



VERSIÓ 1.5

Versió 1.5
**VERSIÓ MITJANA PER A EMPRESES DE 25
TREBALLADORS/ORES I MÉS**

AVALUACIÓ i PLANIFICACIÓ DE L'ACCIÓ PREVENTIVA

Introducció

Una vegada realitzat el document **INFORME PRELIMINAR PER A L'AVALUACIÓ DELS RISCOS PSICOSOCIAL**, en segon lloc, el mètode explica les tasques que ha d'executar el grup de treball per a la interpretació i la discussió correctes dels resultats.

La interpretació dels resultats s'ha de fer seguint **la matriu d'origens i mesures preventives (taula 1)** per plasmar els resultats de la discussió.

Tota aquesta informació ha de ser objecte de debat al si del grup de treball a fi de concloure sobre les característiques concretes de l'organització del treball origen de les exposicions i sobre la proposta de mesures preventives per eliminar o reduir aquestes exposicions.

1) En la distribució de freqüències, quines preguntes concentren els percentatges més alts de resposta en els extrems (sempre + moltes vegades; mai + gairebé mai)? Quins percentatges es troben en algunes vegades?

- Concreta les característiques de l'exposició i orienta sobre el seu origen.

Hi ha la possibilitat d'obtenir la distribució de freqüències en funció del lloc de treball, la qual cosa proporciona la concreció del problema per a cada lloc de treball i facilita la determinació de l'origen de l'exposició. Aquests resultats no apareixen a l'Informe Preliminar, però es poden generar fent un clic en l'aplicació informàtica. El GT, en la discussió de resultats, decidirà si necessita aquestes dades i les demanarà al tècnic o tècnica de prevenció.

2) Als gràfics de resultats encreuats (sexe, llocs de treball, altres unitats d'anàlisi triades), quines columnes presenten una proporció més gran del 50%, en vermell?

- Localitza l'exposició.
- Si totes les columnes sobrepassen el 50% de prevalença en situació desfavorable, hauríem de considerar que l'exposició és generalitzada.

3) En cadascun dels gràfics de resultats encreuats, el percentatge de vermell, groc i verd, és semblant entre les diferents categories, o bé n'hi ha de molt diferents?

- Les diferències notables poden donar bones orientacions sobre la localització de les exposicions i les possibles desigualtats d'exposició.

4) N'hi ha prou amb tota aquesta informació per entendre l'exposició? Si necessitem més informació, podem ampliar-la amb els resultats encreuats de les altres unitats d'anàlisi i amb la distribució de freqüències per lloc de treball des de l'apartat Resultats pas a pas de l'aplicació informàtica.

5) Tenint en compte la informació analitzada, quines condicions de treball afavoreixen aquesta exposició? És a dir, quins aspectes de l'organització del treball fan que l'exposició sigui desfavorable per a la salut?

6) Com podem canviar aquestes condicions de treball que són en l'origen d'aquesta exposició a fi d'evitar-la o reduir-la? És a dir, quines mesures preventives poden ser útils?

7) Com s'ha assenyalat anteriorment, les conclusions del GT derivades d'aquest treball han de quedar plasmades documentalment. Per fer-ho es proposa l'ús de **la matriu d'origens i mesures preventives** que s'haurà d'emplenar atenent al que s'hagi acordat al GT. Hem de recordar que per establir les mesures preventives es tindran en compte els requeriments legals de l'article 15 de la LPRL: Combatre els riscos en l'origen, i adaptar el treball a la persona pel que fa a la concepció del lloc i l'elecció d'equips i mètodes de treball i producció, per atenuar el treball monòton i repetitiu.

Després del debat i l'acord sobre l'origen de les exposicions i mesures preventives, l'avaluació de riscos (AR) acaba. Les mesures preventives acordades pel grup de treball es podran posar en marxa durant el procés d'AR. S'incorporaran a la planificació de l'activitat preventiva general que estigui en vigor en aquells moments a l'empresa, identificant-se terminis, recursos i responsables.

Les mesures preventives acordades que no puguin portar-se a termini de forma immediata seran prioritzades i concretades al grup de treball al pla específic d'activitats preventives, identificant-se terminis, recursos i responsables. **(taula 2)**

- Nota 1: Al llarg d'aquestes fases del procés, el GT identificarà i desenvoluparà les accions d'informació i participació de la plantilla.
- Nota 2: Amb la finalitat de donar compliment a la norma quant als organismes i agents amb capacitat negociadora, tant el document d'avaluació de riscos, com el de planificació de l'activitat preventiva es ratificaran al comitè de seguretat i salut.

Taula 1: matriu d'òrgens i mesures preventives

Exposició i localització	Concretar l'exposició	Origen	Mesures Preventives

Taula 2: matriu per la planificació de l'acció preventiva

Mesures preventives	Data d'inici o terminis	Persona (s) o Unitat responsable	Accions i/o Recursos humans i materials	Àrea (*1)
Seguiment i criteri d'avaluació				

Àrea (*1), es defineixen les següents àrees, per permetre una millor planificació

A) ENTORN LABORAL: Seguretat i Salut en el Treball, Instal·lacions i Equipaments, Entorn físic i Serveis (Manteniment, Neteja, Restauració, etc.)

1. Espais i Infraestructures
2. Renovació i millora d'equips de treball
3. Empreses externes no assistencials

B) DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL: Organització de la tasca, Promoció professional, comunicació, formació i informació, Participació en decisions organitzacionals.

1. Formació
2. Comunicació i informació
3. Qualitat de lideratge / recolzament rebut per càrrecs / avaluació rendiment professional.
4. Coordinació i integració assistencials

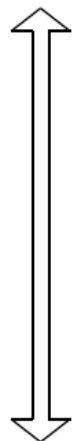
C) CONDICIONS LABORAL I CONTRACTUALS: Temps de Treball (horaris, pauses i descansos), Remuneració rebuda, Càrrega de treball, Tipus i qualitat de contracte, Estabilitat Laboral i Compatibilitat de la vida laboral i familiar.

