

L'ESCENARI SEGUEIX CANVIANT...



4t UPDATE DIRECTIU 2015:

Eines per a la direcció eficaç en un nou
paradigma sanitari, sociosanitari i social

ucf UNIÓ
CONSORCI
FORMACIÓ

10
anys

4a edició UPDATE DIRECTIU 2015

EINES PER A LA DIRECCIÓ EFICAÇ EN UN NOU PARADIGMA SANITARI, SOCIOANITARI I SOCIAL

A les organitzacions sanitàries i socials estem assistint a un moment excepcionalment complex, i a un moment històric de **canvi de paradigmes**: a nivell assistencial, social, tecnològic, d'atenció a les persones, de gestió d'equips professionals, serveis i organitzacions, etc.

Conscients d'aquesta realitat Unió Consorci Formació va posar en marxa ja fa tres anys, el programa **Update Directiu**, amb la voluntat de **potenciar el lideratge eficaç dels directius i comandaments a les organitzacions sanitàries i socials**.

L'Update 2015 serà la quarta edició consecutiva (més de 650 assistents en els darrers tres anys), però cada any **l'Update varia i s'adapta** a la realitat del sector i del moment, i per això, l'oferta de continguts per aquest 2015 canvia gairebé en la seva totalitat.

Objectius

Ajudar **directius i comandaments** de les organitzacions sanitàries, socioanitàries i socials a:

- Actualitzar-se i **adaptar-se a aquest nou context** amb eficiència i responsabilitat.
- Fer un **procés de reflexió** individual que permeti una resituació professional efectiva.
- **Tenir visió global i estratègica**, atents a les noves realitats i tendències de futur.
- **Gestionar la proximitat** i vetllar per la direcció i el lideratge dels seus equips.
- Treballar amb el **màxim d'eficàcia i eficiència en la gestió**, optimitzant recursos i impulsant noves maneres de fer, sense reduir la qualitat assistencial.

Quina és la nostra proposta de valor?

Hem dissenyat i programat **diferents espais d'aprenentatge** i reflexió compartida:



> 1. Planificació de seminaris per al desenvolupament directiu.

27 tallers per a directius i comandaments que es desenvoluparan al llarg del 2015 i que actualitzaran en tècniques i eines de gestió i direcció.



> 2. Programa de perfeccionament i millora directiva.

Un **paquet** per al desenvolupament de directius i comandaments, que incorpora un mix metodològic innovador, i es vincula a un pla d'acció.



> 3. Programa de lideratge en acció.

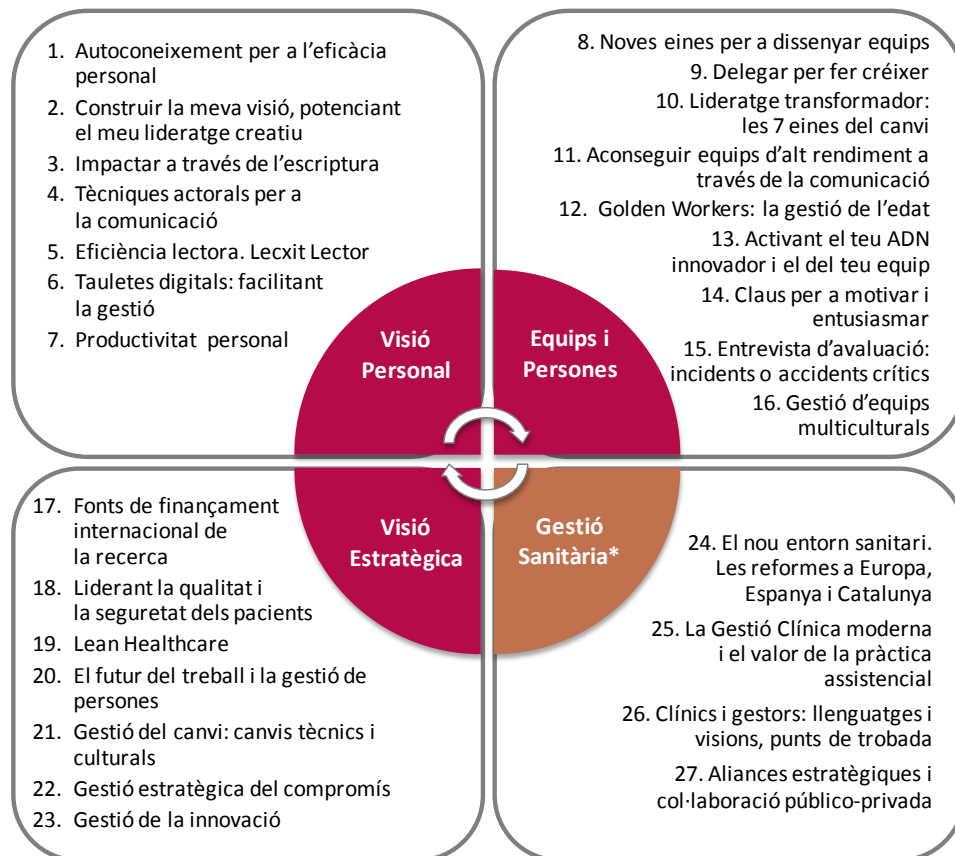
Un **itinerari** per a l'impuls del lideratge en directius i comandaments, que integra eines d'avaluació, tallers, sessions de coaching i un pla de desenvolupament personal.



1.

Programa de seminaris per al desenvolupament directiu

Un conjunt de **27 seminaris i tallers** que s'organitzen en **4 perspectives competencials**:



(*) Programa desenvolupat en col·laboració amb:



Societat Catalana de Gestió Sanitària

Metodologia

Seminaris presencials a càrrec de consultors experts en la matèria, orientats a entrenar i desenvolupar tècniques, recursos i models útils per aplicar a les organitzacions. Inclouen **activitats i dinàmiques participatives** per promoure l'intercanvi de coneixements i experiències professionals.

Format de **mitja jornada intensiva** (de 9 a 15 h), **incorporant dinar-col·loqui** per afavorir el networking entre els directius.

Calendari i planificació

ABRIL

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Dia 14. Taller 1: Autoconeixement

Dia 22. Taller 2: Construir la meua visió

Dia 27. Taller 9: Delegar per fer créixer

Dia 28. Taller 24: El nou entorn sanitari

JUNY

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Dia 3. Taller 13: Activant ADN innovador

Dia 9. Taller 6: Tauletes digitals

Dia 10. Taller 7: Productivitat personal

Dia 16. Taller 3: Impactar a través de l'escriptura

Dia 18. Taller 18: Liderant la qualitat i la seguretat

Dia 30. Taller 4: Tècniques actors per a la comunicació

SETEMBRE

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Dia 30. Taller 11: Aconseguir equips d'alt rendiment

NOVEMBRE

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Dia 3. Taller 10: Lideratge transformador

Dia 19. Taller 27: Aliances estratègiques

MAIG

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Dia 5. Taller 8: Eines per a dissenyar equips

Dia 7. Taller 25: La gestió clínica moderna

Dia 14. Taller 21: Gestió del canvi

Dia 19. Taller 14: Claus per a motivar

Dia 20. Taller 15: Entrevista d'avaluació

Dia 26. Taller 12: Golden Workers

Dia 28. Taller 19: Lean Healthcare

JULIOL

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Dia 2. Taller 26: Clínic i gestors

OCTUBRE

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Dia 1. Taller 23: Gestió de la innovació

Dia 6. Taller 20: El treball del futur

Dia 8. Taller 17: Fonts finançament internacional

Dia 21. Taller 5: Eficiència lectora

Dia 27. Taller 16: Gestió d'equips multiculturals

Dia 29. Taller 22: Gestió del compromís

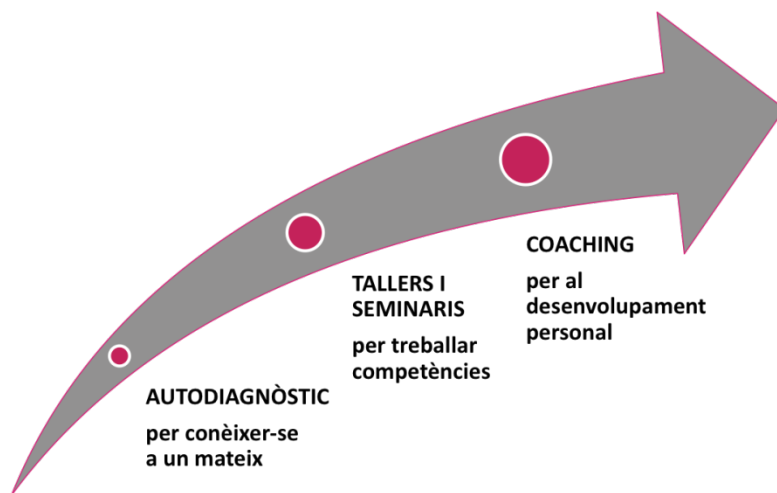
Els tallers tindran una durada de **mitja jornada intensiva** (de 9 a 15 h), **incorporant dinar-col·loqui** per afavorir el networking entre els directius, i es faran a les instal·lacions de Unió Consorci Formació, ubicat al Parc sanitari Pere Virgili de Barcelona.



2.

Programa de millora i perfeccionament directiu

Oferta que combina diverses modalitats de treball per tal que, a partir d'un diagnòstic individual, el participant pugui treballar amb un coach en un pla de millora personal i a mida que li permeti desenvolupar i potenciar aquells aspectes clau que són per a la seva millora directiva.



A nivell **metodològic**, el pack per a la millora i perfeccionament directiu incorpora:

Taller d'autoconeixement amb Discovery Insights, un instrument d'avaluació personal útil per l'autoconeixement que facilita eines per treballar la comunicació amb els altres.

Participació en 4 dels seminaris i tallers proposats, en funció de l'autodiagnòstic i les recomanacions del coach.

3 Sessions de coaching individual, de 1,5 hores cadascuna, per traçar un "Pla de Millora i Desenvolupament Personal" i fer-ne el seu seguiment la transferència al lloc de treball.

