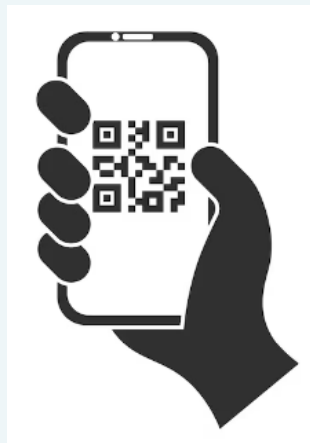




Lista de Presença



<https://forms.office.com/r/QiRN2JjwuJ>

SAÚDE
em nossas mãos
atitudes que salvam vidas



SAV 1

Lideranças

19 de Novembro, 2024



Orientações iniciais

- Por favor, preencha a lista de presença através do link que será disponibilizado pelo chat ou QR code no slide "Lista de Presença"
- Os materiais e gravações das sessões serão disponibilizados na semana seguinte após o término do evento.
- Coloque as perguntas e comentários no chat incluindo a identificação do nome do Hospital. Assim elas podem ser respondidas durante a sessão ou se necessário respondida pelo consultor do HUB de referência.

Boas-vindas

Projetos Saúde em Nossas Mãos

A Ciência da Melhoria

Trilha de práticas de liderança para melhoria contínua

Encerramento/ Próximos Passos

HCOR



Andrea Gushken
afujinami@hcor.com.br



HIAE



Elenara Ribas
ribaselenara@gmail.com



HSL



Amanda Brassaroto
Amanda.gimenes@hsl.org.br



HAOC



Fernando Arriel
fernando.pereira@haoc.com.br



Queremos saber mais sobre você

Aponte a câmera do celular
para o QR code



OU

Acesse o site: www.menti.com
Digite o código **7986 8416**

OU

digite

<https://www.menti.com/alwg1jtoog3q>



HOSPITAIS 2018-2020



116 Hospitais
Participantes



25 Unidades Federativas

HOSPITAIS 2021-2023



188 Hospitais
Participantes



27 Unidades Federativas

HOSPITAIS 2024-2026



300 Hospitais
Participantes



26 Unidades Federativas

Resultados e impacto – Triênio 2021-2023



ESTIMATIVA
DE SAVING
R\$ 436.821.480

ESTIMATIVA DE
INFECCÕES
EVITADAS ATÉ
DEZ/2023
7443

ESTIMATIVA DE
VIDAS SALVAS
2817

Custo médio por tipo de infecção



Valor do projeto triênio 2021-2023

R\$ 43 milhões

ROI
(Return On Investment)

A cada R\$ 1 real investido, temos R\$ 9,11 reais de economia com redução das infecções.

TMP* - Tempo Médio de Permanência

Resultados e impacto

EM DOIS TRIÊNIOS (2018-2023)

2018-2020

(36 meses)

116

Hospitais
Escopo: UTI Adulto

3.809

(Média = 32)
Número Leitos

7.634 & 2.687

Infecções Evitadas &
Vidas Salvas

354 MM

Savings (\$)

Escopo

UTI Adulto

2021-2023

(24 meses)

