

LENGI BÝR AÐ FYRSTU GERÐ – EN EKKI ALLA TÍÐ

Eftirfarandi grein er byggð á fyrirlestri sem haldinn var á málþinginu Ertu með á nótunum? sem haldið var í samstarfi hjúkrunarráðs Landspítala, hjúkrunarfræðideildar HÍ og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga.



fræðinga, sé góð og að lengi búi að fyrstu gerð. En dugar það hjúkrunarfræðingum alla tíð? Ég held að hjúkrunarfræðingar geti verið sammála um að svo sé ekki. Símenntun og framhaldsmenntun, sem dýpkar þekkingu á ýmsum sérsviðum, og sérfræðipækking hefur aldrei verið mikilvægari en einmitt nú í hröðum heimi tækni og vísinda og sífellt auknum kröfum um öryggi og gæði í heilbrigðisþjónustunni.

Mikið er rætt um gildi og mikilvægi þess að heilbrigðisstarfsfólk viðhaldi þekkingu sinni og stundi símenntun til að auka hana og uppfæra, bæði hér á landi og erlendis. Sums staðar erlendis er gerð krafa um að hjúkrunarfræðingar stundi símenntun til að viðhalda hjúkrunarleyfi sínu. Hér á landi fá hjúkrunarfræðingar leyfi til að stunda hjúkrun út ævina án skilyrða um sérstakar aðgerðir til að viðhalda því. Sama gildir á hinum Norðurlöndunum. Þar fá hjúkrunarfræðingar einnig hjúkrunarleyfi til lífstíðar.

Ertu með á nótunum er góð spurning sem er tilvalin til að minna hjúkrunarfræðinga á að þeir sem fagmenn þurfa sífellt að vera með á nótunum í starfi sínu til að skaða hvorki skjólstæðinga sína né sjálfa sig.

Menntun hjúkrunarfræðinga hér á landi er mjög góð. Íslenska þjóðin hefur átt því láni að fagna að eiga hjúkrunarfræðinga sem hafa verið allt frá upphafi vel menntaðir, færir og reynslumiklir fagmenn. Hjúkrun er hér veitt af mikilli fagmennsku og umhyggju sem byggð er á gagnreyndri þekkingu.

Fagmennska felur í sér mörg hugtök. Má þar nefna orð eins og þekkingu, hæfni, ábyrgð, sjálfræði, sjálfstæði, fróðleiks-

fýsn, samvinnu, siðfræði, umhyggju, málsvara og virðingu fyrir skjólstæðingum, samstarfsfólki, sjálfum sér og starfi sínu.

Þekking er grundvöllur fagmennskunnar, bæði það að afla sér þekkingar og afla þekkingar í faginu með rannsóknum. Hér á landi njótum við þess að allt okkar hjúkrunarnám er í háskóla. Háskóli er sjálfstæð menntastofnun sem sinnir kennslu, rannsóknum, varðveislu þekkingar, þekkingarleit og sköpun á sviðum vísinda, fræða, tækniþróunar eða lista. Hlutverk háskóla er að stuðla að sköpun og miðlun þekkingar og færni til nemenda og samfélagsins alls.

Því er með sanni hægt að segja að undirstaðan, þ.e. þekking hjúkrunar-

Það er þó ekki svo að hér á landi séu ekki gerðar kröfur til heilbrigðisstarfsmanna um að viðhalda þekkingu sinni. Í lögum um heilbrigðisstarfsmenn í kaflanum um réttindi og skyldur heilbrigðisstarfsmanna í 13. gr., sem fjallar um faglegar kröfur og ábyrgð, segir: „Heilbrigðisstarfsmanni ber að þekkja skyldur sínar og siðareglur, viðhalda þekkingu sinni og faglegri færni, tileinka sér nýjungar og varða starfið og kynna sér lög og reglugerðir sem gilda um heilbrigðisstarfsmenn og heilbrigðisþjónustu á hverjum tíma.“

Sama krafa er gerð til hjúkrunarfræðinga í siðareglum félagsins en þar segir í 6. grein í kaflanum um hjúkrunarstarf: „Hjúkrunarfræðingur viðheldur þekkingu sinni og færni og ber faglega og lagalega

ábyrgð á störfum sínum. Hann tekur þátt í þróun þekkingar í hjúkrun og byggir störf sín á rannsóknarniðurstöðum til hagsbóta fyrir skjólstæðing.“

Krafan um viðhald þekkingar kemur skýrt fram í lögum en ekki er um neina eftirfylgni að ræða né viðurlög ef heilbrigðisstarfsmaður sinnir ekki þessari kröfu. Siðareglurnar undirstrika þessa kröfu með því að höfða til siðferðis okkar og ábyrgðar, en þar er ekki kveðið á um nein viðurlög ef ekki er farið eftir þeim. En þó engin séu viðurlögin er það samt skylda hjúkrunarfræðinga, bæði lagaleg og siðferðileg, að viðhalda þekkingu sinni og er ábyrgðin fyrst og síðast hjúkrunarfræðinganna sjálfra sem fagstéttar.

