

构建医院护理人员信息胜任力的途径

任亚楠

山东大学齐鲁医院德州医院 山东 德州 253000

摘要:当前人类已经进入了高速发展的互联网时代,互联网时代深刻的改变了人类的生活方式、生存方式和生产方式,谁能有效的把握互联网,掌握信息,就能在未来占据领先地位。医学的发展和科学技术的进步有着直接的关联,护理信息的发展对于医院全面发展、医疗质量和整体形象起着推波助澜的作用。要大力发展和建设医院的护理信息能力,增强护理人员的信息胜任力。医院护理人员是医院信息化技术的主要使用者和践行者,护理人员只有具备了先进的信息应用能力和实际的操作能力才能更好地胜任工作,也才能通过自己的努力让更多的患者尽快战胜疾病,恢复健康,这也是所有医护人员的初心使命,基于此,积极构建医院护理人员信息胜任力的途径。

关键词:护理人员;信息胜任力;途径

1 构建医院护理人员信息胜任力的有效途径

1.1 建立护理人员信息胜任力的招聘和甄选机制

重视护理人员的信息胜任力建设,建立信息胜任力的招聘和甄选的机制。医院要针对当前自有护理人员的信息能力的实际情况,合理梳理和整合医院护理人员,进行长远的梯队建设的规划。当前很多护理人员由于年龄较大、精力分散,对护理信息化的重要性和必要性认识不够,在日常的护理工作中也缺乏信息化的应用,造成了工作中的被动,这对患者和医院都产生了一定的影响。基于此,医院在招聘新护理人员的过程中,特别注意信息技术的操作和应用。也就是当前合格的护理人员不但具备基本的护理素养和技能,更要具备应用信息技术和网络技术的专业能力。相关部门有必要对现行护理人员的招聘和甄选进行改革和创新,加大招聘力度,培养一支具有信息胜任力的护理队伍。同时对现有的护理人员加强教育和培训,要根据现有护理人员的水平和能力,采取多种多样的信息培训计划,不但要让他们转变观念,更要尽快的具备信息胜任力,如迟迟不具备信息胜任力,可以转岗甚至辞退。

护理胜任力的培训要守正创新,与时俱进,要保持与国内信息领军人物和团队的联系和沟通,必要的时候要外聘他们,作为护理信息胜任力培训体系的主要人员。要根据医院的实际情况和各层级准入标准进行护理人员的甄选和分级,并制定护理人员信息胜任力的进阶制度。要选拔和任用内部信息讲师,对最新的信息技术和网络技术进行讲解和演示,内部讲师要承担院内信息课程讲授和临场信息实际世道,负责新系统和新软件上线的操作培训工作,保

证系统的顺利推进和使用。同时要给医院内部信息讲师更多的物质奖励和精神奖励,要有护理人员职业发展的机制。给护理人员更多学习机会和参观机会,让护理人员通过信息胜任力提高职业的认同感和荣誉感。要积极践行“互联网+护理”的理念,宣传护理信息化的新思想,传播护理信息的新知识、新手段和新技术,启发护理人员新的信息思路。总之,要通过建立护理人员信息胜任力的招聘和甄选机制,保证医院护理信息系统的顺利推进和大力使用,传播护理信息化的新技术和新知识,开拓新时代护理信息的思路。

1.2 完善护理人员信息胜任力的沟通与解决机制

当前很多医院护理人员的信息胜任力不足是不争的事实,因此,要通过各种方式和途径挖掘和甄选有信息胜任力的毕业生和其他地方的人员进入医院,并成为护理信息委员会的成员,承担所在各个科室信息联络员的职责和任务。护理信息委员会是医院信息建设的重要部门。护理人员提升信息胜任力要提前有准备,随时可进入,积极完成各项信息任务。具体的讲,要负责科室信息系统使用工程中的各种问题,及时收集问题和解决问题,如护理人员无法解决,则及时通过护理信息委员会和信息科人员,进行沟通和交流,及时反馈并追踪和解决问题。要协助新程序的顺利上线,参与系统测试和对系统功能进行修正。要顺利上线信息新程序和新软件,护理人员要参与各项系统的测试和软件的具体使用,并及时修正系统的各项功能。要持续调研和探索各个科室护士尤其是临床护士对信息和数据的需求,进行讨论和钻研,并开发和设计出相应的信息方案,并提出有建设性的意见和建议。要对系统和软件进行持续性的创新和改建,