1. Tipus i Qualitat de contracte / Remuneració rebuda
2. Eventualitats i vacances / Borsa de Treball
3. Càrrega de treball
4. Temps de treball (horaris, pauses i descansos) i Autogestió del temps de treball

Avaluació de Riscos i Planificació de l'acció Preventiva

Taula d'organització de les exposicions en funció de la prevalença anàlisi 2014

	Dimensió	Més Desfavorable	Situació Intermedïa	Més favorable
MÉS	Doble presència	69.8	26	4.2
PROBLEMÀTIQUES	Inseguretat sobre el futur	68.7	23.2	8.1
	Control dels temps a disposició	65.2	23.9	10.9
	Exigències psicològiques quantitatives	64.2	23.2	12.6
	Influència	60.6	20.2	19.1
	Exigències psicològiques emocionals	59.4	26	14.6
	Exigències psicològiques cognitives	56.7	34	9.3
	Estima	55.1	19.4	25.5
	Previsibilitat	54.1	28.6	17.3
	Amagar emocions	46.9	45.9	7.1
	Qualitat de lideratge	46.9	23.5	29.6
	Suport social dels superiors	37.8	34.7	27.6
	Claredat de rol	31.6	38.9	29.5
	Compromís	30.9	22.3	46.8
	Conflicte de rol	27.1	63.5	9.4
	Possibilitat de relació social	23.5	41.8	34.7
	Possibilitats de desenvolupament	21.3	27.7	51.1
	MENYS	Suport social de companys i companyes	18.2	30.3
PROBLEMÀTIQUES	Sentiment de grup	13.9	40.6	45.5
O FAVORABLES	Sentit del treball	6.2	15.5	78.4



Comparativa d'exposicions de situacions més desfavorables 2008/2014

	% 2008 sit més desfavorable	% 2014 sit més desfavorable
Doble presència	72,93	69,8
Inseguretat sobre el futur	83,33	68,7
Control dels temps a disposició	63,49	65,2
Exig. psic. quantitatives	57,81	64,2
Influència	49,21	60,6
Exig. psic. emocionals	60,31	59,4
Exig. psic. cognitives	46,03	56,7
Estima	68,8	55,1
Previsibilitat	40,94	54,1
Exig. d'Amagar Emocions	64,89	46,9
Qualitat lideratge	46,03	46,9
Reforç / Suport social per superiors	23,44	37,8
Claredat rol	23,77	31,6
Integració empresa / compromís	40,65	30,9
Conflicte rol	56,25	27,1
Posib. relació social	28,57	23,5
Possibilitat desenvolupament	26,83	21,3
Suport social de companys / yes	31,5	18,2
Sentiment grup	18,9	13,9
Sentit treball	7,09	6,2
Exig. psic. sensorials	65,12	0

Vermell: tercil més desfavorable per a la salut, **Groc:** tercil intermedi, **Verd:** tercil més favorable per a la salut

Avaluació de Riscos i Planificació de l'acció Preventiva

1. DOBLE PRESENCIA

Any d'anàlisi	Situació més desfavorable	Situació intermèdia	Situació més favorable
Estudi 2008	72,93	21,8	3,54
Estudi 2014	69,8	26	4,22

Són les exigències sincròniques, simultànies, de l'àmbit laboral i de l'àmbit domèstic-familiar. Són altes quan les exigències laborals interfereixen amb les familiars. En l'àmbit laboral, té a veure amb les exigències quantitatives, l'ordenació, la durada, l'allargament o la modificació de la jornada de treball, i també amb el nivell d'autonomia sobre la jornada, per exemple, amb horaris o dies laborables incompatibles amb el treball de cura de les persones o la vida social.

Exposició i localització	Concretar l'exposició	Origen
<p>Totes les columnes sobrepassen el 50% de prevalença en situació desfavorable, pel que haurem de considerar que l'exposició és generalitzada.</p> <p>Amb tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Per lloc de treball el col·lectiu més afectat (80% en situació més desfavorable) és bugaderia i neteja. . No hi ha diferències significatives pel que fa als dos centres de treball . No hi ha diferències significatives pel que fa a l'antiguitat . Pel que fa a tipus de relació laboral, el grup més desfavorit són els temporals 	<p>Al CSSV, la majoria de les persones treballadores són dones i fan tasques a casa.</p> <p>La necessitat de compaginar ambdues feines planteja també un conflicte de temps, ja que totes dues formen part de la mateixa realitat social, principalment per a les dones, i presenten interferències freqüents en el temps i moment en què cal respondre a les demandes d'ambdós espais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El model social actual es la dona la que majoritàriament assumeix les tasques familiars • Poden sorgir problemes familiars al llarg de la jornada laboral.

Mesures preventives	Termini	Responsables	Accions i/o Recursos humans i materials	Àrea
1. Facilitar l'absència del lloc de treball per motius familiars justificats.	1er S 2015	RRHH i Comandaments	Les sol·licituds s'hauran de fer mitjançant el portal del treballador	C2
2. Facilitar al personal fer canvis de dies de descans per a poder conciliar la vida laboral i familiar.	1er S 2015	RRHH i Comandaments	Les sol·licituds s'hauran de fer mitjançant el portal del treballador	C2
3. Facilitar reduccions de jornada per motius personals.	1er S 2015	RRHH i Comandaments	Les sol·licituds s'hauran de fer mitjançant el portal del treballador	C2
4. Facilitar al personal excedències voluntàries	1er S 2015	RRHH i Comandaments	Les sol·licituds s'hauran de fer mitjançant el portal del treballador	C2

Seguiment i criteri d'avaluació

- Es farà un registre de peticions acceptades i denegades anualment i s'exposaran al CSiST.

Avaluació de Riscos i Planificació de l'acció Preventiva

2. INSEGURETAT SOBRE EL FUTUR

Any d'anàlisi	Situació més desfavorable	Situació intermèdia	Situació més favorable
Estudi 2008	79,13	16,73	4,13
Estudi 2014	68,7	23,2	8,1

És la preocupació pel futur amb relació a la pèrdua de l'ocupació i als canvis no volguts de condicions de treball fonamentals (horari, tasques, contracte, salari...). Té a veure, d'una banda, amb l'estabilitat de l'ocupació i les possibilitats d'empleabilitat al mercat laboral de l'àrea de residència i d'altra banda, amb l'amenaça d'empitjorament de condicions de treball, perquè l'arbitrarietat és allò que caracteritza l'assignació de la jornada, les tasques, els plusos o la renovació de contracte, o bé perquè en el context extern a l'empresa hi ha pitjors condicions de treball i hi hagi la possibilitat d'una reestructuració, d'externalització, etc.

