



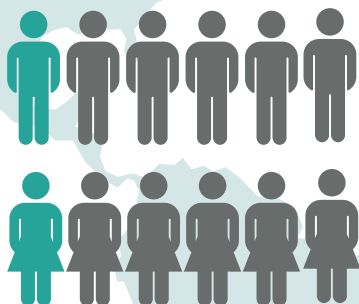
TREBALLAR D'AUXILIAR SOCIO SANITÀRIA

*Reflexions aportades per residències
de la comarca d'Osona*

Abril – juliol 2019

Segons les Nacions Unides, l'any

2050



Una de cada sis persones al món tindrà més de 65 anys (16%).



Una de cada quatre persones que viuen a Europa i Amèrica del Nord podria tenir 65 anys o més.

“La piràmide de població ens parla d'un gran canvi demogràfic”

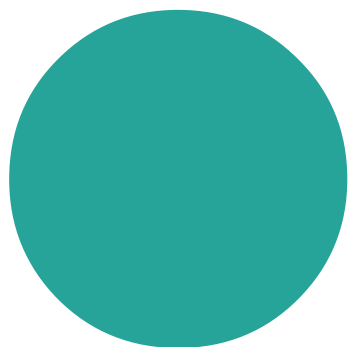




Quantes persones faran falta per tenir cura de les persones grans o amb dependència?

Quines són i quines seran les condicions laborals d'aquesta feina?

Quines habilitats ha de tenir aquesta figura professional i quines funcions farà en un futur?



ÍNDEX

- 5 RECONeixEMENT
- 6 LA PROFESSIÓ
- 8 PROFESSIONALS
- 9 FORMACIÓ
- 10 CERCA DE PROFESSIONALS
- 11 SOLUCIONS
- 13 POSAR EN VALOR LA PROFESSIÓ
- 15 LA VOCACIÓ
- 16 ACP
- 18 PROPOSTES



UNA PROFESSIONIó AMB POC RECONeixEMENT.

QUINES SÓN LES CAUSES?



La societat

És possiblement un problema cultural i social, molt arrelat en la nostra societat, i ens queda molt camí per canviar-ho. La concepció anys enrere que la residència era el lloc on es portava la gent gran a morir pot haver col·laborat en aquest estigma. Treballar en un hospital està més ben vist que treballar en una residència.

Els mitjans de comunicació

Mostren només notícies negatives d'aquests centres i professionals. Mentre hi ha tota una part de bona feina que no es mostra ni se li dona veu.

Econòmicament

És una feina que no està compensada. El sou que estableix el conveni general és molt baix, i més si el comparem amb altres professionals auxiliars, com els de la sanitat, que a més, gaudeixen de millor estatus social.

El resident

A vegades no valora la feina que fan les auxiliars, i són elles que amb el seu dia a dia i la seva bona feina s'han de guanyar el respecte de les persones residents. A més, sovint les famílies es tornen molt exigents. Potser per un tema de culpabilitat intern i social d'haver optat per aquesta opció.

La mateixa cuidadora

Sovint no té suficient autoestima i no valora la gran feina que està fent. Tot i que el seu paper a la residència i en la societat és molt important.

El departament d'ensenyament

Va demostrar poca valoració vers aquesta professió en el moment de considerar-lo com a cicle formatiu de grau mitjà, i no uns estudis de grau superior o grau universitari. Per contra, les auxiliars d'educació infantil han hagut de superar una formació de cicle formatiu de grau superior, cosa que dona a entendre que una professió és de major valor que l'altra.



UNA PROFESIÓ POC CUIDADA

QUINS PUNTS FEBLES
EN DESTAQUEN?

1 Pocs professionals

Són diversos els motius que porten a les empreses que treballen en l'atenció socio sanitària a buscar més professionals: baixes inesperades, suplències, vacances, baixes de maternitat... Són molts els centres que busquen professionals i pocs professionals per treballar.

2 La formació

Encara es troben algunes persones que valoren treballar en aquest sector, però no tenen la formació necessària. Tot i que amb els darrers anys, ha baixat molt el nombre de persones sense els estudis necessaris.

3 Horaris

És una professió amb uns horaris molt diversos: horaris de matí, tarda, nits, cap de setmana, mitja jornada, estius, festius... La majoria d'ells, amb poques persones que vulguin treballar amb aquesta disponibilitat horària.

