

Pilotprosjektet «Kombinerte stillinger»



Levanger
kommune



Namsos kommune
- et godt sted å leve

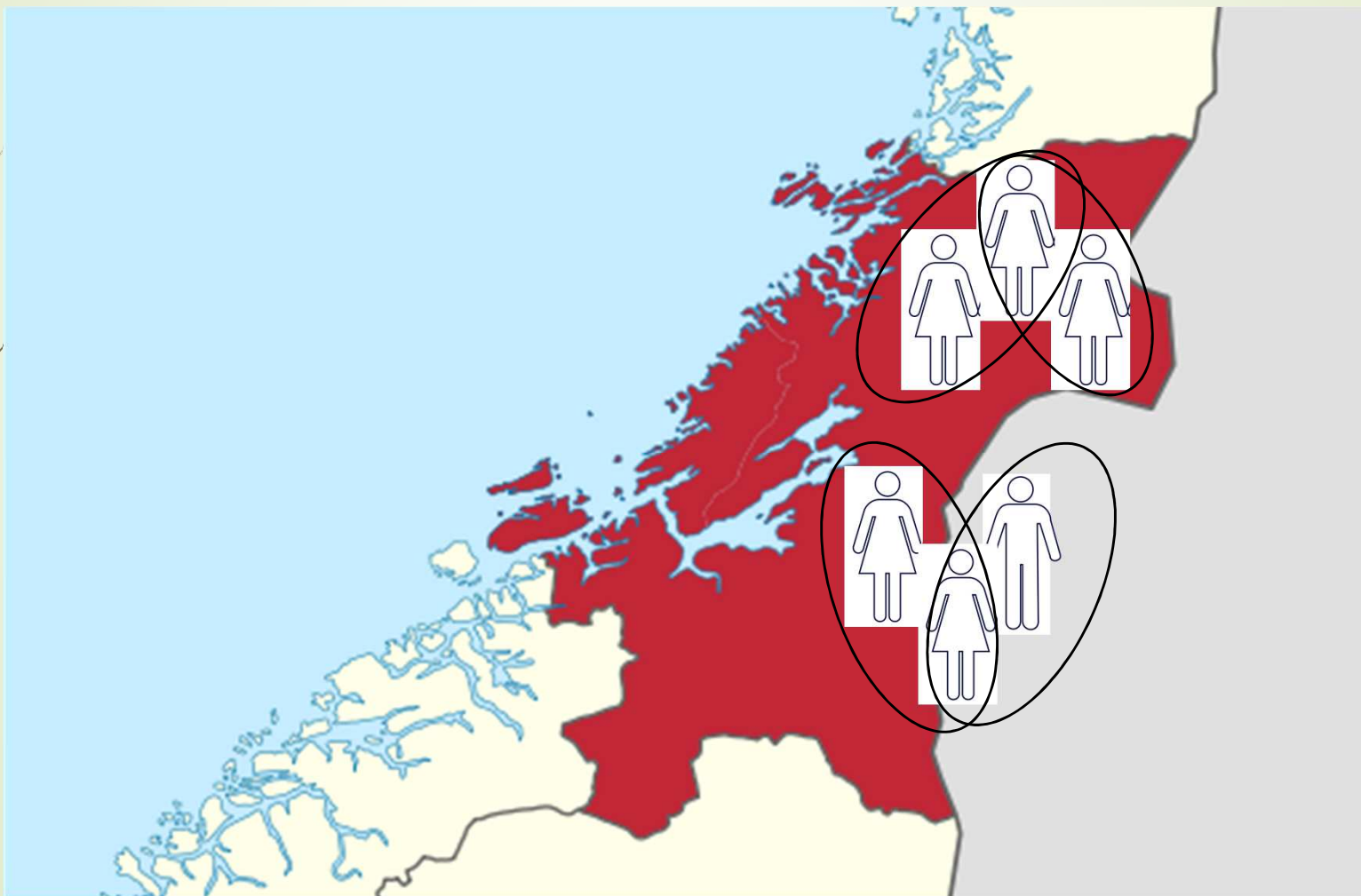
Samarbeidsorgan HMN rhf, og HNT, Fylkesmannen i NT



