

Hospital Plató

Reconeixement Respon.cat 2020 atorgat a la **trajectòria en RSE per a empresa gran**



Plantilla 531
Facturació 43,5 M€
Activitat Sanitària | Hospital d'aguts
Pàgina web www.hospitalplato.com



Reconeixement de les experiències en Responsabilitat Social a Catalunya

Hospital Plató ha rebut el **Reconeixement Respon.cat 2020** a la trajectòria en RSE per a empresa gran

DESCRIPCIÓ I TRAJEKTÒRIA DE L'EMPRESA

Presentació

Hospital Plató és un centre sanitari situat a la ciutat de Barcelona, al bell mig del districte de Sarrià-Sant Gervasi. Fundat el 1925, l'Hospital Plató és un centre acreditat pel Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya i pertany al Sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya (SISCAT) des dels seus inicis, al 1985; és membre de la Unió Catalana d'Hospitals i de la Federació Internacional d'Hospitals, i actua com a hospital general bàsic donant cobertura sanitària a una població de 150.000 ciutadans i ciutadanes. És una Fundació sense ànim de lucre que dona assistència a la sanitat pública.

Disposem de 161 llits i comptem amb una plantilla mitjana de 451 professionals. Oferim un ampli ventall d'especialitats i la màxima qualitat assistencial a pacients, conjuminant tecnologia d'última generació i un equip de professionals altament qualificats amb la vessant més humana i solidària de l'assistència. Mantenim acords que ens aporten valor afegit amb centres d'atenció primària i amb hospitals terciaris, dissenyant protocols d'actuació conjunts per millorar el coneixement dels professionals i crear sinergies per potenciar l'eficiència.

La nostra visió

Ser un Hospital en el qual professionals i pacients se sentin participants d'un projecte sostenible d'excel·lència assistencial.

Els nostres valors

- Solidaritat amb les persones i l'entorn
- Tracte humà i personalitzat
- Vocació d'excel·lència
- Transparència i compromís ètic

La nostra estratègia

Obtenir resultats excel·lents mitjançant l'optimització dels recursos i processos i de les competències dels seus professionals, tenint present que la gestió del canvi ha de ser aplicada a través de l'avaluació i mesurament dels resultats esperats.

Per aconseguir els objectius fundacionals (sostenibilitat social, econòmica i excel·lència assistencial), desenvolupem plans estratègics amb la finalitat de disposar d'un marc de gestió global que impulsi la millora contínua, adoptant com a model de gestió de la qualitat el model de l'European Foundation Quality Management (EFQM) i com a model de comportament ètic la responsabilitat social. Tots dos models enfocats a alinear a les persones professionals de forma activa amb els valors de l'organització i amb la forma pròpia de treballar, amb la finalitat de millorar la seva implicació, motivació i participació. Actualment ens trobem desenvolupant els objectius estratègics i accions del nostre quart pla estratègic (2015-2020).

Les polítiques de gestió social de l'Hospital Plató constitueixen un compromís que l'organització assumeix en relació a les persones professionals i la comunitat, amb la finalitat de contribuir a la millora dels resultats. La cultura de l'excel·lència, identificant bones pràctiques i àrees d'aprenentatge, és l'embranchida cap a la millora contínua, permetent a l'hospital tenir una visió global que serveix per estructurar i desenvolupar l'excel·lència en sostenibilitat econòmica, gestió de l'atenció als professionals i qualitat en l'assistència al pacient.

La vocació per l'excel·lència de Plató ha estat reconeguda amb premis i guardons europeus, destacant la consecució del màxim nivell de reconeixement del model EFQM 500+, obtingut en 2011 i revalidat en 2013, 2016 i 2018; i el nombre d'agraïments obtinguts, que des de 2010 supera amb escreix al nombre de queixes o reclamacions.

La llarga trajectòria de l'Hospital Plató és fruit de la visió dels seus fundadors però sobretot, és gràcies a la professionalitat, el compromís i la dedicació de l'equip humà que Plató pot anar afegint anys i experiències a la seva història.

Missió

Cuidar de la salut de les persones a través del desenvolupament integral dels seus professionals.

Trajectòria en RSE

Per entendre la trajectòria en RSE de l'Hospital Plató cal remuntar-nos a l'any 2000, any en que Plató va patir una crisi molt important que va afectar seriosament el model organitzatiu, processos, missió, visió i sobretot els seus valors. En aquest escenari es va decidir, des d'una profunda reflexió estratègica, redirigir l'hospital en quant a la nostra cultura organitzacional i la nostra manera d'actuar. I durant els anys posteriors es va treballar en el model i objectius que es volien. Així, l'any 2002, coincidint amb la definició del primer pla estratègic de l'hospital, es van definir els tres objectius essencials: la sostenibilitat social, la sostenibilitat econòmica i l'excel·lència assistencial. Assolir aquests objectius comportava un canvi organitzatiu i cultural en el que la persona professional es visualitzés com l'eix principal de les polítiques de Plató, repercutint directament sobre els resultats amb el pacient.

