



Institut Municipal Serveis Personals
Badalona

Pla General 2023-2024



Índex

1.	PRESENTACIÓ.....	3
2.	LÍNIA EDUCATIVA i SOCIAL.....	4
	• RESPOSTA A LA DEMANDA	4
	• QUALITAT DEL SERVEI	7
3.	SERVEIS DE SUPORT I ESTRUCTURA	8
	• MANTENIMENT	8
	• INFORMÀTICA I SISTEMES D'INFORMACIÓ.....	9
	• CONTRACTACIÓ.....	10
	• RECURSOS HUMANS	10
	• COMUNICACIÓ	12
4.	EQUIPS PROFESSIONALS	13
	• ORGANITZACIÓ I PLANIFICACIÓ	13
	• IMPLICACIÓ I CORRESPONSABILITAT	13
	• SEGURETAT I SALUT.....	15
5.	PRESSUPOST	15
	• EQUILIBRI PRESSUPOSTARI.....	16
	• SEGUIMENT ECONÒMIC.....	16
6.	IMPLICACIÓ AMB L'ENTORN	17



1. PRESENTACIÓ

L'any 2022 hem celebrat el 40è aniversari de l'IMSP, un munt d'anys de servei públic, que ens ha permès revisar la nostra història i els canvis que s'han fet per adaptar el model organitzatiu i de servei als diferents moments i contextos. Només en els darrers quinze anys, s'han produït diferents crisis (financera en el 2008, sanitària en el 2020), crisis polítiques a nivell de país (Catalunya, 2017) i també local (Badalona, 4 canvis en el govern de la ciutat en els darrers 7 anys).

És evident que les crisis enteses com a períodes de canvis sobtats que provoquen dificultats en diferents àmbits (econòmics, polítics, socials) esdevenen una constant al llarg del temps, i hem de gestionar amb aquest context, que alhora proporciona una font constant de noves oportunitats. El canvi doncs, és consubstancial i inherent la pròpia gestió, i l'Institut no és aliè.

Per articular aquest context amb les prioritats que es defineixen en aquest Pla necessitem desenvolupar un model de gestió que s'ha de caracteritzar per:

- Ser transversal, que permeti superar la unitat de gestió de centre, per treballar per àmbits (educatius i socials), de forma que ens faciliti simplificar processos administratius i afavorir economies d'escala,
- un treball en xarxa, amb les diferents àrees de l'Ajuntament amb les quals compartim encàrrecs i projectes,
- de col·laboració institucional amb l'administració de la Generalitat, que és qui en té la competència dels serveis que gestionem, per poder millorar la interlocució en els propòsits i els recursos a concertar, en benefici dels propis serveis,
- reforçar amb personal tècnic l'estructura de gestió, per donar resposta de forma adequada a l'increment de requeriments de gestió pública, així com dels nous mecanismes de control i supervisió externs,
- revisar la forma jurídica per dotar l'organització del model més eficaç i eficient dels possibles, per a la prestació dels serveis que gestionem.

Amb aquestes premisses presentem el Pla General 2023-2024, període considerat necessari per assolir els reptes que es plantegen.



2. LÍNIA EDUCATIVA i SOCIAL

Els nostres serveis, tant en l'àmbit educatiu com en el social són clarament especialitzats, la forma d'accedir-hi és a través d'altres serveis de la ciutat i estan sotmesos a la regulació de l'Ajuntament de Badalona i, de la Generalitat de Catalunya, en concret dels Departaments d'Educació i Drets Socials que són qui ens financen.

Per tant, la programació que els serveis duen a terme està en funció dels objectius estratègics i de les línies d'actuació que ens marquen, d'igual forma passa amb els indicadors d'avaluació, ja que incorporen ratis de resultats i de qualitat que hem d'assolir durant l'exercici.

Dos eixos conformen el model educatiu i social de l'IMSP:

- L'atenció integral, entesa com l'esforç professional per consensuar un model d'atenció que, lluny de ser compartimentat, en funció de les especialitats professionals i dels serveis, aposta per centrar-se en les necessitats i demandes dels usuaris.
- El treball en xarxa, mitjançant la continuïtat de les coordinacions iniciades amb altres dispositius i serveis del territori, i la necessària generació d'aliances amb entitats i institucions que reforcen la cooperació en projectes comuns i amb l'entorn per a poder prestar un millor servei.

