

1847

O IMPACTO DA IMPLEMENTAÇÃO DO AGENDAMENTO ON LINE NO BANCO DE SANGUE DO HOSPITAL DE CLÍNICAS PORTO ALEGRE DURANTE A PANDEMIA COVID-19.

CATEGORIA DO TRABALHO: PRÁTICAS INSTITUCIONAIS INOVADORAS

Patrícia Paim Ferreira Seltenreich, Marize do Socorro Vulcao Leao, Andreia Rocha Malaquias
HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Objetivo: Analisar o impacto da utilização da ferramenta de agendamento on line, estratégia adotada para organização no atendimento à doadores de sangue, analisar a agilidade, absenteísmo e a adesão da população ao agendamento visando não aglomeração de pessoas durante a Pandemia e manter os estoques de hemocomponentes supridos. Métodos: Foi implementado a ferramenta de agendamento on line visando aumentar a segurança nesse momento de preocupação com a Pandemia COVID-19. Foi disponibilizado através de um link para agendamento com hora marcada 50 horários de agendamento da doação durante a semana e 40 horários para agendamento no sábado. Houve ampliação no horário de atendimento visando um espaçamento maior entre um atendimento e outro. Essa informação foi disseminada através de mídias (rádio, TV, Jornal, Intranet, Facebook, Instagram), mensagens por envio de e-mail, envio de whatsapp e por telefonemas. Foi realizado um estudo de corte dos agendamentos realizados no período de 01 de março de 2020 à 30 de junho de 2020 e comparado com mesmo período do ano de 2019. Foi observado o quantitativo de doadores que agendaram x que compareceram no Hospital de Clínicas de Porto Alegre para realizar sua doação. Resultado: Em relação ao total de doadores no período, o número de doadores em 2019 (4486) foi bastante similar ao observado em 2020 (4517). O percentual de doadores efetivos (que doaram sangue ao fim do processo de triagem) também foi comparável entre os anos (2019 - 82,08% x 2020 - 82,47%; P=0,64). Entretanto o percentual de doadores agendados foi significativamente superior no ano 2020 em comparação com os agendamentos do ano anterior, que eram realizados por telefone (9,6% x 61,7%; P<0,0001), foi observado que os doadores agendados por via online tinham menor taxa de absenteísmo do que os agendados por telefone (59,1% x 48,2%; P<0,0001). Discussão: A organização do processo e adoção de ações para adesão dos doadores se deu através da informação e educação contínua para mudança de cultura no ato de doar. O agendamento implementado visa agilidade, ou seja, um atendimento mais seguro e sem aglomeração. Conclusão: Essa ferramenta, mostrou-se efetiva e de fácil adaptação para a população de doadores. A adesão ao novo modelo de agendamento foi aceita, pois observamos que 40% (2827) dos doadores que compareceram ao Banco de Sangue estavam agendados, Diminuímos com a implementação a exposição de doadores e colaboradores à riscos de contam

1856

DESAFIOS NA IMPLANTAÇÃO DE NOVO CONTRATO DE PLANO DE SAÚDE PARA OS FUNCIONÁRIOS DO HCPA DURANTE PERÍODO DE PANDEMIA

CATEGORIA DO TRABALHO: RELATO DE CASO ÚNICO

Luciane Amália Bitello, Melissa Magrinelli Vianna, Núbia Rosane Pereira de Avila
HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: A Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP) através do Serviço de Benefícios e Aposentadorias realiza a gestão e operacionalização do plano de saúde para os funcionários do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (HCPA). Considerado um dos mais importantes benefícios destinado aos funcionários, tem como modelo a contratação do plano no mercado. Devido ao término do contrato, foi realizada nova licitação e no final de 2020 realizada a implantação do plano contratado. Considerando o momento de pandemia, restrição na circulação de pessoas e distanciamento presencial, foi um grande desafio levar as informações sobre os novos planos para todos os funcionários (ativos e afastados), assim como para os ex-funcionários aposentados. Objetivos: adotar estratégias de comunicação para esclarecer as características dos novos planos contratados; desenvolver hotsite como meio de centralização das informações; desenvolver simulador de valores para subsidiar a tomada de decisão dos funcionários sobre em qual plano realizar adesão, dentro do prazo estabelecido, não necessitando ação presencial do funcionário na Coordenadoria de Gestão de Pessoas do HCPA. Método: foi constituído grupo de trabalho, liderado pelo Serviço de Benefícios e Aposentadorias com reuniões entre a equipe da CGP, Tecnologia da Informação e Comunicação, para elaboração da estratégia de comunicação e ferramenta de adesão, para mais de oito mil vidas, de forma que não fosse necessário o

