

# – De kommer som sykepleiere,

## FAKTA

Av Karin Ravn Pedersen, universitetslektor, Institutt for helse- og omsorgsfag, UiT – Norges arktiske universitet

Wivi-Ann Tingvoll, førstelektor, Institutt for helse- og omsorgsfag, UiT – Norges arktiske universitet

Randi Inger Johanne Nymo, førsteamanuensis, Institutt for helse- og omsorgsfag, UiT – Norges arktiske universitet

For å gi sykepleierstudentene erfaring med faglig ledelse utviklet UiT Narvik et nytt praksisemne på sykehjem. Praksisveilederne opplevde etter hvert studentene som likeverdige parter.

**D**enne artikkelen omhandler praksisveilederes erfaringer som veiledere for sykepleierstudenter på kommunale sykehjem. Praksisveilederne skal bidra til å utvikle studentenes handlingskompetanse i faglig ledelse for å styrke dem til å møte komplekse oppgaver som nyutdannede sykepleiere.

I henhold til Rammeplan for sykepleierutdanning (1) skal nyutdannede sykepleiere ha handlingskompetanse til å møte et mangfold av oppgaver og funksjoner på ulike nivåer i dagens helse- og omsorgstjeneste.

Det vil si at sykepleiere skal ha handlingskompetanse innen flere felt: lindring, behandling, helsefremming, forebygging, rehabilitering, undervisning og veiledning, organisering, administrasjon og ledelse, og fagutvikling, kvalitetssikring og forskning (1, 2). Disse ulike oppgavene og funksjonene ved sykepleie skal veves sammen til en helhet i utøvelsen av sykepleiefaget.

### Manglende kompetanse

Flere peker imidlertid på at nyutdannede sykepleiere mangler kompetanse i administrasjon og ledelse, og at de er usikre på hvordan de skal organisere eget arbeid og delegerer arbeidsoppgaver (3–8).



### Sammendrag

**Bakgrunn:** Ved UiT Narvik er det utviklet et nytt praksisemne i sjette semester på sykehjem, hvor studentene skal fungere som faglige ledere, delta i kvalitetsarbeid og veilede studenter og medarbeidere.

**Hensikt:** Artikkelen belyser noen praksisveilederes erfaringer med å veilede siste års sykepleierstudenter etter ny praksismodell med faglig ledelse på sykehjem.

**Metode:** Studien har et kvalitativt design. Fokusgrupper ble benyttet til datainnsamling. Det ble gjennomført to fokusgrupper med deltakere fra fem ulike sykehjem. Analysen av dataene er inspirert av Graneheim og Lundmans innholdsanalyse.

**Resultat:** Studien viser at det stilles større krav til praksisveileder som fagpersoner. Den nye praksismodellen utfordret praksisveiledere til å overlate mer ansvar til studentene enn det de var vant til som veiledere. Praksisveilederne mente at studentene i denne praksisperioden ble sett på som sykepleiere i en opplæringsfase, og ikke som studenter.

**Konklusjon:** Innføringen av en ny praksismodell kan få studentene til å se sykehjem som en interessant og fremtidig arbeidsplass. Emneplanens vektlegging av faglig ledelse kan også bidra til at sykepleiere går til en jobb på et sykehjem med en handlingskompetanse som gir mindre usikkerhet, og at de er bedre i stand til å takle det store ansvaret som nyutdannede sykepleiere.

# ikke som studenter



**TRAVELT:** Mangelen på sykeplelere og medisinsk ansvarlige fører til at sykepleierne må ta mange beslutninger alene, uten mulighet til å rådføre seg med andre kollegaer. Illustrasjonsfoto: Michael Erhardsson / Mostphotos

## Summary

**Background:** A new practical training course for nursing homes has been developed for 6th term students at UiT Narvik. The students are expected to function as professional managers, participate in quality control routines, and supervise students and fellow workers.

**Objective:** The article highlights some of the experiences of the practical training supervisors during their supervision of the final year nursing students.

**Method:** The study followed a qualitative design where focus groups were used for data collection. Two focus groups were used with participants from five different nursing homes. Data were analysed according to Granheim and Lundhamns content analysis.

