

celobert

Entrevista amb Pere Illa, director de Recursos Humans

Pere Illa és, des de principis del mes de novembre, el nou director de Recursos Humans de la FHAG. Llicenciat en Dret el 1982, Illa ha treballat a la Secretaria General del Departament de Sanitat des de 1984 fins al 1999, any en què es va plantejar canviar d'aires per no esdevenir, com ell mateix diu, "un moble de l'administració pública", i va entrar a formar part del Consorci Hospitalari de Vic fins fa dos mesos que es va incorporar a l'Hospital de Granollers. Pere Illa es mostra molt il·lusionat amb el projecte de l'Hospital i sense por per afrontar nous reptes. Es defineix com un home optimista i pragmàtic (li agrada tocar de peus a terra), però confessa que a vegades és agosarat i li agrada improvisar. Per damunt de tot, però, és un home que aposta pel diàleg. Illa diu que l'Hospital passa per un bon moment i que es poden fer grans coses.

Fa només dos mesos que s'ha incorporat al càrrec. Com encara aquesta etapa?

Amb molta il·lusió. No m'han fet mai por els reptes, confio en les meves possibilitats, en el meu coneixement i en el meu treball. L'Hospital està en un bon moment i es poden fer grans coses per millorar una organització que està en línia ascendent. Ara és el moment de col·locar l'Hospital en el lloc que es mereix. De fet, l'Hospital sempre ha estat un referent dels manuals i després d'una etapa difícil i complexa, ara s'han reorientat les coses cap a bé.

La visió que tenia de l'Hospital ha canviat ara que és a dins?

Tenia molta informació de l'Hospital, això sí, era una informació molt subjectiva i parcial. Sincerament, pensava que la situació era pitjor del que vist. Hi ha aspectes que són preocupants, però les voluntats polítiques i la línia de direcció sembla que aposten per fer fort l'Hospital i tenen clar el seu futur immediat. Tenim una gran oportunitat per liderar la sanitat de la comarca i ho hem d'aprofitar.

Com pot assolir-se aquest lideratge?

Fent-nos forts en el coneixement i la fidelització. Hem d'apostar pel coneixement dels nostres professionals. El bon professional necessita recerca i docència i una inquietud formativa permanent. No hem de perdre, tampoc, les acreditacions dels MIR perquè són una potència extraordinària per als hospitals comarcals. Hem d'assolir que la gent jove tingui inquietuds en docència perquè és fonamental per fidelitzar els bons professionals.

Quines mesures poden aplicar-se per aconseguir la fidelització?

Buscar un espai assistencial i un espai per a la docència i la recerca que permetin als professionals augmentar els seus coneixements i garantir als ciutadans que aquests tenen un nivell de coneixements actualitzat. Animar els treballadors a tenir inquietuds de coneixements, aconseguir un equilibri amb la seva vida familiar i social, aplicar una estructura retributiva adequada i obrir àmbits d'atenció que actualment cobreix l'assistència privada perquè hi guanyi l'Hospital, són mesures que ajuden a fidelitzar els professionals amb la institució.

Ha dit que l'Hospital està en un bon moment i que poden fer-se grans coses. Quines?

En matèria de conciliació, a partir d'aquest any establim una política de conciliació prematernal que consisteix a flexibilitzar els horaris de les professionals embarassades, amb la finalitat de reduir l'absentisme que es produeix en aquests casos. Es tracta d'aplicar una mesura efectiva de conciliació entre la vida laboral i la situació personal de les professionals. Una altra de les coses que es poden dur a terme és reordenar els horaris en dies assenyalats de l'any perquè es puguin fer ponts. Això no vol dir que el professional deixa de treballar unes hores,

sinó que aquestes hores es reubiquen en altres dies de la setmana, és a dir, allargant la jornada laboral. De mesures n'hi ha moltes, només cal posar-hi imaginació i comentar-ho amb els professionals. Estic convençut que si tenim un Hospital amb inquietuds docents i de recerca, que és conciliador i que té unes polítiques no estrictes amb les normes establertes, encertarem. Aquest és el futur.



Un dels aspectes que s'ha regulat ha estat el dels horaris. Hi haurà canvis, també, en el sistema de selecció?

Sí, s'ha acabat el sistema de selecció basat en l'antiguitat establert l'any 92. Malauradament, la promoció d'alguns professionals es feia segons la seva antiguitat i el mèrit i la capacitat del professional brillaven per la seva absència. No volem carregar-nos l'antiguitat, pesarà el que hagi de pesar, però primer es valoraran els mèrits, la capacitat i les aptituds i es demanaran avaluacions periòdiques.

Quin paper creu que ha de jugar el Comitè d'Empresa a la institució?

El Comitè d'Empresa fa la funció que ha de fer: vigilància i tutela del que fa l'empresari i estar informat. Ara bé, participar de les decisions de la direcció no és la seva funció. El dret a la informació no és el mateix que el dret a la decisió. Sóc una persona que aposta pel diàleg i per la claredat, però hi ha coses que no són negociables, com per exemple, el procés de selecció. Hem d'establir relacions d'informació i de negociació i trencar la dinàmica de demandes que s'havia creat. El diàleg sempre ha d'estar obert, però els alts comandaments han d'exercir la potestat disciplinària, la mà no ha de tremolar quan s'han de prendre decisions importants.

dBaB