

Központi diplomás ápolók PILOT programja a Bethesda Gyermekkorházban

Central Graduate Nurses PILOT Program at Bethesda Children's Hospital

Nyergesné Závodi Edit, Dr. Velkey György János, Dr. Mikos Borbála

Magyarországi Református Egyház Bethesda Gyermekkorháza, Budapest

A hazai egészségügy egyik alapvető krízisét a kritikus szakápolóhiány okozza. Ennek következményei olyan mértékig sújtják a betegeket, amely már veszélyezteti a legjobb minőségű, legkorszerűbb betegellátást, emellett a betegek, valamint a dolgozók biztonságát egyaránt. Az ápolói hiány és a pályaelhagyás csökkentése a méltó anyagi megbecsülés mellett csak az erkölcsi és szakmai megbecsülés, előmenetel, pozitív jövőkép biztosításával lehetséges. A Bethesda Gyermekkorház ezzel a céllal dolgozta ki a központi diplomás ápolók kétéves továbbképző programját, melyre kéziratunkkal is szeretnénk invitálni az érdeklődőket.

Kulcsszavak: központi diplomás ápoló, pályaelhagyás, szakápolóhiány

One of the fundamental crises in the domestic healthcare sector is caused by the critical shortage of specialist nurses. Its consequences affect patients to such an extent that it threatens the highest quality, most up-to-date patient care, and the safety of both patients and employees. Reducing the shortage of nurses and the abandonment of the profession is only possible by ensuring moral, professional appreciation, advancement in career, and a positive vision of the future, in addition to worthy endowment. For this purpose the Bethesda Children's Hospital developed a two-year continuing education program for central graduate nurses, to which we would like to invite interested parties through our publication.

Keywords: central graduate nurse, abandonment of the profession, shortage of specialist nurses

BEVEZETÉS

Társadalmunk számára kiemelt jelentőséggel bír az ápolóképzés, hiszen globális munkaerőhiány fenyeget az egészségügyi szektorban [1]. Ahogy világszerte, úgy Magyarországon is észlelhető, hogy kritikus szintet öltött a közvetlenül a betegágy mellett dolgozó szakemberek hiánya [2]. Ebből kifolyólag a társadalom, illetve a Bethesda Kórház számára is kulcsfontosságú az, hogy népszerűsítsük az ápolói, szakdolgozói hivatást. A kórház iránti elkötelezettség, illetve az ápolói hivatástudat kialakítása kulcsfontosságú számunkra a Bethesda küldetésének be-

mutatásával, és a diakóniai szeretetszolgálati szemlélet átörökítésével, amellyel erős hivatástudattal rendelkező diplomás ápolókat hívunk be kórházunkba egy hiánypótló, saját fejlesztésű életpálya program megvalósításával [3]. Motivációnk közt szerepelt még a frissen végzett ápolók integrációjának problematikája. A program egyik kulcseleme, hogy kórházunkban központi státuszt biztosítunk a fiatal diplomás ápolók számára, illetőleg a program megvalósulásával a közösségbe való beilleszkedésüket is szeretnénk megkönnyíteni. Az Egyesült Államokban számos kutatást végeztek az ápolói rezidens program hatékonyságával kapcsolatban [4]. Elemezték, hogy a diplomás ápoló rezidens-programok mennyire bírnak megtartó erővel a fiatal kezdő diplomás ápolók körében, és arra a következtetésre jutottak, hogy a mentorok bevonásával megvalósuló rezidens-program segítségével nőtt a diplomás ápolók elégedettsége, és csökkent a pályaelhagyók száma [5]. Az ápolóktól nyert információk elemzése alapján a friss diplomás ápolók munkába állását és beilleszkedését mentorálásuk nagymértékben megkönnyíti [6].

A PILOT PROGRAM CÉLKITŰZÉSEI ÉS MÓDSZERTANA

A program célja az ápolói életpálya és elismertségének és megbecsülésének fokozása, a betegellátás szakszerűségének, minőségének, és az ápolók elköteleződésének növekedése, valamint az ápolói team stabilitásának javítása volt.

