

RAPPORT RAPPORT

"Studentdrevet post"

Et samarbeidsprosjekt mellom Drammen kommune,
Omsorgstjenestene Strømsø og Høgskolen i Buskerud,
Avdeling for helsefag

Unni Jenssen, prosjektleder
Kirstin Onshuus



Rapporter fra Høgskolen i Buskerud

Nr. 40

”STUDENTDREVET POST”

**Et samarbeidsprosjekt mellom Drammen kommune,
Omsorgstjenestene Strømsø og Høgskolen i Buskerud,
Avdeling for helsefag**

**Unni Jenssen, prosjektleder
Kirstin Onshuus**

**Avdeling for helsefag
Drammen 2003**

HiBus publikasjoner kan kopieres fritt og videreformidles til andre interesserte uten avgift.

En forutsetning er at navn på utgiver og forfatter(e) angis- og angis korrekt. Det må ikke foretas endringer i verket.

ISBN 82-91116-56-3

ISSN 0807-4488

INNHOLDSFORTEGNELSE

Sammendrag

1	INNLEDNING	1
2	PROSJEKTET ”STUDENTDREVET POST”	3
2.1	Deltakere i prosjektet	3
2.1.1	Høgskolen i Buskerud, avdeling helsefag	3
2.1.2	Drammen kommune ved Omsorgstjenestene Strømsø	3
2.2	Planlegging og organisering av prosjektet	4
2.2.1	Planlegging	4
2.2.2	Organisering	4
2.2.3	Beskrivelse av avdelingen	6
3	GJENNOMFØRING AV PRAKSIS	6
3.1	Praksisperioden beskrevet av studentene og ansatte	7
3.1.1	Teamarbeidet	7
3.1.2	Pleieplaner	8
3.1.3	Kvalitetssikring og prosedyrer	9
3.1.4	Veiledning	11
3.1.5	Kommunikasjon	11
3.1.6	Aktivisering	12
3.1.7	Loggbok, dagbok, ukeplaner og refleksjonsnotater	13
4	OPPSUMMERING	13
4.1	Læring for studentene	14
4.2	Læring for de ansatte	15
4.3	Rekruttering til eldreomsorgen	15
4.4	Veien videre	16
	LITTERATURLISTE	17

Vedlegg 1 - evalueringsskjema fra studentene

Vedlegg 2 - evalueringsskjema fra ansatte

Vedlegg 3 - tanker rundt ”studentdrevet post”, avdelingssykepleier

Vedlegg 4 - uttalelse fra pårørende i Drammens Tidende

Vedlegg 5 - artikkel om ”Studentdrevet post” i Drammens Tidende

Sammendrag

”Studentdrevet post” er et samarbeidsprosjekt mellom Drammen Kommune, Omsorgstjenestene ved Strømsø og Høgskolen i Buskerud, avdeling helsefag. Et viktig mål for prosjektet var å øke studentenes interesse for eldreomsorgen.

Høgskolen hadde behov for flere praksisplasser, og Drammen kommune ønsket å rekruttere nyutdannede sykepleiere til eldreomsorgen. For å oppnå dette ble antall studenter økt i prosjektperioden. Dette for at de skulle ha mulighet til utføre helhetlig og kunnskapsbasert sykepleie. Planen videre var at studentene skulle gjøre seg kjent i avdelingen og bli kjent med ansatte, beboere og pårørende, og at de gjennom økt medansvar etter hvert, helt eller delvis kunne ”ta over” avdelingsdriften en uke. Et annet viktig mål for å ”ta over” avdelingsdriften fem dager var å frigi tid for avdelingens faste personell til fagutvikling og kompetanseheving.

Til tross for at alle hovedmålene i prosjektet ikke ble nådd, har aktørene i ”studentdrevet post” allikevel gjort seg positive erfaringer. Den viktigste erfaringen er at pasientene fikk et godt tilbud i prosjektperioden. I tillegg til dette var studentene svært fornøyd med læringen i praksisperioden.

1 INNLEDNING

Mediebildet av eldreomsorgen generelt og særlig i sykehjemmene har hatt negativt fortegn de siste tiår. Reportasjene beskriver pleieforsømmelser, overgrep, dårlig rekruttering av fagpersonell samt utslitte pleiere. Nyere undersøkelser som "Sykehjemmets skyggesider" forsterker inntrykket (Malmedal 1999). Helse- og sosialdepartementet og Helsetilsynet har uttrykt bekymring for kvaliteten i praksisopplæringen og for flukt fra sykepleieryrket (Helsetilsynet 1996, Helse og sosialdepartementet 1997).

Drammen Kommune (2002) har utarbeidet en Verdihåndbok for omsorgstjenesten i kommunen. Håndboken beskriver hvordan kommunen ønsker å sikre tjenestekvalitet i sitt tilbud til innbyggerne. Håndboken tar utgangspunkt i forskrift av kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene for tjenesteyting etter lov av 19. november 1982 nr. 66 om helsetjenesten i kommunen.

Slik vi leser det ut av verdihåndboken, dreier kvalitet i eldreomsorgen seg om å møte brukerens behov fysisk, psykisk, sosialt og åndelig, slik at vedkommende opplever et best mulig liv. Kvalitet er i følge forskriftene, knyttet til livsverdier. Kvalitet i pleie og omsorgstjenesten knyttes derfor til opplevelsen av trygghet, god omsorg og forsvarlig pleie.

Kommunen skal i følge Verdihåndboka (2002) etablere et system av prosedyrer som søker å sikre at:

”Tjenesteapparatet og tjenesteyterne kontinuerlig tilstreber at den enkelte får de tjenester vedkommende har behov for til rett tid.

Det gis et helhetlig, samordnet og fleksibelt tjenestetilbud som ivaretar kontinuitet i tjenesten.

Brukere av pleie og omsorgstjenester, og eventuelt pårørende/verge/hjelpeverge, tas med på råd ved utforming eller endring av tjenestetilbudet.

Den enkelte bruker gis medbestemmelse i forbindelse med den daglige utførelse av tjenestene”

De kvaliteter som tilkjenngis i verdihåndboken er kvaliteter som er helt ut forenelige med opplagte og anerkjente kvaliteter i sykepleien.

I følge Jakobsen (1999) er kvalitetsforskriften knyttet opp i mot den enkelte brukers grunnleggende behov. Kommunenes helsetjeneste skal omfatte følgende oppgaver:

- Fremme helse og forebygging av sykdom, skade, eller lyte.
- Diagnose og behandling av sykdom, skade, eller lyte
- Medisinsk habilitering og rehabilitering
- Pleie og omsorg

I læreplan for 4 studieenhet i grunnutdanningen for sykepleie, er overskriften følgende: ”sykepleie til mennesker som har langvarig funksjonssvikt, og mennesker som har behov for rehabilitering”(Læreplan 2002). Fokus er rehabilitering, behandling og lindring. (Metodebok 2002)

I denne praksisperioden, som gjennomføres i kommunehelsetjenesten, videreføres studentens egen læreprosess, og det er lagt opp til at studentene arbeider mest mulig selvstendig.

Praksis i 4 studieenhet er den siste praksisperioden av lengre varighet i utdanningen. Det er derfor av stor betydning at studenten utfordres på alle områder innenfor den sykepleiefaglige kompetansen. Rammeplan for 3-årig grunnutdanning i sykepleie definerer sykepleiefaglig kompetanse som: ”Helheten i de kunnskaper, holdninger og ferdigheter en nyutdannet sykepleier skal kjennetegnes ved” (Læreplan 2002)

Sykepleiefaglig kompetanse beskrives videre gjennom 5 delelementer av kompetanse:

- Teoretisk – analytisk kompetanse
- Praktisk kompetanse
- Sosial kompetanse
- Læringskompetanse
- Yrkesetisk kompetanse

Integrasjon av kunnskaper fra alle delelementene medvirker til sykepleiefaglig innsikt og kompetanse rettet direkte mot pasienter og pårørende. Lærere, studenter og praksisveiledere har sammen ansvar for å skape et godt læringsmiljø. Studentene har ansvar for egen læring og utvikling. Lærerne og praksisveilederne har ansvar for å legge til rette for læring gjennom å skape klima for læring, finne møteplasser og situasjoner hvor studentene utfordres klinisk, gi kritisk korrektiv og utfordre og stimulere til refleksjon. Skolen har også et formelt ansvar i forhold til å ha et studieprogram som ivaretar progresjon frem mot offentlig godkjenning som sykepleier (Jakobsen 1999, s.13).

Oppsummerende kan en si at innholdet i Verdihåndboken (2002) og Drammen kommunes ønske om å rekruttere sykepleiere til eldreomsorgen, samt Høgskolens ønske og behov for gode læringsarenaer for studenter, førte til etablering av et konkret prosjekt: ”Studentdrevet post”.

2 PROSJEKTET ”STUDENTDREVET POST”

2.1 Deltakere i prosjektet

Strømsø er et bo-og servicesenter i Drammen kommune. Tilknyttet er også hjemmetjenestene. Strømsø disponerer et tverrfaglig team bestående av lege, fysioterapeut, ergoterapeut, sykepleiere med spesialkompetanse i psykiatri, palliasjon, geriatri med mer. Alle pasientene har i varierende grad behov for grunnleggende sykepleie.

Høgskolen i Buskerud, avdeling helsefag tilbyr grunn-og ulike videreutdanninger til ca. 750 hel-og deltidsstudenter.

2.1.1 Høgskolen i Buskerud, avdeling helsefag

14 studenter fra grunnutdanningen, kull 2000, deltok i prosjektet. De ble valgt ut etter intervju foretatt av Høgskolen. Grunnlaget for utvelgelsen ble basert på interesse og engasjement for eldreomsorgen samt markedsføring av egne relevante verdier, fagkunnskaper og holdninger. Studentgruppen representerer ulike mennesketyper med forskjellige ressurser som har vært nyttig i praksisperioden. Eksempelvis har en student førerkort for buss, noe som ga muligheter for utflukter med pasientene. En annen student danser og arrangerte underholdning på avslutningsfesten

I tillegg til studentdeltagelsen hadde Høgskolen ca. 150 prosent stilling for veiledere/lærere som gjennom prosjektperioden var tilgjengelig for studentene. Veileder og lærer var stort sett i avdelingen på dagtid. Et av målene i prosjektet var at studentene skulle ta ansvar for driften av avdelingen i en uke. Denne uken var også veileder/lærer til stede på kveldsvaktene frem til ca. kl. 19.00.

2.1.2 Drammen kommune ved Omsorgstjenestene Strømsø

En forutsetning for prosjektet var at Strømsø skulle ivareta det formelle sykepleiefaglige ansvaret gjennom hele prosjektperioden. Sykepleierne i prosjektavdelingen skulle som kontaktsykepleiere ha ansvaret for veiledningen av studentene. Videre står det i prosjektplanen at Strømsøs fagutviklingssykepleier har det overordnede ansvaret for kontaktsykepleierne. I tiden for overtagelsen skulle Strømsø stille med sykepleiere som var i beredskap i umiddelbar nærhet. I tillegg hadde Strømsø ansvar for å informere alle ansatte i avdelingen, pasienter, pårørende, tilsynslege og andre som ville bli involvert i prosjektet.

Avdelingsleder sendte ut brev om prosjektet til alle pårørende og informerte om ”studentdrevet post”. I tillegg til dette laget studentene en brosjyre med en presentasjon av prosjektet, som ble delt ut til beboerne og deres pårørende.

