

Strokovno izpopolnjevanje na delovnem mestu

Izobraževanje na delu je izobraževalna dejavnost, ki jo načrtuje in organizira delodajalec za svoje uslužbence. Tako jim pomaga pri učenju, pridobivanju znanja in spretnosti, ki jo ustrezna delovna organizacija ali ustanova zahteva za dosego specifičnih namenov.

Ustanova, v našem primeru bolnišnica, je odgovorna za razvoj svojega osebja do najvišje stopnje uresničenja. Za odločilen vpliv znanja na uspehe zdravljenja in posredno s tem na napredek medicine je potrebno nadaljnje izpopolnjevanje, hkrati pa terja tudi, da postaneta vzgoja in izobraževanje kadrov sestavni del dnevnih obveznosti. Investicija, vložena za izobraževanje ljudi, je potrebna najmanj toliko, kakor investicija za opremo. Izobraževanje v službi je nepretrgan proces z napredujočim programom, ki pomaga osebju, da se prilagodi svojim nalogam na oddelkih in v celotni bolnišnični organizaciji. Tako izobraževanje na delu izhaja seveda iz potreb bolnišnice, ki mora reševati vedno večji problem, kako pripraviti svoje osebje, da gre v korak in s tempom razvoja. Izobraževanje na delu za nas sestre sestavljajo v glavnem štiri področja:

- orientacijski program,
- rutinske vaje,
- usposabljanje v vodstvu in upravljanju,
- nadaljnje strokovno izobraževanje.

Z orientacijskim programom uvedemo novo sestro v njene dolžnosti in okolje, da kolikor mogoče hitro postane koristna. V kratkem, jedrnatem programu naj bi se seznanila z vodstvom bolnišnice in sodelavci, z razporeditvijo oddelkov, z bolnišnično strokovno ideologijo, statutom, delovnim časom in z jasnim opisom svojega delovnega mesta, hkrati pa z dolžnostmi, odgovornostjo in pravicami na oddelku, kjer bo delala.

Prednosti takega programa so očitne. Zlasti izredno skrajšamo čas, ki je novi sestri potreben, da se privadi novi situaciji, ker se izognemo zmešnjavi, napačnim interpretacijam, napakam, nezadovoljstvu in pritisku, ki ga izvaja stari personal na nove člane kolektiva. Tudi teamu pomagamo, da hitreje sprejme in vključi novo sestro. Ta se brez takega programa čuti tujo, nekoristno in izgubljeno, kar še dodatno vpliva na njen delovni efekt v negativnem smislu.

Rutinske vaje razvijajo znanje in spretnost osebja, kar je še posebno pomembno za skladno delovanje teamov.

Te vaje niso potrebne samo novi sestri na oddelku. Mišljene so kot redna oblika za seznanjanje osebja z novimi napravami in tehnikami dela na oddelku, kakor tudi za obnavljanje postopkov, ki se večkrat hitro pozabijo.

Te vaje nimajo samo namena, da ublažijo odpor do sprememb, ampak da po svoje prispevajo h kakovosti in količini dela ter na ta način olajšajo sodelovanje v teamu.

Ta program bi zato moral vključiti vse stopnje zdravstvenih delavcev v teamu zaradi nujne ubranosti dela. Obenem z učenjem pa raste tudi spoštovanje in razumevanje.

Usposabljanje v vodstvu in upravljanju. Vodilne sestre imajo velike odgovornosti, ki niso samo administrativne narave. Morale bi ostati v tesnem stiku z osebjem in delom. Morali bi jim dati program, kjer bi se naučile, kako razporediti delo, kako uporabljati avtoriteto, vedeti potrebno o disciplini, o medosebnih odnosih, o komunikacijah, o posameznih delovnih mestih, o ekonomiki v gospodinjstvu, o hrani in čiščenju, o tehnikah poučevanja in podobno. Če naj bodo svojemu osebju mentorice, morajo vsekakor te osnove temeljito obvladati tudi same.

Nadaljnje strokovno izobraževanje pa ima namen, da sestram omogoča dopolnjevanje v znanju, ki so ga že dosegle. Prav tako bi jih morali usposobiti, da bi znale oceniti že uvedeno prakso in izvajanje posameznih ukrepov. Vrh tega je treba sestre voditi v presojanju, da umejo izkoristiti pridobljeno znanje in izkušnje ter izboljšati službo, ki jo imajo na skrbi.

Pri nas je strokovno izpopolnjevanje ponekod že dokaj dobro organizirano v oblikah raznih seminarjev, kliničnih večerov in predavanj. Tudi sicer se že izvajajo nekatere prej navedene oblike izobraževanja na posameznih oddelkih, vendar slonijo predvsem na samoiniciativi ljudi, ki se zavedajo, da mora tudi medicinska sestra s časom naprej.

Načrtovanje, organiziranje, ugotavljanje potreb, poučevanje, kontaktiranje med oddelki in izvedba programov za izobraževanje na delu je delo, ki zahteva celega človeka. Ta služba je po bolnišnicah v skandinavskih in zahodnoevropskih deželah že vpeljana in jo bomo prej ali slej morali uvesti tudi pri nas. Za nas, za sestre je to izrednega pomena. Kjer se pojavi potreba po zdravniku, se pojavi potreba tudi po sestri. Ne moremo si privoščiti, da bi stale in ostale ob strani dogajanj in bile pozabljene. Poskrbeti moramo, da bo naše izobraževanje na delu zaživelo, da bomo bolniku lahko zagotovile kar najboljšo sestrsko nego, hkrati pa tudi same doživele optimalno rast in osebno zadovoljstvo. Edinole to nam lahko v teamih zagotovi enakovredno mesto.

Kakšno mesto zavzema sestra pri nas, seveda najmanj tako dolgo ni mogoče dokazati, dokler ne bo jasno opisano njeno delovno področje, njene dolžnosti in odgovornosti. Razen tega je treba dokazati, v kolikšni meri sestra sama odloča, ustvarja in razvija nego bolnika, za katero se je izsolala. Zato se je treba oglasiti, dokazati in opozarjati na pomembnost sestrskega dela, da ga bo lahko pravilno vrednotila tudi družba.

Uporabljeni viri:

Poročila svetovne zdravstvene organizacije št. 347 in št. 91 (WHO Expert Committee on Nursing).

Posvetovanja s kolegicami iz Köbenhavna, Londona, Pakistana, Argentine in Romunije.