

midt
regionmidtjylland

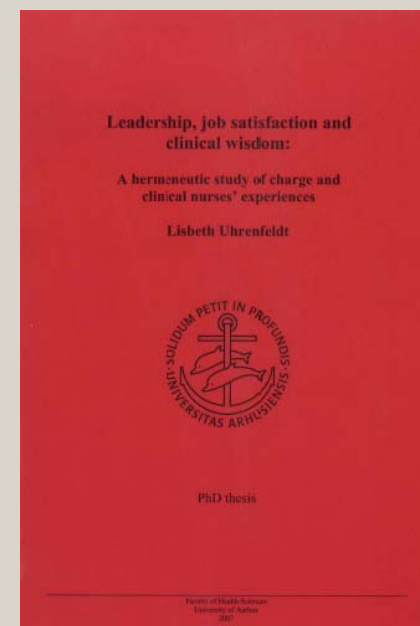
Sygepleje - et forskningsfelt

Lisbeth Uhrenfeldt, ph.d. cand cur, BA
Klinisk sygeplejeforsker RH HBO

1. Forsknings perspektiv på sygepleje

*“Leadership, job satisfaction and clinical wisdom:
a hermeneutic study of charge and clinical
nurses’ experiences.”*

- Finansieret af Dansk Sygeplejeråd
- Indleveret på Sundhedsvidenskabeligt fakultet,
Afdeling for Sygeplejevidenskab, AU.



Samarbejde under uddannelse

- 3 årig (2003-2006) Europæisk forskeruddannelse på tre universiteter (Bergen, Manchester, Maastricht)
- Scholar of EANS siden 2006
- <http://www.european-academy-of-nursing-science.com/scholars.htm>
- Forsknings samarbejde og ophold i Canada



Dr. Barbara Paterson
Professor & Tier 1 Canada Research Chair
University of New Brunswick

Mål og forsknings spørgsmål

- **Formålet** var, gennem kvalitativ forskning, at undersøge dygtige og tilfredse afdelings- og kliniske sygeplejerskers omsorgspraksis og job tilfredshed

Forsknings spørgsmål

1. Hvordan oplever dygtige og tilfredse afdelingssygeplejersker deres egen ledelsespraksis?
1. Hvordan oplever dygtige og tilfredse kliniske sygeplejersker deres egen sygepleje og omsorgspraksis?
2. Hvordan oplever dygtige og tilfredse kliniske sygeplejersker deres egen job tilfredshed?
3. Hvordan kan videooptagelser udvikle den uerfarne kvalitative forskers interview evner?

Hospitals sygeplejersker



Over	% af sgpl
561	1
Afdelings	% af total sgpl
2163	4
Kliniske	% af total sgpl
43992	83

Nordiske undersøgelser af AS

I Sverige:

- *Berntsson, L., & Furåker, C. (2003). Vårdenhetschefers arbetsvillkor och utbildningsbehov. Vård I Norden, 2, 26-31*
- *Furåker, C., & Berntsson, L. (2003). Vårdenhetschefers mål och arbetsinnehåll. Ward managers' goals and work content. Vård I Norden, 3, 27-32*
- *Skytt B (2007) First –Line nurse managers preconditions for practise. Uppsala Universitet. Ph.D afhandling*

I Finland:

- Viitanen, E., Wiili-Peltola, E., Tampsi-Jarvala, T. & Lehto, J. (2007). First-line nurse managers in university hospitals - captives to their own professional culture? Journal of Nursing Management 15, 114-122*
- *Narinen, A., & Kekki, P. (2003). The content of the nurse manager´s work in Finland. Vård I Norden, 67, 16-20*

Begreber i spil

- AS (DK,N)
- Vårdenhetschef (S)
- Fackleder (S)
- Nurse manager (generelt engelsk)
- Ward manager (direkte oversættelse i Norden)
- First-line manager (USA, AU, S)
- Charge nurse (UK)
- Sister (UK)
- Head nurse (USA)

- **Fem perspektiver: på afdelingssygeplejersken som mellemlider:**
- normative ledelsesteorier,
- sygehusledelsens,
- DSR´s,
- oversygeplejerskens og
- Medarbejdernes (Afdelingssygeplejerskens hverdagsledelse under forandring, kapitel 4 side 71-80)