4 El salari

Troben persones molt competents i motivades per treballar en aquesta feina, però el sou per la feina feta, que és inferior si el comparem amb moltes altres feines que no requereixen implicació personal, fan que optin per altres opcions laborals més ben pagades.

5 Transport

Acostuma a ser un perfil de professional sense carnet al qual resulta difícil desplaçar-se per treballar. Més complicat encara quan parlem de centres ubicats en municipis amb una combinació de transport precària. A més, tenint en compte el sou, treballar a llarga distància no és viable.

6 Treball en equip

És difícil crear equip amb unes plantilles generalment molt mòbils i canviants de personal. Per tant, és difícil treballar per uns objectius comuns i crear equip i companyonia entre les professionals.

7 Tipus de professionals

És una feina molt femenina. La part masculina hi és comptada en un percentatge molt baix i gairebé insignificant. Una part representativa de les persones que treballen en aquest sector són persones de procedència estrangera, amb diferències culturals respecte de les persones que estan cuidant i a vegades amb l'afegit de dificultat de la llengua.

8 Feina dura

És una feina molt exigent mentalment i física. En alguns casos són plantilles formades per treballadores d'edat avançada i això fa que hi hagi més baixes laborals degut a la duresa de la feina en alguns centres per fer les mobilitzacions. I també fa que tinguem baixes per cobrir. A més, té la característica particular que en horaris molt determinats es troben puntes de feina molt marcades: en poques hores s'ha de fer molta feina, com són els despertars i la posada al llit.



UNA PROFESSIÓ POC CUIDADA

QUINS PUNTS FEBLES
EN DESTAQUEN?

9

Deteriorament de les persones residents

S'ha de tenir en compte que amb el temps les persones cada vegada són més dependents, però els recursos són els mateixos. Quan es dona el cas que moltes de les persones coincideixen en deteriorament, la plantilla es veu més sobrecarregada.

10

Altres ofertes laborals de l'entorn

Ens trobem en una comarca amb una gran oferta laboral en fàbriques de producció, on es fan tasques molt més senzilles, més ben pagades, i amb millors horaris. Són feines de dilluns a divendres, amb vacances assegurades i amb més facilitat de conciliació amb les vacances familiars. A més, són feines sense càrrega emocional, sense el desgast que suposa treballar amb persones, i sense la duresa de tenir el contacte de la mort tan a la vora.

11

Les subvencions

Troblem ajuts a persones i famílies que, veient les característiques de la feina, prefereixen seguir cobrant l'ajut, ja que si treballen senzillament augmentaran l'ingrés a finals de més en 200 € aprox., i tenint en compte que de l'altra manera no han de treballar.

12

La cultura del treball en negre

Encara destaquen situacions en què les persones volen treballar i cobrar en negre, per, suposadament, rebre un sou més elevat. A més, encara són moltes les famílies que opten per contractar una persona a títol individual a la llar, sense contracte o cotitzant només una part de la jornada, i sovint són persones que no tenen cap tipus de titulació. Les persones amb dependència requereixen uns tractaments que s'han d'aprendre i donar-los el valor social i laboral necessari perquè sigui una professió reconeguda.



TIPUS DE PROFESSIONALS

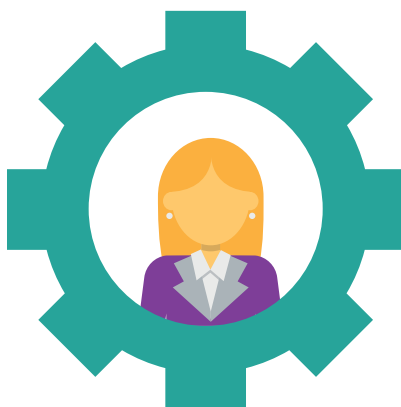
QUINS PERFILS TROBEM EN AQUEST SECTOR?

Després de parlar amb els centres professionals, destaquen diferents tipus de professionals que agrupem en 3 categories:



Persones estudiants acabades de sortir dels estudis

Sovint són persones que s'adapten fàcilment a la manera de treballar del centre i als canvis que es proposen.



Persones que busquen inserció laboral

Són persones, sovint majors de 40 anys que, davant la cerca de feina, veuen en aquest camp una possible sortida laboral. El curs per obtenir el certificat de professionalitat és una sortida molt valorada per elles. Tenen menys hores de formació,- però tenen altres habilitats que una estudiant de cicle formatiu de 16 anys encara no té. Un cop al lloc de treball, aprenen a desenvolupar-se i adquireixen la pràctica que els pugui faltar.



