



SAÚDE

em nossas mãos

atitudes que salvam vidas

SAV1 – Bloco Cirúrgico

Agosto, 2024



A Beneficência Portuguesa de São Paulo



MINISTÉRIO DA SAÚDE



HORÁRIO	TEMA	APRESENTADOR
10 min	Objetivos do Projeto no Bloco Cirúrgico	
20 min	Operação do Projeto no Bloco Cirúrgico	
10 min	DD - ISC	
10min	Indicadores Bloco Cirúrgico	
10 min	Perguntas e interação	
TOTAL= 60 min		

LISTA DE PRESENÇA



<https://forms.office.com/r/rFc0c2CWUf?origin=lpLink>

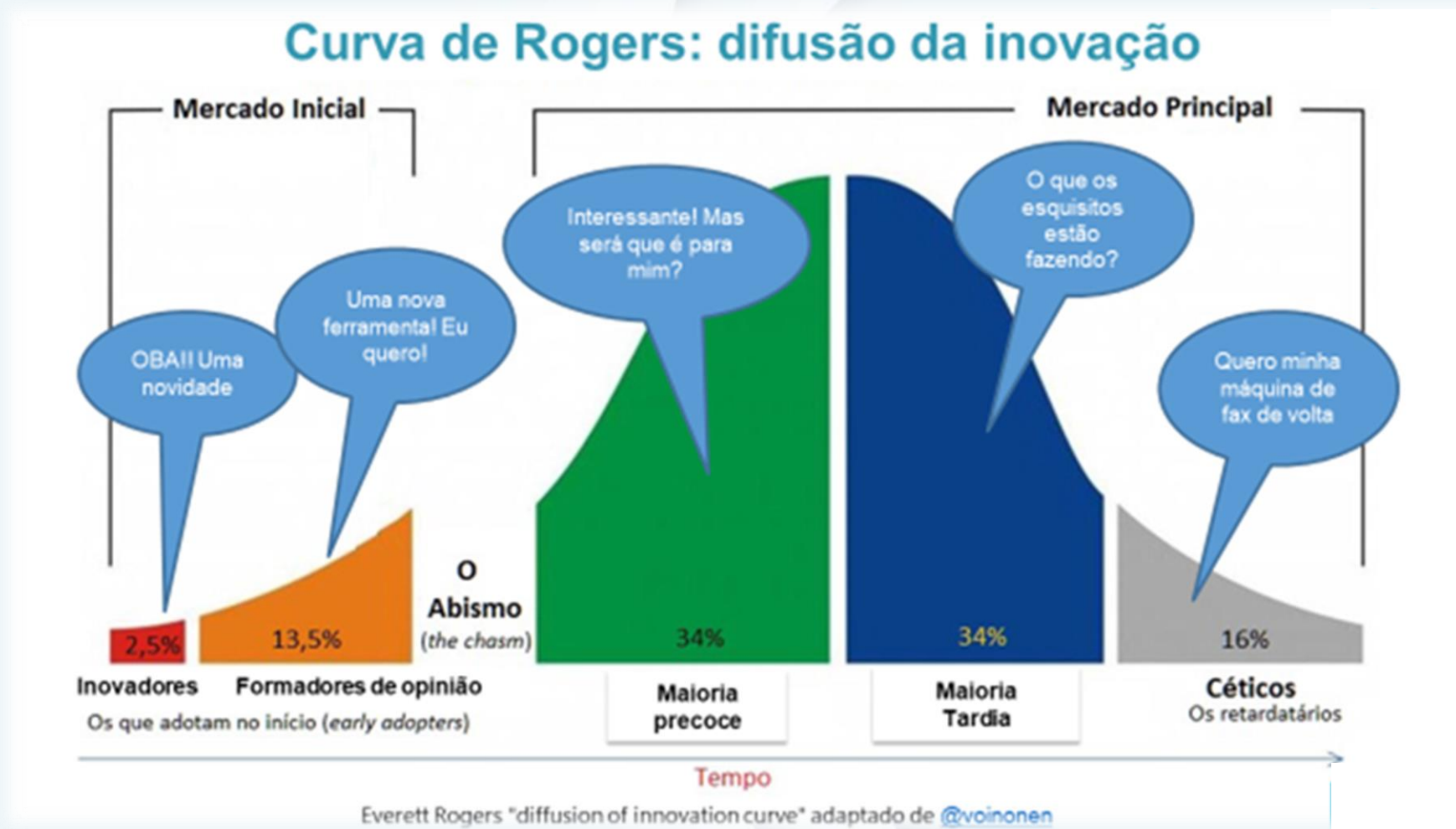


<https://forms.office.com/r/5yrDGS84JQ?origin=lprLink>

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

- **COMPOSIÇÃO DAS EQUIPES DE MELHORIA**
- **PERFIL, PAPÉIS E RESPONSABILIDADES DOS MEMBROS DA EQUIPE**
- **PROCESSO DE TRABALHO DA EQUIPE**
- **FASES DO DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES**
- **DINÂMICA E DISCUSSÃO**

