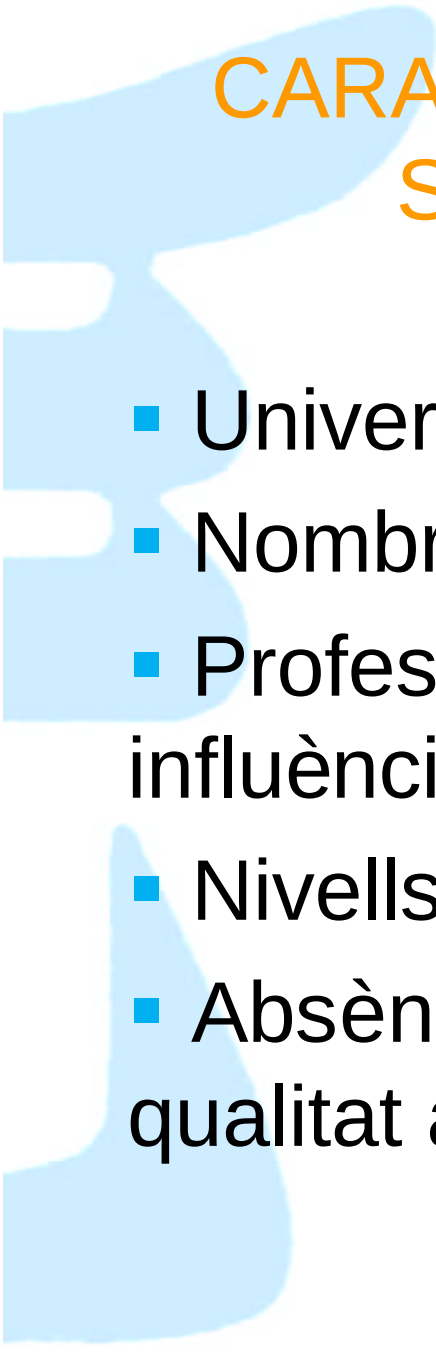




METGES ASSISTENCIALS I GESTORS, UNA COOPERACIÓ NECESSÀRIA

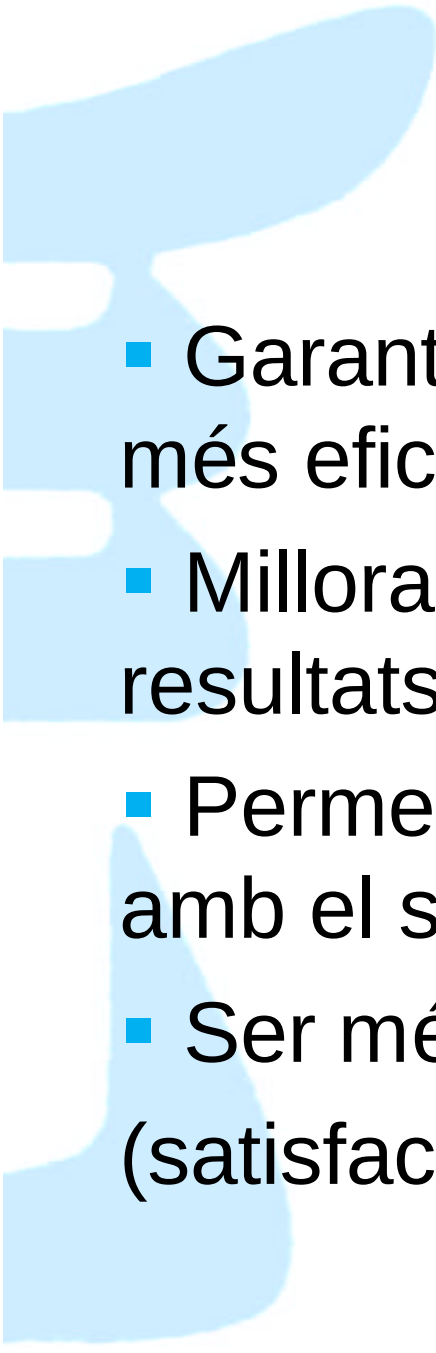
Dr. Miquel Bruguera
Col·legi Oficial de Metges de Barcelona

Barcelona, 17 de desembre de 2009



CARACTERÍSTIQUES DEL SISTEMA SANITARI PÚBLIC CATALÀ

- Universal, equitatiu i gratuït.
- Nombrosos proveïdors.
- Professionals assalariats, amb poca influència sobre la direcció dels centres.
- Nivells assistencials poc interrelacionats.
- Absència d'auditories que mesurin la qualitat assistencial.

