

Data 15/06/2018 Hora: 11 - 13.30h	
Assistents	32 Assistents?
S'excusen	
Relator	Luis Varea Paño

Pla d'acció

- Participació en l'elaboració del proper Pla Estratègic.
- Potenciar trobades de l'equip directiu amb els equips.
- Promoure Espais Transversals (en clau de Grup, barrejant), de Reflexió (ETR).
- Fomentar l'organització d'esdeveniments claus.

Punts tractats

Dinamitzen aquest grup Nerea Perez (FLA), Ferran Mancera (ESMES), Berna Villareal (Hospital de dia adolescents) i Luis Varea (FLA) com relator.

Inicialment es troben apuntades 26 persones però finalment, s'incorporen 6? persones per la qual cosa el grup final està format per 32?.

S'inicia amb una dinàmica distesa de presentació i entre els dinamitzadors i relator es contextualitza la tasca, centrada en el debat de les propostes que es deriven del procés de participació d'OPINA.

Per tal de trencar el gel es duu a terme una dinàmica (la caixa) que ajuda fer un ambient més distès. Prèviament, el grup dinamitzador decideix fer tres grups per tal facilitar la participació. S'organitzen tres grups de forma aleatòria per debatre durant aproximadament una hora i després es fa la recollida comuna dels tres grups.

GRUP I

En aquest grup es recull la preocupació per si no és (la JAP) un procés real de participació. És necessari garantir figures pròximes que tinguin temps, disponibilitat i proximitat per escoltar. Es considera que hi ha **Risc de no tenir respostes** per part dels coordinadors o caps. **No es potencia la devolució. On es troben els resultats dels canvis?** No tenir respostes genera frustració.

Existeix preocupació per **no tenir en compte les peculiaritats** de cada equip, Fundació, Servei, etc.

A vegades es pregunta l'opinió dels professionals quan les decisions estan decidides. Al grup és estesa la pregunta de si hi ha una participació real.

Actualment hi ha espais on poder transmetre les preocupacions i inquietuds dels professionals però no s'utilitzen adequadament. No arriba opinió als caps i no es rep resposta. Ex: reunió d'equip. **S'han de cuidar els processos de participació reals que existeixen.**

Respecte al **Pla estratègic té un impacte real? Document que es dona elaborat i que pel propi interès el pots llegir o no. És una eina llunyana, no pròpia, que està imposada. Es perd l'exercici de responsabilitat si no s'ha elaborat pels treballadors i ja està redactat.**

Un creixement implica diversos aspectes si vols un model participatiu en l'empresa. No només mirar per l'empresa sinó també pels treballadors. Sensació que no s'escolta opinió treballadors, l'empresa creix però hi han més disgregacions. Impressió que la gent té ganes de participar però no arriba les opinions als caps.

La participació està molt relacionada amb la motivació personal. S'ha de donar valor a les preguntes i opinions els treballadors per fomentar un model participatiu.

La participació implica temps.

També s'ha de tenir clar quin tipus de participació es busca: Basat en forma part activament del canvi, organitzar, opinions, millores, etc? O que "*et convidin*" a participar del canvi que s'està ja donant?

Proposa seguir treballant per ser un procés de participació real i no caure en conclusions precipitades.

GRUP II

el debat s'inicia valorant que al document es troba a faltar la participació de les persones per les quals treballem i de la comunitat. A partir del punt inicial, pla estratègics sorgeix un debat sobre el model de participació, si ha de tenir un caire consultiu o de presa de decisions.

La presentació prèvia de David, el gerent del conservatori, fa valorar que és un model al qual s'ha d'anar però que, a la vegada, no encaixa amb l'organització de SPC.

Sorgeix la idea de que la participació està relacionada amb la informació, a una explicació del per què de les coses.

Es valora necessari el gaudiment d'espais que promoguin aquesta participació. Un matí no és suficient. En contraposició es considera que ja hi ha espais de participació: les reunions de departament o la jornada de Vallvidrera. En aquest sentit s'ha de reivindicar el com.

