

SAMMEN OM ●●●●●●●●▶



Titel

Oversygeplejerske

Afdeling/ lokation

Intensiv, SUH nyk F

Kontaktoplysninger

Annsofie Louise Doolewerdt

ansni@regionsjaelland.dk

Tlf.: 56515615

Involverede faggrupper

Primært plejegruppen og ledergruppen i afsnittet.

Lægegruppen har gavn af det.



Formål

Formålet var at styrke vores psykiske arbejdsmiljø da vi stod med en ubalance mellem kompetencer, opgaver og arbejdsbyrde.



Tidshorisont

Vi søgte arbejdsmiljøpakken sunde arbejdsrytmer i start 2025 og vi afslutter projektet nu september 2026



Aktiviteter

Vi har været i proces med forskellige ideer og mål. Der har været afholdt workshops med medarbejdere og ledere. Enkelte fra lægegruppen var også inviteret og deltog. Personalemøder, onlinemøder og besøg af konsulenter i afdelingen- også til gavn for både læger og plejepersonale.

► Titel Sunde arbejdsrytmer

► Udbytte og resultater

Vi har været igennem en god proces hvor vi egentlig startede ud med at have en idé til hvordan det færdige produkt skulle se ud og til at starte med var det derfor den retning som medarbejderne arbejdede ud fra.

Ideen var at opdatere en gammel retningslinje hvor der var taget stilling til hvilke sygeplejeopgaver man skulle "slippe" i travle perioder på en vagt. De var rangeret i rød, gul og grøn. Hensigten var at man fra ledelses side havde rangeret og dermed besluttet på vegne af personalet hvad man kunne undlade at gøre på sin stue uden at man skulle føle sig utilstrækkelig eller stå i klemme overfor sine øvrige kollegaer når opgaver ikke var nået.

Problemet som vi stod med var at kollegaerne var belastet af mange opgaver, højt sygefravær, besparelser og flere lederskift på kort tid. Flere kollegaer havde sagt op og vi stod med udsigt til en del som skulle på barsel. Mange følte sig fortravlet allerede når de mødte ind og kulturen bar efterhånden præg af at man var sig selv nærmest. Retningslinjen, som trods den var gammel, var den gældende retningslinje men den var ikke tidssvarende eller brugbar set i lyset af hvordan vores hverdag så ud. Dernæst tilgodeså den ikke patientens behov. Den var rigid i beslutningstagen og var ikke tydelig i om det var når hele afdelingen var belastet eller om den enkelte medarbejder kunne rangere sig selv i gul eller rød og derfra afstå for at komme i mål med opgaverne. Det blev en meget subjektiv vurdering time for time.

Vores udbytte blev, foruden en lærerig proces som har givet os blik for hinanden, en erkendelse af at den retningslinje og ide med at rangere arbejdsopgaver ud fra rød, gul, grøn er ubrugelig og rigid uanset hvordan vi forsøgte at tilpasse den vores hverdag og patientklientel. Vi har fået et fælles sprog for hvornår og hvordan vi har travlt og vi har udarbejdet actioncards som hjælper os med at være på forkant af vagten, samt hvilke greb der kan tages i brug hvis vi får virkelig travlt og opgaver overstiger kompetencer. Vi har implementeret en "time out" som allerede har hjulpet os til at bevare overblikket og omfordele opgaver til fordel for både personale og patienter. Vi har et elektronisk skema som kan tages i brug hvis vi atter står og har brug for et objektivt redskab. Et skema som kan beregne vores belastning i rød, gul og grøn ideologien men i stedet for at reducere arbejdsopgaver bidrager til at styrke det fælles sprog vi har etableret og dermed hjælpe til en stærkere beslutningstagen omkring hvilke greb man kan tage fat med i travle perioder. For nu er dette skema ikke implementeret da actioncards og time out funktionen gør det for os og personalegruppen er ej heller motiveret for dette tiltag for nu.

► Hvad gjorde vi?

Udvalgte medarbejdere blevet inviteret til opstartsmøde. Der blev holdt workshops for de personer som kunne frigives til at deltage (det var dog ganske få) der blev etableret tovholder funktion, først med AMIR, leder og souschef dernæst blev det souschef og klinisk uddannelsesansvarlig. (amir gik på barsel).

Vi havde besøg af konsulenterne i afdelingen af flere omgange hvor de stillede sig både som observatører af vores arbejdsgange og som sparrings/bidrager til implementering af tiltag som i første omgang blev små pilotforsøg. Konsulenterne deltog i vores personalemøde og der var åbne snakke dagligt i afdelingen ved vores middagskonf.

Sideløbende en del telefonsamtaler og onlinemøde hvor leder og konsulenter samlede op og evaluerede, justerede og afprøvede igen.

► De bedste råd

Det er vigtigt at starte op med blank tavle så der er plads til at gå på opdagelse. Tænk ud af boksen og søg nye stier så det både bliver et fælles og et ejerskab hos den enkelte. Det tog rigtig mange kræfter og tid førend vi nåede til en erkendelse af at vores idé med at opdatere og arbejde ud fra en gammel retningslinje ikke duede som vi havde forstillet os.

Det er vigtigt at det bliver medarbejdernes produkt, og dermed også vigtigt at få øje på hvilke resurser det kræver i en medarbejdergruppe. Motivation og meningsskabelse går hånd i hånd og det kræver resurser og prioritering fra leders side også. Det havde været rart med lidt intro materiale som man kunne bruge til at informere og introducere afdelingen med så der var lidt håndgribeligt for alle at se frem til. En præsentation af de mennesker som har opgaven så første møde bliver mere målrettet opgaven. evt et besøg over teams til et personalemøde eller lign. Så der kommer ansigter på.