

# **10º Encontro de Higienização e Lavanderia Hospitalar da Região Sul**

## **Gestão de Desempenho**

**Fernando Andreatta Torelly**  
**Superintendente Administrativo**



# Perfil do Hospital

- Hospital Geral
- Alta complexidade
- Tecnologia de ponta
- Perfil do público – Classes A e B
- 2.516 colaboradores próprios
- 2.572 médicos e odontólogos (ativos)

Número de leitos	
Internação	304
UTI's	72
Total leitos operacional	376
Apoio( emergência, pré internação e recuperação)	90
Total	466

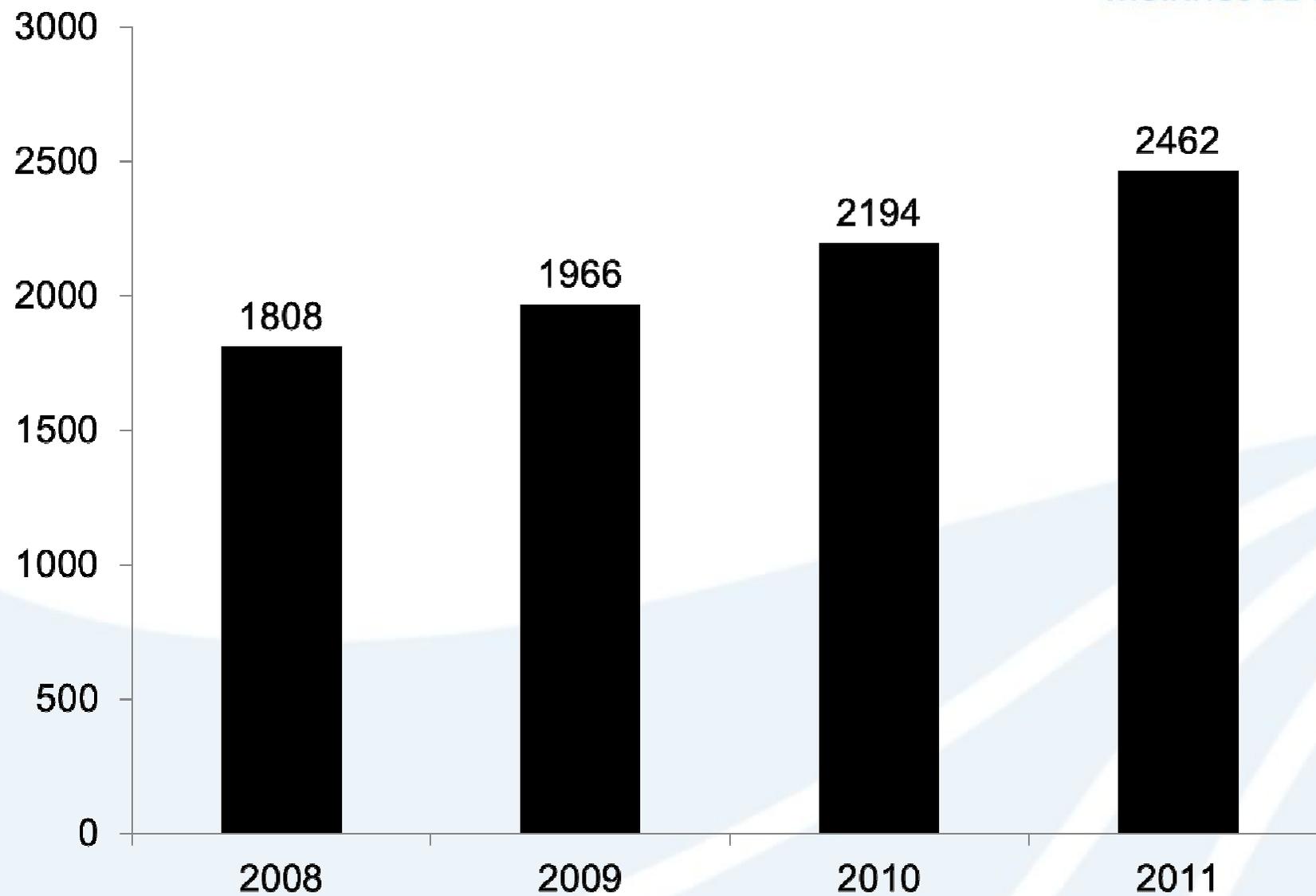


- Salas de centro cirúrgico :12
- Salas de centro Obstétrico :4

Alguns números de 2010	
Paciente/dia - mês	7.810
Partos	3.669
Taxa ocupação	77,49%
Procedimentos cirúrgicos	15.505
Exames de diagnóstico	160.386
Satisfação do Cliente	96,26%



**Nº de Colaboradores**



E S P E C I A L  
**AMANHÃ**

**GREAT PLACE TO WORK**  
MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR  
RIO GRANDE DO SUL  
2011

# MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR NO RIO GRANDE DO SUL

**30** ORGANIZAÇÕES QUE SÃO  
REFERÊNCIA NO ESTADO  
EM GESTÃO DE PESSOAS

**E MAIS:**

- A EMPRESA QUE MAIS PROMOVE
- A MELHOR QUALIDADE DE VIDA
- AS INDÚSTRIAS EXEMPLARES
- E AS TENDÊNCIAS PARA O RH



HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO

# Mercado de Saúde



- **Rio Grande do Sul**
  - Projeto Copa + 1.000 Leitos
  - Estimativa 5.000 novos funcionários
  - Estratégia de Saúde da Família
- **São Paulo**
  - Os cinco principais hospitais de São Paulo irão ampliar 3.000 Leitos
- **Pleno Emprego x Disponibilidade de Mão de Obra Qualificada**



**E os 4 milhões de acionistas? A agonia de Roger Agnelli na presidência da Vale mostra que quase ninguém se lembra que eles existem**

# EXAME

EDIÇÃO 989 • ANO 45 • Nº 6 • 6/4/2011 [www.exame.com.br](http://www.exame.com.br) R\$ 14,00



ISSN 0102288-1 Edição Quinzenal 00989-9



PRESA  
OBAL  
eciona

**O DESAFIO  
DO PLENO  
EMPREGO**

Empresa de grande  
porte tem  
**60 vagas**  
para atuar no

Grupo nacional  
busca para contratação  
imediate  
**2 500**

# PROCURAM-SE 8 milhões de profissionais

**Este é o número de pessoas qualificadas que o Brasil precisará nos próximos cinco anos — se quiser continuar a crescer. Entre as empresas, a disputa por gente nunca foi tão grande**

- > 570 soldadores
- > 520 moldadores
- > 60 engenheiros
- > 20 projetistas
- > 20 supervisores de produção

Os selecionados terão auxílio moradia e ajuda de custo para a mudança

**TI TEM  
240 000  
vagas em aberto  
à sua espera**

## PETRÓLEO E GÁS

839 vagas nos estados de Rio de Janeiro, São Paulo, Bahia, Minas Gerais, Sergipe, Espírito Santo, Rio Grande do Norte, Ceará, Amazonas, Paraíba, Mato Grosso do Sul, Paraná, Rio Grande do Sul, Alagoas, Pernambuco, Maranhão, Pará, Goiás e Santa Catarina



HOSPITAL  
MOÍNHOS DE VENTO

vocês/a



MAR/ABR 2010 ■ EDIÇÃO 10 ■ R\$ 19,90

# voce RH

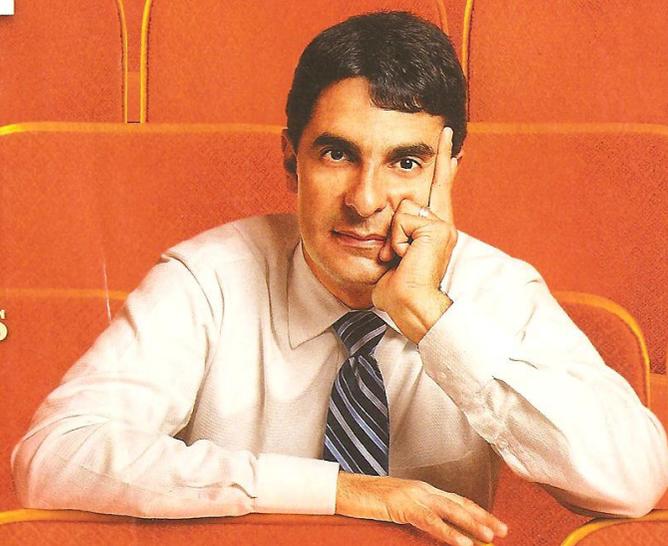
REVISTAVOCERH.COM.BR

## VAI FALTAR GENTE

O BRASIL RETOMA O CRESCIMENTO E A BUSCA POR TALENTOS LIDERA AS PRIORIDADES DAS EMPRESAS. CONHEÇA AS NOVAS FORMAS PARA ATRAIR E RETER OS MELHORES