atendimento presencial. Resultados: Em novembro e dezembro de 2020 foi realizada ampla campanha de divulgação da implantação do plano de saúde. O desenvolvimento do hotsite com todas as informações, o desenvolvimento do simulador de valores e adaptação do Portal do Colaborador para realização de adesão online, foi um diferencial alcançado pelo envolvimento de profissionais de diferentes áreas, unidos para um objetivo comum - levar a informação à todos os funcionários e ex-funcionários do HCPA visando proporcionar tomada de decisão consciente para adesão de forma remota. Conclusão: o engajamento de profissionais de diversas áreas, mobilização da equipe da CGP e adoção de diferentes estratégias para abordar os funcionários, propiciou que todos os beneficiários do antigo plano fossem comunicados sobre o prazo para migração, assim como motivou a adesão de funcionários que não tinham o plano, sendo que o plano passou de 8.700 vidas em novembro de 2020, para 10.382 vidas em fevereiro de 2021.

1892

PROGRAMA VALORE

CATEGORIA DO TRABALHO: RELATO DE CASO ÚNICO

Daniela Carlesso, Daniela Santos Turck, Juliana Cristina Holz, Felipe Dausacker da Cunha, Roberta Mielczarski Martins, Renata da Fonseca Paixão, Livia Goncalves Rodrigues Kindermann, Patricia Madeira Kilpp, Stefani Juliane Oliveira Mello da Silva
HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: A valorização das pessoas no HCPA é um dos pilares que sustenta nosso propósito de sermos vidas fazendo mais pela vida. Uma das práticas que evidencia o reconhecimento e a vontade de estar cada vez mais próximo ao colaborador é o “Programa Valore”. Este foi desenvolvido no segundo semestre de 2020 e implantado em 2021, tendo sido inspirado em uma ideia apresentada por uma colega no Programa “Ideias que Transformam”. O nome “Valore” contempla o significado de atribuir valor: apreciar, valorizar, estimar, considerar, qualificar, reconhecer e enaltecer. Objetivo: O “Valore” visa promover experiências positivas e significativas, estando presente em momentos importantes na vida dos profissionais HCPEanos. Essa prática permite estreitar os vínculos entre o hospital e o colaborador, agradecendo e celebrando em ocasiões de comemoração, vibrando pelas conquistas e reconhecendo a dedicação, comprometimento e empenho junto à instituição. Ao apoiar e cuidar em situações mais difíceis, mostra o zelo e carinho que o HCPA tem com suas pessoas. Os eventos contemplados neste programa em 2021 são: boas-vindas ao ingressar na instituição, aniversários de idade e de tempo de casa, nascimento/adoção de filhos e falecimento de familiar próximo (condolências). Metodologia: Em consonância com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) optou-se, neste primeiro ano, em enviar mensagens de maneira nominal e particular, através de cards encaminhados pelo paravoce@hcpa.edu.br. Neste ano, de janeiro a junho, contemplamos 6721 notificações. As pessoas podem manifestar-se caso não queiram receber e-mails com o conteúdo das datas comemorativas, não tendo havido nenhuma manifestação neste sentido até o momento. Conclusão: A repercussão deste programa tem sido positiva e validada pelos profissionais, com relatos de orgulho, felicidade e gratidão pela lembrança das datas, e sugestões para a inserção de outras datas comemorativas. Seja nas respostas aos e-mails, ou através de suas redes sociais, o sentimento de pertencimento e carinho são externalizados: “Muito, muito obrigado pela lembrança. Me sinto valorizado como ser humano e profissional”; “Muito obrigada!!!! Muito feliz por pertencer a esta instituição que preza pelos pacientes e seus funcionários”; “Pessoal, muito obrigada. Que gentileza, que sensibilidade este e-mail” “De coração agradeço. Abraço a todos.”; “Adorei receber o e-mail. Orgulhosa e feliz por fazer parte de uma instituição como HCPA.”

1975

A TRANSPARÊNCIA NO PROCESSO DE PADRONIZAÇÃO DE MATERIAIS

CATEGORIA DO TRABALHO: PRÁTICAS INSTITUCIONAIS INOVADORAS

Cíntia Cristiane Ferreira de Oliveira, Fabiana Pinto Rosa
HOSPITAL DE CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE

Introdução: A transparência pública está prevista na LEI 12.527, de 18 de novembro de 2001 e, com o Decreto 8.539/2015, a implementação do meio eletrônico para a realização do processo administrativo adotando as práticas que garantem o acesso, o uso contínuo e a preservação a longo prazo dos documentos digitais. Assim, o Sistema Eletrônico de Informações (SEI) foi criado como uma