

# **Skiftesansvariga förstavårdares (L5) funktion inom den prehospitala vården**

Jonna Rinne

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Akutvård
Identifikationsnummer:	11720
Författare:	Jonna Rinne
Arbetets namn:	Skiftesansvariga förstavårdare (L5) funktion inom den prehospitaledvården
Handledare (Arcada):	Patrik Nyström
Uppdragsgivare:	Räddningsverket i Östra Nyland
<p>Sammandrag:</p> <p>Skiftesansvariga förstavårdare (L5) är en uppgift inom den prehospitaledvården som Räddningsverket i Östra Nyland tog i bruk vid årsskiftet 2012. Ledarskapsmodellen i organisationen är relativt ny och tanken bakom arbetet var att utreda funktionen hos skiftesansvariga förstavårdaren. I arbetet beaktades såväl manskapets syn och åsikter som tidigare forskning om ett gott ledarskap. Syftet med examensarbetet var att utreda hurdan en bra förman är samt hur kunna förbättra skiftesansvariga förstavårdaren i sin uppgift. Studien var ett beställningsarbete från Räddningsverket i Östra Nyland.</p> <p>Forskningsfrågorna för arbetet var:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hurdan är en bra förman inom förstavården?</li> <li>2. Vilka förväntningar har underordnade på skiftesansvariga förstavårdare?</li> <li>3. Hur kan förmännens handlande förbättras och effektivteras?</li> </ol> <p>Som teoretisk referensram för examensarbete användes Maslows behovspyramid, Fayols klassiska ledarskapsmodell samt Taylors Scientific management. Information angående skiftesansvariga förstavårdarens funktion samlades med hjälp av elektroniska enkäter riktade till förstavårdare vid Räddningsverket i Östra Nyland. Undersökningen riktade sig till 50 förstavårdare. Sammanlagt besvarades enkäten av 33 personer som gav en svarsprocent på 66 %.</p> <p>Med denna svarsprocent kan resultatet beaktas vara pålitligt. Många var nöjda med skiftesansvariga förstavårdarens funktion men även många bra förslag på förbättring kom fram. Att vara rättvis, lita på sina underordnade, diskutera och lyssna på underordnades åsikter kunde förbättras hos förmannen. Även att ge såväl positiv som negativ feedback på ett förståeligt sätt kunde förbättras. Också mera närvaro vid stationerna Lovisa och Sibbo önskades av manskapet.</p>	
Nyckelord:	Räddningsverket i Östra Nyland, prehospital, förman, ledarskap, skiftesansvarig
Sidantal:	63
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	22.4.2013

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Emergency Care
Identification number:	11720
Author:	Jonna Rinne
Title:	Shift manager (L5) function in emergency care
Supervisor (Arcada):	Patrik Nyström
Commissioned by:	Itä-Uudenmaan Pelastuslaitos
<p>Abstract:</p> <p>Shift manager (L5) is a new assignment in emergency care that Itä-Uudenmaan Pelastuslaitos has put in place at the turn of 2012. The management system is relatively new, and the idea behind the thesis was to examine the functions for the shift manager. The thesis noticed view of opinion, as well as earlier research into good leadership. The intention of this thesis was to find out what kind of a good manager is, and what the corresponding paramedics could improve the position. The study was ordered by Itä-Uudenmaan Pelastuslaitos. The questions in the research were:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. What is a good manager like in emergency care?</li> <li>2. What are the expectations that are subject to a corresponding shift paramedic?</li> <li>3. What could the manager do to improve and enhance the function?</li> </ol> <p>The thesis theoretical frame was Maslow's hierarchy, Fayolin classical management model and Taylor's Scientific Management. Information about the interactions responsible for emergency care activities were collected by electronic questionnaires that had been directed to paramedics in Itä-Uudenmaan Pelastuslaitos. The study was aimed at 50 emergency nurses. A total of 33 people responded to the survey with 66 % response rate was obtained.</p> <p>The response rate is considered to be a reliable answer. Many were satisfied with the shift manager, but also a number of good suggestions for the improvement occurred. Fairness, trust to the subordinates, discussing and subordinates' opinions of listening to their superiors could improve. Also, both positive and negative feedback can be improved. Also more presence of stations in Loviisa and Sipoo hoped by subordinates.</p>	
Keywords:	Itä-Uudenmaan Pelastuslaitos, emergency care, foreman, leadership, shift manager
Number of pages:	63
Language:	Swedish
Date of acceptance:	22.4.2013

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Ensihoito
Tunnistenumero:	11720
Tekijä:	Jonna Rinne
Työn nimi:	Vuorovastaavan ensihoitajan (L5) toiminta ensihoidossa
Työn ohjaaja (Arcada):	Patrik Nyström
Toimeksiantaja:	Itä-Uudenmaan Pelastuslaitos
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Vuorovastaava ensihoitaja (L5) on tehtävä ensihoidossa, jonka Itä-Uudenmaan Pelastuslaitos on ottanut käyttöön vuodenvaihteessa 2012. Johtamismalli on suhteellisen uusi ja ajatus työn takana oli selvittää vuorovastaavan ensihoitajan toimintaa. Työssä huomioitiin niin alaisten näkemykset ja mielipiteet, kuin aikaisempaa tutkimusta hyvästä johtajuudesta. Opinnäytetyön aie oli selvittää millainen hyvä esimies on, sekä mitä vuorovastaava ensihoitaja voisi toiminnassaan parantaa. Opinnäytetyö oli tilaustyö Itä-Uudenmaan Pelastuslaitokselta. Tutkimuskysymykset olivat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Millainen on hyvä esimies ensihoidossa?</li> <li>2. Mitä odotuksia alaisilla on vuorovastaavalta ensihoitajalta?</li> <li>3. Mitä esimies voisi tehtävässään parantaa ja tehostaa?</li> </ol> <p>Opinnäytetyön teoreettisena viitekehystenä käytettiin Maslowin tarvehierarkia, Fayolin klassisen johtamismallin sekä Taylorin Scientific management. Tietoa vuorovastaavan ensihoitajan toiminnasta kerättiin elektronisten kyselylomakkeiden avulla, jotka oli suunnattu Itä-Uudenmaan Pelastuslaitoksella ensihoidon parissa työskenteleville. Tutkimus suunnattiin 50 ensihoitajalle. Yhteensä kyselyyn vastasi 33 henkilöä, jolla saatiin vastausprosentiksi 66 %.</p> <p>Kyseisellä vastausprosentilla katsotaan vastauksen olevan luotettava. Moni oli vuorovastaavaan ensihoitajaan tyytyväinen, mutta myös monia hyviä ehdotuksia parantamiseen ilmeni. Oikeudenmukaisuutta, luottamusta alaisiin, keskustelemista ja alaisten mielipiteiden kuuntelemista esimies voisi parantaa. Parantaa voisi myös sekä positiivisen että negatiivisen palautteen antamista. Alaisilta toivottiin myös enemmän läsnäoloa Loviisan ja Sipoon asemilla.</p>	
Avainsanat:	Itä-Uudenmaan Pelastuslaitos, ensihoito, esimies, johtaminen, vuorovastaava
Sivumäärä:	63
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	22.4.2013

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>INLEDNING</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING</b> .....	<b>9</b>
2.1	Skiftesansvarig förstavårdare (L5) .....	10
<b>3</b>	<b>DESIGN OCH METOD</b> .....	<b>11</b>
3.1	Design .....	11
3.2	Metod.....	13
3.2.1	<i>Resultatbeskrivning och diskussion</i> .....	15
<b>4</b>	<b>LITTERATURSÖKNING</b> .....	<b>16</b>
4.1	Tidigare forskning.....	17
<b>5</b>	<b>TEORETISK REFERENS RAM</b> .....	<b>18</b>
5.1	Ledarskap.....	19
5.1.1	<i>Motivationens roll inom ledarskap</i> .....	19
5.1.2	<i>Kommunikationens betydelse</i> .....	20
5.1.3	<i>Ledarskap i svåra situationer</i> .....	21
5.2	Organisation .....	22
5.3	Etik och ledarskap .....	23
5.3.1	<i>Etikens grundfrågor</i> .....	23
5.3.2	<i>Chefen som förebild</i> .....	24
5.3.3	<i>Etiska problem</i> .....	24
5.3.4	<i>Etiska riktlinjer för förmän</i> .....	24
<b>6</b>	<b>RESULTATREDOVISNING</b> .....	<b>25</b>
<b>7</b>	<b>ETISK REFLEKTION</b> .....	<b>35</b>
<b>8</b>	<b>KRITISK GRANSKNING</b> .....	<b>36</b>
8.1	Artikelgenomgång.....	37
8.2	Enkätundersökning.....	38
8.3	Internt bortfall.....	39
<b>9</b>	<b>DISKUSSION</b> .....	<b>41</b>
9.1	Vad är en bra förmän och vilka är förväntningarna? .....	41
<b>10</b>	<b>AVSLUTNING</b> .....	<b>45</b>
	<b>KÄLLOR</b> .....	<b>46</b>

<b>BILAGOR .....</b>	<b>48</b>
<b>BILAGA 1. AVTAL OM PROJEKTERAT EXAMENSARBETE .....</b>	<b>48</b>
<b>BILAGA 2. ANNHÅLLAN OM FORSKNINGSLÖV .....</b>	<b>49</b>
<b>BILAGA 3. ENKÄT.....</b>	<b>50</b>
<b>BILAGA 4. FÖLJEBREV TILL INFORMANTERNA .....</b>	<b>55</b>
<b>BILAGA 5. SAMMANFATTNING AV INFORMATIONSSÖKNINGEN.....</b>	<b>56</b>
<b>BILAGA 6. RESULTAT .....</b>	<b>57</b>

## **Figurer**

Figur 1. Design över arbetsprocessen.....	12
Figur 2. Maslows behovspyramid (Modifierad enligt Önnevik 2010).....	20
Figur 3. Informanternas synpunkt på viktigaste egenskaper hos en förman .....	26
Figur 4. Informanternas synpunkt på hur förmannen uppfyller tidigare nämnda egenskaperna .....	28
Figur 5. Ledarskap.....	30
Figur 6. Upprätthållande av ordning .....	30
Figur 7. Utveckling av underordnade .....	31
Figur 8. Bortfall .....	40

## 1 INLEDNING

Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt (HNS) godkände den 21.11.2011 att Räddningsverket i Östra Nyland ansvarar över ambulanssjukvården från 1.1.2012. Tanken bakom förändringen var att förbättra ambulanssjukvårdens beredskapsnivå samt att minska på skillnaderna mellan ambulanssjukvården i kommunerna Borgå, Lovisa och Sibbo. Samtidigt togs det nya ledarskapssystemet i bruk. Systemet består av en fältledare som jobbar under HNS samt en skiftesansvarig förstavårdare. Detta arbete kommer att behandla skiftesansvariga förstavårdares, det vill säga manskapets närmaste förmans funktion vid Räddningsverket i Östra Nyland. Skiftesansvariga förstavårdaren går även under benämningen L5.

I akutvården har ledarskapet en stor roll. Det finns situationer då man bör handla medvetet och snabbt, samt situationer då ett team behöver en förman eller ledare. Dessa situationer är dock inte alltid akuta, men då den akuta situationen inträffar gäller det att handla målmedvetet och snabbt. Den skiftesansvariga förmannens roll är inte enbart att fungera som ledare vid en akut situation utan även att upprätthålla vardaglig ordning samt att se till att dagliga rutiner fungerar som de skall.

”Alla är lika bra, även om var och en har sina styrkor och svagheter i arbetet så blir summan av dugligheten densamma”. (Thylerfors 2007:34) En god förman bör alltså behandla alla sina underställda likvärdigt och ta i beaktande att det finns svagheter i alla. Det finns olika uppfattningar om hurdan en bra förman eller ledare är. Ledarskap i arbetslivet är en faktor som får människor att jobba effektivare tillsammans. Ledarskap kan även ses som en skarp gräns mellan ledare och de som blir ledda. Det finns en klar hierarkisk linjestruktur mellan ledare och ledda. Det finns olika ledarskapsteorier och bakom alla teorier ligger en fråga: Vilken är den mest effektiva? Vilken ledaregenskap och vilket beteende leder till framgång i olika situationer? Är den bästa och effektivaste ledaren den som anpassar sig enligt situation, enligt så kallat situations anpassade ledarskap? (Thylerfors 2007:66 ff.) Så som det finns olika ledarskapsteorier så finns det också olika ledarstilar. Ledarstilar kallas även beteendemönster.

Ett gott ledarskap byggs upp av fyra grundpelare: Förtroende, inlärning, respekt och inspiration. För att bygga upp förtroende är det viktigt att kunna vara öppen. Förtroende och öppenhet går hand i hand. Det är svårt att lita på någon annan ifall du inte känner personen i fråga tillräckligt bra. Genom förtroende byggs även respekt upp. Inlärning handlar om ett inspirerande sätt att motivera. Det bör finnas vilja att utveckla sig och lära sig nya saker. Man bör själv vara öppen för nya möjligheter. Detta gäller såväl en enskild individ som en grupp. Inspiration byggs upp genom att inspirera, uppmuntra och belöna. (Nissinen et al. 2008:94 ff.)

Makt är en förmåga att få det man vill med. Ledarskap innebär maktutövning. En maktlös chef är ingen ledare. (Thylerfors 2007:77) Som ledare skall man använda makt, men man bör kunna tillämpa makten på rätt nivå och vid rätt tillfälle. En god förman bör även känna igen tillfällena då situationen kan lösas utan makt.

Denna studie är ett beställningsarbete av Räddningsverket i Östra Nyland. Eftersom ledarskapsmodellen är relativt ny önskades ett arbete som kartlägger skiftesansvariga förstavårdares uppgifter, ansvar och styrkor. I arbetet behandlas även underordnades förväntningar samt syn på ledarskapet. Målet med examensarbetet är att kunna förbättra funktionen hos skiftesansvariga förstavårdaren. Bakgrund till denna studies uppkomst är de förändringar som skett på Räddningsverket i Östra Nyland. Ansvaret för förstavården i Lovisa och Sibbo har flyttats till räddningsverket och det nya ledarskapssystemet har samtidigt tagits i bruk. Metoden i studien är kvantitativ med kvalitativa inslag. Information samlas med hjälp av enkäter. Som teoretisk referensram använder sig skribenten av Maslows behovspyramid, Fayols klassiska ledarskapsmodell samt Taylors Scientific management.



## 2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING

I följande avsnitt kommer syftet med studien samt studiens tre forskningsfrågor att presenteras. Även skiftesansvariga förstavårdarens uppgifter kommer att behandlas i detta kapitel.

Studier angående skiftesansvariga förstavårdarens funktion på Räddningsverket i Östra Nyland har inte tidigare gjorts. Eftersom ledarskapsmodellen är en ny del av organisationen strävar undersökningen till att utveckla såväl skiftesansvariga förstavårdaren som hela organisationen. Syftet med detta examensarbete är att utreda hurdan en bra förman är samt hur kunna förbättra ledarskapet hos skiftesansvariga förstavårdare vid Räddningsverket i Östra Nyland. I arbetet beaktas såväl manskapets syn och åsikter som faktabaserad text om ett gott ledarskap. Vilken typ av ledare förväntar underordnade sig samt vilken stil passar skiftesansvariga förstavårdare bäst? Räddningsverket i Östra Nyland har tagit i bruk det nya ledarskapssystemet i januari 2012. Uppgifterna och ansvaret hos skiftesansvariga förstavårdaren är rätt så nya och forskning inom detta är därför av stor relevans. Utgående från arbetets syfte har skribenten utarbetat tre forskningsfrågor som studien strävar till att besvara:

Forskningsfrågorna i studien är:

1. Hurdan är en bra förman inom förstavården?
2. Vilka förväntningar har underordnade på skiftesansvariga förstavårdare?
3. Hur kan förmännens handlande förbättras och effektiveras?

