

INFLUÊNCIA E AÇÃO

GESTÃO

2023

VOLUME 2 - DESAFIOS DA GESTÃO EM SAÚDE



SUMÁRIO

VOLUME 2 - DESAFIOS DA GESTÃO EM SAÚDE



	02	Introdução
BLOCO 1	04	Ambiente de Trabalho
BLOCO 2	07	Cultura Organizacional
BLOCO 3	10	Gestão de Projetos em Sistemas Adaptativos Complexos
	13	Sobre a BFarrás Health Solutions
	14	Nossas Soluções



INTRODUÇÃO

O setor saúde vive um momento de transição e grande **transformação**. É notório o investimento maciço de grupos e organizações almejando um controle organizacional cada vez maior. De um lado temos uma grande onda voltada à **transformação digital**, **novas tecnologias** e os benefícios prometidos pela **inteligência artificial**, e do outro, a **profissionalização da gestão**, que busca por indivíduos aptos a trazerem uma melhor atuação das equipes, melhores ambientes de trabalho, alcance de metas e resultados.

O controle dos processos pelas organizações muito tem a agregar, desde que de forma sinérgica, sem sobrepor a própria atuação dos profissionais de saúde, o que poderia interferir diretamente no cuidado, levando a um prejuízo ainda maior do sistema, com dano direto ao **usuário**.

O entendimento de **propósito** e a conexão dos profissionais considerando suas percepções e distintas formações é fator-chave para que possamos criar um elo de segurança e evoluir dentro de um modelo ainda tão enrijecido, burocrático e hierarquizado.

Para uma gestão de excelência, a lógica organizacional deve ser sinérgica à lógica profissional. É importante considerar todas as **influências organizacionais** diante da atuação profissional, de tal modo que as metas e os objetivos traçados estejam alinhados, sejam compreendidos e assim construídas **relações de parceria** ao invés de resistência, ou mesmo do “burlar” de regras.

A **gestão** deve ser mais inclusiva. Organizar e gerenciar, atividades consideradas estratégicas, precisam fazer parte do cotidiano dos gestores e profissionais, caso contrário seguirão sendo impressas e guardadas em armários ou arquivadas, mostradas apenas a título de curiosidade em reuniões, avaliações de acreditação e eventos do setor.

Os **gestores** devem ser capazes de buscar alternativas e refletir constantemente sobre seus próprios valores, bem como os das organizações que representam. Essa capacidade lhes permitirá enxergar a organização de forma ampla e entender os caminhos para desenvolver ações de integração entre os diferentes processos de **obtenção, transformação e entrega eficiente** de serviços, produtos e informações.

Dr. Bruno Cavalcanti Farrás

Boa Leitura!

BLOCO 1

AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho tem influência direta na atuação e desempenho dos profissionais, logo, na **eficiência operacional** e alcance dos melhores resultados. Estudos recentes evidenciam que ambientes tóxicos, sobrecarregados, com lideranças omissas e/ou ausentes têm um aumento significativo na **ocorrência de erros**, muitas vezes subestimados, mas com repercussões negativas nos resultados assistenciais, financeiros e de geração de valor para o sistema.

Além disso, não podemos deixar de fora o fato de ser também fonte inesgotável de queixas e influência negativa para outros profissionais, **imagem da marca** e fidelização tanto de usuários como de profissionais.

A estruturação do ambiente de trabalho requer a participação e atuação intensa das **lideranças**, responsáveis por colocar as pessoas certas nos lugares certos, e também por **entender e equilibrar** as diferentes formações, perspectivas, expectativas e influências que de alguma forma possam interferir nos resultados, sem deixar de lado o **propósito e os objetivos** da organização.