A large, light blue abstract graphic on the left side of the slide, resembling a stylized 'E' or a series of horizontal bars of varying lengths.

NECESSITAT DE CANVIS

- Garantir la sostenibilitat (més recursos i/o més eficiència)
- Millorar la seguretat dels pacients i els resultats.
- Permetre la satisfacció dels professionals amb el seu treball.
- Ser més sensible a l'opinió dels ciutadans (satisfacció dels pacients)

PARTICIPACIÓ DELS METGES EN LA GESTIÓ DELS CENTRES SANITARIS

- Indispensable per a:
 - millorar la eficiència,
 - contenir la despesa,
 - incrementar la seguretat,
 - millorar els resultats.
- Permetrà a més:
 - recuperar la moral dels professionals.

Document aprovat en el plenari del Consell de la Professió
2 octubre 2007

QUE VOL DIR PARTICIPACIÓ DELS METGES EN LA GESTIÓ DE L'HOSPITAL?

- Poder planificar i ordenar la seva feina.

En benefici dels pacients i
en el marc
de la organització.

QUE VOL DIR PARTICIPACIÓ DELS METGES EN LA GESTIÓ DE L'HOSPITAL?

- Poder planificar i ordenar la seva feina.
- Tenir representació en els òrgans de direcció.

Necessitat de la cohesió
dels professionals i
de sistemes per a l'elecció
democràtica de representants

QUE VOL DIR PARTICIPACIÓ DELS METGES EN LA GESTIÓ DE L'HOSPITAL?

- Poder planificar i ordenar la seva feina.
- Tenir representació en els òrgans de direcció.
- Poder opinar en temes de política institucional.

QUE VOL DIR PARTICIPACIÓ DELS METGES EN LA GESTIÓ DE L'HOSPITAL?

- Poder planificar i ordenar la seva feina.
- Tenir representació en els òrgans de direcció.
- Poder opinar en temes de política institucional.
- **Influir en els processos d'elecció dels comandaments.**

QUE VOL DIR PARTICIPACIÓ DELS METGES EN LA GESTIÓ DE L'HOSPITAL?

- Poder planificar i ordenar la seva feina.
- Tenir representació en els òrgans de direcció.
- Poder opinar en temes de política institucional.
- Influir en els processos d'elecció dels comandaments.
- Tenir la competència de la política de promocions professionals (carrera).

VOLEN REALMENT PARTICIPAR ELS METGES EN LA GESTIÓ?

- Sí, però que no els hi doni massa feina.
- Sí, si comproven que els permet fer millor el seu treball.
- Sí, en els centres on hi ha cohesió entre els professionals.
- Sí, quan els gestors ho veuen com un benefici per a la institució i no com una concessió.

La experiència del Clínic i de l'Hospital del Mar indica que sí volen participar

DIFICULTATS PER IMPLEMENTAR LA PARTICIPACIÓ DELS METGTES EN LA GESTIÓ

- Desconfiança entre gestors – metges.
- Inercia de les institucions (resistència als canvis).
- Pocs metges amb capacitat de liderat (i també pocs gestors).

QUÈ CAL PER FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ DELS METGES EN LA GESTIÓ?

- El convenciment dels gestors de que la participació dels metges en la gestió:
 - no és un favor que es fa als metges,
 - és imprescindible per assegurar el seu compromís amb la institució,
 - millorarà el seu rendiment i l'eficiència del seu treball,
 - minimitzarà el derrotisme i el passotisme.

