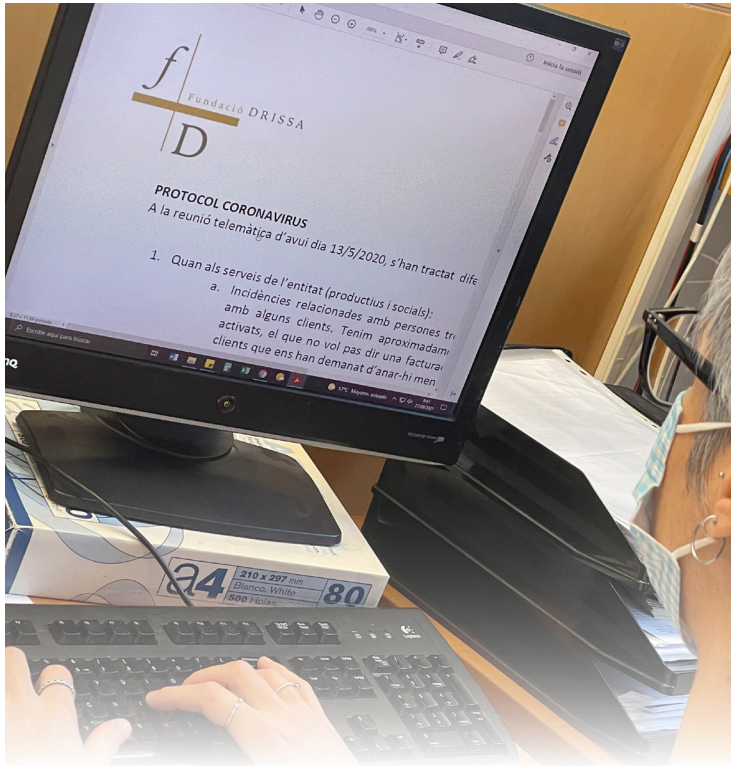


## FUNDACIÓ PRIVADA DRISSA



**Seu social:** Girona

**Àmbit geogràfic:** autònomic

**Forma jurídica:** fundació

**145 persones treballadores**

**88 persones treballadores pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió social**

**20 persones voluntàries**

**7 persones sòcies**

### Persones ateses

- 669 a serveis a persones dependents o amb discapacitat
- 669 a serveis a persones amb problemàtica de salut mental

**[www.fundaciodrissa.com](http://www.fundaciodrissa.com)**

### Breu història de l'organització

La Fundació Drissa neix l'any 1999 impulsada per l'Institut d'Assistència Sanitària i dos empresaris a títol individual. Té com a primer objectiu treballar per a la millora de la qualitat de vida de les persones que pateixen problemes de salut mental i molt especialment per a les que tenen un trastorn mental sever. Per desenvolupar l'objecte social de l'entitat les línies de treball implementades són la integració laboral i l'habitatge. En aquests 22 anys els resultats obtinguts han estat: més de 1.000 persones acollides, 35% taxa inserció laboral, més de 150 persones treballadores, un CET amb cinc línies de negoci (jardineria, neteja, pintura, manipulats i Biodrissa- projecte de producció, transformació i venda de producte ecològic), més de 80 persones treballadores amb problemes de salut mental, 250 persones ateses cada dia en els diferents serveis, 75 places de prelaboral (Girona, Santa Coloma, Figueres), 80 places en el servei de mercat laboral ordinari, més de 48 persones ateses en el servei habitatge i més de 600 programes d'”Ens patina l'embrague”.

### Missió

Millorar la qualitat de vida de les persones amb problemàtica de salut mental, especialment els trastorns mentals severs, mitjançant el treball i l'habitatge.

### Descripció activitat

La principal activitat és la inserció laboral de persones amb problemes de salut mental, bé sigui al CET Drissa o bé al mercat ordinari a través del servei d'acompanyament al mercat ordinari. També és molt important el servei de capacitació, el Prelaboral i el de formació. El servei d'habitatge, que disposa de diferents programes i serveis, és també un servei molt important i que sorgeix per ajudar el manteniment a la feina. Disposen també d'un servei d'acollida.

