

Hæfniviðmið í bráðahjúkrun á Landspítala

— skilgreining og innleiðing

Þórdís Katrín Þorsteinsdóttir, Gyða Halldórsdóttir, Dóra Björnsdóttir, Bryndís Guðjónsdóttir, Helga Pálmadóttir, Ingibjörg Sigurþórsdóttir, Kristín Halla Marinósdóttir, Ragna Gústafsdóttir, Sigurlaug A. Þorsteinsdóttir, Sólrún Rúnarsdóttir og Sólveig Wium

Starfsumhverfi bráðamóttöku tekur stöðugum breytingum, sem hefur áhrif á starfsþróun hjúkrunarfræðinga og hæfni, en einnig hafa samfélagslegar breytingar áhrif á viðfangsefni hjúkrunarfræðinga á bráðamóttöku.

Framsetningin hefur verið kynnt víða, meðal annars á deildarfundum bráðamóttökunnar, innan Landspítala og utan, sem og á ráðstefnum og fundum erlendis.

Inngangur

Hæfnistjórnun getur orðið forsenda öflugrar starfsþróunar hjúkrunarfræðinga og meiri gæða í hjúkrun (Cowin, Hengstberger-Sims, Eagar, Gregory, Andrew og Rolley, 2008). Rafræn hæfnistjórnun er stórt skref til að tryggja gæði hjúkrunar og öryggi sjúklinga. Starfsumhverfi bráðamóttöku tekur eðli málsins samkvæmt stöðugum breytingum, sem hefur áhrif á starfsþróun hjúkrunarfræðinga og hæfni, en einnig hafa samfélagslegar breytingar áhrif á viðfangsefni hjúkrunarfræðinga á bráðamóttöku.

Um nokkurra ára skeið hafði verið kallað eftir skilgreiningum á hæfniviðmiðum og formlegu mati á hæfni meðal hjúkrunarfræðinga á bráðamóttöku Landspítala. Þessi þörf á markvissari starfsþróun og bættri aðlögun nýrra hjúkrunarfræðinga á bráðamóttöku Landspítala í Fossvogi varð til þess að Fagráð bráðahjúkrunar hóf að skilgreina hæfniviðmið haustið 2013. Verkefnið var unnið í þeim tilgangi að starfsþróun hjúkrunarfræðinga yrði markvissari frá hendi deildar og stofnunar en ekki sist til að efla faglega markmiðasetningu hjúkrunarfræðinganna sjálfra og viðurkenna hæfni þeirra.

Markmið

Tilgangur verkefnisins var að skilgreind hæfniviðmið og mat á hæfni hjúkrunarfræðinga á bráðamóttöku Landspítala muni:

- Auka gæði hjúkrunar
- Bæta aðlögun nýrra hjúkrunarfræðinga
- Efla starfsþróun hjúkrunarfræðinga
- Hvetja hjúkrunarfræðinga til að setja sér markmið í starfi
- Veita viðurkenningu á hæfni hjúkrunarfræðinga
- Auka yfirsýn yfir hæfni hjúkrunarfræðinga
- Varpa ljósi á þörf hjúkrunarfræðinga fyrir frekari menntun og þjálfun
- Vera hjálpartæki við markvissa endurgjöf á störf hjúkrunarfræðinga
- Auka öryggi sjúklinga

