

# PRZEWODNIK PACJENTA

www.szpitaljp2.krakow.pl

Numer 5 (52) Maj 2017

## • Czepek pielęgniarski



Czepek pielęgniarski  
został zastąpiony identyfikatorem

Czepek, nieodmiennie kojarzony z zawodem pielęgniarki, był i jest również elementem stroju wielu żeńskich zgromadzeń zakonnych. Czepki miały różne kształty i formę. Pierwsze czepki pojawiły się w roku 1876, w Szpitalu Bellevue, w Stanach Zjednoczonych. W Polsce, w roku 1911, wprowadziła je Szkoła Zawodowych Pielęgniarek Panien Ekonomek Św. Wincentego à Paulo w Krakowie – czepki te były okrągłe i miały charakterystyczny, granatowy welonik, którym okrywano go w celach reprezentacyjnych. W grudniu 1991 Samorząd Pielęgniarek i Położnych na I Krajowym Zjeździe uchylił obowiązek noszenia czepków – od tego czasu pielęgniarki mają identyfikatory – natomiast czepek zachował się w stroju galowym. Dawniej uczennice szkół pielęgniarstwa otrzymywały czepek w trakcie uroczystości „czepkowania”, jako symbol odbycia pierwszego etapu kształcenia.

Nakładanie na czepek pasków - wstążek, łączone jest z wpływami wojskowymi i informowaniem o randze osoby w zawodzie - uczennica, pielęgniarka dyplomowana. Pochożenie aksamitki na białym czepku, związane jest z przywilejem noszenia aksamitnego czepka, nadanym przez Marię Medycejską - królową Francji, Louise Bourgeois Doursier (1563-1636) – położnej. W Polsce uroczystość „czepkowania” stała się tradycją, miała podniosły charakter i była oczekiwana zarówno przez młodzież jak i nauczycieli. Towarzyszył jej ceremoniał i starannie opracowane scenariusze.

Bardzo wielu pacjentów buntuje się przeciwko tym decyzjom, uważając, że zostali pozbawieni czytelnego znaku,

komunikatu o osobach, od których mogą oczekiwać pomocy. Ostatecznie przyznano mu wyłącznie rolę symbolu i zastąpiono znacznikiem, miniaturowym czepkiem noszonym w klapie munduru.

Znaczenie czepka było dwojakie: symboliczne i funkcjonalne:

- symboliczne: pokora i gotowość służenia drugiemu człowiekowi. W kulturze ludowej oznacza stan kobiety – zamężna, wdowa, informuje również o przynależności do grupy zawodowej,
- funkcjonalne: ochrona, zabezpieczenie włosów.

Czepek jako symbol zawodu widnieje na podręcznikach, książkach, pismach zawodowych, jako element loga organizacji pielęgniarских. Towarzyszy ważnym wydarzeniom i uroczystościom jako symbol - element dekoracyjny: olimpiadom, turniejom, konkursom, świętom zawodowym. ■

Opracowanie: Krystyna Wolska-Lipiec; Źródło: <http://www.wmpp.org.pl/pl/symbole-pielęgniarskie/czepek.html>

Skróty dla potrzeb „Przewodnika Pacjenta”: Małgorzata Rygiel

## • Dlaczego jestem pielęgniarką...

*„Marzyłam o medycynie, ale nie zawsze marzenia się spełniają. Ukończyłam Studium Medyczne nr 2 im. Anny Rydlówny w Krakowie i tak zaczęła się moja przygoda z pielęgniarstwem. Po jakimś czasie odkryłam, że to jest to, co całe życie chciałam robić, pomagać innym. Pomagam najlepiej jak potrafię nie tylko teoretycznie, ale i praktycznie. Czy tak naprawdę jest, oceniają to każdego dnia w pracy koleżanki, z którymi pracuję ale przede wszystkim pacjenci przebywający i korzystający z usług medycznych Krakowskiego Szpitala Specjalistycznego.”*

**mgr piel. Wioletta Makiela**

*„Poszkodowani nas nie wybierają. Pojawiają się na naszej drodze w wyniku chorób, urazów i obrażeń, które wymagają naszej pomocy. My natomiast świadomie zdecydowaliśmy się ich ratować. Wybraliśmy ten zawód, a nie inny. Chcąc wykonywać go bezbłędnie, powinniśmy czytać i uczyć się każdego dnia... I musimy albo przyjąć na siebie tę odpowiedzialność albo zrezygnować...” ( Dr Norman McSwain)*

