



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences

CNS & NP Symposium Workshop

Was braucht es um APN Rollen nachhaltig zu implementieren?

Bern, 20. Juni 2023

Elke Keinath MScN & Prof. Dr. Christoph von Dach
AFG International, Deutsches Netzwerk APN / ANP

Agenda

1. Was bedeutet Nachhaltigkeit
2. Das Fallbeispiel
3. Darstellung der Literatursuche
4. Diskussion
5. Take Home Messages

Was bedeutet Nachhaltigkeit?

- ▶ Keine einheitliche Definition
- ▶ oft Bezug auf Umwelt, Business, soziale Fragen
- ▶ Nachhaltig (Adjektiv) -> etwas wird auf einen bestimmten Niveau gehalten und ist mit Prozessen verknüpft (Youmatter, 2022)

- ▶ Gesundheitswesen: Qualität der Versorgung nicht nur für heutige Patient: innen, sondern auch für die zukünftigen Patient: innen (Mortimer et al., 2018).

Das Fallbeispiel

- ▶ Pflegeexpertin APN / Nurse Practitioner Rolle in der stationären Chirurgie
- ▶ Ungedeckter Bedarf der Patient* innen nach zeitnaher Information, zeitnaher Verabreichung von Medikamenten
- ▶ Erfolgreiche Implementierung und Evaluation nach einem Jahr
- ▶ Hohe Arbeitszufriedenheit der Stelleninhaberin
- ▶ Nach rund drei Jahren Laufzeit zunehmende Unzufriedenheit
- ▶ Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten
- ▶ Hohe Überzeiten
- ▶ Unbefriedigender Aufgabenbereich
- ▶ Anstossen an persönliche Grenzen
- ▶ Schlussendlich Kündigung der Arbeitsstelle

Literatursuche

Datenbank

Pubmed

Suchbegriffe

advanced nursing practice, advanced practice nursing, advanced practice nurse, advanced nurse practitioner, ANP, APN, resilience, resiliency, intention-to-stay, work satisfaction, work satisfaction factors, job satisfaction, job satisfaction factors, employee satisfaction, culture, culture shock, work barrier, work barriers, burnout factors, burnout, career, career opportunity, career opportunities, sustainability, and transition.

Anzahl ausgewählte Studien

22

Fördernde Faktoren (1)

| Individuelle Rolle | Fachliche Gründe / Gründe in der Praxis | Systembedingte Gründe |
|---|---|---|
| Vorherige Erfahrung als RN (Kerr & Macaskill, 2020a) | Formale Orientierung (im Zusammenhang mit Richtlinien und Qualifikationsverfahren) (Canadian Nurses Association (CNA), 2019; Rakhab et al., 2021) | Etablierte Rollenentwicklung unter Verwendung eines landesweiten Ansatzes, hochwertiger Bildung, Gesetzgebung und Regulierung, Planung der Bedarfsermittlung und -verständnisse sowie Einbeziehung der Interessengruppen (DiCenso et al., 2010) |
| Hohes Maß an Autonomie / selbstständiger Ausübung (Schirle et al. 2020) | Soziale Interaktion und Status in der Organisation (Canadian Nurses Association (CNA), 2019; Torrens et al., 2020) | |
| Klare Rollenerwartungen am Arbeitsplatz (Angelow 2018; Busca et al. 2021) | Positive/gesunde Arbeitsplatzkultur mit offener und angemessener Kommunikation, Wachstums- und Lernmöglichkeiten, Entwicklung von Verantwortung und Respekt (Canadian Nurses Association (CNA), 2019) | |

Fördernde Faktoren (2)