A fejlesztő programot úgy állítottuk össze, hogy az tartalmában átfogó legyen, és megfelelő mélységében kapjanak használható tudást a kórházban működő különböző szakterületekről. Munkabeosztást tekintve két éven keresztül 3 havonta forognak a programban résztvevők a fekvő-, és járóbetegellátásban, (gyermek belgyógyászati multidiszciplináris osztály, csecsemő osztály, neurológia, rehabilitáció-mentálhigiéné, intenzív osztály, ambulanciák, műtő, sebészet), illetve kiemelt speciális területeken, mint a nem invazív lélegeztetés, spinális izomatrófia munkacsoport, laboratórium. A programban részt vevő fiatal diplomás ápolók szakmai képzése, munkatársi közösségbe való beilleszkedése, a kórház szervezeti kultúrájának megismerése feltétlenül szükséges ahhoz, hogy a munkahelyükön jól tudjanak teljesíteni, hogy jó szellemiségben, kellő felkészültséggel dolgozzanak a kijelölt területen. A program kiváló lehetőséget biztosít a kórházunkban lévő összes egység/osztály megismerésére, ezen keresztül sokkal inkább kiérlelt döntési helyzetbe

kerülnek az ápolók, és a számunkra legkedvesebb területet tudják a két év elteltével kiválasztani. A program során rendszeres kétirányú teljesítményértékelést végzünk, írásban és szóban való visszacsatolással. Az egyik irány a programban résztvevő ápolók véleményének, elégedettségének felmérése, és az osztályok fogadókészségének mérése, a másik irány pedig az ápolók teljesítményének értékelése. Célunk egyrészt, hogy a programban résztvevő ápolók szakmai támogatást kapjanak, és emellett egy olyan közösséget hozunk létre, melyben személyiségük, hivatástudatuk ki tud teljesedni. Ezáltal biztosítjuk kórházunk ápolói utánpótlását, fejlesztését, a szakdolgozók pályán tartását, mentális támogatását, hivatástudatuk fejlesztését. Másrészt céljaink közt szerepel, hogy ezzel a PILOT programmal egy olyan mintaprojektet tudjunk bemutatni, melyet országsszerte a kórházak tudnak majd alkalmazni.

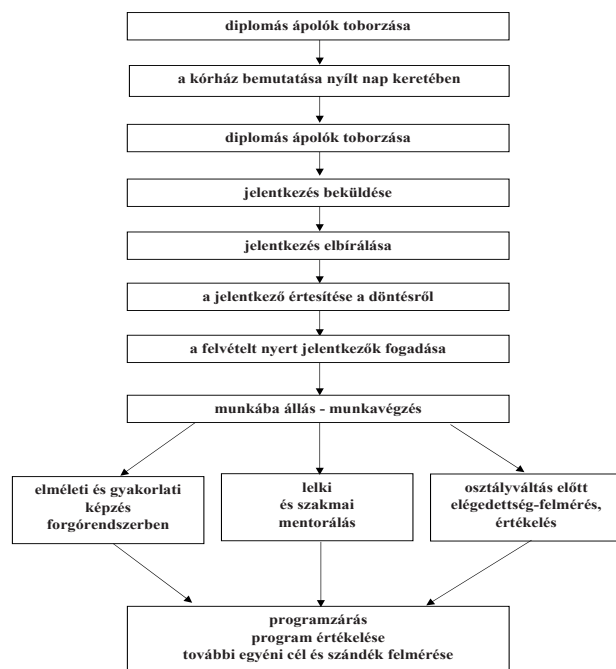
A PROGRAMBAN TÖRTÉNŐ RÉSZVÉTEL FOLYAMATA

Miután a mintaprogramot egy multidiszciplináris munkacsoport kidolgozta, széleskörű tájékoztatást tettünk közzé a releváns érintetteknek a megfelelő kommunikációs csatornákon keresztül. A figyelemfelhívás mellett ismertettük a program elemeit, célját, és a részvétel feltételeit. A részvételi szándék eldöntésének megkönnyítése érdekében 2023. április 29-én meghirdettünk egy nyílt kórházlátogatási napot. A jelentkezések határideje 2023. május 15. volt, ezt követően személyesen meghallgatja a jelentkezőket egy multidiszciplináris bizottság, melynek döntéséről legkésőbb 2023. június 15-ig hivatalos értesítést kapnak a jelentkezők.