I per aconseguir aquest canvi, es va implantar el model de gestió de la qualitat EFQM i com a model de comportament ètic la responsabilitat social. La implantació d'aquests dos models va gestar una "manera de fer pròpia" que buscava, a través de la implantació de polítiques i estratègies concretes centrades en les persones professionals de l'hospital, una forma més eficient i responsable de treballar, tenint sempre el focus de la nostra atenció en la millora de la satisfacció dels nostres pacients i familiars.

Des del 2002 hem gestat un model de RSE propi, que forma part de l'ADN de l'organització i n'impregna totes les seves accions, polítiques i estratègies. El concepte RSE a l'hospital l'anomenem Gestió Social i Corporativa i no disposa d'un pla estratègic diferenciat sinó que és present en tots els objectius estratègics de l'organització, perquè entenem la RSE com una manera de fer i actuar en tots els casos i totes les situacions. Aquesta visió de la RSE ens va portar a replantejar-nos la Direcció de Recursos Humans, que vam anomenar de Persones i que finalment, l'any 2009 va desaparèixer i va donar pas a (1) la Unitat de Gestió de Professionals, aleshores integrada a la Direcció Econòmica i de Gestió i que portava la part més administrativa de les persones professionals (nòmines, permisos, etc.) i a (2) la Unitat de Desenvolupament Professional, integrada a la Direcció de Gestió Social i Corporativa. Aquesta unitat porta la selecció, formació, detecció del talent, gestió per competències, el pla de millores socials, ... és a dir, tot allò que aporta valor afegit a les persones que treballen a l'Hospital Plató, perquè com es va definir l'any 2002, la convicció de Plató és que definir polítiques orientades a implicar, motivar i fer participar a les persones professionals, repercuteix en la millora de la satisfacció de pacients. Des del mes de gener de 2019, la Unitat de Gestió de Professionals s'integra també a la Direcció de Gestió Social i Corporativa, amb la finalitat de donar un enfocament clar orientat cap a les persones professionals.

Des del 2002 s'han portat a terme moltes accions estratègiques encaminades a impregnar i projectar la gestió social que veurem més detallades en els següents apartats de bones pràctiques. Els primers anys després de la definició del model de RSE propi de Plató vam centrar els nostres esforços en l'àmbit intern: traslladar el model de comportament a professionals a través d'accions encaminades a implicar, motivar i participar, en definitiva, a generar l'esperit Plató. És a partir del tercer pla estratègic, al 2011, que donem per ben fonamentat el model internament i, sense deixar de banda l'estratègia interna, iniciem polítiques per projectar la gestió social externament.

Aquesta manera de fer pròpia o Gestió Social és el que ens diferencia de la resta d'organitzacions sanitàries i que ens ha permès obtenir, entre d'altres, els Premis FAD (Fundación Avedis Donabedian) a l'excel·lència en qualitat en hospitals els anys 2005, 2009 i 2016; els premis FAD en responsabilitat social de les empreses sanitàries els anys 2007 i 2015; el Premi Empresa Social 2018 de la *Fundación Mundo Ciudad* o ser un Bestworkplaces 2018 (una de les 50 millors empreses per treballar de la nostra categoria).

GESTIÓ DE LA RESPONSABILITAT SOCIAL

Enfocament de gestió de l'RSE

La RSE o Gestió Social l'entenem com a part de l'estratègia de l'hospital. És un ferm compromís de Plató vers als seus grups d'interès: professionals, patronat, pacients, clients, societat, aliances i proveïdors, pel que fa a gestió ètica i bon govern, medi ambient, gestió laboral i social.

Per entendre millor l'enfocament de gestió, es pot consultar l'article publicat a la revista Referent de La Unió Catalana d'Hospitals – s'adjunta amb la documentació.



Bones pràctiques de bon govern

El nostre Codi Ètic, compromisos ètics de l'Hospital Plató

L'any 2005 es va presentar la primera versió del codi ètic de Plató, entès com el marc de referència per a les persones professionals i en el que s'estableixen els compromisos ètics i de bon govern que adoptem entre nosaltres com a professionals i en relació a pacients, l'administració, proveïdors, patronat, etc.