MESURES PER FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ DELS METGES EN LA GESTIÓ. I

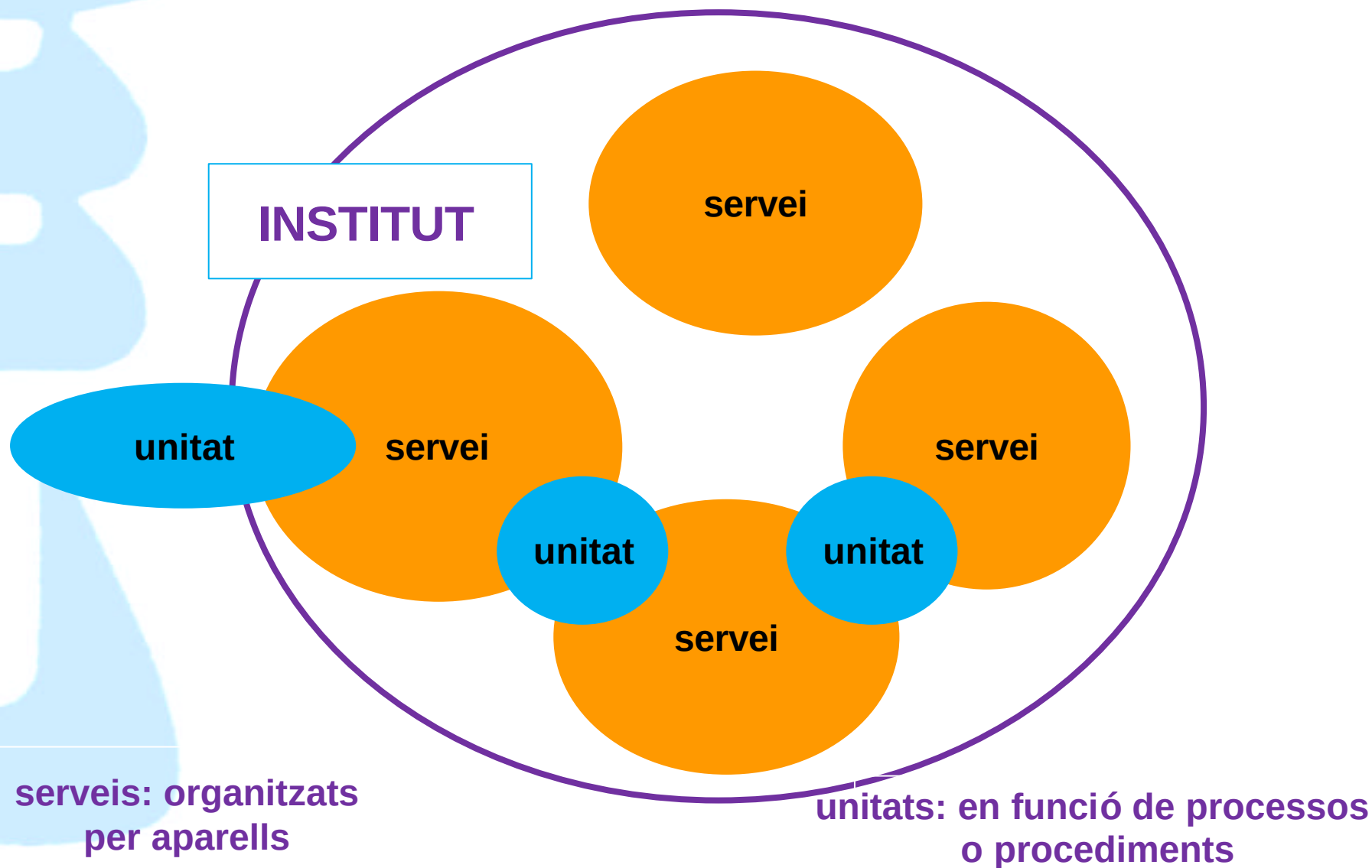
- **Potenciar el treball en equip i fomentar l'autonomia del metge en la gestió de la seva feina.**

- Presència de metges en les estructures del centre.
- Model retributiu que tingui en compte la quantitat i qualitat del treball.
- Disposar de sistemes de valoració del professional (carrera, DPCi, altres).

COM HA DE SER EL TREBALL EN EQUIP?

- En els hospitals en unitats assistencials potents que superin els serveis tradicionals, i que incloguin unitats funcionals transversals orientades a processos i a procediments diagnòstics i terapèutics.
- En l'Atenció Primària en forma d'equips de base territorial, ben connectats amb centres hospitalaris i amb centres sociosanitaris, que estimulin el treball orientat cap a aspectes especialitzats dels seus membres.

