



**ÖZEL HASTANELER
VE
SAĞLIK KURULUŞLARI
DERNEĞİ**

2021

**HEMŞİRELİK HİZMETLERİ
ÇALIŞMA GRUBU**

İÇİNDEKİLER



03

OHSAD

04

VİZYON
MİSYON
DEĞERLER

05

BİZ OHSAD
HEMŞİRELİK

06

İSTATİSTİKLER

08

HEMŞİRELİK HAFTASI

09

ÇALIŞMA GRUPLARIMIZ

13

EĞİTİMLERİMİZ

14

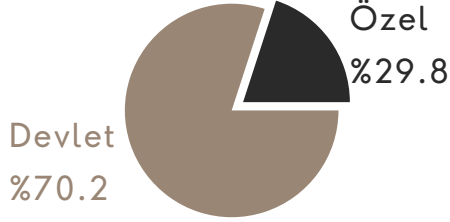
BİLGİLENDİRME

15

HEDEFLERİMİZ

OHSAD; 2004 yılından itibaren çalışmalarını ülkemizde özel sağlık sektörünün en güçlü sesi olarak hizmet sunmak misyonu ile çalışmalarını sürdürmektedir. Her şey, daha sağlıklı bir toplum, sürekli gelişen bir sektör ve tüm hedefleri yakalamış bir Türkiye içindir."

Türkiye’de toplam 355’i özel olmak üzere toplam 1191 hastane bulunmaktadır. Özellerden 138 tanesi İstanbul’da bulunmaktadır.



Özel sağlık sektöründeki hastanelerin %80’ini, diğer sağlık kurum ve kuruluşların 850 tanesi OHSAD’a tanımlıdır.

TÜİK verilerine göre Türkiye’de;

