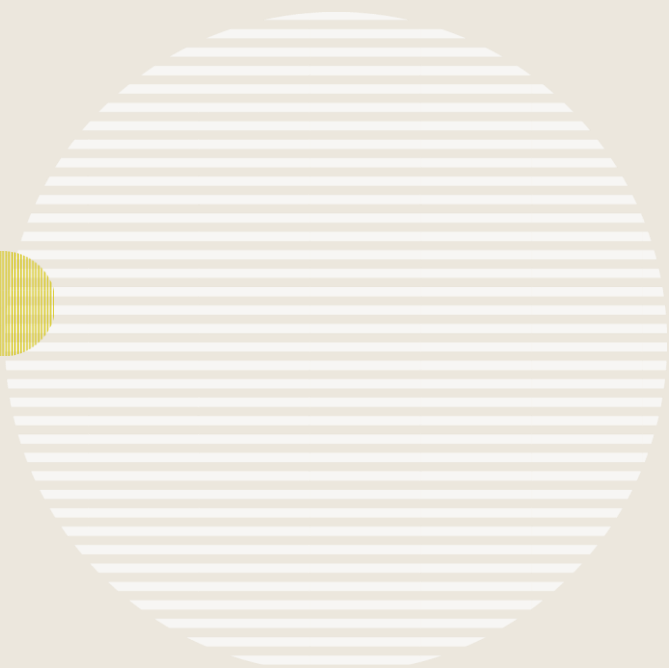


PROSPECTO



Rede de Conexão Trabalho com Alegria e Resiliência

ReConecTAR Fase 2

Julho, 2022



Institute for
Healthcare
Improvement



HOSPITAL
SÍRIO-LIBANÊS

Johnson & Johnson
FOUNDATION

Conteúdo

Sumário

A iniciativa Johnson & Johnson, Hospital Sírio Libanês e Institute for Healthcare Improvement para o Trabalho com Alegria e Resiliência	3
A experiência Fase 1	3
O movimento começa conosco	6
Por que este projeto é importante?	6
Nossa estratégia	7
Componentes para apoiar mudanças sistêmicas e melhoria contínua	7
Como será a iniciativa?	7
Nossa abordagem: A estrutura da Rede de Conexão Trabalho com Alegria e Resiliência Fase 2	8
Como será o processo seletivo das instituições?	9
Quais são os critérios de seleção?	10
Participação das Instituições Seleccionadas	10
Quem deve participar?	10
Financiamento	10
Contato	10

A iniciativa Johnson & Johnson, Hospital Sírio Libanês e Institute for Healthcare Improvement para o Trabalho com Alegria e Resiliência

É com muita satisfação que enviamos este convite para participarem conosco deste projeto, chamado ReConecTAR (Rede de Conexão Trabalho com Alegria e Resiliência). O ReConecTAR é uma iniciativa conjunta da Johnson & Johnson (J&J) como patrocinadora, do Hospital Sírio-Libanês (HSL) e do Institute for Healthcare Improvement (IHI) que tem como objetivo aumentar a percepção de bem-estar, satisfação, resiliência, engajamento e participação nas decisões locais no ambiente de trabalho assistencial diário.

A Johnson & Johnson globalmente desenvolve projetos para apoiar os profissionais na linha de frente dos serviços de saúde, com a busca pelo fortalecimento dos sistemas públicos e força de trabalho mais resiliente. Utilizaremos a expertise do Hospital Sírio-Libanês e IHI, que obtiveram transformações com excelentes resultados utilizando o modelo de melhoria do IHI e a metodologia Joy in Work (Modelo conceitual do Trabalho com Alegria).

Essa metodologia foi desenvolvida a partir do compartilhamento da aprendizagem de diferentes instituições que participaram deste projeto, incluindo o Hospital Sírio-Libanês, além de uma rede global de parceiros estratégicos e membros da Aliança de Liderança do IHI. A sedimentação das mudanças fundamentais que sustentam o alto impacto do modelo conceitual conta com a colaboração de pesquisadores expoentes na área de Burnout e promoção de Saúde Mental.

A experiência Fase 1

Nosso trabalho e a experiência de disseminar uma prática tão relevante ficou ainda mais forte quando se iniciou a conexão entre as Instituições de Saúde.



A rede foi formada pela participação com 18 hospitais públicos, em 03 regiões diferentes do país.



Só foi possível o alcance dos resultados expressivos devido à potência na formação de uma rede de equipes engajadas e com capacidade de liderar a mudança necessária para melhoria sustentável e duradoura dos ambientes em saúde, assim como o trabalho em equipe, resiliência e segurança física e psicológica da força assistencial.