Utprøvingen skulle gi svar på:

- ▶ Hvordan **forenkle/forbedre samarbeidet** mellom universitet og praksisfeltet?
- ▶ Hvordan bidra til **økt kontinuitet** i veiledningen?
- ▶ Hvilke **samarbeidsformer og arenaer** bør det være for å sikre kontinuitet, kvalitet og relevans i praksisstudiene? Faglig og administrativt.
- ▶ Hvordan sikre **relevans og sammenheng** mellom sykepleierutdanningenes forberedelse av studentene og den praktiske utøvelsen innenfor konkrete emner?

Vi jobbet i par i hvert distrikt:



1

Forventninger og forventningsavklaringer:

- **Hospitering** på hverandres arbeidsplasser
 - Aktiv **rekruttering** til og deltakelse i **praksisveiledersamlinger**
 - 4 **fokusgruppeintervju** med ulike grupper
 - 4 **individuelle intervju**
 - **Spørreundersøkelse** til studenter alle 3 år, begge campus
- Namsos kommune og Nord universitet



Namsos kommune
- et godt sted å leve



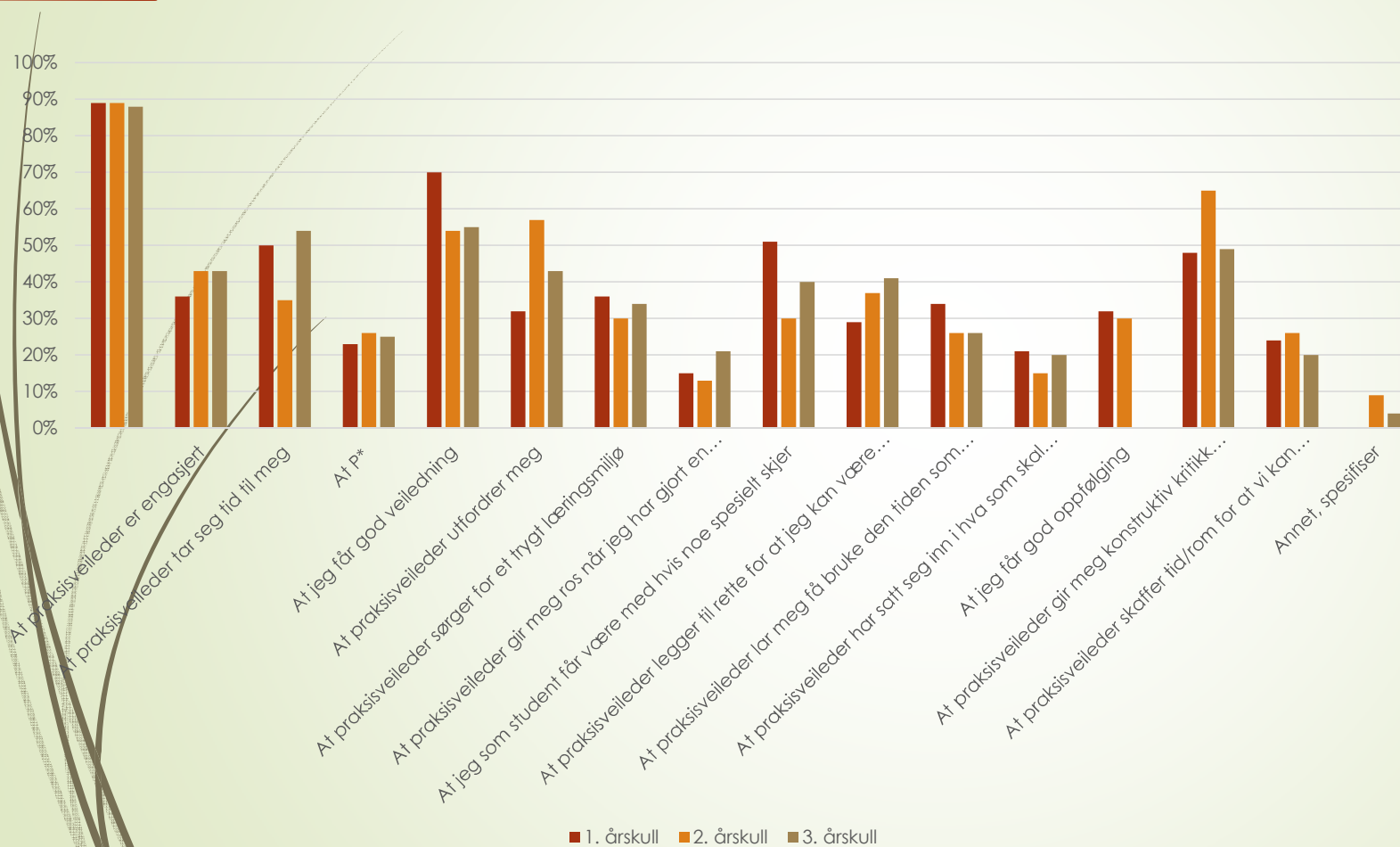
NORD
universitet



1 Resultat:

- **Gjensidige forventninger til praksisgjennomføring:**
 - En god start i praksis –det viktigste for studentenes læring
 - Studentenes forventningsskjema er ikke nyttig
 - Praksisveiledere, lærere, studenter og ledere har ulike forventninger til praksis-studier, mangler arena for avklaringer
 - Mangler gode rutiner for evaluering av praksisarena
- **Forventninger til praksisveiledersamlinger**
 - Å ha en arena viktig for å avklare forventninger -lærer, student og praksisveileder
 - Aktiv rekruttering nødvendig for økt deltakelse på samlinger/møter

Studenters forventninger til veiledning i praksis



Begge campus:

1. år: 100 svar
