

文章编号: 1674-8085(2018)03-0102-05

厦门市社区护理队伍建设现状调查与研究

代清霞, *叶子坚

(厦门医学院医学技术系, 福建, 厦门 361023)

摘要: **目的** 调研厦门市社区卫生服务中心护理队伍现状, 分析当前存在的主要问题, 为厦门市社区护理队伍的合理配置和补充机制提供依据。**方法** 采用问卷调查法, 对厦门市 25 家社区卫生服务中心的 200 名护理人员进行厦门市社区护理队伍现状调查, 对 15 家社区卫生服务中心接受社区护理服务的 300 名患者进行厦门市社区护理服务满意度调查。**结果** 社区护理队伍年龄结构配置不合理、职称结构配置不合理、学历结构配置不合理; 社区护理服务认同感强, 社区护理可提供的新需服务不能满足居民需求; 社区护理队伍补充机制不能满足目前需求。**结论** 通过完善目前社区护理人才的补充机制、加强社区护理人才的继续教育培训、加快高校社区护理专业人才的培养、加强职业认同感教育等措施, 逐渐建设和完善社区护理人才队伍。

关键词: 社区护理; 人才队伍; 建设现状

中图分类号: R473.2

文献标识码: A

DOI:10.3969/j.issn.1674-8085.2018.03.021

CURRENT SITUATION INVESTIGATION AND RESEARCH ON THE COMMUNITY NURSING TEAM IN XIAMEN CITY

DAI Qing-xia, *YE Zi-jian

(Department of Medical Technology, Xiamen Medical College, Xiamen, Fujian 361023, China)

Abstract Objective: To investigate the status of nursing teams in Xiamen community health service center, analyze the main problems, and provide evidence for rational allocation and supplementary mechanism of community nursing team in Xiamen. **Methods:** A questionnaire survey on the status of the community nursing team in Xiamen was conducted on 200 nursing personnel in 25 community health service centers in Xiamen, and 300 patients were intercepted on the satisfaction of community nursing service in Xiamen City by 15 community health service centers for community care services. **Results:** Community nursing team is unreasonable in age structure, title structure and educational structure. Community nursing service has strong sense of identity, and the provided new demand services can not meet the needs of the people. The supplementary mechanism of community nursing team can not meet current needs. **Conclusion:** Community nursing team could be gradually constructed and improved by improving the current supplementary mechanism of community nursing personnel, strengthening the continuing education and training of community nursing talents, and accelerating the training of community nursing professionals.

Key words: community nursing; talent team; present situation

厦门作为国家首批公立医院改革试点城市, 从 2012 年起将推行分级诊疗作为综合医改突破口, 而“大医院放得开、基层接得住、病人愿意

去”是分级诊疗的关键。社区卫生服务机构作为基层医疗卫生服务机构的主要部分, 其基本公共卫生服务和常见病、多发病的初级诊疗水平与能

收稿日期: 2018-02-02; 修改日期: 2018-03-17

基金项目: 福建省教育厅 2016 年中青年教师教育科研项目 (JAS160681)

作者简介: 代清霞(1979-), 女, 山东青岛人, 讲师, 博士生, 主要从事卫生管理、护理管理、病案管理等研究(Email:59494262@qq.com);

*叶子坚(1962-), 男, 福建南安人, 教授, 主要从事生化与分子生物学研究(Email: yzj@xmmc.edu.cn).

力直接影响老百姓流向基层的自愿性。社区卫生服务中心护理人才队伍长期发展缓慢,不能满足人们对社区医疗服务的需求。近年来厦门市政府出台了《厦门经济特区基层卫生服务条例》《厦门市社区公共卫生服务中心管理办法》及《厦门市进一步完善分级诊疗制度实施方案》等政策,采取了系列综合措施增强基层医疗卫生机构人才队伍的培养、引进和使用。本研究拟对厦门市社区卫生服务中心护理人才队伍现状和患者满意度进行调查研究,以了解人才资源现状,探讨如何建立合理的社区护理队伍,为厦门市社区护理队伍的合理配置与补充机制提供发展策略。