Actualment estem revisant la IV versió del Codi Ètic, i es pot consultar la versió anterior a través de la web: [🔗](#)

Adhesió al Pacte Mundial de les Nacions Unides

Des de 2005 l'hospital dona suport i impulsa la xarxa del Pacto Mundial. La Xarxa Espanyola del Pacte Mundial de les Nacions Unides és una iniciativa voluntària de responsabilitat empresarial i desenvolupament sostenible que tracta d'afavorir la sostenibilitat organitzacional a través de la implantació dels 10 principis universals de conducta i acció en matèria de drets humans, normes laborals, medi ambient i lluita contra la corrupció. Aquests 10 principis estan integrats al document "Compromisos Ètics d'Hospital Plató, el nostre Codi Ètic" amb la finalitat de mostrar el ferm compromís de Plató per desenvolupar-los. També els afegim als contractes amb nous proveïdors.

Política de Responsabilitat i Gestió Social

En aquesta política que l'hospital comparteix a través de la web, s'estableixen els compromisos de Plató per ser una empresa socialment responsable. Aquests compromisos s'actualitzen de forma anual. [🔗](#)

Política d'Igualtat i Diversitat

Els compromisos explícits que assumeix la direcció en matèria d'igualtat i diversitat reflecteixen la voluntat gestionar l'organització de forma socialment responsable. Aquesta política també és una bona pràctica laboral doncs, entre els objectius estratègics de l'hospital hi ha el d'afavorir la igualtat d'oportunitats i la diversitat a través de la formació, el suport i l'orientació. [🔗](#)

També som signants del Charter de la Diversidad des dels seus inicis, adquirint un compromís de forma voluntària vers els principis fonamentals de la igualtat, el respecte al dret a la inclusió de totes les persones, implementant polítiques per afavorir un entorn laboral lliure de prejudicis i el foment de programes de no-discriminació.

En aquest sentit, compartim un parell d'articles publicats relacionats amb la diversitat generacional i un altre sobre la igualtat, on expliquem la campanya que vam portar a terme l'any 2017 en el marc de la commemoració del Dia de la Dona. Respecte la campanya "La igualtat fa salut" es pot trobar més informació a la nostra web i a Youtube.

Article sobre Diversitat generacional: [🔗](#)


Article sobre Igualtat: [🔗](#)

Campanya #8M2018 La igualtat fa salut: [1. 🔗](#) [2. 🔗](#) [3. 🔗](#) [4. 🔗](#) [5. 🔗](#)

[6. 🔗](#) [7. 🔗](#) [8. 🔗](#) [9. 🔗](#) [10. 🔗](#) [11. 🔗](#)

Campanya #8M2019 Desmuntant mites: [1. 🔗](#) [2. 🔗](#)


Política d'Anticorrupció

És una manifestació pública més del compromís de Plató per lluitar contra la corrupció en totes les seves formes, incloent-hi l'extorsió i el suborn. 

Procés de Gestió Social i Corporativa

L'Hospital Plató treballa amb processos des del 2005 i, un cop definits els processos clau i de suport, que en el nostre cas són els assistencials, vam iniciar la definició del Procés de Gestió Social i Corporativa. Així, al 2012 vam definir el Procés de Gestió Social i Corporativa, que consta de dos eixos: el procés de gestió corporativa i el procés de gestió social, que al seu torn i amb la finalitat de diferenciar els sub-processos es divideix en dos: desenvolupament i gestió de professionals i compromís amb la societat. El procés abasta des de la definició dels principis i valors de l'organització, al tipus de lideratge que volem, passant per la planificació de professionals i la cooperació local i internacional.


Premi FAD a l'Excel·lència en Integració Social de les persones en risc d'exclusió

Des del 2013 i amb la finalitat de traslladar la RSE externament, l'Hospital Plató patrocina el premi FAD a l'excel·lència en integració social de les persones en risc d'exclusió. L'objectiu del premi és estimular a totes les institucions que desenvolupen programes de millora contínua amb col·lectius desfavorits. 

Norma SGE 21 | Gestió Ètica i Socialment Responsable


Des del 2014 l'hospital és avaluat per Forética, a través de la Norma europea SGE 21 en matèria del Sistema de Gestió Ètica i Socialment Responsable de l'organització com a mostra de valor afegit.

Portal de Bon Govern i Transparència

Des de principis de 2016 l'hospital compta a la seva pàgina web amb un Portal de Bon Govern i Transparència, amb la finalitat que la societat conegui millor la gestió que portem a terme. La persona que lidera i gestiona aquest portal és la directora de gestió social i corporativa, amb la finalitat de visualitzar aquest portal com una bona pràctica de bon govern. 

Bones pràctiques ambientals

Política Medi Ambiental

L'hospital defineix els compromisos medi ambientals que assumeix a través d'aquest document que anualment revisa i publica a la seva web. 

