

Könnun á viðhorfi sjúkraþjálfara á Landspítala til starfspróunar

HÖFUNDAR: SIGRÚN KNÚTSDÓTTIR¹, HALLDÓRA EYJÓLFSDÓTTIR²

1: Verkefnastjóri um starfspróun, klíniskur ráðgjafi um mænuskaða, sjúkraþjálfun Landspítala

2: Sérfræðingur í meðgöngu- og fæðingarsjúkraþjálfun, rannsóknarsjúkraþjálfari, sjúkraþjálfun Landspítala

INNGANGUR

Í síðareglum og í reglugerð um sjúkraþjálfara og í lögum um heilbrigðisstarfsmenn eru ákvæði um að sjúkraþjálfari viðhaldi þekkingu sinni og faglegri færni og tileinki sér nýjungar er varða starfið¹⁻³. Símenntun og starfspróun eru hornsteinar hæfra sjúkraþjálfara segir Í stefnu Heimssambands sjúkraþjálfara⁴. Evrópudeild Heimssambandsins hefur gefið út skýrslu um stöðu starfspróunar sjúkraþjálfara Í Evrópu og tillögur um starfspróun þar sem áherslan er á skipulagða og markvissa starfspróun á ábyrgð starfsmannsins með stuðningi yfirmanns⁵.

Innan heilbrigðisþjónustunnar, bæði hér á landi og í öðrum löndum Evrópu, Bandaríkjunum, Kanada og Ástralíu hefur áherslan á mikilvægi starfspróunar heilbrigðisstarfsmanna aukist mjög á seinni árum. Krafa um starfspróun hefur aukist í takt við auknar kröfur um árangur meðferðar sem byggir á gagnreyndri þekkingu⁶⁻¹⁴. Sjúkraþjálfarar eins og aðrar heilbrigðisstéttir þurfa stöðugt að viðhalda, bæta við og þróa hæfni sína og sérþekkingu til að geta mætt þessum kröfum, tileinkað sér breytta starfshætti og veitt sem besta þjónustu. Miklar breytingar innan heilbrigðisþjónustunnar munu væntanlega eiga sér stað í framtíðinni og starfsvettvangur sjúkraþjálfara verður sífellt fjölbreyttari með auknum áskorunum. Sjúkraþjálfarar þurfa sjálfir að bera ábyrgð á eigin starfspróun og meta hvaða þekkingu og færni þeir þurfa að bæta. Yfirmenn bera ábyrgð á að veita starfsmanni svigrúm til starfspróunar sem nýtist starfsemi. Í sumum löndum, t.d. í Bretlandi, Ástralíu og mörgum fylkja Bandaríkjanna er gerð krafa um starfspróun til að heilbrigðisstarfsmaður haldi starfsleyfi sínu⁶⁻¹⁴. Starfspróun felst ekki eingöngu í formlegu námi, þátttöku á námskeiðum eða ráðstefnum heldur felst starfspróun einnig í óformlegu námi sem á sér stað á vinnustað, s.s. fræðslufundum, starfi í vinnuhópum, gerð fræðsluefnis og fræðslu/kennslu^{4,8,11-12,18}.

Á Landspítala hefur verið mörkuð stefna um starfspróun sem er hluti af starfsmannastjórnun sjúkraþjálfara og er skipulögð með hliðsjón af hagsmunum starfsmanns og vinnustaðarins til að bæta þjónustu og auka starfsánægju. Þar segir að starfsmenn skuli leitast við að laga sig að þeim kröfum, sem starfið gerir til þeirra, svo sem vegna tæknilegrar og faglegrar þróunar og vera reiðubúnir að þjálfa sig til nýrra og breyttra verkefna¹⁵.

Sjúkraþjálfarar á Landspítala hafa að jafnaði verið duglegir að sinna starfspróun samkvæmt upplýsingum frá yfirsjúkraþjálfurum. Þannig hefur skapast sérhæfing og sérfræðiþekking. Starfspróun hefur þó ekki verið með markvissum hætti. Nú er unnið að



SIGRÚN KNÚTSDÓTTIR



HALLDÓRA EYJÓLFSDÓTTIR

innleiðingu starfspróunarkerfis fyrir sjúkraþjálfara með það að markmiði að leiða til markvissari starfspróunar.

MARKMIÐ

Markmið könnunarinnar var að afla upplýsinga um viðhorf sjúkraþjálfara á Landspítala til starfspróunar áður en starfspróunarkerfi yrði innleitt og kanna áhuga þeirra á námskeiðum.

