

סמסטר ב תשע"ז

היבטים מערכתיים של העבודה הסיעודית ד"ר עינב סרולוביץ

מועד הקורס: יום א' 12:15-13:45 הקורס במתכונת חצי מתוקשבת
שעת קבלה: לפי תיאום מראש, חדר 612 קומה 6 מגדל אשכול
ד"ר עינב סרולוביץ esrulovici@univ.haifa.ac.il

מבנה ומטרות הקורס:

הקורס עוסק במפגש שבין איש הצוות הסיעודי מחד ולקוחות מערכת הבריאות מאידך עם ארגוני הבריאות. ברמה התיאורטית נסקור היבטים שונים של ארגונים, כגון תרבות, מבנה, ואקלים מחלקתי, ונבחן את הקשרם לעבודה בארגוני הבריאות. ברמה ההתנסותית, יתבקשו הסטודנטים לאבחן ולנתח היבטים אלו בשדה הסיעודי. הלימודים יעשו במתכונת חצי מתוקשבת. השיעורים המתוקשבים יספקו לסטודנטים את הבסיס התיאורטי; בעוד שהשיעורים בכיתה יערכו במתכונת של סדנה בה ינותחו תהליכי ההתנהגות של המשתתפים כחברי ארגון וכממונים תוך יישום לארגוני הבריאות. הקורס ילווה בימי התנסות ניהולית. בימים אלו יתלוו הסטודנטים לצוות המחלקה, יאספו מידע באמצעות תצפיות ראיונות ושאלונים לצורך הבנת המורכבות של ארגוני הבריאות. הנחיות ספציפיות לתרגיל השדה יינתנו בהמשך.

בהתאם, מטרות הקורס הן:

- (1) להקנות למשתתפים שפה, ידע, מיומנויות ותפיסת עולם, לגבי ארגונים.
- (2) להתנסות בסימולציות ארגוניות המאפשרות הבנת התהליכים הדינמיים המשפיעים על ההתנהגות בארגון.
- (3) לספק למשתתפים פורום לדיון במפגש בין איש הסיעוד והארגון.

דרישות והרכב הציון:

הגשת ארבעה תרגילים (25% לכל תרגיל).
נוכחות חובה במפגשי המליאה- התרגילים יתבססו, בין היתר, גם על מפגשי המליאה.

הגשת המטלות תתבצע באמצעות ה-Moodle.

נושאי הלימוד ופרקי קריאה מומלצים:

תאריך	נושא השיעור	קריאה מומלצת
5.3	1 מבוא: אספקטים מערכתיים של העבודה הסיעודית בקליפת אגוז	שיעור מליאה
26.3, 19.3	2-3. אספקטים מערכתיים בראי היסטורי: ממכונה למערכת	סמואל, י. (1996 מהדורה שנייה). <u>ארגונים</u> , הוצאת אוניברסיטת חיפה, פרק 9. בר חיים, א. (2002). האוניברסיטה הפתוחה, התנהגות ארגונית, כרך א', עמ' 111-124, 45-68
2.4	4. הגישה המערכתית להבנת ארגונים	שיעור מליאה
23.4	5. מבנה ארגוני ותקשורת	1996, סמואל, י. פרקים 4,6 Hellriegel, D. Slocum, J.W., & Woodman, R.W. (2010). <u>Organizational Behavior</u> , Ch 15, pp 444-474. בר חיים, א. (2002). האוניברסיטה הפתוחה, התנהגות ארגונית, כרך א', עמ' 77-96
7.5	6. תרבות ואקלים ארגוני	1996, סמואל, י. פרק, 11 Hellriegel, D. Slocum, J.W., & Woodman, R.W. (2010). <u>Organizational Behavior</u> , Ch. 16, pp476-506 Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. <i>Annual review of psychology</i> , 64, 361-388. בר חיים, א. (2002). האוניברסיטה הפתוחה, התנהגות ארגונית, כרך ב', עמ' 221-251
14.5	7. מבנה, תרבות ואקלים ארגוניים	שיעור מליאה
21.5	8. תפיסת תפקיד	Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. <i>Academy of Management Journal</i> , 50(2), 327-347.
28.5	9. הנעה ומוטיבציה	Hellriegel, D. Slocum, J.W., & Woodman, R.W. (2010). <u>Organizational Behavior</u> , Ch. 6, pp 156-189 Hellriegel, D. Slocum, J.W., & Woodman, R.W. (1998). <u>Organizational Behavior</u> , Ch. 7, pp. 190-215 בר חיים, א. (2002). האוניברסיטה הפתוחה, התנהגות ארגונית, כרך א', עמ' 193-240

