

Hvilke talenter har sygeplejefprofessionen brug for i fremtiden?

- Hvilke talenter efterspørger aftagerne i primærsektoren hos nyuddannede sygeplejersker

Mål

Målet med projektet er, at indhente viden om hvilke talenter aftagere i primærsektoren efterspørger, og ser som vigtige i det fremtidige sundhedsvæsen hos nyuddannede sygeplejersker.

Formål

Det overordnede formål med projektet er, at denne viden anvendes til at kvalificere udviklingen af talentudviklingstilbud på sygeplejerskeuddannelsen.

Baggrund og teoretisk grundlag:

Talent er et komplekst begreb og der er langt fra enighed om definitionen på et talent (Holt Larsen 2012, Nissen, Kyed & Baltzer 2011, Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011b).

Dette projekt læner sig op af en definition som arbejdsgruppen for talentudvikling nedsat af undervisningsministeriet (Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011b) har udarbejdet, hvor talent anses som

- Særlige forudsætninger inden for et eller flere områder
- Lysten, viljen til at yde en særlig indsats
- Mulighed for at blive en af de bedste, hvis potentialet stimuleres (Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011b)

I ovenstående definition er talent ikke lig med høj begavelse, men med høj motivation koblet med en middelbegavelse og andre personlige kompetencer. Derudover er et talent på et gymnasium, forskelligt fra et talent på en professionsbacheloruddannelse (Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011a).

Børn og unge kan deles op i to grupper, når de tales om talentudvikling. De talentfulde børn og unge, som ca. er 10-15 % af en årgang og de højtbegavede børn og unge som er ca. 1-2 % af en årgang (Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011b). Dette projekt omfatter de talentfulde unge og jeg vil derfor ikke forholde mig til hele intelligensproblematikken som er knyttet til de højtbegavede unge.

I nyere forskning ses en tendens til, en større og større enighed om, at talent udspringer af medfødte evner i menneskers naturlige udvikling. De naturlige udviklede evner kan så videreudvikles til talenter (Nissen, Kyed & Baltzer 2011, Kamil 2011).

Nissen, Kyed og Baltzer (Nissen, Kyed & Baltzer 2011) konkluderer at forskellige eksterne faktorer, har betydning for udvikling af et talent, og skoler og uddannelsesinstitutioner er en vigtig faktor i den sammenhæng. Omgivelserne og personligheden samspil med omgivelserne idenholder også dynamiske kræfter der er nødvendige for talentets udfoldelse, men dette samspil kan også danne barrierer for talentudfoldelse. Omgivelsernes indflydelse udøves på mange niveauer eks. kan der på makroniveau nævnes: tid og sted, hvor personen fødes og lever sit liv, geografi og demografi. På mikro niveau nævnes: familiens størrelse, socioøkonomiske status, venner, forældre o.lign., men også tilfældigheder spiller en rolle ift. om et talent udfoldes eller ej (Nissen, Kyed & Baltzer 2011). Erfaringer viser, at de medlemmer i vores samfund der når den højeste kompetence, ikke er de mest intelligente, men i stedet velbegavede, engagerede og hårdt arbejdende (Holt Larsen 2012). Men hvilken sammenhæng

er der mellem kompetencer og talent. Kompetencer er noget man lærer, erfarer eller uddanner sig til, de kompetencer som eks. en uddannelse kræver, kan man så tilegne sig på forskellige niveauer, udmøntet i et karaktersystem og man kan som studerende sætte sig for, at ville opnå en bestemt kompetence. Talent er et iboende potentiale, som under de rette omstændigheder kan udfoldes og udvikles til et talent og dermed blive en kompetence på et meget højt niveau (Nissen, Kyed & Baltzer 2011).

Det findes sparsomt med forskning om talenter og talentudvikling i uddannelsessektoren i Danmark og de få studier der er omhandler elever og forløb i grundskolen (Nissen, Kyed & Baltzer 2011) (Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011a).

I 2005 satte regeringen og undervisningsministeriets fokus på talent og talentudvikling med talent camps, arbejdsgrupper, rapporter, evalueringer og strategier (Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011b, Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011a).

Kortlægning af talentindsatserne i Danmark (Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011b) viser, at der er en klar overvægt at tiltag rettet mod kunst, sport og det naturvidenskabelige område, altså områder med klare præstationsstandarder og tradition for konkurrence, mens tiltag rettet humanistiske og praktiske fag er i mindretal. Det ses, at hidtidige projekter er baseret på ildsjæle og frivillighed der på eget initiativ starter projekter op og rapporten konkludere, at det er ønskværdigt med en mere institutionaliseret indsats.