Stöðug fagleg þróun er talin sífellt mikilvægari. Í tilskipun Evrópusambandsins (ESB) 55/2013 um faglega menntun og hæfi er að finna ákvæði um stöðuga faglega þróun (e. continuous professional development) hjúkrunarfræðinga og annarra heilbrigðisstétta. Tilskipun 55/2013 er uppfærsla á samskonar tilskipun frá árinu 2005 (36/2005). Hún er tilkomin vegna frjáls flæðis vinnuafis um Evrópusambandslöndin sem og löndin innan Evrópska efnahagssvæðisins (EES) og á að tryggja ákveðna samræmingu á menntun og hæfi til starfa milli landanna. Þar er sérstaklega fjallað um heilbrigðisstéttirnar hjúkrunarfræðinga, lækna, ljósmæður, tannlækna, dýralækna og lyfjafræðinga.

Í uppfærslunni frá 2013 er kveðið sterkar að nokkur atriðum en í fyrri tilskipuninni frá 2005, þar á meðal um stöðuga faglega þróun eða símenntun. Þar eru gerðar bæði ákveðnar endurbætur á fyrri texta auk viðbótar. Tilskipunin tekur gildi 1. janúar 2016 í ESB-löndunum en seinna á Íslandi þar sem EES-löndin fá lengri aðlögunartíma.

Í tilskipuninni segir að aðildarríkin skuli tryggja að sérfræðingar eða heilbrigðisstarfsmenn, sem hafa faglegt hæfi, séu færir um að uppfæra eða viðhalda þekkingu sinni, færni og hæfni í því skyni að viðhalda öruggri og skilvirkri heilbrigðisþjónustu og að þeir séu færir um að fylgjast vel með



faglegri þróun. Aðildarríkin eiga að gera þetta með því að hvetja til stöðugar faglegrar þróunar. Nú er þeim einnig gert að senda framkvæmdastjórninni (e. European commission) upplýsingar um þær ráðstafanir sem gerðar verða til að uppfylla þetta ákvæði fyrir 18. janúar 2016. Þessi tilkynningaskylda er viðbót sem leggur áherslu á mikilvægi símenntunar.

Samtök félaga hjúkrunarfræðinga í Evrópu (EFN) hafa verið virk í að fylgjast með og hafa áhrif á tilskipunina. Þau hafa fagnað þessari auknu áherslu á möguleikum hjúkrunarfræðinga til símenntunar og hafa bent á að með þessari tilskipun eiga hjúkrunarfræðingar í öllum löndum ESB að eiga möguleika á stuðningi og ákveðnu skipulagi varðandi símenntun og faglega þróun þrátt fyrir misjafnar aðstæður hjúkrunarfræðinga og hjúkrunar í ESB-löndum. EFN bendir einnig á að símenntunarkerfið eigi að vera nægilega sveigjanlegt til að tryggja að innihald og skipulag þess fullnægi þörfum og áhuga hjúkrunarfræðinga og ekki hvað síst eigi það að vera viðeigandi og hafa þýðingu fyrir starfið þannig að það verði líklegra til að auka áhuga hjúkrunarfræðinga til að stunda símenntun sem er sjúklingum og heilbrigðiskerfinu svo nauðsynlegt.

Áhersla er lögð á að símenntunin fari fram á vinnutíma og að þar til bær yfirvöld, vinnuveitendur og fagfélög þurfi að vinna saman að því að skapa tíma og tækifæri fyrir hjúkrunarfræðinga til að yfirgefa vinnustaðinn til að sinna símenntun og standa straum af eða taka þátt í kostnaði sem henni fylgir.

