

Lunch & Learn

Undervisningsseancer i hverdagen i sengeafsnit NHH



UU-sygeplejerske Kirsten Thorup Vinter. Afsnit NHH

Projektsygeplejerske Elin Eriksen. Afsnit NHH

Indhold

Indledning	3
Baggrund	3
Metode.....	4
Indhold i undervisningen	5
Evaluering.....	5
Tema 1: Læringsmiljø udvikles.....	5
Tema 2. Evidensbaseret viden implementeres.....	5
Tema 3. Indhold og udbytte.....	5
Tema 4. Rammerne omkring Lunch & Learn	6
Diskussion	6
Perspektivering	6
Ledelsesinvolvering.....	6
Tovholdere	6
Konstant og vedholdende	7
Evalueringer	7
Begrænsninger	7
Fremtiden med L & L.....	7
Referencer.....	7

Indledning

Denne rapport handler om, hvordan sengeafsnittet NHH har implementeret 2 ugentlige undervisningsseancer til sygeplejersker og social og sundhedsassistenter. Tiltaget er døbt Lunch & Learn (L &L).

I efteråret 2021 var NHH ramt af den generelle mangel på plejepersonale, og der var en større udskiftning i personalegruppen. NHH har patienter fra 4 forskellige specialer, så der var behov for mere undervisning. Derfor opstod idéen, at undervisningen skulle foregå i arbejdstiden, og at flere kan deltage, hvis det foregår i vagtrummet på afsnittet.

Sengeafsnit NHH har en strategi "faglighed som fundament", da vi mener, at høj faglig viden og kompetence er fundamentet for kvalificeret sygepleje samt giver arbejdsglæde og trivsel til den enkelte medarbejder.

L & L blev iværksat i efteråret 2021 og evalueret i efteråret 2022 af plejegruppen. Denne rapport er tænkt som et arbejdsredskab for NHH, men også inspiration til andre afsnit om lignende tiltag.

Baggrund

Strategien for udvikling af sygeplejen i NHH tager udgangspunkt i det danske kvalitetsprogram, nationale mål for sundhedsvæsenet (1) samt i Region Nordjyllands strategi for forskning i klinisk sygepleje: "*Forskningsstrategi, Fundamentals of Care, en tværsektoriel strategi for forskning i klinisk sygepleje i Region Nordjylland 2019-2024*"(2).

Udviklings- og forskningsstrategien på NHH tager således afsæt i de tre indsatsområder i Fundamentals of Care (FoC): reflekteret sygepleje under uddannelse og i klinisk praksis, kontinuitet i sygepleje samt evidensbaseret sygeplejepsiksis.

Vi har udviklet et regelmæssig flow af undervisningsseancer i afsnittet 2 gange ugentlig på fastlagte tidspunkter. Undervisningen foregår midt i sygeplejerskernes vagtrum, så flest mulige sygeplejersker kan deltage. I opstarten har det været væsentligt, at ledelsen har været stærkt involveret, og to sygeplejersker har planlagt og organiseret undervisningen. Undervisere har været en bred vifte af kompetente specialister både sygeplejersker, læger, radiografer, fysio og ergoterapeuter, farmakonom o.a. Emner har været fagspecialiseret viden, men også generelle emner.

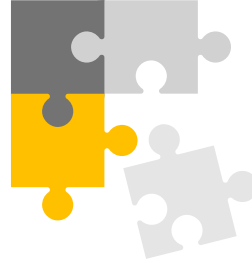
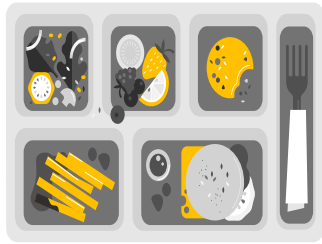
Vores udgangspunkt er, at både erfarne og nyansatte medarbejdere har brug for yderligere viden og kompetencer, så undervisningen skal rumme både almen viden og mere specialiseret viden.

Formålet med L&L er

- at styrke den lærende kultur i NHH

- at styrke kompetencer hos sygeplejersker og social og sundhedsassistenter

- at fremme reflekteret sygepleje, kontinuitet i sygepleje og evidensbaseret sygeplejepsiksis, jævnfør indsatsområderne i Fundamentals of Care(2)



Metode

L&L begyndte i efteråret 2021. Idéen opstod hos den afsnitsledende sygeplejerske og den ledende neurokirurgiske overlæge, og det første setup var 6 seancer med neurokirurgiske læger. De første gange forsøgte vi at videooptage undervisningen, så det kunne tilgås virtuelt af kolleger på andre tidspunkter, men kvaliteten var ikke optimal og blev ikke set, hvorfor dette blev opgivet. Derimod blev det en succes at anvende storskærm til PowerPoints, hvilket styrkede undervisningen.