## 2.1 Skiftesansvarig förstavårdare (L5)

Varje arbetsskift har en utnämnd skiftesansvarig förstavårdare som även går under benämningen L5. Som L5 kan fungera en förstavårdare med yrkeshögskoleutbildning inom akutvård som har erfarenhet av att funktionera som akutvårdare. Till L5 uppgifter hör bland annat att delta i uppdrag med hög klassificering det vill säga krävande brådsakande uppdrag samt att upprätthålla akutberedskapen i realtid. I korthet innebär detta att ansvara för en funktionerande förstavård på sitt område i sitt arbetsskift och upprätthålla arbetslistan samt vid behov ansvara för förändringar och semestrar. L5 fungerar som tillfällig fältledare ifall fältledaren (L4) är förhindrad att sköta sin uppgift. L5 ansvarar över att grundnivå akutvårdspersonal och första delvårdspersonal regelbundet övar sina färdigheter samt vid behov ordnar skolningstillfällen för personalen. L5 kan även själv hålla skolningar. L5 ansvarar över att nya arbetare blir utbildade samt att studerande blir handledda och informerade om allmänna saker angående organisationen. (IUPL, L5 uppgiftsbeskrivning)

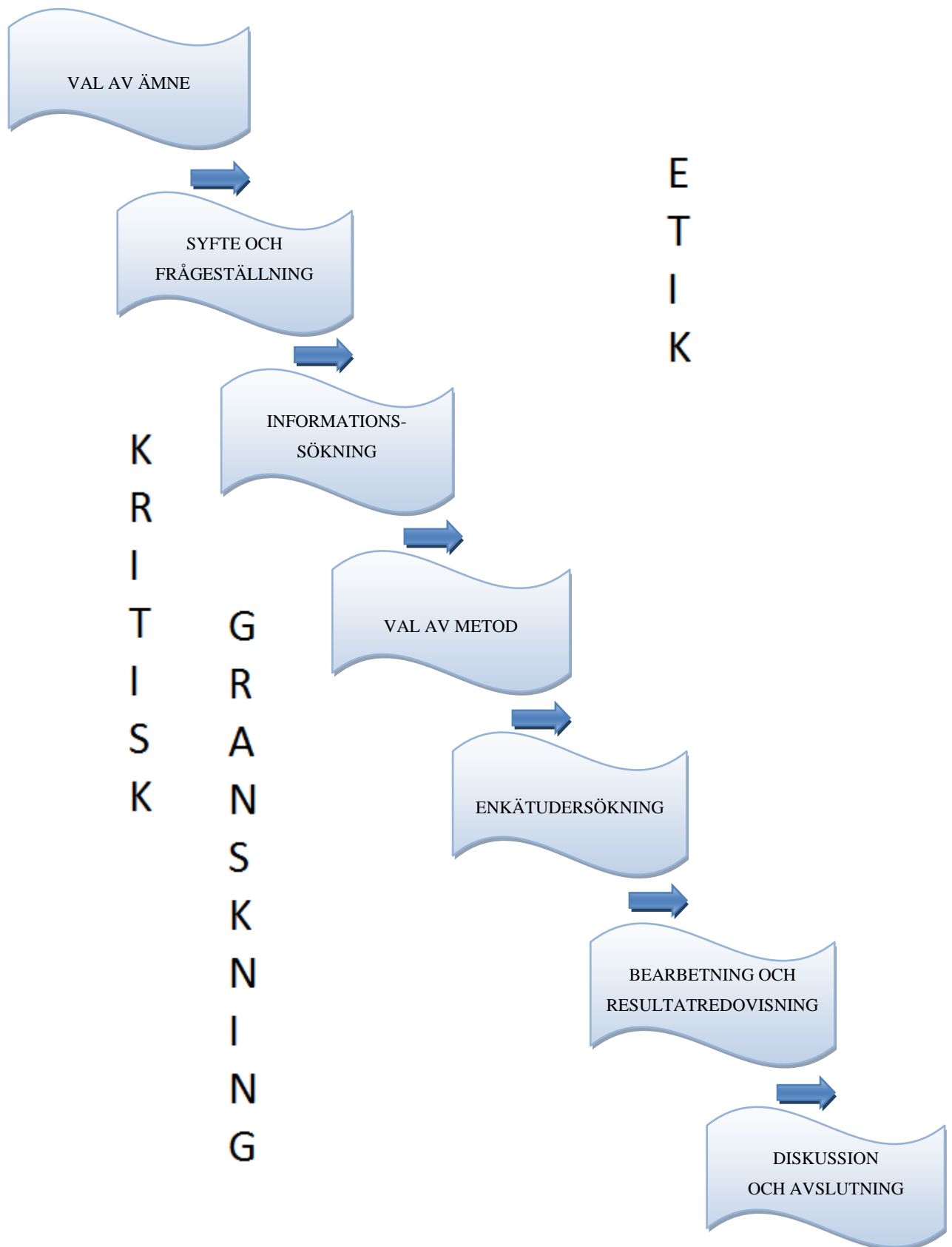
Detta innebär i praktiken att L5 är dygnet runt i beredskap för alarmering. L5 fungerar som vårdare eller chaufför i räddningsverkets ambulans och ser till att bilarna är rätt bemannade och vid behov gör förflyttningar mellan områdena (Borgå, Lovisa och Sibbo). L5 övervakar att utrustningen och fordonen är i skick och tar emot anmälan om sjukdomsfall som han informerar vidare till akutvårdschefen. Vid behov kallas arbetare in om det finns brist i personalen. L5 ansvarar över beställning av material, mediciner och syrgas. (IUPL, L5 uppgiftsbeskrivning)

### 3 DESIGN OCH METOD

Detta kapitel kommer att behandla undersökningsmetoden i studien samt vilka val jag gör under studiens gång.

#### 3.1 Design

För att belysa studieprocessen har skribenten i *Figur 1. Design över arbetsprocessen*, redovisat modellen för hur studieprocessen har framskridit ända från val av ämnet till det slutliga examensarbetet. Processen började med val av ämnet. Ett avtal om projekterat examensarbete gjordes före forskningen påbörjades (se bilaga 1). Efter val av ämnet och avtalet formulerades studiens syfte samt utgående från syftet gjordes frågeställningen med tre forskningsfrågor skribenten strävar till att få svar på. Därpå gjordes en informationssökning för att besvara den första forskningsfrågan hurdan en bra förman inom förstavården är. Informationssökningen gjordes i fyra databaser med fyra olika sökord kombinerade på olika sätt. Informationssökningen gav 15 relevanta artiklar och i studien användes sammanlagt åtta artiklar. Steget efter informationssökningen var att välja metoden hur studien skulle utföras. I denna studie blev metoden kvantitativ med kvalitativa inslag, en enkätundersökning med såväl flervalfrågor som en öppen fråga. Innan enkäten skickades ut gjordes en pilotundersökning av enkäten och ännu ett fritt formulerat anhållan om forskningslov till Räddningsverket i Östra Nyland gjordes (se bilaga 2). Enkäten och följebrevet (se bilaga 3 & 4) godkändes av såväl Arcadas etiska råd och Räddningsverket i Östra Nyland. Enkäten samt följebrevet skickades ut till informanterna elektroniskt i februari 2013. Resultatet från enkätundersökningen bearbetades och redovisades i relation till tidigare forskning, teoretiska referensram och direktiven Räddningsverket i Östra Nyland har angående skiftesansvariga förstavårdarens uppgifter. Resultatet presenterades med såväl numeriska figurer som fritt formulerade kommentarer och citat. Efter bearbetning och resultatredovisning utfördes en diskussion över resultaten och studien avslutades med en avslutning. Till sist gick skribenten en kritisk granskning som även har löpt med som en viktig del av studien under hela studiens gång.



Figur 1. Design över arbetsprocessen

## 3.2 Metod

Metod är ett redskap, ett sätt att lösa problem och komma fram till ny kunskap. Allt som leder till detta är en metod. Informationen skall kunna utnyttjas på bästa tänkbara sätt och resultaten skall möjliggöra ny kunskap och medvetenhet och det skall också kunna leda till ett fortsatt forskningsområde och till ökad förståelse. (Holme & Solvang 1996:13)

Kvantitativa tillvägagångssätt utgör en mycket viktig och stor del av det samhällsvetenskapliga forsknings- och utvecklingsarbetet. Kvantitativa metoder är både viktiga och användbara. Förutsättningen består av två huvuddelar: För-förståelse och för-domar. Med för-förståelse menas att forskaren eventuellt redan har idéer om vad problemet egentligen består av. För-domar i sin tur består av sinsemellan mer eller mindre överensstämmande värderingar. Dessa båda påverkar utvecklingen av undersökningens uppläggning. (Holme & Solvang 1996:149 ff.)

Frågeformulär som även kallas enkät är en teknik att samla information som bygger på frågor. Enkäter förknippas ofta som något som skickas per post, forskaren är alltså inte själv närvarande som till exempel i en intervju. Att besvara enkäter baserar sig på frivillighet och det är därför viktigt att kunna motivera personer som skall besvara på frågorna varför det är viktigt och hur på sätt personer kan ha nytta av det, det vill säga att individens svar kan få till stånd en förändring till exempel i en organisation. I ett brev som följer med enkäten bör man väl informera om deltagandet är anonymt eller inte. I brevet bör även förekomma all information man kan ge. Det finns bara en möjlighet att motivera informanter att besvara enkäten. (Patel & Davidsson 2011:73 ff.)

När man arbetar med frågor för att samla information måste man beakta två saker. Hur mycket ansvar lämnar man åt intervjuaren och i vilken utsträckning är frågorna fria att tolka beroende på inställning eller tidigare erfarenheter det vill säga standardisering och strukturering. Standardisering handlar om frågor med fasta svarsalternativ, strukturering i sin tur om svarsutrymmet vi ger åt intervjupersonerna. En enkät inleds ofta med neutrala frågor. Det är vanligt att börja med bakgrundsvariabler. Enkäten kan avslutas med utrymme för kommentarer kring frågornas innehåll. Mellan inledningen och avslutning-

en kommer de egentliga frågorna som berör frågeställningen. (Patel & Davidsson 2011:74 ff.)

Studien sker enligt kvantitativ forskningsmetodik med kvalitativa inslag. Enkäten (se bilaga 3) innehåller såväl flervalsfrågor som en öppen fråga som ger chans åt informanterna att fritt motiverar hur förmanen kan förbättra och effektivera sin funktion. En del av frågorna har alternativet "kan inte säga" och då ett fält för motivering varför man inte kan säga. Val av denna forskningsmetod baserar sig på att genom enkätundersökning få ett större antal informanter och så omfattande svar som möjligt. Frågorna är såväl standardiserande som strukturerande. Enkäten är uppbyggd av materialet från tidigare forskning hurdan en bra förman inom förstavården är, teoretiska referensramen kombinerat med direktiven Räddningsverket i Östra Nyland har angående skiftesansvariga förstavårdarens uppgifter som förman. Med resultatet förväntas att komma fram till hurdan en bra förman inom förstavården är samt hur bra förmanen på Räddningsverket i Östra Nyland för tillfället uppfyller sin uppgift enligt underordnade.

Enkäten är riktad till alla arbetare inom förstavården på Räddningsverket i Östra Nyland förutom skiftesansvariga förstavårdaren samt fältledaren eftersom undersökningen baserar sig på underordnades åsikter om sin närmaste förman. Informanterna befinner sig stationerade i Borgå, Lovisa och Sibbo och undersökningen är riktad till 50 förstavårdare. Enligt överenskommelse med akutmåvårdschefen är enkäten samt följebrevet enbart på finska. Enkäten skickades ut till informanterna elektroniskt via kontaktpersonen på Räddningsverket i Östra Nyland med hjälp av programmet Analytica. Programmet garanterar full anonymitet och strävan är att genom detta elektroniska frågeformulär underlätta informanter att svara på enkäten samt att få större svarsprocent och därmed högre pålitlighet i studien. Svaren till enkäterna kommer rakt till skribenten anonymt. Efter analysering av materialet kommer materialet att förstöras. Som bilaga till informanterna skickas ett följebrev. (Se bilaga 4)

Enkäten samt följebrevet är före utdelningen genomlästa och piloterade av fyra studerande inom samma årskurs samt av personal som jobbar inom akutmåvården inom en

annan organisation. Resultatet från enkäterna analyseras med hjälp av programmet Excel.

Efter informationssökningen bör materialet systematiseras, komprimeras och bearbetas. De metoder som finns för att bearbeta information kan vara allt från statistiska metoder i numerisk form till metoder för tolkning av textmaterial. Kvantitativ bearbetning handlar om statistik. Hur på sätt ordna, beskriva samt bearbeta och analysera data. (Patel & Davidsson 2011:111)

### **3.2.1 Resultatbeskrivning och diskussion**

De resultaten man har erhållit skall vara till för att besvara frågeställningarna. För varje fråga i en enkät samlas alltså det resultat som ger svar på frågeställningen. Vid redovisning av resultatet måste man också redovisa om någon lämnat obesvarat på en fråga. Detta kallas internt bortfall och redovisas för varje enskild obesvarad fråga enskilt. Vanligtvis presenteras resultatet innan man gör en analys. Att presentera resultatet betyder att man beskriver till exempel svaren på en fråga i ord eller med hjälp av tabeller och figurer. Vid kvalitativa undersökningar vävs resultatbeskrivning och tolkning ofta samman till exempel med att först presentera resultatet och sedan illustrera med ett citat. Förutom resultatbeskrivning och tolkning måste man beskriva vilken slutsats man kan dra från resultaten det vill säga man sammanfattar resultaten. (Patel & Davidsson 2011:132 ff.)

Redovisningen av resultatet avslutas med en diskussion. I diskussionen bör man reflektera över den egna undersökningen. Då man reflekterar över den egna undersökningen gör man en värdering över det egna arbete utifrån hur det fungerade. Är det något som inte har fungerat som kan påverka resultatet? Ifall man anser att ingenting har påverkat resultatet bör man klargöra det för läsaren samt också varför man anser det. Efter det diskuteras resultaten. Varför blev det som det blev? Hur stämmer resultatet överens med teorier och tidigare forskning? Fick man det resultat man hade förväntat sig? Resultatet bör diskuteras i samma ordning som resultatbeskrivningen. I avslutningen av diskussionen ger man ett så kallat förslag för vidare forskning inom ämnet. Det kan innebära

om något intressant resultat eller saknat resultat. Det kan även innebära intressanta frågor man stött på under forskningen. (Patel & Davidsson 2011:134)

## 4 LITTERATURSÖKNING

Litteratursökningen genomfördes under hösten 2012 med fyra sökord; leadership, "deep leading", "emergency medicine" och "emergency nursing". För att få fram relevanta artiklar användes dessa sökord i fyra olika databaser; Cinahl (EBSCO), Medic, PubMed och ScienceDirect. Sökorden kombinerades på olika sätt. Målet med sökningen var att få fram artiklar som svarar på forskningsfråga 1: Hurdan är en bra förman inom förstavården? Kriterierna för att litteraturen skulle användas i studien var att den var publicerad år 2006 eller senare samt att texten finns i full text. Slutliga mängden relevanta artiklar var 15 varav åtta (8) användes i studien. (Se bilaga 5)

Sökningen i Cinahl (EBSCO) började med sökorden "deep leading" och "emergency medicine". Sökordet "deep leading" hittade inga resultat så skribenten använde sig av orden leadership, "emergency nursing" och "emergency medicine". Sökorden gav 5485 resultat så sökningen begränsades ännu till leadership och "emergency medicine" enligt följande: leadership AND "emergency medicine". Denna sökning gav 156 resultat varav fem (5) artiklar var relevanta (Picton 2009; May et al. 2007; Bleich et al. 2012; Hughes 2010; Doult 2006)

Sökningen i Medic resulterade med sex (6) relevanta artiklar (Niemi et al. 2010; Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö 2009; Kangasmäki 2008; Hujala 2008; Palomaa 2008; Kinnunen 2011). Sökorden i denna databas var följande: leadership, ledarskap, johtaminen\*, "emergency medicine", akuttvård\*, ensihoi\*. Sökorden användes alla samtidigt i samma fält. Sökningen gav sammanlagt 126 resultat.

Genom att söka i PubMed med sökorden "deep leading" och "emergency medicine" hittades inga resultat i full text. Sökorden leadership och "emergency medicine" gav 32 resultat varav 19 var från senaste fem åren. En (1) relevant artikel hittades (Goldman et



al. 2011). Sökningen gjordes med att kombinera orden på följande sätt: leadership AND "emergency medicine".

Sökningen i ScienceDirect gjordes med sökorden "deep leading", "emergency medicine" och "emergency nursing". Ordet "deep leading" gav inget resultat så orden leadership och "emergency nursing" användes enligt följande: leadership AND "emergency nursing". Sökningen begränsades till tidsskrifter. Sex (6) artiklar hittades varav tre (3) var relevanta (Montague et al. 2010; Raup 2008; Sarevic et al. 2011)

## 4.1 Tidigare forskning

I följande kapitel kommer skribenten att ta upp tidigare forskning kring ämnet. Kapitlet kommer att ta noggrannare upp resultatet av litteratursökningen.

Ledarskap kan tolkas på flera olika sätt beroende på metoden eller modellen. (Raup 2008) Ett gott och effektivt sätt att leda utgår från ett inspirerande sätt att motivera. Ett gott ledarskap handlar även om att uppmuntra personalen vilket i sin tur leder till bättre vård. (Picton 2009) Artikeln håller med att inspirerande sätt att motivera, som till exempel positiv feedback är grunden till gott ledarskap samt att utveckla ledarskap hos en vårdare borde påbörjas så fort man börjar arbetslivet. Ledarskap inom vården är en så viktig del att det borde satsas mera pengar på att understöda och öka kunskapen om ledarskap inom akutvården med hjälp av olika ledarskapsprogram. (Doulton 2006)

I ett gott ledarskap behövs dock mera än ett inspirerande sätt att motivera. Goldman et al. (2011) listade i studien upp de nio viktigaste sakerna hos en god ledare inom akutvården. Dessa moment är: prioritering, organisering, förmåga att leda, handskas med många uppgifter samtidigt, kommunikering, beslutsfattande, flexibilitet, självhävande och psykisk hållbarhet.

