

ОБУЧЕНИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО – ПРЕДПОСТАВКА ЗА ДОБРА АДАПТАЦИЯ ЗА ПРАКТИКУВАНЕ НА ПРОФЕСИЯТА В БОЛНИЧНИ УСЛОВИЯ

Светлана Радева¹, Емил Ковачев²

¹СБАГАЛ „Проф. д-р Д. Стаматов” ЕООД, Варна

²Катедра „Акушерство и гинекология“, Медицински университет – Варна

TRAINING IN THE WORKPLACE - A PREREQUISITE FOR GOOD ADAPTATION TO PRACTICE THE PROFESSION IN HOSPITAL CONDITIONS

Svetlana Radeva¹, Emil Kovachev²

¹Specialized Hospital of Obstetrics and Gynecology for Active Treatment
„Dr. Dimitar Stamatov”, Varna

²Department of Obstetrics and Gynecology, Faculty of Medicine,
Medical University of Varna

РЕЗЮМЕ

Студентите от медицинските университети усвояват през периода на своето обучение знания и умения, заложен в учебните планове, съобразно държавните изисквания за придобиване на професията. Тъй като целите на обучението определят желания краен резултат, водейки се от предварително зададеното изискване към образователната подготовка на учащите се, те служат за формулиране на компонентите на професионалните компетенции като комплекс от знания, умения, отношения и личностни качества, които трябва всеки учащ се да придобие и усвои до края на обучението си. Обучението на работното място като форма на продължаващо развитие на медицинските работници е важен фактор за повишаване на качеството на здравните грижи и предлаганата медицинска помощ. Обучението продължава и по време на професионалната реализация и способства адаптацията и израстването в професията.

Ключови думи: обучение, работно място, кадри, управление, адаптация

ABSTRACT

Students from medical universities acquire knowledge and skills during the period of their training, as set out in the curricula, according to the state requirements for acquiring the profession. Since the learning objectives determine the desired end result, using the pre-set requirement for learners' education as a basis, they serve to formulate the components of professional competences as a complex of knowledge, skills, relationships and personal qualities that each learner needs to acquire and master until the end of training. On-the-job training, as a form of continuing development of medical workers, is an important factor in improving the quality of health care and medical assistance. Training continues during professional development and promotes adaptation and growth in the profession.

Keywords: learning, working environment, staffs, management, adaptation

ВЪВЕДЕНИЕ

Обучението на работното място е важен фактор за постигане на единна организационна култура и нейното развитие (1,3,4). Всяко лечебно заведение, за да осъществява своята дейност, е необходимо да има добре подготвени и знаещи кадри. Управлението на кадрите изисква не само ръководене (2,6), но и обучение за подобряване на дейностите по оказване на здравни услуги в различните сектори (9). Стресът, натоварването и високите отговорности са фактор, който пречи на пълноценното осъществяване на работните задължения (7,8). Трудовите задължения се приемат, ако са разбираеми и с определена отговорност при изпълнение (5,10).

МАТЕРИАЛ И МЕТОДИ

Проведено е обучение и анкетно проучване за периода август 2016 – юни 2018 г. на:

- новоназначени служители в СБАГАЛ – Варна;
- на служители от различни йерархични нива от болничните структури на СБАГАЛ.

Приложени са следните изследователски методи: контент анализ, участие в наблюдение, анкетно проучване на удовлетвореността, описателен анализ.

РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

Обучението на завършващите студенти е насочено към приспособяването относно характера, съдържанието, условията и организацията на работното място, като друг поглед на учебния процес по време на обучението във висшето училище. Наблюденията в СБАГАЛ показват, че, започвайки работа, от позицията на работещи, новите служители имат отговорности, които са различни, често натоварващи и стресиращи. Допълнителна тежест има и фактът, че СБАГАЛ е най-голямата специализирана АГ болница извън София и към нея се насочват всички патологични случаи от Варна и цяла Североизточна Бъл-

гария. Интензитетът на осъществяваната дейност е изключително висок. Независимо добрата подготовка, която получават по време на своето обучение, като служители в трудово правни отношения, новите кадри се нуждаят от въвеждащо, подкрепящо обучение, съобразно което да навлязат в спецификата на работата в съответния сектор и да съблюдават законовите и други нормативни изисквания за изпълнение на професионалните задължения.

