



YÖNETİCİ HEMŞİRELER DERNEĞİ

**COVID-19 SALGINI
YÖNETİCİ HEMŞİRELER İÇİN
REHBER**

15 NİSAN 2020



ÖNSÖZ

Bu rehberin amacı, Yönetici Hemşireler Derneği (YÖHED) olarak, COVID-19 salgını sürecinde yönetici hemşirelerin gereksinim duyacağı konu başlıklarında ulusal ve uluslararası kaynaklardan yararlanarak oluşturduğumuz güncel bilgi ve görüşleri siz değerli meslektaşlarımıza sunmaktır.

YÖHED olarak, bu rehberde ele alınan konulara yönetici hemşirelerin dikkatini çekerek bu süreçte hemşirelik hizmetleri çalışanlarının hastalanmasının ve tükenmesinin önlenmesine, çalışanlardan daha etkili ve verimli yararlanılmasına ve COVID-19'lu hastalar ile bu riski taşıyan bireylere daha kaliteli ve güvenli bakım hizmetinin sunulmasına katkı sağlanmasına çalışılmaktadır.

Bu rehber, salgın sürecinde olası gelişmeler ve yaşanacak değişimler doğrultusunda güncellenerek dernek web sayfasında paylaşılacaktır. Ayrıca bu rehber, **Türk Hemşireler Derneği çatısı altında** tüm dal dernekleriyle yürütülen COVID-19 Komitesinin çalışması ile bütünleştirilerek, Sağlık Bakanlığı'na ve THD web sayfasında ve tüm meslek örgütlerinin web sayfalarında yayınlanmak üzere gönderilecektir.

Yönetici Hemşireler Derneği

YOHED-COVID-19 Komisyonu

Prof. Dr. Ülkü Baykal (Komisyon Başkanı)
Doç. Dr. Emine Türkmen (THD-COVID-19 Komisyon Üyesi)
Dr. Öğr. Üyesi Handan Alan
Bilim Uzm. (Hastane Yönetimi) Çağlar Yılmaz Başulaş
Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Göktepe
Uzm. Hemşire Emel Gümüş
Hemşire Serkan Güngör
Uzm. Hemşire Şehriban Serbest
Doç. Dr. Arzu Kader Harmancı Seren
Dr. Hanife Tiryaki Şen
Dr. Öğr. Üyesi Sevim Şen
Uzm Hemşire Devrim Eren Tekin

**İsimler soyada göre sıralanmıştır.*

Bu kitapçık, Yönetici Hemşireler Derneği'nin oluşturduğu COVID-19 Komisyonu tarafından hazırlanmıştır (15 Nisan 2020).



Değerli Yönetici Hemşire Meslektaşlarımız,

Dünya örneklerinde olduğu gibi ülkemizde de özellikle sağlık sistemini etkileyen COVID-19 salgınının özellikle yönetsel süreçlerde ciddi kriz yarattığı ve bu krizi yönetmede yöneticilerin önemli rol üstlendiği görülmektedir. Bu salgının süresi ve etkilerinin tam olarak öngörülememesi nedeniyle, yönetici hemşirelerin yaşanan bu olağanüstü duruma yönelik planlama yapma ve karar alma süreçlerinde sorunlar ortaya çıkmakta ve krizde sürekli değişen durumlara uyum sağlayabilmek üzere hazırlık yapma gereksinimi oluşmaktadır.

COVID-19 salgınının ortaya çıkardığı bu kriz ortamı hastanenin tüm yönetsel süreçlerini etkilediği gibi hemşirelik hizmetleri yönetimini ve hasta bakım süreçlerini de önemli ölçüde etkilemektedir. Yöneticilik rolü gereği tüm süreçleri proaktif şekilde yönetebilmek, planlı, yapıcı ve sağduyulu davranarak çalışanlar için olumlu çalışma ortamı sağlamak üzere öncelikle yöneticilerin kendilerini güçlü tutması zorunludur.

Bu süreçte diğer kurumlar, birimler ve meslek üyeleriyle bilgi akışını yöneterek eşgüdüm halinde sağlık hizmetinin kaliteli şekilde sürdürülmesini sağlamak diğer önemli ve öncelikli bir konu olmaktadır. Hemşirelik hizmetlerinin etkin yürütülebilmesi açısından özellikle yetkin/deneyimli hemşirelerden en iyi şekilde yararlanılacak çalışma yönteminin belirlenmesi, tüm hemşirelerin çalışma saatleri ve vardiya sisteminin çalışma koşullarını dikkate alınarak düzenlenmesi büyük önem taşımaktadır. Birimin özelliklerine dayalı iş yükü ile hemşire sayı ve niteliğini dengeleyecek, hasta ve çalışan güvenliğini tehlikeye düşürmeyecek insan gücü planlamalarının yapılması, özellikle yetkin/deneyimli hemşirelerin tükenmişlikten korunması, bu sürecin etkili yönetilebilmesi açısından gereklidir.

Ayrıca çalışanların sağlığı ve güvenliği özellikle salgın sürecinin uzaması olasılığı göz önüne alınarak daha da önemsenmelidir. Bu bağlamda, kaliteli kişisel koruyucu ekipmanların eksiksiz/tam sağlanmasına, bu ekipmanların doğru ve yerinde kullanımını destekleyecek eğitimlerin verilmesine ve uygulamaya tam olarak aktarıldığının kontrol edilmesine gereksinim vardır.

COVID-19 salgınına yönetmede karşılaşılabilecek olası sorunlar dikkate alınarak hazırlanan bu rehberde, yukarıda kısaca değinilen başlıklara bilimsel kaynaklardan yararlanılarak daha ayrıntılı değinilmiş olup yönetici hemşirelerin uygulamalarını destekleyeceği düşünülen öneriler getirilmiştir.



Yönetici hemşireler derneğinin (YÖHED) hazırladığı bu rehber, elektronik posta adresinden (yoneticihemsireler@gmail.com) tüm üyelerle, dernek web sayfasından ve YÖHED instagram hesabından ([@yoneticihemsirelerderneği](https://www.instagram.com/yoneticihemsirelerderneği)) tüm sosyal medyayla da paylaşılacaktır.

Bu süreçte yönetici konumundaki tüm meslektaşlarımızın sorunlarını, görüş ve önerilerini yukarıda belirtilen sosyal medya ağlarından derneğe ileterek, bilgi paylaşımında bulunmalarını bekler, dernek olarak yanınızda olduğumuzu bilmenizi isteriz.

Tüm meslektaşlarımıza katkı sağlaması dileğiyle...



1. Bilgi ve Deneyim Paylaşımı

COVID-19 salgınıyla mücadelede hızlı yol alınabilmesi için hemşirelik hizmetlerinin yönetim süreçlerinde, yönetici hemşirelere **örnek oluşturabilecek iyi uygulama bilgi ve deneyimlerinin paylaşılmasına gereksinim vardır.**

Küresel düzeyde yaşanan ve ülkemizde de giderek tırmanan COVID-19 salgınına karşı yürütülen bu mücadelede en büyük güçlerden birini hiç kuşku yok ki **“bilgi gücü”** oluşturmaktadır. Küresel düzeydeki bu salgına karşı dünyada bazı veri tabanlarının herkesin erişimine açılması, kurumsal ve bireysel düzeyde yararlı olabilecek her türlü **bilgi ve deneyim paylaşımının artması** önemli bir gelişme olmakla birlikte, bunun daha da artırılmasına gereksinim vardır.