<p>שיעור במליאה</p> <ul style="list-style-type: none"> מודלים מנטליים, מתוך סנגי, פ. (1995). הארגון הלימודי. תל אביב: מטר, 182-211. <p>Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. <i>Administrative science quarterly</i>, 44(2), 350-383.</p> <p>Lipshitz, R., Popper, M. & Friedman, V. (2006). The Demystification of Organizational Learning. Thousand Oaks, CA: Sage.</p>	<p>10. הנעה ומוטיבציה 11. למידה ארגונית</p>	<p>4.6 11.6</p>
<p>שיעור מליאה: הצגת תרגיל מס' 4 (מצגות למידה מחלקתית) על ידי הסטודנטים</p>	<p>12. שיעור סיכום למידה ארגונית</p>	<p>18.6</p>

סמסטר ב- 2017

תרגיל מס' 1 בקורס : גישות להבנת ארגון

- אנא קראו את האירוע מקרה האחות המסתובבת.
- נתחו את האירוע לפי שלוש הגישות : הגישה המיכניסטית, הגישה של משאבי אנוש והגישה המערכתית. בתשובתכם עליכם להסתמך על תיאוריות ומודלים תיאורטיים שנידונו במצגות, חומר הקריאה, וההתנסות בכיתה. עליכם להביא איזכורים בכל מקום שרלוונטי (לא יותר מעמוד לכל גישה).
- את העבודה ניתן הגיש בקבוצות קטנות של 2-3 סטודנטים ולהעלות למודל לא יאוחר מתאריך **2.4.2017**

ההצחה,

מחלקה פנימית ב' עברה לבנין חדש. בזמן שעברה, רבע מהצוות הסיעודי הוותיק עבר למחלקות אחרות, ובמקומם באו אחיות צעירות. ידוע שלוקח זמן להכניס עובד חדש לעניינים. המחלקה מקבלת כ-40 חולים ואז נוצר עומס על האחיות הותיקות. (במשמרת בוקר העמוסה עובדות רק 4 אחיות ו-3 כוח עזר). האחיות לא הספיקו לטפל כמו שצריך בחולים, שעליהן הן מופקדות. הן התעסקו ברישום ובדיווח ולא הספיקו לתת טיפול ישיר לחולים, כמו לענות לקריאות החולה, לרחוץ חולים סיעודיים, לטפל בפצע לחץ (לפעמים גם לא ראו שלחולים יש פצע לחץ!), או לתת הדרכה לחולים.

אח אחראי ראה את המצב וערך ישיבת צוות מצומצמת שבה השתתפו עוד שני ראשי צוות והסגן שלו. בישיבה הוחלט להטמיע שינוי שישפר טיפול בחולים ויתן מענה לפנייתיהם ויקל על העומס של הצוות הסיעודי. השינוי הוא ליצור תפקיד חדש-"אחות מסתובבת", שלא תהיה מופקדת על שום חדרים ולא כפופה לחולים ספציפיים, אלא תהיה זמינה לכל קריאת חולה, ותעזור לאחות מופקדת בעבודתה, כשזו תהיה עמוסה מדי.

בישיבה מורחבת, שהתקיימה לאחר מכן, הצהיר האח האחראי על הפתרון אך לא הגדיר היטב בנהלים את תפקיד האחיות המסתובבות: מהו תפקידה? כתוצאה, האחיות המסתובבות עשתה את כל העבודה הכרוכה בטיפול ישיר/פיזי בחולה, כמו לקיחת סימנים, רחצה של סיעודיים, טיפול בפצעים וכד' ואחיות מופקדות המשיכו להתעסק בעיקר ברישום ובדיווח. כלומר, האחיות המסתובבות עבדה הכי קשה, עבור הכי הרבה חולים, והתעייפה הכי הרבה מכולם. המצב יצר אווירה לא נעימה במחלקה ואי הבנות בין אנשי הצוות הסיעודי.

אח אחראי לאור הבעייתיות שוב ערך ישיבה מצומצמת והטיל משימה על אחד מראשי הצוות- להגדיר מחדש את תפקידן של האחיות המופקדת והאחות המסתובבת. לפי דברי ראש הצוות יש בעיה שאחיות לא רוצות לטפל ישירות בחולים, הן לא רואות את החשיבות בזה, אלא מעדיפות (והתרגלו כבר) להתעסק יותר ברישום ובדיווח וחלוקת תרופות. ואת הטיפול הישיר הן מעבירות לידי כוחות העזר והאחות המסתובבת. קשה מאוד להגדיר את תפקידם, כך שהאחריות והעומס יתחלקו באופן שווה וצודק בין חברי המחלקה.

