

## Utviklingsverksted – Sluttrapport

### JOBBVINNER ROGALAND



**«Dagens student som morgendagens sykepleier i din kommune»**

Malene Sjøiland

Stavanger 16.12.2020

# Innhold

<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>3</b>
1.1 Bakgrunn for Rogalandpiloten .....	3
1.2 Mål for Rogalandspiloten.....	4
1.3 Begrepsavklaringer .....	4
1.4 Arbeidsmetode.....	4
1.4.1 Utviklingsverksted.....	4
1.4.2 Studentinvolvering.....	5
<b>2.0 Prosjektorganisering og gjennomføring.....</b>	<b>7</b>
2.1 Oppstart .....	7
2.2 Prosjektperiode .....	7
2.3 Prosjektleder Jobbvinner Rogaland.....	7
2.4 Styringsgruppe .....	8
2.5 Arbeidsgrupper .....	9
2.6 Planarbeid .....	10
2.7 Utviklingsverksted .....	10
2.7.1 Deltagernes evaluering av utviklingsverksted som metode.....	10
2.8 Arbeid mellom samlingene .....	11
2.9 Prosjektleder «tett på» hver kommune .....	11
<b>3.0 Tiltak.....</b>	<b>11</b>
3.1 Utvikling av tiltak for å styrke sykepleierstudenters kompetanse i organisasjon og ledelse i alle kommunene.....	11
3.2 Utarbeiding av skriftlige rutiner for mottak studenter.....	12
3.3 Gjennomføring av studentovertakelse.....	13
<b>4.0 Resultat .....</b>	<b>18</b>
<b>5.0 Anbefalinger videre .....</b>	<b>19</b>
<b>Litteratur .....</b>	<b>20</b>
<b>Vedlegg .....</b>	<b>21</b>
Vedlegg 1 Overordnet prosjektplan .....	21
Vedlegg 2 Fremdriftsplaner for Sandnes, Strand og Hjelmeland.....	22
Vedlegg 3 Sjekkliste .....	23
Vedlegg 4 Evalueringsskjema.....	24
Vedlegg 5 Rutine for mottak av sykepleierstudenter .....	25

## 1.0 Innledning

Tema for rapporten er hvordan kommunen kan bli en attraktiv arbeidsplass å jobbe i, slik at sykepleiere og helsefagarbeidere får ønske om å søke stilling i hjemmebaserte tjenester. Rapporten er skrevet på oppdrag fra *Jobbvinner*.

Jobbvinner er et nasjonalt prosjekt med mål om å beholde og rekruttere sykepleiere og helsefagarbeidere i de kommunale helsetjenestene. KS leder prosjektet i samarbeid med fagforeningene Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Delta. Prosjektet er finansiert av Helsedirektoratet.

Behovet for kvalifisert helsepersonell er stort, og for mange kommuner er det utfordrende å rekruttere og beholde den kompetansen de trenger. Prosjektet Jobbvinner er et av tiltakene under *Kompetanseløft 2020* som skal sikre god og stabil bemanning i helse- og omsorgstjenestene.

Prosjektet er i hovedsak organisert som ulike Jobbvinnerpiloter rundt om i landet. I hver pilot inngår det et samarbeid mellom en eller flere kommuner og en utdanningsinstitusjon. Fagforeningene er samarbeidspartnere i alle pilotene.

Jobbvinnerpiloter har en viktig rolle når det gjelder å styrke kommunene innen rekruttering, veiledning og videreutdanning. Kommunen skal være en god læringsarena for lærlinger, studenter, helsefagarbeidere, samt sykepleiere. I jobbvinnerpiloten kan en prøve ut velkjente metoder for å beholde og rekruttere helsepersonell eller utvikle og prøve ut nye metoder.

### 1.1 Bakgrunn for Rogalandpiloten

En viktig arbeidsoppgave for sykepleiere i kommunale helse- og omsorgstjenester er å koordinere og lede det faglige arbeidet på arbeidsplassen. Som nyutdannet sykepleier tar det ofte ikke lang tid før sykepleieren blir satt opp som vaktansvarlig, eller får det som noen kaller ansvarsvakt. Sykepleieren skal delegere, prioritere og samarbeide med andre yrkesgrupper, samt lede det faglige arbeidet til beste for pasientene, ansatte og økonomiske hensyn.

Flere studier viser at erfaringer fra studentpraksis påvirker hvor studenter kommer til å søke jobb etter endt utdanning. Dette viser at det er et rekrutteringspotensial ved å tilby sykepleiestudenter og lærlinger praksis i kommunene. Det vil være av strategisk karakter for et praksissted å ha studenter og lærlinger, og å sette av tid og ressurser slik at studentene opplever tett oppfølging og veiledning av motiverte praksisveiledere (NSF.no).

Rogalandpiloten i Jobbvinnerprosjektet har fokus på organisasjon og ledelse for sykepleiestudenter i praksis i hjemmebaserte tjenester. Studentene skal få trening i ledelse og innsikt i hjemmebaserte tjenester som organisasjon. Innsikten vil kunne gi mer kunnskap om kompleksitet og utfordringer i denne delen av tjenesten. Studentene får erfare hvor sammensatt arbeidslivet kan være, begrensningene som kommer med mangel på tid og ressurser og det å forholde seg til tidsfrister og andre kolleger. Studenter vil oppnå bedre innsikt i de varierte og faglig utfordrende oppgavene

hjemmebaserte tjenester står ovenfor, og lære seg å tilpasse den faglige kunnskapen til det spesifikke i virksomheten (NOKUT,2020).

Ledertrening i praksis som student vil skape trygghet i rollen som faglig leder som nyutdannet sykepleier. Slik blir studenten forhåpentligvis bedre forberedt på forventningene som møter en i starten av sykepleierkarrieren. Dette vil forhåpentligvis stimulere studenter til å velge kommunen som arbeidsplass etter endt utdanning.

Sammen med Universitet i Stavanger skulle Jobbvinner utvikle tiltak som ville styrke de kliniske studiene innenfor organisasjon og ledelse.

Alle kommunene i Rogaland ble invitert med, men de tre kommunene som til slutt valgte å delta i Rogalandspiloten var Sandnes, Strand og Hjelmeland.

## 1.2 Mål for Rogalandspiloten

Prosjektets mål er todelt:

- 1) *Kommunene i Rogaland skal være en attraktiv arbeidsplass og en god læringsarena for sykepleierstudenter og sykepleiere*
- 2) *Utvikle tiltak for å styrke sykepleierstudenters kompetanse i organisasjon og ledelse i alle kommunene*

Effekt mål er økt rekruttering av sykepleiere til helse- og omsorgstjenestene i kommunene i Rogaland.

## 1.3 Begrepsavklaringer

Praksisveileder – ansatte i hjemmetjenesten som har ansvar for sykepleiestudenter i praksis.

Praksissted – det arbeidsstedet som tar imot sykepleiestudent

Veilederkompetanse - praksisveilederen har gjennomført formelle kurs/ studiepoenggivende kurs i veiledning

Praksislærer – lærer fra universitetet som følger opp student i praksis

## 1.4 Arbeidsmetode

### 1.4.1 Utviklingsverksted

Utviklingsverksted (læringsnettverk) for arbeidsgruppene i kommunene Sandenes, Strand og Hjelmeland, er ansett som en godt kjent metode i forbedringsarbeid i helse- og omsorgstjenestene, og ble vurdert som godt egnet også i Rogalandspiloten. Erfaringer fra Norge og andre land viser at deltagelse i utviklingsverksted kan øke kvaliteten på arbeidet, men økt kvalitet kan også skyldes andre faktorer (FHI, 2011).

Hensikten med utviklingsverksted er å lukke gapet mellom det vi vet og det vi gjør, samt å dele kompetanse på tvers av områder for felles kompetanseutvikling. På den måten kan gode praksiser deles på tvers og spres mellom kommunene (FHI, 2011; 2019). Utviklingsverkstedene ble organisert som samlinger, en i hver kommune.

#### **1.4.2 Studentinvolvering**

Dagens studenter er morgendagens sykepleiere i kommunene. Sykepleiestudenters mulighet til medvirkning og inkludering i prosjektet blir sett på som et viktig kriterium. Målgruppa i Rogalandpiloten er 2. og 3. års sykepleiestudenter. De har med seg erfaring fra flere praksissteder og kan tenke seg hva som er viktige faktorer knyttet til rekruttering. I tillegg har forskning vist at engasjerende studenter som er involvert, forbedrer læring og praksis. Gjennom samskaping kan studentenes samhandle med universitetet og praksissted for mer og integrerte resultater (Dollinger, 2017). Hensikten med studentinvolvering er å styrke samarbeidet om klinisk praksis, idéskaping og få tilbakemelding på implementerte tiltak. Sykepleiestudenter deltok på ulike arenaer:

##### Styringsgruppe og arbeidsgruppe

Det var viktig å sørge for studentinvolvering i alle ledd for å sikre at arbeidet var i tråd med studenters opplevelser i praksis. To sykepleiestudenter satt i styringsgruppen. Sandnes kommune hadde også en student med i arbeidsgruppen, og studenterfaringer herfra ble tatt med til de andre kommunene.

##### Gruppeintervju

Det ble foretatt gruppeintervju, og målet med gruppeintervju er å hente ut kunnskap og erfaring om et bestemt tema. Studentene diskuterte i gruppe, og tema som ble diskutert var blant annet studentovertakelse, samarbeid, ledelse og organisasjon. Hensikten med gruppeintervjuet vi gjennomførte var å gi studentene mulighet til å komme med sine perspektiver og læringserfaringer knyttet til studentovertagelse. Mer spesifikt var ønske å få økt kunnskap om studentenes erfaringer innen organisasjon og ledelse, og studentenes erfaring med å tilegne seg kunnskap ved å overta en avdeling i hjemmebaserte tjenester.

##### Idémyldring

Det ble arrangert idémyldring for studenter som allerede var i praksis i Sandnes kommune. Dette for å innhente informasjon om hva som er viktig for en god og trygg start i praksisperioden. Mer spesifikt var hensikten med idémyldringen å generere gode ideer om hvordan kommunene kunne strukturere studentopplæring innen organisering og ledelse, og om hva som bør gjøres først og sist i mottakelse

og oppfølging av studenter i praksis. Tolv studenter deltok på idémyldring, og spørsmål studentene reflekterte rundt var:

- ✓ Hvordan ønsker du å bli møtt den første dagen i praksis?
- ✓ Hva er viktig for at du skal føle deg trygg i praksis?
- ✓ Hva skal til for at du skal få størst mulig læringsutbytte i praksis?
- ✓ Hva er viktig for deg for at du skal oppleve trivsel i praksis?
- ✓ Hvordan kan du best få trening i organisering og ledelse i praksis?

