

CUIDAR DE QUEM CUIDA. O QUE FAZ O ENFERMEIRO SENTIR-SE CUIDADO AO CUIDAR?

CARING FOR THOSE WHO CARE. WHAT MAKES THE NURSE FEEL CARED FOR WHILE CAREGIVING ?

ENFERMEIRA, PH.D, INVESTIGADORA.
E-MAIL: ameliarego52@gmail.com

Amélia Rego

RESUMO

O trabalho ocupa a grande parte da vida adulta, por isso, propusemo-nos apresentar um artigo de opinião no qual utilizamos o método descritivo para transmitir a nossa experiência sobre o que faz o enfermeiro sentir-se cuidado ao cuidar das Pessoas que lhe estão confiadas.

Movê-nos a convicção de que uma liderança efetiva facilita a melhoria do funcionamento das equipas de enfermagem e, por consequência, dos cuidados de enfermagem. Assim, nesta reflexão tivemos como objetivo motivar os enfermeiros gestores de recursos humanos para o desafio de compatibilizar a interação entre os objetivos organizacionais e pessoais dos enfermeiros da sua equipa, otimizando os resultados em saúde sensíveis aos cuidados prestados pelos enfermeiros. Demos particular relevância à necessidade de gerir os processos de motivação, liderança, formação profissional, orientação e cuidados aos enfermeiros.

INTRODUÇÃO

As situações de cuidados são ótimas oportunidades para o enfermeiro estabelecer uma relação intersubjetiva entre quem cuida e quem é cuidado, tendo aqui o enfermeiro gestor um papel crucial ao proporcionar oportunidade de retirar satisfação pessoal e profissional do trabalho em si. Jean Watson (2002) ao definir os pressupostos para a intervenção de enfermagem recorda ao enfermeiro que é necessário tratar-se a si mesmo com gentileza e dignidade, antes de ser capaz de respeitar e cuidar dos outros, nas mesmas bases. Assim, o enfermeiro, antes de poder cuidar e amar o outro, tem de saber cuidar-se e amar-se a si próprio, pois só quem está bem consigo próprio é capaz de cuidar os outros. Esta vertente constitui para o enfermeiro gestor um desafio na sua função de cuidar dos prestadores de cuidados, nomeadamente, no incentivo à procura de saúde ocupacional.

A combinação de intervenções pode ser referida como fatores de cuidar. “O processo humano intersubjetivo mantém vivo um senso comum de humanidade; ensina-nos como sermos humanos através da nossa identificação com os outros, pelo que o humanismo de um reflete-se no outro (Watson, 2002, p.62). Deste modo, a sensibilidade equilibrada nos próprios sentimentos dá a cada um (e porque não ao enfermeiro gestor?) a fundamentação para ser empático para com os outros. Se este reprime os seus próprios sentimentos, terá dificuldade em ser sensível aos sentimentos da equipa que lidera.

No seu desempenho, é imperativo para o enfermeiro gestor ou responsável cuidar dos que cuidam já que é na medida que formos cuidados que seremos capazes de cuidar. Por isso, deve tornar-se “um modelo de cuidar” para que a capacidade de cuidar de cada elemento da equipa possa ser melhorada, aumentada e motivada pela experiência vivida. Deste modo, profissionaliza-se a capaci-

dade de cuidar e obter-se-á a perícia necessária ao seu desempenho, não apenas esporádico, mas permanente.

OBJETIVOS

Nesta reflexão tivemos como objetivo motivar os enfermeiros gestores de recursos humanos para o desafio de compatibilizar a interação entre os objetivos organizacionais e pessoais dos enfermeiros da sua equipa, otimizando os resultados em saúde

METODOLOGIA

Metodologicamente, o presente artigo identifica-se como um estudo de opinião, descritivo e com base, preponderantemente, no relato de experiência pessoal e profissional.

