



II Congrés de Professionals i Entitats de Gerontologia i Geriatria de Catalunya

Fòrum 2 Coordinació



F.2.1 Bases per a la complementarietat interprofessional *El treball interdisciplinari a debat.*

Coordina:

Sra. Mei Castillo (*Fundació Pere Tarrés*)

Participa:

Grup de treball Fòrum Intercol·legial de la gent gran

(*Col·legi de Doctors i Llicenciats en Ciències Polítiques i Sociologia de Catalunya, Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya, Col·legi de Pedagogs de Catalunya, Col·legi d'Educaadores i Educadors Socials de Catalunya, Col·legi Oficial de Diplomats en Treball Social i Assistents Socials de Catalunya, Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya, Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona, Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona*)

17 de març - 12.00h
La Farga de L'Hospitalet

Grup de treball Fòrum Intercol·legial de la gent gran

L'objectiu principal de la següent exposició és el de fer-vos partíceps del treball d'anàlisi realitzat pels membres del Fòrum Intercol·legial de la Gent Gran de Barcelona . La ponència se centrarà en una sèrie de reflexions de caire teòric i pràctic que giraran al voltant de tres eixos concrets:

- En el primer es passarà revista als diferents tipus de treball en grup i se n'extreurà la seva caracterització.
- En el segon es farà una anàlisi del treball en equip anomenat "d'alt rendiment", s'analitzaran les dificultats amb les que es troben els equips de treball i es suggeriran propostes de millora.
- El tercer eix ens durà a la formulació d'un seguit de preguntes referides a la coordinació dels equips de treball, que pretenem respondre.
- Finalitzarem amb un seguit de pistes centrades en la importància de la formació com a eina necessària per tal de superar les dificultats sorgides.

Avui dia podem fer servir molts noms per anomenar els equips de treball: multidisciplinari, pluridisciplinari, interdisciplinari, etc... però al cap i a la fi, el més important és poder treballar en un equip on les coses funcionin.

Tot professional desitja treballar en un equip que podríem anomenar "d'alt rendiment", on hi trobaríem : cohesió entre els membres, productivitat i capacitat de treball, creativitat, requeriments externs, recolzament, etc... tot això sobre una base subjectiva d'interdependència i confiança entre els seus membres.

Existeix una teoria que descriu els equips des de tres punts de vista:

1. El moment que viu l'equip: expansió, regressió, pugna o estabilitat.
2. La dinàmica interna de l'equip: repartiment de papers.
3. L'orientació bàsica de l'equip.

A continuació passarem a analitzar les dificultats amb què ens trobem els equips que treballem en aquest sector i les bases de les possibles solucions, analitzant-les des de tres punts de vista: l'administració, les empreses i els professionals.

L'ADMINISTRACIÓ

En primer lloc, hem de dir que es tracta d'un sector en creixement amb polítiques poc definides i, com a conseqüència, trobem certes dificultats:

1. Escassa o nul·la definició d'equip, per part de l'administració.
2. Escassa dotació de professionals pels diferents serveis.
3. Conveni marc on els professionals estem fora del mercat laboral.

Això fa que els nostres equips estiguin perpètuament en una situació de pugna, regressió o expansió; sense arribar mai a poder ser un equip estable en què les tasques són clares, les demandes regulars i el sistema de retribucions i incentius tan ajustat, que semblen rellotges perfectament calibrats.

Les bases per a la solució d'aquestes dificultats passen per:

1. Revisar lleis i decrets; és a dir, definir el paper de cada equip i les ràtios i funcions dels professionals.
2. Negociar un conveni digne amb la patronal i els sindicats.
3. Major control pels serveis d'inspecció.
4. Exigir a les empreses que facilitin la formació dels professionals.

LES EMPRESES

Com a principals dificultats:

1. Manca d'implicació de les direccions.
2. Conveni marc on els professionals estem fora del mercat laboral.

Això, a banda de no permetre que l'equip s'estabilitzi, suposa que aquests equips normalment es troben sense "capità", no saben quins són els seus objectius, la seva filosofia i ni tant sols disposen sovint d'un temps i un espai per realitzar la

seva feina. D'altra banda, tampoc es treballa la motivació d'aquests professionals.

