

ULUSLARARASI HEMŞİRELER GÜNÜ 2023 RAPORU



BİZİM HEMŞİRELERİMİZ. BİZİM GELECEĞİMİZ.

International Council of Nurses

**Featuring ICN's
new Charter for Change**

Hemşirelik ve sağlık hizmetlerinde sürdürülebilir bir gelecek için hemşirelerimize değer verin, onları koruyun, onlara sayĐı gösterin ve yatırım yapın

ICN'nin Uluslararası Hemşireler Günü 2023

Değişim Şartı

Hemşirelerimiz. Geleceğimiz.

**Hemşirelik ve sağlık hizmetlerinde sürdürülebilir bir gelecek için
hemşirelerimize değer verin, onları koruyun, onlara saygı gösterin
ve yatırım yapın**

İçindekiler

ICN'nin Değişim Şartı.....	4
Giriş.....	6
1. Hemşirelik mesleğini koruyun ve ona yatırım yapın.....	7
2. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması ve hemşirelerin haklarına saygı gösterilmesi	11
3. Adil ve makul ücret ve olumlu çalışma ortamları sağlayarak hemşirelerin işe alınması ve işte tutulması.....	15
4. Ulusal hemşirelik iş gücü planlarının geliştirilmesi uygulanması ve finanse edilmesi	19
5. Kaliteli akredite hemşirelik eğitim programlarına yatırım yapılması.....	23
6. Hemşirelerin hemşirelik mesleğinin tüm kapsamını yerine getirmelerinin sağlanması.....	27
7. Hemşirelerin becerileri, bilgileri, nitelikleri ve uzmanlığının kabul edilmesi ve bunlara değer verilmesi	30
9. Savunmasız nüfusu korunması, insan haklarının, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve sosyal adaletin desteklenmesi ve bunlara saygı gösterilmesi	35
10. Hemşire liderlerinin yönetici pozisyonlarına atanması	38

ICN'nin Değişim Şartı

1. Küresel sağlığı iyileştirmek amacıyla Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini ve Evrensel Sağlık Kapsamını gerçekleştirebilecek sağlık sistemlerini yeniden inşa etmek için **hemşirelik mesleğini koruyun ve ona yatırım yapın**. Sağlığı ve sağlık hizmetlerini bir maliyet olarak değil, bir yatırım olarak kabul edin ve önemseyin. Adil ve insan merkezli bakımı sürdürmek için yatırım taahhütleri verin.
2. **Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak ve hemşirelerin haklarına saygı duyarak hemşirelerin sağlığına ve refahına yönelik desteği acilen gündeme alın ve iyileştirin**. Güvenli istihdam seviyeleri sağlamak için sistemleri uygulamaya koyun. İş yerinde şiddet ve tehlikelere karşı koruma sağlayın ve hemşirelerin hem fiziksel hem de zihinsel sağlık korumalarını sağlayan güvenli ve sağlıklı destekleyici ortamlarda çalışma haklarına ilişkin uluslararası çalışma standartlarını uygulayın.
3. **İş gücü eksikliklerini gidermek için hemşireleri işe almaya ve işte tutmaya yönelik stratejiler geliştirin. Adil ve insana yakışır ücret ve yan haklar sağlamak için hemşirelere ödenen ücretleri iyileştirin** ve hemşireleri dinleyen ve onlara işlerini güvenli, etkili ve verimli bir şekilde yapmaları için ihtiyaç duydukları kaynakları sağlayan **pozitif uygulama ortamlarını destekleyin**. Kariyer yolları boyunca profesyonel yönetim, tanıma ve geliştirme faaliyetlerine fon sağlayın.
4. Geleceğin hemşirelerinin arzında kendi kendine yeterlilik hedefiyle **ulusal hemşirelik iş gücü planlarını oluşturun, uygulayın ve finanse edin**. Temel sağlık hizmetlerini sunmak, işsizliği tersine çevirmek ve yetenekleri elde tutmak için güçlü bir iş gücünü desteklemek üzere kaynakları harekete geçirin. Uluslararası göç gerçekleştiğinde, bunun etik ve şeffaf olmasını, izlenmesini ve gönderen ve alan ülkeler için eşit derecede yararlı olmasını sağlayın ve hemşirelerin haklarına saygı gösterin. Hemşirelik için sistem iş gücü planlamasını ve izlemesini gerçekleştirin.
5. Daha fazla yeni hemşire yetiştirmek ve mevcut hemşirelerin kariyer gelişimini ilerletmek için **kaliteli akredite hemşirelik eğitim programlarına yatırım yapın**. Hemşirelerin toplumların değişen ve gelişen sağlık ihtiyaçlarına cevap verecek doğru beceriler, yeterlilikler ve öz güvenle mezun olacakları ve genel hemşirelikten uzmanlığa ve ileri uzmanlığa kariyer ilerlemesini destekleyecek şekilde müfredatlar tasarlayın.
6. Düzenlemeleri güçlendirip modernize ederek ve ileri uzman hemşireliğe ve hemşire liderliğindeki bakım modellerine yatırım yaparak **hemşirelerin hemşirelik mesleğinin tüm kapsamını yerine getirmelerini sağlayın**. Sağlık sistemlerini halk sağlığına, birinci basamak sağlık hizmetleri teşvik ve önleme çalışmalarına ve topluluk bakım, evde bakım ve hasta merkezli bakıma yeniden yönlendirin ve entegre edin.
7. **Hemşirelerin becerilerini, bilgilerini, niteliklerini ve uzmanlığını kabul edin ve bunlara değer verin**. Hemşirelerin sağlık çalışanları, bilim insanları, araştırmacılar, eğitimciler ve liderler olarak rollerine saygı duyun ve bu rolleri geliştirin. Hemşireleri her düzeyde sağlık hizmetlerini etkileyen karar verme süreçlerine dahil edin. Hemşirelik mesleğine, kaliteli sağlık sistemlerine katkıda bulunan bir faktör olarak saygı duyan eşitlikçi bir kültürü teşvik edin ve bu kültüre yatırım yapın.
8. Hemşireliğin deneyimli ve güvenilir sesi olarak ve sağlık ve sosyal bakım politikasının tüm yönlerinde, sunumunda ve liderliğinde kritik profesyonel ortaklar olarak **ulusal hemşirelik**

derneklerinin aktif ve anlamlı katılımını sağlayın. Yerel, ulusal ve küresel çok taraflı ortaklıklar kurun.

9. **Savunmasız nüfusu koruyun, insan haklarını, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve sosyal adaleti destekleyin ve bunlara saygı gösterin.** Tüm insanların adil, ayrımcı olmayan, insan merkezli ve hak temelli ve mali sıkıntı riski olmadan sağlık hizmetlerine erişebilmesi için hemşirelik etiğini sağlık sistemlerinin tasarımının ve sunumunun merkezine yerleştirin ve koruyun.
10. Tüm sağlık kuruluşlarının yönetici pozisyonlarında ve hükümet politikalarının oluşturulmasında **hemşire liderlerini görevlendirin.** Sağlık sistemlerinde hemşirelik liderliğini güçlendirin ve en çok ihtiyaç duyulan yerlerde hemşirelik liderliği rollerini oluşturun ve sürdürün.

Giriş

Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN) ve dünyadaki 28 milyon hemşireyi temsil eden 136 üye ulusal hemşirelik derneği (UHD'lar), hükümetlere, sivil toplumlara, uluslararası kuruluşlara, sağlık hizmeti sağlayıcılarına ve sağlık çalışanlarına güvenli, mali olarak karşılanabilir ve erişilebilir sağlık sistemlerinin oluşturulması ve sürdürülmesi için harekete geçme ve sorumluluk alma çağrısında bulunuyor.

Bunu cesaretle ifade ediyoruz çünkü bu, insan haklarının gerçekleşmesi için temel bir gerekliliktir. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, *“sağlığın, diğer insan haklarının kullanılmasında için vazgeçilmez temel bir insan hakkı olduğunu, her insanın, onurlu bir yaşam sürmeye yardımcı olan, ulaşılabilir en yüksek sağlık standardından yararlanma hakkına sahip olduğunu”* (İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, 2000) belirtmektedir.

ICN, birçok ülkenin sağlığa öncelik verme konusunda ilerleme kaydettiğini görüyor. Ancak, birçok durumda sağlık, sürdürülebilir kalkınmadan izole edilmiş ekonomik bir denklem olarak görülmeye devam etmektedir. Sağlık, beşeri sermayeye yapılan harcamalar olarak görülemez. Esasen sağlıklı bir toplumla bağlantılı bir yatırım olarak düşünülmelidir.

Dünya, bir sonraki salgın, küresel çatışma veya başka bir felaket tarafından tetiklenmiş olsun ya da olmasın, COVID-19 ölçeğinde tekrarlanan felaketleri kaldıramaz. "Normale" dönmek yeterince iyi değil.

Pandeminin yıkıcı etkilerini, bu raporla birlikte okunması gereken *Yeniden İnşa için İyileşme: Sağlık Sisteminin Etkinliği için Hemşirelik İş Gücüne Yatırım* (Buchan ve Catton, 2023) adlı son raporumuzda ortaya koyduk. Raporda, anksiyete, stres, depresyon, tükenmişlik, psikolojik sıkıntı ve travma sonrası stres bozukluğunun bazı ortamlarda hemşireleri ciddi şekilde etkilediğini gösteren çalışmalar da dahil olmak üzere COVID-19'un dünyanın dört bir yanındaki hemşirelere verdiği zarar açıklanıyor. Ayrıca, dünya genelindeki hemşire açığının sağlıkla ilgili küresel bir acil durum olduğu ve hemşirelik iş gücüne iyileşmesi için gereken kaynaklar verilmedikçe, ulusların sağlık hizmetlerini yeniden inşa edemeyecekleri veya nüfuslarının artan ihtiyaçlarını karşılayamayacakları öne sürülüyor. Mevcut durumun çaresi, hükümetlerin acilen harekete geçmesi ve gelecek için daha etkin planlar yapmasıdır.

“Hemşirelerimiz. Geleceğimiz” kampanyası kapsamında 2023 Uluslararası Hemşireler Günü kutlamaları için ICN, gözlerini hemşirelik ve sağlık hizmetlerinin geleceğine çeviriyor ve bu vesileyle bu Değişim Şartını küresel hemşire iş gücü krizine uygulanabilir bir çözüm olarak sunuyor.

Hemşireler, her yerde genellikle büyük kişisel risklerle küresel sağlık sorunlarının üstesinden gelmek için bakım ve liderlik sağlamaktadır. Hemşireler sağlık için temel yaşam gücü olsalar da dünya genelindeki sağlık sistemlerimiz yetersiz durumda ve bu değerli kaynağa değer verme, onu koruma, ona saygı gösterme ve yatırım yapma konusunda başarısız. Dünya, hemşireleri görünmez ve tükenmez bir kaynak olarak görerek hemşirelerin kıymetini bilmiyor. Güçlü, kalıcı ve sürdürülebilir bir iş gücü için gereken saygı ve yatırım eksikliği nedeniyle maalesef hemşirelerin tehlikede olduğu görülüyor.

Hemşireler daha sağlıklı topluluklar, duyarlı toplumlar, gelişen ekonomiler ve güçlü uluslar için kilit öneme sahiptir. Artık politika yapımcıların, ulusal ve yerel karar vericilerin kalıcı, güçlü ve sağlıklı bir sürdürülebilir hemşirelik iş gücünü oluşturmak ve optimize etmek için kararlı adımlar atma zamanı. ICN'nin Değişim Şartında, hükümetlerin ve işverenlerin güvenli, mali olarak karşılanabilir, erişilebilir ve duyarlı sağlık hizmetleri sistemlerini oluşturmak ve sürdürmek ve paradigmayı değiştirerek hemşirelerin ülkelerimizin sağlığı için görünür, değerli ve hayati olmasını sağlamak ve dünyayı ve

hemşireliği tekrar sağlığına kavuşturmak için gerçekleştirmeleri gereken **10 hayati politika eylemi** sunulmaktadır.

1. Hemşirelik mesleğini koruyun ve ona yatırım yapın

Küresel sağlığı iyileştirmek amacıyla Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini ve Evrensel Sağlık Kapsamını gerçekleştirebilecek sağlık sistemlerini yeniden inşa etmek için hemşirelik mesleğini koruyun ve ona yatırım yapın. Sağlığı ve sağlık hizmetlerini bir maliyet olarak değil, bir yatırım olarak kabul edin ve önemseyin. Adil ve insan merkezli bakımı sürdürmek için yatırım taahhütleri verin.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini (SKH'ler) ve Evrensel Sağlık Kapsamını (ESK) gerçekleştirebilecek dirençli sağlık sistemleri oluşturmak için, hemşirelik mesleğine önemli yatırımlar yapılması gerekmektedir. Hemşireler en büyük sağlık çalışanı grubudur ve genellikle hastalar için ilk irtibat noktasıdır. Hemşireliğe yatırım yapılması ve hemşirelerin haklarına saygı gösterilmesiyle daha iyi sağlık sonuçları, bakıma daha iyi erişim ve daha düşük sağlık hizmeti maliyetleri sağlanabilir (Stewart ve diğ., 2022). Ancak, hemşireler çoğu zaman yeterince takdir edilmemekte ve küresel sağlığa katkıları yeterince kabul edilmemekte veya değer görmemektedir. Başta düşük ve orta gelirli ülkeler üzere pek çok ülkede, bu değersizlik iş gücünde ciddi hemşire sıkıntısına yol açmaktadır.

Değer verilen, desteklenen, donanımlı ve sağlıklı bir hemşire iş gücü, bireyler ve topluluklar için en yüksek düzeyde destek ve sağlık hizmetleri sağlayabilir. Sağlıklı bir toplumun gelişmesinde hemşireliğe yatırım bir öncelik olarak düşünülmelidir.

Son birkaç yılda, sağlık uzmanları üzerindeki baskı çok büyük oldu ve yük özellikle hemşirelerin omuzlarına bindi. Pandeminin zorlukları bazı yerlerde hafifleyip diğerlerinde devam ederken, dünyanın yeni ve daha da büyük bir halk sağlığı kriziyle karşı karşıya olduğu giderek daha açık hale geliyor: İş gücünde ciddi derecede hemşire açığı. Sağlık hizmetleri hiç bu kadar karmaşık olmamıştı ve talep kapasiteyi daha önce hiç bu kadar aşmamıştı.

Hemşireler, hastalar, aileler ve topluluklar için temel bakım, eğitim, liderlik, destek ve savunuculuk sağlayan sağlık sisteminin bel kemiğidir. Sağlığın geliştirilmesinde, hastalıkların önlenmesinde, kronik hastalıkların yönetiminde ve sağlık sistemleri ve sosyal sistemlerin işleyişinde kritik bir rol oynarlar. Hemşireler, genellikle zorlu koşullar altında yorulmadan çalışarak hastaların ihtiyaç duydukları bakımı almalarını sağlamak için sağlık hizmetlerinin ön saflarında görev yaparlar. Artık daha uzun saatler boyunca, daha az destekle ve her zamankinden daha stresli koşullar altında çalışıyorlar.

Dünya genelinde 30 milyon hemşire ve ebe açığı var.

Etkili ESK'nin (100 üzerinden 80) sağlanabilmesi için, şu anda iş gücünde toplam 30,6 milyon hemşire ve ebe açığı bulunmaktadır. (Haakenstad, 2022)

Yetersiz yatırım, yetersiz kaynak kullanımı ve Evrensel İnsan Hakları Beyannamesinde belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi, hemşirelik mesleğini tehlikeli bir konuma getirdi (Stewart ve diğ., 2022). Hemşirelik en kritik ve zorlu mesleklerden olmasına rağmen aynı zamanda en az kazanan ve en az değer biçilen mesleklerden biridir. Hemşireler genellikle sınırlı kaynaklara ve yetersiz personel seviyelerine sahip ortamlarda uzun saatler boyunca çalışmaktadır. Bu durum kabul edilemez ve sürdürülemez.

COVID-19 salgını, hemşirelik krizini keskin bir şekilde gündeme getirdi. Salgın, hemşirelik mesleğinin önemini ve hemşirelerin sağlık sisteminde oynadıkları kritik rolü ortaya çıkardı (Buchan ve Catton, 2023). Ancak, hemşirelerin ne kadar yük altında olduklarını, ne kadar yetersiz kaynaklara sahip olduklarını ve küresel bir sağlık krizinin sonuçlarına karşı ne kadar savunmasız olduklarını da gösterdi.

Birçok ülkede hemşireler yeterli kaynak ve kişisel koruyucu ekipman olmadan çalışarak sağlıklarını ve yaşamlarını riske atmaktadır (Stewart ve diğ., 2022).

Hemşirelik krizi, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeleri etkileyen küresel bir sorundur. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), küresel bir hemşire sıkıntısı olduğu ve nüfus yaşlandıkça durumun daha da kötüleşeceği konusunda uyarıda bulundu. Lancet'te (Haakenstad, 2022) yayımlanan yakın tarihli bir araştırmaya göre, dünya genelinde 30 milyondan fazla hemşire açığı var ve en büyük açığın düşük ve orta gelirli ülkelerde olması bekleniyor.

Hemşirelik krizi, acilen ilgilenilmesi gereken çok yönlü bir konudur. Hükümetlerin sağlık hizmetlerine yatırım yapması ve hemşirelerin işe alınmasına ve işte tutulmasına öncelik vermesi gerekiyor. Hemşirelik mesleğinin karşılığı yeterince ödenmeli ve çalışma koşulları iyileştirilmelidir. Hemşirelerin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli kaynak ve desteğin sağlanması gerekmektedir. Ülkelerin sağlığı yerel ve küresel olarak geliştirmek için hemşireleri desteklemeye ve korumaya yönelik karşılıklı bir görevi vardır.

Hemşirelik ve Ebelik için Küresel Stratejik Yönergelerin uygulanması yoluyla hemşirelik mesleğini koruyun ve ona yatırım yapın

DSÖ'nün Hemşirelik ve Ebelik için Küresel Stratejik Yönergeleri (GSDNM) (DSÖ, 2021), dünya genelinde hemşirelik ve ebelik iş gücünü güçlendirmeye yönelik temel bir çerçevedir. Bu çerçeve, hemşirelik ve ebelik mesleklerinde karşılaşılan zorlukları ele almak ve ESK'nin ve SKH'lerin gerçekleştirilmesindeki rollerini desteklemek için stratejik öncelikleri ve eylemleri özetleyen kapsamlı bir politika yol haritası sunar. Ülkeler, stratejik öncelikleri ve eylemleri uygulayarak hemşireliği ve ebeliği güçlendirebilir, sağlık sonuçlarını iyileştirebilir ve ESK'ye ulaşabilir. GSDNM'de, dört temel öncelik ve eylem özetlenmektedir:

- Hemşirelik ve ebelik için liderlik ve yönetim yapılarının güçlendirilmesi: Bu, ulusal ve küresel düzeylerde güçlü liderlik ve yönetim yapılarının kurulması için savunuculuk çalışmalarını, hemşirelik ve ebeliğin politika ve karar alma süreçlerine katılımının teşvik edilmesini ve hemşirelik ve ebeliğe yapılan yatırımların artırılmasını içerir.
- Evrensel sağlık kapsamına ulaşmada hemşirelik ve ebeliğin rolünün teşvik edilmesi: Bu, hemşirelik ve ebeliğin sağlık sistemi planlama ve tasarımına dahil edilmesine yönelik savunuculuk faaliyetlerini, birinci basamak sağlık hizmetlerinin sunumunda hemşirelik ve ebeliğin rolünün teşvik edilmesini ve kaliteli hemşirelik ve ebelik hizmetlerine erişimin iyileştirilmesini içerir.
- Hemşirelik ve ebelik eğitiminin güçlendirilmesi: Bu, hemşirelik ve ebelik eğitim programlarının kalitesi ve uygunluğunun iyileştirilmesini, hemşireler ve ebeler için yaşam boyu öğrenmenin ve sürekli mesleki gelişimin teşvik edilmesini ve bu programların yeterlilik temelli ve ulusal sağlık öncelikleriyle uyumlu olmasının sağlanmasını içerir.
- Sağlık hizmeti sunumunda hemşirelik ve ebeliğin rolünün güçlendirilmesi: Bu, hemşirelik ve ebelik liderliğindeki bakım modellerinin geliştirilmesinin desteklenmesini, kanıta dayalı uygulamaların kullanımının teşvik edilmesini ve temel sağlık hizmetlerinin sunumunda hemşirelik ve ebeliğin rolünün güçlendirilmesini içerir.