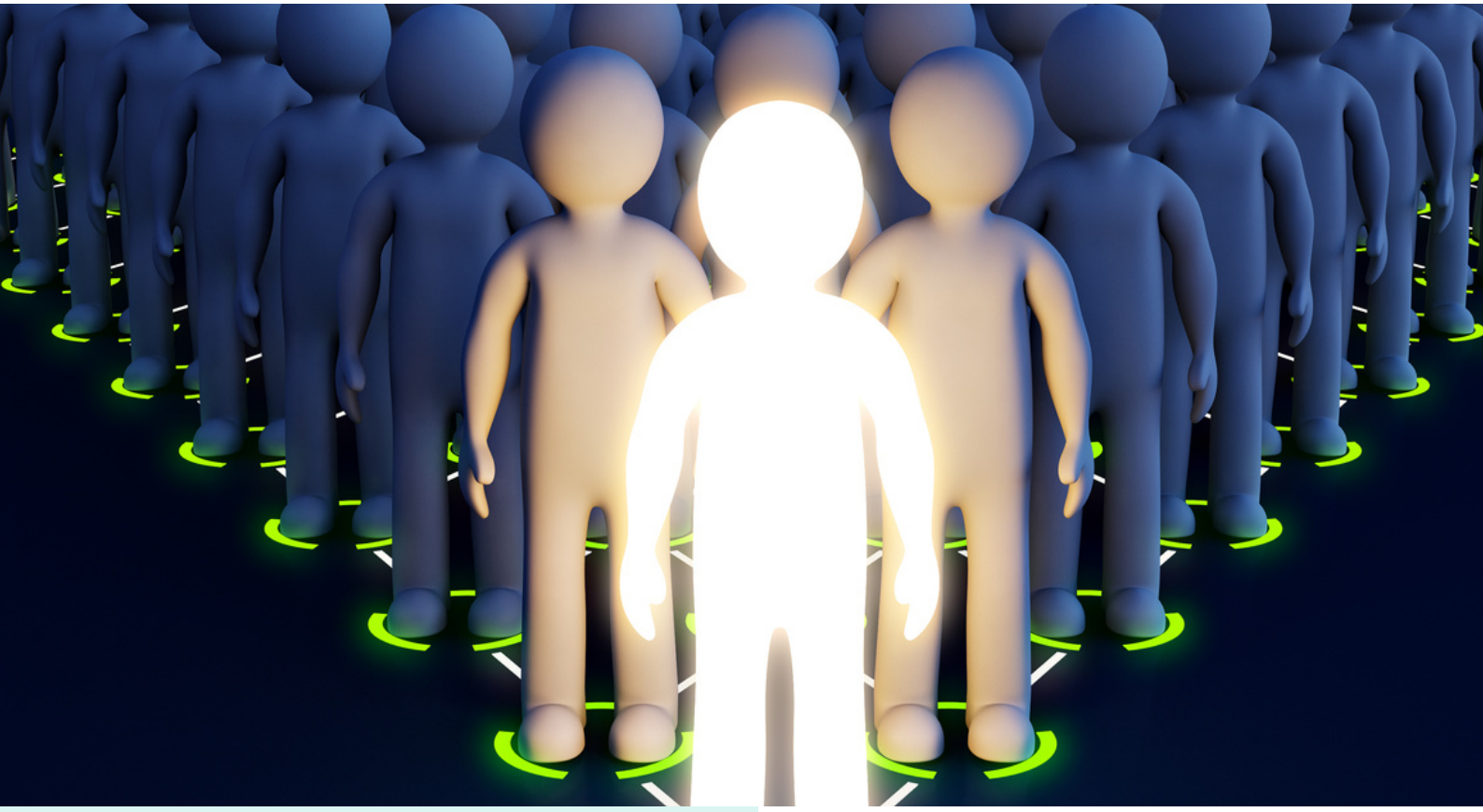


Yatak Sayısı: 237.504



Hemşire Sayısı: 198.103





VİZYON

Hemşirelik eğitim, uygulama, araştırma, liderlik alanlarında ulusal ve uluslararası işbirlikleri ile meslek üyelerine ve sağlık kuruluşlarına referans olmak.

MİSYON

Sağlığı korumak ve mesleği geliştirmek için iç ve dış paydaşlar ile işbirliği sağlayarak, hemşirelik uygulamalarına yönelik bilimsel kaynakları ve standartları oluşturmak; mesleki uygulama, liderlik, sistem tanıma ve değerlendirme konusunda eğitim ve danışmanlık vererek önderlik etmektir.

DEĞERLER

LİDERLİK
GÜVENİLİR OLMAK
KATILIM SAĞLAMAK
SAYGINLIK YARATMAK

Hukuk, yasalar ve gerçeklik çerçevesinde çalışmak
Etik ve ahlaki yaklaşım sağlamamak
İnsan ve insan haklarına duyarlı olmak
Gelişim, değişim ve kalite odaklı olmak
Ekip ve takım çalışmasına değer vermek
Çalışana ve fikirlerine değer vermek
Sorumluluk almak, sahiplenmek
Bütüncül yaklaşmak

“
*Daha iyi
hasta bakım için
meslektaşlarımızla...*

BİZ OHSAD HEMŞİRELİK

Temsil ettiğimiz binlerce hemşire ile dünyada ve ülkemizde yaşanan tarihi COVID-19 salgınına birlikte göğüsledik, özveriyle en ön saflarda savaştık, insanları iyileştirdik.

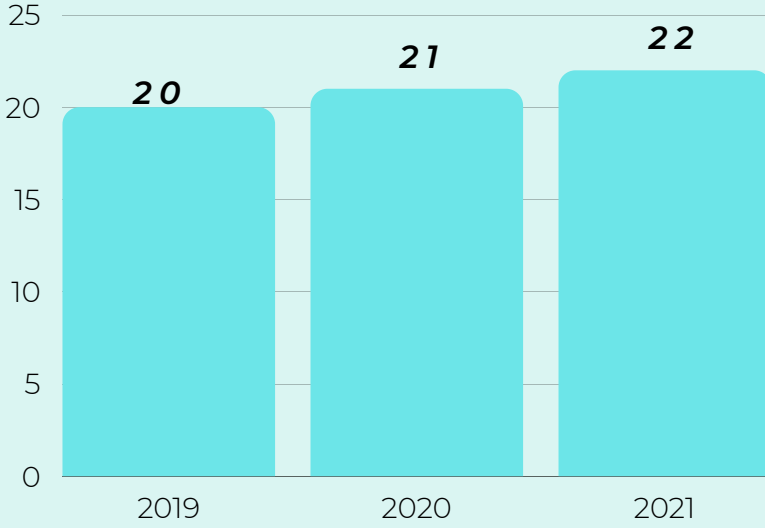
Bildiğiniz gibi hemşireler sağlık ve halk sağlığı alanındaki değişimlerde her zaman ön saflarda yer alırlar. Öyle ki *"hemşireler, insanlara ve ailelerine hastalıkla başa çıkmalarına, mücadele etmelerine ve gerekirse onunla yaşamalarına yardımcı olarak, hayatlarının diğer kısımlarını idame ettirme kolaylığı sağlamış olurlar."* tanımlamasının yansıttığı gibi aslında bireylerle ilgilenmekten çok daha fazlasını yaparlar. Bazen küçük bakım davranışları ile hastalarımızı ve ailelerini derinden etkilerler. Hemşirelik misyonuna ellerinden gelen katkıyı sağlayan, böylesine mükemmel çeşitlilikte bir meslektaş grubuna sahip olduğumuz için çok şanslıyız.