Studenten satt først og tenkte på et av spørsmålene hver for seg, før de skrev ned noen få setninger/tema på en Post-it-lapp. Disse ble diskutert i plenum etterpå. Studentene ga eksempler på hvilke erfaringer de hadde som var gode og hva som gjorde at praksisen ikke ble opplevd som trygg og at god læring kunne skje.

### Studentinnlegg

Studenter hadde innlegg på flere arenaer:

Studentene Kristina Sand, Anne Charlotte Myhrvold, Linnea Rismyhr deltok i kafédialog på jobbvinner- dag den 24.04.19. Her hadde studentene dialog med Sissel Kvam fra Jobbvinner om blant annet hva som er viktig når de skulle velge arbeidssted, og hva praksis i sykepleiestudiet har å si for valg av arbeidssted etter endt studier.



Ellen Fylgjesvoll, sykepleiestudent, deltok på første samling og snakket om hvordan det var å være student i praksis. Blant annet kunne hun fortelle at det å bli tiltalt med sitt eget navn var av stor betydning, i stedet for å bli kalt «studenten». Hun la også vekt på viktigheten av å få opparbeide seg selvstendighet som student, og trene på å jobbe og lede arbeidet alene. Dette gjorde inntrykk på deltagerne som var til stede, og studentens opplevelser ble referert til i flere anledninger.

*(foto: Sissel Kvam)*

Marianne Kayser og Ine Roland, to nyutdannede sykepleiere arbeider nå på Stavanger universitetssykehus (SUS). I sin bacheloroppgave i sykepleie skrev de om studentveiledning i praksis. Innlegget de hadde på andre samling handlet om funn fra bacheloroppgaven. De fant blant annet at det var stor mangel på veilederkompetanse som kurs og/eller videreutdanning i veiledning. Grunnen til dette var at sykepleierne ikke søkte om å få kurs/videreutdanning, eller at de ikke hadde fått tilbud av lederen sin om å gå kurs/videreutdanning. Marianne og Ine fortalte også om sine egne opplevelser som nyutdannet sykepleier. Disse erfaringene ble diskutert i arbeidsgruppene ved flere anledninger i etterkant av samlingen.

*(foto: Sissel Kvam)*



## 2.0 Prosjektorganisering og gjennomføring

### 2.1 Oppstart

Jobbvinner i samarbeid med KS Rogaland og Universitet i Stavanger (UiS) inviterte til Jobbvinnerdag i Stavanger den 24.04.19 med den hensikt å få interesserte kommuner i Rogaland til å delta i pilot.

Til sammen åtte kommuner deltok og de tre kommunene ønsket å delta i prosjektet var, som nevnt, Sandens, Strand og Hjelmeland. Det ble skrevet samarbeidsavtaler mellom Jobbvinner og den enkelte kommune.

### 2.2 Prosjektperiode

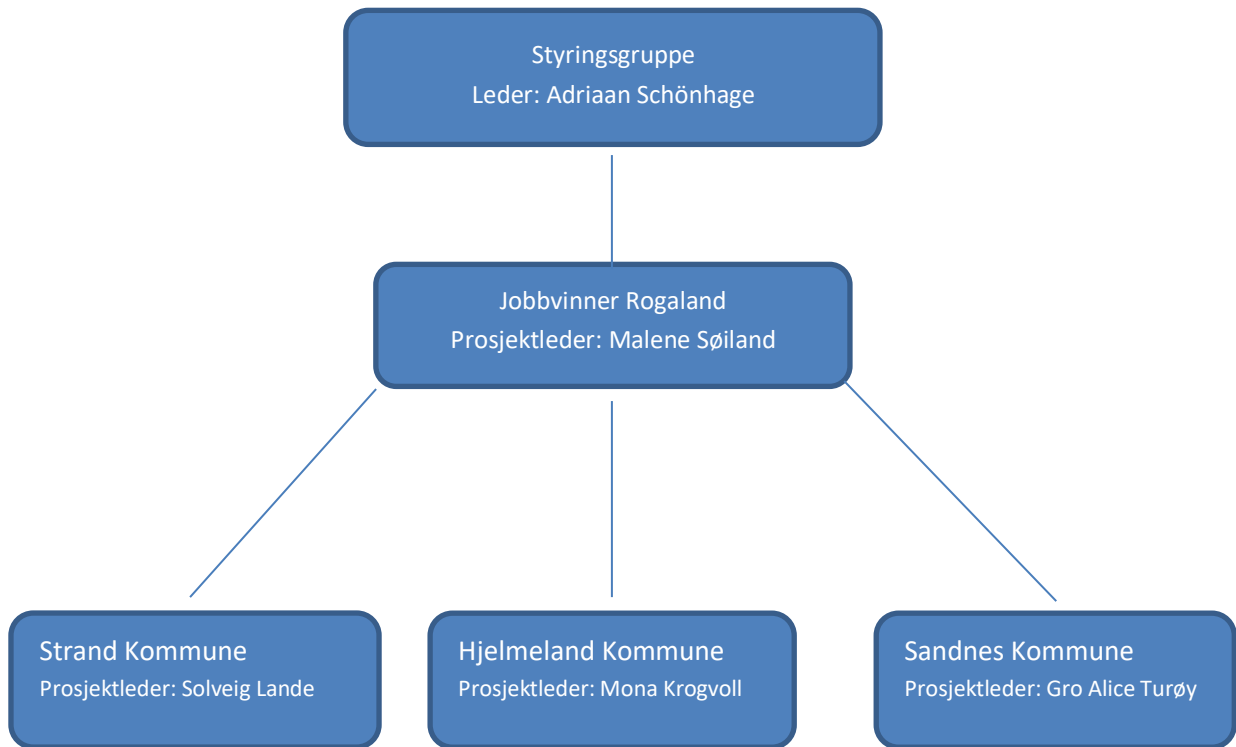
September 2019 – desember 2020

### 2.3 Prosjektleder Jobbvinner Rogaland

Universitetslektor Malene Sjøiland, Universitetet i Stavanger (UiS).

## 2.4 Styringsgruppe

Det ble etablert styringsgruppe for prosjektet der alle parter var representert. Styringsgruppens mandat var av rådgivende karakter. Gruppen møttes fire ganger i løpet av prosjektperiode. Styringsgruppen godkjente prosjektplan og hadde det overordnede ansvaret for måloppnåelse i prosjektet. Den ga råd og støtte til prosjektleder og arbeidsgruppene i de enkelte kommunene. Prosjektleder rapporterte til styringsgruppen.



### *Prosjektorganisering Jobbvinner Rogaland*

Medlemmer av styringsgruppa:

- Adriaan Schonhage, Strand kommune, leder av styringsgruppen
- Camilla Haug Flem, Kommunalsjef Helse og Omsorg, Hjelmeland kommune
- Jon Anders Rennan, assisterende virksomhetsleder, Sandnes kommune
- Nina Horpestad, Leder NSF
- Ellen Fylgjesvoll, leder NSF student (UiS)
- Truls Aamodt NSF student (UiS)
- Kristin Kavli Adriansen, avdelingsleder, Avdeling for omsorg og etikk, UiS
- Torill H Herigstad, Leder Yrkesseksjon Helse og Sosial, Fagforbundet
- Siv Svennes, styremedlem, Fagforbundet vara
- Wendy Kværner Nilsen, Delta
- Frode Ingvaldstad, KS
- Malene Sjøiland, prosjektleder, UiS
- Sissel Kvam, Jobbvinner, sekretær



## 2.5 Arbeidsgrupper

I hver kommune ble det etablert en arbeidsgruppe på 5-7 personer som skulle samarbeid med prosjektleder om å utvikle og gjennomføre tiltak i tråd med pilotens mål. Arbeidsgruppens mandat var å fasilitere prosjektet. Leder i arbeidsgruppen i den enkelte kommune hadde ansvar for å koordinere arbeidet i tråd med kommunens prosjektplan. Dette innebar å ta avgjørelser om innhold og utvikling av kommunens tiltak. Arbeidet innebar også å delta i et begrenset antall møter og skriftlige tilbakemeldinger i tråd med målene som var satt. Prosjektleder i Jobbvinner Rogaland bistod kommunene med deres aktiviteter, samt var et bindeledd mellom kommunene og hovedprosjektet.

Deltagere i arbeidsgruppene		
Strand kommune	Hjelmeland kommune	Sandnes kommune
Solveig Lande (Virksomhetsleder) Prosjektleder Strand	Mona Krogevoll (Enhetsleder) Prosjektleder Hjelmeland	Gro Alice Turøy (Avd.leder) Prosjektleder Sandnes
Gunn – Lisbeth Norland (Personalkonsulent)	Camilla Flem (Kommunalsjef)	Jon Anders Rennan (Ass. Virksomhetsleder)
Karoline Dahle (sykepleier)	Marita Bergesen (Fagsykepleier)	Ken David Foss (Sykepleier, NSF)
Tatiana Samolenkova (NSF)	Hedvig Einarsen (HTV NSF)	Laila C.H Rasmussen Sykepleier
Maiken Stein (Sykepleier)	Siri Viga(HTV Fagforbundet)	Kristine Marie Gunnberg Sykepleier
		Ellen Fyljesvoll Sykepleierstudent
		Ragnhild Ottesen (Universitetslektor, (UiS, studentovertakelse)
		Elin Espeland (Universitetslektor, (UiS, studentovertakelse)

*Oversikt: Deltagere i arbeidsgruppene i hver kommune*

## 2.6 Planarbeid

Kommunene definerte egne arbeidsområder de ønske å forbedre med utgangspunkt i lokale utfordringen og planer. Arbeidsgruppene i hver kommune utarbeidet flere dokumenter som skulle hjelpe dem med fremdrift i prosjektet:

- 1) Prosjektplan med beskrivelse av effektmål og hovedmål med tilhørende tiltak knyttet opp mot Jobbvinnerns hovedprosjekt.
- 2) Fremdriftsplan med mer spesifikke forbedringsområder i tråd med kommunens prosjektplan. Tiltak ble beskrevet og når og hvem som skulle ha ansvar for utførelsen av tiltakene var beskrevet.
- 3) Statusrapporter med beskrivelse av arbeidet mellom samlingene, og om arbeidet hadde gitt ønsket effekt.
- 4) Sluttrapport etter endt gjennomføring av prosjekt i egen kommune

Rapportene ga også prosjektleder god innsikt i hvor langt hver kommune var kommet i sine prosjekter.

## 2.7 Utviklingsverksted

Jobbvinner arrangerte tre samlinger for alle arbeidsgruppene i løpet av perioden. Jobbvinner tilbød faglig oppdatering, og la til rette for erfaringsutveksling og refleksjon på tvers av kommunene. Det ble avtalt fjerde samling, men pga Covid-19 ble den tredje samlingen i Strand kommune avlyst.

