

## RESUM DE LES INICIATIVES GUARDONADES ALS I PREMIS A LES MILLORS PRÀCTIQUES EN CONCILIACIÓ AL SECTOR SANITARI

- **Equip d'Atenció Primària de l'ABS d'Olot**

*Projecte de millora de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a l'Equip d'Atenció Primària (EAP) de l'Àrea Bàsica de Salut (ABS) d'Olot, iniciativa presentada pel metge **Josep Lluís Nicolau Pascual**.*

Davant del problema de la manca de professionals facultatius i de la dificultat per atraure'n de nous que puguin ser el relleu de futures jubilacions, l'EAP de l'ABS d'Olot es va plantejar mesures reorganitzatives per tal de millorar la conciliació laboral, familiar i personal de l'equip. La iniciativa es va plantejar amb els objectius de fer més atractiva l'ABS per a possibles noves contractacions, evitar la pèrdua de professionals per motius de conciliació (permisos i excedències), així com millorar el benestar i la qualitat de vida dels professionals amb la finalitat de retenir el talent, millorar l'ambient de treball i la qualitat de l'atenció.

L'equip va fer una anàlisi de necessitats i propostes de millora a través d'una reunió d'equip i d'una enquesta autoadministrada *online*. La proposta amb més acceptació (91%) va ser poder finalitzar la jornada dels divendres a les 17 hores, organitzant una roda d'atenció continuada de 17 a 20 hores, per tal de no modificar l'horari d'atenció al públic (de 8 a 20 hores). En un 71% es veia com una mesura molt favorable poder finalitzar la jornada a les 17h en períodes d'estiu i vacances. Altres mesures acceptades, segons necessitats, van ser el teletreball, si l'activitat ho permet, i la flexibilitat horària.

La implementació es va iniciar durant el mes de juny de 2022. Per tal d'avaluar-ne els resultats, es va lliurar una enquesta de satisfacció als professionals de l'equip al cap de 6 mesos, de valoració dels estàndards de qualitat assistencial (EQA) i de queixes per part dels usuaris. Pel que fa als resultats, destaca que el 74% dels enquestats estan satisfets amb la reorganització i volen continuar. Pel que fa a queixes dels usuaris, no se'n van registrar i els EQA van presentar millores respecte a avaluacions anteriors.

- **CAP Gornal de l'Hospitalet de Llobregat**

*Flexibilitat horària, una forma de captar i fidelitzar professionals*, iniciativa presentada pel metge **Enric Gil Tubella** i la metgessa **Cristina San Fulgencio**.

El sistema nacional de salut ha patit durant els darrers anys retallades que han afectat la confiança en el sistema i han dificultat la fidelització del personal. Tot això ha comportat la pèrdua de professionals, la sobrecàrrega laboral i el *burnout*. Els professionals de l'equip van ser conscients que necessitaven un canvi per aconseguir atreure nous professionals i perquè els que ja formaven part de l'equip poguessin continuar amb ganes i motivació.

Calia assumir nous escenaris organitzatius que permetessin que el personal sanitari pogués recuperar la satisfacció i el vincle terapèutic amb la comunitat. Per això, l'equip es va plantejar si una altra manera d'organitzar el temps era possible. La situació era complicada, amb vacants de llarga durada en l'equip de MFiC i múltiples rotacions en el d'infermeria i amb el deure i la necessitat de trobar professionals formats i amb motivació.

Mirar l'entorn va ajudar. Van comprovar que les noves generacions busquen altres gratificacions més enllà de l'econòmica. El sou és important, però aquesta variable no estava a les seves mans. Però el que sí que podien canviar era com organitzaven el temps laboral, tenint en compte les vinculacions contractuals i de servei públic. I van considerar la possibilitat d'aglutinar les hores de treball per poder disposar de més temps lliure. Es va dissenyar una estratègia organitzativa que és viva i flexible i que es basa en la convivència de models horaris que aglutinen totes les hores setmanals en 3 o en 4 dies.

L'equip va mantenir reunions amb la direcció de recursos humans per tal d'explorar la viabilitat del projecte i es va reunir amb l'associació de veïns per explicar-los abans la proposta i com creien que ajudaria a trobar la solució a la manca de professionals. El suport i confiança dels veïns van ser fonamentals perquè el projecte veiés la llum.

Es va completar l'equip professional quatre setmanes després de posar en marxa el projecte i en una petita enquesta realitzada als usuaris, el 100% van manifestar que havien percebut millores en l'atenció.

- **Hospital General de Catalunya (Servei de Pediatria)**

*Metodologia i desenvolupament d'un pla estratègic sota el paradigma de la conciliació*, iniciativa presentada per la metgessa **Carme Climent Morales**.

El maneig de la salut ha evolucionat a un ritme accelerat els últims anys, no obstant això, els canvis organitzatius adequats amb les expectatives i necessitats dels professionals no han avançat a la mateixa velocitat. Els programes d'atenció dels centres sanitaris han de ser dinàmics i avaluats de manera continuada segons els plans estratègics prèviament establerts, flexibles i adaptables a les noves èpoques i a les noves generacions de professionals.

Al gener del 2022, el servei de Pediatria de l'Hospital General de Catalunya, format per 49 pediatres i 4 metges residents, va començar el disseny del nou pla estratègic 2022-24, anomenat Pediatria 2.0, que inclou cinc línies estratègiques: atenció, superació, innovació, sostenibilitat i personalització. Totes aquestes línies han estat desenvolupades pels propis pediatres integrants del servei, els quals, dividits en grups de treball, han formulat els corresponents objectius i accions per portar a terme un pla ambiciós i innovador.

La línia estratègica de la personalització 2.0 s'ha inclòs de manera intencionada per donar la importància que es mereix als aspectes de conciliació; tot i que també inclou la millora en l'àrea de treball en equip i ambient laboral. La primera reunió de treball va tenir lloc el febrer del 2022 i un grup de 9 pediatres interessats en aquesta àrea es va ocupar del disseny de la línia estratègica, proposant els següents objectius: millora de les relacions personals entre els companys, millora de l'ambient laboral i millora de la conciliació amb la vida familiar i personal. Es van marcar unes accions que s'han anat portant a terme fins a ser avaluades un any després mitjançant una enquesta anònima distribuïda a tots els pediatres de l'equip per valorar l'impacte generat i les millores aconseguides, concretament en la conciliació familiar i personal.

Prenent la conciliació com a premissa compartida i com a eix del pla estratègic, es van impulsar adaptacions horàries, d'acord amb necessitats expressades pels professionals, i el projecte d'hospital digital, mesures que van aportar flexibilitat. Més de la meitat dels professionals afirmen que recomanarien el servei com a un bon lloc de feina en matèria de conciliació.