RESPOSTA A LA DEMANDA

El nombre d'usuaris a atendre està condicionat per l'espai on es presta el servei, pel finançament que en rebem i per la qualitat que volem assolir. Tot i aquests condicionants, som una organització flexible i dinàmica que s'adapta a les necessitats de la població i per això, anualment revisem i actualitzem els objectius dels serveis.



ÀMBIT EDUCATIU

L'eix estratègic a nivell directiu consistirà en:

Implementar el marc de referència comú per a l'atenció de l'alumnat amb necessitats específiques de suport educatiu, mitjançant projectes transversals com:

1. Coordinació pedagògica
2. Estratègia digital
3. Formació orientada a la inclusió de l'alumnat

A nivell específic els objectius plantejats són:

- Pla anual Escola Llevant 2022-2023 i Pla anual 2023-2024: desenvolupar els objectius definits en el Pla i aprovats pel Consell Escolar.
Indicador d'avaluació: assolir el 85% dels objectius del Pla.
- Pla anual Escola Can Barriga 2022-2023 i Pla anual 2023-2024: desenvolupar els objectius definits en el Pla i aprovats pel Consell Escolar.
Indicador d'avaluació: assolir el 85% dels objectius del Pla.
- Pla anual Escola Maregassa 2022-2023 i Pla anual 2023-2024: desenvolupar els objectius definits en el Pla i aprovats pel Consell Escolar.
Indicador d'avaluació: assolir el 85% dels objectius del Pla.
- Pla anual de la Unitat d'escolaritat compartida (ASUEC) 2022-2023 i Pla anual 2023-2024: desenvolupar els objectius definits en el Pla
Indicador d'avaluació: assolir el 85% dels objectius del Pla.

ÀMBIT RESIDENCIAL

Tenim la voluntat d'ampliar la mirada, de superar la micro gestió, enfocada en cada una de les diferents residències, per orientar els processos de forma transversal convençudes que així assolirem la fortalesa necessària per fer front a les dificultats de la gestió i per garantir el nostre compromís amb la qualitat. En aquesta línia prioritzem dos grans objectius:

1. Fer extensiva l'orientació dels serveis cap a l'atenció centrada en la persona a tots els professionals de les residències. Atenció consistent en oferir respostes



flexibles i adequades a les necessitats i preferències de les persones, respectant la seva dignitat, valors i drets.

2. Enfortir el model de gestió, mitjançant el treball transversal dels processos administratius i de la gestió de persones.

A nivell específic els objectius plantejats són:

- Pla anual Servei d'Habitatge: desenvolupar els objectius definits en el Pla anual.

Indicador d'avaluació: assolir el 80% dels objectius del Pla.

- Pla anual Residència de Físics: desenvolupar els objectius definits en el Pla anual.

Indicador d'avaluació: assolir el 80% dels objectius del Pla.

- Pla anual Residència Can Bosch: desenvolupar els objectius definits en el Pla anual.

Indicador d'avaluació: assolir el 80% dels objectius del Pla.

- Pla anual Residència Sant Roc: desenvolupar els objectius definits en el Pla anual.

Indicador d'avaluació: assolir el 80% dels objectius del Pla.

- Pla anual Residència Domènech i Montaner: desenvolupar els objectius definits en el Pla anual.

Indicador d'avaluació: assolir el compliment dels acords del contracte de serveis i el 80% dels objectius del Pla.

ÀMBIT INFÀNCIA

Les estratègies per treballar a nivell directiu s'orienten cap a incrementar els serveis d'acord als nous requeriments de la Conselleria de Drets Socials, i explorar actuacions de treball col·laboratiu per donar atenció terapèutica i grupal a les famílies. Tanmateix, l'obsolescència de les eines informàtiques, obliguen a fer actuacions específiques en l'adequació dels programaris informàtics de gestió de l'activitat.

A nivell específic els objectius plantejats són:



- Pla anual del Servei d'Atenció Precoç a la Infància (CDIAP): desenvolupar els objectius definits en el Pla.
Indicador d'avaluació: assolir el 80% dels objectius del Pla.
- Pla anual de l'Equip d'Atenció a la Infància i Adolescència (EAIA): desenvolupar els objectius definits en el Pla.
Indicador d'avaluació: assolir el 80% dels objectius del Pla.

