



**27a29**

SETEMBRO 2012

Local: FECOMERCIO  
São Paulo - SP

**sien**

VI SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ENFERMAGEM

**FERRAMENTAS DE GESTÃO PARA UMA PRÁTICA  
SEGURA E SUSTENTÁVEL**

**MAGNET RECOGNITION PROGRAM**

29 de setembro 2012

**Elisa Reis**

Consultora de Qualidade e Segurança  
Coordenadora do Programa Magnet

# Instituições Magnet estão no ranking dos melhores hospitais, são consideradas instituições seguras e estão entre as melhores empresas para se trabalhar



**8 dos 10** melhores hospitais na US News Best Hospitals in America Honor Roll são Organizações Magnet (2011-2012)

**6 dos 8** melhores hospitais infantis no US News Children's Hospital Honor Roll têm o reconhecimento Magnet (2011-2012)

**Práticas Seguras** “nº 9 Força de Trabalho de Enfermagem”, instituições Magnet recebem pontuação máxima.

Esta seção da pesquisa pontua os hospitais por seu compromisso em ter uma equipe de enfermagem altamente treinada e o posicionamento de enfermeiros em cargos de liderança que lhes permitam autonomia nas questões de segurança do paciente.

O Magnet estimula as organizações a desenvolver, divulgar e aculturar critérios baseados em evidências que resultam em um ambiente de trabalho positivo para os enfermeiros e, por extensão, a todos os funcionários.

Na *Fortune* [100 Best Companies to Work For](#)<sup>®</sup>, **8** são organizações que receberam o reconhecimento Magnet. (2011)



# FORTUNE

# O Magnet é a principal fonte das práticas e estratégias de enfermagem bem sucedidas em todo o mundo. Foi desenvolvido pela American Nurses Credenciamento Center (ANCC)

O Programa de Reconhecimento Magnet ® reconhece a qualidade das organizações de saúde no atendimento ao paciente, excelência da enfermagem e inovações na prática profissional de enfermagem. A designação Magnet é reconhecida pelos consumidores como uma credencial para a enfermagem.

### Benefícios da Designação Magnet

- Atrair e reter os melhores talentos
- Melhorar continuamente o cuidado, a segurança e a satisfação dos pacientes
- Promover uma cultura colaborativa
- Desenvolver padrões de prática de enfermagem
- Crescer o seu negócio e sucesso financeiro