Til að símenntunin þjóni tilgangi sínum þarf hún að vera markviss. Hún þarf að hafa skilgreind markmið og vera í samræmi við þarfir hjúkrunarfræðingsins og starfsemi viðkomandi stofnunar. Það að telja punkta fyrir hvert málþing eða ráðstefnu eða námskeið sem viðkomandi tekur þátt í, án þess að hafa beinan tilgang eða vera í tengslum við starf viðkomandi hjúkrunarfræðings, er ágætt en skilar ekki endilega miklu. Því er markviss sí- og endurmenntun, með stuðningi og á ábyrgð stofnunar, talin skila mestum árangri við að tryggja öryggi sjúklinga og gæði þjónustunnar sem veitt er á hverri heilbrigðisstofnun. Það ætti því að vera eðlilegt vinnufyrirkomulag inni á hverri stofnun að ákveðinn hluti af vinnuskyldu hjúkrunarfræðinga sé ætlaður til viðhalds á þekkingu og faglegri færni og til að tileinka sér nýjungar er varða starfið. Slíkt fyrirkomulag er einnig liður í bættu starfsumhverfi. Stofnunin í samvinnu við

hjúkrunarfræðingana getur þá skipulagt símenntun þeirra með hliðsjón af þörfum hvers hjúkrunarfræðings, deildar, sviðs eða stofnunarinnar í heild. Símenntunina má skipuleggja á margvíslegan hátt sem bæði gefur hjúkrunarfræðingum möguleika á að eflast í starfi og stofnuninni að sinna sínu hlutverki varðandi öryggi og gæði.

Að framansögðu er ljóst að þó að hjúkrunarfræðingar búi lengi að fyrstu gerð þá dugar það ekki alla tíð. Hjúkrunarfræðingar sem og annað heilbrigðisstarfs-

fólk þarf að sinna stöðugri símenntun og starfsþróun til að fullnægja þörfum sjúklinga, heilbrigðisþjónustunnar og síðast en ekki síst eigin fróðleiksfíkn, það er þekkingarþörf fagmannsins.

Með skuldbindingu fagmannsins um að vera sífellt með á nótunum má tryggja frekar öryggi sjúklinga og auka gæði og skilvirkni þjónustunnar. En til að svo megi verða þurfa allir aðilar að axla sína ábyrgð. Þjóðfélagið verður að skapa möguleika á símenntun með skipulagi og fjármagni sem styður við símenntun, fagmennirnir

verða að axla sína ábyrgð varðandi það að efla þekkingu sína og færni allan sinn starfsferil, vinnuveitendur þurfa að styðja starfsmenn sína og skapa þeim tækifæri til starfsþróunar og símenntunar og fagfélögin, í samvinnu við ofangreinda aðila, þurfa að leggja sitt af mörkum til að hvetja og styðja félagsmenn sína til símenntunar.

Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga vinnur að því að efla fagmennsku hjúkrunarfræðinga og þróa hjúkrun sem fræðigrein með ýmsu móti. Auk þess að halda

ráðstefnur, hjúkrunarþing, málþing og námskeið má fyrst nefna fagdeildir félagsins sem nú eru 19 talsins. Félagið telur mikilvægt fyrir faglega þróun hjúkrunar í landinu að hafa virkar og öflugar fagdeildir starfandi á sem flestum sviðum hjúkrunar. Hlutverk fagdeildanna er að vinna að framgangi hjúkrunar á viðkomandi sviði í samvinnu við fagsvið félagsins. Félagið styrkir fagdeildirnar árlega til að sinna ýmsum verkefnum bæði innanlands og erlendis auk þess sem það styður við starfsemi fagdeilda á ýmsan hátt, bæði hvað varðar húsnæði

og þjónustu. Stór hluti starfsemi fagdeilda felst í fræðslu félagsmanna sinna og er það hluti af því að viðhalda fagmennsku. Þá má nefna sjóði félagsins sem veita styrki til sí- og endurmenntunar og rannsókna hjúkrunarfræðinga. Starfsmenntunar-sjóður veitir félagsmönnum styrki til sí- og endurmenntunar í tengslum við starf þeirra og geta félagsmenn sótt í hann árlega. Vísindasjóði félagsins, sem skiptist í A- og B-hluta, er ætlað að styrkja bæði sí- og endurmenntun hjúkrunarfræðinga sem og rannsóknir og fræðiskrif. A-hluti sjóðsins styrkir árlega alla sjóðsfélaga til

sí- og endurmenntunar. B-hluti er hins vegar samkeppnissjóður sem ætlað er að stuðla að aukinni fræðimennsku í hjúkrun með því að styrkja rannsóknir og fræðiskrif félagsmanna. Hefur hann árlega um 10 milljónir króna til að styrkja rannsóknir hjúkrunarfræðinga, bæði meistara- og doktorsrannsóknir sem og vísindarannsóknir sem sífellt fjölga. Á hverju ári styrkir sjóðurinn milli 20 og 30 rannsóknir hjúkrunarfræðinga og eru styrkupphæðir frá 150 þúsund krónum til rúmlega einnar milljónar króna.