Og man kan måske tilføje:

- lederens egne forventninger

Steen Wisborg

Wisborg S. (2006) At svømme eller at drukne- hvordan omdanner nye afdelingssygeplejersker deres arbejdsidentitet i løbet af det første år? Institut for uddannelse, læring og filosofi. Det samfundsvidenskabelige fakultet. Ålborg Universitet

AS's evner og kompetancer Tabel 2(uddrag), Skytt 2007,s.25

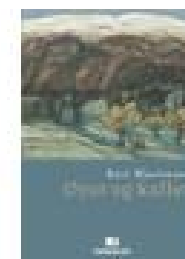
Tekniske evner	Mellem menneskelige evner	Begrebsmæssige evner
Viden om: - sygepleje -Ledelse	Relationer Kommunikation fleksibilitet	Overblik over sammenhænge i organisationen
Målrettet	Selvledelse Guide andre	Initiativrig Tænke analytisk
Budgettere Bemandede ift. behov Beslutningstagning Forske/og anvende	Fastholde og udvikle stab Styrke gruppen	Er professionel med viden om sygepleje
Forandringsparat Klinisk ekspert Administrativt kyndig	Social gennemslagskraft Kan inspirere og udvikle andre	
Klinisk ekspert Teknisk Økonomisk bevidst Erfaren sygeplejerske	Støtter stab Udvikler service og omsorg	Arbejder ud fra en vision

Sygepleje/ledelse - i DK (2003-2007)

Forsker	Population/ Metodologi	Fund
Helle Sognstrup (2003) Cand. scient .adm., ph.d.	17 OL og 17 OS/felt-studie	OS er personaleleder og administrator. OS arbejder ikke forskningsbaseret (som OL), de forventer at AS har denne viden (s.130)
Peter Kragh Jespersen (2005) Cand. merc.,ph.d.	17 OL og 17 OS/	"Den gode sygeplejefaglige leder" Hybridledere
Erik Elgård Sørensen, (2006) cand. Cur.ph.d.	5 AS/ 7 OS (s.71) /obs. studie og IW	AS er opfordret til lederjob, har en leder rolle som kliniker, administrator eller hybridleder (s.331)
Steen Wisborg (2007) ph.d.	8 nyansatte AS (novicer) (s.22)	Nye AS er uden lederbaggrund og sættes ikke "i lære", flere forsvinder derfor inden for det første år 8 (s.212)
Lisbeth Uhrenfeldt (2007) BA, cand. Cur.,Ph.d	10 dygtige AS/ lw x 2/ to typer sygehus	Dygtige AS viser 3 (5) former for ledelsespraksis: Patient-, interaktiv- og /eller personale orienteret- mere herom

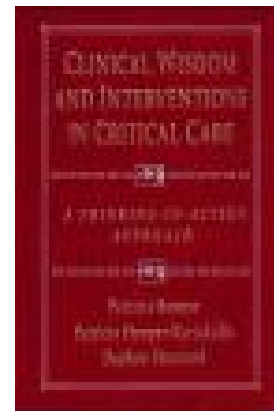
Kari Martinsen og sygeplejefaglig ledelse

- (Lederen som) rollemodel: Lære etisk optræden, sansning i kombination med viden, etisk tilbageholdenhed
- Bruge samtalen, skønnet og eftertænksomheden



Patricia Benner Sygeplejefaglig ledelse

- Ch.11: Managing breakdown p.440-1
- Work overload, cutting daily staffing, p.467
- Clinical leadership with coaching and mentoring of others chp. 12



Clinical leadership

- “strong clinical leaders are clinicians who embody the best of nursing practise,
- based on extensive, cumulative knowledge they have gained from experince and science” p.490
- “Their ability to lead and to influence the reasoning of colleagues in the patient ´s best interest
- depends on skilful comportment, authoritative clinical knowledge and wisdom...”ibid.

Clinical leadership cont.

