形塑護理典範

Shaping a Paragon of Nurses

文 | 高瑞和　花蓮慈濟醫院院長

百年國慶已過，迎面而來的是奔騰的龍年，在此要非常歡喜地向所有慈濟的家人們與所有醫護界的先進、朋友們說聲「恭賀新禧」、「龍年行大運」。

花蓮慈濟醫院在證嚴上人的引領之下已踏入第 26 個年頭，在林俊龍執行長的領導之下，結合醫療專業與慈濟人文，努力創造出醫療典範。但是臺灣的醫療環境，卻也悄悄地進入一個非常嚴峻、人人自危的情況，我們身為慈濟醫療志業的一分子，該如何去因應呢？

其中一個隱憂，就是護理人力不足的問題。在最近的新聞報導中，甚至出現了「血汗醫院」的名詞，促使政府承諾護理人力與病床比要由原來的 1:4 改為 1:3。然而瞭解實際狀況的人都清楚，現實中沒有那麼多護理人員來達到這個理想目標。這是一個供需失調的問題，某一部分肇因於護理人力的大量流失。我們每年所培養的護理人力並不少，但是什麼因素讓這些原本充滿理想的白衣天使離開他們的工作崗位呢？如何讓他們重新找回當初志為護理的熱忱呢？

一言以蔽之，就是要改善我們的護理工作環境，而我認為最重要的是，政府單位應該正視這個問題，提出改善之道。護理工作之所以讓有些人離去，在於其付出與所得不成比例。眾所皆知，護理人員之工作，非常繁雜

與辛苦，又要輪三班。現在民眾自我意識抬頭，對醫護人員要求也自然提高，醫療糾紛又層出不窮，護理工作之壓力比以前大很多，而隨著醫療科技之進步，所要求的專業，也遠比以前高，現在須要的付出比傳統還高，但所得的回報並沒有相對提高，不管是實質所得或是社會觀感認同、社會地位，自然讓不少護理從業人員選擇離開。

我認為應該從三個方向來改善護理工作環境：

第一、政府單位應設法改善給付制度，讓醫療院所有足夠的財源去提高護理人員的待遇。「血汗醫院」的源頭並不在醫院而是在健保給付制度。當不合理的給付制度，讓醫療院所無法永續經營時，就會有「血汗醫院」的出現。我們的社會與媒體卻把因果關係顛倒了。當我們的給付制度無法留住優秀的醫護人才時，最後損害的是我們全體國民的健康。

第二、醫院的管理制度應設法發揮護理人員的專業素養，避免護理人員從事非護理專業的工作。特別是醫師階層，應充分尊重護理專業，要知道現在的醫療已沒有什麼英雄時代，醫療品質靠的是醫療團隊，而這團隊裡佔最多數的就是護理人員。你無法想像沒有開刀房護理師，技術再高明的外科醫師，如何進行複雜的手術？

第三、護理教育應重新點燃當年南丁格爾犧牲奉獻的高貴情操。醫護人員跟一般行業是不一樣的，他們所負責的對象是人的生命，生命是無價的，因此醫護人員被賦予崇高的形象，這種形象應設法維持，保存其神聖性，讓從事這一行業的人願意為其付出而無所求，因此典範的建立是非常重要的。在護理教育過程中，應讓學生感受到從事護理工作的神聖性。上人稱護理人員為白衣大士，就是要護理人員感受到其工作性質，與觀世音菩薩「大慈大悲、救苦眾生」是相似的，讓「菩薩所緣、緣苦眾生」的慈悲情懷，能內化入每一個護理人員心中。

事實上，我一直很敬佩我們的護理人員，在現今這樣艱困的情形下，仍然守住當初那一念初發心，堅守崗位，陪伴在每一位需要的病人身邊。我憶及在 1996 年負笈英倫，在倫敦泰晤士河邊的聖湯瑪士醫院進行醫學研究，在醫院大廳正中央矗立的是南丁格爾的雕像，而不是專業醫師時，我就了解護理在現代醫學的進步中，是佔了一塊分量很重的地位。我們期待在上人的領導下，能在慈濟醫療志業體系內，創造出如白衣大士受人尊敬的護理典範，讓所有的護理人員都能重新找回昔日的熱情。