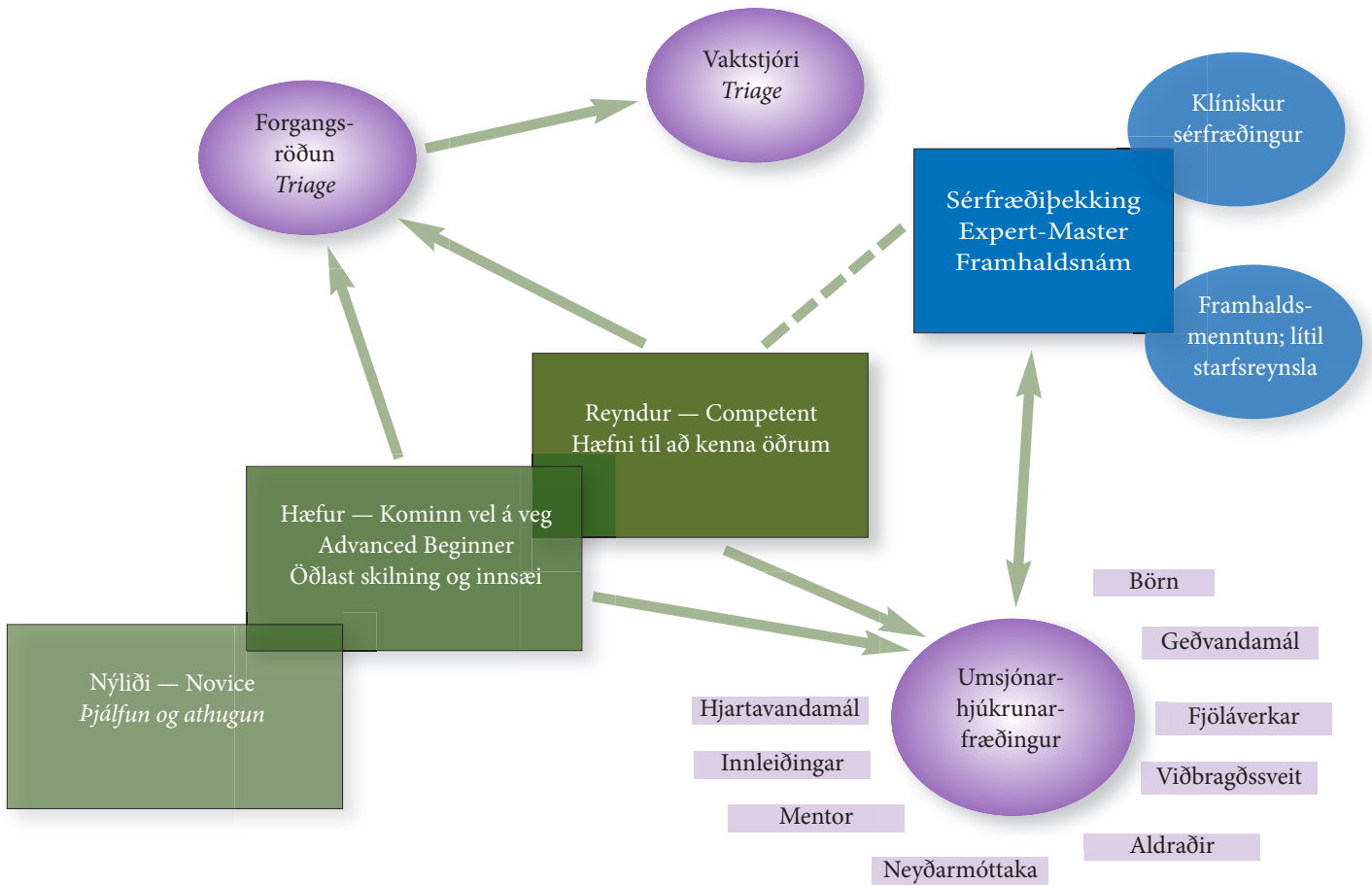
Framkvæmd

Fagráð bráðahjúkrunar kannaði fræði um hæfni og hæfnimat hjúkrunarfræðinga og ákvað að byggja á vel þekktum hugmyndum Patriciu Benner (1984) um starfsþróun þeirra. Í upphafi var starfsþróun hjúkrunarfræðinga á bráðamóttöku skilgreind í fjögur þrep, auk þriggja sérhæfðra hlutverka. Í tvígang voru allir hjúkrunarfræðingar á bráðamóttökunni boðaðir á vinnufund til að ræða og skilgreina æskilega hæfni stéttarinnar. Fundirnir fóru fram í lok október 2013 og í maí 2014 og voru vel sóttir. Þátttakendum var skipt í sjö rýnihópa sem greindu hvaða hæfni væri æskileg innan viðkomandi þrepa og sérhæfðra hlutverka. Niðurstöður hópanna hafa síðan verið greindar nánar og skilgreiningar og framsetning þróuð, auk viðeigandi mats á hæfni. Framsetningin hefur verið kynnt víða, meðal annars á deildarfundum bráðamóttökunnar, innan Landspítala og utan, sem og á ráðstefnum og fundum erlendis. Einnig fóru fram skipulagðar forprófanir á innleiðingu á skilgreindum hæfniviðmiðum og mati hjúkrunarfræðinga frá byrjun árs 2016 en slíkar forprófanir leiddu til þess að framsetning viðmiðanna var endurmetin.

Hæfniviðmið á bráðamóttöku

Kassar — þrep: Þorskaferill hjúkrunarfræðings, til að færast milli þrepa þá þarf að hafa lokið þrepinu á undan.

