Pracovní podmínky zdravotníků nelékařů ve FN HK

prof. MUDr. Roman Prymula, CSc., Ph.D.
Mgr. Dana Vaňková
Mgr. Hana Drábková

Úvod

- Dotazníkové šetření ČAS
  - Validita, 6000 respondentů, reprezentativnost
  - Nedostatečný počet personálu
  - Nárůst administrativy
  - Problematická komunikace
  - Nedostatečné finanční ohodnocení

Nová úhradová vyhláška

Fakultní nemocnice Hradec Králové

Základní kapacitní a výkonové ukazatele

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
lůžka	1 517	1 510	1 495	1 498	1 500	1418
– z toho JIP	187	179	182	183	185	170
pracovníci celkem	3 834	3 979	4 172	4165	4200	4302
– z toho lékařů	523	564	580	581	570	593
zdravotních sester	1 804	1 842	1 900	1887	1895	1942
hospitalizovaní pacienti	42 477	42 691	41 234	41574	40515	41382
ošetřovací doba – dny (akutní lůžka)	8,8	8,6	8,9	8,7	8,7	8,5
využití lůžek v %	78,8	77,4	77,8	76,2	74,6	77,9
operovaní pacienti	25 477	26 415	25 880	25526	24941	25381
ambulantní pacienti	665 713	653 410	674 849	684 130	683 116	696146

Průměrné hrubé mzdy – vybrané kategorie

Období	Lékaři	NLP	Zdravotnický asistent
2010	62 087	29 184	21 748
2011	71 107	29 371	21 091
2012	75 163	30 722	22 357
1-9/2013	72 091	29 436	21 450

Úvazky	Lékaři	NLP	Zdravotnický asistent
2012	581,04	1 921,69	12,93
1-9/2013	587,14	1 966,51	20,26

Personální obsazení NLP

- Na přelomu loňského a letošního roku v souladu s předpisem č. 99/2012 Sb. (Vyhláška o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb)
  - přijato na lůžková pracoviště oborové intenzivní a resuscitační péče celkem 45 NLP (z toho 37 sester a 8 ZA)
    - posílení stávajících ošetřovatelských týmů.
    - Částečný pokles přesčasové práce
    - Snížení počtu pacientů na 1 sestru ve směně zejména na oborových JIP.
- Na ostatních lůžkových stanicích je personální obsazení minimálně v souladu s výše uvedenou vyhláškou.

Racionalizace poskytované péče – posouzení normativů

- Posouzení stávajících normativů sester, dalších NLP (ZA, sanitářů).
- Snaha o nastavení optimálního počtu oš. personálu dle náročnosti lůžkového oddělení a to nejen podle normativů vyhlášky a průměrné oš. kategorie pac., ale také s přihlédnutím na provádění specializované a vysoce specializované oš. péče (spolupráce s vrchními a staničními sestrami jednotlivých klinik).
- Návrh změn počítá i se změnou kvalifikační struktury. ošetřovatelského týmu tzn. zařazení ZA. Ve FNHK pracuje zatím pouze kolem 20 úvazků ZA a to zejména na klinikách interního typu.
- Snaha je o zvýšení jejich počtu. Zařazení ZA do oš. týmů musí být dobře promyšlené a naplánované, aby nedošlo ke snížení kvality poskytované péče.

Plánované počty a realita

- Vrchní sestry mají v průběhu roku možnost požádat o navýšení plánu počtu pracovníků např. za přesčasovou práci (během letošního roku toho využilo zhruba 5 klinik), dále v případě, že se změnil charakter nebo náročnost ošetřovatelské péče. V takových situacích je postup individuální.

- Doplňování stavu NLP za DPN se děje průběžně a také s ohledem, zda je na trhu práce požadovaný kvalifikovaný pracovník. K tomuto účelu máme zřízenu ve FN HK databázi uchazečů, kde se soustřeďují žádosti uchazečů dle daných profesí.