- “expert clinical leaders are adept at these same skills of interpreting, forecasting, and responding to patient transitions but, in addition, they are, able to coach others in developing these skills”
(Benner et al 1999:513)
- “Clinical leaders understand the role of the particular situation in coaching others through transitions, and thus they typically teach in an evolving situation” (Ibid.)

Udgangspunktet for min forskning var:

- Dygtighed/ kyndighed (Jensen og Johnsen 2003)
- Dygtighed fremfor ekspertise
- Eng.: proficiency

- Job tilfredshed, - de der kan vise vejen for andre

Dygtighed iflg. Jensen & Johnsen

- Ekspertarbejde: Viden, handlinger, holdninger og følelser

+

- Menneskearbejde: Viden, handlinger, holdninger og følelser

Faglig dygtighed 2

	Viden	Handlinger	Holdninger	Følelser	
"Ekspert-arbejde"	Sagkundskaben	Sagkundskaben anbefaler at gøre	Sagkundskab	Sagkundskabens accept af og fremkald af følelser	
"Menne-ske-arbejde"	Hvilken viden mangler du?	Hvad vælger og magter du at gøre?	Hvad mener du?	Hvad føler du? Føler du dig værdsat? Hvem er du?	

Jensen TK, Johnsen TJ, Sundhedsfremme i teori og praksis. 2003

Lisbeth Uhrenfeldt, underviser, BA,
cand cur, Ph.d. i sygeplejevidenskab

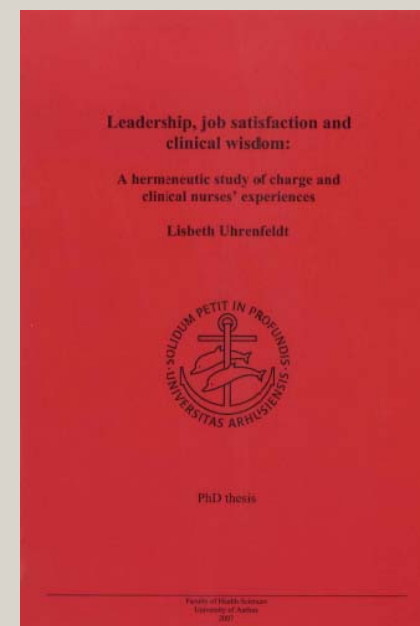
Sammenfatning

- Effektive kliniske ledere har en række fællestræk:
- 1. Som videns - arbejdere besidder de autoritet, "*best practise*" er indlejret som en kropslig fremtoning I deres kliniske ekspert ledelse
- 2. evnen til at lede igennem relationer udvikles og udføres gennem undervisning og coaching, herigennem sikres kontinuitet i praksis udvikling
- 3. det giver en stor indflydelse på pleje kvaliteten

Forsknings perspektiv på sygepleje

*“Leadership, job satisfaction and clinical wisdom:
a hermeneutic study of charge and clinical
nurses’ experiences.”*

- Finansieret af Dansk Sygeplejeråd
- Indleveret på Sundhedsvidenskabeligt fakultet,
Afdeling for Sygeplejevidenskab, AU.



Informanter

Udvælgelseskriterier:

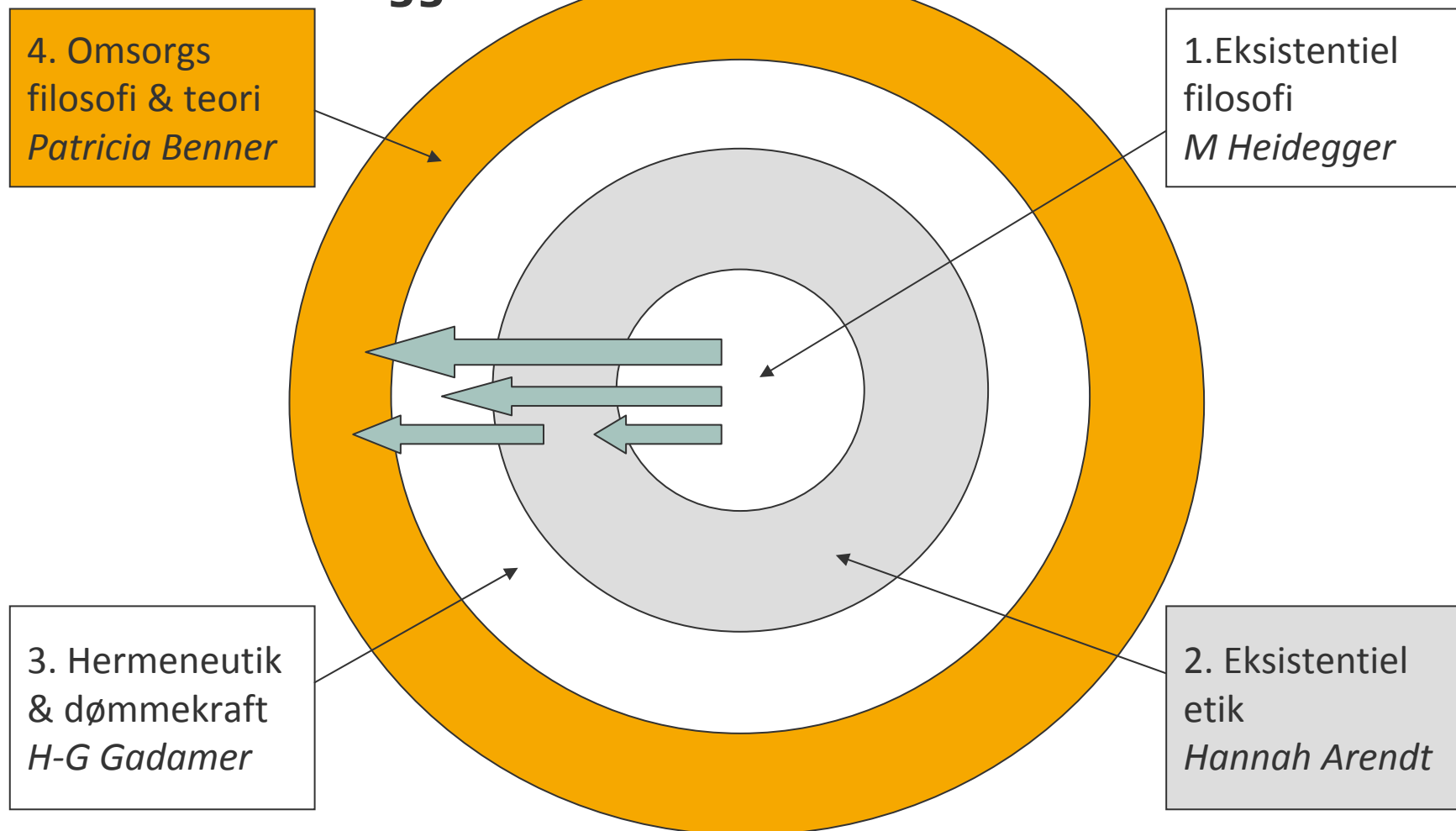
- Dygtighed, defineret som proficiency (Benner 1984)
- Dygtighed, som kvalifikationsløn
- Dygtighed, som erfaring > 2 år
- Dygtighed, som en personlig følelse
- Tilfredshed, som en personlig følelse
- Klinisk sygepleje, $\geq 50\%$ af arbejdstid sammen med patienter
- AS der har kontakt med patienter

Exclusionskriterier:

- AS uden ansatte eller patient kontakt
- KS med > 50% af arbejdstid uden patient kontakt

Sample	UH	RH
AS	5x2	5x2
KS	5x2	5x2
I alt	20	20

Teoretisk baggrund



Interviewguider

Interviewguide 1, tre typer spørgsmål

1. Introducere, fx *"Beskriv din arbejdsdag, hvad bruger du din tid på?"*
2. Opfølge, fx *"Hvem er dine nærmeste samarbejdspartnere?"*
3. Undersøge, fx *"Hvordan er dit arbejde ift. dine familie forhold?"*

Interviewguide 2, undersøgende spørgsmål

1. Undersøge specifikt, fx ift. dømmekraft, etik, sprog og handling. Fx:
"Kan du fortælle om en situation hvor du har gjort et, men tænkt at du kunne have gjort noget andet, - hvad har det betydet for dig?"
2. Undersøge bredt ift. første interview

Analyse - en hermeneutisk tilgang

For-forståelse:

- Heidegger
- Gadamer
- Arendt
- Benner

- Metode: forståelse består af
(Gadamer 2004)
- sensus communis (sund
fornuft)
- bildung (dannelse)
- judgment (dømmekraft)

1. Resultat

- Hvordan oplever dygtige og tilfredse afdelingssygeplejersker deres egen ledelsespraksis?

