מקבוצת כללית | מרכז רפואי העמק



מובילים למצוינות

בניית צוות מוביל למחלקה

אורטל ינוביץ MA, RN, מנהלת הסיעוד מרכז הסרטן, מרכז רפואי העמק

רקע ואתגר

במציאות מחלקתית המתאפיינת בעומס, ריבוי משימות, תחלופה ואתגרי שימור עובדים, נדרש מודל המפתח מנהיגות פנימית מתוך הצוות עצמו. זוהה צורך ליצור שכבת מנהיגות קלינית זמינה, מחוברת לשטח ובעלת יכולת להוביל שינוי מקצועי, ארגוני ואנושי. התוכנית התבססה על תפיסה לפיה מצוינות ארגונית אינה נשענת רק על נהלים אלא על אנשים שמובילים תרבות. בחירת אנשי צוות בעלי מוטיבציה, מחויבות והשפעה חיובית, אפשרה להפוך את הידע והניסיון הקיים במחלקה לכוח מניע של שינוי.

מטרת התוכנית

הקמת "צוות ניהולי מוביל" הפועל בשותפות עם הנהלת המחלקה, מקדם איכות ובטיחות, שיתוף ידע, פיתוח עובדים, חניכת צוותים ושיפור עבודת הצוות בשגרה ובמצבי עומס.

להפוך מנהיגות בלתי פורמלית לכוח מקצועי מובנה, משפיע ובר-קיימא

שלבי התוכנית

- מיפוי צורכי המחלקה והפערים בתהליכי העבודה
- בחירת אנשי צוות מובילים מתוך השטח
- הגדרת תחומי אחריות, סמכות וציפיות
- חניכה אישית וקבוצתית וליווי מתמשך
- הטמעת פרויקטים מקצועיים ובקרת התקדמות

מה עשינו?

יישום המודל יצר שפה מקצועית משותפת, הרחיב את מעגלי האחריות והעצים עובדים לקחת חלק פעיל בהובלת תהליכים. הצוות המוביל הפך לגורם המחבר בין הנהלת המחלקה לבין הצוותים בשטח.

השינוי הובל מתוך הצוות באמצעות אמון, אחריות והזדמנות להנהיג

9
בוגרי קורס על בסיסי
(ט.נ., אונקולוגיה, הדרכה קלינית)

15
מרכזי טיפול
בחדרים מובחרים

10
אחראי משמרת
חדשים

עקרונות הפעולה

- אחריות וסמכות מוגדרות
- התאמה בין צורכי המחלקה ליכולות העובד
- למידה מהשטח והפיכת ידע מקומי לנכס ארגוני
- חניכה אישית וקבוצתית לאורך זמן
- הערכה תקופתית ושיפור מתמשך

השפעה ארגונית

- סטנדרטיזציה וחיזוק רצף העבודה במחלקה
- שיפור בתקשורת ובשיתוף הבין-מקצועי
- הגברת תחושת השייכות והמחויבות לצוות
- פיתוח מנהיגות קלינית ועצמאות מקצועית
- הנגשת ידע, חניכה והדרכה בתוך המחלקה

מסקנות והמלצות

"צוות ניהולי מוביל" הוא מנוע לשינוי מתמשך: הוא מצמיח מנהיגות מתוך הצוות, מחזק שייכות ומחויבות, מבסס תרבות של איכות ובטיחות ומשפר את איכות הטיפול לאורך זמן

