

Följande verksamhet nomineras

Fyll i namnet på enheten/verksamheten som du önskar nominera till VFU-priset samt kontaktuppgifter.

Jag/vi vill nominera:

Avdelning 20, Infektionskliniken, Vrinnevisjukhuset

ENHETENS RUTINER FÖR VFU

Beskriv kortfattat enhetens rutiner inför, under och efter studentens VFU-placering

Avd 20 har en väl utarbetad rutin för VFU där studenterna är en självklar del av arbetsplatsen. Vi ser studenterna som våra framtida kollegor och har flera SSK som tidigare varit studenter hos oss och valt att komma tillbaka. Huvudhandledare ansvarar för studenternas schema, att utse bashandledare och skapa en struktur för terminen. T.ex. är studenterna som har peer-learning (utbytesstudenter, T3, T4) majoriteten av sin placering på vårdlag med studentexpedition. Där finns bra plats för studenterna, bättre möjligheter för material/PM och där har studenterna sina scheman och plats att förvara loggbok osv på. Alla SSK-studenter får ett introduktionspass med huvudhandlare deras första dag sedan flera år tillbaka för att säkerställa en lugn och planerad start av VFU (underlättar för huvudhandledare, bashandledare OCH studenterna). Om det fungerar med schema kan dessa pass hållas gemensamt för olika terminer, t.ex. T4 och T6. Bashandledare och huvudhandledare stämmer av under VFU för att fånga upp eventuella utmaningar/behov. Huvudhandledare ser också till att studenterna utvärderas sin VFU och att samtliga bedömningar/dokument är ordnade.

Beskriv kortfattat på vilket sätt enheten följer upp de egna rutinerna för VFU-placering

Huvudhandledarna har gemensam administrativ tid där de planerar inför, under och efter en termin. Där ser vi över avdelningens förutsättningar, förbättringsområden och behov (t. ex. behov att skicka fler ssk på utbildning, förändra schemastruktur, planera reflektions/resursspass med studenter osv). Vi tar till oss studenternas och handledarnas önskemål/idéer och försöker ordna VFU-terminen så bra vi kan efter de förutsättningar som finns under aktuell termin. Vi utvärderar olika insatser vi gjort för att se om de ska vara kvar eller det finns behov av nya insatser (t.ex. reflektionstider, reflektionsmallar, resursspass, fasta tider för bedömningar, mer huvudhandledarstöd till handledare).

Motivera hur dessa rutiner bidrar till en hög kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen vid enheten

Goda rutiner kring planering för studentverksamheten gör att vi har stora delar av vårt arbete på "rutin" och kan lägga extra tid på olika förbättringsidéer och därmed hela tiden jobba aktivt för att förbättra studenternas VFU. En mix av god rutin/erfarenhet och nya idéer ger oss en möjlighet att anpassa VFU-perioden efter studenternas behov. Detta gör vi så ofta vi kan, men särskilt när vi tar emot studenter som gör om sin VFU. Där finns det ofta behov av särskilda insatser med t.ex. tydlig reflektion, handledarkontinuitet eller extra stöd av huvudhandledare.

STUDENTPERSPEKTIV

Ange och kommentera centrum/klinik/enhetens resultat från senaste VFU-Evaluatere eller andra undersökningar där studenternas erfarenheter av VFU har tagits tillvara

Gällande Evaluatere ser vi en ökad svarsfrekvens senaste året jämfört med året innan (12 st istället för 6 st), men ser också att det är knappt hälften av våra studenter som utvärderat via Evaluatere. Detta ger inte en helt rättvis bild av VFU vilket vi vill förbättra med hjälp av högre svarsfrekvens. Vi tittar dock alltid på resultatet från Evaluatere, ser över vilken termin svaren kommer ifrån och om det finns några områden vi behöver jobba på (t. ex. ge mer stöd i viss termin, diskutera lärandeplan/mål tydligare). Senaste resultatet visar en nedgång i vissa parametrar där vi vill arbeta framåt för att dels få en bättre svarsfrekvens men också kring en förbättring avseende de områden med lägre resultat. Vi har egen utvärdering som är mer konkret och riktad till oss på avd 20 som vi lämnar till studenterna. Där har vi nästan 100 % svarsfrekvens och denna utvärdering är överlag mycket positiv. Vi får feedback kring introduktionspass, peer learning, handledning, uppföljning av mål samt förbättringsförslag från studenterna. Denna utvärdering ges också till våra bashandledare och sammanställs årsvis och presenteras för samtliga medarbetare på avdelningen. Här får vi t.ex. reda på hur studenterna upplever peer learning med för- och nackdelar, vilket vi sedan kan jobba kring för att förbättra.

