

## ***MAGNET RECOGNITION PROGRAM®***

### **JEDAN OD ALATA ZA POSTIZANJE IZVRSNOSTI U SESTRINSTVU U UNIVERSITÄTS UND REHABILITATIONSKLINIKEN ULM**

Miroslava KIČIĆ, mag. med. techn.  
Škola za medicinske sestre Vinogradska  
Vinogradska cesta 29, 10 000 Zagreb  
mkicic81@gmail.com

#### **SAŽETAK**

Sestrinstvo je izazovna i zahtjevna profesija. Danas je više nego ikad vidljiv globalno nedostatan broj medicinskih sestara, preopterećenost obimom posla, nepotrebno izlaganje profesionalnim rizicima, nemogućnost samostalnog donošenja odluka iz područja zdravstvene njege, upravljanje koje se ne temelji na najboljoj praksi, što često dovodi do izgaranja na poslu, migracije medicinskih sestara te nažalost i potpunog odlaska iz sestričke profesije. Unatoč brojnim izazovima, sestrinstvo je danas tražena profesija te je rad medicinskih sestara stavljen u fokus javnosti pojavom pandemije COVID-19 i to više nego ranije. Osnaživanje medicinskih sestara, između ostalog i kroz očuvanje mentalnog zdravlja i osiguranje pozitivnog radnog okruženja, trebao bi biti jedan od glavnih ciljeva svih upravljačkih struktura u sestrinstvu. Lideri u sestrinstvu nalaze se pred velikim izazovima, a jedan od alata koji bi mogao biti rješenje za navedene probleme upravo je *Magnet Recognition Program®*, koji pruža putokaz za njegovanje izvrsnosti u sestrinstvu. Magnet-bolnice prepoznate su kao zdravstvene ustanove koje potiču stvaranje pozitivnog radnog okruženja u sestrinstvu, što rezultira boljim ishodima zdravstvene skrbi za pacijente i same medicinske sestre koje se brinu za njih.

*Ključne riječi:* magnet-bolnica, *Magnet Recognition Program®*, sestrička skrb

*Magnet Recognition Program®* najviše je priznanje koje zdravstvena ustanova može dobiti za izvrsnost u sestrinstvu, a odnosi se na prepoznavanje i promicanje kvalitete, sigurnost i inovacije u pružanju zdravstvene skrbi (Boylan, M. R. i dr. 2019). Prepoznajući *Magnet Recognition Program®* zdravstvene ustanove potiču medicinske sestre da dosegnu svoj puni potencijal. Kada zdravstvene ustanove

ostvare magnet-status, stječu više od vanjskog prestiža, a same zdravstvene ustanove ukazuju na to da su one te koje prepoznaju neprocjenjivi potencijal medicinskih sestara da predvode promjene u zdravstvu. Koncept magnet-bolnica i *Magnet Recognition Programa®* kakvog danas poznajemo započinj se razvijati 1983. godine kada je radna skupina *American Academy of Nursing* (AAN) za

sestrinsku praksu u bolnicama provela studiju kako bi identificirala radna okruženja koja privlače i zadržavaju kvalificirane medicinske sestre koje promiču kvalitetnu skrb pacijenata, stanovnika i klijenata. 41 od 163 ustanove posjedovala je kvalitete koje su omogućile veću sposobnost privlačenja i zadržavanja medicinskih sestara te su stoga opisane kao „magnetne” bolnice. Karakteristike koje su te zdravstvene ustanove razlikovale od drugih do danas su poznate kao „snage magnetizma“. U lipnju 1990. godine Američki centar za akreditaciju medicinskih sestara *American Nurses Credentialing Centre (ANCC)* osnovan je kao podružnica i neprofitna organizacija kroz koju ANA nudi programe i usluge akreditacije. U prosincu iste godine upravni odbor ANA-e odobrio je prijedlog za priznavanje programa *Magnet Hospital Recognition Program for Excellence in the Nursing Services*, nadovezujući se na studiju „magnetne“ bolnice iz 1983. godine koju je proveo AAN-a. 1994. godine Medicinski centar Sveučilišta Washington, Seattle, WA, postao je prva zdravstvena ustanova koju je ANCC odredio kao magnet-zdravstvenu ustanovu. 1997. godine program je postao poznat kao *Magnet Nursing Services Recognition Program*, a kriteriji kvalificiranosti revidirani su u području primjene i standarda za administratore u sestrinstvu

