

Betydning af en god introduktion er en fælles sag for nyuddannede sygeplejerske Maria Kibsgaard Madsen (tv) og specialeansvarlig sygeplejerske Pernille Staal Thiesen, Ortopædkirurgisk Afdeling, Regionshospitalet Holstebro.

Nye kolleger er alles ansvar



At kemien er helt i top mellem 23-årige nyuddannede sygeplejerske Maria Kibsgaard Madsen og 42-årige specialeansvarlig sygeplejerske Pernille Staal Thiesen, Ortopædkirurgisk Afdeling, Regionshospitalet Holstebro, er man ikke et sekund i tvivl om. Mens DSR midt er på besøg for at høre om, hvordan afdelingen arbejder med introduktion af nyuddannede nyansatte, mærker man åbenhed, nysgerrighed, tryghed - og mange grin. De er ikke mindst fælles om en intens interesse for fagligheden i specialet.

Tre stillinger på hånden

Ortopædkirurgi stod ellers ikke øverst på Marias ønskeliste, hverken da hun skulle i den afsluttende praktik som studerende eller som en vej at gå i faget. Men et 10-ugers ophold i det ortopædkirurgiske ambulatorium ændrede totalt dette.

Jeg fik øjnene op for, at specialet er vildt spændende, og så søgte jeg en stilling på sengeafsnittet, da jeg meget →



OM ORTOPÆDKIRURGISK AFDELING, REGIONSHOSPITALET HOLSTEBRO

Afdelingen er specialiseret i undersøgelse og behandling af skader og sygdomme i knogler, led og muskler.

Afdelingen består af:

- Sengeafsnit O
- Tværfagligt studieafsnit
- Ambulatorium
- Ortopædkirurgisk Forskningsenhed

Afdelingen blev oktober 2014 udnævnt til Universitetsklínik for hånd-, hofte- og knækirurgi under Aarhus Universitet på baggrund af afdelingens kliniske forskning og kliniske aktivitet.

→ gerne vil have erfaring i den grundlæggende sygepleje," fortæller Maria.

"Under samtalen syntes jeg, det virkede som om, jeg passede godt ind, og så havde jeg hørt rigtig god omtale af afdelingen - både af sammenholdet og af introduktionsprogrammet."

Netop afdelingens høje prioritering af introduktionsprogram gjorde udslaget, da Maria stod med tre stillinger på hånden. Hun valgte Afdeling O og startede på afdelingen sammen med to andre nyuddannede 1. juli 2018. Siden er er yderligere to nyuddannede blevet ansat. I alt er der 50 sygeplejersker på Afdelingen O.

En god begyndelse

"Jeg har fået en utrolig god start i afdelingen," fortæller Maria med et stort smil.

"Introduktionsprogrammet har vekslet tilpas mellem indføringer og praktiske opgaver i sygeplejen, og det har været godt hele tiden at vide, hvad næste fase i introen ville blive.

Jeg er megagodt tilpas, og det er meget forskelligt fra de fleste af mine studiekammerater og sygeplejerskeveninder, hvor jeg hører om, hvor alt for hurtigt, de bliver

kastet ud i alt muligt på egen hånd. Og det er da helt forkert, for alle har brug for en god introduktion."

Introduktion med skarp prioritering

Specialeansvarlig sygeplejerske Pernille Staal Thiesen står sammen med de to øvrige specialeansvarlige kolleger for at planlægge indhold og forløb i introduktionsprogrammet. Og for at vælge de to mentorer som den nyansatte nyuddannede følger i fire uger i de vagttypen, de selv skal indgå i. I disse uger er den nyansatte uden for normering.

"Når vi lægger så stor vægt på en god introduktion, har det mange forklaringer," siger Pernille.

"Alle sygeplejersker ved, hvor overvældende det er at komme ind i faget. Bare det at have nålen på er overvældende, for med den følger jo et stort ansvar. Og kan man løfte det? Så vores tilgang er: Ret ryggen og stol på, du kan. Og for at det skal virke, skal man som ny kunne starte trygt."