Exposició i localització	Concretar l'exposició	Origen
<p>Totes les columnes sobrepassen el 50% de prevalença en situació desfavorable, amb l'única excepció del 46,7% de les persones amb antiguitat d'1 a 5 anys.</p> <p>Amb tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Per lloc de treball el col·lectiu més afectat (82,2% en situació més desfavorable) és el d'auxiliars d'infermeria . No hi ha diferències significatives pel que fa als dos centres de treball . Pel que fa a l'antiguitat, els grups més afectats són els de menys d'1 any (80%) i més de 10 anys (75,5%)t . Pel que fa a tipus de relació laboral, el grup més desfavorit són els temporals 	<p>Tot i que es pot viure de manera distinta segons el moment vital o les responsabilitats familiars de cada treballador o treballadora, la situació de crisi econòmica actual es fonamental en aquesta percepció.</p> <p>També influeix la formació, habilitats i competències de cadascun dels professionals.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'organització de la feina és potestat de l'empresa d'acord amb els límits legals establerts. • L'organització ha d'aplicar la normativa laboral vigent.

Mesures preventives	Termini	Responsables	Accions i/o Recursos humans i materials	Àrea
5. Totes les unitats i serveis tenen característiques concretes a les que les persones treballadores poden adaptar-se en diferent mesura. Així, tothom ha de tenir la possibilitat de passar per arreu, en funció de les seves capacitats, habilitats i competències.	Continu	Comandaments i RRHH	Definició i divulgació de les fitxes descriptives de lloc de treball de cada col·lectiu en el moment de l'acollida del nou treballador. També es publicaran en els ordinadors (PC) del CSSV	B2
6. Realitzar les gestions oportunes per tal de mantenir l'equilibri pressupostari i financer.	1er S 2015	Equip Directiu	Per part de la direcció, les gestions oportunes per tal de mantenir l'equilibri pressupostari i financer. Per part de tot el personal, coresponsabilitat de ser eficients amb els recursos al seu abast.	C1

Seguiment i criteri d'avaluació
<ul style="list-style-type: none"> • Pel que fa a la definició de fitxes descriptives de lloc de treball, pel 2015 és previst assolir la seva definició en un 25%. Es farà una difusió progressiva, arribant a un 25% de la plantilla per any. Es publicaran de forma permanent en els escriptoris dels ordinadors (PC) del CSSV. • Pel que fa a les gestions de control pressupostari i equilibri financer, es tindran en compte els indicadors econòmics, d'activitat i grau d'assoliment dels objectius, i se'n farà difusió a les persones treballadores en les memòries anuals. Es publicaran en el Portal de la Transparència (pàgina Web del CSSV).

Avaluació de Riscos i Planificació de l'acció Preventiva

3. CONTROL DELS TEMPS A DISPOSICIÓ

Any d'anàlisi	Situació més desfavorable	Situació intermèdia	Situació més favorable
Estudi 2008	63,49	22,22	14,29
Estudi 2014	65,2	23,9	10,9

Aquesta dimensió identifica el marge d'autonomia dels treballadors/ores sobre alguns aspectes del temps de treball i de descans (pauses, vacances, absències de curta durada, etc.). Pot contribuir a integrar amb èxit les necessitats del treball i de la vida privada.

Exposició i localització	Concretar l'exposició	Origen
<p>Totes les columnes sobrepassen el 50% de prevalença en situació desfavorable, amb l'única excepció del 41,7% del col·lectiu Equip de Direcció, administració, etc.</p> <p>Amb tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Per lloc de treball el col·lectiu més afectat (87,5% en situació més desfavorable) és el de gerocultores. . Pel que fa a l'antiguitat, els grups més afectats són els de més de 10 anys (72,9%) . Pel que fa a tipus de relació laboral, el grup més desfavorit són els temporals 	<p>Té a veure, per exemple, amb l'organització temporal de la càrrega de treball i la seva regulació, amb la quantitat de treball assignat o amb tenir una plantilla molt ajustada que impedeix, en la pràctica, que el control teòricament existent es pugui exercir efectivament. De vegades, té a veure amb l'allargament de jornada o amb el desconeixement o la inexistència del calendari anual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La feina es qui determina els ritmes de descans la majoria de vegades. • Disparitat d'utilització de temps de pauses i descansos per diferents treballadors. • Més d'un 30% (30,6%) no pot agafar les vacances en el període que desitja. • En general, tothom que demana un permís per un assumpte familiar se li concedeix. • Pel tipus de tasca de responsabilitat, sempre cal avisar abans de marxar • Tot@s els treballadors poden fer absència durant el temps necessari en cas d'imprevist de força major. El 12% que contesta que necessita algun tipus de permís especial, el grup l'atribueix a la necessitat d'informar al comandament • Hi ha un 5% de jornada no fixada en calendari en els grups que treballen a torns. • L'empresa però, sempre manté les pauses i descansos i pauses marcades per normativa.

Mesures preventives	Termini	Responsables	Accions i/o Recursos humans i materials	Àrea
7. Formació en tècniques de gestió del temps i treball en equip	1er S 2016	RRHH	Programació de 1 o 2 cursos d'unes 15 hores dirigit preferentment a gerocultores i auxiliars d'infermeria	B1
8. Fomentar les reunions d'equip interdisciplinari per qüestions organitzatives de la Unitat o Servei	1er S 2016	Dir. Assistencial i Comandaments	S'establirà un calendari de reunions acordat entre la direcció assistencial i els treballadors de les unitats i serveis	B4
9. Consolidar el Projecte Hospital Lliure de Fum	2ºn S 2015	CSiST	Enquesta Prevalença del Consum de Tabac, Celebració Dia Mundial 31/05 i Manteniment consulta deshabitació	B2
10. Valorar la possibilitat de flexibilitzar els criteris organitzatius de vacances, establir uns criteris de rotació i de vacances fora de període	2ºn S 2015	RRHH i Comandaments	Es reprendran negociacions a les reunions entre el Comitè d'Empresa i la Direcció	C2
Seguiment i criteri d'avaluació				
<ul style="list-style-type: none"> • S'utilitzarà el registre d'incidències de vacances i permisos • S'utilitzarà l'enquesta de satisfacció i coneixements adquirits per la formació rebuda • Es farà un seguiment de l'Enquesta de prevalença i seguiment de la consulta de deshabitació. 				