Hringir — hlutverk: Hægt er að fara í hlutverk úr fleiri en einu þrepi.



Förgangsröðun: hefur hæfni til að meta sjúklinga við komu á bráðamóttöku samkvæmt forgangsflokkurnarkerfi (ESI Triage System), er fyrsti fagaðilinn sem sjúklingur hittir.

Vaktstjóri: hefur hæfni til að sinna starfi vaktstjóra á bráðamóttöku; hefur margþætta yfirsýn yfir starfseminna, þar með talið sjúklinga og starfsfólk.

Við skilgreiningu og framsetningu hæfniviðmiðanna var sérstaklega haft í huga að þau væru:

- Athafnamiðuð — lýstu einhverju sem hægt er að gera eða framkvæma.
- Aðlaðandi — hæfni sem hjúkrunarfræðingar vilja ná tökum á.
- Auðskilin — hjúkrunarfræðingar skilji hvaða hæfni átt er við.
- Viðeigandi — í samræmi við raunverulegt starf/hæfni.
- Raunhæf — flestir muni ná tökum á hæfni leggi þeir sig fram.
- Metanleg — megi mæla eða meta hvort hæfnin sé til staðar og að hve miklu leyti.
- Sýnileg — skilgreind og skráð hæfni er sýnileg hér og nú og í framtíðinni.
- Samhæfð — hægt að bera hæfni saman við aðrar/erlendar bráðamóttökur og deildir LSH.

Umsjónarhjúkrunarfræðingur: hefur hæfni til að taka að sér umsjón með ákveðnum verkefnum eða hópum skjólstæðinga, sérþekking á einkennum og viðeigandi úrræðum.

Skilgreind voru tíu hæfniviðmið innan hvers starfsþróunarstigs hjúkrunarfræðinga, með mismarga undirflokka sem lýsa ólíkri hæfni á mismunandi þrepum. Hæfniviðmiðin voru sett fram út frá sjónarhorni hjúkrunarfræðingsins, þau eru sérhæfð fyrir bráðahjúkrun á Landspítala hvað varðar hæfni, námskeið og þróun, óháð launatengdri starfslýsingu, en þó þannig að þau geti nýst við starfsmannasamtöl og framgangsmat.

Hæfniviðmiðum hjúkrunarfræðinga á bráðamóttöku er ætlað að nýtast við að meta starfsþróun einstaklingsins. Viðmiðin liggja til grundvallar þess að meta gæði og framþróun starfa hvers og eins og hæfni viðkomandi til að færast milli þrepa í starfsþróun eða til að taka að sér ný hlutverk. Hæfnistjórnun sem er byggð á vel skilgreindum, viðeigandi, raunhæfum og mælanlegum hæfniviðmiðum er talin auka gæði þeirrar endurgjafar sem hjúkrunarfræðingar fá um störf sín og hæfni. Auk þess auðveldar slík hæfnistjórnun hjúkrunarfræðingum að setja sér markmið um eigin störf og starfsþróun.

Mikilvægt var talið að hæfniviðmið hefðu ekkert lagalegt gildi, heldur væru viðmið um æskilega hæfni hjúkrunarfræðinga á bráðmóttöku Landspítala.

Skilgreind hæfniviðmið og dæmi um undirflokk

<ol style="list-style-type: none"> 1. Klínísk hæfni 2. Samskipti 3. Samvinna 4. Úrræði og umhverfi 5. Fagleg þróun 6. Leiðtogahlutverk 7. Réttindi og skyldur 8. Siðferðileg mál 9. Þátttaka í rannsóknum 10. Tíma- og verkefnastjórnun 	Klínísk hæfni: <ol style="list-style-type: none"> a. Móttaka slasaðra og veikra b. Bráðaaðstæður og forgangsröðun c. Endurlífgun d. Lyfjagjafir e. Vinnubrögð og leiðbeiningar f. Skráning hjúkrunar g. Sýnataka h. Tækjabúnaður i. Meðferð sára og áverka j. Sýkingavarnir k. Útskrift sjúklinga
---	---

Mikilvægur liður í að innleiða skilgreind hæfniviðmið og meta hæfni hjúkrunarfræðinga á bráðamóttöku Landspítala var talin þátttaka mentora í starfsþróun þeirra. Mentor er reyndur, traustur og ráðagóður hjúkrunarfræðingur sem tekur að sér starfs tengda leiðsögn samstarfsmanns, leiðsögn sem felst í ráðgjöf, handleiðslu og stuðningi í starfi (Hamric, Spross og Hanson, 2005; Gazaway, Schumacher og Anderson, 2016). Mentor og hjúkrunarfræðingur vinna saman að starfsþróun hjúkrunarfræðings út frá skilgreindum hæfniviðmiðum. Mentor veitir hjúkrunarfræðingi stuðning og leiðsögn við að ná markmiðum hæfnistjórnunar og vottar hæfni með mati þegar viðmiðum er náð. Mentor skal áður hafa sótt námskeið menntadeildar Landspítala um hlutverk og ábyrgð mentora.