| Average Magnet® Organization Characteristics                                      |                                                               |              |                |                |                |                |                |                |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------------|
| Characteristic                                                                    | Licensed Bed Range (n = number of organizations in the range) |              |                |                |                |                |                |                |             |
|                                                                                   | Overall                                                       | 0-100 (n=23) | 101-200 (n=52) | 201-300 (n=46) | 301-400 (n=57) | 401-500 (n=48) | 501-600 (n=50) | 601-700 (n=31) | >700 (n=52) |
| Licensed bed size                                                                 | 446.4                                                         | 69.0         | 156.0          | 254.3          | 346.8          | 444.3          | 540.9          | 649.5          | 973.0       |
| Average Daily Census                                                              | 281.4                                                         | 38.3         | 90.2           | 150.8          | 215.1          | 277.5          | 342.9          | 408.3          | 639.1       |
| RN turnover                                                                       | 10.30%                                                        | 12.17%       | 11.67%         | 9.86%          | 9.64%          | 9.96%          | 10.94%         | 9.08%          | 9.81%       |
| RN vacancy rate                                                                   | 2.70%                                                         | 3.44%        | 3.78%          | 2.62%          | 3.37%          | 3.14%          | 1.63%          | 1.68%          | 1.71%       |
| Avg. length of employment of RNs                                                  | 10.4                                                          | 10.4         | 10.1           | 10.3           | 11.3           | 10.1           | 10.3           | 10.4           | 9.9         |
| % of RN decision makers with graduate degrees                                     | 52.8%                                                         | 54.48%       | 48.37%         | 52.17%         | 46.88%         | 50.79%         | 56.24%         | 53.50%         | 62.19%      |
| % of RN decision makers certified by a nationally recognized organization         | 53.9%                                                         | 54.69%       | 54.18%         | 54.78%         | 48.45%         | 55.31%         | 53.07%         | 53.95%         | 57.69%      |
| % of RN decision makers who are advanced practice nurses                          | 25.0%                                                         | 24.83%       | 20.65%         | 22.41%         | 19.21%         | 23.34%         | 29.32%         | 28.68%         | 33.37%      |
| % of direct care RNs certified by a nationally recognized certifying organization | 31.4%                                                         | 32.42%       | 30.12%         | 32.27%         | 29.17%         | 34.78%         | 31.39%         | 30.04%         | 31.63%      |
| Direct care nurse education:                                                      |                                                               |              |                |                |                |                |                |                |             |
| Associate degree, nursing:                                                        | 37.80%                                                        | 46.82%       | 41.50%         | 40.72%         | 38.12%         | 38.41%         | 36.69%         | 34.90%         | 29.52%      |
| Diploma:                                                                          | 9.70%                                                         | 8.63%        | 10.29%         | 12.20%         | 9.48%          | 9.03%          | 9.79%          | 9.32%          | 8.13%       |
| Bachelor/University degree, nursing:                                              | 48.80%                                                        | 40.03%       | 45.33%         | 43.10%         | 48.87%         | 48.35%         | 49.71%         | 52.75%         | 58.11%      |
| Master/Graduate degree, nursing:                                                  | 4.00%                                                         | 4.45%        | 2.98%          | 5.07%          | 3.24%          | 4.34%          | 4.58%          | 2.93%          | 4.70%       |

\*Decision makers include nurse executives, nurse managers, nurse practitioners, nurse midwives, and CRNAs.

| Average Pediatric Magnet® Organization                                            |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Characteristic                                                                    | Overall (n=34) |
| Licensed bed size                                                                 | 279.7          |
| Average Daily Census                                                              | 197.1          |
| RN turnover                                                                       | 8.83%          |
| RN vacancy rate                                                                   | 3.70%          |
| Avg RN FTEs filled                                                                | 818.2          |
| Avg. length of employment of RNs                                                  | 9.2            |
| % of RN decision makers with graduate degrees                                     | 65.75%         |
| % of RN decision makers certified by a nationally recognized organization         | 65.72%         |
| % of RN decision makers who are advanced practice nurses                          | 41.63%         |
| % of direct care RNs certified by a nationally recognized certifying organization | 34.63%         |
| Direct care nurse education:                                                      |                |
| Associate degree, nursing:                                                        | 25.77%         |
| Diploma:                                                                          | 6.27%          |
| Bachelor/University degree, nursing:                                              | 63.26%         |
| Master/Graduate degree, nursing:                                                  | 4.28%          |

# O Programa de Reconhecimento Magnet é um programa destinado a reconhecer organizações de saúde que oferecem excelência no cuidado de enfermagem

## História do Programa

**1983** – Academia Americana de Enfermagem (AAN) realizou um estudo e identificou que 41 das 163 instituições analisadas possuíam qualidades que permitiram uma maior capacidade de atrair e reter os enfermeiros e produzir bons resultados assistenciais. Foram descritos como hospitais “Magnet” . E estas características são conhecidas até hoje como as "Forças do magnetismo."

**1990** – Junho: A American Nurses Credenciamento Center (ANCC) foi incorporada como uma organização independente sem fins lucrativos através da qual a American Nurses Association (ANA) oferece programas de credenciamento e serviços.

Dezembro: O Conselho de Administração da ANA aprovou uma proposta para o Programa de Reconhecimento Magnet Hospital de Excelência em Serviços de Enfermagem, com base no estudo de 1983 conduzido pela AAN.