Avaluació de Riscos i Planificació de l'acció Preventiva

4. EXIGÈNCIES PSICOLÒGIQUES QUANTITATIVES

Any d'anàlisi	Situació més desfavorable	Situació intermèdia	Situació més favorable
Estudi 2008	57,81	22,66	19,53
Estudi 2014	64,2	23,2	12,6

Es defineixen com la relació entre la quantitat de treball i el temps disponible per fer-lo: volum, ritme, interrupcions i intensitat de treball. Són altes quan tenim més feina de la que podem fer en el temps assignat. Tenen a veure principalment amb la falta de personal, el mesurament incorrecte dels temps o la mala planificació, encara que també es poden relacionar amb l'estructura salarial (per exemple, quan la part variable d'un salari baix és alta i obliga a augmentar el ritme) o amb la inadequació de les eines, els materials o els processos de treball (obligant a fer més tasques per suplir les deficiències). Les exigències quantitatives altes poden suposar un allargament de la jornada laboral.

Exposició i localització	Concretar l'exposició	Origen
<p>Totes les columnes sobrepassen el 50% de prevalença en situació desfavorable, amb la única excepció del 20% del col·lectiu menys d'1 any d'antiguitat.</p> <p>Amb tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Per lloc de treball el col·lectiu més afectat (75% en situació més desfavorable) és Equip de Direcció, administració, etc. . Pel que fa a l'antiguitat, els grups més afectats són els de més de 5 anys i menys de 10 anys d'antiguitat (70,4%) . Pel que fa a tipus de relació laboral, el grup més desfavorit són els temporals 	<p>Tenen a veure principalment amb la falta de personal, el mesurament incorrecte dels temps o la mala planificació, encara que també es poden relacionar amb l'estructura salarial (per exemple, quan la part variable d'un salari baix és alta i obliga a augmentar el ritme) o amb la inadequació de les eines, els materials o els processos de treball (obligant a fer més tasques per suplir les deficiències).</p> <p>Les exigències quantitatives altes poden suposar un allargament de la jornada laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'equip directiu es veu sotmès als criteris que imposa la LPGE pel que fa a equilibri pressupostari, i que suposa unes majors exigències de la contractació per part de l'Administració, Cat Salut i Departament de Benestar i Família • En situacions d'acumulació de tasca / ingrés / complicacions, etc. (imprevistos) es provoca acumulació de feina. • Excés de burocratització (sistemes informàtics deficients) • Consolidar i potenciar les polítiques de treball en equip d'autogestió dels temps de treball dels professionals. • Cada vegada hi ha usuaris de més alta complexitat • Millorar la gestió del circuit d'ingressos en cas d'acumulació en una mateixa UH (exemple, no més de 2 hores en la mateixa)

Mesures preventives	Termini	Responsables	Accions i/o Recursos humans i materials	Àrea
11. Formació en tècniques de gestió de l'estrès i Burnout	2n S 2016	RRHH	Programació de 1 o 2 cursos d'unes 15 hores dirigit preferentment a gerocultores i auxiliars d'infermeria / divisió administrativa	B2
12. Millorar l'aplicatiu informàtic assistencial	Continu	Dir. Econòmica i Assistencial	Seguiment de reunions amb proveïdor del sistema informàtic i ajustar el pressupost disponible a les necessitats.	A2
13. Donat el canvi del perill de l'usuari i casos d'acumulació de feina, afavorir els reforços puntuals, ratios per unitat i mesures organitzatives de les unitats.	Continu	Dir. RRHH Assistencial i Econòmica	Es fan reunions periòdiques per la re-organització de les unitats en un treball multidisciplinar.	C3
Seguiment i criteri d'avaluació				
<ul style="list-style-type: none"> • S'utilitzarà l'enquesta de satisfacció i coneixements adquirits per la formació rebuda • Informació periòdica al CSiST dels avenços en l'aplicatiu informàtic • Seguiment del registre d'incidències en casos de sobrecàrrega de treball en situacions de sobrecàrrega assistencial 				

Avaluació de Riscos i Planificació de l'acció Preventiva

5. INFLUÈNCIA

Any d'anàlisi	Situació més desfavorable	Situació intermèdia	Situació més favorable
Estudi 2008	49,21	29,37	21,43
Estudi 2014	60,6	20,2	19,1

És el marge d'autonomia en el dia a dia del treball: en les tasques que cal fer i la seva quantitat, en l'ordre de realització de les tasques, en els mètodes que cal fer servir, etc. Té a veure amb la participació que cada treballador i treballadora té en les decisions sobre aquests aspectes fonamentals de la seva feina quotidiana, és a dir, amb els mètodes de treball utilitzats i si són participatius o no i permeten o limiten l'autonomia. Pot guardar una alta relació amb les possibilitats de desenvolupament.

Exposició i localització	Concretar l'exposició	Origen
<p>Aquesta és la dimensió analitzada fins ara amb més variabilitat entre grups.</p> <p>. Per lloc de treball els col·lectius més afectats són clarament Auxiliars d'infermeria (78% en situació més desfavorable) i Gerocultores (88,9% en situació més desfavorable)</p> <p>. Pel que fa a l'antiguitat, els grups més afectats són els de més de 5 anys i menys de 10 anys d'antiguitat (64%) i els de més de 10 anys (66,7%)</p> <p>. Pel que fa a tipus de relació laboral, el grup més desfavorit són els temporals</p>	<p>Al treball implica exercir uns rols determinats, que poden ser més o menys clars o poden suposar algunes contradiccions, en un context de canvis que hem de poder preveure, configurant un univers d'intercanvis instrumentals i emocionals entre les persones a l'organització.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'organització de les tasques dels llocs de treball; en especial d'auxiliars d'infermeria i serveis (neteja, etc.) està molt estructurada i permet introduir pocs canvis. • Hi ha professionals amb menor habilitat d'adaptació als canvis i treball en equip. • El perfil d'usuari cada vegada té més necessitat assistencial, i cal una adaptació de les competències del professional i del sistema sanitari. • En algunes ocasions no es demana l'opinió als treballadors/es, encara que les tasques que s'assignin tinguin relació directa amb la feina que es realitza. • Els possibles canvis de professionals poden repercutir en l'organització de les unitats i també en la interrelació entre professionals.

