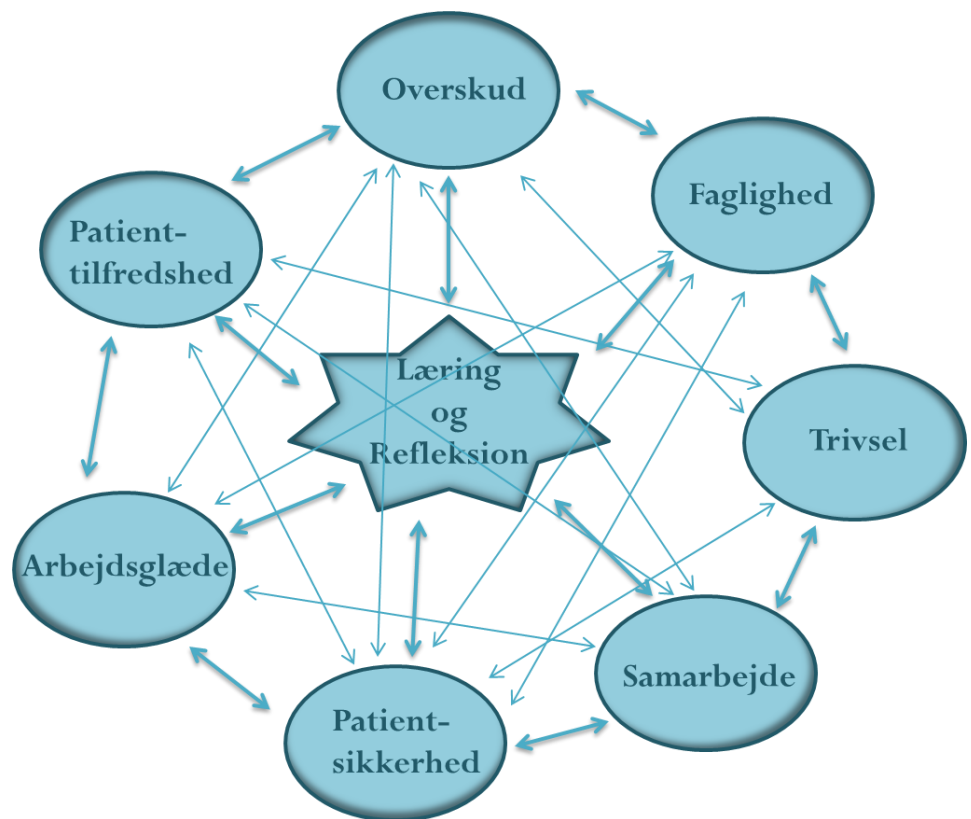


Fra overlevelse til overskud

Sygeplejefagligt fællesskab og læringskultur – et projekt med høj grad af medarbejderinvolvering gennem aktionsforskning



Titel på projektet	<p style="text-align: center;">Fra overlevelse til overskud</p> <p style="text-align: center;">Sygeplejefagligt fællesskab og læringskultur – et projekt med høj grad af medarbejderinvolvering gennem aktionsforskning</p>
Kontaktperson	<p>Projektleder: Antropolog, Signe Lindgård Andersen, Den sygeplejefaglige forskningsenhed, Ortopædkirurgisk afdeling. Tlf. 38 62 13 39. E-mail: signe.lindgaard.andersen@regionh.dk</p> <p>Projektejer: Ledende oversygeplejerske og formand for MED-udvalget, Helle Tvedeskov Nielsen, Ortopædkirurgisk afdeling.</p>
Baggrund for projektet	<p>I 2012-2013 gennemførte Ortopædkirurgisk afdeling en større kvalitativ og kvantitativ undersøgelse om sygefravær i forhold til plejepersonalet. På baggrund af resultaterne blev der udarbejdet en rapport med nøgletemaerne, ledelse, social udveksling (Andersen et al. 2013), åbenhed, medindflydelse og egen faglig udvikling (Andersen et al. 2012). En række konkrete initiativer blev derefter igangsat og gennemført (se bilag 1 for oversigt)¹.</p> <p>Undersøgelsen peger ligeledes på manglende muligheder for faglig udvikling og refleksion i dagligdagen, som en faktor, der spiller ind på arbejdsglæden og sygefraværet. Især i akutafsnittene gør højt arbejdspress, sygefravær og konstante udfordringer i forhold til at opretholde et højt fagligt niveau i patientplejen, hverdagen til et spørgsmål om overlevelse. Denne tendens kan genfindes i andre undersøgelser (Kjerholt 2011, Pepler 2006), som ligeledes peger på, at sygeplejersker er så belastet arbejdsmæssigt, at de 'kun' formår at tænke på at løse konkrete opgaver frem for at tænke langsigtet. Dette gør sig især gældende for de unge og nyuddannede medarbejdere, som er særligt sårbare (Andersen et al. 2012).</p> <p>Det blev også tydeligt i undersøgelsen, hvordan en grad af personligt ansvar for specifikke arbejdsopgaver er en vigtig motivationsfaktor for at gå på arbejde. Bliver man betragtet som mere end blot et sæt af hænder og værdsat for de kompetencer man besidder, er der en langt mindre tendens til, at man melder sig syg (Andersen et al. 2013: 33).</p> <p>Qua resultaterne fra denne undersøgelse og i lyset af de historiske høje besparelser, der vil ramme alle sygehuse i Region Hovedstaden i 2015, er det dermed vigtigt at få udviklet måder hvorpå man fort-</p>