OHSAD Hemşirelik olarak da zaten çeşitli coğrafyalarda profesyoneller arası ekibin üyesi olarak da hep birlikte, sağlık sisteminin; Güven, Yaraticılık, Çeviklik, Takım Çalışması ve Empati değerleri adına örnek oluyoruz.

Hemşirelik hizmetlerinde mükemmellik adına, yatan ve ayakta tedavi gören hastalarımızın ihtiyaçlarına göre hizmet veriyoruz. Kişiselleştirilmiş, şefkatli bakım sürekliliğini sağlamak için hem fiziksel hem duygusal açıdan hastalarımızı doğru araçlarla desteklemek için üzerimize düşenleri yapmakta kararlıyız.



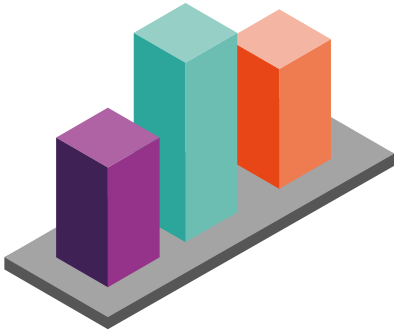
2021 İSTATİSTİKLER



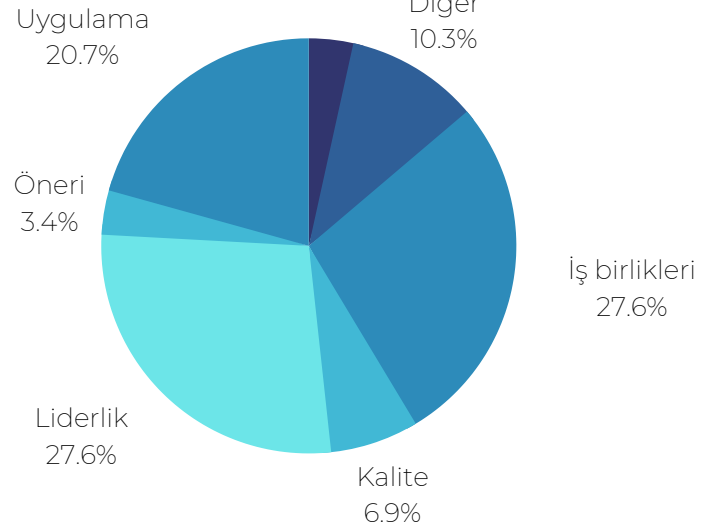
OHSAD Enstitü Hemşirelik Çalışma Grubu toplam üye sayısı 2021 yılında 22 kişi'dir.

6 OHSAD Hemşirelik Yönetim Komitesi Toplantı Sayısı

29 Toplam gündem başlıkları



Toplantı Gündem Başlıkları



Komite faaliyetlerine kişi başı harcanan süre



SAĞLIK BAKANLIĞI İSTATİSTİKLER

%92

1.doz aşı yapılma oranı

%83

2.doz aşı yapılma oranı



Sağlık Bakanlığının, 2 Eylül 2020 ve 9 Aralık 2020 tarihinde sağlık çalışanları için açıkladığı verilere dayanarak hesaplanmış, yukarıda belirtilen enfeksiyon-olgu fatalite hızı, 403 ölen sağlık çalışanına uyarlandığında; pandeminin başlangıcından 31.05.2021 tarihine kadar en az 220 bin sağlık çalışanının PCR testinin pozitif olması beklenmektedir. Bu da tüm sağlık çalışanlarının en az %19'unun SARS-CoV-2 virüsü ile enfekte olduğunu göstermektedir. Kaynak: https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/son_saglik_emekcileri_olumleri_rapor.pdf