**1994** – University of Washington Medical Center, de Seattle tornou-se a primeira organização Magnet reconhecida pela ANCC.

**1997** – O programa ficou conhecido como *Magnet Nursing Services Recognition Program* e os critérios de qualificação foram revisados utilizando o *The Scope and Standards for Nurse Administrators* (ANA, 1996)

**1998** – O Magnet foi expandido para incluir instituições de longa permanência

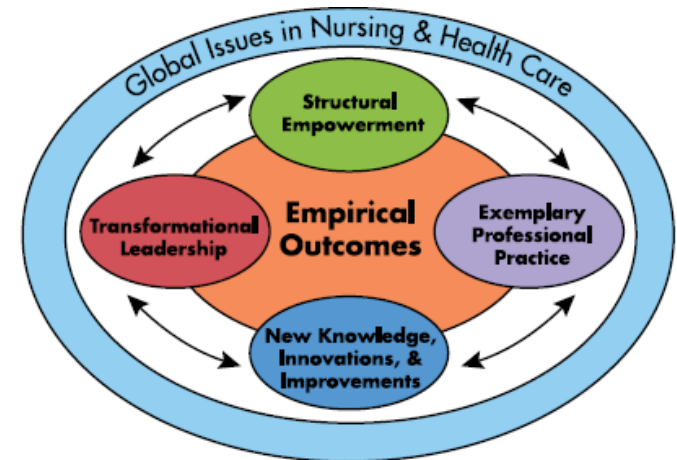
**2000** – O Magnet foi expandido para reconhecer organizações de saúde fora os EUA

**2002** – O nome do programa foi mudado oficialmente para *Magnet Recognition Program*®

**2007** – ANCC encomendou uma análise estatística dos escores do manual 2005 *Magnet Recognition Program*®, esta análise de cluster os padrões resultou no modelo atual.

**2008** – A *Commission on Magnet* introduziu uma nova visão e um novo modelo conceitual que agrupou as 14 Forças de Magnetismo (FOM) em cinco componentes: Liderança Transformacional; Estrutural Empowerment; Prática Profissional exemplar; Novos Conhecimentos, Inovações e Melhorias; e Resultados Empíricos

**2011** – Cerca de 6,61% dos hospitais americanos foram Reconhecidos como Hospitais Magnet® pela ANCC



# Liderança Transformacional: a intenção deste Componente do Modelo não é mais apenas para resolver problemas, reparar sistemas e capacitar a equipe, mas para realmente transformar as organizações para enfrentar o futuro

- ▶ Espera-se que os líderes consigam transformar os valores de sua organização, crenças e comportamentos para acompanhar as mudanças atuais dos serviços de saúde
- ▶ A liderança desenvolve uma visão de futuro e cria um ambiente com os sistemas necessários para alcançar esta visão e conduz as pessoas para este alcance
- ▶ Isso requer visão, influência, conhecimento clínico, e uma forte experiência profissional relacionada à prática de enfermagem
- ▶ Reconhece que a transformação pode criar turbulência, assim desenvolve abordagens inovadoras para solução de problemas



# Estrutura de Empowerment: Estruturas e processos sólidos desenvolvidos por uma liderança influente fornece um ambiente inovador, onde floresce forte a experiência profissional.



- ▶ Onde a missão, visão e valores ganham vida para alcançar os resultados importantes para a organização
- ▶ O fortalecimento da Prática se dá pelo desenvolvimento de parcerias fortes entre a Instituição e Organizações da Comunidade para a melhoria dos resultados assistenciais
- ▶ Isto é realizado através de um plano estratégico da organização, estrutura, sistemas, políticas e programas
- ▶ Os profissionais precisam ser desenvolvidos, direcionados em uma estrutura de empowerment para encontrar o melhor caminho para atingir as metas organizacionais e alcançar os resultados desejados



# Prática Profissional Exemplar: A verdadeira essência de uma instituição Magnet provém de uma Prática Profissional Exemplar de Enfermagem