COMPOSIÇÃO DA EQUIPE NUCLEAR



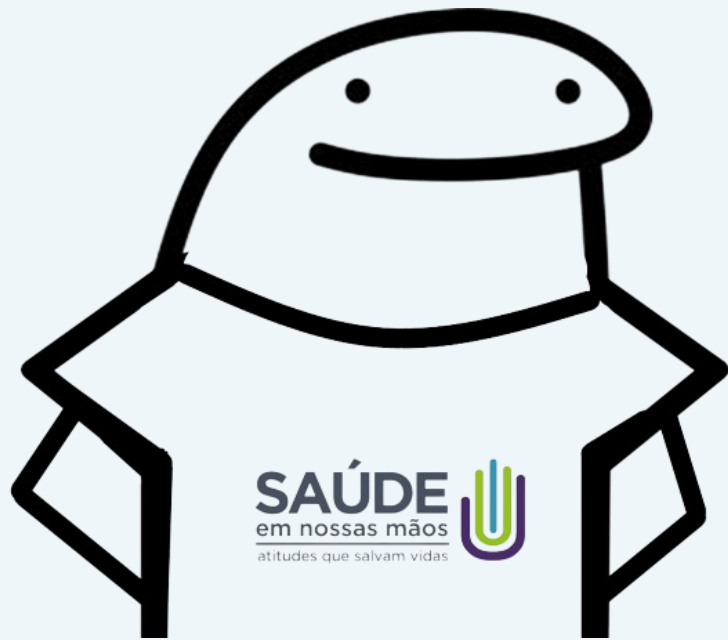
COMPOSIÇÃO DA EQUIPE NUCLEAR



COMPOSIÇÃO DA EQUIPE NUCLEAR



Seleção Saúde em Nossas Mãos



PERFIL, PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

- Tomador de decisão;
- Facilitador;
- Bom comunicador;
- Visão sistêmica;
- Escuta ativa;
- Mediador de conflitos;



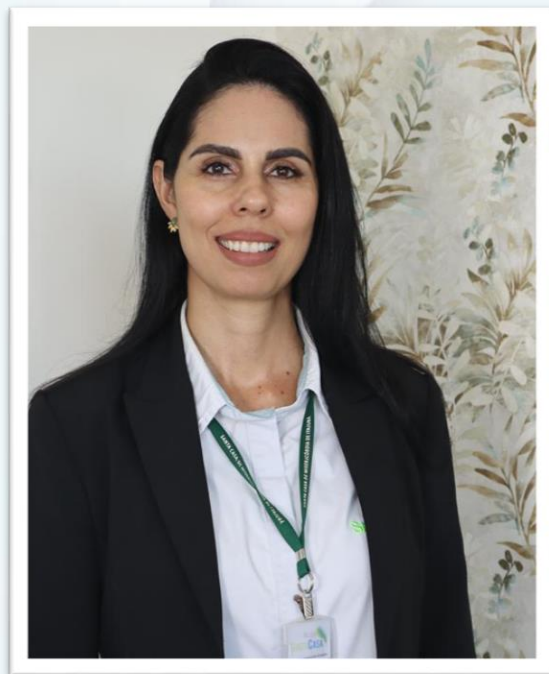
Patrocinador (a)

- Função: Presidente do time
- Tempo de dedicação: 1h/semanal

- Ser uma liderança visível
- Realizar a ronda mensal;
- Divulgar o projeto na instituição;
- Legitimar o trabalho da equipe;
- Fornecer recursos para o projeto;
- Exercer o papel de revisor do objetivo e do progresso da equipe;
- Participar da visitas presenciais.

DEPOIMENTO- PATROCINADOR

Renata Finamor, Superintendente



Patrocinadora da equipe do projeto Saúde em Nossas Mãos 2021-2023

Santa Casa de Misericórdia de Itajubá, Itajubá- MG

PERFIL, PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

- Comunicação;
- Negociador e articulador com outras áreas;
- Visão sistêmica;
- Organizado;
- Escuta ativa;
- Mediador de conflitos;
- Atento as pessoas.