188

Hospitais
UTI Adulto, Pediátrica e Neonatal

2.752

(Média = 14)
Número Leitos

7.443 & 2.817

Infecções Evitadas &
Vidas Salvas

437 MM

Savings (\$) - 24 meses

Escopo

UTI Adulto, Pediátrica e Neonatal

15.077

Infecções evitadas

5.504

Vidas salvas

791 MM

GANHOS ALCANÇADOS

* Valores triênio 18-20 não anualizados



HCOR



Andrea Gushken
afujinami@hcor.com.br



HAOC



Karen Dias
karen.dias@haoc.com.br



BP



Livia
livia.bernz@bp.org.br



HSL



Edileusa Novaes
edileusa.novaes@hsl.org.br



HIAE



Elenara Ribas
ribaselenara@gmail.com



Flávia Franco
flavia.franco@einstein.br



HMV



Daniela Feitosa
danielasfeitosa@hotmail.com

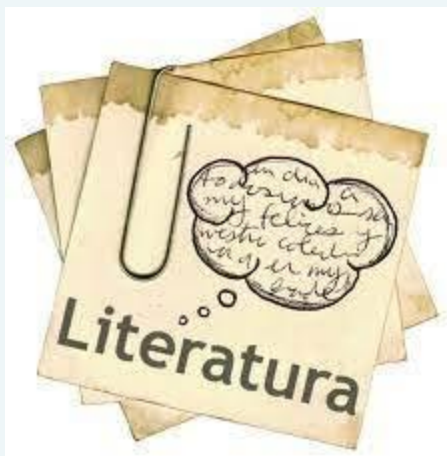




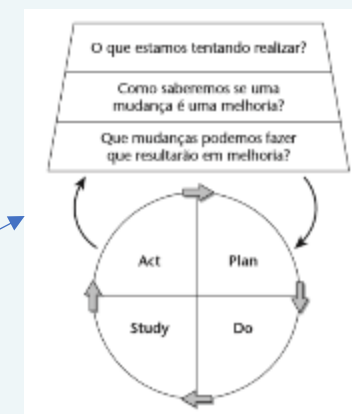
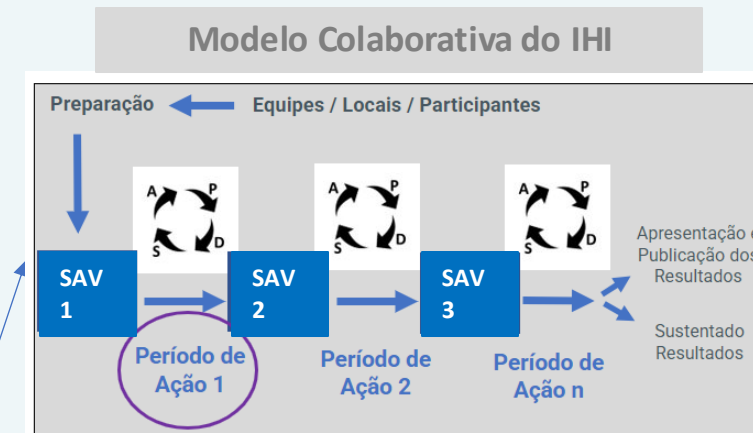
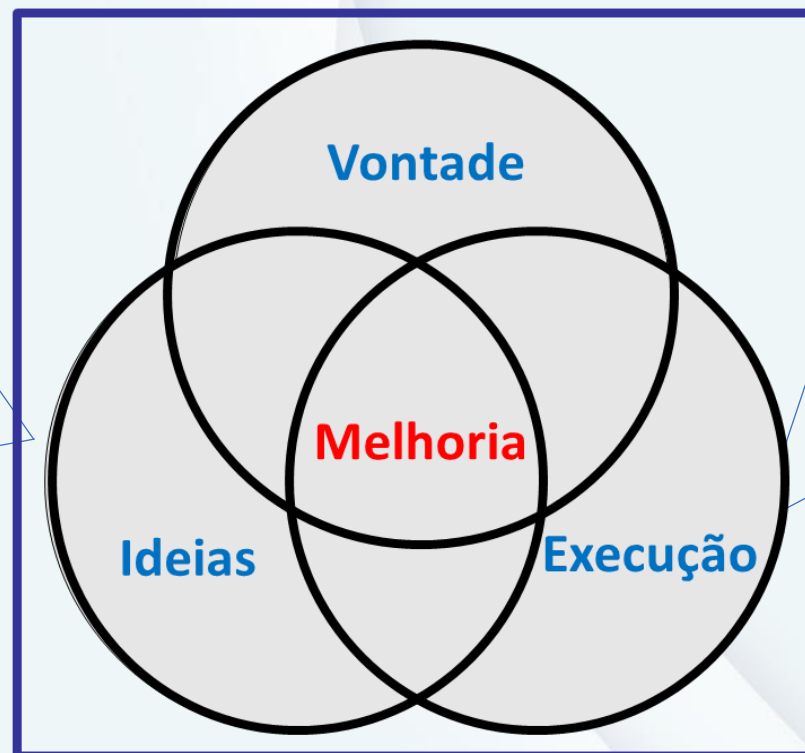
Cristiano Dickel

Diretor Executivo no HOSPITAL BRUNO BORN

Como fazer melhoria?



Aim/Outcome	Primary Drivers	Secondary Drivers	Change ideas



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.

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.