HEMŞİRELİK İŞ VEREN İLGİ ENDEKSİ

Kariyer.net son 10 yılda yeni çalışanlarını arayan 486 bin işveren kullanıcısının 200 milyon hareketini inceleyerek daha sonra bu hareketleri adayların özgeçmişlerindeki bilgiler ile eşleştirerek bir model oluşturdu. Mezunların, üniversite mezuniyetini takip eden ilk 2 yıl içerisinde işe girme hızlarını, işverenlerin hangi üniversite ya da bölüm mezunlarına daha sık ilgi gösterdiklerini belirledi.

<https://www.kariyer.net/en-iyi-universiteler/universiteler-bolumler>

kariyer.net

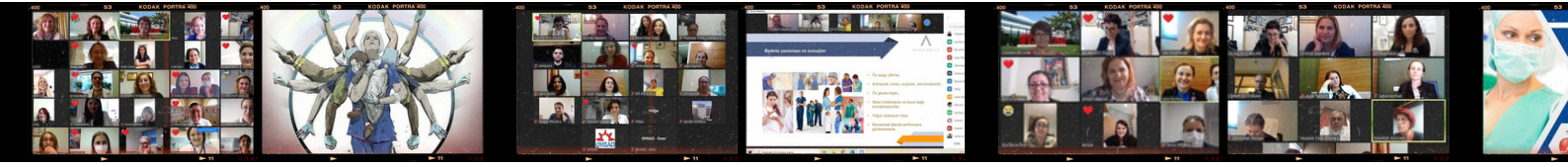
İş Ara Kariyer Rehberi Pozisyon Rehberi Üniversite Rehberi

ÜYE GİRİŞİ İLAN YAYINLA

Anasayfa > Üniversite ve Bölüm Endeksi

İşveren İlgisi Endeksi

Daha kolay iş bulmak ve kariyerinize doğru bir başlangıç yapabilmek için hangi üniversite ve bölümü seçmelisiniz? "İşveren İlgisi Endeksi" sayfasına göz atın, kariyerinizin ilk adımında doğru kararı verin.



OHSAD ENSTİTÜ HEMŞİRELİK HAFTASI PROGRAMI

20 Mayıs 2021 tarihinde Hemşirelik Haftası Programı online olarak gerçekleştirildi.

Program kapsamında "Alışkanlıklarımız ve Pandemi" ana başlıkları altında gündemler belirlendi.

Hemşirelik Haftası programındaki gündemler;

- PCR Örnek Alımı Uygulaması
- Hasta Bakımında Prone Pozisyonu Uygulaması
- Aşı Uygulamalarımız
- Nefes Farkındalığı ve Sağlık

Sevgisi, özeni, yaşama sevinci, sabrı ve şefkatiyle hayatlara dokunan tüm meslektaşlarımızın Hemşirelik Haftasını kutlarız.

Alışkanlıklarımız ve Pandemi



ÇALIŞMA GRUPLARIMIZ

1

KALİTE PERFORMANS İNDİKATÖR ÇALIŞMA GRUBU

Sağlık hizmetlerinin sürekli iyileştirilmesi için hemşireliğe duyarlı göstergelerinin kullanımı önemlidir. Hemşireliğe duyarlı göstergeler bakım uygulamalarının sistematik, kanıta dayalı, geçerli ve kapsamlı olarak sunulmasını, hemşirelik bakımının doğru ve kesin bir şekilde ölçülmesini, değerlendirilmesini ve bunların hasta sonuçları üzerindeki olumlu etkilerini kolaylaştırabilmektedir. Hemşirelik bu süreçte anahtar bir role sahiptir.

Yönetici hemşirelerin kapsamlı verilere ulaşarak, hemşirelik bakımında kaliteyi iyileştirmek için bu verilerin en iyi nasıl kullanılacağına karar vermeleri ve çalışanlarının katkılarını sağlamaları ayrıca önemlidir.

OHSAD bünyesindeki hastanelerin hemşirelik göstergelerinin ortak dil ve sağlıklı toplanmasını sağlamak amacıyla Kalite Performans İndikatör Çalışma grubu oluşturuldu.

Devam ediyor.



