

Acta

Grup 6 – Persones, talent i lideratge

Dades generals

- **Lloc:** Centre Cultural Albareda (Barcelona)
- **Dia i hora:** 2 d'octubre de 9.30 h a 13.45 h
- **Assistents:** s'adjunta excel amb registre d'assistència
- **Dinamitzadores:** Miriam Marín i Gemma Cuervo

Escaleta de la sessió

0. Benvinguda i vídeo JAP 2025 (5')
1. Dinàmica 1: Dixit (25')
2. Objectiu de la jornada i metodologia (5')
3. Conceptes clau (15')
4. Dinàmica 2: Connectar experiències! (45')
5. *Pausa* (30')
6. Dinàmica 3: Petites idees amb gran impacte (1h i 30')
7. Joc de cloenda: Dinàmica 4: Llancem els daus (15')
8. Tancament (5')

DINÀMICA 1. DIXIT: talent i lideratge

En què consisteix?

Cada persona ha d'agafar una carta del Dixit que connecti amb "Què et ve al cap quan penses en talent i lideratge a Pere Claver Grup?"

Recull d'intervencions segons les imatges de les cartes:

- Portal al cel: Noves oportunitats per a les persones que atenem i per a les persones treballadores
- Dona amb arracades: Les persones són qui tenen el talent i el lideratge és portar les persones
- Castell: Una organització és creixement i acompanyar les persones perquè creixin
- Rellotge sense agulles: el talent i lideratge s'ha de fer poc a poc sense pressió
- Conill amb tres portes per triar i una capa: tenir reptes de superació dins l'organització
- Pallasso il·luminat: potenciar el creixement i enfocar-nos en les persones
- Espantaocells: cuidar, créixer, acompanyar
- Batuta d'orquestra: s'ha d'agafar la batuta i fer brillar a la gent de l'equip, assumir la responsabilitat que implica el lideratge
- Senyora trista: saber acompanyar les persones en moments difícils i en feines difícils
- Brúixola amb mapa: talent i lideratge implica valentia i ser aventurer i saber guiar
- Laberint: guiar a l'equip i fer que l'equip creixi
- Sabatilles de ballarina: equilibri en l'exigència amb el equip i saber acompanyar
- Mà amb lupa: saber acompanyar i transmetre confiança a l'equip perquè es puguin compartir les coses bones i dolentes i la lupa per aprofundir en les coses
- Mà amb tornado: tenir cura, sostenir, ens encarreguem molt d'atenció a persones que desgasta i també és important cuidar els professionals
- Pagès que mira fruits: veure diferents talents en l'equip que dirigeixes

- Camp de roses i una blanca: identificar el talent i la particularitat de cadascun
- Ous: cada persona té un talent ocult que s'ha de cultivar, com que també ho identifica amb casetes amb llum identifica
- Llum: el líder no deixa apagar la llum que cadascú té a dins
- Àncora: contenir davant la marea i l'adversitat
- Núvol sobre una persona humana: fer front a l'adversitat, crear harmonia
- Cavall blanc amb arc iris: equilibri, voler arribar a objectius i guiar l'equip perquè hi hagi reptes i puguin créixer
- Drac: si vas acompanyat per un líder i per l'equip els reptes es poden tirar endavant
- Carrousel: donar corda a l'equip per orientar i gestionar, també exigir, formar part de l'equip i alhora saber-lo mirar des de fora
- Univers de talent: potenciar els talents diferents de cada individu, potenciar la diversitat
- Ecosistemes diferents: diversitat de cada departament, es requereixen lideratges diferents depenent de les necessitats dels serveis
- Cares de teatre: també s'ha de saber treure el talent de la gent que no crida l'atenció i passa més desapercebuda, entendre que a la vida laboral també hi ha etapes però el talent hi continua estant
- Arbre, flors, àncora: saber tenir flexibilitat i valorar les aportacions personals
- Marioneta: coordinar les parts de l'equip per avançar

Conclusions

Calen **lideratges capaços de fer créixer** les persones dels seus equips, potenciant els talents individuals i valorant la diversitat. Lideratges que sàpiguin generar reptes atractius i motivadors, tot veient l'equip tant des de la individualitat de cada persona com des del seu conjunt.

És essencial mantenir un **equilibri entre l'exigència i l'acompanyament**, especialment en moments de tensió o sobrecàrrega. En aquests casos, el rol del lideratge en la cura i el benestar de les persones és clau.

També és fonamental crear un bon clima dins l'equip i **facilitar que la comunicació flueixi**, tant en sentit horitzontal com vertical.

El lideratge ha d'assumir amb claredat la responsabilitat en la presa de decisions i exercir la seva funció com a guia i orientador de les accions de l'equip.

Finalment, cal recordar que no existeix un únic model de lideratge: segons les característiques de cada equip i servei, pot ser necessari adoptar estils diferents per respondre millor a les seves necessitats.