Acompanyament online entre sessió de coaching i taller per fer el seguiment continu del "Pla de Millora i Desenvolupament Personal".

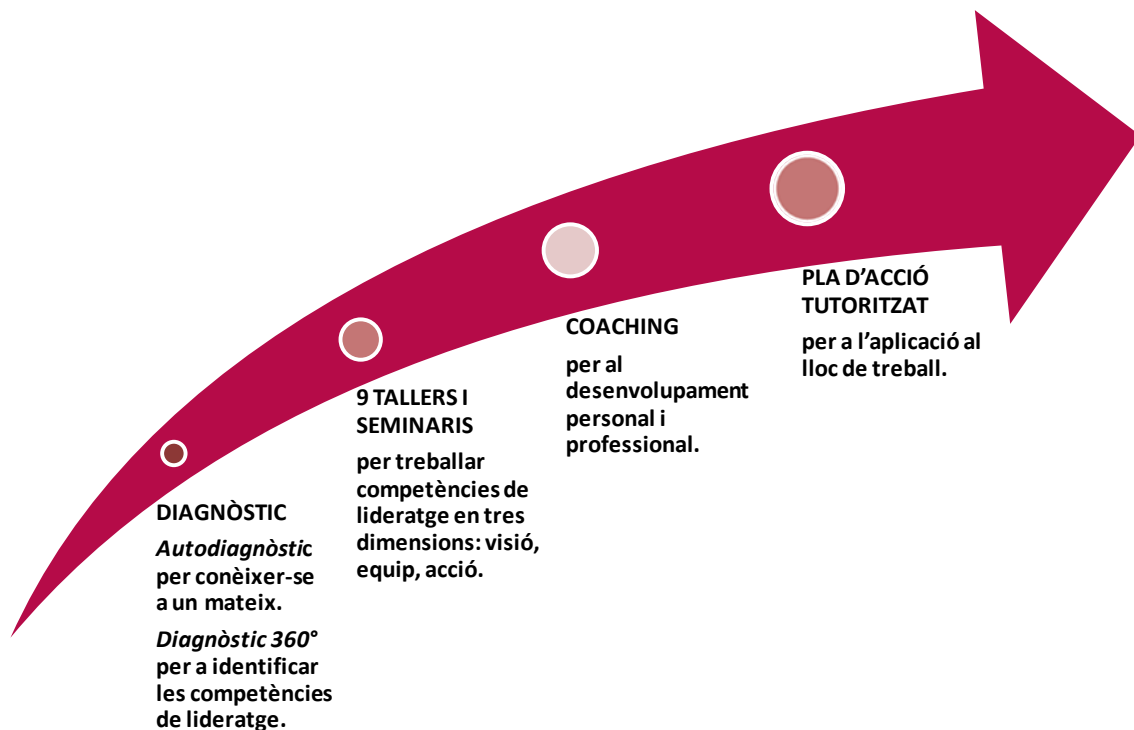


3.

Programa de lideratge en acció

Oferta innovadora que es desenvolupa al llarg d'un **itinerari formatiu** que incorpora diferents instruments i recursos pedagògics.

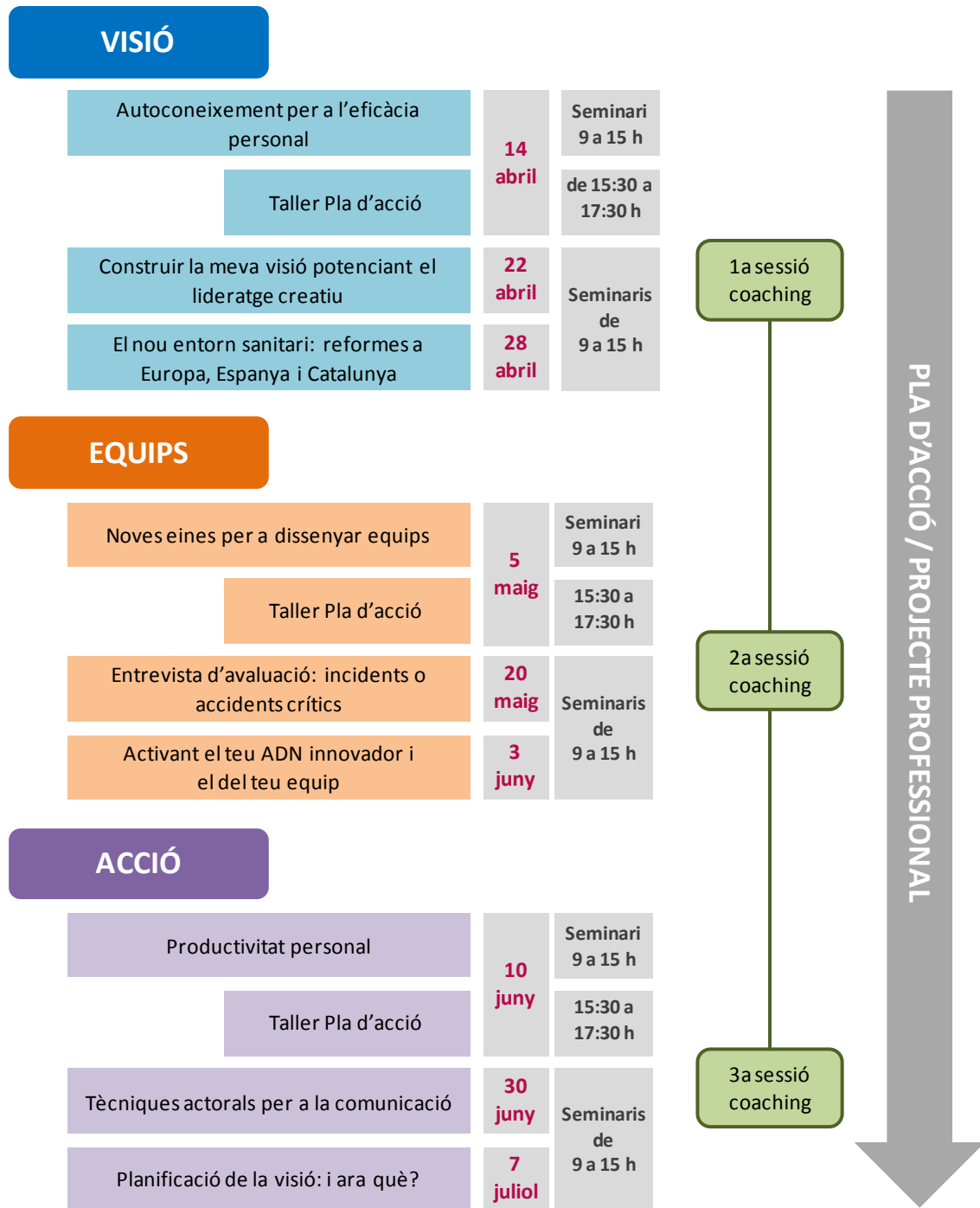
El programa facilita al participant el coneixement de les seves competències de lideratge i la identificació de les oportunitats de millora. Alhora, li proporciona les eines per a desenvolupar-se i orientacions per a convertir el que ha après en accions, és a dir, per a fer la transferència dels aprenentatges a la seva pràctica professional.



Per a la fase de diagnòstic s'utilitzaran les eines:

- Insight Discovery.
- TLC (The Leadership Circle): eina 360° que mesura 21 dimensions de lideratge (Competències Creatives i Tendències Reactives) i ajuda les persones a desenvolupar-les, canviant els antics patrons de comportament i hàbits de pensament per uns de nous que produeixen resultats més positius.
Més informació: <https://www.theleadershipcircle.com/assessment-tools/profile>

El **Programa de lideratge en acció** es desenvoluparà des del 14 d'abril fins a la primera setmana de juliol amb la següent programació:



Modalitats d'inscripció

Inscripció individual als seminaris

Inscripció en algun dels 27 seminaris i tallers proposats:

- Taller 1 d'Autoconeixement per a l'eficàcia personal, amb eina Insights Discovery: **235 euros**.
- Resta de tallers i seminaris: **145 euros**.

Inscripció a packs de seminaris diferents

- Pack de 20 seminaris = **1.850 euros**.
- Pack de 10 seminaris = **1.080 euros**.
- Pack de 5 seminaris = **650 euros**.

Les organitzacions que adquireixin un pack, tenen dret a inscriure el/la professional que considerin a cada seminari, de manera que el conjunt del pack pugui ser realitzat per una o diverses persones a criteri de cada entitat. En el moment de la inscripció al pack hauran d'identificar els seminaris en els que volen participar.

Inscripció al PACK DE MILLORA I PERFECCIONAMENT DIRECTIU

Participació en 5 seminaris (el d'autoconeixement i 4 addicionals a escollir), i realització d'un procés de coaching que inclou 3 sessions individuals i un seguiment online.

El cost d'inscripció al Pack de millora i perfeccionament directiu és de **1050 euros**.

Inscripció al PROGRAMA DE LIDERATGE EN ACCIÓ

Participació en 8 seminaris (el d'autoconeixement i 7 addicionals). Diagnòstics amb eines *Insights Discovery* i *The Leadership Circle*, realització d'un procés de coaching que inclou 3 sessions individuals i un seguiment online, i 4 tallers per a l'elaboració i seguiment de plans d'acció (3 sessions de 2 h i 1 jornada de 6 h).

El cost d'inscripció al Programa de Lideratge en acció és de **1850 euros**.

Les devolucions d'inscripcions als diferents tallers i seminaris de l'Update directiu es faran per cancel·lacions amb una antelació mínima d'una setmana.

Formació a mida

Els seminaris de l'Update Directiu, així com el mix metodològic per a la millora i perfeccionament directiu, poden dur-se a terme en un format a mida, adaptant i alineant el projecte formatiu amb els propis interessos, necessitats i pla estratègic de cada organització.