A criação de um ambiente de trabalho colaborativo e propício para a prática assistencial segura e de qualidade requer quatro abordagens específicas, capazes de trazer um melhor entendimento, mudança do modelo mental de comportamento e ação dos profissionais, assim como uma melhor adesão para que a transformação ocorra. São elas:



1 COMUNICAÇÃO

Para gerar um menor viés de falha de entendimento e maior adesão por parte dos profissionais a comunicação deve ser aberta, clara, transparente e objetiva.

2

ABORDAGEM CONTÍNUA

Por que eu faço isso? Existe melhor forma de fazer? Essas questões devem ser respondidas diariamente na busca por oportunidades e melhoria contínua;



3

TRABALHO CONJUNTO

Deve haver o incentivo ao trabalho conjunto entre profissionais, voltado aos aspectos pessoal e técnico das disciplinas;



4

ESTÍMULO AO RACIOCÍNIO

Estimular o raciocínio requer líderes participativos, que sejam bons ouvintes e levem em consideração a percepção de suas equipes.

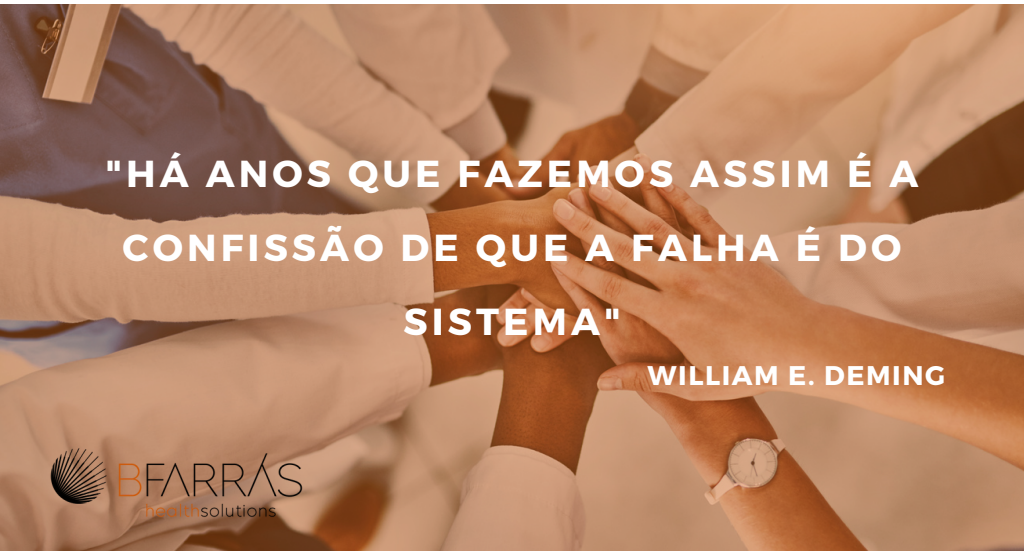


Construir e manter um bom ambiente de trabalho, além de complexo e desafiador, é elemento chave para as organizações que buscam fidelizar seus profissionais e melhorar constantemente seus processos.

Vale ressaltar que hoje esse modelo é dinâmico e mutável, motivo pelo qual é premissa essencial a existência de líderes presentes, capacitados, participativos e proativos para liderar esse processo.

Organizações que consideram a forma de trabalhar como um processo de desenvolvimento e evolução constante, tendem a ter uma força de trabalho mais engajada, disposta e com resultados diferenciados.

Organizar o trabalho não é tarefa fácil, especialmente em cenários dinâmicos, sujeitos a mudanças repentinas como a saúde.



"HÁ ANOS QUE FAZEMOS ASSIM É A
CONFISSÃO DE QUE A FALHA É DO
SISTEMA"

WILLIAM E. DEMING

BLOCO 2

CULTURA ORGANIZACIONAL

Uma das tarefas mais trabalhosas para uma organização é a estruturação e disseminação do **propósito organizacional**. Isso exige entender o que se busca, o ambiente onde será desenvolvido determinado trabalho e, acima de tudo, como e por quais pessoas isso será realizado.