Da de første lægefaglige undervisningsemner var gennemført, blev det naturligt, at der også skulle undervises i sygepleje i relation til de valgte emner. Og herefter kom idéen, at også andre faggrupper, der arbejder i NHH, kunne bidrage med relevant viden.

Den praktiske afholdelse er aktuelt således:

1. UU-sygeplejerske og projektsygeplejerske planlægger hvert semester, både i forhold til indhold og rekvirere undervisere. Annoncering af temaer sker via opslag i vagtrummet.
2. L & L afholdes hver tirsdag og torsdag i tidsrummet kl. 13.00-13.30 fraset ferieperioder.
3. L & L foregår på vagtkontoret på NHH. Dør til det store kontor lukkes og et skilt med "undervisning" opsættes.
4. Koordinator reminder om L & L både på lægekonsference og tavlemøde om morgenen. Det noteres på CETREA under noter.
5. Undervisere kan præsentere PowerPoints på storskærm.
6. Storskærm køres frem i god tid som en reminder.
7. Undervisere opfordres til at involvere deltagerne – fx lade erfarne sygeplejersker bidrage med deres erfaring.
8. Sekretærer reducerer telefonopkald til kontoret/koordinator.
9. Læger minimerer henvendelser til sygeplejersker under L & L.
10. Personale kan informere patienter/pårørende om, at de går til undervisning, men er tilgængelige v/ behov.
11. Uddannelsessøgende i NHH varetager den klinisk praksis imens, i det omfang deres kompetencer tillader.

Indhold i undervisningen

Der bliver undervist i specialespecifikke sygdomme af læger. Det første år var emnerne ryglidelser, subdural hæmatom, subarachnoidal hæmatom, forhøjet intrakranielt tryk, hydrocephalus, hypofysetumor, kramper, øjensygdomme, kæbekirurgiske indgreb, øre/næsehalssygdomme.

Sygeplejersker har undervist i sygepleje til de ovennævnte sygdomme. Ligesom er der undervist i generelle emner som fx dokumentation, smerter og obstipation.

Ydermere har der været input fra tværprofessionelle samarbejdspartnere. Fx har terapeuter undervist i rehabilitering og LISA behandling. Hospitalets sårsygeplejerske har bidraget med nyeste evidens om sårpleje og afsnittets farmakonom omkring medicinadministration.

Evaluering

I efteråret 2022 blev L&L evalueret. Der blev afholdt et fokusgruppeinterview med deltagelse af 5 sygeplejersker og social og sundhedsassistenter samt 2 individuelle interviews. Der blev udarbejdet en interviewguide og interviewene blev optaget og herefter aflyttet. Væsentlige udtalelser blev transskriberet og herefter meningskondenseret og inddelt i 4 temaer. Her er fundene:

Tema 1: Læringsmiljø udvikles

L&L skaber nysgerrighed og motivation hos den enkelte sygeplejerske/SSA for at lære og udvikle sig. Teoretiske begrundelser hentet i L&L bidrager til, at den udførte sygepleje opleves meningsfuld.

L&L bidrager til fællesskabsfølelse. Dialog og diskussion ønskes under L&L, hvilket bidrager til faglig sparring og udvikling. Den erfarne sygeplejerske vil gerne bidrage til dette med sin viden og erfaring på L&L.

L&L præsenterer væsentlige temaer og emner som gør, at medarbejderne ikke selv skal opsøge og prioritere vidensområder.

Tema 2. Evidensbaseret viden implementeres

L&L udvikler både den enkelte medarbejders kompetencer, men udvikler også sygeplejen på afsnitsniveau. Især eksterne undervisere tilfører ny viden, der justerer sygeplejen på afsnitsniveau med ændrede retningslinjer og lommekort.

Tema 3. Indhold og udbytte

L&L giver et større overblik over afsnittets patientforløb, idet medarbejderne bliver præsenteret for de vigtigste pointer. Andre gange giver L&L en dybere og nuanceret forståelse og viden om specifikke sygdomme og patientforløb.