**ESPECIAL**  
OS DESAFIOS DO RH QUANDO A PEQUENA EMPRESA CRESCE

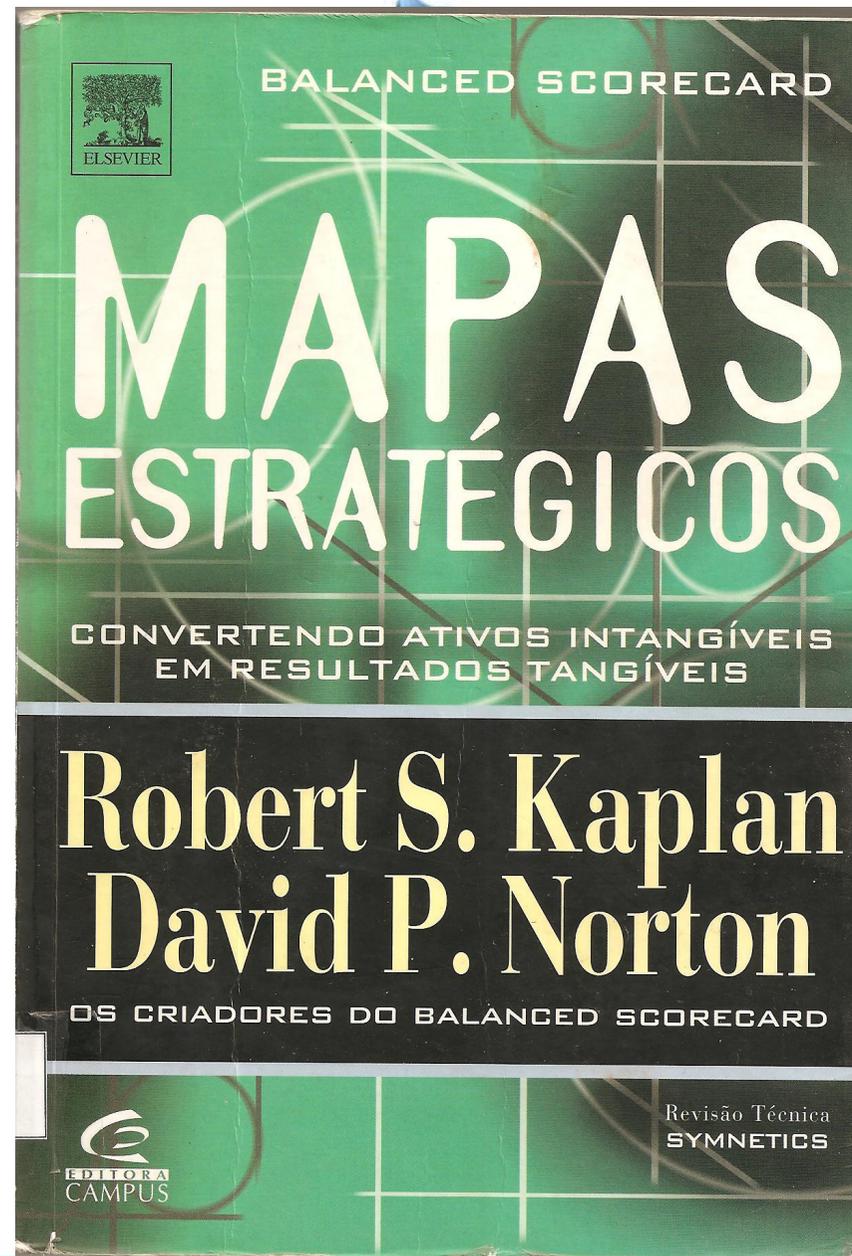
**INOVAÇÃO**  
NOVE TÉCNICAS PARA ESTIMULAR A CULTURA DE FAZER DIFERENTE



Marcelo Arantes, diretor de RH da Fiat: trabalho forte

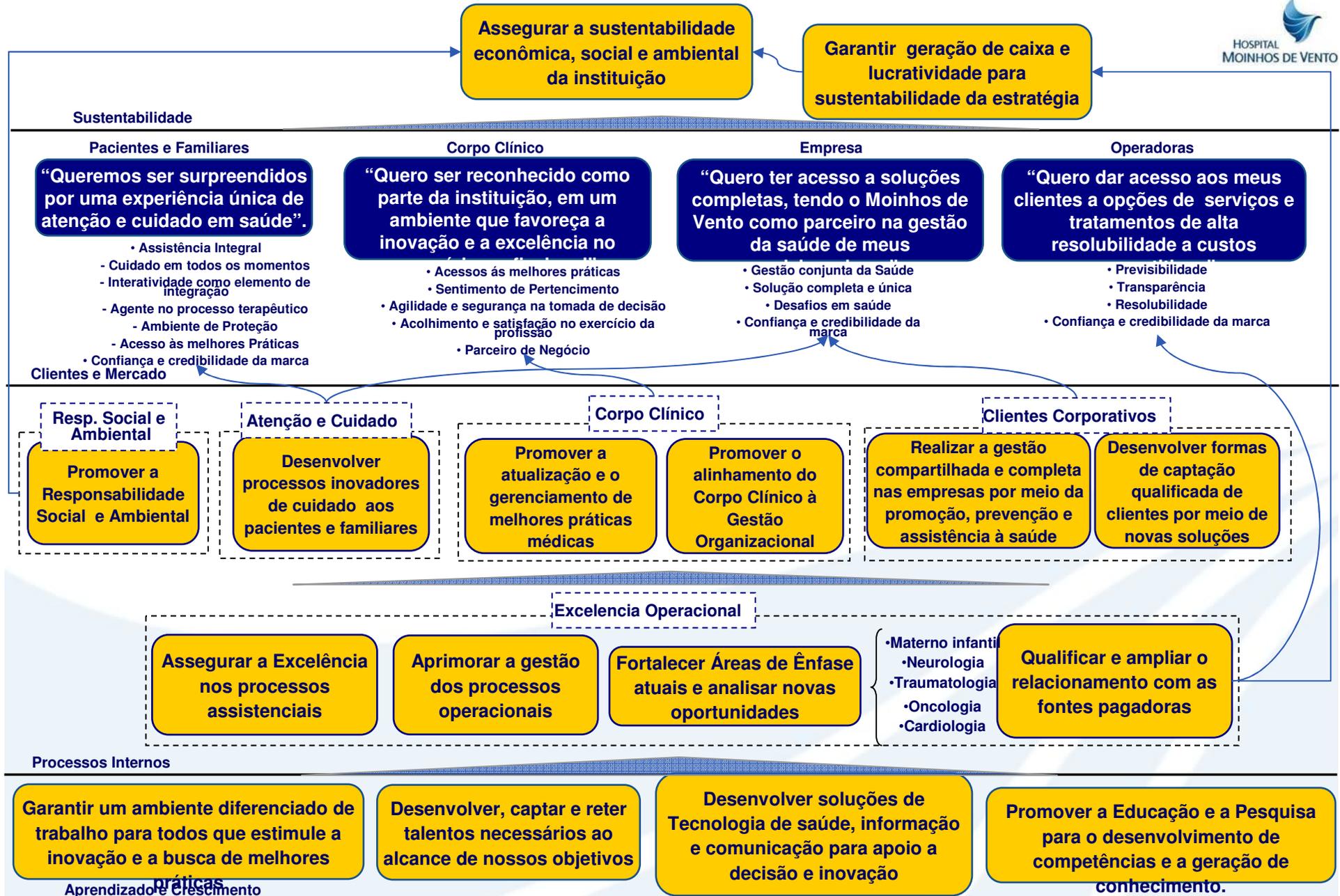


HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO



Gestão

# Mapa Estratégico



# Mapa Estratégico

## Pacientes e Familiares

“Queremos ser surpreendidos por uma experiência única de atenção e cuidado em saúde”.

- Assistência Integral
- Cuidado em todos os momentos
- Interatividade como elemento de integração
- Agente no processo terapêutico
- Ambiente de Proteção
- Acesso às melhores Práticas
- Confiança e credibilidade da marca

## Corpo Clínico

“Quero ser reconhecido como parte da instituição, em um ambiente que favoreça a inovação e a excelência no exercício profissional”

- Acessos às melhores práticas
- Sentimento de Pertencimento
- Agilidade e segurança na tomada de decisão
- Acolhimento e satisfação no exercício da profissão
- Parceiro de Negócio

## Empresa

“Quero ter acesso a soluções completas, tendo o Moinhos de Vento como parceiro na gestão da saúde de meus colaboradores”

- Gestão conjunta da Saúde
- Solução completa e única
- Desafios em saúde
- Confiança e credibilidade da marca

## Operadoras

“Quero dar acesso aos meus clientes a opções de serviços e tratamentos de alta resolubilidade a custos competitivos”

- Previsibilidade
- Transparência
- Resolubilidade
- Confiança e credibilidade da marca

## Cientes e Mercado

Garantir o melhor trabalho para todos que estimule a inovação e a busca de melhores práticas

Aprendizado e Crescimento

Desenvolver, captar e reter talentos necessários ao alcance de nossos objetivos

Desenvolver soluções de Tecnologia de saúde, informação e comunicação para apoio a decisão e inovação

Promover a Educação e a Pesquisa para o desenvolvimento de competências e a geração de conhecimento.

Missão

**Cuidar de Vidas.**

Visão 2013

**Moinhos de Vento será um hospital integrado por uma equipe que trabalha com entusiasmo, cordialidade e atitude pró-ativa, gerando, com isso, cada vez o melhor cuidado ao paciente e o desejado sucesso da organização.**



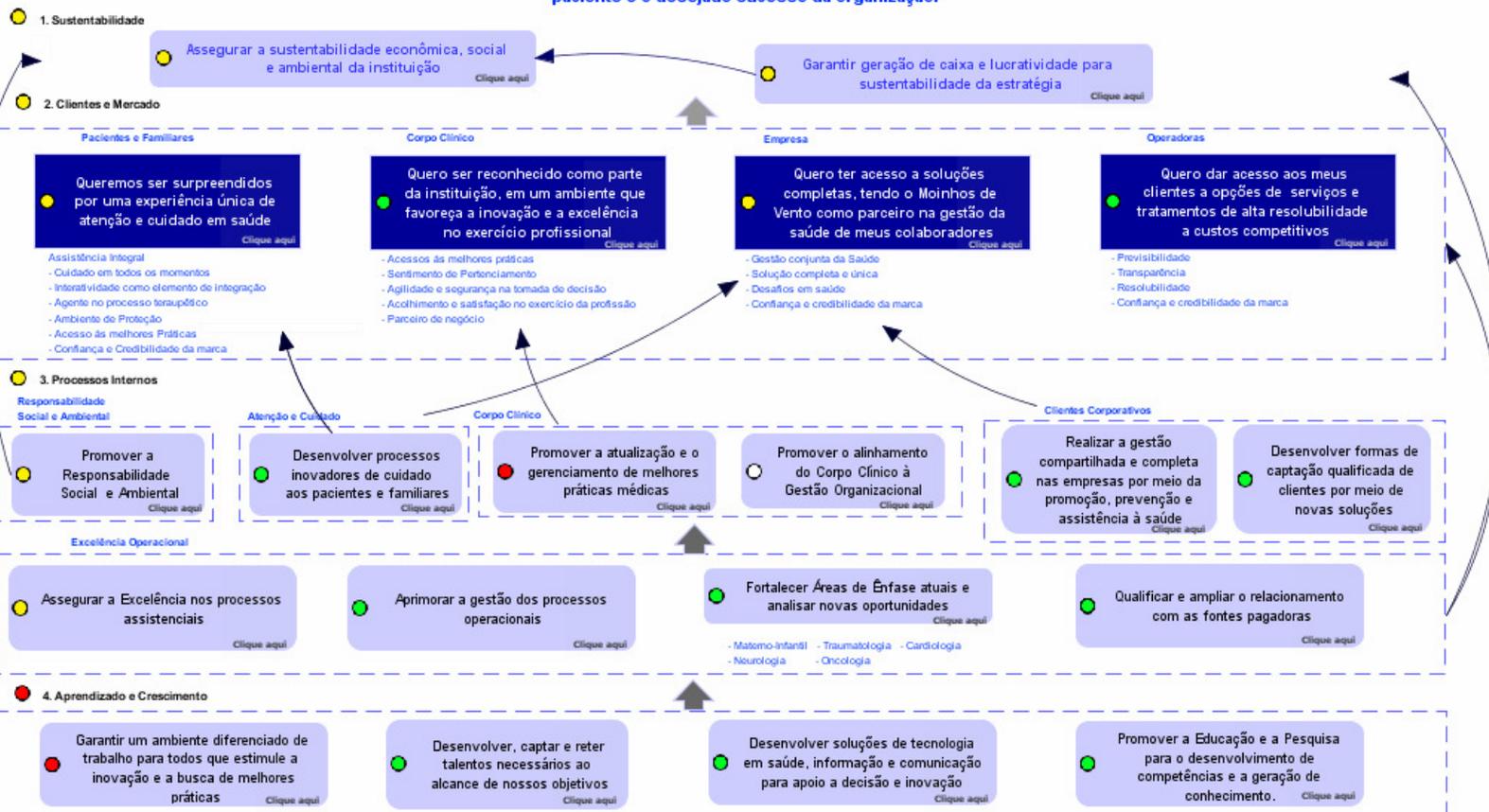
# Mapa Estratégico

MAPA ESTRATÉGICO - Ciclo 2009 a 2012



Missão: "Cuidar de vidas"

Visão 2013: "Moinhos de Vento será um hospital integrado por uma equipe que trabalha com entusiasmo, cordialidade e atitude pró-ativa, gerando, com isso, cada vez o melhor paciente e o desejado sucesso da organização."