Ledarskap kan utnyttjas på många olika sätt och de olika sätten bör tillämpas enligt situation. Ett sätt att leda är att ensam fatta beslut. Man kan även leda med att fatta beslut tillsammans med en annan eller fatta beslut i grupp. Någon måste ändå ha rollen som

ledare fast besluten görs tillsammans. Beslut kan fattas med disciplin eller utan beroende på situation. (Sarevic et al. 2011) Hujala (2008) anser att ledarskap inte är ett individuellt utförande. Gott ledarskap byggs upp av samverkan mellan ledaren och underordnade. Såväl ledaren som de som blir ledda skall ha möjlighet att påverka varandras beslut.

Ett gott ledarskap handlar om ett sätt att leda med den kunskap som ledaren själv har, det vill säga att ledaren delar med sig och utnyttjar i ledandet sin kunskap och färdighet i organisationens verksamhet för att utveckla såväl organisationen som den enskilda individen (Kinnunen 2011). Studien publicerad av social- och hälsovårdsministeriet ser likheter med den tidigare studien att målet hos en god ledare borde vara att det finns så lite dold kunskap i ledaren som möjligt, det vill säga att ledaren delar med sig all sin kunskap såväl gammal som ny. Informationen borde röra sig så fritt i organisationen som möjligt och alltid då ny information fås borde alla vara medvetna om den. En god ledares mål borde även vara att inte enbart känna till det egna området utan också vara "up to date" vad det händer utanför eget kunskapsområde eller utanför organisationen. Med målmedvetet ledande anses enligt studien vid rätt tidpunkt, felfri analysering och utnyttjande av information. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2009)

Flera av studierna lyfter fram att ledarskap inte enbart handlar om en människas prestation utan att ledarskap även bör ske som ett gemensamt beslut i grupp beroende på situation (Sarevic et al. 2011, Hujala 2008). Ledarskap inom vården utgår till stort sätt från egen erfarenhet och kunskap men gott ledarskap bör även utvecklas med olika skolningar och övningar. En ledare får inte glömma att ta i beaktande underordnade och en god ledare bör även känna till när man så att säga bör "koppla bort" rollen som ledare.

## **5 TEORETISK REFERENSRAM**

Den teoretiska referensramen baserar sig på olika teorier kring organisation och ledarskap. Detta stycke kommer att ta upp tre olika teorier; Fayols klassiska ledarskapsmodell, Maslows behovspyramid samt Taylors Scientific management.

## 5.1 Ledarskap

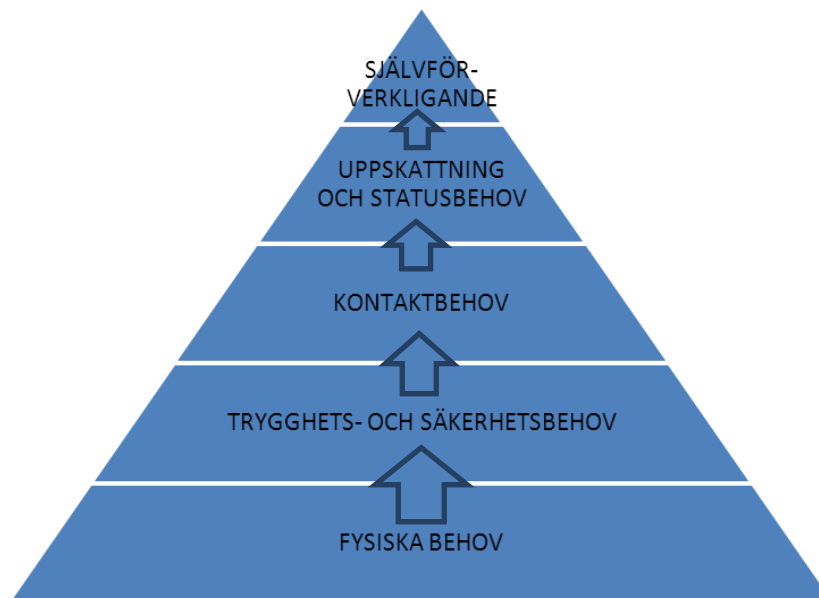
Ledarskap sker som en process som kan delas i tre delprocesser: planering, utförande och övervakning. Denna processmodell skapades av Henri Fayol (1918) och kallas för klassisk ledarskapsmodell. Enligt Fayol finns det fem principer hur en organisation skall administreras: planering, organisering, dirigering, koordinering och uppföljning. Fayol placerade ledarskap i en central roll i en organisation och han betraktade vad som var bästa sättet att organisera ett företag. Fayol ansåg även att observering och beslutsfattande spelar en viktig roll i gott ledarskap. Ledarskap strävar att se mot det kommande och en ledare bör ge noga beskrivningar om rollen underordnade har. (Crainer 1998:57 ff.)

Enligt Fayol (1916) har en förman ansvar över sina underordnade och en förman förväntas försvara sin organisation. Förmannen bör kunna presentera sin organisation åt utomstående så att det framgår att organisationen har bestämda uppgifter, är unik och självständig samt modern, rationell och effektiv (Jönsson & Strannegård 2009:220).

### 5.1.1 Motivationens roll inom ledarskap

Många forskare har studerat vad som skapar förutsättningar för att människan skall motiveras. En motivationsteori är Maslows (1954) behovspyramid. Enligt Maslow är de mest grundläggande behoven de fysiologiska behoven som mat, dryck och sömn. Som ledare är det viktigt att skapa möjligheter till pauser i arbetet. Man bör även tänka efter att arbetstiden är sådan att arbetaren hinner återhämta sig mellan passen. Nästa steg i behovspyramiden är säkerhet och trygghet. Det kan handla om till exempel tydliga roller på en arbetsplats som skapar säkerhet hos arbetaren eller att såväl fysiska som psykiska miljön är trygg. Den tredje nivån i Maslows pyramid är kontaktbehov, det vill säga människans sociala behov. Det bör finnas naturliga mötesplatser i organisationens utrymmen, samt plats för lunch eller grupprum. Fjärde nivån handlar om att få uppskattning av andra. Ledaren bör se till att personalen får såväl bekräftelse och uppskattning på många olika sätt. Feedback bör ges så att det framkommer vad man har gjort bra, samt vad som kan utvecklas. Utvecklingssamtal är ett sätt att visa uppskattning och

ge beröm. Sista nivån handlar om behov av självförverkligande det vill säga behov att leva upp till egna personliga mål. Som ledare gäller det att se till att arbetarna gör upp egna personliga mål. (Önnevik 2010:59 ff.)



Figur 2. Maslows behovspyramid (Modifierad enligt Önnevik 2010)

### 5.1.2 Kommunikationens betydelse

Ledarskap handlar om färdigheter, kunskaper och erfarenheter från olika områden och viktigt hos en ledare är att få fram sitt budskap. För att få fram sitt budskap som ledare gäller det att anpassa sina ordval och kommunicera på ett passande sätt till den man talar till. Man bör tänka på att tala tydligt i rätt ton samt undvika ordet inte. Människor har svårare att förstå instruktioner som innehåller negation. Kommunikationen bör vara enkel och tydlig så att alla begrepp förstås. Såväl sändarens som mottagarens förväntningar och motivation påverkar samtalet. Efteråt bör ledaren ta reda på hur informationen har tolkats och uppfattats. (Önnevik 2010: 81 ff.)

Kommunikationen påverkas av om det är en så kallad envägs- eller tvåvägskommunikation, det vill säga om sändaren kommunicerar ett budskap eller om mottagaren har möjlighet att ge respons. En ledares sätt att kommunicera kan delas in i tre olika former enligt Önnevik (2010): 1. *Verbal kommunikation*, ord uttalas mellan två eller flera individer. 2. *Icke-verbal kommunikation*, genom till exempel ögonkontakt och kroppsrörelser. 3. *Symbolisk kommunikation*, det vill säga frisyren, smycken, klädseln. Ett effektivt ledarskap utövas genom att kommunicera på alla nämnda sätt. (Önnevik 2010:84)

### 5.1.3 Ledarskap i svåra situationer

Ledarskap i svåra situationer handlar ofta om ledarpositioner vid olika kriser och starkt stressfyllda situationer. På individnivå upplevs kriser ofta ha sin orsak i en plötslig händelse som man är oförberedd på. Som ledare i en sådan situation bör man kunna bemästra sina stressreaktioner så att arbetsprestationen inte påverkas negativt. Det är dock vanligt att en ledare i sådana situationer tänker på det som har hänt istället för att tänka framåt eller felprioriterar och fokuserar på annat än huvudmålet. Det finns även risker att en ledare ger otydliga order till underordnade i en sådan situation. En grundläggande faktor för gott ledarskap under stark stress är god fysisk kapacitet. En ledare med god självkännet och gott självförtroende fungerar bra under starkt påfrestande förhållande. En sådan ledare kan hålla sig lugn och fokuserar sig inte bara på svårigheter utan också möjligheter och vågar agera utifrån sin övertygelse. Till förutsättningar hos en ledare i en starkt stressfylld situation hör även att vara utbildad och övad. Effektivitet i en sådan situation uppbyggs också av tidigare erfarenheter och personkännet. Också vana av att jobba med andra organisationer spelar stor roll för att skapa bra kontakt med övriga organisationer, bra kontaktnät i en krissituation är värdefulla. (Jönsson & Stranegård 2009:84 ff.)

En chefs ledarskap under stress påverkas inte enbart av chefen själv utan också av organisationens fysisk-tekniska utrustning. Om chefen och underordnade har tillgång till kvalificerad utrustning påverkas chefens ledarskap positivt under kris och stress. Ledarskap under akut stress underlättas ifall det finns tydliga roll- och arbetsfördelningar inom organisationen. Ledarskapet underlättas även om det i vardagen vuxit fram ett

kommunikationsmönster utan hänsyn till hierarkin. Organisationsklimatet spelar även stor roll vid ledandet i kris. Råder det inom organisationen ett bra klimat där alla lyssnar på varandra eller klimat där underordnade upplevs som jobbiga då de försöker vara kreativa. (Jönsson & Strannegård 2009:90 ff.)

## 5.2 Organisation

Uttrycket organisation innebär den enhet en chef leder. Det kan handla om ett privat företag, en kommunal förvaltning, en verksamhetsgren, en myndighet eller en avdelning inom en större enhet. (Blennberger 2007:9 ff.) Tanken varför man organiserar ett företag handlar om att uppnå effektivare mål genom ett väl fungerande samarbete. Om en person med en viss kompetens blir fel placerad blir ofta effektiviteten låg. Även om arbetaren inte slipper och använda kunskapen hon/han har minskar motivationen och kunskapen glöms lättare bort. Organisationsstrukturen handlar även om att på ett tydligt sätt göra klart vem som gör vad, och klargöra fördelningen vem som ansvarar över vad. Organisationsstrukturen är också ett sätt att reglera förhållandet mellan förmannen och personalen. (Önnevik 2010:159)

Organisationsteorin *Scientific management*, kallas även för taylorismen och utvecklades av Frederic Taylor (1911). Teorin utvecklades eftersom många arbetsuppgifter inom industrin inte gick att övervaka vilket i sin tur ledde till låg arbetsmoral och låg produktivitet. Grundtanken med teorin var att finna det bästa sättet att utföra en uppgift så effektivt som möjligt. Taylor ansåg även att det fanns konflikt mellan arbetare och förmän och att förmän inte hade någon uppfattning om hur lång tid vissa arbetsuppgifter tog och inte därför kunde övervaka arbetstakten och produktiviteten. Taylor studerade vetenskapliga metoder för att se hur arbetet kunde utföras mera effektivt. Ett av taylorismens kända begrepp är ”rätt person på rätt plats”. Med det menade Taylor att arbetarna skulle utbilda personalen i metoderna och det man var specialiserad på skulle man få jobba med, vilket i sin tur skulle leda till mera effektivt arbete. Målet var också att utesluta onödiga aktiviteter och rörelser för att öka effektiviteten. Arbetet skulle övervakas noggrant att det sköts rätt, men ett bra samarbete mellan förman och arbetare skulle ändå behållas. (Crainer 1998:226 ff.)

## 5.3 Etik och ledarskap

Att ha rollen som förman i en organisation innebär att man har förtroende från många olika parter. Organisationens arbetsätt byggs ofta upp kring förmannens arbetsätt och attityder, förmannen förväntas vara en förebild för sina underordnade. Inte enbart den högsta förmannen utan även andra förmän bestämmer allmänhetens bild av hela organisationen. För en förman kommer det tillfällen då man måste agera på ett sätt underordnade uppfattar som negativt, i sådana situationer ställs det höga krav på förmannen och inte enbart stilen och bemötande avgör situationen utan även förmannens etik. En förman bör ha insikt om sina värderingar som kan utgöra en god etik. Det finns stora variationer kring förmän i olika roller, men gemensamt för alla chefsroller är att de ger makt och ansvar som påverkar andra människors arbete och liv. Därför är det viktigt att förmannen i sin roll har etisk medvetenhet och mognad. (Blennberger 2007:6 ff.)

### 5.3.1 Etikens grundfrågor

Etiken kan delas i tre frågor för att skapa en bra översikt om vad etik egentligen handlar om. Den första frågan handlar om hur vi uppfattar människans värde. Alla människor har ett likt värde, detta värde bestäms inte av det hur nyttig man är. Etikens andra fråga vad som är rätt handling. Känsla har en viktig roll inom etiken men då bör man kunna ge argument för sin bedömning. Då man tar ställning till vad som är rätt och vad som är orätt kan man vända sig till klassiska normer, som till exempel värdighet och integritet, frihet och självbestämmande. För att bedöma handlingar och regler bör även jämlikhet, rättvisa och jämställdhet beaktas. Dessa principer ger en bra vägledning för ett gott resultat som skapar ett gott samhälle. Den tredje grundfrågan inom etiken handlar om hurdan slags person man bör vara. Detta gäller då man ställs inför frågor angående moraliskt ansvar och etiska dygder. Vilken person bör jag sträva till att vara ur en etisk synpunkt? (Blennberger 2007:34 ff.)

### **5.3.2 Chefen som förebild**

Det ställs ofta högre etiska krav på förmän i en organisation än på andra medarbetare. Förmannen förväntas vara en förebild. Av förmannen förväntas inte enbart att vara förebild inom organisationen utan också utanför. Etiska kraven varierar dock beroende på bransch. Som förman bör man ha en uppfattning att omgivningen ställer sådana krav och kraven bör tas på personligt allvar. För en förman kan det vara riskabelt att försöka vara en förebild och man bör som en sidoeffekt vara förebild i distraktion men ändå uppmärksamma att ta etiken, arbetet och livet på allvar. I roll som förman och förebild behövs egenskaper som tolerans, kritisk självinsikt och humor. (Blennberger 2007:58)

### **5.3.3 Etiska problem**

När en förman ställs inför ett etiskt problem kan man försöka analysera problemet med hjälp av att pröva olika frågor som till exempel vilka handlingsmöjligheter som är tänkbara i situationen eller vilka etiska riktlinjer som har relevans för problemet. En fråga man kan ställa då man stöter på ett etiskt problem som ledare är hur situationen kommer att utvecklas ifall man inte agerar. Vid etiska problem bör man handla på så sätt att man strävar till att nå de bästa konsekvenserna för de berörda utifrån en bedömning av vad som är sannolikt. Då man som förman stöter på ett etiskt problem är det viktigt att tänka ut hur den egna yrkesrollen som förman påverkas av att handla på olika sätt i en viss situation. För att undvika att flere problem uppstår bör man utreda om problemet har uppstått genom misstag, och ifall problemet uppstått genom misstag så hur kan misstagen undvikas. Då man som förman bestämt sig för vilken handling som är den bästa gäller det ännu att fundera ut om det kvarstår någon tveksamhet och vad tveksamheten i sådana fall kan bero på. Hur påverkas min roll som förman att handla på ett visst sätt i situationen? (Blennberger 2007:63 ff.)

### **5.3.4 Etiska riktlinjer för förmän**

En förman skall eftersträva etisk medvetenhet och mognad. Etiska riktlinjer är till för att förmannen skall förstå sitt etiska ansvar. En del riktlinjer berör förmannens direkta age-



rande medan andra i sin tur gäller sådant som förmannen ansvarar över att andra gör i organisationen. Hur förmannen agerar utanför arbetslivet och aktualiserar frågor om etiska personlighetsegenskaper är de två inledande riktlinjerna. Varje förman bör pröva sig fram vilken riktlinje är relevant för den egna chefsrollen. En förman bör vara medveten om sina egna gränser och sin egen kompetens och regelbundet utveckla och utveckla sin kompetens. Som förman skall man arbeta för den egna organisationen så att verksamheten utvecklas ständigt. Då det gäller riktlinjer för övriga förmän och medarbetare skall en förman ha en jämlik hållning mot medarbetare och bemöta dem med respekt och vänlighet. Förmannen skall arbeta i enlighet med lagstiftningens bestämmelser och upprätthålla lojalitet mot övriga kollegor, och om det inom organisationen mellan medarbetare förekommer diskriminerande attityder bör förmannen kraftfullt agera och motverka. Mot samhället och omvärlden skall förmannen agera så att organisationen och organisationens verksamhet möter förtroende och ta ansvar över dem som söker arbete i organisationen. De som söker arbete bör även bli behandlade på ett icke-diskriminerande och respektfullt sätt (Blennberger 2007:59 ff.).

