

Gestão participativa como forma de produzir o trabalho com alegria

Baía, WRM; Prado, NRO; Viveiros, VP; Araújo, NP; Marques, NA; Yamaguti, WPS; Amarante, GAJ; Rocha, LN; Magalhães, FAA; Candido, MDS; Boren, P.

Introdução



Algumas evidências de estresse e burnout entre os enfermeiros

Mais estresse e excesso de trabalho



71%

Porcentagem de enfermeiros e parteiras na Austrália que relatam preocupações com o estresse e o excesso de trabalho¹

Fonte: 2018, Advisory Board

Aumento da fadiga relacionada ao trabalho



55%

Porcentagem de enfermeiros no Canadá que relatam sentir-se cansados o tempo todo²

Aumento do burnout



42%

Porcentagem de enfermeiros na Inglaterra que relatam sintomas de burnout³



Pesquisa de engajamento Multidisciplinar Hospital Sírio-Libanês



O presente trabalho foi desenvolvido com base no

Framework: Joy in Work



Fora identificado baixo índice de satisfação em relação ao **envolvimento dos profissionais na tomada de decisão de ações locais que afetam seu trabalho.**

Cenário de Melhoria

Projeto desenvolvido na Unidade Crítica Geral (UCG) do Hospital Sírio Libanês, em São Paulo.

45 leitos instalados;
220 colaboradores da equipe assistencial multiprofissional;
Equipe médica dedicada 24h;

Objetivo do Projeto

Aumentar de 40% para 65% o percentual de profissionais assistenciais, da Unidade Crítica Geral (UCG), que concordam com a afirmação: “Eu participo das decisões relacionadas ao nosso processo de trabalho”, no período de junho de 2018 à julho de 2019.

Gestão participativa como forma de produzir o trabalho com **alegria**

Baía, WRM; Prado, NRO; Viveiros, VP; Araújo, NP; Marques, NA; Yamaguti, WPS;
Amarante, GAI; Rocha, LN; Magalhães, FAA; Candido, MDS; Boren, P.

Metódo

Estrutura IHI para melhorar o Trabalho com Alegria



4. Utilize ciência de melhoria com testes de mudança para melhorar o trabalho com alegria na organização

3. Realize uma abordagem sistêmica para resgate do trabalho com alegria como responsabilidade em todos os níveis da organização

2. Identifique impedimentos para o trabalho com alegria no contexto local

1. Pergunte à equipe: O que importa para você?

VOZ DOS COLABORADORES

Agrupamento por temática

GRUPOS DE TRABALHO

Divisão espontânea por temática

IDEIAS DE MUDANÇA

Co-criação das melhorias - colaboradores

MONITORAMENTO DAS AÇÕES

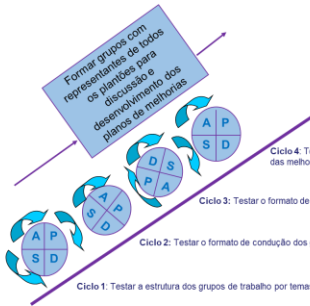
Ações sugeridas versus implantadas



As equipes registraram suas opiniões referentes aos impedimentos para um trabalho com alegria



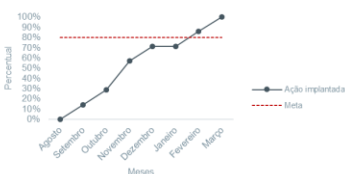
Objetivo da Rampa: Aumentar a resolutividade das ações de melhorias apontadas pelas equipes da Unidade



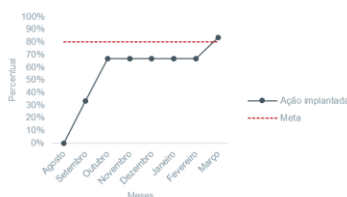
Formação de equipes de trabalho com representação multiprofissional dos diferentes plantões, para desenvolvimentos dos planos de ação a partir das ideias de mudanças sugeridas.

Monitoramento de algumas das ideias de mudanças

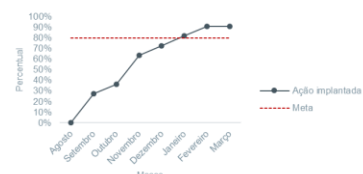
Percentual de ações de melhoria implantadas Grupo Escala



Percentual de ações de melhoria implantadas Grupo Cooperação/ Comunicação



Percentual de ações de melhoria implantadas Grupo Reconhecimento/ Benefícios



Gestão participativa como forma de produzir o trabalho com **alegria**

Baía, WRM; Prado, NRO; Viveiros, VP; Araújo, NP; Marques, NA; Yamaguti, WPS;
Amarante, GAI; Rocha, LN; Magalhães, FAA; Candido, MDS; Boren, P.

Metódo

Ação termoclima

Monitorar em tempo real o clima da Unidade por meio da percepção do profissional ao término de cada plantão

Bolas brancas
Cooperação e participação



Bolas laranjas
Cooperação e participação



ALINHAR O CONCEITO



ENTENDER OS MOMENTOS

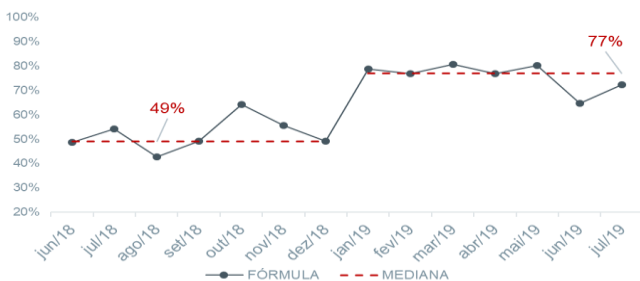


MONITORAR ADESAO



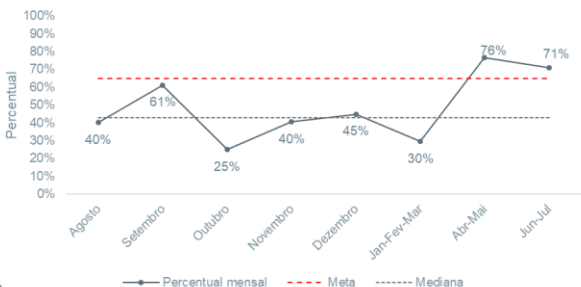
Mudança como melhoria

Ação termoclima
Cooperação e participação da equipe



Resultados

Total de respondentes que concordam e concordam totalmente com a afirmação: Eu participo das decisões locais que afetam o meu trabalho



A utilização da Ciência da Melhoria para o tema “Trabalho com Alegria” no modelo de gestão participativa foi um grande desafio, visto que existem diversos fatores intrínsecos, dos quais envolvem as perspectivas, o modo de vida e os objetivos pessoais de cada colaborador, assim como, os fatores extrínsecos, sendo aqueles pertinentes ao trabalho e à cultura institucional, que se interligam e corroboram para a satisfação no trabalho. Concluímos que o modelo de gestão participativa agrega valor no trabalho em equipe.