1 对象与方法

1.1 对象

采用便利抽样法,于2017年7~9月抽取厦门市思明、湖里、海沧、集美、同安、翔安共计6个区中25个社区卫生服务中心的200名社区护士作为调查对象。纳入标准:(1)取得护士资格的人员;(2)年龄22~55岁。排除标准:实习、进修人员。共发放问卷200份,回收有效问卷200份,回收率100%。同时随机选取15个社区卫生服务中心,在其出口处随机对20名授受社区护理服务者进行拦截,共拦截300名授受服务者作为社区护理服务认同率、可提供率和居民满意度的问卷调查对象。

1.2 调查工具

在查阅相关文献的基础上,自行设计了“厦门市社区护理队伍现状调查问卷”和“厦门市社区护理服务满意度调查问卷”。其中,“厦门市社区护理队伍现状调查问卷”分为一般资料和社区护理人员的职业认同感2个部分。一般资料包括年龄、护龄、职称、学历、进入社区方式、社区护理人员总数;社区护理人员的职业认同感包括待遇(2个条目)、工作环境(3个条目)、继续教育(4个条目)、自身工作能力(5个条目)、职业发展规划(3个条目),共计5个维度17个条目。“厦门市社区护理服务满意度调查问卷”包括社区护理服务的认同感、社区护理可提供的服务范围、对社区护理服务的满意度,共计3个维度。均采用Likert 5级评价法,每个条目从“完

全不满意”到“完全满意”。采用无记名问卷调查法,由研究者本人在社区卫生服务中心主任帮助下派发问卷,指导社区护理人员和患者当场作答并收回问卷。两种调查问卷分别发放200份和300份,并回收问卷200份和300份。

1.3 统计学方法

利用SPSS19.0对回收的定量数据进行统计学分析处理^[1]。采用例数、百分比、均数来描述一般资料、社区护理人员的职业认同感及居民对社区护理服务的满意度情况。

2 结果

2.1 基本情况

自厦门市政府相继出台《厦门经济特区基层卫生服务条例》《厦门市社区公共卫生服务中心管理办法》和《厦门市进一步完善分级诊疗制度实施方案》^[2]等相关政策之后,厦门市社区卫生服务中心建设发展迅速,与此相对应,社区护理队伍也快速发展,但同时仍然存在不少问题。调查结果显示,目前厦门市社区护理队伍在性别、年龄、职称、学历配置等方面不科学、不合理,倒置现象严重,不能满足当前社会对社区护理服务的需求。其中,由于种种原因,社区护理队伍全部是女性;大部分人员职称集中在中级以下,高级职称的人员占比不足10%,没有正高级职称;年龄呈“金字塔”分布,35岁以下人员占比高达50%,中年骨干人员占比过小,人员过于年轻;学历分布和年龄分布雷同,大部分集中于大专及以下,硕士及以上人员为0,本科学历是目前社区护理队伍中的最高学历,拥有较高学历的人员90%以上是小于35岁的年轻人员,详见表1。

表1 厦门社区卫生服务中心护理队伍配置基本情况

Table 1 Community health service center of xiamen basic nursing team configuration

基本项目	评价指标	例数	比重 (%)
职称	高级	18	9
	中级	102	51
	初级及以下	80	40
年龄	45岁及以上	57	28.5
	35到45岁之间	45	22.5
	35岁及以下	98	49
学历	硕士及以上	0	0
	本科	95	47.5
	大专及以下	105	52.5
性别	男	0	0
	女	200	100

2.2 职业认同情况

调查结果显示,待遇、工作环境、继续教育、自身工作能力、职业发展规划 5 个维度的情况差距显著。其中,大部分社区护理人员对目前的待遇和工作环境是比较满意的,满意度高达 90%以

上;对自身工作能力和职业规划的认同感居中,满意度 70%左右;对继续教育的认同感最低,满意度不足 50%。经 X^2 检验, $X^2=18.89$, $P<0.05$,表明统计学有意义,结果详见表 2。

