

LA MUNI CIPAL

núm.115

Valoració dels
resultats

CONFIDENCIAL

TIRAC LA PAROLA
enquesta d'opinió pública interna
del

Organització no governamental de la ciutat de Barcelona

la tinc paraula

enquesta d'opinió
pública interna



SUMARI

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 4
Intern: Tinc la paraula,
Valoració dels resultats | 8
Breus | 12
Entrevista:
Toni Rivas | 14
Barcelona 2.0
SAP |
| 16
Nou institut
de Serveis Socials | 20
Ciutat:
Millorem
la Diagonal | 24
Recursos humans:
Pla de Formació
2009-2011 | 26
La recomanació:
Museu de la guàrdia
urbana |
| 28
Departament:
Sector d'Educació,
Cultura i Benestar | 30
Destaquem: agenda | 31
Ofertes per
als treballadors | |

CRÈDITS

Edita: Ajuntament de Barcelona.

Consell de redacció:

Andreu Puig, *gerent municipal*
Marc Murtra, *gerent d'Educació, Cultura i Benestar*
Carles Arias, *gerent de Recursos Humans i Organització*
Jordi Vilalta, *director de Control de Gestió*
Maria Rodríguez, *directora de Desenvolupament
i Atenció al Personal*
Rosa Pueyo, *coordinadora de la Xarxa de Comunicació
i Qualitat*
Ferran Martorell, *cap de Comunicació i Qualitat
del Institut Municipal d'Educació de Barcelona*
Esther Sust Novell, *Cap de Comunicació i Qualitat.*
Gerència d'Educació, Cultura i Benestar

Coordinació: Marta Passola
Redacció: Manel Torrejón
Fotografia portada: Txema Salvans
Fotografies interior: Txema Salvans
fotografia de l'Alcalde: Carlos Spottorno
fotografia de la pàg. 9: Alex Palau/OP TEAM
fotografia de la pàg. 25: Andreu Adrover
Disseny: Lamosca
Edició i impressió: Direcció d'Imatge
i Serveis Editorials

lamunicipal@bcn.cat
D.L. B 14.742-1990
Imprès en paper reciclat

Octubre del 2009



Jordi Hereu,
alcalde de Barcelona

El repte de l'espai públic

Ho hem dit altres vegades: la crisi ens posa a prova a tots, també a les ciutats. I Barcelona està superant raonablement bé la prova, amb dificultats, certament, però en la línia adequada.

En el terreny econòmic, aguantem bé perquè en el seu moment ja vàrem iniciar el canvi de model productiu. En el terreny social també, perquè la cohesió social ha estat i és bandera i prioritat d'aquest govern. Només cal veure el volum de les inversions als barris, en equipaments i polítiques socials.

Però les conseqüències de la crisi han arribat a l'espai públic, a l'espai comú, i aquí cal presentar batalla intensament, sense defallir ni baixar la guàrdia.

Ho estem fent i hi perseverarem amb els instruments dels quals disposem i apel·lant al compromís de totes les institucions i a la col·laboració de la ciutadania. Per garantir més seguretat, per vetllar pel civisme, per enfortir la convivència.

Un fet evident: l'ú de novembre es despleguen els agents de la Guàrdia Urbana de la darrera fase de la policia de proximitat. Ho faran a l'Eixample, Les Corts, Sarrià-Sant Gervasi i Horta-Guinardó. Tots els districtes disposen, doncs, d'aquest servei. I cal recordar que quan finalitzi aquest mandat, la Guàrdia Urbana haurà incorporat mil agents nous.

Una altra evidència, que també començarà el novembre: la nova contracta de neteja. Tot un salt endavant. Perquè el bon funcionament dels serveis municipals és la base sobre la qual garantim un espai públic de qualitat.

L'espai públic és l'espai de tots. I és a nosaltres, als responsables municipals, a qui correspon, en primer lloc, treballar per la seva qualitat i dignitat.



Andreu Puig,
gerent municipal

Sobre l'espai públic

És a l'espai públic on s'expressen els problemes socials provocats per la crisi, ahora que augmenta la sensibilitat de tots cap a tot allò que ens faci sentir amenaçats, i vulnerables. En temps de recessió econòmica, les tensions sobre l'espai públic són més grans i més manifestes, i ha de ser la prioritat municipal donar-hi resposta eficaç.

I és que l'espai públic de Barcelona és la matèria prima de treball de tots els departaments de l'Ajuntament. Des de guàrdia urbana, neteja, i mobilitat...fins a serveis socials, serveis jurídics, o promoció econòmica. I, no cal dir-ho, dels districtes.

L'Ajuntament, s'està reforçant d'acord amb l'objectiu de mantenir la ciutat neta, segura i ordenada. Està posant més recursos, però també està desenvolupant noves eines i noves maneres d'organitzar-se. En línia amb el salt modernitzador i amb l'estructura de barris que ens permet estar més a prop dels problemes.

Són moltes les novetats que reforcen l'objectiu de mantenir la qualitat de l'espai públic: els tècnics de barri; la nova organització de serveis tècnics; la contracta de neteja que comença al novembre; la nova ordenança sancionadora que reforça l'autoritat municipal; el projecte de llicències i inspecció basat en l'eficàcia; la policia de proximitat... També, hi ha nous i potents instruments de treball com la taula de l'espai públic; el programa millorat d'incidències, reclamacions i suggeriments; el nou programa informàtic dels serveis d'emergència, i els nous centres de serveis socials.

Tenim els professionals i tenim els recursos per mantenir un espai públic d'alta qualitat per als barcelonins. Així que, si els espais compartits per tota la ciutadania sempre han estat una prioritat, ara són més prioritaris que mai.



TINC LA PARAULA, VALORACIÓ DELS RESULTATS

L'enquesta 'Tinc la paraula' ha pres el pols a les opinions dels treballadors i treballadores amb l'objectiu d'emprendre millores. Els resultats ens diuen que la satisfacció de les persones en alguns aspectes és alta, si bé n'hi ha d'altres que exigeixen posar el fil a l'agulla. D'aquí a un parell d'anys es tornarà a fer aquesta enquesta d'opinió interna que ens indicarà si hem evolucionat.

Ja tenim la valoració dels resultats de 'Tinc la paraula', l'enquesta que s'ha fet als treballadors i treballadores del consistori. És la primera vegada que s'ha fet un sondeig, que respon a l'impuls que s'està donant a la comunicació interna amb el Barcelona 2.0. L'enquesta, que ha pres la mida de com pensen les persones en els diferents nivells i àmbits organitzatius, dona una visió realista de la situació. Així és com es podran identificar línies de millora que siguin un bon punt de trobada entre les prioritats de gestió i les inquietuds i expectatives dels treballadors.

A grans trets, es pot dir que les persones que han emplenat el qüestionari –participació del 41% en sectors i districtes, i del 25% en els instituts– fan una bona valoració de la seva tasca, que acompanyen de punts de vista crítics en certs aspectes.

L'Ajuntament un bon lloc per treballar

El nivell de satisfacció de la gent és força bo –un 64% dels enquestats manifesten una alta satisfacció–, essent la relació amb els companys i l'ambient de treball la raó esmentada per més persones per sentir-se d'aquesta manera. Un dels aspectes més positius de l'enquesta és que més de la meitat de la plantilla (53%) té un nivell de

confiança alt o molt alt en què es faran accions de millora basades en els resultats de l'enquesta. Alhora, els treballadors i treballadores se senten orgullosos de pertànyer a la institució (això diuen dues de cada tres persones), i un 62% recomana "molt" o "moltíssim" l'Ajuntament com a un bon lloc on treballar.