RESULTADOS

Baseando-nos na nossa experiência profissional na área da gestão, como enfermeira prestadora de cuidados, na gestão da formação e na atividade docente, relatamos o que pensamos ser “cuidar dos que cuidam”. Esta estratégia pode concretizar-se em pequenas, que são grandes atitudes do dia-a-dia do enfermeiro, em funções de gestão:

- Na receção e integração cuidada dos novos profissionais, orientando no “Posto de Trabalho”:

A formação de enquadramento na Organização/ Empresa ao englobar o acolhimento e integração, se for pormenorizada, permite a adaptação e apreensão do contexto organizacional, bem como da tipologia dos cuidados de enfermagem, conferindo mais-valias e competências adicionais. Deste modo, dá a conhecer, também, as normas do grupo e as expectativas relacionadas com a forma de desempenhar o trabalho;

- Na equidade na elaboração dos horários de trabalho e na concessão de comissão gratuita de serviço para formação extraorganização:

A prática de cuidados de saúde, tal como a sua gestão, têm de ser referenciadas por valores éticos a fim de respeitar cada pessoa. A concessão de comissão gratuita de serviço para formação extraorganização, onde isso é viável, e o planeamento das escalas de trabalho, entre outros, afetam cada elemento da equipa, daí que devam ser preparados com imparcialidade;

Concluimos, mediante este relato da nossa experiência, fundamentada nos resultados da consulta de escassas referências bibliográficas existentes, que cuidar de quem cuida melhora o desempenho profissional, apoia a competência humana, técnica e concetual, ao mesmo tempo que incentiva a capacidade inovadora.

PALAVRAS-CHAVE

ENFERMAGEM; ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO; LIDERANÇA; RECURSOS HUMANOS.

ABSTRACT

Work occupies most part of the adult life. In this opinion article we use the descriptive method to convey our experience about what makes the nurse feel cared for when providing care for the People entrusted to him/her.

We were moved by the conviction that effective leadership facilitates the improvement of the functioning of nursing teams and, consequently, of nursing care. Thus, in this reflection we aim to motivate the human resources nurse managers to make the interaction between the organizational and personal goals of their team's nurses compatible, optimizing health outcomes sensitive to the care provided by nurses.

We have given particular relevance to the need to manage the processes of motivation, leadership, professional training, guidance and caregiving to the nurses.

Based on this report of our experience, grounded on the results from the scarce bibliographical references, we conclude that taking care of those who provide care improves professional performance, supports human, technical and conceptual competence, while encouraging the capacity to innovate.

KEYWORDS:

Nursing; Organization and Administration; Leadership; Human Resources.

- Na compreensão/sensibilidade para facilitar uma troca de horário:

- Na preocupação de que a rotatividade de horários não seja produtor de desencontro familiar:

- Na execução de planos de trabalho de acordo com a maturidade de cada colaborador:

Os serviços de saúde devem ser geridos com os mesmos princípios administrativos aplicados a uma empresa, mas considerando a especificidade dos cuidados;

- No planejamento de férias compatível com os interesses do enfermeiro sempre que não colidem com as necessidades da Unidade de cuidados:

A eficiência tem em consideração os meios, os procedimentos e os métodos utilizados, exigindo o planejamento e organização, com o intuito de otimizar os recursos disponíveis na organização (Bilhim, 2007);

- Na preocupação por providenciar que a estrutura física se mantenha limpa, arejada, provida de vestiários condignos e o fardamento seja do agrado dos profissionais:

A gestão global das organizações de saúde reclama um compromisso dos gestores para criar condições capazes de conseguir ganhos em saúde e corresponder, simultaneamente, às expectativas dos cidadãos e dos profissionais;

- Facilitar a transferência para a Unidade de Cuidados preferida:

A satisfação dos colaboradores que laboram no posto de trabalho certo só pode ser vantajosa, tanto para os enfermeiros como para os utilizadores dos serviços de saúde;

- Identificar as necessidades de formação para o desempenho de atividades cuidativas e promover ações de formação em serviço, se for caso disso:

Qualquer estrutura é vazia e destituída de qualquer sentido sem recursos humanos preparados, de modo a ter sempre presente que a pessoa doente é razão de ser de todos os esforços de qualquer instituição de saúde.

