

## Baròmetre Plans d'Acció

Sinó ets amant de les noves tecnologies\* i vols compartir quina de les accions que presenta cada grup és prioritària per la institució, marca en cada casella el número de la proposta que consideris més adient.

- La gestió de la tasca professional
- Selecció, acollida i socialització
- Desenvolupament professional
- Lideratge, compromís i cohesió
- Comunicació interna
- Participació

## Esmenes i suggeriments

Moltes gràcies per la teva participació!  
Comissió JAP

[jap@fhspereclaver.org](mailto:jap@fhspereclaver.org)

# LA GESTIÓ DE LA TASCA PROFESSIONAL

“Envers un model de treball àgil,  
sostenible, eficient i de qualitat”

Com podem simplificar processos, millorar el funcionament de la reunions, la coordinació i transversalitat entre els equips. Amb els mitjans tecnològics com el correu electrònic i l'ús del mòbil com a facilitadors vetllant també per conciliar la vida laboral i personal.

## 1 • Definir un manual de bones pràctiques.....

Quin ha de ser l'ús del correu electrònic, del mòbil i l'agenda perquè faciliti l'eficiència i la conciliació. Com podem fer un ús més adequat d'aquestes eines? Hem de limitar l'enviament de missatges, e-mails fora de l'horari de feina? Com ens bloquegem l'agenda? Com i quan posar algú en còpia (cc, cco) en els correus? Quin és el temps esperat per respondre un mail a un company/cap? Cal fer una confirmació de recepció?

## 2 • Definir metodologia reunions.....

Cal millorar aspectes previs a les reunions enviant un ordre del dia amb temps per cada punt, fer una distribució dels rols (moderador, gestor del temps, redactor de l'acta, qui la publica a la gestió documental...etc). Com garantim que les reunions siguin més efectives enviant documentació prèvia? Es respecta el temps? Les actes recullen bé els acords? Ho tenim ben integrat a la nostra institució?

## 3 • Simplificar processos.....

(KISS = Keep It Small and Simple). Els processos burocràtics aporten valor? Són sempre necessaris? El format de les reunions funciona? Podem innovar en nous formats (ex: Skype) que permetin evitar desplaçaments dels professionals i eines més tecnològiques que ens permetin més modernitat i funcionalitat de temps? Dins dels equips podem facilitar-nos la feina entre nosaltres i sobretot envers els administratius dels equips? Podem definir millor aspectes com la forma de passar trucades, encàrrecs o peticions?

## 4 • Definir indicadors de càrrega.....

Amb l'objectiu de no sobrecarregar els equips amb excés de feina que poguessin afectar la qualitat de la tasca, podríem identificar aquests indicadors de càrrega? Tant en serveis assistencials com no assistencials?

## 5 • Millorar la Planificació i Seguiment.....

Ens referim a l'avaluació de projectes: el (PDCA). Tenim sempre clar el cap de projecte, l'equip base que ha d'integrar el projecte, la gestió documental com a espai de fons d'arxiu, el suport informàtic imprescindible. És planifica suficient (per equip, fundació i a nivell transversal). Sovint estem molt centrats en el fer (Do) però no Planifiquem ni Avaluem prou. Com podem planificar més i millor les nostres activitats (micro i macro a nivell institucional)? I com podem socialitzar i compartir a nivell global i de manera clara els reptes que tenim per endavant des de les diferents àrees de la institució? Com millorem i garantim espais i documents (Memòries) d'avaluació de les nostres accions/tasques/projectes? Caldria disposar d'un model/plantilla estàndard que incorporés els camps (indicadors claus) d'aquesta Memòria/Avaluació? Com socialitzem a nivell de GSPC aquestes memòries o avaluació periòdica més enllà del cap directe? Caldria més trobades en espais presencials o a nivell de gestió documental per compartir la informació ja seria suficient?

# SELECCIÓ, ACOLLIDA I SOCIALIZACIÓ

“El període i procés estratègic de la selecció, i dels 100 primers dies a la Fundació”

Com aconseguim que l'arribada i primera etapa a la institució dels nous professionals sigui amb un acompanyament que els permeti conèixer la informació bàsica, els aspectes concrets i operatius de la seva àrea de treball així com aspectes més globals de la institució.