(ANA, 1996). Godine 1998. Magnet-program je proširen tako da uključuje i ustanove za pružanje dugotrajne zdravstvene skrbi, a od 2000. godine proširio se tako da prepoznaje i zdravstvene ustanove izvan SAD-a. Godine 2002. naziv programa službeno je promijenjen u *Magnet Recognition Program*®. Godine 2007. ANCC je naručio statističku analizu rezultata evaluacije ocjenjivačkog tima provedene korištenjem Priručnika za primjenu programa za prepoznavanje magnet-programa za 2005. godinu (*Magnet Recognition Program*®). Tom analizom standardi izvrsnosti grupirani su u više od 30 skupina, donoseći empirijski model za program prepoznavanja magnet-programa (*Magnet Recognition Program*®). Godine 2008. komisija za magnet-program uvela je novu viziju i novi konceptualni model koji je grupirao četrnaest „snaga magnetizma“ (*Forces of Magnetism – FOM*) u pet ključnih komponenti:

- transformacijsko vodstvo;
- strukturno osnaživanje;
- uzorna profesionalna praksa;
- novo znanje, inovacije i poboljšanja;
- empirijski ishodi.

Godine 2011. približno 6,61% svih registriranih bolnica postiglo je status *Magnet Recognition Program*®. U svibnju 2021. godine na službenim mrežnim

stranicama ANCC-e objavljena je informacija kako je 8,9% svih registriranih bolnica u SAD-u postiglo status *Magnet Recognition Program*®. Trenutni broj magnet-zdravstvenih ustanova u svijetu je 580 (*American Nurses Credentialing Centre, 2022*).

*Magnet Recognition Program*® kontinuirano podiže kvalitetu zdravstvene skrbi za pacijente diljem svijeta u okruženju u kojem medicinske sestre u suradnji s interprofesionalnim timom napreduju ostvarujući standarde izvrsnosti kroz vodstvo, znanstvene spoznaje te širenje i implementaciju novih znanja. Tendencija *Magnet Recognition Programa*® je globalna transformacija zdravstvene skrbi temeljena na poticanju izvrsnosti u sestinstvu. Koncept magnet-bolnice koji je razvijen osamdesetih godina prošlog stoljeća u SAD-u, a danas njime upravlja *American Nursing Credentialing Center (ANCC)*, osmišljen je oko obilježja četrdeset i jedne „uzorne bolnice“, koje su identificirane jer su tijekom razdoblja ozbiljnog nedostatka medicinskih sestara mogle privući i zadržati osoblje koje u svom radu promovira kvalitetnu zdravstvenu skrb za pacijente. Provedena su istraživanja o načinu upravljanja ljudskim potencijalima i povezanim organizacijskim strategijama kako bi se ispitale karakteristike sustava koji olakšavaju profesionalnu sestričku

skrb u bolnici. Izraz „magnet“ koristi se za isticanje privlačnosti koju za profesionalce imaju bolnice s niskom stopom migracija medicinskih sestara. Te osobine postale su „snage magnetizma“ (*Forces of Magnetism*) koje i danas čine konceptualni okvir za *Magnet Recognition Program*®, željenu oznaku koja ukazuje na izvrsnost u sestričkoj praksi. Prema ANCC-u, *Magnet Recognition Program*® je alat koji motivira bolnice da poboljšaju radno okruženje medicinskih sestara kako bi imali naknadni pozitivan utjecaj na zdravstvenu skrb pacijenata. Istraživanja u bolnicama s karakteristikama magnet-modela ili akreditacijom ukazale su na pozitivan odnos između modela i samog ishoda u interakciji medicinske sestre i pacijenata. ANCC-a definira *Magnet Recognition Program*® kao program prepoznavanja izvanrednih organizacija vrhunske kvalitete u pružanju zdravstvene skrbi i u sestinstvu. Kako bi zdravstvena ustanova dobila status „magneta“, mora imati najviše ocjene odnosno ostvariti najbolje rezultate u područjima: kliničkih ishoda i zadovoljstva pacijenata te zadovoljstva medicinskih sestara (*American Nurses Credentialing Centre, 2022*).