跟踪护理人员的应用体验。要利用最新的信息技术和移动技术进行案例的分享和总结,比如通过微信群和钉钉群等进行日常例会,对每天出现的问题进行汇报和沟通,分享各个联络员临床解决的各种案例。总之,要通过不断完善护理人员的信息和沟通机制,不断提升护理人员的信息胜任力。

1.3 完善护理人员信息胜任力的培训体系

医药要初心如炬,使命如磐,深刻认识到护理人员信息胜任力的重要价值和意义,结合时代发展的趋势和医院的具体现状,建立和完善当前护理人员全员参与的分层级信息胜任力的培训体系。要重视护理人员信息胜任力的培训,创新护理人员信息胜任力的培训手段和途径。信息核心能力的拓展和提升要从横向和纵深两方面进行。护理人员信息胜任力主要包括护理信息学教育、数据获取知识、护理信息教育、网联网的概念与发展、电子病历运行、智慧医疗的概念与发展、护理信息系统的运行等等。在具体的培训过程中,不但要强化护理人员对信息工具的使用,也要注意强化将信息工具用在临床工作的实际能力。每个护理人员都能够正确的使用计算机和信息系统,对患者的各种大数据进行科学的管理和使用。要让护理人员从被动的使用信息工具转化为主动的信息工具的参与和利用,在具体的护理过程中,融入信息思维,实现信息技术和护理实践的有效融合。要培养护理人员的高级护理信息能力,高级护理能力包括软件的运行维护,可以自己对自己系统进行反馈和改进,因此需要对护理信息系统进行专门的培训;高级护理能力需要保证质量的有效改进,信息的分析和评价,因此需要对护理数据的直观管理应用案例进行说明,要在课堂讲授中进行现场演示。高级护理信息能力也包括说的获取技术、自动识别技术;需要具备程序语言与开放能力、界面设计能力和信息系统设计能力等等。

1.4 将信息胜任力引入绩效激励机制

要顺应互联网时代的发展要求,科学的规划和推进医院的信息化发展,增强医院护理人员的信息胜任力,基于此,就应该将信息胜任力引入到绩效激励机制中。建立与护理信息胜任力分层机制相配套的绩效激励机制,让更多的护理人员使用信息技术,不断优化和改进护理的过程,更好地减少工作的重复性,降低护理的差错的发生率,进而提升医院护理的服务质量,增强患者战胜疾病的信心,尽快恢复健康。医院内部的护理信息讲师要实行竞聘制和轮岗制,更好发挥每个护理信息讲师的潜能。要实施和完善护理人员的职称晋升制度,将护理信息胜任力与护理人员的层级晋升结合起来,制定护理信息能力的考核项目,完善护理信息的考核内

容,创新护理信息的考核方式,要将考核合格当做护理人员优先晋升的重要条件。

要让护理人员具备初级护理信息能力,初级护理信息能力的绩效考核指标包括计算机综合能力、综合应用能力和信息能力。可以将计算机综合能力设置权重为45%。计算机综合能力的指标定义为灵活使用计算机硬件,具备软件相关的基础知识和基本能力,能够在网络环境下进行临床的正确使用。具体的行为指标考核为计算机软件知识的知晓率为10%、数据获取知识的知晓率10%、临床信息工具操作的正确率15%以及日常硬件软件的运行和维护10%。以此权重对护理人员进行考核。综合应用能力设置权重为20%,综合能力的指标定义为团队合作能力、逻辑思维能力、科研创新能力等促进护理信息学科发展的相关应用能力。具体的行为指标为应用信息手段统计分析数据的权重为10%、信息化相关任务完成率为10%。信息能力的权重为35%,指标定义为护理人员能够对信息进行筛选、利用、管理和评价等能力,与护理专业应用项目相结合的项目开发能力、对信息系统的评估和反馈的能力。行为指标为正确获取和筛选临床信息的权重为10%;合理分析和评价信息质量的权重为10%;定期进行信息系统的反馈为5%。

根据信息胜任力的权重评估,积极构建基于胜任力的绩效管理计划。并对初级和高级护理信息能力进行分析,采用分级评分的方法,作为绩效考核的依据,不断提高护士信息胜任力的积极性和主动性。

