

Data 15/06/2018		Hora: 11 - 13.30h
Assistents		
S'excusen		
Relator	Olga Moreno Aranda	

Pla d'acció

- Definir un manual de bones pràctiques.
- Definir metodologia de les reunions.
- Simplificar processos.
- Definir indicadors de càrrega.
- Millorar la Planificació i Seguiment.

Punts tractats

1) Manual de bones pràctiques

Cal escriure un manual de bones pràctiques? Hi ha algun manual ja escrit? A la proposta de crear un manual de BP, 31 membres opinen que No, y 9 que si cal. En general es considera que cal Llibertat i creativitat en el ús. Sentit comú.

Si bé respondre un e-mails és una qüestió d'educació, respondre els mail resta temps i en ocasions no es pot fer, pel volum de feina assistencial, ja que la seva lectura i resposta consumeix un temps no contemplat com feina dins la jornada laboral.

El protocol ens pot constrènyer massa, i és millor fer ús del sentit comú i de les necessitats de cada equip. L'excés de burocratització resta qualitat a la tasca. Estandardització, involució, donat que cada equip té unes necessitats diferents.

La Intranet també és una via de comunicació interessant. En alguns equips tenen un whatsapp per poder comunicar coses organitzatives. Pot ser útil en alguns moments.

El correu electrònic es útil per deixar constància del contacte, del que s'ha parlat o dels acords.

S'hauria d'evitar el mail com a instrument de comunicació ja que dona una falsa sensació de comunicació. De vegades es creen malentesos i situacions

que es podrien evitar parlant directament o per telèfon. Evitar les converses per amil que fan perdre molt de temps: Potser abusem d' el correu quan es podria fer el contacte amb rapidesa i efectivitat parlant directament amb el company

Es detecta que els ús de mails s' incrementa excessivament quan manquen espais de reunió en el equip. L'excés de mails i la burocratització entorpeix la feina i dilata els processos de presa de decisió.

2) Definir metodologia de reunions

Es Bàsic definir i distingir diferents tipus de reunió ja que cada una requereix una metodologia adient al seu objectiu : informatives, coordinació d' equip, reunions de casos

En totes elles es convenient que hi hagi ordre del dia i un moderador.

Es detecta que ales reunions dels òrgans de govern son molt nombroses arribant en ocasions a solapar-se entre elles. La quantitat de reunions també provoca absències ocasionals dels coordinadors a les seves reunions d' equip.

Els companys de residència comenten la necessitat d'incrementar el número d' hores de reunió d' equip i facilitar la presència de tots els treballadors incloent el director del centre.

Es valora el paper de les reunions d' equip envers la capacitat de contenir emocionalment al professional sent condició indispensable per tractar de manera acurada a l' usuari .

3) Simplificació de processos , 4) Indicadors de càrrega, i 5) Millora de la planificació i seguiment.

Simplificació de processos:

Que no hi hagi solapament de reunions.

No protocolaritzar la vida de la Institució.

Indicadors de carrega:

Les rotacions del personal.

El número de baixes laborals

Número d' agressions que pateixen els treballadors per part dels usuaris.

Evitar tasques que s'han de fer per fóra del horari laboral degut a sobrecarrega laboral.

Fer atenció a les puntuacions en vermell de l' Enquesta Opina.

Indicadors de millora de la planificació i seguiment

Tots els equips haurien de tenir supervisions regulars.
Espais de treball adequats a la tasca , ventilats, amb llum, amb espai per
atendre a l' usuari quan ve amb acompanyant.
Cada equip tingui adscrita una persona fixa d' administració i que aquesta
tingui temps de descans amb substitució adient.
Adequada implementació d' una atenció interdisciplinària
Millorar les condicions salarials i laborals de la Fundació Social i Tutelar.
Seguiment i suport als treballadors que han patit una agressió en el lloc de
treball.
Clarificar i definir els perfils laborals i les seves funcions en les tres
Fundacions.

**Què ens ha semblat el grup? Què ens emportem? Quina és la reflexió
final?**

Espanta la gravetat de la social i les situacions precàries que relaten els
companys.
Sortim amb propostes. Hem d'intentar buscar solucions i continuar
pensant junts.
Ha estat un grup participatiu, implicat, reflexiu, crític i alhora
conscient del moment de fortaleces i dificultats actuals. Agraïment a la
Institució per organitzar aquesta jornada,
La jornada ens ha aportat punts de reflexió pels diferents equips i ens
ha estimulat perquè hi hagin canvis.