QUALITY CONTROL

2

BİLİMSEL ÇALIŞMALAR

Bilimsel çalışmaların paylaşılabileceği online platform oluşturma hedeflendi. (OHSAD Akademi web sayfası aktifleştğinde)
Grup Üyeleri: Emine Türkmen, Gülhan Kalmuk, Ümmühan Diri, Gülşen Hanım

Amaç: Son 5 yıl kurumlarımızda yapılan bilimsel çalışmaların paylaşılması.

Devam ediyor.



3

HEMŞİRELİK İŞ İNDEKSİ ÇALIŞMA GRUBU

İş memnuniyeti ile ilgili çalışmalarda hekim ve hemşirelerde iş stresi arttıkça iş memnuniyetinin, üretkenliğinin ve kuruma bağlılığın azaldığı, hemşirelerde hastalık ve işe devamsızlıkta önemli bir etken olduğu saptanmıştır. İş stresi bireyi çok yönlü etkilemesinin yanında, kurumu da etkileyerek kurumda deneyimli personel kaybına ve buna bağlı kurumsal sorunlara neden olabilmektedir.

Hemşirelik İş İndeksi (Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi) çalışması OHSAD'a üye olan hastanelere tanıtıldı. Yapılması sırasındaki gerekli desteğin verileceği bilgisi paylaşıldı.
Devam ediyor.



4

ÖZEL DAL DERNEK İŞ BİRLİKLERİ

OHSAD Hemşirelik olarak hemşire dernekleri ile hangi konularda işbirlikleri yapılacağı tartışmaları devam etmektedir. Toplam 4 dernekle görüşülmüş olup diğer özel dal dernekleri ile görüşmeler dernek tanıtımı, ortak yapılabilecek işler, ilgili işlerde protokollerin hazırlanması, ortak yapılan projelerin duyurulması... konularında yapılması amaçlanmıştır.

Devam ediyor.



5

İPTAL

HASTA BAKIM UYGULAMALARINDA HEMŞİRELİK DIŞI PERSONEL KULLANIMI VE YARATTIĞI SORUNLAR

Sağlık Bakanlığı'na OHSAD tarafından konunun iletildiğini, gelen geri bildirimde, hemşire dernekleri ciddi tepki verdikleri için, yasal engeller olduğu konunun gündemden kaldırıldığı iletili.



5

YÜKSEK LİSANS MEZUNU HEMŞİRELER

Uzman hemşireler için hastane içi farklı görevlendirme gerekliliğinin değerlendirilmesi için çalıştay yapılmasına karar verildi.

Dünyada yapılmış örnek ve yasal destekler ile ilgili prezantasyon gerçekleştirildi.

OHSAD Hastanelerinde çalışan lisans mezunu hemşirelerin uzmanlaşmalarını destekleyici yaklaşımların benimsenmesine karar verildi.

Devam ediyor.

7

TAKIM HEMŞİRELİĞİ

"Hemşirelik Bakım Sunumunda Takım Hemşireliği" modeli Doç.Dr.Emine Türkmen tarafından OHSAD Hemşirelik Yönetim Komitesi'ne sunuldu.

Bu modelin bir proje kapsamında Yoğun Bakım, Yatan hasta katı gibi alanlarda pilot uygulaması ve projenin verimliliğinin çalışılması

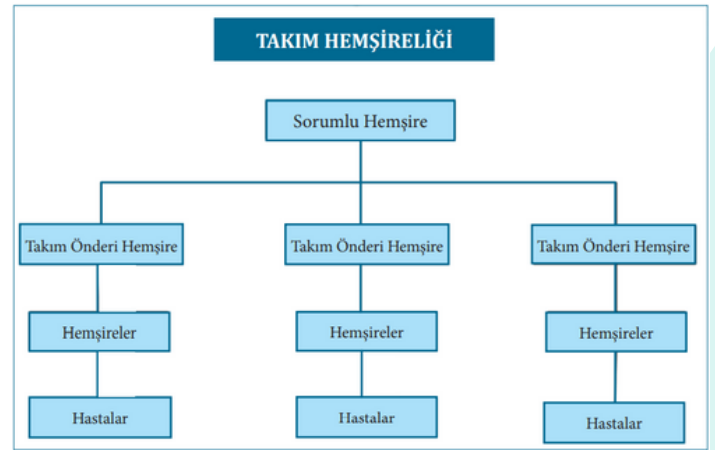
Devam ediyor.

