

# Rols professionals

Acords interns  
interprofessionals



# Rols professionals

## Acords interns interprofessionals

El nou escenari ens obliga a accelerar transformacions en les organitzacions per aportar el màxim valor de cada professional a l'atenció de les persones. Per això és clau consolidar mecanismes de treball interdisciplinari i l'intercanvi o la incorporació de nous rols.

Un exemple és la introducció de la figura de l'assistent clínic que permet donar suport als professionals clínics, realitzant una tasca complementària als processos assistencials - administratius i se situa com el referent del pacient per la vessant administrativa. També cal comptar amb l'assumpció de més funcions de professionals existents, que les poden desenvolupar per les seves competències, sota un principi de subsidiarietat, i el desplegament de noves funcions per adquisició de més competències, per exemple amb la figura anomenada infermera de pràctica avançada.

Un canvi de rols professionals ha de comptar amb un procés d'elaboració participatiu que neix a partir de la identificació d'una necessitat i acabarà amb un enriquiment professional i cohesió d'equip, i també una millor experiència i satisfacció pel pacient i les seves famílies.

### 1. Les resistències. Per què costa tant?

- En general, no existeixen espais per proposar canvis de rols.
- Cal explicar més i millor a la direcció i als professionals els motius d'un canvi de rols.
- No s'explica suficientment a les persones ateses les bondats d'un canvi de rols...
- En general, no es dóna prou atenció a la rellevància de les amenaces i riscos de NO afrontar el canvi.



## 2. Recomanacions per a les organitzacions

### 2.1. Les prioritats d'acció (els què)

Per incorporar o intercanviar rols professionals dins les organitzacions, es prioritzen un seguit d'accions.



### 2.2. Checklist de canvis organitzatius (els com)

#### Identificar les necessitats d'un procés i les oportunitats dels professionals que hi participen

- ❑ Es pregunta als professionals les actuacions que es fan en un procés d'atenció desglossant quines consideren del mateix rol i quines podrien passar a ser realitzades per un altre professional.
- ❑ Es diagrama tot el procés i s'identifica els moments clau de cada pas de la cadena de valor i qui és el responsable.
- ❑ Es registra durant un temps totes les tasques de poc valor d'acord amb les competències de cada professional.

#### Repensar el procés d'atenció identificant el valor que aporta cada professional

- ❑ Es fan grups de treball per construir un mapa de rols, amb el pacient al centre, on s'identifica quin perfil professional aporta més valor en cada part del procés.
- ❑ Es consensua una situació de win-win que millor s'adapti al pacient i als professionals.
- ❑ Es redefeixen objectius, competències i funcions de cada professional a partir d'un consens amb tots els estaments de l'organització.

## Dissenyar el programa de gestió del canvi

- ❑ Es fa una anàlisi amb tot l'equip la qual recull l'opinió dels pacients per compartir per què es fa i què es vol aconseguir.
- ❑ Es realitzen grups de treball on intervinguin els professionals que formen part del procés amb l'objectiu d'elaborar un protocol consensuat que inclou eines per als professionals com algorismes de qui fa què.
- ❑ Es defineixen indicadors per objectivar el canvi (accessibilitat, resolució i qualitat assistencial) amb uns objectius finals marcats i consensuats amb els professionals.
- ❑ Es defineixen indicadors sobre l'experiència de la persona atesa en els processos objecte de canvi de rols, consensuats amb la seva participació.
- ❑ Es construeix un quadre de comandament amb el seguiment periòdic dels indicadors clau tant de procés com de resultat.
- ❑ Es reconeixen espais de temps on compartir resultats i valorar les oportunitats de canvi de rols i funcionament dels equips interdisciplinaris.
- ❑ Es realitzen activitats formatives que donen resposta a necessitats prèviament identificades pels professionals.
- ❑ S'acompanya el procés de canvi amb accions de comunicació interna utilitzant els canals propis de cada entitat i reunions periòdiques.
- ❑ S'acompanya el procés de canvi amb accions de comunicació adreçades específicament a les persones ateses.

## 3. Propostes per l'Administració

---

- Adaptar els marcs normatius que reconeguin els nous rols professionals i desenvolupament de les competències professionals dins del treball interdisciplinari.
- Elaborar cicles formatius específics per perfils com l'assistent clínic.
- Promoure marcs d'avaluació de l'experiència del pacient en aquests processos de canvi.
- Suport jurídic i cobertura legal per posar en marxa projectes.
- Donar flexibilitat a les organitzacions per incorporar i gestionar els canvis de rols que millor s'adaptin a les seves necessitats i característiques poblacionals.