AÐFERÐAFRÆÐI

Framkvæmd og þátttakendur

Að fengnu leyfi Síðanefndar stjórnsýslurannsóknna á Landspítala var ópersónugreinanlegur spurningalisti á rafrænu formi sendur til allra sjúkraþjálfara sem starfa á Landspítala (N:74). Áður en spurningarlistinn var sendur til þátttakenda var hann lagður fyrir vinnuhóp um starfspróun og Fagråd sjúkraþjálfunar á Landspítala (n:9) sem mátu spurningalistann áður en hann var sendur til þátttakenda.

Rannsóknaraðferðir

Könnunin samanstóð af 15 spurningum og var unnin í Lime Survey forritinu. Í könnuninni voru almennar

lýðfræðilegar spurningar og spurt um viðhorf til gagnsemi starfspróunar, hvata til að sinna starfspróun, hindranir, umbun og kostnaðarþátttöku við starfspróun. Einnig var spurt um áhuga á námskeiðum fyrir sjúkraþjálfara. Úrvinnsla gagna var unnin í Excel forritinu og notast við lýsandi tölfræði við túlkun niðurstaðna.

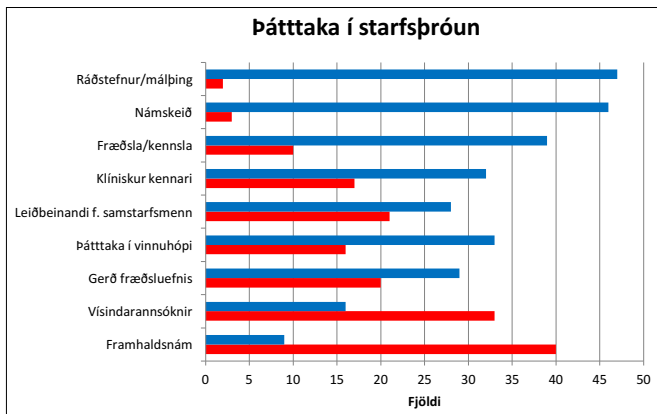
NIÐURSTÖÐUR

Sextíu og sex prósent (N:49) svöruðu könnuninni. Fjórutíu og þrjú prósent þátttakenda (n:21) voru yfir fimmtugu, 43% (n:21) voru 31 – 50 ára en 14% (n:7) voru undir þrítugu.

Nær helmingur (49%, n:24) hafði starfað á spítalanum í meira en 20 ár.

Starfspróun

Næstum allir þátttakendurnir höfðu farið á námskeið, málþing og ráðstefnur á síðustu 5 árum en 18% höfðu stundað formlegt framhaldsnám. Áttatíu prósent höfðu sinnt kennslu eða fræðslu, 65% höfðu sinnt klíniskri kennslu og 57% höfðu verið leiðbeinendur fyrir samstarfsmenn. Sextíu og sjö prósent höfðu tekið þátt í vinnu í vinnuhópi, 59% höfðu unnið að gerð fræðsluefnis og 33% höfðu sinnt vísindarannsóknnum, sjá mynd 1.



Mynd 1. Starfspróun sjúkrahjálfa á Landspítala

Gagnsemi starfspróunar

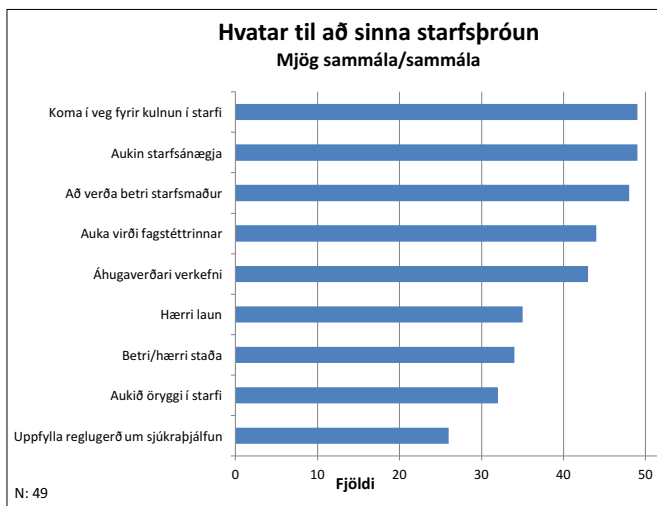
Allir voru mjög sammála eða sammála um gagnsemi starfspróunar og 92% töldu að starfspróun gagnaðist skjólstæðingum spítalans.