Diagrama Direcionador Liderança e Engajamento

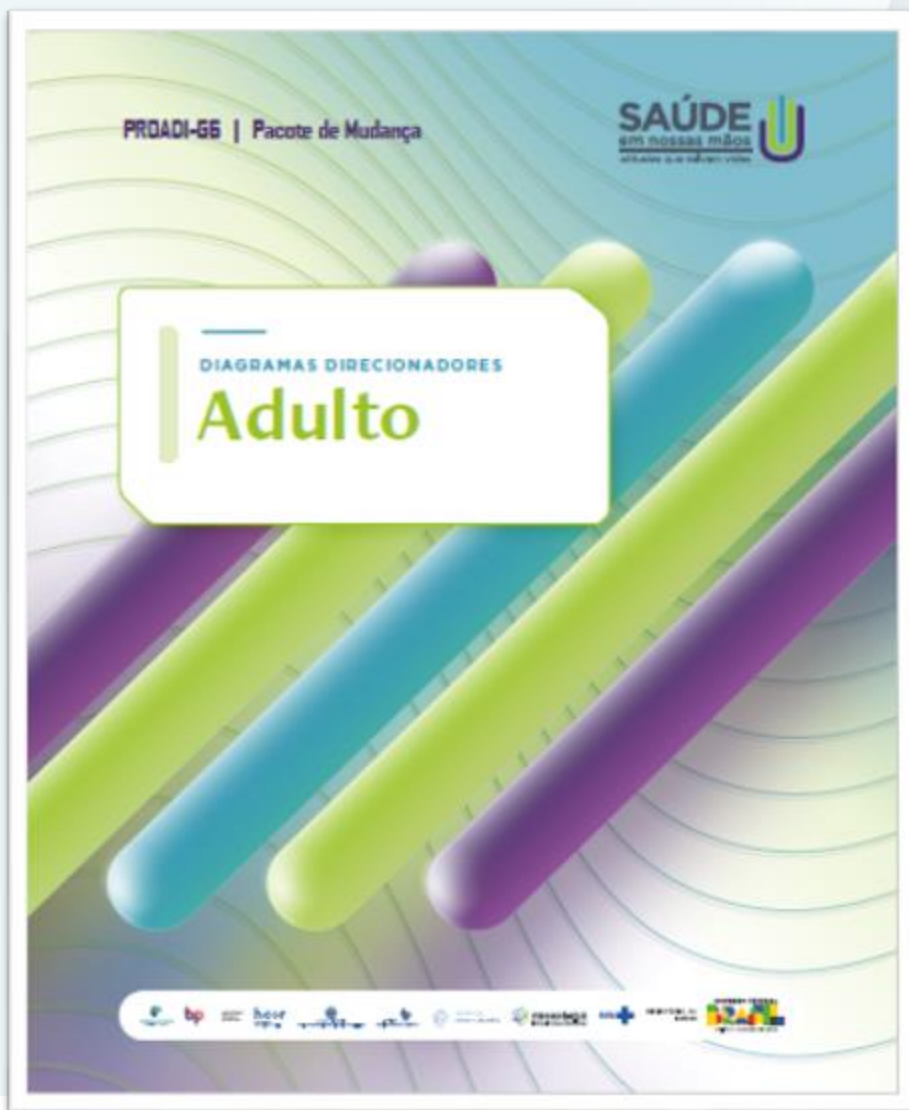


Diagrama Direcionador Liderança e Engajamento

Diagrama Direcionador Liderança e Engajamento

Engajar as lideranças nas estratégias que fortaleçam a segurança do paciente e colaborador.



Estabelecer a integração e o fluxo de comunicação assertiva entre os trabalhadores, pacientes, familiares e comunidade.

DD Liderança e Engajamento



DIAGRAMA DIRECIONADOR

Liderança e Engajamento

Objetivo

Engajar as lideranças nas estratégias que fortaleçam a segurança do paciente e do colaborador.

