

Stenman, Päivi. 2020. Elderly care staff's experiences of job satisfaction and working environment during the implementation of kinaesthetics. University of Oulu Graduate School; University of Oulu, Faculty of Medicine; Acta Univ. Oul. D 1581, 2020 University of Oulu,

Abstract

- The purpose of the study was to describe elderly care staff's experiences of job satisfaction and working environment during the implementation of kinaesthetics. Job satisfaction refers to employees' experiences of the characteristics of the work, the functioning of the work community, and organizational justice. The working environment is defined through its physical, social and symbolic characteristics. Kinaesthetic was implemented in three geriatric wards. The first sub study (I) described the baseline job satisfaction of elderly care staff (N = 364) in a joint social and health care collaboration area comprising four municipalities prior to the implementation of kinaesthetics. The second sub study (II) described the changes that took place during the implementation of kinaesthetics in the working environment of nursing care as perceived by nurses (N = 15). The third sub study (III) described the changes in staff job satisfaction during the implementation of kinaesthetics. The material used to compare the different time points was collected in 2012 ((N = 336), 2014 (N = 326) and 2017 (N = 370). The data in the sub studies were analysed using statistical methods and qualitative content analysis. During the implementation of kinaesthetics the changes were manifested in the nurse's role, nursing mission and as increased meaningfulness of nursing. Job satisfaction was at a rather good level throughout the follow-up period. The line manager was present in everyday work and their actions were perceived as fair and just. The new operational model promoted a sense of community and setting goals. A common operational model and the support received from the line manager, colleagues and the person responsible for kinaesthetics promoted staff's commitment to the new care practice model and work in elderly care. In change management, it is important to recognise the prevalent culture in the workplace and the changing operational environment. The new care practice model must be given sufficient time to take root, and necessary resources must be allocated so that the process of change can be taken forward. The study produced new information which can be utilised by nursing leaders both nationally and internationally in developing the rehabilitation care practice model. Keywords: elderly, geriatric nursing, job satisfaction, kinaesthetics, nursing environment, nursing management

Rehabilitation fördernde Arbeitsumfeld

Physisch

Rehabilitierende Massnahmen ermöglichen

- Erhöhte Auswirkungen auf die physische Arbeitsumfeld (vorhandene Einrichtungen können vorteilhaft genutzt werden)
- Der angemessene Einsatz von Hilfsmitteln nimmt zu

Merkmale der Arbeit

- Die Arbeitsbelastung der Pflegekraft nimmt ab und die Pflegekraft achtet mehr auf eigene Bewegung

Sozial

Funktionalität der Arbeitsgemeinschaft

- Zunehmende Gemeinschaftlichkeit: Ermutigung, Hilfe und Unterstützung anderer, offene Interaktion und eine innovative und enthusiastische Atmosphäre
- Die Zielorientierung nimmt zu
- Gemeinsame Arbeitsweise

Führung

- Der mittlere Führungskraft (Stationsleitung) fungiert als Wegbereiter für Veränderungen: Er/Sie leitet, ermutigt, unterstützt, erinnert und koordiniert
- Die Erfahrung mit der Fairness der Umgang der Stationsleitung nimmt zu

Symbolisch

Änderungen in der Arbeitsideologie der Pflege

- Die Arbeitskultur und -routinen der Abteilung ändern sich
- Die Sichtweise der Pflege und die Rollenerwartungen ändern sich (die rehabilitative Rolle der Pflegenden).

Zunehmende Bedeutsamkeit der Pflege

- Arbeitsunabhängigkeit (Autonomie)
- Möglichkeit, eigene Fähigkeiten einzusetzen und neue Dinge zu lernen
- Erfolgsgefühl bei der Hilfe und Unterstützung von Klienten / Patienten
- Lohnende Arbeit

Fördernde Faktoren für die Einführung der Kinästhetik

- Eine funktionierende Arbeitsgemeinschaft
- Die gleiche Kinästhetik Grundausbildung und ein gemeinsames Arbeitsmodell
- Unterstützung durch der unmittelbaren Vorgesetzten, der Kinästhetik Verantwortlichen und Arbeitskollegen

Hindernisse für die Einführung der Kinästhetik

- Andere wichtige Überschneidende Änderungen (wirken sich auf die Erfahrung mit Fairness bei organisatorischen Entscheidungen aus)
- Zeitmangel und Anzahl der Patienten in Bezug auf Pflegeressourcen (anspruchsvolle Arbeit)

Arbeitszufriedenheit

Engagement für die Arbeit und Anwendung der Kinästhetik

