

Nüüdisaegne kvaliteediprogramm ja selle rakendatavus õendusabis

Aleksei Gaidajenko^{1, 2}, Ingel Ilves^{3, 4}, Janne Klusova^{3, 5}, Helen Valk⁶, Katre Zirel^{7, 2}, Kristi Rannus^{8, 2}

Eesti Arst 2019;
98(9):518–523

Saabunud toimetusse:
30.04.2019
Avaldamiseks vastu võetud:
19.07.2019
Avaldatud internetis:
28.10.2019

¹ Põhja-Eesti Regionaalhaigla õendusdirektor,
² Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli õenduse õppetool,
³ Tartu Ülikooli õendusteaduse õppetool,
⁴ Tartu Ülikooli Kliinikumi spordimeditsiini ja taastusravi kliinik,
⁵ Viljandi Haigla kirurgiikliinik,
⁶ Põhja-Eesti Regionaalhaigla kvaliteediteenistus,
⁷ Põhja-Eesti Regionaalhaigla anestezioloogia-kliinik,
⁸ Põhja-Eesti Regionaalhaigla onko-hematoloogia-kliinik

Kirjavahetajaautor:
Aleksi Gaidajenko
alekseigaidajenko@gmail.com

Võtmesõnad:
magnethaigla, kvaliteetne õendusabi, õendusjuhtimine

Õed moodustavad tervishoiusüsteemi eesliini ning on tervishoiuteenuse osutamisel kõige vahetumas kontaktis patsiendiga. Kuna õdede tegevusest ja tööga rahulolust sõltub õendusabi kvaliteet, on tervishoiuasutused huvitatud tõhusast strateegiast õendusabi kvaliteedi arendamisel ja tunnustamisel.

Kvaliteedijuhtimise teooriate paljususest hoolimata on nüüdisaegses kirjanduses ja praktikas tõestanud oma rakendatavust magnethaigla tunnustuse programm (*Magnet® Recognition Program*). Magnethaigla tunnustamise programm on õendusabi kvaliteedi hindamise viis, mille alusel toimub haiglate akrediteerimine ja magnethaigla nimetuse ehk tunnustuse andmine.

Ülevaateartiklis on läbivalt kasutatud mõistet „magnethaigla“, mis osutab õendusabi kvaliteedi näitajatele ja kvaliteeditaseme tõstmisele, lähtudes uusimast teadusteadusest. Magnethaiglas luuakse töökeskkond, mis toetab ja võimestab õdesid ühise meeskonnana edenema, lähtutakse uusimast teadusteadusest ning tervishoiusüsteemi tulevikuväljakutsetest. Tulemuseks on piisav hulk õenduspersonali ning õdede suurem tööga rahulolu, mis omakorda toob kaasa parema tulemuse personali, patsientide ja organisatsiooni jaoks.

AJALUGU

Magnethaigla ideoloogia alguseks võib pidada 1983. aastat, mil Ameerika Õenduse Akadeemia (*American Academy of Nursing*) juhtimisel tuvastati üle riigi haiglad, mis olid edukad õdede värbamisel ja kus töäjõu voolavus oli väike. Neid haiglaid eristas teistest 14 omadust, mida hakati käsitlema magnetismi tunnustena (*forces of magnetism*) ning mis said aluseks magnethaigla tunnustuse kui õendusabi kvaliteedimärgi andmisel asutusele (1, 2). Ameerika Õdede Akrediteeringu Keskus (*American Nurses Credentialing Center (ANCC)*) töötas asutuste hindamiseks välja magnethaigla tunnustuse programmi (*Magnet® Recognition Program*) (1). Esimese magnethaigla tunnustuse (*Magnet®*) andis ANCC 1994. aastal Washingtoni Ülikooli meditsiini-keskusele Seattle'is. Aastast 2000 võivad magnethaigla tunnustust taotleda kõik tervishoiuasutused üle maailma, olenemata nende suurusest, tüübist või asukohast. Andmetest, mida asutused tunnustuse taotlemiseks esitasid, tekkis ANCC-le märkimisväärne empiiriline andmebaas edasiseks teadustööks. Selle tulemusena loodi

2008. aastal viiest komponendist koosnev magnethaigla kvaliteedimudel, millest saab õendusabi kvaliteedi parandamisel lähtuda (1).