2022 Uluslararası Hemşireler Gününde (Stewart ve diğ. 2022), ICN sağlık çalışanlarının ve hemşirelerin sağlığına ve refahına yatırım yapılması ve güvenliklerine öncelik verilmesi çağrısında bulundu. Hemşireleri sektöre çekme, işe alma ve işte tutma ihtiyacının ele alındığı GSDNM'de hemşirelerin ve ebelerin güvenliği, sağlığı ve esenliği dolaylı olarak yer almasına rağmen, ICN, pandemi sırasında güvenlik ve refah konularının ön plana çıktığına ve dünya genelinde hemşireleri etkileyen temel hakların ihmal edilmesi nedeniyle ayrı konular olarak yeterli ilgiyi hak ettiğine

inanmaktadır. ICN, hemşirelerin fiziksel ve psikolojik güvenliğinin sağlanması ve korunmasına yatırım yapılması çağrısında bulunuyor.

Daha fazla bilgi için:

- [DSÖ Hemşirelik ve Ebelik için Küresel Stratejik Yönergeler \(2021-2025\)](#)
- [ICN Hemşireleri: Öncülük Eden Bir Ses – Küresel sağlık için hemşireliğe yatırım ve haklara saygı](#)

Sağlık ve sağlık hizmetlerinin bir yatırım olarak kabul edilmesi

Mart 2016'da, Birleşmiş Milletler Sağlıkta İstihdam ve Ekonomik Büyüme Üst Düzey Komisyonu (HLC), sağlık ve ekonomik kalkınmanın ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğuna dair artan kabule bir yanıt olarak kuruldu. HLC, SKH'lere ulaşmanın bir yolu olarak sağlık iş gücüne yatırımları teşvik etme çalışmalarına ilham verdi. Sağlık ve sağlık hizmetleri yatırımlarının, artan üretkenlik, gelişmiş ekonomik büyüme ve düşük sağlık maliyetleri gibi önemli sosyal ve ekonomik faydalar sağlayabileceğini tespit ettiler. Hemşirelik mesleğine yatırım, özellikle hemşirelik iş gücünün çoğunluğunu oluşturan kadınlar için iş yaratılmasına katkıda bulunabilir. Sağlık ve sağlık hizmetlerine yatırım yapılması, genel ekonomi üzerinde olumlu bir etkisi olabilecek daha sağlıklı, daha üretken bir iş gücüne yol açabilir.

Hemşirelerin küresel sağlık iş gücünün çoğunluğunu ve en büyük sağlık harcamalarını oluşturduğu düşünüldüğünde, hemşireliğe yatırım küresel sağlık politikasının çok önemli bir yönü olmuştur. Sağlık hizmetleri sektörüne önemli katkılarına rağmen, hemşireler genellikle kaynak sıkıntısı ve bilgi ve hizmetleri karşılığında yetersiz ücretler ile karşı karşıya kalmaktadır. Hemşirelere yatırım, paranın karşılığı olmaktan ziyade bir maliyet yükü olarak görülüyor. Ancak, hemşireliğe uygun yatırımlar yapıldığında, sağlık hizmetlerine daha iyi erişim, daha iyi hasta sonuçları ve daha düşük sağlık bakım maliyetleri dahil olmak üzere çeşitli faydalar elde edilebilir.

Hükümetler daha fazla hemşire istihdam edilemeyeceğini veya hemşirelere daha fazla ücret ödenemeyeceğini söyleyecekler. Ancak *Yeniden İnşa için İyileşme* (Buchan ve Catton, 2023) raporunda ortaya koyulduğu gibi mevcut durumun gerçekliği, mevcut personelinin refahına ve gelecekteki hemşire iş gücünün uzun vadeli başarısına yatırım yapılması yerine, hemşirelerin hastalanma, işe gelmeme veya işlerini tamamen bırakma maliyetlerini karşılamak için aşırı meblağlar ödenmesidir.

ICN, hükümetlere ve sağlık hizmetleri sistemlerine, sağlık sektörünün genel istikrarını ve performansını iyileştirmek için kanıtlanmış bir strateji olarak hemşireliğe yönelik yatırımlara öncelik vermeleri çağrısında bulunuyor. Bu, özellikle hemşirelerin sektörden çıkışına karşı en savunmasız olan ve pandemiden daha ciddi şekilde etkilenen küçük devletler, düşük gelirli devletler ve kırılgan devletler için geçerlidir (Buchan ve Catton, 2023).

Daha fazla bilgi için:

- [ICN Hemşireleri: Önderlik Edecek Bir Ses – Sağlık bir insan hakkıdır: Erişim, yatırım ve ekonomik büyüme](#)
- [DSÖ Sağlık İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Üst Düzey Komisyonu](#)
- [BBC StoryWorks - Cesaretle Bakım: Hemşirelerin Olağanüstü Hikayeleri](#)

ESK ve SKH'leri ilerletmek için taahhütlerin alınması

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 2019 yılındaki 74. oturumunda gündem maddelerinden biri de ESK ile ilgili Üst Düzey Toplantının Siyasi Bildirisi idi. Bu toplantı, 2030 yılına kadar ESK'ye ulaşma yolundaki ilerlemeleri hızlandırmak için dünya liderlerini, politika yapımcıları, sivil toplumu ve özel

sektörü bir araya getirdi. Toplantıda, sağlık sistemlerini güçlendirmeyi ve ESK'yi küresel olarak ilerletmeyi amaçlayan bir siyasi bildirge kabul edildi (BM, 2019).

ESK Siyasi Bildirgesinde, sağlığın bir insan hakkı olduğu ve ESK'ye ulaşmanın sürdürülebilir kalkınma için gerekli olduğu kabul edildi. Birleşmiş Milletler Üye Devletlerinin sağlık sistemlerini güçlendirerek, kaliteli sağlık hizmetlerine erişimi iyileştirerek ve sağlığın sosyal, ekonomik ve çevresel belirleyicilerini ele alarak ESK'ye yönelik çalışma taahhüdü yeniden teyit edildi. Bildirgede, birinci basamak sağlık hizmetlerine (BBSH) yatırım yapmanın ve sağlık hizmetlerinin insan merkezli, entegre ve adil olmasını sağlamanın önemi vurgulanıyor. Aynı zamanda, yerel kaynakların harekete geçirilmesi, uluslararası yardım ve yenilikçi finansman mekanizmaları gibi konularla birlikte sağlık için artan finansman ihtiyacına dikkat çekiliyor.

Bildirgede, ESK'ye yönelik ilerlemeyi hızlandırmak için hükümetler, sivil toplum, özel sektör ve uluslararası kuruluşlar arasında güçlendirilmiş ortaklıklar ve iş birliği çağrısında bulunuluyor. Sağlık çalışanlarının rolü kabul edilirken eğitim, öğretim ve çalışma koşullarına yatırım yapılması çağrısında bulunuluyor. BM Üye Devletleri tarafından kabul edilen bildirge, küresel sağlık için önemli etkilere sahip ve ESK'ye doğru ilerlemeyi hızlandırmak için bir yol haritası sunuyor. ICN, ülkelere bu bildirgede belirtilen taahhütleri yerine getirmeleri için çağrıda bulunuyor.

Daha fazla bilgi için:

- [Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 74. Oturumu – Evrensel Sağlık Kapsamına ilişkin üst düzey toplantının Siyasi Bildirgesi](#)

Adil ve insan merkezli bakımı sürdürmek için hemşireliğe yatırım

Sağlık hizmetlerine erişim, DSÖ tarafından tanınan temel bir insan hakkıdır (DSÖ, 2022a). Sosyo-ekonomik durumu, ırkı, cinsiyeti, dini, kültürü veya coğrafi konumu ne olursa olsun herkesin kaliteli sağlık hizmetlerine erişiminin sağlanmasında hemşireler kritik bir rol oynamaktadır. Son yıllarda kaydedilen ilerlemelere rağmen, sağlık hizmetlerine erişim dünyanın birçok yerinde bir sorun olmaya devam etmektedir. Hemşireler genellikle sağlık hizmeti arayan hastalar için ilk irtibat noktasıdır ve sağlık hizmetlerine evrensel erişimi teşvik etmek ve yoksulluk, eğitim ve barınma gibi sağlığın sosyal belirleyicilerini ele almak için iyi bir konumdadırlar. Hemşireler, kültürel açıdan hassas bakım sağlayarak, sağlık eğitimini teşvik ederek ve adil sağlık hizmeti sunumunu destekleyen politikaları savunarak eşit ve insan merkezli bakımın sürdürülmesinde kritik bir rol oynayabilirler. ICN, sağlık sistemlerinin daha eşitlikçi ve insan merkezli bakımı geliştirmesi için çok önemli olan hemşireliğe yatırım yapılması çağrısında bulunuyor.

Daha fazla bilgi için:

[ICN Hemşireleri: Önderlik Edecek Bir Ses – Herkes İçin Sağlık: Hemşirelik, Küresel Sağlık ve Evrensel Sağlık Kapsamı](#)

Sonuç

Hemşirelik mesleği, COVID-19 salgını ile daha da gün yüzüne çıkan ve şiddetlenen bir krizle karşı karşıya. Yetersiz yatırım, yetersiz kaynak kullanımı ve Evrensel İnsan Hakları Beyannamesinde belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi, hemşirelik mesleğini tehlikeli bir konuma getirdi. Bu sorunu ele almak için hükümetler, sağlık hizmeti kuruluşları ve uluslararası kuruluşlar hemşireliğe yatırıma öncelik vermeli, GSDNM'yi uygulamalı, sağlık ve sağlık hizmetlerini bir tür yatırım olarak tanımalı, ESK ve SKH'lere yönelik taahhütlerde bulunmalı ve daha adil ve insan merkezli bakımı geliştirmelidir. Bu sayede, yalnızca hemşirelik mesleğini güçlendirmekle kalmayız, aynı zamanda SKH'lerde belirtilen vizyonu gerçekleştiren daha dayanıklı, kapsayıcı ve etkili bir küresel sağlık sistemi yaratabiliriz.

2. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması ve hemşirelerin haklarına saygı gösterilmesi

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlayarak ve hemşirelerin haklarına saygı duyarak hemşirelerin sağlığına ve refahına yönelik desteği acilen gündeme alın ve iyileştirin. Güvenli istihdam seviyeleri sağlamak için sistemleri uygulamaya koyun. İş yerinde şiddet ve tehlikelere karşı koruma sağlayın ve hemşirelerin hem fiziksel hem de zihinsel sağlık korumalarını sağlayan güvenli ve sağlıklı destekleyici ortamlarda çalışma haklarına ilişkin uluslararası çalışma standartlarını uygulayın.

Hemşirelerin fiziksel ve zihinsel sağlıkları, iş yerlerinin taleplerinden etkilenir ve buna karşılık hemşirelerin refahı, işlerini ve bakım verdikleri kişileri etkiler. ICN'nin *Yeniden İnşa için İyileşme* raporunda (Buchan ve Catton, 2023), pandeminin ve mevcut çalışma koşullarının dünyanın dört bir yanındaki hemşirelerin refahı üzerindeki bedeline ilişkin 100'den fazla çalışmadan elde edilen bulgular sunulmaktadır. Raporda dünyadaki sağlık sistemlerinin iyileşmesi için tutarlı ve uzun soluklu çalışmalara ihtiyaç duyulacağı, bunun da olumlu değişim belirtisi olmadığı takdirde hemşireler arasında hayal kırıklığı yaratarak daha fazla hemşireyi kırılma noktasına sürüklenme riski yaratabileceği ifade edilmektedir.

"Değer verilmeyen insanlar nasıl şefkatli bakım sunabilirler?"
- Mark Britnell
(2019)

Etkili bir sağlık sisteminin özünde sağlıklı, ilgili ve üretken bir iş gücü bulunur. Dolayısıyla, sağlık sisteminde anlamlı ve sürdürülebilir bir dönüşüm sağlamak, sağlık çalışanlarına değer vermekle ve işlerinde keyif ve anlam bulmalarını desteklemekle başlar (Sikka, Morath ve Leape, 2015). Gerçekte bu, hemşirelerin bir başarı duygusuna sahip olmaları, karar verme süreçlerine katılmaları ve yaptıkları katkılarda anlam bulmaları anlamına geliyor. Ne yazık ki, bu çoğu zaman kabul edilmiyor veya sağlanmıyor. Bu, kısmen, çalışma ortamındaki tehditler veya psikolojik veya fiziksel zarar deneyimlerinden kaynaklanıyor. Bu sorunlar, üretim baskıları, iş akışının zayıf tasarımı, katma değeri olmayan işlerin oranı, saygı eksikliği ve azalan ücretlerle daha da şiddetleniyor (Sikka, Morath ve Leape, 2015; Bodenheimer ve Sinsky, 2014).

Mevcut etki ve endişe düzeyinin açık işaretlerinden biri, son 12 ayda birçok ülkede hemşirelerin protestolarında ve grev eylemlerinde benzersiz bir artış görülmesidir. Bu sektörel eylem, hükümet ve işverenlerin iş yeri güvenliği, çalışma koşulları ve güvenli personel seviyelerinin yokluğu ile ilgili endişelere yetersiz yanıt vermesine tepki olarak son çaredir (Buchan ve Catton, 2023).

Küresel sağlık sorunları, COVID-19 salgını ve salgına yönelik müdahale, hemşirelerin üzerine benzersiz talepler ve ağır iş yükleri getirdi. Bu durum zamanla, doğrudan hasta bakımı sağlayan birçok hemşirede yorgunluğa ve tükenmişliğe neden oldu. Bu, meslekten ayrılmayı düşünen birçok hemşire için önemli bir sorun olsa da, birçok hemşire başka nedenler ileri sürmektedir. Bu nedenler arasında sağlık hizmeti ortamındaki şiddet, zayıf kurum kültürü, ağır iş yükü, yetersiz personel istihdamı, yöneticiler ve kurum tarafından değer verilmediği hissi, sınırlı iş seçenekleri, kariyer ve aile arasında seçim yapma ve yetersiz ücretler yer almaktadır (Stewart ve diğ., 2022). İş yerinde neşeyi ve anlamı geri kazanmak için, kapsamlı ve çok yönlü bir yaklaşım sergilenmesi gerekiyor. Bu sağlanırsa, ilham veren bir iş yerinin kazandırdıkları, hastalar ve bütçe maliyetleri açısından doğrudan faydalarla çok büyük olabilir.

Hemşirelerin güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı haklarına saygı gösterilerek sağlık ve refahının iyileştirilmesi

ICN, her hemşirenin, işlerinden kaynaklanan yaralanma veya hastalık riski olmaksızın sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkına sahip olduğunu onaylar. Ancak sağlık çalışanlarının ve özellikle hemşirelerin çalışma ortamı en tehlikeli meslek ortamlarından biri olarak kabul edilmektedir. Hemşireler, hastalık faktörlerine maruz kalma, uzun çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma, psikolojik sıkıntı, yorgunluk, mesleki tükenmişlik, damgalanma, fiziksel ve psikolojik şiddet dahil olmak üzere sağlıklarını ve refahını olumsuz etkileyen çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır.

COVID ve birçok ülke ve sağlık sisteminden gelen yanıt, hemşirelerin bakım sağlamak için kendilerinin ve sevdiklerinin güvenliğini tehlikeye atmasını gerektirdi.

Hemşirelerin sağlığı ve refahı, aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere çeşitli nedenlerle hayati derecede önemlidir (Affara ve diğ., 2020):

- Daha iyi hasta sonuçları: Güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışan hemşirelerin daha güvenli ve daha iyi hasta bakımı sağlama olasılığı daha yüksektir; bu da daha iyi hasta sonuçları ve memnuniyeti sağlar.
- Personelin daha fazla işte tutulması: Hemşireler kendilerine değer verildiğini ve korunduklarını hissettiklerinde, işlerinde kalma olasılıkları daha yüksektir ve bu da yüksek personel devir oranlarıyla ilişkili maliyetleri azaltır.
- Daha iyi zihinsel sağlık: İş yerindeki stres faktörlerinin ele alınması, hemşirelik personeli arasında tükenmişlik, kaygı ve depresyon oranlarını azaltabilir.
- Olumlu bir çalışma kültürünün teşvik edilmesi: Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, ekip çalışmasını, iş birliğini ve meslektaşlar arasında saygıyı teşvik eden olumlu bir çalışma kültürünün oluşturulmasına yardımcı olabilir.

ICN, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kararlarına uyulması, ulusal hukuki çerçevelerin ve uygulama mekanizmalarının sağlam olmasının sağlanması, sanitasyon ve enfeksiyon kontrolü için asgari standartların uygulanması, sağlık çalışanı enfeksiyonları hakkında bilgi toplanması ve raporlar hazırlanması, sağlık tesislerindeki sistematik bozuklukların araştırılması ve kamuya duyurulması, hemşirelerin şiddet ve tacizden korunması, yeterli kaynak ve ekipmanların sağlanması, yeterli ve uygun eğitim ve sürekli mesleki gelişim imkanlarının sağlanması ve sağlık kuruluşları içinde bir saygı ve iş birliği kültürünün teşvik edilmesi gibi eylemlerle güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak için harekete geçilmesi çağrısında bulunuyor.

Daha fazla bilgi için:

- [ICN Pozisyon Beyanı – Hemşireler için İş Sağlığı ve Güvenliği](#)
- [Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanmasına ilişkin ILO Kararı](#)
- [ICN – Hemşireler: Öncülük Edecek Bir Ses – Gelecekteki sağlık hizmetleri için bir vizyon](#)

Hemşirelik için güvenli istihdam seviyelerine yatırım yapılması

ICN'nin 'Kanıtla dayalı güvenli hemşire istihdamı' (ICN, 2018) konusundaki pozisyon beyanına göre, güvenli hemşire istihdamı, "hasta bakım ihtiyaçlarının karşılanmasını ve çalışma ortamı ve koşullarının personel tarafından kaliteli bakım hizmetlerinin verilmesine destek olmasını sağlamak için sağlık sektöründe uygun eğitim, beceri ve deneyimlere sahip uygun sayıda hemşirenin her zaman bulunması" anlamına gelir. Hemşire istihdam düzeyleri, hasta sonuçları ve sağlanan bakımın kalitesi üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Araştırmalar, yetersiz personel sayısının hasta ölüm oranlarının artmasına, hastanede kalma sürelerinin uzamasına ve daha yüksek yeniden hastaneye yatırma oranlarına yol açabileceğini göstermektedir. Ayrıca, yetersiz personel bulunan birimlerde çalışan hemşireler tükenmişlik, stres ve iş yeri yaralanmaları açısından daha büyük risk altındadır (Buchan ve Catton, 2023). Güvenli istihdam seviyeleri, hemşirelerin ve baktıkları hastaların sağlığını ve refahını sağlamak için gereklidir. Ancak önceden beri var olan personel açığı ve kaynak sınırlamaları, pandemi ve yeniden yapılanma odağı nedeniyle gün yüzüne çıktı ve arttı. Bu, sağlık sisteminin yeniden yapılanması taleplerinin kişisel yükünü taşımaya devam etmesi beklenemeyecek hemşirelerin stresini ve iş yükünü artırdı (Buchan ve Catton, 2023).