## COMPETÊNCIA (ação com resultado)

**Capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessárias para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho.**



- **Competência : Conhecimento + Habilidades + Atitudes + Valores**
- **Competências sem valores pode produzir maus resultados;**
- **Integridade é fundamental.**

# HSM Management

NOVEMBRO/DEZEMBRO 2009

informação e conhecimento para gestão empresarial

**Método**

1. Promover cultura única
2. Cultura de alto desempenho
3. Cultura de fatos e dados
4. Cultura de horizontalidade hierárquica
5. Cultura de reconhecimento dos fatos
6. Alinhamento com valores da empresa

**AGENDA DO LÍDER**

Conhecimento  
Processo

**Dossiê**  
**REDES SOCIAIS**  
Charlene Li diz: o "groundswell" pode mudar as empresas



**EXCLUSIVO:**  
**O VERDADEIRO PODER DE VICENTE FALCONI**  
Práticas de gestão que geram resultados revolucionários

O novo livro do mais renomado consultor de empresas do Brasil

**Algar Learning Organization**  
Luiz Alexandre Garcia, CEO do grupo, ensina a aprender sempre

**Centenário de Peter Drucker**  
A esposa, Doris, revela a José Salibi Neto os outros lados do mestre

**10 mil horas**  
Malcolm Gladwell analisa as bases e a essência do sucesso

**Darwinismo digital**  
O ecossistema do marketing pós-internet evolui - e rápido

R\$ 45,00



9 771415 886008



# Modelo de Processo de Aprendizado na Organização

**1º - Fator Provocador** – A meta ou a mudança de cargo ou rotação. Este fator cria o desconforto necessário para o esforço próprio de aprendizado;

**2º - Fonte de Conhecimento** – Cursos, Livros, Consultores, Viagens, Conversas, etc..;

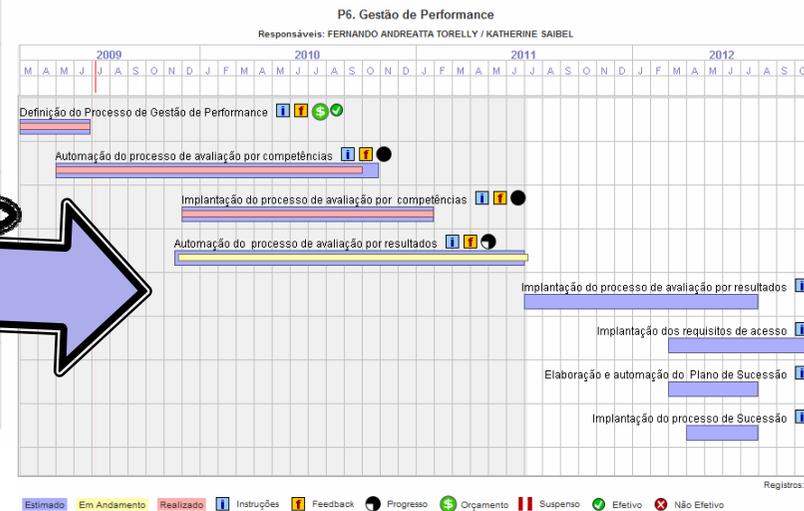
**3º - Potencial Mental** – Vai da velocidade do indivíduo de aprender, a tempo, o que é necessário para atingir a meta ou resolver o problema;

**4º - Motivação** – Válvula – se estiver fechada, por maior que seja o potencial mental, nada entra de conhecimento, e a meta não será batida.



# Gestão de Performance

3. Processos Internos	Corpo Clínico a Gestão Organizacional	P17 - Programa Fidelidade Médico
	Qualificar e ampliar o relacionamento com as fontes pagadoras	P30 - Cliente Particular
4. Aprendizado e Crescimento	Desenvolver soluções de tecnologia em saúde, informação e comunicação para apoio a decisão e inovação	P4. Plano de estruturação TI e tecnologia do ambiente QuickQuality (Facilidades para a prática)
	Desenvolver, captar e reter talentos necessários ao alcance de nossos objetivos	<b>P6. Gestão de Performance</b>
	Promover a Educação e a Pesquisa para o desenvolvimento de competências e a geração de conhecimento.	P18. Desenvolvimento de Lideranças
		P12. Telessaúde, Tele-Educação e Canal TV HMV



**Projeto Estratégico que utiliza de uma nova metodologia para:**

- ✓ Avaliação de Competências e Resultados;
- ✓ Construção de Plano Desenvolvimento Individual.

# O Maior Direito de um Trabalhador é Saber como a Organização o Enxerga



HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO



Melhores Práticas  
TREINAMENTO



Miriam Branco, diretora de RH do Einstein; treinamento com atores tornou mais real e justas as avaliações no hospital

### Cenas da vida real

Hospital Israelita Albert Einstein faz simulações com atores para treinar líderes a fazer avaliações de desempenho, dar feedback, selecionar e demitir

»POR URSULA ALONSO MANSO »FOTO DANIELA TOVIANSKY

**O DESAFIO** Miriam Branco, diretora executiva de RH do Albert Einstein, lembra de processos de seleção em que sua área encaminhava candidatos para serem entrevistados pelo gestor, que, em dez minutos, depois de questionamentos mais pessoais que profissionais, dava a conversa por encerrada. A dificuldade se repetia nas avaliações de desempenho. Apesar dos cinco níveis para qualificar a performance do subordinado, a grande maioria dos gestores marcava desempenho acima do esperado para seus funcionários. “Eles faziam isso para evitar o conflito e a necessidade de dar um feedback mais preciso”, diz Miriam. Mesmo assim, as pesquisas de clima apontavam a avaliação de desempenho como um dos principais fatores de insatisfação do corpo do hospital. E a situação piorava na hora do desligamento de um profissional. Era comum o gestor demitir um profissional cujo desempenho na avaliação foi considerado acima do esperado. Como justificativa, ele simplesmente dizia que era um caso de reestruturação. Já quando o assunto eram faltas não justificadas, ninguém se sentia à vontade para uma abordagem mais assertiva. “Em resumo, eles procuravam se afastar de situações mais delicadas”, conta a diretora.

## Gestão da Performance Metodologia Kienbaum

DESEMPENHO	POTENCIAL	COMPETÊNCIAS	PERFORMANCE
Hoje	Amanhã	Hoje e Amanhã	É o processo
Medir	Assumir	Desenvolver	Gerenciar
Verificar	Prognosticar	Adquirir	Aprimorar/Potencializar
Na função atual	Em funções futuras	Na atual e em funções futuras	Na atual e em funções futuras
Habilidades	Competências sugerem elevado potencial	Desenvolvê-las garante a realização do potencial	Gerenciá-la possibilita ações focadas no nível de contribuição para os resultados
Como é seu desempenho?	O que podemos esperar dele (a)?	Como podemos desenvolvê-lo?	Quais são os GAPs existentes
O que ele(a) faz bem?	O que ele (a) tem como diferencial?	Como garantir que este diferencial se realiza?	Como trabalhar os GAPs para potencializar resultados?



