

Objetivos de la práctica

ÁREA DE ADULTOS: REDES CON IMPACTO

Nuestro objetivo principal con la puesta en marcha del área de adultos es la creación de una red interconectada de apoyos, recursos materiales y personales y estrategias que fomentan el desarrollo de los planes de vida de cada persona adulta de la Fundación Gil Gayarre y su familia, con el fin de impulsar su participación y toma de decisiones en su día a día con su plan personal.

Para ello, nos organizamos de otra manera. Generamos un cambio de visión organizativo que sitúa a la persona adulta en el centro, poniendo el foco en sus necesidades, intereses y en los aspectos fundamentales de su vida con independencia del servicio al que esté vinculado.

Desarrollo de la práctica

FASE 1: NACIMIENTO

Los orígenes del área de adultos se remontan a la línea "Organización" del tercer plan estratégico que perseguía generar un cambio en el modelo organizativo y así lograr una estructura de liderazgo comprometida y transformadora.

Esta línea planteaba un proceso de reflexión sobre el modelo organizativo para incorporar a las personas con discapacidad en la toma de decisiones definiendo los canales de participación y representatividad, desde un compromiso reformador de todos los agentes

En 2020 la Fundación se sumerge en una formación de transición cultural y liderazgo para avanzar hacia un modelo más horizontal, inclusivo y centrado en cada persona y su familia. El compromiso final de esta formación era que cada alumno presentara una propuesta de mejora organizacional. Tres de estas propuestas se unieron para dar forma a la creación del nuevo área de adultos.

FASE 2: PRIMEROS PASOS (comunicación y construcción)

Se hizo una campaña de difusión a todos los agentes para recopilar aportaciones y opiniones:

- Diseñamos dos jornadas de team building con los profesionales del área para presentarles la propuesta, generar un nuevo equipo de trabajo, identificar nuevos líderes y diseñar un plan de acción liderado y construido por diferentes profesionales que participan en el área (equipo técnico, profesionales de atención directa, dirección y coordinación de diferentes centros y servicios).

- Se organizaron dos jornadas participativas y vivenciales para construir junto a las familias y para compartir el trabajo realizado hasta ese momento. Las familias iban pasando por diferentes actividades. En cada una de ellas se trabajaba de forma práctica una de las líneas del plan de acción. De esta manera las familias asimilaban mejor el contenido de cada línea, podían aportar ideas y vincularse a participar en alguna de las líneas si estaban interesadas. Actualmente, cuatro de las nueve líneas cuentan con la participación de diferentes familias en su equipo motor.

- Se preparó material adaptado (pictogramas y lectura fácil) para que los representantes de las personas con discapacidad pudieran presentar el área a sus compañeros. Las personas con discapacidad contaron con el apoyo de un profesional que resolvía sus dudas y recogía su opinión y propuestas. Las propias personas con discapacidad diseñaron una imagen que representaba el espíritu del área de adultos.

- Compartimos con el Patronato de la Fundación la creación del nuevo área a través de un relato en el cual de manera novedosa e ilustrativa se dieron a conocer los primeros pasos de las diferentes líneas del plan de acción.

FASE 3: DESPLIEGUE

Una vez recogidas las aportaciones de todos los grupos de interés, diseñamos el plan de acción definitivo del área de adultos (2023-2025).

Cada una de las líneas es liderada por diferentes profesionales, personas y familias, junto con el acompañamiento del equipo de dirección y coordinación. Cada una de ellas ha trabajado de una manera diferente, con su propio ritmo y metodología, como detallaremos en el siguiente apartado.

Algunas de las acciones claves del desarrollo del área son la formación del "*Equipo Red*" (compuesto por profesionales de los diferentes servicios, ahora área de adultos) un equipo cuyo objetivo es diseñar una programación y un catálogo de actividades tanto en el propio centro como en la comunidad, que den respuesta a las necesidades de las personas adultas y sus familias recogidas en sus planes personales.

Otra acción clave es el diseño y creación del "*Grupo de Representantes*" a través de un proceso de elección en el cual participan todas las personas del área. Este grupo recibe el apoyo de un facilitador para que su participación sea real y puedan tomar decisiones, asumir responsabilidades y participar en la vida del área (normas de convivencia, mejoras de servicios, asesores a la dirección, ...)

Destacamos el nuevo "*Área de empleo*" que trabaja en equipo para dar un nuevo enfoque diseñando diferentes perfiles que permiten dar la oportunidad formativa y laboral a todas las personas incluidas aquellas con más necesidades de apoyo. Ya que esta población tiene menos oportunidades de acceder tanto a formaciones, como a experiencias laborales.

Por último, destacamos la elaboración de un proyecto que dará respuesta a una nueva población que poco a poco se ha incorporado al Área de Adultos de la Fundación: las personas con trastornos del espectro autista.