Les bases per a la solució d'aquestes dificultats serien:

1. Oferta de les vacants pels llocs de direcció amb uns mínims requisits quant a les aptituds i actituds d'aquest professional: coneixement gerontològic, gestió d'equips...
2. Les empreses han de disposar d'un espai i d'un temps per a la trobada dels professionals.
3. Negociació d'un conveni marc digne.
4. Disposar de protocols d'acollida.
5. Facilitar i promoure la formació: plans de formació permanents i reciclatges, etc.

ELS PROFESSIONALS

Les dificultats dels professionals per treballar en equip dins d'aquest sector són:

1. Escàs reconeixement laboral, social, d'altres professionals...
2. Manca de visualització dels resultats del treball en equip i dels conflictes intraequip.
3. Dèficit formatiu.

Tot això, juntament amb el que hem analitzat fins aquí, crea una desmotivació dels professionals que conformen els equips, una manca de capacitat tècnica i impossibilita poder arribar a una fase de maduració de l'equip.

Com a bases o propostes de millora apuntem cap a:

1. Realitzar plans de màrqueting per fer visible el treball dels professionals dedicats al món socio sanitari.
2. Disposar d'un recolzament extern: supervisió dels treball en equip a nivell tècnic, supervisió amb mecanismes per facilitar la transformació dels conflictes professionals.
3. Realitzar formació de pregrau: revisar currículums formatius per introduir assignatures comunes en les quals es parli de temes gerontològics, treball en equip i unificació d'un llenguatge comú.
4. Realitzar formació de postgrau: Introduir als plans formatius de les empreses la formació en servei del propi equip de treball de manera obligatòria, i adquirir un compromís professional en formació continuada.
5. Crear una actitud oberta i activa per part dels professionals, implicant-se en el projecte.
6. Prioritzar que l'objectiu és la persona per sobre dels interessos particulars.

Els professionals que conformem el Fòrum Intercol·legial pensem que tot això és possible. El nostre objectiu com a professionals d'aquest sector és el de poder treballar i formar part dels millors equips, on els professionals puguin arribar a donar sense esperar rebre res a canvi. El simple fet de pertànyer a l'equip ja ha de ser suficient pel nostre propi creixement.

Les principals qüestions que se'ns plantegen amb relació a la coordinació són les següents:

Què entenem per coordinació?

- És el procés que sincronitza recursos i activitats en proporcions adequades i ajusta els medis als fins desitjats.

Quin hauria de ser el seu objectiu?

- L'atenció integral a la persona.

Quina és la realitat?

Existeixen dificultats que fan que hi hagi molts problemes per aconseguir-ho:

- Diferents llenguatges i escales de valors.
- En general, les diferents administracions no han definit circuits ni protocols, i el sistema de serveis està molt centralitzat.
- En molts casos depèn de la voluntat dels professionals.
- No hi ha una sincronització dels recursos existents, en funció dels temps i dels diferents perfils d'usuaris. Tant els recursos com els perfils són excessivament rígids en la seva definició.
- Manca de coherència política en la definició del sistema.

Com creiem que hauria de ser?

- Establir criteris de valoració comuns i definir circuits i protocols.
- Valoració integral de l'usuari, i seguiment i actualització de les seves necessitats en temps real.
- Descentralitzar la presa de decisions i millorar la coordinació interinstitucional.
- Estratègies de polítiques socio sanitàries centrades en les persones.

Què passa quan no hi ha coordinació?

- No es respecten els drets de les persones, hi ha una insatisfacció tant dels usuaris com dels professionals i es pot donar un mal tracte institucional.
- Els recursos no s'optimitzen ni s'adapten a les necessitats i, en conseqüència, són de baixa qualitat.

Què guanyaríem amb una bona coordinació?

- Millorar la resposta i l'atenció a les necessitats reals de l'usuari i una major satisfacció, tant d'aquest com dels professionals.
- Millor optimització dels recursos materials i humans i, com a conseqüència, una major qualitat del servei.