Per a més informació

Unió Consorci Formació. Tel: 93.259.43.81 [Maria Nadal](#) mnadal@ucf.cat www.ucf.cat





**PROGRAMES DETALLATS DELS SEMINARIS
UPDATE DIRECTIU 2015**

1. AUTOCONeixEMENT PER A L'EFICÀCIA PERSONAL

14/04/2015

En els moments actuals és fonamental per als professionals l'aprenentatge i desenvolupament continu, per això es interessant fer una parada en el camí, aprofundir en l'autoconeixement i, a partir d'aquí, decidir quins són els camins i prioritats del propi desenvolupament.

- Objectius**
- Reconèixer els nostres punts forts i les àrees de millora, descobrir les nostres àrees de desenvolupament.
 - Passar a l'acció desenvolupant estratègies interpersonals útils.

- Continguts**
- Aprofundir en el meu estil de relació, en els meus punts forts, àrees de millora i espais de desenvolupament.
 - Conèixer quin és el meu estil d'aprenentatge.
 - Conèixer i entendre l'estil dels altres.
 - Desenvolupar estratègies per adaptar-me i connectar.
 - Desenvolupar estratègies d'acció.

Treballarem a partir d'una eina d'autoconeixement: el **Discovery Insights**. Abans de la sessió presencial cada assistent omplirà un qüestionari d'autoavaluació per Internet, i a la sessió disposarà del seu informe individual.

S'explicarà el model que hi ha darrere del Insights, es treballarà amb els perfils personals i es realitzaran exercicis i dinàmiques per a una millor comprensió i aplicació del model.

Formadora **Àngels Paredes**
Consultora en desenvolupament de persones i organitzacions. Assessora de projectes formatius de la Unió Consorci Formació. Al llarg de 15 anys va ser responsable de desenvolupament de recursos humans, a la UOC en primer lloc, i després a l'Hospital Clínic de Barcelona. És directora del Postgrau "Desenvolupament del talent a les organitzacions" de la UB. Acreditada en "Insights Discovery", eina de diagnòstic de personalitat.

2. CONSTRUIR LA MEVA VISIÓ, POTENCIANT EL MEU LIDERATGE CREATIU

22/04/2015

Dirigir persones, així com facilitar el canvi en les organitzacions requereix la millor de les versions dels professionals. Així mateix, l'entorn és complex, tant per les incerteses del mercat, com per la diversitat dels perfils i col·lectius a gestionar. Per tant és important potenciar les nostres competències creatives i ser conscients del nostre impacte més reactiu i de l'efecte que aquest té al nostre voltant.

La metodologia serà participativa, treballant a partir del model "The Leadership Circle" i contrastant-lo amb les experiències dels participants.

Objectius	• Conèixer les dimensions més ressonants del lideratge. • Reflexionar sobre el meu impacte més creatiu i alhora més reactiu en les relacions amb els altres.
------------------	---

Continguts	• Fases de desenvolupament adult • Dimensions Intel·ligència emocional • Competències Creatives • Estils de lideratge ressonant • Competències Reactives • Desenvolupament Autodirigit • Propòsit de Lideratge Personal A mesura que s'introdueixin els diferents conceptes i models teòrics, el participant tindrà l'oportunitat de reflexionar sobre les seves diferents tendències i motors conductuals, i així poder definir línies de desenvolupament personal per al seu futur.
-------------------	--

Formador	Enric Arola Impulsor del canvi en les organitzacions a través de projectes de Lideratge, Equips d'Alt Rendiment i Desenvolupament Organitzatiu. És coautor del llibre "Coaching d'Equips" (Editorial Profit). Durant la seva carrera professional ha ocupat posicions de responsabilitat en l'àrea de RRHH, sent Director de RRHH a l'Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana, Responsable de RRHH a Honda Automòbils Espanya, i HR Leadership & Competence Manager a Autoliv, on coordinava a nivell europeu el programa d'Alts Potencials.
-----------------	--

3. IMPACTAR A TRAVÉS DE L'ESCRITURA

16/06/2015

Vivim a l'era de la informació: mai se n'ha generat tanta i de tanta qualitat i molta ens arriba en format escrit. Per aquest motiu, aconseguir de fer-nos entendre pels nostres interlocutors té una importància crucial, especialment si ho aconseguim d'una forma clara, senzilla i ràpida. La millora dels fluxos d'informació impulsa de forma evident l'eficàcia de les organitzacions, sobre tot si tenim clars el paràmetres de què, quan i a qui hem d'informar.

Objectiu

- Proporcionar les eines i els coneixements per a aconseguir una comunicació escrita eficaç tant per a la redacció d'informes, com de memòries emails, post en blogs i xarxes socials, notes de premsa, etc.

Continguts

- Què és un informe? Quins són els seus objectius?
- Com identificar els elements essencials i com estructurar-los.
- Principis fonamentals de la redacció científica.
- Diferents comunicacions en funció del destinatari.
- Amb quines eines comptem?
- La importància del vocabulari, l'ortografia i la sintaxi.
- Criteris i estàndards internacionals.
- Normes per a una escriptura efectiva.
- Què ens hem de preguntar abans d'escriure.
- Consells per a escriure millors emails.
- Presentacions en PowerPoint.
- Blogs i xarxes socials.
- Notes de premsa, relacions amb els mitjans de comunicació.

Formador **Javier Granda Revilla**
Periodista científico-sanitari. Professor del Máster de Comunicación Científica de la UB. Premi de la Asociación Nacional de Informadores Sanitarios 2014 a la millor tasca de comunicació. Vicepresident 1 de ANIS. Consultor de la indústria farmacèutica per al disseny d'estratègies de llançament de nous fàrmacs a nivell internacional. També modera debats a nivell local, nacional i internacional en el sector sanitari. Actualment escriu en el suplement de salut d'El País i de La Razón, a Diario Médico, Correo Farmacéutico, El Médico, El Médico Interactivo, Consalud, Genérico i Comunicación Sanitaria entre altres mitjans. A més, és crític de cine i literatura a Onda Cero i col·labora a la revista de literatura negra Fiat Lux.

4. TÈCNIQUES ACTORALS PER A LA COMUNICACIÓ

30/06/2015

A partir d'una emoció es pot construir una idea. Una emoció es la llavor per a elaborar qualsevol discurs o qualsevol projecte; sense ella no existeix vincle emocional. Un projecte sense vincle emocional no té importància i acaba essent invisible.

En aquest taller reflexionarem i farem exercicis pràctics a partir de les emocions.

Objectiu L'objectiu del taller és millorar la nostra comunicació a través del nostre cos i la comprensió de les nostres emocions. Intentarem obrir la porta al món emocional i descobrir la seva importància. Ho farem de forma teòrica i també pràctica.

Es tracta de fer del taller un esdeveniment i una experiència inoblidable. Cada participant haurà d'emocionar-se i també emocionar els altres. Explicarem històries inventades amb un únic objectiu: emocionar el nostre públic.

Continguts

- Parlar en públic. L'escenari. El públic.
- L'emoció. El vincle emocional.
- La dramatúrgia d'un discurs.
- El punt de vista.
- La veu.
- El cos.
- La creativitat. Improvisar. L'inconscient.
- L'entrenament.

Formador **Oriol Vila**
Es actor. Ha participat en nombroses pel·lícules, series de televisió i obres de teatre.

. Serie. TV3. Teatre, 2014: LA PARTIDA. Dir: Julio Manrique.

5. EFICIÈNCIA LECTORA. LECTIT LECTOR

21/10/2015

La lectura és una eina vital per accedir al coneixement i a la construcció de la realitat ja que és una competència vital en el processament de la informació i generadora d'altres competències com l'anàlisi, la imaginació, la deducció, la lectura de codis i símbols i altres...

En l'acte de la lectura intervenen dos factors: el text i el lector. Un procés d'interacció en el qual intervenen un conjunt de processos complexos de naturalesa cognitiva i afectiva.

La destresa lectora no és considerada com una capacitat desenvolupada exclusivament en la infància durant els primers anys escolars, sinó com un conjunt progressiu de coneixements, destreses i estratègies que els individus desenvolupen al llarg de la vida en diferents contextos i en interacció amb els seus iguals.

El procés de lectura implica ser capaç d'extreure diferents idees del text, d'interrelacionar-les entre si per arribar a un significat més ampli i establir-hi una jerarquia.

Com podem millorar la nostra destresa lectora?

Hi ha una destacada relació entre fluïdesa lectora i comprensió lectora. Llegir unes 250 o 300 paraules per minut és una bona fita i una bona base per no abandonar la lectura. Només els lectors que poden llegir de manera fluida poden regular la velocitat lectora tenint en compte el moment en que es llegeix i la dificultat del text.

L'eficàcia lectora és una habilitat clau per aprendre a aprendre. Un lector eficaç: llegeix amb rapidesa, compren el que llegeix, adapta la velocitat i la comprensió lectora al tipus de text que llegeix i a la intenció o projecte amb que ho llegeix i recorda bé el que ha llegit.

Objectius

- Desenvolupar la capacitat visual i la facilitat lectora.
- Ampliar el camp visual.
- Augmentar la velocitat lectora.
- Desenvolupar la comprensió lectora.
- Augmentar la capacitat de lectura eficaç.
- Despertar o augmentar el gust per la lectura.

Continguts

Es treballaran diferents tècniques per a:

- El desenvolupament de la capacitat visual per facilitar l'habilitat lectora.
- L'augment de la velocitat lectora.
- L'augment de la capacitat de lectura eficaç.
- La millora de la comprensió lectora.
- La millora de la capacitat lectora en els seus tres eixos bàsics:
 - o Saber llegir
 - o Llegir per aprendre
 - o Fer créixer el gust per la lectura.

Formadora

Eva Esteruelas

Mestra i psicopedagoga del Departament d'Ensenyament. També és professora associada de la Universitat de Barcelona. Ha treballat en processos d'ensenyament i aprenentatge de la llengua catalana i castellana en diferents etapes. Ha impartit formació permanent a mestres i professors. Ha publicat articles entorn a l'aprenentatge d'una segona llengua.