Rapporten viser (Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011b), at talentundervisning både inden- og uden for undervisningen giver de motiverede og interesserede personer mulighed for talentudfoldelse. Elever og studerende ønsker begge dele og oplever at talent bedst udfoldes sammen med andre, altså i fællesskaber. Identifikation af talenterne foregår i dag ikke efter bestemte parametre eller er på anden måde struktureret, hvilket kan skyldes den manglende fælles forståelse af begrebet samtidig med, at der på en del uddannelsesinstitutioner stadig synes at være modstand mod italesættelse af talenter (ibid).

Foreløbige litteratursøgninger i ERIC, PsycInfo, Chinal og AcademicSearch Premier viser, at der internationalt heller ikke forskes meget i talent og talentudvikling på videregående uddannelser. I litteraturen (Campbell et al. 2007, Gubbins, Callahan & Renzulli 2014, Tourón, Tourón & Silvero 2005, Kyed 2015) ses en tendens til at talent og talentudvikling i andre europæiske lande og USA i overvejende grad knyttes til den lille andel af højtbegavede børn og unge. I forhold til de videregående uddannelser indenfor sundhedssektoren anskues begreberne talent og talentudvikling ud fra enten en nuværende eller fremtidig mangel på arbejdskraft og bliver derfor anvendt og undersøgt i rekrutteringsøjemed (Murrell, Swanzy-Asante 2010, HEILMANN 2010). I USA er der på de fleste universitet tilbud om talentidentifikation, eks. via programmet Clifton Strengths Finder (Hodges, Harter 2005), men disse er ikke knyttet op på fag eller professioner, og følges oftest heller ikke op med tilbud om udvikling af disse "styrker/talenter". Det er op til den studerende selv at udvikle disse under studiet (Clabaugh 2005).

I forhold til sundhedsprofessionerne ses der i den internationale litteratur en del talentudvikling eller nok nærmere "talentmanagement" med henblik på udvikling af ledertalenter, hos de nyuddannede i deres første jobs (Haines 2013, Douglas 2133).

Stefan Hermann, rektor på professionshøjskolen Metropol påpeger, at der både politisk som i uddannelsesmiljøet skal være en opmærksomhed på, at talentudviklingsbehovet på de professionsrettede uddannelser er oppe imod en lang institutionel historie (Kamil 2011).

Velfærdssamfundet bragte en demokratisering af læring med sig, med en målsætning om at overvinde klasseskel og arbejde for det fælles bedste. Dette gør det meget svært i dag, at italesætte studerendes forskellige evner og arbejde med at udvikle disse. Der er simpelthen ikke tradition for talentudvikling på professionsuddannelserne (Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011b, Kamil 2011).

Trods det, er der de sidste år begyndt at skyde små talentudviklingsprojekter op på professionshøjskolerne rundt omkring i landet såsom summer schools, støtte til artikelskrivning til de bedst vurderede bachelorprojekter, uddannelsesdifferentiering med valg af professionsrette eller akademisk spor, ekstra tilbud til studerende ift. at deltage i udviklingsprojekter i praksis, deltagelse i seminar og kurser mm (UC Syddanmark 2015, University College Lillebælt 2011, University College Lillebælt 2008).

I de talentudviklingstilbud der indtil nu, har været tilbudt de studerende på professionshøjskolerne har fokus været på de akademiske evner, hvilket University College Lillebælt og University College Syddanmark talentudviklingsstrategier også viser (University College Lillebælt 2012, Hoffmann 2015).

Men er det kun talenter indenfor den akademiske verden vi har brug for? Og hvilke talenter har vi egentlig brug for indenfor sygeplejefprofessionen? Ser vi på sygeplejerskens virksomhedsområde som omhandler at udføre, formidle, lede og udvikle sygepleje, så er en akademisk talentudvikling vel ikke nok? Kan vi spotte og udvikle talenter, hvis vi ikke ved, hvilke slags talent, vi har brug for? Og hvem skal identificere, hvilke talenter der er behov for?