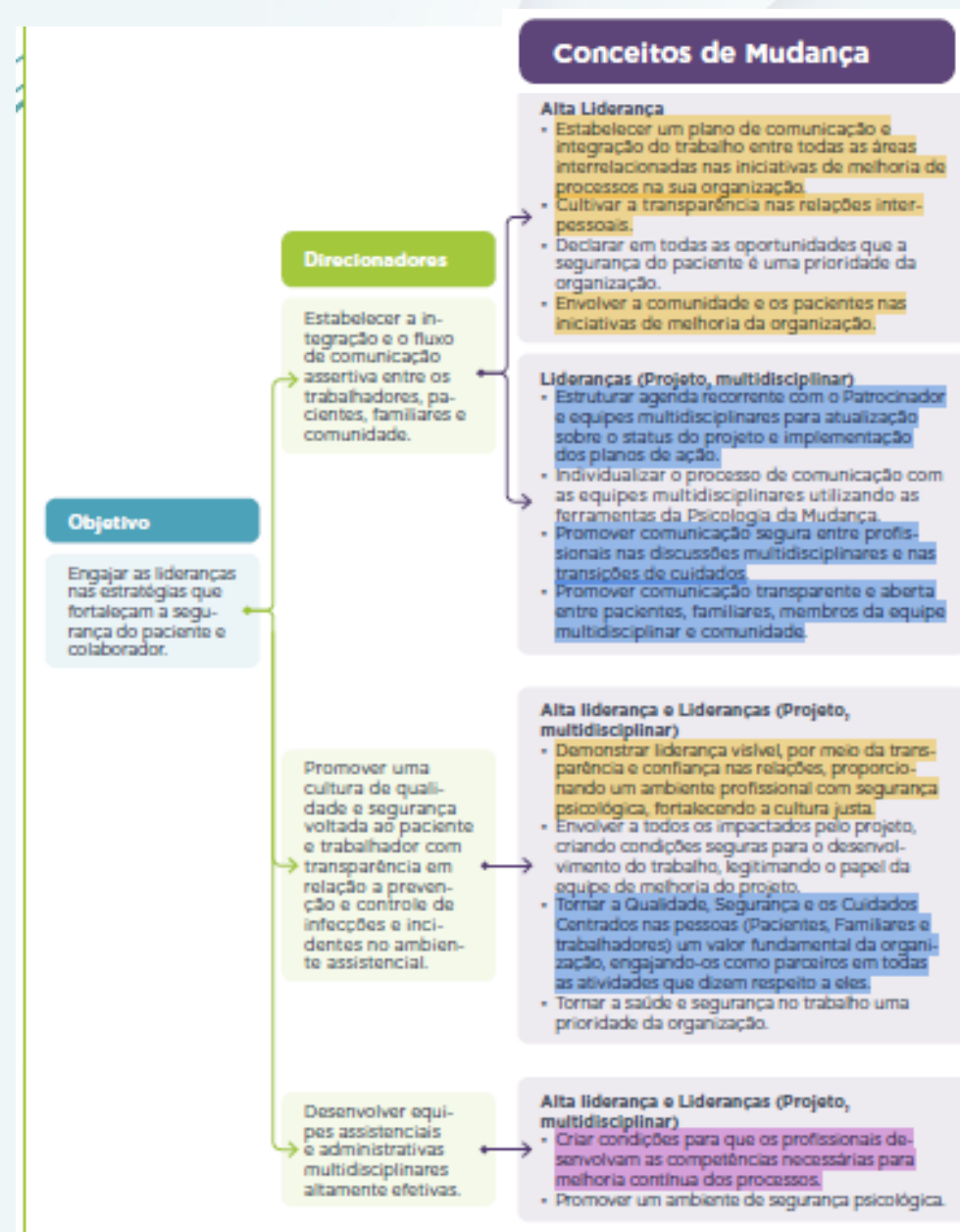
Direcionadores

Estabelecer a integração e o fluxo de **comunicação assertiva** entre os trabalhadores, pacientes, familiares e comunidade.

Promover uma **cultura de qualidade e segurança** voltada ao paciente e trabalhador com transparência em relação a prevenção e controle de infecções e incidentes no ambiente assistencial.

Desenvolver equipes assistenciais e administrativas multidisciplinares **altamente efetivas**.

Diagrama Direcionador Liderança e Engajamento



FOCO EM 7 CONCEITOS DE MUDANÇA:

- **ALTA LIDERANÇA**
- **LIDERANÇA**

Diagrama Direcionador Liderança e Engajamento

Direcionador

Estabelecer a integração e o fluxo de comunicação assertiva entre os trabalhadores, pacientes, familiares e comunidade.