Við fyrsta mat á starfsþróun samkvæmt skilgreindum hæfniviðmiðum finnur hjúkrunarfræðingur til öll gögn sem hann á um sinn feril (t.d. námskeið, menntun, fundi, ráðstefnur, verkefni, klínísk hæfni) auk þess að bera sig saman við hæfniviðmið á því þrepi og í þeim hlutverkum sem hann telur sig tilheyrja. Þegar hjúkrunarfræðingur hefur sjálfur farið í gegnum mat eru gögnin metin og hæfni staðfest með mentor eða í starfsmannasamtali. Eftir það miðar hjúkrunarfræðingur sig við næsta þrep eða hlutverk og setur sér markmið í samræmi við það. Hjúkrunarfræðingur og mentor hafa aðgang að sameiginlegu skjali fyrir úrvinnslu hæfniviðmiða þar sem hægt er merkja og skrifa athugasemdir við það sem gert er. Hjúkrunarfræðingurinn ber sjálfur ábyrgð á að kynna sér kröfur, þjálfunaratriði og skilyrði þjálfunar. Hann hefur aðgang að hæfnistjórnunarkerfinu á netinu, til að opna og vinna með kröfur skilgreindra hæfniviðmiða. Hjúkrunarfræðingurinn samþykkir hverja kröfu þegar hann telur sig hafa uppfyllt hæfniviðmiðin og vera tilbúinn í mat mentors. Hjúkrunarfræðingur og mentor fara saman yfir hæfniviðmiðin og mentor samþykkir kröfu, að því gefnu að matið sé uppfyllt. Gert er ráð fyrir 85% af hæfniviðmiðum séu uppfyllt innan þreps eða hlutverks til að geta flust milli þrepa eða til að sinna hlutverkinu sjálfstætt.

Hjúkrunarfræðingar geta færst um starfsþróunarstig eða öðlast hæfni í ólíkum hlutverkum mishratt í tíma. Starfsreynsla í mánuðum eða starfshlutfall kemur ekki inn í matið nema að litlu leyti heldur er alltaf miðað við hæfni til að sinna tilgreindri hjúkrun og viðmiðum þar að lútandi. Þannig má, svo dæmi sé tekið, gera ráð fyrir að hjúkrunarfræðingar sem hafa reynslu frá öðrum deildum eða stofnunum við upphaf vinnu á bráðamóttöku geti færst hraðar á milli þrepa en þeir sem hafa nýlokið námi, það er að segja að hjúkrunarfræðingar með starfsreynslu geti sýnt fram á hæfni sína skjótar en þeir sem yngri eru. Samt sem áður er lögð áhersla á að uppfylla öll viðmið um sérhæfða hæfni á bráðamóttökunni sem ekki er yfirfæranleg frá öðrum deildum.

Ein af stærstu áskorunum verkefnisins var að finna út hvernig hjúkrunarfræðingar gætu skráð áfanga, verkefni og hæfniviðmið sem þeir ná í starfi sínu. Leit að hentugu rafrænu kerfi leiddi fagráðið til rannsóknasviðs Landspítala þar sem gæðastjórnunarkerfið Focal hafði verið notað í nokkur ár. Af hagkvæmnisástæðum var ákveðið að samnýta það kerfi með rannsóknasviði og hefur fagráðið notið góðrar leiðbeiningar gæðastjóra rannsóknasviðs við innleiðinguna. Nú er verið að setja upp ítarlegar skil-

Hjúkrunarfræðingur finnur til gögn sem hann á um sinn feril auk þess að bera sig saman við hæfniviðmið á því þrepi og í þeim hlutverkum sem hann telur sig tilheyrja.

greiningar á hverju þrepi og hlutverki með markmiðum og hæfniviðmiðum í Focal gæðastjórnunarkerfinu. Til þessa verks var ráðinn hjúkrunarfræðingur með menntun og reynslu í upplýsingatækni en hún hefur einnig tryggt samfellu í uppsetningu og hæfniþróun, haldið utan um prófanir meðal nýliða og verið í samskiptum við mentora og deildarstjóra auk fagráðs vegna innleiðingarinnar.