2.2 Planlegging og organisering av prosjektet

Jakobsen (1999) hevder at alle involverte må være med i prosessen for at endringsprosesser skal lykkes. Videre sier Jakobsen at når en endring er vellykket er det fordi alle involverte har et eierforhold til prosessen før endringen skjer. Dette var en viktig faktor i prosjektplanen for ”studentdrevet post”.

2.2.1 Planlegging

I fasen for idéutviklingen samarbeidet prosjektleder med en ressursgruppe som besto av spesielt interesserte studenter fra kull 2000. I tillegg hadde prosjektleder en rådgivende arbeidsgruppe som besto av tre høgskolelektorer. Det ble også planlagt tre forberedende samarbeidsmøter med fagutviklingskonsulent, avdelingssykepleier ved avdelingen hvor prosjektet skulle foregå, to studenter samt prosjektleder fra Høgskolen i Buskerud. Disse møtene ble dessverre avlyst på grunn av sykdom.

I månedsskifte oktober/november ble det klart at prosjektleder sannsynligvis kom til å bli langtidssykmeldt. I tillegg kom det en orientering om at sykepleiedekningen ved de aktuelle postene var lite tilfredsstillende. Som følge av dårlig økonomi innførte Drammen kommune stillingsstopp.

Studentene ønsket å gjennomføre prosjektet, noe disse uttalelsene fra et møte med studieleder og leder for kommunehelsetjenestetteamet ved Høgskolen i Buskerud, underbygger:

”Gledet meg til å gjøre ting – ta pasientene ut på tur osv.”

”få noe ut av den siste praksisperioden – alene på sykehjem ikke så positivt”

”er så sta, ønsker å få til noe – gleder meg til å stå sammen med de andre studentene, strekker meg langt for å få til dette”

Uttalelser fra samtlige 14 studenter som var valgt ut til å delta i prosjektet var tydelige på egen motivasjon for at prosjektet skulle gjennomføres.

På spørsmål om hva studentenes motivasjon for å opprettholde prosjektet var svarte de følgende:

”lederskap”, ”selvstendig sykepleierrolle”, ”utvikle seg, være med på noe spesielt”

Personalproblemen ble løst og det ble besluttet å videreføre prosjektet. På et samarbeidsmøte orienterte ledergruppen ved Strømsø at prosjektet skulle gjennomføres på to avdelinger som ligger på samme plan og har felles avdelingsleder.

2.2.2 Organisering

Et felles mål for Strømsø og Høgskolen var å øke oppmerksomheten på eldreomsorgen. For å oppnå dette ble antallet studenter økt i prosjektperioden. Dette for at de skulle ha mulighet til utføre helhetlig og kunnskapsbasert sykepleie. I tillegg var målet å sette i gang en del ekstra

”trivselstiltak” for beboerne. Eksempel på slike tiltak var bussturer, spaserturer i nabolaget, baking og lignende.

I den opprinnelige planen skulle studentene være samlet i en avdeling. De skulle jobbe dag- og kveldsvakter og fordelingen var tenkt slik:

Dagvakter – 6 studenter fordelt på 3 team. I hvert team fungerer en student som teamleder. I tillegg skulle en student fungere som avdelingsleder og en som assisterende avdelingsleder.

Kveldsvakter – 6 studenter hvorav en har ”kveldsansvar”. Det vil si at den ene har det overordnede ansvaret på kveldsvaktene.

Studentene hadde sin første dag i prosjektet ”studentdrevet post” mandag 6. januar. De møttes på Strømsø og fikk en innføring om institusjonen, om avdelingene de skulle være på, om tverrfaglighet, sikkerhetsprosedyrer, legemiddelhåndtering og lignende.

Første ”arbeidsdag” for studentene var tirsdag 7. januar. På daværende tidspunkt var det mye usikkerhet rundt plasseringen av studentene og mange ubesvarte spørsmål som:

”Hvilken avdeling skal vi overta?”

”En uke på hver avdeling?”

”Var ikke noe av hensikten med prosjektet at vi skulle bli godt nok kjent med beboerne til at det blir trygt i overtagelsesuken?”

Som ansvarlige fra skolen så vi klart ulempene med at studentene måtte fordeles på to avdelinger, og vi ble enige om å diskutere dette videre på et planlagt arbeidsseminar som skulle holdes samme uke.

På arbeidsseminaret kom studentenes frustrasjoner og misnøye over å være fordelt på to avdelinger tydelig frem. De mente at planer de hadde lagt for praksisperioden ikke kunne gjennomføres da de ble for få. Vi ble enige om å snakke med avdelingsleder om muligheten til å benytte en avdeling. Studentene valgte en avdeling i samråd med avdelingsleder. Fra uke tre var alle studentene samlet.

Turnusen ble lagt om, og tre av studentene skrev turnus under veiledning. Alle som ville det fikk komme med ønsker for turnusen. I prosjektplanen var det ikke tatt hensyn til studentenes studiedager. Resultatet ble derfor at det som regel var syv studenter på dagvakt og fem på kveldsvakt. Studentene delte seg inn i tre team sammen med de ansatte, og fordelte pasientene mellom teamene. Resten av studentgruppen jobbet med innhold i de ulike spørsmål:

”Hvilke oppgaver har avdelingsleder? Assisterende avdelingssykepleiersykepleier?”

”Hva gjør teamleder?”

”Hva med ansvarshavende på aftenvakt?”

”Hva om noen er syk?” “

”Hvordan fordele oss i avdelingen? Hvordan samarbeide med de ansatte?”

Inntrykket etter denne dagen var at studentene kom fram til konstruktive løsninger, viste stort engasjement og følte seg ”mer hjemme” i prosjektet igjen

Planen videre var at studentene skulle gjøre seg kjent i avdelingen og bli kjent med ansatte, beboere og pårørende og at de gjennom økt medansvar etter hvert, helt eller delvis, skulle kunne "ta over" avdelingsdriften i uke seks.

Økt medansvar vil kunne fremme premissene for erfaringslæring. I følge Jakobsen (1999) er det sentralt for erfaringslæring at teoretiske og praktiske kunnskaper knyttes sammen med den personlige utviklingen. Et annet viktig mål for å "ta over" avdelingsdriften fem dager var å frigi tid for avdelingens faste personell som skulle benyttes til fagutvikling/kompetanseheving.

2.2.3 Beskrivelse av avdelingen

Avdelingen er en langtidssomatisk avdeling med plass til 12 beboere. I korte perioder har avdelingen 13 beboere på grunn av ekstra stort behov for plasser. Avdelingen består i hovedsak av enerom med tilhørende bad/wc, to felles stuer, et lite men praktisk kjøkken, vaktrom og skyllerom. Den deler medisinerom med øvrige avdelinger på Strømsø.

I prosjektperioden hadde avdelingen stort sett 12 beboere. Gjennomsnittsalderen var 92 år, den eldste var 99 år og den yngste 82. Studentene brukte kardexene og journalene for å orientere seg om beboerne. I følge studentene hadde de fleste pasientene multiple diagnoser. Dette medførte at beboerne hadde et så stort behov for medisinsk oppfølging, omsorg og pleie at de ikke kunne bo hjemme. De fleste pasientene hadde vært der i flere år og den som hadde vært der lengst kom i 1992.

Avdelingen har 7,23 stillingshjemler inkludert avdelingsleder som har ansvar for to avdelinger. To ansatte er sykepleiere. Den ene arbeider 100 prosent stilling, den andre 80 prosent. Videre jobber to hjelpepleiere i 100 prosent stilling. De øvrige som jobber der er ufaglærte i vikariater/ vakanser. Normal bemanning er tre på dagvakt og to på aftenvakt. Avdelingen har faste nattevakter.

En studie av Abrahamsen (1994) viser at det er ulik status innad i sykehjemmene. Rehabiliteringsavdelingene er gjerne mest ettertraktet. Deretter kommer skjermede enheter. Lavest status har langtids-somatiske-avdelinger. Her er pleietyngden som regel størst. Disse avdelingene sliter ofte mest med rekruttering av sykepleiere. Sammensatte diagnoser og kompleksiteten rundt hver pasient, bidrar til at den enkelte sykepleier har et enormt ansvar.

3 GJENNOMFØRING AV PRAKSIS

Fra uke tre, 2003 var studentene som tidligere nevnt samlet i en avdeling. De var svært motiverte og innstilte på å få en lærerik tid i siste praksisperiode, 4. studieenhet.

"De ansatte får 14 ressurssterke studenter til avdelingen som er faglig dyktige og har nok av tid til å gi hver av beboerne ekstra pleie." og "De var flinke til å reflektere over problemstillinger som oppsto og jobbet godt og inkluderende som gruppe. De stilte kritiske spørsmål på en konstruktiv måte, og var etisk og moralsk bevisste. De satte beboerne i fokus og viste ekte og god omsorg." (vedlegg 3)

Slik beskriver avdelingsleder i prosjektavdelingen studentene (vedlegg 3)

3.1 Praksisperioden beskrevet av studentene og ansatte

I dette kapittelet har vi valgt å formidle det studentene og ansatte har uttalt i veilednings-situasjoner, tatt opp på arbeidsseminarer, skrevet i ukeplanene/selvevalueringsnotater underveis og i praksisrapportene. Vi har valgt å skrive om temaene som ble diskutert på arbeidsseminarene.

3.1.1 Teamarbeidet

I prosjektarbeid legges det stor vekt på tett samarbeid. Det er viktig at partene bruker mye tid sammen, spesielt i tidlige faser. På den måten blir partene godt kjent med hverandre og man oppnår en felles forståelse av prosjektets hensikt og mål. Da er det lettere å skape entusiasme for det (Westhagen, 1999).

Relativt raskt etter oppstart ønsket flere av studentene veiledning på ulike situasjoner som gikk på samarbeid. Flere av dem opplevde ubehagelige kommentarer fra de ansatte. Eksempler på slike kommentarer var:

”Det er utrolig at de snart er ferdige. Hvordan skal de kunne fungere som sykepleiere?”

”Nå arresterer jeg deg” fikk en av studentene høre etter å ha gjort en feil på skyllerommet.

”Hvordan kan de lære noe når de bare sitter på vaktrommet og blar i papirer?”

”De kan ikke re en seng engang.”

Studentene tror årsaken til slike uttalelser var at de ansatte var dårlig informert om prosjektet og at de ikke fikk anledning til å ha felles arbeidsseminarer på forhånd. Samtidig poengterte flere av studentene at dette ”gjør noe med oss”, og at de syntes det var vanskelig å vite hvordan de best skulle takle det.

Gruppesykepleie var organiseringsmodellen sykepleierstudentene benyttet i praksisperioden. Studentene delte seg inn i tre team sammen med de fast ansatte. Hver gruppe har egne pasienter som de over tid har ansvar for. Tanken bak en slik organisering er å oppnå pasientrettet og individuell sykepleie. Det virker som om alle tre teamene jobbet greitt sammen tross for at det kunne være småproblemer innimellom. I Evalueringsrapportene (2003) uttrykker teamene det slik:

”Vi har en opplevelse av at vi har vært flinke til å benytte den tiden vi har hatt sammen til å komme frem til gode løsninger for å ivareta pasientene på en god og forsvarlig måte. Vi har greid å kartlegge store behov og igangsette og gjennomføre viktige tiltak.” ”Når det gjaldt rollen som teamleder, fant vi det vanskelig å delegere oppgaver til de ansatte på avdelingen.”

I flere sammenhenger kom det fram at studentene mente at de ansatte i avdelingen ikke ønsket teamarbeid. Årsaker til dette kan i følge studentene være at de som jobber fast i avdelingen ikke er vant til å dele seg på grunn av at de vanligvis er så få på jobb, at de kjenner alle pasientene godt, eller at teamarbeid er uvant for dem.