INSTITUTS, SERVEIS I UNITATS



FUNCIONAMENT DE LES UNITATS ASSISTENCIALS HOSPITALARIES

- Autonomia per complir els objectius acordats amb la direcció.
- Gestió del pressupost propi.
- Rendiment de comptes (auditoria clínica)
- Suport administratiu.
- Retribucions complementaries.
- Normes organitzatives internes (escrites) i acords per consens
- Sistema de resolució de conflictes
- Intervenció dels seus membres en l'elecció del cap (líder, gestor)
- Direcció amb duració limitada, renovable i avaluada

**Document aprovat en el plenari del Consell de la Professió
2 d'octubre de 2007**

MESURES PER FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ DELS METGES EN LA GESTIÓ. II

- Potenciar el treball en equip i fomentar l'autonomia del metge en la gestió de la seva feina.
- Presència de metges, elegits pels companys, en les estructures del centre.
- Model retributiu que tingui en compte la quantitat i qualitat del treball.
- Disposar de sistemes de valoració del professional (carrera, DPCi, altres).

COMITÈS TÈCNICS

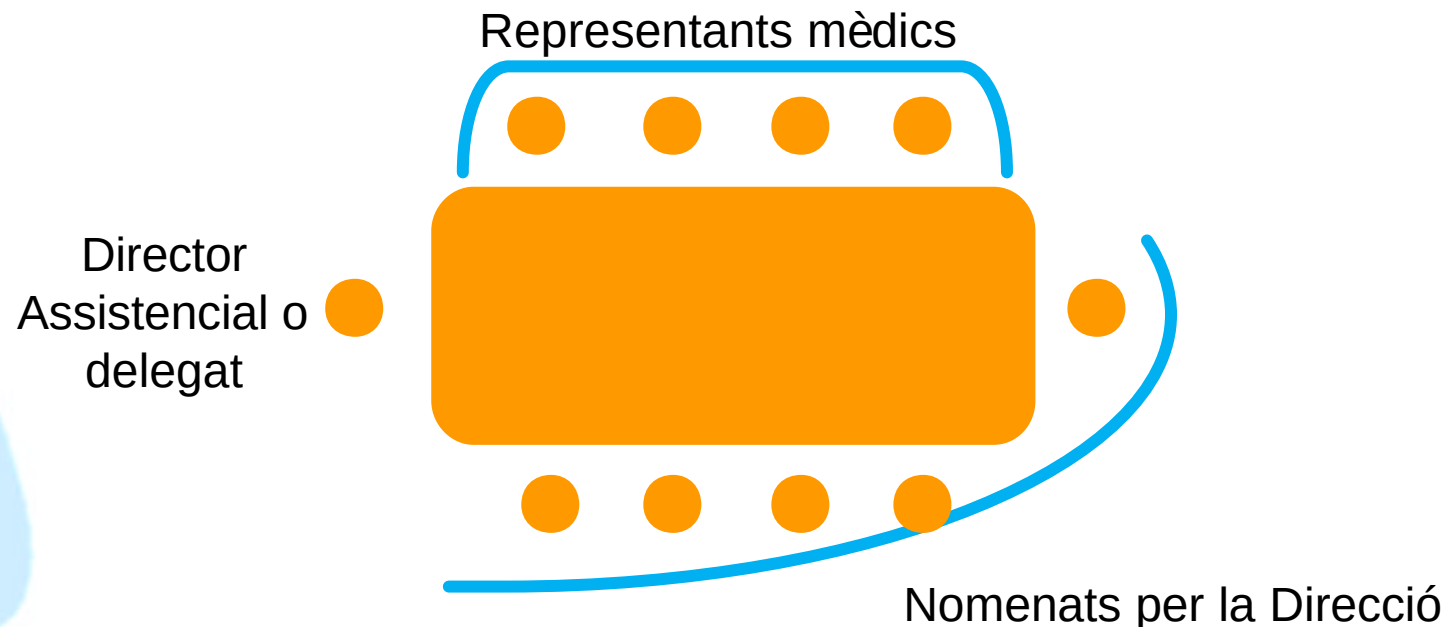
- Objectius: anàlisi de l'activitat assistencial; propostes a la Direcció Assistencial (canvis, compres...), objectius anuals i memòria.
- Naturalesa: mortalitat, teixits i tumors, farmàcia, històries clíniques, quiròfans, infeccions, seguretat, urgències, transfusions...