Un altre reflexió posa l'accent en la dimensió de la participació com eina de transformació, de canvi a nivell individual, dins de l'equip, en les persones per les quals treballem. A aquest respecte, s'apunta on queda la veu d'aquestes persones.

Un altre participant apunta que considera la participació com una qüestió natural, que no s'ha de forçar, que s'ha de deixar fluir.

Per un altre cantó es valora que els processos participatius actuals no recullen que vol la gent o que pensa.

Al llarg de les intervencions de les persones, s'ha anat apuntant les paraules clau que generaven consens sobre com aquest grup veu i defineix la participació, com la vol:

Es considera que pel cas de SPC, la participació ha partir del que tenim com a denominador comú que és el suport al **projecte de vida** de les persones que atenem.

Implica informació, gaudir i tenir tota la **informació** disponible per poder participar plenament.

Per participar és necessari **temps** i és també necessari **transparència** si no hi ha transparència no és participació és un engany i una pèrdua de temps.

Participar implica poder **parlar** i **escoltar**, **observar** i **pensar** dins d'espais de participació que afavoreixin una participació "**natural**", no forçada. Ha de plantejar-se en qüestions que les persones tinguin com seus, propers. Ha de tenir una **motivació**.

La participació ha de tenir efectes, un **resultat**. S'ha de veure que això que proposa després d'un procés de participació el fa seu l'entitat.

És un procés que ha de partir d'un **objectiu comú**.

La participació resumint és **sentir-se part de**.

GRUP III

Les idees giren en torn a qüestions similars.

Al Subequip cal destacar que l'ambient ha estat càlid i participatiu, molt facilitador i amb diferents propostes. Crec que les persones que el conformaven era bastant representatiu dels diferents rols i càrrecs que configuren Sant Pere Claver.

D'antuvi es plantejava la pregunta obvia, què vol la institució amb aquest sentit? Quin és el seu pensament i actitud davant aquest tema.

Segon i en referència al paper de la institució sorgeix la segona pregunta: quin tipus d'escolta està disposada a tenir? Aquí es reflexiona de les Actituds i d'alguna manera, de quin permís o primer pas es podria donar cap a una participació real dels diferents professionals, en marc de l'escolta i el respecte a les diferents postures, també des de les pròpies amenaces institucionals que es considerin des d'altres nivells no assistencials (competència, contractes, economia...)

Després sorgeixen com diferents propostes encaminades cap a l'aprenentatge, ajuda, orientació en participació. Idees com un agent extern que pogués avaluar l'estat de la participació a l' institució, o unes jornades que potenciïn aquest tema amb altre format més reflexiu...

En relació al pla Estratègic (PE), es considera que hi ha poc temps de reflexió i una manca d'espai per fer-ho. El tema Temps-Espai-Reflexió està present de manera transversal en tota la dinàmica i posteriorment a la posada en comú. Es posa en evidència que cal temps significatiu per poder pensar.

Es considera un altre punt important en la participació, de com poder Dialogar entre l'experiència assistencial dels professionals i els projectes/programes de gerència? Com es pot recollir l'expertesa i que aquesta sigui valuosa en les estructures dels diferents programes. De manera paral·lela es considera que de vegades es trobava a faltar cert discurs unitari com a fundació. S'apunta al creixement de professionals a la institució i de com això a vegades genera certa desorientació en els models d'intervenció, (no com a riquesa de la diversitat) sinó com a dificultat en criteris poc unificats.

S'apuntava de manera important la transversalitat de la participació, des del reconeixement de les administratives i del personal de manteniment (on poder no tenen tants espais de participació ni decisió). Fins a repensar com fer partícips als usuaris/pacients... i que això pugui ser escoltat.

POSADA EN COMÚ

Una primera observació que es fa és l'alta coincidència en les temàtiques sorgides en els tres grups. Un aspecte a destacar en aquest sentit ha estat el reflexionar sobre la diferència entre una participació "com si", amb una forma més autèntica de formar part dels processos de decisió des dels diversos nivells de la organització.