- Delegar, encorajando, sem se alienar da responsabilidade:

A gestão eficaz do tempo do gestor pressupõe a delegação criteriosa, transferindo, para uma pessoa competente, a autoridade para realizar uma determinada tarefa, a fim de se envolver em proje-

tos mais ambiciosos. Pretende-se desenvolver nos enfermeiros competências e saberes articulados com a prática clínica, garantindo a flexibilidade na adaptação às mudanças e na gestão da imprevisibilidade em relação ao trabalho;

- Estimular cada enfermeiro para que se conheça a si próprio. Desenvolver as habilidades pessoais e desafiar os outros a fazer o mesmo:

Ensinar as estratégias relacionais e facilitadoras do autoconhecimento e recordar as vantagens da adoção de estilos de vida saudáveis.

Cientes de que contribuir para a reflexão e, por consequência, para o desenvolvimento de competências, vamos também de encontro ao que preconiza Siqueira e Kurcgant (2010), quando salientam a necessidade de fortalecer as relações e evidenciar as competências dos profissionais.

- Proporcionar espaço para a análise da prática profissional:

A “qualidade exige reflexão sobre a prática – para definir objetivos do serviço a prestar, delinear estratégias para os atingir – e isso evidencia a necessidade de tempo apropriado também para refletir nos cuidados prestados” (OE, 2001).

Corroboramos, ainda, a opinião de Silva (2006) (5) ao afirmar que “a capacidade para combinar o conhecimento e a experiência com a capacidade de pensar, considerando o contexto onde o pensamento tem lugar, é essencial na resolução de problemas complexos” (p. 21), situação muito frequente na atividade do gestor hospitalar. Assim, ser competente adquire-se pela prática do agir em situação, na realidade diária;

- Contribuir para a manutenção da motivação dos colaboradores, envolvendo cada um em projetos da Unidade de Cuidados:

A motivação funciona como o motor para a ação. Orienta e dirige os comportamentos. Mas, não é possível motivar ninguém, apenas podemos criar condições e situações onde as pessoas se sintam responsabilizadas e implicadas a tomar decisões e a gerir o seu próprio trabalho. A motivação é um processo pessoal e individual;

- Liderar de forma a facilitar o crescimento, maturidade e empenhamento e proporcionar um ambiente em que cada um se sinta “cuidado”:

A liderança é uma atitude que consiste no modo

de influenciar o desempenho dos colaboradores. Depende do seu nível de maturidade/desenvolvimento. Por maturidade entendemos a capacidade de assumir responsabilidades, de dirigir o seu próprio comportamento, de se empenhar em atingir objetivos escolhendo as condutas adequadas à sua realização.

A otimização dos recursos humanos de enfermagem depende das competências de quem gere, nomeadamente no campo da motivação e da liderança;

- Promover a formação contribuindo para o desenvolvimento profissional dos enfermeiros da equipa: Com esta estratégia se vão ampliando as suas competências, ou seja, utilizar a formação para consolidar o existente, acompanhar e facilitar as mudanças e preparar o futuro. A formação profissional, como estratégia de desenvolvimento/aquisição de competências, só é eficaz se for construída sobre um suporte individual baseado na motivação e a competência para a autoaprendizagem e se parte de uma necessidade individual de cada enfermeiro para manter essa competência no desempenho.

- Utilizar a gestão e avaliação de desempenho como instrumento e técnica de gestão de recursos humanos:

A preocupação permanente com o desempenho e o modo como o tornar mais eficaz na obtenção dos resultados deverá ser o ponto máximo da atividade do enfermeiro gestor;

- Ensinar a cuidar cuidando, pelo estabelecimento de uma verdadeira relação de ajuda e de confiança: As competências do gestor em saúde são de grande amplitude destacando-se a especificidade da condução das equipas. Para Ceitil (2010, 2013) o gestor de recursos humanos deverá desenvolver competências para atuar em contextos exigentes e de turbulência da Sociedade do Conhecimento no exercício de quatro papéis fundamentais: participar na estratégia organizacional, atuar como agente de mudança, dinamizar processos de organização interna e modelar valores pelo efeito do exemplo.

