

Data 15/06/2018 Hora: 11 - 13.30h	
Assistents	32 assistents
S'excusen	
Relatora	Marta Queipo

Pla d'acció

- Pla de socialització i acollida de nous professionals.
- Processos de contractació.
- Estudiar causes de la desvinculació.
- Associació professionals jubilats.

Punts tractats

DINÀMICA DEL GRUP DE TREBALL:

- Grup molt nombrós: assisteix un total de 32 professionals (incloent també els dinamitzadors, la relatora i la representant de la Comissió JAP).
- El joc de presentació ha permès trencar el gel de manera divertida a més de permetre conèixer als companys/nyes amb els quals no es treballa directament.
- Els dinamitzadors donen l'opció al grup de canviar la disposició de la sala si es considera convenient per estar més còmodes durant la sessió de treball. El grup decideix col·locar les cadires en cercle per fomentar la participació i intervenció de tothom.
- Abans de començar la sessió de treball, els dinamitzadors expliquen l'objectiu de la sessió i comentem que al final de la mateixa s'ha de designar entre tots/es un/a representant per traslladar les principals conclusions durant la plenària.
- S'estableixen temps per abordar cada una de les 4 accions del pla i s'intenten respectar al màxim.
- Grup bastant participatiu malgrat que una part dels assistents no va intervenir.
- La dinàmica del grup es desenvolupa a través del torn de paraula després d'una breu introducció de cada acció a treballar. Els dinamitzadors recullen en post-its les idees principals sorgides per cada acció del pla. Aquests es van enganxant a la pissarra per facilitar el resum final que s'ha d'incloure en la plantilla del powerpoint de la plenària. Els post-its es lliuraran a la Comissió de la JAP juntament amb la present acta de la sessió.
- El debat és intens i la sessió es queda curta per abordar amb més temps cada punt.
- El temps que queda per recollir grupalment les conclusions de la sessió en el powerpoint és molt breu. Després de les 13.30h acaben de tancar el document els dinamitzadors, la relatora, la representant de la Comissió JAP i la representant del grup que exposarà les conclusions a la plenària.
- A les 14h es lliura l'USB (acta i powerpoint) a l'equip de la Comissió de la JAP encarregat de recopilar les conclusions de tots els grups de treball.

IDEES PRINCIPALS QUE SORGEIXEN A CADA ACCIÓ DEL PLA:

- **Pla de socialització i acollida nous professionals**
 - No existeix un procés d'acompanyament per a la incorporació dels nous professionals.
 - Es necessita un protocol o guia d'acollida amb informació rellevant i pràctica que faciliti la incorporació dels nous professionals (conveni col·lectiu, funcionament de la intranet, beneficis socials, vacances, entre altres informacions...).
 - S'ha diferenciar entre l'acollida institucional per part de l'àrea de RRHH i la de l'equip: les dues són importants i les dues s'han de dur a terme. Cal un pla d'acollida tant des de RRHH com des del propi equip al qual s'incorpora el nou professional.

- S'ha d'explicar al nou professional qui som i què fem. Cal un suport gràfic per fer-ho.
- Es proposa una figura de tutor/a: un company/a que acompanyi a la nova persona que s'incorpora a la institució. Però es planteja un problema: com gestionar aquesta figura de tutor/a perquè comporta un temps de dedicació dins les seves hores laborals?
- Es proposa disposar d'una setmana per conèixer tots els equipaments, serveis... del GSPC: un dia a Cal Muns, un dia amb Serveis Centrals...
- "Em vaig trobar molt perduda. Va ser un aterratge molt complex": testimoni d'un/a professional que es va incorporar fa uns mesos a GSPC.
- "La persona nova que s'incorpora prou té al principi per conèixer el seu nou lloc de treball i és impossible que el primer dia assimili tota la informació". Es demana un temps d'adaptació abans de començar l'atenció directa.
- L'acollida que es fa a les noves incorporacions no només ha de ser d'acompanyament i/o formació en temes interns (com funciona la intranet, per exemple...) sinó que també és necessari donar a conèixer de quina manera entenem a GSPC l'assistència als nostres usuaris/es, pacients...
- Es torna a remarcar la importància d'una figura amb el rol de mentor/a que introdueixi al nou professional en la institució (quin és el tarannà de GSPC, la forma de donar assistència, els valors i la missió...) i que resolgui dubtes sobre processos.
- Es proposa una formació periòdica d'acollida en format de càpsules d'1 ó 2 hores mensuals per les noves incorporacions en les quals s'informi de temes d'interès i pràctics.
- Es considera important fer una valoració amb el professional de com ha estat el seu període de prova. Preguntar-li "què tal?" i rebre feedback.
- Si un/a professional marxa de la institució amb preavis es demana un traspàs de les funcions amb temps, garantia i qualitat: és necessari garantir hores per realitzar un bon traspàs i una bona acollida.
- Les diferències entre serveis és important conèixer-les i respectar-les i això és transversal a la selecció, acollida, socialització i també a la desvinculació, les quals no es solucionen només fent protocols sinó mirant amb detall les necessitats dels serveis i facilitant els processos.

