

Volume 15, 17 Nov 2015

Publisher: Uopen Journals

URL: <http://www.ijic.org>

Cite this as: Int J Integr Care 2015; WCIC Conf Suppl; [URN:NBN:NL:UI:10-1-117350](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:nl:ui:10-1-117350)

Copyright: 

---

Conference Abstract

## **Developing the future high quality workforce for integrated care for all / desarrollando la futura fuerza de trabajo de alta calidad para una atención integrada para todos**

*Lisa Jane Hill, Top of the World Ltd, United Kingdom*

*Ian James Walton, Top of the World Ltd, United Kingdom*

Correspondence to: **Lisa Jane Hill**, Top of the World Ltd, United Kingdom, E-mail:  
[mentalhealthdiploma@gmail.com](mailto:mentalhealthdiploma@gmail.com)

---

### **Abstract**

**Context:** The presenters have a wish to share their experiences with peers using an approach using an award winning established workforce planning formula to develop an integrated workforce that will last a lifetime. This approach enabled a whole system delivery model to enable modernisation and development of integrated primary care mental health with prevention and social care. In times of austerity it is often the workforce that is slashed to make savings however this is often a false economy as history, skills and and ultimately compassion is lost.

**Aims:** To further discover and refine the tool to establish the need for clear direction on the education and development required to fully integrate the workforce and to enable the fluidity of service to meet bio-psycho social needs and develop capable practitioners across all disciplines and at all levels who have shared values and core competencies

**Objectives:** To avoid duplication and failure; To enable choice; To ensure we have emotionally and physically healthy motivated caring staff; To enable the patient to have full access to a combination of health, social and wellbeing services that suits their needs.

**Target participants:** Peers with an interest in workforce development related to integrated health and social care and wellbeing

**Structure:** We will use the experience of the participants of the room by initially sharing our experience and then asking them to work in small groups using Disney modelling to go through the steps and challenge them to look at how their own organisation might work towards improved integration.

It will be useful as they will leave with a draft plan on moving forward

Step one - planning future services

Ask the individuals to think of a change they might wish to occur with their own service

How do they then determine if that change is necessary?

What are the assets and how do they then win others over to develop a shared vision?

Step two - analysing the workforce

Who is currently in post and what is their role?

What basic information do you need to collate to understand the workforce?

Step three - developing workforce database and tools

What would be the information needed?

How would you measure change and how will this be collected and collated to ensure quality outcomes?

Step four - assessing the future workload

What skills do you need in the future?

What is your need and asset assessment showing you?

What are the trends?

Step five - recruitment and selection

How will you ensure you have the right people, with the right skills located in the right place?

Step six - labour market

How do you future proof your workforce and integrate with local institutions and businesses?

Step seven - education supply

How do you ensure you have a workforce fit for purpose for the future?

Step eight - addressing the gaps/issues

We give an example of how integrated care can achieve this - how would you?

## Conference abstract Spanish

**Contexto:** Los expositores tienen un deseo de compartir sus experiencias con sus compañeros utilizando un enfoque utilizando una fórmula galardonada de planificación de la plantilla establecida para desarrollar una fuerza de trabajo integrada que durará toda la vida. Este enfoque permitió un modelo de entrega de todo el sistema para permitir la modernización y el desarrollo de la salud mental integrada de atención primaria con la prevención y la atención social. En tiempos de austeridad es a menudo que la fuerza de trabajo que se redujo deja de ahorrar, sin embargo, esto es a menudo una falsa economía, historia, habilidades y en última instancia se pierde la compasión.

**Propósitos:** Para descubrir y perfeccionar la herramienta para establecer la necesidad de una dirección clara en la educación y el desarrollo necesario para integrar plenamente la fuerza de trabajo y permitir la fluidez del servicio para satisfacer las necesidades sociales bio-psico y desarrollar profesionales capaces en todos los discípulos y en todos los niveles que han compartido valores y competencias básicas

**Objetivos:** Para evitar la duplicación y el fracaso; Para habilitar la elección; Para asegurar que tenemos personal motivado, emocional y atento, físicamente sano; Para permitir que el paciente tenga acceso completo a una combinación de la salud, servicios sociales y de bienestar que se adapte a sus necesidades.

**Destinado a:** Los compañeros que tengan interés en el desarrollo del personal relacionado con la salud integral y la atención social y el bienestar

**Estructura:** Se utilizará la experiencia de los participantes de la habitación compartiendo inicialmente nuestra experiencia y luego pedirles que trabajen en grupos pequeños utilizando el modelado de Disney de pasar por los pasos y desafiarlos a buscar la forma de su propia organización podría trabajar hacia una mejor integración .

Será de gran utilidad, ya que se irán con un proyecto de plan para avanzar

Primer paso - la planificación de futuros servicios

Preguntar a los individuos que piensen en un cambio que desearan presentar con su propio servicio

¿Cómo determinaría entonces si ese cambio es necesario?

¿Cuáles son los activos y cómo luego ganan otros para desarrollar una visión compartida?

Paso dos - el análisis de la fuerza de trabajo

¿Quién se está actualmente anunciado y cuál es su papel?

¿Qué información básica se necesita hacer para cotejar y entender la fuerza de trabajo?

Paso tres - el desarrollo de bases de datos y herramientas de mano de obra

¿Cuál sería la información necesaria?

¿Cómo medir el cambio y cómo será esto recopilado y estudiado para garantizar resultados de calidad?

Paso cuatro - la evaluación de la carga de futuro trabajo

¿Qué habilidades se necesitan en el futuro?

¿Cuál es su necesidad y valoración de activos que le muestra?

¿Cuáles son las tendencias?

Quinto paso - la contratación y selección

¿Cómo va a asegurarse de que tiene la gente adecuada, con los conocimientos adecuados, ubicados en el lugar correcto?

Sexto paso - el mercado de trabajo

¿Cómo prueba su fuerza de trabajo a futuro y la integración con las instituciones y las empresas locales?

Paso de siete - oferta educativa

¿Cómo asegurarse de que tiene un ajuste laboral para el propósito para el futuro?

Paso Ocho - abordar las lagunas / cuestiones

Damos un ejemplo de cómo la atención integrada puede lograr esto - ¿cómo lo harías?

## **Keywords**

**workforce; integration; planning future care / fuerza de trabajo; integración; planificación de atención futura**

---

## **PowerPoint presentation**

<http://integratedcarefoundation.org/resource/wcic3-presentations>