



**ARDÍS HENRIKS-  
DÓTTIR** hjúkrunar-  
fræðingur, bráða-  
deild Landspítala,  
Fossvogi, og göngu-  
deild smitsjúkdóma  
barna, Barnaspítala  
Hringsins.

ÞANKASTRIK

# ER HÆGT AÐ EFLA FAGLEGAN METNAÐ?

-----  
Ardis Henriksdóttir



**VIÐ HJÚKRUNARFRÆÐINGAR** erum vel menntuð stétt, margir með viðbótarmenntun og sífellt fleiri komnir með meistara- eða doktors-nafnbót. Hvatning til frekara náms er ekki drifin af loforðum um betri vinnuskilyrði eða ofurlaun heldur innri löngun og þrá til að bæta sig. Samkvæmt siðareglum hjúkrunarfræðinga er það skylda okkar að fylgjast með nýjungum, viðhalda þekkingu, sinna endurmenntun, en er fylgst með því? Hver á að gera það og eiga að vera einhver viðurlög ef maður gerir það ekki?

Við útskrift úr háskóla, eða Hjúkrunarskólanum hér áður fyrr, er hægt að sækja um hjúkrunarleyfi en það er ekki kvöð á að endurnýja það leyfi svo lengi sem viðkomandi hefur ekki verið sviptur því. Það má því segja um okkur eins og skátana: „Eitt sinn hjúkrunarfræðingur, ávallt hjúkrunarfræðingur.“

Hjúkrunarfræðingar, sem starfa erlendis, til dæmis í

Bandaríkjunum eða Bretlandi, þurfa hins vegar að endurnýja leyfin sín reglulega, eða á tveggja til þriggja ára fresti. Ef þeir vinna á sérhæfðri deild, til dæmis á bráðamóttöku, þá þurfa þeir líka að endurnýja endurlífgunarskírteini sitt reglulega. Ef það er ekki gert þá missa þeir vinnuna því ekki vilja sjúkrahúsin hafa starfsfólk í vinnu sem ekki uppfyllir kröfur og reglugerðir sem settar hafa verið. Þessi krafa er líka á Norðurlöndunum, þeim löndum sem við berum okkur oft saman við, til dæmis er gerð sú krafa í Noregi að árlega sé farið á endurlífgunarnámskeið. Íslenskir

„Þegar auglýst er eftir hjúkrunarfræðingum hér á landi er gerð krafa um hjúkrunarleyfi og stundum starfsreynslu í einhver ári eða reynslu á ákveðnu sviði og framhaldsnám ef staðan krefst þess. En vantar ekki skýrari hæfniskröfur hjá stofnunum og hvernig hægt er að viðhalda þeim?“

sérfræðingar í hjúkrun þurfa að endurnýja sérfræðingsleyfi sitt á nokkurra ára fresti en ekki hinn almenni hjúkrunarfræðingur.

Þegar auglýst er eftir hjúkrunarfræðingum hér á landi er gerð krafa um hjúkrunarleyfi og stundum starfsreynslu í einhver ári eða reynslu á ákveðnu sviði og framhaldsnám ef staðan krefst þess. En



vantar ekki skýrari hæfniskröfur hjá stofnunum og hvernig hægt er að viðhalda þeim? Sem dæmi um slíkt má nefna endurlífgun. Reglulega eru gefnar út nýjar leiðbeiningar og til að hafa gilt endurlífgunarskírteini þá þarf að fara á upprifjunarnámskeið annað hvert ár. Til þess að hægt sé að gera kröfu um að vera með gilt skírteini þarf framboð á námskeiðum að vera til staðar. Í dag eru námskeið vissulega haldin með reglulegu millibili en námspláss eru fá og myndu ekki anna eftirspurn ef kröfurnar væru staðreynd. Stofnunin þyrfti því að

sjá til þess að starfsmenn hefðu námstækifæri til að geta uppfyllt hæfniskröfuna.

