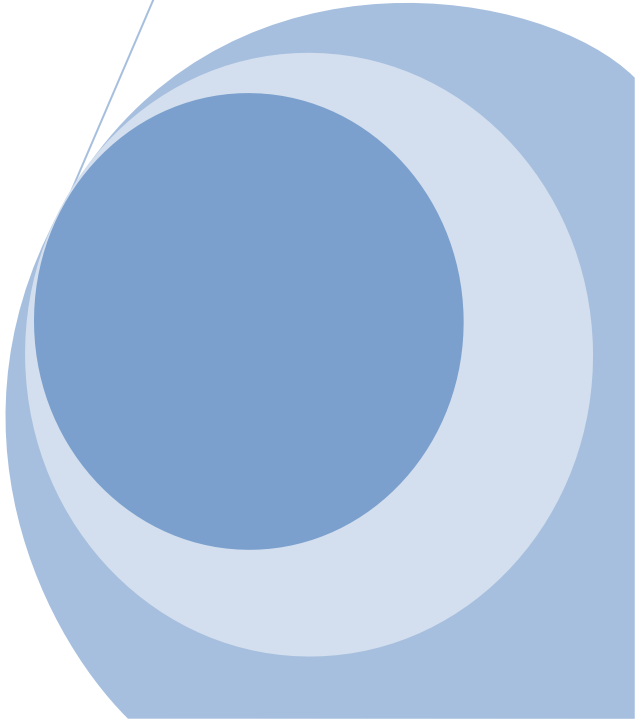


**Modeller for undervisernes deltagelse i
sygeplejefagligt udviklingsarbejde
i klinisk praksis**

University College Lillebælt
Sygeplejerskeuddannelsen

Lone Hougaard, Birgit Heimann Hansen
Mette Damkjær Syse, Bodil Winther
[Juni 2010]



Introduktion

Ifølge Vision 2015 skal Sygeplejerskeuddannelsen anerkendes som en kvalificeret medspiller i udvikling af sygeplejefprofessionen og sundhedsvæsenet (1). Som forudsætning for denne udvikling introduceres i denne rapport modeller for underviserens deltagelse i sygeplejefagligt udviklingsarbejde i klinisk praksis.

Loven om professionshøjskoler, Bekendtgørelsen om Sygeplejerskeuddannelsen af 2008 (2), og anbefalingerne fra Bertel Haarder-udvalget (09.07.2008) (3) fordrer, at underviserne ved UC Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsen fremover indgår i sygeplejefagligt udviklingsarbejde i samarbejde med sundhedspersonale i klinisk praksis. Flere har peget på, hvordan underviserne ved professionshøjskolerne dermed kan bidrage til udvikling af modus 2 forskning, som også betegnes som en social bæredygtig videnproduktion (se fx 4). Modus 2 forskning adskiller sig fra traditionel forskning (modus 1 forskning), idet der for det første stilles krav om resultaternes samfundsmæssige nytteværdi, her i forhold til anvendelsen i udvikling af patientplejen. Og for det andet stilles der krav om, at videnproduktionen foregår i dialog med samfundet, her med sundhedsvæsenet, ved tillidvækkende sociale samarbejdsprocesser mellem aktører på tværs af sektorer. UC Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsens faglige strategiplan indeholder derfor en plan om at udvikle en model for underviserens deltagelse i sygeplejefagligt udviklingsarbejde, som kan fremme og understøtte deltagelsen i de kommende år (5).

Som led i akkrediteringskriterierne (6) og Vision 2015 (1) skal der udvikles modeller for og metoder til videnbaseret af Sygeplejerskeuddannelsen. Modeller som beskriver, hvordan underviserne kan arbejde systematisk med videnbaseret praksis i Sygeplejerskeuddannelsen og i klinisk sygeplejefpraksis.