També un 77% manifesta que li agrada la seva feina, que li permet aprendre coses i que disposa d'autonomia. L'horari i la possibilitat de conciliar treball i vida personal és també valorat com un element favorable (60%). La formació recull opinions positives: un 41% valora bé la formació que té al seu abast per al seu lloc de treball actual. D'altra banda, els caps valoren positivament el seu equip (79%), consideren que hi ha un bon ambient de confiança i col·laboració entre caps (61%) i se senten recolzats per la direcció en la seva tasca com a caps (56%).

Els treballadors i treballadores se senten orgullosos de pertànyer a la institució (això diuen dues de cada tres persones), i un 62% recomana "molt" o "moltíssim" l'Ajuntament com a un bon lloc on treballar.





Confiança en què es faran accions de millora

Ara bé, els resultats de l'enquesta també apunten alguns elements crítics i que són millorables. Si la informació concreta que es necessita per fer la feina és relativament acceptable (48%), a mesura que creix el marc de referència, disminueix la valoració que es fa de la informació rebuda: del propi departament o unitat de treball (43%), dels plans, estratègia i resultats del districte, sector o institut (28%), del Barcelona 2.0 (24%) i de l'Ajuntament en el seu conjunt (22%).

Els enquestats adverteixen punts febles en aspectes com la planificació i organització de les tasques dins del propi àmbit, l'adequació dels processos i procediments per facilitar una bona agilitat i efectivitat, i la dotació de personal

LÍNIES D'ACCIÓ

Setembre - octubre 2009

Informació i explicació dels resultats.

Octubre – novembre 2009

Avaluació de les dades i aportacions de propostes de millora, gerència per gerència.

Desembre 2009

Presentació del Pla de millora.

La intenció és repetir l'enquesta d'aquí a 2 anys aproximadament i saber si les accions de millora aplicades han incidit en la nostra opinió.

SÍNTESE DELS RESULTATS

El meu nivell de satisfacció és alt per...

60%

La tasca professional és variada i permet aprendre coses noves

84%

La relació amb els companys i l'ambient de treball

65%

El reconeixement rebut de caps directes

57%

Hi ha un bon nivell d'autonomia

60%

L'horari i la possibilitat de conciliar treball i vida personal

El meu nivell de satisfacció és baix per...

10%

La coordinació entre sectors, districtes i instituts

14%

L'agilitat i efectivitat en la presa de decisions

28%

La comunicació dels plans, estratègies i resultats del districte, sector o institut

22%

La comunicació dels plans i estratègies de l'Ajuntament en el seu conjunt

13%

Els criteris de promoció

TENIM UN NIVELL DE CONFIANÇA ALT EN QUÈ ES FARAN ACCIONS DE MILLORA: 53%

Els enquestats adverteixen punts febles en aspectes com la planificació i organització de les tasques dins del propi àmbit, l'adequació dels processos i procediments per facilitar una bona agilitat i efectivitat, i la dotació de personal. D'altra banda, es valora més aviat negativament la coordinació entre sectors, districtes i instituts (només un 10% opina que es dona aquesta bona coordinació, que de fet és un dels grans objectius del nou model de gestió). Un 44% dels enquestats creuen que hi ha una millor valoració

i possibilitats de desenvolupament en els sectors, en contrast amb el 17% dels que opinen això en relació als districtes. Per últim, en les polítiques de recursos humans s'observa una visió pessimista, especialment en els aspectes de selecció i promoció, que en general transmeten una idea de poca transparència i equitat. ●

BREUS



L'Ajuntament ha aprovat el Pla de contingència per a la grip A



PDA per al personal d'inspecció

Pla per a la grip A. L'Ajuntament ha aprovat el Pla de contingència per a la grip A. El pla ha estat debatut en el Comitè de Seguretat i Salut (Ajuntament i sindicats). A banda d'identificar mesures generals, aquest Pla identifica algunes mesures addicionals per a col·lectius específics segons el risc associat a la seva tasca, com guàrdia urbana, serveis d'emergència i protecció civil, personal mèdic i d'infermeria que atenen directament persones afectades, i personal amb feines que inclouen l'atenció freqüent i continuada amb el públic. Les mesures de tipus general són la millora de la ventilació i de la neteja de les superfícies comunes (taules, poms de portes, etcètera), a banda de les d'higiene personal. També preveu mesures específiques per als treballadors que per les seves consideracions personals poden ser més sensibles. Podeu consultar el Pla a la intranet. ●

Avança el model de llicències i inspecció. Entre el període comprès entre setembre i novembre haurem fet la formació necessària per al nou programa informàtic d'expedient electrònic (Autoritas), de gestió dels expedients de disciplina d'obres, activitats i ús de l'espai públic. Es tracta d'una única acció formativa: en total, 37 edicions adreçades a 490 persones. El nou programa ve impulsat pel projecte de nou model de llicències i inspecció de l'Ajuntament, amb què es pretén agilitar la tramitació: el nou software permet la tramitació exclusivament electrònica –sense paper– i automatitza bona part de les tasques repetitives (impressió, ensobrament, notificació, control de terminis, etcètera). ●



La policia de proximitat ara ja a tots els districtes de la ciutat

Policia de proximitat a tots els districtes de la ciutat. Aquest mes de novembre la guàrdia urbana reforça amb la policia de proximitat la seva presència als districtes de Les Corts, Sarrià-Sant Gervasi, Eixample i Horta-Guinardó. Així, finalitza el desplegament al conjunt de la ciutat, que s'ha fet de forma gradual al llarg dels darrers dos anys. La policia de proximitat es va iniciar al novembre del 2007 a Ciutat Vella, Sants i Sant Martí i es va ampliar al novembre del 2008 a Gràcia, Nou Barris i Sant Andreu. Ara, amb la presència de la policia de proximitat a tots els districtes, la prevenció, la convivència i la seguretat es reforcen a tots els barris de la ciutat. L'Ajuntament ofereix d'aquesta manera un servei proper als ciutadans, on el diàleg i la mediació contribueixen a preveure i resoldre els conflictes ciutadans. ●

Nova contracta de neteja i de recollida selectiva de residus. El proper novembre s'inicia la nova etapa de neteja i recollida de residus de la ciutat. Es disposarà de més contenidors, millors, més a prop i accessibles a tothom, s'estendrà la recollida orgànica a tota la ciutat, s'incrementarà la freqüència de neteja de la via pública de 5 a 6 cops per setmana, i s'estableixen criteris ambientals. El funcionament de la recollida de mobles es mantindrà i es millora la recollida comercial. La implantació del nou servei es farà esglaonadament durant quatre mesos i comptarà amb una campanya de comunicació. D'altra banda, els nous punts verds de barri permetran reforçar la nova contracta amb la recollida dels residus especials. ●



El Personal Designat a la jornada de prevenció de riscos laborals

Prevenció de riscos Laborals: Jornada del Personal Designat. L'ú d'octubre passat es va fer la primera Jornada del Personal Designat, que va aplegar tots aquells professionals que, al marge de la seva feina principal, fan tasques preventives bàsiques. Aquestes persones, que estan permetent descentralitzar l'activitat de prevenció a sectors, districtes i instituts, van compartir un matí de reflexió i de debat. Es tractava d'analitzar aquesta nova etapa més propera al territori en la política de prevenció. El personal designat es va organitzar per grups de treball per fer propostes, i van posar en comú les seves conclusions. Hi va haver molta participació i els assistents van valorar positivament el pas endavant que es dona en prevenció al nostre Ajuntament ●