Comissió de Medi Ambient


L'any 2007 es va crear la Comissió de Medi Ambient, un grup de treball multidisciplinari que assessorava a la Direcció General i la Direcció de Gestió Social i Corporativa, treballa per planificar projectes de millora ambiental i estalvi energètic, promou campanyes internes i externes de sensibilització en temes relacionats amb l'estalvi energètic, la gestió de residus, la mobilitat segura i sostenible i la biodiversitat. En aquesta línia l'hospital va crear uns personatges, Els Ecològics que mensualment ofereixen consells ambientals a les persones professionals a través de la intranet.

Bosc Plató

Amb la finalitat de compensar les emissions de CO₂ a l'atmosfera, l'any 2009 l'Hospital Plató va replantar un bosc al Prat del Llobregat, establint un acord de col·laboració amb Fundació +Árboles i l'Ajuntament del Prat del Llobregat. A la plantada d'arbres hi van assistir professionals de Plató i van plantar-hi tamarindes i altres arbustos a la zona del Delta del Llobregat.



Acord AGENDA 21 | Barcelona +sostenible

L'hospital es va sumar des dels seus inicis als acords assumits per l'Agenda 21 – Compromís ciutadà per la sostenibilitat. 

Projecte de Mobilitat Sarrià-Sant Gervasi


Amb la finalitat de fomentar el transport públic i l'esport, internament hem portat a terme campanyes per promoure l'ús de la bicicleta per venir a treballar (facilem un pàrquing de bicis cobert per a professionals i disposem de dues bicicletes elèctriques que posem a l'abast de totes les professionals per fomentar el seu ús en els desplaçaments a reunions, visites a CAPS, etc.), hem fet enquestes de mobilitat per conèixer com ve la gent a treballar, conèixer les seves necessitats i expectatives pel que fa a transport, s'ha estudiat la viabilitat d'implantar algun sistema per compartir cotxe entre professionals.

I externament i de la mà de l'Ajuntament del Districte de Sarrià-Sant Gervasi i associacions del barri, ens hem sumat a la campanya per un bus de barri que faciliti l'accés a l'hospital i al CAP del carrer Copèrnic.

Mur verd | Jardí vertical

El projecte de rehabilitació i obres que estem portant a terme a l'hospital i que afecta la seva façana i perímetre exterior, ha permès replantejar la configuració d'espais verds, comptant amb l'assessorament de World Nature (WN) que ha construït un mur verd a l'entrada principal.

L'hospital s'ha sumat al projecte de Refugis WN de fauna i flora per redefinir els nous espais verds i preservar la biodiversitat de l'entorn.

Més informació a: 

Plaques solars

Aquest any 2019 hem instal·lat 90 m² de plaques solars a la terrassa de l'edifici del carrer Copèrnic amb la finalitat de reduir un 20% les emissions de CO₂.

Il·luminació LED

Des de 2012 i de forma gradual s'estan substituint les llums dels diferents espais de l'hospital per il·luminació LED, amb la finalitat de millorar l'eficiència energètica i utilitzar llums més ecològiques amb baixa emissió de calor i mínim manteniment.

Aigua i paper reciclat

L'any 2012 es van substituir els airejadors de les aixetes de l'hospital per uns de nous que reduïen el cabdal d'aigua de dutxes i aixetes. Aquesta acció ha permès reduir un 30% el consum de l'aigua sense alternar-ne la pressió. Des de 2015 també fem paper reciclat per a les tasques administratives.

Bones pràctiques econòmiques

Pla d'estalvi

Una bona pràctica que va néixer amb la recent crisi econòmica va ser la creació d'una eina, a través de la intranet, a través de la qual proposar per part de qualsevol persona professional, accions d'estalvi dirigides a assolir la sostenibilitat econòmica, un dels objectius essencials de Plató. A través d'aquesta eina cada any es reben propostes d'estalvi originades per cada servei / unitat de l'hospital.

Participació dels Grups d'Interès en la definició del Pla Estratègic

Amb la finalitat d'incloure als grups d'interès a la nostra estratègia, fomentem la participació dels nostres grups d'interès (proveïdors, aliances, administració, centres docents i universitats) en l'elaboració / definició del nostre pla estratègic, amb l'objectiu de tenir en compte les seves necessitats i expectatives a l'hora de prioritzar els objectius a desenvolupar al llarg dels següents exercicis.

Avaluacions a proveïdors

En les avaluacions anuals a proveïdors se'ls demana, a través d'una enquesta, quins sistemes d'avaluació de la gestió de la RSE tenen, quines mesures implementen com a bones pràctiques, els demanem que se sumin (a través del contracte que signen amb nosaltres) als 10 principis que s'estableixen en el Pacte Mundial.