Samlingene ble lagt opp med et hovedtema og innlegg fra eksterne foredragsholdere knyttet opp mot tema. I tillegg hadde hver kommune innlegg om hvilke tiltak kommunen hadde jobbet med siden forrige samling. En del av tiden på samlingen ble også avsatt til gruppearbeid, både mellom kommunene og i egne arbeidsgrupper. Mellom samlingene ønsket Jobbvinner at det ble utviklet og prøvd ut tiltak for 2. og 3.-års sykepleierstudenter i hjemmebaserte tjenester. I tillegg til at det ble arbeidet med gode rutiner for mottak og oppfølging av studenter i praksis, skulle prosjektet ha til hensikt å styrke sykepleierstudentenes ferdigheter i ledelse, samt studentenes forståelse for hjemmebaserte tjenester som organisasjon.

### 2.7.1 Deltagernes evaluering av utviklingsverksted som metode

Som nevnt under kapittelet om metode var hensikten med utviklingsverkstedet å nytte kompetanse på tvers av kommunene for felles kompetanseutvikling. På den måten kan gode tiltak i kliniske studier deles på tvers og spres mellom kommunene. På slutten av samling 1 og 2 ble det gjennomført evaluering av samlingen og arbeidet til den enkelte kommune. Etter siste samling ble evalueringsskjema sendt ut i etterkant. Her følger noen tilbakemeldinger fra evalueringen:

#### *Metode og mulighet for rekruttering:*

Kommunene evaluerte utviklingsverksted som en god metode, og at deltagelse i utviklingsverkstedets samlinger hadde styrket deres mulighet for rekruttering av helsepersonell til hjemmebaserte tjenester. Det ble også trukket frem at deltagerne ble mer bevisste på forbedringsområder i egen kommune, samt at det var et ønske om at sykehjemmene er inkludert i prosjektet.

#### *Faglig innhold og gruppearbeid:*

I evalueringene fikk deltagerne gitt tilbakemeldinger på den faglige innhold, og på gruppearbeid. Evalueringene tilsa at kommune var svært fornøyd med faglig innhold og gruppearbeid på samlingene. Etter første samling var det tydelig at det var ønsket mer av «studentstemmen» inn i samlingene. På bakgrunn av dette, ble det innlegg fra tidligere studenter den påfølgende samlingen. De nyutdannede sykepleierne fortalte om hvordan det var å være nyansatt og kom med tips til hva kommunene måtte legge vekt på i sitt arbeid når de møtte studentene. På andre samling kom det innspill på at gruppene ønsket mer tid til gruppearbeid. I tråd med dette innspillet ble det planlagt mer gruppearbeid til samling 3, men denne ble avlyst grunnet korona.

## **2.8 Arbeid mellom samlingene**

Arbeidsgruppene i hver kommune møttes og arbeidet med tiltak mellom hver samling. Hvor ofte det ble gjort arbeid tilknyttet jobbvinnerprosjektet mellom samlingen, er rapportert et sted mellom 1-2 timer hver uke.

## **2.9 Prosjektleder «tett på» hver kommune**

Prosjektleder Malene Søiland har hatt tett og jevnlig dialog med arbeidsgruppene hver uke. I tillegg til fysisk oppmøte på arbeidsgruppemøter har det vært telefon og e-post kontakt med ledere og andre i arbeidsgruppen for å følge opp tiltak i hver enkel kommune. Det kan se ut som denne hyppige kontakten med kommunene mellom samlingene har stimulert til å jobbe med prosjektet.

## **3.0 Tiltak**

Gjennom om å jobbe med egne tiltak i egen kommune har kommunene nådd resultatmålene som er beskrevet i prosjektplan til jobbvinner Rogaland. Under er det beskrevet nærmere tre konkrete resultatmål som er rettet mot studentarbeid.

### **3.1 Utvikling av tiltak for å styrke sykepleierstudenters kompetanse i organisasjon og ledelse i alle kommunene**

I Jobbvinner Rogaland var et av hovedmålene å utvikle tiltak som kunne styrke sykepleiestudenters kompetanse i ledelse og innsikt i hjemmetjeneste som organisasjon. Dette fordi studier har vist at

nyutdannede sykepleiere mangler kompetanse i ledelse og har ikke den kompetansen som kreves i forhold til komplekse oppgaver som skal løses, eksempelvis som daglig ledelse og organisering av avdeling og annet helsepersonell, travelhet i arbeidet og behandling av pasienter med alvorlige og komplekse sykdomstilstander (Solli, 2009; Orvik, 2015).

- ✓ I opplæringen for nyansatte og studenter er det inkludert et område som heter «kommunens organisering». I denne opplæringen vil studenter få presentert organisasjonskart med forklaring på kommunens oppbygging og struktur. Dette inkluderer også presentasjon av kommunens verdier. Videre vil det bli opplæring i søknadsprosesser knyttet til helse og omsorgstjenestene, og aktuelle samarbeidsparter.
- ✓ I Sandnes kommune er det jobbet mye med studentovertagelse i en sone. Dette tiltaket er utprøvd og evaluert, og skal videreføres i 2021. Tiltaket er beskrevet detaljert i rapporten, side
- ✓ Startet på konkrete forslag til hva skal 2. års studenter skal lære seg innen ledelse organisasjon og hva 3. år studenter skal lære seg

### 3.2 Utarbeiding av skriftlige rutiner for mottak studenter

I prosjektet poengterte studentene viktigheten av god mottakelse av studenten på deres første dag i praksis. Dette hadde stor betydning for hele resten av praksisperioden. Studentene poengterte videre at det var viktig at praksisstedet visste at studentene kom og at noen tok imot dem, og at for eksempel adgangskort og tilganger til dokumentasjonsprogrammer er klart ved oppstart.



Et eksempel på et allerede innarbeidet tiltak er at Sandnes kommune som har rutine på at alle studenten som skal ha praksis i Sandnes kommune møter i hjemmebaserte tjenester, sone Trones de to første timene, første dag. Etter møtet går studentene til sonene de skal være resten av praksisperioden. På dette første møtet får de blant annet informasjon om kommunens organisering, avvikshåndtering og trygg bilkjøring. Her får studenten møte hverandre, og de kan stille spørsmål knyttet til praksisperioden. Tiltaket ble svært godt evaluert av studentene.

I prosjektet er det utviklet en sjekkliste (vedlegg 3) for hvem gjør hva før studenten kommer, og hvem som har ansvar for studenten første dag. En sjekkliste med oversikt over ansvarsforhold ved mottak av studenter, vil være med å kvalitetssikre at studenter blir fulgt godt opp og vil være et nyttig supplement til engasjerte fagpersoner og veiledere på praksisstedet.

### 3.3 Gjennomføring av studentovertakelse

I sone Trones i Sandnes kommune gjennomførte sonen det som går under betegnelsen studentovertakelse. Dette innebar at sykepleiestudenter i 6 semesters fordypningspraksis tok over sykepleierarbeidet i sonen i to dager i den femte og nest siste praksisuken.

I fordypningspraksis er det fokus på studentenes ansvarlighet og selvstendighet i arbeidet som sykepleier. Her vektlegges særlig gode samarbeidsevner og evne til kritisk vurdering av sykepleieutøvelse. Fordypningspraksis er siste praksis før de er ferdige sykepleiere og en viktig praksis hvor studentene får kjenne på ansvaret som de får som ferdige sykepleiere.

Studentovertakelse er gjort ved flere anledninger i sykehjem (Tingvoll, Pedersen & Nymo, 2018), men etter hva vi er kjent med, er det lite utprøvd i hjemmebaserte tjenester. Målet med studentovertakelsen var flerfoldig:

- ✓ Gi studentene økt forståelse for organisering og ledelse
- ✓ La studentene erfare noe av ansvaret som sykepleier har i hjemmebaserte tjenester
- ✓ Gi studentene en «mykere» overgang fra studenttilværelsen til yrkeslivet som utdannet sykepleier.
- ✓ Evaluere studentovertakelse og bygge på erfaringer og læringspunkter i videre prosess med oppfølging av studenter

#### Planlegging og forberedelsesfasen

- ✓ Opplæringsplan for studentene.

Opplæringsplanen inneholdt konkrete læringsmål i forhold til pasienter, ansatte og avdeling. Læringsmålene ble utarbeidet i tett kontakt mellom praksis og UiS.

Det ble utarbeidet sjekklister for hva studentene måtte kunne før studentovertakelsen. Denne sjekklisten inneholdt temaer som: Organisasjon, hvordan utføre en ansvarsvakt, praktiske forhold på arbeidsplassen, dokumentasjonssystemer, andre av kommunens datasystemer og fagsystemer, medisinbehandling, prosedyrer, samarbeidspartnere på tvers av avdelinger. Det ble utarbeidet egne sjekklister for *Profil* (elektronisk pasientjournal) og legemiddelbehandling.

- ✓ Nødvendige tilganger.

Nødvendige tilganger måtte være på plass før overtagelse. Dette var for eksempel tilgang til medisiner og fullmakter til legemiddelbehandling.

- ✓ Informasjon til studenter

Informasjonsmøte 1: Studentene som skulle være med på studentovertakelsen ble invitert til informasjonsmøte i god tid før fordypningspraksis skulle starte. Hensikten var å avklare forventninger og svare på spørsmål. Grunnet Covid-19 ble møtet gjennomført på kommunikasjonsplattformen *Teams*. På møtet deltok studenter, avdelingsleder og assisterende virksomhetsleder og prosjektleder fra Jobbvinner.

Informasjonsmøte 2: Det ble arrangert informasjonsmøte med studentene første dag i fordypningspraksis. Hensikten var at studentene skulle få mulighet til å stille spørsmål og fikk presentert opplæringsplan som de måtte være gjennom før overtagelsen. På møtet deltok avdelingsleder og praksislærer fra UiS.

Informasjonsmøte 3: Møtet kalte vi et «underveis møte» og fant sted ca. to uker før studentovertakelsen. Hensikten var å høre hvor langt studentene var komme i opplæringen og om de hadde spørsmål knyttet til sjekklister, opplæringen på avdelingen eller selve studentovertagelsen. Alle studentene hadde kommet godt i gang med sjekklister og fått utført det som var forventet til hver av oppgavene. På møtet deltok avdelingsleder, sykepleier fra avdelingen, prosjektleder fra Jobbvinner og praksislærer fra UiS.

✓ Informasjon til ansatte

Avdelingsleder informerte alle ansatte i forskjellige møter (personalmøter og sykepleiemøter), det ble sendt ut informasjon på e-post og Teams. I tillegg ble studentovertakelsen samtaleemne i lunsjpausen. I alle informasjonskanaler hadde ansatte mulighet til å stille spørsmål og få avklart om det var noe de lurte på.

✓ Informasjon til andre samarbeidsparter

Avdelingsleder informerte om prosjektet i ledergruppen, i tillegg fikk tildelingskontoret for vurdering av behov for og tildeling av individuelle helse- og sosialtjenester informasjon om at det var studenter som skulle overta praksis i to dager i sone Trones.