## 1 • Pla de socialització i acollida nous professionals.....

Com garantim que el professional nou se senti acompanyat a nivell tècnic i en concret a l'equip (per desenvolupar la seva tasca com a professional), dels aspectes de RRHH i de la resta de serveis en clau de GSPC? I, també, dels aspectes més globals de la institució (pla estratègic, qui és qui, missió, valors, orígens...). Qui, com i en quin format es pot fer aquesta tasca? Quin temps seria necessari? Podríem avaluar passat un temps com s'ha sentit en aquests primers 100 dies a la institució, pel que fa a la socialització i l'acollida?

## 2 • Processos de contractació.....

Com garantim que les baixes previstes (jubilacions, maternitats...etc.) es cobreixin amb la màxima celeritat, transparència i agilitat? És la institució qui realment fa la selecció del professional o davant la manca de professionals són els candidats qui trien entre les diferents opcions per accedir al mercat laboral? Davant la manca de professionals, com podem donar-nos a conèixer com a institució prop de les Universitats, Col·legis professionals per arribar als qui busquen feina i ser “atractius” per ells/elles? Com garantim major transparència en el procés de selecció? Com socialitzem internament els criteris que han portat a triar un candidat vers els altres? Segons conveni col·lectiu els contractes tenen sempre el període de prova, però les dades demostren que a la nostra institució és gairebé sempre un pur tràmit. L'encertem sempre en la tria o falta de determinació per assumir una decisió difícil? De qui depèn?

## 3 • Estudiar causes de la desvinculació.....

Aquest és un tema sovint descuidat per la majoria d'organitzacions. Tanmateix, un cop finalitzat el vincle laboral, les persones poden aportar informació qualitativa que pot resultar interessant. Com es podria gestionar aquest repte? A través d'una enquesta presencial, digital? En format entrevista? En quin moment seria el més adient des de que s'informa de la desvinculació? Qui ho hauria de fer? Des de RRHH o algun professional més proper a l'equip on ha treballat el professional?

## 4 • Associació professionals jubilats.....

Com aconseguir retenir el “talent”, l'expertesa, la saviesa dels professionals que deixen la institució? Es podria crear un comitè d'expert per acompanyar a les noves generacions i incorporacions i oferir un procés de mentoring? Permetre un millor coneixement de la institució. Com quedaria ubicada aquesta “associació” dins de l'organigrama i l'univers del Grup? Quines funcions podria impulsar? Tindria èxit i interès per part dels professionals que es jubilen?

Tenir cura del professional i cuidar al cuidador per oferir serveis de qualitat a les persones. El benestar dels professionals (millores socials, horaris, flexibilitat, conciliació) element clau per una bona salut institucional. La formació continuada, el desenvolupament i la carrera professional dins la institució són elements claus en la gestió dels equips humans. Tenir autocura d'una mateix i vetllar pel benestar emocional d'un mateix revertint en la salut de l'equip, de la institució i dels serveis que oferim.

## 1 • Incrementar el pressupost de Formació a nous àmbits.....

Per exemple: anglès in company, més formacions transversals (barrejant equips) i plantejar com disseminar i difondre internament els aprenentatges de les accions formatives. Coneixem si tot el pressupost de formació anual del que disposa la institució es fa servir? Coneixem la tendència dels darrers anys d'aquesta partida pressupostària? Quines podrien ser les noves prioritats d'accions formatives? Podríem impulsar formacions concretes de forma mixta, com fan altres institucions? Per exemple: la institució ofereix classes d'anglès gratuïtes però el professional posa les hores? Quin és el cost d'aquesta formació? Despeses directes (inscripcions) més indirectes (hores no assistencials). Com podríem afavorir difondre allò que aprenem en les formacions? Compartint amb els companys el coneixement après en una formació seríem més eficients en l'ús dels recursos.