Podemos conferir alguns dos resultados de significativa importância a partir da chamada para a ação com esta rede que se inicia com a pergunta “O que importa para você?”. A mobilização coletiva, a partir da experiência da execução colaborativa e participativa faz alcançar estes números de alto impacto para o setor saúde:



O movimento começa conosco

Esta rede tem o compromisso de buscar potencial impacto positivo para colaboradores e sociedade. A sua instituição já foi pré-selecionada por demonstrar o seu papel relevante à comunidade. Buscamos organizações que tenham como prioridade estratégica a promoção da alegria, engajamento e resiliência no ambiente de trabalho para se juntar a nós nesses esforços.

As premissas para garantir o progresso e alcançar resultados devem ser: participação da liderança executiva em atividades-chave; disponibilidade de tempo da equipe para trabalhar com foco nas entregas previstas para o projeto; compromisso com a coleta, análise e compartilhamento dos dados; e abertura para troca de experiências de forma transparente com as outras instituições integrantes da rede.

Neste contexto, realizaremos a parceria com 100 instituições de saúde no Brasil, para trabalharmos a gestão participativa, a fim de apoiar e capacitar lideranças locais para identificar, testar e implementar mudanças viáveis que funcionem para alcançar um progresso mensurável e significativo.

Por que este projeto é importante?

Os potenciais efeitos do estresse ocupacional sobre o bem-estar físico e emocional dos profissionais tem sido objeto de estudo nos últimos anos, por se tratar de um importante problema de saúde. O estresse ocupacional é decorrente da percepção do trabalhador de que o ambiente de trabalho é ameaçador à sua saúde física e/ou mental, por acreditar que esse ambiente possui demandas excessivas ou por ele próprio não possuir recursos suficientes para enfrentá-las. i

Uma das consequências potenciais do estresse é a Síndrome de Burnout, mas outros agravos também são relacionados ao prejuízo da Saúde Mental. Se o Burnout nos cuidados de saúde fosse descrito em termos clínicos ou de saúde pública, poderia muito bem ser considerado como uma epidemia, pois os números são alarmantes. Há uma propensão dos profissionais de saúde em desenvolvê-lo, sendo frequentemente identificado em médicos de diferentes especialidades (25 a 60%), médicos residentes (7 a 76%) e enfermeiros (10 a 70%). Essa propensão dos profissionais de saúde ao estresse é bem documentada, principalmente os que trabalham em ambientes complexos e intensos como os hospitais. ii

A pandemia pelo novo coronavírus agravou esta situação. Uma pesquisa recente realizada no Brasil, incluindo tanto os profissionais que estão na linha de frente de assistência à COVID-19, quanto aqueles que não estão, revelou que a prevalência de Síndrome de Burnout acometeu 79% dos médicos; 74% dos enfermeiros; e 64% dos técnicos de enfermagem.iii

A Síndrome de Burnout afeta diretamente as dimensões de desgaste emocional, a capacidade para cuidar do outro e a percepção de realização pessoal. Isso reduz o

engajamento dos funcionários, com potencial impacto negativo na experiência do paciente, produtividade e risco de acidentes de trabalho. Os desligamentos, afastamentos e turnover também estão relacionados a falta de satisfação e realização no trabalho. Um estudo realizado em São Paulo em 2016, aponta que o custo, relacionado ao turnover de um enfermeiro chega a R\$ 943.000, por ano (Ruiz,2016). Estudos equivalentes no EUA, mostram que substituir um médico pode custar a uma organização entre US\$ 500.000 e US\$ 1 milhão quando se considera o custo de recrutamento, treinamento e perda de receita durante esse tempo. iv

Já a substituição de um enfermeiro custa em média us\$ 37.700 a US\$ 58.400.v Embora tudo isso afete significativamente a vitalidade financeira de uma organização, a influência negativa no atendimento ao paciente é ainda mais preocupante. A diminuição do engajamento dos funcionários relaciona-se com o prejuízo na qualidade e segurança da assistência prestada ao paciente. Por fim, o Burnout limita a empatia e compaixão dos provedores, componentes cruciais no atendimento eficaz e centrado na pessoa.

