

## סמסטר ב תשפ"ג

### היבטים מערכתיים של העבודה הסיעודית

**מועד הקורס:** יום א' 12:15-13:45 הקורס במתכונת חצי מתוקשבת

**מרצני הקורס:** הקורס מועבר על ידי 4 מרצות, באתר המודל של כל קבוצה יופיע הסילבוס עם דרכי ההתקשרות של המרצה הספציפית של הקבוצה.

#### מבנה ומטרות הקורס:

הקורס יעסוק 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 יישומם לארגוני הבריאות.

#### מטרות הקורס:

- (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) בזוגות/שלושות

נוכחות חובה במפגשי המליאה

הגשת המטלות תתבצע באמצעות ה-Moodle

**נושאי הלימוד ופרקי קריאה מומלצים:\***

תאריך	נושא השיעור	אופן העברת השיעור	חומרי קריאה מומלצים
5.3	מבוא: אספקטים מערכתיים של העבודה הסייעודית בקליפת אגוז	שיעור פרונטלי	
12.3	ממכונה למערכת: גישות להבנת ארגונים	שיעור מוקלט	בר חיים, א. (2005). מבנים ותהליכים בארגוני עבודה פורמליים. בא. בר חיים (עורך). התנהגות ארגונית כרך א (עמ' 45-68, 111-124). האוניברסיטה הפתוחה.
19.3	הארגון והסביבה: מערכת פתוחה וניהול אסטרטגי	שיעור מוקלט	
26.3	הגישה המערכתית להבנת ארגונים	שיעור פרונטלי	
2.4-9.4	איך לימודים	חופשת פסח	
16.4	מבנה ארגוני ותקשורת תרבות ואקלים ארגוני	שיעורים מוקלטים	בר חיים, א. (2005). מבנים של ארגונים מורכבים. בא. בר חיים (עורך). התנהגות ארגונית כרך א (עמ' 77-96). האוניברסיטה הפתוחה. Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. <i>Annual review of psychology</i> , 64, 361-388.
23.4	למידה ארגונית	שיעור מוקלט	Argote, L., & Levine, J. M. (Eds.). (2020). <i>The Oxford handbook of group and organizational learning</i> (Ch 11, pp. 150-193). Oxford University Press. Rashkovits, S. (2019). The importance of the nurse leader's proactivity and intellectual stimulation in the nursing team workload-learning relationship: A cross-sectional study. <i>Journal of Advanced Nursing</i> , 75(11), 2647-2658.
30.4	למידה ארגונית	שיעור פרונטלי	
7.5	תפיסת התפקיד	שיעור מוקלט	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.
14.5	הנעה ומוטיבציה	שיעור מוקלט	Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 102(3), 338-355. Som, R. (2023). Later Theories of Behavioural Science. In R. Som (Ed.), <i>Personnel Management in India: Past, Present, and the Future</i> (pp. 51-56). Oxford University Press.
21.5	הנעת תהליכי שינוי מלמטה למעלה	שיעור מוקלט	Cohen, R., Gesser-Edelsburg, A., Singhal, A., Benenson, S., Moses, A. E. (2020). What distinguishes positive deviance (PD) health

<p>professionals from their peers and what impact does a PD intervention have on behavior change: A cross-sectional study of infection control and prevention in three Israeli hospitals. <i>Epidemiology &amp; Infection</i>, 148(259), 7.</p> <p>Cohen, R., Gesser-Edelsburg, A., Singhal, A., Benenson, S., Moses, A. E. (2022). Translating a theory-based Positive Deviance approach into an applied tool: Mitigating barriers among health professionals (HPs) regarding infection prevention and control (IPC) guidelines. <i>PLOS ONE</i>, 17(6), 13.</p>			
	שיעור פרונטלי	הנעה ומוטיבציה	28.5
<p>בר חיים, א. (2015). זרם המנהיגות החדשה. בא. בר חיים (עורך), התנהגות ארגונית כרך ג (עמ' 179-197). האוניברסיטה הפתוחה.</p>	שיעור מוקלט	מנהיגות בארגונים	4.6
	שיעור מוקלט	<p>מנהיגות בשטח – ראיונות עם דרגים שונים בארגון:</p> <p>1. הדרך לניהול רצופה בכוונות טובות</p> <p>2. הארגון בעת משבר בכלל ומגפת הקורונה בפרט</p>	11.6
	שיעור פרונטלי	שיעור מסכם	18.6

