

DASYS uddannelseskongress 15. maj 2024

**Velkommen ved Tina Kramer**, formand for Uddannelsesrådet byder velkommen og præsenterer medlemmer og de faglige selskaber, der er repræsenteret i rådet. Uddannelsesrådet glæder sig over 110 deltagere og interessen for temaet og programmet.

## Læringsmiljø på arbejdspladsen. Ved Bent Gringer, PhD, chefkonsulent PLO

Sundhedsvæsenet leverer produktion og høj kvalitet hver dag. Men sundhedsvæsenet er presset og det skaber dårligere arbejdsvilkår. Dette gør det sværere at rekruttere og fastholde sundhedsprofessionelle, selvom der kommer 'en pose penge'.

Fokus på udvikling er derfor en nødvendighed, som alligevel taber til driftshensyn. Det er afgørende hvad ledere, kolleger og studerende har og sætter fokus på. Hvad betragtes som 'rigtigt arbejde' og hvornår er det gjort godt nok.

Læringsmiljøet er lige så vigtigt for de erfarne sygeplejerskers udvikling, som det er for studerende. Bent Gringer henviser til talen om 'praksischock', som tager opmærksomheden væk fra, at det simpelthen er svært at lære et fag, at det er svært at lære sygepleje.

### Kompetencer

Kompetencer er et flyvsk begreb. Vi skal **vide** noget og vi skal **kunne** noget og samtidig **sætte noget i gang** på grundlag af viden og kunnen. Når man har med teori at gøre – som ex i uddannelse – skal man hele tiden have praksisdimensionen med. Man skal kunne noget, med det, man ved.

Der foregår således en 'forhandling om den kompetente adfærd'. Det ligger ikke fast, er ikke entydigt, hvad 'kompetent adfærd' er. Det bliver til i praksisfællesskabet. (Bent Gringer står her på Lave og Wenger, teorien om praksisfællesskaber).

### Hvorfor interessere sig for læringsmiljø

Der er altid et læringsmiljø, godt eller dårligt. Derfor relevant at gøre det godt, når det nu er en del af konteksten i arbejdet. Når man arbejder med læringsmiljøet og læring i daglig praksis, kommer man ud over en del transfer udfordringer ved individuel læring uden for praksis.

Vi løser arbejdsopgaver, sammen med kolleger formelt og uformelt, ud fra en kultur. Vi færdes i fysiske rum, betjener os af teknologi og møder borgere. Vi medbringer vores egen historie – det samme gør alle andre. Alle deltagere laver en lille test, 'Tag temperaturen på dit læringsmiljø'.

### Greb til at fremme læringsmiljøet

Vi skal arbejde med feedback: iflg Bent skal vi holde op med at pådutte den – det vil sige, kun give den, når den er efterspurgt. Det er modtageren af feedback, der skal styre det.

Vi skal arbejde med bedre møder: facilitering, ikke mødeledelse. Der er for megen vægt på enetale og information i stedet for refleksion og lytte til bidrag fra deltagerne i mødet.

Vi skal arbejde med videndeling: når man skal holde oplæg, så gør oplægget kort og spørg, hvad har I brug for at høre. Skær ned på dias og step op på dialog.

Og vi skal lære af de nyansatte: de nyansattes undren er en kilde til innovation. Ofte kan undren mødes med irritation – i stedet for at møde undren med nysgerrighed.

Buddy ordninger: at hjælpe hinanden med at gøre det, vi gerne vil gøre.

### Særlige udfordringer i den kliniske del af uddannelsen af sygeplejersker

De studerende er enormt forskellige og praktikstederne er forskellige. De studerende perspektiv er ofte: *Uha, der venter mig et praksisshok, har jeg lært nok? kan jeg nok? får jeg et godt praktiksted? vil jeg overhovedet være sygeplejerske?*

De skal ikke opleve at stå alene, men blive lukket ind i faglige fællesskaber, have mulighed for vejledning af erfarne sygeplejerske, kunne stille spørgsmål, lære af egne og andres fejl, at 'blive en af vores slags' (Her henviser Bent til Mari Holen og Sine Lehn, 2023. Marie Konge Nielsen og Lisbeth Askov Falch, 2023).