¹ Her kan nævnes et større MUS-projekt initieret og gennemført med økonomiske midler fra Hvidovre Hospitals arbejdsmiljøpulje.

	<p>sat kan opretholde og videreudvikle et fagligt fællesskab til gavn for arbejdsmiljøet og patientplejen i akutafsnittene. I en rapport fra 2011 om sygeplejerskers arbejdsglæde konkluderes det netop, at jo bedre muligheder for faglig udvikling, fokus på faglige aspekter og klare mål for sygeplejearbejdet, jo mere tilfredse er sygeplejerskerne med deres arbejde (Dansk sygeplejeråd 2011: 2).</p>
<p>Hvem er projektets målgruppe?</p>	<p>Plejepersonale bestående af sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter samt afdelingssygeplejerske og udviklingssygeplejerske på et akutafsnit i Ortopædkirurgisk afdeling.</p>
<p>Hvad er formålet med projektet?</p>	<p>Det er projektets formål at sikre fastholdelse og trivsel. Initiativer defineres og formuleres af medarbejdere og lederen og implementeres løbende i samarbejde med forskere. Disse initiativer skal sikre oplæring af nyansatte, og optimere læringskulturen og det faglige fællesskab, hvor nyuddannede og erfarne plejepersonaler deler viden og reflekterer over bestående praksis. Formålet hermed er også at tydeliggøre den enkelte medarbejders kompetencer og sætte dem i spil i det daglige arbejde.</p> <p>Hovedformål: At undersøge og udvikle det faglige fællesskab og skabe en kultur for læring gennem aktionsforskning. Formålet hermed er at:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) sikre fastholdelse og øget trivsel på arbejdspladsen 2) sikre det sociale og psykiske arbejdsmiljø gennem fagligheden 3) sikre en højere kvalitet i både behandling- og plejeforløb til gavn og sikkerhed for patienten <p>Delmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At generere viden om og afprøve initiativer til, hvordan faglige læringsrum kan integreres og forankres i den daglige sygeplejepraksis med henblik på at implementere aktiviteter i hele ortopædkirurgisk afdeling på sigt. • At genere viden om hvordan man kan fremme en kultur for læring for såvel de erfarne plejepersonaler som de unge og nyuddannede med mulighed for at tilegne sig- og udvikle nødvendige kompetencer i en travl og kompleks klinisk praksis. • At opnå viden om hvordan det daglige arbejde kan organiseres således at de forskellige kompetencer tydeliggøres og sættes i spil. • At udvikle en værktøjskasse med redskaber inspireret af aktionsforskning til optimering af faglige udviklingsprocesser i Ortopædkirurgisk afdeling og på Hvidovre Hospital generelt. <p>Aktionsforskning er en demokratisk og handlingsrettet metode, hvor</p>