PROGRAMES SOCIALS

L'Ajuntament ens ha comunicat durant el 2022 la seva voluntat de recuperar la gestió dels programes socials, per tant, durant el 2023-24, ja no incorporem la gestió de nous contractes de serveis, propis dels plans de desenvolupament comunitari, tampoc la gestió dels dos programes socials finançats mitjançant el Contracte Programa, amb el departament de Drets Socials. En canvi, durem a terme les actuacions necessàries per fer efectiva la subrogació dels professionals adscrits a aquests programes, a l'Ajuntament.

QUALITAT DEL SERVEI

El nostre compromís amb la qualitat va més enllà del compliment d'indicadors qualitius que ens vénen marcats pels diferents objectius dels convenis subscrits i que els diferents plans anuals dels serveis recullen i s'orienten per assolir.

Aquest compromís fa referència a la qualitat percebuda i per mesurar-la afavorim espais de participació amb usuaris, familiars i residents en els quals escoltem les seves opinions, amb l'objectiu d'incorporar-les per millorar els serveis que prestem.

En aquesta dimensió l'Institut ha de:

- Continuar el model de participació a través dels Consells escolars i dels Consells de centres (en l'àmbit residencial), i planificar un mínim de dues sessions a l'any, on presentar - a la comunitat educativa i a professionals, residents i familiars- els plans anuals, i on valorar les actuacions i resultats de l'exercici anterior.



Indicador d'avaluació: realitzar el 100% dels Consells previstos.

- Avaluar la qualitat percebuda dels usuaris.

Indicador d'avaluació: assolir una mitjana de puntuació per sobre de 7.

- Gestionar i donar resposta a les queixes, suggeriments, i agraïments dels usuaris, d'acord amb el procediment establert.

Indicador d'avaluació: assolir el 100% de la gestió de les queixes presentades.

- Establir indicadors de qualitat, en l'àmbit residencial, que permetin el control, l'anàlisi i la millora continua.

Indicador d'avaluació: disposar d'un quadre de comandament amb dades mensuals.

3. SERVEIS DE SUPORT I ESTRUCTURA

MANTENIMENT

L'antiguitat dels immobles i de les seves instal·lacions, combinat amb un baix nivell d'inversions perllongat en el temps, genera un alt volum d'incidències, que per poder ser resoltes amb la celeritat que seria desitjable requereixen un seguit de mesures que s'han iniciat durant el 2022, però que sens dubte, s'hauran de reforçar en els propers dos anys.

Aquestes mesures impliquen consensuar un pla d'actuació per cercar solucions als problemes estructurals de la residència de Físics i Can Bosch, continuar amb noves inversions en els centres i, enfortir la gestió administrativa en l'equip de manteniment. La tramitació de subvencions mitjançant el Fons de recuperació Next Generation EU és, així mateix, una eina que contemplem.

L'assoliment en la implantació de totes i cadascuna de les mesures haurà de revertir en la millora del funcionament dels serveis, i per tant, en un major confort i satisfacció, tant per part de professionals, com d'usuaris.



Pel que fa al manteniment dels edificis i centres de Serveis Socials i Gent Gran, de l'Ajuntament, caldrà posar de manifest la nostra voluntat de disposar d'una partida d'inversions que permeti donar una resposta global a l'actuació que fem, ja que força sovint, les deficiències sobre les quals actuem requereixen d'una petita inversió per a poder ser resoltes.

Amb relació als centres propis i/o adscrits de l'Institut les prioritats durant aquest any les situarem en:

- Millorar les instal·lacions dels edificis propis: mitjançant l'execució de les inversions previstes en el Pla 2017, i planificant noves inversions en el 2021.
Indicador d'avaluació: assolir el 80% de les inversions previstes.
- Elaborar els plecs tècnics necessaris per procedir a la licitació dels diferents serveis de manteniment preventiu i correctiu.
Indicador d'avaluació: assolir el 50% del pla de necessitats.
- Implementar el protocol del manteniment preventiu en els centres propis i avaluar-ne els resultats.
Indicador d'avaluació: assolir el 80% dels objectius del protocol.
- Desenvolupar un projecte de reforma i adequació d'espais a les necessitats del CDIAP.
Indicador d'avaluació: disposar del projecte.
- Millorar els espais de treball, vestuaris de professionals i emmagatzematge de subministraments del SHJP.
Indicador d'avaluació: disposar dels acords per abandonar els espais amb les entitats que els ocupen.