Praktisk gjennomføring

Det var totalt fem studenter fordelt på dag- og kveldsvakt (tre på dagvakt, to på kveldsvakt). Tre studenter hadde fordypningspraksis på Trones. På grunn av Covid-19 måtte to studenter ha fordypningspraksis i en annen sone, sone Lura. De to studentene som var på Lura hadde to opplæringsvakter hver på Trones uken før overtagelsen.

Det var ikke sykepleiere på vakt de dagene studenter tok over avdeling. Annet helsepersonell som helsefagarbeidere og assistenter var på vakt som vanlig.

Studentene overtok arbeidet i to dager. Dette frigjorde tid for sykepleierne i de respektive sonene. I løpet av disse to dagene ble det derfor avviklet internopplæring for sykepleierne her.

Det ble utpekt en student som «sykepleieleder» på dagvakt, og en på kveldsvakt. Vedkommende hadde et spesielt ansvar for å ha oversikt og kontroll på arbeidsoppgaver. Studentene gikk ikke nattevakter.

Lærer fra UiS var til stede under morgen, midt og aftenrapport. Lærer svarte på spørsmål om det var noe studentene lurte på. Avdelingsleder var lett tilgjengelig og innom i midtrapport.

Det var også en sykepleier, som til daglig jobbet i avdelingen, som var tilgjengelig som «bakvakt» for studentene på telefon. Dette tilbudet nyttet studentene seg av en gang i løpet av de to dagene de overtok sone Trones. Studentene sa at de opplevde det som trygt at det var en å kunne ringe, og som var godt kjent i sonen, om de måtte rådføre seg med noen.

### Utfordringer undervegs

Koronasituasjonen førte til at det ble mindre tid til planlegging og forberedelser. Praksisstedet fikk andre oppgaver å konsentrere seg om, og det ble usikkert om det hele tatt ble mulig å gjennomføre studentovertakelse.

Informasjonsmøtene med studentene ble avholdt digitalt. Dette var nytt for mange, men ble løst på en god måte. Selv om vi kunne ha foretrukket et fysisk møte, var dette et godt alternativ.

Til vanlig samkjører sonene Trones og Lura driften på kveldsvakter, nå var de adskilt kveld og helg, slik at studentene på Lura ble mindre kjent på Trones enn det som i utgangspunktet var tenkt.

### Tilbakemelding fra studentene

Tilbakemeldinger fra studenten etter studentovertakelse av sone Trones var utelukkende positive både med oppfølging og utfordringene overtakelsen ga dem, og de la vekt på at de fikk trene på ledelse og organisering når de ikke hadde sykepleiere til stede:

Studenten måtte ta selvstendige beslutninger i større grad enn erfart i tidligere praksisperioder;

*«Nå i studentovertakelsen er vi helt alene. På sykehuset har vi også hatt studentovertakelse, men sykepleierne har vært der og sett over skulderen på oss. Her har du vært mye mer selvstendig, og det blir mer naturlig at du tar det ansvaret med en gang»*

En annen uttrykket det slik:

*«Jeg kjenner på det at det blir litt vanskelig å begynne å ta ansvar å delegere og sånn, når de (sykepleiere) er mye mer kjent enn det jeg er i rutiner og pasienten ... så det blei litt naturlig at når vi tok over avdelingen så kom «me litt opp» og fikk litt mer oversikt»*

Studenten uttrykket at de lærte seg å prioritere arbeidsoppgaver:

*«... du skal lede ditt arbeid då i løpet av en dag, og det å prioritere oppgaver, kommunisere det som skal gjøres i løpet av dagen, hvilke ting som skal gjøres, hva du skal gjøre først og sist ...»*

Og

*«Jeg merket i disse to dagene hvor mye vi egentlig gjør som ikke er direkte pasientrettet. Det å sitte på PC, svare på meldinger, dokumentere og svare på telefoner. Sånn som på onsdag så ringte telefonen hvert 5. minutt!»*

Hjemmetjenesten er en relativt attraktiv arbeidsplass hvor ansatte daglig står i mer eller mindre kompliserte faglige vurderinger som gjør at det stilles store krav til selvstendighet. I studentovertakelsen måtte studentene lære seg å ta gode, faglige beslutninger på egenhånd når det gjaldt valg som kunne ha konsekvenser for sykepleien til pasientene. Studentene trengte da å være trygge på at valgene de tok skulle være trygge og sikre for pasientene. Her er utsagn som viser at dette var en kompetanse de fikk trent seg på:

*«Ta beslutninger, skjer det noe må vi ta beslutninger. Då er det du som har ansvaret til å ta en beslutning»*

Studentene fikk også trening i faglig refleksjon. Studentene måtte i større grad stole på seg selv og reflektere sammen med medstudenter og helsefagarbeidere. Det å stille spørsmål om hvorfor ting blir gjort, og se over situasjonen på flere forskjellige måter, var en vesentlig del av observasjonene som blir gjort.

*«... sammen med helsefagarbeiderne ... Da er det greit å reflektere over hver minste detalj ...»*

Et annet utsagn:

*«... nå var det bare oss og helsefagarbeiderne, vi har fått autorisasjon for disse to dagene (...). Og da var det slik ... da må vi stole på oss selv og vi reflekterte sammen og kom frem til en god løsning».*

Og mestringsfølelsen vokste:

*«Da har vi klart det, vi fikk det til. Ofte så spør du bare fordi du er sånn, er det greit eller kan jeg gjøre sånn ..., nå var det mer «ok, da gjør vi sånn!»*

Studentene opplevde at samhandling i hjemmetjenesten var kompleks. Hjemmebaserte tjenester har mange organisatoriske oppgaver som skal koordineres mellom ulike deler av tjenestene. Utsagn fra studentene kan vise at de har fått en større innsikt i hva som er kommunehelsetjeneste og hva som er spesialisthelsetjeneste:

*«... det er greit å vite om du er en del av kommune eller spesialisthelsetjeneste (...). Vi fant ut at det var kommunehelsetjeneste da vi skulle legge inn en innleggelse rapport. Da må vi vite litt om de forskjellige samarbeidspartene»*

For eksempel hadde også studenten utsagn som sa, sammenlignet med deres erfaring i sykehuspraksis, at kommunikasjon med legene var en større utfordring i hjemmebaserte tjenester da legene ikke var så lett tilgjengelige på telefon, og /eller at legene ikke ringte opp igjen for å svare på behandling av en pasient.





*Anna planlegger og fordeler oppgaver for dagen.*



*Tanika og Madelen veileder hverandre i medishåndtering*

*Foto: Jon Anders Rennan*

Studentene fikk trene på egen ledelse, og ifølge Orvik (2015) er veiledning av kolleger en viktig del av ledelse. Dette fremkom som relasjonell kompetanse hos studentene, og kom til uttrykk når studenten skulle jobbe sammen med kolleger i teamet på dag og aftenvakt.

*«Det å være en god leder er ikke å sitte på din høye hest og si at sånn og sånn skal vi gjøre det, men at vi har samtaler om det og høre andre sine meninger om saken det gjelder. At en ikke har ovenfra og ned holdninger»*

Det kom også frem at studentene var dyktige til å involvere sine kolleger:

*«det å være en leder, det å ha ansvar for en dag er å være en trygghet for andre og åpen for at andre kan stille spørsmål og hjelpe der det trengs. Jeg føler det også går under det å lede, å være en god leder»*

Studentene opplevde at de fikk god støtte og veiledning, og de fremhevet det gode samarbeidet med helsefagarbeidere og assistenter som var på vakt disse dagene. Dette illustrerer at disse faggruppene er viktige for nyutdannede sykepleiere å støtte seg til når de, i neste omgang, Begynner i sin første sykepleierjobb.

Oppsummert kommer det frem at dette hadde vært en kjekk, lærerik og utfordrende praksis. Studentene var veldig fornøyde med at Sandnes kommune hadde gitt dem tillit og ansvar, og som de viste at de var i stand til å beherske. Og oppfordringen fra studentene var at dette burde det være mer av i praksisperiodene.



*Fra avslutningsfest; fra v: Yohannes, Madelen, Tanika, Malene (prosjektleder Jobbvinner), Elin (lærer fra UiS) Sara og Anna*

*Foto: Jon Anders Rennan*

## 4.0 Resultat

Rekruttering av sykepleiere og helsefagarbeidere er et langsiktig og målrettet arbeid, og konkurransen om denne arbeidskraften i kommunene er stor. Ved prosjektets slutt er det variert hvor langt kommunene var kommet med implementering av alle de planlagte tiltakene. Tilbakemelding fra kommunene er at situasjonen rundt utbruddet av Covid-19 medførte at prosjektet ble lagt på is i flere måneder, noe som påvirket så vel fremdrift som resultater i prosjektarbeidet.

Situasjonen med Covid-19 tatt i betraktning, fremhever kommunene at deltagelse i prosjekt Jobbvinner påvirket at de fikk en ny bevissthet rundt viktigheten av gode rutiner knyttet til oppfølging av sykepleiestudenter i praksis, og at det å ha gode rutiner kan virke positivt inn på omdømme og rekruttering til kommunenes helse- og omsorgstjenester.

Kommunene fikk testet ut noen tiltak som skulle bevirke at sykepleiestudenter ble tryggere i ledelse, men også stimulere studentene til å få en større bevissthet om hjemmetjenesten som drifts- og organisasjonsform.

En av kommunene, Hjelmeland kommune, hadde ikke hatt studenter i praksis før prosjektperioden, men har nå fått etablert samarbeid med UiS om å ta imot sykepleierstudenter. Både 1.- års, 2.- års og 3.års sykepleierstudenter har praksis i Hjelmeland kommune. Denne kommunen har også i løpet av prosjektperioden klart å rekruttere sykepleiestudenter til helgestillinger og sommerjobber. I tillegg har flere sykepleiere fra kommunen deltatt på veiledningskurs ved UiS

Strand kommune har laget egen flott profileringsfilm sammen med sykepleiestudenter.

På Jobbvinnners nasjonale konferanse medio september 2020, ble Sandnes kommune sine tiltak knyttet til studentovertakelse i hjemmetjenesten presentert.

To av kommunene (Hjelmeland og Sandnes) har utviklet og tatt i bruk elektronisk evalueringsskjema til studentene som har vært i praksis. Evalueringene blir brukt til å forbedre arbeidet med studentene i praksis.

Jobbvinner i samarbeid med Bjørg Aglen, NTNU, har produsert tre undervisningsfilmer som en del av prosjektet. Filmene handler om profesjonskompetanse, klinisk ledelse, samt refleksjoner rundt helseprofesjoner i helseorganisasjoner og hvordan lederrollen har endret seg.