- ▶ Isto implica numa compreensão abrangente do papel do Enfermeiro
- ▶ O desempenho deste papel junto aos pacientes/famílias e comunidades
- ▶ O entendimento deste papel na interface com a equipe interdisciplinar e a aplicação de novos conhecimentos e evidências
- ▶ O objetivo deste componente é mais do que o estabelecimento da prática profissional forte
- ▶ É demonstrar a contribuição da Prática Profissional de Enfermagem no resultado do Paciente/Família e Comunidade



# Novos Conhecimentos, Inovações e Melhorias: Este Componente inclui os novos modelos de atendimento, aplicação de evidências existentes, gerar novas evidências para tornar visível as contribuições dos enfermeiros para a ciência da enfermagem



- ▶ Uma liderança forte, profissionais capacitados e práticas exemplares são elementos essenciais para Organizações Magnet, mas isto não basta
- ▶ Organizações Magnet têm compromisso, responsabilidade ética e profissional na contribuição de novos conhecimentos, inovações e melhorias:
  - ▶ Cuidado do paciente
  - ▶ Organização
  - ▶ Profissão
- ▶ Os sistemas e práticas atuais precisam ser revisados e redefinidos, se quisermos ser bem sucedidos no futuro



# Resultados Empíricos: Organizações Magnet estão em uma posição única para se tornarem pioneiros do futuro, demonstrando soluções para os inúmeros problemas inerentes dos nossos sistemas de saúde atual

- ▶ Hoje o processo de reconhecimento Magnet se concentra principalmente em estrutura e processos, com a certeza de que bons resultados virão como consequência destes
- ▶ Em outras palavras, a questão a ser respondida não é "O que você faz?" ou "Como você faz isso?", mas sim "Que diferença você fez?"
- ▶ Monitorar resultados organizacionais, assistenciais e de satisfação
- ▶ Estes resultados compõem o "Painel de Bordo" de uma Organização Magnet
- ▶ Estabelece parâmetros de benchmark
- ▶ E é uma maneira simples de demonstrar a excelência

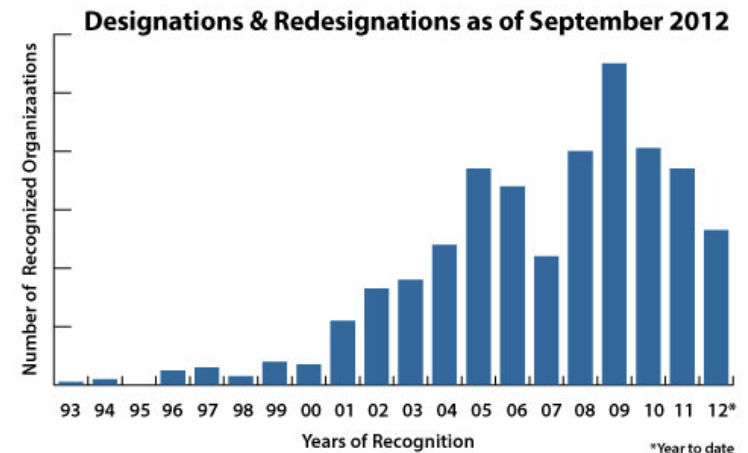


# O crescimento da adesão de instituições ao programa vem crescendo nos EUA e no mundo. É um mapa que serve de base para organizações que buscam alcançar excelência

O Programa de Reconhecimento Magnet<sup>®</sup> enfatiza o desenvolvimento de três metas dentro das organizações de saúde:

- Promover a qualidade em um ambiente que suporta a prática profissional
- Identificar a excelência na prestação de serviços de enfermagem aos pacientes
- Disseminar as melhores práticas dos serviços de enfermagem

## Countries with Designated Magnet Facilities



Número Total de Instituições Magnet = 393



Obrigada!

[elisa\\_reis@einstein.br](mailto:elisa_reis@einstein.br)