Illinois'deki 87 akut bakım tesisinde yapılan bir araştırmada, "bir yıllık çalışma süresi boyunca hastanelerde dört kat daha fazla personel bulunsaydı, 1.595'ten fazla ölümün önlenebileceği ve hastanelerin toplu olarak 117 milyon dolardan fazla tasarruf sağlanabileceği"

Yeniden İnşa için İyileşme raporunda (Buchan ve Catton, 2023), hükümetlerin politikaların hemşirelik iş gücü üzerindeki etkisine ilişkin değerlendirmeler yapması ve güvenli istihdam seviyelerine yatırım yapma taahhütleri vermesi gerektiği ileri sürülmektedir. ICN, ülkelere, düzenleyici kurumlara, politika yapıcılara ve hemşirelik mesleğini icra edenlere, sağlık tesislerinde güvenli istihdam seviyeleri sağlamak için iş birliği yapma ve acil, proaktif adımlar atma çağrısında bulunuyor. Öngörülen eylemler şunları içermektedir:

- Kanıtla dayalı hemşire istihdamına dair mevzuatı ve politikaları savunun: Farklı uzmanlık ve bağlamların özel ihtiyaçlarına göre uyarlanmış, kanıtla dayalı güvenli istihdam seviyeleri belirleyen yere ve ulusal mevzuat ve politikaların geliştirilmesini ve uygulanmasını teşvik edin.
- Hastaların akut bakım ihtiyaçlarını, beceri karışımını ve mevcut kaynakları dikkate alan kanıtla dayalı güvenli istihdam politikalarından yararlanın. İstihdam seviyeleri talebe ve ihtiyaca göre ayarlanabilmelidir.
- Farkındalığı artırın ve diyaloga katılın: Sağlık uzmanları, hastalar, aileler ve genel olarak halk arasında güvenli istihdam seviyelerinin önemi hakkında açık ve şeffaf konuşmaları teşvik edin. Farkındalığı artırmak ve değişime yönelik destek oluşturmak için araştırma bulgularını ve en iyi uygulamaları paylaşın.
- İş gücünün planlanmasına ve geliştirilmesine yatırım yapın: Nitelikli hemşirelerin tutarlı bir şekilde iş gücü piyasasına arzı için hemşirelik eğitimi ve mesleki gelişime yönelik kaynaklar tahsis edin. Rekabetçi maaşlar, esnek çalışma düzenlemeleri ve kariyer gelişimi için fırsatlar sunulması gibi işe alım ve işte tutma sorunlarını ele almak için stratejiler geliştirin ve uygulayın.
- Bir iş birliği ve kapsayıcılık kültürü geliştirin: Hemşirelik personelinin, istihdam seviyeleri, politikalar ve uygulamalar ile ilgili karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik edin. Tüm ekip üyelerinin katkılarına değer veren ve açık iletişimi ve geri bildirimini teşvik eden destekleyici bir çalışma ortamı yaratın.
- İstihdam politikalarını düzenli olarak izleyin ve değerlendirin: Hasta sonuçlarına, personelin refahına ve kaynak mevcudiyetine dayalı olarak istihdam politikalarını düzenli olarak değerlendirmeye ve ayarlamaya yönelik sistemleri hayata geçirin. Güvenli

istihdamı iyileştirmek ve optimize etmek için veriye dayalı yaklaşımları kullanın ve bunların etkinliğini korumasını ve değişen ihtiyaçlara yanıt vermesini sağlayın.

Daha fazla bilgi için: [ICN Pozisyon Beyanı – Güvenli İstihdam](#)

Hemşirelerin her türlü şiddetten korunması

Hemşirelere yönelik saldırılar ve saldırgan davranışlar, sağlık sistemlerinin dayanıklılığının yanı sıra ESK'nin büyümesi ve sürdürülebilirliği için ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Güvenli ve saygılı bir iş yeri yaratmak için güvenlik önlemleri alınmalıdır. Hükümetler ve toplum, sağlık çalışanlarına yönelik iş yeri şiddetini sosyal bir sorun olarak kabul etmekte zorlanıyor. Dünya toplumunun bunu gündeminin en üst sıralarına koyması ve hükümetlerin, politika yapıcıların, eğitimcilerin, araştırmacıların, sağlık yöneticilerinin ve en önemlisi toplulukların çabalarıyla harekete geçmesi gerekiyor. Sağlığın ve refahın korunması ve sürdürülmesinde ön sıralarda yer alan hemşireler saygıyı ve takdiri hak ediyorlar.

Hemşirelere yönelik şiddet, dünya genelinde sağlık hizmeti ortamlarında büyüyen bir endişe kaynağıdır. Hemşireler sıklıkla hastalardan, aile üyelerinden ve hatta iş arkadaşlarından gelen fiziksel, sözlü ve duygusal istismara maruz kalmaktadır. Bu olaylar fiziksel ve psikolojik zarara, iş tatminsizliğine ve işten ayrılma oranlarının artmasına neden olabilir. Bir ICN çalışmasında, her 4 hemşireden 1'i önceki yıl iş yerinde fiziksel şiddete maruz kaldığını, %40'ı ise sözlü tacize uğradığını bildirmiştir. Dolayısıyla, şiddete karşı yeterli korumanın sağlanması, hemşirelerin sağlığını ve refahını sağlamak için kritik öneme sahiptir.

ICN sağlık kuruluşlarına, yöneticilere, hemşirelik mesleğini icra edenlere ve genel olarak topluma, hemşirelere karşı artan şiddet sorununu ele almak için iş birliği yapma çağrısında bulunuyor. Aşağıdaki eylemlerle hemşirelerin güvenlik ve refahının önceliklendirilmesi şarttır:

- Sağlık kuruluşlarının iş yerinde şiddeti ele alan kapsamlı politikalar ve prosedürler benimsemeye ve hemşirelik personeline yönelik her türlü saldırganlığa karşı sıfır tolerans kültürünü yerleştirmeye teşvik edilmesi;
- Güvenlik personeli, gözetim sistemleri ve kişisel güvenlik cihazları dahil olmak üzere sağlık hizmeti ortamlarında güvenlik önlemlerini geliştirmeye ayrılmış kaynakların ve fonların artırılmasının savunulması;
- Hemşireler için şiddeti önleme, gerilimi azaltma teknikleri ve kendini savunmaya yönelik kanıta dayalı eğitim programlarının geliştirilmesinin ve uygulanmasının desteklenmesi;
- Hemşirelik mesleği mensuplarına saygılı ve onurlu davranmanın önemi ve sağlık çalışanlarına yönelik şiddet içeren davranışların sonuçları hakkında halkın bilinçlendirilmesi;
- Açık iletişimi teşvik ederek, danışmanlık ve destek hizmetlerine erişim sağlayarak ve hemşirelerin güvenli bir iş yeri sağlama çabalarını takdir ederek sağlık kuruluşlarının destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmaya teşvik edilmesi (Stewart ve diğ., 2019).

Daha fazla bilgi için:

- [ICN Pozisyon Beyanı - İş yerinde şiddetin önlenmesi ve yönetimi](#)
- [Sağlık Hizmetlerine Yönelik Şiddet: Sağlık hizmetlerine yönelik şiddeti önlemeye, azaltmaya veya hafifletmeye yönelik mevcut uygulamalar](#)

Sonuç

Hemşirelerin sağlığı ve refahı, sağlık bakım sistemlerimizin başarısı ve sürdürülebilirliği için çok önemlidir. Hemşireler hasta bakımında kritik bir rol oynar ve onların iyi olmaları, hasta sonuçlarını,

personelin işte tutulmasını ve genel çalışma kültürünü doğrudan etkiler. Bu nedenle, güvenli olmayan çalışma koşulları, şiddet ve yetersiz personel istihdamı da dahil olmak üzere karşılaştıkları güçlükleri ele almak için acilen harekete geçilmesi gerekiyor. Güvenli istihdam seviyelerinin sağlanmasıyla hemşirelerin sağlığını ve refahını iyileştirerek, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını teşvik ederek ve hemşireleri şiddetten koruyarak, yalnızca hemşirelerin kendilerine değil, aynı zamanda hizmet verdikleri hastalar ve topluluklara fayda sağlayan pozitif ve verimli bir sağlık sistemi yaratabiliriz. Ayrıca, hemşirelik mesleğinde neşeyi ve anlamı yeniden sağlamak için kapsamlı ve çok yönlü bir yaklaşım uygulanarak, sonuçta hasta bakımının iyileştirilmesi ve kaynakların daha verimli kullanılması sağlanmalıdır. Hemşirelerimize yatırım yaparak herkes için daha sağlıklı ve mutlu bir geleceğe yatırım yapıyoruz.

3. Adil ve makul ücret ve olumlu çalışma ortamları sağlayarak hemşirelerin işe alınması ve işte tutulması.

İş gücü eksikliklerini gidermek için hemşireleri işe almaya ve işte tutmaya yönelik stratejiler geliştirin. Adil ve insana yakışır ücret ve yan haklar sağlamak için hemşirelere ödenen ücretleri iyileştirin ve hemşireleri dinleyen ve onlara işlerini güvenli, etkili ve verimli bir şekilde yapmaları için ihtiyaç duydukları kaynakları sağlayan pozitif uygulama ortamlarını destekleyin. Kariyer yolları boyunca profesyonel yönetim, tanıma ve geliştirme faaliyetlerine fon sağlayın.

Hemşire açığı, dünyanın birçok ülkesinde önemli bir sorundur. Bu sorun, yaşanan iş gücü, sağlık hizmetlerine yönelik artan talep, sınırlı düzeyde nitelikli hemşire arzı ve hemşirelerin yüksek düzeyde stres ve tükenmişlik nedeniyle meslekten ayrılma isteği ve hemşireler için yetersiz eğitim kapasitesi ile daha da artmaktadır. Avustralya, Brezilya, Fransa, Japonya, Singapur, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki hemşirelerle yapılan anket sonuçları, hemşirelerin mesleklerine olan bağlılıklarına rağmen, COVID-19'un kötü etkilere neden olduğunu göstermektedir ve katılımcıların %20 ila %38'i doğrudan hasta bakımındaki mevcut rollerini gelecek 12 ay içinde bırakmayı düşündüklerini belirtmiştir (Berlin ve diğ., 2022). Bunun nedenleri değişiklik göstermekle birlikte, son yıllarda gerçek anlamda diğer çalışanların ücretlerinin gerisinde kalan hemşire maaşlarının geçmişten beri yetersiz finanse edilmesi, iş yeri desteğinin olmaması ve artan iş yüklerini içermektedir (Buchan ve Catton, 2023, s.20).

Hemşire sirkülasyonu maliyetlidir

Hemşirelik devir oranları, ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermekte olup, Avustralya'da %15,1, ABD'de %27,65, Güney Kore'de %42,7; Yeni Zelanda'da %44,3 düzeyindedir. Hemşire kaybı başına maliyetler de değişiklik göstermekte, çeşitli araştırmalarda 21.000 - 88.000 ABD doları arasında rakamlar belirtilmektedir (Bae, 2022; Duffield ve diğ., 2014).

Rekabetçi maaşlar ve yan haklar sağlanması / Hemşirelere, toplumun sağlık ihtiyaçlarını karşılamaları için cazip, motive edici, adil ve yeterli düzeyde ücret verilmesi

Pandemi sırasında hemşirelerin hayat kurtaran çalışmalarının vurgulanmasına rağmen, hemşireler için uzun süredir talep edilen ücret artışı konusunda çok az eylem veya planlama gerçekleştirilmiş veya hiç gerçekleştirilmemiştir. Birçok ülkede (örneğin Fransa, Finlandiya, Hindistan, Letonya, Litvanya, Nijerya, Filipinler, Güney Afrika ve İsviçre), hemşireler tüm işçilerin ortalama ücretinden daha az kazanıyordu. Birçok ülkede hemşire maaşları son on yılda ya sabit kaldı ya da düştü (OECD, 2021a; Catton, 2018). Maaş, hemşirelerin sektöre çekilmesi ve işte tutulması açısından kritik bir faktördür (OECD, 2022a). *Yeniden İnşa için İyileşme* raporumuzda (Buchan ve Catton, 2023) alıntılanan araştırmalar, ücretin insanların meslekten ayrılma niyeti için çok güçlü bir faktör olduğunu ve aynı zamanda geçtiğimiz sene sektörde açıkça görülen çekişmelerdeki artış bakımından da önemli bir faktör olduğunu gösteriyor.

Ücret aynı zamanda kariyer geliştirme fırsatları ve terfi ile de bağlantılıdır: Açık kariyer yolları olmadıkça ve hemşireler birey olarak bunların erişilebilir olduğunu göremedikçe, düşük ücret konusundaki hoşnutsuzluk ve gelecekteki ücret artışlarına ilişkin umutsuzluk, hemşirelerin işlerinde kalması bakımından caydırıcı olmaya devam edecektir.

Rekabetçi maaşların yanı sıra sağlık sigortası, emeklilik planları ve esnek çalışma saatleri gibi yan haklar sunmak, kurumların nitelikli hemşireleri çekmesine ve elinde tutmasına yardımcı olabilir.

Hemşireler, kaliteli bakım sunmalarına ve olumlu hasta sonuçlarını etkilemelerine imkan tanıyan özel becerilere sahip sağlık çalışanlarıdır. ICN ülkelere ve sağlık sistemlerine, rekabetçi ücret ve yardımlar sağlayarak hemşirelerin bilgi, uzmanlık ve bağlılıklarına değer verdiklerini gösterme çağrısında bulunuyor. Bu, hemşire tükenmişliğinin zararlı etkileriyle mücadele edilmesini, hemşire işsizliğinin ele alınmasını ve hemşire grevlerinin nedenleriyle ilgilenilmesini sağlamak için adil ücret ve istihdam koşullarını, yapılandırılmış kariyer fırsatlarını, sürekli eğitime erişimi ve hemşirelerin refahı için destek verilmesini içerir. (Buchan ve Catton, 2023). Bu yatırım sadece sağlık hizmetlerinin standardını yükseltmekle kalmaz, aynı zamanda toplumlarımızda hemşirelerin oynadığı önemli role ne kadar değer verdiğimizizi de gösterir.

Daha fazla bilgi için:

- [ICN İş Gücü Forumları](#)
- [OECD Hemşire Ücretleri](#)
- [Yeniden İnşa için İyileştirme: Sağlık Sisteminin Etkinliği için Hemşirelik İş Gücüne Yatırım](#)

Dışarıdan doğrulanan veya akredite edilen pozitif çalışma ortamı stratejilerinin uygulanması

Hemşireler, onlara saygı duyan, değer veren ve koruma sağlayan ortamlarda iş ararlar. Olumlu çalışma şartları, iyi tanımlanmış prosedürler kullanılarak oluşturulabilir. Bunun merkezinde, dışarıdan bağımsız doğrulama ile hemşirelikte mükemmellik yöntemlerinin değerlendirilebilmesi uygulanabilmesi yer alır. Temel bileşenler, dönüşümcü liderlik, hemşireleri karar verme süreçlerine dahil eden kapsayıcı bir yönetim tarzı, yönetim ile ön saflardaki hemşireler arasında daha iyi bilgi akışı, komitelere hemşirelerin katılımı, hemşireler için özerklik, pozitif hemşire-hekim ilişkileri, yeterli kaynaklar, sürekli mesleki gelişime erişim ile yüksek kariyer gelişim fırsatları ve elverişli terfi beklentileridir. Bu özelliklere sahip sağlık sistemleri, hem iyi eğitilmiş hemşireleri çeker, hem çalışan memnuniyetini artırır hem de kaliteli hasta bakımı sunar (Tucci, McClain ve Peyton, 2022; Kol, Ilaşlan ve Turkey, 2017; Saunders ve Vehviläinen-Julkunen, 2016; Petit dit Dariel ve Regnaud, 2015).

ICN, ülkelere ve sağlık sistemlerine aşağıdaki eylemleri gerçekleştirmeleri için çağrıda bulunmaktadır:

- Sağlık hizmetlerinde pozitif çalışma ortamlarının önemini kabul edilmesi; sağlık kuruluşları, pozitif bir çalışma ortamının önemini vurgulayarak, çalışanlarına değer veren ve onları destekleyen bir kültür yaratabilir ve hastalara en üst düzeyde bakım sunabilmelerini sağlayabilir;
- Pozitif çalışma ortamlarını iyileştirdiği kanıtlanmış kanıta dayalı eylemlerin gözden geçirilmesi ve bunlara yatırım yapılması;
- Dışarıdan doğrulama ve akreditasyon taahhüdü; pozitif çalışma ortamı stratejileri için dışarıdan doğrulama veya akreditasyon sağlanması, sağlık sistemlerinin sektör düzeyinde standartları sürdürme konusundaki kararlılığını gösterir; bu süreç, tanınmış bağımsız bir akreditasyon kuruluşu tarafından sağlık hizmeti sağlayıcılarının politikalarının, uygulamalarının ve kültürünün objektif bir değerlendirmesini içerir; dışarıdan doğrulama, kuruluşların iyileştirilebilecek yanlarının belirlenmesine ve zaman içinde kaydedilen ilerlemelerin ölçülmesine yardımcı olur (Petit dit Dariel ve Regnaud, 2015);

- Pozitif çalışma ortamlarının geliştirilmesini veya sürdürülmesini desteklemek için hemşireler ve ulusal hemşirelik dernekleri ile ilişkiler kurulması; sağlık hizmeti kuruluşları, çalışanlar ve topluluklar, pozitif çalışma ortamlarının teşvik edilmesinde rol oynar; bu girişimin başarısını sağlamak için ilgili tüm tarafların katılımının sağlanması şarttır.

Daha fazla bilgi için:

- [Uluslararası İnsan Kaynakları Merkezi – Bilgi Notu – Pozitif Çalışma Ortamları](#)
- [ICN – Hemşireler: Öncülük Edecek Bir Ses - Dünya Sağlığı İçin Hemşirelik](#)
- [Olumlu çalışma ortamları: Kaliteli iş yerleri = Kaliteli hasta bakımı](#)
- [WHPA – Pozitif Çalışma Ortamlarının Desteklenmesi](#)

Mesleki gelişim ve kariyer fırsatlarının sağlanması

Hemşireler, hastalara kaliteli bakım sağlamaktan sorumlu oldukları için sağlık hizmetleri sisteminde çok önemli bir rol oynamaktadır. Sağlık hizmetleri sürekli olarak geliştikçe, hemşireler ideal düzeyde bakım sağlamak için yeni yetkinlikler kazanmalıdır. Yetkin hemşireleri elde tutmak ve işe almak için sağlık kuruluşları, hemşirelerin kariyer gelişimine ve mesleki ilerlemesine öncelik vermelidir.

ICN, yetenekli, motive olmuş ve esnek bir iş gücünü teşvik etmek için gerekli olan mesleki büyüme ve kariyer geliştirme fırsatlarına yatırım yapılması çağrısında bulunuyor. Sağlık sistemleri, çalışanlara kariyerlerinde ilerlemek için ihtiyaç duydukları kaynakları ve desteği sağlayarak iş memnuniyetini artırabilir, işten ayrılmaları azaltabilir ve hasta bakımını optimize edebilir (Bae, 2022; Rajamohan, Porock, ve Chang, 2019; Waltz ve diğ., 2020; Shaffer ve Curtin, 2020). Temel eylemler şunları içerir:

- Sürekli Mesleki Gelişime, yeniliğe ve iş birliğine değer veren bir kültür yaratılması; mesleki gelişim, hemşirelerin mesleki memnuniyeti ve performansının artırılması için hayati önem taşır;
- Hemşireler için mesleki gelişime yatırım yapılması; buna, çalışanların konferanslara, çalıştaylara ve eğitim programlarına katılmaları için mali destek sağlanması dahildir;
- Hemşirelerin kendi alanlarıyla ilgili lisansüstü derece, sertifika veya diğer yeterlilikleri almaya teşvik edilmesi; hasta bakımının iyileştirilmesi, yeniliklerin teşvik edilmesi ve uzmanlık alanlarındaki iş gücü eksikliklerinin giderilmesi için hemşirelerin daha fazla eğitim almaya ve mesleki gelişimlerini sürdürmeye teşvik edilmesi önemlidir;
- İlerleme fırsatları ve liderlik rolleri gibi imkanlarla hemşireler için kariyer yollarının oluşturulması.

Daha fazla bilgi için:

- [Küresel sağlık için hemşireliğe yatırım ve haklara saygı](#)
- [Dünya Sağlık Örgütü - DSÖ Hemşirelik ve Ebelik için Küresel Stratejik Yönergeler \(2021-2025\)](#)

Hemşireler için nöbet uygulamalarının iyileştirilmesi de dahil olmak üzere iş-özel hayat dengesinin kurulması

Dünyadaki en zor mesleklerden bazıları sağlık sisteminde bulunur. Hemşireler, genellikle uzun çalışma saatleri, yüksek düzeyde sorumluluk ve sürekli kritik karar vermeyi gerektiren yüksek stresli bir ortamda çalışırlar. Mümkün olan en iyi hasta bakımını sağlamak için, hemşirelere sağlıklarını ve refahlarını korumalarına olanak tanıyan bir iş-özel hayat dengesi sağlanması şarttır.

İş-özel hayat dengesinin olmaması, hemşirelerin tükenmişliğine, iş tatmininin azalmasına ve ruh sağlığı sorunları riskinin artmasına neden olabilir. Fazla çalışan ve yorgun hemşirelerin hata yaparak hasta güvenliğini tehlikeye atma olasılığı daha yüksektir. Ayrıca, iş-özel hayat dengesinin olmaması,

devamsızlığın ve personel devrinin artmasına neden olabilir ve bunlar hasta bakımını olumsuz etkileyebilir (Saunders ve Vehviläinen-Julkunen, 2016; Sovold ve diğ., 2021).

Daha iyi görevlendirme uygulamaları, hemşirelerin iş-özel hayat dengesini iyileştirmelerinin bir yoludur. Bu uygulamalara örnek olarak, esnek çalışma saatlerinin sunulması, hemşirelerin vardiyalarını seçmelerine izin verilmesi ve çalışmalarını gereken ardışık vardiya sayısının azaltılması verilebilir. Hemşireler, daha esnek ve öngörülebilir programlar sunulmasıyla, kişisel yaşamlarını daha iyi yönetebilirler ve böylelikle uzun çalışma saatleri ve öngörülemeyen vardiyaların getirdiği stres ve yorgunluk azaltılabilir (Butler ve diğ., 2019).