## היבטים מערכתיים של העבודה הסייעודית

### תרגיל 1: גישות להבנת הארגון

(הגשה במודל עד 2.4.2023 בשעה 23:59)

לפניכם תיאור מקרה – "האחות המסתובבת". עליכם לקרוא את תיאור המקרה ואחר כך לענות על השאלות המופיעות מטה. בתשובותיכם עליכם להתבסס על ההרצאות, על חומר הקריאה ועל הנלמד בכיתה. התשובות צריכות להיכתב ברווח 1.5 וכתב בגודל גופן 12. על כל שאלה יש לענות בעמוד אחד, כלומר כל העבודה תהיה עד 2 עמודים כתובים. העבודה תבצע בזוגות/שלושות. אנא ציינו את שמכם ומספר תעודת הזהות שלכם בראש העמוד הראשון. יש להגיש את העבודה עד ה-2.4.2023 בשעה 23:59.

### תיאור מקרה – "האחות המסתובבת"

מחלקה פנימית ב' עברה לבנין חדש. בזמן שעברה, רבע מהצוות הסייעודי 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 הוותיקות (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.

האח 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 לפניויותיהם ויקל על העומס של הצוות הסייעודי. 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 הסייעודי.

לאור הבעייתיות האח אחראי שוב ערך ישיבה מצומצמת והטיל משימה על אחד מראשי הצוות – להגדיר מחדש את תפקידן של האחיות המופקדות והאחות המסתובבות. 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 ובחלוקת תרופות, ואת הטיפול הישיר הן מעבירות לידי כוחות העזר והאחות המסתובבות. כמו כן, קשה מאוד להגדיר את התפקידים, 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 האחות המסתובבת, ולא בוצע מיפוי של צרכי האחיות בתפקידים השונים.

**ענו על שתי השאלות הבאות:**

1. הסבירו ונתחו את המקרה על כל מרכיביו על פי הגישה המערכתית.
2. הסבירו ונתחו את המקרה על כל מרכיביו על פי הגישה המכניסטית.

### היבטים מערכתיים של העבודה הסייעודית

#### תרגיל 2: למידה ארגונית

(הגשה במודל עד 7.5.2023 בשעה 23:59)

נתחו את תהליכי הלמידה במחלקה בה אתם מתנסות. ים כמפורט להלן. בתשובותיכם. עליכם. להתבסס על ההרצאות, על חומר הקריאה ועל הנלמד בכיתה. כמו כן מומלץ לראיין אחיות ורופאים במחלקה על מנת לקבל את המידע הדרוש לכם על המחלקה לצורך זה. התשובות צריכות להיכתב ברווח 1.5 וכתב בגודל גופן 12. כל התרגיל לא יעלה על 2 עמודים כתובים. העבודה תתבצע בזוגות/שלושות. אנא ציינו את שמכם. ומספר תעודת הזהות שלכם בראש העמוד הראשון. יש להגיש את העבודה עד ה- 7.5.23 בשעה 23:59.

#### ענו על שלושת השאלות הבאות:

1. זהו בעיה אחת במחלקה בה אתם. מתנסות. ים וציינו דוגמה אחת רלבנטית ללמידה ממעגל ראשון ודוגמה אחת רלוונטית ללמידה ממעגל שני שיכלו לפתור בעייה במחלקה בה אתם. מתנסים. ות (שימו לב כי עליכם. לציין סך הכל שתי דוגמאות, אחת מכל סוג של למידה).
2. זהו מנגנונים מבניים של למידה ארגונית במחלקה, ציינו והסבירו בהרחבה עבור כל מנגנון האם הוא:
  - a. פורמלי או בלתי פורמלי
  - b. משולב או בלתי משולב
3. העריכו את המידה בה התרבות הארגונית במחלקה מאופיינת בערכי הלמידה, תוך פרוט דוגמאות – התייחסו לכל אחד מחמשת הערכים.