Güncel ulusal ve uluslararası kılavuzlar, mesleki örgütlerin hazırladıkları dokümanlar kullanılarak seferberlik şeklinde yürütülen bu mücadelenin yanı sıra kurumların kendi koşullarına göre salgına karşı aldığı özel önlemler ya da mücadele yöntemleri ile ortaya çıkardıkları bilgi ve deneyimler yönetici hemşirelerin uygulamalarına ışık tutmaktadır. Diğer bir söylemle **“bilgi paylaşıldıkça çoğalır”** yaklaşımından yola çıkıldığında, bir kurumda uygulanan doğru ve iyi bir örnek diğer kurumlar için ilham kaynağı olabilmektedir.

Diğer ülke örneklerinde olduğu gibi ülkemizde de **özel, Sağlık Bakanlığı ve üniversite hastanelerinde veya diğer sağlık kuruluşlarında görevli tüm yönetici hemşirelerin bilgi ve deneyimlerini paylaşmalarının** yaşanan bu kriz sürecinin aşılmasını kolaylaştıracağını düşünüyoruz. Bu amaçla, YÖHED elektronik posta adresine (yoneticihemsireler@gmail.com) veya YÖHED instagram hesabı ([@yoneticihemsirelerderneği](https://www.instagram.com/yoneticihemsirelerderneği)) aracılığıyla yönetici hemşirelerimizin sorunlarını, deneyimlerini ve önerilerini paylaşmalarına ve gerektiğinde bilimsel bir görüş vermek için ortak platform oluşturmaya çalışmaktayız. Ayrıca, yaptığımız çalışmaları, **Türk Hemşireler Derneği çatısı altında** tüm dal dernekleriyle yürütülen COVID 19 komitesinin çalışması ile bütünleştirmekteyiz.

Birlikte güçlenmek için bu platforma **katkı sağlamanızı bekliyoruz.**



2. Yönetici Hemşirelerin Güçlü Kalması

COVID-19 salgınıyla ilgili mücadelede ön saflarda çalışan hemşire ve diğer sağlık ekibi üyelerinin istek, cesaret, moral ve motivasyonunu sağlamada ve onlara yön vermede **sağduyulu ve güçlü lider/yöneticilerin bulunması** çok önemli bir unsurdur.

Yönetici hemşirelerin sorumlu oldukları alanda sunulan sağlık hizmetinin kaliteli, güvenli ve etkili olmasını sağlamada çok önemli rolleri bulunmaktadır. Yönetici hemşirelerin aldığı kararlar ve yürüttüğü işlevler çalıştıkları kurumun, bakım verdikleri hasta ve yakınları ile hemşirelik hizmetleri çalışanlarının sağlık ve güvenliğiyle ilgili sonuçları (çıktıları) doğrudan etkilemektedir. Bu kriz ortamında yönetici hemşirelerin doğru ve tutarlı kararlar alabilmeleri ve kendilerine düşen rol, görev ve sorumluluklarını etkili biçimde yerine getirebilmeleri için bireysel ve organizasyonel açıdan güçlü olmaları gerekir.

Yönetici hemşirelerin bireysel açıdan fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı olmalarına, duygularını etkili yöneterek sağduyulu, sakin ve sabırlı tutum ve davranışlar sergilemelerine ve enerjik olmalarına gereksinim vardır. Organizasyonel açıdan kurumun “Kriz Yönetim Ekibi” içinde aktif yer almaları ve kriz durumundaki değişimlere proaktif biçimde hazırlık yapmaları onları daha güçlü kılacaktır.

COVID-19 mücadelesinde diğer viral enfeksiyonlarda olduğu gibi bireysel korunmanın ve immün sistemin güçlü tutulması gerektiği gözönüne alındığında, yönetici hemşireler olarak sizlerin **kendi fiziksel ve ruhsal sağlığınızı korumanız, duygularınızı etkili yönetmeniz, güçlü olmanız, krizi yönetme açısından proaktif davranmanız ve enerjinizi dikkatli kullanmanız** krizle daha etkili başa çıkılmasında önemli katkı sağlayacaktır.

Siz kıymetli yönetici hemşirelere bu konudaki önerilerimiz şunlardır:

Organizasyonel sorumluluklar

- ✓ Kriz Yönetim Ekibi (yedekleri ile birlikte) ve Eylem Planı oluşturulmalı,
- ✓ Kriz Yönetim Ekibinin rol, görev ve sorumluluklarını net olarak tanımlanmalı,
- ✓ Kriz Yönetim Ekibinin her bir üyesinin rol, görev ve sorumluluklarını anladığı ve bu süreçleri doğru yürüttüğünden emin olunmalı,
- ✓ İletişim biçiminde net, kısa ve doğru bilgi akışını sağlayacak bir iletişim ağı oluşturulmalı (bilgi kirliliğini önlemeye özen gösterilmeli) kullanımı kolay ve



güvenli iletişim araçlarından yararlanılmalı (örneğin: koruyucu kıyafetlerin içinde iletişimi sağlamak veya süreçleri yürürken yönetmeniz amacıyla telsiz mikrofon kullanımı gibi),

- ✓ Bilgi yönetiminde, bilgi içeriğinin doğru ve şeffaf olduğuna ilişkin güven yaratılmalı,
- ✓ Hastanenin/sağlık kuruluşunun koşullarına ve kaynaklarına uygun şekilde COVID-19 tanılı hastanın bakımı ve izlemi ile ilgili prosedürlerin oluşturulması sağlanmalı,
- ✓ Olası iş yükünü dikkate alarak hemşire insan gücü ve diğer sağlık çalışanlarının planlaması yapılmalı,
- ✓ Kişisel korunma ekipmanları başta olmak üzere gerekli tüm araç-gereçlerin tedarik zinciri sağlanmalı,
- ✓ Krize yönelik tüm girişimleri yakından izleyerek, olası değişen durumları fark ederek, gerekli eylemlere yönelik düzenlemeler yapılabilir.

Bireysel sorumluluklar

- ✓ Yeterli ve dengeli beslenmeli, yeterli su tüketilmeli,
- ✓ Yeterli uyku ve dinlenmeye zaman ayrılmalı,
- ✓ Duyguların etkili yönetimi ve ruhsal açıdan bireysel güçlendirme için gerektiğinde destek alınmalı,
- ✓ Gerektiğinde üst yönetim ve meslek örgütlerinden destek alınmalıdır.



