

# editörün *kaleminden*

## *Değerli Meslektaşlarım,*

Kaliteli ve güvenli bir sağlık hizmeti vermenin önemli koşullarından biri uygun sayıda, nitelikli ve doğru yerde istihdam edilmiş hemşire insan gücüdür. Yapılan bazı çalışmalarda, hemşirelik çalışanları içinde yer alan eğitilmiş hemşire oranı arttıkça, hastalarda ortaya çıkan beklenmedik olay ve komplikasyonların azaldığı ve hastaların yatış süresinin kıaldığı bulunmuştur. Ters olarak, farklı düzeylerde eğitimi olan karma yapıdaki hemşirelik grubu içinde eğitilmiş hemşire oranının düşmesi durumunda ise hem hasta hem de hemşire çıktılarının olumsuz etkilendiği gösterilmiştir. Bu bağlamda hemşire insan gücü planlamanın doğru yapılandırılması ve mevcut insan gücünün etkin kullanılması çok önemlidir.

Sağlık insan gücü planlama çalışması büyük ölçekte (makro düzeyde) ya da küçük ölçekte (mikro düzeyde) yapılmakta olup ülkemizde, sağlık insan gücü ile ilgili büyük ölçekteki planlar genellikle Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından nüfus tahminlerine dayalı olarak yapılmaktadır. Bu planlarda sağlık insan gücünün niteliklerine değinilmemektedir. Büyük ölçekteki bu planların nitelikli biçimde yapılabilmesi için küçük ölçekteki planlarda alanlara yönelik tüm gereksinimlerin net biçimde belirlenmesi gerektiği bildirilmektedir.

Kurum düzeyinde hemşire insan gücü planının hazırlanması ve uygulamaya aktarılması ise hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin sorumluluğundadır. Hemşire yöneticilerin, bu planı hazırlarken öncelikle hemşire iş yükü ölçüm çalışmalarını bilimsel bir yöntem kullanarak yapmaları ve daha sonra bu iş yükünü karşılayacak çalışan niteliği ve sayısını hesaplamaları gerekmektedir. Diğer yandan mevcut hemşirelik çalışanlarından en iyi şekilde yararlanabilmek için öncelikle hemşirelik iş yükü içinde yer alan

aktiviteleri dikkatlice incelemeleri, hemşirelerin üzerinde bulunan haberleşme, malzeme ve ilaç temini gibi destek hizmetler ile ilgili işleri ayıklamaları ve bu işleri destek hizmetler görevlilerine devretmeleri gerekmektedir. Daha sonra ise hemşirelik iş yükü içinde kalan doğrudan ve dolaylı hemşirelik uygulamaları ile üniteye yönelik hemşirelik aktivitelerini de hemşirelerin eğitim ve beceri yetkinlik düzeyine göre sınıflandırmaları ve mevcut hemşirelik çalışanlarını bu sınıflandırmaya göre görevlendirmeleri önem taşımaktadır.

Ülkemizde hemşirelik çalışma ortamları değerlendirildiğinde, yasal düzenlemelerde hemşirelere hastanedeki otelcilik hizmetleri ile ilgili sorumluluklar yüklendiği ve uygulamada da benzer biçimde hemşirelerin zamanının büyük kısmını bu tür destek hizmetlere ayırdıkları görülmektedir. Zaten sayısal anlamda yetersiz hemşire sayısı ile alanda hizmet vermeye çalışan yönetici hemşireler, hemşirelerin uygun işlerde çalıştırılmaması nedeni ile de sıkıntı yaşamaktadır. Yakın gelecekte, eğitim yönünden çok daha karma bir yapıda olacak hemşirelik çalışanlarından en iyi biçimde yararlanabilmesi için yönetici hemşirelere önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu bağlamda, hemşirelik çalışanlarını aldıkları mesleki eğitim, deneyim, beceri ve yetkinlik düzeyine göre sınıflandırmaları, profesyonel hemşirelik uygulamaları ile örtüşür biçimde görevlendirmeleri ve mevcut hemşire insan gücünün bakım sonuçlarına ve hemşire sonuçlarına etkilerini incelemeleri yararlı olacaktır.

*En iyi dileklerle,*

*Yard. Doç. Dr. Emine TÜRKMEN*