Estratégias imediatistas podem no curto prazo trazer resultados positivos, porém, no decorrer do tempo, a falta de **planejamento** trará consequências muitas vezes desastrosas, já enraizadas e difíceis de se mudar com repercussões negativas tanto na **atuação** como no **comportamento** dos profissionais.



CULTURA ORGANIZACIONAL?

A construção da **cultura organizacional** deve ocorrer de maneira colegiada, de tal modo que o impulso e sua disseminação busque não somente estimular a **moral** das equipes, mas trazer a todos os integrantes o entendimento de **colaboração, pertencimento, sentido de time e desenvolvimento**, com o intuito de compreenderem-se como parte integrante e única do negócio.



Em muitos casos o que observamos são planos estratégicos absolutamente teóricos, de difícil compreensão e aplicação que, se sintetizados, manteriam seu foco, importância e se fariam entender com maior naturalidade. Essa dificuldade de entendimento inicial tem repercussões importantes, já que por vezes sequer sai do papel e, quando implantado, não apresenta **resultados significativos**.

É necessário **clareza e direcionamento** para o correto entendimento e aplicação coerente da estratégia.

Organizações de sucesso possuem um entendimento bastante amplo do contexto onde estão inseridas, o que lhes permite construir uma **cultura organizacional** totalmente vinculada ao propósito, reforçando ainda mais seus **valores** e o que se espera dos profissionais. Há ainda a preocupação frequente em aprimorar as estratégias e planejar ações de maneira inclusiva – envolvendo o **estratégico, tático e operacional** – possibilitando a construção de uma **cultura sólida e justa**.

Transformar requer a habilidade de ser **ágil** no tempo e na hora certa para reagir às **tendências**, reavaliando as estratégias sempre que necessário.

A **cultura organizacional** deve ser **adaptável**, porém, ao mesmo tempo deve levar em consideração a preservação de seus **valores e atributos**, o que a tornam **única**.

**"A CULTURA COME A ESTRATÉGIA NO
CAFÉ DA MANHA"**

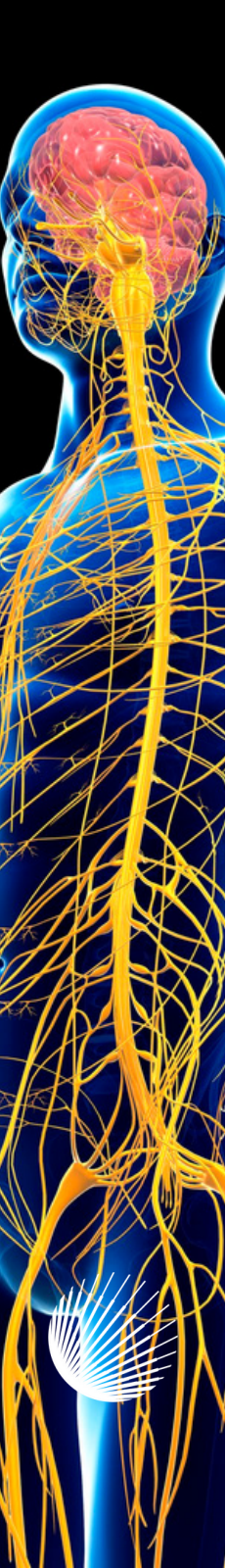
PETER DRUKER

BLOCO 3

GESTÃO DE PROJETOS EM UM SISTEMA ADAPTATIVO COMPLEXO

Em um setor cada vez mais competitivo e dinâmico que passa por mudanças cada vez mais rápidas e complexas é fundamental que as organizações estejam preparadas para **gerir projetos** e se **adaptar** à medida que surjam oportunidades e/ou desafios. Nesta circunstância, transparece a relevância da **gestão de projetos** e **adaptabilidade**, que pode ser expressa como a capacidade em se organizar e se adaptar às rápidas mudanças do mercado, sobrevivendo as suas reviravoltas, sejam elas surgidas ou impostas.

