

DIE IMPLIKASIES VAN DIE MANNEKRAAGSTATUS VIR VERPLEGING — 'N TOEKOMSPERSPEKTIEF

Prof. Fredrika de Villiers

SUMMARY

It is essential that employers of nurses adopt a staff development policy.

The trends regarding nursing manpower include increased demand; role change, expansion and development; improved staff utilisation. The education of nursing manpower will determine whether future challenges will be met.

Problems in modern nursing, which include the effects of involvement in a service profession, reality shock and burn-out, lead to loss of manpower or reduced productivity. A staff development policy can help to create a milieu in which these problems can be overcome.

TENDENSE

- Die aanvraag na verpleegkundiges sal steeds toeneem. Daar is talle veranderlikes wat dit noodsaak, soos onder andere die groter vraag na gesondheidsdienste, die veranderende gesondheidsprofiel van die Suid-Afrikaanse bevolking en die revolusionêre vooruitgang van die wetenskap en tegnologie op mediese gebied.
- Daar is 'n toenemende ekspansie in verpleegkundige rolle byvoorbeeld dié van kliniese spesialis en primêre-sorgverpleegkundige.
- Die tipe verpleegkundige waarvoor die aanvraag die grootste is mag verander. Aanvraag vir geriatryse, onkologiese en Hospice spesialiste sal byvoorbeeld toeneem.
- Daar is 'n neiging tot die meer doeltreffende benutting van die verpleegkundige op die gebied van haar kliniese bedrewenheid.
- Ambulatoriese verpleegdienste buite die hospitaal sal uitbrei.
- Opwaartse mobiliteit binne die beroep sal toeneem.
- Salarisse en byvoordele vir verpleegkundige personeel sal steeds verbeter.
- Verpleegonderwys sal toenemend deur universiteite voorsien word.

DIE INVLOED VAN ONDERWYS OP VERPLEEGMANNEKRAAG

Die onderwys van die verpleegkundige differensieer haar praktyk. Daar is bewyse dat kliniese spesialiste grootliks bydra tot beter pa-

siënteverSORging soos gemeet deur kardex indikatore. Daar is ook bevind dat die onderwysvlak van 'n verpleegkundige 'n merkbare invloed uitoefen op die kwaliteit en kwantiteit van verpleegsorg wat sy lewer. Onderwys beïnvloed ook die professionele burokratiese rol-konsepsies van die verpleegkundige. Hierdie rolpersepsies is verwant aan suksesgradering, versorgings-ideale, werkbevreëdiging, selfaktualisering en personeelomset.

Dit blyk dus duidelik dat verskille in verpleegonderwysvlakke 'n uitwerking op die verpleegkundige se praktyk en haar aanvaarding in die gesondheidsdienste het.

Voortgesette onderwys of lewenslange onderwys is nie 'n nuwe konsep in verpleging nie. Talle verpleegkundiges het deur hulle loopbane heen, uit 'n begeerte om beter verpleegpraktisyns te wees en tot hulle eie bevreëdiging, hulle onderwys voortgesit. Die belangrikheid van lewenslange leer word toenemend in die verpleegonderwysprogramme beklemtoon. Die klem word gelê op die verpleegkundige se persoonlike en professionele verantwoordelikheid om haar onderwys voort te sit, haar bevoegdheid te handhaaf, vaardigheid te ontwikkel en op hoogte van nuwe kennis te bly.

Dit is 'n onbetwisbare verantwoordelikheid van verpleegkundige onderwysinstansies aan universiteite, kolleges en hospitale om personeelontwikkelingsbeleid en -programme te ontwerp, ten einde verpleegkundiges te help om tred te hou met veranderinge en ook om vaardigheid te bevorder. Op dié wyse ervaar hulle beroepsbevreë-

ding en roepingsvervulling en lewer dus beter diens. Daarvoor moet daar egter 'n balans tussen professionele en persoonlikheidsontwikkeling wees sodat verpleegkundiges met vertroue hulle beroep kan beoefen en sodoende beroepsvervulling en arbeidsvreugde kan ervaar. Dit bied ook aan verpleegkundiges die geleentheid om 'n nuwe uitkyk op hulle praktyk te kry en om die vermoë om te leer te behou. Cyril Houle verklaar: *The skills of mastering knowledge are like other skills — they are learned with practice, they atrophy from disuse and they can later be regained only with difficulty.*

Aangesien die kwaliteit van gesondheidsdienste in 'n groot mate afhang van kennis, vaardigheid en die aktiwiteite van praktiserende gesondheidsorgpersoneel moet verpleegkundige leiers in die verpleegonderwys en praktyk die belangrikheid sien van personeelontwikkeling as middel om die kwaliteit van gesondheidsorg, in die besonder verpleegsorg, te handhaaf en te bevorder.

Die rede hiervoor lê voor die hand, veral wanneer ons dink aan die dinamiese era waarin ons lewe, met die snelle vermeerdering en verandering van kennis, die sosio-ekonomiese en politieke veranderinge, die revolusionêre vooruitgang van die wetenskap en tegnologie op mediese gebied, die dehumanisering van die gesondheidsdienste, die veranderende gesondheidsprofiel van die Suid-Afrikaanse bevolking, die groter aanvraag na gesondheidsdienste en die toenemende vraag na verpleegkundiges en ook die toenemende

uitbreiding van verpleegkundige rolle. Al hierdie en baie ander faktore stel groter eise aan die verpleegberoep.