A part d'aquests serveis estan desenvolupant uns 40 projectes més que van des de la cooperació internacional (projecte de SM amb Bluefields, Nicaragua), l'aplicació de la intel·ligència artificial en la predicció de l'absentisme laboral, la millora del clima laboral a la feina, el suport a les persones amb problemes de SM que estan realitzant estudis universitaris perquè no els abandonin, el d'aprendre a l'hort de l'escola, on una persona amb problemes de salut mental és el mestre taller dels horts d'11 escoles de Girona, etc.

Tota l'activitat es realitza d'acord amb visió comunitària i d'apoderament de les persones amb problemes de SM.

**DESCRIPCIÓ DE L'EXPERIÈNCIA****Transparència i informació vs COVID-19****Breu descripció**

El 13 de març 2020 el comitè de Direcció es constitueix en comitè de crisi (CCD). Es decideix crear un canal d'informació per tenir informades a totes les persones treballadores de l'entitat, els membres del Patronat i les persones usuàries de l'entitat, de les decisions que es prenen segons evolucionen els esdeveniments. Durant 54 dies, el CCD, aixeca una acta (Protocol) on es recull tot el que s'ha treballat (normatives, informacions, dubtes, oportunitats, etc.). Es fa arribar per igual i sense cap modificació als membres del Patronat i a les persones treballadores de l'entitat. Els mitjans utilitzats són el correu i l'app d'evolució del clima laboral a l'entitat. La bretxa digital se salva utilitzant a les persones treballadores competents digitalment com altaveus del Protocol. Aquest també és el sistema utilitzat quant a les persones usuàries dels serveis de l'entitat, ja que no disposen de correu corporatiu ni tampoc d'accés a l'app de clima laboral.

La situació és excepcional per a tothom. Però més per aquelles persones que ja tenien una situació personal delicada. La por, l'ansietat, l'angoixa i la incertesa en un moment o altre la vam patir tots i totes, i per experiència sabem que la transparència pot ser un mecanisme útil per combatre aquestes sensacions. En els Protocols no s'obvia cap tema: l'estudi i anàlisi d'un ERTA, els dubtes sobre si l'administració continuarà o no pagant els serveis socials, la recuperació d'hores no treballades, les normatives que van apareixent, etc.

Per complementar això, es fan 2 assemblees telemàtiques amb totes les persones treballadores que es van connectar, on s'intenten resoldre dubtes, pors... i dues amb el comitè d'empresa (només amb la Direcció). Arribada la nova normalitat, l'experiència és molt ben valorada per les persones treballadores i usuàries de l'entitat que l'han felicitat i que ha permès la recuperació del nivell de clima laboral d'abans de la pandèmia de manera molt ràpida.

**Aportació de valor de la iniciativa**

El principal valor és la cura de totes les persones de Drissa. Davant la incertesa, que fàcilment podia convertir-se en angoixa, ansietat... s'aposta per una mesura de transparència i informació diària sobre les decisions que es prenen i que afectaven a totes les persones de l'entitat. Això va ajudar a evitar angoixes, pors... La mesura és igualitària, no hi ha discriminació per raó de gènere, responsabilitat, capacitat... És totalment replicable i no comporta inversió econòmica addicional. Finalitza quan arriba la "nova normalitat" i es reprèn el contacte habitual, però s'incorpora en el pla de contingència de l'entitat davant el bon resultat. Un efecte col·lateral és la implementació de l'assistent digital: una persona treballadora de l'entitat que ajuda a les persones sense competència digital a utilitzar les eines informàtiques. També s'ha adaptat un espai amb aquestes eines per aquelles persones que no disposen de recursos.

**Principals objectius assolits**

El principal objectiu que es va assolir va ser el de calmar el neguit que la situació excepcional va generar en la totalitat de les persones de l'entitat, però en més mesura en aquelles persones que tenen importants problemes de salut mental. Un altre objectiu assolit va ser el d'evitar que la desinformació o mala informació generés conflictes i situacions que solen afectar a l'eficiència, la productivitat i al clima laboral.