Byrjað var að nýta fyrstu tvö þrepin meðal 12 nýliða á bráðadeild G2 frá og með sumri 2017. Aðlögun þessara hjúkrunarfræðinga og starfsþróun hefur því verið stýrt með þessu kerfi. Hjúkrunarfræðingurinn fær tölvupóst þegar komið er að tilgreindri þjálfun, hann opnar kerfið þar sem birtist þjálfun með lista yfir hæfnikröfur sem hann þarf þá að sinna, uppfylla og samþykkja þegar lokið er. Mentorar fá síðan tölvupóst þegar komið er að því að meta og staðfesta að þjálfun sé lokið. Hæfnistjórnunarkerfið sýnir yfirlit yfir stöðu hjúkrunarfræðinga í ferlinu, hvaða hæfnikröfur þeir hafi uppfyllt, hverjum sé ólokið og hvaða kröfur mentorar eigi eftir að meta og staðfesta. Stjórnendur deildanna hafa aðgang að þessum upplýsingum og geta nýtt þær við starfsmannasamtöl og eftirfylgni.

Hjúkrunarfræðingur

▽ Nýliði (byriandi) - Móttaka og fyrsta meðferð minna slasaðra og veikra

Markmið

Að hjúkrunarfræðingur:

- Öðlist færni við líkamsmat og mat á andlegri líðan og ástandi skjólstæðings
- Kynni sér ávallt aðdraganda komu og sjúkrasögu skjólstæðings
- Geti greint alvarleg einkenni s.s. breytingu á öndun, skerðingu á blóðflæði, brot, teikn um sýklasótt eða einkenni frá öndunarfærum, hjarta eða miðtaugakerfi
- Öðlist færni í að meta breytingar á ástandi skjólstæðinga
- Öðlist færni við að bregðast við alvarlegum einkennum sjúklinga
- Þekki myndbönd um móttöku og fyrstu meðferð slasaðra og veikra samkvæmt ráðleggingum fagráðs
- Öðlist færni við notkun verkferla
- Öðlist þekkingu á sérstöðu ónæmisbældra sjúklinga, aldraðra, þungaðra kvenna og barna

Hæfniviðmið

Hæfni miðast við að hjúkrunarfræðingur:

- Framkvæmi viðeigandi líkamsmat og meti klínískt ástand sjúklings
- Mæli lífsmörk á viðeigandi hátt:
 - [Lífsmörk fullorðinna - eftirlit](#)
 - [Lífsmörk fullorðinna - mælipættir](#)
- Kynni sér og læri að nota stígun bráðveikra:
 - [Lífsmörk fullorðinna – stígun \(NEWS\)](#)
 - [Lífsmörk fullorðinna - mat á niðurstöðum stígunar, stígvaxandi eftirlit og viðbrögð](#)
- Mat á meðvitund samkvæmt [Glasgow Coma Scale – mat á meðvitundarástandi](#)
- Þekki rétta [staðsetningu elektróða við töku hjartalínurits](#)
- Hafi kynnt sér myndbönd um [móttöku og fyrstu meðferð slasaðra \(Initial Assessment Correct Method\)](#)
 - [Hafi kynnt sér og starfi samkvæmd verkferlum sem eru í notkun á deild:](#)
 - [Brjóstverkir – Grunur um brátt kransæðaheilkenni](#)
 - [Fjöláverkar](#)
 - [Lærbrot / mjaðmagrindarbrot - verkferill](#)
 - [Mat á sjálfsvígshættu \(Triage/meðferðarsvæði\)](#)
 - [Stroke sjá verkferla](#)
 - [Grunur um sýklasótt og hvítkornafæð](#), og [verklagsregla um Sýklasótt \(Sepsis\)](#)
- Getið metið einkenni tengd krabbameinslyfjameðferð, líftæknilýfjum og líffæraþegum
- Hafi kynnt sér rétt vinnubrögð og umhirðu:
 - [Æðaleggir í útlægum bláæðum](#)
 - [Lyfjabrunnur](#) og [Lyfjabrunnur – notkun og eftirlit](#)
 - [Miðbláæðaleggur \(CVK\) – notkun og eftirlit](#)
- Hafi kynnt sér og kunni skil á:
 - Akút-stæðum fyrir sjúklinga í akút aðstæðum
 - [Braslow-vagn á deild](#)
- Hafi kynnt sér störf BÖR hjúkrunarfræðinga á deildinni og noti ED screener
- Standist klínískt mat mentora / tengiliðs á hæfni

„Skjámynd.“ Hæfniþættir fyrir nýliða á bráðamóttöku, markmið og lýsing á hæfniviðmiðum um móttöku slasaðra og veikra (blátt undirstrikað táknar tengil, oftast í Gæðahandbók Landspítala).