Nomenats per la Direcció a proposta del President

COMISSIONS CLÍNiques

- Assessorament a la Direcció.
- Qualitat clínica, docència i FMC, contractació, promoció professional, ètica i disciplina.



COMISSIÓ DE CONTRACTACIÓ

- Element clau de la participació dels metges en la gestió del centre.
- Composició: Direcció i professionals.
- El nou contractat sap que no ha estat elegit per la direcció, ni per un concurs de mèrits, sinó en funció per la seva idoneïtat en un acord entre metges i direcció.

QUÈ CAL FER PERQUÈ FUNCIONIN COMITÉS I COMISSIONS ?

- Participació activa de la Direcció.
- Acords vinculants.
- Reunions freqüents.
- Motivació dels seus membres.
- Informar de l'activitat i dels acords a la resta de la institució (intranet).
- Retribució complementària.

JUNTES DE PROFESSIONALS

DIRECCIÓ

Gerent

Direcció
Assistencial

Altres càrrecs

Informació



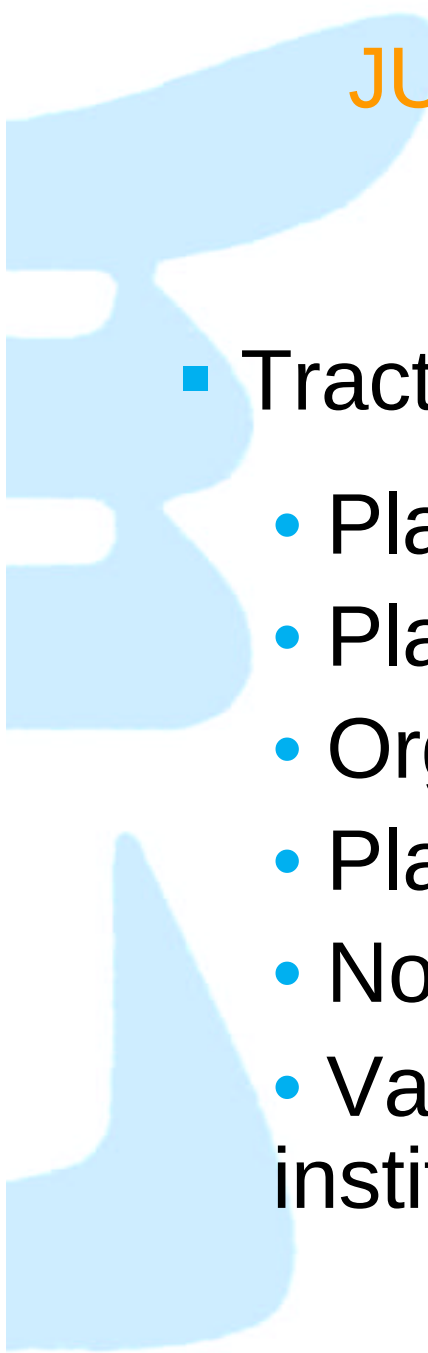
PROFESSIONALS

Comandaments
Representants
Mèdics.

Representació
d'altres agents
Assistencials.
Representació dels
MIR.