**Results:** The study finds that the practical training supervisor

experiences increasing demands as a professional manager. The new practice model challenged supervisors to delegate greater responsibility to students than they were used to. The practical training supervisors came to view the students as nurses-in-training rather than students.

**Conclusion:** The introduction of a new practical training model may contribute towards a change in perceptions about nursing homes among students and promote nursing homes as an interesting future workplaces. The curriculum's focus on professional management may furthermore lessen insecurities among newly appointed nursing staff at these institutions such that they are better equipped to cope with this great responsibility as recently graduated nurses.



Mangel på støtte og veiledning i rollen som faglig leder og mangel på muligheter til å reflektere omkring funksjonen som teamleder er problematisert i andre studier (4). De fant også at sykepleieres lederrolle ikke er godt nok tydeliggjort gjennom utdanningen, noe som fører til usikkerhet hos nyutdannede sykepleiere.

Utdanningen skal forberede sykepleierstudentene på en arbeidshverdag der det forventes at de mestrer et mangfold av oppgaver og situasjoner. I en studie av nyutdannede sykepleieres meninger om hva som bør vektlegges mer under utdanningen, er utvikling av lederegenskaper noe som løftes frem (9).

Muligheten til å praktisere som faglige ledere, i motsetning til kun å observere, kan være begrenset i løpet av studentenes praksis (8). Ledelse består av en rekke ulike aktiviteter, som å vurdere pasienters behov for sykepleie, delegere oppgaver, følge opp og samarbeide med medarbeidere og samhandle på tvers av profesjoner (10).

Når studentene får praktisere som faglige ledere og gjennomføre ledelsesoppgaver og -aktiviteter, får de en bedre forståelse av hva som kreves av nyutdannede sykepleiere (8). Studier viser at en kombinasjon av tilstrekkelige utfordringer og veiledning fra praksisveiledere bidrar til å styrke studentenes handlingskompetanse som faglige ledere (8, 11).

#### Ledelse på sykehjem

Sykehjemmene er en del av kommunens helse- og omsorgstjeneste, og har i kjølvannet av samhandlingsreformen fått tilført nye oppgaver (12). Som en følge av kortere liggetid på sykehus har sykehjemmene fått pasienter med omfattende behov for medisinsk behandling, pasienter til rehabilitering, og pasienter som trenger palliativ omsorg og pleie (13). I tillegg er det økte krav til dokumentasjon og til å mestre avanserte teknologiske hjelpemidler.

Sett under ett krever de mange og store oppgavene som er tillagt sykehjemmene, en helhetlig organisering, hvor komplekse individuelt tilpassete behandlingsforløp skal ivaretas.

Sykepleiere på sykehjem arbeider under et kraftig rasjonaliserings- og effektivitetspress. Underbemanning fører til stort arbeidspress, som igjen fører til manglende rekruttering og høyt frafall (14). Dette medfører et stort press på en utsatt sykepleiergruppe til å møte den enkelte beboers behov for blant annet pleie og omsorg (15), noe som krever tett dialog med pasienten og en bevissthet om den konteksten pasienter lever i, og hvilke nettverk han inngår i.

#### Prioritere og delegere

Sykepleierne må kjenne til sykehjemets oppgaver, funksjon, organisering og styringsstrukturer – det som legger rammene for sykepleiernes arbeid. Det betyr at sykepleierne, i tillegg til å ha kunnskap om pasientenes grunnleggende behov, også må ha kunnskap om og erfaring med andre faggruppers kompetanse og arbeidsfelt (10).

En sykepleier som er leder på et sykehjem, må derfor bygge relasjoner med andre faggrupper og være med på å utvikle og lede teamarbeid. Sykepleiere som har det faglige ansvaret i en kompleks organisasjon, må dermed være bevisst på hvordan de organiserer eget arbeid, delegerer arbeid til andre og utfordrer sine medarbeidere.

En utfordring er at sykehjemmene har et stort antall ufaglærte og mangel på sykepleiere (14). Dette gjør det vanskelig for sykepleierne å prioritere og delegere arbeidsoppgaver i hverdagen. Mangelen på sykepleiere og medisinsk ansvarlige fører til at sykepleierne må ta mange beslutninger alene, uten mulighet til å rådføre seg med andre kollegaer (14, 16, 17).