Udbyttet af lægefaglig undervisning bliver størst, når det kobles til den sygeplejefaglige praksis. Deltagerne får en dybere forståelse for lægernes ordinationer og forstår begrundelser for observationer og andre sygeplejefaglige handlinger.

Andre faggrupper tilfører specialiseret viden fra deres fagområder, og giver samtidig større forståelse for deres arbejde i hverdagen.

Deltagerne efterspørger lokal praksisviden, som ikke kan læses i en bog.

Deltagerne ønsker gennemgang af teori bag lommekort, så de bliver mere anvendelige i praksis.

Bredere viden om patientforløb giver større sikkerhed og autoritet overfor patienter.

Tema 4. Rammerne omkring Lunch & Learn

Der opleves forstyrrelser under L&L fra telefoner og tværfaglige samarbejdspartnere samt patientkald. På trods af dette, har medarbejderne accepteret rammerne for L&L. Ligeledes oplever deltagerne, at underviserne accepterer forstyrrelserne under L & L.

Nogle deltagere ønsker at L&L har færre forstyrrelser. Der kan skabes mere ro og respekt om L&L ved at plejeopgaver, telefonopkald og henvendelser fra samarbejdspartnere, som kan udsættes, udføres efter L&L.

L&L opleves af nogle medarbejdere som en pause, mens andre mangler en rigtig pause. Det er legalt at sige fra eller holde pause før eller efter L & L. Nye medarbejdere kan opleve et indre pres om at deltage i L & L på baggrund af egne forventninger.

Når storskærmen køres frem, signalerer det L & L, og tuner medarbejderne ind på undervisning. Samtidig er storskærmen et væsentligt visuelt undervisningsmiddel.

Annoncering og reminder er vigtig, da medarbejderne kan glemme det i løbet af dagen.

Der er ikke opbakning til, at L & L lægges ud digitalt.

Diskussion

Evalueringen har vist, at personalet har taget L & L til sig, og de vil ikke undvære det. Evalueringen har ført til justeringer, især i forhold til at skabe mere ro i vagtrummet under undervisningen.

Vi er nu i gang med 4. semester, og vi gentager nu nogle temaer med afsæt i den løbende udvikling samt nye kolleger.



Perspektivering

Vi håber, at dette skrift kan inspirere andre til lignende tiltag. Derfor har vi samlet vores råd og erfaringer med implementering af L & L her.

Ledelsesinvolvering

Vores erfaring med etablering af L & L er, at den afsnitsledende sygeplejerske skal være stærkt involveret og promovere tiltaget i relevante fora, fx personalemøde, refleksionsmøder.

Tovholdere

Der skal udpeges tovholdere, der arrangerer og laver aftaler med undervisere. Tovholderne skal have viden om personalets behov, så indholdet bliver relevant og dermed interessant. Det kan være svært at få aftaler i hus, så det kræver udholdenhed og tid.

Konstant og vedholdende

Tiltaget skal være konstant hver uge (samme tidspunkt og rum), så det bliver en vane/rutine at deltage. Leder og tovholdere skal holde fast, prioritere og ”ville det”.

Evalueringer

Interviews af deltagerne giver inspiration og motivation til at fortsætte. Personalets konstruktiv kritik bidrager til forbedringer af både indhold, udbytte og de praktiske rammer for L&L.

Begrænsninger

L & L kan ikke stå alene som undervisning idet det vil være tilfældigt, hvilke medarbejdere, der er på arbejde. Nyansatte bør derfor tilbydes systematisk undervisning indenfor alle væsentlige aspekter af sygeplejen i NHH.

Fremtiden med L & L.

Vi forventer at tiltaget er blivende, men vil formentlig forandres både i forhold til indhold og rammer i takt med den løbende udvikling. Måske kan afsnittet efterhånden have PowerPoints, som kan benyttes af nye undervisere, som stadfæster undervisningsniveauet og reducerer forberedelsestiden.

Som tovholdere kan det være rart, hvis hvert semester kan planlægges ved dets start med aftaler med undervisere, men vi oplever, at vagtplaner og andre aktiviteter ikke giver mulighed for at booke undervisere lang tid forud.

Referencer

1. Danske Regioner. Det nationale kvalitetsprogram [18092023]. Available from: <https://www.regioner.dk/sundhed/kvalitet-og-styring/det-nationale-kvalitetsprogram>
2. [Forskningsstrategi-Fundamentals-of-care-2019-2024_opslag.ashx \(rn.dk\)](#)