

P 1624**Programa de desenvolvimento de equipes – facilitando movimentos de mudanças colaborativas**

Letiene Ferreira Gazineu da Silva - HCPA

Introdução: A aceleração de mudanças e evolução tecnológica na área da saúde requer organizações com equipes inteligentes que tenham capacidade de conexão sistêmica. Para isso, é essencial que os times de trabalho desenvolvam relações sustentáveis para lidar com as pressões por mudança e resultados. No contexto do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, trabalho em equipe se desdobra como valor e competência institucional. Objetivo: Relatar a experiência de um Programa de Desenvolvimento de Equipes, facilitado pela consultoria interna de gestão de pessoas, entre abril e novembro de 2015 para uma coordenadoria de cunho não assistencial do HCPA. Metodologia: O programa foi transversal a todos os níveis hierárquicos da área, sendo realizado em 4 grupos com os mesmos participantes do início ao fim: equipe de lideranças (todas as lideranças da coordenadoria); equipes dos serviços 1, 2, 3 (lideranças e funcionários de cada serviço). Contou com 15 participantes por grupo, totalizando 60 pessoas. Foram 21 encontros de 3h30min: 6 para lideranças, 5 para equipes dos serviços, totalizando 74 horas de trabalho. Realizado em construção customizada e compartilhada dos objetivos. Utilizou-se um modelo lógico de evolução do Programa, com início (contexto, expectativas, contrato, objetivo), meio (definição de opções, aprendizagens, ações do time), fechamento (ações para o futuro, fechamento claro, resultados). Nos encontros também se seguiu fluxo lógico: início, como os participantes chegavam; meio, aprofundamento das atividades customizadas para o encontro; fechamento, que aprendizagens levavam para prática e como saiam. Resultados: Os temas: comunicação, integração e colaboração foram transversais a todos os grupos. Na avaliação quantitativa realizada, 38 pessoas responderam e, para 84,2% destas, os resultados do programa ficaram claros na prática da equipe. Na avaliação qualitativa, questionou-se o aprendizado mais importante do programa, um líder respondeu: “Que liderança não é um processo de hierarquia, é algo que está conectado a força de inspiração que a pessoa possa produzir. Que os processos de comunicação precisam ser claros e objetivos. Que o feedback positivo deve ser utilizado com mais frequência. Que devemos valorizar o nosso trabalho e comemorar sempre os resultados alcançados em equipe”. Conclusão: A partir do exposto, sugere-se relevante facilitar espaços de desenvolvimento colaborativo entre as pessoas que formam as equipes de trabalho na área da saúde. Unitermos: Desenvolvimento de equipes; Mudança