



Wszystkie usługi firmy MediCarrera są bezpłatne dla kandydata



OFERTA PRACY DLA PIEŁĘGNIAREK W SZWECJI

+bezpłatny kurs języka dla całej rodziny i pomoc w relokacji

OFERUJEMY

- Atrakcyjne warunki finansowe
- Stale zatrudnienie
- Świetne warunki pracy
- Pomoc w formalnościach i przeprowadzce
- Bezpłatny kurs szwedzkiego dla całej rodziny

WYMAGANIA

- Studia wyższe pielęgniarskie
- Komunikatywny język angielski
- Gotowość do ukończenia kursu języka szwedzkiego

aneta@medicarrera.com

+34 933 173 715

www.medicarrera.com

Skontaktuj się z nami!

R E K L A M A

Normy zatrudnienia i kwalifikacje w różnych zakresach świadczeń

4 Normy zatrudnienia i kwalifikacje w poszczególnych zakresach świadczeń

Le = $T\text{špc} \times 365/Td$, gdzie poszczególne symbole oznaczają:

- Le - liczbę etatów lub równoważników etatów stanowiącą podstawę obliczenia minimalnej normy,
- Tšpc - średni dobowy czas świadczeń pielęgniarskich całkowity w dniach

a) Aby prawidłowo dokonać wyliczeń i móc obronić je w toku negocjacji kadrowych, należy przede wszystkim prawidłowo ustalić dane wyjściowe, a więc odpowiednio ustalić okres rozliczeniowy,

sposób przyporządkowania pacjentów do danej kategorii, i to w całym okresie rozliczeniowym, oraz uwzględnić przepisy szczególne, jeśli w odniesieniu do danego rodzaju świadczeń takowe obowiązują.

b) Minimalne normy zatrudnienia pielęgniarek i położnych w Polsce powinny być takie, jak w krajach zachodnich. Pielęgniarka, która ma 20 pacjentów podczas 12-godzinnej dyżuru, nie jest w stanie być pielęgniarką (wykonujemy szereg czynności, które nie są związane z pielęgniarstwem np. transport wyników

badań, rozwojenie posiłków, sprawdzanie dokumentacji medycznej - czy wszystko się zgadza, zliczanie leków, aby pół tabletki odnaleźć, bo w aptece widnieje...).

c) Należy ustalić, kto może i kto powinien te normy wyliczać i negocjować; w tej chwili nie ma jasnych przepisów (oddziały nie mają interesu w obsadach, bo nie ma ludzi do pracy, dzięki oszczędnościom kadrowym szpital nie wydaje pieniędzy).

d) Należy ustalić organ właściwy do kontroli, jeśli normy są łamane. Państwowa Inspekcja Pracy się nie sprawdza, NIPiP może tylko opiniować, związek zawodowy ma etat opłacony z budżetu szpitala, więc kto ma prowadzić nadzór?

e) Należy przeprowadzić weryfikację zasadności etatu związkowego opłacanego przez pracodawców (uważamy, że taki etat działa na szkodę interesów pielęgniarek i położnych w placówce).

f) Należy zróżnicować prawa pielęgniarek w zależności od podniesionych kwalifikacji (chodzi o pracę, dziś wykonujemy te same czynności bez względu na wykształcenie).

Warunki pracy, wynagrodzenia i prestiż zawodów pielęgniarek i położnych

5 a) nowelizacja ustawy o wynagrodzeniach.