Persones que han fet Acreditat

Són persones que fa anys que treballen en aquesta professió i tenen les seves maneres de treballar, amb resistència pels canvis i que segueixen treballant com ho feien anys enrere.



FORMAR-SE, UNA SORTIDA PROFESSIONAL ASSEGURADA

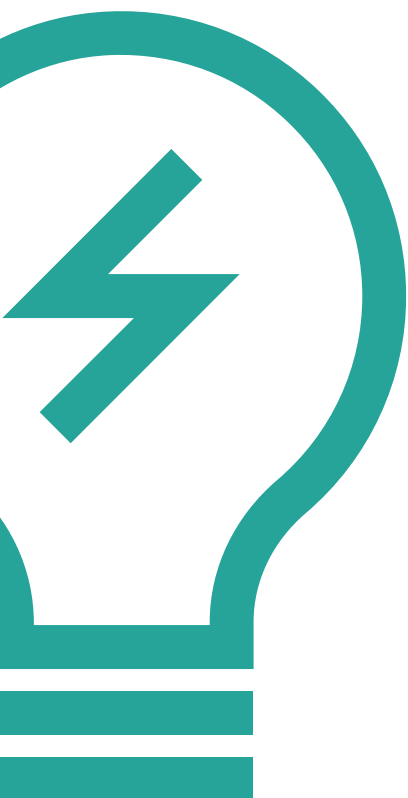


FORMACIÓ



*Els centres expliquen:
"Què canviaries de la formació?"*

- Més hores de pràctiques
- Perfil formatiu més elevat del personal
- Canviar horari de matins per poder cobrir jornades de tarda en els centres
- Donar a conèixer aquesta sortida (encara hi ha moltes persones que no tenen la titulació)
- Oferir un cicle pont per seguir estudiant
- S'ha equiparat el curs de certificació a un cicle formatiu de grau mitjà de dos anys de durada. És real?
- Destacar la part humana en les formacions
- Ensenyar sempre sobre la realitat de la feina





ALGUNS RECURSOS UTILITZATS EN LA CERCA DE PROFESSIONALS



Centres especialitzats

- Inem
- SOC
- Ett



Recursos públics

- Mancomunitat La Plana: A la Mancomunitat tenen borsa de treball social amb perfils d'educadores socials i auxiliars... Ells fan cribatge segons les característiques que se'ls demana
- OPE de manlleu
- Càritas de Roda de Ter



Instituts i centres de formació

Institut Antoni Pous de Manlleu
Institut Els Gallecs de Mollet
L'Escorial de Vic



Cercadors web

Inforesidències
Infofeina



A títol individual

Cv
Amistats de les persones treballadores



SOLUCIONS

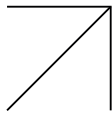


SOLUCIONS APLICADES PELS CENTRES

COM FEM FRONT A LA SITUACIÓ
EN EL NOSTRE DIA A DIA?

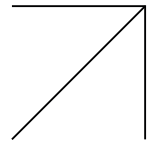
No és possible oferir més hores a les auxiliars ni un sou més elevat. Per això, cadascú ha optat per les seves millores internes. Algunes de les bones pràctiques per tirar endavant que han fet els centres són:

Cuidar la persona treballadora per fidelitzar-la en el seu lloc de treball. Els professionals han de sentir que fan una feina d'un valor afegit i des de direcció s'ha de lluitar pel seu benestar. Treballar per tenir estabilitat i crear equip.

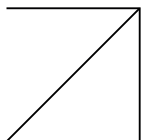


Buscar la flexibilitat horària i la conciliació familiar. Intentar adaptar-se al màxim a cada situació familiar i als imprevistos i necessitats del dia a dia. Fins i tot en centres són les mateixes gericultores qui han decidit l'horari a fer i es canvien torns segons necessitats.

Disposar d'un espai de descans per a aquelles persones que no tenen carnet i s'han de quedar tota la jornada al lloc de treball (2 h per descansar, que poden passar tranquil·lament mirant la tv o dormint).

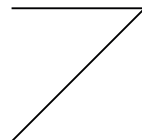


Treballar de manera molt horitzontal. Tots som iguals dins l'equip i tothom sap quines són les tasques del lloc de treball dels companys.



Conèixer des del mes de novembre el calendari de tot l'any següent, per poder-se organitzar entre elles i saber els dies que treballaran.