Enquesta de Grups d'Interès

De forma bianual s'envia als grups d'interès clau de l'hospital (aliances, proveïdors, administració, centres docents i universitats) una enquesta amb la finalitat d'identificar accions de millora, punts forts i febles, etc. Així, una de les dimensions que analitzem a través de l'enquesta és la responsabilitat social, demanant que ens puntuïn d'acord amb afirmacions com "l'Hospital Plató dirigeix la seva activitat sota principis ètics i de gestió social", "l'Hospital col·labora amb la comunitat", o "l'Hospital manté una política responsable amb el medi ambient", entre altres preguntes. Així la percepció recollida respecte a l'àmbit responsabilitat social se situa al voltant del 9/10.

Anàlisi de costos

L'anàlisi de costos que porta a terme la Direcció Econòmica i de Gestió de l'hospital permet garantir la sostenibilitat econòmica. Es tracta d'una anàlisi molt acurada que permet que l'organització guanyi en flexibilitat i minimitzi els riscos en la presa de decisions.

Bones pràctiques socials


Projecte Ajuda al Senegal

L'any 2010 va néixer el Projecte Ajuda al Senegal, un projecte de cooperació internacional que té per finalitat millorar les condicions de salut i reinserció de la joventut a través d'ajudes econòmiques, voluntariat i formació. El Projecte es desenvolupa a la població senegalesa de Rufisque, on els recursos sanitaris disponibles són escassos i els més joves són sovint els més perjudicats, corrent el risc de ser exclosos socialment. El Projecte Ajuda al Senegal actua en tres àmbits o programes: l'Hospital Youssou Mbarganne Diop, l'escola d'educació infantil i primària Keur Tata Oumy i l'escola de futbol CLACS. A través d'aquests tres àmbits l'hospital defineix accions de col·laboració anuals i les porta a terme a través d'ajudes econòmiques i/o donacions, campanyes de recollida, venda de calendaris solidaris i voluntariat. Durant aquests 7 anys de cooperació internacional han sigut moltes les fites assolides. Destacant només les 2017: CAMPANYA UNA NOVA MIRADA PEL SENEGAL

Aquesta campanya va néixer al 2012 i consisteix a recollir ulleres graduades amb la finalitat que el nostre servei d'oftalmologia les esterilitzi, les revisi, les catalogui i les entregui a l'Hospital Youssou Mbarganne Diop en un viatge posterior de voluntariat. Al 2017 es va celebrar una segona edició d'aquesta campanya, en la que es van recollir més 2,300 ulleres graduades. En la recollida hi col·laboren òptiques, escoles, els CAP's de la zona, i moltes altres petites i grans empreses i persones



particulars que s'han implicat en aquesta. Al mes d'abril de 2017, el servei d'oftalmologia de l'hospital va viatjar cap a Rufisque per visitar a la població senegalesa junt amb els professionals de l'hospital Youssou Mbarganne Diop i entregar, a més de les 2,300 ulleres graduades, material per l'hospital com ecògrafs i material quirúrgic. Aquesta campanya segueix avui vigent i seguim amb la recollida d'ulleres que es reparteixen a l'hospital senegalès en cada un dels viatges de voluntariat (se'n fan un parell a l'any).

Notícia relacionada amb la recollida i estada de les persones voluntàries: 

Inauguració de la maternitat de l'hospital de Rufisque


Al juny de 2017, 11 professionals de l'hospital van inaugurar les instal·lacions de la maternitat de l'Hospital Youssou Mbarganne Diop. Aquesta és una important fita doncs l'hospital dona cobertura a més de 350.000 persones, i atén més de 700 parts al trimestre. Les obres de la maternitat van ser finançades amb la venda d'un calendari solidari 2017.

També es va aprofitar el viatge de voluntariat per repartir material escolar que s'havia aconseguit a través d'una campanya de recollida prèvia, per l'escola d'educació infantil i primària Keur Tata Oumy.

Notícia relacionada amb el viatge de voluntariat del mes de juny 2017: 

Projecte Ajuda al Senegal

Al febrer de 2019 hem inaugurat un nou quiròfan i s'han millorat les instal·lacions de l'hospital senegalès. En el viatge de voluntariat que va servir per inaugurar aquests espais es va aprofitar per fer formació i assessorament tècnic dirigit al personal de Rufisque.

Es pot consultar l'informe de la Memòria del Projecte Ajuda al Senegal a través del següent link: 

Jornades de Salut al Carrer

En el context de la Responsabilitat Social, anem impulsant actuacions destinades a oferir coneixements que permetin adoptar un estil de vida saludable, incidint en la prevenció de malalties i la promoció d'hàbits saludables des del 2002. Com xerrades a centres cívics, Portes de Jornades Obertes de l'Hospital, tallers de reanimació cardiopulmonar per a estudiants d'ESO, etc. I l'any 2012 van néixer les Jornades de Salut al Carrer, exemple del compromís de l'Hospital amb la comunitat. Aquesta iniciativa va sorgir de la voluntat d'aproximar la salut als ciutadans i ciutadanes, al nostre barri, fent sortir l'hospital al carrer.