Görevlendirme uygulamalarının iyileştirilmesi, daha iyi hasta bakımına da katkıda bulunabilir. Hemşirelerin çalışmalarını gereken ardışık vardiya sayısı azaltılarak hatalara ve kötü hasta bakımına yol açabilecek yorgunluklar önenebilir. Ayrıca, daha esnek çalışma saatleri sağlanması, hemşirelerin görev başındayken dinlenmelerini ve uyanık olmalarını sağlayabilir ve bu da hasta sonuçlarını iyileştirebilir (Butler ve diğ., 2019).

Daha fazla bilgi için:

- [Uluslararası Çalışma Örgütü - Hemşirelik Personeli İçin İnsana Yakışır Çalışma Süresi](#)
- [ICN Kanıta dayalı güvenli hemşire istihdamı](#)

Hemşirelik mesleğini ve uygulamalarını etkileyen konularda hemşirelerin söz sahibi olmaları için profesyonel yönetişimin güçlendirilmesi ve kaynak sağlanması

Mesleki yönetişim, hemşirelik mesleğini düzenleyen mevzuat, yönetmelik, standart ve politikaların geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesi ile ilgilidir. Hemşirelerin uygun şekilde eğitilmelerini ve mesleğe hazırlanmalarını ve en yüksek meslek standartlarını desteklemelerini sağlar ve hemşirelerin hemşirelik mesleğini etkileyen iş birliğine dayalı çalışmalarını ve karar vermelerini geliştirir (NMBA, 2023). Mesleki yönetişim önemlidir çünkü (ANA, 2015; IOM, 2011):

- Bakım kalitesini artırır: Mesleki yönetişim, hemşirelerin kaliteli hemşirelik bakımı için gerekli bilgi, beceri ve niteliklere sahip olmasını sağlar. Ayrıca hemşirelerin, hastaları zarar görmekten korumak için tasarlanmış mesleki standartlara ve etik kurallara uymasını sağlar.
- Hesap verebilirliği teşvik eder: Mesleki yönetişim, hemşirelerin davranış ve performansları için net standartlar oluşturarak hemşireler arasında hesap verebilirliği teşvik eder. Aynı zamanda, bir hemşirenin davranışı veya performansı ile ilgili endişe veya şikayetlerin ele alınması için bir çerçeve sağlar.
- Mesleki gelişimi destekler: Mesleki yönetişim, hemşirelerin eğitimlerine ve mesleki gelişimlerine devam etmeleri için fırsatlar sunarak en son araştırmalar, kanıtlar ve uygulamalarla güncelliklerini korumalarını sağlar.
- Mesleki imajı güçlendirir: Mesleki yönetişim, hemşireler arasında yüksek davranış ve performans standartlarını zorunlu kılarak hemşirelik mesleğinin imajının güçlendirilmesine katkıda bulunur. Bu, halkın hemşirelik hakkındaki izlenimlerinin iyileştirilmesine ve bu mesleğe daha fazla güven duyulmasına yardımcı olabilir.

Hemşirelerin mesleği ve uygulamalarını etkileyen konularda öncü rollere sahip olması esastır. Bunu sağlamaya yönelik temel stratejiler şunları içerir:

- Hemşireler için mesleki yönetişimin öneminin kabul edilmesi; hemşireler, hemşirelik mesleğine rehberlik ederek alanda liderlik yapmalıdır;
- Hemşirelik için mesleki yönetişimi güçlendirme ve kaynak sağlama taahhüdünün verilmesi;

- Sağlık Bakanlıklarında Baş Hemşire Memurları ve sağlık hizmeti sunan kuruluşlarda Hemşirelik İcra Direktörlerinin bulunmasının sağlanması; görevlerini yerine getirmek için gerekli kaynaklara sahip olmaları amacıyla bu pozisyonlara yatırım yapılması.

Daha fazla bilgi için:

- [Tıp Enstitüsü - Hemşireliğin Geleceği: Değişime Öncülük Etmek, Sağlığı Geliştirmek](#)
- [DSÖ Dünyada hemşireliğin durumu 2020: Eğitime, istihdama ve liderliğe yatırım](#)

Sonuç

Hemşire açığının giderilmesi için hemşireleri işe almaya ve işte tutmaya yönelik stratejilerin bir kombinasyonunun uygulanması gerekir. Bu, hemşireler için adil ve makul ücret ve yan haklar sağlanmasını, hemşirelerin sözünün dinlendiği pozitif çalışma ortamlarının desteklenmesini, işlerini güvenli, etkili ve verimli bir şekilde yapmaları için ihtiyaç duydukları kaynakların sağlanmasını, kariyerleri boyunca mesleki yönetim, tanınma ve gelişim faaliyetlerine yatırım yapılmasını, iş-özel hayat dengesinin sağlanmasını ve kariyer gelişimi fırsatlarının sunulmasını içerir. Hemşirelik mesleğine yatırım sadece sağlık hizmetlerinin standardını yükseltmekle kalmaz, aynı zamanda toplumlarımızda hemşirelerin oynadığı hayati derecede önemli role ne kadar değer verdiğimizizi de gösterir. Bu stratejilere öncelik vererek, hemşirelik mesleğinin tatmin edici ve ödüllendirici bir kariyer olarak kalmasını ve hastaların kaliteli hemşirelik bakımına erişimini sağlayabiliriz.

4. Ulusal hemşirelik iş gücü planlarının geliştirilmesi uygulanması ve finanse edilmesi

Geleceğin hemşirelerinin arzında kendi kendine yeterlilik hedefiyle ulusal hemşirelik iş gücü planlarını oluşturun, uygulayın ve finanse edin. Temel sağlık hizmetlerini sunmak, işsizliği tersine çevirmek ve yetenekleri elde tutmak için güçlü bir hemşirelik iş gücünü desteklemek üzere kaynakları harekete geçirin. Uluslararası göç gerçekleştiğinde, bunun etik ve şeffaf olmasını, izlenmesini ve gönderen ve alan ülkeler için eşit derecede yararlı olmasını sağlayın ve hemşirelerin haklarına saygı gösterin. Hemşirelik için sistem iş gücü planlamasını ve izlemesini gerçekleştirin.

Dünya genelinde güvenli, mali olarak karşılanabilir ve erişilebilir sağlık hizmetlerinin sağlanmasında sağlık sistemlerinin karşılaştığı en büyük zorluk, iş gücü açığı, orantısız dağılım ve hemşirelerin istismar edilmesidir. Dünyanın dört bir yanındaki hemşirelerin sağladığı uygulamalı sağlık hizmetlerinin oranı %80'i bulmaktadır (Stewart ve diğ., 2019). Hemşireler genellikle hastaların etkileşime girdiği tek sağlık çalışanlarıdır. Dünya genelinde bireylerin ve toplulukların sağlığını ve refahını iyileştirmek için bakım, destek, tedavi, eğitim ve diğer birçok hizmeti sağlarlar. Hemşireler, bulaşıcı olmayan hastalıklar, yaşlanma, bulaşıcı hastalıklar ve salgınlar, anti-mikrobiyal direnç ve diğer acil sağlık durumları gibi küresel sağlık önceliklerinin ele alınmasında ön saflarda görev yapmaktadır. Dolayısıyla, hemşireler özünde bir ülkenin sağlık önceliklerini ele alma imkanlarıyla bağlantılıdır.

Yüksek performanslı esnek sağlık sistemlerinin oluşturulması, sağlığa ilişkin insan kaynakları ile başlar. Yeterli sayıda sağlık çalışanına ek olarak, bunların adil bir şekilde dağıtılması ve nüfus için erişilebilir olması, doğru bilgi, beceri ve niteliklere sahip olmaları; ve bireylere ve topluluklara uygun sağlık hizmeti sunmak için yetkilendirilmeli ve motive edilmelidir.

Hemşire iş gücü, sağlık sisteminin kritik bir bileşenidir ve hemşire açığı küresel olarak sağlık için bir tehdit oluşturmaktadır. Birçok ülke, hemşirelik ihtiyaçlarını karşılamak için uluslararası istihdama güvenmektedir, ancak bu strateji uzun vadede sürdürülebilir değildir. Dünyadaki iş gücü açığını gidermek için acilen harekete geçilmesi gerekmektedir.

Toplum sağlığı ihtiyaçlarını, sağlık sistemlerinin karmaşıklığını ve bakım sektöründe yeni ortaya çıkan bakım modellerini dikkate alan hemşirelik iş gücü planlarının oluşturulması

Gelecekteki sağlık hizmetleri taleplerini karşılamak için gerekli hemşire iş gücünü hesaplama ve bu talepleri karşılamak için planlar oluşturma süreci, iş gücü planlaması olarak bilinir. Hemşire iş gücü planlaması, esas olarak hemşireler için iş gücü piyasasında talep ve arz arasında bir denge kurmaya çalışır. Bu planlama basitçe, uygun hemşirelerin uygun becerilere sahip olmalarını ve uygun zaman ve yerde hazır bulunmalarını sağlamak olarak ifade edilebilir. Hemşire iş gücünü etkileyen sorunlar ve politika kontrolleri hakkındaki bilgileri içermelidir.

Toplum sağlığı ihtiyaçları, hastaların akut bakım ihtiyaçları ve bunların karmaşıklığı, bakım sektöründe hemşirelik faaliyetlerinin çeşitliliği, personel devri ve mesleğin değişen demografisi gibi birçok değişken nedeniyle hemşire iş gücü planlarının oluşturulması karmaşık ve zor bir iştir.

Ülkeler bu unsurları göz önünde bulundurmalı, yerel hemşirelik eğitim sistemlerini gözden geçirmeli ve genişletmeli ve kendi kendilerine yeterli olma becerilerini, yani nüfuslarının ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli sayıda hemşire yetiştirme imkanlarını izlemeli ve takip etmelidir. Ayrıca, küresel pazarın bir parçası olduklarını da göz önünde bulundurarak hemşire arzında kendi kendine yeterliliğe ulaşmaya yönelik nihai amaç ile hemşire açığını gidermek için planlar oluşturmalıdırlar (Buchan ve Catton, 2023). Diğer önemli hususlar şunları içerir (AHWAC, 2004):

- Toplulukların özel sağlık ihtiyaçlarının kabul edildiği sağlık hizmetlerine optimal ve eşit erişim temelinde hemşirelik iş gücünün dağılımı;
- Yeterince hazırlıklı ve sürekli olarak desteklenen bir iş gücü sağlamak için sağlık, eğitim ve düzenleyici sektörler arasında uyumlu eylem;
- Hemşirelikteki ilerleme ve gelişmeleri dikkate almak için bakım modellerini uyarlama ve optimize etme becerisi;
- Tüketici odaklı daha geniş sağlık ve iş gücü planlarıyla bağlantılar kurulması ve
- İş gücü planlarını uygulama, kaynaklarla destekleme, izleme ve değerlendirme becerisi.

Daha fazla bilgi için:

- [ICN 2022 ve Sonrasında Sürdürme ve Koruma](#)
- [Yeniden İnşa için İyileştirme: Sağlık Sisteminin Etkinliği için Hemşirelik İş Gücüne Yatırım](#)

Küresel standartlar ve tanımlarla uyumlu, kapsamlı bir ulusal hemşirelik iş gücü veri kümesinin oluşturun. Veriler rutin olarak toplanmalı ve ulusal ve uluslararası iş gücü planlamasını şekillendirmek için kullanılmalıdır.

Zamanında ve güvenilir veri elde etme yeteneği, iş gücü planlaması için çok önemlidir. Erişilebilir bilgi veya veri türleri ile verilerin toplanması ve analizi için mevcut olan zaman ve kaynakların tümü, iş gücü planlama sürecinin her adımını etkileyen faktörlerdir.

DSÖ'nün *Dünyada Hemşireliğin Durumu* raporunda (DSÖ, 2020a), dünyanın dört bir yanındaki ülkelerden veri ve bilgi toplamanın ve bunları raporlamanın zorlukları açıklanmaktadır. Hemşirelik hizmetleri için iş gücü veri kümelerinin değeri, dünya genelinde olduğundan daha az bilinmektedir. Standartlaştırılmış tanımların olmaması ve zamanında ve doğru veri setlerinin asgari düzeyde mevcudiyeti bunu kanıtlamaktadır.

Kapsamlı bir veri kümesinin birkaç düzeyde önemli ölçüde kullanıldığı anlaşılabilir, ancak hemşirelik iş gücüne ilişkin olarak hem yüksek hem de düşük düzeyli uygulamaları mümkün kılan az sayıda veri kümesi vardır. Hemşireliğe ilişkin kapsamlı veri kümeleri oluşturulurken ve sürdürülürken, bu veri kütüğünün ve standardizasyon eksikliğinin etkileri derin olabilir. Örneğin, hatalı veriler, hemşirelik iş yükünün hesaplanmasını zorlaştırabilir ve hemşirelerin beceri donanımı hakkındaki bilgi eksikliği, güvenli personel istihdamının sürdürülmesini zorlaştırabilir. Güçlü ve güvenilir bir veri kümesinin desteği olmadan hemşire devir hızlarını ve bunun maliyetlerini anlama imkanı ciddi şekilde sınırlıdır (Buchan ve diğ., 2015; Aiken ve diğ., 2017).

Temel sorunları ele almak, sağlıklı planlama ve karar almayı kolaylaştırmak, her düzeyde hemşire iş gücünün etkinliğini ve verimliliğini en üst düzeye çıkarmak, kanıta dayalı karar almayı desteklemek, iş gücü eğilimlerini izlemek ve hemşirelik araştırmalarını desteklemek için hemşire iş gücü verilerine ve bilgilerine zamanında erişim temel öneme sahiptir. Hemşire istihdamı, hasta sonuçları ve toplulukların sağlığı ile bağlantılı olduğundan, doğru ve tutarlı verilerin mevcut olması da çok önemlidir (ACN, 2020).

Asgari veri kümesine ilişkin önemli hususlar şunları içerir (ACN, 2020):

- Hemşire iş gücü için tanımların ve terminolojinin standartlaştırılması;
- Kayıt, eğitim, beceri karışımı, personel devri, iş tatmini, uzmanlık, çalışma alanı, iş gücü demografisi, istihdam durumu ve sağlık sistemi performansı ile ilgili diğer verileri dikkate alan mevcut asgari veri kümelerinin genişletilmesi;
- Rutin veri toplama ve raporlama süreci.

Daha fazla bilgi için:

- [DSÖ - Küresel Sağlık Gözlemevi](#)

Hemşirelik iş gücü planlarının uygulanması ve gerekli kaynakların sağlanması

Ulusal hemşirelik iş gücü planları, sınırlı finansman, siyasi irade eksikliği ve hemşirelik mesleğinden destek alınmaması gibi çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Bu zorluklar, bu planların başarılı bir şekilde uygulanmasını engelleyebilir ve hemşirelik iş gücünün sürdürülebilirliği için bir tehdit oluşturabilir.

- Sınırlı finansman: Ulusal hemşirelik iş gücü planlarının oluşturulması ve uygulanmasında karşılaşılan başlıca zorluklardan biri, sınırlı finansmandır. Hemşirelik eğitimi, işe alım ve işe tutma programlarının maliyeti pahalı olabilir ve birçok ülke bu girişimleri desteklemek için yeterli finansman tahsis etmekte zorluk çekmektedir.
- Siyasi irade eksikliği: Ulusal hemşirelik iş gücü planlarının oluşturulması ve uygulanmasında karşılaşılan başka bir zorluk da siyasi iradenin olmamasıdır. Bazı hükümetler sağlık hizmetlerine ve hemşirelik iş gücünün gelişimine öncelik vermeyebilir. Siyasi istikrarsızlık veya hükümet değişiklikleri, hemşirelik iş gücü planlarının kesintiye uğramasına veya iptal edilmesine de neden olabilir.
- Hemşirelik mesleğinden destek alınmaması: Hemşirelik mesleğinden destek alınmaması, ulusal hemşirelik iş gücü planlarının başarılı bir şekilde oluşturulması ve uygulanması bakımından zorluklara neden olabilir. Hemşireler ve hemşirelik örgütleri bu planların oluşturulmasına genellikle aktif olarak katılmazlar ve bu da hemşirelik mesleğinin ihtiyaçları ve öncelikleri ile uyumun sağlanamamasına yol açar.

Hemşirelik iş gücü planlarının yeterince finanse edilmesini, desteklenmesini ve önemsenmesini sağlamak için bu zorlukların ele alınmasında hükümetlerin, sağlık sistemlerinin, hemşirelik örgütlerinin ve hemşirelerin ortaklaşa çalışmaları gerekecektir.

Daha fazla bilgi için:

- [DSÖ Sağlık ve büyüme için çalışma: Sağlık iş gücüne yatırım - Sağlıkta İstihdam ve Ekonomik Büyüme Üst Düzey Komisyonu](#)

Hemşirelerin etik olarak işe alınmasının desteklenmesi ve Uluslararası Düzeyde Sağlık Personeli İşe Alımına İlişkin DSÖ Küresel Uygulama Kurallarına uyulması

Hemşire göçü, onlarca yıldır küresel topluluklar tarafından kabul edilen zorluklarla birlikte kritik bir sağlık sorunudur. Hemşire göçünün çok sayıda faydası vardır, ancak aynı zamanda sağlık sistemleri ve hizmet verdikleri insanlar ile hemşirelerin ilgili insan hakları kaygıları üzerinde potansiyel olumsuz sonuçları da vardır.

Kaynak ülkelerdeki hasta sağlığı sonuçlarının dikkate alınması önemli olmakla birlikte, hemşirelerin hak ve özgürlükleri ile gereken denge sağlanmalıdır. Yabancı ülkelerde eğitim almış hemşireler, sağlık hizmetleri eksikliklerinin giderilmesine yardımcı olurken kültürel çeşitliliği artırmakta ve ekonomik büyüme ve kalkınmaya katkıda bulunmaktadır. Kaynak ülkelerdeki sağlık hizmetlerinin adaletsiz dağılımı ise, bireysel özerklik, özgürlük ve göç haklarına karşı dikkatli bir şekilde dengelenmelidir. Dayanışma ve sosyal sorumluluğu desteklemenin yanı sıra hemşirelerin ve hastaların refahını iyileştirmek için, zorlama ve ayrımcılığa karşı korunma konusunda farkındalığın artırılması küresel ölçekte ele alınmalıdır (Socha-Dietrich ve Dumont, 2021; Stikes ve Iskander, 2021; Shaffer, Bakhshi ve Jacobs, 2018; Rosenkoetter, Nardi ve Bowcutt, 2017; Stievano ve diğ., 2017).

%60 artış

son on yılda yüksek gelirli ülkelerde çalışan göçmen hemşireler ve doktorlardaki artış miktarı (DSÖ 2020b).

ICN (ICN, 2019), hemşirelerin kariyer hareketliliği yoluyla mesleki ilerleme ve yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirme haklarına saygı duyar ve onları destekler. Hemşire göçü, çok kültürlü uygulamalar ve genişletilmiş öğrenme fırsatları gibi olumlu sonuçlar sağlama potansiyeline sahiptir. Bireylerin, toplulukların ve sağlık sistemlerinin ihtiyaçlarını karşılayan faydaların elde edilmesini sağlamak için ülkelerin etik işe alım süreçlerine bağlı kalması ve işte tutmaya ilişkin en iyi uygulama stratejilerinin kullanılması önemlidir. Yönetilen uluslararası hemşire arzına yönelik etkili ve etik yaklaşımları uygulamak ve değerlendirmek için de taahhütler verilmeli ve özellikle kaynakları kısıtlı ülkelerde hemşire iş gücüne ilişkin olarak düzenli ve sistematik etki değerlendirmeleri yapılmalıdır (Buchan ve Catton, 2023).

