

# Relacje w zespołach pielęgniarskich



Niezbędnym elementem zapewnienia pacjentom realizacji świadczeń wysokiej jakości jest współpraca doświadczonej kadry pielęgniarskiej ze sobą. Niestety, coraz częściej w środowisku pielęgniarskim obserwuje się ekspozycję na działania

agresywne – mobbing oraz negatywne relacje w zespole. Stowarzyszenie Pielęgniarki Cyfrowe podjęło próbę określenia skali zjawiska mobbingu i panujących relacji w zespole pielęgniarskim. Ogólnopolskie badania internetowe przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego z użyciem kwestionariusza ankiety w grupie 472 aktywnych zawodowo pielęgniarek. Większość respondentów (81%) to osoby pracujące w szpitalach, w tym jako szeregowi pracownicy (92%), kierownicze stanowiska reprezentowało 8% ankietowanych. Przedział wiekowy ankietowanych to osoby w wieku 46–55 lat (34%), 25–35 lat (32%) oraz 28% w przedziale wiekowym 36–45 lat, 6% stanowiły osoby powyżej 56 roku życia. Ankietowani to osoby z wykształceniem wyższym magisterskim – 41%, wyższym licencjackim – 38% oraz średnim – 21%. Z badań wynika, że u 57% badanych w miejscu pracy występuje zjawisko tzw. fali.

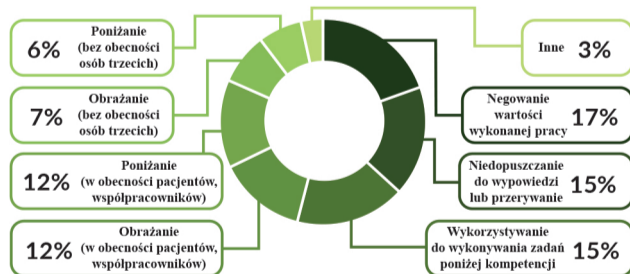
Wykres nr 1. Czy w Pani/Pana miejscu pracy występuje zjawisko tzw. fali?



Źródło: badania własne

Zjawisko tzw. fali najczęściej przejawia się w negowaniu wartości wykonanej pracy (17%), niedopuszczaniu do wypowiedzi i przerywaniu (15%), wykorzystywaniu do wykonywania zadań poniżej kompetencji (15%) oraz poniżaniu i obrażaniu w obecności osób trzecich (12%).

Wykres nr 2. Formy tzw. fali

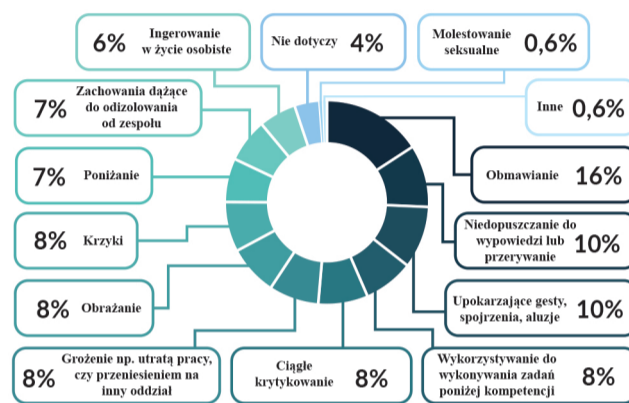


Źródło: badania własne

Ankietowane osoby, poproszone o komentarze, przytaczały zwroty używane wobec nich przez przełożonych i koleżanki: "Ogarnij się wreszcie, jesteś ogarnięta jak kupa liści na wietrze", "To, co wy robicie, to dziecko z przedszkola by zrobiło", "Ty, specjalistka, bierz się do mycia szafek", a także mówienie po nazwisku. Respondentki podkreślały również, że często ma miejsce wykorzy-

stywanie do zadań poniżej kompetencji, dyskryminowanie osób po studiach magisterskich przez koleżanki po LM oraz ciągle krytykowanie, donoszenie, obmawianie oraz podważanie wykształcenia i wiedzy. Spośród wypełniających ankietę 8 na 10 osób przyznało, że w ich miejscu pracy występują niewłaściwe zachowania personelu pielęgniarskiego wobec siebie. Ankietowani najczęściej zgłaszali takie zachowania współpracowników w miejscu pracy, jak: obmawianie (16%), niedopuszczanie do wypowiedzi lub przerywanie (10%), upokarzające gesty, spojrzenia, aluzje (10%). Zwracano uwagę również na reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem i ciągle krytykowanie wykonywanej pracy.