Assessorament





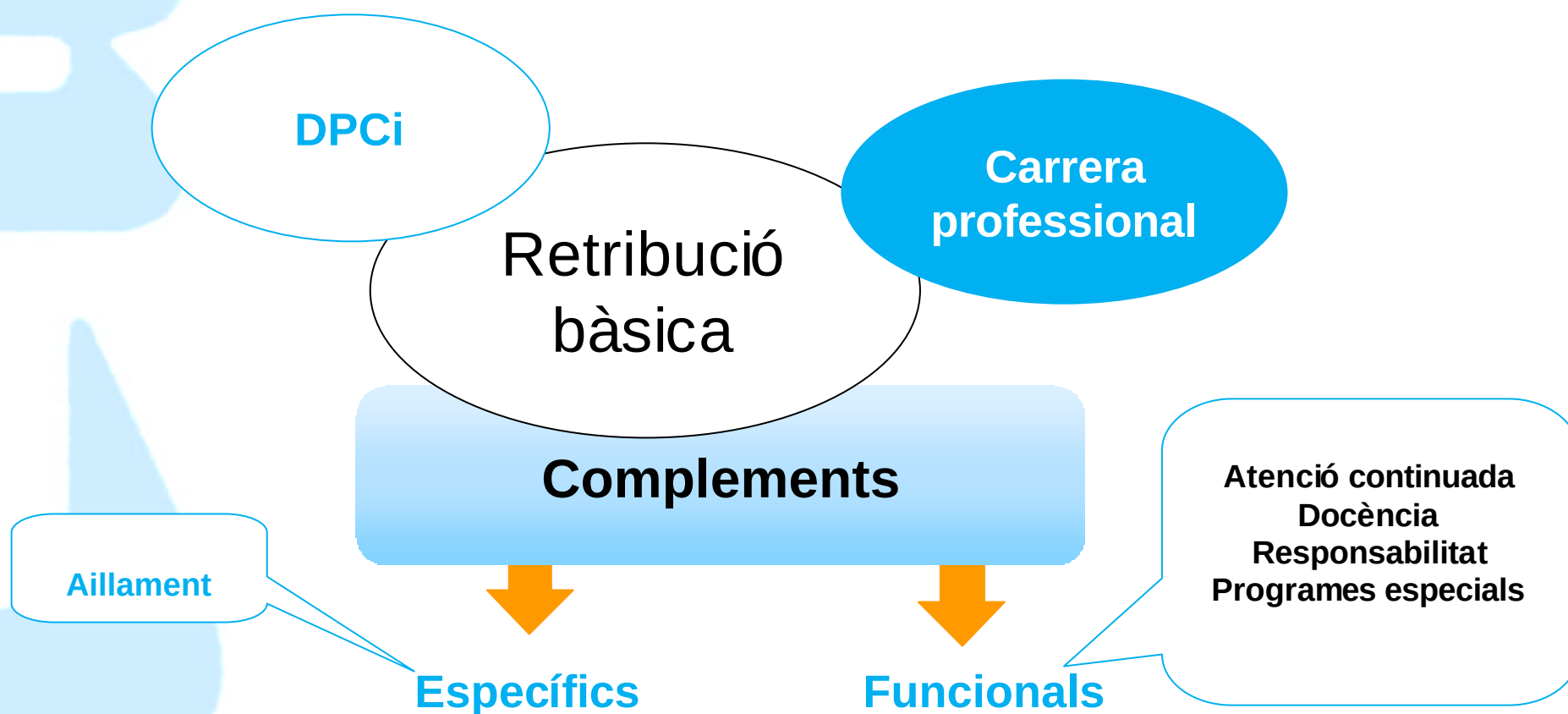
JUNTES DE PROFESSIONALS (FUNCIONS)

- Tractar (i discutir):
 - Pla de necessitats.
 - Plans de formació.
 - Organització assistencial.
 - Plans de qualitat.
 - Noves iniciatives.
 - Valoració del funcionament de la institució

MESURES PER FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ DELS METGES EN LA GESTIÓ. III

- Potenciar el treball en equip i fomentar l'autonomia del metge en la gestió de la seva feina.
- Presència de metges, elegits pels companys, en les estructures del centre.
- **Model retributiu que tingui en compte la quantitat i qualitat del treball.**
- Disposar de sistemes de valoració del professional (carrera, DPCi, altres).

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA EN L'ÀMBIT DE L'ATENCIÓ HOSPITALÀRIA



MESURES PER FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ DELS METGES EN LA GESTIÓ. IV

- Potenciar el treball en equip i fomentar l'autonomia del metge en la gestió de la seva feina.
- Presència de metges, elegits pels companys, en les estructures del centre.
- Model retributiu que tingui en compte la quantitat i qualitat del treball.
- Disposar de sistemes de valoració del professional (carrera, DPCi, altres).



PROMOCIÓ PERSONAL I PROFESSIONAL

QUI HA DE FER EL PRIMER PAS?

- Els gerents (amb els equips directius):
 - són menys,
 - tenen més poder,
 - forma part de la seva responsabilitat que la institució que dirigeixen vagi bé.

COM APROXIMAR METGES I GESTORS?