Oferta pública d'ocupació. Aquest darrer trimestre es posen en marxa els següents processos d'Oferta Pública d'Ocupació: tècnics mitjans en ciències socials, 184 places; tècnics mitjans en arquitectura i enginyeria, 30 places; tècnics superiors en arquitectura i enginyeria, 13 places; tècnics superiors en educació i psicologia, 19 places; i tècnics superiors professors d'orquestra i banda de música, 11 places. També, ja estan en marxa: auxiliars administratius, 212 places; auxiliars pràctics de la branca dels conductors, 21 places i auxiliars pràctics de la branca sociosanitària, 5 places; tècnics auxiliars d'institucions culturals, 13 places; i tècnics auxiliars d'activitats socials, 5 places. L'oferta pública dels darrers 4 anys suma 2.054 places. D'aquestes, a data d'avui, en resten per convocar 253 (12%), cosa que es farà al 2010. ●



Es posen en marxa 4 noves escoles bressol

4 noves escoles bressol. El setembre es van posar en marxa quatre noves escoles bressol municipals a la ciutat, amb un total de 369 places noves. Són les EBM La Fassina (Eixample), Collserola (Sants-Montjuïc), Galatea (Gràcia) i Can Canet (districte de Sarrià - Sant Gervasi). L'EBM La Fassina té capacitat per a 126 places i la resta per a 81. Aquestes noves escoles formen part del Pla d'Escoles Bressol Municipals (2007-2011) que té com a objectiu duplicar l'oferta educativa pública municipal d'alta qualitat, per a infants fins a 3 anys durant aquesta legislatura. En aquest sentit, se segueix treballant per aconseguir multiplicar per dos el número de places disponibles a principi d'aquest mandat, de 3.698 places es passarà a 7.574, amb un increment net de 3.876 places. ●

Tallers de gestió per competències. Entre el mes de maig i de setembre, 194 professionals de l'Ajuntament van participar en els tallers de gestió per competències. Els participants d'aquestes sessions han donat la informació necessària per poder identificar quins són els comportaments òptims de cada grup professional per fer amb èxit la feina. Ara s'està duent a terme l'anàlisi d'aquests comportaments, que permetrà saber quins coneixements, habilitats i actituds són els desitjables en els diferents col·lectius del consistori. L'objectiu és arribar a disposar d'unes pautes a seguir per arribar a uns nivells d'excel·lència en les tasques vinculades als diferents llocs de treball. A més, permetrà que la selecció, el desenvolupament professional i la futura carrera professional es puguin basar, entre d'altres, en aquestes competències. ●



TONI RIVAS

La inspecció de llicències és una feina de cara al públic que exigeix una fusta especial. “Paciència, mà esquerra, flexibilitat...”, enumera en Toni Rivas, inspector polivalent des de fa dues dècades i, des de fa 13 anys, amb lloc de treball en el districte de Gràcia. El Toni va començar a treballar a l’organització com a auxiliar de clínica de l’Hospital del Mar. Després va ser inspector de Sanitat i, més tard, inspector polivalent. En aquesta entrevista ens parla del ‘manual d’ús’ de la seva feina, de la relació amb el ciutadà i de la seva afició a l’esport i... als bolets.

S’ha de ser d’una fusta especial per treballar com a inspector de llicències?

Has de saber tractar amb la gent. Tenir-hi paciència. Ser simpàtic a pesar de la tensió que et pugui transmetre el ciutadà. Te’ls has de saber portar al teu camp, i això es fa amb mà esquerra.

Quan es precinta un local?

Molts cops perquè el ciutadà ha estat mal assessorat pel seu entorn. Però, primer, sempre es donen terminis. Abans d’arribar al precintament se’ls ha donat tota la informació necessària i, si perseveren en l’incompliment, el que primer es fa és posar multes coercitives. A més, el ciutadà sempre pot fer al·legacions.

Ha canviat el comportament del ciutadà que té una activitat professional o empresarial al llarg dels últims anys?

Ara qui incompleix la normativa es mostra potser més tens. ‘No ens deixeu viure’, se’ns diu a vegades. Però, alhora, hi ha molta més gent que abans

d’emprendre una activitat o fer una obra et fa una consulta per saber si el que volen fer s’ajusta a la normativa. Fins i tot qui compra un local et ve a preguntar si aquest té cap expedient obert.

Com influeix en el vostre treball les pautes del nou model de gestió del consistori?

A grans trets, s’ha de dir que començaran les inspeccions nocturnes amb un equip centralitzat dependent, en aquesta franja horària, del sector. D’altra banda, ara serem més eficaços perquè podrem fer més actuacions preventives i no ser tan reactius. En resum, es reforçarà l’autoritat municipal. Així mateix, les directrius de les campanyes que tirem endavant –accions d’inspecció coordinades, que no responen a la queixa d’un ciutadà o a l’observació ‘in situ’ d’una possible irregularitat– vindran donades des del sector.

Tu vas ser dels primers inspectors polivalents, quan es va crear aquesta figura els anys 80, oi? Així és. Vaig començar a l’Eixample. A Gràcia, hi



treball des del 1996. Podria reconèixer els locals amb els ulls tancats! Sobre la nostra figura, he de dir que som els ulls de l'Ajuntament i, alhora, en som el parapet. No és una feina agraïda, però amb el temps l'he après a apreciar.

En tot aquest temps has pogut fer una abundant col·lecció d'anècdotes?

Doncs cada setmana en tens una de nova a ressaltar. Molts cops no són històries agradables perquè sempre et trobes en el fil de la navalla, entre qui infringeix la normativa i el ciutadà que se'n queixa. Però el que vull subratllar són les felicitacions —a vegades en forma de carta al lector— de les persones a qui se'ls treu un problema de sobre per la nostra acció que, recordem, cerca el compliment de la normativa.

Entenem que per fer la vostra feina s'ha d'estar una mica en forma.

Si, una mica, ja que tres quartes parts del temps estem caminant.

T'agrada l'esport?

Doncs si. De fet, ara diferents companys de treball i jo estem intentant formalitzar un club d'atletisme. Ara ja som un grup de treballadors municipals, molts de Gràcia, que fem curses i excursions plegats. A més, en el passat vaig jugar en un equip de futbol sala de treballadors del districte. Fa anys vaig ser àrbitre de futbol i futbol sala.

Altres aficions?

Sóc aficionat a la muntanya. I sóc un expert boletaire. Ara bé, fa anys jo i tres persones més ens vam arribar a enverinar pel desafortunat consell d'un altre expert. Vaig arribar a ser a l'UVI. Però, igualment, he seguit endavant amb aquesta afició, i quan hi ha un dubte legítim entre una varietat comestible i una verinosa m'abstinc d'agafar-la. ●

UNA MANERA MOLT MÉS SENZILLA D'ACCEDIR A LES NOSTRES DADES

El nou sistema d'informació de recursos humans, conegut com a SAP, apropa la informació d'interès als treballadors i treballadores a través de la intranet.