Roteiro de Práticas de Liderança para Melhoria da Qualidade

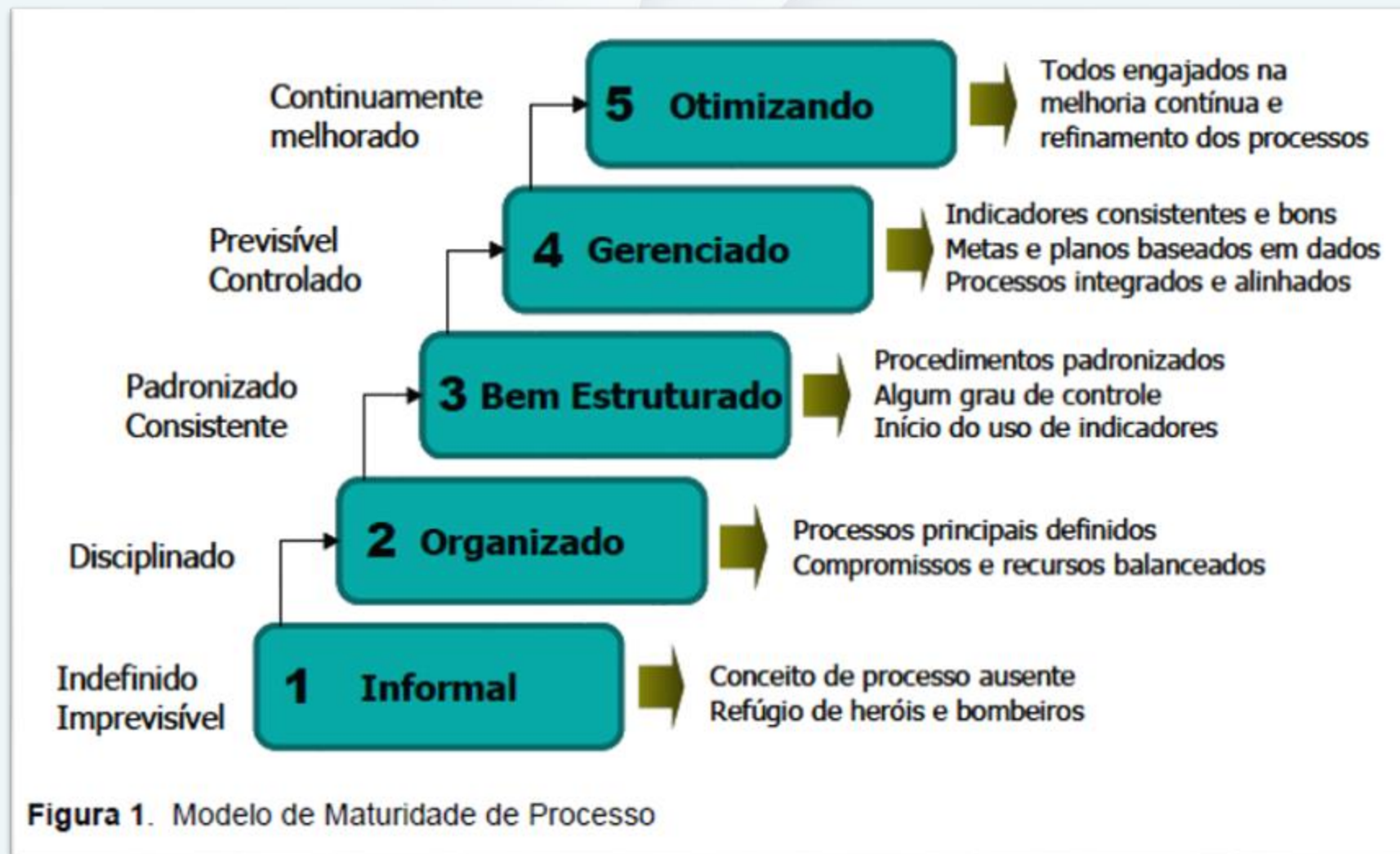
Roteiro de Práticas de Liderança para Melhoria da Qualidade

