

Quines són les innovacions i transformacions de futur a nivell internacional en l'àmbit dels professionals de salut?

Conferència de **Tomás Zapata**, cap d'Unitat, Personal de Salut i Prestació de Serveis de la Divisió de Polítiques i Sistemes Nacionals de Salut (Oficina Regional de l'OMS per a Europa) a la 6a Jornada +Futur.

Tots els països de la Regió Europea de l'OMS s'enfronten a grans reptes en relació als professionals sanitaris i assistencials, una situació que requereix un abordatge immediat i col·lectiu. Aquesta qüestió afecta a la qualitat de l'atenció i també a la sostenibilitat dels sistemes a llarg termini.

L'informe [*Health and care workforce in Europe time to act*](#) de l'Organització Mundial de la Salut (OMS) recull una visió general dels reptes i de les possibles respostes polítiques. Com a reptes destaca l'envelliment del personal sanitari, l'increment de problemes de salut mental entre els professionals (en especial burnout, depressió i ansietat), l'alta temporalitat i les grans expectatives socials. Entre les solucions assenyalava mesures com la planificació, la retenció del talent, el foment de les professions sanitàries, la promoció de consensos polítics, la gestió de la demanda i la necessària transformació dels sistemes. Es tracta d'una situació que comparteixen els 53 països que conformen l'oficina regional europea de l'organització mundial

De l'informe es desprèn que en els últims 10 anys, hi ha hagut un increment del 20% en la densitat de metges a nivell europeu, i un 8% en la d'infermeres. Per tant, hi ha més metges que mai a la regió Europea (des de Tadjikistan a Regne Unit) i és la que més metges i infermeres té a nivell global. Cal destacar que el 75% del personal sociosanitari a la regió europea són dones, en canvi, només ocupen un 30% de les posicions de lideratge i la bretxa salarial és d'un 24%. Tot i així, el percentatge de dones metges ha crescut en la majoria dels països, per exemple a l'estat espanyol el creixement és d'un 20% i a Holanda un 21, la tendència és similar a la resta de països.

"Tenim una bomba de rellotgeria per l'envelliment del personal sanitari, especialment metges, però també per l'alt estrès i *burnout* que els metges, infermeres i altres personals sanitaris tenen a la regió europea. La pregunta és si hi ha més metges i infermeres que mai perquè tenim una crisi de personal sanitari?".

Hi ha cinc factors que hi contribueixen:

- **Envelliment de la població de metges i infermeres**
 - Metges: el 30%, té més de 55 anys i, a 13 països, més del 40%, té més de 55 anys i la previsió és que en 10 o 15 anys es jubilaran. Itàlia, Israel, Letònia, Estònia, Hongria o Alemanya, presenten un percentatge elevadíssim de la població mèdica amb més de 55 anys.
 - Infermeres: un 18%, superen els 55 anys. Si no fem res ens trobarem en una situació similar al personal sanitari.

- **Profund impacte en la salut mental del personal sanitari de les morts de companys i companyes morts en la pandèmia de la COVID-19** amb relació directa amb l'increment de l'estrès i del *burnout*. Entre el 40 i el 50% dels professionals sanitaris ha reportat després de la pandèmia que en algun moment han experimentat *burnout*. Aquest fenomen es dona més entre els sanitaris que en altres professions. I dintre de la professió sanitària, més en infermeria i més entre dones. S'incrementa també la depressió i l'angoixa entre els professionals sanitaris.
- **Pujada de la migració de personal sanitari.** Augmenta un 32% en metges i un 36% en infermeres després de la COVID-19. Estats Units, Regne Unit, Alemanya i Austràlia són els països que globalment atrauen i recluten el 75% dels metges i infermeres. L'estat espanyol se situa com el sisè major reclutador de metges a nivell global, la majoria de Llatinoamèrica. Segons un recent informe de Beatriz González López, Catalunya té un percentatge important de personal sanitari extracomunitari i comunitari.
- **Increment de treball a temps parcial.** Canvi de la relació i al valor que generacions més joves donen al treball. "Hem de ser molt conscients que les noves generacions no estan disposades a treballar 50, 60, 70 hores setmanals com han fet generacions anteriors, valoren molt més l'equilibri entre la vida personal i i professional i també d'altres activitats com recerca en tant que desenvolupament professional. Aquest fet ja s'està produint a Països Baixos, només el 20% dels metges de família holandesos treballen a temps complet.
- **Increment de les sortides motivades pel *burnout* i l'ansietat.** Incrementa l'absentisme i la intenció de sortir del sistema.

