

Team coaching and rounding as a framework to enhance organizational wellbeing, & team performance

کوچینگ و گردآوری تیم به عنوان چارچوبی برای افزایش رفاه سازمانی و عملکرد تیمی

Abstract

Becoming an effective front-line nurse manager is a complex and dynamic process, particularly when nurses progress to these roles within their own unit when multifaceted interpersonal factors may feature. This article reports on a project referred to as, 'Coaching and Rounding' in the neonatal intensive care unit of the Women's Hospital in Qatar. This project integrated leadership coaching activities with staff rounding on nurses they supervised using a structured framework. This project was designed to equip front-line nurse leaders with enhanced skills and techniques to promote a framework for developing relational leadership styles. Evaluation involved the charge nurses and staff under their supervision. Results suggested that there was improved supervisor-supervisee relationships, increased motivation and more frequent constructive feedback. The challenges to sustain these initial gains are the focus of ongoing initiatives.

چکیده

تبدیل شدن به یک رهبر پرستار موثر، در خط مقدم یک فرآیند پیچیده و پویا است، به ویژه هنگامی که پرستاران به این نقش‌ها در واحد خود ارتقا می‌یابند، زمانی که عوامل بین فردی چند وجهی ممکن است، مشخص شود. این مقاله در مورد پروژه ای به نام "کوچینگ و گردآوری" از بخش مراقبت‌های ویژه نوزادان بیمارستان زنان در قطر گزارش می‌دهد. این پروژه فعالیت‌های کوچینگ رهبری را با گردآوری پرسنل بر روی پرستاران تحت نظارت آنها، با استفاده از یک چارچوب ساختاریافته ادغام می‌کند. این پروژه برای تجهیز رهبران پرستار خط مقدم به مهارت‌ها و تکنیک‌های پیشرفته برای ارتقای چارچوبی برای توسعه سبک‌های رهبری رابطه ای طراحی شده است. ارزیابی شامل پرستاران و پرسنل تحت نظارت آنها بود. نتایج نشان داد که باعث بهبود روابط ناظر و سرپرست، افزایش انگیزه و بازخورد سازنده تر شد. چالش‌های حفظ این دستاوردهای اولیه، تمرکز بر روی ابتکارات در حال انجام، است.

Introduction

In Qatar, like elsewhere (see Hunn, 2016) expert clinical nurses are often promoted into more senior positions where they are expected to manage and lead a team. These front-line nurse managers are known variously as charge nurses, team leaders, ward sisters or unit managers. In this article we use the term charge nurse (CN) to refer to nurses undertaking this role. These people operate at the interface between bedside nurses and the organization. The roles they fulfil are essential to the delivery of high quality and safe patient care. This article reports on a program delivered in a neonatal intensive care unit (NICU) in the state of Qatar. The initiative sought to empower and develop CNs managerial skill set to enable them to better support their nursing teams and ultimately enhance team cohesion and patient care. However, a key strategic driver was a desire to move towards more relational leadership styles amongst nurse managers.

مقدمه

در قطر، مانند جاهای دیگر (نگاه کنید به هان، ۲۰۱۶)، پرستاران متخصص بالینی اغلب به سمت‌های بالاتری ارتقا می‌یابند، جایی که انتظار می‌رود یک تیم را مدیریت و رهبری کنند. این رهبران پرستار خط مقدم، به‌طور متفاوتی به عنوان پرستار، رهبر تیم، خواهر بخش (ward sister) یا مدیر واحد شناخته می‌شوند. در این مقاله از اصطلاح پرستار مسئول (CN) برای اشاره به پرستارانی که این نقش را بر عهده دارند، استفاده می‌کنیم. این افراد به عنوان رابط بین پرستاران بالینی و سازمان فعالیت می‌کنند. نقش‌هایی که آنها ایفا می‌کنند برای ارائه مراقبت از بیمار با کیفیت بالا و ایمنی ضروری است. این مقاله در مورد یک برنامه ارائه شده در یک بخش مراقبت‌های ویژه نوزادان (NICU) در ایالت قطر گزارش می‌دهد. این کار به دنبال توانمندسازی و توسعه مجموعه مهارت‌های مدیریتی پرستاران مسئول بود تا آنها را قادر سازد، از تیم‌های پرستاری خود بهتر حمایت کنند و در نهایت انسجام تیم و مراقبت از بیمار را افزایش دهند. با این حال، یک محرک استراتژیک کلیدی تمایل به حرکت به سمت سبک‌های رهبری رابطه ای بیشتر در میان رهبران پرستار بود.