3. COVID 19 Hastasının Bakımının Yönetimi

Küresel bir sorun olarak ortaya çıkan COVID-19 salgınıyla ilgili ulusal ve uluslararası düzeyde farklı birçok yeni bilgiye ulaşılmaktadır. Bu hastalığın tanı ve tedavisi, hastaların izlenmesi ve korunma önlemlerine ilişkin ortaya konan bu bilgilerin tüm sağlık çalışanlarına aktarılması sağlık hizmetinin sunumunun etkinliği açısından büyük önem taşımaktadır. Yönetici hemşirelerin bu bilgi kirliliği içinde çalışanlarının yararlanabileceği en doğru ve en güncel bilgiyi elde ederek, paylaşması gerekmektedir. Bu süreçte özellikle doğrudan COVID 19 hastalarının bakımında görev alan tüm hemşirelerin ve destek personelin, hastanın tedavi ve bakımına ilişkin güncel bilgiye doğru ve hızlı bir şekilde ulaşmaları sağlanmalıdır.

Ulusal ve uluslararası düzeyde birçok sağlık kurumları, üniversiteler, meslek örgütleri, (Sağlık Bakanlığı, CDC, WHO, vb.) yaptıkları araştırma sonuçlarını ve oluşturdukları rehberleri ücretsiz bir şekilde herkesin kullanımına açmaktadırlar. Bu araştırma sonuçları ve rehberlerden yararlanılarak, kuruma özgü **prosedürler, algoritmalar ve ortak bakım planları** oluşturulmalıdır. Bir hastalıkta bakım ve tedaviyi yürüten tüm sağlık ekibi üyelerinin uyguladığı girişimleri günlük, haftalık, aylık olarak tek bir plan üzerinde gösteren **Ortak Bakım Planları**, COVID-19 veya şüphesi olan hastaların bakımında da (hastane öncesi, hastanede yatış ve evde bakım ya da eks bakım süreçleri dahil) çok yarar sağlayacaktır.

Hasta bakımına yönelik alınan tüm kararlar ve bakıp süreçleri bu hastaların bakımında görev alan tüm hemşirelere ve diğer yardımcı personele zamanında, açık ve doğru bir şekilde aktarılarak, tam olarak uygulanmasına ortam sağlamalıdır. Bu konuya ilişkin bilginin tüm çalışanlara ulaştırılması konusunda, uzaktan eğitim yolları (e-posta, intranet ve mobil uygulamalar) ile görsel panolar, bültenler vb. eğitim araçlarından yararlanılmalıdır.

COVID – 19 hastaları için **ortak bakım planları veya hemşirelik bakım planları** oluşturulmalıdır. Bu kapsamda öncelikle hastaların gereksinimlerini doğrultusunda olası hemşirelik tanıları belirlenmeli ve bu tanımlara yönelik bakım planları hazırlanarak, tüm hemşirelerle paylaşılmalıdır. Bu hastaların bakım planlarının hazırlanmasında güncel bilimsel bilginin yanı sıra bu hastaların bakımda rol alan hemşirelerden de görüş ve destek alınmalıdır.

COVID - 19 hızlı ve kolay yayılan bir virüs olduğundan yayılımını engelleyebilmek adına hastanede yatan hastaların yanına alınmamaktadır. Bu bağlamda, **hastalar hastane içinde, yakınları ise hastane dışında büyük bir endişe ve korku yaşamaktadır**. Hastalar dışardaki yakınlarının ve kendi sağlık durumlarının ne yönde ilerleyeceği, yakınları ise hastalarının



durumunun nasıl ilerleyeceği ile ilgili endişe yaşamaktadır. Bu dönemde yönetici hemşirelerin, hem hastaları hem de dışardaki yakınlarını **bilgilendirmeye yönelik yöntemler geliştirmeleri ve etkin şekilde kullanılmasını sağlamaları** gerekmektedir. Hastalara bakım verilirken sürekli iletişim kurularak, yapılan tüm girişimlerin açık ve onların anlayacağı bir dille anlatılmasına önem verilmeli, onların kendilerini yalnız hissetmelerinin önüne geçilmelidir. Ayrıca bu süreçte hastanın yakınlarından alınan bilgilerin hastalarla paylaşarak, onların endişe ve korkularının azaltılmasına da çalışılmalıdır. Kurumsal olanaklar doğrultusunda teknolojiden yararlanılarak, belirlenen saatlerde hastaların yakınları ile sesli ve görüntülü görüşmeleri (telefon, bilgisayar vb.) de sağlanmalıdır.

Yönetici hemşirelere bu konudaki önerilerimiz şunlardır:

- ✓ COVID 19 hastasının tanı, tedavi ve izlenmesine ilişkin güncel ve doğru bilgi izlenmeli,
- ✓ Hasta bakımına ilişkin edinilen bilgi özellikle bu hastaların bakımında görevli hemşirelik grubuyla paylaşılmalı,
- ✓ Bu hastaların bakımında görevli tüm sağlık çalışanlarının rolünü ortaya koyan ortak bakım planları oluşturulmalı veya bunun olmadığı durumlarda standart hemşirelik bakım planı hazırlanmalı,
- ✓ Hasta bakım planları ilgili tüm çalışanların katılımıyla hazırlanmalı ve planların uygulanabilirliği açısından kurumun, birimin ve hemşire insan gücünün sayı ve niteliği dikkate alınmalı,
- ✓ Hazırlanan bu bakım planları doğrultusunda hemşireler ve ilgili destek elemanlar eğitilmeli,
- ✓ Hasta bakım uygulamalarının çıktıları (hastaların iyileşme oranı, yatak yarası oranı, enfeksiyon vb...) yakından izlenmeli ve kayıt altına alınmalı,
- ✓ Hastanın hastaneye kabulünden eve gönderilmesi aşamasına kadar tüm süreçte hasta gereksinimlerine odaklı ve hasta yakınlarını da destekleyen bir yaklaşım sergilenmeli (hastanın fiziksel ve psikolojik gereksinimlerini dikkate alma, hasta yakınlarıyla bilgi akışını sağlama vb.),
- ✓ Hastanın eksitus olması durumunda prosedüre uygun işlevler yerine getirilmeli ve yakınları desteklenmelidir.



4. Çalışan Odaklı Liderlik Yaklaşımının Benimsenmesi

COVID-19 salgınıyla mücadelede en büyük gücü oluşturan sağlık insan gücünden en üst düzeyde yararlanılabilmesi için **çalışan odaklı liderlik yaklaşımına** gereksinim vardır.