- Conèixer i respectar els objectius de cada part.
- Compartint un mínim d'ideals relacionats amb la institució.
- Espais de comunicació i contacte (Comissions clíniques, Comitès tècnics i Junes de professionals.
- Paper fonamental del Director Mèdic

ASPIRACIONS DELS METGES ASSISTENCIALS I DELS GESTORS

Dels metges

- Autonomia
 - Prestigi i projecció
 - Mitjans tecnològics
 - Treballar amb confort
 - Possibilitat de guanyar més
- Informació sobre la empresa
- Reconeixement

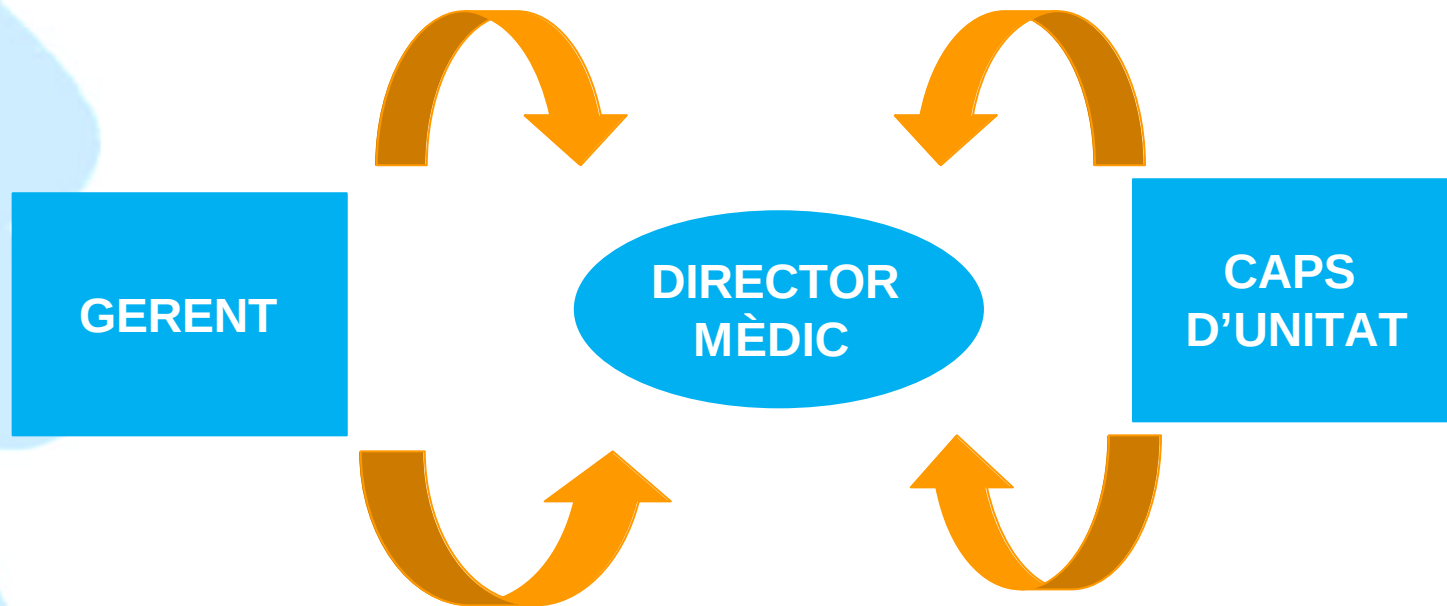
Dels gestors

- Bons resultats (seguretat, nº estades i visites, llista espera)
 - No conflictes
- Satisfacció usuaris
 - No endeutar-se
- Felicitacions per bona gestió

COM APROXIMAR METGES I GESTORS?

