

Conclusions i informe

Grup 1 - Motivació i compromís. De l'anàlisi a l'acció!

Nombre de participants	Espai
15	Cal Muns

Recull de les conclusions i idees principals:

INICI DE LA JORNADA

Introducció Carles Descalzi: Resultats bons de participació en relació a altres entitats. El 95% de les respostes milloren respecte a altres anys.

Presentació Miriam Marin:

3 factors: (els 2 primers tenen impacte en el compromís i tenen pitjor puntuació)

1. Equitat i coherència
2. Gestió corporativa
3. Salut psicosocial. Els escèptics i crítics permeten ser constructius.

Dinàmica 0: PER QUÈ PARTICIPO EN AQUEST GRUP DE TREBALL? (amb tria d'imatges):

- Perquè tot és relatiu, per contrastar i conèixer altres mirades diferents a la visió que tinc.
- Perquè vinc amb les bateries gairebé plenes: m'omple d'energia compartir amb altres persones.
- Inclusió, m'agrada participar
- (Llavor) creixem junts
- Segur que farem "algo guai"
- (Tassa de cafè) per compromís per compartir valors
- (Brúixola) perquè em vaig apuntar tard i era un dels grups que quedaven i m'agradava el tema
- (Salt) paper de gestió, (fletxa) representa el dia d'avui, enfoca la participació en aquest grup de cara a recollir el benestar. "de l'anàlisi a l'acció" em va agradar
- (Flor) oportunitat de creixement i desenvolupament
- (2 persones) per les interrelacions en la gestió dels equips i de la institució
- Per curiositat. Per veure què s'hi cou, sóc escèptica
- Per sentir-me formar part d'un equip.
- Per curiositat pels resultats, (avió) perquè acabo d'arribar de viatge. Cal ser optimistes i treure quelcom positiu de tot això
- (Flama) energia de les persones que permet que les organitzacions i els serveis tirin endavant, l'espurna que encén el foc.
- (Paraigua) és un tema important, la motivació i el compromís els portes des de casa, i segons com et sents tractat, aquells creixen o minven. Hi ha llocs complexos, la tasca és difícil i produeix desgast. Porto molts anys, cal obrir un paraigua i protegir la gent.
- (Paleta de colors) diversitat de programes, d'entitats i de persones.
- Per intentar vincular-ho amb la realitat assistencial de cada dia.
- (Copa de vi) he connectat amb el còctel de nadal, m'encanta la feina i el grup que ens ha tocat. Voldria que tingui sentit.

Dinàmica 1: EQUITAT I COHERÈNCIA

Què hem de fer diferent?

- Oferir un tracte just i equitatiu.
- Mantenir el vincle entre companys i el suport que en donem i rebem.
- Potenciar les relacions informals que fomenten la confiança.
- Noves propostes: reforçar àrees transversals i repensar noves maneres de fer les coses.
- Millorar la qualitat de vida personal: els equips van sobresaturats, fer més inversió en personal, mantenir espais de cohesió grupal i mantenir espais de supervisió.
- Potenciar les reunions grupals, de pensament i de formació.
- Potenciar espais de cura, de supervisió i de pensament.
- Confiar en l'equip i tenir-me cura.
- Consolidar la cohesió dels equips.
- Destinar més pressupost a formació i a desenvolupament. Estar atents i receptius a les noves necessitats de formació i actualitzar la formació dels professionals. Reforçar la formació transversal.
- Més pressupost per a innovació i creativitat. Seguir amatents a les necessitats d'innovació, que sovint no va acompanyada de prou suport per part de l'organització, fent-se a costa de l'esforç dels equips. Ara hi ha un suport de 3 anys en Trastorn Límit de la Personalitat, al cap de 3 anys hi haurà un problema. Des de gerència se'ns comenta de tenir-ne en compte l'impacte, com pot repercutir en l'assistència. Cal que fem les coses de manera diferent i deixar de fer-ne d'altres?
- Aportar més claredat i coherència en els criteris de promoció (ara són massa generals. Cal especificar més les competències i factors que avalen una promoció).
- Crear les condicions que permetin als diferents serveis formar-se.

Què començar a fer?

- *Gastem-ho tot!* (formació).
- Que la formació estigui tan com pugui alineada amb l'estratègia.
- *Cafè de com estàs?* Espai de relació informal associat a compartir necessitats, inquietuds o dels altres, ajudant-los a poder desenvolupar la seva tasca.
- Projecte d'anàlisi de processos per agilitzar i establir les prioritats d'acció (revisió de com estem fent les coses).
- Donar més importància al com que al què. Comunicar les coses millor.
- Comunicar més el que fem. Allò que no es comunica no existeix.
- Confiança en les accions de millora. Fer-les i després comunicar-les (comunicació interna).
- Potenciar espais per apropar-se als serveis, per conèixer les persones, els equips, què fan, reunió anual, etc.
- Bústia de comunicació per a la recollida i el tractament de disfuncions organitzatives.
- Donar reforç positiu a les persones.
- Reunions de la direcció amb els equips.
- Comunicar els acords del Comitè de Direcció amb els comitès operatius.
- La direcció ha de "baixar" al terreny.
- Focalitzar els esforços en menys nombre de projectes i finalitzar-los.
- Sobrecàrrega: focalitzar els projectes segons la capacitat real dels equips. Anar obrint i tancant projectes, sinó generen frustració, i impacten en la salut laboral i personal.
- Ajustar els objectius a la capacitat de treball i a la realitat de cada equip.
- Anàlisi de càrregues de treball.
- Establir línies vermelles.
- Prendre consciència de la sobrecàrrega dels professionals i corregir-la.