## **6 RESULTATREDOVISNING**

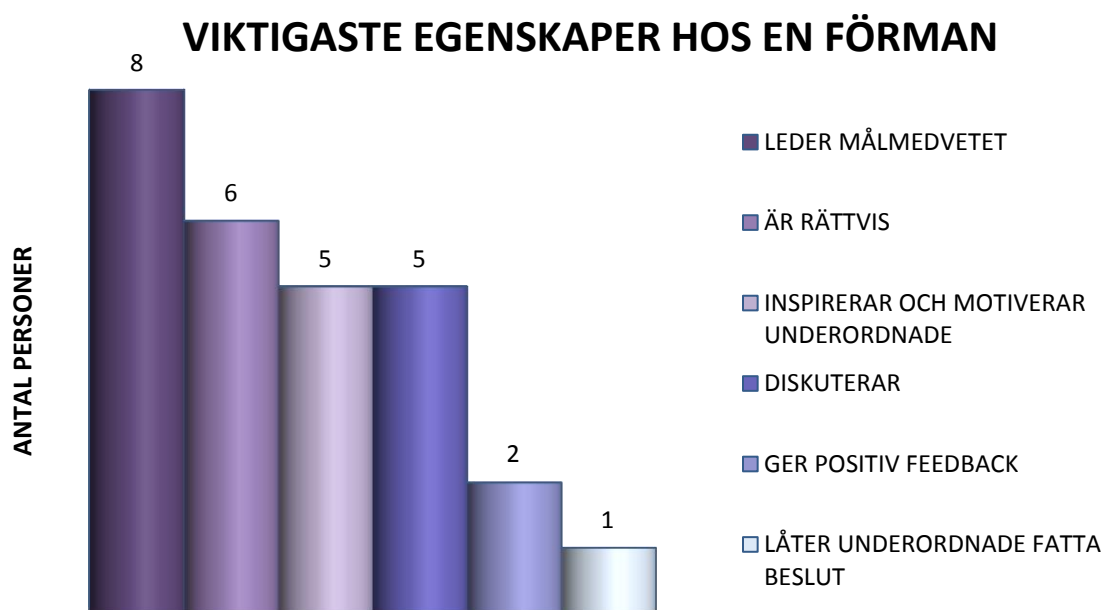
I detta stycke redogörs resultatet från enkätundersökningen. Totalt skickades enkäten ut till 50 förstavårdare vid Räddningsverket i Östra Nyland varav 33 svarade på enkäten. Sammanlagda svarsprocenten blev 66 %. Stycket redogör resultatet både i numeriska figurer och som fritt formulerad text samt kommentarer av informanterna. Eftersom enkäten skickades ut på finska är svaren i resultatredovisningen översatta till svenska.

Enkäten inleddes med frågor angående bakgrundsvariabler. Av informanterna var 24 akutvårdare eller sjukskötare och nio närvårdare. Av informanterna var 13 primärt stationerade i Sibbo, tio hade Lovisa som sin primära verksamhetsplats och tio var stationerade i Borgå.

I början av enkäten ställdes frågan om manskaper upplever sig ha tillräcklig information angående skiftesansvariga förstavårdarens uppgifter. Denna fråga ställdes för att kunna utreda vad bakgrundskunskapen var i tanke på följande frågor i enkäten. Var informan-

terna väl medvetna om vad allt som hör till deras närmaste förmans uppgifter? Av informanterna var 26 stycken (79 %) av den åsikten att kunskapen är tillräcklig. Sju av informanterna (21 %) ansåg sig ha otillräcklig kunskap om skiftesansvariga förstavårdarens uppgifter.

Efter bakgrundsvariablerna ställdes informanterna frågan vad de anser som viktigaste egenskaper hos en bra förman. I frågan fanns tolv färdiga svarsalternativ och en ruta med alternativ att själv fylla i någon egenskap. Fem alternativ skulle väljas i ordningen 1=viktigaste egenskap, 2=näst viktigast och så vidare. Åtta personer ansåg att viktigaste egenskapen hos en förman är att leda målmedvetet och sex personer att vara rättvis. De övriga egenskaper som ansågs vara viktigaste egenskaperna hos en god förman fördelades enligt följande:



Figur 3. Informanternas synpunkt på viktigaste egenskaper hos en förman

Sju av informanterna ansåg att vara rättvis hör till en god förmans näst viktigaste egenskaper. Fem informanter ansåg att lyssna är näst viktigaste egenskapen och också att leda målmedvetet ansågs av fem informanter vara näst viktigast. Att lita på sina under-

ordnade, att låta underordnade fatta beslut, att ge positiv feedback, att inspirera och motivera underordnade, att diskutera och att våga fatta beslut ansågs även av informanterna som näst viktigaste egenskaperna hos en god förman.

Som tredje viktigaste egenskapen hos en god förman valde åtta personer att förmanen skall lita på sina underordnade och sex personer valde att förmanen skall ge positiv feedback. Övriga egenskaper som ansågs som tredje viktigast var att vara rättvis, att våga fatta beslut, att lyssna, att vilja utveckla organisationen och att diskutera.

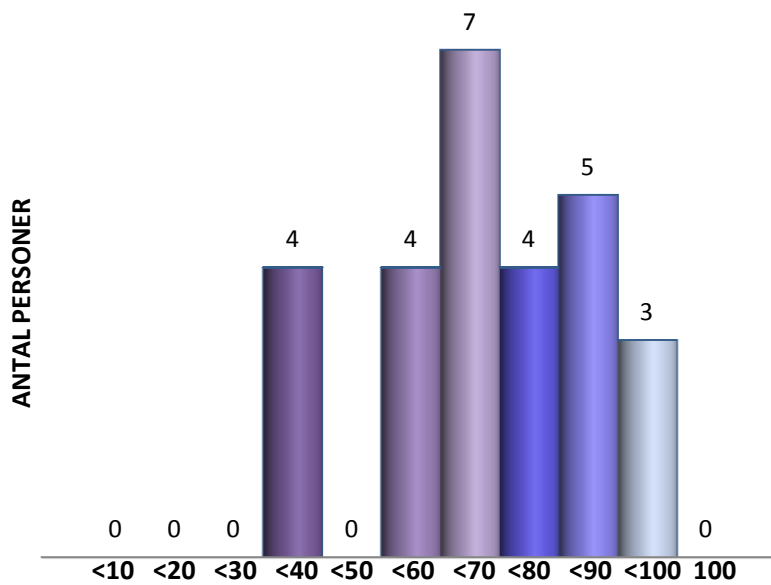
Fem av informanterna valde som fjärde viktigaste egenskapen att inspirera och motivera sina underordnade. Övriga egenskaper som ansågs vara fjärde viktigast var att skapa ordning, låta underordnade fatta beslut, lyssna, diskutera och lita på sina underordnade. Som fjärde viktigast ansåg informanterna också att ge positiv feedback, att våga fatta beslut, att ha vilja att utveckla organisationen och att vara rättvis.

Fem av informanter valde som femte viktigaste egenskapen att diskutera samt inspirera och motivera. Andra egenskaper som informanterna ansåg som femte viktigaste egenskapen var att lita på sina underordnade, leda målmedvetet, att vara rättvis, att lyssna, att ge positiv feedback, att låta underordnade fatta beslut samt att skapa ordning.

Egenskaperna som informanterna ansåg som näst-, tredje-, fjärde och femte viktigaste hos en god förman kan ses som figurer i bilaga 6.

På en skala från noll till 100 skulle informanterna märka ut hur de anser att skiftesansvariga förstavårdaren följer de uppgifter de tidigare placerat i ordning för viktiga egenskaper hos en god förman. Noll på skalan betydde att förmanen inte alls uppfyller egenskaperna medan 100 att förmanen uppfyller egenskaperna utmärkt. Medianen på frågan blev 69 och svaren på skalan fördelades på följande sätt:

## HUR UPPFYLLER FÖRMANNEN EGENSKAPERNA



Figur 4. Informanternas synpunkt på hur förmannen uppfyller tidigare nämnda egenskaperna

I enkäten ställdes frågan hur manskapet anser att förmannen använder sitt teoretiska kunnande i ledarskapssituationerna. Frågan besvarades på en skala från noll till 100 var noll betyder inte alls och 100 betyder utmärkt. En person ansåg att skiftesansvariga förmannen använder sitt teoretiska kunnande i ledarskapssituationer utmärkt. Över hälften av informanterna gav en siffra mellan 70 och 80. Medianen på frågan blev 70. (Se bilaga 6) En av informanterna besvarade frågan med alternativet "kan inte säga". Motiveringen var att det är svårt att värdera skiftesansvariga förstavårdaren i sin uppgift då det inte finns en "egen förman" i skiftet utan förmannen byts. Det går alltså inte att värdera flere förmän i en och samma fråga.

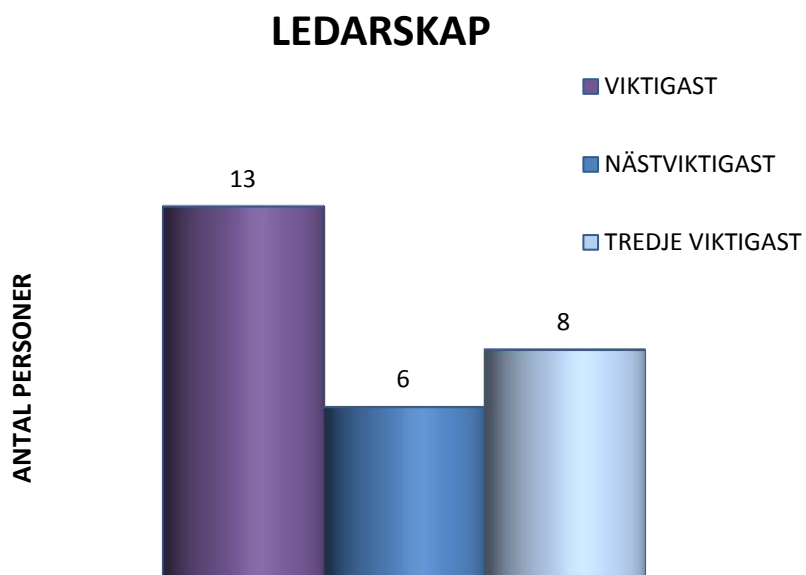
Frågan som gällde tillämpning av praktisk erfarenhet i ledarskapssituationer besvarades också på en skala från noll (inte alls) till 100 (utmärkt). Två av informanterna ansåg att skiftesansvariga förstavårdaren tillämpar sin praktiska erfarenhet utmärkt i ledarskapssituationer. Medianen på frågan blev 72. Åtta av informanterna besvarade frågan mellan 70 och 80 på skalan. (Se bilaga 6)

Då informanterna ställdes frågan om förmannens förmåga att delegera uppgifter var noll på skalan svag förmåga att delegera uppgifter och 100 utmärkt förmåga att delegera uppgifter. Fyra informanter var av den åsikten att skiftesansvariga förmannen delegerar uppgifter utmärkt. Frågan fick en hög median, medianen blev 82. Endast en person svarade på frågan med ett tal under 60. (Se bilaga 6)

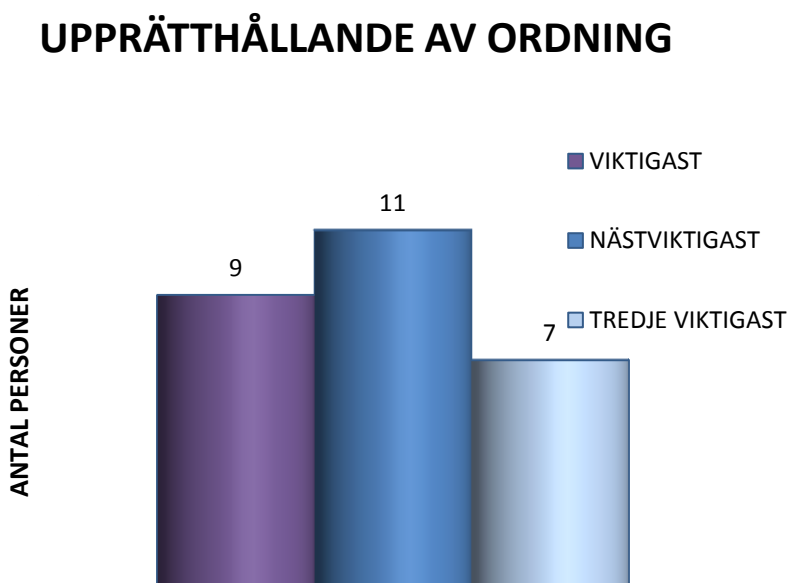
Förmåga att identifiera underordnades styrkor och svagheter uppskattades på skalan svag förmåga (noll) till utmärkt förmåga (100). Frågan uppnådde ett resultat där medianen blev 50. Två personer gav på skalan ett tal mellan 20 och 30, fyra ett tal mellan 30 och 40 och fyra personer mellan 40 och 50. Sju av personerna besvarade mellan 70 och 80. (Se bilaga 6)

Förmåga hos förmannen att samarbeta uppskattades mellan svag förmåga och utmärkt förmåga på skalan 0 och 100. 14 personer besvarade frågan på skalan med ett värde över 70. Tolv personer gav ett värde under 60. Ingen av personerna besvarade att förmannens förmåga att samarbeta är utmärkt. Medianen på frågan blev 71. (Se bilaga 6)

I fråga fem på enkäten skulle informanterna sätta i viktighetsordning tre följande moment vilka förväntningar de har av sin närmaste förman: Ledarskap, upprätthållandet av ordning och utveckling av underordnade. Av 27 personer valde 13 ledarskap som viktigaste egenskapen hos förmannen, sex ansåg ledarskap vara näst viktigast och åtta tredje viktigast av alternativen. Upprätthållande av ordning valde nio personer som viktigast av de givna alternativen, elva personer ansåg egenskapen vara näst viktigast och sju personer tredje viktigast. Egenskapen utveckling av underordnade valde fem informanter som viktigaste egenskapen, tio valde egenskapen som näst viktigast och tolv informanter som tredje viktigast. Följande figurer beskriver närmare hur svaren fördelade sig på de olika momenten.

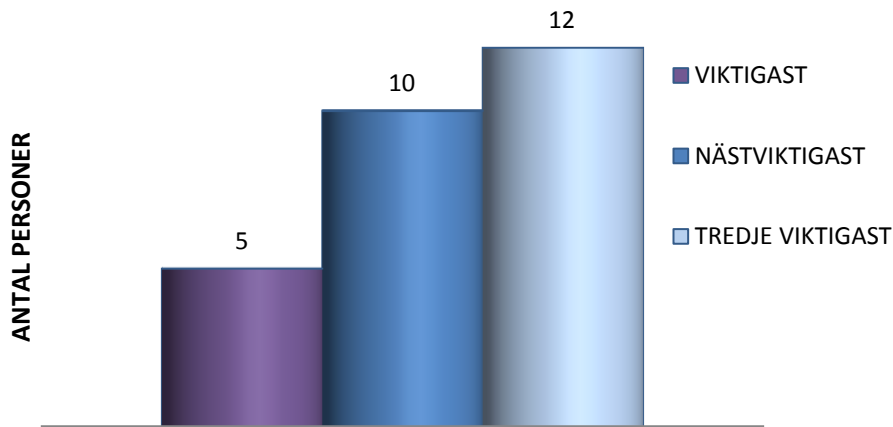


Figur 5. Ledarskap



Figur 6. Upprätthållande av ordning

## UTVECKLING AV UNDERORDNADE



Figur 7. Utveckling av underordnade

Informanterna ställdes frågan hur de anser att förmannen övervakar och följer med akutvårdsenheternas tillstånd. Frågan besvarades på en skala mellan noll och 100 (noll inte alls, 100 utmärkt). En person besvarade fråga på skalan med alternativet inte alls. Ingen ansåg att förmannen övervakar och följer med akutvårdsenheternas tillstånd utmärkt. Medianen av svaren blev 64. (Se bilaga 6)

Till en av skiftesansvariga förmannens uppgifter hör att övervaka och följa med att vårdutrustningen är fungerande och därför ställdes informanterna frågan om de anser att förmannen kontinuerligt övervakar och följer med funktionen av vårdutrustningen. Frågan besvarades också på en skala från noll till 100 av sammanlagt 27 personer. 15 av svaren fördelade sig på skalan mellan 70 och 90. Ingen person besvarade frågan att förmannen övervakar och följer med funktionen av vårdutrustningen utmärkt. Av alla svar blev medianen 73. (Se bilaga 6)

Frågan om informanterna anser att förmannen lägger sig i akutvårdsarbetet om han upptäcker brister besvarades sammanlagt av 27 personer varav tolv placerade svaret på skalan mellan 80 och 90. Två personer gav ett svar som var över 90, medan resten av svaren (13 personer) gav ett tal under 80. Medianen blev 80. (Se bilaga 6)

Den sista frågan före öppna frågan besvarades även på en skala mellan noll och 100. Frågan lydde hur bra informanterna anser att förmannen ansvarar över en funktionerande förstavård på sitt område. noll betydde inte alls, medan 100 utmärkt. Frågan besvarades av 27 personer som gav medianen 71. Åtta personer gav ett svar mellan 70 och 80. Sju personer gav ett svar som var över 80 och resten av svaren (tolv svar) fördelade sig på skalan under 70. (Se bilaga 6)

Den sista frågan var en öppen fråga som besvarade den tredje forskningsfrågan hur förmännens handlande kan förbättras och effektiveras. Sammanlagt besvarade tolv personer den öppna frågan. En av informanterna ansåg sig vara mycket nöjd med sin förman och skulle inte ändra på någonting alls.