Ledelses praksis	Beskrivelse: afdelingssygeplejersken
<p>Patient-orienteret ledelse: patient i forgrund ledelse i baggrund</p>	<ul style="list-style-type: none"> - omsorg og ledelses indsats omfatter både patienter og personale. - træder ind som kollega for den kliniske sygeplejerske, - samarbejder med personale og andre ledere for at forbedre patientplejen
<p>Interaktiv ledelse: patient og ledelse skifter position som forgrund og baggrund</p>	<ul style="list-style-type: none"> - skifter fokus med baggrund i de opgaver det skønnes nødvendigt at deltage i. - samarbejder monofagligt og tværfagligt med udvikling og patient omsorgen for øje.
<p>Personale - udviklende ledelse: ledelse i forgrund og patient i baggrund</p>	<ul style="list-style-type: none"> - løser opgaver i forhold til personalet, grupper af patienter og hospitalet som helhed. - tager initiativ til udviklingsprojekter og samarbejde på tværs

"Leadership practices among charge nurses: A qualitative study"

Nogle forskelle i leder praksis

- *Mellem patient-orientering (1) og interaktiv (2)*
- Mens (1) var ekspert kollega ved patienten når en anden "kollega" kaldte, så var (2) ved patienten når lederen (AS) selv vurderede det nødvendigt
- *Mellem interaktiv(2) og personale-orienteret (3)*
- Mens (2) helst blev i sin afdeling og anså møder udenfor som et nødvendig onde, så engagerede (3) sig aktivt i ledelses-opgaver i hele hospitalet fx i arbejdsgrupper

Resultat: de dygtige AS

Som mellemlider	Ansvarlig for udvikling og samarbejde
Patientorienteret	Foretrækker samarbejde indenfor afdelingens specialefelt
Interaktiv	Samarbejder internt i afdeling og tværfagligt
Personaleorienteret	Samarbejder på alle relevante niveauer i hospitalet, regionen og i landet

Resultat: de dygtige AS

Som leder	Som sygeplejerske
Patientorienteret	Patienten i forgrunden, sygeplejersker er kolleger
Interaktiv	Leder har skiftende fokus mellem patienter og personale i lyset af opgaven
Personaleorienteret	Leder tilgodeser opgaver i sygepleje og i sundhedsvæsen. Patienter fokuseres på som grupper

2. resultat

- Hvordan oplever dygtige og tilfredse kliniske sygeplejersker deres egen sygepleje og omsorgspraksis?

Studie 2: "Clinical Wisdom Among Proficient Nurses"
(Uhrenfeldt & Hall, *Nursing Ethics*, 2007)

- Klinisk visdom bygger på tre områder:
 - Etisk dømmekraft
 - Handlekraft
 - Ansvarlige valg

- Manglende visdom identificeres

3. resultat

- Hvordan oplever dygtige og tilfredse kliniske sygeplejersker deres egen job tilfredshed?

Studie 3: "Job Satisfaction Among Danish Hospital Nurses" (Uhrenfeldt & Hall, in review)

- Tid
 - Tilstrækkelig tid
 - " at gøre en forskel"
 - Mangel på tid

- Teamwork
 - Mellemmenneskelig relation
 - Med patient og/ eller pårørende
 - Manglende team- work

- Tillid
 - At få uddelegeret opgaver
 - AS' visioner og mål
 - Faglig
 - Mangel på tillid

4. resultat

- Hvordan kan videooptagelser udvikle den uerfarne kvalitative forskers interview evner?