PROBLEME VAN DIE MODERNE VERPLEEGKUNDIGE

Die moderne verpleegkundige ervaar enkele kritiese probleme.

Dienslewering

Persone wat kies om hulle diens aan hulle medemens te wy, beskik oor drie basiese eienskappe

- hulle lewer emosioneel belasbare werk
- hulle beskik oor 'n bepaalde persoonlikheidseienskap — 'n groter sensitiwiteit teenoor hulle medemens en 'n groot mate van empatie vir die lyding van ander
- hulle het 'n pasiënt/kliënt-gesentreerde oriëntasie.

Die fokus is op die mense wat die diens ontvang. Die professionele persoon se rol van hulpverlening, begrip en ondersteuning word bepaal deur die kliënt se behoeftes. Die meeste interpersoonlike verhoudings is simmetries, maar die terapeutiese verhouding is nie, dit is kompleterend — die professionele persoon gee en die kliënt ontvang.

In die verpleegkunde-kurrikulum word relatief min of geen aandag bestee aan die emosionele spanninge wat deur verpleegkundiges ervaar word of aan die ontwikkeling van vaardighede in die hanteling van mense nie. Die klem val hoofsaaklik op die pasiënte en hulle probleme. In hulle strewe om nie te diep betrokke te raak met die kliënt of pasiënt se probleme en lyding nie ontstaan die gevaar van totale distansiering wat gekenmerk word deur die verlies van besorgdheid en die dehumaniserende houding wat so kenmerkend van die moderne verpleegkundige is. Met hierdie oormatige distansiering is daar nie

voldoende betrokkenheid om doeltreffende hulp en ondersteuning te verleen nie. Hulle onttrek hulle fisies, emosioneel en geestelik. Daarom sal verpleegsters en geneeshere tydens pasiënte se gesprekke oor hulle probleme intellektualiseer en rasionaliseer, hulle word meer tegnies en hulle primêre besorgdheid word die siekte en nie die pasiënt nie. Hulle gebruik hierdie onttrekking om die intensiteit van die emosionele, inherent in hulle beroepe, te verminder. (Pines *et al.* 1981. 45-61)

Realiteitskoksindroom

Marlene Kramer, 'n professor in verpleegkunde, skryf in haar boek *Reality Shock* omtrent die geweldige uitwerking wat verpleging op die jong onervare sowel as ervare verpleegster het. Dit loop meermale op 'n induksiekrisis uit wat dikwels aanleiding gee tot die verlies van studente veral gedurende die eerste paar maande in verpleging.

Sy beskryf ook verder verskeie faktore wat verpleegkundiges ont-nugter en met gevoelens van skok, teleurstelling en frustrasie laat. Dit kom veral voor by begeesterde verpleegkundiges wat hulle idealistiese filosofie binne 'n realiteitsgebaseerde burokrasie wil toepas en gekonfronteer word met personeeltekorte, onsimpatieke toesighouers en 'n onbuigbare administrasie. Die gevolg is dat baie die beroep verlaat en die ander wat aanbly hulle motivering verloor en in die proses uitbrand. Dit bring ons dan by die derde probleem.

Die uitgebrande sindroom by die moderne verpleegkundige

Dit kom voor wanneer 'n traumatiese of spanningsvolle situasie chronies word en nimmereindigend is en word gekenmerk deur fisiese, emosionele en houdingsimptome.

Die verpleegkundiges

- is altyd moeg en teneergedruk
- is fisies, emosioneel en geestelik uitgeput
- is ontevrede, ongelukkig en onvergenoegd
- voel vasevange, magteloos en moedeloos
- is angstig, gefrustreerd en prikkelbaar
- is pessimisties en kla oor alles soos die ure en salarisse
- het geen emosionele energie om vriendelik te wees nie en het blykbaar die vermoë om vir ander om te gee en te versorg, verloor
- bied weerstand teen enige vernuwing of verandering.

Die uiteinde is dat sommige

- die professie verlaat en in die privaatsektor 'n heenkome vind
- verander van werk
- of in die beroep aanbly maar so min moontlik doen.

Uit bogenoemde blyk dit duidelik hoe uiters noodsaaklik 'n personeelontwikkelingsbeleid is. Dit moet bydra tot die daarstelling, bevordering en ondersteuning van 'n milieu wat bevorderlik is vir onderlig en leer, werksverryking en persoonlike groei. Navorsing toon juis dat personeel optimaal werk in 'n arbeidsmilieu wat bevorderlik vir vernuwing en persoonlike groei is.

Die skrywer wil afsluit met die volgende aanhalings wat sy in die *Unisa Alumnus* gevind het

You can't do today's job with yesterday's tools and be in business tomorrow

en

If a man's education is finished, he is finished

BIBLIOGRAFIE

1. Houle, C O The nature of continuing professional education in Smith, R E *Adult Learning — issues and innovations*. Northern Illinois University. Illinois. 1976.
2. Kramer, M *Reality shock* Masby. St Louis. 1974.
3. Pines, A M *et al Burnout — from tedium to personal growth* MacMillan. New York. 1981.
4. *Unisa Alumnus* Vol 2 No 2. Julie 1980. p7