*„Ja nie zrezygnuję... Od początku wiedziałam kim chcę być i konsekwentnie do tego dążyłam. Jestem pielęgniarką i jestem dumna z tego kim jestem, a pielęgniarstwo ratunkowe jest moją pasją.”*

**mgr piel. Aneta Lepiarska**

*„Zawsze chciałam być pielęgniarką i pracować z ludźmi chorymi, ja po prostu „kocham ludzi”, dlatego pracuję tyle lat w tym zawodzie i nie wiem, co to jest wypalenie zawodowe. Praca daje mi bardzo dużo satysfakcji, umiem obserwować i słuchać pacjentów, potrafię wyciągać bardzo trafne wnioski z korzyścią dla pacjenta. Moje motto „Postępuj zawsze tak, jakbyś chciał, żeby postępowano z tobą” (Immanuel Kant)”*

**mgr piel. Lucyna Lewicka**



MAJ 2017

12

Międzynarodowy  
Dzień  
Pielęgniarek

Jest obchodzony corocznie 12 maja.  
Ustanowiony został przez  
Międzynarodową Radę Pielęgniarek  
na Kongresie w Meksyku w 1973 roku.

## • Naczelną Pielęgniarką oraz Pielęgniarki Oddziałowe i Koordynujące

*I rząd od lewej (górną):*

- Agnieszka Homel** - Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii  
**Katarzyna Olbrych** - Zakład Medycyny Nuklearnej, Zakład Radiologii i Diagnostyki Obrazowej  
**Urszula Sutor** - Oddział Kliniczny Chorób Serca i Naczyń z Pododdziałem Intensywnego Nadzoru Kardiologicznego  
**Danuta Kula** - Oddział Chorób Infekcyjnych Dzieci i Hepatologii Dziecięcej

- Bożena Rurkowska**  
**Irena Milaniak**  
**Beata Czerwińska**  
**Krystyna Ochońska**  
**Dorota Boćwińska**
- Oddział Pediatrii i Neurologii Dziecięcej  
 - Odcinek Transplantologii i Mechanicznego Wspomagania Krążenia - Oddział Kliniczny Chirurgii Serca, Naczyń i Transplantologii  
 - Oddział Chorób Cywilizacyjnych i Chorób Płuc  
 - Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii Medycznej  
 - Oddział Neurologiczny z Pododdziałem Udarowym i z Pododdziałem Rehabilitacji Neurologicznej

*II rząd (środek):*

- Anna Zajac**  
**Dorota Włoch**
- Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii Pulmonologicznej  
 - Oddział Kliniczny Chirurgii Klatki Piersiowej i Chirurgii Onkologicznej z Pododdziałem Rehabilitacji Pulmonologicznej

**Aleksandra Sośnicka**

- Blok Operacyjny - Oddział Kliniczny Chirurgii Klatki Piersiowej i Chirurgii Onkologicznej z Pododdziałem Rehabilitacji Pulmonologicznej

**Ewa Żądło**

- Blok Operacyjny - Oddział Chirurgii Naczyń z Pododdziałem Zabiegów Endowaskularnych

**Ewa Węglarz**

- Pracownia Hemodynamiki i Angiografii - Oddział Kliniczny Kardiologii Interwencyjnej z Pododdziałem Intensywnego Nadzoru Kardiologicznego

**Lucyna Lewicka**

- Oddział Kliniczny Kardiologii Interwencyjnej z Pododdziałem Intensywnego Nadzoru Kardiologicznego

**Edyta Nagieć**

- Oddział Rehabilitacji Kardiologicznej

**Stanisława Rams**

- Oddział Kliniczny Elektrokardiologii

**Marzena Jęczmionka**

- Oddział Kliniczny Choroby Wieńcowej i Niewydolności Serca z Pododdziałem Intensywnego Nadzoru Kardiologicznego

**Ferdynanda Krupa-Hübner**

- Odcinek Transplantologii i Mechanicznego Wspomagania Krążenia - Oddział Kliniczny Chirurgii Serca, Naczyń i Transplantologii  
 - Samodzielna Pracownia Endoskopii