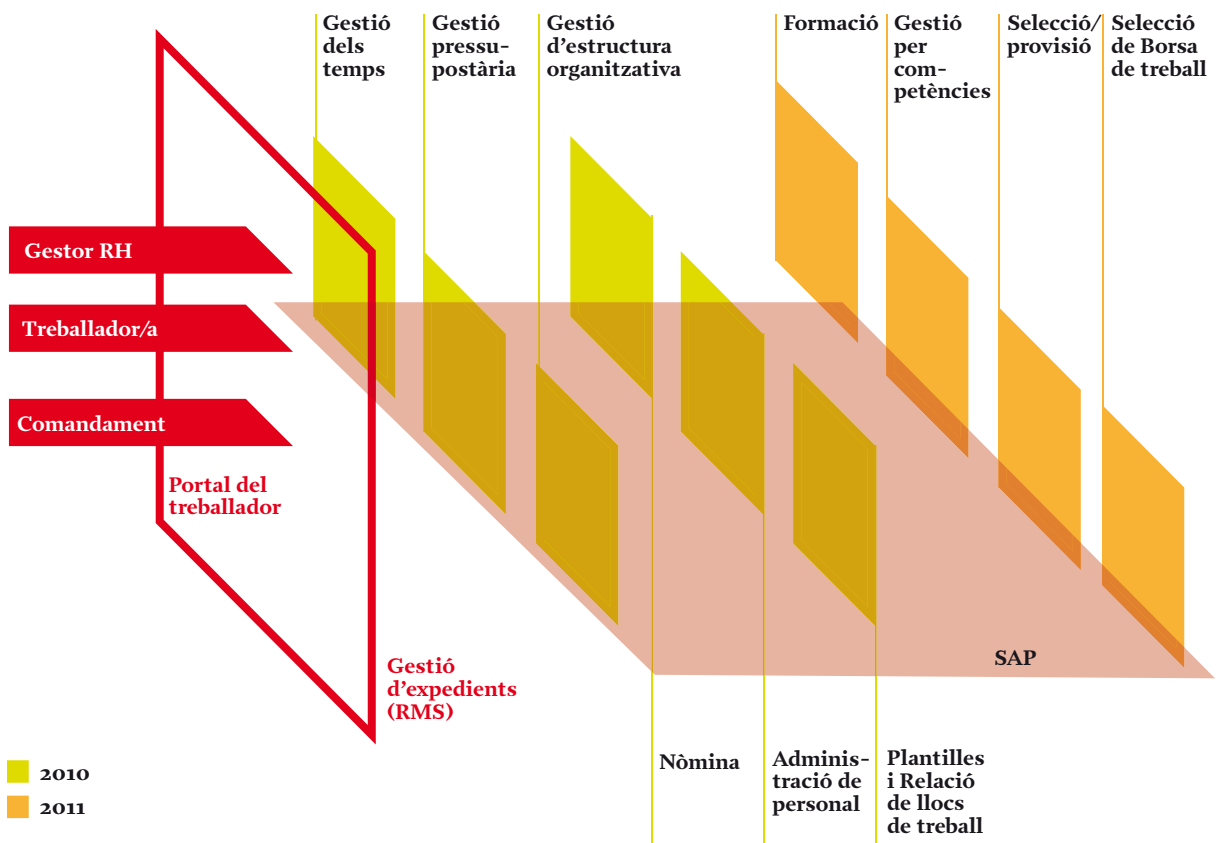
El nou sistema d'informació, que forma part del Pla de recursos humans, té beneficis molt clars per als treballadors. Aquest sistema permetrà integrar, simplificar i millorar els processos de gestió de recursos humans a l'Ajuntament. També garanteix que les dades no es dupliquin i s'evitin els errors que es produeixen en les bases de dades convencionals. En resum: hi ha una millor i més transparent gestió de la informació, i a més eliminarem força paper.

Però aquest sistema no és només una eina de gestió dels recursos humans per al consistori, sinó també per a cadascun de nosaltres, ja que ens permetrà accedir a temps real a bona part de les nostres dades laborals rellevants. Així, en alguns casos serà més fàcil prendre decisions que afecten la nostra vida laboral i personal, perquè hi haurà

una molt millor capacitat de resposta als dubtes i a les necessitats de consulta.

El nou sistema d'informació

Es posarà en funcionament en dues fases. Això vol dir que durant un temps han de conviure dos sistemes: farem algunes gestions en el sistema actual i altres en aquest nou. Així, al 2010, entraran en funcionament els mòduls que tenen a veure amb la gestió del temps, organització, administració, expedients de selecció, i provisió, i nòmines. I al 2011, els mòduls que tenen a veure amb els processos de selecció i provisió, la gestió per competències, la carrera i la formació. Fins que no tinguem un sol sistema en funcionament, haurem de tenir una mica de paciència.



Tota la gestió de recursos humans en dues fases

El gruix de les primeres novetats que trobarem a la intranet té a veure sobretot amb la gestió del temps. Així, cada treballador podrà consultar les seves hores d'entrada i sortida, controlar la justificació de les absències, la realització d'hores extraordinàries, de vacances i de dies pendents a gaudir. Per exemple, sabrem al moment els dies de vacances que ens falten. Podem dir que ens permetrà organitzar-nos millor la nostra vida professional i personal de l'any.

D'altra banda, en la segona fase, la informatització de la formació, de la carrera, les competències, la selecció i la provisió permetrà millorar aspectes

ben rellevants. Així, per exemple, podrem gestionar-nos la formació lligada al nostre lloc de treball, autoavaluar-nos el desenvolupament de les nostres competències o seguir amb precisió els processos de selecció en què participem.

El treballador podrà consultar les seves hores d'entrada i sortida, la justificació de les absències, la realització d'hores extraordinàries, de vacances i de dies pendents a gaudir

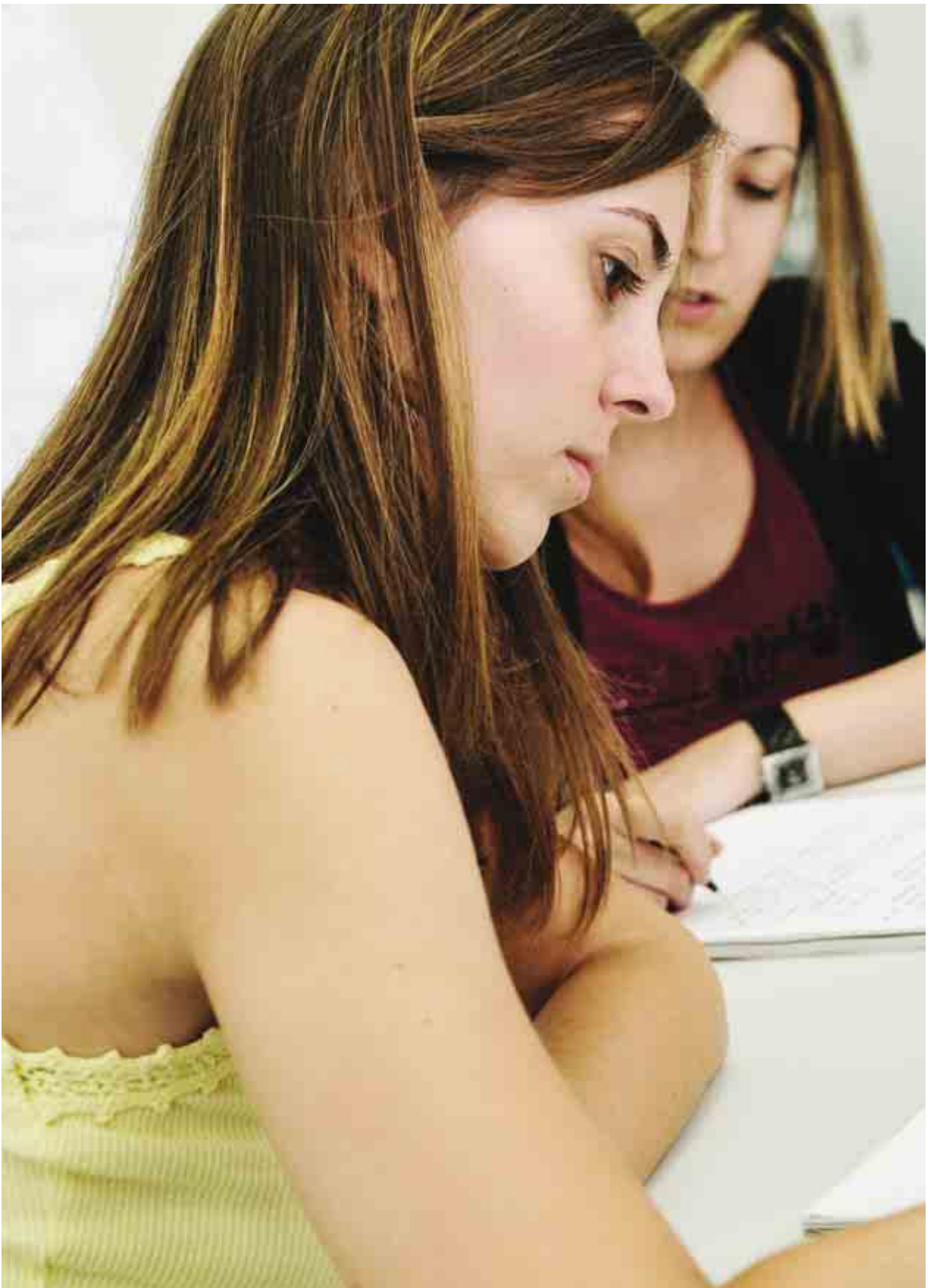
Per assegurar el bon funcionament d'aquesta nova eina, posarem a l'abast la formació i la informació necessàries. ●