Mesures preventives	Termini	Responsables	Accions i/o Recursos humans i materials	Àrea
<p>IDEM MP5. Totes les unitats i serveis tenen característiques concretes a les que les persones treballadores poden adaptar-se en diferent mesura. Així, tothom ha de tenir la possibilitat de passar per arreu, en funció de les seves capacitats</p>	Continu	Comandaments i RRHH	Definició i divulgació de les fitxes descriptives de lloc de treball de cada col·lectiu en el moment de l'acollida del nou treballador. També es publicaran en els ordinadors (PC) del CSSV	B2
<p>14. Elaboració, actualització i divulgació de Protocols ajustats a les noves necessitats assistencials, donant un paper fonamental a la Unitat de Qualitat i aconseguir la coresponsabilitat de tots els professionals</p>	Continu	Tot el personal	Cada comissió o professional és responsable de mantenir actualitzat els protocols i guies, que codifica la comissió de qualitat, revisa la direcció Assistencial i valida Gerència.	B4
<p>15. Formació continuada adaptada a les necessitats del CSSV.</p>	Continu	Equip directiu	Pla de formació anual que s'aprovi en el si de la Comissió de Formació, Docència i Recerca.	B1
Seguiment i criteri d'avaluació				
<ul style="list-style-type: none"> • Pel que fa a la definició de fitxes descriptives de lloc de treball, pel 2015 és previst assolir la seva definició en un 25%. Es farà una difusió progressiva, arribant a un 25% de la plantilla per any. Es publicaran de forma permanent en els escriptoris dels ordinadors (PC) del CSSV. • Informació periòdica al CSiST de les actualitzacions de guies i protocols • Informació periòdica al CSiST de la formació continuada assolida. 				

Avaluació de Riscos i Planificació de l'acció Preventiva

6. EXIGÈNCIES PSICOLÒGIQUES EMOCIONALS

Any d'anàlisi	Situació més desfavorable	Situació intermèdia	Situació més favorable
Estudi 2008	60,31	28,24	11,45
Estudi 2014	59,4	26	14,6

Són les exigències per no involucrar-nos en la situació emocional derivada de les relacions interpersonals que implica el treball, especialment en aquelles ocupacions en les quals es presten serveis a les persones i es pretén induir-hi canvis (per exemple, que segueixin un tractament mèdic, adquireixin una habilitat...), i que poden comportar la transferència de sentiments i emocions amb aquestes persones.

Exposició i localització	Concretar l'exposició	Origen
<p>Aquesta dimensió analitzada presenta variabilitat entre grups.</p> <p>. Per lloc de treball el col·lectiu més afectats és Gerocultores (90% en situació més desfavorable)</p> <p>. Pel que fa a l'antiguitat, els grups més afectats són els d'entre 1 any i 5 d'antiguitat (73,2%).</p> <p>. Pel que fa a tipus de relació laboral, el grup més desfavorit són els temporals</p>	<p>En ocupacions de servei a les persones, l'exposició a exigències emocionals té a veure amb la naturalesa de les tasques i és impossible d'eliminar (no podem "eliminar" pacients, alumnes en pràctiques), per la qual cosa requereixen habilitats específiques que poden i han d'adquirir-se. A més, s'hi pot reduir el temps d'exposició (hores, nombre de pacients, etc.), ja que les jornades excessives impliquen una exposició més gran i produeixen més fatiga emocional, que requerirà temps de repòs més llargs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La tasca sanitària es desgastadora emocionalment. • Per saber enfrontar-se a aquestes situacions, cal experiència i formació, sobretot els treballadors de nova incorporació. • Càrrega emocional addicional per les persones treballadores que formen al personal de nova incorporació i alumnes en pràctiques. • Els treballadors tenen angoixes i inquietuds que necessiten expressar i compartir, relacionades amb la feina.

Mesures preventives	Termini	Responsables	Accions i/o Recursos humans i materials	Àrea
16. Formació en Gestió de les emocions, Dol, final de vida i mort.	2ºn S 2015	RRHH	Programació de 1 o 2 cursos d'unes 15 hores dirigit preferentment a personal assistencial.	B1
17. Assegurar a les noves incorporacions i alumnes en pràctiques el coneixement i superació de l'avaluació dels Plans d'acollida	Continu	RRHH	Tenir actualitzats els diferents plans d'acollida i aplicar-los	B1
18. Activar un recolzament de Psicologia Clínica per persones treballadores en situacions puntuals	1er S 2016	Direcció Assistencial	Es donarà a conèixer el circuit per la demanda del suports psicològic.	B3
19. Poder disposar de Recursos humans, organitzatius i espais per atendre situacions d'especial sensibilitat	Continu	Dir. Assistencial i comandaments	Es donarà a conèixer el circuit per la demanda del suports psicològic.	B3
Seguiment i criteri d'avaluació				
<ul style="list-style-type: none"> • S'utilitzarà l'enquesta de satisfacció i coneixements adquirits per la formació rebuda. • Es revisarà el registre de persones que han fet el pla d'acollida corporatiu i el de prevenció de riscos laborals. • Es farà registre de la demanda de psicologia clínica a nivell individual i grupal 				

Avaluació de Riscos i Planificació de l'acció Preventiva

7. EXIGÈNCIES PSICOLÒGIQUES COGNITIVES

Any d'anàlisi	Situació més desfavorable	Situació intermèdia	Situació més favorable
Estudi 2008	46,03	33,33	20,63
Estudi 2014	56,7	34	9,3

Es refereixen al maneig de coneixements, i no són ni negatives ni positives per si mateixes, sinó que s'han de valorar en funció de les possibilitats de desenvolupament.

Exposició i localització	Concretar l'exposició	Origen
<p>Aquesta dimensió analitzada presenta variabilitat entre grups.</p> <p>. Per lloc de treball els col·lectius més afectats són Llicenciats i Diplomats (80,8 % en situació més desfavorable)</p> <p>. Pel que fa a l'antiguitat, els col·lectius més afectats són els de menys d'1 any d'antiguitat (80% en situació més desfavorable)</p>	<p>Si l'organització del treball facilita les oportunitats i els recursos necessaris, poden implicar l'adquisició de nous coneixements i habilitats i afavorir la salut, mentre que promocionen l'aprenentatge i el treball actiu. Per contra, quan hi ha poques possibilitats per al desenvolupament d'habilitats, poden influir negativament en la salut, igual que quan són excessivament baixes, reflectint passivitat i estancament del treball. Tenen a veure amb el disseny i el contingut de les tasques, el seu nivell de complexitat i variabilitat, i el temps establert per dur-les a terme. Perquè les exigències cognitives siguin positives, hem, a més, de qüestionar-nos si es té la formació necessària per manejar la informació que es requereix al lloc de treball.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La tasca assistencial ha experimentat un augment de la complexitat, el que comporta l'elaboració de noves guies i protocols adaptats a cada situació i complexitat. Els professionals tenen dificultat d'accés al programa informàtic de consulta de guies i protocols.