Les Jornades consisteixen a desplaçar, de forma voluntària i durant 1 dia, a un equip multidisciplinari de professionals (que varia en funció de la temàtica que es tracti), i que instal·lat en una carpa itinerant en diferents places del nostre districte (plaça Sarrià, Molina, Bonanova, etc.), aborda temes d'interès sanitari amb la finalitat de promocionar la salut, prevenir la malaltia i traslladar a la ciutadania la importància de l'educació sanitària. Les Jornades es basen a captar al ciutadà/na a peu de carrer, entrevistar, descriure i detectar factors de risc per part de l'equip d'infermeria, informar sobre la malaltia, visitar i realitzar proves diagnòstiques de forma gratuïta per part de l'equip mèdic especialista.

Des de 2012 hem realitzat 20 Jornades, centrades en la prevenció de la malaltia neurovascular i la detecció precoç de l'ICTUS, la prevenció del consum d'alcohol i tabac, i les més recents centrades en la salut visual i la prevenció del melanoma.

Pel que fa a les temàtiques solem anar de la mà amb l'Ajuntament del Districte i altres associacions del barri, amb qui definim què pot interessar al barri. Fins avui, hem atès a més de 1.000 ciutadans i ciutadanes a peu de carrer. Els casos que es detecten que necessiten continuïtat assistencial arrel de les proves realitzades se'ls deriva al CAP que els toca per zona, perquè des del CAP es tracti o es derivi al centre de referència. I tot això és possible gràcies als professionals de l'Hospital, que de forma voluntària han aconseguit tractar amb èxit al ciutadà/na fora de l'entorn hospitalari, alertant i empoderant-lo de forma individual i directa, sent l'índex de satisfacció de les persones ateses a peu de carrer, superior al 95%. I l'índex de satisfacció de les persones voluntàries també és molt alt, de fet totes repeteixen.

Vídeo resum de la Jornada sobre melanoma: 

Grup de participació ciutadana

L'any 2010 l'Hospital Plató va crear el Grup de Participació Ciutadana en els projectes assistencials i no assistencials, en el que s'hi troben representats diferents grups d'interès de la nostra àrea d'influència. L'objectiu d'aquest projecte és disposar d'un òrgan consultiu de la Direcció de l'Hospital Plató en el que es representi l'administració del districte, els proveïdors de serveis sanitaris públics, les organitzacions veïnals, les associacions de malalts, els centres d'ensenyament, els casals d'avis, etc., per presentar els projectes de l'Hospital per a la seva valoració i eventual esmena. La finalitat d'aquesta aliança és escoltar a les associacions de veïns del Districte i tenir l'oportunitat d'informar dels nostres objectius i projectes.

Bones pràctiques laborals

Jornades Estratègiques

Es tracta d'una acció clau implantada al 2002 amb la finalitat de millorar la participació, implicació i motivació de les persones professionals. Anualment celebrem les Jornades Estratègiques, que consisteixen en una trobada entre professionals de l'hospital que permet potenciar el treball en equip, el lideratge, la implicació, la motivació i la participació dels professionals. Les Jornades Estratègiques es duen a terme amb l'objectiu d'1) realitzar sessions de treball en temes estratègics,

2) comunicar els principals resultats, 3) presentar projectes desenvolupats a l'Hospital, 4) promoure la participació i recollir suggeriments per millorar l'atenció als grups d'interès, 5) reconèixer a professionals, equips de treball i grups d'interès externs per la seva contribució als resultats de l'organització.

Les Jornades Estratègiques compten amb la participació voluntària i implicació dels professionals de l'organització i dels grups d'interès per a la consecució de l'estratègia. Des del 2002, les Jornades han anat evolucionant any rere any, des de la realització d'una anàlisi DAFO i la participació en l'estratègia definint la missió, visió i valors de l'Hospital (al 2002); a un Marketplace de Responsabilitat Social (al 2009); Innovació, creativitat i idees (al 2014); el desenvolupament de la pràctica "La Teoria del Joc" en el marc de la 13a edició de les Jornades Estratègiques, que es va dur a terme a les instal·lacions de l'hospital al 2015 i va comptar amb la participació i implicació dels professionals, el suport i implicació de la direcció i, per primer cop, es va obrir la jornada a la participació de pacients i familiars; una gimcana "Plató al Barri" pel districte de Sarrià - Sant Gervasi al 2017; a tractar temes d'ètica assistencial al 2018.