6. TAULETES DIGITALS: FACILITANT LA GESTIÓ

9/06/2015

La gestió d'empreses, departaments, institucions... es beneficia avui de l'ús de les tecnologies digitals. Però encara en molts casos, aquestes impliquen la utilització d'ordinadors no sempre tan lleugers o fàcils de fer servir com les tauletes.

Les tauletes, que ja han trobat el seu lloc en els espais d'oci, ofereixen moltes oportunitats per facilitar una gestió àgil i còmoda. Aquest taller pretén mostrar algunes de les seves possibilitats a través de la pràctica.

Objectius	• Conèixer i practicar com aplicar les tauletes digitals a l'activitat professional. • Descobrir noves possibilitats obertes per l'ús de tauletes.
Continguts	• Elaboració de documents i informes, en col·laboració, a distància o en grups presencials. • Obtenint una informació ràpida distribuint qüestionaris en línia. • Presentant la informació a l'equip de treball, presencialment o a distància. • Fent el seguiment de processos mitjançant dispositius a distància. • Gestionant reunions. • Coordinant les agendes i les adreces. • Prenent notes. • Escanejant documents en qualsevol lloc. • Tornant al vell fax... si cal. • Accés a arxius. • Emetent en vídeo un esdeveniment. • Accés a les novetats amb un secretari que fa la selecció per nosaltres. • Al dia a través de les xarxes socials. • Les conegudes videoconferències. • Geoinformació. • Enriquant el que es veu: realitat augmentada fàcil. ... i més...
Formador	Antonio Bartolomé Doctor per la Universitat de Barcelona. Ha dirigit projectes internacionals de disseny i desenvolupament de sistemes multimèdia per l'aprenentatge des de 1990, amb videodiscs, laservision, CD-ROM, entorns digitals a la Web i vídeo digital. Els seus darrers treballs versen sobre Aprenentatge mòbil, Aprenentatge en xarxa i Blended Learning. Ha escrit més de 25 llibres i un centenar d'articles. Dirigeix el grup de recerca "Laboratori de Mitjans Interactius". Actualment és professor en la Universitat de Barcelona. http://www.lmi.ub.edu/personal/bartolome/

7. PRODUCTIVITAT PERSONAL

10/06/2015

No podem continuar així. La safata d'entrada del correu electrònic és a punt de rebentar, no tenim ni un centímetre d'espai lliure a la taula de treball, anem endarrerits en la majoria dels nostres projectes, el telèfon no para de sonar i cada cinc minuts hem d'ajudar el company nou. Ens sentim aclaparats amb el volum de feina que tenim, passem moltes hores a la feina, però, tot i així, no estem arribant enlloc... Cal canviar alguna cosa.

En aquesta sessió, compartirem algunes pautes i eines per reprendre el control de la nostra vida i veurem que realment és possible aconseguir els objectius que ens marquem, aprendrem hàbits i eines per a ser més productius.

Aquesta sessió té un format *master class*, és a dir, està enfocada a transmetre coneixement concret. El temps de la sessió es divideix de la següent manera: un 60% està destinat a explicació de models, metodologies i eines, i un 40% a analitzar exemples de casos pràctics i a treballar sobre ells.

- Objectius**
- Processar d'una manera intel·ligent el flux diari de correu electrònic, papers, idees i peticions.
 - Crear un procés òptim de treball per mantenir control i una visió del conjunt.
 - Tractar amb interrupcions i distraccions.

- Continguts**
- Introducció
 - Per què no som productius.
 - Les eines bàsiques.
 - Com organitzar el teu treball amb eficàcia amb el teu propi flux de treball.
 - Capturar tots els temes pendants.
 - Classificar les teves tasques.
 - Completar les teves accions.
 - Decidir què fer en cada moment.
 - Utilitzar el calendari i la llista de tasques.
 - Aplicacions per gestionar les teves tasques.
 - Gestionar la teva energia.
 - Un pla per assolir els teus objectius.
 - Utilitzar mètodes àgils per planificar els teus objectius.
 - Fer el seguiment dels objectius.
 - La rutina matutina.
 - Col·laborar en equip.
 - Eines de col·laboració.
 - Àrees de responsabilitat.
 - Tractar amb interrupcions.
 - Identificar les interrupcions.
 - Solucions per evitar els lladres del temps.

Formador **Jeroen Sangers**
Fundador de El Canasto i management consultant artesà especialitzat en millorar el rendiment de professionals, equips de treball i organitzacions mitjançant les modernes tècniques de productivitat i col·laboració.

8. NOVES EINES PER A DISSENYAR EQUIPS

5/05/2015

Proporcionar a un grup de persones un objectiu comú i recursos per assolir-lo és el principi, però si volem equips realment efectius necessitem disposar d'eines capaces d'abordar la complexitat de les relacions i del propi procés maduratiu del grup.

Per diferents motius cada cop més es confia en els equips com a fórmula d'assolir objectius cada cop més exigents. Ja siguin o no multidisciplinaris, siguin equips petits o departaments sencers, veiem que ara cal aplicar coneixements, eines i estratègies específiques per dissenyar els nous equips de treball.

Els continguts d'aquest taller conviden a viure'ls des de l'experiència. Primer treballarem entre tots amb exercicis grupals i exemples i després veurem eines aplicables en diferents moments per ajudar un equip a ser més efectiu, des del seu disseny fins a l'avaluació dels seus resultats.

Treballarem en grup, debatrem i traurem conclusions de com aplicar les diferents eines i tècniques.

- | | |
|------------------|--|
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> • Adoptar un enfocament sistematitzat per dissenyar equips. • Conèixer i entendre aplicacions d'eines que ens ajuden a avaluar i a proposar accions de desenvolupament a nivell d'equips. |
|------------------|--|

- | | |
|-------------------|---|
| Continguts | <ul style="list-style-type: none"> • Construir l'encàrrec que fem a l'equip. <ul style="list-style-type: none"> ○ Clarificar acords, objectius i criteris. ○ Dissenyar estratègies. • Disseny de l'efectivitat. <ul style="list-style-type: none"> ○ Quins aspectes cal tenir en compte en el moment de dissenyar un equip? ○ Com considerar les diferents variables implicades en l'efectivitat. • Eines per valorar l'efectivitat de l'equip. <ul style="list-style-type: none"> ○ Avaluar l'efectivitat d'un equip. ○ Disseny de sessions d'avaluació i feedback amb l'equip. • Sistemes d'acompanyament. <ul style="list-style-type: none"> ○ Tipus i eines d'intervenció. ○ Eines del coaching d'equips. |
|-------------------|---|

Formador	Santi González Consultor-coach especialitzat en el desenvolupament d'equips. Llicenciat en Psicologia i postgraduat en Anàlisi i Conducció de grups en els àmbits clínic, educatiu i organitzacional per la Universitat de Barcelona. Acreditat en Insights Discovery. Certificat com a Coach de Sistemes Organitzacionals i de Relacions (ORSCC) pel Center for Right Relationship (CRR). Ha estat professor associat al departament de Psicologia Social de la Universitat de Barcelona i és també professor en el Postgrau de Desenvolupament del Talent a IL3 i en el Master de Autolideratge i Conducció de Grups en la Universitat de Barcelona.
-----------------	---

9. DELEGAR PER FER CRÉIXER

27/04/2015

Aprèn a saber escollir a qui delegar, a assignar adequadament les tasques als col·laboradors i a aconseguir un entorn on els teus col·laboradors es desenvolupen, de forma que puguis aconseguir temps per dedicar-te a aquelles tasques més crítiques.

En aquest taller seguirem la metodologia de Harvard. Els participants aprendran conceptes claus, practicarem com fer una delegació, reflexionarem com treballem i analitzarem com ho està fent cadascú de nosaltres actualment i què ens cal canviar.

- | | |
|------------------|--|
| Objectius | <ul style="list-style-type: none"> • Entendre que la delegació és fonamental per fer créixer els col·laboradors, i un element de motivació i implicació. • Aprendre a qui hem de delegar i com. • Entendre quin nivell de supervisió i suport li hem de donar. • Saber com actuar quan les coses no funcionen i saber corregir el necessari. |
|------------------|--|

- | | |
|-------------------|--|
| Continguts | <ul style="list-style-type: none"> • Que és delegar? • Pautes per una delegació eficaç. • Estratègies per delegar tasques. • Preparar-se abans. • Assignar una tasca a un col·laborador. • Supervisar una delegació. • Abordar els problemes. • Reflexionar sobre la tasca delegada. |
|-------------------|--|

Formador	Leoncio Moreno Consultor i professional amb amplia experiència directiva en el sector Serveis i Telecomunicacions. Des de fa uns anys, es dedica a formar i ajudar Directius en el seu desenvolupament, aportant una visió pràctica i experiencial. Ha impartit diversos programes formatius per directius a l'entorn hospitalari d'Aragó, on resideix habitualment.
-----------------	--

10. LIDERATGE TRANSFORMADOR: LES 7 EINES DEL CANVI

3/11/2015

Aquest seminari es planteja com una guia d'acció en la direcció d'equips en processos de canvi o projectes de transformació. Es determinarà quins aspectes fan fracassar la transformació dels equips i persones i quines eines tenim per a superar aquestes barreres al canvi.

1. Per què majoritàriament els canvis complexos fracassen a les nostres organitzacions?
2. Quines barreres ens impedeixen avançar?
3. Quines eines podem utilitzar per a tenir èxit?

Objectius Establir les conductes que els directius, comandaments o líders de projectes han de fer per garantir que els equips assumeixin noves funcions, processos i canviïn de amb èxit la seva forma de treballar quotidiana.

Continguts Les set eines de la gestió del canvi i la innovació:

- Eina 1. Les tres etapes claus quan es lidera una idea/projecte.
- Eina 2. Tres tipus d'equips en processos de transformació.
- Eina 3 El poder de la comunicació i dels primers resultats.
- Eina 4. El problema de canviar tasques o un procés.
- Eina 5. El hàbits de les persones i les barreres culturals.
- Eina 6. Els quatre mobilitzadors de les persones.
- Eina 7. Desbloquejar emocions: eines de desenvolupament.