Četrnaest karakteristika ili „snaga“ zdravstvenih ustanova koje su označene „magnetom“ odnosi se na:

- kvalitetu vodstva medicinskih sestara;
- organizacijsku strukturu koja postavlja medicinske sestre na izvršna mjesta odnosno dužnosti;
- stil upravljanja koji vrednuje i potiče povratne informacije zaposlenika;
- fleksibilno osoblje koje razmišlja unaprijed;
- kadrovsku politiku;
- profesionalne modele zdravstvene njege i kvalitetu sestrinske skrbi;
- kontinuiranu inicijativu za poboljšanje kvalitete;
- konzultacije i sredstva u obliku stručnjaka za zdravstvenu njegu;
- medicinske sestre koje su ovlaštene za samostalan rad;
- partnerstva između bolnice i organizacija u zajednici;
- medicinske sestre kao edukatori i mentori;
- imidž medicinske sestre – bitan za zdravstvenu ustanovu;
- interdisciplinarni odnosi koji su suradnički;
- naglasak na profesionalnom razvoju.

Zapravo te se „snage“ kombiniraju kako bi se stvorilo profesionalno okruženje u kojem se vrednuje i cijeni doprinos te se uvažava glas medicinskih sestara. Magnet-bolnice

također imaju vizionarsko vodstvo, fleksibilnu kadrovsku politiku, visokokvalitetne sustave pružanja skrbi i kulturu koja cijeni profesionalni razvoj i visoko obrazovanje – sve su to poželjne karakteristike svakog radnog mjesta (Moon, S. E. i dr. 2019).

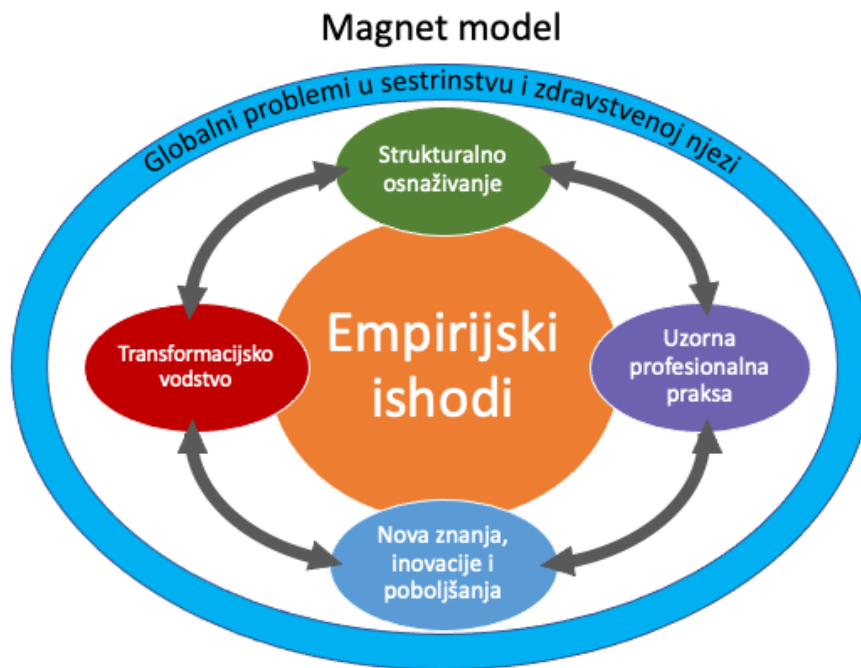
Više od dvadeset i pet godina definirane „snage magnetizma“ ostale su stabilne i bile su temelj za originalni magnet-model iz ranih 1990-ih. Godine 2007. ANCC-a je naručila projekt za ispitivanje odnosa između „Snaga magnetizma“, a istražujući alternativne okvire (Tablica 1. Prikaz podudaranja komponenti magnet-modela sa „snagama magnetizma“). Njihovo istraživanje pokazalo je da su izvori dokaza međusobno povezani u 5 komponenti koje zajedno rade na stvaranju radnog okruženja koje podržava izvrsnost u sestrinskoj praksi