Vídeo resum de les Jornades 2014: 

Vídeo resum de les Jornades 2017: 

Pla de Millores Socials

El Pla de Millores Socials (PMS) és un exemple de les polítiques i estratègies definides per la Direcció de Gestió Social i Corporativa orientades a millorar les condicions de les persones professionals de Plató. El PMS va néixer al 2005 i es basa en els valors de l'hospital, tot establint un marc de millores en les condicions socials de les professionals de Plató. El PMS defineix millores fora del conveni laboral, emmarcades en a) accions per facilitar la conciliació de la vida personal i professional, b) accions per afavorir les condicions econòmiques i c) accions d'àmbit general. Com a breu exemple d'accions recollides en el PMS podem destacar:

a) Lliures canvis

La gestió per torns de l'hospital sovint pot dificultar la conciliació i és per aquesta raó que es va adoptar aquesta acció i és una de les més demandades per les persones professionals de Plató. A través d'aquesta acció es dona l'opció a les persones professionals de Plató perquè puguin acordar lliures canvis entre companys i comandaments

Permís especial

Es tracta d'una acció que permet a la professional sol·licitar una excedència de fins a 2 mesos per tenir cura de familiars directes en situació de malaltia greu o mort, percebent el 50% del seu salari habitual.

Reducció de la jornada de cap de setmana

Aquesta és una acció adreçada a professionals majors de 50 anys, amb la finalitat de reduir les seves jornades en cap de setmana i facilitar la convivència i el descans.

Prioritat en el canvi de lloc de treball

Es tracta d'una altra acció adreçada a professionals majors de 50 anys, amb la finalitat de donar prioritat a aquestes persones professionals en les convocatòries de places internes que suposin optar a un lloc de treball diferent (amb menys característiques de tasca física continuada, per exemple).

b) Obsequi per naixement o adopció

Es fa un obsequi econòmic per cada fill/filla a les persones professionals.

Repartiment d'excedents

Donat que l'assoliment dels resultats esperats i els objectius definits depèn de les professionals de Plató, s'estableix aquesta acció que permet repartir excedents entre totes les persones professionals de l'hospital de forma lineal.

Viatge

En cas que en tancar l'exercici econòmic es donin resultats econòmics i financers positius, l'hospital pot destinar part d'aquests a l'organització d'un viatge per a 32 professionals. Les professionals que van al viatge són escollides per sorteig (exceptuant, com a mínim, dues d'aquestes 32 places, que s'adjudiquen a les persones més properes a l'edat de jubilació, amb la finalitat d'afavorir la seva participació en el viatge). Aquesta acció es va afegir al PMS l'any 2007 i des d'aleshores s'han realitzat 4 viatges a Venècia, Marràqueix, Istanbul i Sicília.

c) Club de Descomptes Plató

Posem a l'abast de les professionals una plataforma www.clubdescomptesplato.com que ofereix descomptes per ser professionals de Plató. Oferim preus especials a més de 3.000 establiments i les persones professionals utilitzen de forma recurrent aquesta acció. Més de 400 persones han fet ús d'aquesta plataforma i


els descomptes més utilitzats són els de La Sirena, Booking, Europcar, Cinesa, Eureka Kids.

Bestretes

Es dona la possibilitat de sol·licitar bestretes per part de les persones professionals.


Patrocini d'activitats esportives, culturals, associatives, etc.

Amb la finalitat de crear un bon clima laboral, l'hospital promociona i patrocina activitats extralaborals entre professionals. Així, s'ha creat l'equip de futbol de Plató, un equip de pàdel, la Plató Blues Band (un grup musical), una coral, un grup de balls de saló, s'han organitzat sortides a Montserrat per diferents torns, el club ciclista Plató o l'espai d'art (ubicat a l'entrada principal i que permet exposar les obres de professionals de Plató).

Es pot consultar una versió resumida del PMS a través de la web: 

Comissió de Responsabilitat Social i Gestió Ètica

L'any 2008 es va crear aquesta comissió multidisciplinària integrada per 11 professionals i que depèn de la Direcció de Gestió Social i Corporativa i la Direcció General i està directament relacionada amb la Comissió d'Ètica Assistencial, oferint una visió més global de l'ètica i la gestió social de l'organització. La comissió té per objectiu vetllar pel compliment del Codi Ètic, donant suport a conflictes que puguin sorgir tot avaluant i proposant accions de millora. Des d'aquesta comissió s'han gestionat casos de mediació, interns i externs. Els valors que regeixen la comissió són multidisciplinarietat, voluntarietat, independència, confidencialitat, racionalitat i mètode i promoció de la sensibilització i diàleg ètic en tots els àmbits de l'hospital i de la societat. Anualment aquesta comissió estableix uns objectius concrets, i per exemple s'han abordat temes com el tracte entre professionals i el tracte professional – pacient, amb la finalitat d'evidenciar actituds que no es poden donar i no estan alineades amb els nostres valors, tot posicionant i mostrant que l'hospital té tolerància zero amb actituds no adequades en el tracte. Per tal de sensibilitzar a les persones professionals, la comissió va realitzar un vídeo que es va projectar a les Jornades Estratègiques de 2012 i que va causar un gran impacte, doncs tractava de treure de context comentaris i actituds que podem escoltar a qualsevol organització i que resulten ofensives i totalment inadequades. Un cop visualitzat el vídeo, tot l'auditori va restar en silenci.