Въвеждащо обучение

От 2016 г. в СБАГАЛ „Проф. д-р Д. Стаматов” ЕООД, Варна е въведен модел на обучение на:

- новопостъпващите служители в СБАГАЛ (лекари, акушерки, здравни асистенти, санитарки);
- специализанти и докторанти в СБАГАЛ;

Независимо от заеманата длъжност, медицинските и немедицинските лица, участващи пряко в лечебно-диагностичния процес, преминават въвеждащо обучение относно:

- нормативната уредба, по която СБАГАЛ „Проф. д-р Д. Стаматов” ЕООД, Варна осъществява своята дейност;
- Обучение на работното място относно организацията и вътрешните правила на болничния сектор, обучение за спазване на правилата за безопасна работа;
- Обучение относно инфекции, предавани по кръвен път и свързаните с тях рискове; стафилококово носителство; борба и превенция на ВБИ; дезинфекция на ръце; асептика и антисептика.

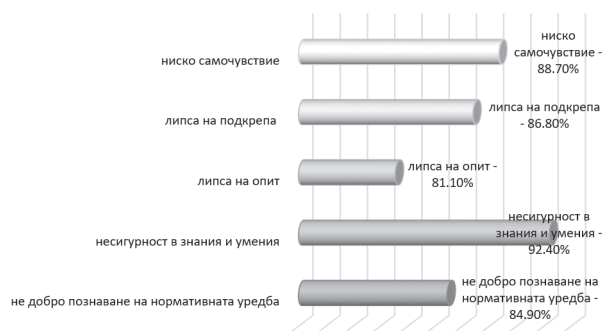
За периода август 2016 – юни 2018 г. въвеждащо обучение са преминали новоназначени служители по болничните структури (Табл. 1).

Целта на въвеждащото обучение е не само усвояване на спецификата на работното място, съобразно сектора, но и ускоряване на процеса на адаптация. Стресът е основен фактор, който пречи за адекватно справяне със задълженията, и породената несигурност в знанията и уменията е резултат от високата отговорност на длъжността в съответния сектор. Новоназначените служители

Табл. 1. Новоназначени служители в СБАГАЛ за периода август 2016 г. – юни 2018 г.

№	вид специалисти от СБАГАЛ	2016г.	2017г.	2018г.	общо
1	лекари	3	3	1	7
2	специализанти/ докторанти в СБАГАЛ	2	4	4	10
3	акушерки	7	5	-	12
4	здравни асистенти - помощник акушерки	-	7	5	12
5	санитари	4	5	3	12
	общо	16	24	13	53

ли (92,4%) изразяват своята тревога от рисковете, свързани с изпълнение на преките дейности при оказване на медицински и други грижи непосредствено в контакт с пациентите, и липсата на опит и рутина (81,1%). Несигурността в знанията и уменията води до забавяне, липса на адекватна организация и ниско самочувствие (88,7%). Често липсва и подкрепата на по-опитните колеги (86,8%) (Фиг. 1).



Фиг. 1. Разпределение на определящите уменията фактори

Въвеждащото обучение на младите специалисти подпомага тяхната адаптация, съобразно поставените от ръководството цели, като начин за практическо приложение на мениджмънта на различни ръководни нива, а именно постигане на качествени здравни грижи.

Продължаващо обучение

Важна задача е политиката на осигуряване на възможност за продължаващо обучение на персонала, независимо от сектора и болничната структура на СБАГАЛ. Това е основна управленска дейност, насочена към преките изпълнители на дейностите, свързани с лечебно-диагностичния процес. Повишаването на знанията и уменията на здравните специалисти на различни нива е основна задача на ръководството и е част от стратегическото управление на организацията. Повишаване на информираността е водеща философия на развитието на кадрите и цели да подобри не само уменията, но и осъзнаване на отговорностите и приноса към структурата.

Продължаващото обучение на работното място е насочено към всички категории длъжности, независимо трудовия стаж и професионален опит. Служителите на най-ниското ниво могат да разберат, приемат и работят за подобряване на ефективността. Приложеният модел (Фиг. 2) включва периодични срещи между ръководителите и служителите от лечебните структури на различни нива и протичане на непрекъсната обратна връзка за поставените за изпълнение задачи, изпълнение на предписания, набелязване и

реализиране на нови задачи. Поставя се периодична оценка на получените резултати, която кореспондира с извършената работа и предприетите корективи, заедно със съвместно решаване на проблеми, възникващи в хода на лечебно-диагностичния процес, чрез пряко ангажиране на всички в йерархичната структура на отделението или сектора.