Alta liderança- Conceitos de Mudanças	Mudanças
Estabelecer um plano de comunicação e integração do trabalho entre todas as áreas interrelacionadas nas iniciativas de melhoria de processos na sua organização.	Estabelecer cronograma de reuniões para discutir sobre os resultados das densidades de incidência de PAV, IPCSL, ITU-AC, *ISC (*se for parte do grupo de hospitais que monitoram esse indicador) com as referências do SCIH, Núcleo de Segurança do Paciente e equipes do projeto.
Cultivar a transparência nas relações interpessoais.	Promover o fluxo de comunicação e integração do trabalho entre as áreas assistenciais e administrativas envolvidas no projeto.
Envolver a comunidade e os pacientes nas iniciativas de melhoria da organização.	Incentivar a participação de pacientes e familiares como parceiros no cuidado, melhorando seu letramento nas informações de saúde pertinentes ao seu tratamento e autocuidado.
Demonstrar liderança visível, por meio da transparência e confiança nas relações, proporcionando um ambiente profissional com segurança psicológica, fortalecendo a cultura justa.	Participar das Rondas da Liderança de acordo com a agenda proposta, criando um momento de escuta ativa sobre as iniciativas promovidas na unidade e principais dificuldades pontuadas pelas equipes multidisciplinares.
Criar condições para que os profissionais desenvolvam as competências necessárias para melhoria contínua dos processos.	Definir junto as lideranças das áreas assistenciais e de apoio o plano de desenvolvimento dos trabalhadores em melhoria de processos.

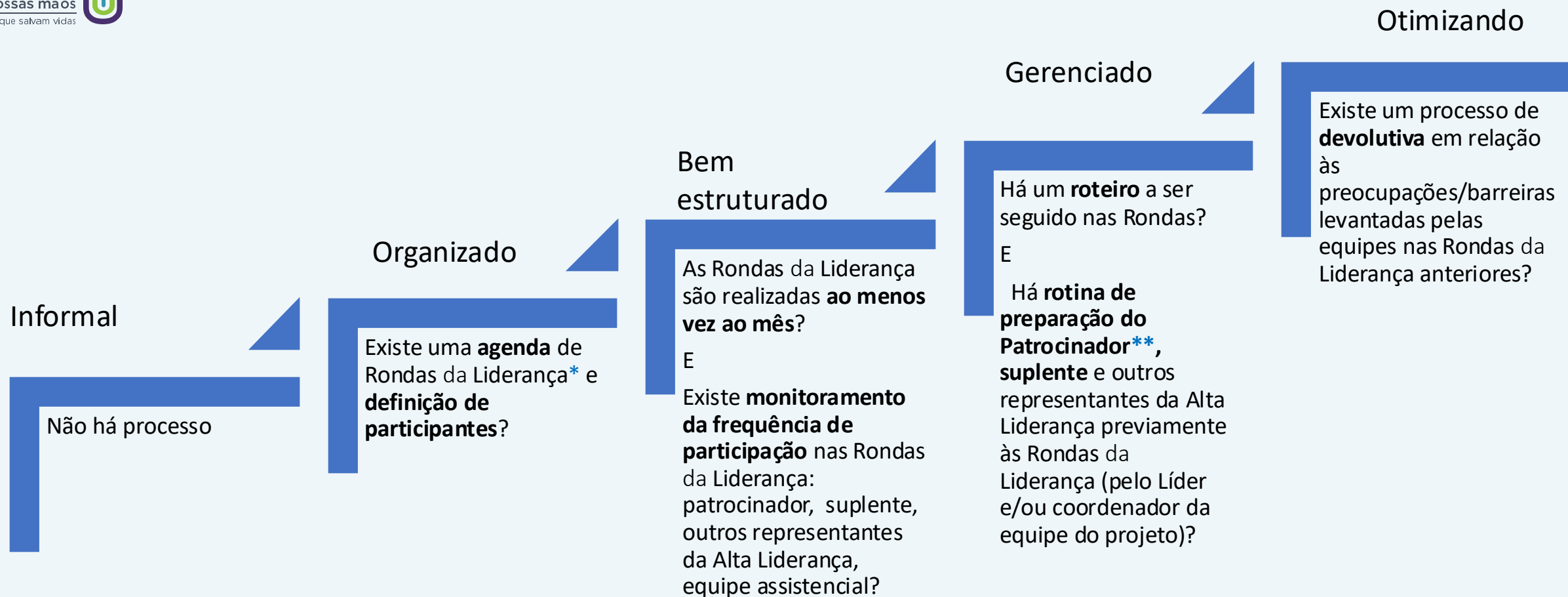
Roteiro de Práticas de Liderança para Melhoria da Qualidade