Sundhedskartellets fremsynsrapport (Larsen et al. 2014) "Kompleks fremtid og refleksive sundhedsprofessionelle" (der bygger på workshop med medlemsorganisationernes medarbejdere og ledere samt interviews med eksperter og forskere) peger på, at der i fremtiden vil være brug for refleksive praktikere der kan afveje forskellige interesser (etiske, økonomiske, politiske og professionsmæssige) og kundskabsforhold(evidens/forskning, erfaringer, borgerens/patientens perspektiv) og styrkerne i den tilgængelige kundskabsform, samt de modsatrettede mål og midler de forskellige kundskabsformer ofte giver anledning til (Larsen et al. 2014).

I arbejdet med talentudvikling og talentudviklingstilbud, med henblik på hvilke talenter der skal udvikles, vil der være forskellige interessenter og aftagere. Der vil være politiske, institutionelle, uddannelsesmæssige, faglige, samfundsmæssige og kliniske interessenter repræsenteret på flere forskellige niveauer og der vil være aftagere i primærsektoren, sekundærsektoren, psykiatrien, regioner, kommuner, på universiteterne, i styrelsen, institutter og i erhvervslivet.

Sundhedskartellets fremsynsrapport (Larsen et al. 2014) ligger stor vægt på udfordringerne i den øgede varetagelse af de samlede sundhedsopgaver uden for sygehusregi med fokus på især primærsektoren øgede opgave og indsatsansvar. Derfor er der i dette projekt valgt, at fokusere på primærsektoren som en af de store aftagere af sundhedsprofessionelle i fremtiden. Fokus vil være at afdække hvilke talenter denne sektor peger ud som betydningsfulde for fremtidens sygeplejersker.

Projektets relevans i et samfundsmæssigt og professionsfagligt perspektiv

I juni 2014 indføres i lov om erhvervsakademiuddannelserne og professionsuddannelserne grundlaget for et udbud af talentinitiativer(Uddannelsesministeriet 2014). Dette lovgrundlag blev i marts 2015 udmærket i bekendtgørelsen om talentinitiativer på de videregående uddannelser under uddannelses- og forskningsministeriet område(Uddannelsesministeriet 2015) I VIA er der blevet udarbejdet et notat der giver et overblik over reglerne i

bekendtgørelsen (Larsen 2015). Udover den mulighed bekendtgørelsen nu giver for talentudviklingstilbud på de videregående uddannelser, har der i en årrække været et stigende fokus på talentmasse og talentudviklingstilbud i uddannelsessektoren.

Siden 2005 har der politisk været fokus på og iværksat projekter omhandlende talentudvikling i Danmark, med henblik på at fremme danske virksomheders konkurrenceevne – opretholde og udvikle velstand og velfærd (Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011a, Kamil 2011, Larsen et al. 2014). Globaliseringen og det dermed øgede behov for skærpet konkurrenceevne, fordrer et fuld udnyttelse af den danske talentmasse (Holt Larsen 2012, Nissen, Kyed & Baltzer 2011, Kamil 2011). At professionsuddannelserne indtil nu kun i mindre omfang har kastet sig over talentudvikling anses som en stor udfordring. Især inden for sundhedssektoren ses i fremtiden et stigende behov for høj kvalificeret arbejdskraft med innovative evner, til at løfte problematikken med færre økonomiske ressourcer og færre "hænder", grundet de små ungdoms årgange. Alt dette i takt med, at den ældre befolkningsgruppe øges i antal, flere får kroniske sygdomme og voksende komorbiditet samt en vækst i livsstilssygdomme (Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011a, Larsen et al. 2014).

Projektet falder på flere områder ind under VIA's strategi 2015-2017 – Aftryk på verden (VIA University College 2015), hvor der er fokus på, at der skal tænkes længere end til eksamensbeviset og med fokus på løsninger til samfundets behov. Dette projekt vil netop prøve at afdække både hvordan vi talentudvikler med fokus på samfundets behov og med udgangspunkt i der, hvor de studerende skal arbejde efter end uddannelse. Især de to strategiske udfordringer der handler om nye læringsformer og et stærkt samfundsmæssigt engagement understøttes i nærværende projekt. Den store vægt på aftagerene i dette projekt og deres behov, vil kunne understøtte nye læringsformer i et evt. talentudviklingstilbud hvor aftagerne i relation til undervisere og studerende vil spille en ny (større) rolle. En høj inddragelse af aftagerne i talentudvikling på professionsuddannelserne vil facilitere og videreudvikle samarbejdet mellem aftagere og uddannelsesinstitutionerne, underviserne og de studerende med fokus på samfundets behov for en høj kvalitet, patientsikkerhed og optimal ressourceudnyttelse i vores sundhedssektor.