| Individuelle Rolle | Fachliche Gründe / Gründe in der Praxis | Systembedingte Gründe |
|--|--|---|
| <p>Individuelle Eigenschaften, soziale Aspekte und emotionale Unterstützung (Hancock, 2020; Reebals et al., 2022; Thomassen, 2018; Wisur-Hokkanen et al., 2015)</p> | <p>Unterstützung durch Kollegen und andere medizinisch-therapeutische Fachkräfte (Angelow, 2018; Beggs, 2018; Hooks & Walker, 2020)</p> | <p>Etablierte Programme zur Umsetzung/Integration der Rolle durch Rekrutierungsstrategien und Unternehmensbindung, angemessene Finanzierung, Aufbau von Beziehungen zwischen Berufsgruppen, Stärkung des öffentlichen Bewusstseins, Unterstützung durch die nationale Führung, Klarheit der Rolle, regelmäßige Bewertung der Rolle, Unterstützung durch den Gesundheitssektor, Etablierung von</p> |
| <p>Positive Beziehungen zu Ärzten und gemäßigtes Organisationsklima (Angelow, 2018; Beggs, 2018; DiCenso et al., 2010; Kerr & Macaskill, 2020b; Schirle et al., 2020; Torrens et al., 2020)</p> | <p>Supervision und Führung, Unterstützung durch erfahrene NP und Fähigkeit zur Zusammenarbeit (Canadian Nurses Association (CNA), 2019; Torrens et al., 2020)</p> | <p>Komponenten zur Umsetzung und kontinuierliche Schulung der Rollen</p> |
| <p>Starke NP-Identität (Kerr & Macaskill, 2020a)</p> | <p>Anpassbarkeit der Rolle an den bestehenden Kontext (Busca et al., 2021; Canadian Nurses Association (CNA), 2019)</p> | <p>(Angelow, 2018; Beggs, 2018; Canadian Nurses Association (CNA), 2019)</p> |

Fördernde Faktoren (3)

| Individuelle Rolle | Fachliche Gründe / Gründe in der Praxis | Systembedingte Gründe |
|--|--|-----------------------|
| <p>Steuerung des weiteren beruflichen Werdegangs durch gezielte Weiterbildungsangebote der Einrichtungen (Angelow, 2018; Beggs, 2018; Busca et al., 2021; DiCenso et al., 2010; Hooks & Walker, 2020; Thomassen, 2018; Wisur-Hokkanen et al., 2015)</p> | <p>Wertschätzung des Beitrags zum Leben der Patienten und zu ihren Organisationen (Canadian Nurses Association (CNA), 2019)</p> | |

Hemmende Faktoren (1)

| Individuelle Rolle | Fachliche Gründe / Gründe in der Praxis | Systembedingte Gründe |
|---|--|---|
| Fehlende Identifizierung mit der Rolle (Wood et al. 2021) | Fehlendes Bewusstsein zur Rolle beim restlichen interprofessionellen Team (Steinke et al., 2018) | Missverstehen der Aufgaben und Kompetenzen der Rolle, Einschränkung der Selbständigkeit durch die Institution (Busca et al., 2021; Giles et al., 2017; Rakhab et al., 2021) |
| Fehlendes Selbstvertrauen und fehlende Rollenklarheit (Giles et al. 2017) | Hierarchische Struktur (Rakhab et al. 2018) | Fehlen von nationalen Regelungen von Aufgaben und Kompetenzen für die Rolle (Rakhab et al., 2021; Wood et al., 2021) |
| Isolation in der Rolle (Wood et al. 2021) | Mangelhafte Kommunikationsgefäße (Giles et al, 2017) | Fehlen von Führung und Unterstützung (DiCenso et al., 2010; Torrens et al., 2020; Wisur-Hokkanen et al., 2015) |
| Fehlen von fachlicher Unterstützung und von Vorbildern (Canadian Nurses Association, 2019) | Hohe Arbeitsbelastung mit hohem Aufwand für Dokumentaiton (Beggs, 2018) | Unklare Finanzierung der Rolle (DiCenso et al., 2010; Hooks & Walker, 2020; Schirle et al., 2020; Torrens et al., 2020) |

Hemmende Faktoren (2)

| Individuelle Rolle | Fachliche Gründe / Gründe in der Praxis | Systembedingte Gründe |
|--|---|---|
| <p>Fehlen von förderlichen Arbeitsbeziehungen mit Ärztinnen und Ärzten, ärztlicher Mentorin bzw. Mentor (Angelow, 2018; Beggs, 2018; Busca et al., 2021; Heale, 2012; Schirle et al., 2020)</p> | <p>Mangelhafter Qualifikationsmix und Teamgrösse (Beggs, 2028)</p> | <p>Fehlendes strukturiertes Monitoring und Evaluation der Rolle (Canadian Nurses Association (CNA), 2019; DiCenso et al., 2010; Wisur-Hokkanen et al., 2015)</p> |
| <p>Fehlende Möglichkeiten Forschungsergebnisse für die eigene Arbeit zu nutzen oder selbst Forschung zu betreiben (Hooks & Walker, 2020; Rakhab et al., 2021)</p> | <p>Hauptschwerpunkt auf medizinisches Wissen und Können, fehlende Möglichkeiten pflegerische Fähigkeiten und Wissen einbringen zu können (Maten-Speksnijder et al., 2015)</p> | <p>Fehlende öffentliche Anerkennung (Heale, 2012; Hooks & Walker, 2020; Schirle et al., 2020; Wisur-Hokkanen et al., 2015)</p> |
| <p>Begrenzte Möglichkeiten die eigene Arbeitsbelastung selbstbestimmt zu steuern. (Canadian Nurses Association, 2019)</p> | <p>Unklare Arbeitsprozesse und Verantwortungsbereiche kombiniert mit hoher Arbeitsbelastung und schlechter Dienstplanung (Maten-Speksnijder et al., 2015; Rakhab et al., 2021)</p> | |