NOU INSTITUT DE SERVEIS SOCIALS

La transformació de la societat, els canvis normatius, el pla Barcelona 2.0 i la voluntat de ser més a prop dels barris i dels veïns, han encoratjat la creació de l'Institut Municipal de Serveis Socials. Es vol reduir la burocràcia i guanyar en agilitat a l'hora de donar resposta a la ciutadania. Els serveis socials creixen en importància per la demanda de la població i per una decidida voluntat política.





L'Institut Municipal de Serveis Socials de Barcelona (IMSSB) ja té el llum verd. El nou ens, que es posarà en marxa a inicis de l'any vinent, 'hereta' la tasca en serveis socials bàsics que fa el sector d'Acció Social i Ciutadania juntament amb els 10 districtes. Assumeix aquesta labor per donar respostes més àgils, flexibles i especialitzades als ciutadans. Dit d'una altra manera, amb el nou IMSSB es vol racionalitzar la burocràcia, millorar processos i, al mateix temps, es vol donar un tractament encara més personalitzat i acurat a cada persona, família o col·lectiu social que es trobin en una situació de necessitat.

Aquest nou institut no neix ara per casualitat. Ben al contrari, ara s'ha donat l'oportunitat pel creixent protagonisme dels serveis socials en la nostra societat —hi ha una demanda d'un Estat del Benestar més fort, que vagi més enllà de la sanitat, les pensions i l'educació públiques— i pels rellevants canvis normatius que han tingut lloc els darrers anys: la nova *Llei de Promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones amb dependència* —assisteix aquelles persones que no es poden valer per elles mateixes— i la *Llei de Serveis Socials*, aprovada pel parlament de Catalunya el 2007. Alhora, i a nivell intern, com sabem el consistori està tirant endavant el nou model de gestió — Barcelona 2.0— que fomenta la proximitat als barris i als veïns, un valor que passa per la consolidació d'uns serveis socials de qualitat i àgils sobre el terreny.

La societat canvia

Els serveis socials han guanyat importància per la transformació de la societat —increment de l'esperança de vida, fenomen de la immigració, més pes de les famílies monoparentals, precarietat laboral i falta de feina, entre altres factors— i per la creixent voluntat política de donar la millor resposta a les necessitats dels ciutadans, tot tenint clar que hi ha uns nous serveis que han de ser entesos com a drets universals. Es pot dir que la forma d'interpretar l'Estat del Benestar evoluciona. Una nova forma de pensar que inspira, per exemple, serveis com la teleassistència i el servei d'ajuda a domicili, entre d'altres, a l'abast de tothom.

El nou institut treballarà dins del sector d'Acció Social i Ciutadania del qual forma part i en plena sintonia amb els districtes. De fet, un dels valors que empeny la creació del nou ens és la necessitat que totes les persones que viuen a Barcelona tinguin garantits els mateixos serveis i prestacions, amb independència del districte en el qual resideixin. La coordinació i el treball conjunt amb els districtes, però, continuarà sent imprescindible. Una figura destacada en aquestes relacions és la del director territorial de Serveis Socials, un nou rol en l'àmbit dels districtes que contribuirà a la coordinació entre sector i districte.

S'ha de dir que es vol que l'IMSSB sigui una eina clau per impulsar el desplegament dels serveis i prestacions previstos legalment, o per reduir temps de gestió, per exemple, de substitució de professionals per causa de baixes, o de tramitació d'ajuts econòmics a les famílies, etc.

En aquesta nova etapa de la política social del consistori, els professionals municipals comptaran amb més eines, com són la nova organització i la renovació de la infraestructura dels centres de serveis socials, i rebran la formació adequada perquè els canvis siguin profitosos i els serveis continuïn funcionant correctament. El personal del nou institut respon a perfils ben diferents: psicòlegs, treballadors socials, educadors socials, administratius, etcètera. En total, més de 500 persones, la major part de les quals amb lloc de treball en els 34 centres de serveis socials, distribuïts en els diferents districtes de la ciutat .

S'ha de subratllar que la creació de l'IMSSB també es basa en una més gran dotació de recursos per a les polítiques socials, un esforç que es mantindrà en el futur. Així, en els propers dos anys es vol incrementar la plantilla del nou institut per complir amb allò que estableix la *Llei de serveis socials de Catalunya*. Al mateix temps, es vol passar de 34 a 41 centres de serveis socials.

Cal destacar que la posada en marxa de l'IMSSB serà aprofitada per posar en una sola seu tots els serveis del nou institut en un edifici del carrer Llacuna, al districte de Sant Martí. ●

Fes-te voluntari als punts
de consulta ciutadana per millorar la
Diagonal

MILLOREM LA DIAGONAL

El projecte Diagonal 2010 persegueix una Diagonal on es prioritzi la mobilitat dels vianants, el transport públic i les bicicletes. Una Diagonal en què la qualitat de vida es mesuri pels espais públics, les infraestructures i el respecte per l'entorn i que, alhora, reforci la capitalitat de Barcelona.

Per avançar hem posat en marxa un ampli procés participatiu on tothom pugui donar la seva opinió. Fruit del buidatge de les propostes ciutadanes, es dibuixaran dos projectes i se'n triarà un amb una consulta popular a la primavera del 2010.

Entitats, veïns, consells de barri, tallers

S'han creat taules sectorials amb les entitats de la ciutat i una taula veïnal. També, s'ha consultat als consells de barri dels territoris limítrofes a la Diagonal i s'han fet tallers participatius.

Un cop recollides les aportacions, es presentaran una opció A i una opció B. Es faran jornades informatives per conèixer bé les propostes.

La tria entre les opcions podrà fer-se fàcilment des d'internet. També podrà ser presencial a com a mínim un punt de cada un dels 73 barris de la ciutat. En total, més d'un centenar de punts seran oberts.