FASE 4: Evaluación

El objetivo de la evaluación es medir el impacto del área de adultos en la vida de las personas con discapacidad y sus familias, así como en la organización y sus profesionales, en términos de participación, empoderamiento y cambio organizacional:

- a) PCDI
 - Nivel de participación en planes personales.
 - Grado de satisfacción con el área a través de los cuestionarios de satisfacción.
 - Número de reuniones de los representantes con el equipo de dirección y coordinación del área de adultos.
 - Participación de las personas en los espacios de decisión del área.
- b) FAMILIAS
 - Grado de satisfacción con el área a través de los cuestionarios de satisfacción.
 - Número de familias implicadas en los planes personales.
 - participación de las familias en el área de adultos a través de diferentes canales (líneas del plan de acción, voluntariados, reuniones, jornadas, ...)
- c) PROFESIONALES

- Número de profesionales que participan en las diferentes líneas del plan (Profesionales que han salido de su zona de confort para liderar una línea de acción)
- Grado de satisfacción con el área recogido en las reuniones de talentos que mantuvimos con cada profesional para identificar sus motivaciones, talentos y expectativas.

d) ORGANIZACIÓN

- Grado de satisfacción con el área.
- La creación del área de adultos ha supuesto cambios en el resto de la Fundación, muchos de ellos intangibles (sentimiento de pertenencia, trabajo en equipo, ...) pero nos queda pendiente el reto de medir de una manera más objetiva el impacto en la organización.

CONTRATIEMPOS relacionados con:

- Resistencia al cambio. (pasar de un rol más asistencial a uno más participativo y facilitador, seguir pensando en centros y servicios)
 - Visión diferente de los que es el área adultos. (hemos tenido que debatir y reflexionar mucho con todos los agentes para aprender a mirar todos por la misma ventana)
 - Al ser pioneros en este modelo organizativo hemos tenido dificultades a la hora de coordinarnos con otras áreas de la Fundación, por ejemplo: ¿Hasta dónde llega la etapa adulta?, ¿Qué apoyos podemos ofertar desde el área de adultos?, ¿Desde qué edad las personas comienzan a participar en el área de mayores?
 - Logística en la comunicación y organización del área: ¿cómo hacemos para que la información llegue a todo el mundo, como solventar las distancias entre las diferentes ubicaciones?, ¿cómo compatibilizar las exigencias de la Comunidad de Madrid con la flexibilidad que requiere el área?, ¿cómo hacer más partícipes a las familias en el día a día?.
- Para afrontar estos contratiempos y dificultades hemos creado un lema que nos inspira en los momentos de crisis: *"insistir, persistir, resistir y nunca desistir"*

LECCIONES APRENDIDAS:

- La escucha generativa es fundamental poder construir de manera conjunta.
- Todas las personas tienen talentos que debemos descubrir y aprovechar.
- El cambio cultural y organizacional lleva tiempo, pero es posible.
- Hacer partícipe a las familias es parte del cambio.
- Los pequeños logros generan grandes impactos.
- Cada persona tiene su ritmo, todos aportan y contribuyen al cambio.
- La participación requiere apoyos, no solo voluntad.

Método empleado para la puesta en marcha

La creación del área de adultos surge como se mencionó anteriormente de un proceso de transición cultural y liderazgo para avanzar hacia un modelo más horizontal, inclusivo y centrado en cada persona y su familia.

La idea de desarrollar un área más amplia dentro de la organización centrada en las personas adultas y sus familias permite generar nuevas sinergias y oportunidades que den respuesta a sus expectativas y necesidades.

Todo este proceso de cambio va tomando forma a través de una metodología más participativa en la que se recogen las propuestas y aportaciones de los profesionales, personas y las familias. Como, por ejemplo, jornadas de team building, espacios de dialogo con las familias y las personas con discapacidad, ... Todo ello con un carácter creativo, accesible y ameno.

El resultado de todo este proceso es la elaboración de un plan de acción diseñado, desarrollado y liderado por la totalidad de los profesionales del área. Plan que puede ser consultado en el enlace adjuntado.

A partir de aquí se da a conocer a todos los agentes (pcdi, familias, patronato, equipo de dirección,) mediante diversas jornadas y canales de comunicación.

Durante el desarrollo del plan se mantiene diversas reuniones de seguimiento y apoyo con los diferentes profesionales que lideran cada una de las líneas.

Es importante mencionar, que el desarrollo del plan se ha concebido como algo flexible que nos ha permitido rediseñar estrategias e introducir cambios adaptados a las circunstancias de cada momento.

Parte de este seguimiento nos permite evaluar el grado de consecución de objetivos de cada línea y ver cómo evoluciona el plan en su totalidad.

Principales resultados obtenidos.