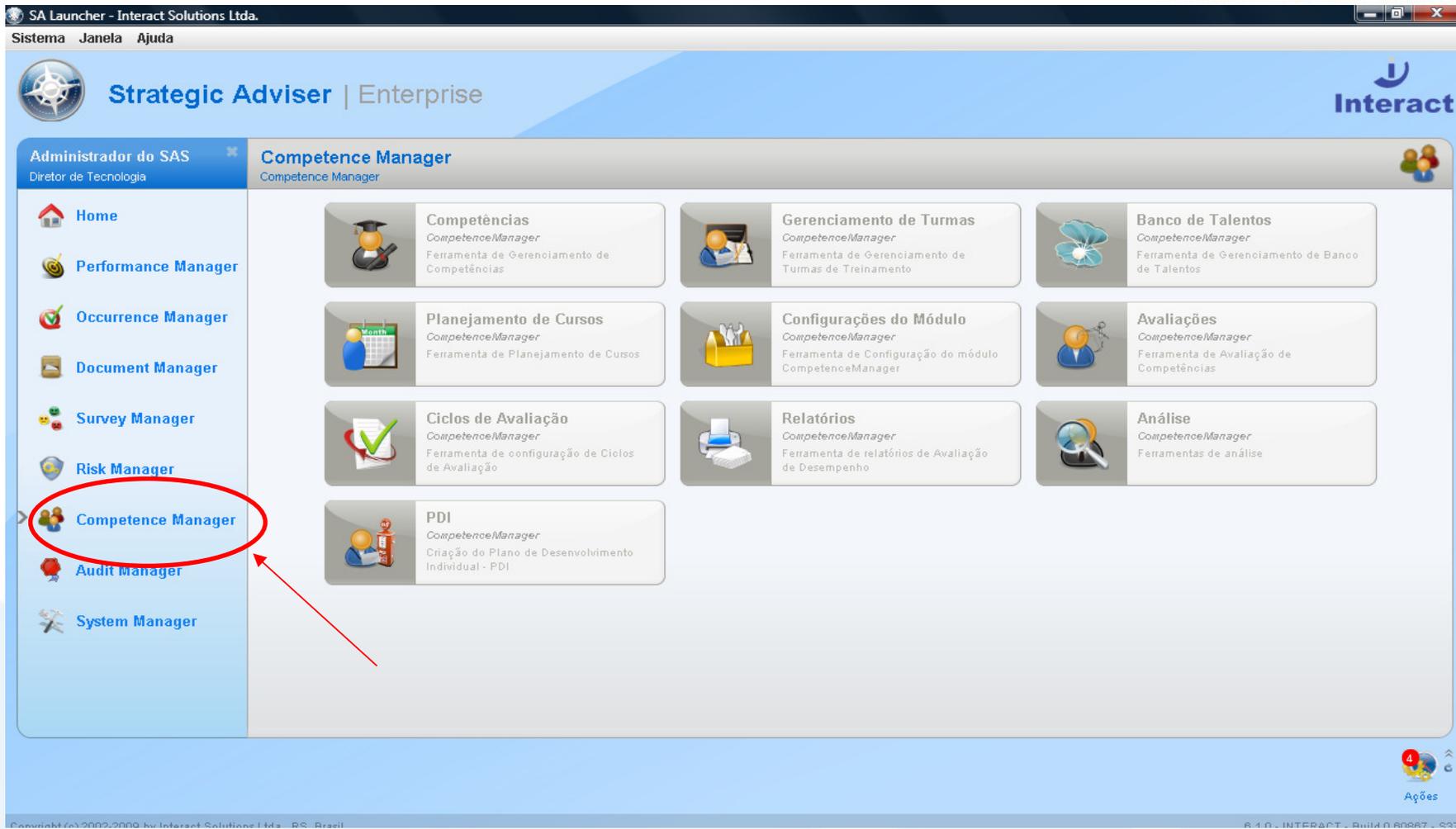
# Avaliação de Competências



		CARREIRA GESTÃO	CARREIRA TÉCNICA/ TÉCNICO-ASSISTENCIAL	CARREIRA APOIO
COMPETÊNCIAS	ESSENCIAIS	Orientação para o Paciente Capacidade de Transformação Foco em Resultados Trabalho em Equipe Iniciativa e Senso de Urgência Comunicação Eficaz		
	GESTÃO	Liderança Inspiradora Pensamento Estratégico e Sistêmico Excelência na Gestão dos Processos	Gestão do Conhecimento Impacto e Influência Eficácia nos Processos Técnico Assistenciais	
		Superintendente / Gerente Supervisor / Coordenador Analista IV e V	Médico / Enfermeiro Cargos Assistenciais e Técnicos de Nível Superior Cargos Assistenciais e Técnicos de Nível Médio	Auxiliar, Atendente, Analistas I, II e III Demais Cargos



# Acesso ao sistema de avaliação de competências



The screenshot displays the SA Launcher interface for Interact Solutions Ltda. The main window is titled "Strategic Adviser | Enterprise" and features a navigation menu on the left and a main content area on the right. The navigation menu includes the following items:

- Administrador do SAS (Diretor de Tecnologia)
- Home
- Performance Manager
- Occurrence Manager
- Document Manager
- Survey Manager
- Risk Manager
- Competence Manager** (highlighted with a red circle and an arrow)
- Audit Manager
- System Manager

The main content area is titled "Competence Manager" and contains several modules:

- Competências** (CompetenceManager): Ferramenta de Gerenciamento de Competências
- Gerenciamento de Turmas** (CompetenceManager): Ferramenta de Gerenciamento de Turmas de Treinamento
- Banco de Talentos** (CompetenceManager): Ferramenta de Gerenciamento de Banco de Talentos
- Planejamento de Cursos** (CompetenceManager): Ferramenta de Planejamento de Cursos
- Configurações do Módulo** (CompetenceManager): Ferramenta de Configuração do módulo CompetenceManager
- Avaliações** (CompetenceManager): Ferramenta de Avaliação de Competências
- Ciclos de Avaliação** (CompetenceManager): Ferramenta de configuração de Ciclos de Avaliação
- Relatórios** (CompetenceManager): Ferramenta de relatórios de Avaliação de Desempenho
- Análise** (CompetenceManager): Ferramentas de análise
- PDI** (CompetenceManager): Criação do Plano de Desenvolvimento Individual - PDI

The interface also includes a top navigation bar with "Sistema", "Janela", and "Ajuda" menus, and a bottom status bar with "Ações" and "6.1.0 - INTERACT - Build 0.00867 - S37".



Administrador do SAS

Diretor de Tecnologia

Competence Manager

Competence Manager

Home

Performance Manager

Occurrence Manager

Document Manager

Survey Manager

Risk Manager

Competence Manager

Audit Manager

System Manager

 **Competências**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de Gerenciamento de Competências

 **Gerenciamento de Turmas**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de Gerenciamento de Turmas de Treinamento

 **Banco de Talentos**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de Gerenciamento de Banco de Talentos

 **Planejamento de Cursos**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de Planejamento de Cursos

 **Configurações do Módulo**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de Configuração do módulo CompetenceManager