MAGNETHAIGLA KVALITEEDIMUDEL

Magnethaigla kontseptsiooni tuntakse kõige rohkem kvaliteedimudeli põhjal, millesse on koondatud 5 kvaliteedistandardit (vt joonis 1) (1) ja 14 magnetismitunnust.

Kvaliteedimudeli alusel hinnatakse haiglaid ning antakse neile magnethaigla nimetus. Magnethaigla kvaliteedimudeli komponendid ja magnetismi tunnused (*Magnet® Application Manual*, 2019) on toodud tabelis 1.

Transformeeriv ehk ümberkujundav eestvedamine

Transformeeriv ehk ümberkujundav eestvedamine (*transformational leadership*) hõlmab õendusjuhtimise stiili ja kvaliteedi põhimõtete järgimist nüüd ja tulevikus. Ümberkujundava eestvedamise eesmärk on arendada oma järgijad liidriteks, suunates neid sinna, kuhu on vaja tulevikunõudmisi

silmas pidades jõuda (3). Olemasoleva ümberkujundamine ning muutuste eestvedamine nõuab juhilt selget visiooni, mõjuvõimu, kliinilisi teadmisi ning kogemusi õendusabis. Samas peab õendusjuht endale teadvustama, et muudatused nõuavad vahel ebatüüpilisi lahendusi ning võivad kaasa tuua paratamatut turbulentsi (1, 3).

Transformeeriva ehk ümberkujundava juhtimisstiiliga juht annab järgijatele suurema vabaduse, koondab inimesed organisatsiooni missiooni ja visiooni ümber ning seob töötajate eesmärgid organisatsiooni eesmärkidega. Selline eestvedamine suunab järgijaid esmastelt vajadustelt (turvatunne) kõrgema taseme vajadusteni (eneseteostus, vastutus). Liider muudab järgijate hoiakuid ja väärtusi nii, et neil tekib motivatsioon organisatsioonis muudatusi teha ning ühist eesmärki teenida (3).

Üksuste tasandil on õendusjuhtide ümberkujundaval eestvedamisel mitmekülgne positiivne mõju. Eelkõige tugevneb üksuse õendusjuhi mõjuvõim ning kasvab õdede pühendumus ja otsustusprotsessi kaasatus. Personali ühistel hoiakutel ja väärtustel, mis peegelduvad nende tegevuses, on omakorda positiivne mõju nii patsientide turvatundele ja rahulolule kui ka kogu terviseimeeskonna heaolule (3).

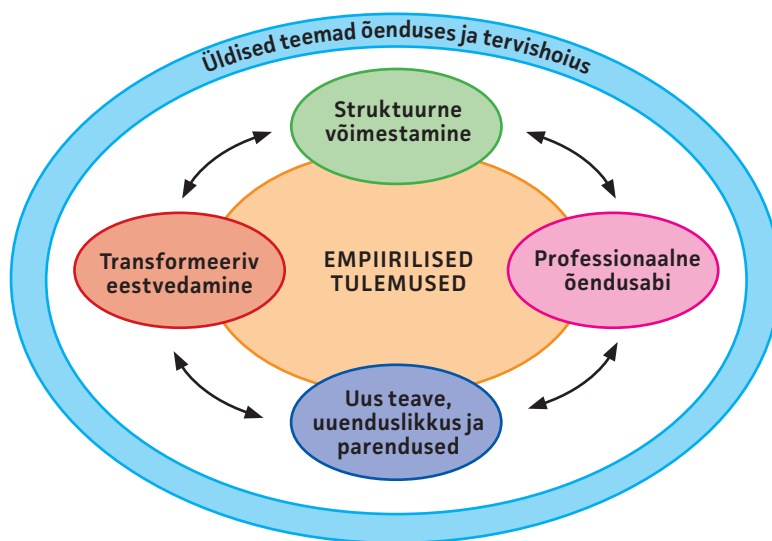
Struktuurne võimestamine

Struktuurne võimestamine (*structural empowerment*) hõlmab kvaliteedinäitajaid, nagu organisatsiooni struktuur, personalipoliitika ja koolituskavad, kogukond ja tervishoid, õekutse kuvand ja professionaalne areng (4). Teisisõnu hõlmab see näitajaid, mis toetavad õenduspraktikat.