Komponente Magnet modela	Snage magnetizma
Transformacijsko vodstvo	Kvaliteta vodstva u sestrinstvu Stil upravljanja
Strukturalno osnaživanje	Organizacijska struktura Kadrovska politika i program Zajednica i zdravstvena organizacija Imidž sestrinstva Profesionalni razvoj
Uzorna stručna praksa	Profesionalni modeli zdravstvene njege Konzultacije i resursi Autonomija Medicinske sestre u ulozi učitelja Odnosi između različitih disciplina Kvaliteta zdravstvene njege: etika, sigurnost pacijenata i infrastruktura kvalitete Poboljšanje kvalitete
Novo znanje, inovacije i poboljšanja	Kvaliteta zdravstvene njege: istraživanje i praksa utemeljena na dokazima Poboljšanje kvalitete
Empirijski ishodi kvalitete	Kvaliteta zdravstvene njege

**Tablica 1.** Prikaz podudaranja komponenti magnet-modela sa „snagama magnetizma“

Prema izdanju ANCC Programskog priručnika za prepoznavanje „magneta“ iz 2008., novi model usredotočuje zdravstvene organizacije na postizanje vrhunskih rezultata što je vidljivo u njihovim ishodima. Praksa utemeljena na dokazima, inovacije, razvoj tehnologije i partnerstva s pacijentima vidljivi su u modelu.

Okvir koji zdravstvene ustanove trebaju slijediti kako bi se prijavile za magnet-status, na temelju ANCC-a sastoji se od pet komponenti modela „magneta“ (Slika 1. Prikaz magnet-modela): transformacijsko vodstvo, strukturalno osnaživanje, uzorna profesionalna praksa, nova znanja, inovacije, poboljšanja i empirijski ishodi (Moon, S. E. i dr. 2019).



**Slika 1.** Prikaz magnet-modela

Transformacija vodstva podrazumijeva lidere u sestrinstvu koji trebaju primjenjivati zagovaranje te podršku medicinskim sestrama i pacijentima u transformaciji vrijednosti, uvjerenja i ponašanja. Trebali bi imati utjecaj na druge izvršne dionike, uključujući upravne odbore i povjerenike u zdravstvenim ustanovama. Sestrinska misija, vizija i strateški plan trebao bi se podudarati s bolničkim kako bi se poboljšala zajednička učinkovitost. Uspostavljeni programi za korištenje i razvoj sestrinske prakse trebaju biti utemeljeni na dokazima, glas medicinskih sestara treba se čuti, njihov doprinos cijeniti te treba podržati sestrinsku praksu.

Strukturalno osnaživanje omogućuje medicinskim sestrama uključivanje u

zajedničko upravljanje i procese donošenja odluka kako bi utvrdile standarde sestrinske prakse i prepoznale područja za poboljšanje. Voditelji medicinskih sestara sudjeluju u odborima za odlučivanje koji se usredotočuju na izvrsnost u zbrinjavanju pacijenata te siguran i učinkovit rad bolnice. Medicinske sestre i vodstvo u snažnom partnerstvu s čelnicima zajednice poboljšavaju ishode zdravstvene skrbi za pacijente i cjelokupno zdravlje zajednice što se postiže strateškim planiranjem, strukturiranim programima i kontinuiranom zdravstvenom politikom.

Uzorna profesionalna sestrinska praksa uključuje rad s pacijentima, obiteljima, pomoćnim osobljem i stručnim timovima kako bi pozitivno utjecale na zdravstvenu

skrb pacijenata i kliničke ishode zdravstvenih ustanova. Podupire kolegijalni radni odnos unutar i među svim disciplinama. Medicinske sestre surađuju s drugim disciplinama kako bi osigurale da je pružena zdravstvena skrb sveobuhvatna, usklađena i nadzirana radi učinkovitosti. Analiziraju podatke prema nacionalnim referentnim vrijednostima kako bi usporedile učinak i zdravstvenu njegu koju pacijenti dobivaju.