2. år: 46 svar
3. år: 103 svar

Viktigst og minst viktig:



1. år

- At P. er imøtekommende og inkluderende -89%
- At jeg får god veiledning -70%
- Å være med på noe spesielt -51%



- At P. er støttende -23%
- At P. har satt seg inn i hva som er fokus for praksis -21%
- At jeg får ros -15%



2. år

- At P. er imøtekommende og inkluderende -89%
- At P. gir konstruktiv kritikk -65%
- At P. utfordrer meg -57%



- Tid/rom for refleksjon -26%
- At P. har satt seg inn i hva som er fokus for praksis -15%
- At jeg får ros -13%



3. år

- At P. er imøtekommende og inkluderende -88%
- At jeg får god veiledning -55%
- At P. tar seg tid til meg -54%



- At P. er støttende -25%
- At jeg får ros -21%
- Tid/rom for refleksjon -20%
- At P. har satt seg inn i hva som er fokus for praksis +
-20%



2

Organisering av veiledning av studenter: (1. og 3. årskull studenter i kommunene)

- Individuelle **intervju** med 7 praksisveiledere og ledere i 4 enheter i kommunen
- **Fokusgruppeintervju** med lærere på Nord universitet
- Levanger kommune og Nord universitet





2 Resultat:

➤ **Praksissamarbeid generelt:**

- Informasjonsflyten internt i kommunen er for dårlig
- Ledere i kommunen engasjerer seg ikke i veiledningsprosessen
- Samarbeidet mellom praksislærere og veiledere fungerer fint

➤ **Praksisforberedende dag:**

- Vi treffer veiledere som aldri har vært på PFD
- Innhold og profil på PFD kan forbedres - konkrete forslag

➤ **Praksisdokumentet:**

- Vanskelig å forstå dokumentet
- Evalueringsskjema vanskelig å fylle ut



3

Samarbeid mellom universitetet og praksisfeltet (2. årskull studenter, sykehus)