I Hjelmeland lyses primært ut 100% faste sykepleierstillinger. Her vurderer en også muligheten for å ha stillinger på tvers av avdelinger og sektorer. Det tilsettes noen ganger i faste stillinger selv om det bare er ledige vikariat. Det er blitt ansatt sykepleierstudenter i prosjektperioden.

Ved prosjektslutt hadde Sandnes full dekning av sykepleiere i sykepleiestillinger i hjemmebaserte tjenester, og i februar 2020 hadde de 25 søkere på utlysning.

## 5.0 Anbefalinger videre

Opplæring og veiledning av sykepleierstudenter i organisasjon og ledelse i kommunehelsetjenesten er viktig. Her spiller kommunen en nøkkelrolle og ved å ta et medansvar for oppfølging, ytes et vesentlig bidrag til å styrke studenters innsikt i arbeidet, ikke minst med tanke på fremtidig yrkesutøvelse og rekruttering. Å legge til rette for gode læresituasjoner og godt læringsmiljø ved å «se» studentene slik at de føler seg velkomne, er en annen viktig strategi som den enkelte kommune kan iverksette med tanke på å rekruttere fremtidig arbeidskraft.

Studentovertakelsen i hjemmebaserte tjenester i Sandnes kommune viste også at studentene fikk bedre innsikt i ledelse og i hjemmebaserte tjenester som organisasjon. Jobbvinner vil anbefale andre hjemmebaserte tjenester til å helt eller delvis gjennomføre studentovertakelse.

Tiltakene er godt overførbare til sykehjem og andre områder i helsetjenesten.

På bakgrunn av vårt prosjekt kan det være vanskelig å komme med konkrete anbefalinger om hva som fører til økt rekruttering til helsetjenestene, men noe råd på veien kan være:

- ✓ Etabler kontakt med høgskole/universitet for økt samarbeid om studentovertagelse og/eller studentdrevne dager
- ✓ La studenten trene på selvstendig ledelse i praksis i kommunehelsetjenesten. Avhengig av den enkelte students kvalifikasjoner som teoretisk kunnskap, progresjon i studiet, erfaring og evne til å vurdere og mestre uventede situasjoner, kan det være tilstrekkelig at praksisveileder er lett tilgjengelig uten å være fysisk til stede
- ✓ Ta godt imot studenter i praksis fra første dag
- ✓ Etabler sjekklister for hvem har ansvar for hva knyttet til veiledning av studentene i praksis
- ✓ Legge til rette for økt veilederkompetanse for praksisveiledere

## Litteratur

Bakke, T., Udness, E & Harboe, I. (2011). *Læringsnettverk som verktøy i kvalitetsforbedring – en oppsummering av forskning og erfaring*. Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten. Tilgjengelig fra:

[https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2011/rapport\\_2011\\_23\\_laringsnettverk.pdf](https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2011/rapport_2011_23_laringsnettverk.pdf)

Helsedirektoratet (2020, 1. des). *Læringsnettverk bør benyttes som metode for tjenesteutvikling*.

Hentet fra: <https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/oppfolging-av-personer-med-store-og-sammensatte-behov/metoder-og-verktoy-for-systematisk-kvalitetsforbedring-for-helhetlige-og-koordinerte-tjenester>

Solli, H. (2009). *Nyutdannede sykepleieres utvikling fra handlingsberedskap til handlingskompetanse*. Sykepleien Forskning. 4(1):52–60. Tilgjengelig fra:

<https://sykepleien.no/forskning/2009/04/nyutdannede-sykepleieres-utvikling-fra-handlingsberedskap-til-handlingskompetanse>

Tingvoll, W-A., Pedersen K.R. & Nymo, R.I. (2018). *Ny praksismodell gjorde studentene bedre i ledelse og organisering*. Tilgjengelig fra. <https://sykepleien.no/forskning/2018/11/ny-praksismodell-gjordestudentene-bedre-i-ledelse-og-organisering>

Orvik, A. (2015) *Organisatorisk kompetanse: Innføring i profesjonskunnskap og ledelse for helsepersonell*. Oslo: Cappelen Akademisk.

## **Vedlegg**

### **Vedlegg 1 Overordnet prosjektplan**



## Prosjektplan

### «Dagens student som morgendagens sykepleier i din kommune»

Pilot: Organisasjon og ledelse for sykepleierstudenter

Rogaland

#### Kort beskrivelse av prosjektet

Jobbvinner er et nasjonalt prosjekt med mål om å øke rekrutteringen av sykepleiere og helsefagarbeidere til helse- og omsorgstjenestene i kommunene. Prosjektet er et av tiltakene under Kompetanseløft 2020 som skal sikre god og stabil bemanning i helse- og omsorgstjenestene.

Rekruttering av helsefagarbeidere og sykepleiere til Rogaland er målsettingen i en pilot til Jobbvinner hvor Hjelmeland, Sandnes og Strand kommuner, UiS og fagorganisasjonene deltar.

Prosjektperioden strekker seg fra september 2019 til 1. november 2020.

## 1. Mål og rammer

### 1.1 Bakgrunn

En av strategiene i Kompetanseløft 2020 er å sikre god og stabil bemanning i helse- og omsorgstjenestene. Et av tiltakene i strategien er å bidra til å øke rekrutteringen av sykepleiere og helsefagarbeidere.

Som en konsekvens av den teknologiske og medisinske utviklingen, og i tråd med samhandlingsreformen, får de kommunale helse- og omsorgstjenestene ansvar for flere pasienter med mer sammensatte helseutfordringer. Utfordringene hos disse pasientene tilsier at det vil være økt behov både for sykepleiere og helsefagarbeidere for å ta seg av innbyggernes behov for velferdstjenester.

## **1.2 Effektmål**

Økt rekruttering av sykepleiere og helsefagarbeidere til helse- og omsorgstjenestene i kommunene i Rogaland

## **1.3 Resultatmål for prosjektet**

Kommunene i Rogaland skal være en attraktiv arbeidsplass og en god læringsarena for sykepleierstudenter og sykepleiere.

Det er utviklet tettere samarbeid mellom kommunene kommuner i Rogaland og Universitetet i Stavanger.

## **1.4 Resultatmål for aktuell fase, høst- 2019 og vår-2020**

Prosjektet er forankret i deltakende kommuner, UiS og i fagorganisasjonene

Prosjektet er godt kjent i deltakende kommuner

Det er etablert en styringsgruppe

Det er etablert en arbeidsgruppe for hver kommune

Det er utarbeidet prosjektplan for jobbvinner Rogaland, denne er godkjent av styringsgruppen

Det er utarbeidet delplaner for hver kommune

Det er etablert utviklingsverksted og 4 samlinger er gjennomført

Det er utarbeidet skriftlig rutine for mottak av sykepleierstudenter

Det er gjennomført studentovertakelse i en sone i hjemmetjenesten i en av kommunene

Det er utviklet tiltak for å styrke sykepleierstudenters kompetanse i organisasjon og ledelse i alle kommunene

## **2. Prosjektorganisasjon**

Deltakende kommuner i Rogalandsregionen

Sandnes, Strand og Hjelmeland

### Styringsgruppe

Styringsgruppas mandat er av rådgivende karakter. Gruppen møtes 4 ganger i løpet av prosjektperioden i forbindelse med milepæler. Styringsgruppa godkjenner prosjektplan og har det overordnede ansvaret for måloppnåelse i prosjektet. Den gir råd og støtte til prosjektleder og arbeidsgruppene i de enkelte kommunene. Prosjektleder rapporterer til styringsgruppa. Medlemmer av styringsgruppa:

Adriaan Schonhage, Strand kommune, leder av styringsgruppen

Camilla Haug Flem, Hjelmeland kommune

Jon Anders Rennan, Sandnes kommune

Nina Horpestad, Leder NSF

Ellen Fylgjesvoll, Leder NSF student (UiS)

Truls Aamodt NSF student (UiS)

Kristin Kavli Adriansen, avdelingsleder, AOE, UiS

Torill H Herigstad, Leder Yrkesseksjon Helse og Sosial, Fagforbundet

Siv Svennes, styremedlem, Fagforbundet vara

Wendy Kværner Nilsen, Delta

Frode Ingvaldstad, KS

Malene Sjøiland, prosjektleder, UiS

Sissel Kvam, Jobbwinner, sekretær

### Arbeidsgrupper

I hver kommune etableres en arbeidsgruppe som skal samarbeide med prosjektleder om å utvikle og gjennomføre tiltak i tråd med pilotens mål.

Deltakerne i arbeidsgruppene:

Hjelmeland:

Strand:

Sandnes:



## Prosjekteier

Jobbvinner og Hjelmeland, Strand og Sandnes kommuner.

### **3. Prosjektoppfølgning**

#### **3.1 Statusrapportering**

Det skal rapporteres på piloten som en del av den årlige rapporteringen til Helsedirektoratet.

Prosjektleder rapporterer til styringsgruppa 4 ganger i løpet av prosjektperioden

Arbeidsgruppene i piloten rapporterer jevnlig til prosjektleder om status og resultater.

### **4. Risikovurdering**

Det kan være utfordrende å rekruttere studenter til kommuner med lang avstand til UiS. Ett mottiltak er at prosjektleder er ansatt ved UiS, og kan gi god informasjon til studentene om interessant praksis i de aktuelle kommunene.

En annen risiko er at det er få kommuner som deltar i piloten, og det er sårbart om en av kommunene skulle trekke seg. Mottiltak er tett oppfølging fra prosjektleder med jevnlig kontakt med kommunene.

### **5. Økonomi**

Jobbvinner stiller med prosjektledelse, arrangerer samlinger og dekker kostnader til dette.

Deltakende kommuner dekker arbeidstid og reiseutgifter for sine deltakere.

Representanter i styringsgruppa og arbeidsgruppene får sine utgifter dekket av arbeidsgiver i forbindelse med møter og samlinger.