Formador **Virgini Gallardo**
Expert especialitzat en consultoria relacionada amb Gestió del canvi i Innovació. Actualment fa tasques de mentoring en processos de canvi i innovació, dóna suport en consultoria estratègica RRHH 2.0. i està especialitzat en Lideratge Transformador i Gestió d'Equips Directius.

11. DESENVOLUPAMENT D'EQUIPS DE TREBALL: COM ACONSEGUIR UN ALT RENDIMENT A TRAVÉS DE LA COMUNICACIÓ

30/09/2015

Els equips de treball passen per diferents etapes de relació entre els seus membres, algunes molt productives i funcionals, i altres molt destructives. En el seminari explorarem les diferents etapes de desenvolupament dels grups, i aprendrem com treballar des de la comunicació per fer créixer els grups i portar-los a l'alt rendiment.

Seminari pràctic basat en el Model Sikkhona d'Estadis Relacionals, on després d'una breu explicació del model practicarem les diferents dinàmiques que es poden aplicar als equips de treball. Les dinàmiques es realitzaran amb l'eina visual Sikkhona, creada amb aquest objectiu.

Objectius

- Conèixer els diferents estadis de desenvolupament dels equips de treball
- Identificar l'estadi del nostre equip.
- Aprendre eines per fer-lo créixer en cohesió i rendiment.

Continguts

- El model d'Estadis relacionals: les diferents fases per les que passen els grups de treball.
- Diagnosi: on és el nostre grup?
- eines per desenvolupar els grups i fer-los créixer en confiança i rendiment.
- Els grups d'alt rendiment: com arribar-hi i com mantenir-los.
- Límits i aplicacions del model.

Formador

Ferran Ramon-Cortés Montaner

Expert en comunicació interpersonal. Director de l'Institut 5 Fars, dedicat al desenvolupament de les habilitats de comunicació personal i interpersonal.

Professor convidat i col.laborador acadèmic de UB, UAB, ESADE, UN, i altres Universitats i Institucions.

Autor de diferents llibres de comunicació entre els que destaquen "L'Illa dels 5 Fars" i "La Química de les Relacions".

12. GOLDEN WORKERS: LA GESTIÓ DE L'EDAT

26/05/2015

En els propers anys viurem una importantíssima transformació de les estructures demogràfiques de la nostra societat que ocasionarà una reducció de la població més jove i el conseqüent envelliment de la població. La baixa tasa de natalitat conjuntament amb l'increment de l'esperança de vida està provocant una reducció de la població activa i l'augment de les persones grans, Haurem d'allargar la vida laboral si volem mantenir i/o augmentar els nostres nivells de productivitat i competitivitat. Per neutralitzar l'efecte de l'envelliment haurem de proporcionar un entorn laboral i social que permeti a totes les persones desenvolupar i utilitzar el seu potencial durant un període de temps més llarg, de forma que es minimitzi l'impacte de l'edat.

Objectius	• Conèixer la situació dels treballadors sènior de l'organització per poder abordar la gestió de l'edat. • Incorporar mesures orientades a incrementar la participació i l'eficàcia dels treballadors sènior. • Mantenir el valor de l'aportació dels treballadors sènior a l'organització a través de l'aprenentatge permanent.
------------------	--

Continguts	• Revisant els conceptes de Prevenció de Riscos Laborals, Salut laboral, Conciliació, Igualtat, des de la perspectiva dels Golden Workers. • Característiques de l'aprenentatge a la maduresa. Entorns personals d'Aprenentatge (EPA) i Entorns Socials d'Aprenentatge (Social Learning). • Ocupabilitat: desenvolupament professional a la maduresa, la segona carrera. • Desenvolupament de la intuïció i les habilitats digitals dels treballadors sènior. • Construcció del mapa del coneixement de l'organització. • Eines per a la Gestió del Coneixement tàcit: Story Corp, tècniques narratives (storytelling) • Xarxes socials corporatives per compartir Coneixement Sènior. • Del lloc de treball al projecte: nous models organitzatius. • Intraempreniment: Creativitat i innovació sènior • L'entorn i el temps de treball: ergonomia, teletreball, telepresència, flexibilitat laboral. • Noves ocupacions i rols dels Treballadors Sènior: Mentors, Formadors, Curadors de Continguts, Job Community Managers, Embaixadors de la Marca (Brand Embassador), Agents de Canvi i innovació. • Disseny de programes intergeneracionals: Mentoring i Reverse Mentoring, Desing Thinking, Xarxes Socials Corporatives d'Interès, de Pràctica, d'Aprenentatge. • Desenvolupament de programes de successió i desvinculació.
-------------------	---

Formadora	Laura Rosillo Consultora en creació de comunitats i xarxes internes i Formadora en Habilitats Digitals Directives i fundadora de l'Observatori de l'Aprenentatge a la Madurescència. Ha treballat durant 11 anys en RH de "La Caixa" en l'àrea de Formació i Desenvolupament liderant projectes. Anteriorment va ser la responsable de formació de la Generalitat de Catalunya des de l'Escola d'Administració Pública i coordinadora de la xarxa de Responsables de Formació de les diferents Conselleries. Llicenciada en Filologia Hispànica, Màster en Recursos Humans, Postgrau de Formació de Formadors, Especialitzada com Community Manager per AERCO.
------------------	--

13. ACTIVANT EL TEU ADN INNOVADOR I EL DEL TEU EQUIP

03/06/2015

No innoven les organitzacions, innoven les persones. És un contrasentit deixar la innovació en mans de persones que no han incorporat la innovació en les seves vides. Innovar és una actitud vital. Una persona no pot ser només innovadora a les reunions d'innovació, ho ha d'incorporar a l'ADN. Com seria la teva vida si fos una mica més innovadora? És la porta a la innovació a l'organització.

Taller per dissenyar com seria el teu Mapa d'Innovació Personal. Incorporem conceptes d'innovació per transitar cap al disseny d'accions innovadores en la teva vida i a l'organització. L'objectiu últim és establir condicions per dissenyar el Mapa d'Innovació de l'Equip. D'aquí es pot estendre als serveis, als usuaris i a l'entorn.

- Objectius**
- Identificar i potenciar la innovació en el context personal i de les organitzacions.
 - Dotar d'eines d'innovació als participants.
 - Utilitzar la innovació en la vida i en el treball quotidià.
 - Desenvolupar el rol de "prescriptor d'innovació" en els participants.

- Continguts**
- Desmitificant la innovació.
 - o Què hem après sobre innovar.
 - o L'acte d'innovar com element clau del camí humà.
 - o Posant sentit als conceptes.
 - o Les diferents portes que et submergeixen en la innovació.
 - El full de ruta de la innovació.
 - o Visualitzant i construint un mapa.
 - o Incorporant-lo a la cultura, les dues vies.
 - o De la persona a l'equip, i de l'equip al proveïdor i a l'usuari.
 - La innovació personal.
 - o L'ADN del comportament innovador i el seu entrenament.
 - o Eines per "Equipar l'ADN innovador".
 - o Els nusos per a la innovació i la creació de raspalls mentals.
 - o Pautes pràctiques de comportament innovador i com mantenir l'entrenament.
 - El meu mapa d'Innovació Personal
 - o Exercici: Dissenyant el meu Mapa d'Innovació Personal (MIP)
 - o Incorporar a l'equip l'ADN del comportament innovador.
 - o El Mapa d'Innovació de l'Equip (MIE).

- Formadors**
- Rafa Goberna**
Consultor en desenvolupament de persones i organitzacions. Coach d'alta direcció. Defineix la seva feina com un procés basat en ajudar les persones i les organitzacions per tal que reordenin el que ja saben, tinguin marcs conceptuals clars, es facin noves preguntes i busquin noves respostes.
- Anna Rubi**
Experta en formació i desenvolupament de processos creatius i d'innovació. Coach. La seva feina es focalitza en dissenyar i promoure la innovació del pensament, el comportament i les relacions en el context organitzacional. Incorpora les aportacions de la neurociència, l'antropologia y la biologia.

14. CLAUS PER A MOTIVAR I ENTUSIASMAR

19/05/2015

Freqüentment en les organitzacions se sent dir que els empleats no estan motivats i que els resultats podrien ser millors. En la nostra opinió no és cert, tothom està sempre molt motivat (inconscientment) per fer exactament, repetim "exactament" el que fa, tenir els resultats que té i l'èxit que té. Entusiasmar i motivar en la direcció esperada per l'organització és un art i una tècnica que es pot aprendre i desenvolupar quan es coneix com llegir a les persones.

- Objectius**
- Aprendre a llegir el que motiva actualment les persones que formen part de l'equip.
 - Oferir als assistents diferents tècniques per entusiasmar i motivar eficaçment els components del seu equip per obtenir el millor d'ells.

- Continguts**
- Motivació i actuació dels col·laboradors de l'equip.
 - Motivacions i conductes diàries que impedeixen treballar en equip.
 - Motivacions i conductes diàries que faciliten treballar en equip.
 - Claus per entusiasmar les persones:
 - Conèixer les motivacions presents en les persones .
 - Motivacions individuals.
 - Eines per motivar a les persones.
 - Motivacions grupals.
 - Eines per motivar a les persones en un grup.
 - El reconeixement o com donar "Tocs".
 - Claus per integrar les persones en un equip d'èxit.
 - Valors individuals
 - Valors de l'equip

Formador **Orlando Bravo**
Llicenciat en Psicologia a la Universitat Central de Barcelona. Diplomant en Enginyeria Educativa per l'Escola Superior de Tecnologia de l'Institut Català de Tecnologia. Màster en Anàlisi Transaccional AT per l'Associació per al desenvolupament humà. Practitioner en PNL en l'Institut Tècniques aplicades per al canvi. Titulat com a Professional de Pensament creatiu i respiració conscient en Centre THAU- Escola de Renaixement del Mediterrani. Terapeuta, formador i consultor a Grupo QiD durant 25 anys. Imparteix formació i tallers per al desenvolupament d'equips directius i comercials.