Det omfattende tjenestetilbudet som sykehjem skal ivareta, er likevel en viktig læringsarena for studentene, fordi de blir utfordret til å bli selvstendige og utvikle seg faglig til sykepleiere. Studentene har mulighet til å bli bevisst ledelse av eget fag og betydningen av samhandling med andre kollegaer i en presset hverdag.

#### Ny praksismodell

For å styrke sykepleierstudentenes handlingskompetanse i faglig ledelse ble det utviklet et praksisemne på sykehjem sjette semester. Emnet ble utarbeidet i tett samarbeid med ledere og veiledere på sykehjem for å få en felles forståelse av det faglige innholdet i emnet og hvilke forpliktelser utdanningen og praksisplassen har for gjennomføringen. Ledere og praksisveiledere får dermed en mer aktiv rolle med tanke på studentenes læringsutbytte. I tillegg er målet med emneplanen (18) å utfordre sykehjemmene til å jobbe kunnskapsbasert.

Ifølge emnebeskrivelsen skal studentene ha oppnådd handlingskompetanse i å lede og organisere sykepleie for en gruppe pasienter, samarbeide på flere nivåer, delta i tverrprofesjonelt samarbeid og veilede førsteårsstudentene, pasienter og pårørende. Videre skal studentene ha kunnskap om og bidra til kvalitetsforbedrende tiltak, internkontroll og avvikrapportering.

Disse oppgavene er ikke knyttet til den daglige driften av avdelingen, og blir dermed mindre vektlagt i tidligere praksisstudier (6). Det er valgt et høyere kunnskapsnivå enn det som er beskrevet i

rammeplanen for sykepleierutdanningen (1). Årsaken er store, strukturelle endringer på sykehjem de senere årene og større krav til kompetanse hos nyutdannede sykepleiere.

I denne studien har vi undersøkt praksisveilederes erfaringer med å veilede siste års sykepleierstudenter, i en sykehjempraksis hvor målet har vært faglig ledelse og selvstendig yrkesutøvelse. Forskningsspørsmålet er: «Hvilke erfaringer har praksisveilederne i møte med sykepleierstudenter etter ny praksismodell?»

#### Metode

Studien har et kvalitativt design. Som metode for datainnsamlingen ble det valgt fokusgrupper. Det er to kjerneelementer i bruken av fokusgrupper. Det første er at gruppen ledes av en moderator, som skal presentere et klart tema og hjelpe til med å holde fokus uten å påvirke gruppen. Det andre er fokusgruppens mål om å bringe frem deltakernes oppfatninger, holdninger og følelser knyttet til temaet som blir presentert (19).

Interaksjonen – den gjensidige påvirkningen mellom deltakerne i gruppen – påvirker diskusjonen og setter i gang refleksjon. Gruppedynamikken genererer rikere data enn ved individuelle intervjuer (19, 20).

Det ble høsten 2016 gjennomført to fokusgrupper med fire praksisveiledere i hver gruppe samt moderator og observatør. Deltakerne var strategisk utvalgte praksisveiledere ved fem sykehjem som hadde veiledet studenter etter ny praksismodell. To av sykehjemmene var i en bykommune, mens tre sykehjem var i mindre kommuner. Alle praksisveilederne som ble forespurt, takket ja til deltakelse i fokusgrupper.

Temaene som ble diskutert i gruppene, var erfaringer med ny emneplan og studentenes utvikling av selvstendighet i lederrollen. Synliggjøring av overordnede faglige krav, kvalitetsarbeid og utvikling av kompetanse til å ta sykepleiefaglige beslutninger ble også tematisert. Bevisstgjøring av dem selv som veiledere og rollemodeller for studentene ble også diskutert. Fokusgruppesamtalene ble tatt opp på digital opptaker og transkribert ordrett.