	<p>leder og plejepersonale bliver involverede medforskere og udvikler på udformningen af deres eget faglige fællesskab. Ud fra et fremtidsværksted og dets tre faser, kritik, utopi og realisering, er målet, at de får mulighed for at tænke alternativt og uden for de ellers givne rammer og systemer, de normalt færdes i.</p>
<p>Hvad er projektets succeskriterier?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • At plejepersonale og ledere opnår ny viden og redskaber til i højere grad at kunne integrere faglig dialog og refleksion i dagligdagen. • At plejepersonale og ledere som medforskere er blevet styrket i fremadrettet selv at kunne varetage forsknings- og udviklingstiltag i afsnittet • At genere viden om hvordan faglighed, arbejdsmiljø og patienttilfredshed kan indvirke på hinanden positivt, og med denne viden bidrage til nationale og internationale diskussioner i akademisk regi. • At konkret viden og initiativer fra projektet er blevet udbredt i hele Ortopædkirurgisk afdeling inden for 2 år efter projektets afslutning. • At der er blevet udviklet en værktøjskasse ved forskningsprojektets afslutning.
<p>Beskriv aktiviteterne i projektet</p>	<p>Planlægnings- opstartsfasen januar 2015 (240 timer):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kick-off møde(r) med leder og plejepersonalet • Indledende feltobservationer af tre dages varighed • Behandling af datamateriale fra feltobservationer • Tilegnelse af teoretisk og metodisk indsigt i aktionsforskning • Planlægning af design og metoder • Litteratursøgning • Projektplanlægning og koordinering • Sparring med referencegruppen (jf. bilag 2 for projektorganisation) <p>Gennemførelsesfasen feb. 2015 – feb. 2016 (1924 timer):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fremtidsværksted • Løbende analyse og implementering af interventioner • Løbende evaluering og justering af interventioner • Feltobservationer • Udformning af spørgeguides • Kvalitative interviews med nøglepersoner • Transskribering og tematisering <p>Evalueringsfasen marts – dec. 2016 (2180 timer):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afsluttende møde med de involverede parter • Evaluering af projektet • Afrapportering til fonde • Evalueringsrapport udarbejdes

	<ul style="list-style-type: none"> • Udvikling af værktøjskasse • Mundtlig formidling påbegyndes • Planlægning af strategi for fremtidig implementering og fastholdelse af projektet i afdelingen. <p>Formidlingsfasen jan. 2017 – jan. 2018 (1664 timer):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abstracts sendes ind til LATISS og tidsskrift for arbejdsliv • Artikler skrives og publiceres • Deltagelse på konferencer og anden mundtlig formidling
Tidsrammer – start- og sluttidspunkter	Projektets forventede varighed er 3 år og kan påbegyndes januar 2015 og afsluttes jan. 2018. Se bilag 3 for et Gantt-diagram over tidsplanen for forskningsprojektet.

Hvordan skal projektet evalueres?	<ul style="list-style-type: none"> • Interventionerne, der bliver igangsat på baggrund af fremtidsværkstedet vil løbende blive evalueret og justeret ud fra feltobservationer, kvalitative interviews og uformelle samtaler med plejepersonalet og lederen, samt løbende i de arbejdsgrupper, der arbejder med interventioner. • Resultater fra Trivsel Op vil blive anvendt som overordnet evaluering af forskningsprojektet ud fra parametre om arbejdsmiljø og faglighed. Opgørelser fra 2014 og 2017 vil udgøre sammenligningsgrundlaget. • Der vil udarbejdes en evalueringsrapport baseret på de overordnede resultater og mundtlige tilbagemeldinger fra det involverede personale.
Hvordan skal projektets resultater formidles?	<p>Vi ønsker, at resultaterne af forskningsprojektet bliver formidlet bredt, og derfor inddrager vi både den videnskabelige samt den populære formidling, ligesom vi planlægger at formidle resultaterne internt på Hvidovre Hospital.</p> <p>Videnskabelig formidling:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En artikel i LATISS (Learning and Teaching – The International Journal of Higher Education in The Social Sciences) • En artikel i Tidsskrift for Arbejdsliv <p>Konferencer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplæg/poster på FS 32 – Fagligt Selskab for Sygeplejersker, der arbejder med udvikling og forskning • Oplæg på Sygeplejefestivalen (under Dansk sygeplejeråd) <p>Intern formidling på Hvidovre Hospital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I alle afsnit på ortopædkirurgisk afdeling • Sygeplejen i fokus • AMKO • Evt. Boltonmøde • Andre forums og efter efterspørgsel

Litteraturliste

Andersen, S., Evaristi, D. & Jensen, P.S. (2012). 'Tænk, hvis vi alle mødte op! En kvalitativ og kvantitativ undersøgelse af sygefravær – Plejepersonalets holdninger, erfaringer og kultur'. Udgivet af Ortopædkirurgisk afdeling, Hvidovre Hospital.

Andersen, S., Larsen, T.S., Evaristi, D. & Jensen, P.S. (2013). 'En 'noget for noget' kultur – Sygefravær set i et udviklingsperspektiv'. I: Sygeplejersken, december 2013.

Dansk Sygeplejeråd (2011). 'Hvad giver sygeplejersker arbejdsglæde? Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse september 2011'. Udgivet af Dansk Sygeplejeråd.

Kjerholt, M. (2011). 'Sammenhæng i ældre kronisk syges patientforløb - idealer og realiteter. Et aktionsforskningsprojekt'. Enheden for Sygeplejeforskning, Klinisk Institut. Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet. Syddansk Universitet.