15. ENTREVISTA D'AVALUACIÓ: INCIDENTS O ACCIDENTS CRÍTICS

20/05/2015

En els darrers anys, a les organitzacions s'han estès els sistemes de gestió per competències i l'entrevista per competències o d'incidents crítics.

Treballant a partir de l'experiència, el facilitador aportarà una aproximació pràctica a aquest tema el per a directius i gestors d'equips de persones. Alhora, els gestors de Recursos Humans, acostumats a manegar-se professionalment fent entrevistes, hi trobaran una aproximació més pràctica i compartible, tant amb usuaris interns com externs.

A més, s'extrapolarà l'ús de l'entrevista per incidents crítics de l'avaluació al desenvolupament.

Objectius

- Saber destriar què són incidents crítics de la resta (competències, actituds, aptituds, habilitats...) i per què ens són útils i quan.
- Practicar, en un entorn experimental, l'enfocament dels incidents crítics en les entrevistes.
- Extreure conclusions profitoses que ens serveixin per predir conductes... I compartir la predicció quan calgui.
- Atendre les inquietuds dels participants al voltant de les entrevistes d'avaluació.

Continguts

- Competències, habilitats, aptituds, actituds...I què més?
- Gestió per competències: fracàs o èxit relatiu?
- L'entrevista clàssica per competències.
- Diferència entre incident i accident. Una visió des de l'experiència.
- Els ets i els uts de l'entrevista per incidents crítics.
- Pràctica de l'entrevista.
- Enfocament amb objectius d'avaluació.
- Enfocament amb objectius de desenvolupament.
- I després.... què?

Formador

Virgili Callizo

Llicenciat en Psicologia per la Universitat Ramon Llull i MBA per la UPC/UB/UAB. Ha treballat en àmbits de consultoria i des de fa més de 15 anys en la gestió de RRHH per empreses vinculades a la formació i desenvolupament i a multinacionals. La seva experiència en Recursos Humans passa per les contractacions massives, desenvolupament i suport al creixement d'empreses de serveis compartits dins d'empresa multinacional del sector de les infraestructures. La seva orientació com a professional de RRHH és ser "Business Partner" de l'organització. Actualment és Gerent de Gestió de Persones a Abertis Telecom donant suport al creixement internacional de l'empresa.

16. GESTIÓ D'EQUIPS MULTICULTURALS

27/10/2015

En els darrers anys, el món s'ha fet petit i les nostres societats i organitzacions han esdevingut multiculturals i gran part dels nostres veïns, clients, pacients, usuaris de serveis, companys de feina, caps i col·laboradors provenen de cultures diferents a la nostra. Molt sovint interpretem les nostres interaccions amb aquestes persones prenent com a base única de referència els nostres propis patrons culturals, la qual cosa ens pot portar molt sovint a malentesos i situacions de conflicte (o, simplement, de menys efectivitat en el exercici de les nostres funcions) que ens podríem haver estalviat (i minimitzat les seves possibles conseqüències negatives) si fóssim capaços d'identificar i gestionar els diferents patrons culturals que hi ha al darrera de la comunicació i comportament dels altres.

Aquest taller pretén ajudar els participants a ser conscients de l'impacte que les diferències culturals tenen en el clima i productivitat dels equips de treball i com superar-les per tal d'aprofitar les potencialitats que ens ofereix el fet de comptar amb persones de diferents perfils culturals

Objectius

- Reconèixer els patrons culturals propis i els de les persones d'altres cultures amb que treballem.
- Gestionar cada situació eficientment en funció d'aquests patrons prevenint malentesos i conflictes i minimitzant les seves conseqüències.
- Identificar i gestionar eficaçment les oportunitats i potencial de millora que els equips multiculturals presenten.

Continguts

- Què és la cultura?. Com els nostres patrons culturals condicionen la nostra comunicació i conductes.
- La trobada entre persones de cultures diferents.
 - o El "shock" cultural.
 - o Principals barreres per a la interculturalitat i com superar-les.
 - o De l'etnocentrisme a la multiculturalitat.
- Aprenent a treballar interculturalment. Les dimensions culturals i la seva aplicació a les principals cultures predominants al nostre entorn. El model Hofstede®.
- Com gestionar eficientment als equips multiculturals.
 - o Metes i objectius.
 - o Orientació al servei i a l'acompliment.
 - o Les relacions líder i col·laborador i entre iguals.
 - o El clima de treball.
 - o La presa de decisions.
 - o Gestió del temps, planificació i ritme de treball.

Formador

Jordi López Daltell

Formador, Consultor i Escriptor. Des de 2004 i fins a finals de 2010, responsable de Consultoria Interna a una multinacional catalana amb fàbriques a 60 països i presència comercial a 150. Liderant la implantació d'una vintena de projectes a Europa, Nord d'Àfrica i Amèrica. En els darrers anys, impartint tallers de lideratge, gestió de la multiculturalitat i treball en equip i implementat projectes de millora a fàbriques i equips comercials i directius a USA, Mèxic, Perú, Argentina, Brasil, Espanya, Portugal, el Marroc, Bulgària, Romania, Txèquia, Àustria, Polònia i Croàcia. Autor dels llibres de gestió empresarial "Creo, luego creo" i "Fer Pinya" publicats per Empresa Activa i Entremat, respectivament.

17. FONTS DE FINANÇAMENT INTERNACIONAL DE LA RECERCA

8/10/2015

Barcelona i la seva àrea d'influència conformen un reconegut cluster de Recerca Biomèdica. L'acreditació internacional dels nostres centres de recerca és conseqüència dels bons resultats obtinguts per hospitals, centre tecnològics i centres de recerca a les convocatòries finançades per la Comissió Europea i també pels National Institutes of Health nord-americans.

En aquest taller repassarem les fonts de finançament Europees i Internacionals (H2020, IMI2, AAL, NIH), i les bones pràctiques en la escriptura de propostes.

- Objectius**
- Obtenir una visió global i integradora de les diferents fonts internacionals de finançament de la recerca biomèdica.
 - Conèixer els aspectes més rellevants a tenir en compte durant la presentació de propostes competitives a organismes públics.

- Continguts**
- Les convocatòries de l'Horizon 2020
 - Definició i raó de ser.
 - Estructura i novetats respecte el FP7.
 - Pressupost.
 - Característiques i regles de participació.
 - De la ciència bàsica a la investigació aplicada (ERC grants, MSCA i Repte social Salut).
 - Criteris d'avaluació.
 - El Participants Portal "at a glance".
 - Altres fonts de finançament europees.
 - Les convocatòries dels NIH (grant policies, applications and reports).
 - La cerca de socis.
 - Com escriure una proposta per a tenir èxit.
 - El càlcul del pressupost.
 - Elegibilitat de costos (elegibles/no elegibles).
 - Categoria de costos (directes/indirectes).
 - Consideracions finals (CEICs i bibliografia).

Formadora **Maria Carol**
Llicenciada en Ciències Polítiques per la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). Obté el DESS en Geopolítica dels Països Emergents, especialitat project management, a la Sorbona, Universitat de Paris-Est. Actualment dirigeix la Unitat de Projectes Europeus i Internacionals de la Fundació Clínic per a la Recerca Biomèdica (FCRB). Ha impartit cursos i ha fet de speaker en diferents fòrums relacionats amb la recerca de finançament en l'àmbit TIC i la gestió de projectes. Actualment exerceix com a experta externa de propostes ICT, contractada per la CE.

18. LIDERANT LA QUALITAT I LA SEGURETAT DELS PACIENTS

18/06/2015

Implantar una cultura de qualitat i seguretat del pacient no és fàcil. Requereix d'un compromís per part dels líders de l'organització. El lideratge és un element crític, indispensable i indelegable en qualsevol programa de Q i SP, per tal de crear la cultura i el compromís de tots els treballadors.

Aquest seminari va dirigit a totes les persones que tinguin alguna responsabilitat en gestió de programes de qualitat i seguretat del pacient (Q i SP) a les organitzacions sanitàries, ja siguin directius, comandaments intermedis o responsables de comissions clíniques, comitès assistencials o grups de treball de millora. Els ajudarà a entendre com s'han de gestionar els programes de Q i SP per aconseguir implantar una cultura de seguretat del pacient i una organització abocada a la millora contínua.

Objectius

- Proporcionar uns coneixements mínims de gestió en relació a la qualitat i seguretat del pacient.
- Fomentar una actitud positiva envers la qualitat i seguretat del pacient visibilitat i la proactivitat dels líders.
- Reforçar aquells aspectes del lideratge més relacionats amb la qualitat i seguretat del pacient.
- Potenciar la creació d'una cultura de Q i SP a l'organització.

Continguts

- Introducció.
 - Per què cal implantar programes de Q i SP a les organitzacions sanitàries.
 - Els costos de no-qualitat i no-seguretat.
 - Els posicionaments personals .
- Qualitat i seguretat del pacient a nivell estratègic.
 - Documents de planificació estratègica.
 - Polítiques de Q i SP.
 - La Q i SP al Comitè de Direcció .
- Estructura organitzacional per a la Q i SP.
- La cultura de seguretat dels pacients.
 - Com avaluar la cultura de SP en una organització sanitària.
 - Com crear cultura de SP.
 - La notificació d'esdeveniments adversos.
 - L'anàlisi dels esdeveniments adversos.
- Comunicació i sensibilització.
 - Eines de comunicació al servei de la Q i SP.
 - La millora de la comunicació en els equips.
- El rol exemplaritzant dels líders.
 - Eines per demostrar la implicació personal dels líders en la Q i SP.
- El redisseny dels processos.
 - L'anàlisi dels riscos dels processos.
 - El redisseny de processos mitjançant Lean Healthcare.

Formadora

Mònica Ballester

Metge especialista en Medicina del Treball. Màster en Direcció i Administració d'Empreses. Directora de Qualitat. Hospital Universitari Germans Trias i Pujol. Institut Català de la Salut.

