

Poskytovatel zdravotních služeb akreditovaný Joint Commission International a Spojenou akreditační komisí ČR



Název projektu

Příprava sester senierek na pozici mentorek v Masarykově onkologickém ústavu Brno

SEKCE 2: Ošetrovatelsko-medicínská oblast

Předkladatel:

Masarykův onkologický ústav
Žlutý kopec 7
65653 Brno

IČ předkladatele: 00209805

Kontaktní osoba:

Mgr. Tereza Malá
Masarykův onkologický ústav
Žlutý kopec 7
65653 Brno
tmala@mou.cz, tel. 543 134 114

Projektový tým:

Vedoucí týmu: PhDr. Jana Kocourková, MBA¹

Členové: Mgr. Tereza Malá, Tatiana Ciprová²

- 1 Náměstkyně pro nelékařské zdravotnické pracovníky, Masarykův onkologický ústav, Žlutý kopec 7, 656 53 Brno
vedoucí organizace: prof. MUDr. Jan Žaloudík, CSc.
- 2 Úsek kvality, Klinika komplexní onkologické péče
Masarykův onkologický ústav, Žlutý kopec 7, 656 53 Brno



Poskytovatel zdravotních služeb akreditovaný Joint Commission International a Spojenou akreditační komisí ČR

1. Souhrn:

„Bezpečná péče o seniory“ je obecně vnímaná v rovině poskytování zdravotních služeb pacientovi / klientovi zařízení. Je ale důležité si uvědomit, že díky prodlužující se době odchodu do penze se také zvyšuje počet zdravotníků – seniorů, kteří by se o pacienty měli starat. Současné pětaticátíčky čeká podle vládního návrhu odchod do důchodu ve věku 67 let. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v Národním akčním plánu podporující pozitivní stárnutí pro období 2013 až 2017 uvádí, jako jednu ze svých priorit zaměstnávání starších pracovníků a seniorů. Při vypracovávání náplní práce a popisu pracovního místa se opakovaně zamýšlíme nad možným pracovním uplatněním všeobecných sester v seniorském věku. Jak využít jejich zkušeností a dovedností tak, aby byly přínosem pro zdravotnické zařízení, jeho zaměstnance a také pacienty? Proto vznikl projekt „Příprava sester seniorek na pozici mentorek v Masarykově onkologickém ústavu Brno“, jehož účelem je zajistit pracovní náplň sestřím seniorkám s ohledem na jejich pracovní možnosti, které se samozřejmě díky věku mění. Začlenění starších sester do systému péče v podobě školitelek klinické praxe ukázalo, že je možné zaměstnávat starší sestry v praxi, a že jejich pracovní náplň má užitek pro zaměstnance i pacienty.

2. Stručná charakteristika organizace:

Masarykův onkologický ústav v Brně (dále jen MOÚ) je specializovaným onkologickým centrem s nadregionální působností, který má několik certifikátů kvality, a to jak na národní, tak na mezinárodní úrovni. Jsou zde soustředěny všechny nezbytné medicínské obory pro zajištění komplexní onkologické péče, která zahrnuje prevenci, epidemiologii, diagnostiku, jednotlivé modalitiny protinádorové léčby. Zaměřuje se na vědecko-výzkumnou činnost, včetně základního výzkumu. Je to pracoviště s pre - i postgraduální výukou lékařů a nelékařského zdravotnického personálu a s osvětovou činností zaměřenou na širokou veřejnost. Ročně je v MOÚ hospitalizováno téměř 10 000 pacientů a v ambulancích ošetřeno na 200 000 lidí.

V současné době jsou v MOÚ uplatňovány nejnovější postupy v internistické (cytostatické, hormonální a biologické) léčbě, ústav je zařazen do evropských i světových klinických studií, při kterých se klinicky ověřují účinky nových léků nebo nové kombinace chemoradioterapie.

Na Žlutém kopci se také uplatňují nejmodernější přístupy v chirurgické léčbě nádorových nemocí, v ozařování – radioterapii, např. nové metody v adjuvantní radioterapii nádorů prsu (tzv. poresekční brachyradioterapie). K dispozici je tu nejen pro pacienty, ale i pro širokou veřejnost Onkologické informační centrum s řadou brožur a letáků, které se zabývají kromě léčby také prevencí onkologických onemocnění, s bezplatnou nádorovou telefonní linkou.

