

Noter workshop 5

Det gode læringsmiljø kræver at man vil læring og kan skabe et rum med gode relationer og psykologisk tryghed. Det er fundamentet for at man kan arbejde med feedback. Vores kliniske hverdag med skiftende funktioner, hierarki og hurtigt turnover af uddannelseslæger udfordrer i høj grad dette og kræver derfor kontinuær tilpasning og opmærksomhed i den enkelte afdeling. Læringsmiljø, patientsikkerhed/faglighed og arbejdsmiljø er tæt forbundet. Når det tillidsfulde rum er tilstede er feedback en god vej til at stimulere læring. Feedback kan afdække både kendte og ukendte sider af vores handlinger og bidrage til refleksion der driver læring. Det afgørende for feedback både til personer og organisationer (inspektorbeføg) er at være nysgerrig på lige netop den person/organisation der skal have feedback, være konkret på handlinger og observation og tilpasse feedback metoder til situationen.

Hvad kendetegner et godt læringsmiljø i jeres afdeling (gruppe øvelse 2x2)

- **Stemning** villighed til at videregive kompetencer **og god relationel kultur** i afdelingen
- **trygt læringsmiljø og Psykologisk tryghed.** tryghed til at stille spørgsmål. Trygt = at **turde spørge om svære ting** og nem adgang til hjælp.
 - o Eks. Fra deltager, der fortæller, at på hendes afdeling stiller speciallæger sig op på morgenkonferencen og fortæller om fejl, det skaber et trygt rum og giver plads til læring
- **Anerkende læringsmiljø**, fokus på folks kompetencer og videreudvikling af disse
- **Skemalagt supervision** (hvornår er noget supervision, det er mindre konfliktfyldt, hvis man er enige om, hvad supervision er)
- Turde at blotte sig, både ens viden og uvidenhed => maksimalt trygt ikke spekulering over hvordan man selv fremstår
- **Tryghed handler om kultur!**
- Stort impact på læringskultur når ældre læger stiller sig op og er sårbare og tør snakke om fejl
- **Skal vs. Kan** spørge, det er en lettelse for yngre læger, når de i starten skal ringe, minimerer frykten for at få et vredt svar
- **"ingen dumme spørgsmål" skal efterleves og håndhæves.** Frygt for at ringe, som barriere for at ringe eller stille dumme spørgsmål=> afhænger af kulturen, kan godt være en aftale uden at det efterleves i kulturen
- Godt læringsmiljø afhænger også af opgaveglidning, det giver mere fladt hierarki, hvor folk vil løse hinandens opgaver og ikke føler sig for gode
- God læringskultur afhænger også af om speciallæger og overlæger tør sige, hvad de synes er svært => **gode rollemodeller/kulturbærere**

Læringsmiljø

Pointe fra oplægsholdere

Der findes ikke en model der passer alle. Tiltag skal tilpasses den enkelte afdelings udfordringer -> Ligesom feedback skal. Et godt læringsmiljø kan faciliteres af: Tryghed i relationer, udfordringer der kan matches, forståelse for hinanden. Barriere for et godt uddannelsesmiljø kan være: Hierarkisk opbygning, skiftende arbejdspladser og kolleger, manglende overblik over kompetenceniveauer, arbejdsplanlægning

Invers feedback nævnes som en måde at forbedre læringsmiljøet =Uddannelseslæger vurderer speciallæger i deres ”uddannelseskompetencer”

Kommentarer fra deltagere

- Det giver tryghed for yngre læger, når de fra start for et ansvar for et administrativt område
- Framing: hvis du inden de kommer ved hvad de kan og vil udnytter du bedst deres kompetencer
- Det udfordre feedbackkulturen at man ikke har vagter med de samme, derfor er det en god ide at systematisere det, hvis man kun aftaler det, så har folk stadig noget på spil og vil måske ikke give feedback

Feedback

Pointe fra oplægsholdere

Læringsmiljø, faglighed og arbejdsmiljø hænger sammen. Man skal gøre det ukendte kendt => Man kan på inspektør besøg fokusere på at gøre dem opmærksom på de ting, som de selv er blinde overfor. **Psykologisk tryghed er vigtigt!** = vores egen oplevelse af, om der er risici forbundet med at sige hvad man tænker. Organisatorisk struktur er væsentlig for at man føler sig psykologisk tryk, lederskab og gruppe dynamikker er også meget vigtige, de påvirker kulturen. Kan også gå den anden vej, man kan godt indføre fx feedback før der er psykologisk tryghed, og så skaber det rum for trygheden, men det er langt større arbejde.

Drop feedback modeller, de kommer til kort og retorikken i dem bliver man træt af=> de kommer til at skygge for det det handler om. Man kan bruge dem når det giver mening, men ellers skal man tale om tilgange til feedback i stedet.