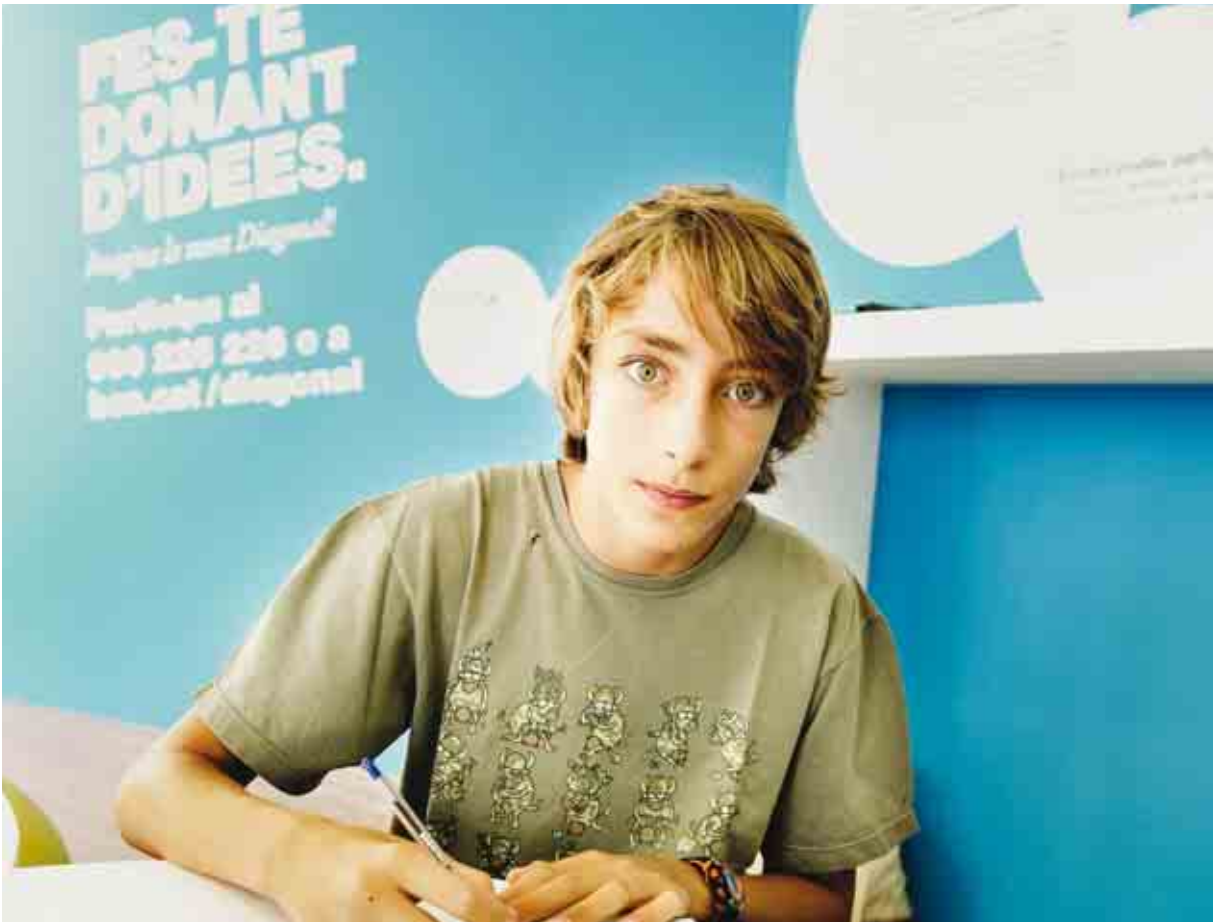
El projecte de la Diagonal tal i com
el va concebre Cerdà es tanca 144
anys després de la seva aprovació

Es tracta d'un projecte que és possible per la feina coordinada de moltes persones. Un projecte que millorarà la nostra ciutat i, per tant, la vida dels seus habitants.

Una mica d'història

La Diagonal de Barcelona està íntimament lligada a la història moderna de la nostra ciutat. Neix amb l'enderrocament de les muralles de la ciutat el 1854 i amb l'aprovació del pla Cerdà els anys 1859/60. En la seva concepció original tenia una voluntat clara per definir l'eix Sarrià-Gràcia-Sant Martí.

Els inicis de la nova avinguda no són fàcils: amb una enorme polèmica entre enginyers i arquitectes, entre propietaris i arrendataris i, diguem-ho també, entre Ajuntament i govern d'Espanya.



El resultat és que des del 1924 és l'avinguda més ampla. Una avinguda que es veu d'un cop d'ull en mirar un mapa de Barcelona. Com va dir un anglès un cop: "Ah! Creua la ciutat en 'Diagonal', quin nom més pràctic."

La Diagonal de Barcelona està íntimament lligada a la història moderna de la nostra ciutat. Neix amb l'enderrocament de les muralles de la ciutat el 1854 i amb l'aprovació del pla Cerdà els anys 1859/60

La Diagonal també ha estat reflex de la nostra història, en ser batejada amb diferents noms

oficials, com Avinguda "d'Argüelles", "de la Nacionalitat Catalana", "d'Alfonso XIII" i "Catorze d'Abril". El fet que els Barcelonins sempre li haguem dit Diagonal és molt significatiu, també reflex de com érem, de com som i de com volem ser.

El projecte de la Diagonal tal i com el va concebre Cerdà es tanca 144 anys després de la seva aprovació. S'arriba al mar i s'assoleix la plasmació final d'un pla d'enorme ambició, visió i influència. I ara estem treballant en el projecte Diagonal 2010, que ha de donar un nou impuls a l'avinguda que tan bé defineix la capital catalana.



Vols col·laborar en els punts d'informació al ciutadà?

Per posar en marxa els punts de consulta ciutadana es proposa la possibilitat que persones funcionàries o amb contracte laboral indefinit puguin participar en l'atenció a la ciutadania en el procés participatiu:

- Presència discontinua d'una persona funcionària o amb contracte laboral indefinit de 10.00h a 14.00h i de 17.00h a 20.00h
- Presència contínua durant les 11 hores d'una altra persona de suport

Per a les persones funcionàries o amb contracte laboral indefinit

- Dos torns, un de 4 hores al matí i un altre de 3 hores a la tarda. Les dues persones no se solapen
 - 2 persones x 115 punts: 230 persones
 - Una persona farà 24 hores durant els 6 dies
 - Una altra persona farà 18 hores durant 6 dies
 - Cada punt disposarà de 7 hores de personal municipal diari i de 42 hores al llarg de tots els dies
 - Considerant els 115 punts i que són necessàries dues persones, l'Ajuntament inverteix 9.660 hores durant 6 dies
 - Calen 230 persones gairebé a mitja jornada
- Els cossos militaritzats no podran fer-se voluntaris per als punts de consulta ciutadana.



Com puc fer-me voluntari presencial als punts de consulta ciutadana?

Demana-ho a la teva gerència mitjançant el cap de personal, un cop garantides les funcions del servei.

Si la proposta d'horari coincideix amb l'horari laboral, es considerarà la jornada de voluntari com la jornada laboral normal. Si es fa fora de la jornada laboral, les hores de voluntariat computaran com a hores extraordinàries.

