

## GUIÃO DE APOIO À CANDIDATURA À BOLSA CAPITAL HUMANO

### REGRAS PARA SUBMISSÃO DE CANDIDATURA

A candidatura deve ser submetida no formulário criado para o efeito, disponível no site da APAH, entre 6 de Janeiro de 2023 e 8 de Fevereiro de 2023. Após submissão do formulário, deve ser enviada uma declaração de compromisso devidamente assinada pelo Presidente / Diretor Executivo para o e-mail [secretariado@apah.pt](mailto:secretariado@apah.pt). Qualquer informação adicional poderá ser enviada para [secretariado@apah.pt](mailto:secretariado@apah.pt).

### PREENCHIMENTO DO FORMULÁRIO

#### 1. IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E DECLARAÇÃO

A candidatura à Bolsa é feita pela Instituição de Saúde, devendo para tal ser submetida uma declaração de compromisso devidamente assinada pelo Presidente / Diretor Executivo e enviada para a APAH para o e-mail [secretariado@apah.pt](mailto:secretariado@apah.pt), após submissão da candidatura. Ao entregar essa declaração, a Instituição compromete-se a participar nas sessões presenciais previstas e na implementação do projeto de mudança do capital humano durante o ano de 2023, caso sejam uma das instituições selecionadas.

#### 2. EQUIPA RESPONSÁVEL PELO PROJETO DE MUDANÇA DO CAPITAL HUMANO

Aquando da submissão da candidatura, devem ser descritos os membros que constituirão a equipa de projeto, nomeadamente o seu nome completo, profissão, cargo na instituição, formação base e justificação para fazer parte da equipa.

As equipas nesta primeira etapa deverão fazer-se representar por apenas 2 elementos, que ficarão responsáveis por gerir e liderar o projeto de mudança. Deverão incluir 1 elemento do Conselho de Administração e 1 elemento “clínico”, devendo ser indicado o coordenador do projeto, que servirá de ponto de ligação com a equipa de acompanhamento da Bolsa de Capital Humano em Saúde.

Uma vez submetida a candidatura, esta equipa terá a responsabilidade de participar no bootcamp presencial da 1ª Fase da Bolsa, onde irá receber as bases metodológicas para construir o Projeto de Mudança do Capital Humano focado no problema/opportunidade apresentado na candidatura.

Caso o seu projeto seja um dos selecionados pelo júri, esta equipa poderá ser alargada até um máximo de 3 membros, comprometidos em participar nas restantes sessões presenciais e na implementação do projeto durante o ano de 2023, com o apoio e consultoria da Nobox.

#### 3. PROJETO DE MUDANÇA DO CAPITAL HUMANO

A fase inicial de candidaturas foca-se na apresentação de um problema/opportunidade focado no capital humano da instituição em causa, podendo ter impacto em alguns dos seguintes domínios:

- Dificuldade de integração de novos líderes;
- Captação e retenção de talentos;
- Desenvolvimento de equipas de alto rendimento;
- Motivação, satisfação e desempenho dos profissionais;
- Empoderamento dos profissionais para inovar;
- Gestão de mudança e resistência à inovação.

Na candidatura, deverá seguir a seguinte estrutura:

- **Título do projeto:** caso não haja ainda um título fechado, uma vez que o projeto ainda será desenvolvido, poderão indicar o nome do serviço/instituição onde será implementado;
- **Enquadramento do problema/opportunidade focado no capital humano:** A caracterização clara do problema e do seu impacto é crucial para o sucesso da solução que virá a ser trabalhada (trabalho interprofissional, otimização da gestão de serviço, introdução de novos processos, etc.). Este ponto deve permitir compreender e clarificar o problema ou oportunidade identificados, a sua relação com o capital humano da instituição e a importância desta situação na instituição, bem como os ganhos esperados com a resolução deste problema. É importante reforçar que neste texto não deve constar qualquer ideia de solução ou melhoria, sendo que as candidaturas serão majoradas no caso de se mostrar uma grande causalidade entre os problemas/opportunidades e os ganhos que daí possam derivar, sempre assente em aspetos relacionados com o capital humano.
- **Indicador que descreva numericamente o problema apresentado:** Descreva quantitativamente o problema apresentado no ponto anterior num indicador (caso faça sentido, poderá incluir no máximo 3 indicadores distintos). O valor deste indicador definirá o ponto de partida que servirá de base para monitorização e avaliação do sucesso do projeto;
- **Motivação da instituição para a construção e implementação do projeto:** Para alcançar os resultados, que compromissos estão dispostos a assumir para com o projeto (compromisso com a implementação - mobilização de meios e recursos, rapidez na tomada de decisão, colaboração com outras instituições, etc.).

## DICAS PARA UMA BOA CANDIDATURA

Queremos que as candidaturas sejam as melhores possíveis, para que se criem projetos excelentes! O foco deste passo inicial é o problema ou a oportunidade a explorar. Ou seja, pretendemos que na candidatura se foquem em:

- Descrever bem o problema ou a oportunidade, incluindo aquilo que ainda não sabem e desconhecem sobre o problema e que gostariam de descobrir;
- Enquadrar o problema/opportunidade, se possível com factos, na realidade da instituição;
- Mostrar qual o impacto que este problema/opportunidade representa para a instituição, para a equipa e para os doentes;
- Explicar de que forma o cerne deste problema/opportunidade está maioritariamente relacionado com a necessidade de melhorar e desenvolver os profissionais de saúde, em particular competências consideradas não técnicas;
- Demonstrar a motivação da instituição e da equipa de projeto através de compromissos tangíveis (recursos humanos, monetários, tempo disponível, apoio da equipa de projeto com outras equipas das instituições, etc.);
- Clarificar de forma integrada a relação entre as profissões e a formação de base dos elementos das equipas de projeto com os papéis que irão desempenhar na equipa.

O foco no problema deriva da necessidade de o compreendermos na sua amplitude. Este é o primeiro passo do programa; no primeiro bootcamp ele irá ser ainda mais explorado e detalhado, para que só nas fases seguintes comecemos a criar soluções. Pretende-se por isso que as equipas participantes tenham as suas visões em aberto em relação às potenciais soluções, sem que sejam enviesados previamente. Assim, aquilo que não queremos que coloquem nas candidaturas:

- Ideias que já tiveram no passado para abordar o problema/oportunidade;
- Soluções ou projetos que já se encontram a decorrer;
- Planos ou visões sobre como resolver o problema/oportunidade;
- Problemas/oportunidades maioritariamente relacionados com o desenvolvimento técnico/clínico dos profissionais;
- Problemas/oportunidades maioritariamente relacionados com questões monetárias, infraestruturas ou recursos materiais em défice na instituição;
- Problemas/oportunidades maioritariamente relacionados com diretivas governamentais ou legais;
- Equipas com pouca diversidade interprofissional;
- Equipas de projeto cuja motivação não demonstra o compromisso do Conselho de Administração para com o projeto.

Após esta fase de candidaturas, serão selecionadas até um máximo de 12 instituições para participar no bootcamp preparatório do Projeto de Mudança, onde receberão as bases metodológicas e estrutura para construir o Projeto de Mudança de Capital Humano a apresentar ao júri final.