Metode

Projektet design er kvalitativt med videnskabsteoretiske afsæt i hermeneutikken (Gadamer 2007) med henblik på, at afdække aftagere i primærsektors syn på og mening om, hvilke talenter der er brug for i det fremtidige sundhedsvæsen.

Til dette anvendes 3 forskellige metodiske tilgange:

- a) Fokusgruppe interviews (Kvale, Brinkmann 2015) med informanter rekrutteret fra det strategiske/taktiske niveau, operationelle niveau/en med en specialfunktion samt en basissygeplejerske fra en større og mindre kommune i 2 regioner i Danmark.
- b) Analyse af dokumenter fra den kommunale sektor der beskriver fagområdets kerne opgave og fagpersonalets kompetencer(stillingsbeskrivelser).
- c) Udarbejdelse af et Systematic Review under Joanna Brigs Institut (The Joanna Briggs Institut 2014) med henblik på afdækning af det politiske fremsyn på, hvilke talenter sygeplejefprofessionen har brug for i fremtiden, i de tre nordiske lande Danmark, Norge og Sverige
- d)

Det største fokus i projektet vil ligge på den empiriske undersøgelse. I forhold til indsamling af data via fokusgruppeinterview, er der reflekteret over fordele og ulemper. Fordelene ved den formodede dynamiske interaktion mellem sygeplejersker der arbejder på forskellige organisatoriske niveauer, er vægtet højt og der tages højde for i udformningen af spørgsmål i

interviewguiden, at minimere spørgsmål der kan føre til, at informanterne ikke svare ærligt ift. deres arbejdsrelation med de andre informanter i gruppen. Der er valgt informanter fra forskellige strategiske niveauer i organisationen for at få afdækket bredt, de ønsker og tanker, der er til talenter i fremtiden. Da der kan være store forskelligheder i opgaver, borgere i små og store kommuner repræsenteres begge i interviewet. Interviewformen, udvælgelse af informanter og den geografiske sammensætning forventes at styrke de indsamlede datas kvalitet og overførbarhed.

Data vil blive analyseret ved hjælp af relevante metoder samt en samlet diskussion af resultaterne fra henholdsvis, fokusgruppeinterview, systematisk review, samt dokumentanalysen.

Forventet udbytte og perspektiv for projektet og dets resultater

Det forventes, at projektets resultater vil bidrage til:

- 1) Viden om hvilke talenter aftagerne i primærsektoren efterspørger
- 2) En begyndende identificering af og kvalificering af talentudviklingstilbud
- 3) Øget inddragelse af aftagerne i arbejdet med talentudvikling

Formidlingsstrategi

Resultatet fra projektet forventes publiceret i et tidsskrift. Ligeledes forventes resultaterne præsenteret på nationale og internationale konferencer med fokus på uddannelse og talentudvikling.

Tidsplan

Navn	Initialer	Uddannelsestilknytning	Ansøgte timer F2015	Ansøgte timer E2015	Ansøgte timer F2016	Ansøgte timer E2016	Ansøgte timer F2017	Ansøgte timer E2017
Randi Jakobsen	RBRO	SIR			50	164	150	64
Adjunkt/lektor SIR	xxxx	SIR			50	100	150	64