#### Etiske overveielser

Det ble delt ut informasjonsskriv og forespørsel om å delta i prosjektet til noen utvalgte sykepleiere som hadde veiledet i praksis i sjette semester på sykehjem. Skriftlig informert samtykke ble innhentet. Deltakerne ble informert om at de når som helst kunne trekke seg fra undersøkelsen. Studien ble meldt inn

til Norsk senter for forskningsdata (NSD). Personidentifiserbare opplysninger er anonymisert i transkriberingen. Data er lagret etter gjeldende retningslinjer.

#### Metodekritikk

Moderatorer for og observatører i fokusgruppene var også lærerveiledere for noen av studentene i praksis. Forskerne har således vært delaktige i hele prosessen, fra å være veiledere og lede fokusgrupper til å analysere og tolke dataene. Dette kan være en svakhet ved studien. Som forskere har vi vært bevisste på å distansere oss fra eierforholdet til praksismodellen og prøvd å forholde oss nøytralt til innsamlete data.

#### Analyse

I analysen ble det benyttet en kvalitativ innholdsanalyse inspirert av Graneheim og Lundman (21). Kvalitativ innholdsanalyse er en systematisk analyse av tekst, der man ønsker å forstå hvordan teksten gir mening og innhold til et bestemt fenomen.

I den første delen av analysen ble all tekst lest gjennom for å få en oversikt over datamaterialet. Etter første gjennomlesing var det noen temaer som dukket frem.

---

## «Veilederne mente at det manglet respekt for sykepleierne på enkelte av institusjonene.»

---

Teksten ble så kondensert i meningsenheter, abstrahert og kodet i kategorier og subkategorier. Praksisveilederens erfaringer ble sortert under tre hovedoverskrifter: 1) synliggjøring av ansvaret som faglig leder, 2) utfordret på egen yrkesidentitet og 3) likeverdige parter.

#### Funn

##### Synliggjøring av ansvaret som faglig leder

Praksisveilederne var opptatt av at rollen som sykepleier på et sykehjem også innebattet et stort ansvar for å ha oversikt over avdelingen og å kunne delegere oppgaver til medarbeidere. De må ha kunnskap om medarbeidernes kompetanse og kunne delegere arbeidsoppgaver ut fra tilgjengelige ressurser og pasientenes behov for tjenester.

Kunnskapen om de øvrige ansattes kompetanse var en del av det faglige lederansvaret. Samtidig hadde de mange oppgaver som ikke var synlige for andre. Veiledning av studentene etter ny emneplan førte til mer



inkludering av studentene og at oppgaver som studentene ikke hadde sett i tidligere praksis, ble synliggjort. En praksisveileder omtalte tidligere erfaringer med studentene slik: «[Studentene] har bare sett at noen forsvinner inn på et kontor for å gjøre et eller annet, og plutselig er den hemmelige døren åpen.»

Flere poengterte at deres rolle som praksisveiledere var å gjøre studentene mer bevisste på den faglige lederrollen. En sa det slik: «Når du er ferdig utdannet sykepleier, da er du leder og skal lede andre. De må bli mer bevisste på den rollen, ja.»

I løpet av diskusjonen kom det frem at veilederne mente at det manglet respekt for sykepleierne på enkelte av institusjonene. De hadde problemer med å formidle hvilket ansvar som var tillagt dem som faglige ledere, fordi de ofte var alene som sykepleiere på vaktene. Det gjorde det utfordrende for dem å prioritere arbeidsoppgavene.

En praksisveileder sa det slik: «Du er veldig ofte alene på vakt, du har mye ansvar og må ta avgjørelser når ting skjer.» En annen sa: «Du må prioritere de oppgavene som bare du kan gjøre – så delegere. Lage en struktur i arbeidet.» En tredje mente: «Det er for få sykepleiere, vi er ikke sterke som gruppe på de stedene vi jobber.»

Flere av deltakerne i gruppene hadde mange års arbeidserfaring, og poengterte at det var en styrke for å kunne være tydelige som faglige ledere. Det gjaldt overfor både medarbeidere og pårørende. En av deltakerne sa: «Den respekten de har til deg, bygger på faglig argumentasjon i enhver situasjon ... Det kommer med årene.» En annen sa: «Det der å snakke med pårørende er liksom noe du lærer etter hvert og blir bedre på år etter år.»