- No innovar tant i consolidar de primer aquells projectes que ja funcionen i dotar-los.
- Minorar l'estrès i l'efecte de les baixes amb professionals *corretorns*.
- Interessar-se per la qualitat de vida dels professionals.
- Celebrar unes jornades de benestar emocional.
- Cobrir les baixes de manera més ràpida (Fundació Tallers).
- Definir el màxim possible les funcions i els encàrrecs.
- A les promocions Internes, cal especificar els salaris, que no sempre s'indiquen + SO: hi falten tasques que no es detallen en l'Oferta (part documental).
- Potenciar els residents >>> Establint aliances amb altres entitats.
- Seguiment i control de les rotacions en determinades àrees.
- Elaborar docs/tips explicatius de carrera professional.
- Definir catàlegs de serveis i el posicionament de l'organització.
- Definir i compartir el procediment per a les promocions internes.
- Fer unes reunions amb Relacions laborals de millor qualitat.
- Fer un inventari de disfuncions organitzatives (bústia) i establir un comitè ho poguéu revisar.
- Compartir experiències positives: fer transferències de bones pràctiques. Comunicar més coses que ja fem.
- Fomentar la relació informal amb els caps.
- Inclusió laboral: Amb les baixes recurrents, disposar d'un suport extra.
- Jornades de benestar, que permetin alleugerir la càrrega psico-física i emocional.
- Analitzar les càrregues de treball, indicadors, indicant línia vermella. Com a Drets i Suports, per exemple, on tenen definides les ràtios.
- Definir la cartera de serveis i de funcions, què hem d'agafar i què no com a institució.
- Proposta de definir l'estada mitja d'un tractament. Està definit externament segons model biomèdic, però Pere Claver Grup segueix un altre model. Existeix la creença que, en segons quines patologies, no podem donar l'alta.
- Una clara comunicació per part de Relacions laborals (RL), amb claredat respecte: nòmines, horaris, vacances, carrera professional, etc. La interlocució amb RL no és sempre fàcil. Aclarir els criteris de carrera professional i potenciar el creixement dels treballadors/es
- La casa té voluntat de cuidar les persones, però quan t'adreces a RL no sempre es compleix.
- A la FLA hi ha molta rotació. Caldria esbrinar per què està passant.
- A l'àmbit social també hi ha sobrecàrrega i molta rotació. Proposta d'acostar-se als serveis per poder-los conèixer, apropar-nos als serveis
- Baixar més al terreny presencialment *Som a prop*, també fent arribar els acords.
- Esmenar o amonestar aquelles actuacions que no es corresponguin a bones pràctiques.

Dinàmica 2: GESTIÓ CORPORATIVA, ORGANITZATIVA

Què hem de fer diferent?

- Manual d'acollida: Millorar-la
- Saber a qui enviar dubtes: Relacions Laborals o Selecció, Formació i Desenvolupament
- Hi ha processos que no queden clars (baixes de maternitat).
- Agilitat en la presa de decisions i en l'execució d'aquestes (som lents en la implantació).
- Preparar millor i prèviament les reunions. Fer-les més efectives. Reduir-ne el nombre. Hi ha qüestions que tractem en reunions que podríem resoldre per mail. Reduir
- Crear un espai de converses de desenvolupament (entre el comandament i l'equip).
- Posicionar-nos com a grup i portar a terme accions concretes (ex. igualtat).

Què hem de començar a fer?

- Utilitzar les reunions d'equip per treballar temes de les àrees de Serveis de Suport. P.e. la Glòria pugui assistir a les reunions dels equips, de la mateixa manera que altres companys dels serveis de suport,
- Accions de TOT l'equip de Serveis de Suport.
- Més relació entre departaments. / Millorar la coordinació entre els departaments.
- Digitalització (Fundació Tallers, i especialment en l'Acollida).
- Formació a través de metodologies àgils.
- Sistema d'avís @ quan una incidència de Serveis Generals queda resolta.
- Potenciar el relleu generacional i el talent jove: apoderament de tècnics. Que no hagin de ser sempre les mateixes persones les que vagin a tot arreu.

Dinàmica 3. SALUT PSICOSOCIAL Què seria un efecte “wow”?!

- Menjar: en comptes del menjar precuinat de la residència, no es podria fer un acord amb un altre sistema de restauració amb preus assequibles?
- Acomodar l'office de Cal Muns (2a planta). Plats bruts
- No hi ha fonts d'aigua.
- Poder tenir un espai de desconnexió, durant el dinar, entre reunions, etc.
- Tenir recursos adequats a la feina (balança).
- Ràtio 1/1.
- Igualar els beneficis socials a l'àmbit d'Inclusió.
- Oferir ioga.
- Assignar recursos.
- Augmentar els dies de vacances.
- Explorar el programa Erasmus Plus.
- Dia del sènior.
- Concurs d'idees innovadores.
- Suport psicològic.
- Cada setmana, “el dia sense reunions”.
- Formació als líders sobre la importància del benestar emocional.

Tancament de la jornada: QR. Amb què et quedes després d'aquesta JAP?



Facilitadors:

Míriam Marin

Carles Descalzi

Àngels Paredes

Neus Lisón

Barcelona, 13 de desembre de 2023