Liderança- Conceitos de Mudança	Mudanças
Estruturar agenda recorrente com o Patrocinador e equipes multidisciplinares para atualização sobre o status do projeto e implementação dos planos de ação.	Preparar relatórios mensais com o progresso do projeto para lideranças da instituição, para partilhar as aprendizagens com outras equipes dentro e fora da instituição.
	Implementar mecanismos de devolutivas para as questões levantadas durante as Rondas/Reuniões.
Promover comunicação segura entre profissionais nas discussões multidisciplinares e nas transições de cuidados.	Implementar visitas multidisciplinares estruturadas.
	Implementar os painéis de Gerenciamento Diário para Sustentar Melhoria (GDSM) e Monitoramento da adesão aos elementos dos bundles e indicadores de projeto (Kamishibai).
Tornar a Qualidade, Segurança e os Cuidados Centrados nas pessoas (Pacientes, Familiares e trabalhadores) um valor fundamental da organização, engajando-os como parceiros em todas as atividades que dizem respeito a eles.	Desenvolver recursos de treinamento para capacitar as equipes da unidade na utilização das ferramentas do projeto.
Criar condições para que os profissionais desenvolvam as competências necessárias para melhoria contínua dos processos . SAPs: Sessões de Aprendizagem Presencial. SAVs: Sessões de Aprendizagem Virtuais.	Criar momentos de colaboração entre equipes assistenciais e de apoio para o desenvolvimento e execução de ideias de mudança.
	Incentivar e viabilizar a participação dos profissionais em atividades educacionais.

Modelo de Maturidade de Processos



Práticas da Alta Liderança - Rondas da Liderança



***Rondas da Liderança:** reuniões entre a Alta liderança do hospital (**PATROCINADOR** do projeto ou suplente e outros representantes da Alta Liderança) na unidade onde o projeto está sendo realizado com a participação de representantes da equipe assistencial. Demonstrar liderança visível, por meio da transparência e confiança nas relações, discutir resultados e barreiras.

****Preparações das lideranças** previamente às Rondas: sugestão de destaques, reconhecimentos e de questões que poderão ser feitas para estimular o diálogo e as reflexões durante a Ronda.

Práticas da Liderança - Análise de resultados

Otimizado

Gerenciado

Bem
estruturado

Organizado

Informal

Não há processo

Existe uma agenda para elaboração dos Relatórios Mensais do projeto?

Existem definições de responsáveis, prazos de entrega e espaços para divulgação e discussão dos Relatórios Mensais?

Os Relatórios Mensais possuem análise de indicadores de resultados e processos e planos de ação com base nos dados?

E

Existem espaços para divulgação e discussão do Relatório Mensal?

Representantes do SCIH, NSP e equipe do projeto participam das análises e decisões das oportunidades de melhoria identificadas?

***Relatórios mensais:** São documentos estruturados que as equipes constroem mensalmente para refletir sobre o andamento do projeto e planejar as ações.
É também um instrumento de comunicação entre a equipe nuclear local e as demais equipes da instituição e com a equipe do HUB que a acompanha.

Trilha de desenvolvimento de lideranças para melhoria



Que outras formas de comunicação seriam úteis?

Acesse o site: www.menti.com
Digite o código 3935 5546



Questionário sobre as Práticas de Liderança para Melhoria da Qualidade

Dezembro/24
Agosto/25
Setembro/26

- ✓ Serão **5 perguntas** para atividades da **Alta Liderança** (Patrocinador) e **7 perguntas** relacionadas a processos da **Liderança** da equipe nuclear.
- ✓ Será enviado por e-mail para o Líder da equipe nuclear e para o Patrocinador com informações sobre preenchimento.
- ✓ Patrocinador e Líder da equipe nuclear devem **responder em conjunto**.
- ✓ Prazo de resposta **até final de dezembro**.