Gruppene var også opptatt av sitt ansvar som faglige ledere for å tilby kvalitativt gode tjenester, og fremhevet hvor viktig det var å være oppdatert på nasjonale føringer. De diskuterte viktigheten av kunnskap om lovverk og kvalitetsforbedring ved bruk av avviksregistrering. En av deltakerne poengterte følgende: «Det skal være mer fokus på lovverket, fordi pasienter og pårørende som vi har i dag, er bevisste på det meste.»

Det var ulike erfaringer med avvikshåndtering ut fra hvilken institusjon praksisveilederne jobbet på. En sa: «Vi skriver ut statistikk og bruker det når vi har personalmøter. Vi samarbeider for å få kvaliteten bedre.» En annen sa det slik: «Det går i glemmeboken, det er mangelfull oppfølging av avvikene.»

Felles for alle praksisveilederne var at studentene

fikk veiledning og deltok i dokumentasjon og registrering av de avvikene som hadde oppstått i løpet av praksisperioden.

#### Utfordret på egen yrkesidentitet

Praksisveilederne fikk utdelt emneplanen for sjette semester før praksisstart. Emneplanen beskriver



**LEDER:** En sykepleier som er leder på et sykehjem, må bygge relasjoner med andre faggrupper og være med på å utvikle og lede teamarbeid. Illustrasjonsfoto: Michael Erhardsson / Mostphotos

studentenes læringsutbytte etter endt praksis. Praksisveilederne hadde god kjennskap til innholdet i planen. De mente at den var annerledes enn det de hadde sett tidligere, og de ble utfordret som fagpersoner.

En sa at «det var noe annet ... Det utfordrer deg til å tenke som leder», mens en annen uttalte at «når jeg leste gjennom den, så tenkte jeg: Kan jeg nå alt dette?».



En deltaker sa det slik: «Man føler et større press for å skjerpe seg ... Det oppleves kanskje litt som en eksamen hver dag å ha en tredjeårsstudent.»

Praksisveilederne diskuterte erfaringer med egen veiledning. De måtte tenke på en annen måte og tørre å gi studentene tillit og ansvar. Noen opplevde det som en utfordring å overlate oppgaver til studentene. En deltaker uttalte følgende: «Vi må ha tillit til [studentene], ikke overkontrollere dem hele tiden.» En annen sa: «Vi tenker heller sånn: Her er en nyutdannet sykepleier som er på opplæring.»

Noen praksisveiledere sa at den beste måten å lære bort på er å være gode rollemodeller for studentene. En

---

## «Praksisveilederne la vekt på at studentene skulle bidra til nytenkning i pasientomsorgen.»

---

sa at det var viktig «at jeg er et eksempel som lar seg adoptere ... Man vil jo være et forbilde på en måte». En annen deltaker uttalte følgende: «Man kan ikke gjøre noe annet enn å være en rollemodell. De observerer deg som leder, din personlighet i forbindelse med stress ... Å være rollemodell er den beste måten å lære bort.»

Enkelte av deltakerne snakket også om at de opplevde seg som overflødige når studentene skulle ha veilederansvar for førsteårsstudenter. En sa det slik: «I begynnelsen var det litt utfordrende ... for hva ble min rolle da?»

Samtidig mente de fleste i gruppene at veilederoppgaven var viktig fordi studentene får en viss erfaring før de selv skal ivareta studenter. En sa det slik: «Det er det som er veldig bra med denne praksisen – de får kjenne på veilederrollen. Den ble mer ekte på en måte.»

### Likeverdige parter

Praksisveilederne var i stor grad positive til å være veiledere for tredjeårsstudenter. Studentene bidro til faglig utvikling i avdelingene med internopplæring og kritiske spørsmål. En deltaker sa følgende: «De kom inn med nye tanker og nye ideer.»

En av deltakerne fortalte at studentene hadde tatt ansvar i en krevende sak som til slutt hadde endt med at Fylkesmannen måtte koples inn. Studenten hadde tatt initiativ til undervisning og nytt stor respekt i personalgruppen i etterkant. «Den rollen [studenten] tok som leder og underviste, det viste at hun var moden, og hun fant plassen sin ganske fort.»