 **Avaliações**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de Avaliação de Competências

 **Ciclos de Avaliação**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de configuração de Ciclos de Avaliação

 **Relatórios**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de relatórios de Avaliação de Desempenho

 **Análise**  
*CompetenceManager*  
Ferramentas de análise

 **PDI**  
*CompetenceManager*  
Criação do Plano de Desenvolvimento Individual - PDI

1

2

 **Ações**

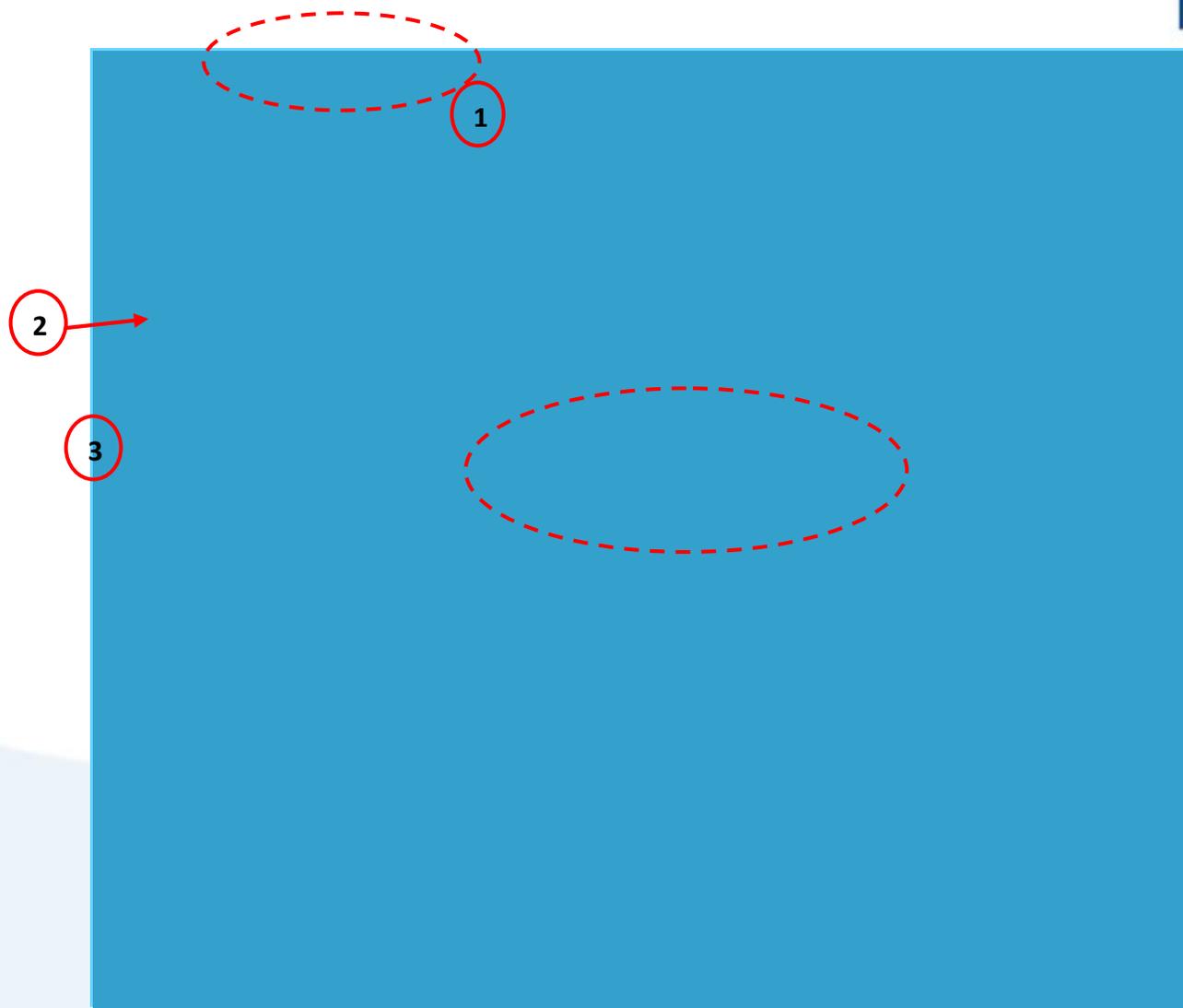
 **Indicadores**

 **Ocorrência de Avaliação**



2 →

↖ 1





HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO



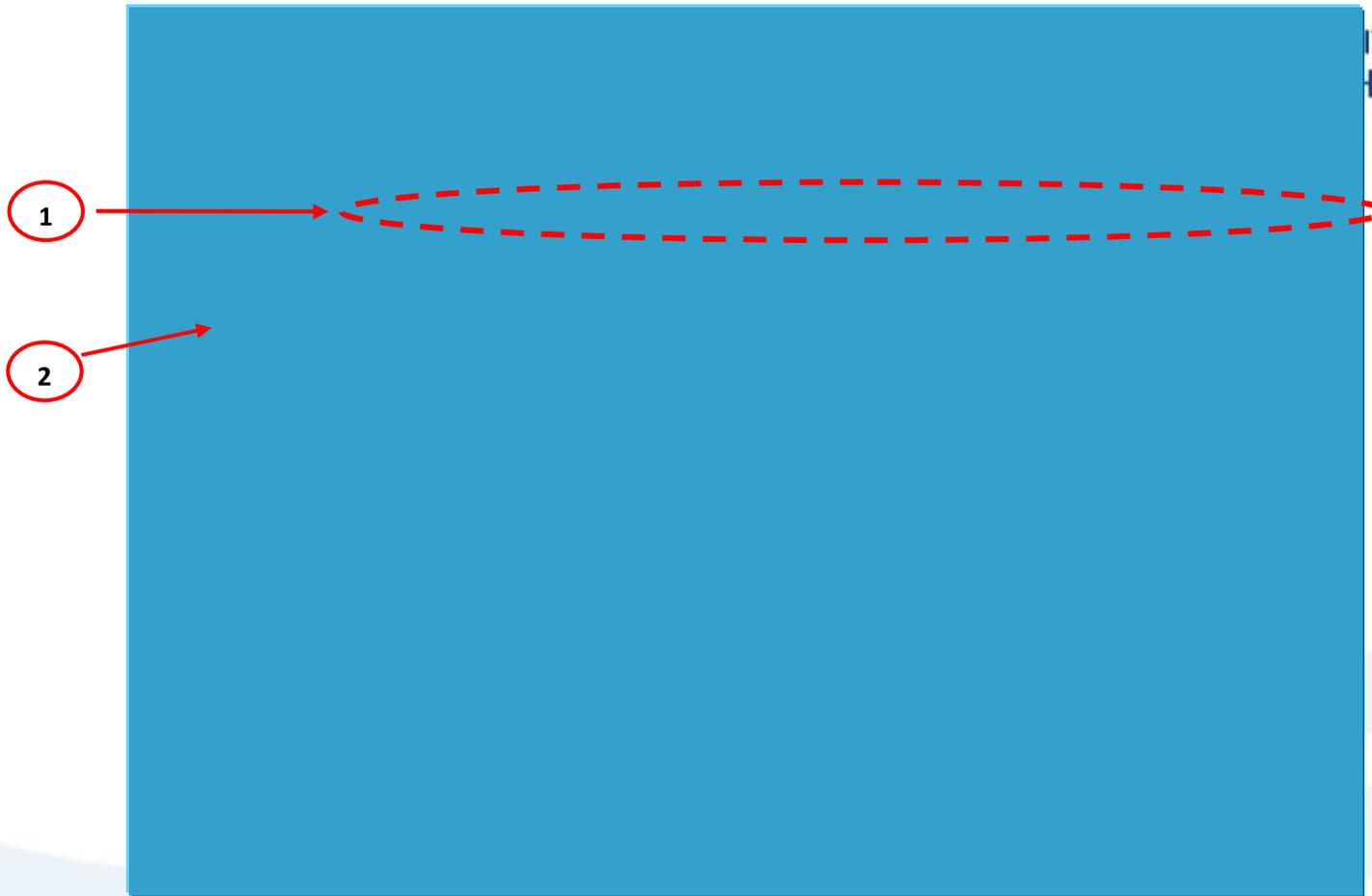


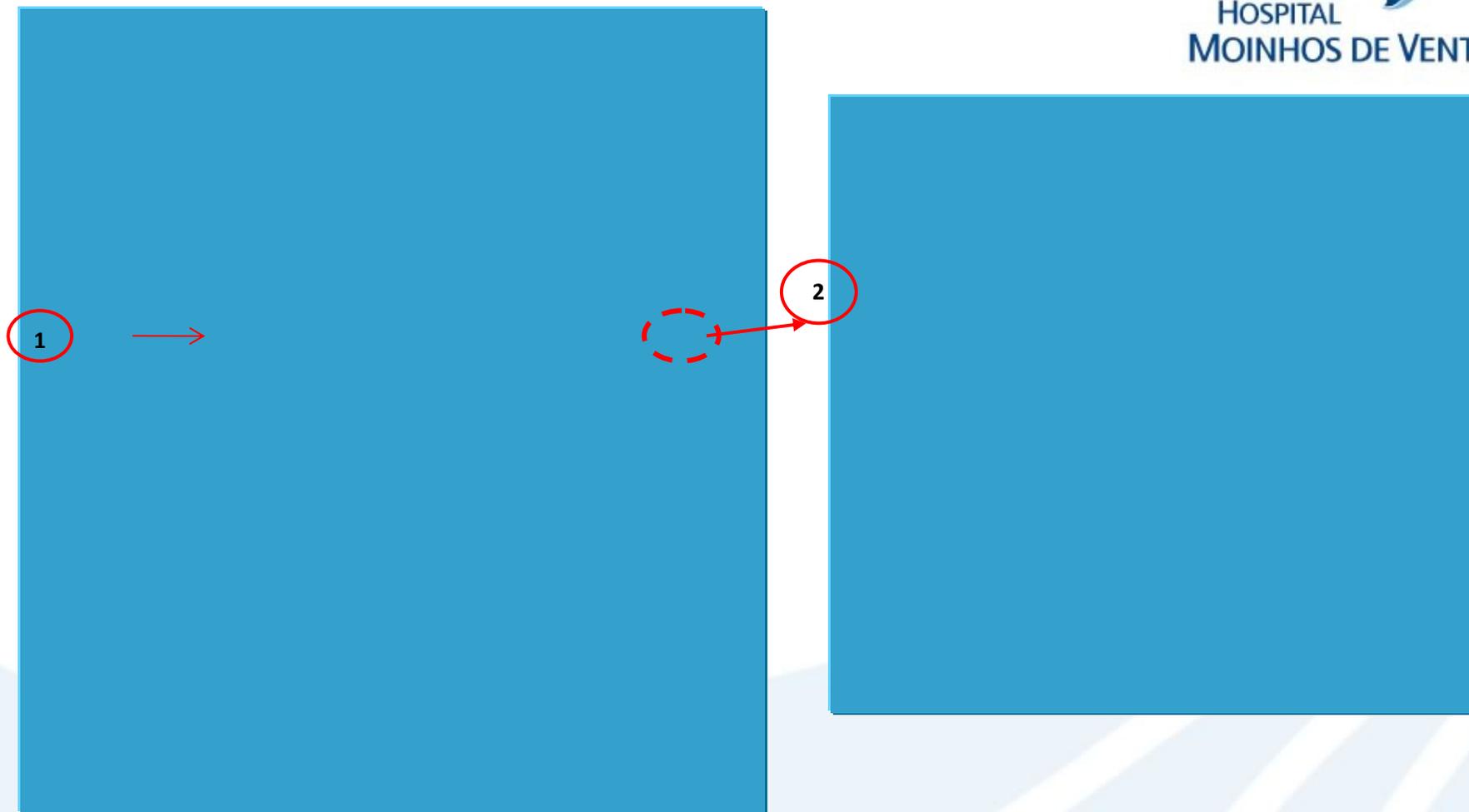
HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO



# Acesso ao Plano de Desenvolvimento Individual - PDI







# Sistema de avaliação de competências

## Avaliação do Líder



Administrador do SAS

Diretor de Tecnologia

Competence Manager

Competence Manager

 Home

 Performance Manager

 Occurrence Manager

 Document Manager

 Survey Manager

 Risk Manager

 **Competence Manager**

 Audit Manager

 System Manager

 **Competências**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de Gerenciamento de Competências

 **Gerenciamento de Turmas**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de Gerenciamento de Turmas de Treinamento

 **Banco de Talentos**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de Gerenciamento de Banco de Talentos

 **Planejamento de Cursos**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de Planejamento de Cursos

 **Configurações do Módulo**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de Configuração do módulo CompetenceManager

 **Avaliações**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de Avaliação de Competências

 **Ciclos de Avaliação**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de configuração de Ciclos de Avaliação

 **Relatórios**  
*CompetenceManager*  
Ferramenta de relatórios de Avaliação de Desempenho

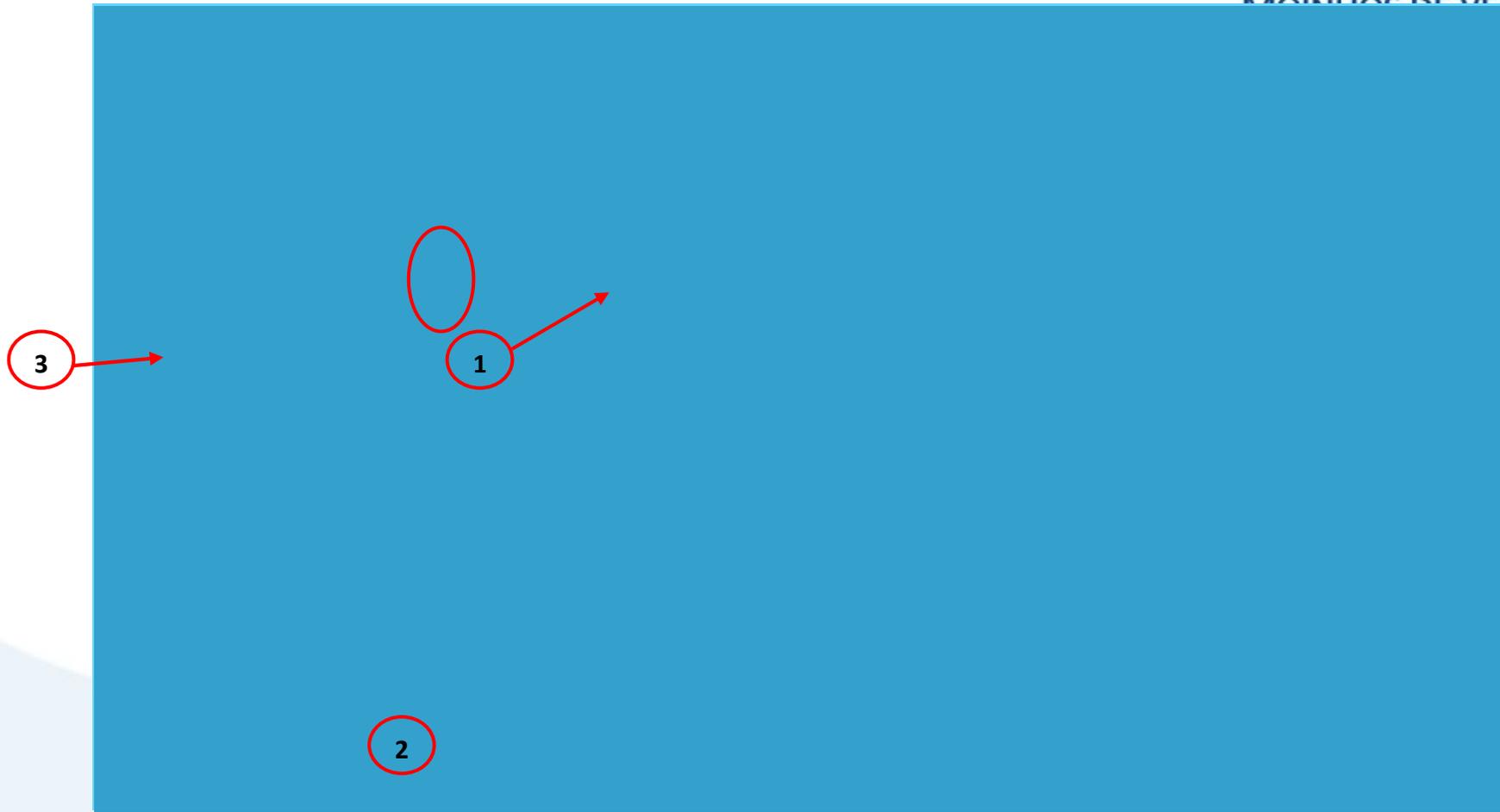
 **Análise**  
*CompetenceManager*  
Ferramentas de análise