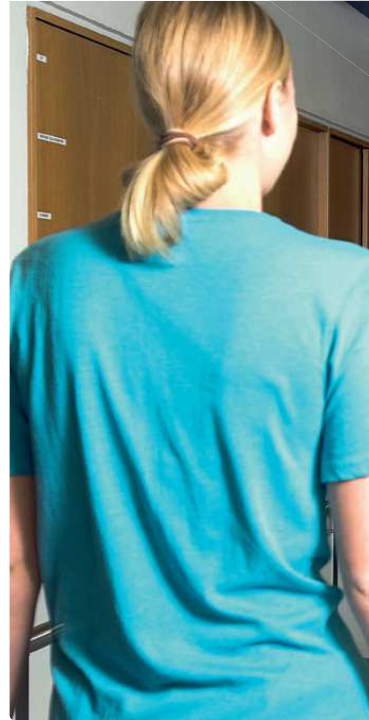
I introduktionsprogrammet er opgaverne i den introducerende måned til en begyndelse de mindst komplicerede, og derefter bygges der ovenpå med mere og mere komplekse opgaver. Indføring i forløbsbeskrivelser er et vigtigt element ligesom at opøve evnen til at kunne strukturere og organisere forløbene, som med primært kortidsindlæggelser på afdelingen kræver stort overblik.

"Det er vigtigt at sikre en genkendelighed i opgaverne i begyndelsen," forklarer Pernille. "På den måde opbygger man som ny selvtilid og selvværd, og ud af det vokser selvstændigheden."

Sammen med den faglige oplæring lægger de på afdelingen også vægt på de sociale og kollegiale kompetencer.

"Vi er en stor afdeling, så det er vigtigt for den nyansatte i begyndelsen af have en overskuelighed i form af alene to mentorer at skulle forholde sig til. Deres opgave er udover det faglige, hvor de nye løbende introduceres til flere opgaver og flere kolleger, også at sørge for at introducere det sociale liv på afdelingen, spise- og kaffe-pauser mm," siger Pernille.

Introduktionsprogrammet følges op med



samtaler efter to-tre måneder på afdelingen og igen seks måneder efter ansættelsen.

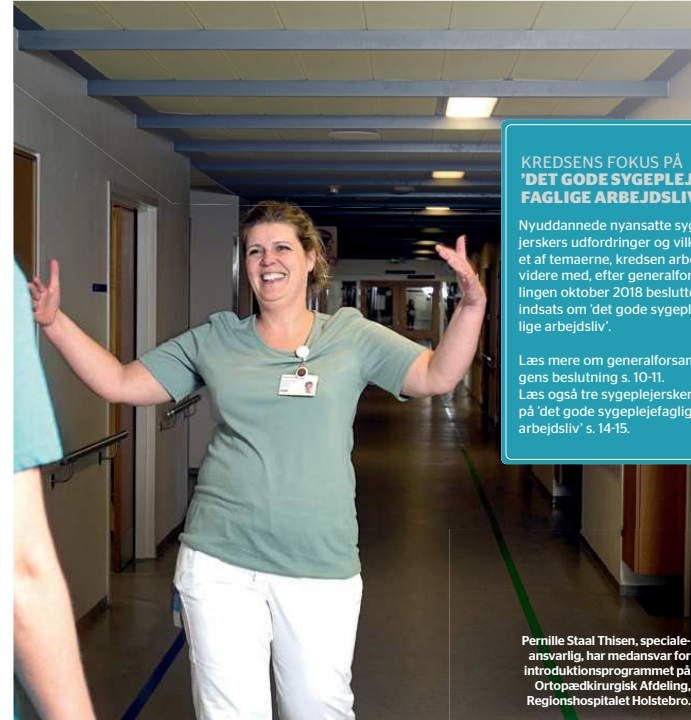
En succes

I sin oplæring er Maria nu nået til at føje traumepatienter til de forskellige forløb, hun allerede magter. Hun sætter gerne ord på både vanskeligheder og succes i sin situation som ny:

"Man er jo virkelig sårbar i den første tid og tænker ofte: Ja, jeg har taget en uddannelse, men kan jeg faget, og bliver jeg nogen-sinde til noget?" Og så er det altså godt at have mentorer at sparre med."

Med et genert smil fortæller hun gerne videre, når hun bliver spurgt til en oplevelse af succes:

"En patient, der var tidligere praktiserende læge, stillede mig gode og udfordrende spørgsmål i forbindelse med sin situation. Men mine argumenter for en



KREDSENS FOKUS PÅ 'DET GODE SYGEPLEJEFAGLIGE ARBEJDSLIV'

Nyuddannede nyansatte sygeplejerskers udfordringer og vilkår er et af temaerne, kredsen arbejder videre med, efter generalforsamlingen oktober 2018 besluttede en indsats om 'det gode sygeplejefaglige arbejdsliv'.

Læs mere om generalforsamlingens beslutning s. 10-11. Læs også tre sygeplejerskers bud på 'det gode sygeplejefaglige arbejdsliv' s. 14-15.