Skupinová péče o pacienty

- Ve FNHK je preferována skupinová péče o pacienty. Sestra v ranní směně na standardním lůžkovém oddělení pečuje obvykle o skupinu zhruba 10 pacientů. V odpoledních a nočních směnách se tento poměr navyšuje. (Na odpolední směnu jsou obvykle 2 sestry. Na některých odděleních slouží 1 sestra na noc, na pomoc s pacientem si může zavolat sanitáře ve službě pro daný pavilon).

Vybavení pomůckami

- Ve FN HK mají sestry dostatek pomůcek ke svojí práci.
- Každý rok provádí úsek NOP ve spolupráci s vrchními sestrami klinik soupis požadavků na obměnu či rozvoj pomůcek usnadňujících ošetřovatelskou péči.
  - V současné době je plánovaná pravidelná obměna např. nemocničních lůžek dle aktuálnosti potřeby.
  - Mechanická lůžka jsou nahrazována lůžky elektrickými, která zlepší komfort nejen pro práci personálu, ale také pohodlí a bezpečnost pacientů.

Ošetřovatelská dokumentace

- 2012 – NOP: nová ošetřovatelská dokumentace v souladu s novými právními předpisy.
- Snaha o racionalizaci a zefektivnění.
- Standardní lůžková oddělení vybraných klinických pracovišť'

  - pilotní zkoušení nově navržené ošetřovatelské dokumentace v praxi (následné zapracování připomínek)
- Plynulý přechod do r. 2013 a od března tohoto roku je postupně nová ošetřovatelská dokumentace zaváděna do praxe.

Ošetřovatelská dokumentace

- Současná úprava oš. dokumentace pro JIP.
- Velkou měrou se podílely sestry z praxe.
- Nová ošetřovatelská dokumentace je nastavena pouze na požadavky legislativy a požadavky pro práci sester na daných pracovištích.
- Na odděleních pracují administrativní pracovnice, které pomáhají nejen sestrám např. s kompletací chorobopisů, běžnou administrativní činností atd.

Vzdělávání

- Ve FN HK nebo v rámci spolupráce s FNHK jsou pořádány konference, semináře, atd. pro všechny kategorie NLP. Výborná spolupráce je také s ČAS region Hradec Králové.

- Na pracovištích FN HK probíhají praktické části specializačních vzdělávání. Nově od listopadu probíhá výuka (teoretická i praktická) v oboru Intenzivní péče na základě v květnu udělené akreditace MZ ČR.

Pilotní projekt

- Ve FN HK proběhlo v roce 2010 pilotní výzkumného šetření (pracovní zátěž onkologických sester a způsoby jejich profesní podpory.
- Realizace: květen roku 2009 až květen roku 2010.
- Informace o pohledu onkologických sester na svoji profesi, o jejich potřebách, názorech a hodnotách. Metodologicky se jednalo o kvalitativní sběr dat prostřednictvím dotazníku a rozhovorů.
- Výsledky odhalily nedostatečnou podporu ošetřovatelského personálu ve vztahu k vysoké odborné, fyzické a zejména psychické pracovní zátěži.
- Vzešla potřeba optimalizovat profesní podporu onkologických sester tak, aby co nejlépe odpovídala charakteru jejich náročné práce.

Vzdělávací program pro zdravotnické profesionály financovaný z OP VK, oblast podpory 3.2 – Podpora nabídky dalšího vzdělávání.

- Projekt byl schválen v prosinci 2011 a realizace projektu začala 2012.
- V rámci projektu byly realizovány tři vzdělávací programy:
  - Komunikace zdravotnických profesionálů s pacienty a jejich příbuznými
  - Systém podpory zdravotnických profesionálů vystavených nadlimitní stresové zátěži
  - Profesionální poskytování neodkladné (první) pomoci.

