

Data 15/06/2018		Hora: 11 - 13.30h	
Assistents	<p>Sergi Riquelme <sriquelme@spcsocial.org>, eheras@fhspereclaver.org, edomingo@fhspereclaver.org, cggonzalez@fhspereclaver.org, Elena Rodriguez <elenarodriguez@fhspereclaver.org>, mhueatas@fhspereclaver.org, luisgolcorzo@gmail.com, Maria Garcia <magarcia@spcsocial.org>, Otarga@fla.cat, Cristina Gomez <cgomez@spcsocial.org>, ssramirez@fhspereclaver.org, Christian Ventosa <cventosa@fla.cat>, ysoler@fla.cat, Anna Sánchez Boada <asanchez@fla.cat>, ngalvez@fla.cat, acarrasco@fhspereclaver.org, Fina Marin <fmarin@fhspereclaver.org>, lmauri@fhspereclaver.org, llopez@fhspereclaver.org, ccalvo@fhspereclaver.org, natalia.delmas@gmail.com, "mboullosa@fhspereclaver.org" <mboullosa@spcsocial.org>, descarmis@fhspereclaver.org, pmujal@yahoo.com, mjpaniagua@fhspereclaver.org, Oriol Borillo <oborillo@fhspereclaver.org>, cggonzalez@fhspereclaver.org, jjagredano@fhspereclaver.org, jlara@fhspereclaver.org, ecortes@fla.cat, Leonor Almirall <lalmirall@spcsocial.org>, Elisabet López <elopez@fhspereclaver.org>, gsegura@fhspereclaver.org</p>		
S'excusen			
Dinamitzadores	Irene Bernal i Jorge Tió		
Relator	Maite Mena		

Pla d'acció

- Incrementar pressupost de formació a nous àmbits.
- Gestió i prevenció de conflictes intra equips.
- Potenciar el reconeixement al mèrit i el compromís.
- Promoció interna entre fundacions.
- Millores socials.

Punts tractats

- Text

El Grupo empieza a las 11:30h.

Dinámica de presentación (la caja de las preguntas): pedimos que pregunten algo que nos pueda ayudar como grupo en esta sesión.

*Los temas subrayados en el acta fueron los incluidos en el Power Point

11:58h

Formación:

- Pedir opinión directamente a los trabajadores sobre qué queremos formarnos.
- Se preguntó en las entrevistas de desarrollo profesional, pero parece que se quedan en el aire.
- Equilibrio entre lo que la empresa requiere y lo que los trabajadores quieren necesitan.
- Se aclaran los canales que existen en la actualidad para canalizar las formaciones.
- Hablan de las vitaminas
- Tener en cuenta la docencia, pensar qué es lo que nosotros podemos enseñar.
- Cuidar al cuidador, por nuestro tipo de trabajo que realizamos deberíamos de tener espacios personales de cuidados (terapias individuales son un valor añadido).
- Las administrativas hasta ahora se han tenido muy poco en cuenta. Ellas necesitan una formación específica en salud mental que les ayude a desarrollar su trabajo, porque también están dando atención a los usuarios.
- Tiempo para formarse y leer en el trabajo, por ejemplo revistas científicas. También que desde Sant Pere Claver tener acceso a revistas científicas.
- Inglés
- Las multinacionales tienen profesores de yoga en el trabajo, o poder hacer algún deporte en el trabajo, es una formas de cuidar a los profesionales.
- Presupuestos transparencia: saber qué presupuesto hay destinado, tener en cuenta que los profesionales de la social cobran mucho menos y los congresos cursos, etc. Cuestan dinero.
- Nutrición y salud.
- Las formaciones de la fundación sanitaria son mejores, tienen más ventajas.
- En los 10 últimos años se ha visto que las formaciones han bajado mucho.
- Idiomas para los profesionales (inglés o francés o árabe), aprovechar el espacio de la comida para dar clases dentro del trabajo (se ahorra tiempo)
- Aprender juntos es una buena forma de trabajar juntos.
- Diferencias de horas de formación entre profesionales, los que tienen menos horas de contrato no reciben tantas horas de formación y crea desigualdad.
- Hacer una bolsa de horas destinadas a formación, como las vacaciones, saber cuántas horas tienes y cuanto dinero tienes para hacerlo. Y poder ir pidiendo y/o acumulando las horas.
- Mejorar la visibilidad y la transparencia de los planes de formación.
- Espacio profesional para compartir formaciones externas. Por ejemplo un mailing.
- Supervisión de equipos que incluyan a más profesionales.

Gestió y prevenció de conflictos

- Espacios como el de supervisión y la de coordinación son muy importantes para poder sostener los equipos.
- Que el equipo tenga las herramientas para poder manejar las emociones que generan los pacientes/usuarios.
- Coordinador que ayude al equipo a centrarse en las tareas, que todo sea claro, funcione encargos, etc.
- Hay personas en el grupo que no saben lo que es la supervisión.
- Técnicas para poder aprender a manejar los conflictos.
- Espacios personales para tratar los conflictos además de grupales.
- Poner un lugar de descanso o para des-estresarse en el lugar de trabajo.
- De forma obligatoria una o dos veces al año haya una actividad conjunta fuera del trabajo con los compañeros de tu departamento o actividad. Ejemplo: talleres de risoterapia, arte terapia para crear vínculo y unión con el equipo y conocerse más.
- Supervisiones que incluyan a todo el equipo. Las administrativas siempre quedan fuera.
- No hay espacios naturales de encuentro (tiempo/espacios). La arquitectura no ayuda. No hay