INFORMÀTICA I SISTEMES D'INFORMACIÓ

A finals de l'any 2022 s'ha adjudicat el contracte que ha de permetre als organismes autònoms de l'Ajuntament disposar de l'administració electrònica, per tant, durant el primer semestre del 2023, es preveu dur a terme el desenvolupament dels requeriments i la capacitat dels professionals. Disposar d'aquesta eina suposa la transformació digital dels processos administratius, i representa un avenç en l'eficiència i seguretat de la informació.



Tanmateix, donarem continuïtat a les actuacions que ens han de permetre, per una banda donar resposta als requeriments de l'entorn i per altra, reforçar la seguretat dels sistemes d'informació i de les dades, en especial les de caràcter personal.

En concret, els objectius específics són:

- Incorporar l'administració electrònica
Indicador: assolir el ple funcionament de la nova eina.
- Continuar amb la millora de les eines informàtiques i la seguretat de les dades, incorporant la plataforma Microsoft 365
Indicador: assolir el 80% dels objectius previstos.

CONTRACTACIÓ

Els principals esforços en l'àmbit de contractació s'orienten a garantir la vigència dels contractes actius, i per tant, a gestionar la seva correcta execució, fent el seguiment i avaluació continuada, així com a endegar les noves contractacions producte de les necessitats de l'organització. Per assolir aquesta tasca es requereix poder disposar de l'equip tècnic que ho pot fer possible, donant-los estabilitat laboral i disminuint la rotació i la inestabilitat producte dels contractes temporals.

Específicament els objectius plantejats són:

- Donar continuïtat a l'execució de la planificació en matèria de contractació
Indicador d'avaluació: assolir el 100% de l'execució del calendari previst
- Planificar les noves contractacions, amb criteris d'eficiència
Indicador d'avaluació: disposar d'una planificació.

RECURSOS HUMANS

El conjunt dels serveis de l'Institut està patint una manca de resposta per cobrir professionals amb caràcter temporal de treball, per diverses causes entre les quals destaquem:



- Forta competència en el mercat laboral de determinades categories
- Manca de compliment dels candidats en els requeriments per treballar en l'administració pública
- Retribució econòmica poc atractiva en relació amb altres administracions similars a la nostra
- Dificultat per disposar i mantenir de forma activa borses de treball temporal de les 32 categories professionals.

En alguns serveis, aquesta mancança de personal suplent suposa una demora en l'atenció (per ex.: llistes d'espera) i una sobrecàrrega de feina a la resta de companys, en altres serveis però, la situació s'agreuja, especialment quan la funció és d'atenció directa a persones (per ex.: residents, alumnes) fet que repercuteix en la qualitat de l'atenció i en el clima laboral.

És urgent doncs, que trobem fórmules contractuals, consensuades amb els serveis jurídics i la intervenció municipal, que permetin donar resposta a aquesta problemàtica o en cas contrari traslladar a qui en té la competència l'anàlisi i valoració d'altres fórmules més eficaces i eficients per a la prestació dels nostres serveis.

D'altra banda, disposem d'un Pla per a l'estabilització del personal temporal, mitjançant concurs de mèrits, que haurem d'executar en els dos propers anys i que afecta a un nombre elevat de professionals. Sens dubte, assolir els objectius d'aquest Pla suposarà una gran fita per a l'Institut.

L'assoliment d'aquests reptes, requereix poder disposar de recursos personals i tecnològics, en el departament de Recursos Humans, que reforcin l'equip i els processos de treball, per tal de fer-ho possible.

De forma específica, els objectius són:

- Desplegar el Pla d'estabilització del personal temporal
Indicador: executar l'oferta pública d'ocupació aprovada en el 2021, abans de finalitzar el 2024
- Cobrir les necessitats de contractació temporal mitjançant la creació noves borses de treball actives



Indicador: assolir el 70% de les crides mitjançant aquest procediment

- Incrementar l'eficiència en la gestió dels processos selectius

Indicador: gestionar els processos derivats de l'oferta pública d'ocupació mitjançant una plataforma tecnològica

- Dur a terme l'estudi per a la valoració de llocs de treball

Indicador: disposar de l'estudi.

COMUNICACIÓ

En l'àmbit de la comunicació corporativa, la posada en marxa de la nova web, ens ha de facilitar:

- Potenciar la visibilitat dels nostres serveis a la ciutat, per incrementar el coneixement que es té dels serveis i, prestigiar la tasca que desenvolupen els nostres professionals
- Reforçar la identitat corporativa, tant des de l'ús que fem de la marca com dels serveis que tenen una projecció externa, per tal de comunicar a la ciutadania i a les institucions la imatge de confiança i qualitat que volem transmetre.

Per assolir aquests reptes hem definit els següents objectius:

- Identificar i potenciar els missatges clau o projectes de cada centre/ servei, allò que ens identifica i ens fa confiàbles

Indicador d'avaluació: assolir el 90% dels objectius.

- Capacitar als professionals clau, per a la gestió de forma autònoma en l'edició de continguts de la nova plataforma web

Indicador d'avaluació: assolir el 90% dels objectius.

Tothom qui en forma part de l'Institut participa d'aquests objectius, i col·labora en la mida de les seves possibilitats de la imatge externa que projectem, per aquest motiu, és important mantenir la coherència en la comunicació i traslladar missatges clars i concrets. En aquesta línia:

- Continuar amb la tasca endegada d'anàlisi dels diferents canals de comunicació que tenim actius, per identificar actuacions concretes per



cadascun d'ells, des d'on comunicar externament allò que pugui ser rellevant per als nostres grups d'interès

Indicador d'avaluació: executar un mínim de 2 actuacions acordades pel grup de treball.

4. EQUIPS PROFESSIONALS

ORGANITZACIÓ I PLANIFICACIÓ

Mig any de vigència del pressupost 2022 (aprovat al mes de juny) no ens ha permès dur a terme tots els processos previstos per incorporar el personal necessari que permeti reforçar la musculatura en la gestió. Per tant, continuarem en aquest nou Pla desplegant les actuacions necessàries per assolir aquest objectiu.

Tanmateix, reforçarem aquelles pràctiques d'organització i planificació de processos transversals, que superin la dimensió d'un centre concret, i que ens permetin millorar l'eficiència en la gestió.

D'altra banda, no hem pogut avançar, com ens havíem proposat, en l'actualització del Pla d'Igualtat, per tant, revalidem aquest objectiu en el present Pla.

Dedicarem especial atenció a reforçar i millorar la comunicació interna, en especial quan es duguin a terme actuacions que afecten polítiques de recursos humans, a proporcionar les eines necessàries per desenvolupar la tasca de la millor manera possible i afavorir espais de reflexió i de reconeixement professional.

IMPLICACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Situem les professionals com a eix fonamental de l'Institut i un dels puntals de la qualitat dels serveis. Són un dels actius més valuosos del nostre model organitzatiu, de manera que cal garantir-ne l'actualització de coneixements i capacitats, i cal



incorporar-los en la presa de decisions, però també en la planificació i avaluació dels nostres serveis.

Per fer-ho de manera efectiva, els deferents plans anuals dels centres han d'incorporar objectius i indicadors relacionats amb:

- Participar de forma activa en el desplegament dels models transversals incorporats en els diferents àmbits
- Afavorir els espais de debat i consens de treball
- Millorar la transparència de les decisions directives, i
- Reforçar la cohesió dels equips a través de la participació i la cooperació en el treball.

PLA DE FORMACIÓ CONTINUADA

Ens proposem elaborar una Pla de formació a dos anys vista que ens permeti millorar aquelles competències i habilitats dels nostres professionals que reverteixin en la millora de la qualitat del servei. Farem també formació específica en igualtat d'oportunitats de dones i homes en el treball i, reforçarem els coneixements que permetin augmentar la protecció i la prevenció dels riscos laborals.

Destaquem algunes propostes d'especial rellevància en cada àmbit:

- Àmbit educatiu: continuar amb la millora les competències digitals i ampliar la formació en la inclusió de l'alumnat en el sistema ordinari, per acabar esdevenint un recurs de ciutat en la inclusió
- Àmbit residencial: millorar les competències digitals i aprofundir en el model d'atenció centrada en la persona, que suposa una metodologia d'atenció a l'usuari i que comportarà haver de revisar i adequar els diferents processos de treball amb els residents i les seves famílies
- Àmbit infància: la supervisió com a eina d'anàlisi i reflexió de la pràctica professional i l'impuls de bones pràctiques
- Àmbit gerència i equip directiu: formació per a la incorporació de l'administració electrònica i l'ús de l'OneDrive



- Equip directiu: formació orientada en la direcció i gestió dels serveis i persones.