Si no som capaços d'entendre el canvi de mentalitat, si no som capaços d'entendre les seves noves necessitats i adaptar-nos-hi, fallarem realment a l'hora de ser capaços d'atraure a les noves generacions.

I a tot això s'hi suma l'increment de la demanda de serveis a nivell europeu motivat per: l'envelliment de la població, l'increment de les malalties cròniques, l'increment de les llistes d'espera i retards diagnòstics i terapèutics des de la COVID-19, l'increment de les expectatives dels pacient i la pressió per la immediatesa i el consumisme.

Creix la demanda per sobre l'increment de l'oferta dels professionals sanitaris, i afegim càrrega als professionals competint amb altres sectors més atractius per a les noves generacions.

Recomanacions i propostes de l'OMS:

- **Promoció de consensos, pactes i acords polítics** com recomana la [Declaració de Bucarest](#)

[de 2023](#) promoguda per l'OMS i que insta a l'acció política i el compromís de protegir, recolzar i invertir en treballadors sanitaris i assistencials.

Aposta per pactes d'Estat amb la implicació dels actors principals en una línia d'acció unificada promovent consensos per damunt d'interessos partidistes.

- **Retenció del talent:** entendre les dinàmiques de professionals joves i facilitar l'adaptació. Millora de les condicions de treball, hores de treball, flexibilitat laboral i càrrega de treball.
- **Com optimitzem l'acompliment del professional sanitari** amb tres elements de canvi i transformació. 1) Repensar l'*skill mix*, tipus de professionals que proveeixen atenció sanitària. Hi ha molt més àmbit perquè determinats professionals puguin expandir les seves competències i els seus rols en el sistema sanitari. 2) Com prevenir que molts casos no arribin a l'hospital o al sistema per no afegir sobrecàrrega. Posar més recursos en la comunitat i atenció primària. Com s'organitzen itineraris dels pacients. El 60% dels serveis responen a l'evidència, el 30% són innecessàries i el 10% perjudicial per als pacients. Innovar i transformar implicant al personal sanitari perquè tingui les competències i la motivació per a fer-ho. 3) Ús de les tecnologies digitals. Introduir aquelles que aporten valor i fer-ho amb i per als professionals.
- Com **formem amb qualitat el personal sanitari** per adaptar-nos a les necessitats de futur de transformació del sistema i amb mirada interdisciplinària.
- **Planificació adequada a 15 anys vista**, avançar-se a quines seran les necessitats de serveis de salut i quines seran les necessitats de professionals sanitaris incloent aspectes generacionals, de gènere i de prevenció i protecció de la salut mental en l'exercici de la professió. Planificació per línies d'atenció i també distribució per àrees urbanes i rurals. Passar de la planificació a l'acció en el marc de polítiques públiques coordinades.

Per acabar, destaca que el personal sanitari és fonamental pel sistema, és la pedra angular. Però alhora, necessitem alinear les necessitats dels serveis amb les necessitats de la població. I aquest personal sanitari ha de respondre a aquestes dues necessitats i aquest canvi d'organització de serveis. Hem de pensar en el nombre de personal sanitari, però també en l'*Skill mix*, en la distribució, en l'acompliment, hem de tenir en compte com millorem les condicions de treball per al personal sanitari, com el fem més atractiu per a les noves generacions.

I finalment explica que el seu missatge principal és "com necessitem transformar els models d'atenció per proveir serveis que responguin a les necessitats de futur i perquè el personal sanitari sigui capaç de respondre a aquestes necessitats i no estigui sobrepasat com ho està actualment". "Al final és com creem les condicions perquè el personal sanitari pugui desenvolupar la seva vocació i contribuir a millorar la qualitat de l'atenció en el sistema".