Líder

- Função: Técnico
- Tempo de dedicação: 30% da carga horária semanal

- Realizar os relatórios mensais;
- Incentivar a busca de problemas pela equipe;
- Define o pulsar do projeto;
- Ser atento às demandas da equipe.

"Liderança não é posição, é ação."

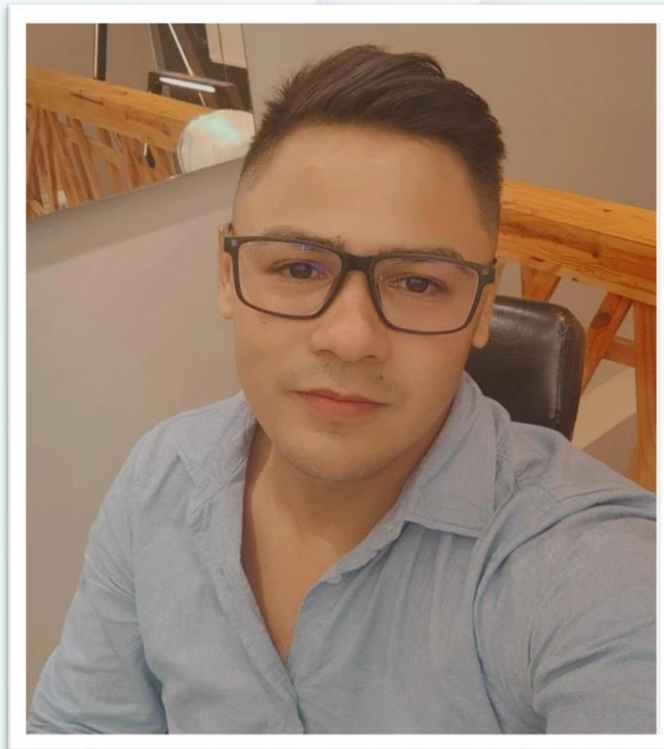
Adaptado de Donald H. McGannon

Qualquer um pode conduzir, mesmo sem uma posição
"formal".



DEPOIMENTO- LÍDER

Francisco Álvaro Rodrigues Abreu, Técnico de Enfermagem



Líder da equipe do projeto Saúde em Nossas Mãos 2021-2023

Hospital da Universidade Federal do Maranhão, São Luís do Maranhão- MA

PERFIL, PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

- Bom comunicador e negociador;
- Visão sistêmica;
- Incentiva o cumprimento das atividades;
- Escuta ativa.



- Ponte entre a direção e a assistência;
- Facilitador do processo;
- Participa na análise dos Relatórios Mensais;
- Auxiliar a equipe nuclear na tomada de decisão para os próximos passos;

Coordenador (a)

- Função: Meio de campo/Capitão
- Tempo de dedicação: 20% da carga horária semanal

PERFIL, PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

- Ter facilidade em mexer em ferramentas de computador;
- Sistemático;
- Organizado.



- Organizar a agenda;
- Convocar reuniões;
- Organizar atas e documentos.

Organizador (a)

- Função: Auxiliar Técnico
- Tempo de dedicação: 1h/semanal

PERFIL, PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

- Bom comunicador e negociador;
- Facilidade em mexer em ferramentas no computador;
- Gostar de mexer com dados/indicadores.



Analista

- Função: Goleiro
- Tempo de dedicação: 30% da carga horária semanal

- Sinalizar problemas identificados na análise gráfica;
- Publicar os indicadores do projeto mensalmente;
- Auxiliar na padronização da coleta dos indicadores.

PERFIL, PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

- Bom comunicador;
- Influencia positivamente os membros da equipe;



Representantes equipe assistencial

- Função: Atacante
- Tempo de dedicação: 2h/semanal

- Atuar diretamente no processo;
- Saber como as coisas realmente funcionam no processo;
- Ter ideias de mudança;
- Testar as mudanças;

PERFIL, PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

- Bom comunicador;
- Disponibilidade para atuação;



- Participar das reuniões da equipe nuclear;
- Trazer a visão dos processos do "outro lado"