Фиг. 2. Модел на обучение в СБАГАЛ – Варна

Вътрешно обучение е проведено по болнични структури от СБАГАЛ на медицински и немедицински специалисти, участващи пряко в лечебно-диагностичния процес, които преминават периодични обучения относно: спазване правилата на добрата медицинска практика, вътрешно-нормативна уредба, закони и подзаконови разпоредби, както следва (Фиг. 3):



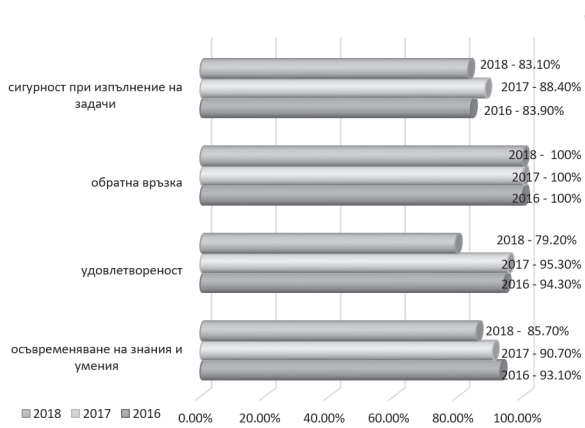
Фиг. 3. Служители на СБАГАЛ, преминали обучение за периода 2016-2018 г.

Разпределението по длъжности е представено на Табл. 2.

Табл. 2. Разпределение на длъжностите по щат в СБАГАЛ

длъжности	2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	по щат	преминали обучение	по щат	преминали обучение	по щат	преминали обучение
лекари	45	23	43	32	41	31
акушерки	121	26	112	91	103	65
Помощник-акушерки – здравни асистенти	-	-	7	7	7	5
санитари	48	26	48	32	45	45
техническа служба	12	12	10	10	8	8
общо	226	87	220	172	204	154

Голяма част от анкетирания споделят, че припомнянето на усвоени знания, осъвременяване на информацията по време на провежданите обучения подпомагат по адекватно изпълнение на дейностите и спазване на правилата на добрата медицинска практика. Удовлетвореността на служителите, преминали обучение е висока, което им дава едно добро самочувствие при осъществяване на здравните и други медицински грижи (Фиг. 4).



Фиг. 4. Резултати от продължаващи обучения на персонала

Въз основа на възприетия модел на поддържащо обучение се разработват корективни мерки за ускоряване и улесняване на обучението като адаптационен процес, както за обучаващите се, така и за техните ръководители. Приложена е система от критерии, за оценка на необходимите знания и усвоените компетенции, от които се съди за нивото на процеса на обучение (обективни и субективни критерии), отнасящи се до: практическо обучение на работното място (обучение на терен или в хода на дадена дейност), обучение за рисковете, свързани с упражняването на професията, обучение съгласно нормативните разпоредби и др.

Ръководството осигурява на своите служители гъвкави модели на обучение съобразно спецификата на работното място.

Обучението е свързано с лични инвестиции – усилия, време и финанси. Служителите проявяват интерес към курсове, които са интересни за тях или имат отношение към работата, с което те се адаптират много по-успешно, когато има ползотворен интерес, удовлетворени са вътрешно и ученето им е приятно заради самата информация. Това способства функционалната вътрешна адаптация, чрез която учащите се чувстват полезни и ценени. Ръководството организира тематични (специфични) курсове, имащи отношение към осъществяваната дейност:

- За лекари – УЗ изследване в акушерството и гинекологията; фетална морфология; кардиопулмонална ресусцитация на новородено в родилна зала;
- За акушерки – семейна и социална среда на новороденото; основни дезинфектанти в акушерството и гинекологията; поддръжка на лапароскопска апаратура; стерилизация на инструменти и мек материал; дезинфекция на ръце; основни правила при превенция и контрол на ВБИ;
- За санитарии – основни правила на дезинфекция; приготвяне и използване на дезинфекционни разтвори; хигиена на работното място – правила и отговорности.