I en hverdag der praksisveilederne ofte er eneste sykepleier på vakt, beskrev de samarbeidet med studentene som viktig på flere måter. De fikk avlastning med sykepleieoppgaver samtidig som de fikk en å drøfte aktuelle problemstillinger med. Som en sa det: «Du får en partner sammen med deg som du kan prate med, reflektere sammen med og som hjelper deg.» En annen sa det slik: «De kommer hit som sykepleiere, ikke egentlig som studenter.»

#### Diskusjon

Hensikten med denne studien har vært å få frem praksisveilederes erfaringer med å veilede siste års sykepleierstudenter med fokus på faglig ledelse og selvstendig yrkesutøvelse på sykehjem.

#### Positive veiledere

Studien viser at praksisveilederne var positive til å veilede studentene i siste semester, og at det ble stilt større krav til dem som fagpersoner. Praksisveilederne ble utfordret i funksjonen som faglige ledere, og kravene til dem gjennom emneplanen gjorde at de måtte veilede på en annen måte enn de hadde gjort tidligere.

Veilederes usikkerhet om studentenes kompetansenivå kan føre til at de ikke vet hvilke krav som kan stilles til studentene (22). Studien viser at praksisveilederne hadde god innsikt og eierforhold til emneplanen for praksis (18) og var kjent med hva som var studentenes læringsutbytte. En studie viser viktigheten av at utdanningen og praksisveilederne samarbeider og har samme mål for best mulig å forberede studentene til yrket som sykepleier (8).

#### Faglig ledelse

Sykepleiernes faglige lederansvar var sentralt i emneplanen, noe som bidro til at praksisveilederne i fellesskap med studentene diskuterte mål, verdigrunnlag og organisering av sykepleietjenesten på sykehjem. Dette blir omtalt som organisering og organisatorisk kompetanse (10). Det kan synes som at den nye praksismodellen ga en tydeligere forståelse av hva faglig ledelse på sykehjem innebærer.

Veiledning i faglig ledelse var nytt for praksisveilederne. De diskuterte hvordan de best mulig kunne veilede studentene gjennom å opptre som gode rollemodeller: Studentene så praksisveilederne i rollen som faglige ledere og observerte hvordan de utførte arbeidsoppgavene og taklet stress. Å være gode rollemodeller innebærer å være ressurspersoner, lærere, konsulenter og rådgivere for andre.

Balansen mellom å overlate ansvaret til studentene samtidig som de ønsket å opptre som gode rollemodeller, krever fleksibilitet og en evne til å styrke studentenes tro på seg selv (8). Praksisveilederne kom i en konflikt mellom behovet for å kontrollere studentene på den ene siden og at studentene skulle få nok utfordringer på den andre. For å få kunnskap om og mulighet til å utvikle seg som faglige ledere er det viktig at studentene får praktisere og utøve aktiviteter samtidig som de får støtte og veiledning (4, 7).

#### Utfordret yrkesidentitet

Studien viser at praksisveilederne kom i en uvant situasjon der de ble usikre på hva som var deres rolle når studentene tok over enkelte oppgaver. Deres yrkesidentitet ble på en måte truet. Den nye praksismodellen utfordret praksisveilederne til å overlate et større ansvar til studentene enn det de var vant til som veiledere.

Utdanningens emneplan kan gi muligheter til vekst og utvikling hos praksisveilederne, noe som anses som viktig for sykepleiere på sykehjem (17). Samhandlingsreformen (12) krever sykepleiere som har god faglig kompetanse og ser muligheter til endring i arbeidsform og organisering av avdelingens drift.

Vår studie viser at praksisveilederne ikke klarte å synliggjøre til det øvrige personalet hva som ligger i ansvaret som faglig leder, og dermed opplevde manglende respekt som sykepleiere. Det er behov for en tydeligere anerkjennelse av sykepleierrollen på sykehjem (15). Sykepleierne opplever forventninger om å delta i alle oppgavene i avdelingen, og det blir lite tid til sykepleiefaglige og administrative oppgaver. Rollen som faglig leder kan dermed mangle legitimitet blant de øvrige ansatte (4).