- Refletir se ele próprio se sente cuidado pela Organização e manifestá-lo a quem tem por missão cuidar do enfermeiro gestor de nível operacional. Em jeito de discussão dos resultados, acreditamos que a temática deste artigo possa potenciar práticas de liderança e gestão de equipas de enferma-

gem que sejam promotoras da qualidade de vida dos enfermeiros.

O enfermeiro gestor, ao assumir-se como aquele que é capaz de estimular as competências, manter a motivação das pessoas e cuidar dos prestadores de cuidados, tornou-se um alvo privilegiado da nossa reflexão. O seu contributo pode ser determinante para que as pessoas se sintam realizadas, satisfeitas e sejam produtivas no/e através do trabalho. Além disso, só se prestarão cuidados humanizados se as relações entre as pessoas e os próprios princípios que suportam a Organização forem também humanizados.

CONCLUSÃO

Compete ao enfermeiro que exerce as funções de gestão cuidar dos que cuidam, compreendendo e sendo capaz de se colocar no lugar do outro para que, por sua vez, seja capaz de assumir uma intervenção cuidativa junto dos clientes. Assim, poderá cultivar a atitude afetiva na relação, pois, se na equipa não existe respeito, atenção individual e compreensão, dificilmente o enfermeiro considera o cliente nas diferentes dimensões. É essencialmente o elemento emocional que gera motivação para agir em consonância.

Qualquer que seja a estratégia utilizada, o enfermeiro gestor funcionará sempre como um elemento de referência para a equipa, facilitando e/ou estimulando diretamente o desenvolvimento de cada enfermeiro. As estratégias a utilizar passam pelo encorajamento da reflexão sobre si próprio, pela preocupação pela perspetiva do outro e pelo desenvolvimento intencional de competências que visam melhorar a qualidade e a compreensão das relações interpessoais.

Cuidar de quem cuida constitui-se, assim, num contributo valioso para o desenvolvimento integral do enfermeiro. Este, enquanto profissional do cuidado humano, assume um papel primordial no respeito, na defesa e na promoção dos direitos das pessoas de quem cuida. Assumimos que cuidar dos enfermeiros é mesmo uma responsabilidade de todos os enfermeiros em funções de gestão, pois, as condições de estrutura em que se presta o cuidado e a interação pessoal estabelecida concorrem positiva ou negativamente para que o enfermeiro se sinta cuidado ou não.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bilhim, J.A.F. (2007). Gestão estratégica de recursos humanos. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Ceitel, M. (2010). Uma prospetiva da gestão de Recursos Humanos e da Formação. Revista Formar, n.º 72, Julho-Agosto-Setembro, Lisboa: IEFP, 33-37.

Ceitel, Mário (2013). Evolução das práticas de GRH para o século xxi: o caso particular das PME.

Revista Dirigir & Formar, nº 2, jan-mar, 2013, pp 50-53.

Ordem dos Enfermeiros. (2001). Padrões de qualidade dos cuidados de enfermagem: enquadramento conceptual e enunciados descritivos. Ordem dos Enfermeiros.

Silva, A. (2006). Sistemas de Informação em Enfermagem: Uma teoria explicativa da mudança. Formasau, Coimbra.

Siqueira, I.L.C.P., & Kuregant, P. (2010). Estratégia de capacitação de enfermeiros recém-admitidos em unidades de internação geral. Revista Escola de Enfermagem da USP, 39 (3), 251-257.

Watson, Jean (2002). Enfermagem: ciência humana e cuidar. Uma teoria de enfermagem. Loures: Lusociência