Empoderament i responsabilitat de l'auxiliar. L'auxiliar és la persona que porta el model assistencial. Només un 50% de la seva feina és actualment assistencial. La seva feina no és només vetllar per les funcions bàsiques sinó que són acompanyants de vida en aquest moment.





SOLUCIONS APLICADES PELS CENTRES

COM FEM FRONT A LA SITUACIÓ
EN EL NOSTRE DIA A DIA?



Algunes de les tasques que abans feien les auxiliars, ara les fan altres professionals. Com per exemple els llits, que ara els fa el personal de neteja. Si volem que s'impliquin en noves tasques, les hem de descarregar d'altres.

Espai personal per poder desconectar una estona i explicar la seva situació a un professional. Per exemple, en l'àmbit emocional, parlar amb el psicòleg, per tema muscular amb la persona fisioterapeuta.

Si la persona és bona i quan entra hi ha plaça fixa per cobrir, entra directament amb contracte fix i totes les característiques d'aquella plaça.

Remuneració econòmica millorada en diferents punts:

- 1. Pagament del quilometratge*
- 2. Plus de festius: les festes es paguen dobles*
- 3. Sou millorat del que estableix el conveni*
- 4. Salari per objectius: cada 3 mesos es marquen nous objectius i si es compleixen, se'ls atorga una remuneració econòmica. D'aquesta manera elles tenen una millora econòmica i a més, s'impliquen més en el projecte.*
- 5. El salari és segons conveni, i hi sumem 5% més per objectius complets i un 4% variable.*

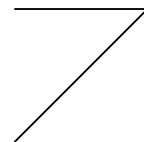
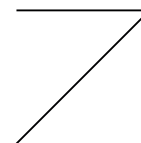
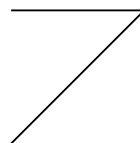
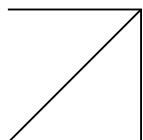
Torns no rotatius, en què una part de la plantilla treballa només caps de setmana.

Augment de personal en les hores puntes per donar suport

Crear equip preparant un manual de les tasques que fa cadascú, i de manera compartida amb tots els altres professionals.

Equip amb major nombre de persones del que marquen les ràtios per poder treballar de manera més descansada i no haver de cobrir baixes de manera inesperada i corrent.

Tenir protocols d'actuació molt ben definits perquè les auxiliars sàpiguen com derivar i que siguin el màxim d'autònomes i se sentin segures en el moment d'algun incident.



Obrir ments

S'ha de canviar la mentalitat de la gent, de la societat en general.

Les persones han d'entrar a les residències i veure com es treballa. Les residències encara són un espai desconegut i si les obrim la gent canviarà d'idea. Les hem d'obrir a l'exterior.

Hem d'abandonar la imatge de centres amb models paternalistes i assistencials per la nova realitat que tenim: ens centrem en la persona i això encara la gent ho desconeix. Ens fa falta donar visibilitat a aquest món!

S'hauria de disposar de recursos per fer més visual tot el que es fa des de les residències, com la jornada organitzada per l'Ajuntament de Manlleu el 25 d'octubre.

Les residències inclouen molts serveis; no són un aparcament de gent gran. No substitueixen les llars, sinó que ens molts casos milloren la qualitat de vida de les persones.

Un col·legi que representi el col·lectiu

S'ha professionalitzat aquesta professió, i com moltes altres ha de tenir un col·legi darrere.

Ara que totes tenen la formació, s'hauria d'insistir que no són menys que l'equip directiu.

Sense elles no es funciona. I unides podrien fer més força i pressió.

ACCIONS PER POSAR EN VALOR LA PROFESSIÓ QUÈ PODEM FER PER MILLORAR-LA?



Salaris i convenis

Si volem que les persones treballin en aquest àmbit, la feina ha d'estar pagada en concordança amb la feina que es fa.

Cada any es podria augmentar el sou en un percentatge constant, i que d'aquí 5 o 10 anys s'aconseguís tenir un sou digne per la feina que es fa. S'ha de poder equiparar salaris amb altres professionals.

Trobem molts convenis que marquen el sou base: d'entitats religioses, municipals de l'ajuntament, conveni de la Generalitat.

Millorar el sou seria molt important per donar valor a la professional. La Generalitat hauria de crear un bon conveni per a aquesta feina i que estigués ben remunerada com li toca.