Dette gjenspeiler seg i uttalelser fra de ansatte:

”Studentene lekte sykehjem. Da de tok over avdelingen var de så mange at det ble helt feil inntrykk. Hadde det vært like mange på jobb bestandig kunne pasientene fått like mye spesialbehandling mer til. Elevene merket ikke hva det virkelig vil si å jobbe på sykehjem med dårlig bemanning og tunge pleiepasienter.”

”Ingen av de 14 studentene kan ha fått noe inntrykk av hvordan det er å jobbe på et sykehjem når bemanningen har vært 7-8 på dagvakt og 4-5 på kveld, når vanlig bemanning er 3 på dag, 2 på kveld.

3.1.2 Pleieplaner

Et av effektmålene i prosjektplanen var utarbeidelse av pleieplaner for alle beboerne. Dette er i samsvar med Verdihåndbokens (2002) kvalitetsmål 11 som sier: ”Sørger for individuell dokumentasjon i henhold til faglig standard og helsepersonellovens krav”.

Studentene startet relativt raskt med pleieplanskrivingen. I en av evalueringsrapportene står det at det var flere grunner til at de skrev nye pleieplaner til pasientene. En grunn var egen læring. I målsettingen 4. studieenhet kommer det klart frem at studentene skal gjøre seg kjent med pasientene og planlegge sykepleien med utgangspunkt i pasientenes ressurser, aktuelle behov, verdier og livshistorie. I tillegg skal de vise selvstendighet og kreativitet i tiltak av ulik karakter. En annen grunn til at de ønsket å bruke tid og kunnskapene sine på skriving av pleieplaner, var at personalet skulle få oppdaterte planer som arbeidsverktøy. Målet var å utarbeide planene sammen med det faste personalet som hadde god kjennskap til beboernes ulike behov. Gjennom et slikt samarbeid ville det være muligheter for gode planer. Om samarbeidet skrev gruppe tre dette i praksisrapporten:

”Men på teamet vårt ble det vanskelig å få til et samarbeide med personalet. Det var blant annet på grunn av at de ikke ønsket nye pleieplaner og at personalet ikke kjente to av pasientene fra før.” (Evalueringsrapport, 2003)

I rapporten til et av de andre teamene står det:

”I pleieplanen ble det også dokumentert hvilke prosedyrer som skulle følges av pleiepersonalet. Eksempler på det ovenstående er sårprosedyrer, snuregimer og drikkelister. Vår opplevelse av dette var at når vi studenten ikke var til stede i avdelingen, ble de skriftlige prosedyrene, som var dokumentert i pleieplanen til pasienten med kopi inne på pasientrommet, og rapportert muntlig ved vaktskifter, ofte ikke ble fulgt opp av det faste personalet.” (Evalueringsrapport, 2003)

I tillegg mener studentene at pleieplanene ikke ble lest av de ansatte. I et tilfelle med en ny pasient som ingen kjente fra før, førte det til at pasienten ikke fikk havresuppe som hun ønsket seg til frokost, men to ferdigsmurte skiver med pålegg hun ikke ønsket. I etterkant fortalte pasienten at hun følte hun måtte spise opp maten som ble servert.

Studentene oppdaget også en rekke mangler ved gjennomgåelse av pleieplanene. Ved gjennomgang av de 13 kvalitetsmålene som er samlet i ”Verdihåndbok for omsorgstjenestene

i Drammen kommune” som er de nærmeste retningslinjer Strømsø skal følge, fant de ut at alle målene ble brutt i større eller mindre grad. Årsakene til dette mener studentene kan være lav bemanning, med så få personer på jobb vil det være umulig å yte den individuelle sykepleie som pasienten har behov og krav på. I tillegg mener de at ledelsen bør tilrettelegge for kompetanseheving blant personalet (Evalueringsrapport, 2003)

3.1.3 Kvalitetssikring og prosedyrer

Grunnutdanningene innen helsefag veksler mellom teori og praksis. Gjennom utdanningen må helsefagstudenter forberedes til den hverdag de kommer til i sine praktiske studier og som ferdig utdannet. Det forventes at nyutdannede skal kunne ta del i det kvalitetsutviklingsarbeidet som foregår på de respektive arbeidsplassene (Haugland, 1998). Da er det viktig at de i løpet av utdanningen lærer de prinsipper, begreper og metoder som brukes innen kvalitetsarbeid som et redskap til å fungere godt i jobben.

Sosial- og helsedepartementet og Statens helsetilsyn kom i februar -95 ut med Nasjonal strategi for kvalitetsutvikling i helsetjenesten (IK-2482) med mottoet “Du trenger ikke være dårlig for å bli bedre”. Kapittel 7.2 lyder som følger:

“Utdanningsinstitusjonene er med på å gi helsearbeiderne kunnskaper og ferdigheter, og de påvirker holdninger. Opplæring i kvalitetsutvikling må derfor bli en integrert del i utdanningen av helsepersonell, og bør innføres både i grunn- og videreutdanningen. Utdanningsplaner må sikre at helsepersonell får kunnskaper om begreper og metoder innen kvalitetsutvikling, slik at de er i stand til å yte og dokumentere kvalitet på egne tjenester”.

Helsetjenestens ansvar er å fremme helse, forebygge sykdom, gjenopprette helse og lindre lidelse. Kunnskap til å gjøre dette er inkorporert i den tradisjonelle undervisningen de ulike utdanningene gir. For at helsepersonell bedre skal kunne mestre den rivende utviklingen og den komplekse hverdagen de møter i praksis er det behov for ytterligere kunnskap, i form av forbedringskunnskap, som kan bidra til å gjøre helsepersonell i stand til å utføre sitt arbeid og ansvar på en tilfredsstillende måte (Kyrkjebø 2000).

I studentenes målsetting for studieenheten er det viktig å være kritisk og reflektert i forhold til normene og verdiene som styrer egen og andres praksis. Eksempler på normer i en avdeling kan være prosedyrer som ansatte skal følge. Studentene kommenterte tidlig i praksisperioden at de savnet en prosedyrebok.

I en av evalueringsrapportene står det:

”Kommunen skal utarbeide skriftlige nedfelte prosedyrer som søker å sikre at brukere av pleie- og omsorgstjenester får tilfredsstillende disse grunnleggende behovene. Vi studenter lette etter en slik prosedyreperm på avdelingen og fant ut at det var en perm der, men innholdet var heller dårlig. Vi utarbeidet noen prosedyrer som var direkte knyttet opp i mot bestemte pasienter, som for eksempel sårprosedyrer, snuregimer for å hindre decubitus og kontrakturer, drikkeliste for å kontrollere væskeinntaket til pasienter.”

I tillegg valgte studentene å endre rutinene ved måltidene. Vanligvis fikk alle beboerne ferdig påsmurt mat. Studentene valgte å lage ferdigsmurte smørbrødfat slik at beboerne kunne forsyne seg selv og velge hva de ville spise. I Kvalitetsforskriften (1997) står det klart at alle pasienter skal ha en rimelig valgfrihet i forhold til mat

Da flere av beboerne hadde sår som trengte behandling, brukte studentene mye tid på å skrive prosedyrer for stell av disse. Om dette skriver studentene:

”Blant annet ble sårprosedyrer ikke fulgt, og det ble heller ikke dokumentert hvorfor noe annet ble lagt på såret.” ”Lov om helsepersonell § 39 omhandler helsepersonells plikt til å føre journal. Den sier at alt helsepersonell som yter helsehjelp skal nedtegne eller registrere opplysninger om pasienten og helsetjenesten (Helsepersonelloven, 2001). Dette mener vi strir mot loven, når endring av sårprosedyrer blir gjort uten å dokumentere hvorfor.” (Evalueringsrapport 2003).

I løpet av praksisperioden døde to beboere. I den forbindelse trengte studentene, som var ukjente med institusjonens rutiner, gode prosedyrer for hvordan de skulle forholde seg, men slike fant de ikke. I en evalueringsrapport (2003) står det:

”Som studenter ved avdelingen, særlig med tanke på å skulle overta avdelingen for en uke, har vi søkt å finne dokumentasjon for hvordan en rekke prosedyrer og oppgaver skal utføres. Et eksempel ble hvordan vi som helsepersonell skal forholde oss til lovverk og retningslinjer i forbindelse med dødsfall...”

De samme studentene skriver:

”Det kan tenkes at det finnes en slik prosedyreperm på institusjonen, men det lot seg ikke gjøre å oppspore den, til tross for hjelp av de ansatte. Det er fylkeslegens ansvar å påse at alle som yter helsetjeneste har etablert et internkontrollsystem og fører kontroll med sin egen virksomhet på en slik måte at den kan forebygge svikt i helsetjenesten. Det er også avdelingsleders ansvar at systemet er tilgjengelig for de ansatte til enhver tid.” (Evalueringsrapport 2003)

På arbeidsseminaret i uke fem, som veiledere og lærere hadde sammen med studentene, tok de også opp ulike forhold som omhandlet prosedyrer. Blant annet at alle beboere, enten de var inkontinente eller ikke, automatisk fikk på bleier. Dette førte til en debatt om pasientautonomi og studentene viste til Lov om pasientrettigheter (1997) der det står:

”Som pasient har man sin alminnelige selvbestemmelsesadgang i behold. Pasienter etablerer i prinsippet et frivillig behandlingsforhold til helsevesenet, ...”

I ”Verdihåndbok for omsorgstjenestene i Drammen kommune”(2002) står det:

”Brukeren får ivaretatt sin personlige hygiene og sine naturlige funksjoner (Toalett).”

Det poengteres at brukernes verdighet skal ivaretas og at brukere skal følges på toalettet ved behov. Når kontinente beboere får på store, tykke ukomfortable bleier dag etter dag som aldri blir våte, brytes, i følge studentene, kvalitetsmål 5 i Verdihåndboken (2002). I tillegg ser det ikke ut til at det taes hensyn til beboernes lovmessige rett til autonomi.

I følge studentene er årsaken til at dette blir gjort, mangel på tid blant de ansatte. Eksempelvis er det bare to stykker på kveldsvakt som har ansvar for 12 eller 13 pleietrengende, til dels svært syke pasienter. Da er det ikke praktisk gjennomførbart å følge alle på toalettet.

3.1.4 Veiledning

I prosjektplanen står det at sykepleierne i avdelingen skulle ha ansvaret for veiledningen av studentene. I tillegg skulle Høgskolens prosjektleder/lærer også fungere som veileder og ha ansvaret for å tilrettelegge slik at studentene når målene for praksisperioden.

Etter ca.1 uke i avdelingen fikk skolens representant beskjed om at sykepleierne som jobbet der ikke hadde kapasitet til å ta ansvar for halvtids-og sluttevalueringen til studentene. Vi ble enige om at den innleide sykepleieren skulle ivareta den oppgaven, noe som viste seg å fungere godt.

Praksisperioden er en veiledet praksis. Det vil si at studentene har krav på og plikt til å søke veiledning i situasjoner der de trenger det. Videre kreves det at sykepleiestudentene konfererer med en autorisert sykepleier for å forsikre seg om at de tiltak som settes i verk er faglig forsvarlige. Om veiledningen i denne praksisperioden sier studentene:

”Veiledning fra personalet i praksisstedet har derimot vært noe varierende. Vi har opplevd at en del av de fast ansatte ikke har hatt kunnskap nok til å veilede oss på en tilfredsstillende måte.” (Evalueringsrapport 2003)

En annen årsak til at veiledningen kunne bli varierende var at på mange av vaktene sykepleierstudentene hadde, manglet avdelingen egen sykepleier. I løpet av de fire første ukene var det 32 vakter der avdelingen ikke hadde egen, kjent sykepleier. Studentene hadde bakvakter fra andre avdelinger, men de hadde ikke samme kjennskap til avdelingen og pasientene. Disse sykepleierne kom kun ved tilkalling, og ble således ikke veiledere eller rollemodeller for studentene. Sykepleieren som var leid inn av Strømsø dekket opp noen av disse. I snitt jobbet hun som sykepleier med veiledningsansvar 1,5 vakt per uke.

