

FUNDACIÓ PERE MATA



Àmbit geogràfic: Provincial

Seu social: Reus

Forma jurídica: Fundació Privada

- 488 persones treballadores
- 99 persones treballadores pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió social
- 20 persones voluntàries

NOMBRE ACTUAL DE PERSONES ATESES EN ELS SERVEIS D'ATENCIÓ A LES PERSONES:

- 359 a serveis a la gent gran
- 343 a serveis a persones dependents o amb discapacitat
- 583 a serveis a persones amb problemàtica de salut mental

www.fundacioperemata.cat

Breu història de l'organització

La Fundació Pere Mata (FPM) va néixer arran d'una necessitat detectada pel Grup Pere Mata, amb l'objectiu de complementar l'assistència sanitària desenvolupant una xarxa de recursos socials que permetin un abordatge integral de les persones ateses.

La Fundació Pere Mata basa les seves actuacions en la protecció i l'assistència a les persones afectades per trastorns mentals, discapacitats o dependents per tal d'aconseguir la seva integració comunitària, millorar la seva rehabilitació i qualitat de vida, així com, el seu benestar individual.

Concretament, per donar serveis a les persones amb problemàtica de salut mental es crea la Xarxa Social de Salut Mental (XSSM). Aquesta comprèn serveis d'habitatge, serveis laborals, serveis d'acompanyament i transport i dos bancs d'ajuts tècnics.

Missió

La nostra missió és donar una atenció integral a les persones amb problemes de salut en els àmbits de la Salut Mental i Socio-sanitari, en edat infantil i juvenil, adulta i geriàtrica, per tal d'aconseguir-ne la recuperació amb el grau més gran d'autonomia i de qualitat de vida possible. La nostra missió és donar una atenció integral a les persones amb dependència per tal de facilitar la seva recuperació amb el grau més gran d'autonomia i de qualitat de vida possible.

Descripció de l'activitat

La XSSM de la Fundació Pere Mata ofereix serveis de la Cartera de Serveis Socials en els següents àmbits:

- Serveis d'habitatge (Llars residència, Llars amb suport i Suport a l'Autonomia a la mateixa llar): L'objectiu és oferir suports adequats al grau d'autonomia i necessitats de les persones, oferint la possibilitat de viure en habitatges compartits, de manera autònoma o semiautònoma en entorns tan normalitzats com sigui possible.
- Serveis Laborals (Suport a la inserció laboral, Serveis Pre-laborals, Centre Especial de Treball): L'objectiu és facilitar l'adaptació i la capacitat a les potencialitats de cada persona mitjançant un projecte d'integració sociolaboral oferint suports en el treball en qualsevol de les seves modalitats, també en el trànsit de la vida laboral a la jubilació.
- Serveis de suport a la capacitat jurídica: Exercici de les mesures de suport a aquelles persones a qui els hi ha estat modificada de forma judicial la seva capacitat o s'hagi determinat notarialment un suport voluntari.

- Serveis d'atenció a la gent gran: Recursos adreçats a donar suports a persones grans.
- Altres serveis: Servei d'acompanyaments i Transport i Banc d'ajudes tècniques.

DESCRIPCIÓ DE LA INICIATIVA PROPOSADA

SATÈL·LITS

Breu descripció

El projecte SATÈL·LITS està basat en la participació entesa com un procés democràtic que implica el compromís individual i col·lectiu, amb la finalitat d'aconseguir la transformació de l'Entitat.

El projecte es du a terme a partir de la posada en marxa de dues tipologies d'activitats:

- Les Comissions Participatives, integrades per professionals persones de diferents categories i de diferents serveis, amb la finalitat d'augmentar la vinculació amb el projecte de l'Entitat, a través de la realització de projectes transversals on desenvolupar funcions diferents de les que realitzen al servei on presten la seva funció habitual.

Les comissions treballen de forma horitzontal i són autònomes quant a l'organització interna i el plantejament d'activitats, tenen una persona portaveu que es reuneix amb direcció, periòdicament per tal de fer-ne el seguiment. El funcionament d'aquestes comissions està descrit en un reglament intern que en regula l'exercici.

Actualment, es compta amb 6 comissions participatives: Espai de Reflexió Ètica (ERESS), Formació, Acollida, ODS, Igualtat i Voluntariat. Es contempla, però, la creació de noves comissions si se'n genera la necessitat, així com la finalització o posada en pausa d'altres si, temporalment, s'han assolit els objectius pels quals van ser creades.

- Les Iniciatives Participatives en 2 modalitats concretes:
 - Concurs fotografia portada de la Memòria, dotada econòmicament i que premia la representació dels valors i principis de l'entitat a través de la mirada subjectiva de les persones que en formen part.
 - Projectes Innovadors: una convocatòria que convida qualsevol grup de treball o professional individual a plantejar un projecte innovador sobre qualsevol temàtica que pugui repercutir directament sobre l'Entitat, un servei o les persones usuàries. D'aquests projectes se'n trien 4 per part d'un jurat constituït per l'ocasió, que seran dotats econòmicament per dur-se a terme durant 12 mesos.