#### Studentene ble diskusjonspartnere

Muligheten til å diskutere faglige problemstillinger og beslutninger i det daglige er mangelfull på sykehjem (17). Det er heller ikke anledning til å diskutere og reflektere over lederrollen i et faglig fellesskap (4). En av årsakene kan være mangel på sykepleiere, og dermed få sykepleiere på hver vakt.

Studien viser at studentene ble viktige diskusjons- og samarbeidspartnere for praksisveilederne. Veilederne så verdien av at studentene kunne bidra i faglige diskusjoner og med kritiske innspill til den daglige driften av sykehjemsavdelingen. Sykepleiere har behov for arenaer for å diskutere faglige problemstillinger og ha mulighet til å tilegne seg ny kunnskap for å være tilfredse i jobben på sykehjem (15).

## Faglig utvikling

Emneplanen vektlegger det å kunne jobbe kunnskapsbasert på sykehjem. Studentene hadde før praksisstart fått undervisning i kommune- og helsepolitikk, sentrale styringsdokumenter, helsepersonelloven og pasient- og brukerrettighetsloven. Studien viser at kvalitetsutvikling og det å kunne se sammenhengen mellom oppdatert kunnskap og faglig forsvarlig praksis ble tydeliggjort. Praksisveilederne la vekt på at studentene skulle bidra til nyttenkning i og nye ideer for pasientomsorgen.

I sine arbeidskrav i praksisperioden skal studentene bruke ny forskning og krav fra forskrifter og retningslinjer. Gjennomføringen av arbeidskrav ble gjort i tett dialog med praksisveilederne, og resultatet ble lagt frem for de andre ansatte. Dette kan bidra til faglig utvikling og diskusjoner rundt avdelingens praksis.

Emneplanen (18) legger også vekt på at det forventede kunnskapsnivået til studentene i siste semester av utdanningen skal ligge nært opp til det som forventes av en nyutdannet sykepleier. Studentene ble involvert i alle oppgavene til sykepleierne, og tok etter hvert over ansvaret for arbeidsfordeling og pasientoppfølging i løpet av vekten. Praksisveilederne mente at studentene i denne praksisperioden ble sett på som sykepleiere i en opplæringsfase, og ikke som studenter. Det at praksisveilederne betraktet studentene som likeverdige parter, kan bidra til at studentene blir bedre forberedt som nyutdannede sykepleiere.

## Konklusjon

Denne studien viser at sykepleiere på sykehjem som veiledet sykepleierstudenter siste semester, ble mer bevisste på rollen som faglige ledere. Praksisveilederne ble utfordret på egen yrkesidentitet, og de satte pris på studentene som diskusjonspartnere i avdelingen.

Det er mulig at utdanningens oppbygging og fagprofil påvirker studentenes valg av arbeidssted etter endt utdanning. Derfor kan innføringen av en ny praksismodell stimulere studentene til å se sykehjem som en interessant fremtidig arbeidsplass. Emneplanens vektlegging av faglig ledelse kan bidra til at sykepleiere begynner arbeidet på et sykehjem med en handlingskompetanse som gir mindre usikkerhet, samt at de er bedre i stand til å takle det store ansvaret som nyutdannede sykepleiere. ■