I evalueringsrapportene(2003) kommer det frem at studentene er fornøyd med skolens veiledning:

”Derimot har vi følt at skolens engasjerte veiledere har utfylt store deler av våre behov for veiledning og kompetanseheving, og retter en stor takk til disse personene, som har vist stort engasjement og vilje til problemløsning.”

Fordelen med denne praksisen var at den var lagt opp slik at veileder/lærer fra skolen skulle være mye tilstede i avdelingen for å være en faglig ressurs for studentene. Veileder og/eller lærer var til stede i avdelingen hver dag og kunne bidra til at studenten nådde målene for 4. studieenhet.

3.1.5 Kommunikasjon

I studentenes læreplan legges det stor vekt på kommunikasjon. Et mål er å ”kommunisere og samarbeide med pasient og pårørende på en slik måte at tillit og trygghet utvikles” (Læreplan

2002, s.10). Et annet mål går på at studentene skal samarbeide konstruktivt med sykepleiere og andre medarbeidere innenfor helse-og sosialsektoren.

Studentene opplevde at kommunikasjonen med beboerne fungerte godt. I begynnelsen ble samtalene brukt til kartlegging av pleiebehov. Etter hvert som beboerne ble trygge på studentene, opplevde de at flere av dem ønsket å prate, blant annet om eksistensielle/ åndelige anliggender.

Videre kommer det frem i rapportene at kommunikasjon med beboernes pårørende har fungert bra. Om dette skriver et av teamene:

”Kommunikasjon har for vårt team fungert veldig bra. Vi har hatt to pasienter som har vært på sykehus, og i den forbindelse har det vært svært viktig å gi informasjon til de pårørende”, ” Vi har kun opplevd positive tilbakemeldinger i forhold til det arbeidet og den innsatsen vi studenter har gjort. Vi opplevde at de satte stor pris på vi holdt dem oppdatert angående familiemedlemmet; dette ga de oss muntlig tilbakemelding på.”

Denne observasjonen ble også underbygget på avslutningsfesten studentene arrangerte. Da reiste en pårørende seg og takket studentene for den fantastiske jobben de hadde gjort i praksisperioden. I tillegg sto det en takk til studentene i Drammens Tidende (Vedlegg 4).

3.1.6 Aktivisering

Mennesker slutter aldri å utvikle seg og inntrykk og opplevelser former oss gjennom livet. Kunst, musikk, idrettsarrangementer, bøker og utstillinger kan være eventyr for sjelen. Å få følge med og være delaktig i samfunnet, for eksempel gjennom å lese eller bli lest for fra avisen, er for mange betydningsfullt. Et liv i passivitet gir ingen utvikling, derfor må eldre mennesker få et variert tilbud som stimulerer de sansene som er intakt” (Norsk Helse og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund, 2002)

Studentene hadde som mål å tilrettelegge for ulike aktiviteter. Mange aktiviteter ble gjennomført. Eksempler på det er baking, bingo, sangstunder, ”velværedag”, felles trim, høytlesning, biltur og turer til et kjøpesenter. I utgangspunktet hadde studentene planlagt flere aktiviteter, men noen måtte revurderes. Om dette skriver studentene:

”Når det gjelder aktiviteter sammen med pasientene, fikk vi flere nyttige erfaringer. Blant annet opplevde vi at de eldre ikke orket så mye som vi trodde.” (Evalueringsrapport 2003)

Uttalelse fra en annen rapport:

”Aktiviteter som å gå på kafé og på kunstutstilling, samt lengre kjøreturer ble avlyst da vi ble klar over hvor mange og syke pasienter som egentlig fantes i avdelingen.” (Evalueringsrapport 2003)

Dette ble nyttige erfaringer for studentene og de skriver at i stedet for fellesaktiviteter som kunne være for slitsomme for beboerne, brukte de ofte mye tid inne hos hver pasient i morgen-og kveldsstellet. En av beboerne kommenterte dette slik: ”Åhh så deilig! Men har

dere tid til dette da?”. Slike uttalelser kan tyde på at det var det grunnleggende stellet og omsorgen beboerne først og fremst hadde behov for og mest glede av.

Eldre, syke mennesker har krav på godt stell av personell med god tid (Verdihåndboken 2002). I prosjektavdelingen kunne mye tyde på at dette ikke ble praktisert, noe disse uttalelsene fra ansattes evalueringsskjemaer underbygger:

”Hvis hver enkelt pasient skal få sine ønsker og behov dekket optimalt for eksempel i morgenstellet, går dette utover de andre pasientene mht til tid. Alle vil gjerne opp til frokost.” og ”Hadde vi vært 7 på jobb til enhver tid, hadde vi også kunnet gjøre mye, men slik er det ikke i virkeligheten.....”

I VG (11.03. 2003) kom det frem fra en pasients dagbok at pleierne hadde altfor lite tid og kunnskap til å gi henne omsorg, tilsyn og hjelp. Stein Husebø (2003) støtter denne påstanden og hevder at dette er tilfelle på svært mange sykehjem i Norge.

3.1.7 Loggbok, dagbok, ukeplaner og refleksjonsnotater

I begynnelsen av prosjektperioden ble det avtalt at studentene skulle benytte loggbok, dagbok, ukeplaner og refleksjonsnotater. Loggboken ble mye benyttet i startfasen, men skrivingen avtok etter hvert. Det samme skjedde med dagbokskrivingen.

I forhold til skriving av ukeplanene ga studentene hyppige tilbakemeldinger på at de mente dette ikke fungerte særlig bra. I en av rapportene(2003) står det:

”Noen synes det er et bra redskap, mens andre føler de skriver mest for skolens skyld.” og ”Denne praksisen har i tillegg båret mer preg av å være en ”arbeidspraksis”, der hjulene skal gå rundt og det er vanskeligere å planlegge uka.”

Dette er helt i tråd med tilbakemeldingene veileder og lærer fikk. Det ble poengtert at det var vanskelig å planlegge spesifikke mål fordi dagene var uforutsigbare og det skjedde mye som måtte taes tak i der og da. Eksempler på en slik ”uforutsett” situasjoner var lårhalsbrudd med innleggelse på sykehus og reinnleggelse på grunn av infeksjon.

Refleksjonsnotatene som studentene skrev, ble i overveiende grad opplevd som nyttige. Disse gir studentene til å reflektere over en bestemt situasjon de har opplevd og ved behov fikk de veiledning på disse situasjonene.

4 OPPSUMMERING

Hensikten med prosjektet ”studentdrevet post” var som innledningsvis nevnt todelt; Drammen kommune ønsker rekruttering av sykepleiere til eldreomsorgen og Høgskolen i Buskerud ønsker praksisarenaer som bidrar til at studentene når målsettingen for 4. studieenhet. I tillegg ser Høgskolen viktigheten av å stimulere studenter til å jobbe i geriatrien.

Det kan være flere årsaker til at utfallet av dette prosjektet ble dårlig sammenlignet med tilsvarende prosjekter (Jakobsen 1999, Horntvedt 2000, Kjelstad 2002). Prosjektbeskrivelsen var til dels mangelfull, det samme gjelder planleggingen. De fleste av studentene og samtlige ansatte opplevde at prosjektet var dårlig forberedt fra Høgskolen og Strømsøs side. Dette førte blant annet til at felles planlagte temadager ikke ble arrangert.

Evalueringskjemaene for ansatte (vedlegg 1) og for studentene (vedlegg 2) er vedlagt.

4.1 Læring for studentene

Data som kom frem om dette, både underveis, i sluttevalueringsrapportene og på evalueringsskjemaene var en opplevelse av at avdelingen ikke hadde nok fagkompetanse og ressurser til å diskutere fagspørsmål eller veilede dem. Videre mener flesteparten av studentene at de ansatte ikke fungerte som gode rollemodeller.

Årsaken til dette kan være at det på et stort antall vakter manglet autorisert sykepleier. Til tross for at institusjonen hadde autorisert sykepleier på en annen avdeling, fungerte ikke disse som veiledere og rollemodeller for studentene i prosjektet "studentdrevet post". Ofte opplevde studentene at ansvarlig sykepleier på kveldsvakt ikke visste om prosjektet. Det til tross for at alle skulle vært informert.

Ulike undersøkelser fra sykehjem viser at det er få ekspertsykepleiere i praksisfeltet, og at de som finnes er lite tilgjengelige for studentene. Studentene går mye alene i stellesituasjoner eller går sammen med hjelpepleiere og pleiemedhjelpere uten utdanning (Fagermoen og Nygård 1989, Granum, Nåden og Åsen 1991).

Data fra studentene viser at holdningene i avdelingen virket "inngrodd" og at det var liten vilje til endring. De påpeker at ansatte i avdelingen ønsket å gjøre ting slik de pleier, og de viste motstand mot endring. Med andre ord var det liten mottakelighet for fagutvikling.

I praksis er det viktig at en som sykepleier ikke er bundet av regler og rutiner, men er åpen for forandringer og nye måter for å drive god sykepleie på. I en sykehjemsavdeling er dette spesielt viktig å ha i baktankene. Der mye av de daglige gjøremålene er preget av rutine. Vanetenkning er en trussel for kyndig utøvelse av sykepleierfaget hevder Kirkvold (1996). Studentene i prosjektet "studentdrevet post" opplevde nettopp at forslag de kom med, prosedyrer og tiltak de satte i gang ikke var velkommen, noe som ulike utsagn på evalueringsskjemaene uttrykte. Data fra ansatte i prosjektavdelingen kan tolkes som om det er en viss motstand for nytenkning, endring og igangsetting av tiltak. Utsagn som at avdelingen fungerer godt som den er og at det kunne virke som om avdelingen ble omgjort til en "indremedisinsk" avdeling, tyder på det.

Årsakene til dette kan være at det faste personalet ikke var godt nok forberedt på hva prosjektet innebar. I og med at flesteparten av de ansatte mente at de selv var dårlig informert om prosjektet, hadde de heller ingen mulighet for å forstå hva som var målsettingen for studentene, blant annet læring, gjennomgang/skriving av pleieplaner og prosedyrer, ledelse og så videre.

I evalueringsrapportene og på evalueringsskjemaene kommer det allikevel frem at studentene opplever praksisperioden som unik og lærerik og de fleste skriver at målene for 4. studieenhet

er nådd tilstrekkelig eller godt. En student mener dette var den mest lærerike praksisperioden i utdanningen. Årsakene til dette, mener de, er at studentene selv sitter inne med mye fagkunnskap, og at de har samarbeidet tett og lært mye av hverandre. En annen årsak, i følge studentene, var at skolens ansatte brukte mye tid i praksisfeltet. På den måten ble behovet for fagkunnskap dekket.