**Renata Saracka**

*III rząd (dół):*

**Aneta Lepiarska**

- Centralna Izba Przyjęć

**Katarzyna Jakimowicz**

- Odcinek pooperacyjny - Oddział Kliniczny Chirurgii Serca, Naczyń i Transplantologii

**Danuta Lachowska**

- Oddział Chorób Płuc z Pododdziałem Onkologicznym

**Urszula Gluz-Golik**

- Naczelną Pielęgniarką

**Ewa Marczevska**

- Oddział Onkologiczny

**Bernadeta Pałka**

- Oddział Wirusowego Zapalenia Wątroby i Hepatologii

**Małgorzata Stygar**

- Oddział Szybkiej Diagnostyki

**Beata Janas**

- Blok Operacyjny - Oddział Kliniczny Chirurgii Serca, Naczyń i Transplantologii



Dr Anna Dyląg, psycholog pracy, organizacji i zarządzania, pracownik naukowy w Instytucie Ekonomii, Finansów i Zarządzania UJ; prowadzi badania nad relacją człowiek - praca, oraz negatywnymi i pozytywnymi zjawiskami, które tej relacji towarzyszą, takimi jak: stres, wypalenie zawodowe, zaangażowanie i dobrostan, praca zespołowa, i in. Posiada doświadczenie praktyczne, prowadzi od 20 lat wykłady, jak również warsztaty i treningi psychologiczne dla pracowników oraz kadry kierowniczej w organizacjach krajowych i międzynarodowych.

Niniejszy artykuł prezentujemy Państwu z dwóch powodów: po pierwsze – uczestnikami badań była głównie kadra pielęgniarska, której poświęcamy majowy numer „Przewodnika Pacjenta”, po drugie – raport z badań zostanie zaprezentowany podczas Zjazdu Szpitali, których patronem jest Św. Jan Paweł II, a który to zjazd otwiera uroczyste obchody Jubileuszu 100-lecia Krakowskiego Szpitala Specjalistycznego im. Jana Pawła II.

## • Zaangażowanie czy wypalenie?

### Raport z badań wśród personelu medycznego, Kraków, maj 2016 r.

Zaangażowanie zawodowe jest pozytywnym stanem odczuwania radości z pracy, która daje energię, poczucie sensu, a nawet dumy. Przeciwnością tego stanu jest wypalenie zawodowe, w którym dominuje zmęczenie, praca traci sens, a ludzie - z którymi i dla których pracujemy - stają się obcy i denerwujący. Nieprzyjemne jest też odczucie spadku czy wręcz utraty kompetencji zawodowych, choć osoby wypalone ceniły wcześniej swoją pracę i uważały, że wykonują ją dobrze – co zwykle zresztą było zgodne z opinią otoczenia. Wśród przyczyn utraty zaangażowania badacze wskazują czynniki indywidualne, organizacyjne czy zmiany makroekonomiczne, które wpływają na rosnącą złożoność pracy, stopień jej biurokratyzowania, a także jej tempo i wymogi jakościowe (standardy opieki medycznej) oraz ilościowe.

Nasze badania, które przeprowadziliśmy wspólnie z dr Izabelą Stańczyk w maju 2016 roku, dotyczyły właśnie takich kwestii, jak: poziom zadowolenia i zaangażowania pracowników (personelu medycznego) oraz ich potrzeby, które – jeśli są uwzględniane w miejscu pracy – mogą znacząco obniżyć ryzyko wypalenia oraz podnieść poziom zaangażowania i pozytywnych odczuć, jakie może dawać aktywność zawodowa. Oto wyniki badań.

Uczestnikami badań były głównie pielęgniarki (56%) oraz ich przełożone (17%), około 7% stanowili pracownicy innych grup (dietetycy, i in.); średni staż pracy był długi: najwięcej uczestników posiadało 20-letni i dłuższy staż pracy (65%), kolejna grupa (18%) zadeklarowała staż w przedziale 11-15 lat; większość uczestników badań zadeklarowała wykształcenie wyższe (licencjat 20% i magisterskie 46%).