Samantekt

Rafrænni hæfnistjórnun hjúkrunarfræðinga á bráðamóttöku er ætlað að samræma og bæta þjónustu við skjólstaðinga með mismunandi þarfir, bæði hvað varðar heilsufarsvandamál og félagslega stöðu þeirra. Sérstök áhersla er lögð á að störf hjúkrunarfræðinga verði ávallt byggð á gagnreyndri þekkingu sem endurspeglar í gæðum þjónustunnar. Verkefnið er mikilvægt til að meta og gera sýnilega þá sérhæfni sem hjúkrunarfræðingar á bráðamóttöku búa yfir. Þannig fæst tækifæri til viðurkennings á störfum hjúkrunarfræðinga, innan deildar sem utan.

Vinna við hæfniviðmið í bráðahjúkrun á LSH hefur tekið langan tíma, hófst 2013, en lykilatriði er að hún grundvallaðist á samstarfi fagráðs í bráðahjúkrun við hjúkrunarfræðinga á bráðamóttöku LSH, af deildum G2 og G3. Til að ná þessum árangri hefur verið mikilvægt að meðlimir fagráðs hafa fengið svigrúm í vinnutíma til að þróa viðmiðin, mikill velvilji hefur verið hjá framkvæmdastjóra flæðisviðs auk þess sem rétt manneskja fékkst til að sinna upplýsingatækni verkefnisins. Þeir hjúkrunarfræðingar sem þegar hafa tekið þátt í innleiðingunni lýsa yfir almennri ánægju með hæfniviðmiðin og kerfið, að það hvetji til starfsþróunar og haldi utan um gæðaskjöl og önnur gögn sem nýtast þeim beint í starfi auk þess sem fagleg markmið þeirra verði skýrari.

Vonin er að reynslan af því að skilgreina og innleiða hæfniviðmið og rafrænt hæfnistjórnunarkerfi á bráðamóttöku Landspítala hvetji aðra hjúkrunarfræðinga til að skilgreina hæfniviðmið fyrir sérhæfða hjúkrun og/eða vinnustaði. Rétt er að ítreka að verkefni sem þetta þarf bæði réttan mannafla og tíma, en dropinn holar steininn.

Heimildir

- Benner, P. (1984). *From Novice to Expert. Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*. Menlo Park: Addison Wesley.
- Cowin, L.S., Hengstberger-Sims, C., Eagar, S.C., Gregory, L., Andrew, S. og Rolley, J. (2008). Competency measurements: testing convergent validity for two measures. *Journal of Advanced Nursing*, 64(3), 272–277. doi: 10.1111/j.1365-2648.2008.04774.x

**Meðlimir Fagráðs bráðahjúkrunar
á Landspítala 2013–18**

Þórdís Katrín Þorsteinsdóttir, formaður

Anna María Þórðardóttir
Anne Mette Pedersen
Bryndís Guðjónsdóttir
Dóra Björnsdóttir
Guðbjörg Pálsdóttir
Helga Pálmadóttir
Helga Rósa Másdóttir
Ingibjörg Sigurþórsdóttir
Kristín Halla Marinósdóttir
Lovísa Agnes Jónsdóttir
Ragna Gústafsdóttir
Sigurlaug A. Þorsteinsdóttir
Sólrún Rúnarsdóttir
Sólveig Wium

- Gazaway, S., Schumacher A.M. og Anderson, L. (2016). Mentoring to retain newly hired nurses. *Nursing Management*, 47(8), 9–13. doi: 10.1097/01.NUMA.0000488861.77193.78
- Hamric, A.B., Spross, J.A. og Hanson, C.M. (2005). *Advanced Practice Nursing. An Integrative Approach*. St. Louis: Saunders.

vertu með á

facebook

<https://www.facebook.com/hjukrun>