Pernille Staal Thiesen, specialeansvarlig, har medansvar for introduktionsprogrammet på Ortopædkirurgisk Afdeling, Regionshospitalet Holstebro.

"Vi har heldigvis ledelsesmæssig opbakning til, at vi skal gå meget, meget langt for at lykkes med at gennemføre introduktionen. Det kan fx i sommerferietiden være nødvendigt at hente en vikar mere ind, så mentorerne kan prioritere tiden med de nye.

Ved sygdom kan det være fristende at overlade den nye til sig selv og lade hende have en plads i den tildelte patientpleje. Men nej, vi prioriterer skarpt, at introduktionen SKAL køre," præciserer Pernille.

"En god introduktion er en god investering - både for den nyansatte og for hele afdelingen. Vi er jo hinandens kommende kolleger i forhåbentlig lang tid."

Fokus på læringskultur

For Maria har den grundige introduktion til opgaverne og sygeplejerskelivet på Afdeling O været helt afgørende.

"Alle har været meget imødekommende, og så har det virkelig betydet meget, at jeg under hele introduktionen har haft mentorerne at vende alle erfaringer med," siger hun. Og tilføjer med et smil:

"Nu kan jeg opleve, at der er kolleger, der også spørger mig om noget."

Den gode læringskultur er noget netop hele afdelingen har fokus på, fremhæver Pernille.

"Blandt os erfarne er det også legitimt at spørge hinanden. Der findes jo i princippet ikke dumme spørgsmål; tværtimod giver det mening at blive kloge sammen. Måske ikke lige i en mere eller mindre akut situation, men så sørger vi for at samle op på konference og lignende."

De pædagogiske kompetencer blandt alle er også et emne, der tages op bl.a. på personalemøder af de kliniske vejledere. Senest har alle gennemført en øvelse med i LEGO af fremstille sig selv som den daglige vejleder, man gerne ville være, samtidig med at alle sparrede på, hvordan man så er.

Også introduktionsprogrammet er løbende i spil. I øjeblikket diskuterer man en revidering, så introduktionen af nyuddannede på afdelingen kan blive endnu bedre. ■

INTRODUKTIONSPROGRAM FOR NYANSATTE PÅ ORTOPÆDKIRURGISK AFDELING, REGIONSHOSPITALET HOLSTEBRO

- Følger to mentorer i fire uger i vagttypen, man selv skal indgå i og er i perioden 'uden for normering'
- Sygeplejeopgaver er stigende i kompleksitet
- Vægt også på sociale og kollegiale kompetencer
- Opfølgningssamtaler efter tre og seks måneder
- Specialansvarlige sygeplejersker står for introprogrammets indhold og forløb
- De strukturerede forløb blev indført i 2013 og omkring 40 nyansatte har deltaget.

bestemt fremgangsmåde troede han ikke på. Jeg hentede så en erfaren kollega, der sagde nøjagtig det samme, som jeg havde sagt. Det føltes rigtig godt, at jeg fik bekræftet, at jeg havde styr på situationen."

De unge må ikke knække nakken

Pernille har længe været engageret i det at modtage og sørge for oplæring af de nyuddannede. Hun var med i opstart af afdelingens studieafsnit i 2004 og har også arbejdet som klinisk vejleder.

"At få de unge sygeplejersker bedst muligt i gang i faget er en opgave, vi alle skal tage på os. De er vores kolleger, og vi skal sammen sørge for, at de ikke knækker nakken. Vi har brug for dem - også når man tænker på sygeplejerskemanglen, der jo bare vil vokse de kommende år," understreger hun.

Pernille fremhæver desuden, at alle sygeplejersker har det at undervise som en del af

deres kompetence og lægger samtidig vægt på, at der hele tiden skal følges op på forudsættelserne fx via Daglig vejleder-kurser, som alle har deltaget i.

"Vi arbejder helt bevidst på afdelingen med, at alle skal tage det at modtage og oplære de nye alvorligt. Og sammen med ordningen med to mentorer sikrer vi os, at vi også efterlever det."

Pernille fremhæver, at det også er af betydning, at ansvaret for introduktionen ligger hos specialeansvarlige sygeplejersker med beslutningskompetence.

"Der skal være øjne på, at planerne lykkes," siger hun.

Sten på vejen

Hvad angår udfordringer i forhold til at sikre gennemførelse af introduktionsprogrammet, nævner Pernille sygdom blandt personale, ferieperioder og overbelægning.