Wykres nr 3. Zachowanie współpracowników w miejscu pracy



Źródło: badania własne

Respondenci podawali między innymi takie przykłady zachowań/stwierzeń współpracowników: „Zrobiła magistra – ciekawe, co teraz będzie robić”, „Masz papierki, może ci jeszcze drzwi otwierać i herbatkę parzyć?” (wypowiedziane przez pielęgniarkę po liceum), „Ona jest magister, nic jej nie nauczyli, nie to, co w liceum za moich czasów”, „Myślenie nie jest twoją mocną stroną, wy z tym magistrem to sprzątać ulice albo pracować w Bieszczadach, tam się nikt nie leczy”, „Masz fryzurę, jakby cię krowa polizała przez okno”, „Wielka mi pani magister, a tego nie wie”. Należy również zasygnalizować fakt, iż ze strony współpracowników zdarzają się również incydenty molestowania seksualnego. Według ankietowanych takich zachowań dopuszczają się wobec pielęgniarek lekarze: „Komentarze ze strony lekarzy, niby przypadkowe ocieranie, „bo ciasno przy stole operacyjnym”.

Ankietowani stwierdzili, że najczęściej dopuszczają się złych zachowań przełożeni (30%) i koleżanki i koledzy (23%) względem siebie. Aż 81% ankietowanych zadeklarowało reagowanie na niewłaściwe traktowanie przez współpracowników, jednak tylko 27% podjęło próbę zgłoszenia faktu nieprawidłowych zachowań wobec współpracowników.

Wykres nr 4. Pracownicy dopuszczający się złych zachowań wobec innych



Źródło: badania własne

Stwierdzono, że respondenci boją się reagować na różne formy mobbingu, bowiem są zastraszeni przeniesieniem na inny oddział, a wśród personelu panuje niepokój związany z nagminną rotacją personelu na różne oddziały, związaną z brakami w obsadzie. Większość z nich w konsekwencji musi zmienić miejsce pracy. Pomimo że ankietowani zgłaszali poszczególne sytuacje do Pielęgniarki Naczelnej, w większości przypadków ostateczne rozpatrzenie dało wynik negatywny/odmowny, a w zespole na poszkodowanym ciążyło piętno. „Odeszłam, pracę zmieniłam, w tamtym miejscu przewodnicząca związków zawodowych, naczelna i oddziałowe to były "przyjaciółki". „Po wielokrotnych próbach rozmowy z szefową, zresztą bezskutecznych, złożyłam wypowiedzenie”.

Bardzo niepokojąca jest część komentarzy osób, które boją się reagować, zastraszane przez przełożonych: „Zgłoszenie grozi utratą pracy lub przeniesieniem na inny oddział”, „Zastraszanie mnie sądem pielęgniarskim i że stracę dożywno pracę”, „Zostałam uprzedzona przez życzliwe osoby, że mam się nie odzywać. Mam to przetrwać, bo inaczej to mi żyć nie dadzą na tym oddziale”.

Wykres nr 5. Zgłoszenie faktu nieprawidłowych zachowań wobec pracowników



Źródło: badania własne

Grupa zawodowa pielęgniarek w szczególności jest narażona na ryzyko przemocy w zakładzie pracy przez wzgląd na zmianowy system pracy, odpowiedzialność za zdrowie i życie pacjentów, stres, przemęczenie czy frustracje wynikające ze zbyt niskich wynagrodzeń i przeciążenia z powodu delegowanych obowiązków. Uważamy, że tylko głośne mówienie o problemie, bez zakłamanego wstydu, może sprawić, że mobberzy zaczną być świadomi, że są obserwowani i tym samym mogą stracić nieco zapału w swoich haniebnych czynach. Musimy zadbać, by nikt, także spoza środowiska, nie nazywał nas, pielęgniarek, „głupimi, leniwymi, chamskimi krowami”, nie wytykał nam niezgrania i braku solidarności zawodowej.

Praca pielęgniarki jest obciążona ogromną odpowiedzialnością i jeśli wykonujemy ją w nieetycznej, złej atmosferze, istnieje zagrożenie popełnieniem błędu. Mobbing i złe relacje wśród pracowników w ochronie zdrowia, mające miejsce nie tylko w środowisku pielęgniarskim, są uwarunkowane wieloma, często bardzo złożonymi przyczynami. Choć mobbing w Polsce jest regulowany prawnie w Kodeksie pracy, to wciąż niewiele osób podejmuje próby zwalczania problemu. Niestety, jego skala narasta i z każdym rokiem zwiększa swój zasięg. Problem został szeroko omówiony w publikowanych artykułach na stronie internetowej Stowarzyszenia Pielęgniarki Cyfrowe oraz w mediach z nami współpracujących. Zasadne zatem jest dalsze prowadzenie akcji zainicjowanej przez Stowarzyszenie Pielęgniarek Cyfrowych #stopmobbingowiwochroniezdrowia. Działania Stowarzyszenia mają na celu szeroką edukację, profilaktykę antymobbingową oraz wskazanie drogi do walki o swoją godność.

Stowarzyszenie Pielęgniarki Cyfrowe