Daha fazla bilgi için:

- [ICN Pozisyon Beyanı: Uluslararası kariyer hareketliliği ve etik hemşire işe alımı](#)
- [Uluslararası Düzeyde Sağlık Personeli İşe Alımına İlişkin DSÖ Küresel Uygulama Kuralları](#)
- [DSÖ Küresel Uygulama Kuralları: Ulusal Raporlama Aracı 2021](#)
- [ILO, OECD ve DSÖ - Uluslararası Sağlık Çalışanı Hareketliliği Platformu: Diyalog, bilgiler ve uluslararası iş birliğinin artırılması](#)
- [Yeniden İnşa için İyileştirme: Sağlık Sisteminin Etkinliği için Hemşirelik İş Gücüne Yatırım](#)

Sonuç

Küresel hemşire iş gücü açığını gidermek ve geleceğin hemşirelerinin arzında kendi kendine yeterliliği sağlamak, kapsamlı, iş birliğine dayalı ve iyi yapılandırılmış politikalar gerektiren çok yönlü bir meseledir. ICN, pandemi sonrası küresel hemşirelik iş gücüne ilişkin güncel verilerin sağlanması amacıyla Dünyada Hemşireliğin Durumu (SOWN) analizinin derhal güncellenmesi için çağrıda bulunmaktadır (Buchan ve Catton, 2023). Ulusal hemşirelik iş gücü planlarının oluşturulması ve uygulanmasında, bu zorluğun üstesinden gelmek için sağlık sistemlerinin karmaşıklığı, yeni ortaya çıkan bakım modelleri ve toplumun ihtiyaçları dikkate alınmalıdır. Ayrıca, hemşire iş gücüne ilişkin

standartlaştırılmış ve kapsamlı veri kümelerinin oluşturulması, bilgiye dayalı karar verme ve kanıta dayalı planlama için hayati önem taşır. Bu iş gücü planlarının başarılı bir şekilde uygulanması, yeterli finansman, siyasi destek ve hemşirelik mesleğinden katılım gerektirir. Ayrıca, Uluslararası Düzeyde Sağlık Personeli İşe Alımına İlişkin DSÖ Küresel Uygulama Kurallarına uyulması, hemşire göçünün ilgili tüm paydaşlar için etik, şeffaf ve karşılıklı olarak faydalı olmasını sağlar.

Nihayetinde, yüksek performanslı ve esnek sağlık sistemlerinin oluşturulması, yeterli sayıda ve uygun şekilde dağılmış yetenekli hemşirelerle başlar. Ülkeler, hemşire iş gücünün gelişimine öncelik vererek, nüfuslarının sağlığını ve refahını iyileştirebilir, küresel sağlık önceliklerini ele alabilir ve sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliğini sağlayabilir.

5. Kaliteli akredite hemşirelik eğitim programlarına yatırım yapılması

Daha fazla yeni hemşire yetiştirmek ve mevcut hemşirelerin kariyer gelişimini ilerletmek için kaliteli akredite hemşirelik eğitim programlarına yatırım yapın. Hemşirelerin toplumların değişen ve gelişen sağlık ihtiyaçlarına cevap verecek doğru beceriler, yeterlilikler ve öz güvenle mezun olacakları ve genel hemşirelikten uzmanlığa ve ileri uzmanlığa kariyer ilerlemesini destekleyecek şekilde müfredatlar tasarlayın.

Yüksek vasıflı hemşirelere olan talep önemli ölçüde arttı ve ülkeler sağlık sistemlerini yeniden inşa etmeye ve güçlendirmeye çalıştıkça bu eğilimin artması bekleniyor. Bu ihtiyacı karşılamak ve daha fazla kendi kendine yeterli hale gelmek için ülkeler, daha fazla hemşire yetiştirebilen ve mevcut hemşirelerin kariyerlerini ilerletebilen, akredite edilmiş, kaliteli hemşirelik eğitim programlarına yatırım yapmalıdır.

Halk, kendilerine bakan sağlık çalışanlarından yüksek taleplerde bulunur. Sağlık hayattaki en yüksek önceliklerden biri olduğu için bunun nedeni anlaşılabilir. Sonuç olarak, hemşirelerin hak temelli hizmetlere dayalı kişiselleştirilmiş bakım sunacağına, kendilerine karşı ilgili ve şefkatli olacaklarına, insanların daha geniş fiziksel, psikososyal ve diğer sosyal belirleyicilerine ek olarak acil olarak ilgilenilmesi gereken sorunlarını da dikkate alacaklarına, çok disiplinli ekiplerde çalışmak için teknik ve iletişim becerileri ile donatılmış olup hızlı teknolojik ve bilimsel ilerlemelere, yeni ortaya çıkan tedavilere ve bakım modellerine hazırlıklı olacaklarına ve öz yönetimi mümkün kılan hasta sağlığı okuryazarlığının geliştirileceğine dair beklentiler artmaktadır. Hemşirelik iş gücünün oluşturulması ve geliştirilmesinin özünde, kaliteli teorik ve uygulamalı eğitim yer alır. Hemşirelerin hem sanat hem de bilim alanlarında eğitimi, çalıştıkları toplulukların sağlık ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayan bir iş gücünün oluşturulması bakımından çok önemlidir (Baker, Cary ve da Conceicao Bento, 2021).

620.000
2019'da OECD
ülkelerindeki
hemşirelik
mezunlarının sayısı
(OECD, 2022b;
Leyens, Simkins ve
Horst, 2022).

Araştırmalar, lisans diplomasına sahip hemşireler ile daha iyi sağlık sonuçları arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dünya genelinde ulusların %91'i hemşirelik eğitiminin süresi ve içeriğine ilişkin kriterlere sahip olduğunu ve ülkelerin %89'u eğitim kurumlarının akredite olduğunu ileri sürmektedir (DSÖ, 2020a). Ancak, kayıtlı hemşireler için eğitim düzeyi ve kalitesi ülkeler arasında ve içinde önemli ölçüde farklılık göstermeye devam etmektedir. Sağlık hizmetlerinin günümüzdeki karmaşıklığı, hemşirelik eğitiminde daha yüksek derecelerde karar verme, klinik muhakeme, ekip liderliği ve siyasi anlayışa geçişi zorunlu kılmakta ve böylece hemşirelerin karmaşık ortamlarda ve sağlıkla ilgili ve sosyal sektörlerde bakımı yönetmelerine olanak tanımaktadır. Ayrıca, sekiz hemşireden biri artık doğduğu veya eğitim gördüğü ülkede çalışmıyor. Dolayısıyla, hemşirelik eğitimine öncülük edecek nitelikli önerilere ve giriş düzeyinde hemşirelik eğitiminin küresel olarak

uyumlaştırılmasına yönelik acil bir uluslararası talep söz konusudur (Baker, Cary ve da Conceicao Bento, 2021).

Toplumun sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için eğitim sektörünün planlanması ve geliştirilmesine yatırım yapılması

Eğitimin yaygınlaştırılması ve dönüştürülmesi karmaşık ve çok boyutlu bir süreçtir. Hemşirelerin hizmet verdikleri kesimlerin sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli yeterliliklere sahip olmalarını sağlarken, hemşirelik mezunlarının sayısının artırılmasını gerektirir. Kapasite hususları, yetenekli ve yetkin eğitimcilerin yetiştirilmesini, etkili ve yenilikçi eğitim tekniklerinin (örneğin simülasyon) kullanımını, yeterli altyapıya ve klinik stajlara, ekipmanlara ve öğrenme araçlarına erişimi içerir (DSÖ, 2013).

Her yıl mezun olan hemşirelik öğrencilerinin sayısının artırılması için, sağlık kuruluşları, eğitim kurumları ve düzenleyici kurumlar dahil olmak üzere çeşitli paydaşlar arasında planlama, koordinasyon ve iş birliği gerekir.

Eğitim kurumları, sektörün özel ihtiyaçlarını belirlemek ve buna göre hemşirelik programları tasarlamak için sağlık kuruluşlarıyla yakın iş birliği yapmalıdır. Ayrıca, sağlık kuruluşları kaliteli, güvenli ve kolay erişilebilir klinik stajlar sağlamaktan sorumludur. Bu konudaki eksiklikler, hemşirelik öğrencilerinin sayısının artmasında sınırlayıcı bir faktördür. Ayrıca, düzenleyici kurumlar hemşirelik programları için standartlar ve yönergeler oluşturmak üzere eğitim kurumlarıyla iş birliği yapmalı ve böylece hemşirelik mezunlarının gerekli yeterlilik gereksinimlerini karşılamalarını sağlamalıdır. Standartlar, güncel ve sağlık sektörünün gelişen ihtiyaçlarına uygun olduklarından emin olmak için periyodik olarak gözden geçirilmelidir.

Planlamada, farklı sosyo-ekonomik, etnik ve coğrafi nüfus kesimlerinden alımları artırma seçenekleri de dikkate alınmalıdır. Hemşirelik eğitimi, sosyo-ekonomik, etnik veya coğrafi kökene bakılmaksızın, liseden mezun olmuş ve asgari başarı standardına ulaşmış tüm öğrencilere açık olmalıdır. Hemşire iş gücünün hizmet ettiği toplumu temsil etmesini sağlamak için, farklı nüfus kesimlerinden alımları artırmaya yönelik politika seçeneklerinin geliştirilmesi elzemdir. Dezavantajlı gruplara mensup öğrencilere burslar ve hibeler verilmesi, kırsal ve uzak bölgelerde hemşirelik eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve toplum temelli kuruluşlarla iş birliği yapılması, hemşirelik iş gücünün çeşitlendirilmesine yardımcı olabilir.

Daha fazla bilgi için:

- [ICN – Hemşireler: Öncülük Eden Bir Ses – Küresel sağlık için hemşireliğe yatırım ve haklara saygı](#)

Halkı ve mesleği korumak için akademik kurumların düzenlenmesi ve akreditasyonunun optimize edilmesi

Toplumu ve hemşirelik mesleğini korumak için akademik hemşirelik kurumlarının düzenlenmesi ve akredite edilmesi elzemdir. Uygun düzenleme ve akreditasyon, akademik hemşirelik kurumlarının gerekli standartları karşılamasını ve hemşirelere kaliteli bir eğitim vermesini sağlayabilir. Bu, hemşirelik öğrencilerinin mesleğe yeterince hazırlanmalarını ve gerekli yeterliliklerle mezun olmalarını sağlayarak hastalara zarar verilmesi riskini azaltır. Ayrıca sadece nitelikli ve yetkin hemşirelerin alana girmesini sağlayarak hemşirelik mesleğinin itibarını ve bütünlüğünü koruyabilir.

Hemşirelik eğitiminin şu yönleri düzenlenmelidir: (i) Eğitim kurumlarına erişim ve giriş; (ii) hemşirelik eğitimi müfredatı; (iii) öğrenci öğreniminin uygulama kapsamı; (iv) mesleki eğitimin kalitesi ve

hemşirelik etik kurallarına saygı; (v) akademik personel için yetkinliklerin devamlı olarak sürdürülmesi (DSÖ, 2013).

Daha fazla bilgi için:

- [DSÖ - Sağlık çalışanlarının eğitim ve öğretiminin dönüştürülmesi ve yaygınlaştırılması](#)

Yetkinlik temelli müfredatın uygulanması yoluyla akademik öğrenmenin ve uygulama deneyiminin akademik kalitesinin güçlendirilmesi

Hemşirelik eğitimi, hastalara kaliteli bakım sağlayabilen, yetkin ve güvenli hemşirelerin yetiştirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Sağlık teknolojisindeki hızlı ilerlemeler, sağlık sistemlerindeki değişimler ve hasta ihtiyaçlarının artan karmaşıklığı, yetkinlik temelli eğitimin vurgulandığı hemşirelik müfredatına olan ihtiyacı artırmaktadır. Hemşirelik zorlu bir meslektir ve yüksek düzeyde bilgi ve becerilerin yanı sıra yüksek stresli ortamlarda özerk karar verme yeteneği gerektirir. ICN, öğrenmeyi optimize etmek ve mümkün olan en iyi sonuçları almak için hemşirelik eğitiminde yetkinlik temelli eğitimin kabul edilen standart olmasını önerir. Yetkinlik temelli eğitim, “öğrenme sürecinden ve bilgi, becer ve tutumların edinilmesinden ziyade, öğrenmede ustalaşmayı ve bilgi, beceri ve tutumların performans bağlamında uygulanmasını vurgulayan, müfredat tasarımına, geliştirilmesine ve uygulanmasına yönelik sonuçlara dayalı bir yaklaşımdır.” (UNESCO Uluslararası Eğitim Bürosu, 2013). Eğitimin standardizasyonunu, öğrenmede esnekliği ve öğrenmenin etkinlik ve verimliliğini artırabileceği için hemşirelerin eğitimi açısından önemlidir.

Hemşirelerin yetkinlik temelli eğitimden en iyi şekilde yararlanması için müfredatın düzenli olarak güncellenmesi önemlidir. Toplulukların sağlık öncelikleri sürekli olarak değişmektedir ve bu değişen ihtiyaçları karşılamak için hemşirelik müfredatının düzenli olarak güncellenmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, müfredat en son araştırma bulgularını, kanıta dayalı uygulama kılavuzlarını ve hemşireliğe ilişkin en iyi uygulamaları yansıtacak şekilde güncellenmelidir (DSÖ, 2022b).

Geleneksel öğrenme tekniklerinin artık yeterli olmadığı da kabul edilmelidir. Eğitim sağlayıcılarının kapasite ve imkanlarının hızla yükseltilmesine ihtiyaç vardır. Ancak, genellikle gerekli altyapı ve kaynak eksikliği ve kaliteli klinik stajlara erişim gibi engeller vardır. Çözümün bir parçası, teknoloji ve bilişimi birleştiren yenilikçi yaklaşımlara geçmek olmalıdır. Bunun bir örneği, öğrencilerin yeteneklerini ve bilgilerini güvenli bir ortamda geliştirmelerine yardımcı olabilecek simülasyon teknolojisinin kullanılmasıdır. Bu teknoloji, öğrencilerin gerçek dünyadaki zor durumlarla başa çıkmak için ihtiyaç duydukları güveni ve uzmanlığı kazanmalarına yardımcı olabilecek, acil durumlar da dahil olmak üzere çeşitli hasta bakımı durumlarının tecrübe edilmesini sağlayabilir. Simülasyon teknolojisinin kullanımı ayrıca öğrencilere performansları hakkında hızlı geri bildirim verilerek daha fazla çalışma gerektiren alanları tespit etmelerini sağlayabilir. Ayrıca, bu çözümler, hemşirelik mesleği için çok önemli olan eleştirel düşünmeyi, problem çözme ve ekip çalışmasını teşvik eder (Herodotou ve diğ., 2019; Rezaei ve diğ., 2022; Jobst ve diğ., 2022).

Teknoloji ve bilişim, sağlık sistemleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir ve nihayetinde dünya genelinde hemşirelik mesleğini dönüştürecektir (Jobst ve diğ., 2022). Hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin eğitimini iyileştirmek için hemşireliğin bu uyumlulaştırma ve optimize etme çalışmalarında ön saflarda yer alması önemlidir.

Daha fazla bilgi için:

- [Dünya Sağlık Örgütü - Evrensel Sağlık Kapsamına İlişkin Küresel Yetkinlik ve Sonuçlar Çerçevesi](#)
- [ICN - Afet Hemşireliğinde Temel Yetkinlikler](#)

Kaliteli eğitim programlarını yaygınlaştırmak için hemşirelik fakültesi personeline yatırım yapılması

Dünya hemşire açığı konusunda uzun süredir devam eden bir krizin ortasında, hemşire arzını ve eğitimini etkileyen başka bir kriz daha var: Hemşire fakültelerindeki ciddi eksiklikler (DSÖ, 2020a; Nardi ve Gyurko, 2013). Hemşirelik eğitimi programlarının kalitesi büyük ölçüde hemşirelik fakültesi personelinin yetkinliğine, uzmanlığına ve deneyimine bağlıdır. Kaliteli hemşirelik eğitim programlarının kapasitesini artırmaya yönelik her türlü çaba, hemşirelik fakültesi personeline yatırım yapılmasını gerektirir.

2018'de ABD'de lisans ve lisansüstü hemşirelik programlarına yapılan **80.000 uygun başvuru** reddedildi (Leyens, Simkins ve Horst, 2022; NACNEP, 2021).

Dünyadaki fakülte personeli açığının birkaç nedeni vardır. Bu, hemşirelerin göçü, yaşlanan öğretim üyeleri, genç öğretim üyelerinin işe alımına yönelik daralan havuz, görevden duyulan memnuniyetin azalması, finansman eksikliği ve düşük maaşlar, akademik kurumlar tarafından fakülte personelinin potansiyel değerinin düşürülmesi, tam zamanlı personelin azalması ve hemşirelerin akademik başarı düzeylerinin yetersiz olması gibi faktörleri içerir (Nardi ve Gyurko, 2013).

Bu krize olası çözümler, işe alma, hazırlık, geliştirme ve işte tutmayı dikkate alan stratejilerin bir kombinasyonunu gerektirir. Bunlar ülke bağlamına göre değişiklik gösterir, ancak asgari olarak (i) hemşirelerin öğretim üyesi veya eğitmen olarak öğretim pozisyonlarını üstlenmeye hazırlanması için lisansüstü hemşirelik müfredatına hemşirelik eğitimi teorisi ve pedagojisindeki akademik derslerin dahil edilmesini; (ii) hemşirelerin akademik hazırlığına ve sürekli eğitim ihtiyaçlarına yatırım yapılmasını; (iii) hemşire öğretim üyelerinin istihdamı, dağılımı ve görevde tutulması hakkında toplanan veri ve bilgi miktarının artırılmasını; (iv) eğitim sektöründe çalışan hemşirelerin imajının iyileştirilmesi ve ödüllendirici bir kariyer seçimi olarak bu görevin vurgulanmasını; (v) çözümler geliştirmek için küresel iş birliği ve koordinasyonun ilerletilmesini; (vi) hemşirelik fakültesi personelinin rekabetçi maaşlarına ve yan haklarına yatırım yapılmasını içerir (NACNEP, 2021; Nardi ve Gyurko, 2013).

Ölüm oranlarında %7 azalma. Lisans derecesine sahip hemşire oranındaki %10'luk bir artış, ölüm oranlarında %7'lik bir azalma ile ilişkilidir (Aiken ve diğ., 2014; Wieczorek-Wójcik ve diğ., 2022).

Daha fazla bilgi için:

- [ICN Politika Özeti - COVID-19 salgınında hemşirelik eğitimi ve ortaya çıkan hemşirelik iş gücü](#)
- [DSÖ - Eğitmen hemşirelerin temel yetkinlikleri](#)

Sonuç

Tedavilerdeki ilerlemeler, kritik iş gücü açıkları ve sağlık hizmetlerine yönelik artan talep dahil olmak üzere hızla değişen sağlık hizmetleri ortamı, kaliteli akredite hemşirelik eğitim programlarına önemli yatırımlar yapılmasını gerektirmektedir. Ülkeler, toplumlarının sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için eğitim sektörünün planlanmasına ve geliştirilmesine öncelik vermeli, akademik kurumların düzenlemelerini ve akreditasyonunu optimize etmeli, yetkinlik temelli müfredatlarla hemşirelik programlarının akademik kalitesini güçlendirmeli ve kaliteli hemşirelik eğitim programlarının kapasitesini artırmak için akademik hemşirelik personeline yatırım yapmalıdır.

Bu sayede, gelecek nesildeki hemşirelerin dünya genelinde toplulukların dinamik ve gelişen sağlık ihtiyaçlarına yanıt vermek için gerekli yetkinliklere, değerlere ve öz güvene sahip olmasını sağlayabiliriz. Bu, nihayetinde sağlık sonuçlarının iyileştirilmesine, kaliteli sağlık hizmetlerine erişimin artmasına ve daha esnek ve sürdürülebilir sağlık sistemlerinin geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. Paydaşların iyi hazırlanmış, çeşitliliğe sahip ve önlerindeki zorluklara ve fırsatlara duyarlı bir hemşirelik iş gücü oluşturmak için iş birliği yapmaları ve çalışmalarını koordine etmeleri çok önemlidir.

Hemşirelerin hemşirelik mesleğinin tüm kapsamını yerine getirmelerinin sağlanması

Düzenlemeleri güçlendirip modernize ederek ve ileri uzman hemşireliğe ve hemşire liderliğindeki bakım modellerine yatırım yaparak hemşirelerin hemşirelik mesleğinin tüm kapsamını yerine getirmelerini sağlayın. Sağlık sistemlerini halk sağlığına, birinci basamak sağlık hizmetleri teşvik ve önleme çalışmalarına ve topluluk bakım, evde bakım ve insan merkezli bakıma yeniden yönlendirin ve entegre edin.