Empoderar gericultora i treballar en equip

És molt important que l'auxiliar agafi un rol important amb el suport de tot l'equip tècnic i adaptar-se a les característiques de cada persona.

Si la dotem d'eines, si tenim protocols d'actuació, podran prendre decisions, se sentiran més valorades a la feina i voldran seguir treballant en aquest sector.

Un altre punt molt important és el treball de les emocions per poder afrontar aquesta feina i el seu dia a dia. La càrrega psicològica és molt gran i no hi ha cap classe de suport actualment.

Una aposta política

Els polítics hi han d'apostar: tenir més reconeixement per part dels polítics i equiparar sous amb altres professionals de sanitat.

És una fase molt fràgil en la vida de les persones, amb unes necessitats particulars, i s'ha de creure i invertir en aquest sector.

És un tema a millorar en l'àmbit de país!

ACCIONS PER POSAR EN VALOR LA PROFESSION QUÈ PODEM FER PER MILLORAR-LA?



Fer cohesió entre professionals de diferents centres

Hem de fer força entre totes i tots. A la comarca som molts professionals treballant en aquest àmbit i tots junts podríem reduir esforços i augmentar resultats.

S'han de crear grups de treball per aconseguir millores: treballar tots els centres conjuntament però separats per temàtiques segons interessos.

Hem de buscar col·laboracions entre nosaltres, crear sinèrgies entre les empreses que atenem persones i veure quins recursos podem compartir per optimitzar i treballar de manera més fàcil i millor.

Serveis de qualitat

Treballar per ràtios en aquest sector no és real, ja que no totes les persones dependents tenen el mateix grau de necessitat d'atenció, i el deteriorament en les persones és progressiu en els anys.

Per oferir un servei de qualitat, és imprescindible disposar del temps necessari per poder fer la feina: mitja hora per dutxar...; treballar a un ritme que es pugui mantenir i estar a gust a la feina.

A la vegada que es pugui oferir un treball individualitzat per a cada persona.

I LA VOCACIÓ, COM HI ENTRA?

Què vol dir vocació? Segons el Diccionari.cat...



"Aptitud, disposició, inclinació natural a exercir una professió, un art, a estudiar una carrera, etc.
Vocació artística.
Vocació de mestre.
No se sent amb prou vocació per a la vida de muntanya."



Com definiríem la vocació en aquesta feina?

Possibles definicions



Persones professionals que sàpiguen entendre el problema i tinguin la capacitat i habilitat d'aplicar solucions.



Persones amb coneixements i formació, però amb l'habilitat de treballar amb les persones amb un tracte humà, sabent-se els acompanyants de vida de la gent amb la qual l'estan compartint.

L'ATENCIÓ CENTRADA EN LA PERSONA, UNA NOVA MANERA DE TREBALLAR

Què és l'atenció centrada en la persona?

Des de fa anys que es va introduint aquesta manera de treballar en els centres. Cadascun a la seva mesura i de mica en mica, segons les seves possibilitats.

La idea és centrar la mirada no en els professionals, sinó en les persones dependents. Elles són el més important, i les que decideixen què volen fer.

Hi ha diferents motius pels quals és difícil implementar aquest sistema de funcionament:

- És un model molt bo però és un cost més per a l'empresa: més personal, adaptació d'instal·lacions. És una aposta de centre i s'ha de fer un bon pla estratègic per implementar-lo.
- El personal treballador a vegades és reticent als canvis, i és difícil plantejar-los una nova manera de treballar després de tants anys d'experiència en el camp.



Què s'està fent per implementar l'atenció centrada en la persona?

Alguns centres han comentat:

- personalització de l'habitació com vulgui: mobiliari, fotos, roba, mascotes, coses de casa...
- centre lliure de contencions. Ni cinturons ni baranes. ni medicació.
- horaris de menjadors adaptats als usuaris
- les hores de llevar-se i els esmorzars: poden triar l'hora que mengen i què volen menjar
- lavabos sense horaris
- segons les històries de vida, ens adaptem a les seves rutines de quan la persona no era dependent
- la família es pot quedar a dinar
- les persones residents participen en les tasques diàries d'una casa: plegar robar; estar a la cuina... segons possibilitats i interessos
- entrar i sortir quan volen, portes obertes sempre
- les persones professionals no porten bata (a casa tampoc en portem) i no som un centre hospitalari.

L'ATENCIÓ CENTRADA EN LA PERSONA, UNA NOVA MANERA DE TREBALLAR

L'important paper de la gericultora en aquest canvi.