6

WEB SAYFASI İÇERİK OLUŞTURMA ÇALIŞMASI

OHSAD Akademi altında OHSAD Hemşirelik Yönetim Komitesine ait dökümanların yer aldığı web yapısının oluşturulması.

Devam ediyor.



OHSAD Enstitüsü Hemşirelik Yönetim Komitesi Toplantısı, 17 Aralık 2021

EĞİTİMLERİMİZ

HEMŞİRELİK HİZMETLERİNDE ORGANİZASYON VE YÖNETİM (11 EYLÜL 2021)

Özel Sağlık Kuruluşlarında Hemşirelik Hizmetlerinde Organizasyon ve Yönetim Eğitimi Uzm. Aytün Leymun tarafından verildi.

Eğitime 24 kişi katıldı ve eğitime katılan kişilere sertifika verildi.

EĞİTMEN:
UZM. AYTÜN LEYMUN

Emsey Hospital
Sağlık Bakım & Hasta Hizmetleri ve Kalite Koordinatörü

KONU:
ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARINDA HEMŞİRELİK HİZMETLERİNDE ORGANİZASYON VE YÖNETİM EĞİTİMİ K. SERTİFİKALI EĞİTİM

TARİH: 11 EYLÜL 2021 SAAT:10.00-16.00

YÖNTEM: ONLINE GERÇEKLEŞTİRİLECEKTİR.

www.ohsadaakademi.org

Eğitimler hakkında detaylı bilgi için web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.

POZİTİF DİL KULLANMAK VE FARKINDALIK VE ZİHİN (16- 17 ARALIK 2021)

"Pozitif Dil Kullanmak" ve "Farkındalık ve Zihin" - "Ne Anlıyoruz? Ne Yapıyoruz?" sunumu Uz. Saliha KOÇ ASLAN tarafından OHSAD Enstitü Hemşirelik Yönetim komitesi üyelerinin katılımlarıyla gerçekleştirildi.

Öz farkındalık uygulamaları hemşirelerin tükenmişlik, gerilim ve yorgunluğa yol açan stres etmenleri ile baş etmesine yardımcı olmakta laboratuvar çalışmaları stresin, adrenalin ve kortizol hormonları yoluyla organizmayı etkilediğini, buna karşın gevşeme tekniklerinin genel anksiyete ile başa çıkmada etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Hemşirelikte özellikle stresle mücadelede uygun ve yerinde başa çıkma yöntemleri kullanılmadığında tükenmişliğin meydana geldiği kabul edilmektedir.

EĞİTMEN:
UZM. SALİHA KOÇ ASLAN

Acıbadem Sağlık Grubu
Hemşirelik Hizmetleri Direktörü

KATILIMCI PROFİLİ : OHSAD ENSTİTÜ HEMŞİRELİK YÖNETİM KOMİTESİ ÜYELERİ

KONU: POZİTİF DİLİ KULLANMAK / FARKINDALIK VE ZİHİN

TARİH: 16 -17 ARALIK 2021 SAAT:10.00 -11.00 / 17.00 -18.00

YÖNTEM: ONLINE GERÇEKLEŞTİRİLECEKTİR.





BİLGİLENDİRMELER

- Aşı karşıtları için kamu spotu oluşturma
OHSAD-Türk Hemşireler Derneği: THD
Başkanı ile görüşme yapıldı. THD aktif bir
çalışma yapmaktadır.
- Sosyal Komite oluşturuldu.

**OHSAD HEMŞİRELİK
YÖNETİM KOMİTESİ BAŞKAN
SEÇİMİ YAPILDI. YENİ
BAŞKAN NURAY ÇAKMAK
SEÇİLDİ.**





**3 OHSAD AKADEMİ
YAŞINDA !**

OHSAD Akademi Sağlık Sektörüne Özel



**Tüm sektör katılımcılarına ve
çözüm ortaklarına teşekkür ederiz.**

2022 YILI HEDEFLER

İŞ LİSTELERİ

1. PANDEMİ SONRASI GÖZDEN GEÇİRELECEK DÖKÜMANLAR

- OHSAD Hemşirelik Yönetim Komitesi swot analizinin
- OHSAD Hemşirelik Yönetim Komitesi stratejik planı
- OHSAD Hemşirelik Yönetim Komitesi çalışma planı
- OHSAD Hemşirelik Yönetim Komitesi için oluşturulan tüm dokümanlar