19. LEAN HEALTHCARE

28/05/2015

Lean Healthcare és una nova manera d'afrontar l'optimització dels processos, amb un enfocament pràctic, que implica els professionals des del minut "0", busca la millora des del lloc de treball i aconsegueix resultats reals a molt curt termini.

Es tracta d'una metodologia orientada a eliminar les tasques que no aporten valor, tot perseguint com a objectius principals la seguretat, la qualitat assistencial i la reducció del temps de poc valor. Com a conseqüència s'aconseguirà:

- Reduir el cost total,
- augmentar l'eficiència i l'eficàcia,
- sense incrementar la pressió sobre el personal.

Les àrees d'actuació poden ser qualsevol dels serveis d'un hospital, així com qualsevol àmbit assistencial, ja sigui atenció primària, atenció sociosanitària, atenció en salut mental o l'àmbit de la dependència, actuant sobre els processos assistencials, com en els processos de suport.

Objectius

- Conèixer la filosofia que hi ha darrera del Lean Healthcare i en què es diferencia d'altres metodologies de gestió per processos.
- Obtenir unes nocions bàsiques sobre les principals eines de treball que suporten el Lean.
- Realitzar un cas pràctic sobre Lean Healthcare, basat en un joc de simulació, en el que es reproduirà un escenari el més a prop possible a una situació real.

Continguts

- Introducció al Lean
 - Orígens del Lean.
 - Principis de la metodologia Lean.
 - Eines de millora.
- Joc de simulació:
Aquest joc simula els passos a seguir durant un projecte de millora aplicat a un procés assistencial (intervenir quirúrgicament a un pacient), des de la programació fins a l'alta. A través de diverses rondes de millora, s'aprendrà l'aplicació de les principals eines associades al model Lean.

Formadors

Emma Giralt Eroles

Llicenciada en Biologia i en Bioquímica per la Universitat de Barcelona. Màster en Sistemes Integrats de Gestió (qualitat, medi ambient i prevenció de riscos laborals) per ICT- UB. Directora de l'àrea de millora de la productivitat a Auren. Amb més de 10 anys d'experiència en implantació del sistema Lean a diversos sectors, destacant el sanitari i social, i els entorns d'oficines.

Pere Pascal Riera

Llicenciat en Ciències Econòmiques i Empresariales per la Universitat Pompeu Fabra. Postgrau en Direcció Financera per l'IDEC (UPF), Executive Màster en Operacions i Innovació per ESADE. Responsable del Servei de Consultoria de Fundació Unió. Amb més de 10 anys d'experiència assessorant a direccions generals, en processos de transformació de companyies

20. EL FUTUR DEL TREBALL I LA GESTIÓ DE PERSONES

6/10/2015

La tecnologia, l'economia i la societat estan experimentant canvis profunds que afecten el món del treball i posen a prova la forma en què, tradicionalment, moltes organitzacions han gestionat el seu capital humà.

- Objectius**
- Generar consciència sobre els canvis que es produeixen en l'entorn i la necessitat que tenen les organitzacions d'adaptar les seves pràctiques de gestió de persones a aquesta nova realitat.
 - Mostrar a les persones participants un mètode pràctic i àgil per conceptualitzar una estratègia de gestió de persones que faciliti i doni coherència a aquest procés d'adaptació.
 - Reflexionar sobre el futur de la funció de gestió de persones i lideratge i sobre quins són els factors clau d'èxit en aquest nou escenari.

- Continguts**
- Tendències globals relacionades i com es relacionen amb l'àmbit del treball i les organitzacions.
 - Noves organitzacions per l'entorn actual: organitzacions àgils.
 - Nous perfils i competències clau.
 - Lideratge i gestió de persones pel nou entorn.

- Formadors**
- Santi Garcia**
Després de més de quinze anys desenvolupant llocs directius a l'àrea de RH en empreses de diversos sectors a Europa, Àfrica i Orient Mitjà, va fundar Jakobsland Partners, boutique de consultoria enfocada a adaptar les pràctiques de lideratge i gestió del capital humà de les empreses a les exigències d'un entorn volàtil i complex. També dirigeix el iOpener Institute for People and Performance per a la Península Ibèrica i és ponent i col·laborador habitual en diferents programes i postgraus. En el seu blog escriu sobre l'«art de dirigir persones en un món en xarxa».
- Jordi Serrano**
Va iniciar la seva trajectòria en les tecnologies de la informació. Va treballar en el sector de la consultoria tecnològica i posteriorment va ser director de Recursos Humans per Espanya de la consultora Everis. És el creador de Future4Work, companyia que assessora en l'adaptació de les empreses a les noves tendències en el món dels RH. Autor d'un blog sobre el futur del treball. Va ocupar la presidència de la Fundació Factor Humà.

21. GESTIÓ DEL CANVI: CANVIS TÈCNICS I CANVIS CULTURALS

14/05/2015

L'única cosa constant és el canvi. Les organitzacions sanitàries precisen contínuament de la implantació de canvis per tal d'adaptar-se a un entorn variable; però els canvis són mal viscuts per la majoria de professionals i comandaments i fins i tot per alguns directius. El canvi suposa perdre la certesa d'un present conegut per la incertesa d'un futur que ens prometen millor, el que provoca resistències i sovint conflictes.

Objectius

- Conèixer com planificar i implementar canvis en les organitzacions sanitàries.

Continguts

- Distinció entre canvis tècnics i canvis culturals.
- La resistència al canvi.
- Posicionament i interès.
- Conflicte i negociació.
- Decisions pel canvi.
- Claus d'èxit del procés de canvi.

Formadora **Dra. Àngels Martos**
 Doctora en Medicina. Especialista en Medicina Interna. Màster en Direcció d'Institucions Sanitàries. Certificació Internacional en Coaching, experta en Coaching per a professionals sanitaris. Ha estat metge assistencial durant 18 anys, posteriorment cap de servei, directora mèdica, directora assistencial i directora d'estratègia assistencial en diversos hospitals de la sanitat pública i privada, durant 10 anys. Actualment és vicedegana de la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut de la Universitat Internacional de Catalunya, i es dedica a la consultora, formació i coaching-mentoring a professionals sanitaris.

22. GESTIÓ ESTRATÈGICA DEL COMPROMÍS

29/10/2015

Un dels principals reptes que afronten les institucions sanitàries i socials, més encara en l'actual context de fortes restriccions, és assolir la seva missió com a institucions de servei públic mantenint els elevats nivells d'excel·lència assolits i assegurant al mateix temps la seva sostenibilitat i la del conjunt del sistema.

Entre d'altres, un dels factors clau per assolir amb èxit aquests exigents reptes és aconseguir el compromís de tots professionals amb les prioritats estratègiques i potenciar la creació d'entorns de treball estimulants i motivadors, tot i els condicionants i pressions a les que estan sotmesos.

Es tracta de comprendre quines són les claus per potenciar el compromís dels professionals, o més ben dit perquè institucions i directius es facin mereixedors del compromís de la seva gent. És un factor clau per poder donar una òptima resposta a les demandes que la societat actual exigeix.

Objectius

- Comprendre les claus de la motivació humana en el treball, quins són els factors gestionables i quin paper tenen l'acció directiva i les polítiques de gestió de l'activitat i de persones en la generació de compromís.
- Oferir un espai de reflexió inspirador que contribueixi a la millora de la pràctica directiva

Continguts

- El compromís i el seu valor estratègic.
- Què és aquesta cosa anomenada motivació? I satisfacció? I compromís? ... aclarint conceptes.
- És gestionable la voluntat de les persones? Factors gestionables i no gestionables.
- Els 3 pilars de la motivació.
- Lideratge i compromís.

Per facilitar la transferència al dia a dia professional cada participant disposarà d'un "Quadern d'idees per a l'acció"

Formador

Jordi Garriga

Llicenciat en Filosofia i Ciències de l'Educació. Universitat Ramon Llull. Executive MBA a EADA. Màster de Consultoria en Desenvolupament Organitzacional amb Itamar Rogovsky. Institut GR Tel Aviv. 16 anys d'experiència com a professor d'habilitats directives i gestió de RRHH a la Universitat Ramon Llull (ESADE, Blanquerna, IQS-Fundación EMI) i com a formador in company (lideratge i motivació, elaboració de rol directiu, treball en equip, automotivació) Direcció de projectes de consultoria en RH per a grans organitzacions: estudis de clima i cultura, valors corporatius, plans estratègics de RH i processos de fusió empresarial.

23. GESTIÓ DE LA INNOVACIÓ

1/10/2015

Considerant el marc social i econòmic en el qual ens trobem, la innovació pren un rol important com a eina eficaç per plantejar un model sanitari autosostenible i punter tecnològicament. Es tracta de plantejar la innovació estratègica dintre del nou paradigma sanitari, sociosanitari i social.

Objectius

- Donar les eines bàsiques per definir i desenvolupar les accions necessàries per posar en valor el coneixement generat a la Institució/Hospital.

Continguts

- Anàlisi d'oportunitats: la innovació en el sector, característiques de les organitzacions sanitàries, com un hospital pot ser una empresa innovadora.
- Procés d'innovació: explicació del procés, agents que hi intervenen.
- Estratègia en la implementació d'un model d'innovació: polítiques de foment de la cultura innovadora, definició d'un marc regulador de la innovació, establir polítiques externes.
- Gestió en el projectes d'innovació, finançament i casos d'èxit.

Formadores

Gloria Palomar

Directora de la Fundació Parc Taulí. Economista amb més de 20 anys d'experiència al sector salut. Presidenta de la Red de Entidades Gestoras de la Investigación Clínica y Biomédica (REGIC)

Miriam Ors

Responsable de la Unitat d'Innovació Parc Taulí. Enginyera superior industrial, amb experiència en diferents sectors, en direcció i desenvolupament de projectes.

