



*Sygeplejersker og ambassadører for "fagligt begrundet arbejdsdeling"
Marianne Hee Bang (tv) og Lone Dahlberg Vesløv. På Bornholm har to medicinske
afsnit og et kirurgisk afsnit arbejdet med faglig begrundet arbejdsdeling. Et
tredje medicinsk afsnit skal til at gå igang.*

Det drejer sig om **patienten**

Både kirurgisk og medicinsk afdeling på Bornholms Hospital har deltaget i projekt "fagligt begrundet arbejdsdeling". Projektet har igangsat en svær, men meningsfuld kulturændring i afdelingerne, hvor vurdering af patientens behov for sygepleje er kommet meget mere i fokus.

-Da vi først opdagede, i hvor høj grad vores arbejdsdeling hidtil havde drejet sig om personalets vaner og ønsker, så blev jeg helt flov, fortæller Marianne Hee Bang, der er sygeplejerske og ambassadør for projekt "fagligt begrundet arbejdsdeling" (se fakta om projektet her på siden) på medicinsk afdeling på Bornholms Hospital.

-Vi mener jo, at vi er her for patienternes skyld, og de er i centrum. Men realiteten var, at vi tit fordelte patienterne blandt os ud fra udtalte kriterier, hvor vores gamle vaner var det mest herskende kriterium. Det er i hvert fald ændret nu, konstaterer Marianne.

Ud fra ledelsens perspektiv var det at deltage i projekt fagligt begrundet arbejdsdeling en kærkommen gave. Afdelingssygeplejerske Nicole Lynghus Frandsen fra medicinsk afdeling siger:

-Vi kunne tydeligt se, at ressourcerne blev nødt til at blive fordelt på en bedre måde. Overblik, synlighed og faglighed var det, vi gik efter. Projekt "fagligt begrundet arbejdsdeling" havde alle tre elementer. Vi var derfor ikke i tvivl om, at det var noget for os.

GRUNDLÆGGENDE KULTURÆNDRING

Ingen havde dog forestillet sig, at det ville medføre en så grundlæggende kulturændring, som det viste sig at gøre. Projekt "fagligt begrundet arbejdsdeling" handler jo "bare" om at lave en synlig scoring af patienternes behov og forsøge så godt som muligt at parre det med de kompetencer, der er blandt personalet i den pågældende vagt.

-Det viste sig at bringe en del omvæltning med sig i vores arbejdsgange og teamstruktur, og det var en stor mundfuld - også FOR stor her i den kirurgiske afdeling, for-

tæller afdelingssygeplejerske Anne-Grethe Kaas-Claesson og fortsætter;

-Det er nødvendigt at se projektet som en kulturændring, med alt hvad det indebærer af utryghed og modstand i en personalegruppe. Vi fik sat gang i for meget på en gang. Vi måtte lige stoppe op og hive lidt i land igen. Men heldigvis kunne vi holde fast i selve grundideen – at få overblik og faglige begrundelser i arbejdsdelingen, siger Anne-Grethe og understøtter samtidig betydningen af, at et projekt, man tager til sig, kan tilpasses lokale forhold og faktisk også bliver det.

STØRRE FAGLIGHED OG BEDRE SAMARBEJDE

-Alene det, at vi sammen får sat ord på, hvordan vi opfatter patientens tilstand og behov har fået sat gang i faglige drøftelser, som vi ikke havde før, siger Lone Dahlberg Vesløv, som er sygeplejerske og ambassadør for projektet i den kirurgiske afdeling.

-For vores afdeling har det betydet, at vi nu har meget mere samarbejde mellem de to grupper, som vores afdeling er opdelt i: Ortopæd- og parenkymkirurgiske. Vi har et mere sigende fælles overblik, fordi alle patienterne er scoret efter samme kriterier. Og det er rigtig rart at vide, hvilke dårlige patienter, der er i den anden gruppe. Vi kan meget bedre hjælpe hinanden på den måde, forklarer Lone.

Også på den medicinske afdeling oplever Marianne en større faglighed og bedre samarbejde.

-Jeg er slet ikke i tvivl om, at det her kommer patienten til gode. Vi sparrer mere med hinanden om vores observationer, og vi videndeler meget mere, hvilket selvfølgelig gavner patienten. Det har løftet sygeplejen i vores afdeling, siger Marianne og fortsætter om sin rolle som ambassadør:

-Den er udviklende og svær, især til at starte med. Man kommer ind og tager en styring i fordelingen af patienter og opgaver, som ens kolleger ikke er vant til. Det kan give noget uro i gruppen. Det er en uvant autoritet, man tager på sig, forklarer hun.

-Noget af det gode ved projektet er, at det tager fat helt nede i dagligdagen. Og det giver mening, selvom det altså også giver uro og brud på gamle vaner. Nu er vi nået dertil, hvor det at gribe tuschen og stille sig op ved tavlen er naturligt for de fleste af os.

VEDHOLDENHED

Projektet lever godt i begge afdelinger på Bornholms Hospital, selvom projektstøtten fra Region Hovedstaden nu er væk.

Patientscoring og fordeling af ressourcer efter kompetencer i personalegruppen er blevet en kerne i det daglige arbejde. Herfra øver man sig på begge afdelinger kontinuerligt i at reflektere over og argumentere med fagligheden i hverdagen.

På den medicinske afdeling er andre faggrupper som fysio- og ergoterapeuter kommet med til de daglige tavlemøder. Lægerne er begyndt at orientere sig og danne overblik ved hjælp af tavlerne. De viser stigende interesse i også at kommentere scoring og kompleksiteten af patienternes behov.

-Vi fortsætter udviklingen. Vi har suppleret vurderingen af patienterne med EWS, diverse screeninger og med drøftelser om visitation til hjemmeplejen, siger Nicole Lynghus Frandsen samtidig med, at hun må huske sig selv på, hvor svært det er at bryde kultur og vaner:

-Jeg ved jo godt, at kulturændringer er svære. Der er en ledelseopgave i at være stædig, og være den der holder fast i målet om faglige begrundelser i den daglig arbejdsdeling, slutter Nicole.

HVAD ER PROJEKT FAGLIGT BEGRUNDET ARBEJDSDELING?

Projektet står på tre ben:

- Systematiske daglige scoringer af patienternes behov for sygepleje. Den såkaldte synergimodel har været inspirationskilde til det
- Daglig vurdering af, hvordan den bedste synergi mellem personalets kompetencer og patienternes behov kan opnås
- Regelmæssig og systematisk faglig refleksion

Projektet er designet i samarbejde mellem Region Hovedstadens Center for HR Efteruddannelse og Kompetenceudvikling, FOA København og DSR Kreds Hovedstaden. I 2013-14 har der været afsat midler fra regionen til at udbrede projektet efter et succesfuldt pilotprojekt på afdeling O Herlev Hospital.

I den periode har seks afdelinger været i gang med projektet. Afdelingerne har i projektperioden fået støtte i form af:

- Praksisnær projektstyringsstøtte på arbejdspladserne fra konsulenter fra Region Hovedstadens Center for Efteruddannelse og Kompetenceudvikling, både i det daglige arbejde, til sparring med ledelse samt til start- og slutseminarer
- Ambassadøruddannelse i form af undervisning og supervision af et antal medarbejdere fra hver afdeling, som får rollen som ambassadør for faglig begrundet arbejdsdeling på arbejdspladsen.

Fra og med 2015 er der ikke sat penge af i Region Hovedstaden til at udbrede Koncept faglig begrundet arbejdsdeling.