## Referanser

1. Kunnskapsdepartementet. Rammepplan for sykepleierutdanningen. Oslo; 2008. Tilgjengelig fra: [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ks/vedlegg/uh/rammeplaner/helse/rammeplan\\_sykepleierutdanning\\_08.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ks/vedlegg/uh/rammeplaner/helse/rammeplan_sykepleierutdanning_08.pdf) (nedlastet 08.01.2018).
2. Kristoffersen NJ. Sykepleierens ansvar og arbeidsområder i helsevesensten. I: Kristoffersen NJ, Nortvedt F, Skag EA, Grimsbo GH, red. Grunnleggende sykepleie. Sykepleie – fag og funksjon. Bind 1. 3. utg. Oslo: Gyldendal Akademisk; 2016.
3. Orvik A. Organisasjonskompetanse motvirker realitetssjokket. Sykepleien. 2002;90(8):42–6.
4. Ekström L, Idvall E. Being a team leader: newly registered nurses relate their experiences. J Nurs Manag. 2015;23(1):75–86.
5. Nilsen SR, Gjellevæk C, Brynhildsen S, Tjøstølvsen I, Johansen, SG. Studenter trenger å lære organisering. Sykepleien. 2015;103(11):60–3. Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/forskning/2015/10/organisasjonskompetanse> (nedlastet 08.01.2018).
6. Blekken LE, Medby AO, Forbord T. Læringsutbytte i sykepleiefaglig ledelse etter praksis der sykepleierstudenter overtok ansvaret for en avdeling. Sykepleien Forskning. 2013;8(4):344–52. Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/forskning/2013/11/læringsutbytte-i-sykepleiefaglig-ledelse-etter-praksis-der-sykepleierstudenter> (nedlastet 08.01.2018).
7. Curtis EA, de Vries J, Sheerin, FK. Developing leadership in nursing: exploring core factors. Br J Nurs. 2012;20(5):306–9.
8. Dérneh W, Rosengren K. The visualisation of clinical leadership in the content of nursing education – a qualitative study of nursing students' experiences. Nurse Educ Today. 2015;35(7):888–93.
9. Alfvsvåg H, Følland O. Sykepleierutdanningen i lys av nyutdannedes yrkeserfaringer. Nordic Journal of Nursing Research. 2006;26(3):34–8.
10. Orvik A. Organisasjonskompetanse: innføring i profesjonskunnskap og klinisk ledelse. Oslo: Cappelen Damm Akademisk; 2015.
11. Nymo R, Pedersen KR, Tingvoll WA. Sykepleierstudenters utvikling av handlingskompetanse i faglig ledelse. Upublisert materiale; 2017.
12. St.meld. nr. 47 (2008–2009). Samhandlingsreformen: rett behandling – på rett sted – til rett tid. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet; 2009.
13. Bruvik F, Drageset J, Abrahamson JF. Fra sykehus til sykehjem – hva samhandlingsreformen har ført til. Sykepleien Forskning. 2017. Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/forskning/2017/02/ra-sykehus-til-sykehjem> (nedlastet 08.01.2018).
14. Gautun H, Øien H, Bratt C. Underbemanning er selvforsterkende. Konsekvenser av mangel på sykepleiere i hjemmesykepleien og sykehjem. Oslo: NOVA, Velferdsforskningsinstituttet; 2016. Rapport 6/16.
15. Bergland Å, Vibe O, Martinussen N. Hvordan få sykepleiere til å se på sykehjem som en fremtidig arbeidsplass? Sykepleien. 2010;98(1):52–4. Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/forskning/2010/01/hvordan-fa-sykepleiere-til-se-pa-sykehjem-som-en-fremtidig-arbeidsplass> (nedlastet 08.01.2018).
16. Pedersen KR, Tingvoll WA. Kompetanseutfordringer i sykehjem – en studie basert på sykepleieres erfaring fra hverdagssituasjoner. I: Kassah BL, Tingvoll WA, Kassah AK, red. Samhandlingsreformen under lupen: kvalitet, organisering og makt i helse- og omsorgstjenestene. Bergen: Fagbokforlaget; 2014.
17. Jacobsen TL, Ruud I, Gladhus L. Avgangsstudenter i sykepleie planla kommunehelsetjenesten som arbeidsssted. Klinisk Sygepleje. 2012;32(1):53–61.
18. UHT, studiested Narvik. Læreplan for praksisstudier kommunehelsetjenesten 6. semester. Upublisert materiale; 2017.
19. Halkier B. Fokusgrupper. Oslo: Gyldendal Akademisk; 2010.
20. Karlsson B, Lerdal A. Bruk av fokusgruppeintervju. Sykepleien Forskning. 2008;3(3):372–5.
21. Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse Educ Today. 2004;24(2):105–12.
22. Aigeltinger E, Haugan G, Sørli V. Utfordringer med å velde sykepleierstudenter i praksisstudier. Sykepleien Forskning. 2012;7(2). Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/forskning/2012/06/utfordringer-med-velde-sykepleierstudenter-i-praksisstudier> (nedlastet 08.01.2018).