

Utviklingsprosjekt:

Hvordan redusere turnover av sykepleiere ved Ortopedi- og plastikkirurgisk avdeling.

Nasjonalt topplederprogram

May-Liss Johansen

Tromsø 4. april 2014

Bakgrunn for prosjektet:

Ortopedi- og plastikkirurgisk sengepost, Nevro- og ortopediklinikken, UNN er en 30 sengers kirurgisk post som ivaretar øyeblikkelig hjelps operasjoner og elektiv kirurgi innenfor fagområdene ortopedi-, hånd- og plastikkirurgi.

Avdelingen har totalt 37,9 stillinger. Vi har 28,4 sykepleierstillinger og 9,5 hjelpepleierstillinger i 3-delt turnus. I tillegg 1 avdelingssykepleier og 1 fagutviklingssykepleier i dagstillinger.

De siste årene har det ved ortopedi- og plastikkirurgisk avdeling vært høy turnover av sykepleiere. Av 31 sykepleiere i sengeposten har 7 jobbet mer enn 5 år, 4 har jobbet 2-5 år. 20 sykepleiere har jobbet under 2 år. Det er en turnover på 64,5 %.

Høy turnover fører til at sykepleiere med erfaring bruker mye tid til opplæring av nye sykepleiere. Det går blant annet ut over kvalitet og sikkerhet i pasientbehandlingen, tverrfaglig samarbeid, kompetanseheving og arbeidsmiljø. I dette prosjektet ønsker jeg å kartlegge hva som er årsaken til at vi har så høy turnover og eventuelle tiltak som kan iverksettes for å få en større andel av sykepleierne til å bli lenger i avdelingen.

Prosjektet er forankret i avdelingsledelsen.

Problemstilling:

En gjennomgang har vist at en uforholdsmessig stor andel av sykepleierne slutter i avdelingen etter kort tid. Det er ønskelig å iverksette en strukturert prosess for å kartlegge og synliggjøre årsaker til turnover for deretter å iverksette nødvendige tiltak.

Effektmål:

- Redusere turnover av sykepleiere ved ortopedi- og plastikkirurgisk avdeling.

Resultatmål:

- Kartlegge årsaken til turnover blant sykepleiere.
- Gjennomføre workshop med aktuelle aktører med fokus på mulige tiltak.
- Etablere systemer som sikrer implementering og opprettholdelse av foreslåtte tiltak.

Analysedel:

Ortopedi- og plastikkirurgisk avdeling vil være en avdeling med god sykepleiefaglig kompetanse som gir pasientbehandling med høy kvalitet og som har et godt arbeidsmiljø med mulighet for faglig utvikling. Høy turnover de siste årene har gått ut over disse kvalitetene fordi det til enhver tid har vært mange nyansatte under opplæring. Stadig nye kollegaer å forholde seg til setter sitt preg på arbeidsmiljøet. Vennskap og sosiale bånd brytes ofte og det kan gjøre det vanskelig å engasjere seg som medmenneske i forhold til nye kollegaer.

Når utskiftningen av sykepleiere i avdelingene er så høy opplever de erfarne sykepleierne at det å lære opp nye sykepleiere blir en tilleggsbelastning.

Med mange sykepleiere som har jobbet kort tid i avdelingen kan det være vakter med flere uerfarne på jobb samtidig. Det kan oppleves som utrygt for de med mindre erfaring og ikke ha noen erfarne sykepleiere å diskutere med eller spørre om råd. Mangel på erfaring gjør at de bruker mer tid på å få jobben gjort og de synes det er vanskelig og prioritere mellom oppgaver som må gjøres og hva som kan vente. Det kan føre til at de ikke rekker å gjøre det som skal gjøres i løpet av en vakt. Oppgaver forskyves til neste vakt noe som kan gå ut over pasientbehandling i tillegg til at de sykepleierne som kommer på jobb får en mer krevende vakt enn det hadde trengt å være.

I undersøkelser som er gjort om turnover blant sykepleiere kommer det frem at godt arbeidsmiljø, at man opplever jobben og faget som spennende og utfordrende, at det er mulighet for kompetanseheving og spesialisering, at den enkelte får være med på og påvirke sin turnus og at man blir sett og hørt er punkter som teller positivt når det vurderes om man skal bli værende på en avdeling.

Det er gjennomført oppfølgingssamtaler med noen av de nye sykepleierne i avdelingen. Der sier de fleste at de opplever arbeidsmiljøet som godt, fagområdene er interessante, de får mulighet til kompetanseheving og spesialisere seg innenfor områder de er spesielt interesserte i. De opplever at de får være med på og påvirke sin turnus og at avdelingen er fleksibel i forhold til tilrettelegging av arbeidstid/turnus og stillingstørrelse om det er behov for det. Men det er også kommet frem at en av de største utfordringene sykepleierne har er opplevelsen av å stå alene med pasient og pårørende i vanskelige situasjoner. Når legene har gått visitt blir de borte fra avdelingen, de går til operasjonsstuene eller på poliklinikken. Det er ingen lege igjen i avdelingen som kan svare på spørsmål som dukker opp etter visitten eller som sammen med sykepleierne kan ta de vanskelige samtalene med pasienter og pårørende. Det er heller ikke avklart hvem av legene som har ansvar for avdelingen på dagen, slik at mye tid går bort til å lete etter en lege som kan hjelpe dem. Frustrasjonen de føler når de ikke får den hjelpen de trenger for så og kunne hjelpe pasienten gjør at de vurderer om de skal bytte arbeidsplass. De ønsker et tettere samarbeid med legene i pasientbehandlingen.

Det er blitt vanskeligere å rekruttere sykepleiere. Vi må jobbe for å få de vi har til å bli i sine stillinger mer enn 1-2 år. I løpet av 1 år må vi ha gjennomført endringer i arbeidssituasjonen til sykepleierne slik at vi reduserer andelen av turnover.

Milepælsplan

Uke 33: Systematisk kartlegging av årsaken til høy turnover ved hjelp av semistrukturerte samtaler med sykepleiere ansatt i mindre enn et år er gjennomført

Uke 38: Systematisk gjennomgang av årsak til turnover blant de som har sluttet i 2013 er gjennomført

Uke 40: Workshop med sykepleiere og eventuelt andre vesentlige interessenter er gjennomført. Målet med workshopen er å få frem forslag til tiltak for å redusere turnover

Uke 01-2015 : Systemer som sikrer implementering og opprettholdelse av foreslåtte tiltak er etablert

Budsjett:

Prosjektet forventes gjennomført innenfor ordinært driftsbudsjett.

Konklusjon:

Prosjektet anbefales gjennomført iht foreslått milepælsplan.

Vedlegg:

- 1 Interessentanalyse
- 2 Risikoanalyse
- 3 Kommunikasjonsplan

Referanser:

1

International Journal of Nursing Studies: What are det reasons for high turnover in nursing? A discussion of presumed causal factors and remedies.

2.

Impact of job satisfaction components on intent to leave an turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature.

3.

Work readiness of graduate nurses and impact on job satisfaction, work enagement and intention to remain.

4.

Work, work environments and others factors influencing nurse faculty intention to remain employed: A cross-sectional study