Kriz durumlarında insanlar, yardım etmek ister, ancak çoğu zaman da ne yapacaklarını ya da nasıl yapacaklarını veya yaptıklarının hangi sonuçlara yol açacağını bilemeyebilirler. Çalışanların süreçlerine katılımları sağlanarak güçlendirilmeleri gerekmektedir. Çalışanların bu süreçte daha güçlü ve katılımcı davranmaları için yöneticilerin daha akılcı ve çalışan odaklı planlamalar yapmaları gerekmektedir. Bu bağlamda öncelikle çalışanların bu süreçten duygusal olarak etkilendikleri göz önünde tutularak, onların istek ve gereksinimlerine daha fazla önem verilmeli, olabildiğince sorunlarına çözüm üretilmeye çalışılmalıdır. Çalışan odaklı liderlik yaklaşımının çalışan doyumunu sağlarken, grubu ortak amaçlara etkin şekilde yönlendirerek yüksek verim ve sonuç elde edilmesine yol açtığı belirtilmektedir (Huber 2010). Yönetici hemşire olarak virüsten etkilenmemiş, çalışabilir durumdaki sağlıklı hemşireler ve diğer çalışanları belirlemeniz ve özellikle hemşireleri görevlendirirken, onların yetkin olduğu birimlerde görevlendirmeye dikkat etmeniz, zorunluluk durumlarında da daha önce hiç çalışmadıkları birimlerde görevlendirirken olabildiğince özenli davranmanız ve bilgi, beceri ve motivasyon açısından hazırlamanız gerekmektedir. Farklı bölümlerde görevlendirilecek hemşirelerin yaşayabileceği olası riskleri öngörerek kısa süreli de olsa bir uyum eğitimi yaparak, onların stresi azaltılmaya ve hatalı durumlar önlenmeye çalışılmalıdır.

Ayrıca hemşirelerin sosyal açıdan desteklenmesi, ailesi ve çocuklarıyla ilgili sorunlarda çözüm üretilmesi, kurum içi dinlenme ortamlarının ve iyi beslenme olanağının sağlanması, konaklama ve ulaşım gibi gereksinimlerinin de karşılanmasına çaba gösterilmelidir. Olumlu çalışma ortamının yaratılması, çalışanların daha gayretli ve yüksek performanslı çalışmalarına katkı sağlayacağı unutulmamalıdır.

Bu zorlu süreçte çalışanların etkili yönetimi ve **çalışan odaklı liderlik yaklaşımı son derece önem taşıdığından** yönetici hemşirelere bu konudaki önerilerimiz şunlardır:

- ✓ Çalışanlarınızın sorunlarına odaklanıp gerekli destek sağlanmalı,
- ✓ Çalışanlarınızın özel durumlarına (ailevi sorunları, barınma, ulaşım vb. sorunları) yönelik çözümler geliştirilmeli,
- ✓ Onların çalışma koşullarını destekleyecek kolaylıklar (çalışma saatleri, vardiya



düzeni, dinlenme saatleri, vb.) sağlanmalı,

- ✓ Çalışanların dinlenmesi ve beslenmesi gibi temel gereksinimlerinin karşılanmasına özen gösterilmeli,
- ✓ Özellikle çalışanları doğrudan ilgilendiren kararların alınması sürecinde katılım sağlanmalı,
- ✓ Salgın sürecinin uzaması olasılığını göz önünde tutarak çalışanların tükenmesini önleyici (uzun çalışma saati ve vardiya düzeninden vazgeçilmesi, çalışma dönemleri arasında uzun dinlenme aralarının verilmesi, iş yükünü azaltacak destek elemanların sağlanması, psikolojik destek verilmesi vb.) çalışmalar yapılmalı,
- ✓ Bu süreçte çalışanların motivasyonunu, iş performansını ve dayanıklılığını sürdürmelerinin önemini her ortamda belirterek, çalışanları destekleyici tutum ve davranış sergilenmelidir.

5. Hemşire İnsan Gücünün Planlanması ve Çalışma Yönteminin Belirlenmesi

COVID-19 salgınıyla ilişkili olarak yaşanan olağanüstü durum hemşire insan gücüne olan gereksinimini arttırmış olup çalışan ve hasta güvenliğini sağlayacak planlamaların yapılmasına ve çalışma yöntemlerinin belirlenmesine gereksinim vardır.

COVID-19 salgınıyla mücadelede hastanelerin en değerli insan kaynağının hemşireler olduğu belirtilmektedir. Çin'deki salgın sürecinin başlangıcında, sağlık sistemin verimli ve sorunsuz bir şekilde çalışmasını sağlamak amacıyla, hemşire insan gücünün planlaması yeniden yapılmıştır. Bu planlamada farklı birimler arasında koordinasyon sağlanarak, acil servis ve yoğun bakım ünitelerini de içeren kritik alanlarda yeterli sayıda hemşire istihdam edilmiştir. Hemşireler, mesleki bilgi ve becerileri ile ön safta çalışarak hastaların bakımını sağlamanın yanı sıra hastaların fiziksel ve psikolojik acılarını hafifletmek için sevgi, empati ve şefkat göstererek iyileşmelerine önemli katkı sağlamışlardır. Ayrıca hemşireler, şüpheli hastaların taranmasında rol alarak, enfeksiyon kaynağının kesilmesine de büyük katkıda bulunmuşlardır (Zhang, 2020).

Hemşirelerin yetkin oldukları birimlerde çalıştırılmaya devam ettirilmeleri en uygun çalışma yöntemi olmakla birlikte, salgın döneminde hem dünyada hem de Türkiye'de hemşirelerin çalışma yerlerinde değişiklikler yapılabilmektedir. Bu süreçte, hastanelerinde olağan muayene



ve tedavi hizmetlerinin büyük oranda azaltılması nedeniyle farklı uzmanlıklara sahip sağlık profesyonellerinin ve hemşirelerin çalışmaya alışkın olmadıkları birimlerde istihdam edilmeleri söz konusu olmaktadır. Örneğin: Hemşireler, daha önce hiç çalışmadıkları izolasyon, acil, ara yoğun bakım ve yoğun bakım gibi birimlerde çalışmak durumunda kalmaktadır (Zhang, 2020).

Farklı düzeylerde yetkinlik ve deneyime sahip hemşirelerden oluşan hemşire insan gücünün verimli çalışmasını sağlamak üzere kullanılan en etkili yöntemlerden birisi “Takım Hemşireliği” yöntemidir. Bu yöntemde, konunun uzmanı/yetkin hemşirelerin yanına daha az deneyimli hemşire, yeni mezun hemşire ile anestezi, ameliyathane vb. bölümlerde yer alan diğer sağlık çalışanlarının verilerek **takımların (2-5 kişilik) oluşturulması ve bu takımda kıdemli/yetkin hemşirenin bakımı yönetmede liderlik etmesi** sağlanmaktadır. Burada bir grup hastanın bakımı, yetkin bir hemşire liderliğinde diğer birimlerden gelen daha deneyimsiz veya yeni başlayan hemşireler, hemşire yardımcıları, destek elemanlardan oluşan bir takım tarafından yürütülmektedir. Ayrıca, oluşturulan bu takımlarda yer alan kişiler olabildiğince aynı vardiyada çalıştırılmakta, böylece takım içinde daha iyi iletişim sağlanmakta ve olası hataların önüne geçilebilmektedir (Dadich 2003; Sullivan and Decker 2009).

