

INFLUÊNCIA E AÇÃO

GESTÃO

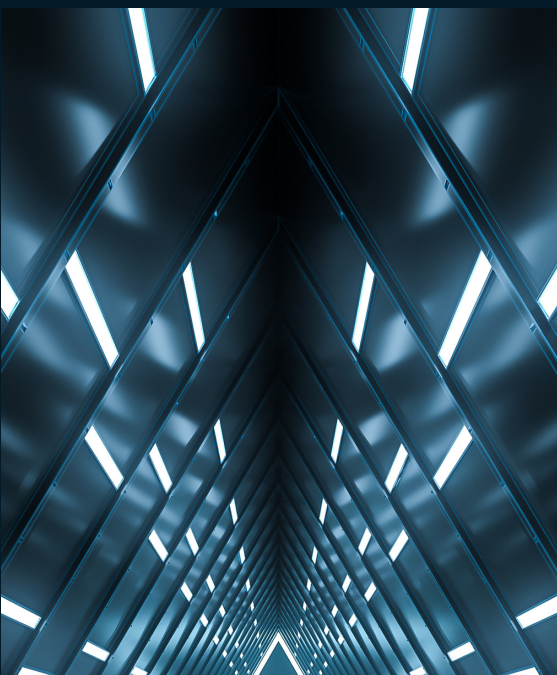
2023

VOLUME 5 - INFLUÊNCIA E AÇÃO: O FUTURO DA SAÚDE



SUMÁRIO

VOLUME 5 - INFLUÊNCIA E AÇÃO: O FUTURO DA SAÚDE



	02	Introdução
BLOCO 1	04	Ambiente de Trabalho
BLOCO 2	07	O Uso de Dados em Saúde
BLOCO 3	10	O Futuro da Saúde
	13	Sobre a BFarrás Health Solutions
	14	Nossas Soluções



INTRODUÇÃO

A incapacidade de fazer previsões em cenários dinâmicos e instáveis sempre provocou especulações sobre os reais impactos da gestão da qualidade na segurança e eficiência dos serviços de saúde. Se por um lado o grande desafio das organizações é alcançar seus objetivos de forma rápida e eficaz, do outro temos que achar a resposta para tornar tudo isso possível.

Podemos dizer que vivemos um momento singular na saúde e essa próxima década será um tanto quanto desafiadora do ponto de vista de sustentação, crescimento, consolidação e imagem das marcas atuantes no setor.

Fornecer serviços seguros, efetivos e de alta qualidade aos usuários, assim como ter uma maior assertividade e velocidade na tomada de decisão, desenho da estratégia e planejamento com foco futuro, serão premissas básicas para aqueles que buscam diferenciar-se no mercado.

A gestão eficiente vai muito além dos resultados financeiros. Ela deve levar em consideração o ambiente de trabalho, utilização de recursos, acesso, bem-estar, bem como prezar pela responsabilidade social, tornando possível o alcance do equilíbrio e a viabilidade do negócio.

O que de fato sabemos é que para o alcance dessa almejada estabilidade, além da aplicação e consolidação de políticas capazes de gerenciar os riscos do negócio, mobilizar seus ativos para a geração de valor e sustentabilidade, torna-se necessário uma maior assertividade na comunicação, envolvimento dos players e clareza na definição de papéis e responsabilidades, sempre alinhados ao propósito do negócio.

A resignificação da gestão e uma atuação mais precisa dos gestores e líderes é algo que nunca finda, motivo pelo qual as organizações devem impulsionar e proporcionar o melhor dos ambientes para que as práticas tenham cada vez mais qualidade e segurança. É necessário se manter atento as transformações do mercado, o embalo muda muito mais depressa do que imaginamos. No momento que estamos no topo é a hora de pensar, se reinventar e agir para que não escorreguemos.

