

En god start på specialuddannelsen i anæsthesisygepleje



Bygget på et fokusgruppeinterview med 6 kursister og bearbejdet af:

Sus Thorsen, Uddannelseskonsulent Koncern HR, Sundhedsuddannelser
Katrine Storm Buchholdt, Uddannelsesansvarlig anæsthesisygeplejerske OUH Svendborg sygehus
Margit Kaas, Uddannelsesansvarlig anæsthesisygeplejerske OUH Odense Universitetshospital

Baggrund for projektet

- ▶ Fraværet under uddannelsen de senere år er stigende, og uddannelsen må forlænges
- ▶ Nogle kursister vælger at stoppe deres uddannelse
- ▶ Kursisterne giver udtryk for uddannelsen er meget hård og dette kommer bag på rigtig mange
- ▶ Et stigende antal kursister får forlænget afleveringsfristen for den afsluttende opgave
- ▶ Der er færre kvalificerede ansøgere til specialuddannelserne

Formål:

at forstå og blive opmærksom på mulige tiltag, som kan bidrage til, at den enkelte kursist får en god start på uddannelsesforløbet.

Er der initiativer, som fremadrettet kan iværksættes allerede ved ansættelsestidspunktet for derved at lette onboarding, uddannelsen og inkluderingen?

Metode – Fokusgruppeinterview:

Deltagere:

- ▶ 6 kursister
- ▶ 3 fra klinisk periode 2
- ▶ 3 fra klinisk periode 4
- ▶ Repræsentation fra hoveduddannelsesstederne i region syd (Odense, Svendborg, Vejle, Kolding, Aabenraa, Esbjerg)

Metode – Fokusgruppeinterview:

Fokusgruppeinterview – moderator Sus Thorsen

Bi-moderatorer:

To uddannelsesansvarlige Katrine Buchholdt og Margit Kaas

Varighed ca. 2 timer

Seancen optaget og transskriberet

Tre temaer fremkommer ved meningskondensering.

Relevante temaer:

- ▶ Preboarding – Lige efter ansættelsen
- ▶ Onboarding – Første dag og første måneder
- ▶ Praksisfællesskabet – Hvad er min nye identitet?

Preboarding

- ▶ Preboarding er en proces, hvor nye ansatte bliver introduceret til deres kommende arbejdsplads, før de faktisk skal starte på det nye job. Det kan give kursisten et indblik i det kommende uddannelsesforløb med de nødvendige informationer, som kan bidrage til at mindske nervøsitet i forbindelse med starten (Talentech.com).
 - ▶ *"... Jeg ville ønske, at jeg havde haft materiale, inden jeg startede, for jeg ville gerne have forberedt mig, og jeg støvsugede nettet for alt, hvad jeg kunne finde om opstart og alt det jeg kunne forberede mig. Jeg kunne ikke finde særlig meget udover de links, der allerede er lagt op inde på det regionale internet..."*
- ▶ For flere informanter opleves perioden fra ansættelse til start som et tomrum. Det er et uddannelsesforløb, som de kun overfladisk kender indholdet af. Og flere overraskes ved start over arbejdsbyrden
 - ▶ *"Så man er nødt til på en spiselig måde at blive præsenteret for det, inden man kommer, fordi ellers så kan man ikke forvente at folk de bare kan hænge i"*

Preboarding

- ▶ En god preboarding kan således have betydning for, at en kursist får fastholdt motivationen og samtidig bliver forberedt på det kommende uddannelsesforløb
- ▶ Informanterne efterspurgte uddannelsesplaner, litteratur, pensum, kompetencevurderinger, evalueringer og elektroniske platforme
 - ▶ *"... Bare en lille oversigt. Ikke at du skal ind og læse bekendtgørelser og programmer og alt, men bare lige en side altså. Men så kunne man jo med fordel tænke jeg også linke til den, når i søger kursist stillinger..."*
- ▶ Men også lavpraktiske elementer som fraværspolitik og læsebyrde
 - ▶ *"...Du betaler selv for den læsetid du skal bruge - det får man ikke. – Og måske gør det klart at sige det, så folk ved, hvad de kan forvente. Det er ligesom at studere igen bare uden læseferie..."*