Dünyadaki salgın sürecinde hemşire insan gücünün planlanması ve görevlendirilmesi konusunda farklı yaklaşımların olduğu görülmektedir. Çin’de COVID-19 hastaların yatırıldığı hastane ve ünitelerde görevlendirilen hemşirelerin acil, yoğun bakım, göğüs hastalıkları veya enfeksiyon birimlerinden birinde en az üç yıl deneyimi olması koşulu dikkate alınmıştır (Zhang ve ark. 2020; Zhang 2020). Ülkenin belli bir bölgesinde daha ağır olmakla birlikte tüm ülke geneline yayılan örnek olarak İtalya’da görevli sağlık çalışanların yanı sıra emekli sağlık çalışanları ve gönüllülerden de destek alınarak hizmet yürütülmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nde ise yetkinlikleri dikkate alınarak oluşturulan takımlarla sağlık hizmetinin yürütüldüğü basından izlenmektedir. İngiltere ve İsveç örneğinde de kabin görevlileri ve otel çalışanlarından yararlanılacağı konusu basında yer almaktadır (<https://www.hurriyet.com.tr/dunya/hostesler-hemsire-olacak-41492485>).

Ülkemizde, salgının İstanbul ağırlıklı olmak üzere tüm ülkeyi etkilediği ve hemşire insan gücünün haftalık ve hatta günlük olarak gereksinim duyulan alanlara kaydırıldığı dikkate alındığında, Çin örneğinde olduğu gibi bu tip hastalara bakabilecek deneyim ve yetkinliğe sahip hemşirelerin seçilmesinin olanaklı olmadığı görülmektedir. Ülkemizdeki salgının



boyutları ve süresi tam olarak öngörülemediğinden, gelecekte emekliler, gönüllüler, akademisyenler ve öğrencilerin de bu hastaların bakımında hizmet verebileceği göz önüne alınarak insan gücü planlamalarının yapılmasına, bununla ilgili düzenlemelerin derhal oluşturulmasına ve en uygun model olarak “Takım hemşireliği” yönteminin uygulanmasına gereksinim vardır.

Yönetici hemşireler olarak hemşire insan gücünü planlamanız ve bu kaynaktan daha etkili ve verimli yararlanmanız için önerilerimiz şunlardır:

- ✓ COVID-19 salgınında en etkili mücadele edebilecek birimleri ve hemşire insan gücü gereksinimi (artan hasta yüküne uygun gerekli insan gücünün sayı ve niteliği) belirlenmeli,
- ✓ Birimlerin özelliklerini de dikkate alarak, hemşirelerin ve hastaların güvenliğini sağlayacak en uygun çalışma yöntemi belirlenmeli (Örneğin: Takım hemşireliği),
- ✓ Var olan hemşire insan gücünün mesleki bilgi, beceri ve yeterliklerine (eğitim, deneyim, yetkinlik düzeyi, sosyal durumu vb.) göre en uygun çalışabileceği alanlar belirlenmeli,
- ✓ Birimlerin özelliklerine uygun insan kaynağı havuzları (özellikle daha önce YBÜ çalışmış, sertifikası olan veya eğitimini almış vb. yetkinliğe sahip hemşire havuzu) oluşturmalı,
- ✓ İnsan kaynağı havuzundan yapılacak görevlendirmelerde, olabildiğince hemşirelerin deneyimli oldukları alanlar ve sahip oldukları yetkinliklerin dikkate alınmasına özen gösterilmeli,
- ✓ Her birim için bu hastaların bakımını yönetecek yetkinlikte sorumlu hemşire belirlenmeli,
- ✓ Doğrudan hasta bakım hizmetinin sunulduğu yoğun bakım, ara yoğun bakım, servis gibi birimlerde, alanın büyüklüğü ve hasta sayısına dikkat edilerek var olan insan kaynağının özelliklerine göre (iki-beş kişilik) takımlar oluşturmalı, (Örneğin: Deneyimli bir yoğun bakım hemşiresi ile birlikte dört yatağa hizmet verecek hemşirelerden takım oluşturulabilir veya servislerde 10-12 yatağa bir deneyimli hemşire ile birlikte deneyimsiz hemşirelerden bir takım oluşturulabilir.)



- ✓ Deneyimli hemşireler takım lideri olarak görevlendirmeli, özellikle deneyimli hemşireler vardiyalara uygun şekilde dağıtılmalı ve salgın nedeniyle birime gelen deneyimsiz hemşirelerin bu deneyimli hemşireler eşliğinde çalıştırılması sağlanmalı,
- ✓ Farklı bölümlerden görevlendirilen hemşireler için mutlaka bir uyum eğitimi yapılmalı ve motivasyonlarını artıracak stratejiler uygulanmalı,
- ✓ Bu takımların dinamiklerini bozmamak açısından sürekliliği sağlanmalı ve olabildiğince bu takımların aynı vardiyada çalıştırılmasına özen gösterilmeli,
- ✓ Var olan hemşire insan gücünün sağlık durumu (COVID-19 geçirme durumu, tarama testleri ve sonuçları, mevcut diğer kronik hastalıkları, vb.) belirlenmeli ve sürekli izlenerek, aktif çalışabilecek çalışan sayısı güncel tutulmalı,
- ✓ Gereksinim duyulduğunda hemşire insan kaynağı ile elinizdeki mevcut durumu karşılaştırmanız ve hemşire insan gücü gereksinimini karşılayacak stratejileri (emekli olmuş hemşireler, gönüllüler, akademisyenler, öğrenci hemşireler vb.) hayata geçirilmelidir

6. Hemşirelerin Çalışma Saatleri ve Vardiyalarının Düzenlenmesi

Hemşire insan kaynağından daha uzun sürede ve etkili yararlanılabilmesi için hemşirelerin sağlığını koruyacak, onları memnun edecek ve aynı zamanda hasta güvenliğini sürdürecektir. Vardiya çalışma şekillerinin belirlenmesine ve çalışma çizelgelerinin oluşturulmasına gereksinim vardır. Yönetici hemşire olarak, **hemşirelerin çalışma saatleri ve vardiya sisteminin düzenlenmesine** bu süreçte ayrı bir önem vermeniz gerekmektedir.

COVID-19 salgınıyla mücadele sürecinde en ön saflarda yer alan hemşirelerin gerek kullandıkları ekipmanlar gerekse giderek artan iş yükleri onların sağlığını tehdit eden ve dolayısıyla hasta bakım kalitesini ve güvenliğini doğrudan etkileyebilen bir unsurdur. Özellikle kişisel koruyucu ekipman (KKE) ile birlikte uzun süreli çalışmak, temiz ve kontamine alanlar arasında sık sık hareket etmek, uzun çalışma saatleri sırasında verilen molalarda KKE'leri değiştirmek ve mola bitiminde aynı tulum/gömlekleri kullanmak virüs bulaş riski yaratmaktadır.

COVID-19 salgınının ilk ortaya çıktığı ülke olan Çin'de hemşirelerin üç farklı şekilde çalıştırıldıkları belirtilmiştir. Bu yöntemler (Huang ve ark., 2020);



- Dört saat sabah çalışma, sekiz saat dinlenme ve öğleden sonra dört saat çalışmak üzere günlük toplam sekiz saat çalışma,
- Altı saat kesintisiz çalışma ve
- Altı saat kesintisiz çalışma, ancak altı saatin sonuncu saatini bir sonraki vardiyada çalışan hemşire ile birlikte çalışma, bu şekilde vardiyası bitecek olan hemşireler son bir saatlerinde vardiyaya başlayacak olan hemşirelerle (onların ilk saatlerinde) birlikte çalışma olanağı bulabilmişlerdir.