Muitas vezes observamos erros ou falhas no **desdobramento da estratégia** que acabam sendo atribuídos aos gestores ou àqueles profissionais mais resistentes. Outras vezes é possível observar uma maior morosidade na tomada de decisão que acaba levando ao atraso e **desmotivação** dos profissionais, com consequente contaminação negativa de toda a equipe. Todavia, o verdadeiro problema é anterior a tudo isso, ainda no planejamento e no foco do que se busca.



Planejar requer entender a **relevância**, **viabilidade**, **extensão** e **público-alvo**, caso contrário, as chances de insucesso na primeira barreira são inevitáveis.

Em um **sistema** onde um conjunto de agentes individuais possuem autonomia para agir de forma nem sempre previsível e que cujas ações estão interconectadas, isso torna-se ainda mais complexo. Aqui listamos cinco pontos de atenção a considerar na **gestão de projetos** em serviços de saúde:



Envolver ao máximo todas as partes interessadas e analisar seus respectivos pontos de vista;



Suporte e apoio da governança nos diferentes momentos- implantação, análise e continuidade.



Entendimento de contexto interno e externo;



Escolher as pessoas certas. O gestor de um projeto deve ter como atributo saber gerir pessoas;

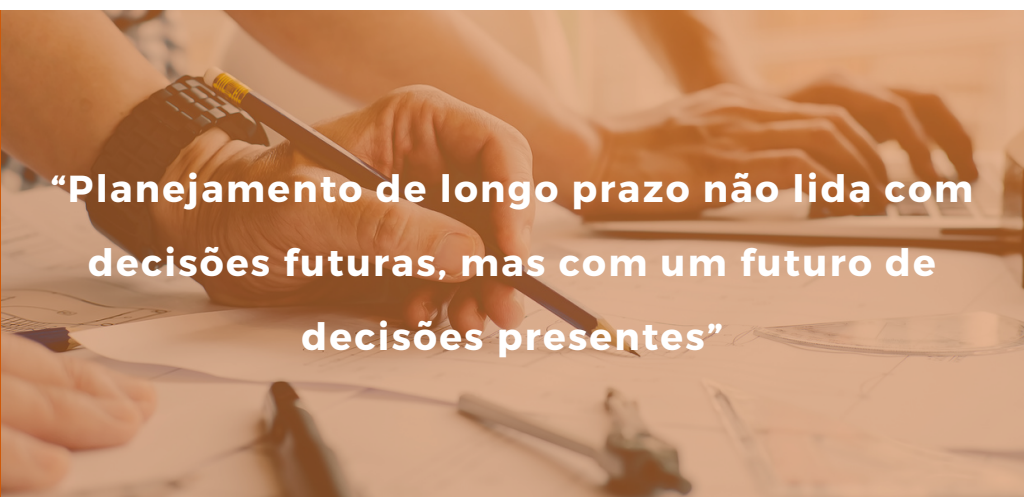


O gestor deve conhecer o negócio e dessa forma não perder o foco ou fugir do propósito.

O trabalho de **envolver** todas as partes interessadas e ter tempo para planejar é o que torna qualquer projeto diferenciado, levando a uma menor ocorrência de erros na sua implantação e melhor entendimento entre todos.

Por fim e não menos importante, podemos garantir que o **sucesso** de um projeto estará baseado integralmente na **gestão dos recursos humanos**, uma vez que sozinho não se executa nada plenamente, nem se chega a lugar algum.

Em **sistemas complexos** o ambiente está em constante **transformação**. Uma decisão tem impacto sistêmico, muitas vezes significativo e também inesperado. Não existem soluções replicáveis, elas são o resultado do ambiente e de contextos específicos.

A background image showing hands working on a project, with a calculator and a pen visible, overlaid with a semi-transparent orange filter.