Preboarding – Take home messages

- ▶ Kursister bør umiddelbart efter ansættelse modtage en mail med adgang til information om det kommende uddannelses forløb
- ▶ Der kan med fordel udformes små videosekvenser i klinikken, som eksempelvis beskriver konkrete læringsituationer, hvilke oplevelser igangværende kursister har med uddannelsen, hvordan de tager et kompetencekort mm (lægges på net / app)
- ▶ Kursisten opfordres til at lave et mindre skriv om sig selv med beskrivelse af baggrund, erfaringer og motivation præsenteret sammen med et billede. Dette samles i folder og sendes til hele holdet, så den enkelte er bekendt med, hvem de skal uddannes sammen med
- ▶ Informationen bør bl.a. indeholde vilkår under uddannelsen, deriblandt fraværspolitik / ferie / vagter under uddannelsen, læsebyrden og kontaktoplysninger



!! - Information skal doseres og betragtes som en tilbud og ikke et krav, da de vil modtage den samme information, når de starter på uddannelsen (Plan2learn)

Onboarding

- ▶ Onboarding er en proces, hvor medarbejderen styrkes i, at gå fra én tilstand til en anden. Denne proces består af et fagligt og socialt element, hvor bl.a. medarbejderens følelser er vigtige (Jensen et al., 2019).
 - ▶ *"... Altså, de ved jeg kommer, og prøv at se – de har lavet sådan en seddel bare til mig, altså du ved, jeg følte virkelig at de havde glædet sig til at jeg kom. Og man fik mødt sine vejledere, begge - den dag man starter, det tror jeg også er enormt vigtigt, at man får mødt dem man skal være sammen med..."*
 - ▶ *"... De følte, at det var rart at møde nogen, der ligesom var i samme båd allerede den 1. dag, at man får lov til at stikke hovederne sammen og bare høre, hvordan de "ældre" kursister kan have nogle gode fif til, hvordan man kommer igennem de næste år..."*
- ▶ Især er der fokus på, at skabe et tilhørsforhold til afdelingen hurtigst muligt. I anæstesiaafdelingen betyder det blandt andet, at der er afsat personale til at modtage de nye kursister, der er reserveret garderobeskab med navn på og der er planlagt et struktureret introduktionsprogram

Onboarding

- ▶ Information om den første uges program, som er spækket med introduktioner, informationer, rundvisninger etc.
- ▶ *”...Jeg vidste hvad der skulle ske, og hvornår det skulle ske...”*

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
Alle nye kursister møder til introduktion til uddannelse.	Praktisk træning i håndtering af luftveje og anlæggelse af PVK	Udlevering af garderobeskabe, nøgler, tøj og id kort.	Klinik i anæstesiafsnittet	Klinik i anæstesiafsnittet
Sted: xx Tid: xx	Sted: Simulationscenteret Tid: xx	I følger i anæstesiafsnittet Sted: Ved informationen Tid: xx	Mødetid: xx Rundvisning i eget afsnit	Mødetid: xx Forventnings samtale kl. xx

Onboarding - Take home messages

- ▶ En varm velkomst er essentiel for at skabe tilhørsforhold til afdelingen og på kursistens er afgørende for kursistens start.
- ▶ De første dage til uge bør være skemalagt med introduktion og rundvisning. Kan sendes via elektronisk platform, så kursisten har indtryk af at være **ventet og velkommen**
- ▶ Struktur; Sørg for at alle uddannelsesaktiviteter er planlagte og trykt eller sendt til kursisten, så denne løbende kan orientere sig heri.
- ▶ Tydelig information omkring tidsforbrug i forbindelse med den teoretiske undervisning