Çin'de yapılan denemeler sonrası hemşirelerin, en fazla üçüncü yöntemle çalışmayı benimsedikleri görülmüştür. Hemşirelerin bu yöntemi seçme nedenleri ise şu şekilde sıralanmıştır:

- Vardiyalar arasında bir saat bile olsa beraber çalışmanın hasta teslimini kolaylaştırması, hemşirelerin zihinsel stresini azaltması ve teslim sırasında ortaya çıkabilecek eksikliklerin giderilmesine olanak sağlanması,
- Bu beraber çalışma şekli ile hasta bakımındaki zorlu teknik işleri ve uygulamaları gerçekleştirmede işbirliği yapma olanağının ortaya çıkması,
- Özellikle ara verilerek çalışılan ilk modelde günde iki kez kişisel koruyucu ekipman giymek ve çıkarmanın hem tıbbi kaynak tüketimini arttırdığı hem de hemşireleri zorladığı belirlendiğinden bu yöntemde bu riskin ortadan kalkmış olması üzerinde durulmuştur (Huang ve ark. 2020).

Yönetici hemşireler olarak en önemli gücünüzü oluşturan hemşire insan gücünün vardiya düzeni ve çalışma çizelgelerinin oluşturulmasında ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hemşirelerin çalışma koşullarına ilişkin kararlarına da dikkat etmeniz bu süreçte büyük önem taşımaktadır. Konuya yönelik önerilerimiz şunlardır:

- ✓ Günlük çalışma süreleri (vardiya süresi) olabildiğince kısaltılmalı (Örneğin: 4-6-8 saatlik ya da en fazla 12 saatlik vardiya düzeni ile çalışma planı oluşturulmalı),
- ✓ Hemşirelerin 24 saatlik nöbet sistemiyle çalıştırılmasından kesinlikle vazgeçilmeli,
- ✓ Vardiyalar arasında olabildiğince uzun dinlenme süreleri oluşturulmalı (Örneğin: gece çalışmasından sonra gündüze geçilirken en az 36 saatlik zaman dilimi



konmalı),

- ✓ Haftalık toplam çalışma süreleri olabildiğince azaltılmalı (Örneğin: Haftalık çalışma süresi 40 saati geçmemeli ve fazla mesai durumu yaratmamalı),
- ✓ Çalışma saatleri ve vardiya biçimleri ile ilgili hemşire ve hasta sonuçları yakından izlenmeli (hemşirelerin doyumu ve beklentileri, hemşirelere bulaş durumu, hasta bakımı ile ilgili hatalar, vb.),
- ✓ Hemşirelerin çok yoğun ve aşırı iş yükü ile çalıştırılmalarının tükenmelerini hızlandıracağını göz önüne alınarak, daha uzun sürede bu insan gücünden yararlanılması yaklaşımı benimsenmeli ve buna uygun personel politikaları geliştirilerek uygulanmalıdır.

7. Hemşire İnsan Gücünün Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması

COVID-19 salgınıyla mücadelede, ön saflarda hizmet veren **hemşirelerin sağlığının ve güvenliğinin sağlanması** ve bu önlemlerin **tam olarak sürdürülmesi**, mevcut hemşire insan gücünü korumanın en başta gelen stratejilerinden birini oluşturmaktadır.

Uluslararası Hemşireler Birliği (International Council of Nurses/ICN), İtalya örneğinden yola çıkarak hemşire ve diğer tüm sağlık çalışanlarına yeterli kişisel koruyucu ekipman (KKE) sağlanmadığını ve bunun da ciddi sonuçlara yol açtığını bildirmektedir (Ran, et al., 2020). İtalya'da COVID-19'lu olguların %9'unun, İspanya'da ise %15'inin sağlık çalışanları olduğu belirtilmektedir. Türkiye'de 2 Nisan 2020'de Sağlık Bakanlığı tarafından yapılan açıklamaya göre 601 sağlık çalışanında COVID-19 testinin pozitif bulunduğu bildirilmiş olup bu durum vaka sayısının (601/15679) %3.8'ini oluşturmaktadır. (<https://www.star.com.tr/saglik/turkiyede-kac-saglik-calisani-koronaviruse-yakalandi-iste-koronavirus-olan-doktor-ve-saglikci-sayisi-haber-1527276/>). Salgının devam etmesi söz konusu olduğundan, önümüzdeki günlerde bu sayının daha da artması olasıdır. Bu tehdidi ortadan kaldırmada, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini sağlamada yönetici hemşirelere çok önemli sorumluluklar düşmektedir.

Bu bağlamda, sağlık hizmetinin sunulduğu tüm kurum ve kuruluşlarda hastalarla doğrudan temas eden tüm sağlık çalışanlarının hem kendisini hem de temas halinde olacağı meslektaşları, hastaları, hasta yakınları, aile üyeleri ve toplumdaki diğer bireyleri virüs bulaşından korumak üzere gerekli KKE'leri önerildiği biçimde kullanması zorunludur. Bu



süreçte, malzemenin sağlanması kadar malzemenin uygun yerde, uygun şekilde, uygun sürelerde, uygun biçimde giyilip çıkarılarak kullanılması ve atılması da büyük önem taşımaktadır. **Tüm hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının buldukları her ortamda (giyinme-soyunma, çalışma, dinlenme, yeme-içme ve tuvalet gereksinimleri, vb.) damlacık izolasyonu önlemlerine tam olarak uymaları gerekmektedir.**

Bu krizin süresi ve kapsamı tam olarak öngörülemediğinden, yöneticiler olarak **öncelikle hemşire insan gücünün sağlığı ve güvenliğine odaklanılmalı ve çalışanları tehdit eden durumlara karşı gerekli önlemler (Kişisel Koruyucu Ekipman/KKE eksiksiz sağlanması ve kullanılması) tam olarak alınmalıdır.**

Yönetici hemşirelerin çalışan sağlığı ve güvenliğini sağlamada dikkate alması öncelikli başlıklara ilişkin önerilerimiz şunlardır:

- ✓ Hemşire ve diğer tüm sağlık çalışanlarının gereksinimi olan KKE sağlanmalı ve bunun sürekliliği güvence altına alınmalı,
- ✓ Bu malzeme ve ekipmanların doğru kullanılmasına yönelik uzaktan eğitimler yapılarak, etkinliği yakından kontrol edilmeli,
- ✓ Çalışan sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlerde Sağlık Bakanlığı, üniversiteler ve meslek örgütlerinin rehberlerinden yararlanılmalı,
- ✓ Çalışanların özellikle yemek-dinlenme saatlerinde sosyal mesafeye uymalarını sağlayıcı önlemler uygulamaya aktarılmalı,
- ✓ **Sağlık çalışanlarının iş riski/güvenliği açısından düzenli aralarla sağlık kontrolleri ve COVID-19 hastalığına ilişkin taramaları yapılmalı** ve özellikle riskli birimlerde çalışanlar yakından izlenmeli,
- ✓ **Corona (+) çıkanlar için uygun izolasyon ortamı sağlanmalıdır.** Bu aşamada uygun izolasyon ortamı bulunmayanlar için üst düzey yöneticilerden destek alınarak uygun çözümler (yakın bölgelerdeki otellerle, sosyal tesislerle anlaşılması vb. gibi) üretilmeli,
- ✓ Çalışan sağlığı ve güvenliğini sağlamada, **KKE'nin etkin kullanılıp kullanılmadığı kontrol edilmeli** ve gerekli düzeltici çalışmalar yapılmalıdır.