1.5 推进信息专科护士的认证机制

医院要根据当前护理人员信息胜任力的现状,积极借鉴国内外各大医院的成功经验,发挥自身的主观能动性,与当地高校联合起来,对护理信息化的专业课程进行科学和统筹的规划,不断提出有效的指导方案,提高护理信息化的课程质量,让更多的护理人员在学校就要接受信息化的专业培训教育,这样能够为医院护理人员的信息胜任力奠定更加结实的基础。医院要以建立和完善护理人员的信息胜任力为重要抓手,逐步构建科学和合理的医院护理信息培训体系,按照信息能力发展的层级架构和当前护理人员信息胜任力的现状,更好地尝试建立护理信息师认证制度和专科护士的认证机制,期望护理信息师角色有更多的转变,期盼更多的专科护士能够得到相关的认证,进而开发和改进医院护理的系统,推进医院护理信息化的发展。

推进信息专科护士的认证机制就要不断规范护理人员的服务行为和提升护理人员的信息意识。如在信息护理过程中发生意外事件的,要立即启动应急预案。一定要通过信息

化手段进行监督管理。“互联网+护理服务”过程中也会产生各种各样的数据,比如病历数据资料、病人的各种数据等,应该根据医院和病人的需要进行全程留痕,确保可查询、可追溯。医院护理信息化的建设和医护人员信息胜任力的推进需要加强医疗机构应与卫生健康委管理平台对接,实现业务信息的互联互通,及时上报病历数据资料。进而使得卫生健康委通过管理平台对辖区内开展“互联网+护理服务”试点医疗机构实施监管。

2 护理信息胜任力的应用价值

护理信息化和科学化的发展关系到人民的健康问题,也关系到“健康中国”的实施战略。临床护理人员日常工作繁忙,并不能拿出整段时间学习,因此,要根据当前护理人员的现状和需要,通过贴近临床和切实可行的方案不断提高他们的信息胜任力。本文期望借鉴各地的成功经验,立足临床实践的需求,积极推动建立和完善临床护理人员全部参与的需用设计的开发信息平台,进而满足临床护理人员信息胜任力的需求。护理信息胜任力就具有一定的特殊性和创新性,通过本文的详细分析,实际上也能帮助临床护理人员不断明确信息胜任力的发展要求。为信息胜任力的发展提高科学的导向。护理胜任力不但是素养和技能,也是一种观念和思想,护理信息胜任力在医院护理中的广泛应用,适应了时代发展的需求,也全面提升了医护人员的视野,让他们用最先进的技术和手段去服务全体患者,也进一步践行了医者初心和使命。

3 结束语

医院护理人员的信息胜任力关系到医院的服务质量和整体发展,因此要重视护理人员的信息胜任力建设,建立信息胜任力的招聘和甄选的机制、建立信息胜任力的招聘和甄选机制完善护理人员信息胜任力的培训体系、将信息胜任力引入绩效激励机制推进信息专科护士的认证机制。

参考文献:

[1] 信息能力培训助力医院护理信息化建设的实践[J].

李琳,白剑英.世界最新医学信息文摘.2017(03)

[2] 护生护理信息力量表的编制及信效度检验[J].

何晓璐,李乐之,谭小燕,张颢,史佩昌.护理学杂志.2016(21)

[3] 临床护理人员护理信息能力研究进展与比较分析[J].范娜,殷艳玲,郭新荣,于尧,黎丽.中华现代护理杂志.2016(18)

[4] 河南省郑州市三级甲等综合医院护士护理信息能力现状及影响因素分析[J].余自娟,张艳,李宏洁,赵敬,杜灿灿,王荣华,田雨同,刘珍.护士进修杂志.2020(05)

[5] 本科实习护生护理信息能力与临床适应及心理弹性的相关性分析[J].彭盼,张英伟,吴金奇,许艺伟,肖安琴,戴爱平.护理学报.2017(24)

[6] 陈媛.医院护理人员护理信息胜任力构建及应用研究[D].厦门大学,2019.

[7] 陈媛,闫丽娟,郑薇亮,等.临床护理人员护理信息胜任力评价指标体系的构建[J].中国护理管理,2020,20(06):921-924.

[8] 在读护理硕士研究生护理信息能力现状及影响因素分析[J].余自娟;张艳;赵敬;李宏洁;杜灿灿;王荣华;田雨同;刘珍.中国护理管理,2019(03)

[9] 护理信息能力自评量表的修订及信效度评价[J].余自娟;张艳;张倍倍;张慧颖;王荣华;李宏洁;赵敬;杜灿灿.重庆医学,2019(02)

[10] 临床护理人员护理信息能力研究进展与比较分析[J].范娜;殷艳玲;郭新荣;于尧;黎丽.中华现代护理杂志,2016(18)

作者简介:

任亚楠(1988.07.25-),女,汉,山东省德州市德城区,主管护师,本科,研究方向:护理学。