• Processos de contractació

- Dins de les categories professionals n'hi ha diferències entre les diferents fundacions que generen malestar, rivalitats... entre els companys/es i és un greuge molt important.
- "Som un equip de tres i cadascú té unes condicions laborals diferents": testimoni d'un dels participants del grup de treball. Això pot crear situacions precàries i afecta a la qualitat de vida i a les aspiracions personals i laborals dels professionals. S'ha de tenir cura del professional.
- A vegades dediques temps a nous professionals i després no comencen a treballar.
- És necessària una promoció interna laboral real, coherent i més transparent: "en el mateix mail ja comuniquen que és una vacant ja assignada".
- Es demana que si cal reforçar equips o serveis (cap de setmana, per exemple) que primer es pugui oferir a algun professional de la casa. Què els professionals que treballen menys hores puguin disposar d'una borsa d'interinatge per cobrir altres necessitats.
- Es necessita inversió en recursos per dur a terme estratègies més interessants.
- Es manifesta que els traspàsos es puguin fer millor. S'ha de cuidar el professional i aquest s'ha de sentir cuidat.
- Els processos de selecció s'allarguen molt. Es demana que el departament de RRHH disposi de més recursos i sistemes més àgils i adequats per fer les contractacions.
- Cal augmentar els convenis de formació i pràctiques amb els centres formatius.
- Es sol·licita un període transparent en els processos d'interins.
- "El procés de selecció pel meu departament l'he de fer jo en hores lliures"
- El departament de RRHH dóna un servei de gestoria però falta la part de contractació. Es podria externalitzar la gestió de nòmines i contractes per agilitzar els processos de selecció.
- Cada servei té les seves especificitats. Es necessita que RRHH assessori i acompanyi durant el procés de selecció malgrat que la selecció ha de recaure en el coordinador/a del departament: és qui coneix bé el perfil necessari per cobrir la vacant.
- Cal més difusió dels processos de contractació: no només a les borses laborals sinó també a les universitats, per exemple.
- Es necessita un filtre qualitatiu per part de RRHH dels CV candidats a les vacants. Es reben grans volums de candidats/es.
- Demanen més transparència i més oferta i promoció interna: cal una bossa d'interinatge i professionalitzada pels diferents àmbits del GSPC.

• Estudiar causes de la desvinculació

- Una de les principals causes de desvinculació és trobar altres projectes professionals amb millors condicions salarials.
- El greuge comparatiu a causa de les diferències de condicions laborals i salarials entre les fundacions, altra causa principal de desvinculació.
- Altres motius de desvinculació: perquè no estàs bé, desgast, tensió, conflictes, sentir-se sol, no es cuida ni es reconeix al professional...
- N'hi ha una part més social que no es cuida: No es té cura del vincle amb els professionals.
- "Els convenis marquen mínims salarials, però no màxims". Tenim professionals joves amb molt talent compromeses amb el projecte i que s'impliquen però que a causa de les condicions salarials no poden portar a terme el seu projecte de vida: "això no pot ser".

- Fa temps GSPC tenia nom, bona imatge exterior i oferia qualitat laboral. "Ara ja no recomano ofertes per les condicions, és una pena".
- El nivell d'estrès del professional és alt. Falta un espai o servei específic per acompanyar en l'autogestió de situacions que el professional pot viure en el seu lloc de treball (agressions...). Cal que sigui un espai grupal però també individual.
- Falta treballar la cohesió en alguns equips que no s'acaben d'entendre i que generen conflictes entre els professionals. És necessari tenir cura de l'equip.
- Falta fomentar la promoció interna dels professionals.
- El desgast: "estem moltes hores tractant amb usuaris/es amb problemes de salut mental. No es nota i un dia necessites parlar amb algú, i no n'hi ha ningú. No cuidem coses, cuidem persones. Això repercuteix en el professional".
- Excessiva càrrega de feina.
- Evitar contractacions no adequades a la categoria professional real.
- S'ha de cuidar l'aplicació dels convenis.
- Un dels participants proposa realitzar una enquesta als professionals que marxen de la institució per conèixer els motius de desvinculació i poder establir accions de millora.

• Associació professionals jubilats

- A vegades els professionals més joves volen aportar, però l'experiència i expertesa dels professionals més veterans no facilita aquestes noves aportacions.
- Proposta de voluntariat, col·laboració, assessorament... per a professionals jubilats amb remuneració econòmica.
- Promoure la figura del professional emèrit com mentor/a: són persones claus per traslladar l'esperit i els valors de la institució a les noves generacions, noves incorporacions...