A program szeptember 1-én kezdődik, ahol minden résztvevő számára szakmai és lelki mentort jelölünk ki. Az itt töltött idő alatt a kórház valamennyi betegellátó egységében forgó rendszerben, 3-3 hónapot töltenek majd az ápolók, az előzetesen összeállított képzési rendszernek megfelelően. Képzésük a rendszeres elméleti órák során kiterjed a minőségfejlesztésre, betegbiztonságra, betegdokumentációra, kommunikációra, a kórház működtetéséhez szükséges speciális területekre. A mentorokkal havonta konzultálnak, melyen beszámolnak tapasztalataikról, dilemmáikról, kérdéseket tehetnek fel, szakmai iránymutatást kapnak az adott osztály szakmai profiljának megfelelő témakörökben.

A két gyakorlati év letelte után záró tapasztalatcsere keretében értékelik az ápolói tevékenységet, a pilot programmal kapcsolatos tapasztalataikat, és a pályájukkal kapcsolatos további szándékat.

A jelentkezés feltételei: diplomás ápolói végzettség, határidőig beküldött szakmai önéletrajz és motivációs levél. A képzés folyamatát az 1. ábrán mutatjuk be.



1. ábra
Diplomás ápolók központi képzési programjának folyamata
(forrás: saját szerkesztés)

Felkínált juttatások:

- Vidéki jelentkezők számára lakhatási segítséget tudunk biztosítani.
- Szakdolgozói bértáblának megfelelő bérezés
- Anyagi támogatás kongresszusi részvételhez, kulturális és sport programokhoz.

Minden érdeklődőt szeretettel vár a Magyarországi Református Egyház Bethesda Gyermekkorházának gyógyító és oktató közössége!

A dolgozat szerzői anyagi támogatásban nem részesültek, a cikk megírására hatással lévő pénzügyi, személyes vagy egyéb érdekeltségek a megelőző 3 évet érintően nem álltak fenn.

IRODALMI HIVATKOZÁSOK

- [1] Drennan VM, Ross F: Global nurse shortages-the facts, the impact and action for change. Br Med Bull 2019; 130(1): 25-37. doi: 10.1093/bmb/ldz014. PMID: 31086957. [megtekintés dátuma: 2023.03.14.]
- [2] Balogh Z, Babonits T, Üveges P, Szabó Bakos Z: A humán erőforrás-helyzet – nővér outsourcing. IME - Az egészségügyi vezetők szaklapja. 2019; XVIII. évf. (3): 21-25.
- [3] Mikos B, Tamásné Bese N, Sebők I, Závodi E, Velkey GyJ: Biztonságra törekvő betegellátás; menedzsment technikák alkalmazása az SMA betegek génpótló terápiajában. IME - Az egészségügyi vezetők szaklapja, 2023; XXII évf. (1): 10-18.
- [4] Eckerson CM: The impact of nurse residency programs in the United States on improving retention and satisfaction of new nurse hires: An evidence-based literature review. Nurse Educ Today 2018; (71): 84-90. doi: 10.1016/j.nedt.2018.09.003. Epub 2018 Sep 13. PMID: 30268073. [megtekintés dátuma: 2023.03.14.]
- [5] Asber SR: Retention Outcomes of New Graduate Nurse Residency Programs: An Integrative Review. J Nurs Adm 2019; (9): 430-435. doi: 10.1097/NNA.0000000000000780. PMID: 31436741. [megtekintés dátuma: 2023.03.14.]
- [6] Wildermuth MM, Weltin A, Simmons A: Transition experiences of nurses as students and new graduate nurses in a collaborative nurse residency program. J Prof Nurs 2020; 36 (1): 69-75. doi: 10.1016/j.profnurs.2019.06.006. Epub 2019 Jun 12. PMID: 32044057. [megtekintés dátuma: 2023.03.14.]

A szerzők önéletrajzát és fotóit lapunk 2023. évi I. száma 18. oldalán találják meg Kedves Olvasóink.