

护士专科培训 纾医护不足

近日有报道指出，韦尔斯亲王医院全新的深切治疗病房，虽然备有全亚洲最先进的设备，惟因护士人手不足，32 张病床中只能开放19 张，比率不足6 成。作为新界东龙头医院，以及中文大学医学院教学医院，连威院都因为护士荒而影响服务，可见护士人手短缺的情况，比普罗市民的认知更为严峻。

公院病人护士比例 超标逾倍

2010 年全港共有约4 万名注册和登记护士，每千人口护士比例仅为5.6，相比英国的10.3 和美国的9.8，香港数字明显较低。但当局数年前已逐步增加护士学额，措施近两年开始见效，2010 年注册及登记护士的数目，就较之前一年增加了近1,400 名，总算踏出了改善情况的第一步。

然而，公立医院的情况就不是那么乐观了。现时护士病人比例的国际标准，是1：4-6，即是1 名护士可以照顾4 至6 名病人，但香港护士协会资料显示，本港公立医院的护士病人比例，竟然高达1：12 至14，比国际标准高出1 至2 倍，可见护士工作压力之大，也难怪近年公立医院护士工作频频出错，医疗事故时有发生！

护士频跳槽 不一定为钱

截至2010 年底，医管局有19,951 名护士，去年的流失率是5.1%，流失率最高的专科，分别是儿科、妇产科及外科（见表）。

醫管局護士流失率	
專 科	去年流失率(%)
兒 科	8.8
婦產科	6.2
外 科	5.6

不少市民认为，私营医疗市场挖角是公立医院流失率高的主因。但有转职私家医院的护士表示，跳槽只获加薪不足2,000 元，经济诱因并不如外界想象般大，最

重要的反而是工作环境大幅改善。

公立医院要挽留护士人手，优化工作环境无疑是最直接的方法，简单如给予护士15分钟「换更」时间，做好交接工作，或已有助减轻他们的工作压力。同一时间，公立医院亦可引入系统化的护士专科培训，透过提供培训的诱因，吸引年轻或希望在专业上有更大发展的护士，留守公立医院。

现时除了精神科和助产士，其他专科护士例如肾科和深切治疗科等，都不需要注册的专业资格，而是护士自行在大专院校进修深造课程的学历，又或是在公立医院在职培训的履历。不过这些培训并没有统一标准，例如部分专科只需上课两星期，部分却要进修两年，但两者程度上是否有数以十倍计的差别？现时没有系统化的评核和指标。

我们建议公立医院设立系统化的护士专科培训，既有助吸引年轻护士入职，亦可以确保他们在培训期间，在公立医院服务一定年期。而他们一边接受培训，一边亦提供服务，相信当局毋须为此额外投放大量资源。长远而言，当局更可设立护士专科学院，引入专科考核制度。

近年专科护士诊所的概念愈来愈普及，护士专科培训并不只是挽留护士人手的伎俩，透过护士的专业分流，医生的工作量减轻之余，真正有需要的病人更可以加快获得適切照顾。

工作分流 医生减压病人得益

这些资深护士在其专业范畴，已经有一定资历和经验，引入系统化专科培训后，不但有助提升医疗质素，更可以确立护士专业地位，增加病人对他们的信任。助产士注册制度就是一个成功例子，他们本身是普通科护士，但经过进修和注册后，可以为孕妇接生，甚至毋须产科医生在场。

现时本港医生亦严重短缺，要彻底解决，成本和时间缺一不可，而加强专科护士的角色，做到分流作用，在一定程度上纾缓了医生人手压力。一个方法可以同时处理护士人手不足和减轻医生负担，政府何乐而不为？

撰文:赵燕婷香港集思会研究主任、陆伟棋香港集思会首席研究主任