Mesures preventives	Termini	Responsables	Accions i/o Recursos humans i materials	Àrea
<p>IDEM MP15. Formació continuada adaptada a les necessitats del CSSV.</p>	Continu	Equip directiu	Pla de formació anual que s'aprovi en el si de la Comissió de Formació, Docència i Recerca.	B1
<p>20. Desenvolupar sistema d'informació àgil "tipus intranet" que faciliti l'arribada de les guies i protocols a cada professional.</p>	2ºn S 2016	Dir. RRHH i Assistencial	Seguiment de reunions amb proveïdor del sistema informàtic i ajustar el pressupost disponible a les necessitats.	A2
<p>21. Desenvolupar sessions clíniques i difusió dels coneixements. Aprofitar la sinergia amb professionals de l'HCAP i altres entitats col·laboradores.</p>	Continu	Dir. RRHH i Assistencial	A partir de la coordinació entre responsables de formació d'ambdues entitats, facilitar i posar a disposició dels professionals d'ambdós empreses el calendari de sessions i cursos de formació continuada i de PRL	B3
Seguiment i criteri d'avaluació				
<ul style="list-style-type: none"> S'utilitzarà l'enquesta de satisfacció i coneixements adquirits per la formació rebuda. Informació periòdica al CSiST dels avenços en l'aplicatiu informàtic "intranet" Seguiment de la participació dels professionals en sessions i cursos a l'altra centre i l'inrevés 				

Avaluació de Riscos i Planificació de l'acció Preventiva

8. ESTIMA

Any d'anàlisi	Situació més desfavorable	Situació intermèdia	Situació més favorable
Estudi 2008	68,8	16	15,2
Estudi 2014	55,1	19,4	25,5

Segons el *model esforç-recompensa*, la interacció entre un esforç elevat i un nivell baix de recompenses a llarg termini representa un risc per a la salut. Per compensacions del treball, s'entén el control d'estatus, l'estima i el salari. L'estima inclou el reconeixement, el suport adequat i el tracte just, mentre que l'estabilitat laboral forma part del control d'estatus. No obstant això, la recerca ha demostrat que la inseguretat sobre les condicions de treball fonamentals més enllà de l'estabilitat de l'ocupació és també de gran importància per a la salut.

Exposició i localització	Concretar l'exposició	Origen
<p>Aquesta dimensió analitzada presenta variabilitat entre grups.</p> <p>. Per lloc de treball els col·lectius més afectats són Bugaderia i Neteja (66,7% en situació més desfavorable) i Llicenciats i Diplomats (59,3 % en situació més desfavorable)</p> <p>. Pel que fa a l'antiguitat, els col·lectius més afectats són els que van de 1 a 5 anys, i de 5 a 10 anys (ambdós sobre el 60% en situació més desfavorable)</p>	<p>Es refereix al respecte, al reconeixement i al tracte just que obtenim a canvi de l'esforç invertit en el treball. Té a veure amb múltiples aspectes de la gestió de personal, per exemple: amb si els mètodes de treball són participatius o no (sense "veu" no hi pot haver reconeixement), amb l'existència d'arbitrarietat i iniquitat en les promocions i l'assignació de tasques, d'horaris..., amb si es paga un salari d'acord amb les tasques realitzades, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aquesta dimensió ha sortit en 8^a posició més desfavorable, respecte la 3^a posició al 2008. Aquesta millora és atribuïble en part a la millora de les polítiques de consulta i participació (comissions, comitès, pla estratègic, etc.) És millorable el component de comunicació i relació vertical i també l'horitzontal. Els professionals tenen un augment de la tasca assistencial que resta temps i lloc per a la participació en reunions organitzatives, grups de treball, comissions, etc. que provoca inversió de temps personal. En el col·lectiu de bugaderia i neteja hi ha dificultat en la promoció professional i la participació en comissions i comitès.

Mesures preventives	Termini	Responsables	Accions i/o Recursos humans i materials	Àrea
22. Consolidar i millorar les polítiques de comunicació mitjançant els sistemes d'informació o canals tradicionals, portal de la transparència (Web del CSSV)	Continu	Tothom a cada nivell jeràrquic	Inversió en els sistemes d'informació	A2
23. Facilitar espais i temps pels professionals que participen en comissions i comitès	Continu	Equip Directiu	Valoració de cobertures del personal que assisteix a comissions, grups de treball, etc.	C1
24. Facilitar la participació en el col·lectiu de Bugaderia i Neteja en determinades sessions i/o comitès	Continu	Equip Directiu	Tenir present el col·lectiu de Bugaderia i Neteja en les reunions de treball i comissions.	C1
IDEM MP15. Formació continuada adaptada a les necessitats del CSSV en el personal de Bugaderia i Neteja	Continu	Equip directiu	Pla de formació anual que s'aprovi en el si de la Comissió de Formació, Docència i Recerca.	B1
Seguiment i criteri d'avaluació				
<ul style="list-style-type: none"> Fer un anàlisi comparatiu 2014-2015 de la Formació realitzada, i la Participació en Comitès i Sessions per diferents col·lectius. Fer un anàlisi comparatiu a partir de les enquestes d'AR Psicosocials i Clima Laboral al llarg del temps que s'apliquin. Fer un anàlisi del percentatge de les cobertures de les absències del personal entre 2014-2015 				

Avaluació de Riscos i Planificació de l'acció Preventiva

9. PREVISIBILITAT

Any d'anàlisi	Situació més desfavorable	Situació intermèdia	Situació més favorable
Estudi 2008	40,94	30,71	28,35
Estudi 2014	54,1	28,6	17,3

Disposar de la informació adequada, suficient i a temps per poder fer la feina de manera correcta i per adaptar-se als canvis (reestructuracions futures, tecnologies noves, tasques noves, mètodes nous i coses semblants).