”Jag är själv jätte nöjd med min nuvarande förman så jag kommer inte på någon viss sak som han borde förbättra/effektivera”

Enligt flera informanter kunde förmännen förbättra sitt handlande med att ge såväl positiv som negativ feedback på sådant sätt att det förstås på rätt sätt av underordnade. Denna önskan dök upp i många av svaren. Feedbacken borde vara saklig och rikta sig till den person detta gäller. Allt behöver inte alltid vara så allvarligt och humor får användas, men då feedback skickas som e-post till underordnade tolkas humor ofta som ironiskt eller sarkastiskt. Från feedback och tal kunde förmännen helt och hållet lämna bort så kallat "smygfitteri" och spydiga kommentarer. Feedback angående nya arbetare kunde förmännen fråga av övriga arbetare.

”Humor får användas, men i e-post i skriftlig form förstås detta inte alltid på rätt sätt, i iallafall ironi eller sarkasm. Också ”smygfitteri/spydiga kommentarer” kunde helt och hållet lämnas bort från feedback och tal”

Att vara rättvis, lita på sina underordnade, diskutera och lyssna på underordnades åsikter kunde förbättras hos förmannen. Informanterna önskar mera ansvar och mera ansvar i sin tur skulle ge möjlighet att visa åt förmannen att underordnade även kan sköta många uppgifter. Jämlikhet mot underordnade borde förbättras, och till exempel utdelande av extra skift borde ske jämlikt så att underordnade inte upplever att extra skift delas ut åt



vänner inom den sociala median utan alla i sin tur blir erbjudna möjlighet att göra extra skift. En gemensam funktionsmodell hos förmännen saknas så att alla förmän skulle hålla samma linje. Det borde inte finnas skillnad vilken av förmännen man handlar med, eftersom alla borde vara rättvisa och inte föredra någon.

”Att öka och förstärka jämlikheten borde enligt mig förbättras. Att det inte skulle uppstå situationer då det till exempel verkar att övertid är utdelade till facebook vänner”

"Alla L5 borde ha en gemensam funktionsmodell, vara sinsemellan på samma linje. Det borde inte ha någon betydelse vilken L5 du handlar med, alla borde vara jämlika och inte gynna någon"

Skiftesansvariga förstavårdaren borde visa exempel åt sina underordnade till exempel då den egna enheten skall granskas på morgonen. Förmannen borde också aktivare delta i de dagliga sysslorna på stationen och inte låsa in sig på sitt rum. På det sättet kunde han skapa bättre kontakt till underordnade. Inställningen hos förmannen anses vara negativ på stationen. Utryckningar sköter skiftesansvariga förmannen bra men däremellan anses personliga sysslor som egen skolgång vara på plats nummer ett. Saker som borde bråds-kande repareras till exempel i stationsutrymmen framskrider inte av skiftesansvariga förstavårdarens ledning utan saken måste föras vidare till akutmåvårdschefen för att någonting skall göras åt saken. Skiftesansvariga förstavårdaren kunde förbättra och effektivera sitt handlande med att fråga sina underordnade om oro och bekymmer. Vid konflikter vore det bra om förmannen kunde ge det sista svaret. Informanterna anser att förmannen har en negativ inställning på stationen då det diskuteras arbetsaker, och nya idéer slopas omedelbart av förmannen och först i senare skede tas idéerna upp igen.

"Han kunde vara aktivare med bland med övriga akutmåvårdare till exempel vid dagliga sysslor, på detta sätt skapa synlighet och kontakt istället för att "bunkra" på sitt eget rum"

”Enkla saker som att någonting bråds-kande borde repareras till exempel i stationsutrymmen inte framskrider, utan man måste föra saken till akutmåvårdschefen att det framskrider. Idéer som föreslås slopas av honom omedelbart och eventuellt först i ett senare skede återkommer man till saken i lugn och ro med en tanke”

”Inställningen är underligt negativ på stationen”

Förmåga till växelverkan och utveckling av växelverkan anses vara en brist hos skiftesansvariga förstavårdaren och kunde utvecklas. Växelverkan hos förmannen anses tidvis lida på grund av brist på tålmod.

”Tidvis känns det också att växelverkan aningen lider på grund av brist i tålmodet hos förmannen”

Många av informanterna kom fram med förbättringen att vara fysiskt närvarande även på stationerna Lovisa och Sibbo men ansåg också att det inte med nuvarande uppgifter ger möjlighet till det. Informanterna anser att förmännen för tillfället har en dålig syn över funktionen i Lovisa och Sibbo eftersom de inte cirkulerar mellan stationerna och funktionen blir rätt så främmande för dem. Om förmännen skulle ha möjlighet att bekanta sig med stationerna till exempel en månads tid skulle möjligtvis samarbetet mellan skiftesansvariga förstavårdaren och manskapet på de övriga stationerna förbättras. Det upplevs att förmännen inte alltid förstår tillvägagångssättet i Lovisa och Sibbo och det i sin tur kan leda till konflikter och många handlingar ses på ett dåligt sätt.

"Jag skulle ha lusta att säga att vara fysiskt närvarande även på sidostationerna och på detta sätt skapa interaktionsrelationer till sina underordnade, men jag vet, att det inte är möjligt vid sidan om nuvarande uppgifter"

”Jag anser att ansvariga förstavårdarna (L5) har en ganska svag insyn på sidostationernas funktion, eftersom de inte alls har stationscirkulation. Då han alltid är på Borgå station blir sidostationernas funktion rätt så obekant. Vi har funderat med mina kollegor, att det kunde vara bra att även L5-personalen skulle bekanta sig med sidostationerna till exempel i en månads tid. Detta skulle säkert förbättra samarbete mellan L5 och akutvårdarna. Tidvis känns det att skiftesansvariga inte nödvändigtvis förstår sidostationernas tillvägagångssätt, och L5-personalen har så att säga ”pekad med fingret” för någons stations funktion”

## 7 ETISK REFLEKTION

I en forskning bör man ta hänsyn till undersökningens forskningsetiska aspekter. Kunskapen bör vara så trovärdig som möjligt. Man bör hitta balans mellan nyttan av forskningen och skydd mot otillbörlig tillsyn. Ingen får utsättas för fysisk eller psykisk skada eller kränkning. Etiska krav på en forskning är att deltagare själv får bestämma om de vill delta eller inte i undersökningen. Alla som deltar i undersökningen bör bli väl informerade om forskningsuppgiftens syfte. Man bör anlita förtroende till personer som undersökningen berör med att säkra dem över att materialet inte kan nå obehöriga, det får inte vara möjligt att från resultatet kunna lista ut vilken person någonting berör. Man måste tänka igenom konsekvenserna redan före undersökningen görs, så att den görs på sådant sätt att detta inte är möjligt. Material samlat av enskilda personer får enbart användas för forskningsändamål. (Patel & Davidsson 2011:62 ff.)

Ett forskningsarbete styrs mer eller mindre av föreskrifter och tvingade regler, men dock det utgör det egna etiska ansvaret grunden för forskningsetiken Reflektion är en stor del av forskarens arbete. Forskningen skall kunna motiveras och forskaren bör vara kompetent och väl förtrogen. Vinsten skall vara större än risken. Människans välfärd skall ställas på första plats före vetenskapens och samhällets behov. Forskningsetiska bedömningar är obligatoriska enligt lag. (Olsson & Sörensen 2011:86)

Under hela arbetets gång har god vetenskaplig praxis vid Arcada löpt med som en viktig del av arbetet. Arbetet har iakttagit ärlighet, allmän omsorgsfullhet och noggrannhet i forskningen, dokumenteringen och resultatet det vill säga i hela undersökningen. Skribenten har tagit hänsyn till andra forskare och hänsyn till etiken inom eget forskningsområde. Materialet till informanterna har genomgått Etiska rådet och deltagandet i undersökningen baserade sig på frivillighet och alla informanter garanterades full anonymitet. Avtal om projekterat examensarbete gjordes före forskningen påbörjades (se bilaga 1) och före enkäterna skickades ut gjorde skribenten ännu ett fritt formulerat anhållan om forskningslov (se bilaga 2) och såväl enkäten och följebrevet godkändes av två förmän inom organisationen.

I samband med enkätundersökningen skickades ett följebrev (se bilaga 4) till informanterna på Räddningsverket i Östra Nyland. I följebrevet informerades informanterna att deltagandet baserar sig på frivillighet och deltagandet sker anonymt. Målet med studien informerades också. I början av enkäten framkom att vid varje fråga informeras hur frågan bör besvaras samt vad begreppet förman i enkäten innebär. I forskningen utsattes ingen för kränkning eller nedvärdering. Alla informanter behandlades konfidentiellt och resultatet ger inte möjlighet att urskilja en viss individ ur något visst svar. Anonymiteten behålls med hjälp av att enkäten riktade sig till 50 personer och inga detaljer som kan skada anonymiteten gavs ut. Inga personuppgifter behövde antecknas. Inget av materialet från enkätundersökningen kommer att användas utanför studien till icke vetenskapliga ändamål, då denna studie är klar förstörs materialet. Informanternas svar respekteras av skribenten.

## **8 KRITISK GRANSKNING**

Granskning av vetenskapliga arbeten har en lång tradition redan från medeltidens universitet då det förekom övningar att ifrågasätta och försvara teser. Granskning innebär att ifrågasätta arbetet på ett konstruktivt sätt. Granskning är även ett inläringstillfälle som behandlar såväl allt som är bra som sådant som är mindre bra. (Patel & Davidsson 2011:142–143)

Såväl att ha hög reliabilitet som hög validitet är lika viktiga i en undersökning. Man måste veta att man har god validitet med att undersöka just det man avser undersöka. Det måste göras på ett tillförlitligt sätt, med att ha god reliabilitet. Då man själv har konstruerat det datainsamlingsinstrument man använder är det inte en självklarhet att man får information om just det man vill. Man kan inte heller vara säker på hur pass säker informationen man får är. (Patel & Davidsson 2011:101 ff.) Reliabilitet innebär att det vid varje mätning fås samma resultat fastän det finns olika sätt att göra detta. Hög reliabilitet innebär en hög grad av överensstämmelse. Validitet innebär att mäta just det som skall mätas. Med innehållsvaliditet avser man att alla delar inom ett visst område mäts och stämmer överens med varandra. Det är viktigt att känna till validiteten och reliabili-

teten för mätinstrumentet för att kunna göra adekvata utvärderingar. (Olsson & Sörensen 2011:123 ff.)

"Hög reliabilitet är ingen garanti för hög validitet" (Patel & Davidsson 2011 s. 102)

## 8.1 Artikelgenomgång

Litteratursökningen gjordes med fyra sökord i sammanlagt fyra olika databaser. Sökningarna resulterade sammanlagt 15 relevanta artiklar som begränsades till åtta valda artiklar. Alla artiklar var från år 2006 eller senare och eftersom artiklarna var publicerade inom de senaste sju åren kan de anses vara relevanta. De åtta artiklarna var skribenten nöjd med eftersom de svarade grundligt på första forskningsfrågan hurdan en bra förman inom förstavården är. Målet var att få med i studien såväl finska artiklar som artiklar från övriga delar av världen för att få med finländsk synpunkt på ett gott ledarskap. Det lyckades litteratursökningen med. Syftet med artikelgenomgången och litteratursökningen var att få fram vad som forskats om gott ledarskap inom vården. Skribenten ville få en vidare synpunkt på hurdan ett gott ledarskap är.

Av de fyra sökord som användes önskade skribenten hitta något resultat med sökordet "deep leading". Det hittades dock inte i någon av de fyra databaserna. Orsaken varför skribenten önskade få svar med det sökordet var att det under utbildningen till akutvårdare ordnades en kurs med namnet "deep leading" om så att säga djupt ledarskap som skribenten ansåg som en rätt så ny och intressant sak. Då studien handlar om ledarskap var "leadership" ett självklart sökord och att ledarskapet handlar om ledarskap inom förstavården togs sökorden "emergency medicine" och "emergency nursing" med. En hel del relevanta artiklar hittades och från dem fanns det möjlighet att välja vilka artiklar som anses vara mest nyttiga i studien.

Då man skriver litteraturgenomgången gör man det med egna ord. Man relaterar den tidigare kunskapen till egna problemområdet och bygger upp det till en så kallad "berättelse" (Patel & Davidsson 2011:62 ff.).

## 8.2 Enkätundersökning

Första steget i enkätundersökning är att göra en analys vilka frågor skall ingå och varför. Det gäller inte enbart att formulera frågor utan frågeformuläret är en vetenskap i sig. Ett frågeformulär måste utarbetas och testas. Då man utarbetar ett frågeformulär skall man först lista variabler som skall studeras och efter det skall relevanta frågor konstrueras. För många frågor är inte heller bra utan enbart de som anses som relevanta för studiens syfte tas med. Frågorna skall uppbyggas i logisk ordning. Negationer får inte förekomma, framför allt inte dubbla negationer. Som man frågar får man svar. När enkäten är klar måste den testas. Det är vanligt att börja med att låta kollegor granska enkäten. (Olsson & Sörensen 2011:148 ff.)

Svaren till forskningsfrågorna söktes med hjälp av en elektronisk enkät som skickades ut till förstavårdare vid Räddningsverket i Östra Nyland. Skribenten anser sig fått pålitliga svar på alla forskningsfrågor. Frågorna i enkäten gjordes utgående från forskningsfrågorna, tidigare forskning, teoretiska referensramen och direktiv om skiftesansvariga förstavårdares uppgifter.

Då det handlade om metoden kom skribenten fram till att enkät med såväl flervalfrågor som öppna frågor kunde svara bäst på forskningsfrågorna eftersom det handlar om informanternas åsikt om sin närmaste förman det vill säga något som inte går att observera utan baserar sig på individens enskilda åsikt och erfarenhet. Valet var rätt så självklart. En fråga som skulle ge direkt svar på den tredje forskningsfrågan ställdes åt informanterna. Frågan var en öppen fråga som lydde hur förmännens handlande kan förbättras och effektiveras. Med hjälp av en fråga i enkäten fick skribenten svar på forskningsfrågan. De övriga frågorna baserade sig på tidigare forskningen och teoretiska referensramen kombinerat med forskningsfrågorna så att de skulle besvara fråga ett och två. En del av frågorna gav möjlighet att kunna svara "kan inte säga" eftersom skribenten inte var helt säker på om alla kan besvara frågan på en skala från noll till 100. Möjligheten att skicka enkäten elektroniskt ansågs som ett ypperligt tillfälle för att underlätta kontakten mellan skribenten och informanterna och även för att öka förtroendet att vara anonym då svaren kom rakt till skribenten. Enkäten samt följebrevet genomlästes och piloterades av fyra studerande inom samma årskurs samt av personal som jobbar

inom akutvården inom en annan organisation för att få synpunkt över att enkäten säkert förstås rätt av informanterna. Målet var att inte ställa frågor som kan tolkas på många olika sätt av informanterna och för att inte vara blind på sina egna ordval. Skribenten ansåg att elektroniska enkäten var lätt att använda för informanterna.

Svarsprocenten på enkäten var 66 %. Skribenten var nöjd med denna svarsprocent men kunde ha haft möjlighet att höja svarsprocenten ytterligare ännu med att skicka ut en påminnelse och ha enkäten tillgänglig några veckor till. Skribenten ansåg sig dock att informationen var tillräcklig.