24. EL NOU ENTORN SANITARI. LES REFORMES A EUROPA, ESPANYA I CATALUNYA

28/04/2015

L'actual situació de crisi està obligant als diferents actors dels sistemes sanitaris a endegar reformes posposades des de fa temps. Diverses consultores i grups d'experts han publicat múltiples informes amb propostes de reformes a tots els nivells: polítiques sanitàries (assegurament, avaluació de tecnologies copagaments,...), entitats proveïdores (concentracions de centres i serveis), professionals (medicina clínica, rols professionals, etc).

- Objectius**
- Conèixer la organització actual dels sistemes sanitàries a Europa, Espanya i Catalunya.
 - Analitzar i debatre les principals reformes en curs tant a nivell Europeu com Espanyol i Català.

- Continguts**
- Els sistemes sanitaris de la OCDE..
 - Anàlisi de les propostes de reformes:
 - Informe OCDE. Value for money.
 - Informe The Economist. Future of Healthcare.
 - Informe McKinsey&Company. Framework to guide Reform .
 - Informe PwC. Bending the cost curve.
 - Informe EIH. Health Challenges .
 - Informe FEDEA-McKinsey. Cambio posible .
 - Informe Academia europea Ciencias y artes: "Libro blanco.
 - Informe PWC: Diez temas candentes de la Sanidad Española .
 - Informe Antares Cons. "Sostenibilidad del sistema sanitario.
 - Informe AT Kearney. Estudio Sostenib. SNS.
 - Informe Vilardell.
 - Posicionament del Consorci Sanitari de Catalunya.
 - Informe UCH. Repensat el model sanitari.
 - Reformes de l'assegurament: El cas holandès.
 - Reformes en la provisió. El cas Karolinska.
 - La gestió clínica com a element clau de les reformes.

Formadors **Dr. Manel del Castillo Rey**
 Director Gerent de l'Hospital Sant Joan de Déu des de l'any 2003. Secretari General de la Patronal del Consorci d'Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS), membre del Consell de la professió mèdica de la Generalitat de Catalunya i del Consell Assessor del Conseller de Salut, i membre de CHIEF (Children Executive Forum). Professor en cursos relacionats amb salut pública o gestió sanitària i ha col·laborat amb activitats docents amb diferents escoles de negoci (EADA, ESADE, ENS) i universitats (UAB, UIMP, UAM, UPC- càtedra UNESCO).

Dr. Jordi Varela
 Col·laborador acadèmic d'ESADE i de la UPF. Doctor en Medicina per la UAB, Metge de família. Diplomàtic en Epidemiologia i Estadística per CESAM (Paris) i Diplomàtic en Direcció d'Hospitals per ESADE. Ha exercit durant 18 anys com a Director Gerent de diversos centres: Hospital de Puigcerdà, Hospital del Mar i Hospital de Sant Pau. És editor del blog: "Avenços en Gestió Clínica". Twitter @geslinvarela
 Gerent i Conseller Delegat de l'IMAS.

25. LA GESTIÓ CLÍNICA MODERNA I EL VALOR DE LA PRACTICA ASSISTENCIAL

7/05/2015

Quan es parla de reformes estructurals dels sistemes sanitaris, la majoria pensa en estratègies empresarials, en logística, en finançament o en polítiques de recursos humans, però convé no distreure's, aquests són temes importants, però perifèrics. La sanitat cal repensar-la des del consultori, el seu core business, i per això avui comptem amb bases conceptuals sòlides, amb fonts independents de recomanacions i amb instruments suficients per a que serveixin de suport a líders innovadors.

Diversos autors (entre ells Donald Berwick i George Halvorson) han estimat que entre un 20 i un 25% de la pràctica actual no només no aporta salut a les persones, sinó que en certs casos pot provocar més problemes que beneficis. Per tot això, és un exercici de responsabilitat professional aprendre a analitzar quines són les oportunitats de millora de l'activitat clínica, tal com acaba de fer la Academy of Royal Medical Colleges del Regne Unit ("Protecting resources, promoting value: a doctor's guide to cutting waste in clinical care"), i d'aquesta manera tenir l'oportunitat de promoure millores en el valor de l'activitat clínica de cada servei i unitat.

Objectius El seminari té per objectiu obtenir coneixement dels conceptes de la gestió clínica moderna, però també saber com detectar activitats clíniques que no aporten valor i saber proposar recomanacions adaptades a cada realitat.

Continguts

1. Impacte del professionalisme i dels recursos disponibles en la variació clínica (John Wennberg).
2. Crisi de credibilitat de la medicina basada en l'evidència (Richard Smith i Muir Gray).
3. Sobrediagnòstic i abordatge del fenomen des del consultori (Gerd Gigerenzer i Margaret McCartney).
4. Atenció centrada en el pacient i *decision aids* (Víctor Montori, Peter Ubel i Glyn Elwyn).
5. Bases de la gestió clínica moderna (Michael Porter, *Triple Aim (IHI)* i *Right Care Alliance*).
6. Presentació de diverses experiències clíniques *Triple Aim* i *Less is More*.
Fonts de recomanacions *Right Care: Do not do, Choosing Wisely* y DianaSalud

Formadores **Jordi Varela**
Col·laborador acadèmic d'ESADE i de la UPF. Doctor en Medicina per la UAB, Metge de família. Diplomant en Epidemiologia i Estadística per CESAM (Paris) i Diplomant en Direcció d'Hospitals per ESADE. Ha exercit durant 18 anys com a Director Gerent de diversos centres: Hospital de Puigcerdà, Hospital del Mar i Hospital de Sant Pau. És editor del blog: "Avenços en Gestió Clínica". Twitter @geslinvarela

26. CLÍNICS I GESTORS: LLENGUATGES I VISIONS, PUNTS DE TROBADA

2/07/2015

Mentre els gestors parlen d'eficiència, optimització de recursos, o d'altres expressions habituals, els clínics parlen de qualitat assistencial, atenció adequada, ... Alguns gestors veuen els clínics com font de consum de recursos; alguns clínics veuen en els gestors economistes insensibles a les necessitats del pacient, únicament interessats en el compte de resultats, i fins i tot si aquests provenen del món assistencial, diuen d'ells que s'han passat al "costat fosc".

Són llenguatges i visions diferents que expressen l'anomenat "divorci" entre clínics i gestors i que estan a l'arrel de molts problemes i desacords. Però ni la sostenibilitat i viabilitat dels centres sanitaris ni l'organització i qualitat de l'assistència que tenim el deure de garantir als pacients i a la societat no són possibles sense l'entesa i col·laboració entre clínics i gestors.

Objectius

- Explorar el llenguatge de clínics i gestors i els punts de vista subjacents. Comprendre l'*idioma de l'altre*.
- Aprendre com plantejar els propis projectes de manera que puguin ser entesos i acceptats per l'*altre costat*.

Continguts

- *Background* i visions del món sanitari de clínics i gestors.
- Llenguatges, expectatives i resultats demandats.
- Punts de trobada.

Formadores

Dra. Àngels Martos

Doctora en Medicina. Especialista en Medicina Interna. Màster en Direcció d'Institucions Sanitàries. Certificació Internacional en Coaching, experta en Coaching per a professionals sanitaris. Ha estat metge assistencial durant 18 anys, posteriorment cap de servei, directora mèdica, directora assistencial i directora d'estratègia assistencial en diversos hospitals de la sanitat pública i privada, durant 10 anys. Actualment és vicedegana de la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut de la Universitat Internacional de Catalunya, i es dedica a la consultora, formació i coaching-mentoring a professionals sanitaris.

27. ALIANCES ESTRATÈGIQUES I COL·LABORACIÓ PÚBLICO-PRIVADA (CPP) EN EL SECTOR SALUT

19/11/2015

El Sistema Sanitari Públic està en crisi...? Sembla que aquesta és l'opinió de la major parts dels agents. En les darreres dècades s'han plantejat reformes encaminades a la millora de seva equitat, efectivitat, eficiència i sostenibilitat, que no han estat majoritàriament implantades. Entre aquestes reformes, la col·laboració entre institucions i, especialment la Col·laboració Público Privada com a instrument per a la eficiència del sistema, és, segurament, la més debatuda, polemitzada i polititzada.

Creiem que és imprescindible un abordatge tècnic i objectiu a partir d'una conceptualització clara i objectiva, que ens permeti plantejar aquest debat amb rigor i informació.

Que són les Aliances Estratègiques? Que significa la Col·laboració Público-Privada i quins tipus hi ha? Com afecten a cadascun dels agents? Aquestes i d'altres qüestions es debatan en aquesta jornada.

Objectius

- Apropar-nos als conceptes, definicions i tipus d'Aliances Estratègiques i Col·laboració Público-Privada.
- Presentar experiències pràctiques d'AE i CPP.
- Debatre amb els assistents el seu paper i efectes sobre el Sistema de Salut.

Continguts

- Aliances Estratègiques: conceptes i tipus.
- Col·laboració Público-Privada: conceptes, tipus.
- Casos i exemples d'AE i CPP.
- La col·laboració Público-Privada a la Sanitat Catalana. Alguns casos.
- Debat sobre el paper de la CPP al sistema sanitari català.

Formadors

Dr. Pere Vallribera

President de la Societat Catalana de Gestió Sanitària i membre de la Junta Directiva de SEDISA; Gerent del Centre Assistencial Sant Joan de Deu Lleida-Almacelles. Ha estat Director Gerent dels Consorcis de Terrassa i Blanes-Calella i Cap de la Divisió d'Hospitals del CatSalut. És professor en els Màsters de gestió sanitària de la UAB i la Universidad Europea.

Dra. Àngels Martos

Doctora en Medicina. Especialista en Medicina Interna. Màster en Direcció d'Institucions Sanitàries. Certificació Internacional en Coaching, experta en Coaching per a professionals sanitaris. Ha estat metge assistencial durant 18 anys, posteriorment cap de servei, directora mèdica, directora assistencial i directora d'estratègia assistencial en diversos hospitals de la sanitat pública i privada, durant 10 anys. Actualment és vicedegana de la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut de la Universitat Internacional de Catalunya, i es dedica a la consultora, formació i coaching en Sanitat.