Hemmende Faktoren (3)

| Individuelle Rolle | Fachliche Gründe / Gründe in der Praxis | Systembedingte Gründe |
|---|--|-----------------------|
| Fehlende Flexibilität auf Bedarfe der eigenen klinischen Praxis zu reagieren (Giles et al., 2017; Hooks & Walker, 2020) | Fehlende Forschungstätigkeit und Nachweis der positiven Ergebnisse (Rakhab et al., 2021) | |
| | Fehlende Möglichkeiten alle Kompetenzen anwenden zu können (z.B. Medikamentenverordnung oder Stellen von Diagnosen) (Busca et al., 2021; Schirle et al., 2019) | |

Diskussion

Bearbeitung folgender Fragen

- ▶ Was hilft bezüglich persönlicher Unterstützung und Befähigung?
- ▶ Was hilft bezüglich der interprofessionellen Zusammenarbeit in der klinischen Tätigkeit?
- ▶ Was hilft bezüglich Integration der NP-Rolle in die Organisation?

Take Home Message

Take Home Messages

- ▶ Die Nachhaltigkeit der neuen Rolle muss bereits bei der Konzipierung und Implementierung angedacht werden
- ▶ Gruppe von Patient: innen klar definiert / festgelegt
- ▶ Nachhaltige Implementierung benötigt:
 - Rollenklarheit für alle Beteiligten
 - Überlegte und gezielte Integration der neuen Rolle in die Hierarchie der Institution
 - Klare Ansprechpartner: innen für fachliche Fragen
 - Klare Ansprechpartner: innen für organisatorische Fragen
 - Abdeckung aller Dienst (inkl. Ferien und sonstige Abwesenheiten)
- Anerkennung der neuen Rolle durch die Mehrheit der Beteiligten
- Bezug auf die Patient: innen Bedarfe nicht vergessen

Literatur (1)

- ▶ Angelow, A. M. (2018). *The Lived Experience of Nurse Practitioner Role Transition: A Phenomenology Study*. (Publication Number 481) University of Northern Colorado].
- ▶ Beggs, A. (2018). *A Qualitative Assessment of New Graduate Nurse Practitioners First Year of Practice* (Publication Number 137) University of Southern Maine,]. Southern Maine.
- ▶ Busca, E., Savatteri, A., Calafato, T. L., Mazzoleni, B., Barisone, M., & Dal Molin, A. (2021). Barriers and facilitators to the implementation of nurse's role in primary care settings: an integrative review. *BMC Nurs*, 20(1), 171. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00696-y>
- ▶ Canadian Nurses Association (CNA). (2019). *ADVANCED PRACTICE NURSING. A Pan-Canadian Framework*. Canadian Nurses Association. <https://www.cna-aiic.ca/-/media/cna/page-content/pdf-en/apn-a-pan-canadian-framework.pdf>
- ▶ DiCenso, A., Bryant-Lukosius, D., Martin-Misener, R., Donald, F., Abelson, J., Bourgeault, I., Kilpatrick, K., Carter, N., Kaasalainen, S., & Harbman, P. (2010). Factors enabling advanced practice nursing role integration in Canada. *Nurs Leadersh (Tor Ont)*, 23 Spec No 2010, 211–238. <https://doi.org/10.12927/cjnl.2010.22279>

Literatur (2)

- ▶ Giles, M., Parker, V., Mitchell, R., & Conway, J. (2017). How do nurse consultant job characteristics impact on job satisfaction? An Australian quantitative study. *BMC Nurs*, 16(1), 51.
<https://doi.org/10.1186/s12912-017-0246-y>
- ▶ Glarcher, Manela; Nancy Carter, Nancy; Dirksen, Andreas; Eßl-Maurer; Keinath, Elke; Lehwaldt, Daniela; von Dach, Christoph (im Druck) Sustainability of Nurse Practitioner roles in acute care: a case study from Switzerland. *International Nursing Review*.
- ▶ Hancock, S. L. (2020). The Emotional Burden of the Correctional Health Care Advanced Practice Nurse. *J Correct Health Care*, 26(4), 315-326.
<https://doi.org/10.1177/1078345820953219>
- ▶ Heale, R. (2012). Overcoming barriers to practice: A nurse practitioner-led model. *J Am Acad Nurse Pract*, 24(6), 358-363.
<https://doi.org/10.1111/j.1745-7599.2012.00737.x>
- ▶ Hooks, C., & Walker, S. (2020). An exploration of the role of advanced clinical practitioners in the East of England. *British Journal of Nursing*, 29(15), 864-869.