Em nome da BFarrás Health Solutions agradeço a todos que acompanharam e mantiveram contato conosco ao longo dessas semanas do movimento GESTÃO: INFLUÊNCIA & AÇÃO. Em breve lançaremos um novo movimento, sempre com foco no tema "gestão em saúde", buscando melhorar e aprimorar a forma de se fazer saúde em nosso país.

Dr. Bruno Cavalcanti Farrás

Boa Leitura!

BLOCO 1

AMBIENTE DE TRABALHO

Um dos trabalhos mais árduos e que certamente traz um grande salto para qualquer organização que busca a excelência na prestação de cuidados em saúde é ter um ambiente de trabalho positivo e o engajamento de seus profissionais.

Embora seja um assunto bastante recorrente, o baixo impacto observado nas ações para mudança dessa realidade traz a tona a grande desarmonia entre estratégia e operação.

Sendo a saúde um sistema adaptativo complexo, com tantas forças em jogo, é preciso levar em consideração que todas as ações necessitam de uma análise multifatorial para que surtam o efeito desejado, visto que devido as suas inúmeras interconexões e impactos sistêmicos, quando realizadas de maneira simplista e unidirecional, tendem a resultar um desfecho catastrófico.

É fato indiscutível e evidenciado em diversos trabalhos ao redor do mundo que o ambiente de trabalho tem impacto direto no engajamento profissional, fidelização dos profissionais, ocorrência de eventos e alcance de melhores resultados.

A partir daí, como primeiro passo cabe aos gestores identificar a necessidade de mudança e agir em prol da transformação desse cenário. Algumas dessas ações, sequer envolvem custos, com resultados bastante expressivos, dos quais destacamos:

Disseminação dos objetivos da organização: clareza na comunicação e disseminação dos objetivos permite aos profissionais agirem como parte integrante do negócio, saindo da atuação de “tarefeiros” e tornando-se agentes transformadores;



Definição de papéis e responsabilidades: a compreensão integral das responsabilidades propicia uma melhor atuação profissional, diminuição de conflitos e torna o ambiente colaborativo para o aprendizado, compartilhamento de informações e alcance de resultados;

Apoio psicológico: ambientes de trabalho tóxicos aumentam os níveis de estresse, culminando com insatisfação pessoal e profissional, maior ocorrência de eventos, problemas de saúde, turnover e absenteísmo;



Desenvolvimento profissional: programas de desenvolvimento e crescimento profissional trazem maior satisfação aos profissionais. Estudos apontam que eles tendem a permanecer em organizações onde as oportunidades de desenvolvimento são maiores;

Atuação profissional: a partir do momento que os objetivos estão disseminados e existe clareza de entregas, a atuação profissional, principalmente no que se refere aos domínios independentes, interdependentes e dependentes, fica muito mais clara, melhorando a coordenação do cuidado e a assistência, diminuindo os conflitos entre as disciplinas e a ocorrência de eventos;



Cultura organizacional: ambientes de trabalho positivos, profissionais envolvidos, clareza de papéis, responsabilidades e entregas, lideranças participativas e um clima organizacional favorável à melhoria contínua dos processos, eliminação de barreiras e melhor assistência têm a capacidade de contribuir para uma cultura mais justa, transparente e colaborativa.

Para o sucesso de todas essas ações é imprescindível a presença e atuação direta de executivos, gestores e lideranças. Essa interação vai muito além das questões técnicas e administrativas. Líderes precisam conhecer com riqueza de detalhes o ambiente de atuação e as características de seus profissionais, sendo melhores ouvintes e mentores no desenvolvimento dessas equipes. Já estamos experimentando o impacto de inúmeras mudanças, muitas delas em curso há anos, enquanto outras aceleradas pela pandemia. O entendimento dos novos modelos de trabalho, comportamentos e necessidades profissionais é primordial para a implantação de ações efetivas voltadas a melhorar os ambientes de trabalho e o engajamento dos profissionais.