### **8.3 Internt bortfall**

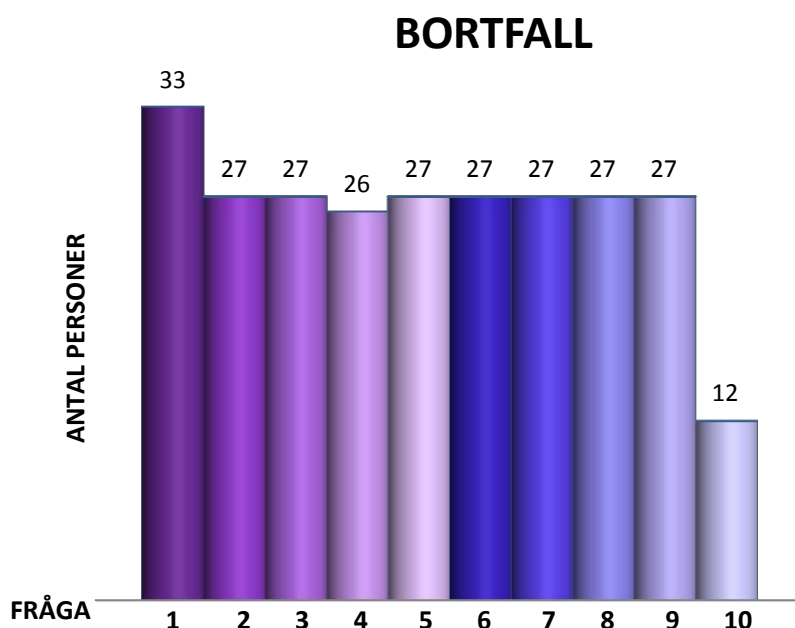
Alla personer kanske inte vill besvara en enkätundersökning på grund av olika orsaker som till exempel negativ inställning till enkäter. Det kan också ske så kallat internt bortfall på vissa frågor vilket innebär att någon informant inte svarat på alla frågor. I sådana fall lönar det sig att kunna försöka analysera på vilket sätt bortfallet kan ha påverkat resultatet. (Olsson & Sörensen 2011:153–154)

Det finns inget generellt svar på vad som är acceptabelt som bortfallsprocent. Orsak till bortfall kan bero på att till exempel enkäten är för lång eller för komplicerad. Då finns det risk att informanten tröttnar och avbryter. Även långa och svåra frågor i enkäten kan leda till ökad risk för bortfall. Bortfall vid öppna frågor är större än då det finns svarsalternativ. Brist på motivation och iver kan även leda till bortfall. (Japic et al. 1997)

Då man redovisar resultatet måste också det interna bortfallet redovisas. Med internt bortfall menas om någon låtit bli att svara på en fråga eller om svaret inte kunde tas med i resultatredovisningen. (Patel & Davidsson 2011:133)

På den första frågan svarade sammanlagt 33 personer. Frågan före den sista öppna frågan besvarades av 27 personer, det vill säga av någon orsak hade sex personer fallit bort under vägen och på den sista öppna frågan besvarades tolv personer. Skribenten försökte spekulera vad detta kunde bero på. Orsaker kunde vara att enkäten var för lång eller

människor upplevde att de inte har tillräcklig information vad som egentligen hör till skiftesansvariga förstavårdarens uppgifter. Någon kunde till exempel tänka att det är svårt att bedöma skiftesansvariga förstavårdaren i sin uppgift ifall man haft olika upplevelser om olika förmän då förmannen kan variera. Skribenten kunde också tänka sig att då manskapet i Lovisa och Sibbo inte har regelbunden kontakt med skiftesansvariga förstavårdaren så har intresset för enkäten försvunnit. Figuren nedan beskriver bortfall under enkätens alla frågor.



Figur 8. Bortfall

Fråga nummer fyra besvarades av 26 personer eftersom en besvarade första frågan med alternativet "kan inte säga" och motiverade svaret med att det är svårt att uppskatta alla förmän i en fråga då förmannen varierar och informanten valde att lämna obesvarat de övriga frågor.

En del detaljer av den öppna frågans kommentarer måste slopas på grund av att minimera risken för igenkännande av person, men kommentarens huvudsakliga tyngdpunkt var möjlig att redovisa i resultatet. Som redan tidigare nämnt tror skribenten att bortfallet berodde på att frågan var mera tidskrävande och inga färdiga svarsalternativ gavs.



Även det att en del svarspersoner kan ha upplevt att de redan delvis besvarade på frågan i alla de tidigare frågorna kan ha orsakat bortfall i sista frågan.

## **9 DISKUSSION**

I detta stycke kommer resultatet att diskuteras. Diskussionen kommer att koppla ihop resultatet från enkäten med tidigare forskningen, teoretiska referensram och direktiven Räddningsverket i Östra Nyland har om skiftesansvariga förstavårdarens funktion.

Redovisningen avslutas med en diskussion om undersökningen. Diskussionen bör inledas med att reflektera över den egna undersökningen. Det innebär att man gör en värdering av det egna arbete utifrån det hur själva arbetet fungerade. Var det något som inte fungerade som eventuellt påverkade resultatet? Det bör klargöras för läsaren om man anser att det inte fanns någonting som kan ha påverkat resultaten. Varför blev resultatet som det blev? Detta bör även komma fram i diskussionen. Det bör även framgå om det skulle ha behövts någon annan metod eller teori för att komma fram till resultatet. Hur stämmer resultatet med de tidigare undersökningar och teorier? Om forskningen har hitta resultat som kunde vara intressanta att forska vidare, eller resultat som saknas kan man avslutningsvis ge förslag till vidare forskning. (Patel & Davidsson 2011:134)

### **9.1 Vad är en bra förman och vilka är förväntningarna?**

Den första forskningsfrågan lydde hurdan en bra förman inom förstavården är. Dels besvarade den tidigare forskningen på denna fråga men även informanterna på Räddningsverket i Östra Nyland ställdes frågan att välja fem viktiga egenskaper hos en bra förman av sammanlagt 13 alternativ.

Ur artikelgenomgången framkom att ett gott och effektivt sätt att leda utgår från ett inspirerande sätt att motivera. (Picton 2009) Fem av informanterna var av den åsikten att inspirerande sätta att motivera är den viktigaste egenskapen hos en förman. Enligt Maslows behovspyramid (1954) är de mest grundläggande behoven de fysiologiska behoven

som mat, dryck och sömn. Goldman et al. (2011) listade upp de nio viktigaste sakerna hos en god ledare inom akutvården som är: prioritering, organisering, förmåga att leda, handskas med många uppgifter samtidigt, kommunicering, beslutsfattande, flexibilitet, självhävdelse och psykisk hållbarhet. I enkätundersökningen ansågs kommunicering, att både diskutera och lyssna som en rätt så viktig del och även fem informanter ansåg att diskutera är den viktigaste egenskapen hos en god förman. Enligt Social- och hälsovårdsministeriet (2009) anses målmedvetet ledande vara ledande vid rätt tidpunkt, felfri analysering och utnyttjande av information. Av informanterna var åtta av den åsikten att målmedvetet ledande är den viktigaste egenskapen hos en god förman. Hujala (2008) anser att ledarskap inte är ett individuellt utförande. Gott ledarskap byggs upp av samverkan mellan ledaren och underordnade. I enkätundersökningen var åtta personer av den åsikten att en god ledare låter även underordnade fatta beslut. Fayol ansåg att beslutsfattande spelar en viktig roll i gott ledarskap, sex av informanterna valde alternativet att våga fatta beslut till de fem viktigaste egenskaperna. Taylor studerade vetenskapliga metoder för att se hur arbetet kunde utföras mera effektivt och ett av taylorismens kända begrepp är ”rätt person på rätt plats”. Med det menade Taylor att arbetarna skulle utbilda personalen i metoderna och det man var specialiserad på skulle man få jobba med. Åtta personer valde att låta underordnade fatta beslut till de fem viktigaste egenskaper. En informants svar i den öppna frågan är så beskrivande så skribenten valde att citera det:

”man måste ge förtroende till sina underordnade, vi hanterar nog saker och ting”

Alla informanter var av den åsikten att till de fem viktigaste egenskaperna hör att ge positiv feedback. Enligt Maslows teori om motivation bör feedback ges så att det framkommer vad man har gjort bra, samt vad som kan utvecklas. Informanterna uppskattade även hur bra skiftesansvariga förstavårdaren på Räddningsverket i Östra Nyland uppfyller de tidigare nämnda egenskaperna. Medianen från skala noll till 100 blev 69.

Den andra forskningsfrågan handlade om vilka förväntningar underordnade har på skiftesansvariga förstavårdaren. Frågan ställdes till informanterna med tre alternativ som skulle sättas i viktighetsordning. De tre alternativen valdes utgående från skiftesansva-

riga förstavårdarens uppgifter på Räddningsverket i Östra Nyland och skribenten försökte sätta uppgifterna under gemensamma huvudrubriker. Dessa tre uppgifter var de huvudrubriker som många uppgifter beskriver bäst: ledarskap, upprätthållning av ordning och utveckling av underordnade. Enkäten gav ett resultat att 13 informanter ansåg att ledarskap förväntas mest av den skiftesansvariga förstavårdaren. Till uppgifter som har med ledarskap att göra hör bland annat att fungerar som tillfällig fältledare ifall fältledaren (L4) är förhindrad att sköta sin uppgift. Alternativet ledarskap kom med som ett logiskt alternativ eftersom skiftesansvariga förmannens uppgift är att leda sina underordnade i såväl de dagliga sysslorna som på uppdrag.

Upprätthållandet av ordning ansågs av nio personer vara viktigast, elva ansåg det som näst viktigast och sju som tredje viktigast av alternativen. Alternativet upprätthållning av ordning uppstod från att skiftesansvariga förstavårdaren ansvara för en funktionerande förstavård på sitt område i sitt arbetsskift och upprätthåller arbetslistan samt vid behov ansvara för förändringar och semestrar. Skiftesansvariga förstavårdaren övervakar att utrustningen och fordonen är i skick och tar emot anmälan om sjukdomsfall som han informerar vidare till akutmottagningen. Skiftesansvariga förstavårdaren ansvarar även över beställning av material, mediciner och syrgas.

Det tredje alternativet utveckling av underordnade baserar sig på att skiftesansvariga förstavårdaren ansvarar över att grundnivå akutmottagningspersonal och första delvårdspersonal regelbundet övar sina färdigheter samt vid behov ordnar skolningstillfällen och kan även själv hålla skolningar för personalen. Förmannen ansvarar även över att nya arbetare blir utbildade samt att studerande blir handledda och informerade om allmänna saker angående organisationen. Utveckling av underordnade ansågs av fem personer vara den viktigaste av de tre alternativen, tio ansåg det som näst viktigast och tolv som tredje viktigast.

Den tredje forskningsfrågan om hur förbättra och effektivisera skiftesansvariga förstavårdarens funktion besvarades med hjälp av en öppen fråga. Enligt skribenten var det bästa alternativet att få fritt formulera vad som önskas förbättras och effektiviseras av den närmaste förmannen. Frågan ställdes som sist i enkäten och fick tolv svar då sammanlagt 33 besvarade enkätens första fråga. Skribenten hade räknat med att det är mera

tidskrävande att svara på en öppen fråga än på frågor med färdiga svarsalternativ och ställde därför strategiskt tänkt frågan till sist för att inte så många skulle avbryta att svara på enkäten redan i början. De kommentarer informanterna gav var dock grundligt beskrivna och många gav inte bara ett eller två alternativ som kunde förbättras och effektivieras utan det framkom en hel del förslag. En del av kommentarerna hade bra förståelse för vad som kunde förbättras men inte är möjligt med nuvarande resurser. Enligt Maslow (1954) bör feedback ges så att det framkommer vad man har gjort bra, samt vad som kan utvecklas. Utvecklingssamtal är ett sätt att visa uppskattning och ge beröm. Enligt flera informanter kunde förmännen förbättra sitt handlande med att ge såväl positiv som negativ feedback på sådant sätt att det förstås på rätt sätt av underordnade.

"Att ge feedback (både positiv och negativ) borde utföras sakligt direkt till den personen det gäller"

Hujala (2008) anser att ledarskap inte är ett individuellt utförande. Enligt Hujala byggs ett gott ledarskap av samverkan mellan ledaren och underordnade. Såväl ledaren som de som blir ledda skall ha möjlighet att påverka varandras beslut. I den öppna frågan nämnde tre av informanterna att skiftesansvariga förstavårdaren kunde dela med sig av ansvaret och ge möjlighet åt underordnade att visa sin kunskap.

Enligt Kinnunen (2011) handlar ett gott ledarskap om ett sätt att leda med den kunskap som ledaren själv har, det vill säga att ledaren delar med sig och utnyttjar i ledandet sin kunskap och färdighet i organisationens verksamhet för att utveckla såväl organisationen som den enskilda individen. I enkäten framkom att förmännen kunde förbättra sin uppgift med att visa exempel till exempel på morgonen då den egna enheten skall granskas.

"Att visa exempel till exempel med att granska enheten på morgonen!"

Goldman et al. (2011) listade upp de nio viktigaste sakerna hos en god ledare inom akutvården varav en uppgift är flexibilitet. En informant ansåg att förmännen kunde utveckla sig med att vara mera flexibel i sin uppgift. Skiftesansvariga förstavårdaren kunde delta aktivare i de dagliga sysslorna och skapa kontakt till underordnade på detta

sätt. Informanten ansåg även att flexibiliteten ibland led på grund av tålmodet hos skiftesansvariga förstavårdaren.

Skribenten ansåg att enkäten fungerade som den skulle och den enda faktorn som påverkade resultatet var att alla informanter inte besvarade enkäten vilket inte heller är realistiskt. Metoden som användes ansåg skribenten själv som rätt metod och skulle efter studien inte heller ha valt någon annan metod att utföra studien på. Skribenten ansåg att studien uppnådde målet.

## **10 AVSLUTNING**

Avslutningsvis kan skribenten konstatera att studien har varit intressant och lärorik. Skribenten har fått såväl påminnelse som nya tankar om gott ledarskap och studien har gett en bättre insyn på hur gott ledarskap just inom akutvården är. Ledarskap har alltid intresserat skribenten och hon inser sig ha nytta av studien i framtiden såväl inom akutvården som utanför yrkeslivet. Studien har även gett en helt ny synpunkt om att producera en vetenskaplig text som skribenten upplevde som främmande och lite skrämmande område före studien skedde. Materialet var inte alltid lätt tillgängligt men även det material som inte kunde användas i studien ansåg skribenten som lärorikt för sitt eget inlärande. Processen har varit lång men slutsatsen är värd allt arbete. Resultatet har såväl förstärkt en del skribentens hypoteser som gett nya insikter. Skribenten önskar att arbetet kommer till nytta och användning för beställaren.

Avslutningsvis vill skribenten tacka alla som hjälpt till och gjort denna studie möjlig. Ett stort tack till medlemmarna som deltog i grupphandledningen för bra kommentarer och förslag. Ett stort tack till mina handledare. Som sist men inte minst vill skribenten tacka informanterna på Räddningsverket i Östra Nyland för ett aktivt deltagande i enkätundersökningen, samt övrig personal på Räddningsverket i Östra Nyland som hjälpt mig med såväl förslag som material.

## KÄLLOR

Arcada. *God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada*. Arcada - Nyland svenska yrkes-högskola. [www] Tillgänglig: [http://studieguide.arcada.fi/webfm\\_send/481](http://studieguide.arcada.fi/webfm_send/481). Hämtad: 15.03.2013

Blennberger, Erik. 2007, *Etik & ledarskap – etisk kod för chefer*, Liber AB. Upplaga 1:1, 80s.

Crainer, Stuart. 1998, *The ultimate business guru book- 50 thinkers who made management*, Oxford: T.J. International Ltd, Padstow, Cornwall. 314 s.

Doult, B. 2006, Funding sought to build EN leadership skills, *Emergency Nurse Magazine*, Vol14, nr.7, s.3. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite). Hämtad: 15.10.2012

Goldman, Ellen F; Plack, Margaret M; Roche, Colleen N; Smith, Jeffrey P; Turley, Catherine L. 2011, Learning clinical versus leadership competencies in the emergency departments; Strategies, challenges, and supports of emergency medicine residents, *Journal of Graduate Medical Education*, nr.3, s.320-325. Tillgänglig PubMe. Hämtad: 7.10.2012

Holme, Idar Magne; Solvang, Bernt Krohn. 1996, *Forskningsmetodik om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Lund: Studentlitteratur. Andra upplagan, 360 s.

Hujala, Anneli. 2008, Johtamisen moniäänisyys: Johtaminen vuorovaikutuksena ja puhuntana hoivayrityksissä, *Terveystalouden ja – talouden laitos- Kuopion yliopisto*, nr.149, 146s. Tillgänglig: Medic. Hämtad: 12.10.2012

IUPL, *L5 uppgiftbeskrivning*. Obekräftad, 2012

Japac, Lilli; Ahtiainen, Antti; Hörngren, Jan; Lindén, Håkan; Lyberg, Lars; Nilsson Per. 1997, Statiska centralbyrån, *Minska bortfallet*. Tillgänglig: [http://www.scb.se/statistik/publikationer/OV9999\\_2000I02\\_BR\\_X97%C3%96P9701.pdf](http://www.scb.se/statistik/publikationer/OV9999_2000I02_BR_X97%C3%96P9701.pdf). Hämtad: 25.03.2013

Jönsson, Sten; Strannegård, Lars. 2009, *Ledarskapsboken*. Upplaga 1:1. Malmö: Liber Ab, 387 s.