За повишаване на отговорността на служителите и изграждане на организационната култура на лечебното заведение се стимулира участието им в учебна и научна дейност, участие в инициативи на различните структури и институцията СБАГАЛ като цяло. На проявяващите интерес лекари и акушерки се предоставя възможност за:

- Водене на упражнения и клинични практики на студенти по медицина, акушерки,

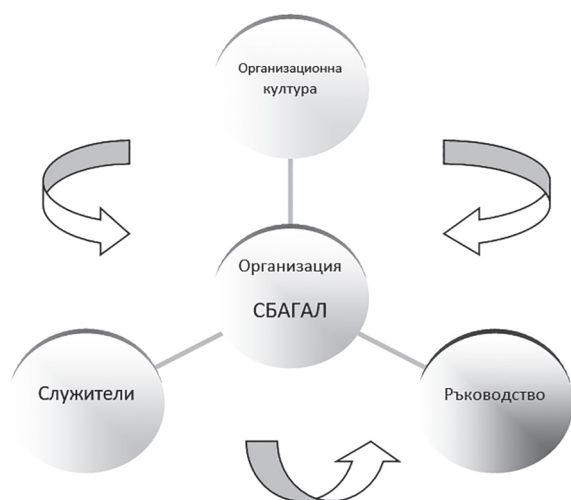
медицински сестри, управление на здравните грижи;

- Ръководене на Дни на отворените врати за различните структури на ЛЗ;
- Участие в социалния живот на СБАГАЛ чрез провеждане на курсове, семинари, лекции на потенциални таргетни групи;

От взелите участие в тази насока 8 лекари и 15 акушерки удовлетвореността от показаните умения и направената обратна връзка е 100%.

ИЗВОДИ

Продължаващото обучение на служителите на СБАГАЛ постига поставените цели за осъвременяване на знанията и новостите, имащи отношение към работния процес; усвояване на нови знания и умения, имащи отношение към повишаване на качеството на оказваните здравни услуги на работното място и подобряване на организацията и хигиената на работния процес, тъй като здравните грижи се потребяват на момента, а ефектът често се констатира след време. Въвличат се служителите с отговорности и приноси към изграждането на организационната среда и култура на СБАГАЛ (Фиг. 5).



Фиг. 5. Модел на управление на здравните специалисти в СБАГАЛ

Управлението на обучението и ежедневната адаптацията на служителите изисква редовна информация за протичането ѝ. Това се постига чрез непрекъснатата обратна връзка между отделните компоненти на средата (вътрешна и външна среда на ЛЗ; динамика на нормативна уредба; разпоредби на контролните органи; изисквания на потребителите – пациенти, контрагенти и др.) и субектите – ръководителите на адапти-

раците се, от наставниците, от самите адаптиращи се (чрез провеждане на контрол и оценка на обучението, провеждане на теоретични и практико-приложни дейности за усвояване на дадени компетенции и др.).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ръководенето на здравна организация е необходимо да се осъществява чрез хората, чрез техните компетенции, знания и да ги развива непрекъснато независимо от натоварването и естеството на труда.

В този процес ключов фактор е непрекъснатото обучение на работното място за качествено изпълнение на дейностите по оказване на медицинските услуги. Главна задача на всеки ръководител и служител е да умее да учи и да се развива по своя професионален път, да върви в крак с технологичния и информационен прогрес на медицината и медицинските иновации, да се учи от грешките и да извършва своевременни корективни дейности, като водеща цел е опазване и укрепване здравето на пациента.

ЛИТЕРАТУРА

1. Генова, Ж. Организационно поведение (учебно помагало за самоподготовка). Пловдив; 2006.
2. Иванова З. Личност и професионална адаптация. София: БАН; 1980.
3. Наумов, Т. Организационно поведение. София; 2004.
4. Паунов, М. Организационна култура. София; 2006.
5. Паунов, М. Трудова мотивация (второ преработено издание). София; 2009.
6. Garvin D.; Building a learning organization. Harvard business Review; 1995.
7. Herzberg F. The motivation to work, 2nd. Ed. John Wiley. New York: NY; 1959.
8. Pinder C. C. Work Motivation in Organizational Behavior. 1st Ed; 1998.
9. Reeds S. Ward management: education for senior staff nurses. Paediatric Nursing; 2008. Responsibilities of the Midwife's Birth Assistant. Believe Midwifery Services. LLC; 2014.

Адрес за кореспонденция:
Светлана Радева
СБАГАЛ „Проф. д-р Д. Стаматов“ ЕООД, Варна
бул. „Цар Освободител“ 150
Варна 9000
e-mail: sv.radeva@abv.bg