BLOCO 2

O USO DE DADOS EM SAÚDE

Os dados já são considerados o novo petróleo do mundo e combustível para o futuro, mas de nada adianta ter acesso a todo esse material se não formos capazes de aprimorá-lo e extrair informações para utilizá-las na definição de estratégias e tendências.

Vivemos na era da conexão e estamos em constante transformação, o que permite dizer que a gestão de dados e das novas tecnologias passa a ter um valor incalculável diante do maior acesso e da riqueza de informações disponíveis. Esse processo permitirá uma melhor interação e geração de valor entre os diferentes atores do sistema, visto que quanto se conhece sobre algo, melhor é a oferta de serviços e produtos customizados.

Na saúde pode-se dizer que o desafio é enorme, seja pela quantidade descomunal de dados sensíveis, como também por quais pessoas, como e com quais objetivos eles serão utilizados. A partir deste momento é possível observar a importância da elaboração de regras para sua utilização, levando em consideração o acesso, uso apropriado e autorização expressa de seus titulares.

No Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709, de 2.018) entrou em vigor em setembro de 2020, após aprovação da MP 959/2020 (PLV 34/2020) pelo Senado. Esse é considerado um marco histórico em nosso país, já que regulamenta não só o uso, como a proteção e a transferência de qualquer dado pessoal em território nacional.

Com o objetivo de proteger direitos fundamentais de liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD estabelece regras e limites para a coleta, armazenamento, tratamento, compartilhamento e descarte de dados pessoais por empresas, além de garantir que eles sejam tratados com base nas hipóteses dispostas em lei, sempre utilizados com autorização expressa de seus titulares e definição de finalidade específica.

A privacidade é um direito assegurado pela constituição de 1988. Nesse caso a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, conforme art 5º, inciso X, reforça, esse direito sendo aplicável a todos aqueles que realizam qualquer tratamento de dados, independentemente do meio, país de sede ou do país onde estejam localizados esses dados. Por definição, dados pessoais são aqueles que:

- Identificam uma pessoa, por exemplo: nome completo, RG e CPF;
- Permitem, mesmo que indiretamente, a identificação de uma pessoa, por exemplo: número de cartão de crédito, placa de carro, geolocalização;
- Dados pessoais sensíveis. Nesse quesito a lei traz um roll bastante específico de proteção, já que o compartilhamento e uso inadequado dessas informações podem levar o indivíduo a sofrer discriminação.

As organizações tornam-se então responsáveis por saber quais dados sensíveis são compartilhados e com quem (rede de serviços próprios, parceiros e prestadores de serviços), visto que seu vazamento pode implicar em prejuízo individual e coletivo, com

responsabilidade civil. Portanto, elas devem liderar essa transformação e consolidar uma cultura que fomente práticas clínicas, administrativas e tomadas de decisão baseadas na ética e na segurança desses dados, evitando a todo custo seu vazamento ou compartilhamento inadequado.

A forma de trabalhar é um processo evolutivo sem fim, não existindo modelo ou estrutura prévia para sua implementação. Sendo o universo da saúde orgânico, dinâmico e dotado de complexidade, as organizações têm pela frente uma longa jornada rumo ao cumprimento da lei, mas acima de tudo da proteção, trabalho e transformação desses dados em informações capazes de melhorar o sistema e a gestão, garantindo uma assistência mais segura, qualificável e personalizada. Nesse momento, acertar na estratégia e desdobrá-la para todos os níveis organizacionais de forma transparente e objetiva é crucial para o entendimento, aplicação e disseminação dos objetivos definidos. Na saúde, é fato que o ritmo e as necessidades constantes de mudanças crescem a cada dia, logo, aumentam também a exposição aos riscos, trazendo à tona a importância de uma cobertura integral e estruturação de ações de proteção e controle de áreas estratégicas consideradas de maior vulnerabilidade por acionistas e tomadores de decisão.