Ef litið er á stefnu FÍH leggur félagið áherslu á að tryggja þurfi nauðsynlegt fjármagn og stuðning yfirmanna við markvissa starfsþróun hjúkrunarfræðinga á öllum stigum heilbrigðisþjónustu, auk þess sem félagið hvetur til starfsþróunar og styður við hjúkrunarfræðinga til að viðhalda þekkingu sinni og færni, meðal annars með styrkjum til sí- og endurmenntunar og með framboði á námskeiðum. Félagið vill stuðla að símenntun hjúkrunarfræðinga með því að leggja áherslu á launalega umbun fyrir endur-,

viðbótar- og framhaldsmenntun í kjarasamningum.

Þetta er allt saman af hinu góða. En hvernig er hægt að virkja hjúkrunarfræðinginn til að efla sinn faglega metnað og að hafa kynnt sér og tileinkað nýjustu gagnreyndu leiðbeiningar eða verkferla, nýjungar í tækjabúnaði og lyfjum? Á það að vera gegnum kröfur vinnuveitanda og á umbunin að vera sú að halda starfinu, eða eiga hjúkrunarfræðingar að finna hjá sér þörf til að vera upplýstir og með allt á hreinu? Við viljum að aðrar starfstéttir noti nýjustu rannsóknir í meðferð og að ný tæki og tól séu til á stofnunum, ný og betri lyf tekin í notkun. Við hljótum því að gera þá kröfu til okkar sem fagstétt að við kynnum okkur og tökum upp nýjungar eða breytingar í okkar fagi. Umbun í formi launahækkunar í gegnum framgangskerfi hjúkrunarfræðinga (á Landspítala) er það sem viðgengst í dag, en það er undir starfsmanninum komið hvort hann sækir um framganginn eða ekki.

„Við þurfum að gera þá kröfu á okkur sem stétt að sinna endur- og símenntun og þá um leið gera kröfu á okkar vinnustaði að bjóða upp á námskeið, fræðslu og tíma til að sinna því.“



Við þurfum að líta inn á við, hafa hvata til að vilja vita meira, vera betri hjúkrunarfræðingar sem beita nýjustu aðferðum við hjúkrun, sinna endur- og símenntun, veita bestu hjúkrun sem völ er á, tryggja öryggi skjólstæðinga okkar og standa vörð um þjónustuna við þá. Sá hvati verður að koma innan frá ekki síður en frá vinnuveitanda. Með því að efla sinn faglega metnað fæst margt, öryggi í vinnubrögðum, sjálfstæði í starfi, ánægja sem smitar út frá sér. Við þurfum að gera þá kröfu á okkur sem stétt að sinna endur- og símenntun og þá um leið gera kröfu á okkar vinnustaði að bjóða upp á námskeið, fræðslu og tíma til að sinna því.

Nýtum okkur þau námstækifæri sem eru í boði, námskeið til starfsþróunar, endurmenntun í Háskólanum, námskeið og ráðstefnur sem bæði félagið og fagdeildir standa fyrir. Nýtum okkur þann möguleika að sækja um styrki til sí- og endurmenntunar hjá þeirri stofnun sem við störfum hjá sem og félaginu. Gerumst áskrifendur að fagtímaritum í hjúkrun og kynnum okkur öll þau tæki og tól sem verið er að taka í notkun á okkar vinnustað. Eflum okkar faglega metnað, starfsánægja okkar mun aukast til muna.

Ég skora á Yousef Inga Tamini að skrifa næsta Þankastrik.

Þankastrik er fastur dálkur í blaðinu og höfundur hvers pistils stingur upp á þeim næsta. Í þankastriki gefst hjúkrunarfræðingum færi á að tjá sig um ýmislegt sem varðar hjúkrun og er þeim hjartfólgið.

Pistlarnir geta fjallað um ákveðin málefni, sögur af kynnum við sjúklinga eða starfsfólk, eitthvað sem hefur orðið höfundum til hugljómunar eða hvaðeina annað sem tengist starfinu og hugmyndafræði þess.