

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

- **Equip d'Atenció Primària de Ribes-Olivella (Institut Català de la Salut, ICS)**

Conciliació PRO: Millora la teva Qualitat de Vida en Atenció primària, iniciativa presentada per la metgessa **Carme Ferrando López**.

Una de les característiques distintives de les noves generacions que s'incorporen al mercat laboral és el desig i necessitat d'equilibrar vida professional i personal. La flexibilitat, la diversitat i la inclusió són aspectes importants que valoren i busquen en els seus entorns laborals. Amb l'objectiu d'afavorir una bona qualitat de vida dels treballadors del CAP Sant Pere de Ribes, es va dur a terme la implementació de flexibilitat laboral: facilitar horaris i agendes flexibles personalitzades, per adaptar-se a les necessitats individuals dels professionals, garantint la prestació del servei i el bon funcionament del CAP, gràcies a agendes específiques plantejades per millorar la gestió del temps.

S'han implementat programes de desenvolupament professional que inclouen oportunitats de formació contínua, mentories i millores professionals que tenen en compte la conciliació familiar i que doten d'un contingut qualitatiu especial el dia a dia. La iniciativa es basa en una avaluació contínua per mesurar l'eficàcia de les estratègies implementades i garantir una millora constant. Horaris i agendes s'han adaptat individualment a necessitats de conciliació, formació, docència, etc. Aquest projecte requereix d'un professional amb una jornada dedicada exclusivament a la gestió d'agendes per poder adaptar cada setmana tant la planificació com les incidències. Requereix també d'un responsable del projecte que faci el seguiment de les necessitats dels professionals.

Segons una enquesta realitzada als professionals de l'EAP, el 52 % han utilitzat alguna mesura prevista a la iniciativa; el 88 % consideren que hi ha prou flexibilitat i el 92 % opinen que l'organització ofereix el suport necessari per al seu desenvolupament professional. Els treballadors destaquen la millora del seu benestar i el fet que la flexibilitat conduirà a més compromís i productivitat laboral. A més, en les enquestes de clima laboral, es va registrar un 8,9 sobre 10 en satisfacció general, un 9,1 en valoració del treball en equip i un 9,8 en valoració del sentiment de pertinença del col·lectiu mèdic, índexs tots ells superiors a la mitjana d'equips de la Regió Metropolitana Sud de l'ICS.

D'altra banda, l'equip ha assolit el 98,6 % de compliment dels objectius subscrits en l'acord de gestió. La taxa de rotació de personal, des de la posada en marxa del projecte, és zero, el que reflecteix una retenció del talent molt exitosa.

- **Servei d'Urgències de l'Hospital Arnau de Vilanova de Lleida (Institut Català de la Salut, ICS)**

Reorganització del Servei d'Urgències, iniciativa presentada pel metge **Oriol Yuguero Torres**.

Després de la pandèmia del SARS-CoV2, i donades les complicacions i l'impacte en el benestar dels professionals, era necessari un canvi en l'organització dels professionals del Servei d'Urgències de l'Hospital Arnau de Vilanova de Lleida. A més, prop del 60 % de la plantilla del servei estava integrada per metgesses, moltes de les quals joves, i donar cobertura a les baixes maternals i a les baixes de risc suposava una dificultat per a la prestació de l'assistència i una sobrecàrrega per a la resta dels companys.

Es va realitzar un procés participatiu amb els diferents professionals per veure diferents models d'organització laboral. El grup promotor va fer les propostes d'eliminar les guàrdies de 24 hores entre setmana, augmentar la dotació de facultatius pel matí, per la tarda i per la nit, disposar d'hores d'activitat no assistencial, promoure l'activitat investigadora dels facultatius i reorganitzar els horaris de la jornada laboral durant els torns de tarda i cap de setmana. Aquesta proposta va ser acceptada per la direcció de Recursos Humans i, per poder portar-la a terme, es van contractar vuit professionals per incorporar-los al servei.