“Using Video recording to Enhance the Development of Novice Researchers’ Interviewing Skills” (studie 3)

(Uhrenfeldt, Paterson & Hall, 2007)

Formålet var

- at teste og udvikle den kvalitative – interview - forsker.
- at teste en udviklet interviewguide
- at øge forståelsen af refleksion i kvalitative forsknings interview, samt
- øge nybegynderens mulighed for at udføre forsknings-interview af god kvalitet.



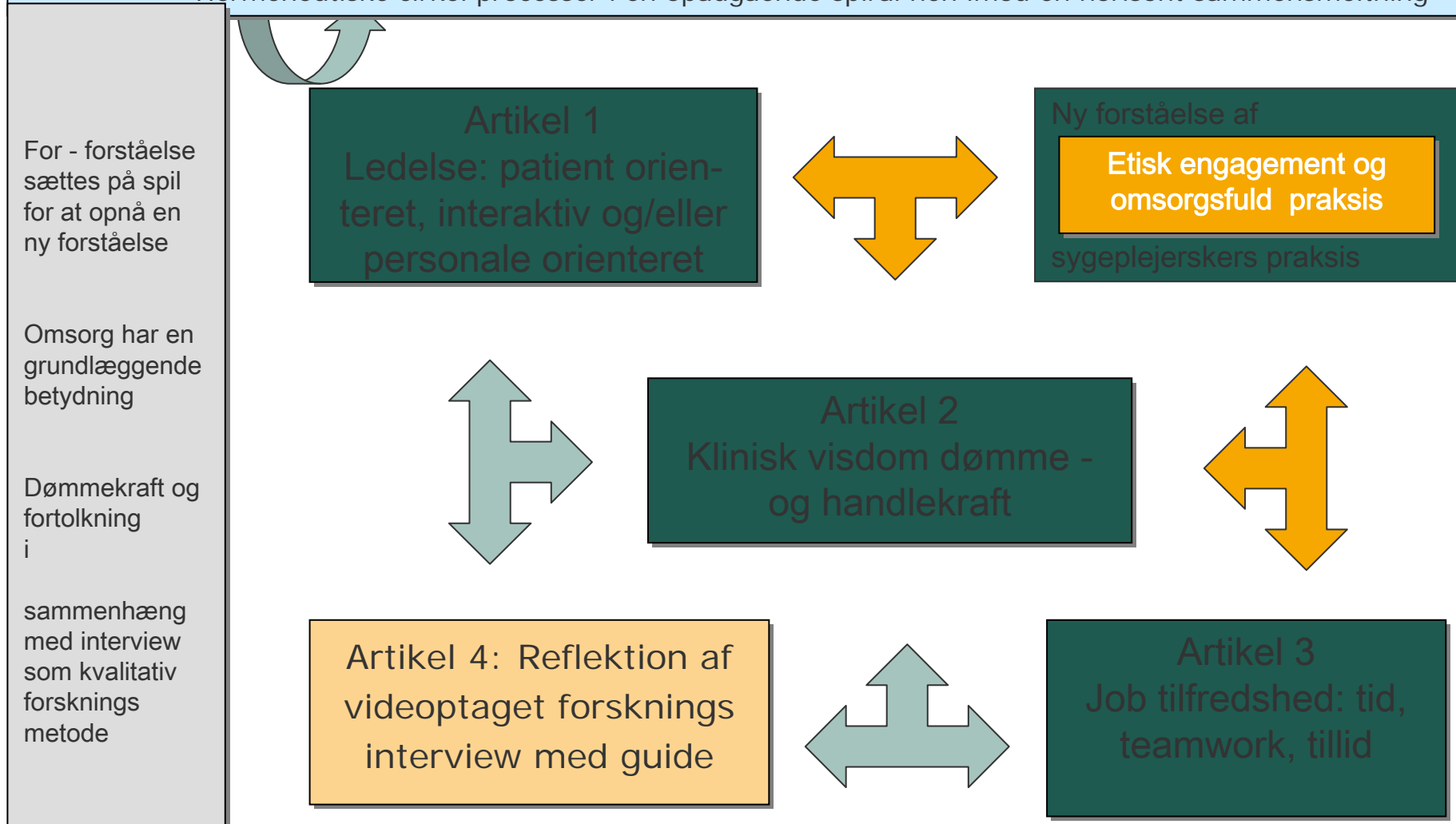
- Studiet resulterede i en “Guide til et refleksions værktøj” hvor følgende områder reflekteres:

- Paralinguistik (ved siden af sproget)
- Proxemics (distancen mellem personer der interagerer)
- Kontekst (omgivelsernes betydning),
- Timing (tids betydning)

Gennemgående træk for grupperes praksis

- Et gennemgående træk for begge grupperes praksis var et etisk engagement, der viste sig på følgende måder
- Valg af ledelses praksis i forhold til afdelingens normering, patientgruppe, personalets sammensætning og kyndighed
- Personalets selvstændighed og handlekraft på trods af stigende krav om administrative opgaver og andre udefra kommende opgaver fx i ferieperioder.
- Bevidstheden om valgmulighederne i forhold til tid til patienten, uddelegering af opgaver og betydningen af gensidige tillidsforhold.

Hermeneutiske cirkel processer i en opadgående spiral hen imod en horisont sammensmeltning



Konklusion

- Rekruttering
 - Ledelsesstrategi
 - Planlagte udviklings muligheder
 - Mentor/ coaching mulighed

- Fastholdelse
 - Selv-ledelse
 - Udviklingsmulighed
 - Høj etik

2. De ubekendte

Europæisk

▪ Nationalt

Formål

- Et formålsbestemt ph.d.-stipendium blev i 2002, annonceret af Dansk Sygeplejeråd under overskriften:
- "Ledelses betydning for rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker i sundhedsvæsnet"

DANSK SYGEPLEJERÅD

**Formålsbestemt
ph.d.-stipendium**

Dansk Sygeplejeråd udbyder et formålsbestemt ph.d.-stipendium. 89 42 48 48, som vil være behjælpelig med at skabe kontakt til en vejleder.

Hensigten med stipendiet er, at Dansk Sygeplejeråd erhverver ny viden inden for et givet område, som har betydning for organisationen og dens medlemmer, at støtte sygeplejeforskningen samt at støtte de nye satsningsområder på Institut for Sygeplejevidenskab ved Aarhus Universitet, som bl.a. omfatter "Sygeplejefaglig ledelse og organisation."

Det er ligeledes en forudsætning, at stipendiemodtageren er sygeplejerske med dansk autorisation og har været aktivt medlem af Dansk Sygeplejeråd i mindst ét år umiddelbart inden ansøgningstidspunktet. Stipendiemodtageren skal være medlem af Dansk Sygeplejeråd i den periode, projektet løber.

Afslutningen sker ifølge aftale af 26. maj 2000 mellem AC og Finansministeriet. Ph.d.-stipendiaten har pligt til, uden yderligere afslutning, at udføre pålagte arbejdsopgaver i alt 840 timer i løbet af en 3-årsperiode ved Institut for Sygeplejevidenskab. Det forventes, at en del af studieperioden finder sted i udlandet. For kandidater, der ikke er indtegnede på ph.d.-studiet, skal ansøgningen være ledsaget af en ansøgning om optagelse på ph.d.-studiet. Skema til brug for indtegningen kan rekvireres på tlf. 89 42 48 48.

Stipendiet er ledigt til besættelse i december 2002 eller snarest derefter.

Ph.d.-stipendiet udbydes inden for området "Ledelses betydning for rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker i sundhedsvæsnet." Baggrunden for det valgte emne er bl.a., at der i de kommende år bliver mangel på sygeplejersker i sundhedsvæsnet.

Ansøgningen indsendes i 7 eksemplarer til Det Sundhedsfaglige Fakultet ved Aarhus Universitet, Vennelyst Boulevard 9, 8000 Århus C, og skal være fakultetet i hænde senest fredag den 15. november 2002, kl. 12.00.

Da rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker er et mangefacetteret område, skal ph.d.-projektet afdække sammenhænge inden for områderne personalepolitik, arbejdsplads- og organisationsudvikling samt faglig udvikling. Dette med henblik på at få ny forskningsbaseret viden om faglig ledelses betydning for, hvordan sygeplejersker kan rekrutteres og fastholdes i sundhedssektoren.