4.2 Læring for de ansatte

Et av målene i prosjektbeskrivelsen var faglig oppdatering og kompetanseheving for de ansatte i prosjektavdelingen. I Drammens Tidende (22.2.2003) uttalte Strømsøs fagutvikelingskonsulent: ”Sykehjemets ansatte har fått frigitt tid til fagutvikling og kompetanseheving,....” (Vedlegg 5)

I datainnsamlingen fra de ansatte kommer det frem at 5 av 7 mente avdelingen hadde utnyttet ressursene det gir å ha studenter dårlig, og samtlige mente at de ikke har fått frigitt tid til faglig arbeid eller til fagutvikling/kompetanseheving utenom det daglige. Dette gjelder hele prosjektperioden. I tillegg mener personalet at ”studentdrevet post” stort sett ikke har påvirket den faglige utviklingen, eller ført til endring av prosedyrer. Allikevel svarer 2 ansatte at de vil følge opp prosedyrene som studentene laget, mens 2 svarer at de ikke vil det.

Målet om kompetanseheving i staben ble ikke oppfylt. Det kan være ulike årsaker til dette. Blant annet ufullstendig planlegging av, og informasjon om ”studentdrevet post”. Dette kommer tydelig frem i datasamlingen.

I sine kommentarer skriver leder ved avdelingen at planleggingsfasen er avgjørende for et godt resultat (Vedlegg 3). Dette er i samsvar med Jakobsen (1999) som poengterer viktigheten av god kommunikasjon mellom alle involverte parter.

4.3 Rekruttering til eldreomsorgen

Nasjonalt er det i de siste årene foreslått flere tiltak for å øke sykepleierdekningen i primærhelsetjenesten og spesielt på sykehjem. Et forslag var avkortet sykepleierutdanning for hjelpepleiere og desentralisert deltidsstudium. Dette til tross for at det ikke er problem med å fylle studieplasser for sykepleiere med kvalifiserte søkere (Vambseth 1998, s.16). I dag utdannes det stadig flere sykepleiere, men et fåtall av disse ønsker å arbeide på sykehjem ved endt utdanning. En studie utført av Bergland og Lærum (1999) blant sykepleierstudenter, viser at kun 9,2 % ønsker å jobbe i eldreomsorgen.

I en artikkel om prosjektet sier fagutvikelingskonsulenten ved institusjonen:

”... Og at det også kan få betydning for en svak rekruttering til kommunens pleie- og omsorgstjeneste.” (Drammens Tidende, 2003)

13 av studentene kan ikke tenke seg å jobbe i eldreomsorgen og dette begrunnes med at avdelingen ikke var et godt eksempel for en nyutdannet sykepleier, at fagmiljøet var dårlig og at det var altfor få ressurser til å kunne gjøre en forsvarlig og god jobb i tråd med kravene i Verdihåndboken (2002), Kvalitetsforskriften (1997). I tillegg viste data at studentene savnet

faglig oppfølging fra ledere og fagutviklingskonsulent. Flere hevdet at den eneste i institusjonen som ga dem faglig utbytte var legen. Den ene som svarte at prosjektet hadde ført til interesse for eldreomsorgen poengterte:

”Prosjektet har fått meg til å innse hvor viktig det er med fagkompetanse i eldreomsorgen. Dessverre er rammene så uforsvarlig at jeg ikke har samvittighet til å forsvare dette. Jeg ville vært utbrent etter en uke, så jeg kommer ikke til å søke til Drammen kommune og eldreomsorgen.” (Evalueringsrapport 2003)

Hovedmålsettingen for Drammen kommune var økt rekruttering til eldreomsorgen. Data viser at dette prosjektet var totalt mislykket i forhold til dette målet.

4.4 Veien videre

Til tross for at hovedmålene ikke ble nådd, har aktørene i ”studentdrevet post” allikevel oppnådd positive erfaringer. Den viktigste erfaringen er at pasientene fikk et godt tilbud i prosjektperioden. Dette understreker avdelingssykepleier som sier at studentene satte beboerne i fokus, og viste ekte og god omsorg. I evalueringen mener også samtlige ansatte at pasientene har hatt det godt i prosjektperioden.

I tillegg til dette er som tidligere nevnt studentene svært fornøyd med alt de har lært i denne praksisperioden noe disse utsagnene underbygger:

”Tross en del problemer underveis ifht. samarbeid og planlegging har dette vært min absolutt beste og mest lærerike praksis noensinne” og ”Det har vært en lærerik periode...”

Dette viser at prosjektet har vært positivt med tanke på beboernes hverdag og studentenes læring, noe som bør motivere Drammen kommune og Høgskolen i Buskerud, avdeling for helsefag, til lignende prosjekter i fremtiden.

LITTERATURLISTE

- Bergland, Å., Lærum, H. Hvem vil arbeide med eldre? Vård i Norden, nr. 3, 1999
- Dehli, W.S.P., Ja takk, både studenter og pasienter! Praksisstudier i kommunehelsetjenesten, Høgskolen i Nord-Trøndelag, NTF-rapport 1999:2
- Drammen kommune, Verdihåndbok for omsorgstjenestene i Drammen kommune, 2002
- Drammens Tidende. "Vennlig kupp på sykehjemmet" 22.02. 2003.
- Granum, Vigdis, Dagfinn Nåden, Kari H. Aasen (1991): De var ikke der! En analyse og drøfting av sykepleierstudentenes undervisningssituasjon i to sykehjemsavdelinger. Betanien Sykepleierhøyskole, Oslo 1991.
- Haugland E. (Direktør, Haukeland sykehus). Intervju med Haugland som en del av et seminar om kvalitetsutvikling i helsefagutdanningene for ledere og lærere ved Avdeling helse- og sosialfag, HiB, mai 1998.
- Horntvedt R., Kyrkjebø V., Blått +gult =grønt. Samarbeidsprosjekt for Ramnes sykehjem (RS) Vestfold, og høgskolen i Vestfold, avdeling for helsefag (HVE), 2000.
- Høgskolen i Buskerud, Evalueringsrapport team I, II og III 2003
- Høgskolen i Buskerud, Læreplan for praktiske studier 4. studie-enhet, august 2002
- Høgskolen i Buskerud, Metodebok for grunnutdanning i sykepleie, mai 2002
- Jakobsen, R., "Å spille samme melodi, men kanskje ikke på samme instrument...?". Rapport fra et samarbeidsprosjekt mellom Catinka Gulbergsenteret og Høgskolen for diakoni og sykepleie, Lovisenberg, Oslo, Rapport nr 1/99.
- Kirkevold, M. (1996) Vitenskap for praksis? ad Notam Gyldendal: Oslo.
- Kjelstad S. Prosjekt "overta sykehjemsavdeling" Erfaringer fra 1994-1999. Høgskolen i Bergen, 2002
- Kristoffersen, N.J. Generell sykepleie 1. Universitetsforlaget: Oslo 1997.
- Kyrkjebø, Jane Mikkelsen. Hvordan integrere opplæring i kvalitetsutvikling i helsefagutdanningene? Nordisk tidsskrift for medisinsk utdanning 2000;
- Lov 1999-07-02 nr 64: Lov om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven).
- Malmedal, W. (1999) Sykehjemmets skyggesider. Kommuneforlaget: Oslo.
- Sosial- og helsedepartementet (1999) Handlingsplan for helse- og sosialpersonell 1998-2001_

Rett person på rett plass. 3. utgave.

Sosial- og helsedepartementet- et rundskriv (1997) Kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene. Lov om pasientrettigheter. Oslo. SHD 1999-07-02 NR. 0063§2-1 3dje ledd

Sosial- og helsedepartementet- rapport (1999) Sykehjemmenes rolle og funksjoner i fremtidens pleie- og omsorgstjenester- en analyse av alders- og sykehjemsfunksjoner: Oslo.

Sosial- og helsedepartementet, Statens helsetilsyn, Nasjonal strategi for kvalitetsutvikling i helsetjenesten (IK-2482), 1995

Vambesth, J.-I. Sykehjemmet- et godt sted å arbeide? Hovedoppgave. Institutt for sykepleievitenskap, Oslo 1998.

VG. "Solveigs dagbok inn i døden" 11.03.2003

Westhagen, H. m.fl: Prosjektarbeid – utviklings- og endringskompetanse, Universitetsforlaget, 1999..

Evaluering av ”studentdrevet post”

Prosjektet ”studentdrevet post” som har vært et samarbeidsprosjekt mellom Drammen kommune og Høyskolen i Buskerud er nå over.

Dette er første gang et slikt prosjekt er gjennomført og det er derfor viktig å evaluere det på best mulig måte. For å gjøre dette har vi utarbeidet et skjema til alle ansatte ved avdeling B, Strømsø og til alle studentene som deltok.

Kryss av et alternativ på hvert spørsmål og fyll gjerne ut med korte kommentarer.

Skjemaet er anonymt.

Når skjemaet er ferdig utfylt, kan det legges i konvolutten merket ”EVALUERINGSSKJEMA” på vaktrommet.

Takk

Hilsen oss ved Høyskolen i Buskerud

Tallene er basert på svarene fra 7 ansatte, Strømsø.

1 FORBEREDELSE

Med forberedelse menes perioden prosjektet startet i uke 2, 2003

1.1 *Hvordan opplevde du at prosjektet var forberedt frem til oppstart?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig		
utilstrekkelig	2	29 prosent
dårlig	5	71 prosent
ikke svart		

1.2 *Hvordan opplevde du at skolen forberedte oppstarten på prosjektet?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig		
ufullstendig	1	14 prosent
dårlig	6	86 prosent
ikke svart		

1.3 *Hvordan mener du at ledelsen ved institusjonen har forberedt personalet på prosjektet?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig		
ufullstendig	3	43 prosent
dårlig	4	57 prosent
ikke svart		

1.4 *Hvordan var du selv forberedt oppstarten?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	2	29 prosent
ufullstendig	1	14 prosent
dårlig	4	57 prosent
ikke svart		

1.5 *I hvor stor grad mener du at du selv har hatt innflytelse på prosjektet?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig		
ufullstendig		
dårlig	6	86 prosent
ikke svart	1	14 prosent

1.6 *Hvordan var forholdene organisert på Strømsø med tanke på:**a) mottak av studentene?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	1	14 prosent
ufullstendig	4	57 prosent
dårlig	1	14 prosent
ikke svart	1	14 prosent

b) ansattes forberedthet?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig		
ufullstendig	3	43 prosent
dårlig	4	57 prosent
ikke svart		

Kommentarer fra ansatte:

- 1) Studenter og personalet skulle hatt "seminarer" el. "møter hvor vi kunne hatt mulighet til å bli kjent med hverandre og avklare en del forventninger.
- 2) Studentene kunne kommet puljevis til avd. i forkant for å gjøre seg litt kjent med hvordan ting blir gjort
- 3) Bedre informasjon. Den var dårlig.

2 PRAKSISPERIODEN

Perioden fra prosjektet startet på avdeling B til og med nedtrappingsuken

2.1 *Hvordan gikk "innkjøringsperioden"?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	1	14 prosent
ufullstendig	2	29 prosent
dårlig	4	57 prosent
ikke svart		

2.2 *Hvordan ble organiseringen i avdelingen gjennomført?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	1	14 prosent
ufullstendig	1	14 prosent
dårlig	3	43 prosent
ikke svart	2	29 prosent

Kommentar fra ansatte :

- 1) "Veldig dårlig planlegging."
- 2) "Dårlig opplegg."
- 3) "Min mening ang. planlegging burde vært at studentene gikk sammen med en ansatt. IKKE sammen to og to."