Struktuurne võimestamine põhineb Kanteri (1993) teorial (*Kanter's Theory on Structural Empowerment*) (5), mille kohaselt töösse suhtumist ja hoiakuid määravad sotsiaalsed struktuurid, mitte personaalsed eeldused. Selle teooria järgi saavutatakse organisatsiooni eesmärgid siis, kui töötaja saab piisavalt toetust, kui tal on ligipääs teabele ja ressurssidele ning võimalused õppimiseks ja kutsealaseks arenguks. Kanter usub, et liidri võim tugevneb, kui ta kolleege võimestades jagab oma võimu, ning tulemuseks on organisatsiooni tulemuslikkuse kasv. Juhid teevad rohkem teadlikke otsuseid, saavutavad enam ning suurendavad organisatsiooni kasumlikkust ja jõudlust tervikuna (4).

Tabel 1. Magnethaigla kvaliteedimudeli komponendid ja magnetismi tunnused

Magnethaigla kvaliteedimudeli komponendid	Magnetismi tunnused
Transformeeriv ehk ümberkujundav eestvedamine	Õendusjuhtimise kvaliteet. Juhtimisstiil
Struktuurne võimestamine	Organisatsiooni struktuur. Personalipoliitika ja koolituskavad. Kogukond ja tervishoiuasutus. Õekutse kuvand. Professionaalne areng
Professionaalne õendusabi	Professionaalse õendusabi mudelid. Konsultatsioonid ja ressursid. Autonoomia. Õed-pedagoogid. Interdistsiplinaarsed suhted
Uus teave, uuenduslikkus ja parendused	Kvaliteedi parendamine
Empiirilised tulemused	Õendusabi kvaliteet



Joonis 1. Magnethaigla kvaliteedimudel (Magnet® Application Manual, 2019).

Professionaalne õendusabi

Professionaalne õendusabi (*exemplary professional practice*) määrab magnethaigla tõelise olemuse. Õendusabi kvaliteedi parima taseme poole püüdlemine tugineb professionaalse õendusabi mudelile, mis koosneb õendusabi väärtustest, juhtimisest, tõenduspõhisusest, patsiendikesksusest, võimestamisest, koostööst, kutsealasest arengust ning õendusabi osutamise süsteemist (1, 6, 7). Et parimat taset saavutada, peavad nii interdistsiplinaarne meeskond, patsiendid, pered kui ka kogukond mõistma õenduse osatähtsust. Õendustegevus peab tuginema tänapäevasele teabele ja tõenduspõhisusele.

Seega peavad asutuses olema loodud väga kindlad struktuurid ja protsessid, mis tagavad uuendusliku keskkonna, kus toimib professionaalne õendusabi ning organisatsiooni missioon, visioon ja väärtused aitavad saavutada soovitud tulemusi. Eesmärkide ja tulemusteni jõudmiseks tuleb personali arendada, juhendada ning võimestada, võimaldades neile mitmesuguseid koolitusi. Tugev koostöö kogukonna teiste organisatsioonidega aitab samuti praktikat edendada ning parandada patsientide tervisetulemeid (5). Eelkirjeldatu eeldab haiglalt strateegilise plaani olemasolu.

Uus teave, uuenduslikkus ja parendused

Uus teave, uuenduslikkus ja parendused (*new knowledge, innovation and improvements*) tähendavad õendusabi kvaliteedi paranemist. Tugev eestvedamine, võimestatud professionaalid ja eeskujulik õenduspraktika loovad magnethaigla staatusele hea eelduse (8). Et õendusabi ja selle osutamise süsteem oleksid tõhusad ja jätkusuutlikud, tuleb praegused põhimõtted üle vaadata ja vajaduse korral ümber mõtestada. See tähendab uute õendusabimudelite väljatöötamist, olemasoleva teabe maksimaalset rakendamist, uute tõendite hankimist ning märkimisväärselt suuremat panust õendusteadusesse (1). Teadustööga peaksid ühinema ennekõike eriõed ja õpetavad õed, kes on uurimismeetoditega hästi kursis. Ent kaasata tuleb ka õdesid, kes ennast uurimistöös nii kindlalt ei tunne, kuna kõigil peab olema võimalus tutvuda erialase teaduskirjandusega, osaleda konverentsidel, täiendusõppes ja uurimistöodes (9).