Para las personas:

- Se ha aumentado el número de oportunidades que disponen todas las personas del área con relación a su participación en actividades tanto internas como en la comunidad.
- Se ha avanzado en la participación a través de reuniones de los representantes con dirección y coordinación.
- Se ha facilitado formación para que cuenten con las herramientas necesarias para tomar sus propias decisiones fomentando su autodeterminación.
- Se han generado nuevas oportunidades para fomentar la empleabilidad de personas con más necesidades de apoyo como por ejemplo el proyecto "4 Patas de apoyo" como auxiliares de terapia canina.
- Se ha acercado el arte a personas con más necesidades a través del proyecto "Toca y descubre".
- Se han tenido en cuenta las características de las personas con mas necesidades de apoyo en relación con aspectos de salud, comunicación, accesibilidad, arte, cultura...
- Se han tenido en cuenta otros perfiles, como, por ejemplo, personas con TEA, para ofrecerles oportunidades y apoyos ajustados a sus características, por ejemplo, la propuesta de creación de un "Centro de día para personas con trastornos del espectro autista" o la participación en PlanTea.
- Se han facilitado nuevas relaciones interpersonales provocando que se amplie su red de apoyos naturales.

Para las familias:

- Se ha un aumentado la participación de las familias tanto en los planes personales como en la vida del área de adultos. Como por ejemplo encuentros con familias, nuevos canales de comunicación, formación...
- Se han incorporado nuevas formas de trabajar con las familias desde el enfoque centrado en la familia, Plan Tea...

Para la Organización:

- Se han creado nuevos equipos de trabajo (equipo red, equipo de empleo, equipo técnico del área de empleo, equipo de trabajos creativos...) para dar respuesta a las necesidades de las personas adultas de la Fundación.
- Se ha generado un nuevo catálogo de actividades conjuntas para dar respuesta a las demandadas en los planes personales.
- Se ha impulsado la creación y puesta en marcha de otras áreas dentro de la organización, como, por ejemplo, el área de mayores.
- Se han generado sinergias dentro de la propia organización para trabajar y conseguir objetivos comunes, por ejemplo, creación del Espacio ViVe (recurso para las personas en proceso de deterioro cognitivo), equipo de comunicación del área...
- Hemos conocido y sacado partido a todos los talentos de los profesionales del área.

Para la Comunidad:

- Ofrecemos nuevas prestaciones al entorno (formación, asesoramiento, sensibilización, servicios y trabajos) lo que nos ha permitido encontrar nuevos aliados (SIKA, Avanza Bus, colegios...).
- A través del proyecto naturalezas diversas ponemos en valor el trabajo y las capacidades de las personas con discapacidad ante diferentes colectivos (niños, adultos, empresas...).

ALGUNAS EVIDENCIAS:

<https://sites.google.com/view/areadeadultosfgg/inicio>

Aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para el tercer sector

- Es necesario hacer un análisis profundo del entorno y una escucha atenta a la organización. Así obtendremos el conocimiento necesario para visualizar las líneas estratégicas.
- Transformar la información en conocimiento y el conocimiento en acción transformadora.
- Es fundamental poner el foco en la innovación, haciendo una buena gestión del conocimiento y creando nuevas sinergias (trabajo en red).
- Incorporar metodologías que empoderen a las personas: enfoque centrado en la persona y en la familia, entrevista de talentos...
- Inclusión en la comunidad mediante la indagación de recursos y oportunidades, estableciendo nuevas redes y alianzas con diferentes agentes comunitarios.
- Evaluación y mejora continua.
- El proceso de cambio debe ser siempre participativo y sistemático. De esta manera aseguramos una mayor implicación e identificación de todas las personas con el proyecto.
- Es necesario crear organizaciones líquidas, flexibles, horizontales y adaptables a los diferentes contextos y necesidades

Conclusiones

Contribuir con apoyos y oportunidades desde su compromiso ético: Desde nuestro compromiso ético apoyamos a las personas adultas y a sus familias para que disfruten de una vida que merezca la pena ser vivida. Para ello les damos herramientas y creamos oportunidades que les permitan ser los protagonistas de su plan personal como de su vida en el área de adultos.

A que cada persona: Nos centramos en cada persona adulta independientemente del servicio al que pertenezca, nos centramos en sus talentos, capacidades, sueños y deseos orientándonos hacia la comunidad y empoderándola.

Con discapacidad intelectual o del desarrollo: Nos abrimos a nueva realidad: los trastornos del espectro del autismo.

Y su familia: Brindamos a cada familia apoyos y oportunidades para que acompañen a su familiar fomentando su autonomía.

Puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida: acompañamos a cada una de las personas adultas y sus familias a tener una vida plena, feliz, digna y elegida.

Así como a promover su inclusión: Promoviendo una participación activa en la comunidad no sólo como receptores de servicios si no también generando valor y contribución.

Como ciudadano de pleno derecho: que los apoyos que reciben vayan encaminados al conocimiento, cumplimiento y disfrute de sus derechos.

En una sociedad justa y solidaria donde se valore la igualdad, la empatía y colaboración a través de diversas acciones donde la persona se convierte en agente de cambio social.