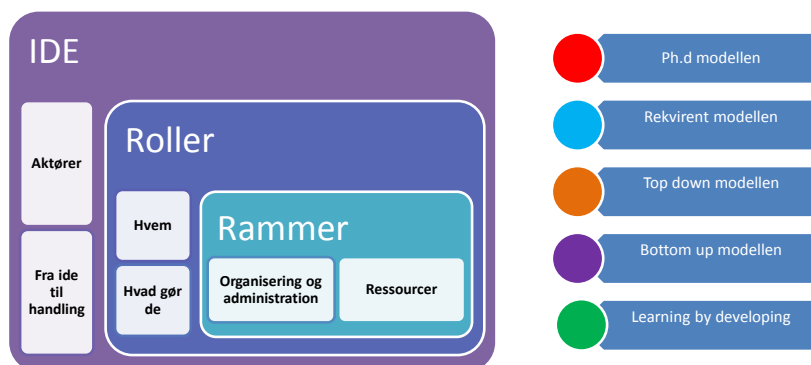
Nærværende rapport indeholder en beskrivelse af ikke blot én men flere modeller for, hvordan underviserne kan blive inddraget i sundheds- og sygeplejefagligt udviklingsarbejde på offentlige og private institutioner, hvor man arbejder med udvikling af sundheds- og sygepleje af borgere, brugere, beboere, klienter eller patienter. Som led i Vision 2015 kan der i de enkelte modeller indtænkes studenterinddragelse, undervisningsdifferentiering og professionsbaserede bachelorprojekter. Af litteraturen fremgår nemlig, at det kan være formålstjenligt at have forskellige tilgange til realisering af projektidéer i en professionel uddannelsesinstitution, tilgange som både giver mulighed for top-down initiativer, bottom-up initiativer, og initiativer som udspringer af netværkskontakter (7).

Modellerne er udviklet og beskrevet af udviklingskonsulenterne ved UC Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsen under ledelse af studieleder Lone Hougaard. Modellerne er resultat af en arbejdsproces, som bl.a. har omfattet litteraturstudier, interviews med udvalgte udviklingsmedarbejdere i sygeplejefpraksis, og indsamling samt analyse af sygeplejefaglige udviklingsprojekter, som undervisere tidligere har været eller aktuelt er involveret i.

Modellerne er beskrevet som idealmodeller, idet modellernes idé, aktørernes roller, og rammerne for involveringen og samarbejdet er udfoldet.

Rapporten afsluttes med nogle overordnede betragtninger over, hvad der skal til, for at modellerne kan blive implementeret.

Model for hvordan undervisere kan deltage i klinisk udviklingsarbejde



Interne konsulenter i
sygeplejerskeuddannelsen juni 2010

Ph.d modellen

IDÉ

Ph.d modellen tager udgangspunkt i, at det sygeplejefaglige udviklingsarbejde sker sideløbende med, at underviseren gennemfører en formaliseret og kompetencegivende forskeruddannelse i universitært regi.

Aktører:

I punktform

- Ph.d studerende, underviser
- Universitær institution
- UC Lillebælt
- Klinisk virksomhed
- Evt. andre undervisere
- Evt. studerende
- Evt. repræsentanter fra klinisk praksis

Fra idé til handling: Hvordan kommer projektet i gang?

At komme i gang med en forskeruddannelse kræver uddannelse på kandidatniveau, motivation og evner til fordybelse på forskerniveau. Idéen kan komme fra uddannelsesledelsen, som ønsker et særligt fokusfelt undersøgt og udviklet, eller den kan komme fra underviseren, som ønsker at fordybe sig i et særligt fagligt interessefelt. Kommer idéen fra uddannelsesledelsen, kan denne opfordre ressourcestærke undervisere, som har kompetence og speciel interesse inden for det givne felt. Kommer idéen fra underviseren, kan denne tage kontakt til uddannelsesledelsen med henblik på drøftelse af og samarbejde om opstart af ph.d forløb. Underviseren kan dog også på eget initiativ søge et ph.d stipendiat (jf. nævnte finansieringsmodeller).

I et ph.d forløb kan der, som led i ph.d projektet, indgås aftaler med undervisere og kliniske samarbejdspartnere/ projektmedarbejdere samt studerende, om at indgå i projektet som led i deres udarbejdelse af bachelorprojekter.

ROLLER

- Ph.d studerende – projektansvarlig
- Leder - samarbejdspartner
- Studerende – projektdeltager, evt. med udfærdigelse af bacheloropgave
- Undervisere - projektdeltagere
- Kliniske samarbejdspartnere – projektdeltagere
- Vejleder(e) – forsker, støttende, udfordrende og motiverende sparringspartner

RAMMER

Ressourcer (økonomiske og personalemæssige)

Den ph.d studerende underviser skal have orlov i ph.d forløbet.