Empiirilised tulemused

Empiirilised tulemused (*empirical outcomes*) aitavad muudatusi mõista. Siin ei lähe arvesse andmed, kuidas ja mida haiglad teevad, vaid millised on aja jooksul saavutatud muudatused. Need on õendusabi kvaliteedi indikaatorid, mis kategoriseeritakse õendusabi kliinilisteks tulemusteks, tööjõu statistikaks ning patsientide ja õdede rahulolu näitajateks. Kõik magnethaiglad ja selle tunnustuse taotlejad on kohustatud neid andmeid koguma, rahvusvahelisel tasandil esitama ja tulemusi võrdlema. Magnethaiglad demonstreerivad õendusabi head kvaliteeti ja tutvustavad mitmesuguste tervishoiuprobleemide tõhusaid lahendusi (1, 10).

MAGNET® KUI RAHVUSVAHELINE KVALITEEDIMÄRK TERVISHOIUASUTUSELE KOGUB POPULAARSUST

Ameerika Õdede Assotsiatsiooni (*American Nurses Association* (ANA)) andmetel oli 2019. aasta juuni seisuga maailmas 498 magnethaiglat, millest 10 asuvad väljaspool USA-d: 3 Austraalias, 2 Saudi Araabias, 1 Kanadas, 1 Liibanonis, 1 Belgias, 1 Jordaanias ja 1 Hiinas (11). Huvi magnethaigla staatuse vastu on Belgia kõrval üles näidanud teisedki Euroopa riigid. Näiteks Soomes, Saksamaal, Hispaanias ja Ühendkuningriigis on paljud haiglad ametlikult teatanud magnethaigla kvaliteedinäitajate järgimisest, et saavutada õenduspraktika tipptase, luua tervislik töökeskkond, olla õdedele atraktiivne tööandja ning parendada patsiendi tervisetulemeid. Soomes on magnethaigla staatust taotlemas Kuopio Ülikooli Haigla ja Helsingi Ülikooli Haigla.

Õenduspraktika vastavust magnethaigla kvaliteedinäitajatele järgitakse rahvusvahelisel tasandil üha sagedamini. Paljude näidete varal on see ka ainus tõhus viis, kuidas tulevikunõudmistest lähtudes muuta kogu organisatsiooni. Olemasolevate protsesside kriitiline analüüs, muudatuste juurutamine ning tegutsemine uudselt ja erinevalt nõuab kogu meeskonnalt julgust ja vaprust. „Julgustan kogu personali – õdesid, juhte, direktoreid – vabanema turvalisest rutiinist [---]. Meie kohustus on töötada parimate ühiste standardite kohaselt. Igal patsiendil on õigus saada kvaliteetset õendusabi,“ on öelnud Kaarina Torppa, PhD (terviseteadused), Helsingi Ülikooli haigla õendusdirektor (12).

TEEKOND MAGNETHAIGLA STAATUSENI

Magnethaigla kvaliteedinõuete järgimine eeldab toetavat organisatsioonikultuuri ja juhtimist ning selge visiooniga tugevat õendusjuhti, kes on kogu protsessi eestvedaja. Paljud haiglad leiavad, et juba teekond magnethaigla staatuseni on väärtus omaette. Organisatsioonisiseste protsesside ja struktuuride tuvastamise, kirjeldamise ja parendamisega jõutakse ju lõpptulemusena parimate patsiendikesksete tulemusteni. See on väärtuslik kogemus, mis aitab fookustada õendustegevust, toetada õdede individuaalset arengut ning parendada töökeskkonda. Ettevalmistusse on kaasatud

kogu meeskond, mis tähendab laialdast koostööd ja arengut nii kollektiivi kui ka organisatsioonina (1).