2. PANDEMİ SONRASI UYGULAMA ALIŞKANLIKLARIMIZ

- Pandemi sonrasında hasta bakımına yansıyan standartlaştırdığımız ya da eğitimde standartlaştığımız uygulamalar ile ilgili verimlilik çalışması ve uygulama alışkanlıklarımızın değerlendirilmesi

3. KRONİK SORUN HALİNE GELEN DEVLET ATAMALARINA BAĞLI TURN-OVER İLE İLGİLİ ALINABİLECEK ÖNLEMLERİN TARTIŞILMASI

- Devlet atamaları ile ilgili yaşanan personel kayıpları/sorunlarına/ve beraberinde gelen diğer sorunlara kalıcı çözümler ve öneriler oluşturma



2022 YILI HEDEFLER

GELECEK PLANLARI

TANINIRLIĞI ARTTIRACAK ÇALIŞMALAR

- OHSAD Hemşire Grubu Tanıtımı
- Hemşireleri özel hastanelerde çalışmaya özendirme

REFERANS OLACAK ÇALIŞMALAR

- Dünyada kullanılan kılavuzlar
- Türkiye'de yapılmış Hemşirelik çalışmaları için tek adres olma
- Türkiye'de ihtiyaca cevap verecek bilimsel çalışmalar (kadro planlama standartlarını geliştirme)

EĞİTİM

- Bilgiyi arttıracak eğitimler
- Beceriye arttıracak eğitimler
- Farkındalığı arttıracak eğitimler
- Sektördeki hızlı değişime uyum sağlamayı kolaylaştıracak programlar

HASTA GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA ÇALIŞMALAR

DİĞER DERNEKLERLE İŞ BİRLİĞİ HALİNDE MESLEKİ GELİŞİMİ DESTELEYECEK ÇALIŞMALAR

TÜRKİYE'DE HEMŞİRELİĞE ÖZEL AKREDİTASYONLARIN KURALLARININ YAZILMASI

KURUMLARDA KULLANILACAK GÖRSEL MATERYALLERİN OLUŞTURULMASI

SAĞLIK BAKANLIĞINDA HEMŞİRELİK DANIŞMA KURULUNUN OLMASI

TIBBİ HATALARI ENGELLEMeye YÖNELİK MEZUNİYET SONRASI HEMŞİRELİK SINAV YETERLİLİKLERİNİN KONULMASI

UZMAN HEMŞİRELERİN YÖNETİMDE VE KLİNİK ALANDA ÇALIŞMALARA LİDERLİK ETME

ULUSAL VE ULUSLARARASI BENCHMARKİNG ÇALIŞMALARINDA YER ALMAK

- Yurtdışında yapılan çalışmaları Türkiye'ye entegre etmek

“

Yapılana kadar her şey imkansız gözükür.