表 2 职业认同感调查情况(人次数)
Table 2 Professional identity investigation

调查项目	完全满意	满意	一般	不满意	完全不满意	总体满意度(%)
薪资水平	42	140	16	2	0	91
单位福利	28	120	43	28	1	74
“硬”工作环境	34	130	28	6	0	82
“软”工作环境	26	108	60	4	2	67
学历继续教育	0	8	122	66	4	4
入职继续教育	85	78	30	7	0	81.5
继续教育的常规化	2	32	89	60	17	17
科研继续教育	0	3	86	101	10	1.5
胜任目前工作	67	89	38	6	0	78
能够提供新需服务	56	77	47	12	8	66.5
科研能力	5	36	109	42	8	20.5
与患者交流能力	18	98	62	16	6	58
职称晋升	4	68	89	37	2	36
职业发展规划	8	72	86	32	2	40

注:总体满意度(%)= 完全满意+满意

2.3 社区护理服务认同率、可提供率和居民满意度

随着社区医疗卫生服务的进步,厦门市社区护理服务水平也有了较大幅度的提升。与此相对应,居民对社区护理服务的要求和态度也在发生变化,通过对 300 名来 15 家社区卫生服务中心接受护理服务的居民进行调查显示:社区护理服务认同率、社区护理服务可提供率和居民满意度分别为

72.4%、54.7% 和 70.3%。总体来说,居民对所提供服务的满意度很高,已达 80%以上;对一些需求的可提供服务满意度较低,刚过 50%;而且满意的项目基本集中在传统的社区护理服务方面,如儿童预防接种等,对于新兴起的一些护理需求尚不能满足居民,如公共卫生、预防保健、健康管理等^[3]。结果详见表 3。

表 3 居民对社区护理服务满意度调查情况(人次数)
Table 3 Residents of community nursing service satisfaction survey

调查项目	完全满意	满意	一般	不满意	完全不满意	总体满意度(%)
社区护理服务的认同感	72	124	74	22	8	72.4
社区护理服务的范围	56	108	87	30	19	54.7
社区护理人员的态度	95	152	30	19	4	82.5
社区护理人员的尊重感	68	146	66	16	4	68.5
社区护理人员的沟通力	76	158	52	8	6	78
合计	367	688	309	95	41	70.3

注:总体满意度(%)= 完全满意+满意

3 讨论

3.1 社区护理人员整体配置不合理

结果表明,厦门市社区医疗卫生建设整体在逐

渐完善,但社区护理人员配备严重不足,护理人员与社区居民比偏低^[4]。目前整个厦门地区社区护理人员不足,且整体素质不高,缺乏全科护理的知识和技能,难以应对人口日益增多、需求不断更新的社区护理服务。整个社区护理队伍在性别结构、职

称结构、年龄结构、学历结构方面配置不科学,呈“金字塔”型分布,倒置现象严重。高级职称人员、高学历人员占比很低;并且高级职称人员学历不高,高学历人员大多是最新招聘进入社区护理队伍的年轻人员,职称不高;年龄分布则呈“哑铃型”,即老龄人员和年轻人员占比大,中年骨干人员占比小等。因此,这种配置的社区护理人员队伍越来越不能适应日益发展的社区护理服务需求。

3.2 护士的自身技能无法满足居民的最新需求

结果显示,护士对自身具备的知识和技能的满意度偏低,职业自信度不够。将近 50%的护士认为自身的知识仍停留在社区最初对护理定位的水平,如接种预防、一些简单的护理等。但随着现代文明程度的提高,社区居民的现代健康意识在增强,其对社区护理服务的综合需求在提高,从之前较单一的、被动的医疗服务需求转向以健康指导、饮食指导为主的多方面的、主动的现代健康服务需求。这说明厦门市社区护理服务中心所能“提供的服务”与服务对象“实际需求的服务”之间并不是无缝衔接,仍存在不少空白地带。换言之,社区护理服务市场目前处在“卖方”阶段,而没有转向“买方”阶段,仍存在“供”与“需”的实际对接问题,这与全国基本公共卫生服务的状况一致^[5]。因此,提升社区护理服务的水平和能力已成为社区医疗卫生发展的迫切要求。