Mapear essas áreas, suas atividades, identificar os profissionais responsáveis pelo tratamento, acesso e finalidade de utilização dessas informações não é tarefa simples, mas um grande diferencial para as organizações que buscam a sustentabilidade no setor, tornando seu negócio economicamente viável, socialmente justo e ambientalmente responsável.

BLOCO 3

O FUTURO DA SAÚDE

O ambiente de trabalho reflete a cultura organizacional, que por sua vez influencia diretamente na tomada de decisão de executivos, gestores, colaboradores e profissionais da saúde. A construção de um relacionamento sólido entre organização e profissionais envolve questões bastante complexas como: autonomia, direito, ética e bioética. Compreender e incluir esses princípios nas atividades diárias da assistência à saúde requer grande habilidade, articulação e uma comunicação transparente e assertiva.

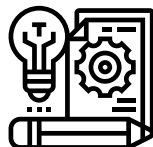
Desde o início dos anos 2000 sabe-se que a maior parte dos erros relacionados à assistência não resultam de imprudência ou incompetência individual, mas de falhas dos sistemas, processos e condições de trabalho ruins. Na publicação “To err is human” de 2.001 (sim, mais de 20 anos) concluiu-se que entre 44.000 a 98.000 pessoas morrem a cada ano em consequência de erros médicos evitáveis. Para tornar os sistemas mais seguros e aptos para uma melhor atuação profissional é imprescindível a participação direta das lideranças.

Criar um espaço onde profissionais sintam-se confortáveis e seguros para entender o propósito organizacional e produzir o seu melhor, requer uma liderança habilitada e capaz de acompanhar integral e continuamente alguns pontos:



Riscos ocupacionais: a cultura de segurança é a base para a criação de um ambiente seguro, garantindo a qualidade de vida e o bem-estar dos profissionais;

Avaliação, controle, monitoramento e a estruturação de ações de educação e prevenção de segurança e saúde no trabalho: essas ações auxiliam na promoção de um ambiente harmonioso, considerada uma pré-condição para o exercício de um cuidado seguro e de qualidade;



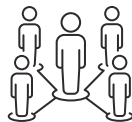
Proteção física e psicológica dos profissionais: programas de apoio ajudam no enfrentamento a problemas de sobrecarga e estresses no ambiente de trabalho, com impacto direto na atuação profissional e maior efetividade operacional;

Envolver as equipes médicas: devem ser inseridas como parceiras estratégicas e responsáveis pelo alcance das metas;



Ouvir mais e desenvolver os profissionais da equipe: traz maior autonomia e encoraja os profissionais a ter maior propriedade e independência nas tarefas que executam;

Ouvir usuários e familiares: aplicar as contribuições em comitês de liderança e no desenho e melhoria dos processos de atendimento;



Desenvolver uma cultura de melhoria que inclua o compromisso de toda a organização com o aprendizado contínuo;

Liderar pelo exemplo: tempo e atuação são características chave nesse processo.



Eliminar erros e melhorar a qualidade assistencial para o alcance de melhores desfechos e a geração de valor a menores custos é a grande busca do setor. Essa construção requer lideranças capacitadas e orientadas a uma cultura totalmente dedicada à melhoria, que concentre recursos, processos e a mensuração de resultados em tempo real, capazes de prover respostas reativas e garantir ações para uma melhor oferta de serviços e novas oportunidades de atuação.

“SE EXISTEM DUAS CULTURAS QUE PARECEM INCAPAZES DE DIALOGAR - AS CIÊNCIAS E HUMANIDADES - E SE ISTO SE MOSTRA COMO UMA RAZÃO PELA QUAL O FUTURO SE APRESENTA DUVIDOSO, ENTÃO, POSSIVELMENTE, PODERÍAMOS CONSTRUIR UMA PONTE PARA O FUTURO, CONSTRUINDO A BIOÉTICA COMO UMA PONTE ENTRE AS DUAS CULTURAS”

POTTER



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.linkedin.com/company/bfarrashealthsolutions)



BHealth Cast - Spotify



<https://linktr.ee/bfarras>