3. Zdůvodnění projektu:

Pro 7. Ročník soutěže Bezpečná nemocnice bylo stanoveno zastřešující téma „Bezpečná péče o seniory“. Toto téma bylo zvoleno, protože podobně, jako ve všech rozvinutých zemích světa i v ČR populace stárne. Uvedený fakt vede k tomu, že narůstá počet pacientů – seniorů. Je ale důležité si uvědomit, že díky prodlužující se době odchodu do penze se také zvyšuje počet zdravotníků – seniorů, kteří by se o pacienty měli starat. Současné pětaticátíčky čeká podle vládního návrhu

Poskytovatel zdravotních služeb akreditovaný Joint Commission International a Spojenou akreditační komisí ČR

odchod do důchodu ve věku 67 let. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v Národním akčním plánu podporující pozitivní stárnutí pro období 2013 až 2017 uvádí jako jednu ze svých priorit zaměstnávání starších pracovníků a seniorů. Při vypracovávání náplní práce a popisu pracovního místa se opakovaně zamýšlíme nad možným pracovním uplatněním všeobecných sester v seniorském věku. Je jen obtížně představitelné, že by všeobecné sestry pracující v nepřetržitém provozu vydrželi v plném pracovním nasazení i ve výše uváděných letech. Otázkou, kterou si v této souvislosti klademe je, kde sestry naleznou ve vyšším až vysokém věku adekvátní pracovní uplatnění. Jak využít jejich odborných vědomostí a schopností tak, aby byla pracovní zátěž akceptovatelná pro vyšší věk a při tom přínosem pro pacienty a zaměstnance MOÚ. Pokud chceme být na měnící se podmínky stárnoucí pracující populace připraveni, musíme již nyní vytvořit v Masarykově onkologickém ústavu Brno adekvátní pracovní příležitosti této věkem handicapované skupině všeobecných sester. Domníváme se, že pacientovi – seniorovi je v současné době věnováno mnoho pozornosti. V rámci péče o tyto velmi křehké pacienty realizujeme velké množství preventivních opatření s cílem zajistit jim adekvátní péči. Neméně důležitá je však péče o pracovníky tuto péči zajišťující. To je tedy důvod, proč v rámci celostátní soutěže s názvem Bezpečná nemocnice s tématem Bezpečná péče o seniory zveřejňujeme projekt „Příprava sester seniorek na pozici mentorek v Masarykově onkologickém ústavu Brno“.

4. Cíle projektu:

Jako cíl jsme si vytyčily zajištění adekvátní pracovní náplně sestrám seniorkám tak, aby jejich činnost byla akceptovatelná pro věkově se měnící možnosti pracujících, a aby tato náplň byla přínosem pro pacienty a zaměstnance MOÚ. Součástí projektu je výběr, zaškolení a pracovní zařazení sester seniorek na pozici mentorek klinické praxe.

Hlavní cíl projektu:

Výběr a příprava (trénink) sester seniorek na pozici mentorek v klinické praxi v Masarykově onkologickém ústavu Brno.

Tab 1. Zpracování cíle projektu technikou SMART

Specifikace cíle	Výběr a příprava (trénink) sester seniorek pro pozici mentorek pro proces klinického zaškolování nově nastupujících sester a studentů připravujících se na výkon povolání všeobecná sestra a zdravotnický asistent.
Měřitelnost cíle	90% nově nastupujících všeobecných sester, zdravotnických asistentů, absolventek škol a studentů NLZP praktikujících v Masarykově onkologickém ústavu bude vedeno odborně způsobilou mentorkou, sestrou seniorkou.
Dosažitelnost cíle	Dosažitelný za předpokladu zájmu frekventantek o účast na tréninku.
Reálnost cíle	ANO
Termín plnění	28. 02. 2014

Poskytovatel zdravotních služeb akreditovaný Joint Commission International a Spojenou akreditační komisí ČR

5. Analýza stávajícího stavu:

V současnosti je v MOÚ nastaven adaptační program pro nelékařské zdravotnické pracovníky podle Metodického pokynu k realizaci a ukončení adaptačního procesu pro nelékařské zdravotnické pracovníky č.j.18537/2009 MZČR. Každé nově přijaté sestře je určena školitelka z řad sester pracujících na daném oddělení. Výběr školitelky je plně v kompetenci vrchní nebo staniční sestry. Nejsou určena kritéria výběru a ani není nastaven program zkvalitnění odborného zázemí školitelek. Obdobně je tomu v případě vedení praktické výuky studentů. Uvedený zavedený systém má několik úskalí. Třeba již samotný výběr mentorky záleží na subjektivitě a kritériích každého vedoucího pracovníka. Nebo školitelka zařazená v nepřetržitém pracovním procesu nemusí být školenému vždy k dispozici (a to ať z důvodů služeb, nebo z jiných organizačních či osobních důvodů).

