

IMPLEMENTACIÓ D'UN PROCES D'ACOMPANYAMENT AL ROL DELS EQUIP DIRECTIUS EN UN SERVEI ATENCIÓ PRIMÀRIA

Eulàlia Ruiz Gil¹; Marta Cañete¹; Silvia Copetti¹; Mònica Fisa¹; Antonia Hitos¹; Ma Luz Guerra¹

¹Sap Baix Llobregat Centre

Temàtica: 10. Altres

Paraules clau: Lideratge, estratègia, acompanyament

Els Equips directius (ED) son la peça clau de la organització, anualment recanvien 30% amb una corba aprenentatge lenta. Sovint no tenen clar el seu rol ni funcions i manifesten queixes reiterades de carència de temps específic per la gestió, prioritització i planificació

Objectius :

- Conèixer les necessitats no cobertes dels ED
- Definir i compartir estil de lideratge propi marca de territori
- Dissenyar i implementar un programa d'acompanyament individual i col·lectiu
- Avaluar els resultats

Material i mètode : Inici juliol-2022, es posa en marxa desembre-2022

Focus grup amb 20 incorporacions d'anys passats on mitjançant pluja d'idees es recullen les seves principals necessitats no cobertes

Dibuix del procés des de la convocatòria fins la finalització del rol directiu, detectant aquells aspectes claus, on calien més esforços amb un esperit d'acompanyament des de la proximitat i amb feedback positiu i constructiu.

Establir un administratiu responsable del procés que organitza i canalitza les demandes

Després del nomenament s'inicia acollida: rebuda correu electrònic amb una sèrie de materials (guia benvinguda, funcions dels seu rol, signatura corporativa, necessitat accessos informàtics i formació directiva prèvia) i assignació d'un mentor (membre direcció del SAP no lligat a la seva categoria)

Posteriorment durant 6 mesos es cita mensualment per una entrevista amb el seu mentor, el contingut de les quals s'ha estandarditzat, s'ha preparat documentació i es fa registre. En la primera entrevista es parla de funcions, rol de lideratge marca territorial i pla acció amb objectius anual. En les següents entrevistes es potencien els punts forts i es treballen també aquelles competències més fluïdes. Durant aquest període també es programen rotacions pel servei de Recursos Humans i ecofin, farmàcia, gestió de dades, qualitat, logística i continuïtat assistencial en funció necessitats

Semestralment es realitza una sessió conjunta amb tots els professionals directius incorporats per compartir experiències

Posteriorment 1 cop a l'any es programaran trobades de seguiment per veure evolució del projecte directiu i cada 4 anys es prepararà conjuntament la memòria i el projecte d'Equip i s'acompanyarà també l'etapa de finalització del rol.

Avaluació:

Als 6 mesos s'avalua mitjançant un formulari telemàtic i anònim:

- Grau satisfacció global amb un escala ordinal qualitativa (Molt insatisfet, Insatisfet, Neutral, Satisfet i Molt Satisfet)
- Nivell de coneixements i habilitats adquirides ,escala quantitativa del 1-10
- transferència i/o impacte en el desenvolupament del rol, escala quantitativa del 1-10

Espai obert per suggeriments o accions de millora

Anualment es passarà l'eina de diagnòstic estratègic STDtool a tot els professionals dels EAPs afectats , amb 12 dimensions on analitza aspectes de Satisfacció general, Direcció i Lideratge, eficiència Organitzacional

Cada 4 anys es genera una avaluació directiva 365º que ens permet valorar l'estat de la progressió directiva

Resultats:

10 directius

Satisfacció: 50% es mostren bastants satisfets i 50% molt satisfets

Nivell coneixements i habilitats adquirits: 50% puntuen un 9, 30% un 8 i la resta entre 6-7

Respecte transferència puntua una mitjana de 7

Resultats STDtool disponibles maig 2023.

Conclusions : L'opinió dels professionals en satisfacció , grau de coneixements i habilitats adquirides i possibilitat de transferència és alt. A nivell subjectiu la percepció dels mentors es que s'estableix un vincle que facilita la confiança, el feedback i treball en equip. Mancarien resultats a nivell de l'impacte en els professionals i seguiment a més llarg termini