## 2 • Gestió i prevenció dels conflictes intra equips.....

Mediació, coaching equips... Els equips en tan que vius, experimenten etapes i processos amb dinàmiques complexes, de crisi, de conflicte, sobretot entre els mateixos professionals. De vegades, fins i tot es pot arribar a ressentir el treball en equip, la confiança o la col·laboració. Podríem gestionar els conflictes d'una altra forma? Podria l'organització disposar d'un suport humà extern que exercís com a mediador/a, o coach d'equips a qui poder recórrer en situacions conflictives? Seria útil i tindria sentit potenciar una formació pels professionals en aspectes com la Comunicació No Violenta, relaxació, mindfulness per millorar el seu benestar a la feina? Hauria de ser voluntària o s'hauria de promoure per a tothom? Es podrien incorporar dinàmiques d'aquest estil en els equips? Bones pràctiques?

## 3 • Promoure el reconeixement al mèrit i al compromís.....

Com podem reconèixer aquelles bones pràctiques que són exemplars per part dels professionals. El reconeixement col·lectiu (de l'equip, departament, Fundació, Grup) és imprescindible i necessari però cal que vingui acompanyat d'un reconeixement individual, particular. Com ho hauríem de fer?

## 4 • Promoció interna entre fundacions.....

Disposem d'un pla de carrera professional a nivell de Grup? Les diferències significatives entre els convenis col·lectius (àmbit salut, social i tutelar) genera interès i possibilitats de mobilitat entre fundacions, que pot significar una promoció i un desenvolupament professional per a molts professionals en clau de GSPC. Com cal gestionar-ho perquè així sigui però tampoc sense generar masses expectatives? Com equilibrar la promoció interna vs la promoció externa? Una excessiva mobilitat en un mateix equip per la promoció interna cap a d'altres recursos del GSPC podria qüestionar la qualitat del servei i la seva estabilitat?

## 5 • Millores socials.....

Donar a conèixer el conjunt d'avantatges socials adreçats als professionals de la institució i millorar, revisar, actualitzar i a ser possible millorar tot el ventall d'ofertes. Quin departament o àrea ho hauria de gestionar? Quines podrien ser noves propostes de millores socials? Coneixem les existents? Les noves haurien de ser universals per a tothom o prioritzar una discriminació positiva envers els col·lectius més vulnerables? Caldria ampliar la baixa per maternitat/paternitat dels professionals o professionals amb fills amb discapacitat? Caldria afavorir la conciliació durant la cria de fills quan encara són molt petits? Com s'avaluaria i segons quins criteris? Com es podria finançar? Una partida pressupostària o del resultat de la institució a dotar un fons per contingències de professionals?

# LIDERATGE, COMPROMÍS I COHESIÓ

“Envers un lideratge capaç,  
coherent i creïble”

Com podem contribuir a millorar i desenvolupar el lideratge a la nostra institució. Liderar és donar sentit i el sentit genera compromís en els equips. Com identifiquem i acompanyem els professionals que vulguin assumir tasques i responsabilitats de gestió, formació i bones pràctiques

## 1 • Definir el rol/encàrrec i funcions del Comandament

Quin és l'encàrrec dels directius/ves? Les seves funcions i exemplaritats com a cap envers el seus equips, són públiques? Què s'espera d'ells i elles? Quines renúncies /guanys comporta deixar de ser un més de l'equip per passar a ser el/la cap de l'equip? Com l'acompanyem entre tots/es? L'exemplaritat (coherència) del directiu/va el compartim i respectem encara que no sempre tingui solucions o respostes per tot?

## 2 • Formació i desenvolupament directiu

Ens referim a una escola de Lideratge a nivell de GSPC. Com pot la institució acompanyar al comandament /directiu en la seva formació i desenvolupament en habilitats directives? Formació in-company conjunta perquè tots els membres puguin exercir millor les habilitats i competències que s'espera del seu lloc de treball. Una formació específica externa? Com es preserva la tasca del dia a dia amb la tasca directiva?

## 3 • Avaluació 360 del Comandament

L'avaluació 360° (entre iguals, col·laboradors i cap) és un element clau per a la millora continua i el desenvolupament professional i també de la tasca directiva. Cal replantejar-la? Reactivar-la? Planificar-la millor?