Pro realizaci projektu sester seniorek jako mentorek bylo nutné provést analýzu lidských zdrojů, konkrétně analýzu současného stavu pracujících sester s vyšším věkem v MOÚ. Ze zjištěných dat víme, že v ústavu v současnosti pracuje 15 sester s věkovou hranicí nad 60 let. V roce 2047 by to mělo být podle dat o počtu zaměstnaných pětatřicátníků z personálního oddělení, minimálně o třetinu více. Z analýzy provozních dějů vyplývá, že pokud by pouze 2/3 těchto sester seniorek splňovaly nastavená kritéria a měly o zařazení do projektu zájem, pokryli by jsme tak poptávku potřeby mentorek na klinických odděleních. Z finanční analýzy uvádíme Tabulku 2. Tabulka zahrnuje finanční náklady bez kalkulace práce zaměstnanců MOÚ, která byla vykonána v rámci jejich běžné pracovní doby.

Tab 2. Finanční náklady

Název položky	Částka v Kč
Odborná školení – certifikovaný kurz „Mentor v klinické praxi „	4 400 x 4
Příprava vzdělávacího programu „mentorství v klinické praxi“ pro všeobecné sestry v rámci MOÚ (tvorba učebního plánu, příprava studijních materiálů, nákup literatury, testovací psychologická baterie, atd.)	8 700
Supervize odborníkem z praxe	5 000
Celkem	31 300 Kč

6. Návrh a zdůvodnění řešení problému:

Přípravy projektu s cílem zapojení sester seniorek, jako mentorek na klinickém pracovišti, jsme zahájili personálním auditem a analýzou odborné výuky na našich pracovištích. Součástí příprav bylo i zjišťování potřeby mentorek na jednotlivých klinických pracovištích a úroveň zájmu ze stran starších sester o změnu náplně činnosti a nezanedbatelné byly i osobnostní předpoklady uchazeček. Důležité bylo také vytipovat pilotní pracoviště, na kterých by první sestry seniorky v rolích mentorek pracovaly. Počítali jsme s tím, že v případě zařazení těchto mentorek do pracovního procesu na jednotlivých odděleních, půjde nejen o změnu pracovní činnosti těchto

Poskytovatel zdravotních služeb akreditovaný Joint Commission International a Spojenou akreditační komisí ČR

sester, ale také o změnu harmonogramu práce na každém pracovišti. Nakonec byla vytipována 4 lůžková pracoviště (3 x interní a 1 x chirurgicky zaměřené oddělení), kde byl pilotní projekt realizován. Pracovní skupina byla sestavena z vedoucích nelékařských pracovníků vytipovaných lůžkových stanic, ze zástupkyně sester-seniorek a ze zástupce managementu MOÚ. Pracovní skupina se podílela na vstupních analýzách, navrhovala oblasti vzdělávání pro budoucí mentorky a např. zpracovávala popisy pracovních míst pro budoucí sestry – mentorky.

Vzdělávací program – certifikovaný kurz orientovaný na problematiku mentorství a ošetrovatelskou problematiku absolvovaly 4 sestry ve vyšším věku ne LF MU Brno. Dříve než byly proškolené respondentky začleněny na pozice mentorek na předem vytypovaná pracoviště, došlo k proškolení NLZP. Ošetrovatelský personál byl seznámen s náplní mentorek, s cíli a očekávaným přínosem projektu. Do pilotního projektu na 4 pracovištích nastoupily 4 sestry mentorky. V současné době je v MOÚ k dispozici 8 proškolených mentorek, jejichž odborným vedením prošlo 8 zaměstnanců v adaptačním procesu a vedly praktický výcvik studentek bakalářského studia ošetrovatelství. Během realizace projektu bylo nutné ošetřit několik rizikových oblastí. Původní myšlenkou projektu bylo využití praktických zkušeností sester s dlouholetou praxí pracujících v nepřetržitém provozu. Je ale možné, že těchto sester nebude dostatečný počet z různých důvodů (např. nebudou mít o tuto činnost zájem, nebudou splňovat předpoklady atd.) Alternativou je nabídnout možnost školit i mladším skupinám sester (např. sestrám po rodičovské dovolené, které splní kritéria výběru).