Hemşireler, dünyadaki sağlık hizmetleri iş gücünün yarısından fazlasını oluşturur ve uygulamalı hasta bakımı hizmetlerinin büyük bir bölümünü sunarlar. Bu iş gücünün kullanımının optimize edilmesi, sağlık hizmetlerinin sunulma biçimini değiştirebilir ve böylece hastalar uygun fiyata daha iyi bakım alabilir. Tüm dünyada hemşireler, sağlık sonuçlarını iyileştirmek için yeniliklere öncülük ediyor ve yeniliklere katkıda bulunuyor. Ancak, hemşireliğin yüksek performanslı sağlık sistemlerini mümkün kılmak için katkısını en üst düzeye çıkarma imkanını sınırlayan çeşitli gereksiz ve verimsiz engeller vardır. Çok uzun bir süredir hemşireler, hem yenilikleri hem de uygulamaları gereksiz yere sınırlandıran ortamlar nedeniyle kısıtlamalara kalmaktadır. Optimize edilmiş ve yetkilendirilmiş bir hemşire iş gücü, daha erişilebilir, mali olarak karşılanabilir, güvenli ve sürdürülebilir bir sağlık hizmeti sisteminin oluşturulmasını kolaylaştırabilir (Stewart ve diğ., 2022).

Hemşirelerin %80'i, yerine getirdikleri görevler için fazladan becerilere sahip olduklarını ve bu durumun, takdir edilmeme duygusuna ve düşük iş tatminine yol açtığını belirtmiştir (OECD, 2021b).

Mesleğin tam kapsamı, sağlık çalışanı bireylerin eğitilmiş, yetkin ve icra etmeye yetkili olduğu rollerin, işlevlerin, sorumlulukların, faaliyetlerin ve karar verme kapasitesinin tamamını ifade eder (Queensland Health, 2017). Mesleğin tam kapsamı çok sayıda faktör tarafından belirlenir. Ancak, hemşirelerin potansiyellerini gerçekleştirmelerini engelleyen yapay engeller sıklıkla ortaya çıkar. Bunlar arasında, kısıtlayıcı finansman modelleri, disiplinler arasındaki ve içindeki kültürel engeller ve sağlık hizmetlerinin gelişimine ayak uyduramayan düzenleme ve politikalar yer alır. Sağlık sistemlerinin sahip olduğu en önemli kaynak, sağlık çalışanlarıdır. Çoğu zaman sağlık çalışanları bilgi, beceri ve niteliklerini eğitimlerinin gerektirdiği kadar kullanmazlar. İnsan kaynaklarının yetersiz kullanılmasıyla milyonlarca dolar boşa gitmektedir. İnsan kaynaklarının daha iyi kullanılması, daha güvenli bakıma erişimi iyileştirecek, tasarruf sağlayacak ve sağlık çalışanlarının memnuniyetini artıracaktır.

Pandemi sürecinde uzun süredir var olan engeller kaldırılmış, düzenlemeler değiştirilmiş ve yıllar yerine günler, haftalar içinde yeni stratejiler hayata geçirilmiştir. COVID-19, sağlık sistemlerini, bakım hizmetlerinin sunumuna daha fazla yaratıcılık ve esneklikle yaklaşmaya sevk etmiştir. Bu pandemi boyunca hemşireler, sağlık sisteminin dönüşümünün ve yeniliklerin yönlendirilmesine öncülük etmişlerdir (Jingxia ve diğ., 2021; Chan ve diğ., 2021).

Finansman modellerinin, düzenleyici çerçevelerin ve politika çerçevelerinin gözden geçirilmesi ve hemşirelik mesleği üzerindeki gereksiz kısıtlamaların kaldırılması

Genelgeler, finansman modelleri, kültür ve güncelliğini yitirmiş düzenlemeler genellikle yüksek vasıflı ve eğitilmiş sağlık çalışanlarının zamanlarını çalışarak nasıl harcayacaklarını belirleyen faktörlerdir. Bu, zaman ve para israfına neden olur ve sağlık çalışanları arasında memnuniyetsizliğe yol açarken, bakım kalitesinin iyileştirilmesi açısından hiçbir şey faydası olmaz. Engellerin ele alınması önemlidir çünkü insanların tam potansiyelleriyle çalışmalarına ihtiyaç vardır. Bu, daha fazla ve daha iyi bakım,

daha tatmin edici işler ve daha sürdürülebilir bir sağlık sistemi anlamına gelir (Duckett, Breadon ve Farmer 2014).

- Düzenleyici ortamların modernize edilmesi: Ülkeler, hemşirelerin optimal meslek kapsamına göre çalışmalarını mümkün kılmak için yasalarını ve yönetmeliklerini güncellemeli ve modernize etmelidir. Bu, hemşirelerin belirli hizmetleri sunma kapasitelerindeki gereksiz sınırlamaların kaldırılmasını ve İleri Uygulama Hemşirelerine tam uygulama yetkisi verilmesini içerir¹ (ANA, 2020; AANP, 2022).
- Hemşire liderliğindeki bakım modellerine yatırım yapılması: Hemşire liderliğindeki bakım modelleri, dünya genelinde sağlık sistemlerinde iyi bir şekilde yerleşmiştir ve sağlık sistemlerindeki eksikliklerin giderilmesinde etkili bir yöntem olduğu gösterilmiştir. Ancak, modeller genellikle ülkeler içinde ve ülkeler arasında çok az tutarlılıkla gelişigüzel bir şekilde tasarlanır ve geliştirilir. Yeterli planlama ve yatırımla, hemşire liderliğindeki bakım modelleri, özellikle savunmasız topluluklar için bakıma erişimi iyileştirecek, klinik becerilerin ve karar verme süreçlerinin daha fazla kullanılmasının bir sonucu olarak personel memnuniyetini artıracak ve maliyet tasarrufu sağlayabilecektir. Bunun bir sonucu olarak, hemşire liderliğindeki bakım modellerine yatırım yapmak, yüksek bir yatırım getirisi potansiyeline sahiptir ve paranın karşılığını arayan sağlık hizmetleri sistemleri için mantıklı bir iş kararı olabilir.

Daha fazla bilgi için: [ICN Pozisyon Beyanı – Hemşirelik Düzenlemeleri](#)

Ön saflarda çalışan hemşirelerin desteklenmesi için klinik kariyer yollarının oluşturulması

Ön saflarda çalışan hemşireler için klinik kariyer yollarının oluşturulması, sürekli öğrenmeyi, beceri geliştirmeyi ve kariyer terfisini teşvik eden mesleki gelişim için iyi organize edilmiş bir çerçeve sunacaktır. Bu yollar, belirli hemşirelerin gereksinimlerini karşılamak ve mesleki hedeflerini ilerletmek için oluşturulabilir ve aynı zamanda işe alma ve işte tutma gibi kurumsal gereksinimler de dikkate alınır. Yollar, eğitim başarısı, yetkinlik değerlendirmeleri, öğrenme stratejileri, danışmanlık ilişkileri, mesleki büyüme fırsatları ve sürekli mesleki gelişime erişim gibi çeşitli temel bileşenler etrafında inşa edilebilir.

Hasta bakımını iyileştirmek ve kapasite oluşturmak için hemşirelik hizmetlerinin bilgi sistemleri, teknoloji ve karar verme araçlarıyla güçlendirilmesi

Dijital teknolojiler, sağlık sisteminin güçlendirilmesi için eşsiz fırsatlar sunmaktadır. Örneğin, doğru kişilerin doğru zamanda doğru bilgilere erişmesi, bakımın güvenliğini, etkililiğini ve verimliliğini artırabilir. Dijital olarak geliştirilmiş sağlık hizmetleri, erişimi iyileştirebilir ve sağlığın korunmasına yönelik reaktif yaklaşımlardan proaktif yaklaşımlara geçişe yardımcı olabilir. Hemşireler, zaman alıcı rutin görevlerden kurtulabilir ve hastalarla daha etkili bir şekilde etkileşime girebilir. Hastalar daha fazla katılım sağlayabilir, kendi kendine bakım becerilerini geliştirebilir ve sağlık hizmetlerinin sunumuna daha etkin bir şekilde katılabilir. Dijital teknolojilerin hemşirelik ve sağlık hizmetlerine sunduğu birçok faydaya rağmen sağlık sektörü, fırsatların gerçekleştirilmesi bakımından diğer sektörlerin çok gerisindedir (Socha-Dietrich, 2020). Ayrıca hemşirelik hizmetlerinin dijital teknolojilerle güçlendirilmesinin önünde birçok engel bulunmaktadır. Bunlar arasında sınırlı kaynaklar, yetersiz eğitim, değişime direnç, yetersiz katılım ve veri güvenliği ve mahremiyetle ilgili

¹ Tam uygulama yetkisi, İleri Uygulama Hemşirelerinin bilgi, beceri ve niteliklerini eğitim ve deneyimlerinin tüm kapsamıyla kullanabilmelerini ifade eder. Bu, pratisyen hemşirelerin hastaları değerlendirmesine, teşhis koymasına, teşhis testlerini yaptırmasına ve yorumlamasına, tedavileri başlatmasına ve yönetmesine (ilaç reçete etmek dahil) hemşireliğe ilişkin düzenleyici kurumun münhasır lisans yetkisi altında izin vermek için ülke düzeyinde yetkilendirme gerektirir.

endişeler yer alır. Bu engellerin üstesinden gelmek için sağlık kuruluşları gerekli altyapıya yatırım yapmalı, hemşirelere kapsamlı eğitim sağlamalı, hemşireleri karar verme sürecine dahil etmeli, standart hemşirelik terminolojisini (örneğin ICNP) kullanmalı ve veri güvenliği ve mahremiyet için protokoller oluşturmalıdır.

Sağlık ve refaha odaklanarak, bakım sektöründe hemşirelik ve İleri Uygulama Hemşireliği (APN) rollerinin aktif olarak desteklenmesi ve bunlara yatırım yapılması

Bireylerin ve toplumların sağlığı ve refahı büyük ölçüde erişilebilir ve mali olarak karşılanabilir kaliteli sağlık sistemlerine bağlıdır. Bununla birlikte, geleneksel sağlık hizmetleri sistemleri genellikle oldukça parçalıdır ve hastalık ve rahatsızlıkları önlemek yerine onları tedavi etmeye odaklanır. Bu nedenle, sağlık sistemleri, bakım modellerini entegre insan merkezli bakım ilkelerine dayalı olarak yeniden yönlendirmeli ve herkesin yaşamları boyunca insanların ihtiyaçlarına duyarlı, koordineli ve uyumlu bir bakım sektöründe sağlık hizmetlerine erişimini sağlamalıdır (DSÖ, 2018). Daha iyi sağlık sonuçları, daha yüksek refah ve daha iyi yaşam kalitesinin tümü, hastane hizmetleriyle entegre olan güçlü birinci basamak ve halk sağlığı hizmetleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu gelişmelerin ekonomi, toplum ve bireyler üzerinde önemli olumlu etkileri bulunmaktadır. Entegre insan merkezli bakım, hizmetlere erişimin iyileştirilmesine, önlenebilir hastaneye yatışların ve yeniden yatışların azaltılmasına ve daha iyi tedavi uyumuna yardımcı olur.

Kronik hastalıklara sahip 4 hastadan 1'i, önceki 12 ayda önerilen koruyucu testlerden hiçbirini yaptırmamıştır (OECD, 2020).

Hemşireler, eğitimleri, rolleri ve kazandıkları saygı nedeniyle, sektörde entegre insan merkezli bakım için gerekli olan dönüştürücü değişikliklere katkıda bulunmak ve liderlik etmek için iyi bir konumdadırlar. Ancak bu değişiklikler, yeni veya iyileştirilmiş sağlık ve nüfus bakımı bilgileri, becerileri ve tutumları ile birlikte bakım koordinasyonu, veri analitiği ve kalite iyileştirmeye yeni bir odaklanma gerektirecektir. Ancak en önemlisi, izole bağımsız hekimlerden hastalar ve aileleriyle ilişki kuran, ilgili ve bağlantılı çok disiplinli ekiplere geçiştir.

Paranın karşılığı

ABD'de tek bir pratisyen hemşire tarafından yönetilen bir şantiye kliniği, verimlilik kaybı ve devamsızlıkla ilgili dolaylı tasarruflar hariç olmak üzere iki yıllık bir süre içinde yaklaşık 2,18 milyon dolarlık doğrudan tıbbi bakım maliyet tasarrufu sağlamıştır (Chenoweth ve diğ., 2008).

Bunu başarmanın yollarından biri, hemşire liderliğindeki bakım modelleridir. Örneğin araştırmalar, hemşireler tarafından yönetilen kliniklerin maliyetli hataların ve yeniden yatışların önlenmesi, hastaların sağlıklı tutulması, israfın azaltılması, mükerrer bakımın önlenmesi, uzmanların zamanının uygun şekilde kullanılması ve bakım koordinasyonunun iyileştirilmesi gibi değerli sonuçlar elde ettiğini göstermektedir. Ancak bu faydaların gerçekleştirilebilmesi için çok disiplinli/disiplinler üstü bir yaklaşıma, bakım veya klinik modelinin uygulanmasından önce kapsamlı planlamaya ve kapsam belirlemeye, yönetsel desteğe ve diğer meslektaşların ve sağlık çalışanlarının desteğine ihtiyaç vardır.

Daha fazla bilgi için:

- [İleri Uygulama Hemşireliğine İlişkin ICN Yönergeleri](#)
- [Hemşireler için Normatif Yetkiye İlişkin ICN Yönergeleri](#)

Sonuç

Optimal sağlık hizmetleri sunmak için sağlık sistemlerinin birinci basamak, toplum temelli ve evde bakım, halk sağlığı ve hasta merkezli bakıma doğru yeniden yönlendirilmesi ve entegre edilmesi gerekmektedir. İnsan kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmak için bu, güçlü liderliğin yanı sıra rollerin ve bakım modellerinin yeniden tasarlanmasını gerektirir. Sağlık çalışanları, sağlık sistemlerinin sahip olduğu en değerli varlıktır. Bununla birlikte, sağlık çalışanları sıklıkla bilgi, beceri ve yeteneklerini

mümkün olan en üst düzeyde kullanmazlar. İnsan kaynakları tam potansiyelleriyle kullanılmadığı için milyonlarca dolar boşa gidiyor. Daha iyi insan kaynakları yönetimi ile paradan tasarruf edilebilir ve sağlık çalışanlarının memnuniyeti artırılabilir.

Sağlık kurumları ayrıca sağlık eşitsizliklerini ele alma ve yetersiz hizmet alan bölgelere kültürel olarak yetkin bakım sağlama ihtiyacını da kabul etmelidir. Sağlık kuruluşları, topluluklar ve sağlık hizmeti uzmanlarıyla iş birliği yaparak herkesin kendi bireysel ihtiyaçlarına ve tercihlerine uyan yüksek kaliteli sağlık hizmetlerine erişimini sağlayabilir.

Hemşirelerin becerileri, bilgileri, nitelikleri ve uzmanlığının kabul edilmesi ve bunlara değer verilmesi

Hemşirelerin becerilerini, bilgilerini, niteliklerini ve uzmanlığını kabul edin ve bunlara değer verin. Hemşirelerin sağlık çalışanları, bilim insanları, araştırmacılar, eğitimciler ve liderler olarak rollerine saygı duyun ve bu rolleri geliştirin. Hemşireleri her düzeyde sağlık hizmetlerini etkileyen karar verme süreçlerine dahil edin. Hemşirelik mesleğine, kaliteli sağlık sistemlerine katkıda bulunan bir faktör olarak saygı duyan eşitlikçi bir kültürü teşvik edin ve bu kültüre yatırım yapın.

Sağlık hizmetlerinin sunumunda önemli oyuncular olarak hemşireler, bakımın sağlanması ve koordinasyonu, olumsuz olayların önlenmesi ve sağlık hizmetlerinin etkinliğinin ve verimliliğinin iyileştirilmesi için kritik öneme sahiptir (Aike ve diğ., 2017). Mevcut en iyi kanıtlar ve klinik standartlarla uyumlu güvenli bakım sağlamanın ötesinde, hemşirelerin ayrıca daha büyük organizasyonel ve sistemsel kalite ve güvenlik sistemlerine katılma yükümlülükleri vardır. Sağlık hizmetlerinin kalitesindeki değişiklikleri bildirmek için hemşirelerin, bakımın uygunluğu ve etkinliğini değerlendirmek, izlemek ve raporlamak ve bilimsel araştırmaları ilerletmek konusunda profesyonel bir yükümlülüğü vardır. Hasta güvenliğini artıran e-sağlık uygulamalarının geliştirilmesi, kullanılması ve değerlendirilmesinde çok önemli bir rol oynarlar ve tesislerin, araçların ve çalışma prosedürlerinin güvenli tasarımı ve işletilmesinde görev alırlar. Görevler arasında, ortak karar vermeyi teşvik eden sistem ve süreçler aracılığıyla kişi merkezli bakım, bakımın sürekliliği, açık açıklamalar ve hastaların kültürel ihtiyaçlarına ve sağlık okuryazarlığına duyarlılık yer almaktadır. Hemşireler ayrıca tedavinin güvenliğini ve kalitesini artırmak ve ayrıca klinik liderlik sergilemek için araştırma bulgularını teşvik eder, bunlarla ilgilenir ve bunları kullanırlar (Oldland ve diğ., 2020).

Yukarıda açıklandığı gibi hemşirelik, toplumların sağlığı ve refahı için hayati önem taşıyan zorlu ve karmaşık bir meslektir. Genel olarak, hemşireler halk tarafından oldukça güvenilir ve gerekli bir meslek grubu olarak görülmektedir. Gerçek şu ki, insanların sadece küçük bir kısmı modern hemşirelerin sahip olduğu çok çeşitli görev ve sorumlulukların farkındadır ve sonuç olarak hemşireliğin dünyadaki herkese sağladığı istisnai değeri tam olarak kavrayamazlar. Hemşirelerin rollerinin yeterince anlaşılması çeşitli olumsuz şekillerde ifade edilmektedir. Bunlar arasında, doktora "tabi" olarak görülmek, karar verme süreçlerinde sınırlı söz hakkı, yetersiz ücret, kötü sonuçlar ve işlevsiz sistemler için suçlanma ve hepsinden kötüsü şiddete maruz kalmak yer alır. Hemşirelere yönelik bu değersizleştirme, motivasyonsuzluğa, kızgınlığa ve işi bırakma düşüncelerinin artmasına neden olurken aynı zamanda hemşireliği cazip olmayan bir kariyer seçimi haline getirmektedir. Hemşirelik becerilerine, bilgilerine, niteliklerine ve uzmanlığına değer verildiğini ve takdir edildiğini göstermek için harekete geçilmelidir.

Hemşirelik mesleğinin kamusal imajının iyileştirilmesi

Hemşireliğin kamusal imajının iyileştirilmesi için hemşireler, sağlık kuruluşları, eğitim kurumları ve medya arasında iş birliğini içeren çok yönlü bir yaklaşım gerekir.

- Hemşirelerin rolleri ve sorumlulukları konusunda halkın farkındalığını artırmak, insanların hemşirelerin sağlık hizmetlerinde oynadıkları hayati rolü anlamalarına yardımcı olmak için çok önemlidir. Hemşireler, lisans, yüksek lisans ve doktora programları aracılığıyla çeşitli roller için hazırlanırlar. Hemşirelik teorileri, klinik bilimler, kavramsal modeller, araştırmalar ve teori testi, hemşirelerin aldığı eğitimin bir parçasıdır. Halkın, hasta sağlığının desteklenmesi ve korunmasında hemşirelik eğitiminin ve araştırmalarının varlığı ve değeri konusunda bilinçlendirilmesi gerekir. Bu farkındalık da halkın hemşireliğe ilişkin algısını geliştirecek ve hemşireleri güçlendirecektir (ten Hoeve, Jansen ve Roodbol, 2014).
- Hemşirelik hakkındaki klişelere ve yanlış bilgilere karşı çıkmak için medyayla iş birliği yapın. TV programlarında, filmlerde ve haberlerde hemşirelerin doğru, iyi araştırılmış tasvirleri ve rollerinin gösterilmesini teşvik edin.
- Başarılı girişimler ve araştırmalar gibi hemşirelik başarılarını kutlayın.
- Güçlü hemşirelik liderleri yetiştirin ve onları destekleyin. Hemşireleri sağlık kuruluşları, meslek dernekleri ve devlet kurumlarında liderlik rolleri üstlenmeye teşvik edin ve onlara yatırım yapın. Güçlü liderler mesleği savunabilir ve halkın takdirini ve algısını geliştirebilir.
- Bir saygı kültürünü teşvik etmek için meslekler arası iş birliğini teşvik edin.
- Yeni nesil hemşireleri güçlendirmek için hemşire danışmanlık programlarını teşvik edin.