- **Samtaler** med studenter og praksisveiledere
- individuelle **intervju** med praksisveiledere og ledere ved kirurgisk og medisinsk avdeling
- Sykehuset Levanger og Nord universitet

3 Resultat:

➤ **Praksissamarbeid generelt:**

- Informasjonsflyten internt er mangelfull
- Samarbeidet fungerer best når det er samme lærer over tid
- Lite involvering fra ledere i veiledningsprosessen
- Ulike vilkår lønn/tid

➤ **Praksisforberedende dag:**

- Ulikheter mellom klinikkene om praksisveildere får dra på PFD
- Viktig å møte studentene og gi informasjon om avdelingen
- Møte andre veiledere og dele erfaringer, faglig oppdatering

➤ **Praksisdokumentet:**

- Stort dokument med mye tung tekst
- Lærer omformulerer læringsutbyttene, lager "smørbrødsliste"



4

Samarbeid om sykepleiefaglige emner som studentene forventes å ha kompetanse i:

- **Informasjon** ut til avdelingene om SKUV
- Gjennomførte 2-timers **introduksjonskurs i SKUV** (Systematisk klinisk undersøkelse og vurdering) for ansatte på sykehuset
- **Evaluering** av kurs med **spørreskjema**
 - Sykehuset Namsos og Nord universitet



4 Resultat: Umiddelbare reaksjoner:

- Dette har jeg ønsket meg lenge...
- Dette vil jeg lære mere om...
- Dette var artig og lærerikt...
- Vi må kjøpe oss sånne stetoskop som de har her, så kan vi lytte samtidig med legen...
- Nå skal jeg repetere og lese mere om hjertet....
- Vi har lyttet på magen til pasientene før på vår avdeling.....
- Jeg meldte meg på fordi jeg var nysgjerrig....



4 Resultat:



Utfordrende å få rekruttert deltakere
- bemanningsutfordringer



Alle respondentene ønsket mer opplæring om SKUV



Fornøyd med utbyttet av kurset:
svar 4 på skala 1-5



SKUV-kurset var for kortvarig (2-timers intro)



5+6

Samarbeid om forsknings- eller fagutviklingsprosjekter

- ▶ Forberedelser og gjennomføring av intervjuer i delprosjektene ✓
- ▶ Transkribering, analyse og tolkning av intervjumateriale ✓
- ▶ Design og utsending av spørreskjema ✓
- ▶ Analyse av spørreskjema og intervjuene ✓
- ▶ **Vitenskapelig publisering i norske og internasjonale tidsskrifter**
- ▶ **Populærvitenskapelig publisering og rapportskrivning**
- ▶ Gjensidig formidling av prosjektresultatet i kommuner, sykehus og universitetet via møter, seminarer og skiftelige publikasjoner ✓



Prosjektets anbefalinger for innføring av «kombinerte stillinger»:

- **En operativ koordinatorfunksjon:**
 - Stillingsandel i praksisenhetene,
 - Organisert etter enhetenes egenart



Anbefalte bidrag mellom aktørene:

- **Bidrag fra praksisenheter inn i Nord:**
 - Øvingslab, undervisning, sensur, praksisveiledning
 - Praksisveiledere tar over mer ansvar for praksisoppfølging
- **Bidrag fra Nord til enheter:** faglig oppdatering, spesialkompetanse ut, prosjekter



Anbefalinger rundt organisering:

- Delte ansettelses (50/50 eller annen avtalt brøk)
- Deling av ressurs
(koordinator vs kompetansebidrag)
- Timepool til ut/innleie
- Utvikle økonomisk, juridisk og organisatorisk avtale



Utfordringer:

-samarbeid og fremtidige kombinerte stillinger:

- Lederforankring, mye stopper her
- Avtaler
 - Økonomi
 - Arbeidstakerrelaterte forhold (jus)
- Bemanningsstabilitet i samarbeidet
 - Behov for personkjennskap på tvers av org.
 - Geografiske forhold i samarbeidsforhold/struktur..
- Innholdsavklaring



**«Ska`n få te nå,
må`n byinn»**