- 2.3 *Et sentralt mål for overtakelsen er også at studentene skal fungere som leder (eks.: avdelingssykepleier, assisterende avdelingssykepleier og som ansvarshavende på kveldsvakter for å delta i planleggingen/organiseringen av sykepleien)*

Hvordan vurderer du at studentene har ivaretatt denne lederfunksjonen?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	5	71 prosent
ufullstendig	1	14 prosent
dårlig	1	14 prosent
ikke svart		

- 2.4 *Pleieplaner skulle utarbeides av studenter og ansatte i samarbeid i prosjektperioden I hvilken grad mener du at dette målet ble nådd?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	2	29 prosent
ufullstendig	3	43 prosent
dårlig	1	14 prosent
ikke svart	1	14 prosent

- 2.5 *Pleieplaner skulle brukes av studenter og ansatte i prosjektperioden I hvilken grad har du brukt pleieplanene?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	3	43 prosent
ufullstendig	1	14 prosent
dårlig	2	29 prosent
ikke svart	1	14 prosent

- 2.6 *I hvilken grad tror du at du kommer til å fortsette å benytte pleieplanene?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	5	71 prosent
ufullstendig	1	14 prosent
dårlig		
ikke svart	1	14 prosent

- 2.7 *Et annet effektmål var "Planlagte aktiviteter tilpasses pasientenes ønsker og behov"*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	4	57 prosent
ufullstendig	1	14 prosent
dårlig	2	29 prosent
ikke svart		

Kommentarer fra ansatte:

- 1) "Det var vel ingen som direkte ble spurt om hvilke aktiviteter de hadde lyst til. Det ble bare bestemt av studentene. Alle er ikke like begeistret for aktiviteter.
- 2) "Hvis hver enkelt pasient skal få sine ønsker og behov dekket optimalt for eksempel i morgenstellet, går dette utover de andre pasientene mht til tid. Alle vil gjerne opp til frokost."

3 LÆRING OG FAGUTVIKLING FOR ANSATTE

3.1 *Hvordan har du opplevd at avdelingen har klart å "utnytte" de ressursene det gir å ha flere studenter enn vanlig?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	1	14 prosent
tilstrekkelig	1	14 prosent
ufullstendig	1	14 prosent
dårlig	4	57 prosent
ikke svart		

3.2 *Hvordan opplever du at beboerne har hatt det i denne perioden?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	1	14 prosent
tilstrekkelig bra	6	86 prosent
dårlig		
ikke svart		

3.3 *Hvordan har prosjektet "studentdrevet avdeling" påvirket den faglige utviklingen på din avdeling?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	2	29 prosent
ufullstendig	1	14 prosent
dårlig	3	43 prosent
ikke svart	1	14 prosent

3.4 *Har det å ha studenter ført til endring av prosedyrene på avdelingen?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
ja	1	14 prosent
nei	6	86 prosent
ikke svart		

Dersom svaret er ja, hvilke endringer er gjort?

Kommentarer fra ansatte:

1) "Kardex til tre for å forsøke å jobbe mer med primærsykepleie."

3.5 *Ønsker du å følge opp noen av de endringene som studentene har gjort i denne perioden?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
ja	2	29 prosent
nei	2	29 prosent
ikke svart	3	43 prosent

Dersom svaret er ja, hvilke endringer vil du følge opp?

Kommentarer fra ansatte:

1) "jfr. 3.4"

2) "Pleieplaner og T-kort."

Dersom svaret er nei, hvorfor ikke?

Kommentarer fra ansatte:

1) "Syntes avd. fungerer bra som den er."

2) "Fordi at noen av endringen ikke lar seg gjøre i det daglige når bemanningen er mindre."

3.6 *I hvilken grad har det å ha studenter frigjort tid til faglig arbeid utenom det daglige?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig		
ufullstendig	1	14 prosent
dårlig	6	86 prosent
ikke svart		

3.7 *En viktig faktor med å ta over driften av avdeling B i en uke var å "frigi tid til fagutvikling/kompetanseheving for fast personell"*

I hvilken grad ble dette målet innfridd?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	2	29 prosent
ufullstendig	1	14 prosent
dårlig	3	43 prosent
ikke svart	1	14 prosent

3.8 *Vil du anbefale lignende prosjekter i din avdeling i fremtiden?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
ja	2	29 prosent
nei	4	57 prosent
ikke svart	1	14 prosent

Kommentarer fra ansatte:

- 1) "Hvis dette skal fungere må det være mindre antall studenter av gangen på avdeling."
- 2) "Hvis alt blir godt tilrettelagt og en god informasjon. Presentasjon av studenten og personell. Arbeidsplan."

Gi en kort kommentar om helhetsinntrykket av praksisperioden og prosjektet "studentdrevet avdeling".

Kommentarer fra ansatte:

- 1) "Studenten lekte sykehjem. Da de tok over avd. var de så mange at det ble helt feil inntrykk. Hadde det vært like mange på jobb bestandig kunne pasientene fått like mye spesialbehandling mer til. Elevene merket ikke hva det virkelig vil si å jobbe på sykehjem med dårlig bemanning og tunge pleiepasienter."
- 2) "Var på forhånd meget positiv til prosjektet. Ble etter hvert mer og mer negativ da det i perioder kunne virke som om avdelingen ble omgjort til en "indremedisinsk" avdeling. Med det mener jeg at en del av studentene fokuserte mer på å gi medikamenter i stedet for sykepleietiltak."
- 3) "Ingen av de 14 studentene kan ha fått noe inntrykk av hvordan det er å jobbe på et sykehjem når bemanningen har vært 7-8 på dagvakt og 4-5 på kveld, når vanlig bemanning er 3 på dag, 2 på kveld."
- 4) "Hadde vi vært 7 på jobb til enhver tid, hadde vi også kunnet gjøre mye, men slik er det ikke i virkeligheten. Alt for mange på en gang på en avdeling. Dårlig innkjøring."
- 5) "Alt for mange studenter på en gang. Pleieplan var ok, men man bør forklare godt til pleie-personal om det er godt nok til å bruke videre eller hva som er endringer. Det blir heller ikke fullført godt nok, når en av en eller annen grunn til tider blir borte i arbeidet, eks. møte, lesedag m.m."

EVALUERINGSSKJEMA

Prosjekt "studentdrevet post"

Uke 2-9, 2003

Samarbeidsprosjekt Drammen kommune, Omsorgstjenesten Strømsø
&
Høgskolen i Buskerud, avdeling helsefag

Studenter

1.0 FORBEREDELSE

Med forberedelse menes perioden fra dere søkte om å få delta, til prosjektet startet i uke 2, 2003

1.2 *Hvordan var prosjektet forberedt frem til oppstart?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	1	7 prosent
tilstrekkelig	2	14 prosent
ufullstendig	7	50 prosent
dårlig	4	29 prosent
ikke svart		

1.2 *Hvordan har skolen forberedt oppstarten på prosjektet?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	1	7 prosent
tilstrekkelig	3	21 prosent
ufullstendig	6	43 prosent
dårlig	4	29 prosent
ikke svart		

1.3 *Hvordan har du selv forberedt oppstarten?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	2	14 prosent
tilstrekkelig	9	64 prosent
ufullstendig	3	21 prosent
dårlig		
ikke svart		

1.4 *I hvor stor grad mener du at du selv har hatt innflytelse på prosjektet?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	1	7 prosent
tilstrekkelig	8	57 prosent
ufullstendig	5	36 prosent
dårlig		
ikke svart		

1.5 *Hvordan var forholdene organisert på Strømsø med tanke på:*a) *mottak*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	2	14 prosent
tilstrekkelig	1	7 prosent
ufullstendig	4	29 prosent
dårlig	7	50 prosent
ikke svart		

b) *informasjon om posten og opplegg der*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	1	7 prosent
tilstrekkelig	6	43 prosent
ufullstendig	6	43 prosent
dårlig	1	7 prosent
ikke svart		

c) *de ansattes forberedthet*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	1	7 prosent
tilstrekkelig	5	36 prosent
ufullstendig	6	43 prosent
dårlig	2	14 prosent
ikke svart		

Har du tanker om noe som kunne vært gjort annerledes i forberedelsene

Noen kommentarer fra studentene:

- 1) ”Samarbeidet med ansatte i forkant. Det skulle vært klarlagt at vi skulle på 1 avd. før vi begynte. Bedre informasjon til de ansatte.”
- 2) ”Prosjektplanen var veldig utfyllende for den videre jobbingen med å forberede prosjektet, og burde vært på bordet tidligere. Forberedelsene virket rimelig gode, første uka på avd. F, men etter overflyttingen til B var ikke inntrykket like godt, nei.”
- 3) ”Planene for høsten burde vært gjennomført(seminar, møte ansatte). Strømsø burde gitt tydelig og god info til ansatte om prosjektet og studentenes rolle i avdelingen.”
- 4) ”- De ansatte burde fått være med fra start. – Mer info til alle parter. – Backup-plan i tilfelle sykdom.”
- 5) ”Back-up plan. Utgangspunktet virket godt fra Elisabeth sin side, men raknet da hun ble syk.
- 6) ”Virker ikke som noen har informert de involverte i prosjektet.”
- 7) ”Bedre informasjon, samarbeide mellom studenter, fast ansatte og ledelse skole/Strømsø. Viktig at det finnes en ”back up”plan hvis ting skulle skjære seg.”

2 PRAKSISPERIODEN – organisering og læring

Perioden fra dere startet på post til og med nedtrappingsuken

2.1 Hvordan gikk arbeidet med selvevaluering?

Svaralternativer Antall som svarte Prosent

godt	3	21 prosent
tilstrekkelig	10	72 prosent
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig		
ikke svart		

2.2 Hvordan gikk arbeidet med ukeplaner?

Svaralternativer Antall som svarte Prosent

godt	1	7 prosent
tilstrekkelig	6	43 prosent
ufullstendig	6	43 prosent
dårlig	1	7 prosent
ikke svart		

2.3 Hvordan ble organiseringen og gjennomføringen i avdelingen i forhold til ukeplanene?

Svaralternativer Antall som svarte Prosent

godt	1	7 prosent
tilstrekkelig	5	36 prosent
ufullstendig	6	43 prosent
dårlig	2	14 prosent
ikke svart		

Kommentar til egen planlegging og organisering.

Noen kommentarer fra studentene:

- 1) ”Jeg/teamet har følt det vanskelig å koordinere i tilstrekkelig grad til at ukeplanene ga noen positiv effekt. Ellers har det vært vanskelig å bestemme fokuset for uka på et tema når det følte forventninger til å delta aktivt i hele hverdagen for teamets pasienter og avd.”
- 2) ”Det opplevdes helt umulig å planlegge uken i særlig stor grad.”
- 3) ”Savnet at personalet viste interesse for våre ukeplaner, men de visste kanskje ikke om de?”
- 4) ”Ukeplanene var noe jeg gjorde fordi det var et krav, følte ikke at de var noe nyttig for mitt arbeid i posten. Selvevalueringene derimot er nyttige. Også muntlige tilbakemeldinger er bra.”