8. Çalışanlarda Stres, Korku ve Kaygının Giderilmesi

COVID-19 salgınıyla ilişkili olarak **tüm sağlık çalışanlarında** yaygın biçimde ortaya çıkan **stres, korku ve kaygının giderilmesine** ve verimli çalışabilmeleri için onlara gereksinim duyacakları psikolojik desteği sağlayacak mekanizmaların oluşturulmasına gereksinim vardır.

COVID-19 salgınıyla değişen yaşam deneyimleri, çalışanlarda çeşitli düzeylerde stres, korku ve kaygılara neden olabilmektedir. COVID-19 salgını ile zihinsel ve duygusal olarak başa çıkmak herkes için zor olmakla birlikte, hastalarla çok yakın mesafede çalışan ve onlarla daha uzun süre birlikte olan hemşireler için bu durum daha da zor olabilmektedir (ANA – Amerikan Hemşireler Derneği, 2020).

Çin’de yaşanan salgın sürecinde, hastanede çalışan tüm sağlık profesyonellerinin kesintisiz tedavi ve bakım sunabilmeleri için tüm sağlık çalışanlarının ruhsal sağlığının korunması amacıyla hızlıca psikolojik destek programının oluşturulduğu belirtilmektedir (Chen ve ark. 2020). Benzer durumun Türkiye örneğinde yaşanması olasılığı göz önüne alındığından bu konuda SB ve ilgili meslek örgütlerinin desteğinde Türkiye’nin her yerinden ulaşılabilen bir danışma hattı oluşturulmuştur (<https://www.psikiyatri.org.tr/2174/turkiye-psikiyatri-dernegi-saglik-calisanlarina-destek-hatti-acildi>). Ayrıca, İstanbul’da valilik bünyesinde ve İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü öncülüğünde ruh sağlığı meslek örgütleri ve üniversitelerin desteği ile sağlık çalışanlarına online olarak ruhsal destek sağlamak üzere Korona Virüs Enfeksiyonu Online Ruhsal Destek Programı (KORDEP) oluşturulmuştur. (<https://www.phderneği.org/kordep-kapsaminda-hizmet-verilmeye-baslandi/>).

Çalışanların stres, korku ve kaygılarının hafifletilmesi krizle baş etme yollarını geliştirmelerine ve daha verimli çalışmalarına katkı sağlayacaktır. Yönetici hemşireler olarak çalışanlarınızın stres, korku ve kaygılarını azaltmaya yönelik **önerilerimiz** şunlardır:

- ✓ Çalışanlara güvenli çalışma ortamı yaratmaya (özellikle KKE sağlayarak) özen gösterilmeli,
- ✓ Çalışanlara doğru, zamanında ve net bilgi akışı sağlanmalı,
- ✓ Tüm sağlık çalışanlarının ve özellikle hemşirelerin duygularını paylaşabilecekleri bir ortam yaratılmalı,



- ✓ Psikolojik ve sosyal açıdan yararlanabilecekleri kurum içi ya da kurum dışı destek mekanizmaları (akran desteği sağlamak, stres danışma birimi oluşturmak, vb.) oluşturmalıdır.

9. Hemşirelerin COVID-19 Salgınına İlişkin Eğitiminin Sürdürülmesi

COVID-19 salgınıyla etkili bir mücadele yapabilmek ve salgından etkilenen sağlık personeli sayısını azaltmak amacıyla, sağlık profesyonelleri ve tüm destek hizmet görevlilerini de kapsayacak şekilde uyum/oryantasyon eğitimi ve sürekli eğitim gereksinimlerinin karşılanması gerekmektedir. Özellikle **farklı birimlerde ya da kurumlarda görevlendirilen hemşireler ile işe yeni başlayan hemşirelerin uyum süreçlerine** ayrı bir önem verilmelidir. Değişim ve uyum süreçlerinde başarıya ulaşmada kuşkusuz en önemli stratejilerden biri eğitim olmaktadır. Değişim ve yenileşim süreçlerine karşı insanların gösterdiği tepkiler/davranışlar; durumu kabul ederek hemen uyum sağlama, herşeyi sorgulayarak veya moral ve motivasyon bozukluğu ile tükenerek sürece dahil olmama şeklinde değişim göstermektedir (Rogers, 1995). Burada amaç, olabildiğince tüm hemşire insan gücünün kriz sürecine hemen uyum sağlayarak en üst düzeyde katılım ve yarar sağlaması olmalıdır.

COVID-19 eğitimine yönelik olarak da insanların gösterebileceği uyum tepkilerinin farklı olabileceği görüşünden yola çıkılarak, yapılan eğitimlerde hemşirelerin ya da sağlık çalışanlarının istenen davranış biçimini anladığından ve bu davranış biçimini gösterdiğinden emin olunması gerekmektedir. Bu bağlamda eğitimlerin çalışan davranışını değiştirmeye dönük tasarlanması ve çalışanların davranışlarına göre tekrar edilerek, pekiştirilmesi amaçlanmalıdır.

Eğitim programlarına yönelik diğer bir konu da eğitimlerin uzaktan/online olarak yürütülmesidir. Çünkü hem Corona virüsünün bulaş riskini azaltmak hem de çalışanların ciddi düzeyde yaşadıkları zaman baskısını ortadan kaldırmak amacıyla en uygun yol bu olmaktadır. Ancak bu şekilde uzaktan yapılan eğitimlerin çalışanların kendi kendine öğrenme becerilerini kullanmalarını destekleyecek şekilde tasarlanması, uygulamaya dönük kısa ve net bilgileri (çalışanların doğrudan gereksinimlerini karşılayacak hap bilgiyi) içermesi, beceri gerektiren eğitimlerin kısa videolar izletilerek görsel ve işitsel materyal ile desteklenmesi önemli yarar sağlayacaktır. Ayrıca, kurumların içinde buldukları koşullar dikkate alınarak gerektiğinde



sosyal mesafe korunarak yüz-yüze eğitimlerin (özellikle beceri eğitimlerinin) verilmesinin de çok büyük yarar sağlayacağı göz ardı edilmemelidir.