S'han realitzat dues avaluacions diferents del nou pla. D'una banda, l'avaluació de l'assistència al Pla d'Enquestes de Satisfacció del CatSalut (PLAENSA) ha millorat respecte a l'any anterior. De l'altra, es va dur a terme una enquesta als pacients, en la qual destaca una molt bona valoració de l'empatia dels professionals. Es va fer també una altra enquesta als professionals, que valoren molt positivament el canvi realitzat i confirmen que la satisfacció és molt elevada. Malgrat que, inicialment, hi havia reticències davant la disminució retributiva que ha comportat la reducció d'hores de jornada laboral, un any després, els professionals van valorar molt positivament disposar d'algun dia de festa i el fet de no haver de treballar més de dos caps de setmana al mes. La qualitat de vida dels professionals ha millorat, encara que això hagi suposat una disminució retributiva.

Malgrat que la contractació de nous professionals i que la implicació de tothom en el servei no sempre són fàcils d'aconseguir, la nova organització ha tingut un gran impacte positiu en el clima laboral i ha permès recuperar un gran ambient de treball que s'havia perdut en els últims anys.

- **Societat Cooperativa Professional Pediatria dels Pirineus**

Professionals sanitaris treballant al Pirineu lleidatà, iniciativa presentada per la metgessa **Gloria Ruiz Aragón**.

Històricament, les mancances en el servei de Pediatria de l'Alt Urgell es cobrien amb contractes abusius per realitzar les guàrdies a la Fundació Sant Hospital de la Seu d'Urgell. La falta de pediatres va suposar una cerca intensiva d'especialistes a Catalunya i també a l'estranger. En contactar amb l'Hospital Sant Joan de Déu, es va pensar en la possibilitat de crear un grup de pediatres que treballessin a l'Alt Urgell, però associats a aquest centre de referència. Així, l'octubre de 2009, es va crear Pediatria dels Pirineus (PdP) com a Societat Cooperativa Professional de treball associat, és a dir, una cooperativa de metges sense ànim de lucre, amb finançament públic i activitat pública, però amb autogestió.

Això va permetre portar la gestió, tant de l'atenció primària com l'hospitalària, de manera coordinada, cobrint totes les places d'atenció primària i atenció hospitalària i la cobertura de guàrdies 365/24 amb els mateixos professionals, amb l'objectiu de mantenir-los arrelats al territori i garantir-ne la formació. Per això, tots els pediatres fan els mateixos horaris: quatre matins (un dels quals a l'hospital) i una tarda al CAP. Els divendres a la tarda al CAP es reparteixen entre tots els que fan guàrdies, ja que també formen part de la guàrdia. Existeix també la possibilitat de fer formació a l'Hospital Sant Joan de Déu o a d'altres hospitals, a més d'un curs acreditat de formació continuada per als professionals a l'hospital de La Seu. Els dies de formació no estan limitats i la formació està finançada.

La implementació, ja als primers mesos, va suposar una millora en l'atenció als infants de l'Alt Urgell i es va aconseguir la cobertura del 100 % de les consultes de l'Alt Urgell amb un 100 % d'èxit a l'hora d'obtenir visita en menys de 48 hores. Les visites pediàtriques al servei d'urgències de l'hospital de La Seu van disminuir globalment un 52 %, i a les hores que el CAP està obert, de 8 a 20 hores, la reducció va ser del 80 %. Tot això va generar un sentiment compartit de treball ben fet, tant entre els professionals propis de PdP com entre les infermeres pediàtriques, llevadores o ginecòlegs que, de seguida, van començar a treballar participant en el projecte de PdP. La satisfacció professional, expressada en un qüestionari el febrer de 2024, mostra valors molt alts en el recolzament a la direcció (96 %), la motivació (88 %) o la qualitat de vida en el treball (95 %), així com en la disminució de la càrrega de treball (54 %). No hi ha diferències significatives entre metges i llevadores.