trastorns mentals severos (TMS) pateixen una gran estigmatització. De fet, es pot afirmar que aquest col·lectiu és un dels que pateixen més marginació social. Les causes són molt variades. Breument, en podem destacar algunes: la por i el desconeixement a una malaltia –l'esquizofrènia, per excel·lència, malgrat que n'hi ha d'altres–; el tractament que en solen fer els mitjans de comunicació, que només en destaquen allò morbós; el sentiment de vergonya que encara envolta l'entorn de la persona malalta; i el fet que fins fa molt poc aquestes persones eren tancades i oblidades en els hospitals psiquiàtrics.

Això ha provocat que aquestes persones no tinguin encara en la nostra societat, per greu que sembli, l'estatus de ciutadans de ple dret, amb tots els drets i amb tots els deures que això comporta. De fet, una de les conseqüències d'aquesta situació és el gran desavantatge a l'hora de ser tinguts en compte en el món laboral, no només en l'ordinari, sinó també en l'àmbit del treball per a discapacitats.

Aquesta realitat és l'origen de la Fundació Privada Drissa (Drissa), una entitat gironina que va néixer l'any 1999 de la iniciativa de l'Institut d'Assistència Sanitària (IAS), i que té com a missió estatutària la millora de la qualitat de vida de les persones que pateixen malaltia mental. Per arribar a aconseguir-ho, Drissa ha establert dos eixos d'actuacions. El primer –que és el més desenvolupat– fa referència específicament al treball, i el segon, a l'habitatge. Drissa ha implementat un centre especial de treball (CET DRISSA) que ocupa laboralment 46 persones amb malaltia mental, dividides en tres unitats productives (de jardineria, de neteja i de pintura) i dóna suport a tres persones que es troben en l'àmbit laboral ordinari, és a dir, en empreses normalitzades.

Quant a l'habitatge, la previsió és que durant el primer trimestre de l'any en curs es posi en funcionament el primer pis amb suport per resoldre alguns problemes de domicili d'alguns dels nostres treballadors.



La filosofia de la nostra entitat, si es pot dir d'aquesta manera, és la certesa que el treball és una eina molt important a l'hora de lluitar contra l'estigmatització que pateix el col·lectiu. Primer pel seu caràcter terapèutic, ja que pot ajudar les persones amb TMS a millorar l'autoestima, a assumir responsabilitats i, en definitiva, a sentir-se igual que els altres membres de la societat. Segon, perquè permet demostrar a la societat que hi són, que són capaços de realitzar moltes tasques, a vegades amb suport (qui no necessita ajuda en un moment o altre de la seva vida laboral?), i que, si bé és cert que tenen una malaltia, poden sobreposar-se i lluitar cada dia per aconseguir tirar endavant.

El primer que ens vàrem plantejar a l'hora d'iniciar la nostra tasca fou la necessitat d'establir complicitats i estratègies amb els familiars i els professionals de la salut mental. L'establiment de lligams i coordinació amb els familiars ha estat molt fàcil i està del tot consolidat gràcies a la gran implicació de l'Associació de Família i Salut Mental de les comarques gironines, que sempre ha estat al nostre costat, ha respectat la nostra feina i constantment ha mostrat la seva col·laboració.

Quant als professionals, cal indicar que malauradament la relació no sempre ha estat tan fluïda com hauríem volgut, encara que, com sempre passa, també hem tingut professionals que ens han animat, ajudat i que ens han donat el seu punt de vista apassionadament, ens han assessorat i, fins i tot, quan calia ens han fet veure els nostres errors i, el més important, ens han ajudat a millorar. Cada cop més, aquesta complicitat es va consolidant.

Paral·lelament, vàrem establir el model d'inserció laboral que volíem oferir als nostres futurs treballadors. La premissa en base a la qual s'havia de construir aquest model era el de preparar el nostre



futur treballador per poder assolir l'objectiu de trobar feina en una empresa fora del mercat protegit. És a dir, de poder inserir-se en el mercat laboral ordinari de les nostres comarques i mantenir el lloc de feina aconseguit. Per assolir-ho el primer que necessitàvem era l'acceptació de la persona per fer-ho. Així, la metodologia implementada es basa en dos aspectes molt importants: l'acceptació de la persona per iniciar el procés d'inserció laboral i la seva motivació.

Quant al primer aspecte, el de l'acceptació de la persona per iniciar el procés d'inserció laboral, es pot pensar que és molt lògic, ja que si una persona no vol fer una cosa, difícilment la iniciarà i sobretot la mantindrà. Ara bé, això no sempre s'ha tingut en compte amb relació al col·lectiu de persones que pateixen malaltia mental. Aquesta malaltia s'ha utilitzat com a element incapacitador i per tant, i de manera general, allò habitual era obligar-los, conduir-los, a fer una o altra cosa, perquè ells «no podien» decidir.

La nostra entitat ha volgut trencar aquesta dinàmica. Es respecten les decisions personals perquè aquestes, a part de formar part de la llibertat personal, són també el mitjà per madurar: els errors ajuden per al creixement personal. Cal aprendre a acceptar les conseqüències derivades de les decisions preses, tenir en compte que la llibertat individual té el límit de la llibertat dels altres...