Finansiering: I UC Lillebælts ph.d.-strategi indtænkes der 4 modeller.

Model A. Stipendiemodel med lønudligning baseret på, at universitetet afholder udgifter svarende til stipendieniveau, og at UC Lillebælt udligner differencen mellem stipendium og lektor- eller adjunktløn. I modellen vil universitetet typisk fastlægge arbejdsopgaver udover forskningsprojekt og forskerkurser svarende til 840 a.t.

Model B. Ph.d. Classic baseret på, at UC Lillebælt afholder alle udgifter. Det samlede forløb foregår på Universitetet, herunder varetagelsen af opgaver udover forskningsprojekt og forskerkurser svarende til 840 a.t.

Model C. Kombi-model baseret på 3 parter, fx med inddragelse af at aftager deler udgifter, og at UC Lillebælt dækker lønudligning. Modellen kan indebære fælles rådighed over opgaver udover forskningsprojekt og forskerkurser svarende til 840 a.t.

Model D. Professionsmodel. Her er forløbet udstrakt til 4 år, men der er uændret antal timer til forskningsprojektet. Herved bliver der flere timer til andre arbejdsopgaver og samtidig større mulighed for at styrke sammenhængen mellem forskeruddannelsesforløb og løsning af øvrige opgaver i UC Lillebælt. Modellen er baseret på tre partnere – Universitet, aftager og UC Lillebælt – der understøtter et stærkt professionsperspektiv.

Organisering og administration

Der indgås formelle aftaler mellem den ph.d studerende underviser, den universitære institution og UC Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsen. Aftalernes indhold og form afhænger af den valgte finansieringsmodel.

Den ph.d studerende underviser administrerer i princippet sit eget projekt budget.

Rekvirent modellen

IDÈ

Projekt-idéen kommer fra en ekstern rekvirent, dvs. en offentlig eller privat institution uden for UC Lillebælt, der ønsker hjælp til undersøgelse eller udvikling af et eller andet sundheds- eller sygeplejefagligt område.

Aktører

- Rekvirenten
- Sygeplejerskeuddannelsens ledelse
- Undervisere
- Evt. studerende

Fra idé til handling

Henvendelsen går til UC Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsens ledelse, som udpeger den eller de undervisere, som kan bidrage til udviklingsarbejdet.

ROLLER

- Underviser (projektdeltagelse, projektvejledning eller projektledelse afhængigt af, hvad rekvirenten efterspørger)
- Lederen (aftale med rekvirenten i form af en kontrakt)
- Evt. studerende (deltagelse, idet de varetager nærmere beskrevne og aftalte projektopgaver eventuelt mod betaling)

RAMMER

Ressourcer (økonomiske og personalemæssige)

Som idealmodel er der tale om en markedsorienteret model, hvor rekvirenten betaler for ydelsen. Der kan dog også være tale om partnerskab med samfinansiering.

Den eller de undervisere, som indgår i udviklingsarbejdet må have kompetencer som projektdeltager, -leder, eller -vejleder afhængigt af, hvad rekvirenten forventer og efterspørger.

Top down modellen

IDE

Top down modellen bygger på, at uddannelsens ledelse er initiativtager til organisering af sygeplejefagligt udviklingsarbejde i samarbejde med klinisk praksis.

Aktører

- Uddannelsens ledelse
- Ledelse i klinisk praksis
- Undervisere
- Sygeplejersker i klinisk praksis
- Evt. studerende

Fra idé til handling

Sygeplejerskeuddannelsens ledelse aftaler projektsamarbejdet med ledere i klinisk praksis. Parterne udpeger de undervisere og sygeplejersker, der skal indgå i udviklingsarbejdet.