Exposició i localització	Concretar l'exposició	Origen
<p>Aquesta dimensió analitzada presenta variabilitat entre grups.</p> <p>. Per lloc de treball els col·lectius més afectats són Bugaderia i Neteja Gerocultores (66,7%) El col·lectiu de Direcció, Administració té un 41,7% en situació més desfavorable. . Pel que fa a l'antiguitat, els col·lectius més afectats són els que van de 5 a 10 anys.</p>	<p>La falta de previsibilitat està relacionada amb l'absència d'informació o amb pràctiques de gestió de la informació i de comunicació centrades en qüestions supèrflues, i no en les quotidianes del treball, per la qual cosa no augmenten la transparència. També té a veure amb la falta de formació com a acompanyament i suport als canvis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Incorporació de noves tecnologies, mètodes de treball i canals de comunicació en els últims anys. Les incerteses de l'entorn territorial, econòmiques i laborals en el moment de fer l'enquesta.

Mesures preventives	Termini	Responsables	Accions i/o Recursos humans i materials	Àrea
25. Consolidar i millorar les polítiques de comunicació, tant a nivell horitzontal com vertical.	Continu	Equip directiu	<ul style="list-style-type: none"> Utilitzar les reunions en unitats, serveis, etc. per parlar d'aspectes de comunicació i circuits. 	B2
26. Informar amb prou antelació els canvis a nivell organitzacional i/o estructural que puguin afectar al nostre futur.	Continu	Gerència Equip directiu	<ul style="list-style-type: none"> Consolidar les reunions informatives (estiu, Nadal, i altres si s'escau) com a via d'informació a tot el personal d'aquells aspectes d'interès general. 	B2
Seguiment i criteri d'avaluació				
<ul style="list-style-type: none"> Publicar les actes en el Sistema Informàtic del CSSV. Les actes publicades es poden consultar en Documents ISO; Comitès, Comissions i grups de treball. Publicar i actualitzar la informació que es consideri d'interès general en el Portal de Transparència (Web del CSSV). Informar a través del Portal del Treballador informació que pot ser rellevant per la persona treballadora. 				

Mesures Preventives i Pla d'Acció a la data actual

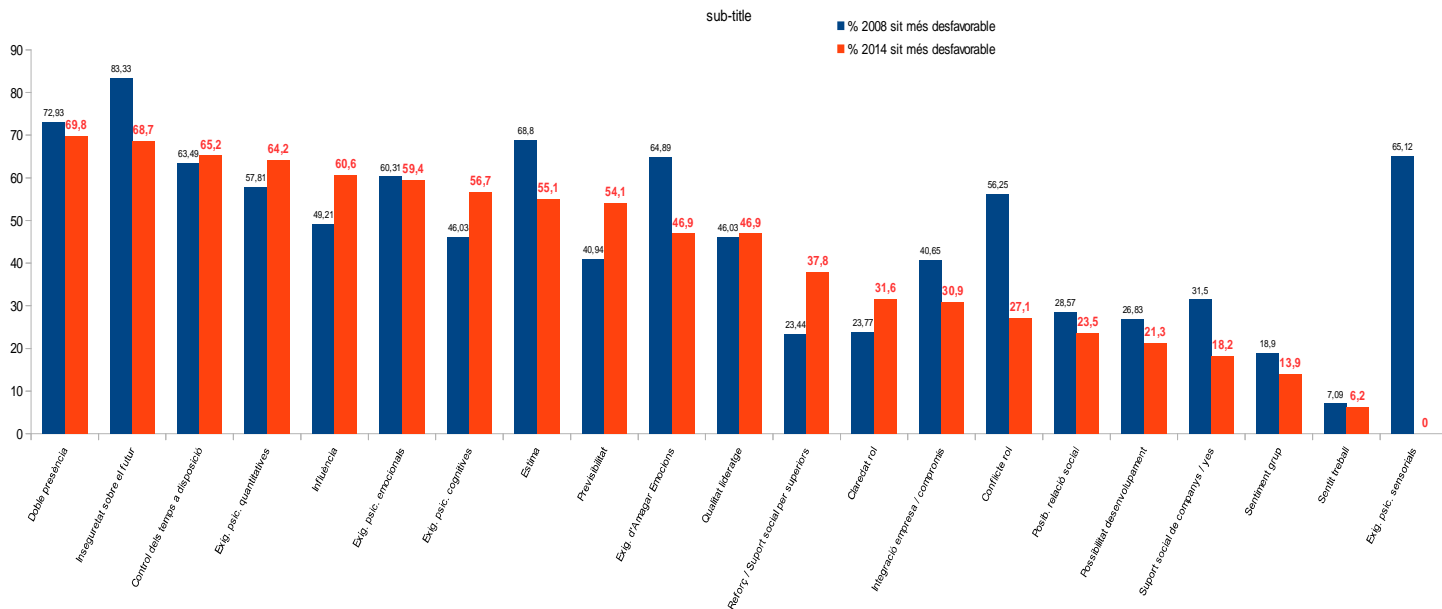
Durant l'any 2014 es va oferir a totes les persones treballadores un qüestionari d'avaluació dels **factores de risc psicosocial** de la nostra empresa. El qüestionari s'anomena PSQCat21, i és l'aconsellat per la Generalitat de Catalunya.

En prevenció de riscos laborals, denominem **factores de risc psicosocials** aquells factors de risc per a la salut que s'originen en l'organització del treball i que generen respostes de tipus fisiològic, emocional, cognitiu i/o conductual a les persones, i que poden ser precursors de malaltia en certes circumstàncies d'intensitat, freqüència i durada.

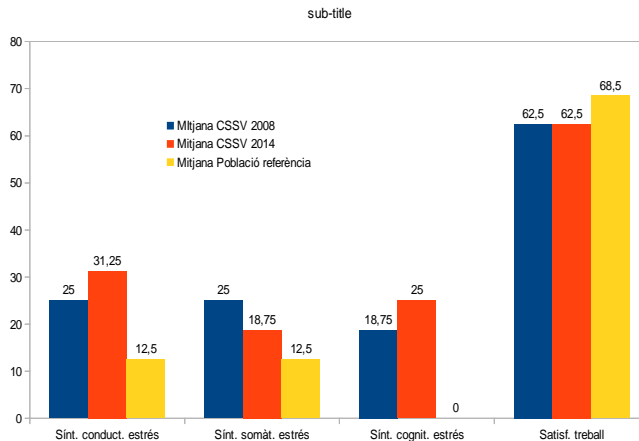
La resposta al qüestionari fou voluntària, i la taxa de resposta fou del 41,6% (van contestar 101 persones, de les 243 a qui se'ls hi va oferir)

