

Consejo Nacional de Familias DomusVi Francia

Síntesis | Informe de actividad

2024

Convencido de importancia del lugar y el papel de la familia y de los parientes en el bienestar de personas a las que apoyan, el grupo DomusVi, pionera en este campo, puso en marcha su Consejo Nacional de la Familia en mayo de 2023.

Este órgano consultivo está compuesto por familiares de residentes, seleccionados por un mandato de 2 años con un doble cometido:

- 1 Representar a todas las familias de DomusVi, expresar sus expectativas y entablar un diálogo directo con la dirección del Grupo.
- 2 Trabajar activamente con DomusVi para poner en marcha iniciativas que aumenten la participación de las personas mayores y sus familias en la vida de las instalaciones.



En octubre de 2024, el Consejo publicó su primer informe, que describe el trabajo realizado por **las 3 comisiones del Consejo** y fue objeto de una sesión de trabajo con el Comité Ejecutivo de DomusVi France. A raíz de este intercambio, el Consejo puso en marcha una serie de iniciativas cuyos resultados se comunicarán en el marco de su segundo informe.

**DESCARGAR LA VERSIÓN COMPLETA
DEL 1ER INFORME**



Comisión

Atractivo de las profesiones

¿Qué otras palancas que impliquen a todas las partes interesadas pueden activarse para facilitar la contratación y la fidelización de los profesionales de Ehpads?

Más allá del salario, la búsqueda del "confort social"

Aunque los niveles salariales contribuyen al atractivo de una profesión, **no son el único factor**. Además, en las profesiones asistenciales, los salarios dependen de la financiación pública, que a su vez depende de la política gubernamental.

En este proceso de búsqueda de confort social, DomusVi presta **una atención especial a apoyar a los "empleados ayudantes"** (que ayudan a una persona en su vida personal, valorando su experiencia, ofreciéndoles apoyo psicológico y administrativo; posibilidad de "donación de días" entre colegas).

Sugerencia de otras vías para los empleados cuidadores:

- Facilitar el trabajo con **horario flexible**
- Facilitar el intercambio de experiencias dentro de la **comunidad de "cuidadores"** de la residencia (profesionales + familias que son cuidadores informales también)

La formación, palanca de atracción y fidelización

DomusVi ha establecido **una amplia gama de asociaciones a escala local y nacional** para aumentar la reserva de candidatos, y ha desarrollado una **estrategia innovadora de formación continua** (en particular a través del proyecto Pass'Afest).

¿Cómo el sector puede **anar los esfuerzos públicos y privados** para crear cursos de formación inicial más innovadores?

¿Cómo podríamos **promover las trayectorias profesionales inspiradoras** a nivel local (en las residencias)?

Profesiones mal y desconocidas

Conocer estas profesiones desde dentro permite **hacerse una idea real del fantástico trabajo** que realizan los profesionales en las residencias de ancianos.

Todos los que los conocen "desde dentro" deberían poder hablar para acentuar lo positivo y contribuir a cambiar el paradigma.

La Comisión insiste en la necesidad de:

- Permitir que las familias **descubran todas las profesiones** de su residencia para volverse en un **vector de valoración**
- **Abrir las puertas de los Ehpads** para demostrar lo grandes que son "nuestros viejos, nuestros Ehpads y nuestras profesiones".

Comisión

Consejos de la vida social (CVS)

¿Cómo hacer que estos órganos locales sean más visibles, más atractivos y más útiles?

¿Son efectivos los CVS?

La mayoría de los CVS de DomusVi (86%) se reúne al menos 3 veces al año*. Sin embargo, algunas residencias tienen dificultades para crear y gestionar su CVS, sin que necesariamente se les identifique a escala nacional.

La comisión cuestiona la oportunidad de intensificar el seguimiento, el control y el apoyo a las residencias con dificultades a escala local o nacional.

¿Son visibles los CVS ?

Entre las personas que visitan a su familiar residente con mucha regularidad*:

- El **69% conoce el CVS** (una proporción ciertamente menor para las familias menos presentes)
- De las cuales, el **38% conoce a sus representantes**.

La visibilidad de los CVS es una cuestión clave en la cual hay que trabajar prioritariamente, para crear un "círculo virtuoso".

¿Son atractivos los CVS?

En general, los representantes elegidos adentro del CVS están **satisfechos con su papel**, y el 57% estaría dispuesto a dedicarle más tiempo y el 88% cree que su CVS es útil.

A pesar de **esta sensación de utilidad "a posteriori"**, los CVS **no son muy atractivos "a priori"** (véanse las dificultades de contratación señaladas por los directores de residencias).

Los CVS **no son atractivos, en parte por la falta de comunicación y pedagogía** sobre estos organismos: ¿Cómo se habla de ello? ¿A través de qué canal? ¿En qué momento?

¿Son útiles los CVS?

Las prácticas **varían de una residencia a otra** en lo que respecta elaboración del orden del día, la difusión de las actas y la garantía de que la reunión cuente con la participación de los representantes elegidos en determinadas decisiones.

Hoy, los CVS **sufren de ser "comprimidos"** por normativa y por el carácter individual de las cuestiones abordadas.

¿Cómo podemos apoyar a los miembros del CVS para que **asuman más fácilmente su papel** y a los directivos para que dirijan estos organismos? ¿Cómo facilitar que las personas representadas se dirijan más directamente al CVS?

* Fuentes: "Encuesta CVS" y "Encuesta familias" realizadas por el Consejo nacional de familias en 2024.

Comisión Comunicación

¿Cómo las familias y los equipos pueden comunicarse mejor con y para los residentes?

La oportunidad de explicar mejor el Ehpad a las familias

Entender bien cómo funciona el Ehpad es **un requisito previo para una comunicación de calidad** entre las partes interesadas.

En el momento de la llegada se da mucha información útil sobre el funcionamiento del centro (contrato de día, folleto de bienvenida, etc.), pero **las familias no pueden asimilarla**.

¿Cómo revisar y mejorar el "proceso de integración" para las familias, con una "guía" adaptada para las familias?

¿Por qué bien comunicar ?

Crear un vínculo de confianza mutua. El tiempo dedicado a comunicarse es **una inversión de futuro**.

¿Cómo bien comunicar?

"Bien comunicar " **no significa lo mismo para todos**.

¿Cómo y **hasta donde podemos personalizar** los procesos de comunicación? ¿Cómo formar / explicar a las distintas partes interesadas "qué decir"? ¿cuándo y a quién", con exactitud y amabilidad?

Algunos factores ayudan a construir una relación de confianza

- La importancia de la fase de llegada, que requiere cierta **humanidad, pedagogía y transparencia**
- Las ventajas de una **comunicación proactiva** (¡Comunicar cuando las cosas van mal, pero también cuando van bien!)
- El **respeto y el reconocimiento mutuos** son esenciales.

¿Cómo hacer para que **estos ejes sean un reflejo** para todos en las residencias?

Los residentes en el centro de estos intercambios

El "proyecto de acompañamiento personalizado" (PAP) puede ser un buen espacio para sentar las bases de una comunicación tripartita equilibrada.

- Hasta la fecha, sin embargo, **sólo el 49% de los familiares y amigos dicen saber del PAP** de su familiar (* *fuente: encuesta de familias del CNF*)
- Las familias **no participan sistemáticamente en este proceso**, ya sea porque no se les pregunta o porque las residencias tienen problemas para movilizarlas.

¿Cómo **comunicar sobre el "PAP"** de forma más eficaz y amplia hacia las familias? ¿Cómo **animar a las familias** a participar a su construcción?