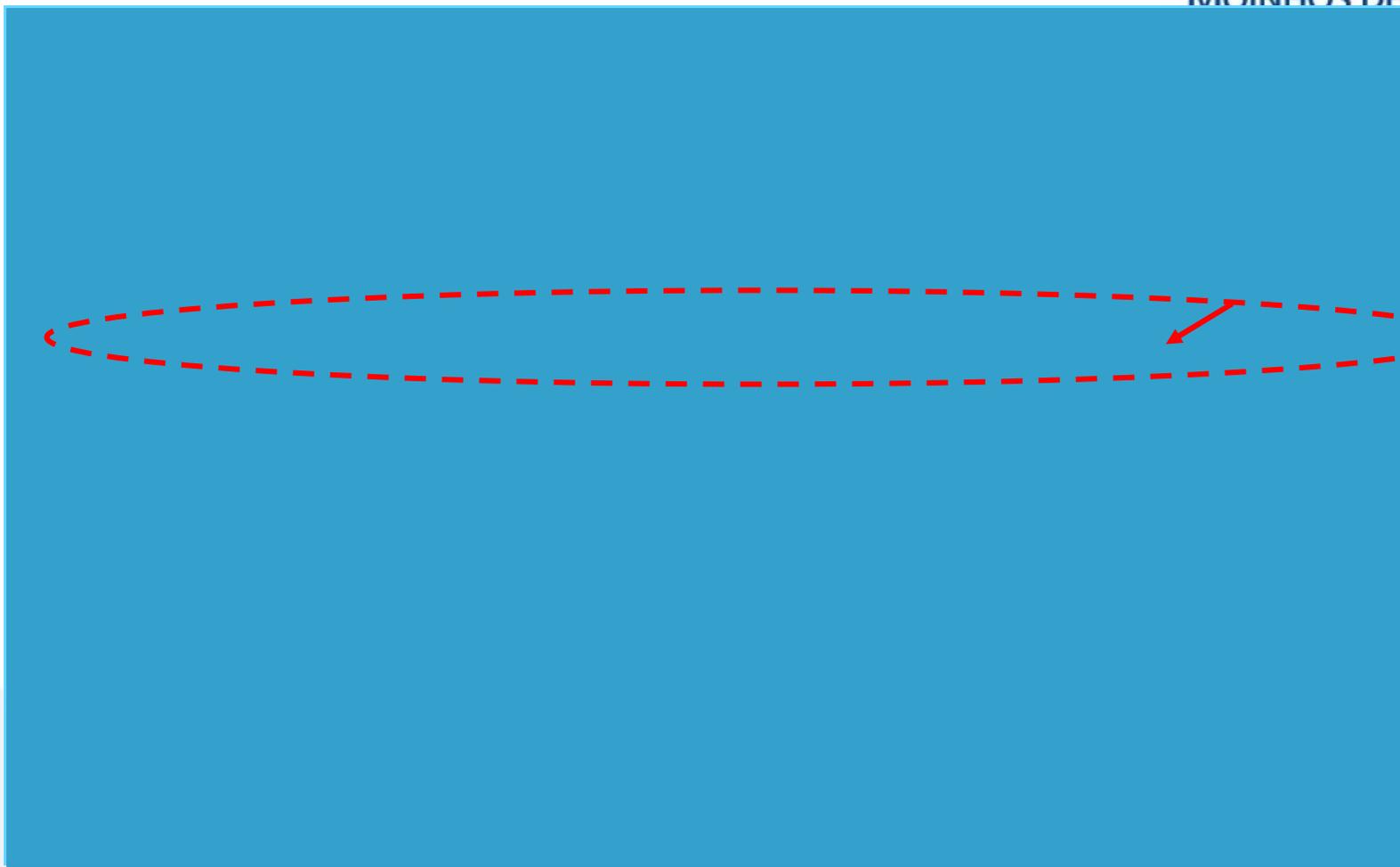
 **PDI**  
*CompetenceManager*  
Criação do Plano de Desenvolvimento Individual - PDI

 4  
Ações

 3  
Indicadores

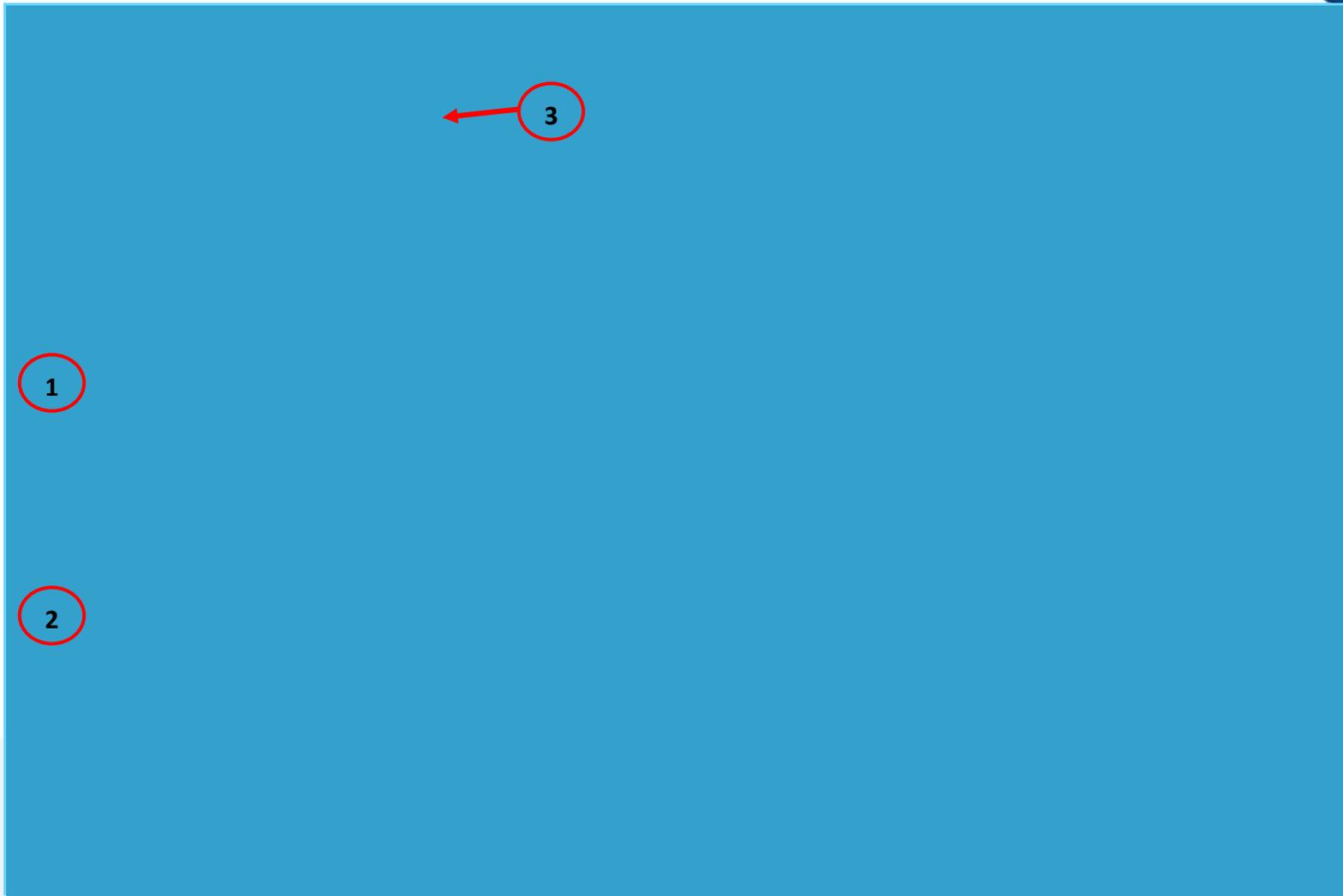
 2  
Ocorrência de Avaliação







VENTO



1

2

3



HOSPITAL  
ANJOS DE VENTO



# Plano de Desenvolvimento Individual Consensual



HOSPITAL

SA Launcher - Interact Solutions Ltda.

Sistema Janela Ajuda

Strategic Adviser | Enterprise

Interact

Administrador do SAS  
Diretor de Tecnologia

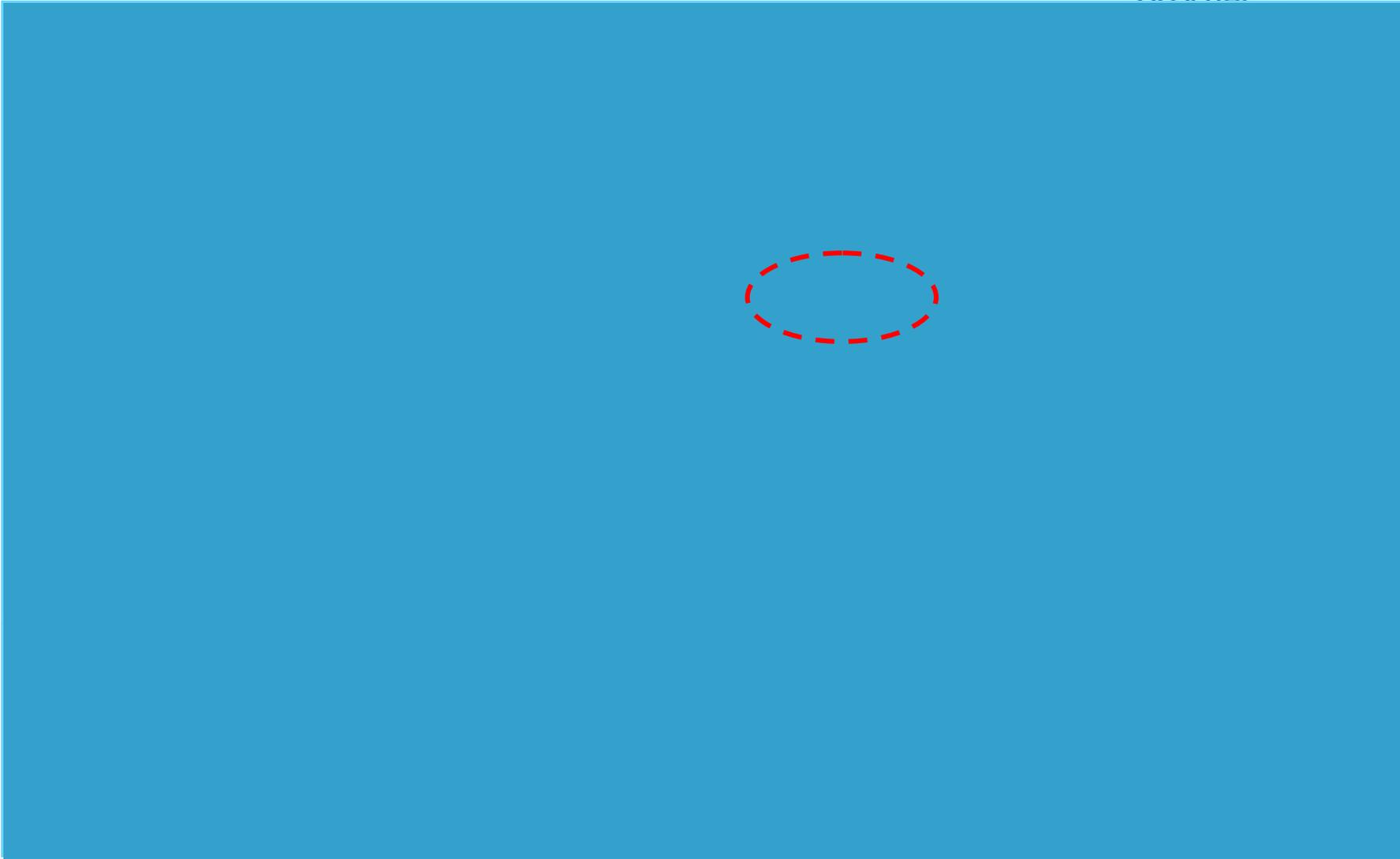
Competence Manager  
Competence Manager

- Home
- Performance Manager
- Occurrence Manager
- Document Manager
- Survey Manager
- Risk Manager
- Competence Manager
- Audit Manager
- System Manager