**היבטים מערכתיים של העבודה הסייעודית**

**תרגיל 3: מוטיבציה והנעת תהליכי שינוי**

(הגשה במודל עד 4.6.2023 בשעה 23:59)

לפניכם.ן פרוקטוקול ריאיון קצר לזיהוי החסמים ופרקטיקות ייחודיות שיתנו מענה לבעיית טעויות במתן טיפול תרופתי על ידי אחים ואחיות במחלקה. על כל סטודנט.ית לראיין אח.ות אחד.ת מהמחלקה בה הוא/היא מתנסה באמצעות חמשת השאלות המופיעות בפרוטוקול מטה. עליכם.ן להקליט ולתמלל את הראיונות (התמלולים יצורפו בסוף התרגיל כנספח).

א. לאחר תמלול הראיונות ובהתבסס על ההרצאות, חומרי הקריאה והנלמד בכיתה, ערכו השוואה של החסמים והפקרטיקות שעלו בראיונות השונים בעזרת הטבלה הבאה (ניתן להוסיף שורות לטבלה לפי הצורך):

פרקטיקות ייחודיות לכל ריאיון	פרקטיקות דומות בין שלושת הראיונות	חסמים ייחודיים לכל ריאיון	חסמים דומים בין שלושת הראיונות

ב. בהתבסס על הממצאים שקיבלתם בטבלה, הציעו **שני** מדדים ברמת בית החולים/מחלקה שיעזרו לנטר ולשפר את בעיית הטעויות במתן טיפול תרופתי.

התשובות צריכות להיכתב ברווח 1.5 וכתב בגודל גופן 12 עד שני עמודים (התמלולים מהווים נספח לתרגיל זה). העבודה תתבצע בזוגות/שלושות. אנא ציינו את שמכם.ן ומספר תעודת הזהות שלכם בראש העמוד הראשון. יש להגיש את העבודה עד ה-4.6.2023 בשעה 23:59.

פרוטוקול הריאיון:

1. מדוע טעות במתן טיפול תרופתי היא בעיה בענייך?
2. כיצד את.ה וחבריך במחלקה מצליחים להימנע מטעויות במתן טיפול תרופתי?
3. אילו דברים מקשים עלייך ועל חברייך במחלקה להימנע טעויות במתן טיפול תרופתי?
4. האם אתה מכיר חברות.ים מהמחלקה שמסוגלים לעתים קרובות להתגבר על קשיים אלו? אילו התנהגויות/פרקטיקות אפשרו את הצלחתם?
5. האם יש לך רעיונות נוספים התנהגויות/פרקטיקות שיאפשרו הימנעות מטעויות במתן טיפול תרופתי?

**היבטים מערכתיים של העבודה הסיעודית**

**תרגיל 4: מנהיגות**

(הגשה במודל עד 25.6.2023 בשעה 23:59)

צפו בהקלטות - מנהיגות בשטח – ראיונות עם דרגים שונים בארגון והשיבו על השאלות הבאות. התשובות צריכות להיכתב ברווח 1.5 וכתב בגודל גופן 12. כל העבודה תהיה עד שני עמודים כתובים. התרגיל יבוצע בזוגות/שלושות. אנא ציינו את שמכם. ומספר תעודת הזהות שלכם בראש העמוד הראשון. יש להגיש את העבודה במודל עד תאריך 25.6.2023 בשעה 23:59.

1. בחרו שני מאוריינות. ים שהרשימו אתכם. ונתחו האם הם. מנהיגות. ים או מנהלות. ים ואיזה סגנון מנהיגות מאפיין אותן. ם? השוו בין סגנון המנהיגות של שני מאוריינות. ים אלו (האם לדעתכם קיימים הבדלים ואם כן, מדוע?)
2. בצעו אינטגרציה בין אחד הראיונות לבין אחד מחומרי הלימודים בסילבוס, לבחירתכם. למשל, ניתוח הראיון לפי אחד ממודלי המוטיבציה, לפי עיצוב העיסוק, לפי תרבות הארגון וכו'.