“Planejamento de longo prazo não lida com decisões futuras, mas com um futuro de decisões presentes”



SOBRE NÓS

Desafiamos o status quo desenvolvendo soluções de excelência em gestão para redes de atenção a saúde, operadoras, hospitais, clínicas, centros de medicina diagnóstica, grupos, executivos e profissionais da saúde.

Tudo começa com um propósito

O nosso? Trazer soluções capazes de transformar o mercado da saúde e melhorar a vida das pessoas, apoiando organizações e profissionais nessa jornada empreendedora.

Como? Reunir organizações e pessoas com o mesmo objetivo, dispostas a fazer diferente e melhor. Entendemos que quanto maior o envolvimento, engajamento e participação de todos, melhor será a aplicação dos conceitos de gestão e alcance de resultados.

NOSSOS PILARES

EM NOSSAS CONVERSAS, TRÊS DECISÕES FORAM TOMADAS PARA DEFINIR NOSSO FUTURO E A RELAÇÃO QUE QUEREMOS TER COM NOSSOS PARCEIROS.

• ENTENDER NOSSOS CLIENTES

Temos uma área específica de relacionamento com o objetivo de entender as diferentes demandas e particularidades dos nossos clientes. Isso permite criar uma proposta de trabalho customizada, que caiba no orçamento, faça sentido e traga efetividade.

Para nós, efetivamente quem mais importa por aqui é o cliente.

• ACESSO

Nossas soluções são desenhadas de maneira abrangente e inclusivas, trazendo maior diversidade aos processos de melhoria e inovação. Acreditamos que mais do que conhecer e estudar, aplicar os conceitos da gestão é o melhor caminho para alcançar a excelência e a sustentabilidade do setor.

• MAXIMIZAR A EFICIÊNCIA

Otimizar processos, reduzir desperdícios, engajar equipes e implantar o conceito de Saúde Baseada em Valor.

www.bfarras.com.br

POR QUE A BFARRÁS HEALTH SOLUTIONS

Para nós a gestão é parte do dia a dia das pessoas, independentemente da formação, área de atuação ou cargo exercido. Logo, se ela permeia tudo o que fazemos, por que ainda é tão difícil seu acesso, aplicação e disseminação no setor saúde? Na BfarrásHealth Solutions trabalhamos como diferenciais:

- Diagnóstico situacional para o entendimento do escopo e complexidade da organização, serviço ou grupo;
- Soluções abrangentes e inclusivas, trazendo maior diversidade aos processos de melhoria e inovação;
- Soluções construídas de acordo com as particularidades, necessidades e objetivos dos nossos clientes;
- Proposta de trabalho customizada, que caiba no orçamento, faça sentido e traga efetividade;

NOSSAS SOLUÇÕES

ASSESSORIA & CONSULTORIA

Assegurar o planejamento, execução e acompanhamento da estratégia organizacional, garantindo atendimento da legislação, demandas e oportunidades emergentes de operadoras, hospitais, clínicas e serviços de saúde;

HEALTH ACADEMY

Plataforma de cursos voltado a gestão para o desenvolvimento e apoio de organizações, executivos, gestores, líderes e profissionais da saúde ;

MENTORIA PROFISSIONAL

Desenvolver e guiar profissionais da saúde, gestores e executivos para o alcance de melhores resultados e posições, buscando maior controle e domínio das entregas, evolução e desenvolvimento profissional.

WORKSHOP E CURSOS

Trazer conhecimento técnico e prático. Estimular o raciocínio clínico dos profissionais para a resolução de desafios e identificação de oportunidades.



BFARRÁS HEALTH SOLUTIONS

www.bfarras.com.br

Contato:

[11] 97550-7166

e-mail: contato@bfarras.com.br

Siga Nossas Mídias:



[bfarrashealthsolutions](https://www.bfarras.com.br)



BHealth Cast - Spotify



<https://linktr.ee/bfarras>