Kinnunen, Ulla-Mari; Saranto, Kaija. 2011, Tiedolla johtaminen klinisen hoitotyön kehittämisesssä, *Sairaalaviesti-Sjukhusinfo*, nr.1-2, s.30–33. Tillgänglig: Medic. Hämtad: 12.10.2012

Nissinen, Vesa; Anttalainen, Jarno; Kauppinen, Risto. 2008, *Sovella syväjohtamista-huipputuloksiin vuorovaikutusta oppimalla*, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 151 s.

Olsson, Henny; Sörensen, Stefan. 2011, *Forskningsprocessen – kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Liber AB, Tredje upplagan, 328 s.

Patel, Runa; Davidsson, Bo. 1994. *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur, 127 s.

Picton, C. 2006, Leadership from the start, *Emergency Nurse Magazine*, Vol 17, nr.8, s.3. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad 15.10.2012

Raup, Glenn H. 2008, *The impact of ED nurse management leadership style on staff nurse turnover and patient satisfaction in academic health center hospitals*, Vol 34, nr. 5, s. 403-409

Sarcevic, Aleksandra; Marsic, Ivan; Waterhouse, Lauren J; Stockwell, David J; Burd, Randall S. 2011, Leadership structures in emergency care settings: A study of two trauma centers, *International Journal of Medical informatics*, Vol 80, nr.4, s.227-238. Tillgänglig: ScienceDirect. Hämtad: 22.10.2012

Sociaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. 2009:18. *Johtamisella vaikuttavuutta ja veto-voimaa hoitotyöhön: Toimintaohjelma 2009–2011*. Helsingfors. Tillgänglig: Medic. Hämtad: 12.10.2012

# BILAGOR

## BILAGA 1. AVTAL OM PROJEKTERAT EXAMENSARBETE



### SOPIMUS HANKKEISTETUSTA OPINNÄYTETYÖSTÄ

#### OPISKELIJA

Nimi Jonna Rinne	Opiskelijanumero 11720
Osoite Keskuskatu 66 B 16 10300 Karjaa	Puhelinnumero 0407776658
Koulutusohjelma Ensihoito	
Suuntautumisvaihtoehto	

#### TOIMEKSIANTAJA

Toimeksiantaja Itä-Uudenmaan pelastuslaitos	
Osoite Ruiskumestarinkatu 2, 06100 PORVOO	Puhelinnumero 020-1111 400
Yhteyshenkilö Ensihoitopäällikkö Jorma Kuikka <a href="mailto:jorma.kuikka@porvoo.fi">jorma.kuikka@porvoo.fi</a> puh. 040-8437570	
Hankkeistettuja opinnäytetöitä ovat opinnäytetyöt, joissa täyttyy vähintään yksi seuraavista kirjallisesti sovitusta kriteereistä (merkitse rastilla):	
<input type="checkbox"/> Työelämä maksaa joko ammattikorkeakoululle tai opiskelijalle työn tekemisestä.	
<input type="checkbox"/> Opinnäytetyölle on nimetty ohjaajaksi työelämän edustaja (ulkopuolinen ohjaaja).	
<input checked="" type="checkbox"/> Työyhteisön tarkoituksena on alusta lähtien hyödyntää opinnäytetyön tuloksia omassa toiminnassaan.	

#### OPINNÄYTETYÖ

Otsikko Vuorovastaavan ensihoitajan toiminta Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella	
Opinnäytetyön kuvaus Vuorovastaavan ensihoitajan (L5) tehtävä ja vastuu. Alaisten näkemykset ja odotukset vuorovastaavan ensihoitajan toiminnasta. Opinnäytetyön menetelmä on kvantitatiivinen ja tutkimustulos saadaan kyselylomakkeiden avulla.	
Opinnäytetyön alkamispäivämäärä 1.9.2012	Opinnäytetyö luovutetaan toimeksiantajalle 31.5.2013

#### MAHDOLLINEN SALASSA PIDETTÄVÄ OSIO

Seuraava opinnäytetyön osio on salassa pidettävä
Syy salassapitoon:
<input type="checkbox"/> Opinnäytetyössä on tietoa keksinnöistä, uusista laitteista, menettelyistä tai parannuksista, joilla voi olla kaupallista merkitystä.
<input type="checkbox"/> Opinnäytetyössä on liikesalaisuuksia.
<input type="checkbox"/> Opinnäytetyössä on tietoa salassa pidettävistä viranomaisten asiakirjoista, jotka ovat lain (621/1999) määritteilyn mukaisia.
<i>HUOM! Salassapito on mahdollista ainoastaan poikkeustapauksissa. Päätös salassapidosta tekee Arcadan osastonjohtaja ja hallintojohtaja opiskelijan ja ohjaavan opettajan esityksestä.</i>

#### OPINNÄYTETYÖN OHJAUS

Ohjaava opettaja
Ohjaaja toimeksiantajan puolesta

#### ALLEKIRJOITUKSET

Paikka ja päivämäärä		
Toimeksiantajan edustaja	Opiskelija	Ohjaava opettaja

Arcadan opinnäytetyöt julkaistaan sähköisesti 1.1.2010 alkaen.

Tätä sopimusta on laadittu kolme samansisältöistä kappaletta, yksi toimeksiantajalle, yksi opiskelijalle, ja yksi opintotoimistolle rekisteröintää varten.



## BILAGA 2. ANNHÅLLAN OM FORSKNINGSLOV

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS  
ESPOO 27.2.2013

Teen opinnäytetyöni Itä-Uudenmaan pelastuslaitokselle vuorovastaavan ensihoitajan (L5) toiminnasta. Opinnäytetyö toteutetaan kyselylomakkeen avulla joka on suunnattu ensihoidon parissa työskenteleville henkilöille Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää mitkä ovat esimiehen tärkeimmät ominaisuudet sekä miten vuorovastaavan ensihoitajan toimintaa voisi parantaa. Tulosten perusteella toivon saavani vastauksia, joilla voisi kehittää vuorovastaavan ensihoitajan toimintaa.

Anon lupaa toteuttaa kyselyn Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen ensihoidossa työskenteleville, lukuun ottamatta ensihoidon kenttäjohtajaa (L4) sekä tutkimuksen kohteena olevat vuorovastaavat ensihoitajat (L5). Sitoudun käsittelemään kyselyt täysin anonyymisti sekä tuhoamaan aineiston tuloksen analysoinnin jälkeen. Kyselylomake on elektroninen ja vastaukset tulevat anonyymisti suoraan minulle.

Yhteistyöstä kiittäen

Jonna Rinne, ensihoidon opiskelija  
Keskuskatu 66 B 16  
10300 Karjaa  
Puh: 040 7776658  
S-posti: [jonna.rinne@arcada.fi](mailto:jonna.rinne@arcada.fi)

Työni ohjaaja:  
Patrik Nyström  
Puh: 050 3223630  
S-posti: [patrik.nystrom@arcada.fi](mailto:patrik.nystrom@arcada.fi)

## BILAGA 3. ENKÄT

### KYSELYLOMAKE

Jokaisen kysymyksen kohdalla neuvotaan miten vastata kysymykseen.

Käsitteitä:

**Esimiehellä** tarkoitetaan vuorovastaavaa ensihoitajaa (L5) Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksella

**Ammatti/koulutus:** \_\_\_\_\_

**Ensisijainen toimipaikka:** \_\_\_\_\_  
(Porvoo/Loviisa/Sipoo)

**1. Koetko että sinulla on riittävästi tietoa L5 tehtävistä?**

Kyllä       Ei

**2. Valitse seuraavista viisi (5) tärkeintä ominaisuutta esimiehellä, asteikolla 1-5.**  
(1=tärkein, 2= toiseksi tärkein, 3=kolmanneksi tärkein, 4=neljänneksi tärkein, 5=viidenneksi tärkein. Kirjoita numero ruutuun)

- Inspiroi ja motivoi alaisia
- Antaa positiivista palautetta
- Johtaa määrätietoisesti
- Uskaltaa tehdä päätöksiä
- Sallii alaisten tehdä päätöksiä
- Keskustelee
- Kuuntelee

- On oikeudenmukainen
- Halua kehittää organisaatiota
- Ideoita kehittää organisaatiota
- Luo järjestystä
- Luottaa alaisiin
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

**3. Miten arvioit, että lähin esimiehesi (L5) täyttää kokonaisuutena edellä mainitsemasi ominaisuudet? Merkitse sarakkeella**  
(0=ei lainkaan 100=erinomaisesti)

|-----|

**4. Arvioi sarakkeella esimiehesi johtamiskykyä seuraavissa seikoissa**

Teoreettisen osaamisen käyttäminen johtamistilanteissa  
(0=ei lainkaan 100=erinomaisesti, tai en osaa sanoa )

|-----|

En osaa sanoa. Miksi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Käytännön kokemuksen soveltaminen esimiestoiminnassa  
(0=ei lainkaan 100=erinomaisesti, tai en osaa sanoa )

|-----|

En osaa sanoa. Miksi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Kyky tehtävien delegoimisessa  
(0=heikko 100=erinomainen, tai en osaa sanoa)

|-----|

En osaa sanoa. Miksi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Kyky tunnistaa alaistensa heikkoudet/vahvuudet  
(0=heikko 100=erinomainen, tai en osaa sanoa)

|-----|

En osaa sanoa. Miksi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Kyky tehdä yhteistyötä  
(0=heikko 100=erinomainen, tai en osaa sanoa)

|-----|

En osaa sanoa. Miksi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**5. Aseta tärkeysjärjestykseen mitä odotuksia Sinulla on esimieheltäsi, asteikolla 1-3 (1= eniten 3= vähiten)**

Johtaminen

Järjestyksen ylläpitäminen

Alaisten kehittäminen

**6. Mielestäni esimies valvoo ja seuraa jatkuvasti ensihoitoyksiköiden tilaa**  
(0=ei lainkaan 100=erinomaisesti)

|-----|

**7. Mielestäni esimies valvoo ja seuraa jatkuvasti hoitovälineistön toimivuutta**  
(0=ei lainkaan 100=erinomaisesti)

|-----|

- 8. Mielestäni esimies puuttuu ensihoitotyöhön mikäli havaitsee siinä puutteita**  
(0=ei lainkaan 100=erinomaisesti)

|-----|

- 9. Mielestäni esimies vatsaa hyvin toimialueensa ensihoitopalvelun toteutuksesta työvuorossaan** (0=ei lainkaan 100=erinomaisesti)

|-----|

- 10. Miten esimies voisi parantaa ja tehostaa toimintaansa (muotoile vapaasti)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## BILAGA 4. FÖLJEBREV TILL INFORMANTERNA

Karjaa 26.2.2013

Arvoisa tutkimukseen osallistuja,

Opiskelen ensihoitajaksi Arcadan ammattikorkeakoulussa ja valmistun keväällä 2013. Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen toimesta kirjoitan opinnäytetyöni vuorovastaavan ensihoitajan (L5) toiminnasta työotsikolla "Vuorovastaavan ensihoitajan toiminta". Opinnäytetyön tutkimuksen aiheena on selvittää millainen hyvä esimies on sekä miten vuorovastaavan ensihoitajan toimintaa voisi parantaa.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää ja kartoittaa kyselylomakkeen avulla, mitkä ovat mielestäsi esimiehen tärkeimmät ominaisuudet sekä mielipiteesi vuorovastaavan ensihoitajan toiminnasta.

Sinua pyydetään osallistumaan tutkimukseen sillä olet vuorovastaavan ensihoitajan alainen. Sinulla on toistuva kontakti lähimpään esimieheesi, mikä tarkoittaa että tietosi ja kokemuksesi ovat arvokkaita.

Kyselylomakkeet osoitetaan Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen ensihoidossa työskenteleville. Osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistujalle taataan täysi anonymiteetti. Materiaalia käsitellään luottamuksellisesti. Ainoastaan tutkija ja opinnäytetyön ohjaaja saa lukea ja käsitellä aineistoa. Aineisto tuhotaan tuloksen analysoinnin jälkeen. Valmis opinnäytetyö julkaistaan kevään 2013 aikana.

Kyselylomake tulee olemaan elektroninen ja jakelu tapahtuu yhteyshenkilön kautta. Vastaukset tulevat anonymisti suoraan minulle. Kyselyyn vastaaminen kestää noin kymmenen minuuttia. Ystävällisesti vastaa kyselyyn ennen 12.3.2013

Jos Sinulla on kysyttävää tai jotain on epäselvää, voit ottaa yhteyttä minuun. Vastaan mielelläni kysymyksiin!

Ohjaajani Arcadasta on Patrik Nyström, puh: 050 3223630,  
s-posti: patrik.nystrom@arcada.fi

Kiitän osallistumisestasi!

Jonna Rinne  
Puh: 040 7776658  
S-posti: jonna.rinne@arcada.fi

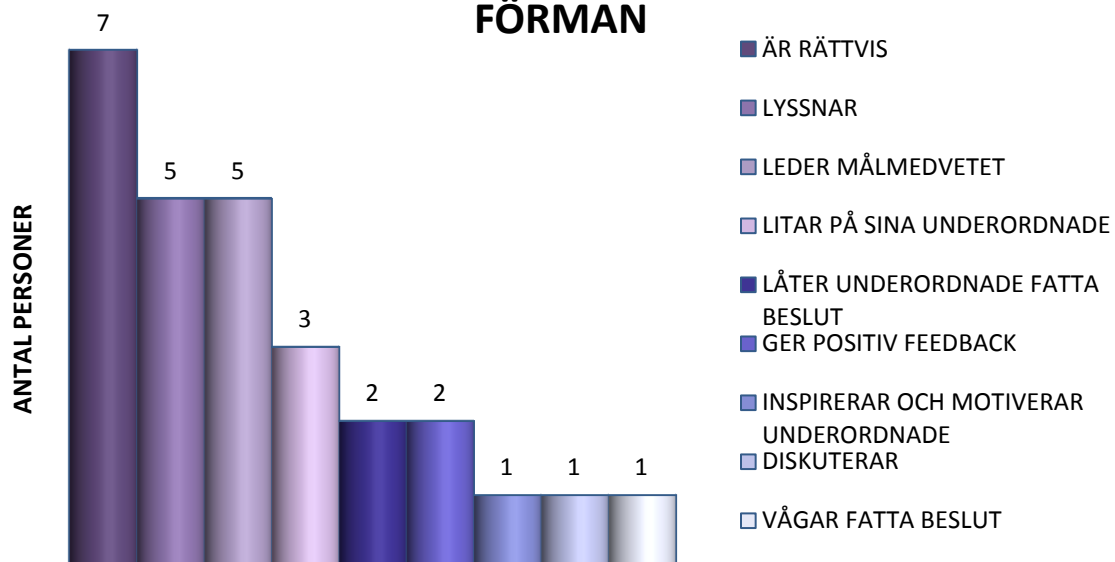
## BILAGA 5. SAMMANFATTNING AV INFORMATIONSSÖKNING- EN

DATABAS	SÖKORD	TRÄFFAR	RELEVANTA ARTIKLAR	VALDA ARTIKLAR	KRITERIER
Cinahl ( EBSCO )	"deep leading " "emergency medicine"	0			Avancerad sökning 2006-2012 Full text
	leadership "emergency nursing"	5485		0	
	"emergency medicine" leadership "emergency medicine"	156	5	2	
Medic	leadership, ledarskap, johtamin* "emergency medicine" akutvård* ensihoi*	126	6	3	2006-2012 Full text
PubMed	"deep leading " "emergency medicine"	0			Artiklar från senaste fem åren Gratis full text
	leadership "emergency medicine"	19	1	1	
ScienceDirect	"deep leading" "emergency medicine" "emergency nursing"	0			Avancerad sökning Journal 2006-2012
	leadership "emergency nursing"	6	3	2	

