

Projeto Cuidar e Ser Cuidado do Hospital Auxiliar de Cotoxó



1. Introdução

Os períodos de mudança tendem a despertar incertezas. A iminência de reformulação do Hospital Auxiliar de Cotoxó – HAC, devido à reforma prevista para o hospital, produz ansiedade e insegurança para os colaboradores, algo que gera reflexos no cotidiano de trabalho.

Percebendo um clima de desmotivação no dia-a-dia do hospital e, a partir de problematizações surgidas nas reuniões do Grupo de Trabalho de Humanização, foi encaminhada à Diretoria Executiva do HAC, a necessidade de criação de uma ação que abordasse os colaboradores quanto ao clima organizacional gerado pelas incertezas relativas à reforma. Neste contexto, o *Projeto Cuidar e Ser Cuidado* nasce como alternativa de cuidado ativo aos colaboradores, com os objetivos de fornecer apoio psicossocial aos funcionários, promover melhorias na qualidade da assistência prestada, diluir incertezas referentes ao projeto para reforma e proporcionar um espaço de comunicação efetivo entre lideranças e colaboradores.

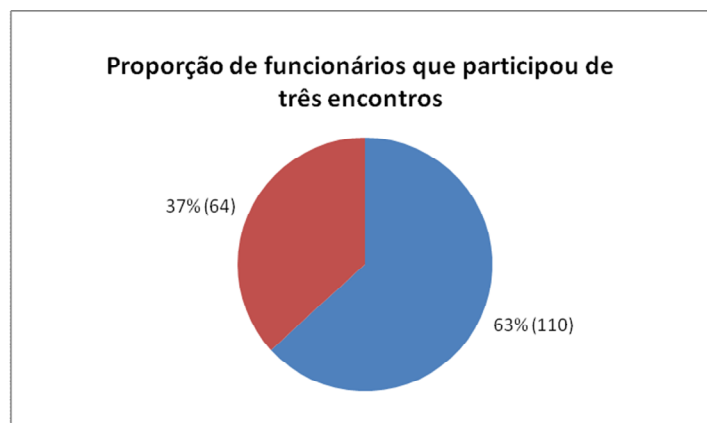
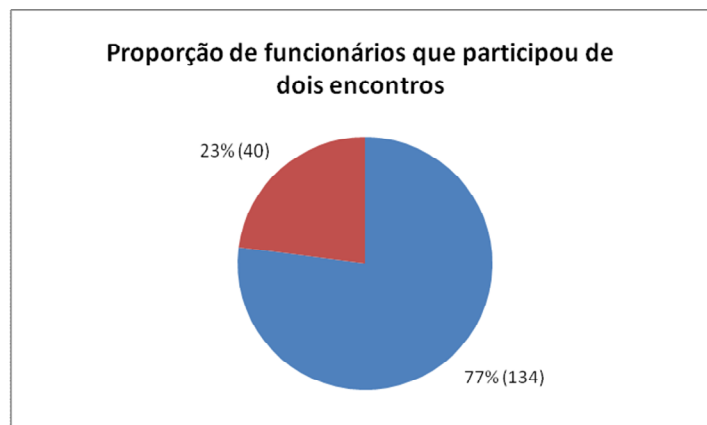
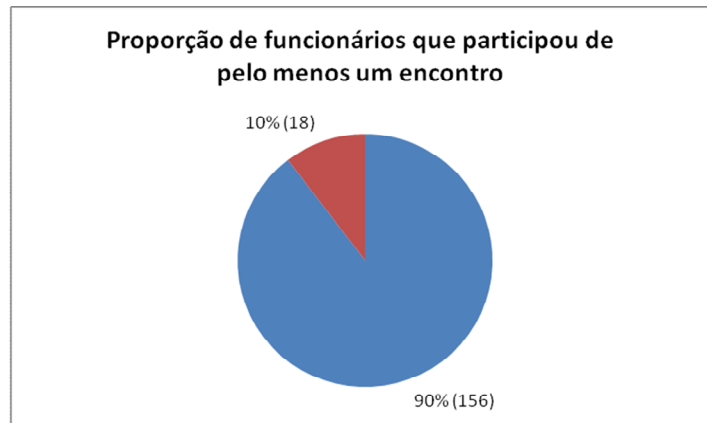
2. O Projeto

O projeto foi desenvolvido baseando-se em três frentes de atuação, contemplando colaboradores de todas as áreas, lideranças e uma intervenção específica para profissionais da assistência em enfermagem.

2.1. Grupos Operativos

Com o tema “Construindo referenciais para tempos de mudanças”, foram realizados grupos operativos com colaboradores, coordenados por psicanalista clínico, dos quais participavam aproximadamente 20 funcionários. Três encontros foram programados para cada grupo ao longo da execução do projeto e 90% dos colaboradores participaram de, pelo menos, um encontro (conforme gráficos abaixo). Aspectos como impermanência, períodos de transição, mudanças,

transformações foram abordados nestes grupos, a fim de preparar os colaboradores para as mudanças que devem acontecer com a reforma do hospital, salientando a importância da elaboração interna de referenciais pessoais para que os funcionários atravessassem a transição de modo mais seguro e confiante no futuro.



Os grupos foram bem avaliados pelos colaboradores e, dos 109 que preencheram as avaliações de impacto, 90% consideraram os encontros importantes ou muito importantes para eles.