Zadowolenie z pracy i zaangażowanie zawodowe można określić jako wysokie, w zależności od analizowanych czynników. Oto wskazana grupa czynników wzmacniających zaangażowanie i motywację: wyzwania w pracy, do których pracownicy podchodzą aktywnie i chętnie ('dać z siebie wszystko'), praca oceniana jako interesująca, dobra współpraca z kolegami, wysoka ocena miejsca pracy i usług świadczonych przez zakład (szpital), możliwości rozwoju jakie daje miejsce pracy, chęć pozostania w organizacji ('Zamierzam nadal pracować dla tej organizacji'). Do czynników, które nie są oceniane zbyt wysoko (mniej pozytywnie) należą: materialne zasoby / wyposażenie, sprzęt i narzędzia, duże wymogi oraz zbyt małe uznanie za pracę, a także perspektywy kariery i rozwoju zawodowego w obrębie organizacji.

Oczekiwania wobec organizacji – uczestnicy badań przekazali nam odpowiedzi na pytanie o oczekiwania, których realizacja mogłaby pozytywnie wpłynąć na ich zaangażowanie i zadowolenie. Oto lista oczekiwanych działań lub zmian – czasem zależnych od nas samych (np. nasze nastawienie wobec innych), a czasem nie (kwestie zarobków, kultura całej organizacji):

- Szacunek do kadry pielęgniarskiej, docenianie, także w formie dodatków za kształcenie, czy organizowanie darmowych kursów;
- Gratyfikacja finansowa – są oczekiwania wyższych płac;
- Wyższe zaangażowanie wszystkich pracowników i wszystkich grup zawodowych;
- Rozwój kultury organizacji i kultury pracy (pункtualność, sumienność, uprzejmość), sprawna komunikacja, bardziej skuteczne motywowanie;
- Lepsza organizacja pracy, zespoły wsparcia, uznanie ze strony dyrekcji;
- Mniej biurokracji a więcej czasu dla pacjenta, więcej autonomii i możliwości decyzyjnych dla personelu, szczególnie przełożonych.

Komentarz autorek badań: świadomość swoich potrzeb i oczekiwań – choć może być źródłem frustracji – może być też celem, do którego warto zmierzać. Rozwój kultury organizacji można osiągnąć nie tylko drogą nakładów finansowych, ale drobnymi zmianami w tych obszarach, na które mamy wpływ już dziś – np. relacji międzyludzkich. Atmosfera w pracy jest czynnikiem, w którym wiele osób odnajduje źródło motywacji i zadowolenia. Eliminacja zagrożeń oraz rozwój kompetencji pracowników (w tym tzw. kompetencji miękkich, ułatwiających współpracę i zaangażowanie) powinny być pierwszymi krokami w kierunku oczekiwanych zmian.



Wśród czynników indywidualnych znajduje się też np. własne nadmierne zaangażowanie zawodowe, kiedy pracownicy pracują „na najwyższych obrotach”, nie korzystając z regulaminowych przerw, nie umieją wypoczywać, biorą na siebie zbyt wiele obowiązków i zaniedbują własne potrzeby. Słowem, tracą delikatną równowagę pomiędzy sferą zawodową a życiem prywatnym i swoim zdrowiem – równowagę, którą nie tak łatwo czasem odzyskać. Czynniki organizacyjne, to te na które wpływ ma organizacja – miejsce pracy, ludzie w pracy oraz otoczenie, w którym działa zakład (wymogi prawne, konkurencja, i inne).

Poprawa komunikacji i organizacji pracy powinna odbywać się w oparciu o szacunek i uprzejmość, choć empatia jest tym, co w stresie, nadmiernym obciążeniu i wypaleniu zanika bardzo szybko. My, ze swej strony prosimy o przekazanie wyników badań zarządzającym i – jeśli to możliwe – samym uczestnikom. Dobrze, gdyby mieli możliwość rozmowy i ustalenia nowych celów w wybranych obszarach. Dobre kierunki zmian zaprezentowane są na stronach Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie podkreśla się znaczenie prewencji stresu zawodowego i przedstawia propozycje, ze szczególnym uwzględnieniem personelu medycznego. ■

Źródła (również do samokształcenia i radzenia sobie ze stresem i wypaleniem): Maslach Ch., Leiter P., Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawiania relacji z pracą, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010.

Maslach Ch., Leiter P., Prawda o wypaleniu zawodowym, PWN Warszawa 2011. PIP [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl) – bogate źródła nt. stresu, a szczególnie jego prewencji