## 6. Gjennomføring

### 6.1 Hovedaktiviteter høst- 2019

Hovedaktivitet	Hensikt	Tidsangivelse	Ansvarlig
Presentasjon av prosjektet i kommunene	Invitere til oppstartsamling	24.april -2019	Sissel Kvam Malene Sjøiland Frode Ingvaldstad
Få avklaring på deltagende kommune	Forankring av prosjekt på ledernivå	April 2019- juni 2019	Sissel Kvam Malene Sjøiland Frode Ingvaldstad
Etablere styringsgruppe	Styrke prosjektets gjennomføringskraft	Juni -2019	Sissel Kvam
Besøk i deltagende kommuner	Avklare forventinger og bli kjent	Juni - 2019	Malene Sjøiland
Utarbeide prosjektplan	Etablere felles forståelse	Innen 20.august 2019	Malene Sjøiland Sissel Kvam
1.Styringsgruppen blir konstituert	Godkjenne prosjektplan	20.08.19	Frode Ingvaldstad Sissel Kvam Malene Sjøiland
Etablere en arbeidsgruppe i Hjelmeland, en i Strand, en i Sandnes	Arbeidsgruppe med ansvar for gjennomføring av prosjektet i egen kommune	September – 2019	Malene Sjøiland
Oppstart av utviklingsverksted, 1. samling.	Deltakerne identifiserer utfordringer, definerer mål og setter i verk tiltak for å nå målene i	25.september 2019	Malene Sjøiland Sissel Kvam Frode Ingvaldstad

	de respektive hjemkommuner		
Utarbeide delplaner til prosjektplan for hver enkel kunne	Etablere felles forståelse i kommunen	Innen 30.09.19	Malene Søiland
2. møte i styringsgruppa	Rapportere om fremdrift og hvor langt vi er kommet i arbeidet, få innspill til samling, få innspill på delplan	2.oktober 2019	Frode Ingvaldstad Sissel Kvam Malene Søiland

## 6.2 Hovedaktiviteter vår 2020

Hovedaktivitet	Hensikt	Tidsangivelse	Ansvarlig
Utviklingsverksted, 2. samling.	Støtte kommunene i arbeidet med å skape gode læringssituasjoner for studenter i praksis	22.januar 2020	Malene Søiland Sissel Kvam
3. møte i styringsgruppa	Rapportere om fremdrift og hvor langt vi er kommet i arbeidet, få innspill til samling.	1.april 2020	Frode Ingvaldstad Sissel Kvam Malene Søiland
Utviklingsverksted, 3. samling.	Støtte kommunene i arbeidet med å skape gode læringssituasjoner for studenter i praksis	13.mai 2020	Malene Søiland Sissel Kvam

### 6.3 Høst 2020

Hovedaktivitet	Hensikt	Tidsangivelse	Ansvarlig
Utviklingsverkstedet 4. samling.	Avslutning og fremlegg	1.oktober – 2020	Malene Søiland Sissel Kvam
4. møte i styringsgruppen	Oppsummering og avslutning  Tips og råd om vegen videre	1.oktober -2020	Frode Ingvaldstad Sissel Kvam  Malene Søiland
Sluttrapport	Dokumentere arbeidet og gjøre erfaringene tilgjengelige for andre	Desember - 2020	Malene Søiland  Sissel Kvam

## Vedlegg 2 Fremdriftsplaner for Sandnes, Strand og Hjelmeland

## FREMDRIFTSPLAN Overordnede MÅL i Sandnes kommune

Prosjektleder: Gro Alice Turøy, Avdelingsleder

Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Innen dato
Prosjektet er kjent i Sandnes kommune.	Dele kunnskaper og erfaringer fra prosjektet med andre i kommunen.	Informasjon om prosjektet og rutiner som er utarbeidet på Pulsen, kommunens intranettside.	Jon Anders og Gro Alice	Gjennomført sept 20.
Det er utarbeidet skriftlig rutine for mottak av studenter.	Kartlegge hva som er viktig for studentene i praksis.	Gjennomføre en idemyldring med studenter.	Gro Alice, Malene og arbeidsgruppe	Gjennomført 3. oktober 19.
	Evaluere praksisperiodene.	Utarbeide evalueringsskjema til studentene.	Gro Alice/ Jon Anders	Gjennomført. Utarbeidet elektronisk skjema som tas i bruk høsten 2020.

Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Innen dato
	Ansvarsavklaring	Utarbeide sjekklister for praksisplassen på hva som skal være klart når studenten kommer.	Gro Alice	Gjennomført og lagt ut på Pulsen sept. 20.
	Sørge for at studentene er forberedt og presentere avdelingens læremuligheter.	Utarbeide velkomstskriv/ sjekklister til studentene.	Ken David	01.10.2020
	Oppstartdag – felles info.  Etablering av program som skal gjennomføres ved praksisoppstart for 2. og 3. års spl studenter	Felles informasjonsdag for studentene.  Evalueres fortløpende på bakgrunn av tilbakemeldinger.	Jon Anders  Gro Alice/Jon Anders	Gjennomført 6. januar 2020  Gjennomført 3 ganger ilt prosjektperioden. Neste samling: 19. oktober 20.

Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Innen dato
	Måle studentens opplevelse av praksis i hjemmetjenesten i Sandnes.	Evaluere hver praksisperiode i hjemmetjenesten ut 2020.	Gro Alice	Gjennomført ved hver praksis gjennom prosjektperioden.
	Øke organisatorisk forståelse.	Etablere hospitering i andre soner (Sykehjem?).	Jon Anders	Ikke gjennomført. Lar seg ikke gjennomføre pr.d.d
Det er utarbeidet skriftlig prosedyre for oppfølging av nytilsatte sykepleiere.	Ta godt imot nyansatte.			Ikke gjennomført. Kommunen har fra før opplæringsplan/ kompetanseplan for alle nyansatte i KOMPIS



Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Innen dato
Det er gjennomført en studentovertagelse i en sone i hjemmetjeneste.	Øke kompetanse på ledelse.	Utarbeide opplæringsplan for hva studentene måtte kunne før studentovertakelsen.	Gro Alice + arbeidsgruppen	Gjennomført juni 2020.
Det er utarbeidet en plan for omdømmebygging.	Positivt for virksomheten og økt rekruttering.	Presentere idemyldring med studentene og studentovertakelse på samarbeidsmøte på UiS.	Laila, Ken David og Gro Alice	Gjennomført 06.11.19 og 27.08.20.
		Velkomstpakke til studenter.	Ken David	01.10.2020
		Yrkesmesse 3. januar 20.	Jon Anders, Ken David og annen spl fra EHR.	Gjennomført 3. januar 2020
		Presentasjon nasjonal jobbvinningsamling	Gro Alice	Gjennomført
Det er utarbeidet en kompetanseplan som beskriver sammensetting av kompetanse og bemanningsbehov.		Kompetanseplan 2020.	Jon Anders - EHR	Ikke gjennomført.

Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Innen dato
Det er utarbeidet en statusrapport midtvegs i prosjektet			Jon Anders	Gjennomført februar 20.
Det er utarbeidet en sluttrapport mot slutten prosjektet			Jon Anders	Gjennomført sept 20.

## FREMDRIFTSPLAN Overordnede MÅL i Strand kommune

Prosjektleder: Solveig Lande

Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Dato		
<b>Prosjektet er godt kjent i Strand kommune</b>	1.Forankring av prosjekt på alle nivå	Prosjektet er gjort kjent i ledermøter	Adriaan	2019		
		Kommunalledere				
	2.Omdømmebygging av kommunen som praksisplass og kommunen som arbeidssted	Ledere i Omsorg	Adriaan	2019		
		Levekårsutvalget er orientert				
		Informere om prosjektet i personalmøter i hjemmetjenesten			Solveig/Maiken	2019
		Informasjon og gladsaker om prosjektet legges ut på Facebook og kommunens hjemmeside.			Alle	Hele tiden
		Ansvarlig etterspør prosjektgruppen og avdelinger om informasjon og gladsaker 😊			Adriaan/Solveig	
Informasjon og gladsaker fra prosjektet skal inn som innslag i Strandbuen						
Markedsføring ut over Strand kommune sine interne fora.	Adriaan/Solveig					

Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Dato
		Deltagelse yrkesmessen på UiS i uke 1.2020		
<b>Det er avholdt idé dugnad i Strand kommune</b>	<p>Studentene skal oppleve god kvalitet i veiledningen.</p> <p>Ha fokus på veilederrolle og lederrollen for å synliggjør dette.</p>	<p>Samling sammen med 20 sykepleiere 25.03</p> <p>Temaet for samlingen er veiledning av studenter i praksis og ledelse av sykepleie.</p>	Solveig/Maiken	<p>Dette var planlagt 25.03.20, men pga korona ble det avlyst.</p>
<b>Det er utarbeidet skriftlig rutine for mottak og oppfølging av studenter, lærlinger og elever</b>	Sikre en god oppfølging av studenter og lærlinger	Utarbeide en modell for praksis med fokus på ledelse og organisering	Eli Nesvåg	Dette er ikke gjennomført pga korona
		Evalueringsskjema for hver praksisperiode	Eli Nesvåg	01.06.20
		<p>Utarbeide skriftlige rutiner for mottak og oppfølging av studenter</p> <p><i>For sykepleierstudenter skal rutinene innholdet konkrete mål for læring av organisasjon og ledelse</i></p>	Eli Nesvåg	1.06.20
		Utarbeide en mal for mentor for nytilsatte	Solveig/Maiken	25.09.20
		Oppstart av mentorordning ?		25.09.20

Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Dato
<b>Det er utarbeidet skriftlig prosedyre for oppfølging av nytilsatte sykepleiere</b>	Sikre god oppfølging av nyansatte i Strand kommune	Implementering av mentorordning		
<b>Det er utarbeidet en kompetanseplan som beskriver sammensetting av kompetanse og bemanningsbehov.</b>	Riktig kompetanse på riktig sted	Skal gjennomføres ila våren	Solveig	1.mai 2020
		Gå gjennom turnus og bemannings behov	Solveig/Maiken	25.september 2020
		Det er utarbeidet en plan for å øke veilederkompetanse til studenter innen helsefag		25.september 2020
<b>Det er utarbeidet en plan for hospitering i Strand kommune</b>  <b>(samhandling mellom sus og kommune)</b>  Egen avtale mellom sus og kommune - hvor er denne?  Hvor mange kan hospitere– <i>virksomheten vurdere selv</i>	Hvorfor behov?	Ansatte i Strand kommune hospiterer på UiS  Ansatte kan sende søknad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Høst innen dato:</li> <li>• Vår innen dato:</li> </ul>	Solveig/Maiken	1 mai 2020
	Samhandling mellom første og andre linje tjeneste	<i>Søke om kompetansemidler – hvor?</i>		
	Alle faggrupper	<i>Hvor finner ansatte informasjon om dette?</i>		
	Sykepleiere, helsefagarbeidere, ergoterapeuter, ledere kan hospitere	<i>Få ned eksempler på hvor ansatte kan søke-hvor skal dette stå?</i>		

Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Dato
<b>Det er utarbeidet en oppstarts rapport (rapport 1)</b>			Solveig/ Adriaan	01.12.19
<b>Det er utarbeidet en statusrapport midtvegs i prosjektet (rapport 2)</b>	Fremdrift i prosjektet	Beskrive konkret oppfølging i rapport	Solveig/ Adriaan	01.03.20
<b>Det er utarbeidet en sluttrapport mot slutten prosjektet (sluttrapport)</b>	Fremdrift i prosjektet	Beskrive konkret oppfølging i rapport	Solveig/ Adriaan	01.10.20
<b>Deltagere fra Strand kommune har deltatt på 4. utviklingsverksted i regi av jobbwinner.</b>	Få fremdrift i prosjektet og motivasjon til å jobbe videre		Solveig	Gjennomført
<b>Plan for implementering i resten av helse og omsorgstjenestene</b>			Solveig	1.juni.2020