Starfspróunarskylda

Áttatíu og átta prósent voru mjög sammála eða sammála um að setja ætti kröfur um árlega starfspróunarskyldu. Tuttugu og fimm prósent (n:12) töldu að meira en 20 klukkustundir væri æskilegur árlegur tímafjöldi, 57% (n:28) töldu 11 – 20 klukkustundir æskilegan tímafjölda en 18% (n:9) töldu innan við 10 klukkustundir æskilegan tímafjölda.

Hvatar til að sinna starfspróun

Helstu hvatar til að sinna starfspróun voru að koma í veg fyrir kulnun í starfi, aukin starfsánægja, að verða betri starfsmaður og að auka virði fagstéttarinnar, sjá mynd 2.



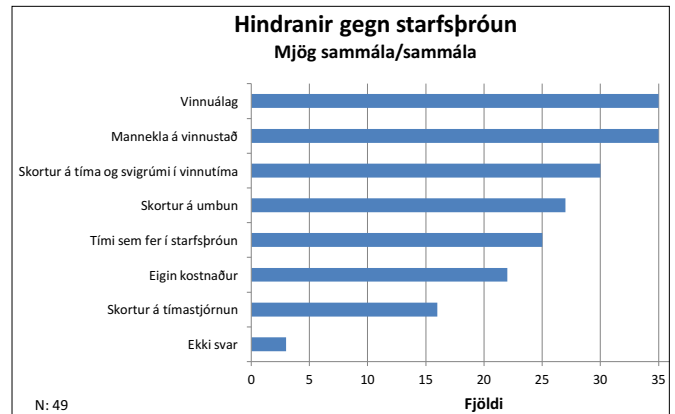
Mynd 2. Hvatar til að sinna starfspróun

Hindranir gegn starfspróun.

Helstu hindranir gegn því að sinna starfspróun voru vinnuálag og mannekla á vinnustað, sjá mynd 3.

Kostnaður við námskeið/ráðstefnur og umbun fyrir að sinna starfspróun

Flestir þátttakendanna voru mjög sammála eða sammála um að



Mynd 3. Hindranir gegn því að sinna starfspróun

þeir vildu fara á námskeið eða ráðstefnu ef vinnuveitandi og/eða stéttarfélag greiddi kostnaðinn að fullu (90%, n:47).

Ef vinnuveitandi og/eða stéttarfélag greiddi kostnað að hluta vildu 88% (n:43) fara á námskeið eða ráðstefnu en 20% þátttakenda (n:10) ef þeir þyrftu að greiða allan kostnað sjálfir. Sextíu og eitt prósent þátttakenda (n:30) fóru á námskeið og ráðstefnur utan vinnutíma síns.

Svo til allir (n:48) vildu fá umbun fyrir að sinna starfspróun og 39 þátttakendur röðuðu óskum eftir mikilvægi. Fjörutíu og níu prósent þeirra (n:19) settu hærrí laun í 1. sæti, 36% (n:14) settu aukna starfsánægju í 1. sæti og 15% (n:6) settu ósk um auka frídaga í 1. sæti.

Óskir um námskeið

Þátttakendur voru spurðir um áhuga á námskeiðum og beðnir að raða þeim eftir áhuga. Í fyrstu fjórúmu sætunum var áhugi á sértækum námskeiðum í sjúkrahjálfun (n:27), áhugahvetjandi samtali (n:24), námskeið um gagnreynda starfshætti (n:13) og að fylgjast með í faginu (n:8).

UMRÆÐUR

Starfspróun hefur lengi verið viðurkennd sem mikilvægur þáttur í starfi heilbrigðisstarfsfólks til að geta veitt sem besta þjónustu. Mikilvægt er að starfspróun sé markviss til að skila sem bestum árangri⁴⁻⁵. Á Landspítala er mikið framboð af fræðslu sem starfsfólk hefur tækifæri til að sækja, m.a. fræðslufundir, námskeið og málþing. Í erlendum rannsóknum hefur komið fram mikilvægi þess að yfirmenn styðji við bakið á starfsmönnum, hvetji þá og veiti svigrúm til að sinna starfspróun^{6-8,17-19}.

Allir voru mjög sammála eða sammála um gagnsemi starfspróunar og flestir töldu að starfspróun gagnaðist skjólstæðingum spítalans. Hins vegar var ekki spurt um á hvern hátt starfspróunin gagnaðist skjólstæðingunum en erfitt getur verið að meta slíkt nema helst með því að skoða hvort breytingar í kjölfar starfspróunar hafi bætt árangur þeirra^{5-7,18}. Starfspróun og aukin færni ein og sér tryggir ekki bætt þjónustu við skjólstæðinga.