Jeśli uznaje się licencjat, magisterkę, specjalizację ratownika, psychologa, laboranta czy rehabilitanta oraz bierze pod uwagę ich staż pracy, to takie same wskaźniki

należy zastosować wobec naszego środowiska, aby zawody pielęgniarki i położnej były tak samo szanowane jak inne zawody, a podwyższanie przez nie kwalifikacji - tak samo cenione. Grupy powinny wyglądać następująco:

7 - pielęgniarka lub położna ze specjalizacją i tyt. mgr - współczynnik 1,05,

8 - pielęgniarka albo położna z tyt. mgr lub specjalizacją - współczynnik - 1,0 oraz dla wszystkich pielęgniarek i położnych - współczynnik 0,73, stosując analogiczne wyznaczniki jak dla grup 5 i 6.

b) doprecyzowanie ustawy i kompetencji pielęgniarek w zależności od poziomu wykształcenia - zakres obowiązków różny i zależny od kwalifikacji pielęgniarki, odbytych kursów, szkoleń, specjalizacji

c) wysługa lat (doświadczenie nabywa się z przepracowanymi latami, jest tak samo cenne, jak wykształcenie)

d) roczny urlop po 20 latach pracy dla podratowania zdrowia

e) tytuł „starsza pielęgniarka” po 5 latach pracy

f) dodatek stażowy kroczący od 5 lat

pracy - 1% z każdym rokiem g) pomoc psychologiczna (problem wypalenia zawodowego jest dużym wyzwaniem i pomoc psychologa jest konieczna, jeśli chcemy mieć personel będący w stanie uprawiać ten zawód)

Rozszerzenie zakresu chorób zawodowych na podstawie zagrożeń występujących w środowisku pracy (dźwiganie ciężarów, promieniowanie, praca nocna itp.).

h) Rzecznik Praw Pielęgniarki - wybierany w sposób jawny przez większość pielęgniarek i położnych (stanowisko powinno mieć szereg kompetencji regulowanych np. możliwość w imieniu pielęgniarek przeprowadzania wizytacji i raportowania do służb BHP oraz PiP)

i) rozszerzenie zakresu chorób zawodowych na podstawie badań medycyny pracy, zagrożenia zgłaszane lekarzowi medycyny pracy na podstawie prawdziwych zagrożeń występujących w środowisku pracy (dźwiganie ciężarów, promieniowanie, praca nocna itp.)

j) pomoc w przypadku mobbingu zgłaszanego do Rzecznika, telefon zaufania, pomoc prawna i psychologiczna (mobbing występuje bardzo często w zawodach medycznych)

k) karty ryzyka zawodowego sporządzane przez służby bhp na podstawie rzeczywistych zagrożeń na stanowi-

skach w środowisku pracy, na konkretnych stanowiskach w konkretnej placówce (zagrożenia w obrębie jednego szpitala mogą się drastycznie różnić, a teraz występują sytuacje, gdzie kartę ryzyka traktuje się szablono)

l) cyfryzacja dokumentacji pielęgniarskiej, podpis elektroniczny, dokumentacja pielęgniarska częścią dokumentacji medycznej pacjenta

m) prestiż zawodu - zarobki niewłączające pielęgniarki i położnej, kwalifikacje umożliwiające prowadzenie poradnictwa oraz praktyki niezależnej od innych grup zawodowych, prowadzenie poradni profilaktycznych, możliwość zlecenia i analiza wyników badań laboratoryjnych i diagnostycznych, położne - prowadzenie ciąży, wykonywanie badań USG; używanie czep-

Pomoc w przypadku mobbingu zgłaszanego do Rzecznika, telefon zaufania, pomoc prawna i psychologiczna (mobbing występuje bardzo często w zawodach medycznych).

ków jedynie jako symboli, a nie nakryć głowy (hymn pielęgniarski w roku 2017 nie poprawia naszego prestiżu); stroje pielęgniarskie i położnych z bardzo dobrych jakościowo materiałów, finansowane przez pracodawców (zgodnie z kodeksem pracy), kolory w zależności od pracy (kolorowe na pediatrii), stanowczo zarezerwowany wzór tylko dla pielęgniarek (jeden kolor, który nie byłby mylony z innymi zawodami, np. opiekuna medycznego czy lekarza).

Opracował Zespół Stowarzyszenia Pielęgniarki Cyfrowe.