La gran majoria de centres destaquen la importància d'aquesta figura professional per aconseguir implementar aquest nou model de treball.

Algunes de les tasques que ja estan desenvolupant aquestes professionals, per tal d'empoderar-les i fer-les líders de l'ACP són:



Cada professional és l'encarregat de comunicar el que falta a les famílies respectives.



Cada gericultora és referent de diverses persones usuàries. A vegades ells mateixos les han escollit, o elles escullen els residents segons afinitats de les persones.



Dediquem un espai de temps al fet que cada gericultora pugui parlar amb els residents respectius.



Reunions d'equip per fer seguiment dels residents on elles sempre participen.



Gestió i organització de les activitats d'oci i lleure, i l'estimulació. Les dotem d'eines perquè ho puguin fer i elles decideixen qui ho fa, quanta estona... i que disposin del temps necessari perquè ho puguin fer.



Històries de vida on elles participen per tal que coneguin les fases més importants en la vida de la persona que estan acompanyant..



Atenció individualitzada a les persones.



Dotem d'eines de gestió de les emocions per poder resoldre els conflictes interns i amb la resta de l'equip.



S'encarreguen de planificar moltes tasques vinculades amb el dia a dia del servei i tot el que fa referència a la persona.

PROPOSTES PER COMPARTIR

Després de parlar amb els diferents centres, s'ha vist interessant crear diferents espais per compartir. Els presentem a continuació:



Informació interna

Compartir dades internes entre els centres amb l'objectiu de valorar, objectivament, les actuacions que s'estan fent bé i les que es poden millorar entre tots.

Recursos i materials

Seria interessant saber quins materials i recursos disposen cadascun dels centres per poder-los compartir i utilitzar a la comarca. Es podria crear una llista de material a compartir, amb dates per poder reservar els recursos.

Formació i formadors

Compartir formacions entre centres per reduir costos. Contractar professionals entre els diferents centres i assistir conjuntament a la formació. Es podria fer en diferents punts de la comarca, i seria també un bon moment per trobar-se i compartir.

Atenció integral a la persona

Grup de treball per trobar indicadors sobre com s'està portant a terme l'atenció centrada en la persona. Cada centre va fent el seu camí, però estaria bé establir un barem que des d'inspecció, i pels centres mateixos, els servís com a orientador per saber en quin punt es troben en l'aplicació de l'ACP.

Borsa en els centres de formació

Una borsa de treball conjunta en els llocs d'estudis: per exemple quan s'estudia el curs després poder fer pràctiques i tenir un lloc per apuntar-se quan fan falta persones