Referencer

-

- Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011a, *Talentudvikling : evaluering og strategi : talentrapport*, Undervisningsministeriet; Arbejdsgruppen til talentudvikling i uddannelsessystemet; eksp. Rosendahls Schultz Distribution, Kbh.
- Arbejdsgruppen til Talentudvikling i Uddannelsessystemet 2011b, *Talentudvikling : hvor står vi - og hvad bør der gøres? : resumé*, Undervisningsministeriet; Arbejdsgruppen til talentudvikling i uddannelsessystemet; eksp. Rosendahls Schultz Distribution, Kbh.
- Campbell, R.J., Muijs, R.D., Neelands, J.G.A., Robinson, W., Eyre, D. & Hewston, R. 2007, "The social origins of students identified as gifted and talented in England: a geo-demographic analysis", *Oxford Review of Education*, vol. 33, no. 1, pp. 103-120.
- Clabaugh, G.K. 2005, "Strengths-Based Education: Probing Its Limits. The Cutting Edge", *Educational Horizons*, vol. 83, no. 3, pp. 166-170.
- Douglas, K. 2013, "Talent Management, the Next Frontier: Retaining, Nurturing, and Growing our workforce", vol. 11, no. 2, pp. 23-25.
- Gadamer, H. 2007, *Sandhed og metode : grundtræk af en filosofisk hermeneutik*, 2nd edn, Academica, Kbh.
- Gubbins, E.J., Callahan, C.M. & Renzulli, J.S. 2014, "Contributions to the Impact of the Javits Act by the National Research Center on the Gifted and the Talented", *Journal of Advanced Academics*, vol. 25, no. 4, pp. 422-444.
- Haines, S. 2013, "Applying talent management to nursing", *Nursing times*, vol. 109, no. 47, pp. 12-15.
- HEILMANN, P. 2010, "To have and to hold: Personnel shortage in a Finnish healthcare organisation", *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 38, no. 5, pp. 518-523.
- Hodges, T.D. & Harter, J.K. 2005, "A Review of the Theory and Research Underlying the StrengthsQuest Program for Students. The Quest for Strengths", *Educational Horizons*, vol. 83, no. 3, pp. 190-201.
- Hoffmann, E. 2015, *Pleje og - udvikling af akademiske talenter ved Sygeplejerskeuddannelsen i Sønderborg*, UC Syddanmark.
- Holt Larsen, H. 2012, *Talent management : perspektiver, dilemmaer og praksis*, Samfundslitteratur, Frederiksberg.
- Kamil, C. 2011, "Det store talenttabu", *Mandag morgen*, vol. 2011, no. 33, Tillæg, pp. 40-42.

- Kvale, S. & Brinkmann, S. 2015, *Interview : det kvalitative forskningsinterview som håndværk*, 3rd edn, Hans Reitzel, Kbh.
- Kyed, O. 2015, *De intilligente børn - børn med særlige forudsætninger*, 2. udgave edn, Akademisk forlag.
- Larsen, K., Emmerich Hansen, P., Højberg, K. & Bundgaard Dige, M. 2014, *Kompleks fremtid og refleksive sundhedsprofessionelle: Om videreudvikling og forbedring af sundhedsuddannelserne. Afrapportering af Sundhedskartellets uddannelsesprojekt.*, Implemeting Consulting Group, Aalborg Universitet og Sundhedskartellet.
- Larsen, L.E. 2015, *Notat om talentinitiativer i videregående uddannelser*, VIA University College.
- Murrell, K. & Swanzy-Asante, K. 2010, "Fishing for Emerging Talent", *Nursing Standard*, vol. 25, no. 3, pp. 64-64.
- Nissen, P.,f.1941, Kyed, O. & Baltzer, K. 2011, *Talent i skolen : identifikation, undervisning og udvikling*, Dafolo, Frederikshavn.
- The Joanna Briggs Institut 2014, *Joanna Briggs Institute Reviewers' manual: 2014 edition*, The Joanna Briggs Institut.
- Tourón, J., Tourón, M. & Silvero, M. 2005, "The Center for Talented Youth Spain: an initiative to serve highly able students", *High Ability Studies*, vol. 16, no. 1, pp. 121-135.
- UC Syddanmark 2015, *Særlige talenter skal foldes ud*.
- Uddannelsesministeriet 2015, *Bekendtgørelse om talentinitiativer på de videregående uddannelser på Uddannelses- og Forskningsministeriets område (talentbekendtgørelsen) BEK nr 597 af 08/03/2015*.
- Uddannelsesministeriet 2014, *Lov om ændring af universitetsloven og forskellige andre love. LOV nr 750 af 25/06/2014*.
- University College Lillebælt 2012, *Strategi 2020 Værdiskabende uddannelsesudvikling En fælles platform og vejviser for Sygeplejerskeuddannelsen i University College Lillebælt*.
- University College Lillebælt 2011, *Uddannelsesdifferentiering i sygeplejerskeuddannelsen - Toning af uddannelsen gennem valg af spor, der er professionsrettet eller akademisk rettet*.
- University College Lillebælt 2008, *Projekt talentpleje - Talentpaletten*.
- VIA University College 2015, *Aftryk på verden - VIA's strategi for 2015-2017*.