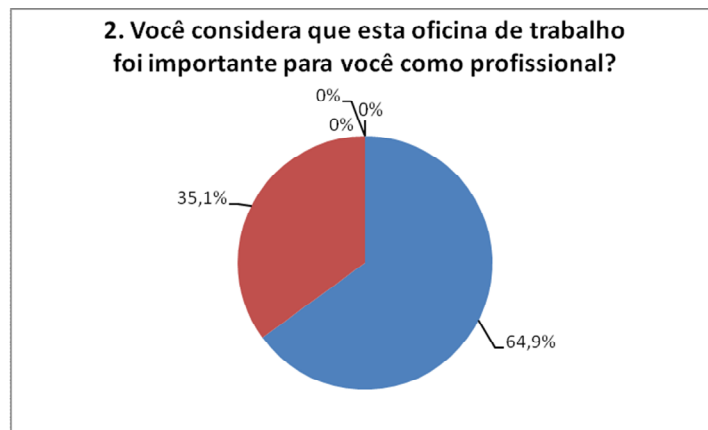
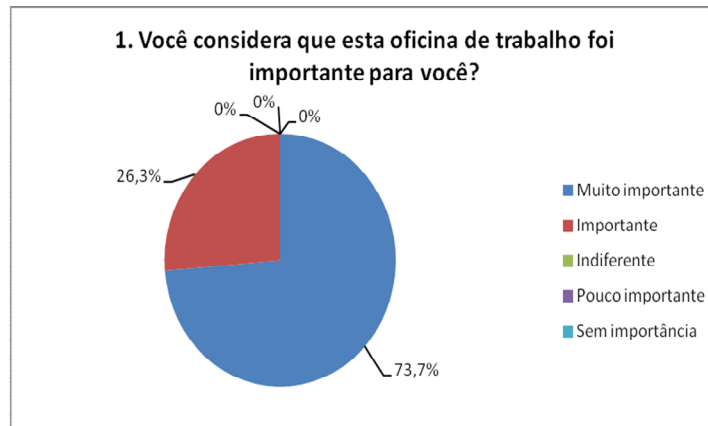
2.2. Grupos com as Lideranças

Tendo um psicanalista clínico como coordenador, grupos operativos quinzenais com as Lideranças do hospital foram implantados com o objetivo de instrumentalizar os líderes a conduzir períodos de transformação, no sentido de melhor manejar aspectos subjetivos que influenciam o comportamento e acolher a demanda emocional das equipes de trabalho. De modo indireto, mas não menos importante, os grupos promovem a melhor integração entre os líderes das diferentes áreas do HAC, tornando os vínculos mais estreitos, melhorando o relacionamento interpessoal e homogeneizando as informações sobre o andamento do novo projeto e seus desdobramentos.

2.3. Grupos Assistenciais

Indicados especificamente para profissionais de enfermagem, foram realizados *workshops* conduzidos por médico assistente do HAC, utilizando-se técnicas de *role playing*, de expressão corporal e atividades lúdicas, cujo objetivo consistia em ampliar a discussão e a concepção de cuidado que os profissionais possuem, pela interface existente entre o Auto-Cuidado, o Cuidar e o Ser Cuidado. O mote dos *workshops* era o ato de *cuidar de quem cuida*, visando abordar a importância do cuidado de si como forma de melhor preparar-se para cuidar do outro, para, deste modo, melhorar os processos assistenciais e de cuidado aos pacientes.

Os grupos assistenciais proporcionaram um espaço de acolhimento e escuta para os profissionais da enfermagem, pelo estímulo ao protagonismo na construção das práticas de cuidado que desenvolvem.



3. Desdobramentos e considerações finais

A segunda fase do projeto está em desenvolvimento. Já foram realizados três encontros que trataram de conteúdos emergentes dos grupos operativos realizados na primeira fase. As lideranças formais indicaram colaboradores identificados como líderes informais com potencial para se tornarem multiplicadores dos conceitos de desenvolvimento de equipes em períodos de mudanças.

No dia 09 de novembro de 2012, o projeto redundou no Dia da Família, que encerrou as comemorações de aniversário do HAC. Reforçando valores como união, cooperação, comunhão e compartilhamento de ações, o evento promoveu integração, socialização e descontração entre os participantes. A programação, construída a partir de sugestões dos grupos, contou com oficina de *biscuit*, show de talentos, alongamento, palestra com o tema "Família" e atividades para as crianças. O Dia da Família contou com a participação de 204 pessoas, entre colaboradores, familiares, lideranças e alta direção.

Novos encontros estão sendo programados com a equipe de enfermagem, visando atender à demanda trazida nas reuniões dos grupos operativos da primeira fase, relacionadas a uma maior

proximidade com as lideranças e abertura de um espaço para uma comunicação direta e franca. Também está agendado um encontro específico para tratar do assunto com a equipe médica, contando com o apoio dos responsáveis médicos das especialidades locais.

Do mesmo modo, já foram realizados mais dois *workshops* com a equipe multiprofissional, visando um maior suporte aos grupos assistenciais. Outras tarefas serão realizadas nos meses de janeiro e fevereiro de 2013. À medida que o projeto se desenvolve, novas avaliações vão sendo feitas para mensurar a real importância do trabalho ao público que se pretende atingir. Pelo caráter do projeto, é muito difícil se estabelecer um indicador específico que meça o quanto o objetivo inicial foi atingido, pois trata-se de uma evolução comportamental que exige um tempo para ser percebida e com um forte componente subjetivo. O projeto *Cuidar e Ser Cuidado* tem sido importante dispositivo para promoção da cultura de humanização no HAC e tem realçado que o esforço honesto e empenho coletivo em torno de um ideal são o motor para transformar uma realidade.

Luciana Suelly Barros Cavalcante

Psicóloga. Coordenadora do Grupo de Trabalho de Humanização do Hospital Auxiliar de Cotoxó.