### Specifikke greb

Lad være at tage praksisshokket for givet. Når noget er svært, er det fordi man ikke har lært det endnu. Screening af den enkelte, tage hånd om usikkerhed, hold fast i succes oplevelser. Bedre introduktion og onboarding forløb. Husk at lære af de nye. Gode samtaler – spørg om de studerendes tanker. Vejledere skal huske at arbejde med gruppen af studerende og gruppen af sygeplejersker – ikke kun med den enkelte.

## Uddannelsesreform – er kortere sygeplejerskeuddannelse på vej?

Desværre havde vi afbud fra oplægsholder, men greb muligheden for at debattere hensigten om at afkorte uddannelse til sygeplejerske. 110 kompetence repræsentanter for uddannelsesområdet – det var bare så oplagt at drøfte uddannelsesreformen her. Selvom vi endnu ikke kender resultatet. Des vigtigere at påvirke processen og diskussionerne i offentligheden og i det politiske.

Der kom gode input mundtligt og der blev indsamlet noter fra gruppe drøftelserne. Begge dele vil vi i uddannelsesrådet samle og bruge til at gøre sygeplejerskers stemme tydelig. Sygeplejerskers stemme er vigtig, når vi taler om uddannelse til sygeplejerske.

## Resiliens og moralsk stress. Ida Skytte, psykolog, PhD, forsker i resiliens.

Ida starter med anbefaling af bog – *Giftig gæld og udpint velfærd, Susanne Ekman*. Som taler ind i dagens tema.

Sygeplejersker har et fællesskab omkring at holde, bære opgaver, som er utroligt svære at løse, med Corona pandemien som eksempel. Ida henviser til egen bog, *Resiliens processer. Ida Skytte Jakobsen*. Som netop omhandler arbejdet med resiliens ind i velfærdsprofessioner. Her er bla en artikel omkring professionsidentitet for sygeplejersker, hvor 'tryghed betyder alt', for at kunne varetage sygepleje.

Resiliens er et begreb, som dækker over at klare sig godt, på trods af risiko. Det at udvise resiliens er noget alle som udgangspunkt kan. Det udvikler sig over tid i en kontekst, der fremmer dette. Det kaldes hverdagens magi. Altså at det er almindelige ting, som skal være tilstede, ting som at høre til, blive hørt og andre basale forhold i livet. Det er disse 'almindelige' ting, som fremmer resiliens.

Risiko/belastninger i sygeplejearbejde, som viser fx mange afbrydelser, mange opgaver på en gang, vagtarbejde osv. Resiliens dykker ned i, hvad der gør, at man trods disse belastninger fortsætter arbejdet og at det fortsat giver mening.

Det at høre til, at høre til i et praksisfællesskab, er en vigtig beskyttende faktor. Sammen med forståelsesramme som Fundamentals of Care, FoC, som giver forståelse af, hvad det er at 'klare sygepleje godt'. Det professionelle ståsted for sygeplejersker er især relationskompetence, som også FoC viser. Vi er i en kompleksitet, når vi står i praksis, som kræver et refleksionsrum.

Idas vigtige budskab er, at det afgørende er at få mulighed for refleksion ind som et must, og ikke noget, der kan spares væk.

### *Moralsk stress*

Moralsk stress er opstået i sygeplejerske verdenen. (Jameton, 1984, 'moral distress'), som mere er en følelse, end stress som sådan. En oplevelse, følelse, når man befinder sig i en situation, hvor man er frataget muligheden for at handle bare nogenlunde ordentligt.