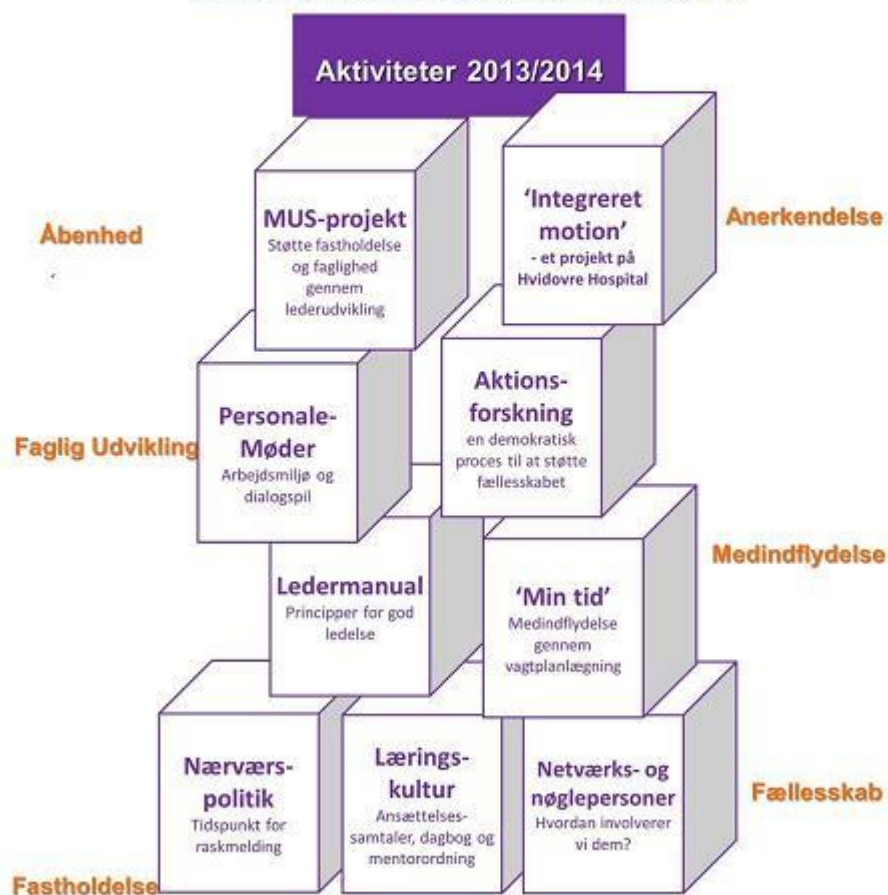
Pepler, C. et al. (2006). 'Strategies to Increase Research-based Practice'. I: Clinical Nurse Specialist, vol. 20, nr. 1, s. 23-31.

Kristensen, T. S. (2012). 'Psykisk arbejdsmiljø blandt sygeplejersker'. Udgivet af Dansk Sygeplejeråd.

Bilag 1: Oversigt over initiativer

**Implementering af sygefraværsprojektet
– et fælles projekt for leder og
medarbejder**

Hvordan kommer vi fra 'overlevelse til overskud'?



Baseret på rapporten: "Tænk, hvis vi alle medte op". En kvalitativ og kvantitativ undersøgelse af sygefravær – Plejepersonalets holdninger, erfaringer og kultur". Udarbejdet af Signe Andersen, Dorthe Evaristi og Pia Søe Jensen, Ortopædkirurgisk afdeling.

Bilag 2: Projektorganisationen



Bilag 3: Gantt-diagram

Tids- og arbejdsplan	2015												2016												2017												2018											
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
0 Planlægning og opstart																																																
0.1 Design og metoder																																																
0.2 Projektplanlægning																																																
0.3 indledende feltobservationer																																																
0.4 litteratursøgning																																																
0.5 kickoff møder m. deltagerne																																																
0.6 sparring m. refrencegruppen																																																
1 Gennemførelsesfasen																																																
1.1 Fremtidsværksted																																																
1.2 Feltobservationer																																																
1.3 Interviews																																																
1.4 databehandling og analyse																																																
1.5 implementering af tiltag																																																
2 Evalueringsfasen																																																
2.1 opsamling med interessenter																																																
2.2 evaluering - proces og udbytte																																																
2.3 rapport udarbejdes																																																
2.4 afrapportering til fonde																																																
2.4 udvikle værktøjskasse																																																
2.5 mundtlig formidling																																																
3 Formidlingsfasen																																																
3.1 abstract udarbejdes																																																
3.2 artikelskrivning																																																
3.3 Formidling på konferencer																																																