ROLLER

- Sygeplejerskeuddannelsens leder (tager initiativ og kontakter tilsvarende ledelsesniveau i sygehus/region/kommune)
- Underviser (projektleder, projektdeltager)
- Repræsentanter fra klinisk praksis (projektdeltagere)
- Vejleder for projektet (udpeges afhængigt af projektets tema)
- Evt. studerende (kan kobles på i forbindelse med udarbejdelse af bachelorprojekt)

RAMMER

Ressourcer (økonomiske og personalemæssige)

Projektet finansieres som partnerskab med samfinansiering, hvor parterne hver især er ansvarlige for tildeling af ressourcer personalemæssigt og økonomisk.

Bottom up modellen

IDE

Idéen i bottom up modellen er, at initiativet til sygeplejefagligt udviklingsarbejde kommer nedefra i organisationen, dvs. fra en eller flere undervisere, som undersøger et sygeplejefagligt fænomen eller problem i klinisk praksis.

Aktører:

- Undervisere
- Repræsentanter fra klinisk praksis
- Evt. studerende

Fra ide til handling: Hvordan kommer projektet i gang?

Når undervisere i samarbejdsrelationer med studerende eller andre samarbejdspartnere internt såvel som eksternt får idéer til nye tiltag, motiverende faktorer, forbedringer af undervisning, aktuelle arbejdsgange mv. kan idéerne drøftes med kollegaer mhp idéudvikling. En relevant sparringspartner i denne sammenhæng er den interne udviklingskonsulent, som har overblik over aktuelle udviklingsaktiviteter, arbejdsgange og udviklingsprocesser. Sammen med den interne udviklingskonsulent udfoldes underviserens idé, og hvis idéen findes fortsat relevant, udformes en projektbeskrivelse, som videregives til uddannelsesledelsen mhp. ansøgning om udviklingsmidler. Ledelsen tager stilling til, om der skal allokeres ressourcer til projektgennemførelsen.

ROLLER

- Underviser (idéskaber, ansvarlig for den praktiske projektudvikling og –gennemførelse)
- Uddannelsens leder (tildeling af ressourcer)
- Undervisere / sygeplejersker i praksis (projektdeltagere)
- Vejleder (projekt)
- Evt. studerende (deltage i projektudvikling og –gennemførelse afhængig af indhold og design)

RAMMER

Projektet finansieres af udviklingsmidler fra Sygeplejerskeuddannelsen eller fondsansøgninger. Ledelsen udpeger deltagere til projektet.

Learning by developing (LbD)

IDE

Learning by Developing er et koncept for samarbejde mellem profession og uddannelse om at udvikle professionen. Tænkningen bygger på princippet om *learning by doing*, forstået på den måde, at både studerende, professionsudøvere og undervisere tager del i de aktiviteter, der skal læres og udvikles.

Aktører

- Studerende der skal skrive bachelorprojekt på 7. semester
- Repræsentanter fra en konkret klinisk praksis
- Undervisere

På sigt kan studerende på andre uddannelsesniveauer blive aktører i LbD- projekter.

Fra ide til handling: Hvordan kommer projektet i gang?

Et problemfelt eller ønske om udvikling af eksisterende praksis defineres af klinisk praksis (hospital eller primære sektor). Projektemnet kan udspringe af det daglige arbejde, eller det kan udgøre en del af et hospitals eller den primære sektors overordnede udviklingsstrategi.

Den kliniske enhed meddeler emnet til Sygeplejerskeuddannelsen. Der kan være tale om et ønske om fx at beskrive eksisterende praksis, implementering af nye metoder, udføre audit og lign. Ideen kan også komme fra en studerende; det afgørende er, at praksis har et ønske om at udvikle det pågældende felt.

Der etableres en LbD-projekt arbejdsgruppe bestående af 1-3 sygeplejersker fra den kliniske enhed, 1-2 studerende og en underviser. Denne gruppe udarbejder en handlingsplan.

ROLLER

- Klinisk sygeplejerske - ideskaber, ansvarlig for den praktiske projektudvikling og gennemførelse
- Bachelorstuderende – medansvarlig for den praktiske projektudvikling og gennemførelse, ansvarlig for udarbejdelse af bachelorprojekt
- Deltagere (projektet) – deltage i projektudvikling og gennemførelse
- Underviser – støttende, udfordrende og motiverende sparringspartner, vejleder på bachelorprojektet
- Uddannelsens rolle – at understøtte projektet ressourcemæssigt og understøtte en anerkendende og kreativ kultur og miljø

RAMMER

Ressourcer (økonomiske og personalemæssige)

Klinisk enhed er ansvarlig for at stille personale ressourcer til rådighed (37 timer / deltager). UC Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsen er ansvarlig for at stille underviser ressourcer til rådighed (37 timer/ deltager), og for at give bachelorstuderende mulighed for at deltage i projektet.