Sendes til [malene.soiland@uis.no](mailto:malene.soiland@uis.no) innen 01.11.19

## FREMDRIFTSPLAN Overordnede MÅL i Hjelmeland kommune

Prosjektleder: Mona Krogvoll

Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Innen dato	Utført
Prosjektet er kjent i Hjelmeland kommune	1.Forankring av prosjekt på alle nivå	Politikere: informere muntlig i formannskapet og legges frem som en orienteringssak i kommunestyret høst 2019.	Camilla		06.11.19
		Enhetsledere- informasjon om deltagelse i prosjekt	Camilla		18.10.19
		HTV informerer fagorganisasjonene	Siri	1.des.2019	November 2019
		Personalmøte – informasjon på personalmøte + skrevet i referat etter personalmøte	Mona og Hedvig	Desember 2019	Desember 2019
		Informert i rådmannens ledergruppe	Camilla		Mai 2019
		Informere ansatte om deltagelse i jobbvinner	Camilla	25.10.19	November 2019
Det er avholdt idédugnad i Hjelmeland kommune.					September 2019

Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Innen dato	Utført
Det er utarbeidet skriftlig rutine for mottak av studenter, lærlinger og elever  <i>For sykepleierstudenter skal rutinene innholdet konkrete mål for læring av organisasjon og ledelse</i>		Utarbeide velkomstskriv	Mona/Hedvig	1.des.2019	November 2019
		Utarbeide retningslinjer for mottak og oppfølging av studenter	Mona	November 2019	
		Utarbeide skriftlige rutiner for mål for læring av organisasjon og ledelse	Mona	20.01.20	November 2019
		Utarbeide sjekklister for opplæring av studenter	Hedvig	1.des 2019	November 2019
		Utarbeide evalueringsskjema for studentene	Camilla	11.11.19	November 2019
Det er utarbeidet en kompetanseplan som beskriver sammensetting av kompetanse og bemanningsbehov	Sikre riktig kompetanse på alle vakter	Utarbeidet bemanningsplan	Ledere og tillitsvalgte	November 2019	
Det er utarbeidet skriftlig prosedyre for oppfølging av nytilsatte sykepleiere		Revidere og utvikle allerede eksisterende prosedyre	Hedvig	Mai 2020	November 2019
Det er utarbeidet en god og gjennomarbeidet turnus som tar hensyn til pasientenes, avdelingens		Se på hvilken turnusordning som kan være aktuell sammen med tillitsvalgt	Ledere og tillitsvalgte	Høst 2019	Høst 2019



Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Innen dato	Utført
og ansattes behov ( og etter gjellende lovverk)					
		Satt opp bemanningsplan	Ledere og tillitsvalgte	Oktober 2019	Oktober 2019
		HTV gjennomfører fellesmøter for alle ansatte og informerer om arbeidsprosessen	Tillitsvalgte	Oktober 2019	Oktober 2019
		Ansatte skal etter gjellende retningslinjer lage et forslag til egen turnus	Ansatte	Oktober 2019	Oktober 2019
		Ansatte får turnusen til gjennomsyn før forhandlingsmøtet	Mona og May Lis	Oktober / November 2019	November 2019
		Arrangere forhandlingsmøte med ansatte for å fullføre grunnturnus (+ et møte ved HOS, ÅOS)	Mona og May Lis	30.10.19	November 2019
		Turnus er ferdigstilt og sendt til tillitsvalgt	Mona og May Lis	6 desember 2019	Medio desember

Mål	Hensikt	Tiltak	Ansvarlig	Innen dato	Utført
Det er utarbeidet en plan for omdømmebygging	Hjelmeland skal være en attraktiv kommune å jobbe i og å være student	Deltagelse i Jobbvinner Yrkesmesse på UiS Yrkesmesse Strand videregående Gjøre jobbvinner kjent på kommunens hjemmeside og face book. Innlegg i Strandbuen	Arbeidsgruppe Camilla og personalsjef Camilla	Vinter 2019/2020	Vinter 2019
Det er utarbeidet en statusrapport midtvegs i prosjektet			Camilla		Desember 2019
Det er utarbeidet en sluttrapport mot slutten prosjektet					Oktober 2020
Implementering til resten av kommunen			Camilla		

Sendes til [malene.soiland@uis.no](mailto:malene.soiland@uis.no) innen 01.11.19

## Vedlegg 3 Sjekklister

### Sjekkliste for hva studentene i praksis skal lære

#### Organisasjon:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Kjennskap til avdelinger i virksomheten, samt organisasjonskart.			

#### Ansvarsvakt:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Lese opp rapport ved vaktstart fra siste døgn fra Profil. Lese opp Huskelapper. Delegere og fordele arbeidsoppgaver.			
Delegere og fordele arbeidsoppgaver etter pause. Gå gjennom Huskelapper på ny.			
Overlevere rapport til neste skift, dvs til kveldsvakt og nattevakt. Ha kjennskap til hvordan kontakte nattpatruljen.			
Kjennskap til rutiner og ansvar i overlappingsvakter mellom dagvakt og kveldsvakt.			

#### Praktiske forhold på arbeidsplassen:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Rutiner rundt lading og oppbevaring av mobiltelefoner.			
Ha kjennskap til de ulike telefonene (vakttelefon, alarmtelefon).			
Rutiner i forhold til nøkkelskap og nøkler.			
Søppel/ makulering.			

Kopiering/ utskrift/ skanning.			
Lager for kontorrekvisita, medisinsk forbruksmateriell og annet utstyr.			
Biler: Parkering. Bensin. Nøkler. Kjennskap til «Brukerinstruks firmabiler».			
Rutine ved brannalarm.			
Postgang inn og ut, internt og eksternt.			

#### Dokumentasjon:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Gjennomgå egen sjekkliste for opplæring i Profil for sykepleier – «Opplæringskriterier Profil».			
Elektroniske meldinger.			

#### Kommunens datasystemer/ fagsystemer:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Pålogging åpen og sikker sone.			
Epost			
Pulsen			
Compilo: Avvik og prosedyrer.			

#### Medisinhåndtering:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Gjennomgå egen sjekkliste fra UIS.			
Daglige rutiner på medisinrom.			
Bestilling av medisiner per telefon og via Apotek 1 – pasientnett. Rutiner for samhandling med Apotek 1.			
Elektronisk medisineringsstøtte: Innmating av ny MD rull. Opplæring i Dignio, samt mottak og behandling av meldinger fra Dignio.			

**Prosedyrer:**

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Målinger: Blodtrykk, puls, respirasjon, temperatur, O2 metning, blodsukker.			
RIK/ permanent kateter.			
Injeksjoner, subcutane og intramuskulære.			
Sårstell			
Stomi			
Andre aktuelle prosedyrer i sonen.			

**Samarbeidspartnere:**

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Kjennskap til rutine for samhandling med Tildelingskontoret.			
Rutiner for søknad og tildeling av tjenester.			
Kjenne til andre samarbeidspartnere (interne og eksterne) som: fysio/ ergo, hverdagsrehabilitering, jæren ø- hjelp, Sandnes Helsesenter, legevakt, fastleger, SUS, mestringsenheten, EFF.			

**Annet:**

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Kjennskap til beredskapsperm, overordnet og lokal.			
Rutine for mottak av trygghetsalarmer.			
Raizer (personløfter).			

## Vedlegg 4 Evalueringsskjema

## Evaluering av kliniske studier i hjemmetjenesten

### 1.0 Samlet vurdering etter kliniske studier i hjemmetjenesten

1.1 Helhetsinntrykk av min praksis i hjemmetjenesten .....kommune har vært:

Meget bra  Bra  Dårlig  Vet ikke

1.2 Jeg er spesielt fornøyd med:

1.3 Jeg ville hatt mer / mindre av:

1.4 Kunne du tenke deg å søke jobb her når du blir ferdig sykepleier?

Ja, fordi

Nei, fordi

### 2.0 Mottak i praksis

2.1 Hvordan var du fornøyd med informasjonsskrivet du mottok før praksisperioden?

Meget bra  Bra  Dårlig  Vet ikke

Kommentar:

2.2 Hvordan var du fornøyd med tidspunktet du fikk turnus fra praksissted før du begynte praksisperioden?

Meget bra  Bra  Dårlig  Vet ikke

Kommentar:

2.3 Hvordan ble du mottatt på praksisstedet første dag i praksis?

Meget bra  Bra  Dårlig  Vet ikke

Kommentar:

2.4 Ble du motivert til å gjennomføre praksis etter første dag i praksis?

Meget bra  Bra  Dårlig  Vet ikke

Kommentar:

### 3.0 Oppfølging i praksis

3.1 Samarbeid med praksisveileder (kontaktsykepleier) har vært:

Meget bra  Bra  Dårlig  Vet ikke

Kommentar:

3.2 Oppfølging og veiledning av praksisveileder (kontaktsykepleier) har vært:

Meget bra  Bra  Dårlig  Vet ikke



Kommentar:

3.3 Oppfølging og veiledning av lærer ved UIS har vært:

Meget bra  Bra  Dårlig  Vet ikke

Kommentar:

3.4 Læremiljøet på avdelingen har vært:

Meget bra  Bra  Dårlig  Vet ikke

Kommentar:

3.5 Har praksisperioden hjulpet deg til å nå skolens mål?

Meget bra  Bra  Dårlig  Vet ikke

Kommentar:

3.6 Samsvar mellom skole og praksis:

Det var samsvar mellom praksis og skolens holdninger til innhold i klinisk praksis:

Meget bra  Bra  Dårlig  Vet ikke

Kommentar:

#### 4.0 Faglig og personlig utvikling

##### Hvordan har denne praksisperioden bidratt til å utvikle:

4.1 evne til kritisk refleksjon: (Reflekterer kritisk over *egen evne* til å utøve faglig forsvarlig og omsorgsfull sykepleie)

i meget stor grad  i stor grad  i enn viss grad  I liten grad

4.2 evne til å dokumentere i praksis:

i meget stor grad  i stor grad  i enn viss grad  I liten grad

4.3 lære meg ledelse av *egen praksis (eget arbeid)*

i meget stor grad  i stor grad  i enn viss grad  I liten grad

4.4 lære meg ledelse av *pasientarbeid (kolleger og avdeling)*:

i meget stor grad  i stor grad  i enn viss grad  I liten grad

4.5 se sammenheng mellom teori og praksis:

i meget stor grad  i stor grad  i enn viss grad  I liten grad

4.6 se sammenheng mellom pasientarbeid og organisasjonen/avdelingen jeg jobber i:

i meget stor grad  i stor grad  i enn viss grad  I liten grad

4.7 reflektere over egen sykepleieidentitet

i meget stor grad  i stor grad  i enn viss grad  I liten grad

Kommentar til faglig og personlig utvikling:

## **Vedlegg 5 Rutine for mottak av sykepleierstudenter**

## Rutine for mottak av sykepleierstudenter

### Før oppstart:

- Koordinator har kontakt med skolen og student
  - o Sender turnus
  - o Avtaler dag for omvisning og informasjon om ønskelig
  - o Informerer om hvem som er kontaktsykepleier
  - o Ber student om å ta med bevis på godkjent medikamenteksamen, personnummer og adresse (slik at brukernavn og passord kan bestilles)
  - o Får tilsendt velkommen-skriv
- For å opprette brukernavn og passord kontakt personalavdeling, deretter it-avdeling
- Tilstrebe å være to kontaktsykepleiere på en student
- Kontaktsykepleier får telefonnummer/mail til student og oppretter kontakt

### Omvisningsdag/oppstartsdag:

- Kontaktsykepleier eller annen ansatt tar omvisningen
- Informasjon om arbeidssted
- Vise garderobe, kontor, medisinrom, dagsenter, osv.
- Kjapp gjennomgang av arbeidslister, vakter, arbeidstider
- Brannrunde

### Oppstartsdagen:

- Kontaktsykepleier eller annet avtalt ansatt tar imot studenten
- Oppmøte etter avtale (dersom studenten allerede har hatt omvisning blir det oppstart til vanlig tid)
- Student må lage turnus i løpet av første dagen (dersom det ikke er gjort)
- Legemiddelfullmakt (i løpet av den første uken)
- Signerer taushetspliktskjema
- Studenten får brukernavn og passord og begynner opplæring i cosdoc

- Kontaktsykepleier og student går gjennom forventninger, rutiner og opplegg fra skolen.
- Utlevere informasjonsskriv om omsorgstjenesten i Strand

#### Praksisforløpet:

- Kontaktsykepleier har større fokus på organisasjon og ledelse fra starten av
- Involvere tidlig i e-melding og kontakt med fastlege, SUS, osv.
- Større fokus på å være selvstendig og se helheten
- Hospitere på HVR (større fokus på hverdagsmestring)
- Hospitere andre steder dersom ønskelig for student
- Evaluere praksisforløpet i slutten av praksisperioden (eget skjema)
- Målsamtale, midtevaluering og sluttevaluering med praksisveileder og lærer fra skolen



## **HJELMELAND KOMMUNE**

### **Velkommen som student til Hjelmeland Omsorgsenter.**

Tenestar som er organisert under Hjelmeland Omsorgsenter er heimesjukepleie, praktisk bistand, Korttidsavdeling med palliativ seng og ØHD, dagsenter for heimebuande og sentralkjøkken. Omsorgsboligar som er tilknytt omsorgsenteret betjenes av heimesjukepleien. I tillegg er ergoterapeut tenesten og kommunalt hjelpemiddellager organisert under omsorgsenteret.

Det er ein fagsjukepleiar i heimetenesten og ein ved korttidsavdelingen som har et overordna ansvar for faglig utvikling og oppdatering av rutiner og prosedyrer. Det er også en kreftsykepleier tilsatt i 20% stilling ved senteret. Personalet arbeider både på Korttidsavdelingen og i heimetenesten. Dette gir fleksibilitet for drifta samt de tilsette får variasjon og rett kompetanse er på rett sted til rett tid,

For at du som student skal få størst mulig læringsutbytte i praksisperioden er det viktig at du aktivt oppsøker læringssituasjoner der de er.

Dersom ønskelig, er det mulig å forespør legekantor om hospitering der i praksisperioden. I Hjelmeland er det sjukepleierar som arbeider på legekantoret grunna legevakt.

Vi bruker journalsystemet cos doc.

Tilsette ved Hjelmeland omsorgsenter arbeider tredelt turnus. Arbeidstidene er som følgende:

Dagvakt : 07:30 -15:00

Aftenvakt: 14:45 – 22:15

Natt: 22:00 -07:45

Din praksisveileder blir : \_\_\_\_\_

Vi ser fram til å ha deg som student og håper du får ein fin og lærerik praksisperiode hjå oss.

Hjelmeland Omsorgsenter prestegarden 46.

Telefon: 51759000

Mvh

Mona Krogevoll

Einingsleiar.



## Kjære student, velkommen til oss i EHR

---

EHR - Enhet for hjemmetjeneste og rehabilitering yter nødvendig helsehjelp til hjemmeboende i Sandnes kommune.

Hjemmesykepleiens forskjellige oppgaver:

- personlig stell
- sårbehandling
- hjelp med medisiner og sykepleie prosedyrer
- veiledning om kosthold og helsespørsmål
- hjelp til å stå opp, legging og toalettbesøk
- veiledning og opplæring slik at brukere kan mestre oppgaver på egenhånd (dosere medisiner, skifte stomi og annet)
- administrerer trygghetsalarm, og gi førstehjelp ved akutte situasjoner.
- Palliasjon

Pasientgruppen og hjelpebehovene er varierte og det kan være stor spennvidde i alder. Hjelpebehov kan være innenfor kreftomsorg/palliasjon, fysisk og psykisk funksjonsfall, geriatri og rus og psykiatri.

Student i EHR

### **Delta i det daglige virket**

Vi ønsker at du får et godt utbytte av praksisen her hos oss. Derfor ønsker vi å inkludere deg inn i arbeidsgruppen vår slik at du deltar på rapportmøter, nettverksmøter, og samhandling mellom ulike tjenester. Dersom du har innspill, tanker og kommentarer til eksempelvis de ulike oppdragene hos brukerne eller andre ting, ønsker vi gjerne å høre dem.

### **Sykepleieprosedyrer**

Hos oss ønsker vi at du får prøve deg på alle prosedyrene vi har tilgjengelig, slik at du blir trygg på dem. Vi starter i begynnelsen av praksisen med at en sykepleier vurderer ferdighetsnivået ditt til det blir gjort en forsvarlighetsvurdering for når du kan gjøre det selv under oppsyn av sykepleier, og tilslutt helt alene.

### **Medisiner**

Sandnes kommune sine retningslinjer sier at studenter kan legge medisiner i dosett ut ifra et medisinkort, og deretter må to sykepleiere kontrollere dosetten. Studenter kan ikke være alene på medisinnrommet, kun sammen med en annen sykepleier. Studenter kan gi medisin til brukere etter opplæring hos den enkelte avdeling.





## **Vurdering av pasient tilstand**

Ansvarlig praksis veileder vurderer studentens evne og ferdighetsnivå innen klinisk vurdering av brukers tilstand; behov for tilsyn av lege? øyeblikkelig hjelp? I EHR arbeider vi ofte alene og selvstendig, og gjør fortløpende vurderinger ved hvert tilsyn. Her er det en målsetning for alle studenter å kunne bli selvstendig på samme måte i løpet av praksis. Da alle studenter har ulike forutsetninger og ulik bakgrunn, tas det derfor høyde for individuelle forskjeller. Det viktige her er å bli trygg i rollen som sykepleier alene, i møtet med ulike situasjoner. Studenter får prøve seg til å gjøre egne selvstendige vurderinger og tiltak innen forsvarlighetens rammer. Med det sagt, er det viktig å understreke at vi alle ansatte tilkaller hverandre dersom vi trenger hjelp eller er usikre på en avgjørelse.

## **Journalssystem/ dokumentasjon:**

- Journalsystemet vårt heter Profil.
- Vi bruker arbeidsplassens smart telefoner med mobil omsorg app.
- Vi bruker Compilo avvikssystem

## **Bekledning:**

- Vi har arbeidsuniformer som vi skifter til her på arbeidsplassen.
- Husk gode sko!
- Jakke og genser må vi ha med selv.

## **Fasiliteter:**

- Parkeringsmuligheter.
- Ved basen har vi et kontor, et medisinrom og et lager for utstyr.
- Garderobe med mulighet for dusj.



Anbefaling om hva du skal kunne/ ha kjennskap til etter endt praksis

## Organisasjon:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Kjennskap til avdelinger i virksomheten, samt organisasjonskart.			

## Ansvarsvakt:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Lese opp rapport ved vaktstart fra siste døgn fra Profil. Lese opp Huskelapper. Delegere og fordele arbeidsoppgaver.			
Delegere og fordele arbeidsoppgaver etter pause. Gå gjennom Huskelapper på ny.			
Overlevere rapport til neste skift, dvs til kveldsvakt og nattevakt. Ha kjennskap til hvordan kontakte nattpatruljen.			
Kjennskap til rutiner og ansvar i overlappingsvakter mellom dagvakt og kveldsvakt.			

## Praktiske forhold på arbeidsplassen:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Rutiner rundt lading og oppbevaring av mobiltelefoner.			
Ha kjennskap til de ulike telefonene (vakttelefon, alarmtelefon).			
Rutiner i forhold til nøkkelskap og nøkler.			
Søppel/ makulering.			
Kopiering/ utskrift/ skanning.			
Lager for kontorrekvisita, medisinsk forbruksmateriell og annet utstyr.			
Biler: Parkering. Bensin. Nøkler. Kjennskap til «Brukerinstruks firmabiler».			



Rutine ved brannalarm.			
Postgang inn og ut, internt og eksternt.			

## Dokumentasjon:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Gjennomgå egen sjekklister for opplæring i Profil for sykepleier – «Opplæringskriterier Profil».			
Elektroniske meldinger.			

## Kommunens datasystemer/ fagsystemer:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Pålogging åpen og sikker avdeling.			
Epost			
Pulsen			
Compilo: Avvik og prosedyrer.			

## Medisinhandling:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Gjennomgå egen sjekklister fra UIS.			
Daglige rutiner på medisinrom.			
Bestilling av medisiner per telefon og via Apotek 1 – pasientnett. Rutiner for samhandling med Apotek 1.			
Elektronisk medisineringsstøtte: Innmating av ny MD rull. Opplæring i Dignio, samt mottak og behandling av meldinger fra Dignio.			



## Prosedyrer:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Målinger: Blodtrykk, puls, respirasjon, temperatur, O2 metning, blodsukker.			
RIK/ permanent kateter.			
Injeksjoner, subcutane og intramuskulære.			
Sårstell			
Stomi			
Andre aktuelle prosedyrer i avdelingen.			

## Samarbeidspartnere:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Kjennskap til rutine for samhandling med Tildelingskontoret.			
Rutiner for søknad og tildeling av tjenester.			
Kjenne til andre samarbeidspartnere (interne og eksterne) som: fysio/ ergo, hverdagsrehabilitering, jæren ø- hjelp, Sandnes Helsesenter, legevakt, fastleger, SUS, mestringsenheten, EFF.			

## Annet:

Oppgave	Sign. spl.	Sign. student	Evt. merknad
Kjennskap til beredskapsperm, overordnet og lokal.			
Rutine for mottak av trygghetsalarmer.			
Raizer (personløfter).			