Potrebno je nova znanja, inovacije i poboljšanja integrirati u zdravstvenu njegu utemeljenu na dokazima. Istraživanjem kliničkih i operativnih procesa medicinske sestre su osposobljene za korištenje sestrinske skrbi utemeljene na dokazima kako bi omogućile sigurnost i najbolju skrb za pacijente te stekle nova znanja. Bitno je uspostaviti nove načine postizanja visoke, kvalitetne i učinkovite skrbi za pacijente

Za ostvarivanje empirijskih ishoda imperativ je kontinuirano empirijsko mjerenje ishoda kvalitete koji se odnose na sestrinsko vodstvo i kliničku praksu (*American Nurses Credentialing Centre, 2022*).

Radno okruženje medicinskih sestara izravno utječe na standard u pružanju zdravstvene skrbi. Kada zdravstvena ustanova krene u proces dobivanja magnet-oznake, obvezuje se na pružanje najkvalitetnije zdravstvene skrbi

(Rodríguez-García i dr. 2020). Istraživanja pokazuju da zdravstvene ustanove koje su priznate kao magnet-bolnice pokazuju značajan pozitivan utjecaj na kvalitetu i sigurnost pružene zdravstvene skrbi te ishode iste. Unaprjeđenje kvalitete i sigurnosti usluga zdravstvene skrbi vidljivo je kroz učestalije usvajanje različitih programa za unaprjeđenje kvalitete koji se odnose na provođenje sigurne sestrinske skrbi, smanjivanje udjela nedostatne zdravstvene skrbi, veću podršku provedbi sestrinske skrbi utemeljene na dokazima, podizanje kvalitete pružanja zdravstvene skrbi kroz sestrinsku percepciju i u višim ocjenama samih pacijenata prilikom vrednovanja sveukupnog bolničkog iskustva. Neki od ishodi koji se odnose na same pacijente očituju se nižom stopom mortaliteta, nižom stopom pada pacijenata za vrijeme hospitalizacije, smanjenjem pojavnosti infekcije povezane s bolničkom skrbi i dekubitusa dobivenih za vrijeme boravka u bolnici. Provedena istraživanja ukazuju kako pacijenti koji se zbrinjavaju u magnet-bolnicama imaju 21% manju vjerojatnost dobivanja dekubitusa kao postoperativne komplikacije tijekom hospitalizacije i 8,6% nižu stopu smrtnosti, također imaju 5% manju vjerojatnost pada tijekom hospitalizacije (Duquesne University 2020).

Nadalje, sveobuhvatni sustavni pregled Instituta Joanna Briggs (JBI) iz 2009. godine pronašao je dokaze koji podupiru pozitivne učinke *Magnet Recognition Programa*® na radno okruženje, što dovodi do niže stope izgaranja na radnom mjestu i namjere odlaska, te veće zadovoljstvo osoblja. Dok se određeni postotak fluktuacije osoblja smatra „normalnim“, fluktuacija koja doseže 50% potencijalno je odgovor na negativno radno okruženje i može imati negativan učinak na produktivnost te kvalitetu i sigurnost skrbi za pacijente. Pokazalo se da određene organizacijske strategije, od kojih su mnoge obuhvaćene programom *Magnet Recognition Program*®, pozitivno doprinose radnom okruženju čime se povećava zadovoljstvo poslom i smanjenje fluktuacije zaposlenika. To uključuje razvoj kulture sigurnosti i kvalitetne zdravstvene

skrbi, programe za prepoznavanje kvalitetnog osoblja, interdisciplinarnu komunikaciju i horizontalno upravljanje. Takvi unutarnji čimbenici obično stvaraju pozitivno radno okruženje koje djeluje kao snažan poticaj za ostanak zdravstvenog osoblja, suprotstavljajući se vanjskim čimbenicima da odu, npr. bolja mogućnost zapošljavanja drugdje (Drenkard, 2010). Međutim, pronađeno je malo podataka koji povezuju ovo pozitivno radno okruženje s ishodima koji se odnose na pacijente, a također ne postoji jasna veza ekonomske isplativosti i ulaganja u magnet-bolnice. Ipak, unatoč rastućim dokazima koji povezuju magnet-bolnice s boljim ishodima, neka istraživanja su otkrila malu razliku između magnetnih i ne-magnetnih bolnica, sugerirajući da postoji potreba za daljnjim istraživanjem.