Der er overlevelsesstrategier ved belastninger, så som at tale om 'hvor dårligt det og det er', pyt knappen og tilpasse sig. Man kan også sige fra og kritisere, men dette kræver psykologisk tryghed ellers bliver man stemplet som den besværlige. At sige op er også en strategi, men er forbundet med følelser af svigt. En del 'snyder' sig til at arbejde forsvarligt, det såkaldte skyggearbejde. Og den senest nye version, 'quiet quitting', hvor jeg kun lige laver det mest nødvendige. Alle disse individuelle strategier er problematiske og kan øge belastninger i stedet for at reducere.

Jo højere risikoniveau jo mere er det brug for både individuelle og fælles strategier, for at gøre arbejdsmiljøer menneskeligt/sygeplejefagligt bæredygtige. I arbejdsmiljø og ledelser er der stadig overvægt på at sætte fokus på individ-strategierne, 'gå til mindfulness, så går det nok'. Det er sværere at gå på system niveau og hermed skabe bedre fælles rammer.

At have en kompetence til at agere i det etiske felt, er en beskyttelse i et fag som sygepleje. Sygeplejersker kan og påtager sig det komplekse og påtager sig klinisk lederskab, prioritering og bruge faglige ressourcer relevant. Derfor afgørende at det etiske kommer ind som kompetence, i forhold fx at prioritere den ene patient før den anden, at prioritere den ene sygeplejefaglige handling før den anden osv.

## Læringsmiljøet og drift. Barbara Smith Dyremose

Babara understreger vigtigheden af at lægge vægt på, at vi holder fokus på læring i den kliniske periode. Vigtigt i disse tider med rygter om uddannelsesreform og at den sidste del af uddannelsen skal foregå som en del af normeringen.

Et vigtigt tema i dag, nemlig at driften bliver en del af et læringsrum. Som leder er der fokus på at passe patienterne med den højest mulige kvalitet og samtidig at være et uddannelsesrum, også med højest mulig kvalitet.

Vi giver de studerende en flig af driften, en lille del af, hvordan virkeligheden som sygeplejerske kan se ud. Er denne 'flig' for lille? Skærmer vi de studerende for meget? Er løn en del af, at studerende får en større 'flig' af sygeplejerskejobbet? Og kan vi fastholde det afgørende, 'at vi passer på dig'. Barbara fastholder fokus på læring, men er som sådan positiv over for, at den sidste del kan være lønnet. Men klinikken som læringsrum har aldrig været mere aktuel.

Kompleksiteten i sygeplejen er steget betragteligt i de senere år, hvordan kan man så nedsætte studietid for sygeplejersker?! Politisk er der et tydeligt træk hen imod, at kompetencer er noget, man 'arbejder sig til'. Der er ingen 'hyldest' til uddannelse i disse tider. Den rygende pistol for politikerne er at opretholde arbejdsudbuddet fremover.

Vil man lave driften som læringsrum, må man 'tæmme' driften, dele den op i elementer.

Kompetenceprofiler er et godt redskab at arbejde med her. Fordi man systematisk har lært noget, der er vigtigt for patienter i den kontekst, man er i.

Medicinsk sengeafsnit har traditionelt været det sværeste område at rekruttere sygeplejersker til. Det er samtidig rigtig svært at gøre det attraktivt for sygeplejerskerne at blive. Barbara oplevede mange, der stoppede inden for prøveperioden. Så Barbara søgte ny-uddannede sygeplejersker, som til gengæld blev lovet introduktionsforløb. To erfarne sygeplejersker skulle så ikke passe patienter, men 'passe kolleger'.

Denne tilgang viste både behov for, at de erfarne sygeplejerskerne blev stærkere til de faglige begrundelser. Den viste også behov for at gøre op med synet på 'de unge', at de er dovne, sårbare osv. Kompetenceprofiler var redskab til at sikre den faglige kvalitet i afdelingen. Faglighed er også at have organisatoriske kompetencer, såvel som personlige kompetencer sammen med de kliniske kompetencer.

Den loyalitet til arbejdet og arbejdspladsen, som vi 'ældre' sygeplejersker er opvokset med, er ikke den samme hos de nye generationer. Heller ikke loyalitet til faget er så fremherskende længere, der er ønsker om også at kigge ud af faget, til andre fag, efter nogle år som sygeplejersker.