Stundum getur verið erfitt að innleiða breytingar bæði vegna tímaskorts, skorts á stuðningi yfirmanna og tregðu samstarfsmanna⁶⁻⁷.

Langflestir töldu æskilegt að hafa starfspróunarskyldu en mismunandi skoðanir voru á því hversu margir tímar væru æskilegir. Það kom höfundum nokkuð á óvart að mikill meirihluti

Þátttakenda taldi að æskilegur árlegur tímafjöldi í starfsþróun væri innan við 20 klukkustundir. Hugsanlega getur skýringin verið að litíð sé á starfsþróun mjög þröngt og fyrst og fremst einblínt á ráðstefnur, námskeið og formlegt framhaldsnám en ekki tekið mið af óformlegri starfsþróun. Einnig getur eigin kostnaðarþátttaka í formlegri starfsþróun skipt máli en tæplega helmingur þátttakenda taldi það hindrun gegn starfsþróun. Í rannsókn H.P. French og félaganna kom fram að starfsþróun sjúkraþjálfara væri skylda á Írlandi, í Hollandi, Ástralíu, á Nýja Sjálandi, og í 31 af ríkjum Bandaríkjanna, árið 2009. Algengast var að krafan væri 100 klukkustundir á þriggja ára tímabili eða að jafnaði 33 klukkustundir á ári^{6,8,13-14,18}.

Allir voru sammála um að helsti hvati til að sinna starfsþróun væri að koma í veg fyrir kulnun í starfi. Umræða um kulnun bæði á Landspítala og í samfélaginu þegar könnunin var gerð gæti hugsanlega endurspeglad þessa skoðun. Einnig gæti hár starfsaldur þátttakenda haft áhrif á niðurstöðuna. Allir þátttakendur töldu aukna starfsánægju mikilvægan hvata til að sinna starfsþróun og til að verða betri starfsmaður en kulnun í starfi getur einnig haft neikvæð áhrif á starfsánægju. Það var ánægjulegt að sjá að fagstéttarvitund var mikil en langflestir töldu starfsþróun vera hvata til að auka virði fagstéttarinnar. Þetta er í samræmi við niðurstöður rannsókna Jane Ryan¹⁷ meðal hjúkrunarfræðinga, iðjuþjálfara og sjúkraþjálfara og H. Gunn og L. Goding¹⁸ meðal sjúkraþjálfara innan heilsugæslunnar í Bretlandi. Í þeim rannsóknum kom fram að mikilvægustu hvatarnir til að sinna starfsþróun væru til að auka þekkingu, auka virði fagstéttarinnar og þróa og sýna faglega hæfni til að geta veitt betri þjónustu. Sömu niðurstöður komu fram í rannsókn meðal geislafræðinga á Möltu¹⁹. Í könnun okkar var ekki spurt sérstaklega um hvort aukin þekking og færni væri hvati til að sinna starfsþróun en gera má ráð fyrir að þetta séu innbyggðir hvarar í starfsþróun til að auka starfsánægju, verða betri starfsmaður og geta veitt betri þjónustu.

Skoðanir þátttakenda á helstu hindrunum gegn því að sinna starfsþróun voru nokkuð skiptar en helstu hindranirnar voru vinnuálag og mannekla á vinnustað. Þetta er í samræmi við niðurstöður erlendra rannsókna þar sem komið hefur fram að tímenn sem fer í starfsþróun og mannekla væru helstu hindranir gegn starfsþróun^{6-7,18-19}. Langflestir vildu fara á námskeið eða ráðstefnu ef vinnuveitandi og/eða stéttarfélag greiddi kostnaðinn að fullu eða að hluta en fáir vildu fara á námskeið/ráðstefnu ef þeir þyrftu að greiða allan kostnað sjálfir. Með tilkomu starfsþróunarseturs BHM hafa möguleikar á fjárhagsstuðningi til að sækja námskeið og/eða ráðstefnur aukist til muna sem ætti að gera sjúkraþjálfurum kleift að sinna starfsþróun án eigin tilkostnaðar. Í erlendum könnunum hefur kostnaður vegna starfsþróunar einnig verið ein af hindrunum^{6,17-18}. Mikilvægi námskeiðs/ráðstefnu fyrir starfseminna getur haft áhrif á hvort vinnuveitendur veiti styrk til starfsmanna⁷. Nánast allir vildu fá umbun fyrir að sinna starfsþróun, í formi hærri launa en einnig til að auka starfsánægju. Niðurstöðurnar sýna óyggjandi mikilvægi starfsánægju í starfi bæði sem umbun og hvati til starfsþróunar.