Vzdělávací program pro zdravotnické profesionály financovaný z OP VK

Cíle takové podpory byly definovány jako:

- prevence syndromu vyhoření,
- účelná pomoc při řešení již vzniklých problémů,
- psychologická krizová intervence,
- rozvoj psychologických kompetencí pracovníků v rámci podpory vlastní psychohygieny.
- Sekundárním výstupem byla cesta ke zkvalitnění poskytované ošetřovatelské péče.

Vzdělávací program „Systém podpory zdravotnických profesionálů vystavených nadlimitní stresové zátěži“

- Dvě základní formy psychoprofylaktické podpory zdravotnických profesionálů vystavených nadlimitní stresové zátěži, které spolu navzájem souvisejí a doplňují se.
  - Psychohygiena
  - Supervize

- Významnou součástí je Peer Counselling - kolegiální poradenství. Ve fakultní nemocnici jsou odborně vyškoleni profesionálové, kteří mají kompetence k okamžité psychologické a odborné pomoci stejně postaveným kolegyním či kolegům.

Co konkrétně můžeme poskytnout??

- **Vzdělávací kurz se zaměřením na trénink komunikace** s pacientem a jeho rodinnými příslušníky v situaci závažné prognózy maligního onemocnění.
- **Vzdělávací kurz se zaměřením na trénink metod psychohygieny** jako kompenzace konkrétních stresových situací na pracovišti.
- **Vyškolení tzv. peerů**, kteří budou poskytovat kolegiální poradenství na jednotlivých pracovištích.
- **Pravidelné využívání služeb externí pomoci v podobě psychologa/supervizora**, který bude se sestrami pravidelně skupinově i individuálně pracovat.

Vzdělávací program „Komunikace zdravotnických profesionálů s pacienty a jejich příbuznými“

- Zaměření: řešení nejvážnějších problémů v oblasti komunikačního vzdělávání cílových skupin.

- Cíl: zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zdravotnických profesionálů v oblasti komunikace a zajištění dostatečného počtu zdravotnických profesionálů a pracovníků ve zdravotnictví, kteří budou schopni efektivně komunikovat nejen vzájemně mezi sebou, ale zejména s pacienty a jejich příbuznými.

Vzdělávací program je sestaven z následujících modulů:

- Komunikační dovednosti a kompetence.
- Efektivní komunikace s pacienty, příbuznými a blízkými osobami - specifické situace komunikace s fyzicky a mentálně handicapovanými pacienty, sdělování špatných zpráv, komunikace s dětskými pacienty, komunikace s rodinou umírajícího.
- Profesní komunikace (komunikace ve zdravotnickém týmu) externí supervize.
- Řízení komunikace ve zdravotnických zařízeních - nastavení kultury komunikace.

Systém psychosociální intervenční služby – koncept pro FN Hradec Králové I.

- Stávající stav – možnost peer péče o zaměstnance FN HK (proškolení).
- 2011-13 - 2x debriefing, individuální intervence, zprostředkování služeb psychologa SPIS mimo FN HK(diskrétnost).
- Existence tísňové linky FN HK– využívána sporadicky.

Východiska pro další rozvoj a podporu systému v rámci FN HK

- Bezpečné pracovní prostředí
- Prevence „burn out sy"
- Udržení erudovaných odborníku, kteří ve FN HK čelí nadlimitní stresové zátěži.
- „Pomáhejme si pomáhat".
- Napojení na vzdělávání – komunikační dovednosti pro vybraná, nejvíce exponovaná pracoviště.

Systém psychosociální intervenční služby – koncept pro FN Hradec Králové II.

Očekávané cíle:

- zlepšení pracovního prostředí.
- snížení migrace odborníků na všech úrovních ..NZP..lékaři.
- pokles stížnostní agendy.

Závěry

- Šetření má nepochybný význam, ukazuje na řadu problémů.
- Jejich kvantifikace je však sporná.
- Fungování systému není přímo ohroženo, avšak řadu problémů není možno bagatelizovat.
- Situace ve FN je zřejmě lepší než v ostatních zařízeních.

MANAGEMENT
Zaměstnanci

Děkuji za pozornost.