

עניינים תוכן

- פרק 1 : תיאור האירוע 2
- פרק 2 : אינטגרציה עם פרקי הסילבוס 3
- פרק 3 : סיכום הספרות 7
- פרק 4 : המלצות יישומיות לאחות האחראית 9
- ביבליוגרפיה 10
- נספח 11

פרק 1: תיאור האירוע

האירוע החל כאשר התחלתי לעבוד במקום עבודה חדש. מקום העבודה היה בבית אבות במחלקה של תשושי נפש. מחלקה זו כוללת כמות של 30 מטופלים עליהם אמונים ואחראים 14 אנשי סגל מכוח העזר, ארבעה אחים ועוד אחות שמתפקדת בתור אחראית מחלקה. בכל משמרת יש כוח עזר ואחות שהיא אחראית המשמרת.

לאחר כחצי שנה מאז שהתחלתי לעבוד בעבודה זו החלה מגפת הקורונה להתפרץ ברחבי העולם. באותה תקופה האחות האחראית על המחלקה יצאה לחופשה בשל הצורך בשמירת הריון. יציאה זו התרחשה באופן פתאומי ללא התראה מוקדמת ומבלי שהיא תתריע מראש. יש לציין כי לפני יציאתה לחופשת לידה האחראית לא מינתה אחראית במקומה. לאחר שבמשך שבועיים המחלקה התנהלה ללא אחות אחראית, הנהלת בית האבות ביקשו מאחד העובדים, נ', לקחת אחריות ולנהל את המחלקה בהיעדרה של האחות האחראית ולמועד לא ידוע בעתיד. זאת למרות שני היה האח החדש ביותר במחלקה ועם הכי פחות ותק. הוא היחיד אשר עבד משרה מלאה בנוסף לאחות האחראית שהייתה שם וייתכן כי זו הייתה הסיבה שבגינה הוא נבחר.

לאחר תקופת התלבטות קצרה הוא החליט לקבל את התפקיד של אחראי מחלקה בגלל המצב של המחלקה והמוסד הרפואי כולו ומכך שלא היו אחרים אשר יכלו להתמודד איתו על התפקיד. בתור האחראי החדש הוא לא עבר ולא קיבל הדרכה מהאחות האחראית שיצאה כאמור לחופשת הלידה שלה ללא הודעה מוקדמת. כמו כן לא היה לו גם כך מספיק ניסיון ולכן נוצר מצב שבו היו עיקובים ובעיות בבניית הסידור לצד בעיות מנהלתיות נוספות. למשל: הוא אינו היה מסוגל לבנות סידור עבודה בצורה תקינה, הוא לא היה מודע למספר המשמרות שכל אחד אמור לקבל וכיצד יש לחלק את נטל העבודה בין העובדים. בנוסף, היה חוסר עובדים בגלל שעובדים רבים היו בבידוד, חוסר בצידוד ומיגון מפני הקורונה וחוסר בתרופות.

לאחר פרק זמן של כחודשיים, העומס גבר. תלונות רבות מהצוות נשמעו בנוגע לסידור העבודה ובנוגע לחוסר בעובדים. כמו כן הם התלוננו על שחיקה ועל קושי רב לעבוד בתנאים קשים אלו. נשמעו גם תלונות בנוגע לעומס שהוטל על אנשי הצוות מטעם אנשי הצוות ומטעם המשפחות של החולים. הצוות היה חייב להיות נוכח כל הזמן ולתת מענה. לכן נ', בשל אי היכולת לנהל את המחלקה בצורה תקינה, החליט לעזוב את התפקיד. לאחר שהוא קיבל את ההחלטה לעזוב הוא חזר לעבוד בתור אח מן השורה והנהלת המוסד הביאה אחות חדשה שיש לה גם יותר כללי וגם הינה בעלת הסמכה בפסיכיאטריה. היא קיבלה חפיפה מנ' ומהאח האחראי של המחלקה השנייה והיא מיד קיימה ישיבת צוות לתיאום ציפיות. כל זה נעשה כחלק מהפקת לקחים מהמקרה המדובר.

פרק 2: אינטגרציה עם פרקי הסילבוס

תחום ראשון: עבודת צוות בארגוני בריאות

הטעות או האירוע שאנו מנתחים הוא אירוע של חוסר יכולת לנהל את המחלקה בשל קשיי הקורונה ובשל חוסר יכולת המנהל לנהל את המחלקה בצורה אשר תטיב עמה ותביא לכך שהוא תתנהל ביעילות כך שהיא תתפקד בצורה טובה וגם תוכל להביא לשביעות רצון גדולה מצידם של העובדים. מחקר אשר נערך בשנת 2007 (Freund & Drach-Zahavy, 2007) עסק בנושא של יעילות המחלקה וניהול הצוות בצורה יעילה למרות הבדלים שונים ולמרות גורמים שונים אשר יכולים להשפיע על מידת היעילות של צוות העובדים.

ראשית, יש לזכור כי בעולם המודרני בו מסגרות בריאות שונות מבקשות למצוא אסטרטגיות חדשות למען קידום יעילות בארגוני הבריאות, גוברת התפיסה כי יש ליצור צוותים בין מקצועיים יעילים כדי להבטיח את ההשקפה ההוליסטית שנועדה לשפר את איכות הטיפול וכמו כן לקדם יעילות במסגרת הארגונית הבריאותית. ספרות המחקר מראה כי התפוקה היעילה ביותר לגבי מטופלים תושג אם אנשי המקצוע יעבדו ולימדו יחד, ובאופן משותף יציעו שינויים ושיפורים אשר נועדו לקדם את השירות ואת הטיפול.

ניתן לזהות את הצוות הבין מקצועי לפי מספר מאפיינים מגדירים (Freund & Drach-Zahavy, 2007):

1. חברי הצוות חולקים אחריות משותפת למען השגת מטרות משותפות בעבודה שלהם. הם מקיימים אינטראקציה מתמדת האחד עם השני על ידי פגישות קבועות.
2. חברי הצוות תלויים האחד בשני למען העברת ידע אשר יכול להגביר את היעילות של המחלקה שתהיה מודעת יותר לבעיות ואתגרים אשר מאפיינים את המסגרת הבריאותית שבה הם עובדים. הם חולקים יחד זהות ארגונית בתור צוות עבודה.
3. הצוות לא צריך להיות גדול מידי כדי לא להיות מוגדר בתור ארגון בפני עצמו.

האירוע שבו אנו עוסקים הראה כי נ' כי אין הוא מסוגל ליצור מסגרת בין מקצועית איכותית אשר תוכל לטפל בצורה טובה באתגרים של המחלקה של תשושי הנפש. כאשר הגיעה מנהלת מוצלחת ומנוסה יותר, הדבר הראשון שהיא עשתה היה ליצור פגישות קבועות ואינטראקציה של פגישות קבועות ותיאום ציפיות. פעילות זו של המנהלת החדשה עולה בקנה אחד עם תיאור ספרות המחקר אשר עסקה בנושא של יעילות בין צוותית. המחקר (Freund & Drach-Zahavy, 2007) מראה כי פגישות אלו משפרות את התיאום בין הצדדים השונים ויכולות להביא לתיאום טוב יתר ושיתוף פעולה אשר יגדיל את האיכות ואת היעילות של חברי הצוות.