

# Rondas de Equipe

*Maio 30, 2018*



# O Papel da Liderança

---

*Sempre perguntar:*

1. A equipe tem um objetivo bem definido?
2. Tem um método estruturado para alcançar o objetivo?
3. Esta utilizando o modelo de melhoria para realizar mudanças?





# Construindo uma Cultura de Segurança

---

- Conduzir **rondas pela liderança (dirigente/líder de projeto)**
  - Liderando pelo exemplo
  - Interessados no trabalho da linha de frente
  - Ajuda a detectar problemas
- Desenvolver mecanismos de **feedback** robustos
- **Indicadores**
  - Número de rondas concluídas
  - Adesão a bundle e densidade de infecções



# Planejamento das rondas

---

- **A Equipe de Rondas**
  - Participantes - Dirigente, líder do projeto, gerentes, responsável pela segurança do paciente, pacientes ...
  - Compromisso de tempo - uma hora por semana/mês?
  - Nunca cancelar

Pessoal da linha de frente - médicos, enfermeiros, farmacêuticos estudantes ..



# Modelo de Ronda

---

- **Onde e Quando**
  - Todas as unidades onde cuidados clínicos são prestados
  - Horário a ser combinado entre todos
- **Cronograma**
  - Semanal/mensal?
  - Agendar até com um ano de antecedência
  - Enviar lembretes
  - Desenvolver um plano para acompanhar as visitas
- **Preparação do QAO/unidade**
  - Notificar o responsável da ala pelo menos duas semanas antes
  - Em frente ao quadro de aprendizagem organizacional
  - Perguntas antecipadas



# Roteiro

---

- Comece explicando o **propósito** e o que acontecerá **depois**
- Desenvolva **perguntas** que estimule a curiosidade das equipes para desenvolver soluções criativas
  - “Como o próximo paciente sofrera dano?” O que tem impedido a adesão aos bundles? ”
- **Discussão**, e não checklist
- Faça **perguntas abertas e evite dar as respostas**
- As equipes da linha de frente devem se sentir **empoderadas**
- **Invista e insista na padronização**
- Decida as ações - **quem e quando**



# Depois da ronda

---

- Envie o **e-mail** imediatamente após a ronda para todos que participaram - 'isto é o que ouvimos hoje ... você concordou em trabalhar em .... Vamos trabalhar em...  
Atribua ações atuais e acompanhe o progresso
- Desenvolva um **banco de dados** para registrar ações e quando foram concluídas
- Produza **relatórios temáticos**
- Realize **feedback** para a equipe da ala



# Quadro de Aprendizagem Organizacional

Objetivo, resultados, processos, defeitos e soluções

Objetivo	DD						
PDSA	PDSA	PDSA	PDSA	PDSA	PDSA	PDSA	PDSA
Gráficos							
Defeitos Identificados			Defeitos em resolução		Defeitos resolvidos		





# Modelo de Coaching para a Liderança

## Rondas

Em cada sessão de ronda com a equipe sugere-se que a liderança deveria usar sempre as seguintes perguntas.

### **Início da ronda**

1. Qual é o objetivo do projeto?
2. Qual é a situação atual dos indicadores de resultado?

### **Reflexão sobre o último teste de mudança**

1. Qual o ultimo teste de mudança vocês planejaram rodar um PDSA?
2. O que vocês esperavam que acontecesse?
3. O que realmente aconteceu?
4. O que vocês aprenderam com o teste de mudança?
5. Que obstáculos vocês acham que estão impedindo alcançar o objetivo? Em qual deles vocês estão trabalhando agora?
6. Qual é o próximo teste de mudança utilizando PDSA vocês irão realizar? O que vocês esperam que aconteça?
7. Quando podemos ver o que vocês aprenderam executando esse teste (PDSA)?



# Pulsção: Manter o Projeto

---

- **Todos os dias:** assuntos diversos, 5 min, em pe, status diário de PDSA e próximos passos. Pensar em whatsapp

**Semanal:** reunião de equipe – Começar SEMPRE COM DD E TCP. Revisar os resultados e cronograma, planejar ciclos de mudança.

**Mensal:** com Patrocinador - rever o progresso e os planos no nível de resultado.

**Intensa colaboração:** corpo docente, colegas do curso, clinicos, experts, etc.