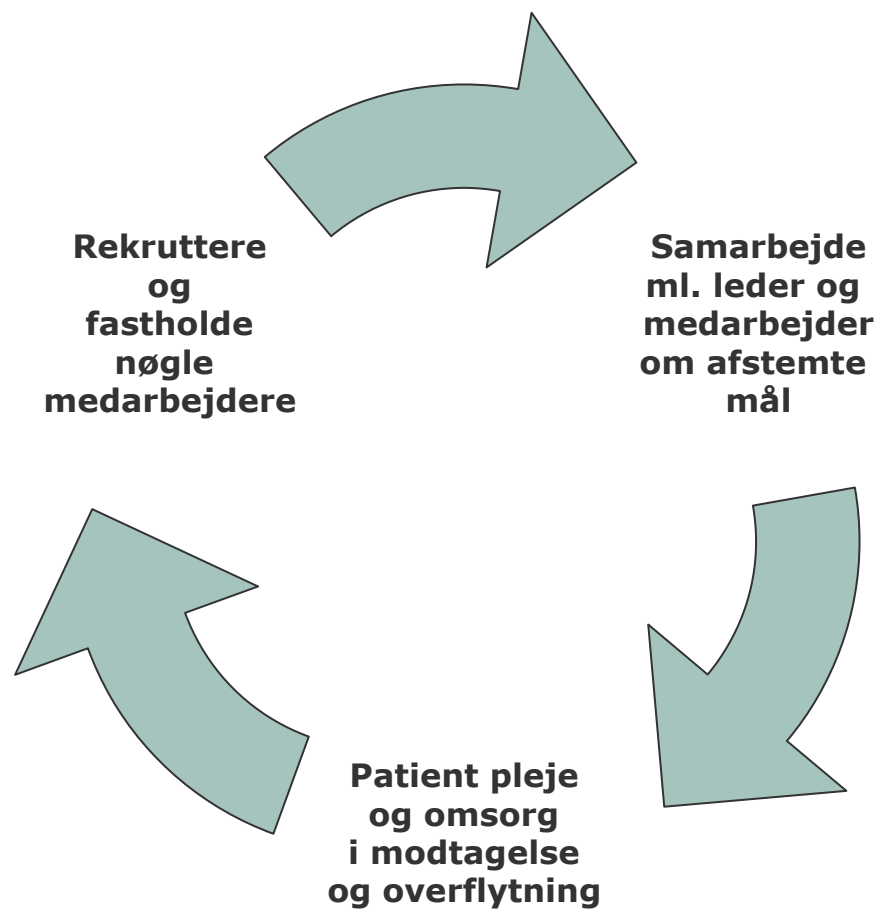
Der er nedsat et bedømmelsesudvalg til vurdering af ansøgningerne bestående af Institutleder ved Institut for Sygeplejevidenskab, Regner Birkelund, lektor ved Institut for Sygeplejevidenskab, Elisabeth Hall og adm. direktør Merete Thorsén, Dansk Sygeplejeråd.

Det er en forudsætning for tildeling af stipendiet, at stipendiaten optages som ph.d.-studerende ved Institut for Sygeplejevidenskab ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet ved Aarhus Universitet. Ansøgningsformularer og vejledning i relation til dette kan rekvireres ved Institut for Sygeplejevidenskab, tlf.

Ansøgningen mærkes: "Dansk Sygeplejeråds formålsbestemte ph.d.-stipendium."

Kurser • møder • meddelelser

SYGEPLEJERSKEN 33/2002 81



Post doc forskning i netværk

- Ledelses betydning for rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker i sundhedsvæsnets
- Sundhedsvæsnets brug af evidensbaseret forskning (SEANS)
- Caring leadership (EACS; NIV)

3. Konkrete samarbejdsrelationer RH HBO

- Fælles Akut Modtage Enhed (FAME)
- Patient overflytning fra en plejeenhed til en anden
- Samt
- Forskningsbaseret (sygepleje) modtagelse og overflytning
- Kliniske retningslinjer
- Uddannelse, udvikling og specialeansvar for/i sygepleje
- Udvikle samarbejds netværk i forskningsenheden og RH HBO