3.3 社区护理人员的继续教育体制不完善

结果显示,将近 70%的社区护理人员对目前的继续教育不满意。90%以上占比人员表示没有享受学历的继续教育,工作以后学历提升困难;60%表示除了入职的针对性技能培训,几乎就没有系统的、常规的继续教育;将近 100%的人员表示入职以来没接受过提升护理科研能力的针对性继续教育。仔细分析发现,有以下几个原因导致上述状况:一是传统观念的影响。过去普遍认为社区护理人员提供的是简单护理服务^[6],因此,不需要社区医院拿出一部分资金来再次培养护理队伍,“浪费”原本就不多的社区医疗资源。二是“健康管理师”的培训没有及时、持续、系统地开展,导致部分社区服务中心护理人员没有跟随时代变化,及时调整职业定位。三是受现实条件的制约。社区护理人员配备本来就不足,且随着医疗水平的发展,居民所需求的社区护理服务越来越多,并且对服务的内容、

质量、类型等都提出了更高要求,这无形中又增加了护理工作量,使得社区护理队伍疲于应付工作,没有办法每年抽调人员去进行针对性的继续教育培训。

3.4 护理人员补充机制无法满足社区实际需求

访谈结果显示,社区护理队伍的补充机制过于单一,目前厦门地区社区护理队伍补充人员基本上就一个途径:公开招考。出于多方面考虑,一般限制为年龄 30 岁以下、学历本科及以上的应届护理专业毕业生。这种招考可以保证招到学历较高的“新鲜血液”加入社区护理队伍,但同时也意味着他们临床护理经验欠缺、短时间内难以扛起社区护理的“大旗”,也就难以较快改变目前社区护理的现状。

4 建议

4.1 改革单一的社区护理队伍补充机制

通过完善一些政策,解除行政性限制,调整招聘考试的一些具体要求。除了面向大学毕业的护理专业人员进行招聘,也可以在“行业”内招聘,即从厦门市的一些三甲医院中招聘一些具备丰富临床经验的骨干护理人员加入到社区护理队伍当中,甚至可以在全省乃至全国范围内招聘“社区全科护理”的专业带头人员。这样,就可以引进综合医院的“全科”护理骨干人才,加大高学历、高级职称人才在社区护理队伍的配比,增强社区护理队伍的职称分布、学历分布的合理性,以在短时期内改变社区护理队伍职称配置倒置、经验不足的局面,以快速推动社区护理服务的发展。

4.2 加快建立和完善社区护理队伍的继续教育体系^[7],着力提升现有护理人员的护理服务水平和能力

社区护理岗位对社区护理人员的要求是综合的、全面的,要开展针对性培训,完善社区护理人员的饮食指导、健康管理、术后护理、家庭护理等知识和技能。具体地说,可以通过以下几种途径实现:(1)定期选拔一定数量的护士去大医院进行至少半年的脱产培训。根据最新社区护理服务的需求,进行针对性的科室轮转,进一步更新他们的护理知识,同时提高他们独立发现问题、解决问题的能力。而且,这项培训应该形成一项稳定的制度,

以让每一名社区护士都有机会进行自我提升。(2) 加强社区“老护理人员”的学历教育。厦门地区社区护理队伍的现状是:骨干成员大部分是学历偏低的“老人”。因此,要提升厦门地区社区护理队伍的水平,就一定要加强在职护理人员的学历继续教育,一定时间内逐步地让整个护理队伍成员的学历达到大专,如果有可能,尽量让每个社区护理人员都能达到本科。(3) 加快社区护理与医院护理部及高校护理教育的有效对接,定期邀请医院有经验的护士和高校教师“入区培训”^[8]。目前社区护理人员配备严重不够,因此在职人员的脱产培训操作起来难度很大。既然社区护士“走不出去”,我们就邀请专家“走进来”,让他们定期到社区给护理队伍进行培训,同时要把这种“走进来”的培训规范化,让社区护理人员的继续教育有一个体系化的保证。(4) 选拔部分具备较好沟通能力的护理人员,对其进行系统专业的培训,让她们走上“健康管理师”的岗位,既能满足新时代居民的新需求,又能实现自我价值、“解放”全科医生,让全科医生将更多的精力和时间用来提升诊疗水平。