Organisering og administration

Fagkoordinator for 7. semester modtager projekter fra klinisk praksis, informerer de studerende, tildeler de studerende projekter og udpeger vejleder.

Projektleder fra klinisk enhed indkalder til konstituerende møde og udarbejder forløbsplan.

Afrunding

Projektgruppens opgave har været at beskrive og implementere én eller flere modeller for underviserens inddragelse i sygeplejefagligt udviklingsarbejde i klinisk praksis. Rapporten beskriver fem modeller for, hvordan en sådan inddragelse principielt kan initieres og gennemføres. Implementeringen er indledt sideløbende med udviklingen af modellerne.

Af UC Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsens faglige strategiplan af 2008 fremgår det, at målet er, at 10 undervisere er inddraget i klinisk udviklingsarbejde ved udgangen af 2009.

Det er imidlertid projektgruppens opfattelse, at følgende forhold må prioriteres, hvis der skal blive tale om succesfuld implementering, som også rækker ud over dette ambitiøse, men kortsigtede mål:

- Der skal udvikles en anerkendende udviklingskultur generelt i UC Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsen
- Udviklingsarbejdet skal understøttes organisatorisk, fx i Center for videnbaseret praksis, hvor forskningsmedarbejdere, udviklings- og kvalitetskonsulenter ved UC Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsen spiller en aktiv rolle som inspiratorer, vejledere, og brobyggere til UC Lillebælt's udviklingsklynger og eksterne forskningsmiljøer
- Udvikling af medarbejdernes forsknings- og udviklingskompetencer, herunder også projektlederkompetencer bør prioriteres
- Der allokeres midler til professionsrettet udviklingsarbejde på budgettet
- Resultaterne af det sygeplejefaglige udviklingsarbejde skal bringes i anvendelse, dvs. 1) komme patienterne til gode, 2) formidles relateret undervisning af sygeplejestuderende, dette gælder såvel metode og indhold, 3) deles med andre udenfor institutionen, eksempelvis temadage og 4) gennem offentliggørelse i dagspressen og publikationer i faglige tidsskrifter.

En del af de nævnte forhold er allerede en del af Vision 2015 for UC Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsen (1).

Projektgruppen vil først i 2010 evaluere, i hvilket omfang det kortsigtede mål om, at 10 undervisere er inddraget i klinisk forsøgs- og udviklingsarbejde ved udgangen af 2009, er nået. Samtidig vil projektgruppen opgøre resultatet af tilgangen af udviklings- og forskningsviden med reference til rapporten Ny sygeplejefaglig viden i sygeplejerskeuddannelsen – Et koncept for hvordan der skabes systematisk adgang til og anvendelse af sygeplejefaglig udviklings- og forskningsviden i sygeplejerskeuddannelsen (8).

Referencer

1. Vision 2015. Vidensbaseret praksis og læring gennem udvikling.
UC Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsen i University College Lillebælt 2010
2. Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i sygepleje. Bilag 2. Januar 2008
3. Anbefalinger til revision af sygeplejerskeuddannelsen. Undervisningsministeriet 09.07.2008
4. Bent Madsen. Videnskabelse, videntransformation og videndistribution – om CVU'ets berettigelse
5. Faglig strategiplan for UC Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsen 2008
6. Rasmussen J, Kruse S, Holm C. Viden om uddannelse. Kapitel 3. Hans Reitzels Forlag 2007
7. Akkrediteringsrapport akkreditering af eksisterende uddannelses tilbud for Odense, december 2009
8. Hansen BH et al. University College Lillebælt, Sygeplejerskeuddannelsen 2009. Ny sygeplejefaglig vidne i sygeplejerskeuddannelsen – et koncept for hvordan der skabes adgang til og anvendelse af sygeplejefaglig udviklings- og forskningsviden i sygeplejerskeuddannelsen.