Recursos Humans

semblances

qui aporten el valor afegit al

Durant el primer any i mig vam treballar en la millora d'alguns aspectes de l'administració de personal, bàsicament en la sistematització de la informació –desenvolupant nous programes informàtics– i en la introducció de nous procediments de gestió més àgils.

Va ser a partir d'aquí que vam poder centrar-nos més en altres aspectes, com ara la formació, els criteris de selecció, la comunicació,...

A finals del 1993, la Direcció General va decidir posar en marxa una dinàmica de comunicació, sobretot interna, en tot l'Hospital. Es tractava d'iniciar un canvi organitzatiu i cultural molt important. Es va crear el dBaB, es va fer la definició de la Visió Comuna, es van posar en marxa els grups de progrés i tot el que això ha comportat, que són aspectes molt interessants des de l'òptica de Recursos Humans perquè afecten i arriben a tothom.

Quina percepció creus que té el personal d'aquesta dinàmica de comunicació que ha d'impulsar, tal com tu dius, un cert canvi cultural?

La majoria de la gent que treballa a l'Hospital hi és des de fa molt temps, i molts tenen encara present una època en la qual aquest Hospital era considerat capdavanter. Després de passar un cert període d'estabilitat o estancament, estem intentant fer un salt i tornar a ser, tal com es diu en la nostra Visió Comuna, un Hospital que sigui una referència a Catalunya. Des de la Direcció creiem molt en aquest projecte, i penso que la majoria de la gent també. Però fer aquest canvi no és fàcil. S'està creant una dinàmica de participació, perquè tothom s'hi enganxi, i en general la resposta és molt bona. Cal agrair tot aquest esforç personal que redunda en un benefici col·lectiu de tot l'Hospital.

Quins creus que són els punts forts i els punts febles del potencial humà que conforma la plantilla de l'HGG?

En primer lloc, he de dir que en els últims quatre anys s'ha incrementat molt el nombre de treballadors per tal de donar resposta a les demandes de la població. L'any 1992 érem 715 persones i enguany acabarem sent uns 950.

Dit això, penso que hi treballen un conjunt de molt bons professionals i que són gent que s'estima l'Hospital i que té ganes d'anar-lo millorant dia a dia. Crec que aquesta és la força més important de l'HGG.

Potser el defecte que hi veig és que tots plegats ens mirem una mica massa el melic, i cal no perdre de vista el que passa en el nostre entorn per poder aconseguir estar al més alt nivell. Però, a part d'això, penso que hi ha un potencial molt alt per a tirar endavant projectes molt interessants a l'Hospital.

Quins objectius teniu plantejats al Departament de Recursos Humans?

Hi ha canvis importants a fer a nivell organitzatiu. L'àrea administrativa s'ha de continuar millorant; cal simplificar informàticament la contractació; facilitar l'obtenció de dades estadístiques, com ara l'absentisme, per poder prendre les decisions necessàries en cada moment; i agilitar i assegurar el procés d'elaboració de pressupostos i el seu seguiment. No oblidem que el pressupost de personal és el 72% del de tota la Institució, i per tant se n'ha de fer un seguiment molt rigorós.

D'altra banda, hi ha aspectes dels quals ja n'he parlat abans, com ara la formació o la comunicació, que s'han de sistematitzar i consolidar. O, per exemple, l'anomenada "carrera professional", un tema que està més avançat en l'àmbit mèdic, però que s'ha de continuar treballant en d'altres professions. Seria bo poder tenir clar quines són les possibilitats de creixement que té un professional a partir del moment que s'incorpora a l'Hospital.

Tots aquests són temes en els quals podem aprofundir treballant conjuntament entre les diferents direccions. Hem començat a posar els fonaments i hem de continuar.

Parlem del dBaB. Com veus aquest mitjà, com penses que ha evolucionat des que va néixer, fa dos anys, i quin futur li veus?

Penso que el dBaB, tal com es va plantejar en el moment en què es va crear, cobreix dos aspectes molt importants de la comunicació de l'Hospital, que són: ajudar a que ens coneguem una mica millor entre tots a nivell intern, i donar-nos a conèixer com a institució a la nostra població i a la gent que té relació amb l'Hospital. Penso que aquests objectius els anem acomplint número a número. M'agradaria però, que el dBaB tingués més participació per part dels professionals de l'Hospital, perquè només així farem d'aquesta revista un òrgan viu i plural.

N'estàs satisfeta, d'aquests dos anys del dBaB?

Sí, n'estic satisfeta, però això no vol dir que pensi que no s'hi hagi de dedicar més esforç. S'ha de continuar treballant. Però sí, estic satisfeta, tant del fruit que ha donat el dBaB, com de l'acceptació que està tenint, malgrat també hi hagi hagut crítiques.

Carme Barbany i Dolors Dalmau

10 de curtes

Quin tipus de música t'agrada?
En general m'agrada la música que puc ballar: salsa, balls de saló,... també m'agrada escoltar Luis Eduardo Aute.

Quina és la pel·lícula de la teva vida?
Como agua para chocolate.

Quin és el darrer llibre que has llegit?
M'agrada, en general, la novel·la històrica. Ara estic llegint *L'illa del dia abans*, d'Umberto Eco.

Quin és el teu plat preferit?
Pa amb tomàquet amb pernil.

Practiques algun esport?
És una de les meves assignatures pendents.

Què o qui t'emportaries a una illa deserta?
Seria incapaç de viure en una illa deserta.

Afeccions?
M'agrada el cinema, el teatre i estar amb els amics.

Quin és el teu color?
En tinc dos, el blau i el groc.

Signe del zodiac?
Verge.

Un somni, una il·lusió.
Que les noves generacions siguin més tolerants.

De Bat a Bat. Revista de l'Hospital General de Granollers, #12, 5/1996, p. 5 / Col·lecció de premsa i butlletins / Arxiu Municipal de Granollers