LOKAORÐ

Könnunin sýndi að þátttakendur voru mjög virkir bæði í formlegri og óformlegri starfsþróun. Mikilvægt er að yfirmenn skapi andrúmsloft sem styður og hvetur starfsfólk til þátttöku í starfsþróun. Þannig mætti koma í veg fyrir kulnun í starfi og auka starfsánægju. Nauðsynlegt er að draga úr vinnuálagi í sjúkraþjálfun á Landspítala til að veita svigrúm og uppfylla þarfir starfseminnar og starfsmannanna fyrir markvissa starfsþróun þrátt fyrir takmarkað fjármagn og manneklu. Hugsanlega þarf að endurskoða mönnunarmódel og verkferla í sjúkraþjálfun á Landspítala til þess að þetta verði mögulegt. Koma þarf á árlegri starfsþróunarskyldu. Mikilvægt er að innleiða breytingar á þjónustu í kjölfar starfsþróunar og áhugavert væri að kanna hvort slíkar breytingar bæti árangur skjólstæðinga og geri starf sjúkraþjálfara skilvirkara.

Innleiðing starfsþróunarkerfis sjúkraþjálfara á Landspítala er liður í að starfsþróun verði markviss. Markviss starfsþróun stuðlar að aukinni þekkingu, faglegri hæfni og aukinni starfsánægju með hagsmuni skjólstæðinganna að leiðarljósi

ÞAKKIR:

Höfundar þakka öllum sem tóku þátt í könnuninni, Maríu Ragnarsdóttur og Ólöfu R. Ámundadóttur fyrir yfirlestur og góðar ábendingar og yfirsjúkraþjálfara Landspítala fyrir stuðninginn.

Heimildir

1. Siðareglur Félags sjúkraþjálfara
2. Lög um heilbrigðisstarfsmenn <http://www.althingi.is/altext/stjt/2012.034.html>
3. Reglugerð um menntun, réttindi og skyldur sjúkraþjálfara og skilyrði til að hljóta starfsleyfi og sérfræðileyfi. <http://www.reglugerdir.is/reglugerdir/efir-raduneytum/velferddarraduneyti/nr/18521>
4. WCPT Education Policy statement http://www.wcpt.org/sites/wcpt.org/files/files/PS_Education_Sept2011.pdf
5. European Vision for Continuing Professional Development. Briefing Paper. http://www.ewcpt.eu/education/continuous_professional_development
6. H.P. French, J. Dowds. *Physiotherapy* 94 (2008) 190 – 197. An Overview of Continuous Development in physiotherapy.
7. D. Ahuja, J. Phys Ther. 2011; 3:4-8. Continuing Professional Development within Physiotherapy-a Special Perspective
8. A joint statement on continuing professional development for health and social care practitioners <https://www.bda.uk.com/training/cpd/cpdjointstatement>
9. <http://www.hpc-uk.org/registrants/cpd/standards/>
10. <http://www.csp.org.uk/documents/continuing-professional-development>
11. Irish Society of Chartered Physiotherapists Position Paper Continuing Professional Development https://www.iscp.ie/sites/default/files/CPD%20postion%20statement%20Amended%202014_0.pdf
12. <http://www.apta.org/Policies/ProfessionalDevelopment/>
13. <http://www.ahpra.gov.au/Education/Continuing-Professional-Development.aspx>
14. <http://www.physiotherapyboard.gov.au/Registration-Standards.aspx>
15. <http://innri.lsh.is/starfsmadurinn/namskeid/starfsthroun/>
16. Julia O'Sullivan. Editorial: *Physiotherapy* 90 (2004) 174-175. Continuing Professional Development – is it beneficial?
17. Jane Ryan. *Nurse Education Today* (2003) 23, 498-508. Continuous professional development along the continuum of lifelong learning.
18. Hilary Gunn, Lois Goding. *Physiotherapy* 95 (2009) 209-214. Continuing Professional development of physiotherapists based in community primary care trusts: a qualitative study investigating perceptions, experiences and outcomes.
19. Joseph Castillo, Varmel J Caruana. *Journal of Medical Imaging and Radiation Sciences* 45 (2014) 37-46. Maltese Radiographers' Attitudes towards Continuing Professional Development: An Initial Study Using Concept Maps.