Hemşirelerin sağlık politikaları, prosedürleri ve yönergeleriyle ilgili karar verme süreçlerine dahil edilmesi

Hemşireler sağlık hizmetlerinde oynadıkları kritik role rağmen, hasta bakımını ve sonuçlarını etkileyen karar verme süreçlerinden genellikle dışlanırlar. Bu dışlama, yalnızca hemşirelerin katkılarına gereken değeri vermemekle kalmaz, aynı zamanda yetersiz hasta sonuçlarına da yol açabilir. Sağlık kuruluşları, hemşireleri karar verme süreçlerine dahil ederek bilgilerinden ve farklı bakış açılarından yararlanabilir. Hastaların ve ailelerinin talepleri, sağlık politikasının etkisi ve hasta bakımının ayrıntıları, hemşirelerin tartışmak için iyi bir konumda olduğu konulardır. Ayrıca, yeni tekniklerin ve prosedürlerin uygulanmasına ilişkin değerli görüşler sunarak bu teknik ve prosedürlerin etkinlik ve verimliliklerini garanti edebilirler (Salmond ve Echevarria, 2017).

Sağlık sistemindeki iyileştirmelere ek olarak, hemşirelerin karar alma süreçlerine dahil edilmesi çalışanların elde tutulmasını ve iş tatminini artırabilir. Daha yüksek iş tatmini ve elde tutma oranları, hemşirelerin takdir edildiğini ve karar verme süreçlerine dahil olduklarını hissetmelerinin sonucudur. Bu hemşirelerin ayrıca mesleğe bağlı olmaları daha olasıdır. Bu da hemşirelerin mesleği bırakma düşüncelerini ve iş gücü sıkıntısını azaltabilir.

Sağlık sistemleri için nihai faydalardan biri, hemşirelerin karar verme sürecine dahil edilmesinin, maliyet etkinliğinin artmasına yol açabilmesidir. Hemşireler, sağlık hizmeti kaynaklarının kullanımı hakkında geri bildirim sağlamak için iyi bir konumdadır ve israfı ve verimsizliği azaltma fırsatlarını belirleyebilirler. Sağlık kuruluşları, hemşireleri karar verme sürecine dahil ederek, kaynakların mümkün olan en etkili ve verimli şekilde kullanılmasını sağlayabilir ve bu da maliyet tasarrufuna ve paranın karşılığının alınmasına yol açar.

Hemşirelere saygının bir göstergesi olarak adil ücret ve yan haklar sağlanması

Hemşireleri takdir etmek ve onlara saygı duymak için adil ücret ve yan hakların sağlanması gerekir. Hemşireler genellikle hafta sonları ve tatillerde olmak üzere uzun saatler boyunca çalışmanın yanı sıra rutin olarak zorlu koşullara maruz kalırlar. Buna rağmen birçok hemşire az ücretle çalışmakta, bu

da hemşirelerin tükenmişliğine ve iş gücü sıkıntısına neden olabilmektedir. Hemşirelere yeteneklerini ve işlerinin değerini kabul eden rekabetçi bir ücret ödenmesi çok önemlidir. Aldıkları ücretler, nitelikleri, sorumlulukları ve deneyimleri ile uyumlu olmalıdır. Hemşirelere finansal güvence sağlamak ve kişisel ve mesleki yaşamları arasında bir denge kurmak için sağlık sigortası, emeklilik planları ve ücretli izin gibi yan haklar da çok önemlidir. Bu ödüller, çalışmalarının değerini gösterirken yetenekli hemşirelerin işe alınmasına ve işte tutulmasına yardımcı olabilir.

Çalışmalar, daha fazla ücret ve mali teşviklerin, tek başına kullanıldığında performans üzerinde nadiren istenen etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yeterli kaynakların sağlanması, lojistik yardım ve sürekli eğitim ve konferanslara yatırım, hemşirelerin katkısına değer verilmesinin örnekleri arasındadır (Stewart ve diğ., 2022).

Bakıcılara bakmak için güvenli ve insana yakışır çalışma koşullarının garanti edilmesi

Hemşirelere güvenli ve nezih çalışma koşulları sağlayarak onlara saygı ve takdir göstermek elzemdir. Hemşireler, çalışmaları nedeniyle çok çeşitli mesleki tehlikelere maruz kalmaktadır. Kas-iskelet yaralanmaları ve iğne batması yaralanmaları dahil olmak üzere bulaşıcı hastalıklara ve yaralanmalara karşı özellikle açıktırlar. Ayrıca iş yerinde stres, vardiyalı çalışma ve şiddet gibi tehlikelere maruz kalıyorlar. Bunlar tipik olarak geniş kimyasal, biyolojik, fiziksel ve psikososyal tehlike kategorilerine girer. Hemşirelerin, mesleki tehlikelerle ilişkili riskleri en aza indirmek ve azaltmak için kaliteli ve uygun güvenlik ekipmanlarına erişimi ile güvenli bir çalışma ortamı sağlanarak fiziksel ve duygusal sağlıklarının korunması kritik öneme sahiptir (IntraHealth, 2022).

Güvenli ve insana yakışır çalışma koşullarının yanı sıra sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanarak mesleğe saygı gösterilmesi şarttır. Hemşireler için sağlıklı bir çalışma ortamı, güvenli, güçlendirici ve tatmin edici bir iş yeridir. Hemşireler için olumlu bir çalışma ortamı, hemşire memnuniyetini, devamlılığını ve performansını artırmaya yardımcı olduğundan, hastaların kaliteli bakım almasını sağlamak açısından hayati önem taşır. Daha iyi çalışma koşulları, daha iyi performans gösteren ve daha iyi hasta bakımı veren daha mutlu hemşireler sağlayarak sağlık kuruluşlarının karlılığını artırır (Wei, 2018). Sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması sürekli çaba gerektirir. Mark Britnell'in belirttiği gibi, "Değer verilmeyen insanlar nasıl şefkatli bakım sunabilirler?"

Sonuç

Sağlık sektörünün başarısı için hemşirelerin sağlık çalışanları, bilim insanları, araştırmacılar, eğitimciler ve liderler olarak rollerinin tanınması ve önemsenmesi gerekir. Ülkeler, hemşireleri karar verme sürecine dahil ederek ve uzmanlıklarını ve katkılarını teşvik ederek hastalara kaliteli bakım verilmesini sağlayabilir ve sağlık sisteminin genel etkinliğini geliştirebilir.

6. Ulusal hemşirelik derneklerinin profesyonel ortaklar olarak katılımının sağlanması

Hemşireliğin deneyimli ve güvenilir sesi olarak ve sağlık ve sosyal bakım politikasının tüm yönlerinde, sunumunda ve liderliğinde kritik profesyonel ortaklar olarak ulusal hemşirelik derneklerinin aktif ve anlamlı katılımını sağlayın. Yerel, ulusal ve küresel çok taraflı ortaklıklar kurun.

Hemşireler, dünyadaki sağlık iş gücünün yarısından fazlasını oluşturur ve uygulamalı hasta bakımı hizmetlerinin çoğunu sunarak, ihtiyaç sahibi bireylere ve topluluklara temel hizmetler ve destek sağlarlar. Tüm ülkelerdeki neredeyse tüm bakım ortamlarında en büyük sağlık meslek grubu olan hemşireler, pandemi sonrası sağlık hizmetlerinin yeniden inşasında kritik başarı faktörü olacaktır (Buchan ve Catton, 2023).

Hemşirelik mesleğinin temsilcileri olarak, ulusal hemşirelik dernekleri, hemşirelik uygulamaları ve sağlık çalışanlarının karşılaştığı zorluklar hakkında değerli görüşlere ve uzmanlığa sahiptir. Sonuç olarak, ulusal hemşirelik dernekleri etkili sağlık ve hemşirelik politikalarının geliştirilmesine ve uygulanmasına çok değerli katkılar sağlayabilir.

Hemşireliğin bilgili ve güvenilir sesi olan ulusal hemşirelik dernekleri, sağlık ve sosyal bakım politikasının, sunumunun ve liderliğinin tüm yönlerinde hükümetler, politika yapıcılar, eğitimciler ve sağlık çalışanları için temel profesyonel ortaklardır. Ulusal hemşirelik derneklerinin ana sorumluluğu, hemşirelik mesleğine saygı, destek ve anlayışı teşvik ederken, daha iyi sağlık sonuçları için savunuculuk faaliyetleri yapmaktır.

Güçlü ulusal hemşirelik dernekleri, sağlıklı topluluklar, yüksek performanslı sağlık sistemleri ve mesleğin ilerlemesi ve gelişimi için hayati öneme sahiptir (Matthews, 2021; Crumley, 2020).

- Yüksek bakım standartlarının teşvik edilmesi: Ulusal hemşirelik dernekleri hemşirelik mesleğinde yüksek bakım standartları oluşturur ve bu standartları korur. Bunu, sürekli eğitim programları, sertifikalandırma fırsatları ve hemşirelik etik kurallarına bağlılığın bir kombinasyonu yoluyla gerçekleştirirler. Ulusal hemşirelik dernekleri, hemşirelere becerilerini geliştirmeleri için gerekli kaynakları sağlayarak, hastaların mümkün olan en yüksek kalitede bakım almasını sağlar.
- Hemşireliğin sesi: Ulusal hemşirelik derneklerinin birincil işlevlerinden biri hemşirelik mesleğini ve hastaları savunmaktır. Bu kuruluşlar, devlet kurumları, yasama organları ve diğer sağlık kuruluşları dahil olmak üzere çeşitli ortamlarda hemşirelerin çıkarlarını temsil eder. Bu kuruluşlar hemşire yanlısı politikalar ve düzenlemeler için lobicilik yaparak, hemşireler için genel çalışma ortamını iyileştirmek üzere çalışır ve bu da daha iyi hasta sonuçlarına yol açabilir.
- Araştırma ve kanıta dayalı uygulama: Ulusal hemşirelik dernekleri, hemşirelik mesleğinde araştırma ve kanıta dayalı uygulamaların teşvik edilmesinde hayati bir rol oynamaktadır. Hemşirelerin en son araştırma bulguları ve en iyi uygulamalardan haberdar edilmesine yardımcı olarak, mümkün olan en iyi bakımı sağlamak için donanımlı olmalarını sağlarlar.
- Halk eğitimi ve farkındalık: Ulusal hemşirelik dernekleri, hemşirelik mesleğinin rolü ve önemi hakkında halkı bilinçlendirmek için çalışır. Bu, mesleğe ilişkin daha olumlu bir algı oluşmasına katkıda bulunur ve yeni yeteneklerin mesleğe çekilmesine yardımcı olur.

Sağlıkla ilgili ve sosyal politikaları ilerletmek için ulusal hemşirelik dernekleriyle aktif olarak etkileşimde bulunulması

Ulusal hemşirelik dernekleri hemşirelik mesleğinin temsilcileridir. Ülkeler ve sağlık sistemleri, hemşirelerin değerli görüşlerinden ve bakış açılarından yararlanabilecekleri için, sağlık politikaları ve sosyal politikalarla ilgili olarak ulusal hemşirelik dernekleriyle aktif olarak ilişkiler kurulmalıdır. Bu, söz konusu politikaların hastaların, toplulukların ve sağlık çalışanlarının ihtiyaçlarına daha iyi bir şekilde cevap vermesini sağlayacaktır. Bunun başarılabilmesi için yollar şunları içerir:

- Belirli sağlık ve sağlık hizmetleri konularını ele almak için ulusal hemşirelik derneklerinin komitelere ve çalışma gruplarına dahil edilmesi;
- Önemli politika toplantılarına ve forumlarına ulusal hemşirelik dernekleri temsilcilerinin dahil edilmesi;
- Yeni teklifler sunma ve önerilen politika ve planları resmi olarak gözden geçirme fırsatı sağlayarak ulusal hemşirelik derneklerinin politika tekliflerine ve tavsiyelerine aktif olarak katkıda bulunmaya teşvik edilmesi;
- Ulusal hemşirelik dernekleri, eğitim sağlayıcılar, Sağlık Bakanlıkları, düzenleyici kurumlar ve diğer sağlık kuruluşları arasında ortaklıkların oluşturulmasının desteklenmesi;
- Hemşirelik bilgi, beceri ve niteliklerini geliştirmek için mesleki gelişim programlarının oluşturulması ve uygulanmasında ulusal hemşirelik dernekleriyle iş birliği yapılması ve bu derneklerin desteklenmesi;
- hemşirelik uygulama standartlarını ilerletmek için konferanslar ve sempozyumlar düzenlenmesinde ulusal hemşirelik derneklerine destek verilmesi.

Ulusal hemşirelik derneklerinin çok taraflı ortaklıklar kurması ve bunları güçlendirmesi

Farklı ülkeler veya bölgelerdeki ulusal hemşirelik dernekleri arasındaki iş birliğine çok taraflı bir iş birliği denir vebu iş birliği, sağlık çalışanlarına ve kuruluşlarına bölgeyi ve dünyayı etkileyen sağlık uygulamaları ve politikaları hakkında daha iyi bir anlayış sağlayabilir. Küresel sağlık ortamı, dünya genelinde ülkelerin ortak çabalarını gerektiren çok sayıda zorlukla karşı karşıyadır. Bulaşıcı hastalıkların, bulaşıcı olmayan hastalıkların ve sağlık eşitsizliklerinin artan yaygınlığıyla birlikte, etkili ve sürdürülebilir çözümler geliştirmek için ulusal hemşirelik derneklerinin iş birliği yapması önemlidir. Ulusal hemşirelik dernekleri bilgi, kaynak ve uzmanlıklarını paylaşarak bu karmaşık sorunları ele almak için yenilikçi stratejilerin oluşturulmasını destekleyebilir. Ulusal hemşirelik dernekleri arasındaki bu iş birliği, sağlık sistemlerinin güçlendirilmesine, eşitsizliklerin azaltılmasına ve küresel sağlık güvenliğinin geliştirilmesine yardımcı olabilir. Sonuç olarak, ulusal hemşirelik derneklerinin birlikte çalışması, ortak sağlık sorunlarının üstesinden gelmenin ve dünyanın her yerindeki insanların refahını iyileştirmenin anahtarıdır. Bu şu yollarla gerçekleştirilebilir:

- Uluslararası Hemşireler Konseyi ile resmi ortaklıklar kurarak ve faaliyetlere aktif olarak katılarak uluslararası iş birliğinin teşvik edilmesi;
- Dünya Sağlık Örgütü gibi bölgesel ve küresel kuruluşlarla iş birliği yapılması;
- Triad (ICN – ICM – DSÖ) toplantıları, düzenleme ve akreditasyon forumları ve ulusal hemşirelik dernekleri toplantıları gibi küresel forumlara katılm, ICN Kongrelerine ve Ulusal Hemşirelik Dernekleri Temsilcileri Konseyine (CNR) katılım ve katkıda bulunmak;
- Sivil toplum kuruluşları ve sivil toplum gruplarıyla ilişkiler kurulması ve karmaşık sağlık sorunlarını ele almak için birlikte çalışılması;
- Devamlı iş birliği için iletişim kanalları oluşturulması; bu, çevrim içi platformlar, haber bültenleri ve sosyal medya üzerinden bilgi paylaşımı yoluyla gerçekleştirilebilir;
- Bölgesel Hemşirelik Forumlarının kurulması (örneğin Güney Pasifik Hemşirelik Forumu).

Sonuç

Ulusal hemşirelik dernekleri , etkili sağlık ve hemşirelik politikalarının geliştirilmesinde ve uygulanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Hemşirelik mesleğinin temsilcileri olarak, ulusal hemşirelik dernekleri, hemşirelik uygulamaları ve sağlık çalışanlarının karşılaştığı zorluklar hakkında değerli görüşlere ve uzmanlığa sahiptir. Ulusal hemşirelik dernekleri, yüksek bakım standartlarını teşvik ederek, hemşirelik mesleğini ve hastaları savunarak, araştırmaları ve kanıta dayalı uygulamaları teşvik ederek ve halkın farkındalığını artırarak, sağlıklı topluluklara, yüksek performanslı sağlık sistemlerine ve hemşirelik mesleğinin ilerlemesine ve gelişimine katkıda bulunur. Ayrıca, ulusal hemşirelik dernekleriyle aktif bir şekilde ilişkiler ve çok taraflı ortaklıklar kurmak, politikaları hastaların, toplulukların ve sağlık çalışanlarının ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirerek ve karmaşık sağlık sorunlarına yönelik yenilikçi stratejiler geliştirerek ülkelere ve sağlık sistemlerine fayda sağlayabilir. Sonuç olarak, ulusal hemşirelik derneklerinin birlikte çalışması, ortak sağlık sorunlarının üstesinden gelmenin ve dünyanın her yerindeki insanların refahını iyileştirmenin anahtarıdır.

7. Savunmasız nüfusu korunması, insan haklarının, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve sosyal adaletin desteklenmesi ve bunlara saygı gösterilmesi

Savunmasız nüfusu koruyun, insan haklarını, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve sosyal adaleti destekleyin ve bunlara saygı gösterin. Tüm insanların adil, ayrımcı olmayan, insan merkezli ve hak temelli ve mali sıkıntı riski olmadan sağlık hizmetlerine erişebilmesi için hemşirelik etiğini sağlık sistemlerinin tasarımının ve sunumunun merkezine yerleştirin ve koruyun.

Bugün dünya, gelir ve kaynaklara erişimde artan eşitsizlikler, çatışmalar, siyasi istikrarsızlıklar ve bölünme ve belirli gruplara karşı ayrımcılık dahil olmak üzere çok sayıda zorlukla karşı karşıya. Bunlar, savunmasız nüfus kesimlerinin korunmasına ve insan haklarının, cinsiyet eşitliğinin ve sosyal adaletin desteklenmesine yönelik acil bir ihtiyaca yol açıyor. Temel bir insan hakkı olarak sağlık hizmetleri, bu ilkelerin desteklenmesi gereken önemli bir alandır.

Savunmasız nüfus kesimleri genellikle ötekileştirilir ve sağlık hizmetlerine erişimde önemli engellerle karşılaşır. Eşitliğin geliştirilmesi, sosyal adalet ve insan haklarına saygı hemşirelik etiğinin temel ilkeleridir. Hemşireler, tüm hastalara eşit ve ayrımcı olmayan bakım sağlamak için sağlık sistemlerinin tasarımında ve sunumunda bu ilkelere uyulmasını sağlamak açısından hayati bir rol oynamaktadır. Savunmasız nüfus kesimleri, sosyal, ekonomik ve siyasi faktörler nedeniyle olumsuz sağlık sonuçları yaşama riski daha yüksek olan kişilerdir.

90 milyon kişi
her yıl sağlık
harcamaları nedeniyle
yoksullaşmaktadır.
(Dünya Bankası 2022)

Savunmasız nüfus kesimlerinin korumanın bir yolu, sağlıkta eşitliği teşvik etmektir. Bu, yoksulluk, ayrımcılık ve sağlık hizmetlerine erişim eksikliği gibi sağlık eşitsizliklerinin temel nedenlerini ele alarak başarılabilir. Hemşireler, bu sorunları ele alan ve sağlık hizmetlerinin herkes tarafından erişilebilir olmasını sağlayan politika değişikliklerini savunabilirler.

İnsan haklarına sahip çıkılması, saygı gösterilmesi ve savunuculuğunun yapılması

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 75. yıl dönümü Aralık 2023'te kutlanacak. Bu bildiri, insan hakları tarihinde kilometre taşı niteliğindeki bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan belge, evrensel olarak korunması gereken temel insan haklarını ilk kez ortaya koymuştur. Evrensel Beyanname, fikirlerin gücüyle dünyayı dönüştürmek için itici güç ve yetki sağlar. Dünyanın dört bir yanındaki insanları herkesin özgürlük, eşitlik ve haysiyet hakkı için mücadele etmeye motive eder (Birleşmiş Milletler, t.y.).

Akil sağlığı sorunu olan kişilerin %75'i
herhangi bir tedavi almamaktadır (Dünya Bankası 2022)

ICN bu beyannameyi onaylar ve "sağlık hizmetlerini, mali, sosyal, siyasi, coğrafi, ırksal veya dini hususlar ne olursa olsun, erişilebilir, mali olarak karşılanabilir ve kültürel açıdan kabul edilebilir bir hak olarak" görür. ICN (ICN, 2021) ayrıca "tüm insan haklarının birbirine bağlı ve bölünemez olduğunu ve herhangi bir kategorideki insan hakları ihlal edildiğinde bireylerin sağlığının ve refahının zarar görebileceğini" açıkça belirtir. Sonuç olarak, uluslara, insan haklarına bağlı kalınması ve insan haklarının desteklenmesi ve savunulması çağrısında bulunuyoruz.

Hemşirelerin etik kuralları vardır ve insanların sağlık haklarını her zaman ve her yerde koruma, bunlara saygı gösterme ve bunları aktif olarak geliştirme yükümlülüğü vardır. Hemşirelerin de hakları vardır. Güvenli, taciz, saldırganlık, tehdit veya korku unsurları içermeyen ve misilleme korkusunun olmadığı bir ortamda mesleklerini icra etme hakları vardır. Hemşirelerin, ulusal hemşirelik dernekleri aracılığıyla bireysel ve toplu olarak, özellikle hasta güvenliği, temel sağlık hizmetlerine erişim ve/veya işkence ve diğer zalimane, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleyi içeren insan hakları ihlallerini bildirme ve bunları dile getirme sorumluluğu vardır (ICN, 2011).