### **PRIMJER DOBRE PRAKSE**

Tijekom Erasmus+ programa *Learn, exchange and share* (Nauči, razmijeni i podijeli) u okvir aktivnosti A5 (*Staff training abroad*), nastavnice stručnih predmeta iz Škole za medicinske sestre Vinogradska boravile su pet dana u

*Universitäts und Rehabilitationskliniken* u Ulmu (RKU), gdje su, između ostalog, bile upoznate i s *Magnet Recognition Program*® i dugogodišnjim aktivnostima koje bolnica provodi kako bi zadovoljila zahtjevne kriterije i mogla postati magnet-bolnica.





**Slika 2.** Stručni nastavnici Škole za medicinske sestre Vinogradská pri predstavljanju *Magnet Recognition Program®* u RKU

Sestrinsko vodstvo u *Universitäts und Rehabilitationskliniken* iz Ulma odlučilo je razmišljati izvan okvira te je započelo dugotrajan proces za akreditaciju i pristupanje *Magnet Recognition Program®*. Proces akreditacije započeli su 2013. godine odlaskom gospođe Helen Maucher, direktorice sestinstva u *Universitäts und Rehabilitationskliniken*, u *Magnet Health* bolnicu u Jacksonvillu na Floridi, SAD, u sklopu sestriinske edukacije Zaklade Robert Bosch. Potaknuti tim iskustvom, sestriinsko vodstvo RKU-a razvilo je jasnu strategiju razvoja kvalitete u sestriinstvu i postavili su jasan cilj: postići status magnet-bolnice prema kriterijima priznavanja ANCC. Prvi koraci prema jasnoj strateškoj odluci bila je

2015. godine organizacija prvog kongresa menadžmenta u sestriinstvu u Ulmu. Također su organizirali posjet magnet-konferenciji u Orlandu u listopadu 2016. godini na kojoj su sudjelovali rukovoditelji i glavne medicinske sestre iz RKU-a te su na taj način osnažili zdravstvene djelatnike koji su uključeni u ostvarivanje zajedničke vizije „*Mi smo na putu prema magnet-bolnici*“. Entuzijazam sestriinske uprave svakako je bio veliki motivator i važan preduvjet za postizanje strateškog cilja. Odluka o implementaciji modela magnet-bolnice u RKU donesena je u menadžmentu uz zalaganje zdravstvenog osoblja, podržano odobrenjem projektne prijave od strane uprave RKU-a. Nakon konačne

odluke uprave, sljedeći korak bio je SWOT analiza. Osim restrukturiranja u menadžmentu sestrištva, u ožujku 2017. godine započeo je diplomski studij za medicinske sestre „Menadžment za zdravstvo i sestriška zanimanja“, zatim medicinske sestre pokreću projekte za daljnji razvoj sestrišne skrbi, a fokus je na poboljšanju ključnih parametara kvalitete koje zahtijeva ANCC (Slika 3. Prikaz magnet-modela Universitäts und Rehabilitationskliniken iz Ulma) i to onih koji se mogu kvantificirati: pojavnost dekubitusa najmanje drugog stupnja, broj padova koji rezultiraju ozljedama, stope infekcije krvotoka uzrokovane centralnim venskim kateterom i infekcije mokraćnog sustava uzrokovane trajnim urinarnim kateterima. Sljedeća ključna komponenta bila je implementacija elektroničke sestrišne dokumentacije *ePA\_AC*. Nakon toga na RKU-u je 6. i 7. srpnja 2017. godine

održan 2. *Ulm Nursing Management Congress* na kojem su, između ostalih, govorili lideri iz SAD-a zaposleni u magnet-bolnicama (Gruber, Maucher, 2018). Taj proces znači transformaciju zdravstvenog sustava i kulturnu promjenu. Model magnet-bolnice pruža holistički koncept utemeljen na dokazima koji pokreću konkretan razvoj kvalitete skrbi uz održivost. Na taj način omogućuje najbolju moguću zdravstvenu skrb usmjerenu na pacijenta te kombinira ekonomičnost i kvalitetu.

Važno je napomenuti kako i tijekom pandemije COVID-19, posljednje dvije godine, RKU nije posustala u ostvarivanju cilja dobivanja akreditacije magnet-bolnice te su se 2020. aktivno uključili u inicijativu *Magnet4Europe* kao jedna od dvadeset bolnica u Njemačkoj.