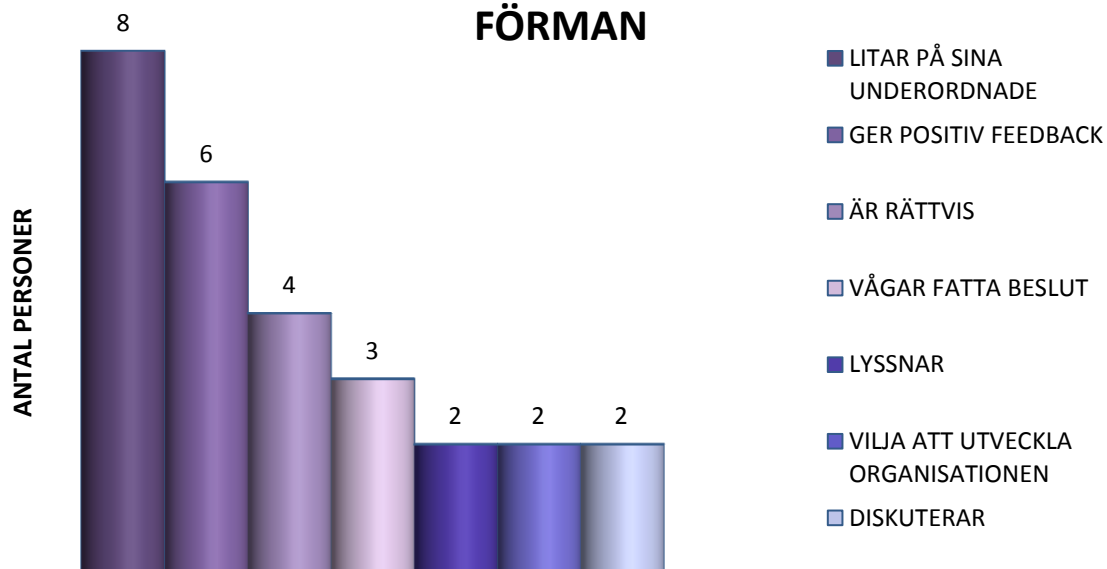


## BILAGA 6. RESULTAT

### NÄSTVIKTIGASTE EGENSKAPER HOS EN FÖRMAN

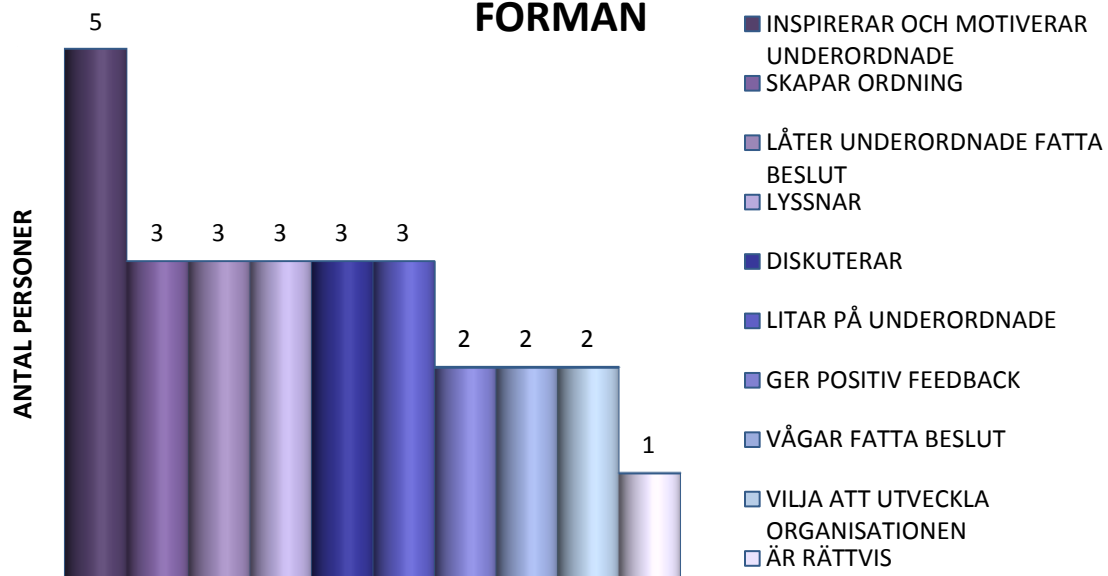


### TREDJE VIKTIGASTE EGENSKAPER HOS EN FÖRMAN



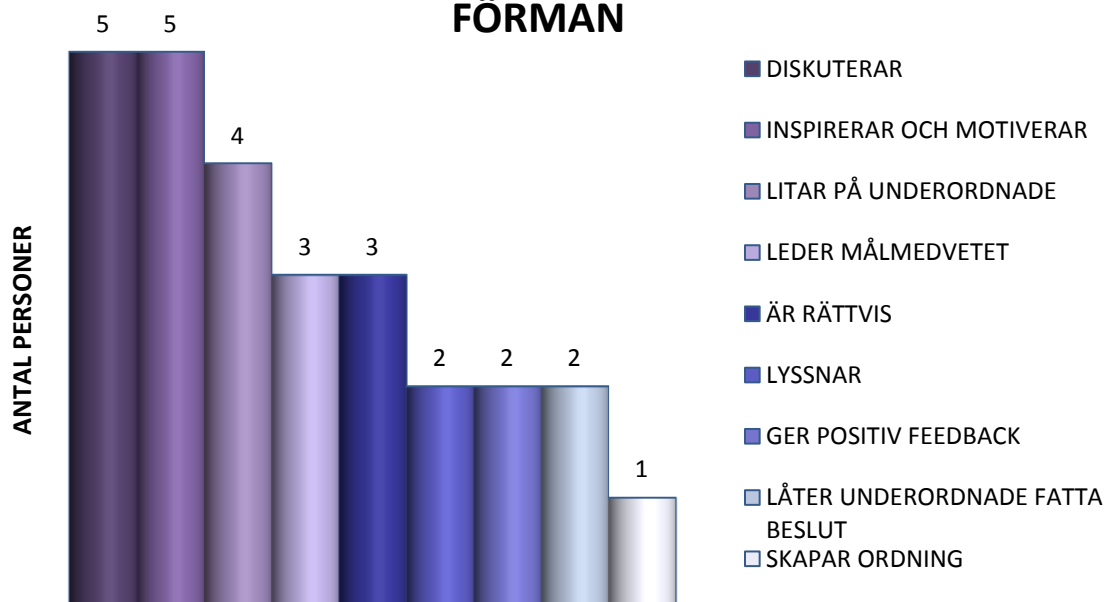
## FJÄRDE VIKTIGASTE EGENSKAPER HOS EN

### FÖRMAN

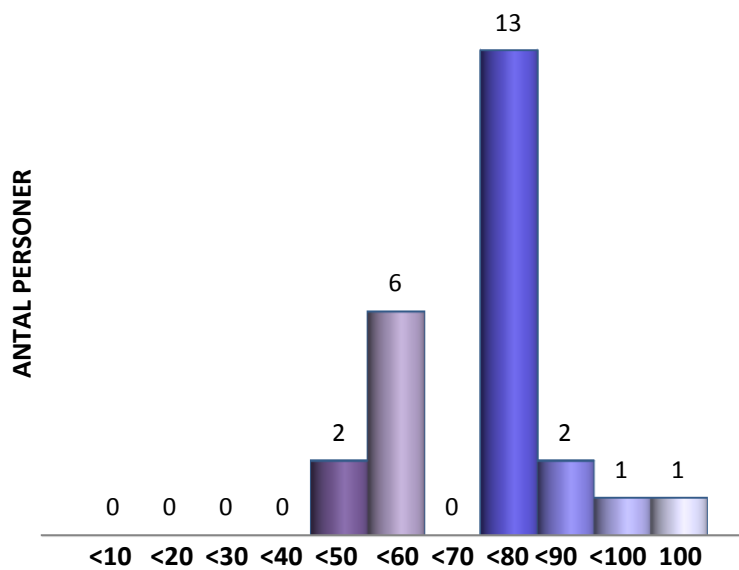


## FEMTE VIKTIGASTE EGENSKAPER HOS EN

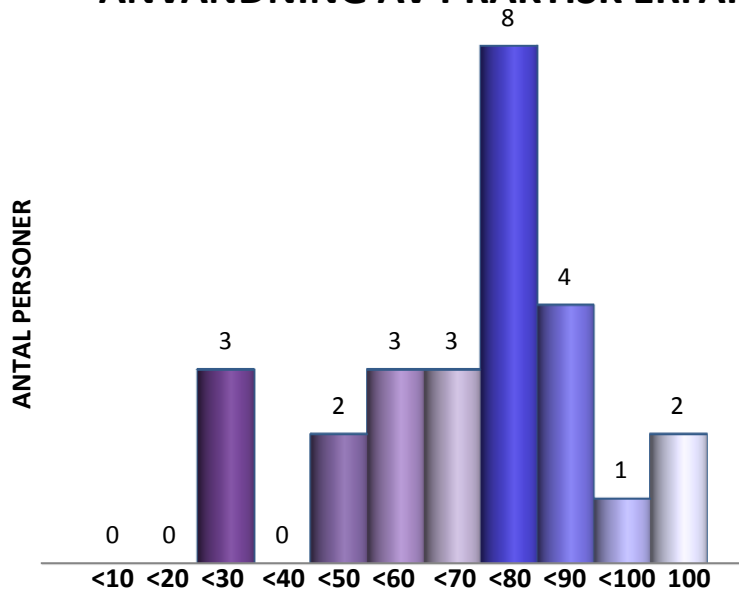
### FÖRMAN



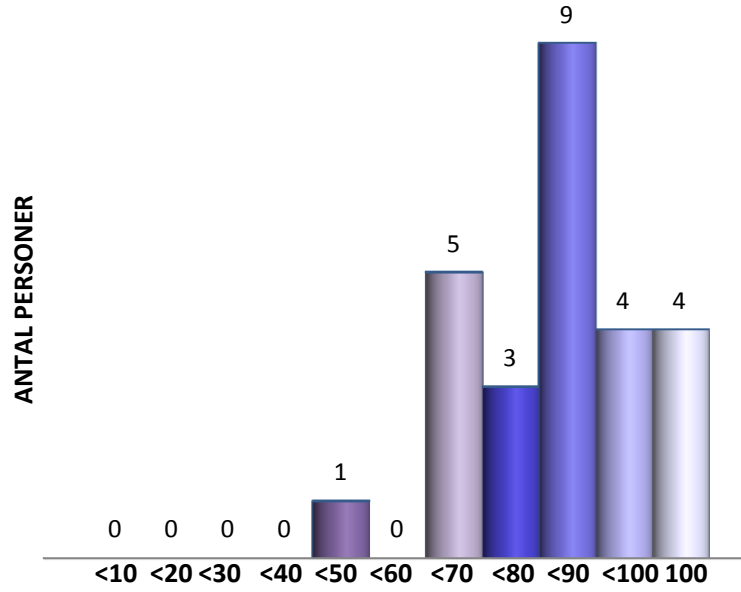
## ANVÄNDNING AV TEORTETISK KUNSKAP



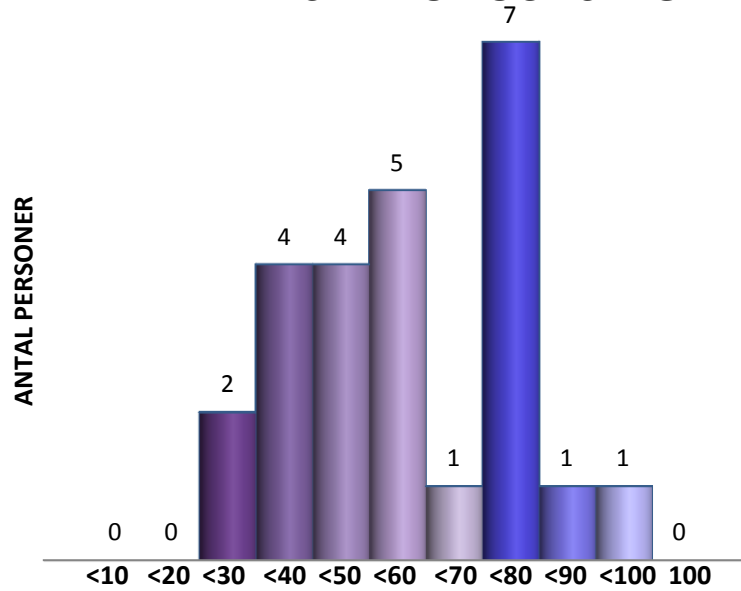
## ANVÄNDNING AV PRAKTISK ERFARENHET



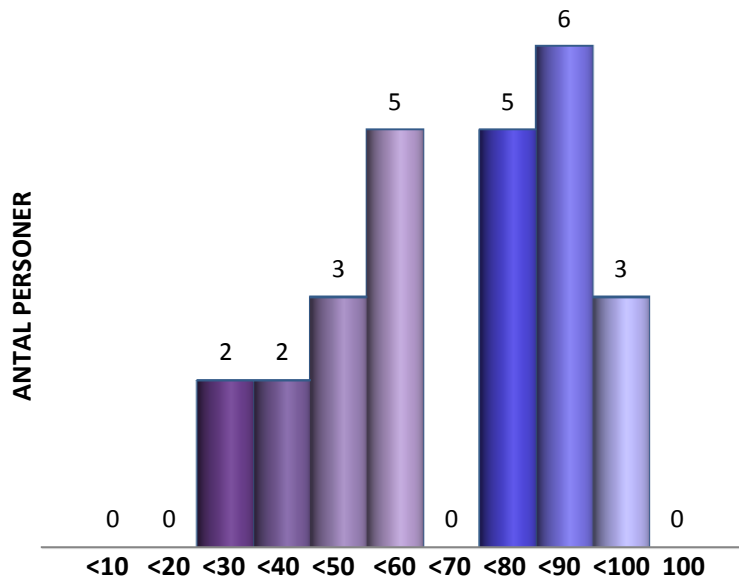
## DELEGERA UPPGIFTER



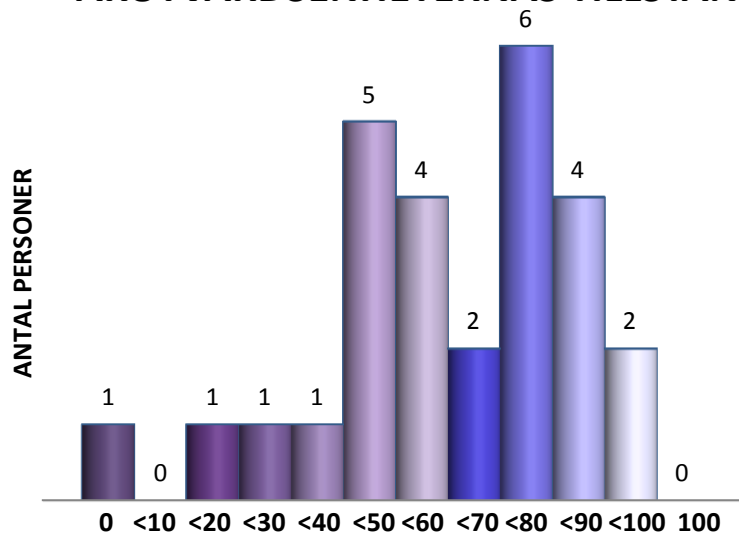
## IDENTIFIERA STYRKOR OCH SVAGHETER



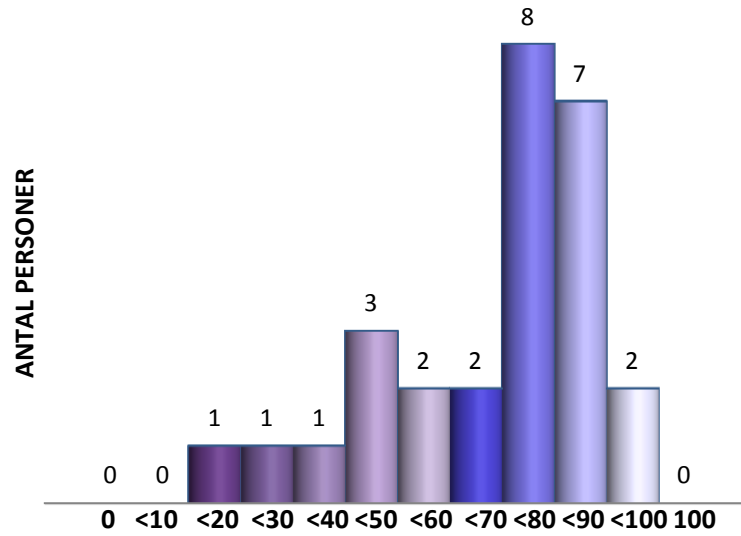
## FÖRMÅGA ATT SAMARBETA



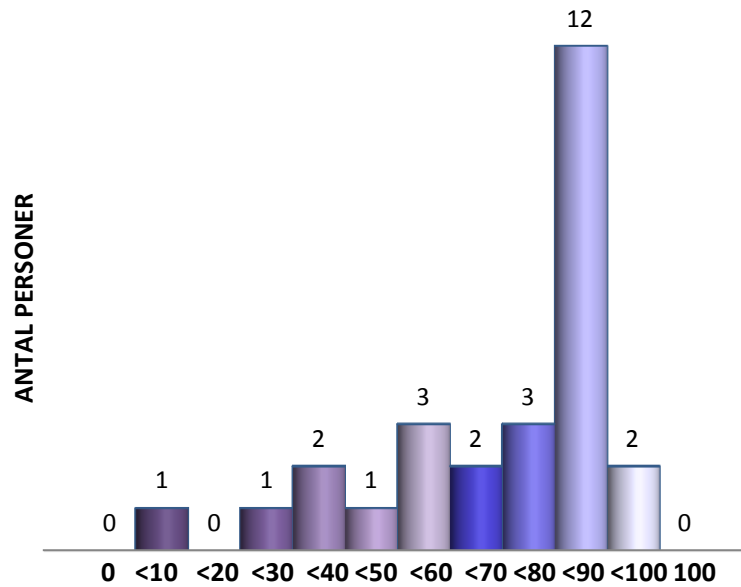
## ÖVERVAKA OCH FÖLJA MED AKUTVÅRDSSENHETERNAS TILLSTÅNG



## ÖVERVAKA OCH FÖLJA MED VÅRDUTRUSTNINGEN



## LÄGGER SIG I VID BRISTER



## ANSVARAR ÖVER EN FUNKTIONERANDE FÖRSTAVÅRD <sup>8</sup>