Magnethaigla tunnustuse taotlemisel on neli etappi:

- 1) taotluse vormistamine ja dokumentide vastavusse viimine;
- 2) dokumentide esitamine;
- 3) hindamiskomisjoni visiit organisatsiooni;
- 4) hindamiskomisjoni otsuse langetamine.

Taotleja peab olema tervishoiuasutus, mis võib osutada nii statsionaarset kui ka ambulatoorset õendusabiteenust mis tahes riigis. Kõik dokumendid tuleb igas etapis esitada inglise keeles (1). Magnethaigla tunnustuse taotlemine ei ole lihtne protsess: see kestab tavaliselt 3–6 aastat, mille vältel tuleb organisatsioonil täita kõik alljärgnevad nõuded ja esitada nende kohta aruanded.

- Organisatsioonis peab olema konkreetne isik, haigla õendusjuht (*chief nursing officer*), kes vastutab nii õendusstandardite kvaliteedi ja õendusprotsesside toimimise kui ka nende säilitamise eest kogu protsessi vältel.
- Haigla õendusjuhil peab olema magistrikraad terviseteaduses.
- Haigla õendusjuht peab olema kaasatud organisatsiooni juhtimisse.
- Kõikidel õendusjuhtidel, samuti nende ajutistel asendajatel peab olema õe kutsetunnistus/diplom.
- Eriõdede arv peab igal aastal suurenema.
- Õendusjuhtimises rakendatakse kaasavat ehk jagatud vastutusest (*shared governance*) lähtuvat juhtimismudelit, mis tähendab, et õed osalevad aktiivselt õendusabi kujundamisel ja arendamisel.
- Organisatsioonis on välja töötatud professionaalse õendusabi mudel.
- Osakonna või keskuse tasandil kogutakse, analüüsitakse ja esitatakse õendusabi kliiniliste tulemuste kahe aasta andmeid.
- Kohustuslik on registreerida statsionaarsete patsientide vigastustega lõppenud kukkumisi ning II ja kõrgema astme haiglatekkelisi lamatisi. Samuti on asutusel kohustus esitada andmeid veel kahe kvaliteedinäitaja kohta etteantud valikust: tsentraalveeni kateetrist põhjustatud vereringeinfektsioonid, kusepõie kateetrist põhjustatud uroinfektsioonid, *Clostridium difficile* infektsioonid, metitsilliini suhtes resistentse stafülokoki (MRSA) infektsioonid, venoosse trombo-

emboolia juhud, veenisisesest kanüülist tingitud perifeersete veenide põletikud, füüsilise ja seksuaalse vägivalla juhud või naha ja nahaaluste kudede survekahjustused, mis on põhjustatud haiglaseadmetest.

- Neli korda aastas tuleb patsientide seas läbi viia rahulolu-uuringuid, sh hinnata rahulolu õenduspersonali tööga.
- Enne taotluse esitamist tuleb korraldada õenduspersonali seas rahulolu-uuringud (1).

Kõik loetletud nõuded peavad olema täidetud nii taotlemise, hindamise kui ka tunnustuse määramise etapis. Magnethaigla staatus antakse esialgu 4 aastaks. Sel ajal tuleb organisatsioonil samadel alustel esitada aruandeid teenuse kvaliteedi ja standarditele vastavuse säilitamise kohta (1).

MAGNETHAIGLA KVALITEEDIMUDELI JÄRGIMISEGA KAASNEB PIKAAEGNE KASU

Magnethaigla kvaliteedinõuete järgimine ja tunnustuse taotlemine on kasulik nii patsientide, õdede kui ka tervishoiuasutuse aspektist vaadelduna, sest see aitab luua tõhusamalt toimivat süsteemi ning saavutada paremat õendusabi kvaliteeti. Magnethaigla staatus tõmbab ligi häid töötajaid, kes suure tõenäosusega asutusse ka jäävad (13). Magnethaiglates on statistiliselt rohkem rahulolevaid õdesid, suurem õdede autonoomia, väiksem tööjõu voolavus, vähem täitmata ametikohti ning vähem töötajate enesevigastuse ja läbipõlemise juhtumeid (1). Näiteks oli Iowa ülikoolihaiglates (*University of Iowa Hospitals and Clinics*) enne magnethaigla tunnustuse saamist vakantsete õe ametikohtade osakaal 14% ning kasutati 295 asendusõe teenust. Pärast tunnustuse saamist kahanes vakantsete ametikohtade osakaal 2%-ni ning puudus vajadus asendusõdede järele (14). Kuopio Ülikooli Haiglas, kus järgitakse magnethaigla kvaliteedinäitajaid, analüüsiti kahe aruandlusperioodi jooksul ümberkujundava eestvedamise, tööga rahulolu, patsiendi rahulolu ja patsiendiohutuse andmeid ning täheldati, et kõigis neis valdkondades olid tulemused paranenud (15).