<b>Competências</b> <i>CompetenceManager</i> Ferramenta de Gerenciamento de Competências	<b>Gerenciamento de Turmas</b> <i>CompetenceManager</i> Ferramenta de Gerenciamento de Turmas de Treinamento	<b>Banco de Talentos</b> <i>CompetenceManager</i> Ferramenta de Gerenciamento de Banco de Talentos
<b>Planejamento de Cursos</b> <i>CompetenceManager</i> Ferramenta de Planejamento de Cursos	<b>Configurações do Módulo</b> <i>CompetenceManager</i> Ferramenta de Configuração do módulo CompetenceManager	<b>Avaliações</b> <i>CompetenceManager</i> Ferramenta de Avaliação de Competências
<b>Ciclos de Avaliação</b> <i>CompetenceManager</i> Ferramenta de configuração de Ciclos de Avaliação	<b>Relatórios</b> <i>CompetenceManager</i> Ferramenta de relatórios de Avaliação de Desempenho	<b>Análise</b> <i>CompetenceManager</i> Ferramentas de análise
<b>PDI</b> <i>CompetenceManager</i> Criação do Plano de Desenvolvimento Individual - PDI		

Ações Indadores Ocorrência de Avaliação

Copyright © 2009-2009 by Interact Solutions Ltda. - RS, Brasil. 6.4.0 - INTERACT - Build 6.00267 - CS7





1

2



HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO

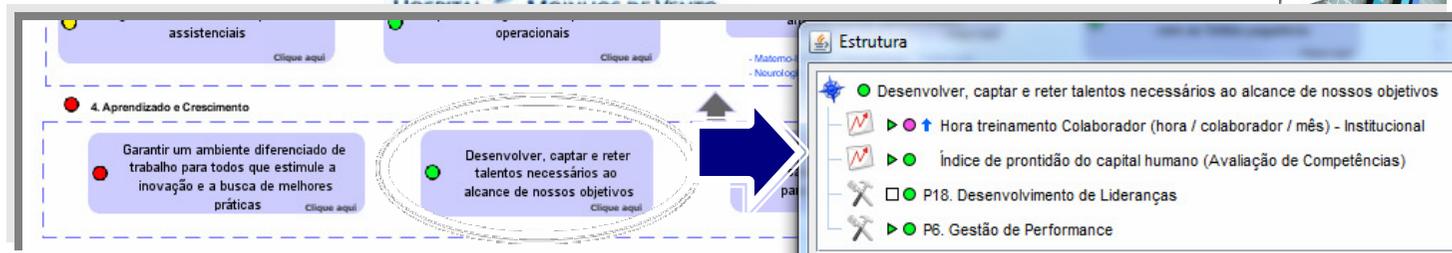
# Medindo a prontidão estratégica de ativos intangíveis

**Q**UANTO VALE A CULTURA DE UMA EMPRESA que permite a seu pessoal compreender a missão, a visão e os valores centrais da organização e neles acreditar? Qual a vantagem de investir num sistema de gestão do conhecimento ou num novo banco de dados de clientes? O que é mais importante: reforçar as habilidades de todo mundo ou só as de indivíduos em postos cruciais?

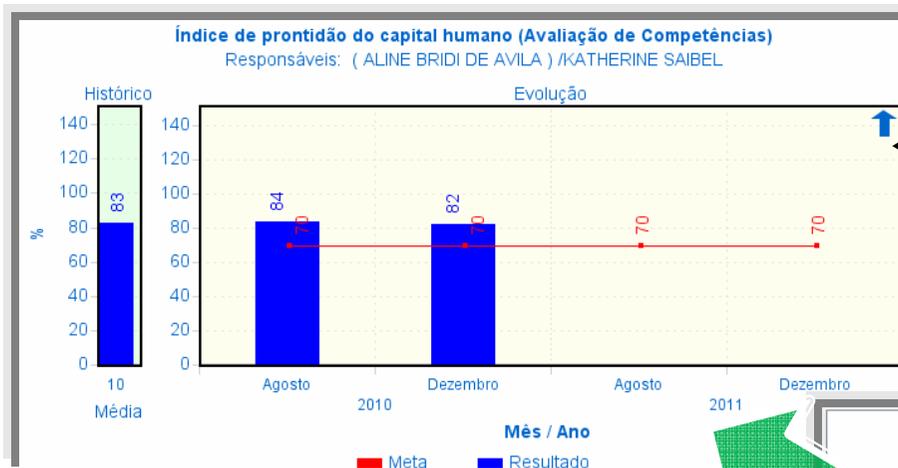
Medir o valor de ativos intangíveis como esses é o Santo Graal da contabilidade. Em muitas empresas, o know-how de funcionários, os sistemas de tecnologia da informação e a cultura organizacional valem muito mais do que os ativos tangíveis. Diferentemente de ativos financeiros e físicos, os intangíveis são difíceis de imitar para a concorrência, o que os torna uma poderosa fonte de vantagem competitiva sustentável. Se soubesse calcular o valor de ativos intangíveis, um executivo poderia avaliar e gerir a posição

Robert S. Kaplan  
e David P. Norton

# MAPA ESTRATÉGICO



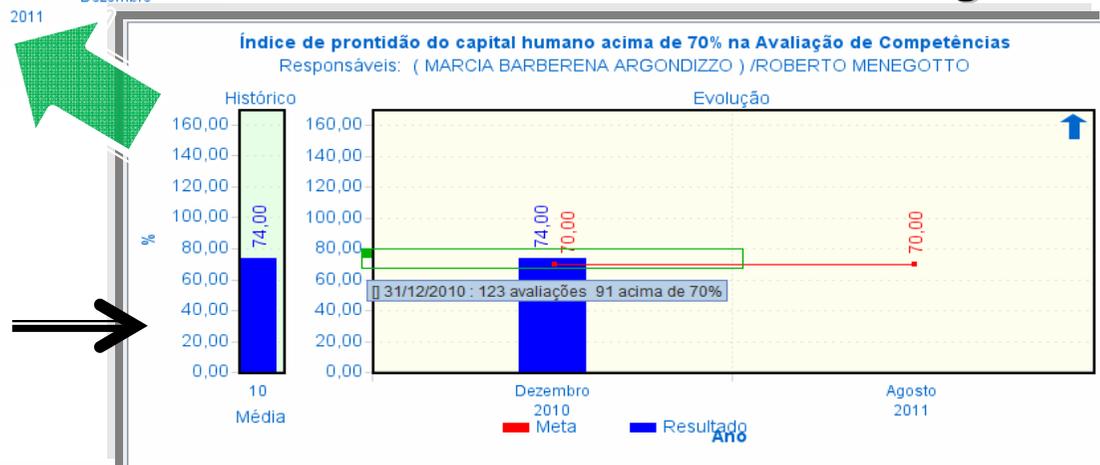
## Indicador Estratégico



Média da performance dos colaboradores de toda instituição

## Indicador da Unidade Cirúrgica

Média da performance dos colaboradores da Unidade



# Gestão do Clima



HOSPITAL

MOÍNHOS DE VENTO

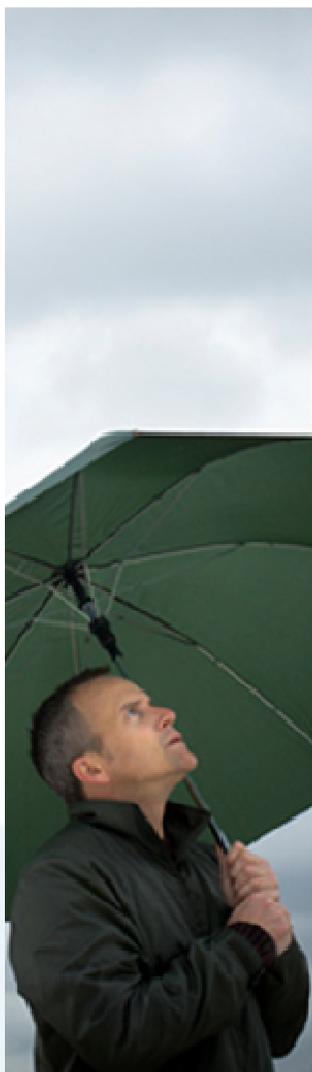
## É IMPORTANTE SABER COMO ESTÁ O CLIMA.

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2010.

MAIS UMA VEZ QUEREMOS OUVIR O QUE VOCÊ TEM A DIZER.  
EXPRESSE A SUA PERCEPÇÃO SOBRE  
A INSTITUIÇÃO E DÊ SUGESTÕES PARA TORNAR  
O HOSPITAL MOÍNHOS DE VENTO  
UM LUGAR AINDA MELHOR PARA SE TRABALHAR.

CONFIRA AS INFORMAÇÕES SOBRE DIA, HORÁRIO E LOCAL PARA RESPONDER  
À PESQUISA NOS CARTAZES FIXADOS NOS MURAI. PARTICIPE.

TODAS AS INFORMAÇÕES SERÃO MANTIDAS EM SIGILO.





HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO



Programa Idéias Geram

# Inovação



## Divulgação do Programa Inovação:

*ideias geram*  
**INOVAÇÃO**

*Transforme suas ideias em melhorias a serem realizadas na instituição.*

Participação espontânea e aberta a todos os colaboradores da Instituição.  
Para participar, o colaborador cadastra a sua ideia no formulário na intranet.

IM  
PAC  
TO

PRO  
CES  
SOS

AM  
BIEN  
TE

Módulos:  
**IDEIA DO  
DIA A DIA**

**IDEIA  
TRANSFORMADORA**

Informações: pelo ramal 3456 ou  
pelo e-mail: [ideiasgeraminovacao@hmv.org.br](mailto:ideiasgeraminovacao@hmv.org.br)

Acesse o link na intranet e **FAÇA A DIFERENÇA!**



HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO

*ideias geram*  
**INOVAÇÃO**

*O programa que busca proporcionar um ambiente criativo, onde o conhecimento dos colaboradores é o diferencial premiou os primeiros ganhadores na categoria Ideia do dia a dia:*

**LIVIA TRINDADE RITTER e ROSELAINE JUSTO NOGUEIRA**  
Gestoras: **ALINE BRENNER e JANICE BRUSTOLIN**

*Elas contribuíram com a Inovação no nosso Hospital, seja você o próximo. Acesse o link na intranet e **FAÇA A DIFERENÇA!***



HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO

HMV - Intranet

Webmail Moinhos.net

COMITÉ DE ÉTICA

FALE COM O

Canal de comunicação para registros de infração ao "Código de Conduta Ética".