<p><b>Globalni problemi u RKU</b>                      Medicinske sestre sudjeluju u inovativnim modelima izvan klinike, npr. tranzicija sestrinske skrbi, povezivanje različitih projektnih modela, informiranje pacijenata o sestrinskim temama, sudjelovanje u programima prevencije</p>	<p><b>Empirijski ishodi u RKU</b>                      Brojke - podaci - činjenice: padovi koji rezultiraju ozljedom, pojavnost dekubitusa (najmanje 2. stupnja), stope infekcije trajnim urinarnim kateterima, venskim kanilama itd.</p>
<p><b>Strukturalno osnaživanje u RKU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obrazovanje</li> <li>• Sudjelovanje medicinskih sestara u interdisciplinarnim grupama za donošenje odluka (izrada koncepta) i odgovornost projekta</li> </ul>	<p><b>Uzorna stručna praksa u RKU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionalni razvoj medicinskih sestara i implementacija stručnih modela zdravstvene njege</li> <li>• Npr. respiratorna terapija, imunološka adsorpcija, upravljanje slučajevima, organizacija 2. kongresa menadžmenta medicinskih sestara</li> </ul>
<p><b>Transformacijsko vodstvo u RKU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvaliteta upravljanja sestriinstvom, sveučilišno obrazovanje medicinskih sestara</li> <li>• Snažni, hrabri lideri koji motiviraju i podržavaju osoblje, pokreću inovacije i uzori su</li> </ul>	<p><b>Nova znanja, inovacije i poboljšanja u RKU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poticanje i podržavanje istraživanja u sestriinstvu. Medicinske sestre procjenjuju i koriste dokaze u svojoj praksi</li> <li>• Npr. Razvoj standarada</li> </ul>

**Slika 3.** Prikaz magnet-modela Universitäts und Rehabilitationskliniken iz Ulma

Istraživanje se provodi od 1. svibnja 2020. do 31. prosinca 2023. godine i vrijedno je 4.000.000, eura, a cilj mu je redizajnirati i unaprijediti klinički rad zdravstvenih djelatnika s naglaskom na medicinske sestre, posebno se fokusira na mentalno zdravlje i dobrobit zaposlenika te sigurnost pacijenata kroz transformaciju radnog okruženja temeljenog na Magnet® principima i podupire međunarodno partnerstvo nekih od vodećih sveučilišta u svijetu. *Magnet4Europe* je intervencija utemeljena na dokazima podržana uspješnim *Magnet*

## ZAKLJUČAK

Na globalnoj razini trenutno nedostatan broj i migracije medicinskih sestara predstavljaju jedan od vodećih izazova za kreatore sestrinske politike. Unatoč nezavidnoj situaciji, postoji velika motiviranost medicinskih sestara za osobni i profesionalni razvoj. Realizacija projekta magnet-bolnica, što je najviše priznanje u kvaliteti pružanja sestrinske skrbi, nameće se kao jedno od mogućih rješenja. Neka od provedenih istraživanja ukazuju kako su magnet-bolnice konkurentnije na tržištu rada kao potencijalni poslodavci za medicinske sestre jer veliki dio medicinskih sestara, posebice visokoobrazovanih, teži raditi u zdravstvenim ustanovama koje

*Recognition Programom*®. Svakoj europskoj bolnici koja sudjeluje dodijeljena je certificirana magnet-bolnica® iz SAD-a kao partner. Partneri rade zajedno dvije godine, formiraju forume, razmjenjuju ideje i djeluju kao jedinica za učenje. To istraživanje dosad je najveća inicijativa za poboljšanje radnog okruženja u europskom okruženju. U istraživanju sudjeluju 73 europske bolnice iz šest zemalja (Belgije, Engleske, Njemačke, Irske, Švedske i Norveške) i 67 američkih „magnetnih bolnica“ (Magnet4Europe, 2022).