En slutreplik fra Barbara: oplæring kræver systematik, kræver tålmodighed og det kræver to år. Undervejs skal der være samtaler.

## At tage det faglige personligt. Morten Ziethen

Hvorfor kan der være svært med kritik, især når man kommer som nyuddannet? Det vigtige i at tage imod nyuddannede kolleger, så handler det om, at de nye så hurtigt som muligt 'levere varen', er stabile kræfter, gode samarbejdspartnere og yder faglighed på højt niveau. Hvad kan stå i vejen for, at dette lykkes, spørger Morten.

Vi er aldrig alene, inde i os selv, de andre er også altid til stede med de ord, det sprog, de talte ting, som vi er omgivet af (*jf Wittgenstein, sprogfilosof*). Det der således rammesætter os, her den nyuddannede nye kollega, kommer både fra den politisk/samfundsmæssige kontekst, fra den organisation, vi er i, fra den afdeling, vi arbejder i og fra vores kolleger.

### *Politisk/samfundsniveau:*

Siden 1983 har vi i den offentlige sektor haft kontekst med økonomistyring, med New Public Management og konkurrencestat tænkning. Dvs når der er vedtaget en finanslov, så kan der ikke ændres, søges tillæg, man må rundt om få pengene til at række. Staten bestemmer samtidig borgers rettigheder. Dette er baggrund for, at de forhåndenværende ressourcer ikke kan imødekomme de rettigheder, der fx er forbundet med sundhed og sygdom, forbundet med adgang til sygepleje.

### *Organisations niveau:*

Et krydspres mellem økonomi og faglige rettigheder.

### *Afdelingsniveau:*

Også her krydspres mellem økonomi og faglige rettigheder. Det er også her kulturen er, altså de måder, vi er blevet enige om at gøre tingene på. Når man er i en afdeling et stykke tid, er man umærkeligt 'rekrutteret' af og til denne kultur.

### *Kollega niveau:*

Opgavetryk og ressourcepres, en kultur, hvor man reelt gerne vil have tid til nye kolleger, faglig sparring med mere, hvem hvor der i praksis er en forventning om, at folk ret hurtigt er selvhjulpne, både praktisk og fagligt.

Den nye kollega, de unge, hvad er de præget med:

- Øget fokus på fag-faglighed
- Vigtigt at klare sig godt – perfektionskultur
- Gennemførelse reform
- Classroom management – stilladsering af de fælles rum. Børn og unge har hermed ikke øvet selvforvaltning, tage ansvar selv, mangler tillid til at 'jeg kan godt tilrettelægge det her.'
- Fokus på børns og unges trivsel.

Derudover er det generation SoMe – som at gå rundt med en antenne på ryggen, udsat for konstant spejling. Man har vænnet sig til at været i en konstant bekræftende feedback med omverdenen.

Faglighed er således for den nye kollega: opgaver skal løses perfekt

Faglighed er derimod for klinikken: det muliges kunst, pragmatisme

Ligeledes er forholdet sig til struktur vidt forskellig mellem den nye kollega og den erfarne kliniske praksis:

Struktur for den nye kollega: vant til, at alle fælles rum struktureres af andre.

Struktur for klinikken: vi har procedurer, men tit må vi også kunne improvisere.

Disse forhold viser risiko for sammenstød og for at parterne gensidigt misforstår hinanden, oplever en kløft. Derfor refleksion, overvejelse over, hvordan vi som organisation kan tage godt imod disse nye kolleger. Hvor det at understøtte den unges oplevelse af mestring, bliver afgørende. Et behov for systematisk feedback. Fællesskabet, som er bundet sammen af relationsdannelse, som gør, at nye kolleger føler sig som en del af arbejdspladsen.

## Farvel og tak for i dag ved Hans-Erik Steiner

Hans-Erik Steiner, næstformand i DASYS Uddannelsesråd, takker for en god dag – med håb om at vi ses igen. Uddannelsesrådet vil invitere til temadag og konferencer igen.