עד היום לא נמצא פתרון למצב הנ"ל. לא נערך סקר שביעות רצון בין המטופלים לפני ואחרי הטמעת תפקיד האחיות המסתובבת, ולא נעשתה השוואה בין מצבים אלו.

סמסטר ב-2017

תרגיל מס' 2 בקורס : תרבות ארגונית

• עליכם לצפות בתוכנית הפנים האמיתיות של הרפואה הציבורית המופיעה בקשיור הבא :

• <http://10tv.nana10.co.il/Article/?ArticleID=1172538>

הפנים האמיתיות של הרפואה הציבורית

• אנא צפו בשתי עדויות המוצגות בסרט :

• א. עדותם של שגית ובני אשר איבדו את תינוקם

• ב. עדותה של טל על חיפוש שמיכה לאמה החולה

עליכם לנתח, להסביר ולהדגים את תרבות הארגון המשתמעת מאירועים אלו.
אנא התבססו בניתוח שלכם על ההרצאות, על חומר הקריאה הקשור לתרבות ארגונית ועל הנלמד בכיתה.

את העבודה ניתן הגיש בקבוצות קטנות של 2-3 ולהעלות למודל לא יאוחר מתאריך **14.5.2017**

סמסטר ב-2017

תרגיל מס' 3 בקורס : תפיסת תפקיד האחות ומוטיבציה

לאחר שלמדנו על תפיסת תפקיד האחות ומה מניע אותנו כבני אדם וכעובדים, בתרגיל הנוכחי ננתח אירוע (שלכם) על פי המודלים אותם למדנו בשיעורים האחרונים. עליכם לשחזר אירוע הקשור לתפיסת תפקיד האחות במחלקה בו השתתפתם או השקפתם.

1. סכמו בקצרה את האירוע.
2. הסבירו לגבי כל אחד מהמשתתפים באירוע לאיזו הגדרה של הירשמן הוא מתאים ולמה (קול/יציאה/נאמנות/הזנחה).
3. אילו גורמים פנימיים וחיצוניים הניעו את המשתתפים באירוע.
4. בחרו את אחת ממודלי התהליך שלמדנו ונתחו את התהליך שהוביל לאירוע או שיכל לקרות אחריו בהתאם לאחד מהמודלים (מודל הציפיות, מודל הצדק, או מודל הצבת היעדים).

את העבודה ניתן הגיש בקבוצות קטנות של 2-3 סטודנטים ולהעלות למודל לא יאוחר מתאריך **4.6.2017**

סמסטר ב- 2017

תרגיל מס' 4 בקורס : למידה ארגונית

- נתחו את תהליכי הלמידה במחלקה (או היחידה הארגונית) בה אתם עובדים כמפורט להלן. בתשובתכם עליכם להסתמך על תיאוריות ומודלים תיאורטיים שנידונו במצגת, ובחומר הקריאה. כמו כן מומלץ לראיין אחיות ורופאים במחלקה על מנת לקבל את המידע הדרוש לכם על המחלקה לצורך זה.
 - 1. תן דוגמה רלבנטית ללמידה ממעגל ראשון וללמידה ממעגל שני שמתקיים או יכול היה להתקיים במחלקה/ ארגון שלך
 - 2. זהה מנגנונים מבניים של למידה ארגונית במחלקה/ בארגון שלך ומיין אותם לפי:
 - a. פורמליים ובלתי פורמליים
 - b. משולבים ובלתי משולבים
 - 3. הערך את המידה בה התרבות הארגונית במחלקה מאופיינת בערכי הלמידה – התייחס לכל אחד מחמשת הערכים.
 - 4. באיזו מידה מתקיימת למידה קבוצתית בצוות שלך, מהן הסיבות לכך ומה היית ממליץ לשפר (התייחס לביטחון פסיכולוגי, העצמה, וסגנון הניהול).
 - 5. תאר את הקשר בין הנושא של למידה ארגונית לבין אחד מהנושאים האחרים שנלמדו בקורס.
- את העבודה יש להציג במצגת בכיתה בשיעור האחרון בקורס בתאריך 18.6.2017, בקבוצות קטנות של 3 סטודנטים, כאשר כל מצגת תארך כ-8 דקות (יש להקפיד על הזמנים!). בנוסף יש להעלות למודל את המצגת.