Nossa estratégia

Componentes para apoiar mudanças sistêmicas e melhoria contínua

Aumentar a alegria e o engajamento na força de trabalho em saúde requer uma abordagem focada na aprendizagem e também na ação. Nossa atual teoria de mudança consolida pesquisas, práticas promissoras e estudos de caso sobre esses componentes do sistema, e que pode ser adaptado aos diferentes contextos do Sistema Único de Saúde no Brasil. Os componentes críticos para este projeto são:

1. *Eleger a alegria e resiliência no trabalho* como uma prioridade *organizacional* estratégica, reconhecendo que o aumento da satisfação e retenção dos funcionários é fundamental para a missão e visão da organização.
2. *Desenvolver estrutura e processos para apoiar este trabalho*. Os recursos dedicados devem ser alocados, uma estrutura de governança que supervisiona e gerencia o trabalho em toda a organização, e tempo para as equipes participarem da iniciativa e testarem melhorias nos períodos de ação. Uma atenção aos sistemas de dados (indicadores) e à coleta que permitem a compreensão das lacunas (onde estamos e aonde queremos chegar) são fundamentais.
3. *Implantar estratégias específicas* para abordar os *fatores que contribuem para a alegria e resiliência na força de trabalho*. A Rede de Conexão Trabalho com Alegria e Resiliência baseia-se nos componentes críticos descritos no Modelo Conceitual, com fatores específicos de alto impacto que líderes seniores, gerentes e equipe da assistência podem priorizar. A iniciativa visa testar e adaptar mudanças táticas e tangíveis em todos os níveis, aproveitando ferramentas e métodos de melhoria da qualidade.

Como será a iniciativa?

A iniciativa acontecerá em um período de 12 meses, de agosto de 2022 a julho de 2023,

e contará com a participação de 100 instituições de saúde públicas no Brasil.

Cada organização escolherá uma unidade (exemplo: uma unidade de internação ou unidade de terapia intensiva) para conduzir conosco o projeto a ser aplicado seguindo o modelo da ciência da melhoria e a metodologia do Trabalho com Alegria do IHI.

O ReConecTAR irá fomentar a criação de uma comunidade de aprendizagem, onde todos ensinam e todos aprendem. Ao final da iniciativa esperamos que as unidades pilotos tenham uma estrutura para melhorar a satisfação, engajamento, bem-estar e resiliência dos colaboradores dessa unidade, com a oportunidade de ampliar no seu hospital inteiro.

Nossa abordagem: A estrutura da Rede de Conexão Trabalho com Alegria e Resiliência Fase 2

As equipes participantes, em um período de 12 meses, farão parcerias com especialistas em melhoria do IHI, do Hospital Sírio-Libanês, da Johnson & Johnson e faculty (experts) da rede. A equipe do projeto ReConecTAR fornecerá estrutura, orientação estratégica, treinamento e suporte de melhorias, construção de competências, documentação e reflexão sobre o aprendizado das equipes. Todas as atividades serão realizadas virtualmente.

Sessões de Imersão Virtuais (SIVs). A Rede realizará 24 sessões virtuais com duração de 90 minutos cada, que ocorrerão de agosto/22 a julho/23. As sessões de imersão virtuais se concentrarão na construção de relacionamentos com as organizações participantes, no avanço de nossa aprendizagem e aplicação de métodos e ferramentas de melhoria, aprendendo sobre as etapas táticas e tangíveis para testar e aplicar mudanças, compartilhar o progresso em evolução da sua organização e receber feedback da equipe ReConecTAR e colegas.

Sessões de Aprendizagem Virtuais com as Lideranças (SAVs Lideranças). A alta liderança das instituições participará, com exclusividade, de três (03) sessões de aprendizagem virtuais (SAVs), para entender o progresso e compartilhar desafios e oportunidades na condução do projeto.

O IHI, Hospital Sírio-Libanês e Johnson & Johnson irão:

- Construir uma comunidade de aprendizagem na qual todas as instituições participantes estejam comprometidas em testar ativamente mudanças, compartilhar suas ações de sucesso e oportunidades de melhoria, acompanhar seu progresso, adaptar ideias, unir subgrupos baseados em áreas específicas de alta alavancagem e construir relacionamentos.
- Trazer os principais especialistas em assuntos no trabalho, incluindo indivíduos que testaram e demonstraram resultados promissores, para fornecer direção prática sobre a aplicação de métodos de melhoria à alegria e engajamento.
- Fornecer sessões coletivas virtuais de orientação e suporte direcionado a execução das ações.

- Oferecer uma infraestrutura para suportar testes e aprendizados orientados por dados de todos os locais participantes.
- Desenvolver o sistema de comunicação entre as equipes participantes que suporte o aprendizado, conexões e construção de relacionamentos.
- Convocar um comitê gestor de liderança para fornecer orientação e apoio.
- Usar técnicas de avaliação para promover a melhoria contínua com suporte do IHI.

Como será o processo seletivo das instituições?