Yönetici hemşirelerin, bu süreçte bilgi kirliliğinin önüne geçmeleri açısından, Sağlık Bakanlığı ve Türk Hemşireler Derneği liderliğinde özel dal derneklerinin hazırladığı içeriklerden, üniversiteler ve ilgili hemşirelik dal derneklerinin önerdiği kaynaklardan yararlanarak, uzaktan eğitim içeriklerini oluşturması gerekmektedir. Bu eğitim materyalleri tüm çalışanlarla paylaşılmalı ve güncellendiği durumda bu yeni bilgiye de ulaşılarak eğitim içerikleri yenilenmeli ve tüm çalışanlara iletmelidir. Tüm çalışanların yeni durumlara uyumunun sağlanması hep birlikte eşgüdüm halinde yürütülen bu mücadeleye önemli katkı sağlayacaktır. Salgın sürecinde yürütülen bu eğitimin sağlanması konusunda hastanelerin enfeksiyon kontrol hemşirelerine de çok önemli rol düşmektedir.

Yönetici hemşirelerin çalışan eğitimi ile ilgili önemle üzerinde durması gereken başlıklar şunlardır:

- ✓ Kriz yönetim süreçlerine ilişkin eylem planlarınızda yer alan stratejiler konusunda tüm yönetici hemşirelerin katkı ve rollerine ilişkin eğitim yapılmalı,
- ✓ Düzenlenen eğitim programlarının etkinliğini değerlendirmede çalışanlardan sürekli geribildirimler alınmalı ve düzeltici eylemler gecikmeden gerçekleştirilmeli,
- ✓ Konu hakkında bilgisi olup olmadığına bakılmaksızın tüm hemşirelerin ve diğer destek hizmet çalışanlarının COVID-19 hastalığı ve KKE kullanımını konusunda eğitim almaları sağlanmalı,
- ✓ Farklı kurumlarda ve birimlerde çalıştırılacak tüm hemşirelere, göreve başlamadan önce görevlendirildikleri birimde alacakları sorumluluklar kapsamında eğitim verilmeli, bu hemşirelerin görevlendirildikleri birimde çalışmaya hazır olduklarından emin olunmalı,
- ✓ Öncelikli olarak COVID-19'lu hastanın bakımını sürdüren hemşirelere ve daha sonra diğer hemşirelere bu hastaların bakımı konusunda eğitim verilmeli,
- ✓ Birimlere göre birimlerde çalışan, çalışması planlanan hemşirelerin bu hastaların



bakım protokollerini öğrenmeleri sağlanmalı,

- ✓ İçinde bulunulan durumun olağanüstülüğü dikkate alınarak olağan zamanlarda olduğundan farklı olarak uzaktan /online eğitim seçenekleri kullanılmalı,
- ✓ Virüsle ilgili çalışmalar devam ettiği için yeni gelişmeler izlenmeli ve hızlıca hemşirelerin öğrenmeleri gereken içerikler güncellenerek, paylaşılmalı,
- ✓ Öncelikle işe yeni başlayacak hemşirelerin kuruma ve birime uyumunu sağlayacak uyum programının uzaktan verilmesini sağlayacak sistem yapılandırılmalı,
- ✓ **İşe yeni başlayanların uyum eğitimi** gözden geçirilerek, daha kısa sürede verilebilecek önemli başlıklar belirlenerek, hızla uyumu sağlanmalı,
- ✓ **Yeni mezunların COVID-19'lu hastanın hemşirelik bakımı konusunda temel bilgiyi alması** sağlanmalı,
- ✓ Yeni mezunların uyum eğitiminin etkinliği değerlendirilmeli,
- ✓ Yeni mezunların ve diğer deneyimsiz sağlık çalışanlarının **yetkin/kıdemli hemşire gözetimi olmadan çalışmalarına izin verilmemeli**,
- ✓ Eğitim süreçlerinde kurumların online eğitim altyapılarından (özellikle üniversite hastanelerinde) yararlanılmalıdır.



KAYNAKLAR

- American Nurses Association (ANA). (2020). ANA Response to COVID-19 Pandemic. <https://www.nursingworld.org/practice-policy/work-environment/health-safety/disaster-preparedness/coronavirus/ana-COVID-19-statement/>. (Erişim 15.04.2020).
- Chen, Q., Liang, M., Li, Y., Guo, J., Fei, D., Wang, L., He, L., Sheng, C., Cai, Y., Li, X., Wang, J., Zhang, Z. (2020). Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak. *The Lancet Psychiatry*, 7(4), e15-16.
- Dadich, K.A. (2003). Care Delivery Strategies. Yoder-Wise, P. S. (Ed.) *Leading and Managing in Nursing*. (3th ed.). Mosby&Elsevier. Missouri.
- Huang, L., Lin, G., Tang, L., Yu, L., Z., Z. (2020). Special attention to nurses' protection during the COVID-19 epidemic. *Critical Care*, 24(120). <https://doi.org/10.1186/s13054-020-2841-7>.
- Huber, D. L. (2010). Leadership principles. D. L. Huber (Ed.). *Leadership and nursing care management*. (4th ed., pp 1-25). Saunders Elsevier- Missouri.
- International Council of Nurses (ICN). (2020). *World health professions alliance calls on g20 to protect health workers facing COVID-19*. <https://www.icn.ch/news/world-health-professions-alliance-calls-g20-protect-health-workers-facing-COVID-19>. (Erişim 09.04.2020).
- KORDEP. (2020). <https://www.phdernegi.org/kordep-kapsaminda-hizmet-verilmeye-baslandi/>
- Ran, L., Chen, X., Wang, Y., Wu, W., Zhang, L., & Tan, X. (2020). Risk Factors of Healthcare Workers with Corona Virus Disease 2019: A Retrospective Cohort Study in a Designated Hospital of Wuhan in China. *Clinical Infectious Diseases*.
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of innovations*, 5th ed. Free Press, New York.
- Sağlık Çalışanlarına Destek Hattı. <https://www.psikiyatri.org.tr/2174/turkiye-psikiyatri-dernegi-saglik-calisanlarina-destek-hatti-acildi>.
- Sullivan, E. J., Decker, P. E. (2009). *Effective leadership and management in nursing*. (7th. Ed., pp 31-42). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Türkiye'de kaç sağlık çalışanı koronavirüs oldu? İşte koronavirüse yakalanan doktor ve sağlıkçı sayısı. (2020, 02 Nisan). Star. <https://www.star.com.tr/saglik/turkiyede-kac-saglik-calisani-koronaviruse-yakalandi-iste-koronavirus-olan-doktor-ve-saglikci-sayisi-haber-1527276/>



- Zhang, Y. (2020). Strengthening the power of nurses in combating COVID-19. *Journal of Nursing Management* (Epub ahead of print). <https://doi.org/10.1111/jonm.13023>.
- Zhang, Y., Sun, Z., Latour, J.M., Hu, B., Qian, J. (2020). Hospital response to the COVID-19 outbreak: the experience in Shanghai, China. *Journal of Advanced Nursing* (Epub ahead of print). <https://doi.org/10.1111/jan.14364>.