Při realizaci vlastního vzdělávacího programu jsme z důvodu potvrzení správnosti vedení teoretické i praktické části využili supervizi odborníkem z praxe, která se nám osvědčila.

7. Časový harmonogram a zajištění projektu:

Vlastní realizace projektu probíhala v období od března 2013 do února 2014 viz tabulka 2.

Tab 3. Časový harmonogram projektu

	2013										2014	
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2
1. Personální audit	█											
2. Analýza odborné výuky a stáží studentů	█											
3. Vytipování pilotních pracovišť		█										
4. Sestavení pracovní skupiny projektu		█										
5. Přednáška na téma : „Mentor/ka v klinické praxi“		█										
6. Proškolení vybraných všeobecných sester			█	█	█	█						
7. Diskusní setkání s pracovní skupinou projektu					▲							
8. Příprava vzdělávacího programu					█	█	█					
9. Realizace vzdělávacího programu							█					
10. Začlenění mentorek do vedení programu								█	█	█	█	█
11. Vyhodnocení projektu												█

Poskytovatel zdravotních služeb akreditovaný Joint Commission International a Spojenou akreditační komisí ČR

8. Vyhodnocení účinnosti projektu a udržitelnost a opakovatelnost projektu v jiných zdravotnických zařízeních:

V současnosti pracuje v MOÚ 15 sester s věkem vyšším, než 60let a 8 z nich je na pozici mentorky. Domníváme se, že v jiných zdravotnických zařízeních bude toto číslo ještě vyšší. Jejich uplatnitelnost bude vzhledem k populaci a důchodové politice státu do budoucna jistě problémem, který budou nuceny řešit i další pracoviště. Když jsme vyhodnocovali účinnost projektu, zjistili jsme, že za poměrně malých nákladů jsme dosáhli možnosti využít letitých zkušeností sester. I ve vyšším věku je možné uplatnit jejich vědomosti a dovednosti tak, aby byla pro ně pracovní zátěž akceptovatelná. Jako přínos uváděli vedoucí pracovníci vedle vyřešení pracovní náplně starších kolegyň také zlepšení systému vzdělání zaměstnanců v adaptačním procesu a to hlavně v organizaci jejich zaškolování. Absolventi adaptačních procesů si na mentorkách cenili převážně možnosti využití směny absolventa k mentorování, zaštitění systému zaškolení a rozsah praktických zkušeností školitelek. Obdobné zkušenosti sdělovali studenti pracující pod odborným vedením mentorky. Samotné mentorky pociťovali uspokojení nad možností využít svých vědomostí a dovedností v klinických oborech. Vzhledem k změně pracovní náplně, kde hlavní náplní během směny je mentorství, je přínosem pro všechny zúčastněné možnost školení bez „rušivých elementů“, tedy ostatních pracovních povinností NLZP. Domníváme se, že stejný model je možné uplatnit i v dalších zdravotnických zařízeních.

9. Závěr

Naše zkušenost s hledáním pracovního uplatnění starších všeobecných sester byla pozitivní. Zvyšující se věk ošetřujícího personálu vnímáme jako problém z pozice uplatnitelnosti zaměstnance a jako možné riziko v personální politice, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Nalezení pracovního uplatnění pro sestry – seniorky na pozicích mentorek považujeme za přínos, jak pro ně samotné, tak pro společnost. Domníváme se, že starší zaměstnanci mají bohaté pracovní i osobní zkušenosti, které jsou schopni předávat, jak nově nastupujícím spolupracovníkům, tak studentům škol. Jedinou podmínkou je předpoklad, že management zařízení má zájem aktivně hledat cestu k uplatnění sester ve vyšší věkové kategorii. Projekt „Příprava sester seniorek na pozici mentorek v Masarykově onkologickém ústavu Brno“ byl přínosem pro sestry seniorky, zaměstnance v adaptačním procesu, studenty, vedoucí pracovníky i pro pacienty na klinických odděleních.