ÁGRIP**Bakgrunnur**

Í siðareglum og reglugerð um sjúkraþjálfara og lögum um heilbrigðisstarfsmenn eru ákvæði um að sjúkraþjálfari viðhaldi þekkingu sinni og faglegri færni og tileinki sér nýjungar er varða starfið.

Markmið

Að kanna viðhorf sjúkraþjálfara til starfsþróunar og áhuga þeirra á námskeiðum.

Aðferðir:

Ópersónugreinanlegur spurningarlisti á rafrænu formi var sendur til allra sjúkraþjálfara á Landspítala (N:74). Hann skiptist í almennar lýðfræðilegar spurningar, spurningar um gagnsemi, hvata, hindranir, kostnaðarþátttöku og umbun við starfsþróun auk áhuga á námskeiðum. Spurningalistinn var unninn í Lime Survey forritinu, úrvinnsla gagna unnin í Excel forritinu. Notast var við lýsandi tölfræði við túlkun niðurstaðna.

Niðurstöður

Fjörutíu og níu sjúkraþjálfarar svöruðu könnuninni (66%). Allir voru mjög sammála/ sammála um gagnsemi starfsþróunar. Mikill meirihluti taldi að setja ætti kröfur um árlega starfsþróunarskyldu. Helstu hvatar til að sinna starfsþróun voru að koma í veg fyrir kulnun í starfi, aukin starfsánægja, að verða betri starfsmaður og auka virði fagstéttarinnar. Helstu hindranir gegn því að sinna starfsþróun voru vinnuálag og mannekla á vinnustað.

Flestir vildu fara á námskeið/ráðstefnu ef vinnuveitandi/stéttarfélag greiddi kostnaðinn að fullu eða að hluta en 20% voru mjög sammála eða sammála því ef greiða þyrfti allan kostnað sjálfur. Langflestir vildu fá umbun fyrir að sinna starfsþróun. Mestur áhugi var á sértækum námskeiðum innan sjúkraþjálfunar og áhugahvetjandi samtali.

Ályktanir

Mikilvægt er að draga úr vinnuálagi í sjúkraþjálfun á Landspítala til að skapa svigrúm og uppfylla þarfir starfsmennar og starfsmannanna fyrir starfsþróun. Koma þarf á árlegri starfsþróunarskyldu. Markviss starfsþróun stuðlar að aukinni þekkingu, faglegri hæfni og aukinni starfsánægju með hagsmuni skjólstæðinganna að leiðarljósi.

Lykilorð: Starfsþróun, starfsþróunarskylda, viðhorf, kulnun, starfsánægja.

A Survey of the attitude of physiotherapists at Landspítali University Hospital to Continuous Professional Development

Authors: Sigrún Knútsdóttir¹, Halldóra Eyjólfssdóttir¹

1: Project manager on Continuous Professional Development and clinical adviser on Spinal Cord Injury, Physiotherapy department Landspítali

2. Specialist in women's health physiotherapy, research physiotherapist, Physiotherapy department Landspítali

Background

Physiotherapists have an obligation to maintain their knowledge, professional skills and acquire new skills according to the ethical rules and regulations of physiotherapists and the law for health professionals.

The Purpose was to investigate the attitude of physiotherapists towards Continuous Professional Development (CPD) and interest for courses.

Methods

An anonymous electronic questionnaire was sent to all physiotherapists at Landspítali (N:74) with demographic questions and questions on the usefulness, motivations, barriers, cost and rewards for participating in CPD and interest for courses. The Lime Survey and Excel programs were used. Descriptive statistics were used to interpret the results.

Results

Forty nine answered the questionnaire (66%). All strongly agreed/agreed that CPD was useful. A great majority considered that CPD should be mandatory. The main motivations for participating in CPD were to prevent burnout, increase job satisfaction, become a better practitioner and increase the status of the profession. The main barriers were workload and a lack of staff to participate in CPD. A great majority was willing to participate in a course/conference if the employer /trade union paid the cost fully or partly, 20% were willing to participate if they had to pay themselves. A great majority wanted rewards for participating in CPD.

Conclusions

It is important to decrease the workload of physiotherapists in Landspítali to create a better opportunity and fulfill the requirements for CPD. A mandatory CPD should be implemented. A structured CPD will promote increased knowledge, professional skills and job satisfaction for the benefit of the patients.

Key words: Continuous Professional Development (CPD), Mandatory CPD, Burn-out, job satisfaction.