Amb els resultats, es van obtenir unes dades presentades en forma de gràfic, tot comparant-nos amb nosaltres mateixos al 2008, i amb una mostra representativa de 7.612 treballadors.

a) Les dimensions psicosocials i els percentatge de persones en situació més desfavorable

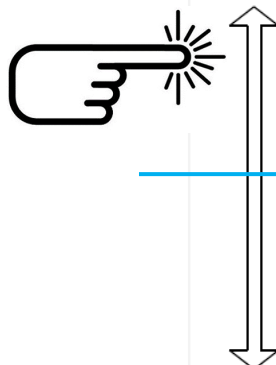


b) Sobre la prevalença de signes i símptomes, i el grau de satisfacció



Posteriorment s'ha constituït la Comissió de Riscos Psicosocials, integrada pels membres del Comitè de Seguretat i Salut en el Treball, i pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

En un seguit de reunions, s'han analitzat i treballat les 9 dimensions que surten més afectades en el nostre àmbit de treball:



	Dimensió	Més Desfavorable	Situació Intermedïa	Més favorable
MÉS	Doble presència	69.8	26	4.2
PROBLEMÀTIQUES	Inseguretat sobre el futur	68.7	23.2	8.1
	Control dels temps a disposició	65.2	23.9	10.9
	Exigències psicològiques quantitatives	64.2	23.2	12.6
	Influència	60.6	20.2	19.1
	Exigències psicològiques emocionals	59.4	26	14.6
	Exigències psicològiques cognitives	56.7	34	9.3
	Estima	55.1	19.4	25.5
	Previsibilitat	54.1	28.6	17.3
	Amagar emocions	46.9	45.9	7.1
	Qualitat de lideratge	46.9	23.5	29.6
	Suport social dels superiors	37.8	34.7	27.6
	Claredat de rol	31.6	38.9	29.5
	Compromís	30.9	22.3	46.8
	Conflicte de rol	27.1	63.5	9.4
	Possibilitat de relació social	23.5	41.8	34.7
	Possibilitats de desenvolupament	21.3	27.7	51.1
MENYS	Suport social de companys i companyes	18.2	30.3	51.5
PROBLEMÀTIQUES	Sentiment de grup	13.9	40.6	45.5
O FAVORABLES	Sentit del treball	6.2	15.5	78.4

Vermell: tercil més desfavorable per a la salut, **Groc:** tercil intermedi, **Verd:** tercil més favorable per a la salut

El procediment de treball de la comissió ha estat per aquest ordre:

- Analitzar l'exposició amb els llocs de treball que han sortit més desfavorits
- Buscar els orígens dels resultats estadístics
- Proposar mesures preventives
- Fer una planificació de la seva implantació i un seguiment continuat

D'aquest treball s'han consensuat **26 mesures preventives**, que ara exposem per la consulta i participació de totes les persones treballadores:

1. Facilitar l'absència del lloc de treball per motius familiars justificats.
2. Facilitar al personal fer canvis de dies de descans per a poder conciliar la vida laboral i familiar.
3. Facilitar reduccions de jornada per motius personals.
4. Facilitar al personal excedències voluntàries
5. Totes les unitats i serveis tenen característiques concretes a les que les persones treballadores poden adaptar-se en diferent mesura. Així, tothom ha de tenir la possibilitat de passar per arreu, en funció de les seves capacitats, habilitats i competències.
6. Realitzar les gestions oportunes per tal de mantenir l'equilibri pressupostari i financer.
7. Formació en tècniques de gestió del temps i treball en equip.
8. Fomentar les reunions d'equip interdisciplinari per qüestions organitzatives de la Unitat o Servei
9. Consolidar el Projecte Hospital Lliure de Fum
10. Valorar la possibilitat de flexibilitzar els criteris organitzatius de vacances, establir uns criteris de rotació i de vacances fora de període
11. Formació en tècniques de gestió de l'estrès i burnout

12. Millorar l'aplicatiu informàtic assistencial
13. Donat el canvi del perill de l'usuari i casos d'acumulació de feina, afavorir els reforços puntuals, ratios per unitat i mesures organitzatives de les unitats.
14. Elaboració, actualització i divulgació de Protocols ajustats a les noves necessitats assistencials, donant un paper fonamental a la Unitat de Qualitat i aconseguir la coresponsabilitat de tots els professionals
15. Formació continuada adaptada a les necessitats del CSSV.
16. Formació en Gestió de les emocions, Dol, final de vida i mort.
17. Assegurar a les noves incorporacions i alumnes en pràctiques el coneixement i superació de l'avaluació dels Plans d'acollida
18. Activar un recolzament de Psicologia Clínica per persones treballadores en situacions puntuals
19. Poder disposar de Recursos humans, organitzatius i espais per atendre situacions d'especial sensibilitat
20. Desenvolupar sistema d'informació àgil "tipus intranet" que faciliti l'arribada de les guies i protocols a cada professional.
21. Desenvolupar sessions clíniques i difusió dels coneixements. Aprofitar la sinergia amb professionals de l'HCAP i altres entitats col·laboradores.
22. Consolidar i millorar les polítiques de comunicació mitjançant els sistemes d'informació o canals tradicionals, portal de la transparència (Web del CSSV)
23. Facilitar espais i temps pels professionals que participen en comissions i comitès
24. Facilitar la participació en el col·lectiu de Bugaderia i Neteja en determinades sessions i/o comitès
25. Consolidar i millorar les polítiques de comunicació, tant a nivell horitzontal com vertical.
26. Informar amb prou antelació els canvis a nivell organitzacional i/o estructural que puguin afectar al nostre futur.

Agrupant aquestes mesures en 3 diferents àrees d'acció:

A) ENTORN LABORAL: Seguretat i Salut en el Treball, Instal·lacions i Equipaments, Entorn físic i Serveis (Manteniment, Neteja, Restauració, etc.), amb 3 de les 26 mesures preventives.

B) DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL: Organització e la tasca, Promoció professional, comunicació, formació i informació, Participació en decisions organitzacionals, amb 14 de les 26 mesures preventives.

C) CONDICIONS LABORAL I CONTRACTUALS: Temps de Treball (horaris, pauses i descansos), Remuneració rebuda, Càrrega de treball, Tipus i qualitat de contracte, Estabilitat Laboral i Compatibilitat de la vida laboral i familiar, amb 9 de les 26 mesures preventives.

La seva distribució queda així representada:

