

EL LIDERATGE COM A EINA PER A LA INTEGRACIÓ

Àngel Castiñeira

28 de juny 2016



1.

Estem passant d'un model

orientat
als agents
de la salut



a un model
orientat
al pacient



L'atenció centrada en la persona
és ara la premissa de partida.



**PRIMER
EL PACIENT**



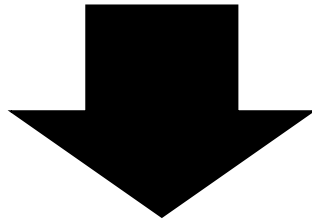
2.

Estem passant d'una visió passiva
a una visió activa del pacient.

TOT PER AL PACIENT, PERÒ SENSE EL PACIENT



**Del despotisme il·lustrat
o paternalisme terapèutic**



**A la implicació del pacient,
la proximitat al pacient,
la perspectiva del pacient,
les decisions compartides**

Nothing about ME without me



Res de mi sense mi

La gent vol jugar un paper actiu en la seva pròpia atenció sanitària.

Espera dels professionals de la salut enfocats centrats en la persona.

- **atenció personalitzada**
- **presa de decisions compartida**
- **suport a l'autogestió en tractaments**
- **sanitat digital**

3.

Passarem d'uns serveis dissenyats

per a una atenció
reactiva i episòdica

a uns serveis pensats per
atendre persones
al llarg de tota la seva
vida



4.

Avui l'atenció sanitària orientada a la persona és encara una realitat fragmentada, multi o policèntrica i, per tant, desintegrada

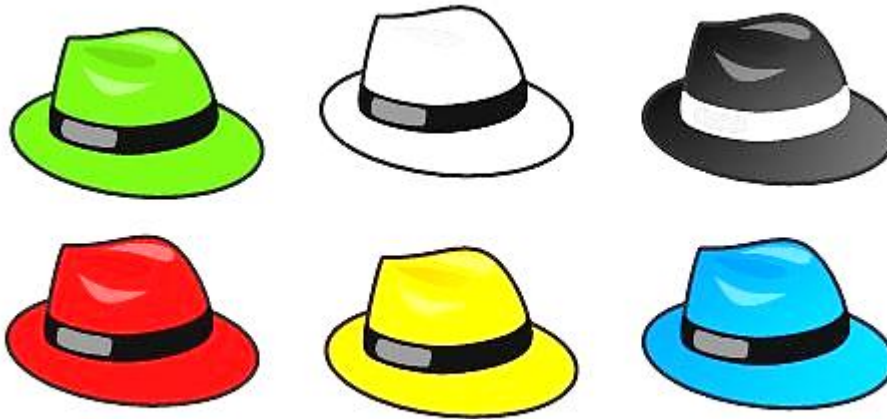


Telefonica

SELLBYTEL GROUP

- No interessa l'experiència del client
- Respostes pregravades
- Atenció fragmentada, roda de trucades
- Dissenyat perquè el client s'adapti al sistema en lloc de respondre a les seves necessitats

- *A partir d'ara me'n cuido jo, de vostè*
- *Tinc tot els temps que demani*
- *No li oferiré res que no necessiti*



TANTS CAPS TANT BARRETS

- Diferents visions i metodologies terapèutiques
- Diferents pràctiques i intervencions professionals
- Diferents estratègies institucionals
- Diferents missatges i lògiques assistencials (primària, hospitalària, comunitària...)

- ORIENTATS ALS **AGENTS** DE SALUT
- VISIÓ **PASSIVA** DELS PACIENTS



ATENCIÓ CENTRADA EN LA PERSONA

ATENCIÓ INTEGRAL



- ATENCIÓ **REACTIVA I EPISÒDICA**
- ATENCIÓ **NO INTEGRAL**

**Com podem col·laborar entre professionals,
entre equips, entre institucions d'una
mateixa comunitat o territori?**

Intel·ligència col·laborativa

Cooperació

Coordinació

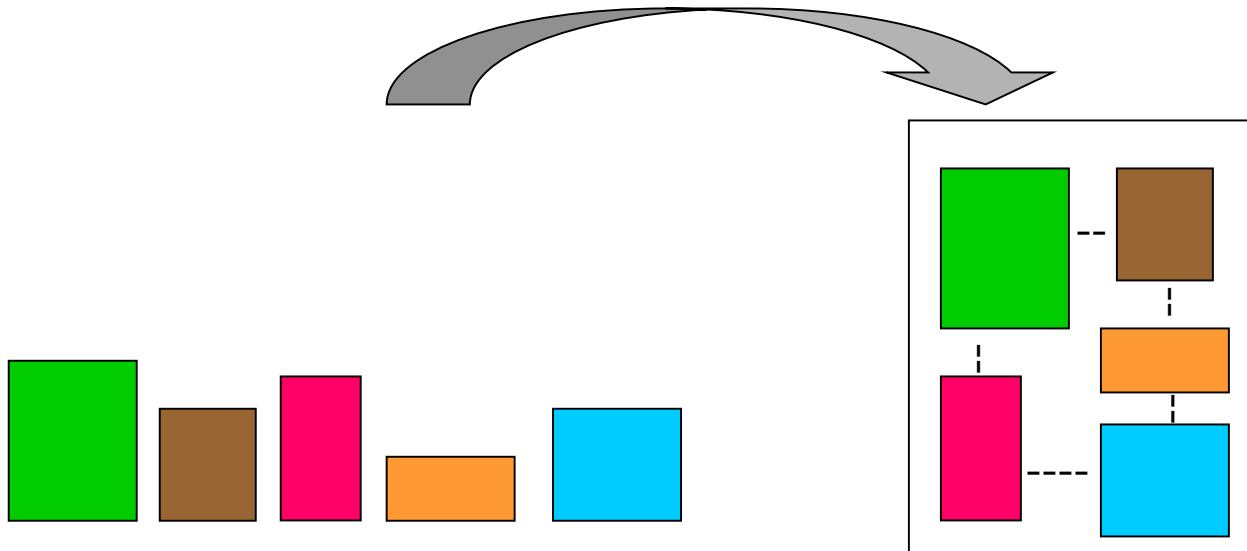
Integració

Multidisciplinarietat

Transversalitat

Lideratge compartit

IUXTAPOSICIÓ NO ÉS INTEGRACIÓ





THE MAGNIFICENT SEVEN

They fought like seven hundred



STEVE McQUEEN

JAMES COBURN
"BRITT"

HORST BUCHHOLZ
"CHICO"

YUL BRYNNER
"CHRIS ADAMS"

BRAD DEXTER
"HARRY LUCK"

ROBERT VAUGHN
"LEE"

CHARLES BRONSON
"BERNARDO O'REILLY"

House of Care

Pràctica clínica i processos
organitzatius i de suport

Pacients i
cuidadors
informatats i
compromesos

**Visió
integrada
de la salut
centrada en
la persona**

Professionals
de la salut i
l'atenció
compromesos
amb treballar de
manera
col·laborativa

Facilitadors de la posada en marxa:
planificació, seguiment i control de les inversions

INTEGRACIÓ HORIZONTAL:

Entre els serveis de salut, els serveis socials i altres proveïdors d'atenció sanitària

INTEGRACIÓ VERTICAL:

A través de les àrees d'atenció primària, la comunitat, els serveis hospitalaris i d'atenció terciària

INTEGRACIÓ SECTORIAL:

Quan s'integren, per exemple, dins dels serveis de salut mental a través d'equips multiprofessionals o xarxes.

5 PRINCIPIS DE LA INTEGRACIÓ

1. L'atenció és coordinada a través de múltiples episodis i al llarg del temps.
2. La coordinació és especialment important quan les persones s'estan movent entre els serveis.
3. No només en les transicions importants (per exemple, de serveis infantils a serveis per a adolescents), sinó també en transicions habituals, com una derivació d'un metge de capçalera per a un servei especialitzat.
4. Ha de quedar molt clar entre els proveïdors qui és responsable de la coordinació de l'atenció; si l'atenció s'està transferint, ¿la responsabilitat de la coordinació de l'atenció també es transfereix?
5. Els pacients també hi participen. Els sistemes i serveis s'orienten els pacients per tal de reconèixer i construir sobre les seves pròpies fortaleses i / o capacitat de recuperació

EL PAPER DEL LIDERATGE EN LA INTEGRACIÓ

El lideratge no és quelcom que fem A
altres persones,

sinó quelcom que fem AMB
altres persones



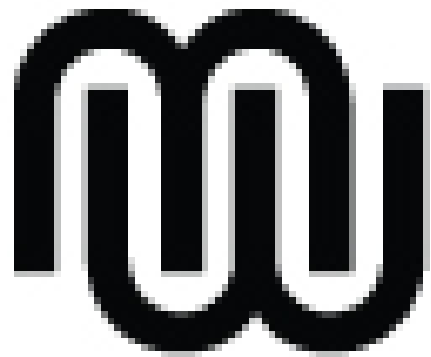
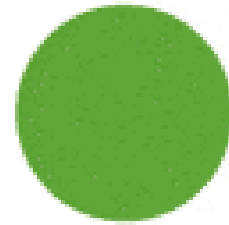
No és el mateix un conjunt de projectes
que un projecte conjunt



... Sobretot en un context professional
i de lideratge plural



we



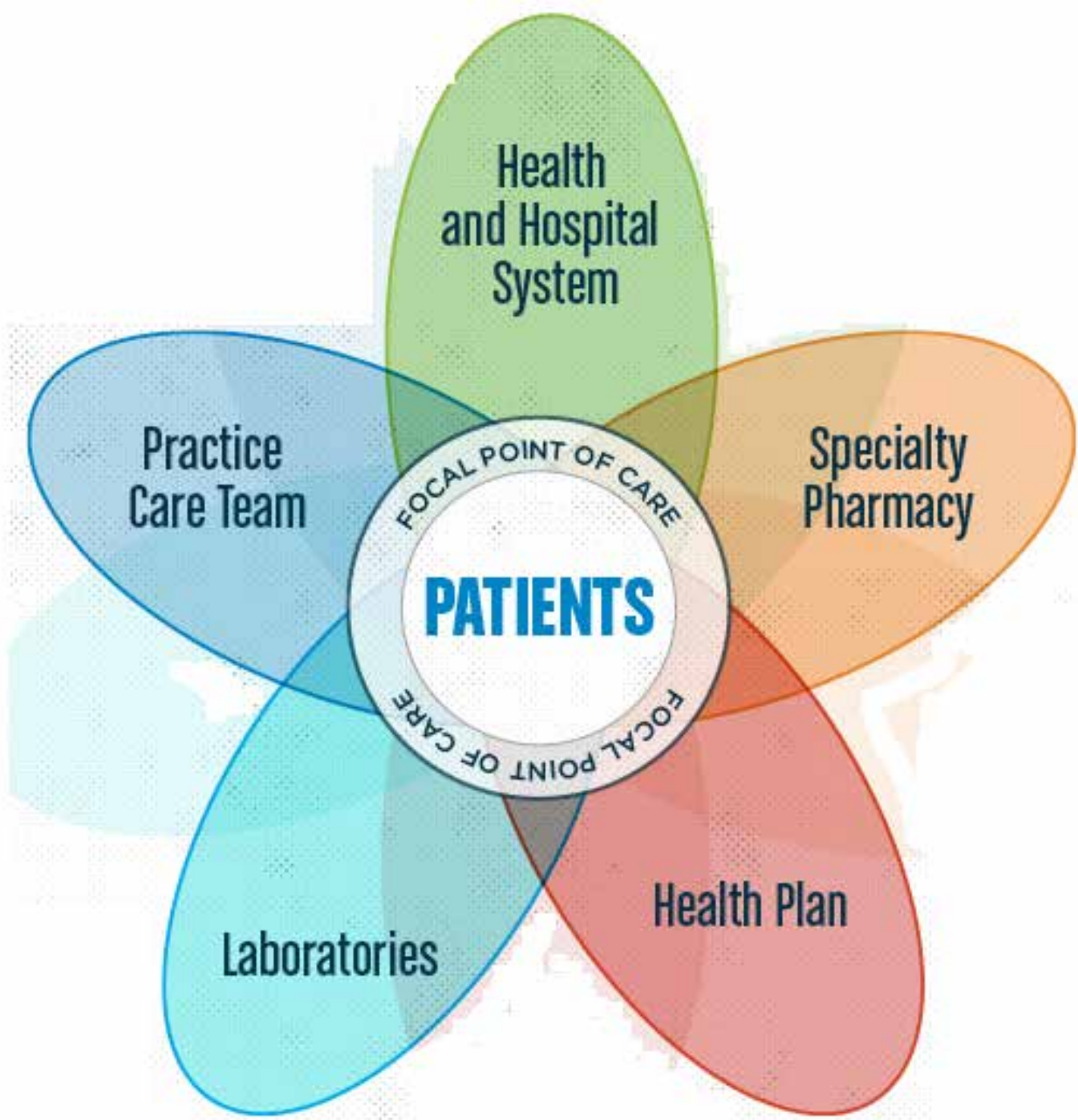
me to we

A circular arrangement of colorful pencils pointing towards the center, with a white circle in the middle containing the text 'PROJETE COMPARTIT'. The pencils are arranged in a radial pattern, with their tips pointing towards the center. The colors of the pencils include pink, orange, yellow, green, blue, and purple. The background is dark grey.

**PROJETE
COMPARTIT**

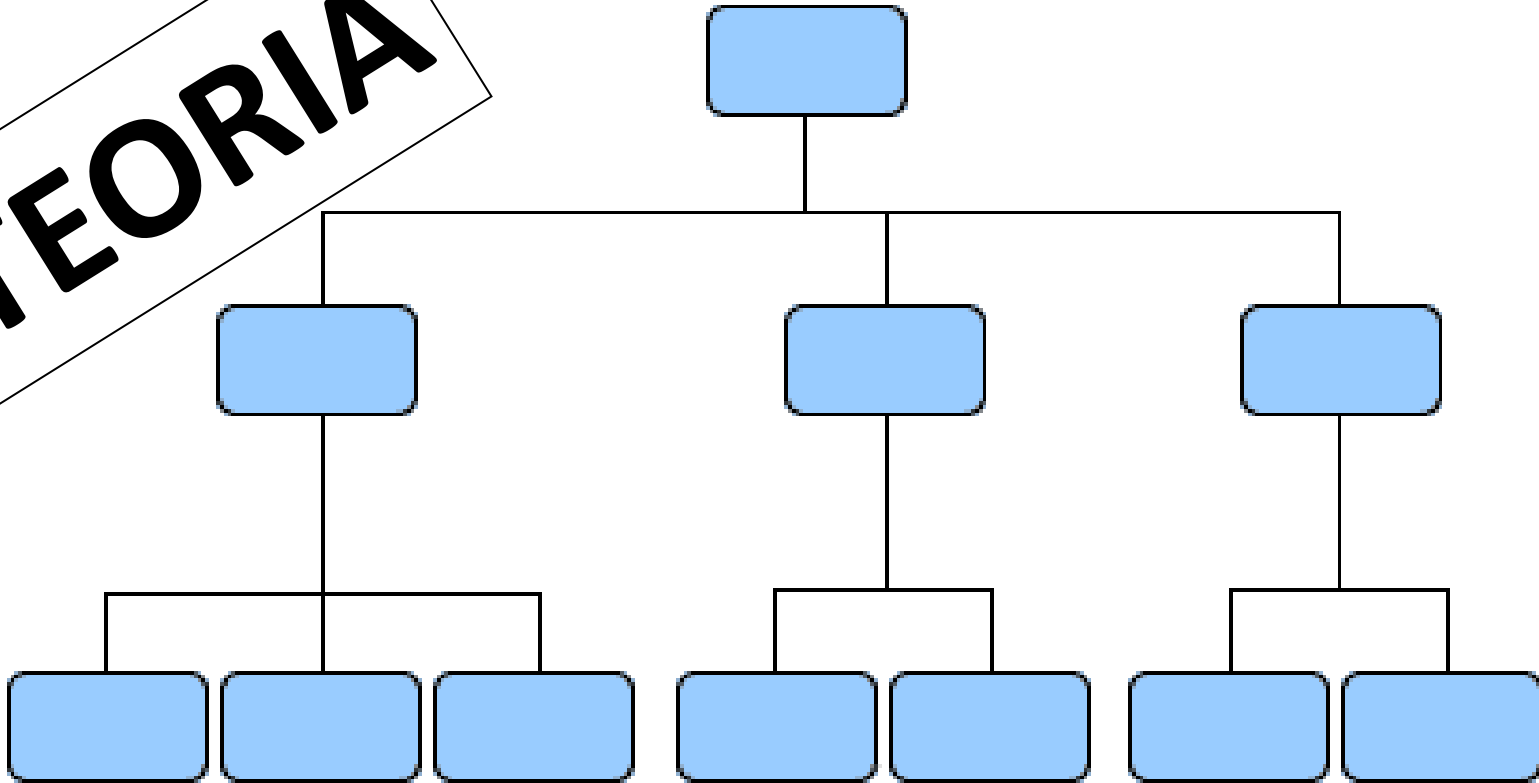




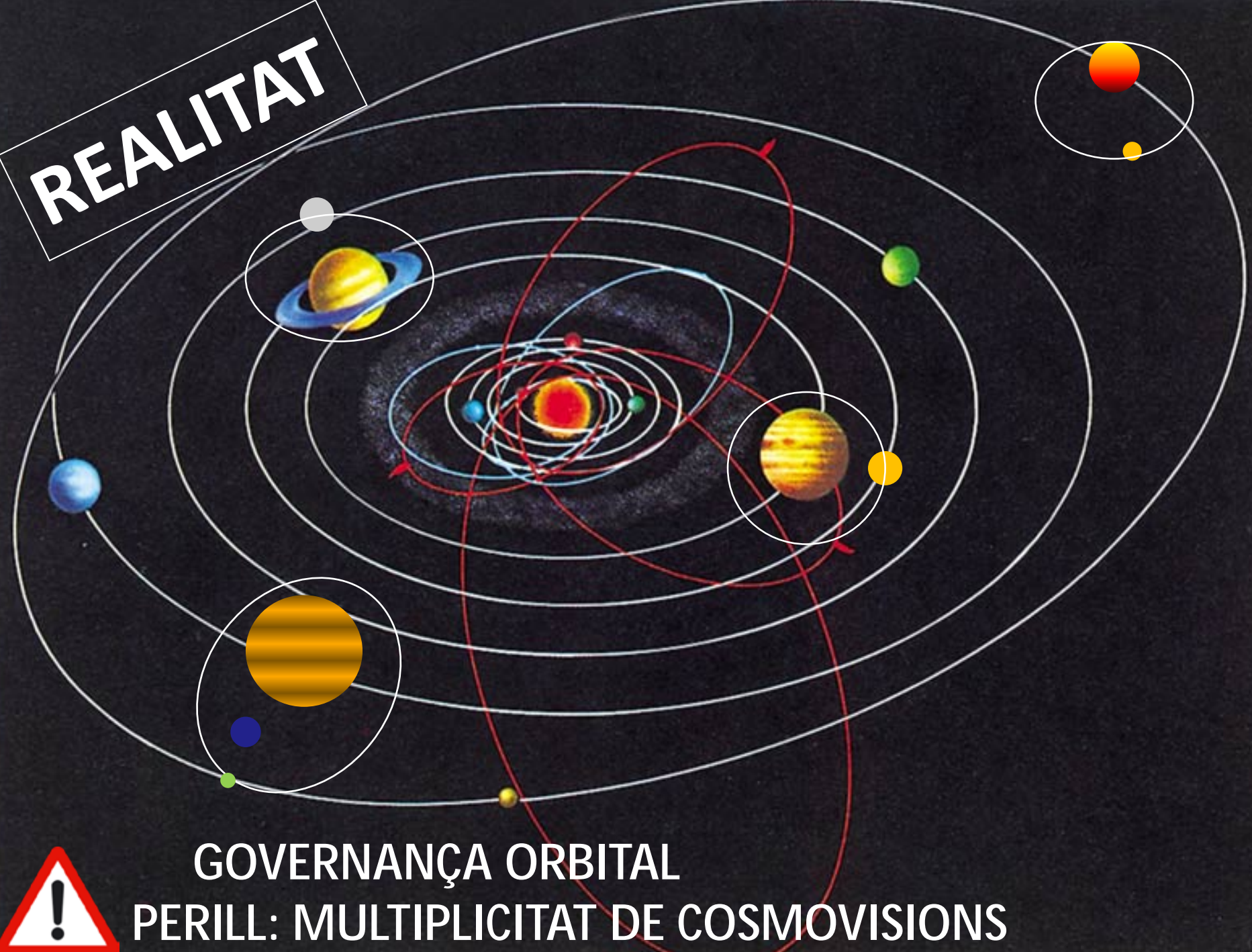


MAPIFICACIÓ LINIAL I JERÀRQUICA

TEORIA

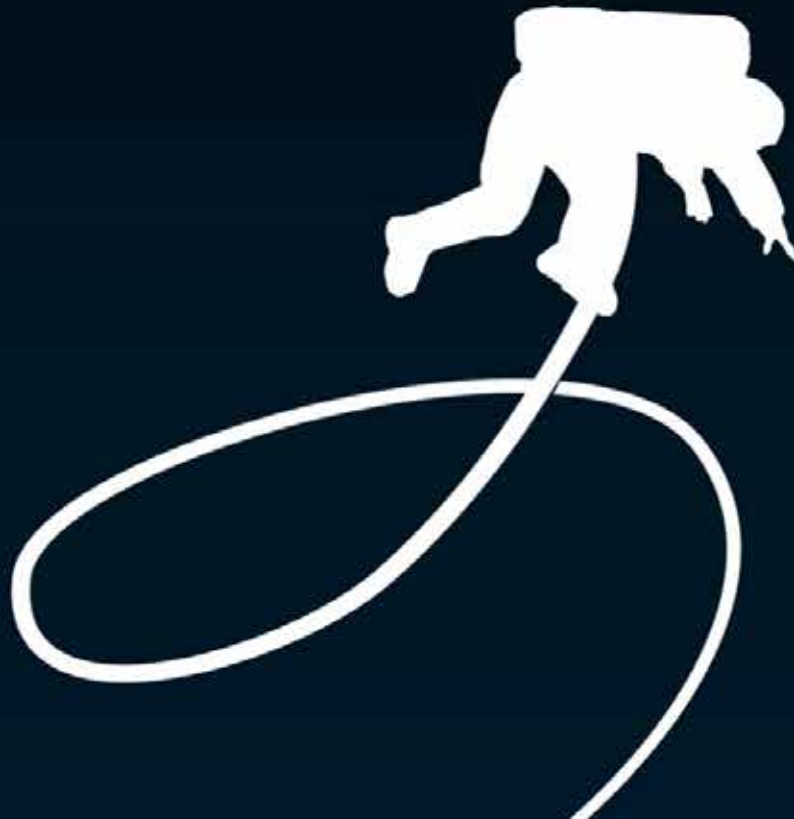


REALITAT



**GOVERNANÇA ORBITAL
PERILL: MULTIPLICITAT DE COSMOVISIONS**

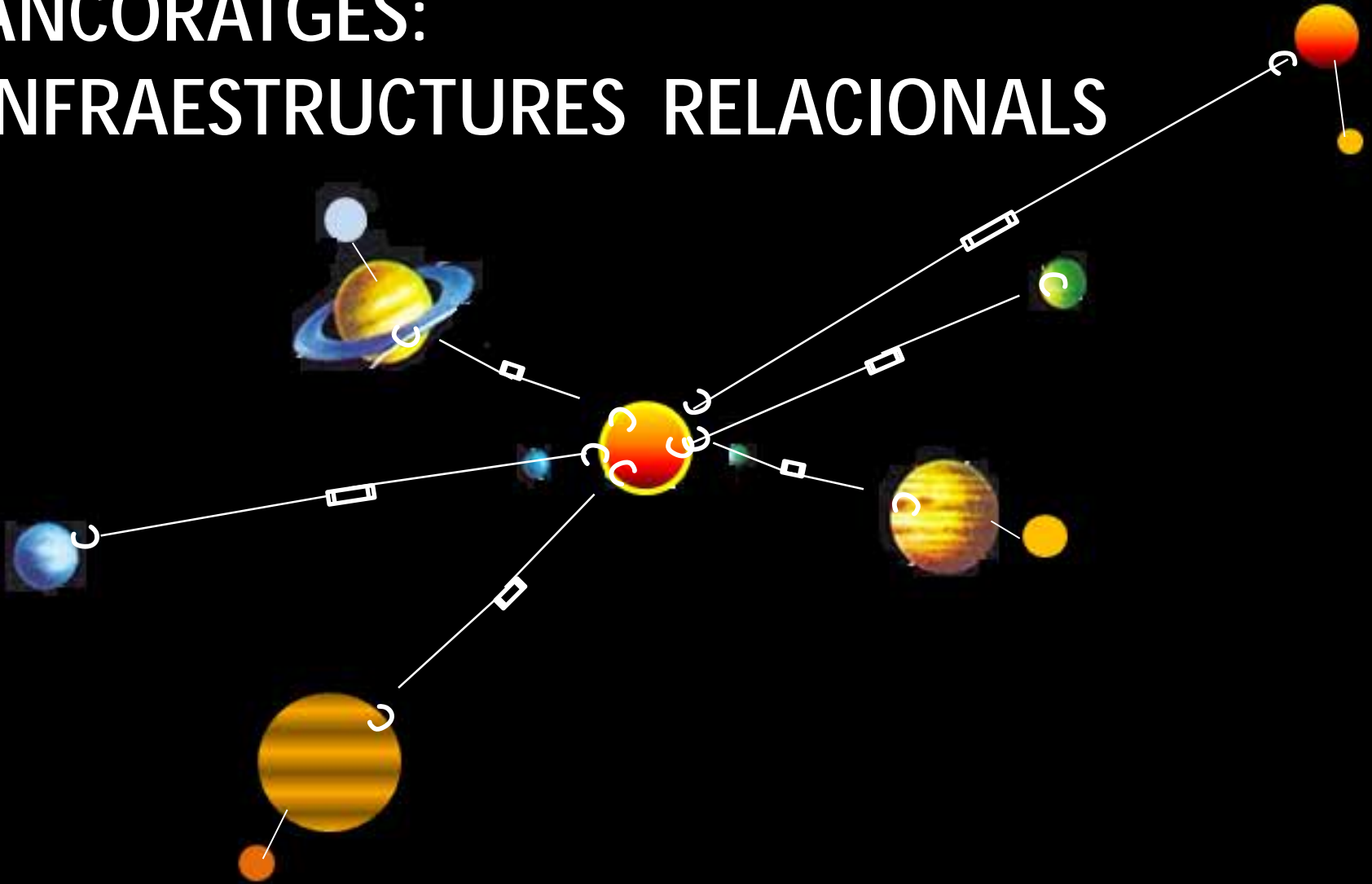
**QUÈ MANTÈ TOT UNIT?
QUINS SÓN ELS ANCORATGES DEL SISTEMA?
COM GENEREM AQUESTS ANCORATGES?
ÉS POSSIBLE UNA INTRAVISIÓ EN UN MÓN
DE COSMOVISIONS?**



“La complexitat actual no es pot controlar amb la planificació, però es pot governar dissenyant infraestructures relacionals”

*Manifest CROWD (2013)
Freire i Gutierrez-Rubí*

ANCORATGES: INFRAESTRUCTURES RELACIONALS



PERILL:

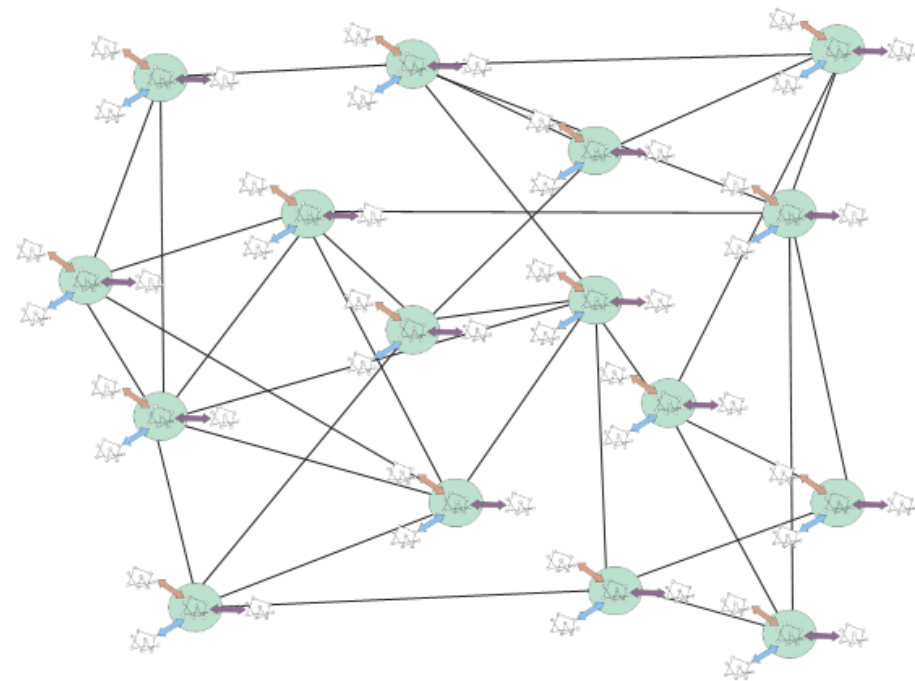
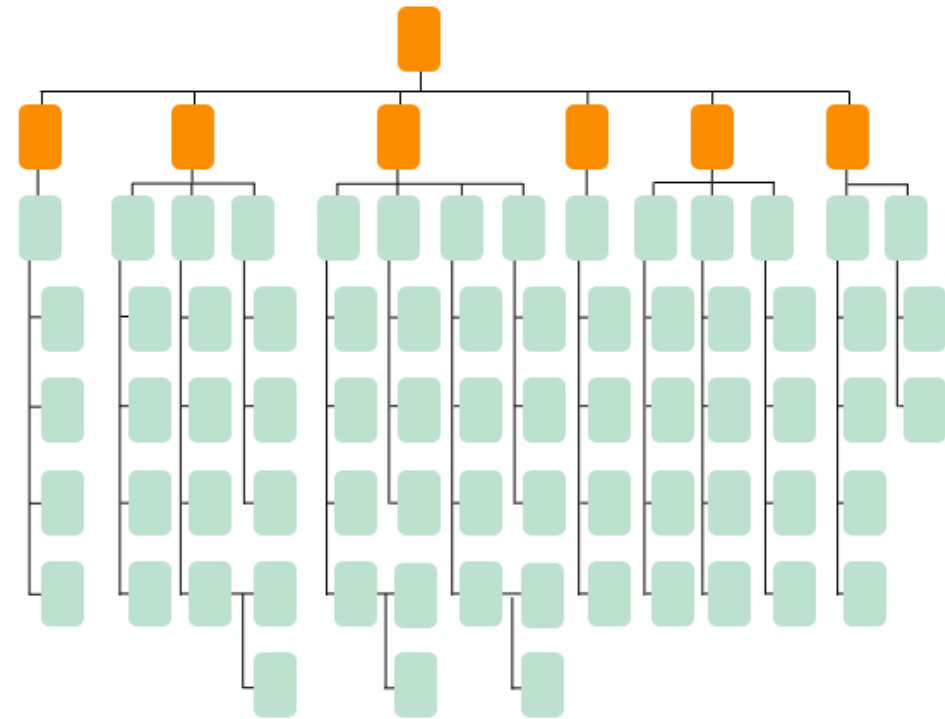
**INFRASTRUCTURES RELACIONALS
FEBLES**







DE LA JERARQUIA A LA XARXARQUIA



Especialització
Estandarització
Escalabilitat
Eficiència
Jerarquia
Llocs
Tasques
Control



Frederick W. Taylor
(1856-1915)

Agilitat
Flexibilitat
Diversitat
Co-creació
Col·laboració
Participació
Horitzontalitat
Transparència
Autogestió







TASQUES DE LIDERATGE

1. Definir el grup de població a atendre i els límits del sistema.
2. Identificar els socis i serveis adequats que s'han d'involucrar.
3. Crear una visió compartida i fixar els objectius a assolir d'acord amb el context local i les necessitats de la població.
4. Dissenyar una estructura de govern adequada per al sistema de salut, la qual cosa ha d'involucrar els pacients de manera significativa i la població en la presa de decisions

5. Identificar els líders adequats i representatius per participar en la gestió del sistema.
6. La força de les relacions entre líders de l'organització és clau així com el grau de confiança mútua i respecte entre ells.
7. Sense una disposició bàsica per treballar junts i el reconeixement que necessita una acció col·lectiva com aquesta no hi ha res a fer.
8. En alguns casos, el lideratge d'individus externs experimentats i creïbles pot ajudar a impulsar la col·laboració.
9. L'eficàcia dels acords de govern depèn de la capacitat dels líders per treballar en col·laboració en un entorn en què poden tenir menys autoritat que sovint ha estat el cas en el passat.

10. Això requereix el desenvolupament d'un nou tipus de direcció del sistema basat en la negociació i influència en comptes del comandament.
11. Aquest tipus de lideratge sovint es desenvolupa millor a través d'equips en lloc d'individus, això implica una coalició conductora responsable de dirigir el sistema.
12. El desenvolupament d'aquest tipus de lideratge pot beneficiar-se d'un acord sobre els valors i conductes per a ser utilitzats en la forma de col·laboració requerida en endavant.
13. Les declaracions de valors i conductes són de major utilitat quan es desenvolupen de manera conjunta i s'utilitzen de manera explícita.

14. Això requereix que els líders reflexionin sobre si la tasca és consistent amb aquests valors i comportaments, i donin permís per cridar l'atenció sobre exemples en què això no passa.
15. El lideratge s'ha d'estendre a través de totes les organitzacions que participen en el sistema d'atenció.
16. El paper dels líders clínics és crucial en el desenvolupament de nous models d'atenció que abasten límits de l'organització i de serveis. Sense el lideratge clínic i la participació d'equips clínics de primera línia no s'obtindran els beneficis esperats.