Magnethaiglaid iseloomustavad patsientide paremad tervisetulemid ning suurem rahulolu teenusega (1, 15–17). Samuti on seal vähenenud surmajuhtumite, lamatiste tekke ja kukkumiste osakaal ning paranenud

õendusabi kvaliteet ja patsiendihutus (1, 18–19). Magnethaigla staatus soodustab ühtlasi asutuse majandustegevust, hoiab turunduskulud väiksemad ning avardab partnerluse võimalusi (13).

Magnethaigla kvaliteedistandardeid järgides paranevad lisaväärtusena organisatsioonikultuur, kollegiaalsus ning koostöö eri juhtimistasandite vahel. Magnethaigla staatus eeldab pikaajalisi ja tõhusaid meetmeid meeskondade kujundamiseks, spetsialistide koostööks ning personali kaasamiseks otsuste tegemisse. Eriti sobivad need meetmed uuendusmeelsetele õendusjuhtidele, kes soovivad oma töötajaid enam võimendada ja motiveerida (1, 3, 4, 6, 8).

MAGNETHAIGLA TUNNUSTUSE TAOTLEMISEGA KAASNEVAD AJUTISED RASKUSED

Magnethaigla tunnustust peetakse küll õendusabi kvaliteedi kuldseks standardiks, ent selle taotlemine on pikaajaline ja kulukas protsess, mis võib asutuse juhtides tekitada kõhklusi, kas sellesse panustatav aeg ja vaev tasuvad ennast ära (20). Kulud, mida magnethaigla tunnustuse taotlemine kaasa toob, on peamine tegur, mida asutused programmiga liitumisel kõigepealt arvestavad. Otsesed kulud, mis kaasnevad taotluse esitamise, dokumentide ettevalmistamise, hindamiskomisjoni visiidi ja hindamisega, moodustavad ühe osa programmile tehtavatest väljaminekutest (21). Samas pakub ANCC väljaspool Ameerika Ühendriike asuvatele haiglatele tuge ja ressursi, näiteks konsultatsioone taotlemist või tõlkimist puudutavates küsimustes. Kuigi magnethaigla kvaliteedinõuete järgimine iseenesest lisakulusid ei too, tuleks asutusel tunnustuse taotlemisel arvestada siiski kaudsete kuludega, näiteks haldus- ja koolituskulud, tõenduspõhise praktika elluviimise ja personali tööajaga seotud kulud (1).

Magnethaigla staatuse saavutamine ja säilitamine nõuab pühendumist. See on väga töömahukas ja aeganõudev protsess, mis eeldab tugevat eestvedamist. Staatuse saavutamist võivad takistada paljud tegurid, mis on tingitud õendustegevusest, juhtimisest, õdede haridusest jpm. Kuopio Ülikooli Haigla uurimus tõestas, et kõige raskemalt edenevadki just juhtimiskultuuri muudatused. Saavutamaks suurepärase juhtimistaset, on vaja intensiivset sekkumist: järjepidevaid juhtimist käsitlevaid

koolitusprogramme ning õendusjuhtide haridustaseme parandamist (15).

Magnethaigla kvaliteedinõuete järgimise ja tunnustuse taotlemisega kaasnevad vajalikud muudatused haiglates, areneb õe kutseala ning paraneb õendusabi kvaliteet. Kuna pikaajaline maailmapraktika on näidanud, et magnethaigla tunnustuse taotlemisel tehtavad muudatused parandavad õendusabi kvaliteeti, on juba ainuüksi taotlusprotsessi läbimine tervishoiuasutusele väärtuslik ja arendav kogemus. Üksnes magnethaigla kvaliteedinõuete järgimisega lisakulusid ei kaasne, sest arendustöösse panustamine on nagunii tervishoiuasutuse üks kohustuslikku teenuse tarbija ees.