Adjuntem link al vídeo: 

Enquesta de Clima Laboral-Intel·ligència emocional

L'any 2009 vam iniciar les enquestes de clima laboral que s'han dut a terme a l'organització de forma anual (fins a l'any 2017, que decidim fer-les cada dos anys per tenir més marge per aplicar les accions de millora que se'n deriven). Les enquestes prenen una gran rellevància doncs ens permet detectar accions de millora i punts forts. Un cop tenim els resultats de l'enquesta (gestionats per Great Place to Work), ens reunim cada direcció amb els seus equips amb la finalitat de 1) traslladar aquests resultats a totes les persones professionals i 2) proposar accions de millora. La Direcció prioritza aquestes accions de millora al llarg de l'any i n'informa a totes les persones professionals. L'any 2017 a més de les reunions amb cada direcció vam dur a terme focus groups i entrevistes personals amb diferents professionals per detectar i implementar accions de millora.

L'any 2018 vam ser una de les 50 millors empreses per treballar en el rànquing Best Workplaces de Great Place to Work de la nostra categoria.

Notícia: 


A més de l'enquesta de clima laboral, l'hospital posa especial èmfasi en la intel·ligència emocional i és per aquesta raó que totes les persones comandaments són avaluades per part dels seus superiors, companys i professionals que en depenen, amb la finalitat de tenir una visió 360º de les habilitats socials de les persones. Un cop feta l'avaluació 360º l'hospital posa a disposició de les persones un pla d'acció per tal de definir accions de millora i reforçar els punts forts, comptant amb l'ajuda de consultors externs en cas que sigui necessari.

Club del Voluntariat

L'any 2016 es va constituir el Club del Voluntariat a l'hospital. Aquest Club està integrat per persones professionals interessades en col·laborar amb accions de Plató com les Jornades de Salut al Carrer, les Jornades de Portes Obertes, els tallers de reanimació cardiopulmonar, el Projecte Ajuda al Senegal, etc. Formar part del Club és totalment voluntari i les persones que participen en aquestes accions ho fan fora del seu horari laboral. L'any 2017 es va dur a terme un sorteig entre les persones que integren el Club i estan interessades en col·laborar en el Projecte Ajuda al Senegal i 8 d'elles van poder veure en directe el Projecte, visitant els tres programes (l'hospital i les escoles) i assistint a la inauguració de les urgències. Les Jornades de Salut al Carrer organitzades al 2018 han sigut promogudes pel Club, així com les persones que fan de tutors i tutores a les formacions als instituts i escoles de Barcelona.

L'objectiu estratègic del Club és incidir en la motivació, implicació i participació de les persones professionals que, com mostren els resultats, permeten millorar la satisfacció de les persones ateses a l'organització, així com generar un bon clima de treball.

Club del Jubilat

És un repte iniciat al 2018 amb la finalitat de constituir un club de persones jubilades amb la l'objectiu que puguin seguir vinculades amb l'hospital i puguin transmetre el seu know-how a la resta de professionals. Ens trobem en un moment en el qual conflueixen fins a quatre generacions a les nostres instal·lacions i l'objectiu és que les generacions més properes a la jubilació i/o jubilades puguin transmetre les seves experiències i el seu "esperit Plató" a les noves o més joves. En aquest sentit vam publicar el següent article que tractava sobre la gestió de la diversitat generacional al nostre hospital: 

Teletreball

És una de les mesures que recollim al Pla de Millores Socials i que es va implementar al 2017. L'objectiu és oferir a les persones professionals la possibilitat de treballar des de casa (no tots els llocs de treball d'un hospital ho permeten) amb la finalitat de millorar la seva conciliació.

Plató saludable

Dins del marc del Pla de Millores Socials recollim totes les accions que portem a terme sota l'àmbit d'empresa saludable, en el nostre cas, Plató Saludable. Un exemple de les accions que recollim són el pàrquing de bicicletes, les dues bicicletes elèctriques que posem a disposició de totes les persones professionals, els equips d'esports (futbol, paddle, bicicleta) que patrocinem, els tallers d'educació postural que es fan, les classes de chi kung co-finançades, etc. La política de Plató Saludable recull totes aquestes accions agrupades en les dimensions que estableix la OMS. L'objectiu per aquest any 2018 és donar un impuls a aquesta iniciativa i acreditar-nos com empresa saludable pròximament.