Nelson Mandela

SWOT ANALİZİ



GÜÇLÜ YÖNLER	ZAYIF YÖNLER	FIRSATLAR	TEHDİTLER
- Hemşirelik mesleğinin Türkiye'de ve dünya'da kolay istihdam ediliyor olması - Eğitimde inovatif ve teknolojik yöntemlerin kullanılmasındaki artış - Eğitim sisteminin büyük oranda üniversite seviyesine çıkarılmış olması - Meslekte çalışan sayısının yüksek olmasından dolayı sesini duyurma kolaylığının olması - Lisans üstü eğitim yapabilme şansının olması - Lisansüstü eğitim yapan çalışan sayısının artması - Hasta güvenliği ve Kalite Standartlarının yönetici kadrolar	- Son yıllarda çok fazla üniversite açılmasından dolayı yetersiz eğitim alan hemşirelerin sayısının artması, - Uluslararası kuruluşlar ile yeterli işbirliklerinin olmaması - Mesleği olumlu yönde tanıtımın yetersizliği/Yetersiz mesleki örgütlenme - Hemşirelik Eğitiminde standardizasyon olmaması - Ücret standardizasyonun olmaması - Hemşire iş yükünün fazla olması/Destek hizmetlerin yetersizliğinin verdiği iş yükü - Teknolojik ve dijital kaynakların yetersizliği - Z kuşağı ile çalışma/Y kuşağının örgütsel ve kurumsal bağlılığının az olması - Tecrübesiz elemanlar ile	- Sektörün büyüme hızında artış ve yetişmiş insan gücüne ihtiyacın olması - Dünya'da ve ülkemizde yaşanan nüfus artışı, kronik hastalıkların artışı ile hizmete olan talebin artması - Bakım hizmetlerinde çeşitliliğin artması ile nitelikli hemşire ihtiyacının artması - Niteliği arttırmaya yönelik sertifika programlarının olması - Kariyer gelişimine olanak sağlanması - Eğitim ve gelişim olanakları (akademik eğitim, yurtdışı olanakları) - Yaşam tarzları ve sosyal düzendeki değişikliklerden kaynaklanan yeni iş olanakları - Deneyimli, Yetkin ve	- Yeteriz akademik kadro ve yetersiz eğitim alt yapısı ile kontenjanı yüksek üniversitelerin açılması - Beceri geliştirme eğitimlerinin yetersiz olması - Sektördeki gelişim hızına uyum güçlüğü - Sağlık profesyonellerinin görev, yetki ve sorumlulukların belirgin olmaması nedeniyle mesleki alan ihlallerinin varlığı - Sağlık alanında yoğun bilgi kirliliği, - Ücret politikalarındaki eşitsizlik ve ucuz iş gücü talebi. - Yeni jenerasyonun örgütsel bağlılığının az olması - Teknolojik ve dijital kaynak yetersizliği - İnsan gücü ve planlamasında ki yetersizlik/Gereksiz iş yükü - Devletin rekabetinin devam ediyor olması (yetkin ve yetiştirilen çalışanların kaybedilmesi) - Lise mezunu hemşirelerin yaşlarının çok genç olması, hasta beklentisini karşılamada yetersiz kalmaları - Çalışma saatlerinin uzun olması - Yeni işbaşı yapan (deneyimli/yeni
tarafından önemsenmesi - Hemşirelik Hizmetlerinin yönetim tarafından desteklenmesi - Verimlilik çalışmalarında Hemşirelik Hizmetlerinin aktif rol alması - Bakımın merkezinde olmak - Multidisipliner yaklaşımda hemşirelerin rolleri - Kurum kararlarına yön veren komitelerde Hemşireliğin aktif rol alması - Çalışan sağlığının korunması ve sürdürülmesi - Gelişime istekli, teknolojiyi iyi kullanan genç çalışanlar - Kaynaklar, finansal güç ve ileri teknolojik imkanların bakım alanında kullanılma imkanı	- çalışma - Deneyimli hemşirelerin değişime dirençli olması - Turn overin yüksek olması - Devletin rekabetinin devam ediyor olması (yetkin çalışanların kaybedilmesi) - Hemşirelerin zamanını etkin kullanmakta zorlanması - Çalışanların iş triyajı yapma becerilerinin zayıf olması - Yönetici hemşirelerin etkin klinik maliyet yönetiminde istenilen seviyede olmaması - Çalışma saatlerinin uzun olması - Bilgi göçü - Lisans ve lisansüstü eğitim alan hemşire sayısının düşük olması - Yabancı dil bilen çalışan sayısının yetersiz olması	- Kalifiye İş gücünün azalmasının verdiği olanaklar - Büyük bir kadro olmanın sağladığı imkanlar - Eğitimlerin takip edilerek katılım sağlanması - Yöneticilerin çalışanların önerilerini alıp çözüm üretmesi - Hemşire çalışanların kurum içi farklı departmanlarda kariyer, gelişim fırsatlarının sağlanması (kalite, hasta ilişkileri, hasta deneyimi vb.) - Malzeme, demirbaş vb. kaynaklara ulaşımın ve teminin etkin yönetilmesi - Sürekli gelişim, eğitim	mezun) hemşirelerin eğitim kalitesinin düşük olması - Deneyimli hemşirelerde tükenmişlik ve değersizlik sendromu - Devlet hastanelerindeki çalışma saatlerinin az olması, devlet maaş politikaları - Çalışanlara gelen cazip iş teklifleri - Ülke ekonomisi ve siyasi dengeler - Teknolojik gelişmelere yetişmede zorlanma - Toplumun hemşirelik algısında yeterli iyileşme gözlenmemesi - Çalışanların kronik hastalıklarında artış olması - Hemşire ihtiyacının hızla tamamlanamaması

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