Representante paciente e família

- Função: Torcida
- Tempo de dedicação: 1h/semanal

MÉTODOS PARA GERAR ESTRUTURA PARA O TRABALHO EM EQUIPE

Desenvolvimento de um propósito comum

Estabelecimento de normas para equipe

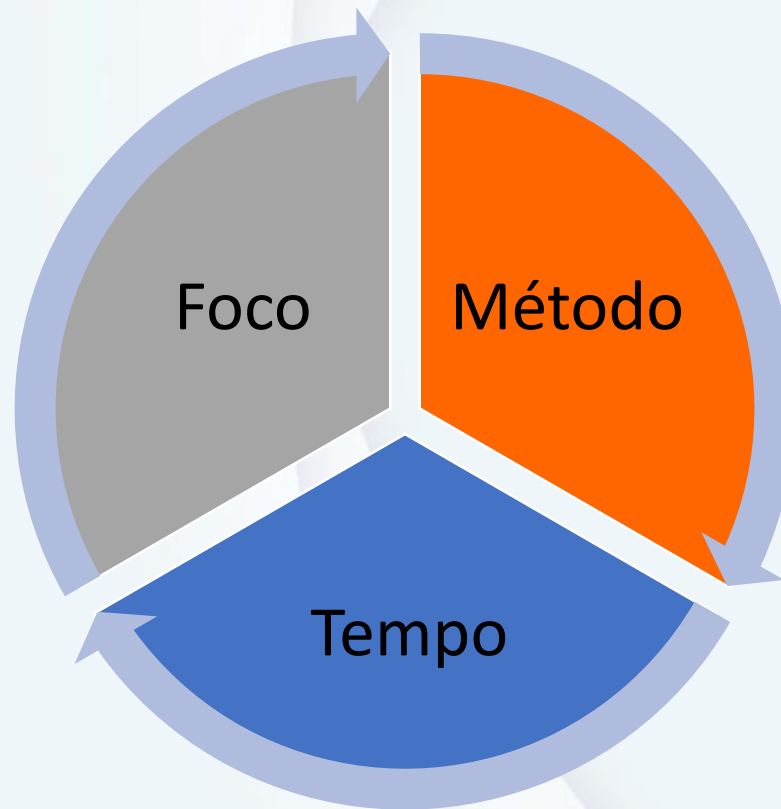
Definição de papéis aos membros da equipe

Definição dos procedimentos para a tomada de decisões

Preparação e condução de uma reunião em equipe

Adoção de um modelo comum para melhorias

As Três Disciplinas





Fases de desenvolvimento de uma equipe

FORMAÇÃO

- Caracterizado por: ambiguidade e confusão
- “Por que estou aqui?”
- Trocam somente as informações básicas

1

2

CONFLITO

- Caracterizado por: conflitos, possíveis rupturas
- Surgem ideias, mas são atacadas e defendidas
- Trocam somente informações básicas

3

NORMATIZAÇÃO

- Resolução de conflitos de maneira construtiva
- Identificação de pontos fortes e fracos
- Grupo começa a funcionar como uma equipe

4

DESEMPENHO

- Aprendizado e crescimento individuais e da equipe
- Sentimento de união
- Cooperação
- Comunicação aberta é a regra
- Os membros tomam decisões em consenso





"Sobre as comunicações das infecções relacionadas à assistência, antes do projeto éramos torcedores assistindo a partida pela TV. Agora, nós da UTI, nos sentimos dentro do campo, podendo fazer gol e virar o jogo."

Dr. Sérgio Fernandes, Hospital Sorocaba, triênio 2019



<https://forms.office.com/r/mF1TjvWFGp?origin=IprLink>



Perguntas	Pré-teste			Pós-teste		
	Alternativas			Alternativas		
	A	B	C	A	B	C
1	476	101	216	654	40	121
2	155	320	318	586	93	136
3	689	104	-----	745	70	-----
4	34	171	588	19	83	713
5	262	36	495	663	26	126

Montar a equipe nuclear



EAD- Organizando equipes de projetos de melhoria



- Rogers E. Diffusion of Inovations. 5ª edição. Simon and Shuster; 2003.
- Hilton K, Anderson A. Framework da Psicologia da Mudança do IHI para avançar e manter os esforços de melhoria. Livro Branco do IHI. Boston, Massachusetts: Institute for Healthcare Improvement; 2018.
- Gerald J. Langley, et al. Tradução Ademir Petenate. Modelo de Melhoria. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2011.
- Tuckman, B.W., and M.A. Jensen. 1977. Stages of small-group development revisited. Group and Organization Studies 2, no. 4: 419–27.
- Modelo, Métodos e Ferramentas para Melhorias. Versão Avançada. Março de 1998. Associates In Process improvement. 3500 Oakmont, Suite 201 – Austin Texas, 78731. Copyright, 1990-1998, API.

SAÚDE
em nossas mãos
atitudes que salvam vidas



OBRIGADA