Aportació de valor de la iniciativa

Totes aquestes iniciatives afavoreixen una entitat més participativa, inclusiva i plural, on es posa en valor el talent i les capacitats de totes les persones, sigui quina sigui la seva funció o categoria professional dins l'organització. Són accions que obren la porta a impulsar idees, liderar petits grups de treball o explorar competències que, sovint, no tenen cabuda en el seu lloc de feina habitual.

D'aquesta manera qualsevol persona de l'equip pot veure el seu disseny en el logotip d'un projecte o una fotografia seva convertida en la portada de la memòria anual a part de tenir l'oportunitat de relacionar-se amb persones de diferents serveis per intercanviar experiències i generar sinergies.

A més, hi ha algunes comissions que requereixen rebre una formació específica que l'entitat proveeix internament o externament, el que incrementa les competències de les seves professionals i, per tant, el valor del nostre capital humà.

Necessitat a la que respon

Cada vegada més les entitats grans tenim dificultats per tal que les persones treballadores s'identifiquin amb el projecte de l'organització, a vegades és fins i tot difícil que puguin conèixer-lo.

La distribució en serveis i les diverses ubicacions comporten que les persones coneguin, només la seva realitat propera; el seu propi servei. I amb això identifiquin la seva feina, amb les activitats, les intervencions i el dia a dia que els comporta una dedicació que, per a algunes persones no és suficient i no se senten realitzades ni participen d'una realitat més àmplia.

Durant força anys, la nostra Entitat va incorporar diverses accions per tal de pal·liar-ne els efectes; creació d'un web amb notícies setmanals, un butlletí mensual que es lliurava conjuntament amb la nòmina, xerrades explicatives respecte a qüestions concretes a través d'assemblees, memòria anual, etc. que realment no van donar resultat, al contrari, cada cop veiem que les persones integrants de l'organització estaven més lluny, tenien menys vinculació i d'aquesta manera era també difícil traslladar, que l'entitat, que tenia molt identificada la seva missió, se sustentava sobre uns valors i que venia d'una necessitat real d'oferir serveis a les persones en el pla social.

Principals objectius assolits

- Ampliar els àmbits d'intervenció de l'entitat, abordant temàtiques transversals que complementen i enriqueixen la tasca que es duu a terme des dels serveis.
- Augmentar la interacció entre diferents professionals al generar més punts d'encontre i més contextos a banda dels llocs de treball habituals. Sobretot en aquelles professionals de serveis com acompanyaments o habitatges que centren la seva activitat en altres ubicacions externes i treballen de forma més individual.
- Incrementar la motivació i satisfacció de les persones treballadores, ja que la participació voluntària en projectes amb significat propi afavoreix la implicació, l'expressió de competències diferents i, sovint, permet gaudir d'espais més creatius o estimulants que els que ofereix el lloc de feina habitual.
- Obtenir resultats específics, realitzats a través d'activitats o productes finals de divulgació, alineats amb els objectius estratègics de l'entitat.

Principals resultats obtinguts

- ODS: Elaboració d'una guia i un pla de divulgació (en procés).
- Igualtat: Elaboració de la Guia de Llenguatge Inclusiu. Difusió del protocol d'assetjament laboral a tota la plantilla i a clients externs i/o proveïdors, revisió de la guia per una comunicació escrita i oral no sexista, sensibilització en igualtat.
- ERESS: Difusió de l'ètica a l'Entitat.
- Acollida: Elaboració Pla d'Accollida visual i la creació del programa d'ambaixadores per guiar i acompanyar les treballadores novingudes.
- Formació: Elaboració del Pla de Formació anual i la seva valoració d'eficàcia i satisfacció.
- Voluntariat: Elaboració d'un programa d'acollida i orientació, i formació.
- Iniciatives participatives: 84 fotografies presentades al concurs "fotografia portada memòria".
- 14 projectes innovadors presentats.
- 7 activitats de lluita contra l'estigma amb la participació de 57 famílies, 78 professionals, 150 persones, 2 exposicions i 7 Pòdcast.
- Creació d'un Banc de temps compartit amb capacitat per a la participació de 62 persones usuàries i 3 professionals.

Abast de l'experiència:

La rellevància de la iniciativa radica en la participació horitzontal en àmbits de projecció de l'Entitat, tant a nivell intern com extern.

La novetat en l'aportació està vinculada en el desenvolupament d'un rol que no és l'habitual i en la presa de decisions que afecten un àmbit més ampli que pot arribar a tota l'organització.

Rigor metodològic: La definició del procediment, la disposició d'un reglament de règim intern que vehicula les regles de participació i els elements estructurats de valoració i mesura del projecte.

Abast de l'experiència: Totes les persones integrants de la Fundació Pere Mata, exceptuant els serveis destinats a persones grans, del Camp de Tarragona i de Terres de l'Ebre. 317 professionals i més de 2500 persones ateses i la participació activa de la Direcció.

Resultats obtinguts: Participació superior al 70% de les persones treballadores.