1

Agosto. 24

- Kick off
- Divulgação para inscrições do Modelo de custeio

2

Setembro. 24

- SAV 1: formação de equipe e engajamento
- SAV 2: modelo de melhoria + indicadores
- VTP 1: Visita diagnóstica
- Entrevistas Modelo de Custeio
- SAV C1: estrutura de coleta

3

Outubro. 24

- SAV 3: Critérios diagnóstico
- SAV 4: Problemas recorrentes + PDSA
- VTP 1: Visita diagnóstica
- SAV C2: estrutura financeira e critérios de rateio
- SAV C3: plantão de dúvidas e cases
- VTP C: 1º ciclo

4

Novembro. 24

- SAV 5: Coleta Kamishibai
- VTP 1: Visita diagnóstica
- VTP C: 1º ciclo
- SAV 1 Liderança
- VTP C: 1º ciclo

5

Dezembro. 24

- SAV 6: higiene de mãos VTP 1: Visita diagnóstica
- VTP C: 1º ciclo
- ✓ Questionário



12

Julho. 25

- VTP: 2º ciclo

11

Junho. 25

- SAP1 - regional 6
- SAV 9: tipos de problemas + GDSM
- SAV C5: Troca de experiência (gestão de dados, processos de suprimentos e farmácia)

10

Maio. 25

- SAP1 - regional 4
- SAP1 - regional 5
- SAV 3 Liderança

9

Abril. 25

- SAP1 - regional 2
- SAP1 - regional 3

8

Março. 25

- SAP1 - regional 1

7

Fevereiro. 25

- VTP 1: Visita diagnóstica
- SAV 8: Aplicação do Quadro Kamishibai
- SAV C4: Troca de experiência - organização modelo de custeio
- SAV 2 Liderança

6

Janeiro. 25

- VTP 1: Visita diagnóstica
- SAV 7: vigilância

13

Agosto. 25

- VTP : 2º ciclo
- SAV 4 Liderança

✓ Questionário



14

Setembro. 25

- VTP: 2ºciclo
- VTP C: 2º ciclo

15

Outubro. 25

- VTP: 2º ciclo
- VTP C: 2º ciclo

16

Novembro. 25

- SAV 10: implementação e expansão
- VTP: 2º ciclo
- SAV C6: Troca de experiência
- VTP C: 2º ciclo
- SAV 5 Liderança

17

Dezembro. 25

- SAV 11: paciente e família
- VTP C: 2º ciclo



2026





Próximos Passos

1. Avaliar as ideias de mudança do diagrama direcionador
2. Combinar um plano de teste das ideias prioritárias
3. Responder o questionário em dezembro /24
4. Participar da SAV de Fevereiro de 2025



Referências

Saúde em Nossas Mãos 3 > Home do Projeto ▾

Home do

Equipes

Pessoas

Indicadores

Formulários

Direcionadores

Mudanças

Discussões

Calendário

Recursos

Relatórios

Importar/Exportar

Recursos do Projeto

Arraste os arquivos aqui para fazer upload

< + + +

> < Topo > < Lideranças

Framework_da_Psicologia_da_Mudan*a_do_IHI_PORTUGUESE.pdf há um minuto

IHI_Qualidade-de-Todo-o-Sistema_Português.pdf há um minuto

O Modelo de Maturidade de Processos_ como maximizar o retorno dos investimentos em melhoria da qualidade e produtivi.pdf há um minuto



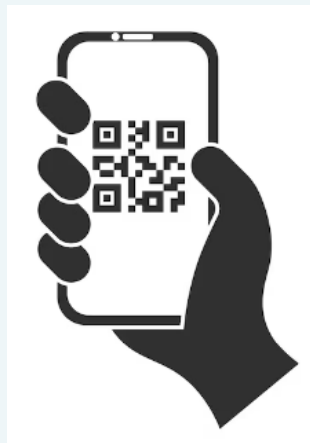
Diagramas Direcionadores

simpleqi | studio

Saúde em Nossas Mãos 3 > Home do Projeto ▾

Home do	 Recursos do Projeto Fichário - Lideranças - Materials para montagem do Kamishibai - Modelo de formulário de PDSA - Modelo Escala de Evolução do Projeto - Modelo Relatório Mensal
Equipes	
Pessoas	
Indicadores	
Formulários	
Direcionadores	
Mudanças	
Discussões	
Calendário	
Recursos	
Relatórios	
Importar/Exportar	





Lista de Presença



<https://forms.office.com/r/QiRN2JjwuJ>

SAÚDE
em nossas mãos
atitudes que salvam vidas



OBRIGADA