Husk;
Sko til operationsgangen
Hængelås
Nøglesnor (m. nøgler i Odense).
Madpakke

Praksisfællesskaber

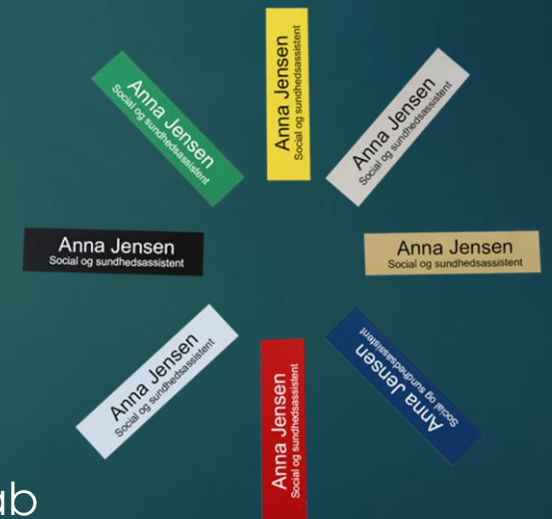
- ▶ Specialuddannelsen handler ikke blot om tilegnelse af teoretisk viden og udvikling af kompetencer, men i den grad om tilegnelse af en ny identitet som anæstesisygeplejerske, samt evnen til at kunne indgå i et professionelt praksisfællesskab (Steiner).
 - ▶ *"...jeg tænker, hvis man nu har haft rigtig meget kendskab til en operationsgang og anæstesiens arbejde, så er man nok ikke i tvivl om, hvad det er man kommer ud og møder. Men hvis man ikke har været i kontakt med det, så møder man måske en verden, som er helt anderledes, end hvad man troede..."*
- ▶ En kursist vil med sin nye ansættelse have en plads i et ukendt praksisfællesskab og allerede ved uddannelsesstart føle en perifer form for medlemskab (Wenger).

Praksisfællesskaber

- ▶ Kursisten vil hurtigt efter start fornemme, hvem der tilhører anæstesiens praksisfællesskab, men nogen skal hjælpe med at sætte navne og uddannelse på de tværfaglige teams, samt præsentere kursisten.
 - ▶ *"...de havde lavet sådan en seddel bare til mig, altså du ved, jeg følte jeg følte virkelig at de havde glædet sig til at jeg kom, og man fik mødt begge sine vejledere, den dag man startede. Det tror jeg også er enormt vigtigt...", at man at man får mødt dem, man skal være sammen med.*
 - ▶ *Omvendt..." ... Altså, man kan netop føle sig som den der banegård - der er rigtig mange der går forbi mig, men der er faktisk ikke nogen der ser mig..." og "... det savn, som jeg har haft - det der tilhørsforhold..."*
- ▶ På en operationsgang er der rigtig mange under uddannelse og oplæring. Hver dag varierer sammensætningen af de tværfaglige teams på stuerne ud fra ønsker, kompetencer og vagtberedskab,
- ▶ Ønskerne kommer ofte dem i uddannelse til gode. Det kan for nogen medføre manglende engagement og overskud.

Praksisfællesskaber – Take home messages

- ▶ Præsenter et billede af (og en lille historie om kursisten), inden de starter i anæstesiaafsnittet.
- ▶ Kliniske vejleder(e) er på arbejde den første dag.
- ▶ Præsenter altid kursisten for de forskellige tværfaglige teams de møder (og omvendt).
- ▶ Tydelig navneskilt, fornavn og anæstesikursist.
- ▶ Kursistfrokoster
- ▶ Planlagte kursistmøder, både med eget hold alene og med ældre kursister.
- ▶ Inviter' til personalemøder og sociale arrangementer – det sociale fællesskab



- ✓ Følg anæstesikursisterne på OUH på Instagramprofilen; "anaestesikursister_ouh"
- ✓ Følg anæstestesi Intensiv Svendborg "anae_svb.ouh"

- ✓ Følg "anæstesiologisk intensiv OUH" på LinkedIn
- ✓ Følg "anæstesiologisk intensiv afdeling V, OUH Svendborg sygehus"