**Principals resultats obtinguts**

A nivell qualitatiu:

- Sentir-se partícip d'un projecte comú.
- Estar al cas de totes les decisions que et poden afectar.
- Donar el mateix missatge a tothom i fer-lo arribar bé sigui per via telemàtica o mòbil.
- Limitar o pal·liar les angoixes, pors... que la incertesa pot generar.
- Mantenir un bon clima laboral malgrat la situació d'excepcionalitat.
- Establir aquesta mesura com una mesura més del pla de contingència de l'entitat.
- Incrementar el suport per a fer més petita la bretxa digital amb la incorporació de l'assistent digital i un espai on poder utilitzar les eines tecnològiques.

Com a resultat qualitatiu destacar que en aquell moment estaven implementant un projecte de benestar a la feina amb una app que els permetia dia a dia mesurar el clima laboral de l'entitat. Gràcies a això poden informar que, i d'acord amb les dades extretes de l'app, el clima laboral que abans de la declaració de l'estat d'alarma estava sobre els 75-73 punts (clima laboral excel·lent), va baixar, després de la declaració pràcticament 8 punts. Gràcies a la iniciativa van aconseguir tornar a pujar a nivells molt similars als d'abans de la pandèmia i fer-ho molt més ràpid que la resta d'empreses que també tenen l'app. Destacar que la participació en l'app és voluntària i no hi participa tothom, per això es va considerar necessari utilitzar el correu electrònic i el mòbil.

**Abast de l'experiència**

L'experiència s'aplica a tota l'entitat, tant les persones treballadores, com a les beneficiàries dels diferents serveis.

**Persones implicades en l'experiència:**

**Treballadores:** 145

**Membres equips directius:** 7

**Sòcies:** 7

**Ateses:** 669

**Voluntàries:** 20



**Principals factors clau d'èxit**

El principal factor d'èxit és justament la transparència. Explicar cada dia les decisions que t'afecten, saber que formes part d'un projecte i que ets tingut en compte va ajudar molt a limitar o pal·liar alguns dels efectes provocats per la incertesa, com l'angoixa, la por... tothom que volia podia seguir el dia a dia de les decisions preses i què passaria en el curt termini. Aquesta transparència i el fet que la informació fos la mateixa per a tothom han estat els factors més agraïts per les persones de l'entitat.

**Dificultats i reptes superats en el desenvolupament de la iniciativa**

La principal dificultat va ser la situació d'excepcionalitat i incertesa que també van tenir les persones que van formar part del CCD. El seguiment d'una normativa erràtica, a vegades poc entenedora i moltes vegades oblidant al sector de la salut mental, no feia fàcil prendre decisions i poder-les explicar, per això es va optar per ser molt clares i explicar les coses tal com les veien i les entenien, sense por a dir, això no sabem què vol dir, o ho estem estudiant... Segurament aquesta actitud va ajudar també, ja que els lideratges han de ser conscients de què no tot ho saben i menys en situacions com la viscuda. Per això, es va decidir fer les dues assemblees amb aquelles persones interessades a connectar-se i explicar també les incerteses que les membres del CCD tenien. Un altre repte important va ser la bretxa digital que es va salvar amb l'atenció telefònica.

**Elements innovadors que aporta l'experiència**

La iniciativa és senzilla i no necessita molts recursos. Segurament l'element més innovador és la utilització de la transparència com a mesura per a pal·liar els efectes negatius de la incertesa i com a mesura per a mantenir un bon clima laboral.

**Principals factors que permeten la transferència i replicabilitat**

La iniciativa és absolutament replicable i la seva transferència molt fàcil. Només cal tenir clar que una entitat, institució, empresa, està formada per persones i que totes elles, en algun moment o altre de la situació excepcional, poden tenir dubtes, angories, pors... derivades d'aquesta excepcionalitat. És fàcil posar-se en el lloc d'aquelles persones que no tenen accés a la informació en la presa de decisions que els afecten directament, com per exemple, si es fa un ERTO o no, quant de temps durarà, què pot suposar això, com està l'empresa i la seva continuïtat, què està passant, què s'està fent, en què m'afecta això... En definitiva, es tracta de tenir cura dels equips i de totes les persones beneficiàries de l'entitat, evitant desinformacions i males informacions derivades de la manca d'informació i afectant directament al clima laboral de l'entitat.