Experiències i situacions

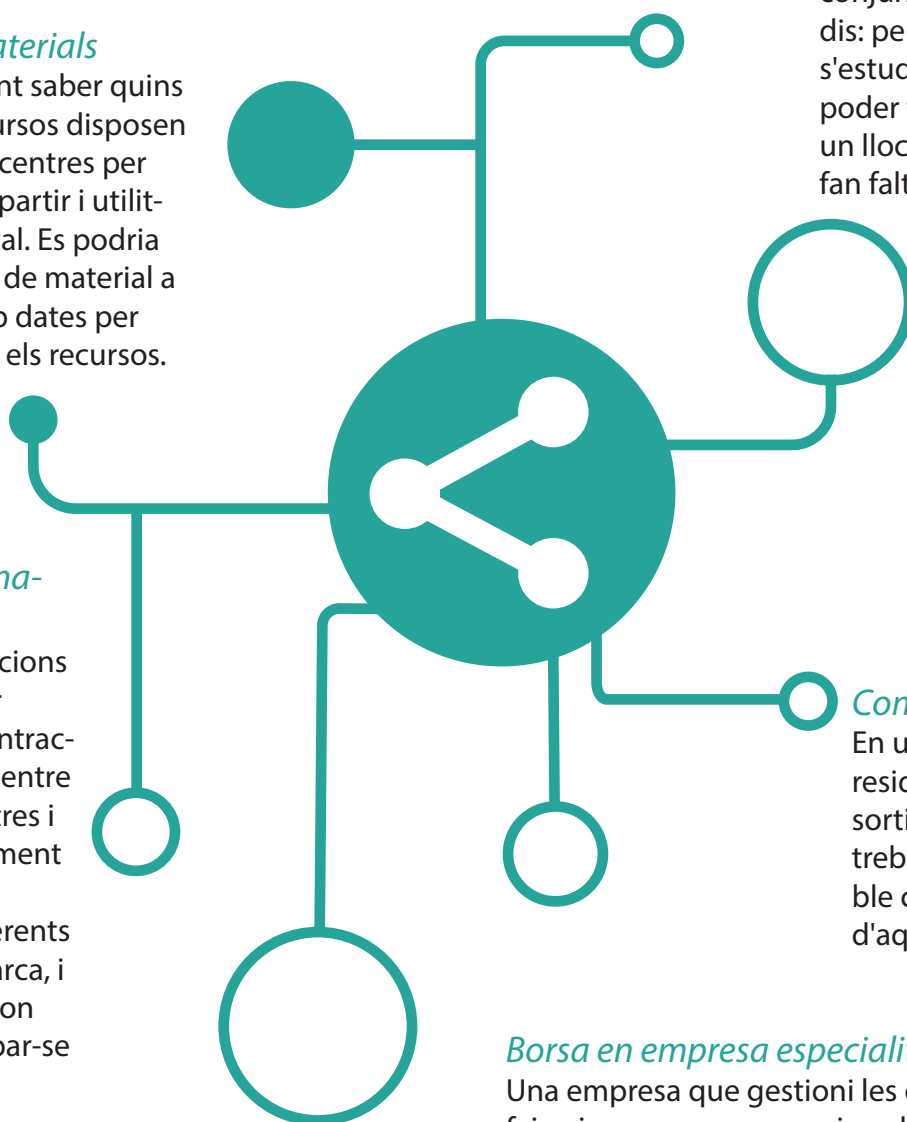
Crear espais de trobada per tenir contacte amb altra gent i exposar problemes i situacions. Bàsicament, trobades per compartir.

Comitè d'ètica a la comarca

En una reunió amb diverses residències de la comarca va sortir aquesta idea, i s'està treballant perquè sigui possible crear un grup de treball d'aquesta temàtica.

Borsa en empresa especialitzada

Una empresa que gestioni les ofertes de feina i una persona pugui, amb un mateix contracte laboral, treballar en diversos llocs i tenir una jornada completa al final, sense haver de passar per molts contractes. Com la figura d'una auxiliar rural: una persona que volta diversos centres però que té feina estable i una jornada laboral decent.



*Les residències que han
participat en aquest
projecte són:*



Residència Família Josefina de Vic
Residència i centre de dia El Nadal de Vic
Residència SAITS de Vic
Residència Aura de Manlleu
Residència Sant Gabriel de Centelles
Residència Hotel Prudenci de Tona
Hotel Prat Residència de Tona
Centre de dia Bonasort de Prats de Lluçanès
Residència Casal dels Avis de Tona
Residència Nostra Senyora de Lourdes de Prats de Lluçanès
Residència Fundació Privada Can Planoles de Roda de Ter
Residència Cantonigròs de Cantonigròs
Residència Assistida Vilademany de Taradell
Residència Els Tells de Montesquiu
Residència d'avis Obra de Maria de Sant Quirze de Besora
Residència Fundació Gallifa de Sant Hipòlit de Voltregà
Residència Casal Oller dels Hostalets de Balenyà
Residència Torelló - Rocaprevera de Torelló
Residència La Ginesta de Castellcir
Casal de La Santa Creu de l'Esquirol
Residència d'avis Els Bons Amics de Seva
Residència Can Caló d'Aiguafreda
Vedrunes Vic - Associació Thaismon de Vic
Ben Atès - Atenció Domiciliària de Sant Quirze de Besora
Centre Mèdic Psicopedagògic de Manlleu
FADO - Fundació Assistencial d'Osona - Domicilis de Vic
Centre de Dia de Sant Vicenç de Torelló - Sumar
Centre de Dia Josep Roqué i Castell de Manlleu
Residència La Font d'Aiguafreda
Centre L'Estímul de Manlleu
Residència Sant Pere de Torelló de Sant Pere De Torelló
MAP de Ripoll
Fundació Sant Tomàs- Centre Riudeperes de Calldetenes

MOLTES GRÀCIES
a totes per la vostra col·laboració!



TREBALLAR D'AUXILIAR SOCIOSANITÀRIA

Reflexions aportades per residències de la comarca d'Osona

Document elaborat per:
Míriam Usart i Homs

Activem Cooperativa
activemcooperativa@gmail.com
663.019.914