- espacios de palabra ni salas para reunirse.
- Planes de acción/prevenición de conflictos. No esperar a que el conflicto estalle. Y dar a conocer los recursos de mediación
 - No existen espacios donde se reúna todo el equipo (educadores, técnicos, turno). Los trabajadores que trabajan en turnos tienen más dificultades.
 - No dejar todo en alguien externo solucione los conflictos que existen.
 - No están visibilizados los canales de mediación que ya existen en Sant Pere Claver.
 - Cultura de Equipo dentro de la entidad. Por ejemplo: si el equipo de noche no se ve nunca con el resto del equipo, eso no es un equipo.
 - Crear un equipo de mediación dentro de la entidad, que conoce mejor la entidad y podría ayudar a canalizar.
3. Reconocimiento y mérito al compromiso.
- El principal reconocimiento al trabajo es el salario. Es lo más básico. Hay que revisar convenios. Dentro de la Fundación Social hay salarios que no permiten vivir dignamente. Por ejemplo: Programa de Suport a la Llar (PSALL), Vida Independent Residencias. SSASJE
 - En general cuesta mucho reconocer el trabajo de los demás o decirselo.
 - La entidad pide mucho compromiso a los trabajadores, pero luego no da nada a cambio. Por ejemplo: en las ferias de entidades se piden voluntarios, pero luego no se paga o no se da nada a cambio.
 - La empresa tienen un registro que puede saber cuál es el trabajo que hace cada persona. Debería reconocerse. Por ejemplo: Hay un registro de las llamadas de TF de las administrativas para saber si se pierden o no, pero nadie les reconoce que se cojan todas las llamadas.
 - Hay que potenciar el reconocimiento positivo.
 - Carga de trabajo (revisarlo) para poder hacer un trabajo de calidad y EVITAR EL BURNOUT DE LOS TRABAJADORES (a mayor burnout de trabajadores +bajas +rotación de personal = mayor coste para la fundación y pérdida de calidad del trabajo.)
 - Cada vez piden más (y hay sobre carga de trabajo) lo que hace que se menosprecie el trabajo que realizas diariamente. Tú trabajo cada vez vale menos.
 - Poder trabajar con calidad y con cantidad. Disponer de los medios necesarios para poder hacer un buen trabajo en nuestros puestos.
 - Hay quien se siente valorado, por ejemplo el hospital de día tiene la idea de que hacen un trabajo de calidad y bien hecho. Hacen un trabajo de prestigio y valora que el sueldo no es lo más importante.
 - La rotación de los equipos es continua. Hay sueldos diferentes dentro de un mismo equipo.
 - Los convenios y los sueldos no reconocen la labor profesional.
 - Analizar las cargas de trabajo, retribuciones, como nos sentimos, es fundamental. Hay que revisarlo. Sino no haremos un buen trabajo. Aunque no guste oírlo, debemos decirlo.
 - Las condiciones laborales son muy importantes, es lo que afecta a nuestro trabajo.
 - Cómo aprovechar la experiencia profesional.
4. Promoción interna y mejoras sociales.
- Queremos crear algo en común, pero la base no es la misma.
 - Mejorar los procesos de promoción interna, más transparentes y claros.
 - Coordinación entre los diferentes comités de empresa para poder equiparar convenios.
 - Fuga de profesionales. No hay movilidad desde la fundación sanitaria a la social.
 - Promociones internas entre administrativas.
 - Se pierde talento y equipos por culpa de los diferentes convenios. Todo el mundo se va a la sanitaria por la diferencia salarial.
 - No se puede tener trabajadores de primera y de segunda. No es ético, ni social.
 - Las mejoras sociales deberían de ir orientadas hacia mejorar los peores convenios.
 - Hay un límite mínimo de sueldo y no máximo.
 - Hay trabajadores que pueden parar 15 min desayunar y 20 min comer (eso es muy valorado). Las nuevas incorporaciones no lo pueden hacer. Esto crea diferencia entre equipos.
 - Hay una contradicción entre los valores que predica la empresa y lo que se hace. Si no la empresa pierde credibilidad. Uno de los lemas de la Fundación es 'Cuidem de les persones', pero ¿quién cuida de los profesionales?

- No hay conciliación de vida familiar. Solo se pueden coger vacaciones en periodo de verano en Residencias.
- Es una institución muy cercana, familiar y que valora a los profesionales. Hay en casos en los que se ha tratado muy bien a los trabajadores.
- Condiciones laborales ligadas a conflicto internos.
- Dentro de las mejoras sociales se podría crear un espacio (intranet), donde se informara de negocios que tengan los familiares directos de los profesionales con posibilidad de descuento para los profesionales del grupo SPC: Ejemplo: floristerías, pastelerías, carpinterías...

Conclusiones SUPONGO QUE AQUÍ SE PUEDE AÑADIR EL RESUMEN QUE SE PRESENTÓ EN LAS JORNADAS POR LA TARDE... (añadir al acta)

- Se agradecen mucho estos espacios y que valore la participación.
- Es más cercano y próximo
- Espacios de terapias/trabajo personales teniendo en cuenta que trabajamos con personas.

Aportaciones posteriores fuera de acta:

Hi ha un punt que no es va tractar (estaria inclós en el apartat 3) del que crec que caldria fer esment:

- Revisar els criteris de carrera professional: no sé si és extensiva a tots els professionals de les 3 fundacions –caldría esbrinar-ho- i hi ha casos flagrants de manca d'equitat (professionals nivell 1 amb títol de doctors que no poden saltar a nivell B de la CP per no tenir el títol d'especialistes)