Es visualitzen diversos models de participació, i s'obre la pregunta de "a quin tipus de participació estem sent convocats en l'actualitat?".

En el diàleg dels participants en el grup es veu el valor que es dona a assolir una cultura participativa que creï condicions per a poder analitzar i pensar lliurement en la tasca, en les millores, en les dificultats o conflictes que apareixen.

Es reflexiona en el valor dels espais ja existents en la actualitat, on es poden parlar aquests temes i des d'on recollir-ne de nous.

També en la possibilitat de la creació de "figures orientades a fomentar la participació", la importància de treballar amb "Un objectiu comú" i la necessitat de treballar sobre la base d'una cultura (filosofia / ideologia) institucional que la vertebrï.

Aquesta transmissió és fonamental que sigui escoltada i recollida amb interès, per part dels diversos nivells dintre de la estructura organitzativa de les Fundacions (diversos espais: reunió equip, reunió departament, jornades pròpies de les fundacions).

S'observa essencial garantir la proximitat i la disponibilitat dels coordinadors i de la resta de funcions de comandament dintre de la estructura organitzativa de cada Fundació.

Es va definint diferents aspectes de la participació com a procés que requereix disposar d'una informació, un temps i condicions per l'anàlisi.

Es veu la participació en un gradient i en un sentit bidireccional de dalt a baix i de baix a dalt.

D'aquesta manera pren una especial rellevància la escolta, una escolta atenta a les comunicacions de necessitats per sostenir les funcions des dels equips, que haurà de ser recollida a la vegada per l'estructura de comandaments.

Es destaca una mancança important de respostes davant les propostes de millora, o la detecció de necessitats o malestars en els equips. Aquest és un punt que sobresurt des dels 3 grups. S'explicita com les dinàmiques que generen opinions i demandes sense resposta, produeixen desconfiança, distància i desgast institucional. Es constata com en ocasions no hi ha resposta a les demandes, o es triga un temps excessiu o bé, en ocasions, es percep que no ha estat entesa la necessitat o el què es comunica per part dels professionals. Es veu necessari vetllar en aquests processos i agilitzar aquest feed-back permanent.

Es parla del repte d'escoltar des de la especificitat dels serveis i evitar la tendència a homogeneïtzar en excés i perdre els aspectes rellevants de les diferències per serveis o unitats.

Un altre risc es veu en l'excés de disgregació actual, especialment pel que fa a la diversitat de fundacions i nous projectes.

El model de participació es veu en l'actualitat com força vertical, és a dir, més aviat unidireccional.

Els participants en el grup som sensibles a la importància d'aquests processos autèntics de participar, en un esperit democratitzador de la institució. Per aquest motiu es veu la necessitat de no resoldre avui amb rapidesa les propostes i tancar la temàtica per poder aprofundir més en un tema de tanta importància. sinó a tractar de sembrar llavors per engegar processos més participatius en les tres fundacions. Observem que en l'actualitat es tendeix a informar de les decisions a posteriori i demanar l'opinió. Es valora que amb aquesta metodologia no seria possible participar d'una forma real que produís resultats més satisfactoris. i més satisfactòria per als professionals.

Aquests models que cuiden els processos més participatius són essencials per assolir un major sentiment d'implicació i de compromís amb la institució.

De manera paral·lela es recullen els conceptes que ha sorgit als tres grups al voltant del qual es defineix la idea de participació de l'equip.

S'han concretat recollir el debat i enviar-lo per mail als participants per tal de fer-lo arribar posteriorment a l'empresa perquè tots hem valorat que és un tema complex que s'ha de seguir treballant per no caure en conclusions precipitades.

CONCLUSIONS

Hem de fer arribar als diferents equips de la institució, els documents de treball que s'han realitzat en la JAP per tal de treballar-los. Tenir un temps per reflexionar vers el model de participació en la Fundació.