Literatur (3)

- ▶ Kerr, L., & Macaskill, A. (2020a). Advanced Nurse Practitioners' (Emergency) perceptions of their role, positionality and professional identity: A narrative inquiry. *J Adv Nurs*, 76(5), 1201-1210.
<https://doi.org/10.1111/jan.14314>
- ▶ Kerr, L., & Macaskill, A. (2020b). The journey from nurse to advanced nurse practitioner: applying concepts of role transitioning. *British Journal of Nursing*, 29(10), 561-565.
<https://doi.org/10.12968/bjon.2020.29.10.561>
- ▶ Maten-Speksnijder, A. T., Pool, A., Grypdonck, M., Meurs, P., & van Staa, A. (2015). Driven by Ambitions: The Nurse Practitioner's Role Transition in Dutch Hospital Care. *J Nurs Scholarsh*, 47(6), 544-554.
<https://doi.org/10.1111/jnu.12164>
- ▶ Mortimer, F., Isherwood, J., Wilkinson, A., & Vaux, E. (2018). Sustainability in quality improvement: redefining value. *Future healthcare journal*, 5(2), 88-93.
<https://doi.org/10.7861/futurehosp.5-2-88>

Literatur (4)

- ▶ Rakhab, A., Jackson, C., Nilmanat, K., Butterworth, T., & Kane, R. (2021). Factors supporting career pathway development amongst advanced practice nurses in Thailand: A cross-sectional survey. *Int J Nurs Stud*, 117, 103882.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103882>
- ▶ Reebals, C., Wood, T., & Markaki, A. (2022). Transition to Practice for New Nurse Graduates: Barriers and Mitigating Strategies. *West J Nurs Res*, 44(4), 416-429. <https://doi.org/10.1177/0193945921997925>
- ▶ Schirle, L., McCabe, B. E., & Mitrani, V. (2019). The Relationship Between Practice Environment and Psychological Ownership in Advanced Practice Nurses. *West J Nurs Res*, 41(1), 6-24.
<https://doi.org/10.1177/0193945918754496>
- ▶ Schirle, L., Norful, A. A., Rudner, N., & Poghosyan, L. (2020). Organizational facilitators and barriers to optimal APRN practice: An integrative review. *Health Care Manage Rev*, 45(4), 311-320.
<https://doi.org/10.1097/hmr.0000000000000229>

Literatur (5)

- ▶ Steinke, M. K., Rogers, M., Lehwaldt, D., & Lamarche, K. (2018). An examination of advanced practice nurses' job satisfaction internationally. *International nursing review*, 65(2), 162-172. <https://doi.org/10.1111/inr.12389>
- ▶ Thomassen, A. (2018). Fellowship Programs: Reflections of an Advanced Practice Nurse Fellow. *Clin J Oncol Nurs*, 22(4), 383-385. <https://doi.org/10.1188/18.Cjon.383-385>
- ▶ Torrens, C., Campbell, P., Hoskins, G., Strachan, H., Wells, M., Cunningham, M., Bottone, H., Polson, R., & Maxwell, M. (2020). Barriers and facilitators to the implementation of the advanced nurse practitioner role in primary care settings: A scoping review. *Int J Nurs Stud*, 104, 103443. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103443>
- ▶ Wisur-Hokkanen, C., Glasberg, A. L., Mäkelä, C., & Fagerström, L. (2015). Experiences of working as an advanced practice nurse in Finland--the substance of advanced nursing practice and promoting and inhibiting factors. *Scand J Caring Sci*, 29(4), 793-802. <https://doi.org/10.1111/scs.12211>

Literatur (6)

- ▶ Wood, E., King, R., Robertson, S., Senek, M., Tod, A., & Ryan, T. (2021). Sources of satisfaction, dissatisfaction and well-being for UK advanced practice nurses: A qualitative study. *J Nurs Manag*, 29(5), 1073-1080. <https://doi.org/10.1111/jonm.13245>
- ▶ Youmatter. (2022). *What Is Sustainability?* <https://youmatter.world/en/definition/definitions-sustainability-definition-examples-principles/>