2.4 Oppnåelse av effektmålene for prosjektet

- a) I prosjektplanen står det ”studentene skal gjennom økt medansvar ha fokus mot å lære og vurdere handlingsvalg”

Hvordan vurderer du å nå ha nådd disse målene?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	11	79 prosent
tilstrekkelig	3	21 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

- b) *Sentrale mål er også at studentene skal fungere som leder (eks.: avdelingssykepleier, assisterende avdelingssykepleier og som ansvarshavende på kveldsvakter for å delta i planleggingen/organiseringen av sykepleien)*

Hvordan vurderer du å ha ivarettatt denne lederfunksjonen?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	8	57 prosent
tilstrekkelig	6	43 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

- c) *Pleieplaner skulle utarbeides av studenter og ansatte i prosjektperioden*
I hvilken grad mener du at dette målet ble nådd?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	3	21 prosent
tilstrekkelig	10	72 prosent
ufullstendig		
dårlig	1	7 prosent
ikke svart		

- d) *Pleieplaner skulle brukes av studenter i prosjektperioden*
I hvilken grad har du brukt pleieplanene?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	3	21 prosent
tilstrekkelig	8	57 prosent
ufullstendig	3	21 prosent
dårlig		
ikke svart		

- e) *Et annet effekt mål var "Planlagte aktiviteter tilpasses pasientenes ønsker og behov"*
I hvilken grad mener du at dette målet ble nådd?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	7	50 prosent
tilstrekkelig	6	43 prosent
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig		
ikke svart		

- f) *Et annet viktig mål er "studenten når sine mål som de selv har planlagt"*
I hvilken grad mener du at dette målet ble nådd?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	7	50 prosent
tilstrekkelig	5	36 prosent
ufullstendig	2	14 prosent
dårlig		
ikke svart		

Noen kommentarer fra studentene:

- 1) ”Holdninger virker ”inngrodd” og det vises liten vilje til endring. Ting blir gjort som de alltid har blitt gjort.”
- 2) ”Vår påvirkning når det gjaldt å innføre bl.a. prosedyrer, ble ikke overholdt av det fast ansatte personalet, men av oss studenter imellom. Følte en oppgitteth ift. at personalet ”overså ” våre prosedyrer.”
- 3) ”Praksisen har vært svært bra ifht. Min mulighet til å utvikle meg selv og nå målene i læreplanen. Det har vært spennende med mye ansvar

2.6 *Hvordan har muligheten underveis vært til å drøfte fagspørsmål med :**a) de ansatte*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	1	7 prosent
ufullstendig	8	57 prosent
dårlig	5	36 prosent
ikke svart		

b) med medstudentene

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	9	64 prosent
tilstrekkelig	4	29 prosent
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig		
ikke svart		

b) med veileder

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	12	86 prosent
tilstrekkelig	1	7 prosent
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig		
ikke svart		

c) med lærer

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	12	86 prosent
tilstrekkelig	1	7 prosent
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig		
ikke svart		

2.7 *Hvordan vurderer du din mulighet til å påvirke fagmiljøet på posten?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	1	7 prosent
tilstrekkelig	4	29 prosent
ufullstendig	6	43 prosent
dårlig	3	21 prosent
ikke svart		

Noen kommentarer fra studenten

- 1) ”Jeg har jo MULIGHETEN (jfr. punkt 2.7), men det hjelper jo lite når de ansatte ikke var mottakelig, følte til tider at jeg ikke ble hørt til tross for faglig begrunning for valg jeg tok.”
- 2) ”Min begrunnelse for ufullstendig er at vi har hatt for liten tid til å sette oss ned med dette.”
- 3) ”Det var vanskelig å komme med noen nye forslag til de ansatte da de ikke var så veldig åpne for nye ting.”
- 4) ”Liten fagkompetanse, dårlig bemanning og laber interesse fra de ansattes side har vanskeliggjort mulighetene for faglig input og diskusjoner.”
- 5) ”Følte at de ansatte hadde lite faglig å komme med, dette behovet ble dekket av medstudenter, veileder/lærer.”
- 6) ”Synes det har vært et flott samarbeid med veileder og lærer. Men til tider har vi hatt mye å gjøre på avdelingen slik at vi ikke fikk ”brukt” hverandre. Allikevel synes jeg det har vært TOPP å være så mange studenter samlet!”
- 7) ”Lærerne og veilederne er samme personer.”
- 8) ”Muligheten til å drøfte med de ansatte har vært der. Men det førte sjelden til noe konstruktivt! Fikk høre at ”sånn gjør vi det her” og det var det!”

2.8 I målsettingen i læreplan for praktiske studier 4 studie enhet står det oppført endel punkter som studenten skal mestre

I hvilken grad har praksisen på, Strømsø bidratt til at du har nådd disse målene?

- a) *ta ansvar for at pasientenes integritet blir ivaretatt*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	11	79 prosent
tilstrekkelig	3	21 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

- b) *forstå hvordan kronisk sykdom og behov for hjelp innvirker på pasientene og pårørendes livssituasjon*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	12	86 prosent
tilstrekkelig	2	14 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

- c) *være kritisk og reflektert i forhold til verdier og normer som styrer egen og andres praksis*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	11	79 prosent
tilstrekkelig	2	14 prosent
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig		
ikke svart		

- d) *planlegge og gjennomføre sykepleie med utgangspunkt i pasientens ressurser, aktuelle behov, verdier og livshistorie*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	7	50 prosent
tilstrekkelig	7	50 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

- e) *evaluere og justere tiltak og ut fra sykepleiefaglige vurderinger og eksisterende rammevilkår*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	9	64 prosent
tilstrekkelig	4	29 prosent
ufullstendig		
dårlig	1	7 prosent
ikke svart		

- f) *kommunisere og samarbeide med pasient og pårørende på en slik måte at tillit og trygghet utvikles*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	11	79 prosent
tilstrekkelig	3	21 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

- g) *planlegge og gjennomføre grunnleggende stell og prosedyrer sikkert og selvstendig*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	10	71 prosent
tilstrekkelig	4	29 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

- h) *vise selvstendighet og kreativitet i tiltak av forebyggende, lindrende, behandlende og rehabiliterende karakter*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	9	64 prosent
tilstrekkelig	5	36 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

- i) *ta medansvar for sykepleie til alvorlig syke og deres pårørende*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	13	93 prosent
tilstrekkelig	1	7 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

- j) *medansvarlig for sykepleie til døende pasienter og deres pårørende*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	8	57 prosent
tilstrekkelig	6	43 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

- k) *håndtere legemidler i tråd med regler for kvalitetssikring*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	3	21 prosent
tilstrekkelig	10	72 prosent
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig		
ikke svart		

l) *vurdere egen kompetanse og aktivt oppsøke aktuelle og kvalifiserende læresituasjoner*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	5	36 prosent
tilstrekkelig	9	64 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

m) *evaluere kvaliteten på egen og andres sykepleiedokumentasjon*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	4	29 prosent
tilstrekkelig	10	71 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

n) *anvende relevante forskningsresultater og faglitteratur i argumentasjon for egne handlinger*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	3	21 prosent
tilstrekkelig	9	64 prosent
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig	1	7 prosent
ikke svart		

o) *anvende pedagogiske prinsipper i veiledning og undervisning av medarbeidere*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	4	29 prosent
tilstrekkelig	8	57 prosent
ufullstendig	2	14 prosent
dårlig		
ikke svart		

p) *anvende pedagogiske prinsipper i planlegging og organisering av sykepleietjenesten til en gruppe pasienter*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	4	29 prosent
tilstrekkelig	7	50 prosent
ufullstendig	2	14 prosent
dårlig	1	7 prosent
ikke svart		

q) *samarbeide konstruktivt med sykepleiere og andre medarbeidere innenfor helse-og sosialsektoren*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	3	21 prosent
tilstrekkelig	8	57 prosent
ufullstendig	2	14 prosent
dårlig	1	7 prosent
ikke svart		

r) *gjøre rede for utviklingen innenfor organiseringen av sykepleietjenesten i kommunene, samt lovverket som regulerer denne virksomhetene*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	3	21 prosent
tilstrekkelig	7	50 prosent
ufullstendig	4	29 prosent
dårlig		
ikke svart		

- s) *forstå hvordan prioriteringer i samfunnet generelt, og i helse-og sosialpolitikken spesielt, får konsekvenser for ulike pasientgrupper*

Svaralternativer Antall som svarte Prosent

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	6	43 prosent
tilstrekkelig	7	50 prosent
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig		
ikke svart		

- t) *vise helsepolitisk og samfunnskritisk engasjement i sykepleieutøvelsen*

Svaralternativer Antall som svarte Prosent

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	6	43 prosent
tilstrekkelig	7	50 prosent
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig		
ikke svart		

Noen kommentarer fra studentene:

- 1) ”Opplever at studentposten har gitt meg større mulighet for utvikling enn ”vanlig” praksis”
- 2) ”2.6.14: Skulle gjerne hatt mer tid til å fordype meg i litteratur.”
- 3) ”Det har vært mange muligheter til å oppnå mang mål i en slik avdeling som avdeling B.”

3 OPPFØLGING FRA PRAKSISFELT OG SKOLE

3.1 Oppfølging fra skolen:

I planen for prosjektet skal veileder/lærer være mye tilstede

- a) *Hvordan fungerte tilgangen på veiledning fra skolen?*

Svaralternativer Antall som svarte Prosent

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	14	100 prosent
tilstrekkelig		
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

- b) *Hvordan fungerte skolens ansatte som faglige veiledere?*

Svaralternativer Antall som svarte Prosent

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	14	100 prosent
tilstrekkelig		
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

- c) *Hvordan fungerte skolens ansatte som rollemodeller?*

Svaralternativer Antall som svarte Prosent

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	14	100 prosent
tilstrekkelig		
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

Noen kommentarer fra studenten:

- 1) ”Viktig med veiledere som har erfaring fra eldreomsorgen.”
- 2) ”Veldig bra veiledning fra skolen! Dyktige!! Bra at de akkurat har vært i praksisfeltet selv!”
- 3) ”God oppfølging. Fint at lærer/veileder er tilstede for å svare på spørsmål/diskusjoner.”

3.2 Oppfølging fra de ansatte ved posten:

I prosjektplanen står det ”sykepleiere knyttet til prosjektavdelingen vil som kontaktsykepleiere ha ansvaret for veiledning av studentene. Sammen med hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og ansatte assistenter/ufaglærte vil kontaktsykepleierne være betydningsfulle rollemodeller for studentene

a) Hvordan har tilgangen på veiledning fra de ansatte vært?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	1	7 prosent
tilstrekkelig	5	36 prosent
ufullstendig	4	29 prosent
dårlig	4	29 prosent
ikke svart		

b) Hvordan fungerte de ansatte som faglige veiledere?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	2	14 prosent
ufullstendig	7	50 prosent
dårlig	5	36 prosent
ikke svart		

c) Hvordan fungerte de ansatte som rollemodeller?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	1	7 prosent
tilstrekkelig		
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig	12	86 prosent
ikke svart		

Noen kommentarer fra studentene:

- 1) ”De har vært tilstede, men vist et litt flatt engasjement, og til tider en demotiverende og nedbrytende holdning, til alt og alle noen ganger.
- 2) ”Har sett lite til fagutviklingssykepleier og avdelingsleder.”
- 3) ”Følte hele tiden at de ansatte ikke var forberedt på at vi kom og at de kanskje trodde at vi skulle fortrenge dem fra deres jobber. De som ønsket oss der var assistenter som gjerne ville lære av oss.”
- 4) ”Synes ikke de ansatte var særlig gode rollemodeller for hvordan jeg ønsker å utøve spl.faget. Deres arbeid bar preg av ressursknapphet på avd. og mangel på fagkunnskap.”
- 5) ”De ansatte har ikke utvist verken fagkompetanse eller holdninger som jeg forventet. De har heller fungert som et bilde på hvordan jeg ikke vil bli.”