Quant al segon aspecte, la motivació, està directament relacionat amb el primer: cal que la persona decideixi lliurement iniciar el procés d'inserció laboral i que hi estigui motivat. És a dir,

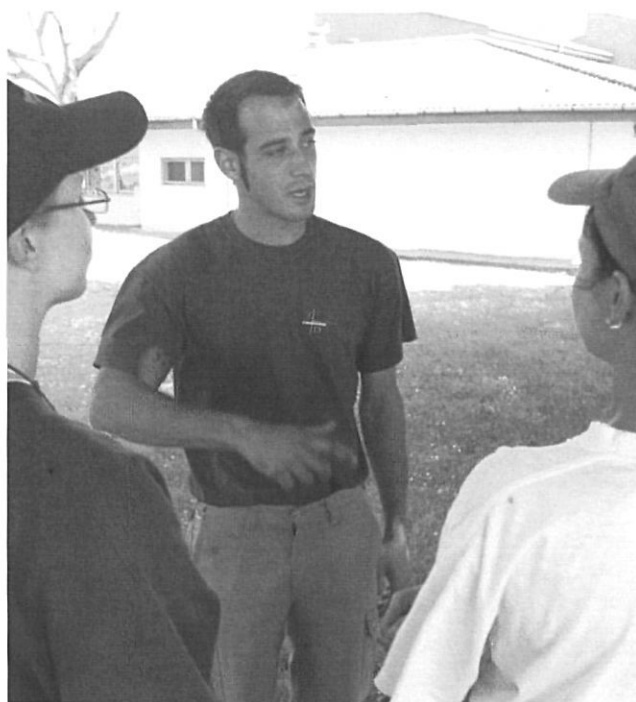
que hi tingui interès i determinació a dur-lo a terme. Cal tenir en compte que aquest procés és un canvi molt important que afectarà de manera més o menys general la seva vida, ja que des del moment en què esdevé treballador té evidentment uns drets (salari, protecció laboral...) però també uns deures (puntualitat, fer les tasques assignades...).

La metodologia explicada aquí de manera resumida obliga a fer un seguiment personalitzat del nostre treballador i a permetre una flexibilitat dins uns límits marcats per la producció del centre especial de treball o empresa.

I així, ens introduïm en l'aspecte productiu de DRISSA, un aspecte cabdal per al projecte, però no un fi en ell mateix, ja que no cal perdre mai de vista que la missió de DRISSA és la millora de vida de les persones que pateixen malalties mentals.

La línia productiva de l'entitat està representada pel CET -o empresa- DRISSA, que té una doble funció: la primera, donar la possibilitat als nostres treballadors amb malaltia mental d'aprendre un ofici i obtenir una experiència laboral; la segona, prestar uns serveis de qualitat per demostrar als nostres clients en particular i a la societat en general que aquestes persones poden treballar i fer-ho bé, i obtenir els ingressos necessaris per anar creant més llocs de feina, invertir en la millora de les nostres unitats productives; i també, tenint en compte que alguns dels nostres treballadors difícilment podran accedir a un lloc de feina fora del mercat protegit, poder-los donar la possibilitat de realitzar una carrera professional tan plena com sigui possible fins a la seva jubilació.

Per poder portar a terme les funcions esmentades en el paràgraf anterior s'ha establert una estratègia basada en tres criteris. El primer ha estat el de buscar monitors, caps de brigada, professionals de les feines a realitzar, per formar-los posteriorment en les característiques pròpies del col·lectiu. El segon criteri ha estat treballar amb patrons de qualitat. En aquest sentit es va apostar fortament per a l'obtenció, el maig del 2005, del certificat que acredita la realització de serveis de qualitat (ISO 9000:2001). El tercer criteri és el de no oblidar que ens movem



dins un mercat que es regula per lleis de caire economicista, amb una gran competitivitat i on allò que compta és el resultat final del servei realitzat, no qui el realitza.

Aconseguir l'equilibri entre l'àmbit productiu i l'assistencial és el repte que tenim aquests moments sobre la taula. És difícil, però necessari per poder assegurar la viabilitat i sostenibilitat del projecte. Com a entitat no podem oblidar mai que la nostra missió és millorar la qualitat de vida d'un col·lectiu determinat, però que cal fer-ho des del treball, activitat que es desenvolupa en un marc on els nostres treballadors ja surten en desavantatge (capacitat productiva més baixa, dificultats de medicació, problemes amb l'entorn...) i, per tant, l'esforç a realitzar i els entrebancs a superar són importants. Això, però, dóna a la nostra activitat productiva un valor social molt important. Esmercem els nostres esforços a realitzar uns bons serveis, però amb la pretensió de millorar la vida dels nostres treballadors.

L'experiència de la Fundació Privada DRISSA des de la seva implementació fins ara és positiva, tot i que no es poden oblidar els errors, les dificultats i els entrebancs amb els quals el projecte ha anat topant. A poc a poc, amb l'esforç, l'ajut i la comprensió de molts s'han anat superant. Per últim, però no per això menys important, tampoc no es poden oblidar els reptes, els moments d'entusiasme per haver aconseguit una fita, per petita que fos, i sobretot -i el més principal, però que difícilment es pot explicar- pels petits i grans reconeixements dels nostres treballadors cap al projecte de la nostra entitat.