Når man giver feedback er det relevant hvilken tilgang man bedst selv kan lide: er man facilitator, der stiller mange åbne spørgsmål, eller er man instruerende og giver dem svar.

Kommentarer fra deltagere

- Man skal være konkret i sin feedback i inspektorrapporter
- Diskrepans mellem om uddannelseslæger føler de får feedback og speciallæger føler de giver feedback hele tiden; derfor kræver det nogle gange at man decideret høre ordet feedback (fordi feedback er et bredt begreb)
- Derfor er der brug for afklaring på, hvad man har brug for som yngre læger, vil man have afklaring eller konferering
- Feedback skal have potentiale for udvikling, det skal ikke bare være konstateringer
- Feedback skal være konkret, især svært for os ved de ting vi ikke synes er godt
- En svarer at det hjælper at spørge, hvad personen selv synes gik godt og ikke gik godt, tit er der overensstemmelse med hvad man synes

Øvelse er du den faciliterende eller instruerende type, og hvad er fordele og ulemper ved de 2 typer?

Kommentarer fra deltagere

- **Faciliterende:** man kan give folk svarende selv og give dem kompetencerne, de kan reflektere selv de ser ting man ikke selv ser, man husker bedre, styrker i højre grad relationen, udfordring her er mangel på retning, hvis svarene ikke er dem man vil have frem og det er en er tidskrævende tilgang
- **Mere instruerende:** kan inspirere, og er mere effektiv og tydelighed er en kvalitet. Udfordring her er obs. På, at man kan komme til at køre folk over og at jo mere man føler sig kritiseret, jo mere går man i forsvarsposition.
- I feedback vil man ofte have noget man vil aflevere, men man skal egentlig gå væk fra det, og i stedet tænke hvad den person man snakker med skal have ud af det
- man skal finde ud af, hvordan de to typer supplerer hinanden, og hvornår man skal bruge hvilken metode
- Mange siger, at de starter med at være instruerende, men bevidst har bevæget sig over til faciliterende, fordi de ser fordele i at folk reflekterer selv
- en siger at det er nemmere at være nysgerrig i et speciale der ikke er ens eget, fordi der er meget af natur man ikke ved, pointe om at det er mere legalt at stille spørgsmål som junior inspektør fordi der er mere man ikke ved
- ens tilgang afhænger også af situation/kontekst og hvem man giver feedback til
- jo mere uerfaren den man vejleder er, desto mere vil man instruere

Konklusion på øvelse

Det er vigtigt at man kan bevæge sig på spektrummet mellem at være faciliterende og instruerende. Det er godt at være klar over hvor man er stærkest og hvor man skal øve sig. Tidselementet er også en faktor for hvilken feedback man ender med at give, derfor skal den feedback der skal gives nogle gange gives på andre tidspunkter. Undersøgende tilgang, hvordan kan jeg egentlig hjælpe jer bedst?

Fordel ved at være på inspektørbesøg i andet speciale end ens eget, man er nødt til at tage facilitator rollen og give køb på ens ekspertrolle. Kan udfordre en til at være facilitator og udforskende rolle

Tilgange til feedback

Pointe fra oplægsholdere

Feedback som dialog=> Alle dialoger vil have et element er feedback i sig, feedback som en kontinuerlig snak.

Anerkendelse=> vi har behov for at blive anerkendt for ens intension, vi tror vi er mere anerkendende end dem der får beskeden synes. Husk de små ting, ord har betydning ”du er sådan/vs. Jeg oplever du er sådan”

Nysgerrighed=> at undre sig oprigtigt, nysgerrighed kan hurtig opleves som kritik

Tillid=> se feedback som en kontinuerlig samtale, hvis man har det godt relationelt med kollegaer, så er der tillid i feedback rummet

Turde være ærlig=> ja, men man skal også være ordentlig, men man skal ikke sige alt hvad man ser

Man skal tage dokumentaristlinsen på=> vi ved godt at man ikke får et fuldt billede af hele virkeligheden, feedback skal dosseres efter hvad der er mest væsentligt, ikke alt skal påtales

Man skal finde en feedbackstil der fungerer for en selv

Man skal blive bedre til at vurdere adfærd i **corridor of normal performance**, det er der størstedelen af vores adfærd er

Kommentarer fra deltagere

- eks. Med afdeling der har indført fast feedback for alle uddannelseslæger 2x2, så det ikke kun er dem der performere dårligt der kommer til feedback => det giver god mening at systematisere det, gør feedback mindre negativt ladet
- feedback afhænger i høj grad af konteksten, man skal prøve at forstå den kontekst som man taler ind i, man skal ikke løfte for højt eller løfte for lidt

Stemning generelt på workshopen

- God dialog og snak mellem inspektorer
- Deltagerne er gode til at byde ind med inputs
- God dialog mellem oplægsholdere og deltagere
- Positiv feedback til oplægsholdere
- Meget velforberejdede og gode oplægsholdere