Persones implicades en l'experiència:

Treballadores: 317

Membres equips directius: 5

Ateses: 99



Principals factors clau d'èxit

La participació voluntària: Aquest element genera grups de treball amb una motivació més genuïna, ja sigui per afinitat a la temàtica o per desig d'aportar. Això augmenta el compromís i la corresponsabilitat. A més, les persones igualment poden decidir deixar la comissió en el moment que ho desitgin, ja que no hi ha una vinculació contractual. Això, lluny de ser un inconvenient, és una oportunitat per afavorir la rotació de les persones i, per tant, l'enriquiment dels grups de treball.

L'estructura horitzontal de les comissions: El fet que les comissions es configurin com espais horitzontals —és a dir, sense jerarquies formals ni distincions per categoria professional o titulació— afavoreix un entorn de treball més col·laboratiu, innovador i obert a la participació de tothom en igualtat de condicions. Aquesta absència de rols jeràrquics fomenta l'apoderament de les persones, que poden expressar les seves idees amb llibertat i implicar-se activament en la presa de decisions.

A nivell professional, aquest espai representa una oportunitat per explorar i posar en valor competències que sovint queden fora del lloc de treball habitual: lideratge, comunicació, creativitat, treball en equip, etc. Això pot contribuir a reforçar el sentiment de pertinença a l'entitat, augmentar la motivació i, en alguns casos, obrir noves vies de desenvolupament o promoció professional.

Dificultats i reptes superats

Una de les principals dificultats del treball per comissions és poder convocar a la totalitat de les membres donada la diversitat de jornades i horaris que es fan als serveis als quals pertanyen les persones que les conformen. Per fer possible aquesta forma de treball ha estat essencial que els càrrecs directius i coordinadors/es de cada servei donessin la flexibilitat necessària a les persones dels seus equips per facilitar que puguin complir amb les seves tasques, assistir a les formacions, etcètera.

Actualment les comissions estan ben integrades dins dels diferents serveis, ja que s'ha pres consciència i s'ha evidenciat tot allò que aporten a la cohesió i creixement de l'entitat, la qualitat de l'atenció a les persones i a la cura dels equips de treball.

A nivell logístic, l'organització també s'ha hagut d'adaptar a les necessitats de les comissions, ja que, en moltes ocasions, les persones que en formen part han requerit fer ús de dispositius, recursos i tecnologia de què, potser, no disposen als seus llocs de treball habituals, com ara el correu corporatiu, telèfons d'empresa o accés a la intranet.

Pel que fa als espais, les mateixes comissions, de manera autònoma, disposen d'un sistema de reserva de sales comunes per desenvolupar tant les seves activitats ordinàries com extraordinàries, sense interferir en el funcionament dels serveis.

Elements innovadors que aporta la iniciativa

A la nostra entitat apostem per un model de funcionament bottom-up, on les iniciatives, propostes i canvis sovint neixen de les persones que formen part del dia a dia dels serveis, i no exclusivament dels òrgans de coordinació o direcció.

Aquest model coexisteix amb l'estructura formal de governança, on els òrgans directius mantenen la seva funció en la presa de decisions estratègiques, polítiques i econòmiques, assegurant així l'equilibri entre la participació horitzontal i la sostenibilitat organitzativa.

Aquest enfocament implica entendre l'organització com un ecosistema viu i col·laboratiu, on totes les persones —independentment del seu rol o categoria— poden impulsar idees, participar en la presa de decisions i influir en les línies d'acció des dels diferents satèl·lits, permetent que l'experiència laboral de les persones que treballen a l'organització sigui engrescadora i s'enforteixin els llaços amb l'entitat.

Principals factors que permeten la transferència i replicabilitat

Hem identificat diversos productes de transferència entenent que es poden utilitzar d'una altra manera o amb una finalitat diferent i replicabilitat des del punt de vista d'utilitzar-se de la mateixa manera, per la mateixa finalitat per part d'altres entitats:

La sistematització del procés: entesa com la divulgació als diferents equips i serveis, la reglamentació i la publicat dels requisits de participació.

Els indicadors de procés i participació establerts per a cadascuna de les activitats dutes a terme, que permet a la direcció avaluar i valorar el procés i l'eficàcia.

El reglament de règim intern que regula el funcionament dels espais participatius.

Els cartells divulgatius de concurs, els cartells divulgatius de projecte, els tríptics informatius, el format divulgatiu visual.

La provisió de pressupost per l'atorgament de premis, que són de dotació econòmica i que pot rebre una persona individual, un equip, o un grup constituït per dur a terme el projecte i que es remunera a través de la nòmina com una gratificació extraordinària i es publicita internament per tal que tota l'organització en sigui coneixedora.

L'accés divulgatiu en diversos formats; correu electrònic, intranet, pàgina web, memòria, notícia o roda de premsa...

La identificació de les persones amb habilitats de disseny i altres talents dins la nostra entitat.

La previsió de recursos materials i humans per tal de poder dur a terme qualsevol projecte que impliqui la col·laboració de més d'una persona.