4 DIVERSE

4.1 Samarbeid med medstudentene

I prosjektet har studentene vært inndelt i tre team

a) Hvordan opplever du at teamarbeidet studentene i mellom har fungert?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	11	79 prosent
tilstrekkelig	3	21 prosent
ufullstendig		
dårlig		
ikke svart		

b) *Hvordan opplever du at teamet har fungert i samarbeidet med de fast ansatte?*

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	1	7 prosent
tilstrekkelig	8	57 prosent
ufullstendig	3	21 prosent
dårlig	1	7 prosent
ikke svart	1	7 prosent

4.2 I prosjektperioden har det vært mange flere studenter på en avdeling enn det som er vanlig.

Hvordan har du opplevd at organiseringen av så mange har vært?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt	8	57 prosent
tilstrekkelig	5	36 prosent
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig		
ikke svart		

Noen kommentarer fra studentene:

- 1) "Teamarb. Har for det meste fungert godt, men enkelte konflikter innad i teamet og irritasjoner har ført til dårlig stemning i perioder."
- 2) "Det hadde vært behov for et fora hvor hvert av teamene kunne diskutere uken og sine pasienter. Dette kunne gjort oss mer samkjørte og styrket teamfølelsen."
- 3) "Teamsamarbeidet med de ansatte har så å si ikke tilstede. De ansatte har ikke forholdt seg til planene innad i teamet og har ikke rapportert til teamleder eller andre i teamet."
- 4) "Teamarbeidet med fast ansatte fungerte ikke alltid like godt. De gikk på tvers av teamene og "brøt avtaler" vi hadde laget med pasientene, for eksempel tok de opp en pasient som ventet på at smertestillende skulle virke."
- 5) "Det at vi var delt inn i tre team fungerte veldig bra for oss studenter. Jeg tror ikke de fast ansatte var helt med på det vi gjorde. Avtaler ble ikke overholdt av de fast ansatte."

Et av formålene med prosjektet var rekruttering av sykepleiere til eldreomsorgen.

I hvilken grad mener du at prosjektet "Studentdrevet post" har bidratt til å nå dette målet?

Svaralternativer	Antall som svarte	Prosent
godt		
tilstrekkelig	1	7 prosent
ufullstendig	1	7 prosent
dårlig	12	86 prosent
ikke svart		

Noen kommentarer fra studentene:

- 1) "Jeg kan ikke tenke meg å jobbe her i denne avdelingen, men håper en gang i fremtiden å kunne arbeide innen eldreomsorgen sammen med mennesker som gjerne vil gjøre noe positivt."
- 2) "Posten var ikke et godt eksempel for meg med tanke på arb.plass som nyutdannet. For dårlig faglig og ledelsesoppfølging. For lite fagmiljø. For "inngrodd" avdeling med altfor få ressurser."
- 3) "Hensikten og forsøket har vært meget godt, men avdelingens "tilstand" og holdninger til yrket har ikke gitt mersmak på jobben."
- 4) "Det føles håpløst å arbeide i en slik avdeling når det er så lav bemanning samtidig som man ser behovet for å ha mer fagpersonale."
- 5) "Prosjektet har fått meg til å innse hvor viktig det er med fagkompetanse i eldreomsorgen. Dessverre er rammene så uforsvarlig at jeg ikke har samvittighet til å forsvare dette. Jeg ville vært utbrent etter en uke, så jeg kommer ikke til å søke til Drammen kommune og eldreomsorgen."
- 6) "Vi har sett hvor dårlig bemanning det er. Og det frister ikke å gå alene som sykepleier så mye."
- 7) "Jeg var selv svært interessert i geriatri før jeg ble med i prosjektet og har under hele utdanningen vurdert å jobbe i eldreomsorgen. Dette er IKKE tilfelle lenger. Tror jeg raskt hadde blitt utbrent av konstant dårlig samvittighet og stress i en slik avdeling. Dessuten er det totalt uinteressant å jobbe i en avdeling med såpass lite fagkompetanse."

Gi en kort kommentar om helhetsinntrykket av praksisperioden og prosjektet ”studentdrevet post”:

Noen kommentarer fra studentene:

- 1) ”Tross en del problemer underveis ifht. samarbeid og planlegging har dette vært min absolutt beste og mest lærerike praksis noensinne.
- 2) ”Det har vært en lærerik periode. Jeg har kost meg sammen med mine medstudenter. Er litt skuffet over de ansatte sin holdning til det vi har prøvd å gjennomføre, og tviler på at vi har oppnådd noe som vil vare utover tid i posten. Skremmende å se den omsorgssvikten som foregår grunnet lav bemanning. Strømsø har ikke fortjent å få prosjektet, engasjementet fra ledelsen har vi stort sett kun merket på papiret.”
- 3) ”Jeg har lært mye om meg selv og andre i denne perioden! Har vært helt topp å være så mange studenter på samme sted, vi utfyller hverandre på en flott måte. Skolen har vært super - stilt med mange dyktige veiledere.”
- 4) ”Veldig lærerikt, men langt fra de opprinnelige visjonene. Dårlig inntrykk av avdeling og kommunen. Skolen virket tafatt og uten evne til å gjøre noe konstruktivt da prosjektleder ble sykmeldt. Må gjentas under andre forutsetninger senere.”
- 5) ”Jeg føler også at det har vært vanskelig å integrere studentgruppen med de ansatte, det gikk noe bedre etter hvert.”

Tanker rundt
” *studentdrevet post* ”
Strømsø Bo- og servicesenter.
18. februar 2003.

I helsevesenet er ofte misforholdet mellom ambisjoner og tilgjengelige ressurser stort. Gapet mellom visjon og virkelighet, mellom teori og praksis skaper daglig dilemma for sykepleierene. Knapphet på tid, personell og kompetanse, gjør at vi blir stilt overfor vanskelige prioriteringer i hverdagen. Dette er også virkeligheten for de ansatte på avdeling B.

De ansatte får 14 ressurssterke studenter til avdelingen som er faglig dyktige og har nok av tid til å kunne gi hver av beboerne ekstra pleie.

Hvordan få disse to gruppene til å samarbeide og se muligheten til økt kompetanse og gjensidig læring?

Et *felles mål* for prosjektet var å rette et positivt søkelys på de muligheter som finnes ved å øke studenttallet i en sykehjemsavdeling i en gitt periode.

Planleggingsfasen er avgjørende for et godt resultat. Dette gjelder både for studentene og de ansatte på avdelingen. For å ha et felles mål å jobbe frem mot, trengs det også en felles forståelse av hvordan vi skal komme dit sammen.

Avklaring av ansvarsforhold bør ligge til rette i god tid før studentene starter. Hva de forskjellige ansvarsområdene innebærer er også viktig å konkretisere.

Jeg er kjent med at planleggingsfasen ble vanskelig og mange usikre momenter dukket opp. Denne erfaringen kan vi bruke til å skape en tryggere og mer forutsigbar praksis for studenter ved senere anledninger.

Uti fra mitt ståsted som avdelingsleder fikk jeg anledning til å følge med studentene fra de kom den første dagen, og til de avsluttet praksisen etter 6 uker. De var flinke til å reflektere over problemstillinger som oppstod og jobbet godt og inkluderende som gruppe. De stilte kritiske spørsmål på en konstruktiv måte, og var etisk og moralsk beviste. De satte beboerne i fokus og viste ekte og god omsorg.

Når det gjelder de ansatte på avdelingen, var det en situasjon som virket avventende. De tre første dagene skulle studentene bli kjent med avdelingen og de ansatte, og de ansatte skulle bli kjent med studentene. De ansatte var usikre på sine roller og trakk seg noe tilbake. De uttrykte frustrasjon over at det var så mange på avdelingen, og at de mistet oversikt over hva som var gjort og ikke gjort. Og med så mange studenter, som til daglig gikk sammen i team, kunne det være vanskelig å se hva den enkelte gjorde og hva slags kunnskap de forskjellige satt inne med. Studentene var flinke til å administrere dagene sine og gjennomførte flere endringer av rutiner på avdelingen. Dette vil de ansatte ha glede av og kunne benytte videre. I endringsprosessene kunne det vært tetter samarbeide mellom de ansatte og studentene.

I uken med studentdrevet post, viste studentene faglig dyktighet, beslutsomhet og god planlegging. De virket trygge i situasjonen og viste evne til å se endringer i beboerens tilstand.

Før de ansatte på avdelingen ble en dag satt av til refleksjoner, hvor hovedtema var studentpost. Linda Nilsen loset oss gjennom mange interessante problemstillinger. Sykepleierene på avdelingen fikk ikke hospitert denne uken. Noen av de andre ansatte fikk oppleve noen av hjemmesykepleiens utfordringer.

Som tidligere nevnt er en felles forståelse av målsettingen en fellesnevner for et godt resultat. Klare rammer og forutsigbarhet gir bedre grobunn for samhandling og et godt miljø.

Med disse erfaringene vi nå sitter inne med, vil studentene bli møtt med et bedre forberedt praksissted ved en senere anledning.

Vel møtt!


Ayd. leder Liv Kollerud

DT/B3 22/2-03

Takk for en fin fest

En pårørende til en av beboerne ved Strømsø bo- og behandlingssenter vil gjerne rette en varm takk til avgangsklassen ved sykepleierskolen for en flott fest for de eldre og deres pårørende. Ca. 25 deltok på festen der det var fin bevertning med kake, kaffe og eggelikør til dem som ønsket det. Som underholdning var det både allsang, trekkspill og danseoppvisning. Festen varte i tre timer fra kl. 16 til 19.



min linje

Reidar Rotevatn
32 20 43 13

reidar.rotevatn@dt.no

Vennlig kupp på sykehjemmet

- Deilig, jubler Ruth Bache Wiik i pedikyrestolen, klar til å nyte sin fruktdrink, med en appelsinskive lett vippende på glasskanten.

- Ikke siden jeg kom på sykehjemmet har jeg opplevd maken, legger hun til. Så har 97-åringen i tillegg til pedikyre fått både manikyre og massasje, av jobbtente studenter som har "kuppet" sykehjemavdeling B på Strømsø for en uke.

Nytt og spennende. - Dette er aldri tidligere blitt gjort på sykehjem i Buskerud, og det er kjempemoro og spennende også for oss, sier kuppelerner Terje Solbakken og Trine Johansen, for en uke henholdsvis avdelingsleder og assistent.

Ikke rart at avdelingens 12 beboere, noen svært gamle og svært syke, har kviknet til. For på dagtid har pleiere til deres disposisjon økt fra tre til syv og på kveldstid fra to til fem.

Servicen er blitt en annen. Det er blitt mer tid til den enkelte beboer, ikke minst til lengre samtaler. På programmet har stått: allsang, bingo, gåturer, bilturer, massasje m.m., Og som avslutning blir det fest sammen med pårørende.

Studentdrevet post, som prosjektet heter, betyr at 14 studenter har hatt ansvaret for en hel avdeling, samt at de i syv uker har hjulpet til på hele sykehjemmet.

Velvære. - Målet har vært å skape velvære i hverdagen, sier de midlertidige avdelingslederne, Terje og Trine.

Fagkonsulent på sykehjemmet, Lill Tone Grahl-Jacobsen, er glad for den entusiastiske ekstrahjelpen, noe som har frisket opp hos dem som trækker i avdelingene, år etter år.

Sykehjemmets ansatte har fått frigitt tid til fagutvikling og kompetanseheving, og fagkonsulenten forventer at en evaluering kan føre til at prosjektet blir mer eller mindre permanent. Og at det også kan få betydning for en svak rekruttering til kommunens pleie- og omsorgstjeneste.

Det er en vanlig oppfatning blant de utplasserte studentene, at sykehjemmet må få mulighet til å gi bedre sårbehandling og smertelindring. Med de 14 studentene i sin midte har trivselsfaktoren på Strømsø bo- og servicesenter økt betraktelig, både blant beboerne og blant de fast ansatte.



Høgskolen i Buskerud
Postboks 235
3603 Kongsberg
Telefon: 32 86 95 00
Telefaks: 32 86 98 83
www.hibu.no