Envia un missatge al correu electrònic de la Gerència de Recursos Humans i Organització sol·licitant formar part dels punts d'informació al ciutadà. Des de Recursos Humans es farà la consulta a cada una de les gerències dels sectors,

instituts o districtes. Segons l'acceptació de cada gerència, Educació, Cultura i Benestar, organitzarà els punts d'informació al ciutadà en el procés participatiu de la Diagonal. ●

Els treballadors i les treballadores municipals coneixedors de la ciutat podem participar a donar idees i opinar del projecte “Diagonal 2010”. També podem formar part dels punts d'informació al ciutadà dels barris de la ciutat

PLA DE FORMACIÓ 2009-2011

Ja hi ha un disseny global per al pla de formació del trienni 2009-2011. En una primera etapa s'hi hauran fet unes 200 accions formatives, amb una previsió de 30.000 participacions. El full de ruta triennal, fruit d'un procés participatiu, posa la formació al servei del canvi i la millora professional permanent.

Comença a prendre velocitat de creuer el Pla de Formació 2009-2011 de l'Ajuntament de Barcelona. Es tracta d'un pla que entén la formació com a eina per a la millora contínua, i no com una finalitat en ella mateixa. Aquest tarannà ha estat present a l'hora de fer-ne el disseny. Així, s'ha promogut la participació i s'han escoltat molts responsables i altres persones de l'Ajuntament, els caps dels projectes del Barcelona 2.0 i els sindicats.

Atès els canvis que estem emprenent, quina formació necessita el personal de l'Ajuntament? Això és el que s'ha demanat a tothom qui ha contribuït. Tot aquest procés de diagnòstic ha permès fer un disseny global i –tot posant fil a l'agulla– definir un total de 200 accions formatives per a la primera etapa del pla triennal.

Aquestes 200 accions persegueixen:

- la millora de competències i l'actualització professional: s'han planificat les accions formatives d'aquest any 2009, es tracta d'un tipus de formació molt dinàmica, que s'ha d'anar planificant any a any
- l'impuls al nou model de gestió: en aquest cas, s'han identificat les accions formatives per al bienni 2009-2010

És preveu que es facin 800 edicions d'aquestes 200 accions de formació i es calculen unes 30.000 participacions (de mitjana, cada treballador assistiria a unes tres accions formatives al llarg d'aquest període). Moltes d'aquestes accions ja s'han fet o s'estan programant per al darrer trimestre d'aquest any. Es recorre als mètodes d'aprenentatge adequats a cada necessitat. Així, i segons els objectius, es confia en la formació presencial, semipresencial o



a través d'internet. Altres modalitats que s'estan emprant són l'autoaprenentatge i l'assessorament individual ("coaching").

Aquest Pla de Formació 2009-2011 abasta tot el personal de l'Ajuntament i dels seus organismes autònoms. Totes les accions de formació s'estructuren al voltant de les següents 10 línies formatives:

1. Orientació i qualitat de servei a la ciutadania
2. Orientació al territori
3. Gestió i adaptació al canvi
4. Administració electrònica
5. Tecnologies de la informació i la comunicació
6. Prevenció de riscos laborals
7. Comunicació i relació interpersonal
8. Desenvolupament d'habilitats personals
9. Actualització normativa i procedimental
10. Domini professional

Beneficis

La consolidació d'aquest Pla de Formació 2009-2011 fructificarà en una sèrie de beneficis per a les persones i per al conjunt de l'organització. S'espera que, en concloure el pla, els treballadors hagin adquirit les habilitats i els coneixements exigits pel nou model de gestió i pel Programa d'Actuació Municipal (PAM). També, s'espera que s'hagi contribuït al desenvolupament de les competències dels professionals del consistori, sobretot dels directius, que són qui han de liderar els canvis. I s'espera també que s'hagi donat resposta a les necessitats d'actualització professional (normativa, bones pràctiques, idiomes, canvis de procediment, etcètera) de tots els treballadors i treballadores. ●



MUSEU DE LA GUÀRDIA URBANA

“Tot just entrar, sorprèn el desplegament de colors: banderins, indumentàries de gala...”. Així descriu l’Emili Viña com va ser la seva primera impressió en posar els peus a dins del Museu de la Guàrdia Urbana, una instal·lació que resumeix –sens dubte amb molta vistositat i espectacularitat cromàtica– 150 anys d’història del cos policial municipal.

Per a l’Emili, la visita a aquest museu és del tot recomanable. A ell li va picar la curiositat fa cosa de dos anys: “He estat fins fa ben poc responsable de Comerç del districte de Sants-Montjuïc, una tasca que implica un treball coordinat amb la Guàrdia Urbana en esdeveniments com inauguracions de carrers, mostres de comerç, festes majors... Un dels guàrdies urbans em va parlar del museu, i m’hi vaig apropar –és al meu districte– tot presumint que una institució amb un segle i mig d’antiguitat havia de ser representada per un museu interessant”.

I el museu si que n’era, d’interessant. Les expectatives es van complir sobradament. Diu l’Emili que els ‘tresors’ allà guardats et transporten en el temps i que t’ensenyen amb eficàcia l’evolució del cos “des d’una policia que vigila la ciutat a una policia que també col·labora amb el ciutadà i hi és a prop”. Hi ha vestits de gala; armes –“crida l’atenció una porra antiga que contenia una barra de plom: amb allò es podia fer molt de mal”–;

medalles... Fins i tot hi ha una Harley-Davidson pertanyent al cos i datada del 1929, quan la marca nord-americana encara no havia esdevingut una icona de l’esperit rebel, un atribut d’identitat per als inconformistes addictes a les dues rodes: “Impressiona veure que la policia de la teva ciutat anava... amb Harley-Davidson”.

El museu i el seu relat –la història d’una policia que neix el segle XIX i que avui ja va equipada amb aparells PDA– atreuen els ciutadans i també els cossos policials de la resta d’Espanya i de tot el món. “Hi ha un sentit de comunitat que fa que quan altres cossos visiten Barcelona s’apropin a aquest museu, un fenomen que també passa a la inversa”.

Amb tot cerimoniós, l’Emili conclou: “Es tracta d’una visita imprescindible, perquè el contingut del museu és interessant i perquè és una forma de reconeixement a un cos que s’ha dedicat a la ciutat al llarg de 150 anys”.

El museu ocupa tota una sala a la seu de la Guàrdia Urbana, a l’Avinguda de la Guàrdia Urbana. ●



SECTOR D'EDUCACIÓ, CULTURA I BENESTAR

Educació, Cultura i Benestar, molt proper al territori, presta des del 2008 els esmentats serveis de promoció social, de suport a col·lectius ciutadans, impulsant les polítiques dels diferents àmbits municipals i potenciant la tasca i projectes d'entitats i associacions. El maig del 2009 les direccions s'agrupen a la seu del Passeig de Sant Joan 75.

Educació, Cultura i Benestar és un dels sectors amb més relació de proximitat amb les persones. Assumeix les competències d'Immigració, Cooperació Internacional, Participació i Associacionisme, Dones, Joventut, Nous usos del temps i Educació, Cultura i Esports.

El sector depèn de la primera tinença d'alcaldia, ja que el benestar social és l'eix prioritari d'aquest mandat. El nou organigrama d'Educació, Cultura i Benestar compta amb 6 direccions i 3 instituts, a més dels serveis transversals i de suport gerencial.

-Immigració: tracta d'avançar en la integració dels nouvinguts, és el responsable del reagrupament familiar, i ofereix una sèrie de serveis d'acollida i coneixement de la ciutat.

-Cooperació Internacional: Barcelona és una de les ciutats del món referents en programes de cooperació i solidaritat en àrees molt diverses (urbanisme, cultura, sanitat, medi ambient, etcètera). L'experiència de Barcelona s'estén pel món.