SEGURETAT I SALUT

En el present Pla, clarament marcat pel període post pandèmia, però encara amb mesures reguladores en els serveis residencials de gent gran, seguirem reforçant la formació i la informació relacionada amb la covid-19, però donarem un nou impuls a:

- Desplegar l'avaluació de risc psicosocial en els serveis educatius, infància i adolescència i gerència
- Implementar les mesures de millora proposades pel grup de treball de PRL en els serveis residencials.
- Formar i actualitzar els plans d'intervenció davant conductes desafiantes i desregulades de l'alumnat.
- Continuar amb les mesures de seguretat: revisió de 2 plans d'emergència a l'any, i simulacres d'evacuació i/o confinament en tots els centres.

El conjunt de les mesures recollides dins del Pla d'actuacions preventives seran avaluades i enteses com a assolides quan es realitzin el 75% de les actuacions previstes.

5. PRESSUPOST

El passat mes de novembre de 2022 el Consell d'Administració va aprovar un avantprojecte de pressupost i plantilla 2023 que preveu un creixement del 6% respecte del pressupost 2022. Amb aquesta proposta d'increment, si finalment s'aprova el pressupost municipal, podrem donar resposta de forma efectiva a les actuacions que es descriuen en el present Pla.



EQUILIBRI PRESSUPOSTARI

Les diferents actuacions que es preveuen s'orienten cap a una assignació i prioritització de la despesa, vetllant a l'hora per mantenir la sostenibilitat de les finances. Amb aquest propòsit, orientem els esforços en la contenció de la despesa i en incrementar els ingressos mitjançant els següents objectius:

- Seguiment i control de la despesa, en especial la de capítol 1
- Revisar el model de finançament del Departament d'Educació de la Generalitat, per adequar-lo al cost real del servei, i fer efectiva la reclamació econòmica de les despeses no finançades durant els anys 2019, 2020 i 2021
- Negociar el model de conveni de gestió delegada de la Llar-residència de Salut Mental de Sant Roc
- Negociar el model de conveni amb les residències de gent gran, Can Bosch i Domènech i Montaner
- Modificar, d'acord amb les directrius de l'Ajuntament, el sistema de taxa de serveis socials pel sistema de preu públic, regulant els mateixos conceptes, sense increment d'imports
- Incorporar partida per petita inversió en el manteniment i conservació dels edificis municipals adscrits a l'àrea de Serveis Socials i Gent Gran.

SEGUIMENT ECONÒMIC

Continuarem duent a terme un seguiment acurat de les despeses amb l'objectiu de mantenir la contenció i de revisar l'optimització dels recursos, de forma que ens permeti una eficaç i eficient prestació dels serveis.

Per assolir aquest objectiu és imprescindible la implicació dels professionals, ja que participen activament mitjançant l'assoliment dels indicadors que ens marquen els departaments que ens financen.

D'igual forma, continuarem fent extensiva la participació dels diferents agents en el seguiment econòmic, mitjançant el rendiment de comptes que fem a través dels consells de participació i dels consells escolars. Òrgans que estan formats per



professionals, usuaris, familiars i representants de l'administració i on es presenten la memòria, la liquidació de l'exercici, i el pla anual de centre.

6. IMPLICACIÓ AMB L'ENTORN

Mantenim el compromís de treballar en xarxa, és a dir, de generar aliances amb entitats i institucions de la ciutat que ens permetin prestar un millor servei, fer visibles a les persones amb necessitats diverses i a millorar la seva inclusió social.

En aquest Pla, donarem prioritat de forma específica a:

- Col·laborar amb la Taula d'Infància i Adolescència de Badalona (TIAB).
- Participar en el Consell Escolar Municipal i en la Comissió d'Inclusió
- Impulsar les pràctiques formatives en els nostres centres, mitjançant convenis amb universitats i centres educatius
- Compartir projectes i bones pràctiques amb les fundacions i entitats de la ciutat que treballen pels drets de les persones amb capacitats diverses
- Col·laborar amb els recursos sanitaris de la ciutat, per trobar sinergies que ens permetin compensar la manca de professionals sanitaris del sector
- Aportar el nostre coneixement en la difusió d'hàbits i prevenció de la salut, així com en el maneig dels trastorns de la conducta infantil
- Assessorar en la inclusió de l'alumnat en el sistema ordinari.