# Pla d'Acció

# COMUNICACIÓ

# INTERNA

“Envers una comunicació transparent, oportuna i efectiva”

Ens interessa el què passa a la institució? Ens arriba bé la informació i les notícies del què passa, a través de quins canals? Com aconseguim que els equips participin de l'actualitat institucional i quines eines ens poden ajudar a socialitzar la informació?

## 1 • Potenciar el coneixement de la tasca més enllà dels equips .....

Caldria un millor coneixement de l'abast global de la institució generant espais de trobada, de portes obertes, d'intercanvi d'experiències, de voluntariat corporatiu i, en definitiva, entre els diferents equips?

## 2 • Millorar la transparència .....

Coneixem el portal de transparència amb dades claus de l'organització? Transmetem i arriba bé la informació relativa als resultats econòmics de la institució? Ens interessa la intranet com a espai de comunicació interna? És funcional?

## 3 • Informar dels acords de Patronat i dels Consell Directius .....

Com es podria dur a la pràctica? És una informació rellevant pels professionals? Amb un espai específic a la Intranet serviria per compartir aquesta informació? Seria més efectiu a través del mail o de forma presencial?

## 4 • Jornada Anual de treball dels equips .....

Seguint exemples que es venen implementant fa un temps, la FLA, la Clínica Dental o el DSM, per exemple, organitzen jornades de treball anuals per posar en valor la tasca i compartir experiències. Les fem extensives a la resta de serveis i professionals? Caldria replantejar la periodicitat? Com es socialitzen els resultats o les conclusions? Com garantim que tinguin continuïtat i/o s'integrin les conclusions allà on correspon? Podríem garantir un format comú? Són espais de treball entesos com espais participatius i de reflexió o tenen una finalitat de team-building i/o resoldre aspectes operatius més concrets?

Avancem envers una organització pensada però pensant, que reflexiona i proposa col·lectivament propostes i accions de millora en aspectes assistencials i organitzatius. Com potenciem espais de reflexió i com avancem afavorint espais de participació efectiva i major transparència tan en la presa de decisions com en la imprescindible avaluació de la nostra tasca individual i col·lectiva

### 1 • Més participació en l'elaboració del proper Pla Estratègic.....

L'actual PE (2016-19) és el 2on (el primer fou el 2011-15) que s'implementa a la institució. En aquest sentit, coneixem els espais de participació que hem anat incorporant en l'elaboració difusió i seguiment d'aquests Plans Estratègics? Com podem millorar el procés d'elaboració del futur PE 2020-2024, a través de quines propostes concretes? Com podem millorar la socialització/informació/comunicació del Pla Estratègic en curs i del seu desplegament ? I el nivell d'assoliment un cop tancat? Interessa als professionals. Sabem de l'impacte que té en el seu dia a dia?

### 2 • Potenciar trobades de l'equip directiu amb els equips.....

Possibilitat de reunions dels consells directius in situ amb els equips. A vegades s'ha plantejat que les reunions dels Consells Directius poguessin ser “territorials” i que es fessin en els diferents equipament de la institució i que en un primer punt de l'ordre del dia, fos possible conèixer l'equip de treball que faria d'amfitrió del Consell Directiu. Seria viable? Tindria sentit?

### 3 • Promoure Espais Transversals.....

En clau de Grup i no sempre presencials sinó a través de l'Skype tindria sentit impulsar grups de treball sobre aspectes/reptes i/o necessitats concretes? Com es podrien activar grups d'innovació, reflexió, seguiment de temes barrejant equips de diversos serveis i fundacions?

### 4 • Fomentar l'organització d'esdeveniments claus.....

De l'estil del Còctel Nadal, la celebració Dia Mundial SM, Mostres d'Entitats, Sant Jordi es podrien organitzar des de la participació de professionals. Com podríem aconseguir impulsar que aquests esdeveniments transversals (en clau de GSPC) impliquessin a un major nombre de professionals? O que cada any fos un equip (fundació) qui assumís el lideratge?