-Participació i associacionisme: per sentir i tenir en compte la veu de la ciutadania i la d'unes 4.500 entitats. Serveis associatius des de Torre Jussana

i processos de participació ciutadana, com ara el procés per a la reforma de la Diagonal.

-Dones: se cerquen fórmules per assegurar l'equitat i la igualtat. Integra serveis com l'Equip d'Atenció a la Dona (l'EAD), que atén dones que pateixen violència; l'Agència per a l'Abordatge Integral del Treball Sexual (Abits), el Centre d'Informació i Recursos per a les Dones (CIRD) o els 10 Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD) als districtes.

-Joventut: ofereix eines perquè els joves puguin exercir com a ciutadans de ple dret. Els punts d'informació juvenil faciliten informació laboral, sobre estudis o d'altres.

-Nous usos del temps: és una direcció 'laboratori' en el sentit d'innovadora i pionera. Es persegueix potenciar la conciliació entre feina i família, amb iniciatives com l'apertura dels patis d'escola en hores no lectives, o la xarxa NUST, d'empreses amb nous usos socials del temps.

-Departaments transversals: Administració i Personal, Secretaria Tècnic-Jurídica, Comunicació i Qualitat. Una tasca remarcable és la gestió de



la Convocatòria General de Subvencions, que juntament amb altres d'especials (Barcelona Solidària, etc), gestiona aproximadament 20 milions d'euros i al voltant de 5.000 propostes/sol·licituds d'entitats i particulars.

Adherit al territori

Educació, Cultura i Benestar coordina la seva tasca amb tres instituts adscrits: Institut Barcelona Esports, Institut de Cultura i Institut d'Educació/ Consorci d'Educació, que gaudeixen d'una forta autonomia. Es treballa estretament amb els districtes, donat que el sector té una forta incidència i visibilitat territorial. Amb la posada en marxa del nou model de gestió, la relació del sector amb el territori ha de ser molt més estreta i coordinada. El Sector (direccions i instituts) es concentra en la "producció" dels serveis, i els districtes fan la prestació dels serveis i el control de qualitat.

Educació, Cultura i Benestar, ha finalitzat el seu catàleg de serveis i funcions, un inventari fet conjuntament amb els districtes de tots els serveis disponibles a nivell sectorial i territorial.

Mudança

Educació, Cultura i Benestar compta amb 120 professionals. Entre els perfils hi ha tècnics de serveis personals, psicòlegs, sociòlegs, advocats, economistes, administratius... L'Institut Barcelona Esports, el de Cultura i el d'Educació/ Consorci d'Educació, tenen una plantilla de 60, 350 i 3.000 persones respectivament. Cal saber que el gruix dels treballadors del l'Institut d'Educació són docents.

No fa gaire el Sector va estrenar nou organigrama. Fins llavors els treballadors i treballadores d'aquest sector havien estat distribuïts en set ubicacions diferents. El fet que ara tots siguin en un únic lloc contribueix, sens dubte, a la transversalitat i al treball en equip que fomenta el nou model de gestió. El nou edifici és a Passeig de Sant Joan, cantonada Aragó. En aquestes oficines també té seu el Consell de Ciutat, el màxim òrgan de participació de l'Ajuntament, que inclou particulars i entitats. ●

AGENDA

Concert de dones

Els dies 16 i 17 d'octubre la nostra ciutat celebra el II Congrés de les Dones de Barcelona. Entre molts altres actes, us en volem destacar un, gratuït i obert a tota la ciutadania: el Concert de Dones. Entre altres artistes, hi participaran Sole Giménez (ex vocalista de Presuntos Implicados), Dolo Beltran (cantant de Pastora) i Mònica Green. El concert serà presentat per la periodista Tatiana Sisquella

Data: Divendres, 16 d'octubre.

Hora: 22 hores

Lloc: Auditori Edifici Fòrum (Rambla Prim 2-4).

Concert gratuït. Indispensable passar a recollir l'entrada a partir del dia 1 d'octubre a Passeig de Sant Joan 75, de les 10 hores a les 20 hores.

Per a més informació:

www.bcn.cat/congresdones09 o

congresdones09@bcn.cat

Tornem a saltar les muralles

La Xarxa dels 51 Centres Cívics vol ser present en la vida de la ciutat. Per això, ara que som en l'Any Cerdà, convida tots els treballadors i treballadores municipals, i tota la ciutadania en general, a una

proposta ben suggerent: 'Tornem a Saltar les Muralles'. Serà el proper diumenge 18 d'octubre. Cada centre cívic presentarà una proposta de salt en un gran mural. Els participants podran dibuixar i pintar el seu propi salt de muralles, i també podran escriure en adhesius post-it tot allò que surti de la seva imaginació. També hi haurà grups que mostraran salts a través de la dansa i del teatre.

Per un dia, tothom tindrà l'oportunitat de fer-se i sentir-se Ildefons Cerdà per eixamplar l'horitzó de Barcelona, en un moments en què la ciutat busca nous camins de futur. Es tracta de posar en comú idees, de forma que s'obtingui una interessant panoràmica de reflexions i aportacions ciutadanes. Cal subratllar que el novembre apareixerà un llibre sobre l'acció 'Tornem a Saltar les Muralles'.

L'acció pren el relleu a una altra activitat organitzada pels centres cívics, 'Barris Creatius: Energia Barcelona', que es va celebrar a la Plaça Universitat i que ara ha sortit en format llibre.

Data: 18 d'octubre

Hora: d'11 a 14 hores

Lloc: Rambla de Catalunya cantonada Còrsega.

Família BCN



**OFERTES PER
ALS TREBALLADORS**

REGAL

Canal Directe de Liberty Seguros

10% de descompte en totes les assegurances de Regal per ser empleat de l'Ajuntament de Barcelona. Regal, patrocinador de les Festes de La Mercè 2009.

REGAL AUTO

- Bonificacions de fins a un 65% per bona conducció.
- Peritatge en 24h i lliure elecció de taller.
- Tramitació gratuïta de multes.
- Servei d'Assistència a la Llar 24 h gratuït

I a més, per ser treballador de l'Ajuntament de Barcelona:

- Indemnització de fins a 500 € per accident, incendi i robatori dels equipatges dels ocupants del vehicle assegurat. (En assegurances amb les modalitats de danys, incendi, robatori incloses)
- Els primers 750 € en accessoris assegurats sense sobreprima (en assegurances amb la modalitat de robatori inclosa)

REGAL LLAR

Si ja ets client de Regal Auto, t'ofereim un 20% de descompte promocional que se suma al 10% que tens per col·lectiu.

REGAL MOTO

Si ja ets client de Regal Auto, t'ofereim un 10 % de descompte promocional que també se suma al que tens per col·lectiu i podràs gaudir del mateix descompte per no sinistralitat que tinguis en la teva pòlissa actual.

Demana'n pressupost ara trucant al 902 444 707 (laborables de 8h a 22h) o visita www.regal.es/barcelona.htm

 **Regal**
Canal Directe de Liberty Seguros, S.A

BARCLAYS

La seva professió té més avantatges del que creu

Només per treballar a l'Ajuntament de Barcelona, pot gaudir de la nostra oferta especial de productes i serveis pensats per a vostè.

902 15 31 15
colectivos.es@barclays.es



at work

Barclays s'apropa al seu treball

 **BARCLAYS**

BARCELONA WIFI: LA XARXA QUE ET MOU PER INTERNET.

200 estacions d'enllaç, repartides per diferents espais públics de la ciutat, et portaran a milions de destins per visitar. Gaudeix del viatge.

www.bcn.cat/barcelonawifi



Visca Barcelona!