potiču izvrsnost u sestrinstvu. *Magnet Recognition Program*® osigurava medicinskim sestrama radno okruženje u kojem se vrednuje formalno obrazovanje, potiče cjeloživotno učenje i iskustvo što dovodi do veće autonomije u skrbi za pacijenta, što ujedno znači i osiguravanje najbolje sestrinske skrbi utemeljene na dokazima. Medicinske sestre teže radnom okruženju u kojem se organizacija rada medicinskih sestara definirana prema utvrđenim standardima, kategorizaciji bolesnika na odjelu i kompetencijama medicinskih sestara u skladu s razinom obrazovanja. Utjecaj zdravog radnog okruženja na kvalitetu sigurnosti zbrinjavanja pacijenata povezan je sa smanjenjem migracija zdravstvenog osoblja, što se smatra snažnim pokazateljem

zadovoljstva poslom. Brojna istraživanja provedena diljem svijeta ukazuju na to da je zdravo radno okruženje jedan od vodećih čimbenika koji doprinosi unaprjeđenju kvalitete i sigurnosti zdravstvene skrbi za pacijenta. *Magnet Recognition Program®* prepoznaje zdravstvene ustanove diljem svijeta u kojima sestrinski lideri uspješno usklađuju strateške ciljeve u sestrinstvu

kako bi poboljšali ishode liječenja pacijenata i poslovanja zdravstvenih ustanova. Pretražujući sestrinsku stručnu literaturu, vidljiv je nedostatak literature koja prikazuje istraživanje utjecaja magnet-bolnica na ishode liječenja i sestrinske skrbi te je potrebno poticati daljnja istraživanja tog programa koji je jedan od alata za postizanje izvrsnosti u sestrinstvu.

## LITERATURA

1. American Nurses Credentialing Centre. History of the Magnet Program <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/about-magnet/> (pristupljeno 1. veljače 2022.)
2. Boylan, M. R i dr. 2019. Association of Magnet Nursing Status With Hospital Performance on Nationwide Quality Metrics. *Journal for Healthcare Quality* 41/4, 189-194.
3. Drenkard, K. 2010. The Business Case for Magnet. *The Journal of Nursing Administration* 40, 263-271 (pristupljeno 1. veljače 2022.)
4. Duquesne University, School of nursing 2020 <https://onlinenursing.duq.edu/blog/what-is-a-magnet-hospital/> (pristupljeno 1. veljače 2022.)
5. Gruber, M.; Maucher, H. 2018. Magnetkrankenhäuser Qualitätsentwicklung in der Pflege in den Universitäts- und Rehabilitationskliniken Ulm gGmbH. <https://www.qualitaetskliniken.de/innovationsarena/magnetkrankenhaeuser> (pristupljeno 1. veljače 2022.)
6. Magnet4europe <http://www.magnet4europe.eu/> (pristupljeno 2. veljače 2022.)
7. Moon, S. E i dr. 2019. Measuring Transformational Leadership in Establishing Nursing Care Excellence. *Healthcare* 7, 1-11.
8. Rodríguez-García, C. i dr. 2020. How Magnet Hospital Status Affects Nurses, Patients, and Organizations: A Systematic Review. *AJN* 120/7, 28-38.

## SUMMARY

### ***MAGNET RECOGNITION PROGRAM***®

### **A TOOL TO ACHIEVE AN EXCELLENCE IN NURSING AT UNIVERSITÄTS UNDRREHABILITATIONSKLINIKEN ULM**

Nursing is a challenging and demanding profession. Today, more than ever, there is a global lack of nurses, overload with the volume of work, unnecessary exposure to professional risks, inability to make decisions in the field of health care independently, management which is not based on best practices and that often leads to burnout syndrome, migration and, unfortunately, a complete departure of nurses from the nursing profession. Despite numerous challenges, nursing is a profession in demand today and nursing has been in the focus of the public even more than before since the COVID-19 pandemic. Empowering nurses, including through the preservation of mental health, and ensuring a positive working environment, should be one of the main objectives of every management structure in nursing. Leaders in nursing face challenges and one of the tools that could offer a solution to these problems is the Magnet Recognition program ®, which provides guidelines for nurturing excellence in nursing. Magnet hospitals have been recognized as health care institutions that encourage the creation of a positive working environment in nursing, resulting in better health care outcomes for patients and nurses who take care of them.

*Key words:* Magnet hospital, Magnet Recognition Program, nursing care