



Feedback – interkollegial læring styrker patient- og medarbejdersikkerhed

Feedback - interkollegial læring handler om at skabe en kultur, der indebærer, at alle som en naturlig del af deres arbejde med nysgerrighed og respekt for hinanden, udforsker hverdagens store som små kliniske handlinger og situationer. Målet er at skabe en læringskultur, der skaber værdi for patienterne. Sidegevinsten er, at det gavner faglighed, styrker relationer, skaber læring og bedre brug af hinandens ressourcer og giver et fundament for nye ideer og fælles udvikling.

På Regionshospitalet Randers fandt Operation og Intensiv, at læringspotentiallet på tværs af læger, sygeplejersker og andre faggrupper var enormt. Rikke Mossin, udviklingssygeplejerske, Pia Larsen, frontløber i projektet og Tina Prip Jørgensen, som er arbejdsmiljørepræsentant fortalte, hvordan de arbejder med projektet – og om de erfaringer, de gerne vil dele med andre.

SPILLEREGLER

Nysgerrighed, åbenhed og respekt er drivkraften

Sådan har vi gjort

På Operation og Intensiv var det vanskeligt at holde fast i læring i dagligdagen – alle fik derfor som opgave fra ledelsen, at det skulle styrkes. Man enedes om nogle spilleregler:

Nysgerrighed, åbenhed og respekt skal være drivkraften og læring skal ske på tværs af faggrupper. Det er et bevidst valg, at der ikke er faste modeller, da der skal være plads til variation, så det giver mening for den enkelte. Der er ikke kun én måde at arbejde med interkollegial læring på - der er mange.

"Vi rokker ved billedet af, at vi er i ro. Vi vil en læringsmæssig bevægelse. Vi vil have en kultur, der bygger på tillid, tryghed, men også mod til at udfordre hinanden. Og så skal indsatsen gavne patienterne, og den skal gavne fællesskabet og arbejdsmiljøet", siger de tre oplægsholdere.

En del af projektet går ud på at turde give og kunne modtage feedback. Frontløbere og ambassadører har hjulpet på vej - det har været nødvendigt, for at det ikke går i stå.



Afdelingen har før arbejdet med feedback – men mest i forhold til nyansatte. Nu gælder det alle.

Nogle eksempler på, hvor det har givet forbedringer:

- Patientoverlevering mellem anæstesi og opvågning.
- Stress forebyggelse og ulykkesforebyggelse.
- I opvågningen tager vi en runde, når dagen er omme. Det har højnet kvaliteten i forhold til akut dårlige børn, at vi har ændret arbejdsgangene.
- Vi har øvet os i at reducere, hvor højt vi taler. Har du lagt mærke til, at du taler højt....
- Det, at vi er begyndt at tale sammen og være nysgerrige på hinandens praksis, har medført, at vi får fokus på bedre overleveringer.
- Hvordan vi kan hjælpe hinanden, når man er usikker på nye opgaver, f.eks. smertedækning.
- Konfliktsituationer med selvskadende patienter er nedbragt via fælles fokus.

Afdelingen havde 6 subkulturer, da arbejdet startede, nu har de fået styrket fællesskabet, og alle i afdelingen er opmærksomme på at spille hinanden gode og være nysgerrige, men at det også er OK at sige: "Det skubber vi lige til en anden dag!"

De tre oplægsholdere mener ikke, at de er eksperter, men at afdelingen har fundet sin egen vej, og at flere og flere tager kulturen til sig som en del af dagligdagen. Der er 6 afsnit med 2-3 frontløbere i hver, som mødes jævnligt og drøfter, hvad man kan arbejde med. Frontløberne skal holde gryden i kog i afsnittene og agere rollemodeller. De skaber løbende fokus på det, der fungerer godt i afdelingen.

Kommunikationen skal trænes, og det er de små skridt, der rykker. Opgaven går ud på at øve sig i at lave interkollegial læring såvel på et organiseret og aftalt niveau som på mikroniveau – det kan være et spørgsmål: "Vil du hjælpe mig med at blive bedre?" Eller en bekymring der deles: "Jeg øver mig i at give feedback – det kan være, jeg får sagt det på en akavet måde".

Feedback og interkollegial læring er egentlig det samme. Interkollegial læring opfattes dog ofte mere positivt. Operation og Intensiv forsøger at gøre det til et fælles anliggende, at alle er optaget af: "Hvordan kan vi arbejde med interkollegial læring på min arbejdsplads"?



Rikke Mossin, udviklingssygeplejerske, Pia Larsen, sygeplejerske og frontløber samt Tina Prip Jørgensen, sygeplejerske, arbejdsmiljørepræsentant og frontløber