Magnethaigla kvaliteedimudel on ainulaadne mudel tervishoiuasutustele, kus töötavad hinnatud õendustalendid ning osutatakse tipptasemel tervishoiuteenust. Arvestades eelkirjeldatud, on Põhja-Eesti Regionaalhaiglas otsustatud võimendada õendusabi eestvedajaid, koolitada õendusjuhte muudatuste elluviimiseks, võimaldada praktikutel panustada rohkem teadustöösse ja järgida magnethaigla kvaliteedistandardeid oma igapäevatoos.

SUMMARY

Up-to-date quality programme and its applicability in nursing care

Aleksei Gaidajenko^{1,2}, Ingel Ilves^{3,4}, Janne Klusova^{3,5}, Helen Valk⁶, Katre Zirel^{7,2}, Kristi Rannus^{8,2}

Nurses make up the front line of the health system and have the most direct contact with the patient in the chain of services offered in health care. The overall quality of nursing care depends on their performance and job satisfaction. Thus, each healthcare provider is interested in an effective strategy for developing and recognizing the quality of nursing care.

Despite the plurality of quality management theories, Magnet® is the only programme that has proved its applicability in nursing management in contemporary literature and as well in practice. The magnet hospital recognition programme is a tool for assessment of nursing quality and it is used to accredit and recognise hospitals as Magnet hospitals.

¹ North Estonia Medical Centre, Tallinn, Estonia,

² Department of Nursing, Tallinn Health Care College, Tallinn, Estonia,

³ Department of Nursing Science, University of Tartu, Tartu, Estonia,

⁴ Sports Medicine and Rehabilitation Clinic, Tartu University Hospital, Tartu, Estonia,

⁵ Viljandi Hospital, Surgery Clinic, Viljandi Hospital, Viljandi, Estonia,

⁶ Quality Department, North Estonia Medical Centre, Tallinn, Estonia,

⁷ Anaesthesiology Clinic, North Estonia Medical Centre, Tallinn, Estonia,

⁸ Oncology and Haematology Clinic, North Estonia Medical Centre, Tallinn, Estonia

Correspondence to: Aleksei Gaidajenko alekseigaidajenko@gmail.com

Keywords: Magnet, high quality nursing care, nursing leadership

This review article uses the term magnet hospital, which indicates the use of quality indicators in nursing and the use of the latest scientific information to improve the quality of nursing care.

Following Magnet®, the programme helps to create a work environment that supports and empowers nurses to progress as a united team according to the most updated information and future challenges in the healthcare system. The result is the best manning and higher job satisfaction of nurses, which in turn means better results for patients, as well as for the personnel and the organization.