Reflexions finals

Sorgeix la pregunta sobre si també és responsabilitat de cada persona expressar les seves necessitats i potencial, més enllà d'esperar que sigui el líder qui les detecti. En aquest sentit, hi ha consens en què **el lideratge ha de saber crear un clima de confiança** que permeti aquesta expressió oberta.

També es planteja si l'equip hauria de tenir **cura del seu líder** i ajudar-lo a sentir-se acompanyat. Es considera que aquest retorn apareix de manera natural quan les persones de l'equip perceben que es té cura d'elles. Un líder que està aïllat i desconnectat del seu equip difícilment pot exercir bé la seva funció.

En l'equilibri dels diferents moments que viu un equip, és clau la capacitat del lideratge per llegir què està passant, adaptar-se i actuar amb flexibilitat.

Finalment, es destaca la importància de disposar d'espais de diàleg per reflexionar conjuntament sobre què ens ajuda, compartir dificultats i transmetre-les al lideratge. Cal, doncs, assegurar l'existència d'aquests espais i fomentar els punts de trobada que enforteixin la cohesió i la confiança dins l'equip.

DINÀMICA 2. Connectar experiències: sentiment de pertinença

En què consisteix?

Es fan parelles rotatives i diverses rondes: cada persona de la parella comparteix una experiència que l'ha fet sentir connectada/vinculada o bé, tot el contrari, que l'ha fet sentir lluny del projecte, ja sigui a Pere Claver Grup o a una altra organització on treballava amb anterioritat. Després, posem una **línia al terra amb dues imatges que exemplifiquen “experiències que em fan sentir ‘IN’” i “experiències que em fan sentir ‘OUT’”**. Les persones han d'explicar una experiència que els hagin compartit i tothom ha de decidir en quina part de la línia se situen.

Recull d'intervencions

Els exemples poden no estar relacionats amb experiències a Pere Claver Grup.

1. Desenvolupament i creixement professional

- IN: Oportunitats per desenvolupar talents nous, habilitats, etc. i confiar en persones sense experiència prèvia.
- IN: Possibilitats reals de creixement personal i accés a promocions internes.
- OUT: Boicot o competència interna en processos de promoció.
- OUT: Desigualtats en el repartiment de la feina o sensació que s'aprofiten de l'esforç d'alguns.
- OUT: Manca de reconeixement, també a nivell salarial.

2. Relacions i clima d'equip

- IN: Bon ambient entre equips, relacions de confiança i suport mutu.
- IN: Activitats lúdiques o de cura que fomenten la cohesió i les sinèrgies entre equips.
- OUT: Mal rotllo, rumors i xafarderies entre equips.
- OUT: Activitats d'equip que no són accessibles per a tothom (per horaris, espais o altres motius).

3. Cuidar i ser cuidat

- IN: Reconeixement, cura i acompanyament reals per part de companys i lideratges.
- IN: Adaptacions personals i suport en moments difícils.
- IN: Bona acollida
- IN: Sentir-se part d'una família o comunitat a la feina.
- OUT: Quan es banalitza el malestar o es minimitza l'impacte emocional dels conflictes o l'atenció directa.
- OUT: Quan la cura de les persones no es tradueix en accions concretes.

4. Focus i sentit de la feina

- IN: Que el focus estigui en les persones ateses i en la qualitat de l'atenció.
- OUT: Quan la feina perd sentit perquè no es poden donar respostes adequades a les persones.
- OUT: Quan es percep que es prioritza l'economia per sobre del valor de les persones ateses.

5. Cultura organitzativa i lideratge

- IN: Lideratges que generen confiança, donen espai al creixement i reconeixen l'esforç.
- OUT: Manca de transparència o desigualtats percebudes.
- OUT: Absència de cura cap a les persones líders, que també necessiten sentir-se acompanyades.

DINÀMICA 3. Petites idees amb gran impacte: tots els reptes de treball del grup

En què consisteix?

Es separen les persones en tants grups com reptes de treball, procurant que siguin heterogenis (comandaments i persones del mateix àmbit separades). Es donen 10 minuts perquè les persones facin propostes en cada repte d'accions concretes que creguin que tindrien un gran impacte de millora. Una vegada passat aquest temps tot el grup es mou cap a la següent taula de treball. Es demana que una persona es quedi fixa en cada taula per poder explicar les idees que ja han sortit per no repetir-les i fer de portaveu al final i explicar les idees principals. Al final cada portaveu explica les idees principals i les persones voten mitjançant l'eina de creació de núvols de paraules aquelles que consideren més potents.

Idees generades

Marquem en verd aquelles que en les votacions es destaquen com les més rellevants. No hem reclassificat idees que surten en alguna taula i que potser serien d'una altra.