O processo seletivo terá início no dia **05 de julho de 2022** com o envio dos convites por e-mail, Formulário de Inscrição pelo *Microsoft Forms*, e do prospecto do projeto ReConecTAR Fase 2, e será encerrado no dia **31 de julho de 2022**, com a divulgação das instituições selecionadas. Estão previstos encontros virtuais coletivos nos dias **08 e 12 de julho de 2022** com os membros do ReConecTAR Fase 2, sendo esta uma oportunidade opcional de ampliar a compreensão do projeto e promover esclarecimentos de dúvidas por parte das instituições. A instituição poderá escolher dentre estas duas opções de datas e horários conforme segue o link:

08/07/22 – 13h às 14h

Entrar na reunião Zoom

https://hsl.zoom.us/j/89092842903?pwd=N9q4LjrZRiHhalUnrNZRXX_hFqy3ly.1

ID da reunião: 890 9284 2903

Senha de acesso: 332411

12/07/22 – 10h às 11h

Entrar na reunião Zoom

<https://hsl.zoom.us/j/81371975147?pwd=aWkFQNLfk5BIDsXwhoJ8awI93BtU-d.1>

ID da reunião: 813 7197 5147

Senha de acesso: 003061

Após o recebimento do convite enviado por e-mail, cada instituição deverá:

1. Preencher o Formulário de Inscrição – Reconectar Fase 2 com descrição do interesse em participar do projeto, análise da infraestrutura institucional (incluindo TI), perfil de liderança, aspectos culturais da instituição e dados de censo, por meio do link do Microsoft Forms: [Formulário de Inscrição](#)

O prazo para resposta do formulário é de **05 a 15 de julho de 2022**.

As decisões finais serão comunicadas no dia **31 de julho 2022**.

Quais são os critérios de seleção?

Reforçando os pilares de transparência e co-participação do projeto ReConecTAR, apresentamos os critérios de seleção:

- Ser uma Instituição de Saúde de nível primário (Atenção básica) ou terciário (Hospitalar);
- Oferecer atendimento preferencial às pessoas em situações de vulnerabilidade;
- Prestar atendimento pelo Sistema Único da Saúde (SUS);
- Estar engajada e disponível de acordo com a capacidade operacional para a realização do projeto;
- Possuir Institucionalmente recursos básicos de infraestrutura para acesso virtual.

Observação: A instituição não pode possuir judicialização ou mídia difamativa.

Sabemos que estamos passando por tempos desafiadores, mas este é o momento de trazer inovação às suas instituições. Agora, mais do que nunca, precisamos cuidar uns dos outros para contribuir para uma sociedade mais saudável e resiliente. O projeto ReConecTAR será uma oportunidade de não só aprender a ciência da melhoria do IHI, mas também, de promover transformações na instituição utilizando a teoria do Trabalho com Alegria - IHI. A alegria deve ser compartilhada, assim como o conhecimento, as boas práticas e a confiança. Participar de decisões relacionadas ao seu processo de trabalho contribui para que possamos conviver como uma equipe única. É com esse propósito que essa rede será criada, estimulando a colaboração e participação de todos.

Participação das Instituições Selecionadas

Quem deve participar?

Nossa Rede de Conexão Reconectar Fase 2 será formada por 90 Hospitais e 10 Unidades Básicas de Saúde (UBS).

Financiamento

Se sua Unidade de Saúde for selecionada para fazer parte da rede com 100 instituições para o projeto ReConecTAR Fase 2 a sua participação no programa será 100% gratuita. A Instituição precisa apenas garantir o tempo e participação dos seus colaboradores.

Contato

Para dúvidas e demais esclarecimentos necessários, envie-nos um *e-mail* para projeto.reconectar@hsl.org.br.

Referências

-
- ⁱ Pieta Paulo da Silva, Flávia. PSI Revista de Psicologia Social e Institucional. – 2000
- ⁱⁱ Dados custo turn over Brasil. Ruiz PBO, Perroca MG, Jericó MC. Cost of nursing turnover in a Teaching Hospital. Rev Esc Enferm USP. 2016;50(1):101-8.
- ⁱⁱⁱ Dados Brasil. Perniciotti, Rev. SBPH vol. 23 no. 1, Rio de Janeiro – Jan./Jun. – 2020
- ^{iv} Noseworthy J, Madara J, Cosgrove D, et al. O burnout médico é uma crise de saúde pública: uma mensagem para nossos colegas CEOs de saúde. Blog de Assuntos de Saúde; 28 de março de 2017. <http://healthaffairs.org/blog/2017/03/28/physician-burnout-is-a-public-health-crisis-a-message-to-our-fellow-health-care-ceos/>.
- ³ Dados custo turn over Brasil. Ruiz PBO, Perroca MG, Jericó MC. Cost of nursing turnover in a Teaching Hospital. Rev Esc Enferm USP. 2016;50(1):101-8.