KIRJANDUS

- American Nurses Credentialing Center. Magnet® Application Manual. American Nurses Credentialing Center, Silver Spring, MD; 2019.
- Jones K. The benefits of Magnet® status for nurses, patients and organisations. *Nursing Times* 2017;113:28–31.
- American Nurses Credentialing Center. Transformational Leadership: Criteria for Nursing Excellence. American Nurses Credentialing Center, Silver Spring, MD; 2019.
- American Nurses Credentialing Center. Structural Empowerment: Criteria for Nursing Excellence. American Nurses Credentialing Center, Silver Spring, MD; 2019.
- Kanter RM. Men and women of the Corporation, 2nd ed. New York: Basic Books; 1993.
- American Nurses Credentialing Center. Exemplary Professional Practice: Criteria for Nursing Excellence. American Nurses Credentialing Center, Silver Spring, MD; 2019.
- Luzinski C. Exemplary professional practice: the core of a magnet® organization. *J Nurs Adm* 2012a;42:72–3.
- American Nurses Credentialing Center. New Knowledge, Innovations & Improvements: Criteria for Nursing Excellence. Silver Spring: American Nurses Credentialing Center; 2019.
- Luzinski C. Advancing the science of nursing, improving the quality of care. *J Nurs Adm* 2012b;42:123–4.
- Luzinski C. Empirical outcomes: proof of making a difference. *J Nurs Adm* 2012c;42:185–6.
- American Nurses Credentialing Center. Current Number of Magnet Facilities. American Nurses Credentialing Center. 2019. <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/find-a-magnet-facility/> (17.07.19)
- HUS Nursing Administrative Group (Ed.). Annual Report of Nursing. Working together leads to success. 2017. http://niinidigi.kopioniini.fi/hus/annual_report_of_nursing_2017/page_1.html (27.01.19).
- Park SH, Gass S, Boyle DK. Comparison of reasons for nurse turnover in Magnet and non-Magnet hospitals. *J Nurs Adm* 2016;46:284–90.
- Hannon BJ. Improve patient care, safety & satisfaction. Why become Magnet? American Nurses Association. 2019. <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/why-become-magnet/testimonials/> (17.07.19)
- Mäntynen R, Vehviläinen-Julkunen K, Partanen P, Turunen H, Miettinen M, Kvist T. Changes in transformational leadership and empirical quality outcomes in a Finnish hospital over a two-year period: a longitudinal study. *Nursing Research and Practice* 2014;9.
- Aiken LH, Buchan J, Ball J, Rafferty AM. Transformative impact of Magnet® designation: England case study. *J Clin Nurs* 2009;17:3330–7.
- Friese CR, Xia R, Ghaferi AA, Birkmeyer JD, Banerjee M. Hospitals in Magnet® Program show better patient outcomes on mortality measures compared to non-magnet hospitals. *Health Affairs* 2015;34:986–92.
- Evans T, Rittenhouse K, Horst M, et al. Magnet hospitals are a magnet for higher survival rates at adult trauma centers. *J Trauma Acute Care Surg* 2014;77:89–94.
- Everhart D, Schumacher JR, Duncan RP, Hall AG, Neff DF, Shorr RI. Determinants of hospital fall rate trajectory groups: a longitudinal assessment of nurse staffing and organizational characteristics. *Health Care Manage Rev* 2014;39:352–60.
- Wood DA. Pursuing Magnet® designation: Pros and Cons. *Nurse*. 2018. <https://resources.nurse.com/magnet-hospitals-pros-and-cons> (27.01.19).
- Princeton NJ. Becoming a Magnet® hospital can increase revenue, offset costs of achieving magnet status. 2014. <https://www.rwjf.org/en/library/articles-and-news/2014/05/becoming-a-magnet-hospital-can-increase-revenue--offset-costs-of.html> (27.01.19).

Gripi vastu vaktsineeritutel järgmise gripivastase vaktsiini efektiivsus ei vähene

Gripi vastu soovitatakse vaktsineerida igal aastal. Kirjanduses on andmeid, et gripi vastu vaktsineeritutel ei ole järgmisel aastal vaktsineerimise järel vaktsiini enam piisavalt efektiivne, et hoida ära grippi haigestumine.

Kanada uurijad jälgisid gripi-vastase vaktsineerimise efek-

tiivsust vaktsineerimisele järgnenud nelja gripihooaja vältel. Uurimisalused jagati 4 rühma: kontrollrühma isikud polnud üldse vaktsineeritud, teise rühma uurimisalused oli vaktsineeritud vaid eelneval aastal, kolmanda rühma isikud vaid jooksva aastal, neljanda rühma isikud olid vaktsineeritud kahel järjestikusel aastal. Jälgiti vaktsineerimise efektiivsust erinevate viirusetüvede – A/H1N1, A/H3N2 ja B-gripi – vastu.

Andmete analüüsil selgus, et gripivastane vaktsineerimine ei mõjuta vaktsiini efektiivsust järgneval aastal vaktsineeritutel, sõltumata ringlevast viirusetüvest. Eriti oluline on iga-aastane gripi vastu vaktsineerimine eakatele ja teistele riskirühma patsientidele.

REFEREERITUD

Nichols MK, Andrew MK, Ye L, et al. The impact of prior season vaccination on subsequent influenza vaccine effectiveness to prevent influenza-related hospitalizations over 4 influenza seasons in Canada. *Clin Infect Dis* 2019;69:970–79.

LÜHIDALT