Marquem en taronja aspectes que tenim treballats i que detectem que no arriben a tothom o no arriben suficient.

1. DINÀMIQUES INTERNES DE TREBALL I EQUIP

- Manual de procediments per a nous professionals, amb suport de tecnologia (IA, vídeos, intranet). També la idea de crear una IA pròpia amb el coneixement del grup que permeti fer preguntes i cerques sobre temes interns (procediments, contactes, informació de serveis).
- Unificació i clarificació de funcions i tasques (DLTs): menys DLT i més unificades.
- Gestió eficient de reunions amb rols rotatius (planificació, acta, etc.): especificar molt bé els punts a tractar i què esperem treure de la reunió.
- **Activitats afterwork i lúdiques** per cohesionar i reforçar sinèrgies, entre professionals de diferents serveis perquè es coneguin.
- **Dinàmiques de gestió de conflictes** per millorar la resolució i la comunicació interna.
- Formacions per augmentar l'efectivitat de l'equip (comunicació, treball en equip).
- Espais de confort: Millora dels espais físics i ambient de treball.
- Espais de cura i reflexió, **tipus "scrum"**, per compartir experiències i necessitats.

2. CREIXEMENT PROFESSIONAL I BENESTAR

- Espais de cura i coneixement relacionats amb la tasca, reunions periòdiques en espai segur.
- Formacions específiques de benestar i gestió emocional, amb atenció a qui les facilita.
- **Indicadors de càrrega de feina.**
- Bloqueig d'agenda per garantir temps per reflexió, formacions i cura. (temps fora d'atenció directa)
- **Canal d'ajuda i suport emocional, incloent càpsules formatives online.**
- **Reconeixement salarial:** salaris equitatius entre convenis i incentius relacionats amb mèrits i càrrega de treball. Salari emocional com a forma de compensar salari econòmic insuficient.
- Prevenció de salut física: millora EPIS amb les últimes tecnologies
- **Beneficis socials equitatius:** adaptar-los a les retribucions potenciant més aquells convenis menys favorables o les retribucions més baixes.
- Conciliació i flexibilitat horària.

3. PERTINENÇA I PROJECTE COMÚ

- Desenvolupament de projectes transversals i trobades per cohesionar diferents serveis i professionals.
- Programes de rotació o col·laboració entre serveis per **fomentar sinèrgies.**
- Comissions i taules rodones per temàtiques o interessos específics.
- Activitats de voluntariat conjuntes i celebracions o activitats de dates importants ("dies D").
- Estandarització del feedback i traspass d'informació sobre les persones ateses.

- Activitats de teambuilding i competicions internes (concursos, olimpíades, “networkings”).
- Reconèixer i donar visibilitat als professionals (antiguitat, mèrits, dies de festa extra).
- Comunicació interna: grups de difusió (Telegram) i promoció del coneixement de serveis.

4. LIDERATGE I GESTIÓ DEL TALENT

- Baixada de la informació i comunicació bidireccional efectiva en reunions i ordres del dia.
- Formació i eines per al desenvolupament del lideratge.
- Revisió i reavaluació dels/de les líders per assegurar efectivitat i suport.
- Lideratge compartit: delegació i que els líders puguin tenir el suport d’una “mà dreta”.
- Seguiment personal continu, incloent-hi mentories per a nous i antics professionals.
- Equitat en rols i càrrecs.
- Feedback i retorn dels projectes i activitats.

5. CALAIX DE SASTRE / ALTRES PROPOSTES

- Mobilitat nacional i internacional de professionals.
- Transferència de coneixement de formacions internes.
- Jornades inspiracionals amb entitats externes.
- Banc de recursos a la intranet i visibilitat interna dels professionals (foto a intranet).
- Recuperació del “viver d’idees” i foment de propostes internes.
- Acompanyament del talent jove cap a rols de lideratge, participació espais de reflexió o presa de decisió.
- Borsa de treball interna per facilitar interessos i ampliacions de jornada.
- Increment salarial per tasques addicionals (formadors/es interns/es, etc.).
- Connexions intergeneracionals i coneixement dels recursos interns.



Quins petits canvis consideres que tindria més impacte? Vota 3 opcions o

+!

Wordcloud Poll 337 responses 27 participants



DINÀMICA 4. Llancem els daus: tancament

En què consisteix?

Aleatòriament 3 persones llencen un dau i segueixen les instruccions descrites a la presentació segons quin número surti. L'objectiu és tancar d'una manera lúdica la sessió.

Intervencions

1. Construeix a partir d'una idea que hagi sortit: reconeixement professional, carrera de mèrits, lligat amb increments salarials. Explorar la possibilitat de la mentoria i suport generacional.
2. Escenificar una idea: es fa al·lusió a la necessitat d'una millora retributiva i d'incentius.
3. Formula un repte que queda per endavant: poder fer una JAP més sovint.