4.3 高校开设社区护理专业或社区护理方向,培养专业的社区护理人才

要从源头上保证社区护理人才的高质量供应,首先高校要积极探索社区护理专业或社区护理方向的办学。根据目前社区护理人员所需要具备的综合素质及社区护理服务对象的特点来制定大纲和课程体系。要重点开设特殊人群的健康护理、老年护理、临终关怀、社区健康保健和营养指导等方面的专业课程^[9],此外,还应特别注重学生人文社会知识体系的教育,加强学生人际沟通技能及独立思考、处理问题能力的培养。其次,建立社区护理实践教学基地,以期提升教学效果。在社区建立实践教学基地,通过实践教学,既有助于学生更好地理解和掌握所学的理论知识,提升教学效果,培养学习热情。又可以让学生明白社区护士要具备哪些能力才能胜任工作,提前体会社区护理工作的内容和要求,了解职业要求以及职业必须具备的基本素质和能力,培养护理职业兴趣和认同感。

4.4 加强护理人员职业认同感教育

结果表明,大部分社区护理人员对目前的工作环境、待遇是非常满意的,纠结于职业的发展规划和自身能力的“与时俱进”问题,在针对性地解

决继续教育问题的同时,应当对他们进行思想上的教育。社区护理人员要加强职业教育,增强他们的职业认同感,坚定他们的职业信念。护理人员入职伊始,就要对他们开展职业教育,让大家明确自己的职业目标、职业使命、职业责任感,认识到自身的价值所在,从而愿意象南丁格尔那样,终生为这个职业努力奋斗、不离不弃。这一点对于社区护理队伍的稳定尤为重要。要加大社区护理人员的职业发展空间,提升职业的“科技含量”。具体来说,社区护理队伍作为社区医疗一个非常重要的组成部分,要有职业晋升空间,即有完善的职称晋升路线。同时,通过建立完善的继续教育体系,不断提升他们的在职工作能力,以适应日新月异的护理服务需求。这样就会进一步加强社区护理人员的职业认同感,使他们把社区护理工作当成一项事业来做,从而不断推动整个社区护理服务的迅速发展。

参考文献:

- [1] 李梦军,王剑,高红英,等. 吉安市乡镇医院临床预防服务的现况调查[J]. 井冈山大学学报:自然科学版,2016,37(1):102-106.
- [2] 李黎明,王秀琴,胡玉华. 厦门市公共卫生专业人才培养建设现况调查[J]. 中国公共卫生,2016,32(11):1560-1562.
- [3] 杜海霞,金红,刘冰. 国内外社区护理研究进展[J]. 中国社会医学杂志,2014,31(2):123-124.
- [4] 高裕芸. 社区护理的现状和发展[J]. 内蒙古中医药,2016,12(16):97-98.
- [5] 郑建,管仲军. 我国公共卫生服务均等化研究现状[J]. 中国卫生政策研究,2012,5(8):62-66.
- [6] 肖文琼,彭晓凤. 临床护理路径在预防肝硬化合并上消化道出血的应用[J]. 井冈山大学学报:自然科学版,2014,35(6):92-94.
- [7] 边鸿艳. 浅谈社区卫生服务中心通过继续教育管理对社区护理人员的影响[J]. 世界最新医学信息文摘,2017,17(49):245.
- [8] 姜淑玲,胡欣,戚燕. 护理干预对颅脑损伤并发精神障碍患者治疗效果的 Meta 分析[J]. 井冈山大学学报:自然科学版,2017,38(4):102-106.
- [9] 李秋红,刘萍. 我国社区护理发展的现状分析与对策探讨[J]. 中医药管理杂志,2014,22(5):648-649.