Ülkeler ve sağlık sistemleri (DSÖ, 2022a):

- zamanında, kabul edilebilir ve karşılanabilir sağlık hizmetlerinin sunulmasını sağlayan yükümlülükleri kabul edebilir ve bunlara uyabilir;
- bu hedefleri kademeli olarak gerçekleştirmek için "mevcut maksimum kaynakları" tahsis edebilir;
- eşitlik ve insan haklarına uygunluklarını sağlamak için düzenlemeleri ve politikaları gözden geçirebilir;
- sağlık hizmetlerine en çok ihtiyaç duyanlara öncelik verebilir;
- sağlık düzenlemelerinin, politikalarının ve planlarının değerlendirilmesi, planlanması, geliştirilmesi, uygulanmasına hemşirelerin ve hemşirelik derneklerinin katılımını teşvik edebilir;
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı" (ILO, 2022) hakkındaki Kararına bağlı kalabilir ve onu destekleyebilir.

Daha fazla bilgi için:

- [ICN Pozisyon Beyanı – Hemşireler ve İnsan Hakları](#)
- [Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının ILO'nun iş yerindeki temel ilke ve haklar çerçevesine dahil edilmesine ilişkin ILO Kararı](#) -
- [Birleşmiş Milletler – İnsan Hakları 75. Yıl Kampanyası](#)
- [DSÖ – İnsan Hakları](#)

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve sosyal adaletin teşvik edilmesi

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adalet, insan haklarının gerçekleştirilmesi ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine (SKH'ler) ulaşılması için esastır. Cinsiyete bakılmaksızın herkes için eşit

fırsatların sağlanması, yoksulluğun azaltılması, ekonomik büyümenin ve sosyal uyumun teşvik edilmesi bakımından hayati önem taşımaktadır. Bu bağlamda hemşireler, sağlığın sosyal belirleyicilerini ele alma ve daha eşitlikçi ve adil bir toplum için çalışma potansiyeline sahip olduklarından çok önemli bir rol oynamaktadır.

Hemşireler, toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adaletin ilerlemesinde şu yollarla kilit bir rol oynayabilirler:

- Sağlık eşitsizliklerinin ele alınması: Hemşireler toplumsal cinsiyete dayalı sağlık eşitsizliklerini belirleyebilir ve ele alabilirler; son derece güvenilir sağlık çalışanları olarak hemşireler, sağlık hizmetlerine eşit erişimi savunarak sağlık sonuçlarını iyileştirebilirler.
- Bütünsel bakım sağlanması: Optimal hemşirelikte, her kişiye sadece tedavi edilmesi gereken bir durum olarak değil, bireysel bir insan olarak saygılı davranılır. Sonuç olarak hemşireler hastalarının fiziksel, duygusal ve sosyal ihtiyaçlarını dikkate alırlar. Hemşireler, bakımı iyileştirmek ve ortak karar vermeyi mümkün kılmak için kullanılacak, hastaların karşılaştığı deneyimleri ve zorlukları anlamak için iyi bir konuma sahiptir (Christine ve Kaldjian, 2013).

Ülkeler ve sağlık sistemleri, hemşirelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini ve sosyal adaleti geliştirmelerini şu yollarla destekleyebilir ve etkinleştirebilir:

- Sağlığın sosyal belirleyicilerini eğitim programlarına ve sürekli mesleki gelişime dahil etmek;
- Sağlığın sosyal belirleyicilerini ele almayı amaçlayan politikalar ve girişimler geliştirmek için hemşireler ve ulusal hemşirelik dernekleriyle aktif olarak ilişki kurmak ve
- Sağlığın sosyal belirleyicilerini ele almaya yönelik stratejiler geliştirmek ve uygulamak için sağlık çalışanları, sosyal hizmet uzmanları, toplum sağlığı çalışanları ve toplum liderleri arasındaki meslekler arası iş birliğini teşvik etmek.

Daha fazla bilgi için:

- [ICN Hemşireleri: Öncülük Edecek Bir Ses – Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine ulaşmada hemşirelerin rolü](#)

Hemşirelik etiğinin sağlık sistemlerinin tasarımı ve sunumunun merkezine yerleştirilmesi

Hemşirelik etiği, hemşirelerin uygulamalarına rehberlik eden değer ve ilkeler bütünüdür. Bunlar arasında insan haklarına ve onuruna saygı; hastaların bakım ve tedavileri hakkında bilinçli kararlar verme haklarına saygı; hastaların refahının aktif olarak teşvik edilmesi ve sağlıklarına fayda sağlamak için önlemler alınması; müdahalelerinin hastalara zarar vermemesinin veya acı çekmemelerinin sağlanması; ayırım gözetmeden tüm hastalara adil ve eşit davranılması; hastalarla ve diğer sağlık çalışanlarıyla dürüst ve şeffaf bir şekilde iletişim kurulması; güvenin sürdürülmesi ve sosyal adaletin teşvik edilmesi yer alır. Hemşireler, hemşirelik etiğini sağlık sistemlerinin tasarımı ve sunumunun merkezine yerleştirerek, tüm hastaların eşit ve ayrımcı olmayan, insan merkezli ve hak temelli bakım almasını sağlayabilirler. Bu, meslek standartlarının korunmasını desteklediği ve hemşireler, hastalar ve toplum arasında güveni geliştirdiği için önemlidir. Sonuç olarak, sağlık sisteminin genel bütünlüğüne ve etkinliğine katkıda bulunur. Ülkeler ve sağlık sistemleri, hemşirelik etiğinin entegrasyonunu çeşitli şekillerde destekleyebilir (ICN, 2021):

- Hemşirelik etiğini, hasta haklarını ve mesleki standartları destekleyen politikalar ve mevzuatların oluşturulması ve uygulanması; buna etik karar verme, gizlilik ve bilinçli rıza için çerçeveler oluşturulması dahildir;

- Etik eğitiminin hemşirelik müfredatına ve sürekli mesleki gelişim programlarına dahil edilmesi; hemşirelik öğrencilerinin ve pratisyen hemşirelerin etik ilkeler ve klinik ortamlardaki uygulamaları konusunda kapsamlı eğitim almalarının sağlanması;
- Hemşirelerin hastane etik kurullarında eşit katılımcılar olarak yer almalarının sağlanması; bu, etik ikilemlerin ele alınmasında hemşirelere rehberlik ve destek sağlayacak, insan haklarını teşvik edecek ve bakıma erişimi ve bakım eşitliğini artıran politikaların geliştirilmesini destekleyecektir;
- Manevi olarak zarar görmüş hemşirelere kaynak ve danışmanlık sunulması;
- Etik ilkelere ve bunların hasta bakımındaki önemine ilişkin ortak bir anlayış geliştirmek için disiplinler arası iş birliğinin teşvik edilmesi;
- Etik ve insan hakları alanında en iyi uygulamaların gerçekleştirilmesini sağlamak için hemşire araştırmacılara yatırım yapılması;
- İnsan haklarını ve sağlığın sosyal belirleyicilerini aktif bir şekilde ele alan politikalar ve yönergeler geliştirmek için hemşire liderleriyle birlikte çalışılması;
- Sağlık bakımı uygulamalarında etiğin izlenmesi ve değerlendirilmesi; toplanan bilgilerin politika geliştirme, eğitim ve mesleki standartların biçimlendirilmesinde kullanılması.

Daha fazla bilgi için:

- ICN – Hemşireler için ICN Etik Kuralları - https://www.icn.ch/system/files/2021-10/ICN_Code-of-Ethics_EN_Web_0.pdf

Sonuç

Savunmasız nüfus kesimlerini koruma, insan haklarını destekleme ve bunlara saygı duyma ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ve sosyal adaleti destekleme ihtiyacı her zamankinden daha acil bir mesele. Hemşirelik etiğini sağlık sistemlerinin tasarımı ve sunumunun merkezine yerleştirerek daha eşitlikçi, adil ve kapsayıcı sağlık hizmeti ortamları yaratabiliriz. Bu da, bireylerin ve toplulukların genel refahına katkıda bulunarak daha şefkatli ve dayanıklı bir toplumu teşvik eder.

8. Hemşire liderlerinin yönetici pozisyonlarına atanması

Tüm sağlık kuruluşlarının yönetici pozisyonlarında ve hükümet politikalarının oluşturulmasında hemşire liderlerini görevlendirin. Sağlık sistemlerinde hemşirelik liderliğini güçlendirin ve en çok ihtiyaç duyulan yerlerde hemşirelik liderliği rollerini oluşturun ve sürdürün.

Hemşire liderlerin sağlık kuruluşlarında yönetici pozisyonlarına atanması ve hükümetin politika oluşturma çalışmalarına katılması, sağlık sektörünün karşılaştığı zorlukların ele alınması bakımından çok önemlidir. Bu zorluklar arasında tıbbi hataların yüksek sayısı ve maliyeti, parçalanmış bir sağlık sistemi, sağlık hizmetlerinin ve insan kaynaklarının kötü kullanımı, hızla artan bakım talebi, büyüyen toplum beklentileri ve küresel bir iş gücü sıkıntısı krizi yer alıyor (Stewart ve diğ., 2022). Bu sorunlar var olmakla birlikte, olumlu dönüşüm için fırsatlar sunarlar ve yapılan araştırmalarda şu anda, uygun niteliklere sahip hemşire liderlerin bunları ele almada kritik öneme sahip olduğu gösterilmiştir.

Hemşire liderlerin getirebileceği faydalara rağmen, yönetici hemşireleri istihdam etmeyen veya pozisyonlara yeterince kaynak sağlamayan birçok sağlık sistemi vardır. Sağlık sistemlerinde yönetici hemşire liderlerinin eksikliği, geçmişten beri yetersiz yatırım, hemşirelik algısı, eğitim ve kariyer yollarının eksikliği, bütçe kısıtlamaları, değişime direnç ve çeşitlilik ve kapsayıcılık eksikliğine bağlanabilir. Bu zorlukların ele alınması, sağlık kuruluşlarının, politika yapıcıların ve hemşirelik liderlerinin uyumlu bir çaba göstermesini gerektirir.

Hemşire liderlerin görünürlüğünün artırılması

Hemşireler, benzersiz bilgi, beceri ve eğitimleri göz önüne alındığında dönüştürücü liderler olma potansiyeline sahiptir. Yine de, hemşirelerin yenilikçilik ve liderlik becerileri, genellikle sağlık sistemi ve dolayısıyla hastalar için yeterince kullanılmayan bir kaynak olarak kalmıştır. Bu, hemşirelerin nadiren yetkili pozisyonlara terfi ettirilmeleri ve geçmişten beri hastane ve sağlık hizmeti kurullarında ve hastaların ve toplumların sağlığını etkileyen sağlık hizmetleri kararlarının alındığı sağlık bakanlıklarında yeterince temsil edilmemeleri gerçeğiyle kanıtlanmaktadır (Stewart ve diğ., 2022; Hughes, Carryer ve White, 2015; Hajizadeh ve diğ., 2021). Bu temsil eksikliği, politika ve strateji uygulamasından sorumlu olan hemşirelerin, politika oluşturma çalışmalarına dahil edilmedikleri anlamına gelir ve bu da yetersiz ve bazen maliyetli kararların alınmasına yol açmaktadır.

Bu engelin üstesinden gelmek ve hemşirelerin liderlik rollerine kattıkları stratejik değeri vurgulamak için profillerinin yükseltilmesi çok önemlidir. Bu şu eylemleri içerir:

- Politika oluşturma sürecinde hemşireleri diğer paydaşlarla eşit ortaklar olarak tanımak, dinlemek ve katılımlarını sağlamak;
- Ulusal liderlik pozisyonları için gereken donanımına sahip yetkin hemşire liderlerini seçmek ve yükseltmek;
- Kıdemli hemşirelerin sağlıkla ilgili temel konularda halkla ilişki kurmaları için medya ve politika yapımcılarla ilişki kurmalarını desteklemek ve mümkün kılmak;
- Hemşire liderleri başarılarını vurgulayarak, liderlik özelliklerini öne çıkararak ve başarı hikayelerini paylaşarak teşvik etmek; bu, toplumsal bilinirlik, konuşmalar ve medyada yer almayla başarılabılır;
- Sağlık Bakanlıklarında Baş Hemşire Memurlarını ve sağlık kuruluşlarında hemşirelik İcra Direktörlerini görevlendirmek ve onlara yeterli kaynak sağlamak.
- Devlet Baş Hemşire Görevlilerini Dünya Sağlık Asamblesi gibi uluslararası forumların delegasyonlarına dahil etmek.

Daha fazla bilgi için:

- [ICN Brifingi - Devlet Baş Hemşire Görevlisi \(GCNO\) Pozisyonları](#)
- [DSÖ - Devlet baş hemşirelik ve ebelik görevlilerinin rolleri ve sorumlulukları: Kapasite Oluşturma Kılavuzu](#)

Hemşire liderlerin otoritesinin ve güçlendirilmesinin desteklenmesi

Yönetim, personel ve hastalar çatışan çıkarılara sahip olduğundan, sağlık hizmetleri ortamının karmaşıklığı hemşirenin liderlik rolü üzerinde ek bir baskı oluşturur. Finansal kısıtlamalar, değişen hükümet düzenlemeleri ve politikaları, artan tüketici beklentileri, bilim ve teknolojiye gelişmeler ve değişen sağlık hizmetleri uygulamalarına ayak uydurmak, hemşire liderlerin pozisyonlarının görevlerini yerine getirmek için gerekli düzeyde yetkiye ve imkana sahip olmasını gerektirir. Buna ek olarak, bütçeler mali açıdan giderek daha fazla kısıtlanır hale geldikçe, hemşire liderlerden kararları için daha fazla kontrole sahip olmaları ve daha fazla sorumluluk almaları istenmektedir. Artan rollerin ve sorumluluğun eşit düzeyde güç ve yetki ile eşleştirilmesi önemlidir (Hughes, Carryer ve White, 2015).

Ancak, değişime öncülük etme ve stratejiyi yönlendirme becerisi genellikle (i) Genel Müdüre veya İcra Kurulu Başkanına yapılan dolaylı raporlamalar; (ii) üst düzey karar alma süreçlerine dahil edilmeme ve bu süreçlerde bir etkiye sahip olmama ve (iii) sınırlı kaynak ve finansal sorumluluklar gibi çeşitli faktörlerden olumsuz bir şekilde etkilenmektedir (Hughes, Carryer ve White, 2015).

Hemşire liderlerin rollerini ve sorumluluklarını optimize etmek için şunlar gerekir (Hughes, Carryer ve White, 2015):

- Çalışma ortamının taleplerini karşılamak için gerekli kaynakları seferber etme gücüne ve yetkisine sahip olmak;
- Genel Müdür veya İcra Kurulu Başkanı gibi en yüksek karar verme düzeyine doğrudan raporlama imkanları;
- Üst düzey karar verme ve politika tablolarına katılım;
- İşle doğrudan ilgili eylemlerin ve sonuçların görünürlüğü ve
- Sağlık hizmetlerinin sunumunu iyileştirmek amacıyla gerekli eylemleri gerçekleştirmek için yeterli mali sorumluluklar ve bütçe.

Hemşire liderlerin güçlendirilmesi ve etkili, yüksek kaliteli sağlık bakımının sağlanmasını destekleyen değişen bir ortamda gerekli ayarlamaları yapabilmeleri için yapısal görevlendirmeleri çok önemlidir. Daha güçlü raporlama ve bütçe sistemleri aracılığıyla hemşire liderliğinin görünürlüğünün artması sonucunda hemşire liderlerin meşruiyet ve yetki düzeyi artacaktır.

Hemşirelerin liderlik geliştirme programlarına, yüksek öğrenime ve diğer mesleki gelişim imkanlarına erişmeleri için fırsatlar sağlanması

Kıdemli hemşire yöneticiler sağlık hizmetlerinde son derece karmaşık rollere sahiptir ve sağlık sistemlerinin performansı üzerindeki etkileri son derece derin olabilir. Sağlık sistemlerinin veya kuruluşlarının misyonlarını, değerlerini, kültürlerini ve politikalarını hemşirelik bakımı ile uyumlu hale getirmek açısından kritik bir rol oynarlar. Ayrıca, genellikle kaynakları yönetmekten, hemşirelik bakımını organize etmekten, hizmetleri planlamak ve değerlendirmekten ve sağlık sisteminin genel gelişimine katkıda bulunmaktan sorumludurlar. Tüm bunlar, bazen geleneksel hemşirelik alanlarının ötesine geçen bir yetkinlik düzeyi gerektirir. Örneğin, sistematik incelemelerde (Hajizadeh ve diğ., 2021), sağlık politikası oluşturma sürecine dahil edilmemenin önemli nedenlerinden biri olarak sağlık politikası oluşturma sürecine ilişkin yetersiz bilgilere sahip olunması tespit edilmiştir.

Sağlık sistemleri, hemşireleri yönetici pozisyonlarına hazırlamak için liderlik gelişim programları oluşturmaktadır. Bu eğitim fırsatları, hemşirelere, kanıta dayalı kararlar vermek, paydaşları dahil etmek, ortaya çıkan sağlık sorunlarını ele almak ve değişimi yönlendirmek için gerekli yetkinlikleri sağlayabilir. Hükümetler, kurumlar ve bireyler sağlık politikasında politika yapıcılar için eğitim ve liderlik geliştirme programlarına yatırım yaparak, herkes için daha iyi sağlık sonuçları sağlayabilir.

Hemşire yöneticilerin gelişimi için temel hususlar şunları içerir:

- Lisans üstü eğitimi ve liderlikte temel yetkinliklerin kazanılmasının teşvik edilmesi: Lisans üstü eğitim, hemşire yöneticilere modern sağlık sistemlerinin zorluklarını aşmak için gereken yetkinlikleri sağlayabilir (González García ve diğ., 2022).
- Danışmanlık programlarının desteklenmesi: Sağlık kuruluşları, hemşire liderlerini alttan yetişen hemşire lider adaylarıyla eşleştiren danışmanlık programları geliştirmelidir. Bu programlar, alttan yetişen hemşire liderleri adaylarına değerli rehberlik ve destek sağlayarak liderlik pozisyonlarında ilerlemek için gerekli becerileri geliştirmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca kurumlar, Global Nursing Leadership Institute™ (Küresel Hemşire Liderlik Enstitüsü) veya ulusal hemşirelik dernekleri tarafından sunulan diğer ulusal hemşire liderlik programları için hemşireler belirlemelidir.
- Mesleki gelişim fırsatlarına yatırım yapılması: Sağlık kuruluşları, lider hemşireler için liderlik eğitimi, sürekli eğitim ve ağ oluşturma fırsatları dahil olmak üzere mesleki gelişim fırsatlarını desteklemeli ve bunlara yatırım yapmalıdır. Bu fırsatlar, hemşire liderlerin sektör trendleri, en son araştırmalar ve en iyi uygulamalar konusunda güncel gelişmeleri takip etmelerine yardımcı olabilir ve diğer hemşirelik liderleriyle bağlantı kurma fırsatları sağlayabilir.

Daha fazla bilgi için:

- [Uluslararası Hemşireler Konseyi Küresel Hemşirelik Liderlik Enstitüsü](#),
- [Nursing Now, IntraHealth ve Johnson & Johnson, Hemşire liderliğinin gücüne yatırım yapmak için ne gerekiyor?](#)

Sonuç

Hemşire liderlerin sağlık kuruluşlarında yönetici pozisyonlarına atanması ve hükümetin politika oluşturma çalışmalarına katılması, sağlık sektörünün karşılaştığı zorlukların ele alınması bakımından çok önemlidir. Hemşire liderlerin görünürlüğünü artırmak, yeterli kaynakları sağlayarak otorite ve yetkilerini desteklemek ve liderlik gelişimi, yüksek öğrenim ve mesleki gelişim için fırsatlar sağlamak, hemşirelik liderliğinin sağlık sistemleri üzerindeki etkisinin optimize edilmesi açısından gerekli adımlardır. Sağlık kuruluşları ve politika yapıcılar, hemşire liderlerinin ve ulusal hemşirelik derneklerinin benzersiz bilgi, beceri ve eğitimlerini tanıyarak ve bunlardan faydalanarak olumlu bir dönüşüm sağlayabilir ve sonuç olarak hasta sonuçlarını ve genel sağlık sisteminin performansını iyileştirebilirler.