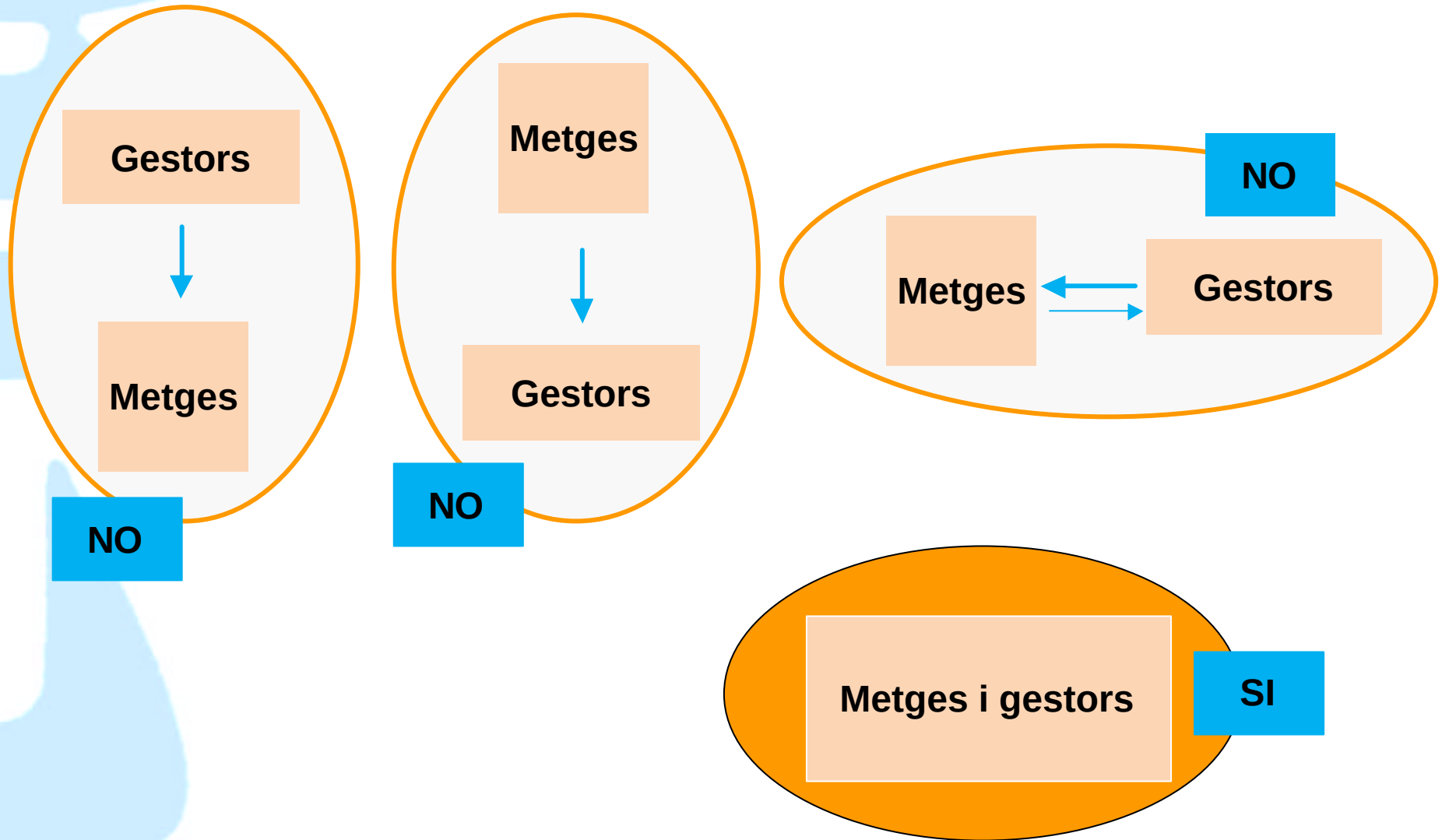
- Conèixer els objectius de cada part.
- Acceptar les diferències en els objectius personals.
- Espais de comunicació i contacte (Comissions clíniques, Comitès tècnics i Junes de professionals).
- Paper fonamental del Director Mèdic

EL DIRECTOR MÈDIC



- Membre del staff del centre.
- Voluntat de servei i esperit de líder.
 - Elegit per acord de les parts.
 - Duració limitada en el càrrec.
- No és el representant dels metges, ni el delegat de gerència per tractar amb els metges

MODELS DE RELACIÓ



MODELS DE RELACIÓ



Metges i gestors

- Buscar solucions als problemes de la institució
 - Com afrontar les necessitats assistencials?
 - Com augmentar l'eficiència?
- Com garantir que es farà el possible per satisfer els objectius i les aspiracions d'uns i altres?



Gràcies per la seva atenció