DH

FALE COM O

O canal de comunicação interna do colaborador.

Sobremesa:  
Creme de baunilha com amendoim

Cardápio da semana

Programa Educar  
HOSPITAL MOINHO DE VENTO

Educação a Distância

UpToDate

AFH MV

Idéias Geram Inovação

INOVAÇÃO

Sistema de Padronização

Agendamento de Salas e Anfiteatro

Fer-ponto

Links Importantes

© Copyright 2010 | Hospital Moinhos de Vento | Todos os Direitos Reservados

AG2



# Remuneração Estratégica



HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO

revista  
**nosso time**  
HOSPITAL MOINHOS DE VENTO  
Informação dos colaboradores do Hospital Moinhos de Vento. | Edição N254



**AVANÇAR**

Motivados por um sonho lúdico,  
vamos alcançar nossas metas

O Programa Desafio já é uma realidade.  
Com espírito de equipe, garra e determinação, chegaremos lá!

ESPECIAL

Programa Desafio  
HOSPITAL MOINHOS DE VENTO

Conforme Torelly, o planejamento do trabalho foi cuidadoso e voltado para a conexão de esforços: "Sabemos que as forças vão estar do nosso lado se fizermos nosso trabalho bem. Contratamos, também, quatro seções de cinema do filme Avatar para os nossos colaboradores e suas famílias. Essa história, em especial, tem características semelhantes com o que queremos implementar no Hospital. A narrativa mostra como é importante termos coragem para assumir e enfrentar os desafios e que o caminho para o sucesso pode ser encurtado quando trabalhamos em equipe. Nosso Programa Desafio 2010 também é prova disso. E todos nós, com determinação, vamos avançar".

Unindo esforços para irmos além

Durante as apresentações do Programa para os colaboradores, realizadas em horários diferentes para contemplar a todos, tivemos a oportunidade de perceber que as reações foram as mais diversas. Mas em um ponto todas convergiam: o despertar de um espírito de cooperação ainda mais fortalecido. Ninguém conseguiu ficar inerte, dando a impressão de ter sido praticamente imediata a adesão do grupo para o chamado de união de forças e de comprometimento para alcançar os resultados esperados.

Depois do que foi apresentado, a sensação que ficou é de que, agora, mais do que nunca, é o momento de Avançar. Rumo ao sucesso.

"Gostaria de elogiar todos os setores que de alguma forma se envolveram no Programa Desafio. Muitos antes eu vi o ambiente repleto de colaboradores hospitaleiros, pois a nossa campanha anual foi bastante apresentada de uma forma magnífica. Também gostaria de agradecer aos ingressos do cinema fornecidos aos nossos familiares, pois eles também irão, de alguma forma, se envolver em nossos resultados. Há muito tempo que eu queria agradecer ao setor de Marketing do Hospital, pelo empenho para com os colaboradores da Instituição. Desta vez não poderia passar. Acredito que falo por muitos. Parabéns e muito obrigado!"  
Mateus Levi, Segurança Patrimonial



20





AL  
OS DE VENTO

.....—Regulamento do Programa—.....



# Desafio<sup>2011</sup>

Sua performance,  
nosso espetáculo.

Daniela Ribeiro Rosa Pontes



## Desafio<sup>2011</sup>

Sua performance,  
nosso espetáculo.

FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
CURSO DE PEDAGOGIA



HOSPITAL  
DOS ANJOS DE VENTO

# Dedicação

QUE ENCANTA.

Encantar o público e se destacar dos concorrentes, com treinamento e dedicação, surpreendendo sempre. Afinal, sem público não há espetáculo.

Perspectiva  
**CLIENTES E MERCADO**

Critério  
**SATISFAÇÃO DO CLIENTE - 15%**

Depende de todos do seu setor.

  
**Desafios**  
Sua performance,  
nosso orgulho.

HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO



HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO



# Perfeição QUE CONQUISTA.

Perseguir com determinação e empenho a Acreditação Joint Commission International, a marca da excelência. Afinal, a busca constante pela perfeição é a única forma de conquistá-la.

— — —

Perspectiva  
**PROCESSOS INTERNOS**

Critério  
**ACREDITAÇÃO JOINT COMMISSION INTERNATIONAL - 30%**

— — —

Depende de todos nós.

 **Desafios**  
na performance  
na qualidade

HOSPITAL MOINHOS DE VENTO



HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO



HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO

# Disciplina

QUE APRIMORA.

Aprimorar o controle e os processos, com integração e disciplina, buscando o melhor sempre. Afinal, a qualidade faz o espetáculo.



Perspectiva  
**PROCESSOS INTERNOS**

Critério  
**PAMQ – 15%**



Depende de todos do seu setor.

  
**Desafios**  
na performance,  
na qualidade.

HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO



# Força

QUE SUSTENTA.

Produzir cada cena de forma eficaz e económica, com criatividade e força, equilibrando receitas e despesas sempre. Afinal, o espetáculo tem que continuar.

— — —

Perspectiva  
**SUSTENTABILIDADE**

Critério  
**META FINANCEIRA - 30%**

— — —

Depende de todos nós.

 **Desafios**  
na performance,  
na sustentabilidade

HOSPITAL MOINHOS DE VENTO



**Desafios**  
Sup. A. K. —  
HOSPITAL DE VENTO

**Maio**

**Assistência Social – Ilha da Pintada**

Perspectivas	Critérios	%
Sustentabilidade	Meta Financeira	30%
	Acreditação JCI	30%
Processos Internos	PAMQ	15%
	Satisfação do Cliente	15%
Aprendizado e Crescimento	Individuais de Gestão de Pessoas	10%

**Quem fez o espetáculo merece aplausos.**

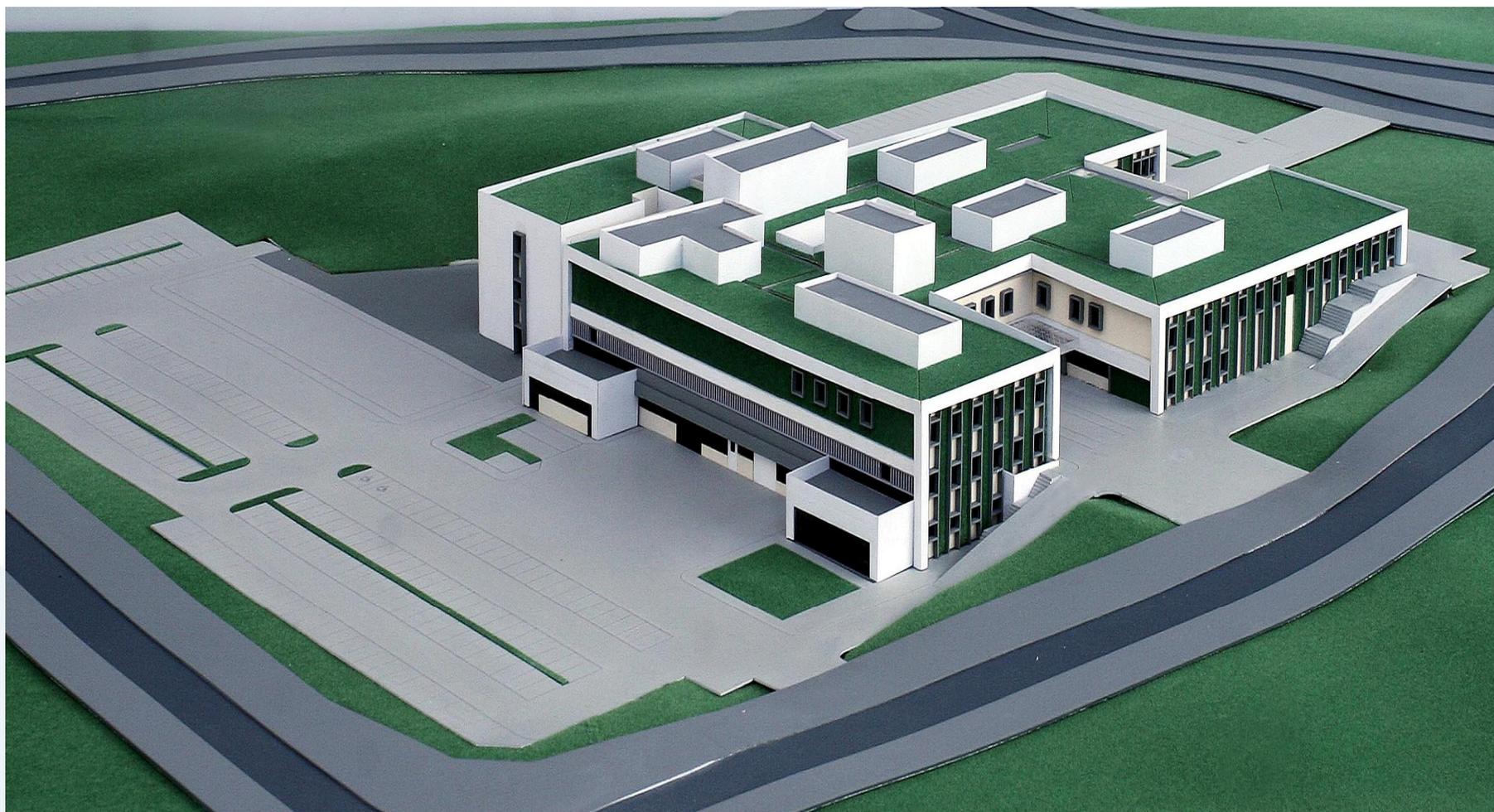
Hospital Moínhos de Vento



# Projeto Sistema de Saúde Restinga



HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO





HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO





Fotos 25/08/2011



**1ª Turma de Técnicos em Enfermagem formados em 19/05/2011**



DE VENTO





ENTO





VENTO





HOSPITAL





HOSPITAL  
MOINHOS DE VENTO





- **O que em sua opinião faz uma pessoas ser bem-sucedida?**

**“Sorte. Elas tiveram sorte de nascer em determinadas famílias e de nascer em determinados países. Tiveram a sorte de ter alguns dons exclusivos. Tiveram a sorte de poder freqüentar boas escolas e obter boa educação. Tiveram a sorte de trabalhar para boas empresas. Tiveram a sorte de permanecer saudáveis. Tiveram a sorte de ter oportunidade de promoção. Portanto, respondendo à sua pergunta, o principal motivo do sucesso individual é a sorte.”**

**Egon Zehnder fundador de empresa de global de busca de executivos com experiência de 25 anos em muitos países.**