Beskriv kortfattat hur resultaten används för att utveckla den verksamhetsförlagda utbildningen

Vi har efter svar på utvärderingar fått till oss att peer learning mestadels fungerar bra men också kan vara svårt när studenterna inte "fungerar bra tillsammans", "tävlar om praktiska moment", och inte kommunicerar med varandra/handledare tillräckligt. Detta har vi tagit till oss genom att ge tydligare information till studenter och handledare om peer learning, låta studenterna diskutera hur de vill jobba tillsammans med hjälp av en modell med öppna frågor och sedan utforma ett "kontrakt" sinsemellan. Vi har även utarbetat en diskussionsmall att använda under arbetspasset/efter arbetspasset för att främja reflektionen. Exempel på ett svar i utvärderingen om förslag till förbättring: "Att man kan gå som resurs någon/några dagar och göra punktinsatser som att sticka, lägga om CVK, PVK osv. Bara öva på såna saker och verkligen hinna gå igenom det. Annars har det varit superbra!" Efter denna utvärdering har vi i T4 infört ett resurspass varje termin där studenterna får gå med handledare/huvudhandledare och fokusera på praktiska moment eller specifika mål efter önskemål (med god tid för reflektion).

Ge exempel på förbättringar som genomförts i den verksamhetsförlagda utbildningen baserat på resultaten

För att få in fler utvärderingar i Evaluate har vi på vår egen utvärdering (pappersform) lagt till rad om Evaluate och vi påminner också aktivt studenterna vid slutbedömningen om att de ska fylla i utvärderingen på plats. Vårt mål är att alla våra studenter ska besvara Evaluate under deras sista dagar på VFU hos oss. Som beskrivet ovan tar vi till oss av studenternas utvärderingar och förslag, och provar på att genomföra olika förbättringar. Huvudhandledarna får tid och förtroende av chefer för att lägga tid på sitt uppdrag.

PEDAGOGISK FORTBILDNING AV HUVUDHANDLEDARE, HANDLEDARE OCH VFU-ANSVARIGA LÄKARE

Beskriv kortfattat hur enheten säkerställer att handledare ges tid och resurser för sitt uppdrag

Alla som går handledarutbildningen får ordentligt med tid att genomföra den, 40 timmar. Det är också självklart för våra chefer att tillåta sjuksköterskor att gå på inspirationsdagar och få tid för detta. Varje år deltar huvudhandledare (och ev någon bashandledare) på VFU-konferensen och olika huvudhandledarträffar/huvudhandledarkonferens. Vi huvudhandledare får också avsätta tid för studentverksamheten, 10%, för att hinna med att planera och utveckla vårt arbete. Tid för mitt- och slutbedömningar eller andra reflektionstillfällen ser huvudhandledare till att det finns utrymme för att bli avbytt som handledare för att dessa tillfällen ska kunna ske utan stress för patientarbetet.

Beskriv kortfattat enhetens systematiska arbete med kompetensutveckling för handledare

Vi har som mål att alla våra sjuksköterskor ska ha handledarutbildning via Linköpings universitet, för att ha god kunskap om PBL och handledning av liu-studenterna. Alla sjuksköterskor som jobbat 1 år anmäler sig till handledarutbildningen. Detta är något som följs upp och checkas av, både av huvudhandledare och vårdenhetschef. Vi ser även till att våra bashandledare får fylla på sin kunskap genom att delta på inspirationsdagar eller annat som ofta erbjuds av t.ex. klinisk adjunkt. Vissa terminer anordnar huvudhandledare också tillfällen för handledare att diskutera olika handledningsscenario via "handledarluncher". Huvudhandledare håller sig också fortsatt informerade och engagerade genom en god kontakt med klinisk adjunkt, och genom att närvara vid erbjudna träffar och konferenser.

Motivera hur detta bidrar till goda lärmiljöer för studenterna

Att det är en självklarhet med grundläggande handledarutbildning och att fylla på sin handledarkompetens med inspirationsdagar ser vi som nödvändigt för att kunna erbjuda studenterna en god handledning. Det bidrar till att alla sjuksköterskor också har inblick i handledningen och kan hjälpas åt med studentverksamheten. Alla som jobbar dag/kväll deltar alltså aktivt i studentverksamheten även om inte alla är bashandledare. Att huvudhandledare har möjlighet att lägga tid på sitt uppdrag och få kompetensförsörjning gör också att motivation och engagemang hålls levande vilket är en förutsättning för en god studentverksamhet.

PROBLEMBASERAT LÄRANDE

Beskriv hur problembaserat lärande används i handledningssituationen

Våra handledare har gått handledarutbildningen vid Linköpings universitet och har därmed kunskap om PBL. Vi använder oss av öppna frågor vid handledning och reflektion, reflekterar t.ex. med hjälp av Gibbs reflektionscykel. Frågar ofta studenterna "varför" och ber dem ta reda på information för att utveckla aktuell problemställning t.ex. omvårdnadsproblem kopplade till smärta, nutrition, sår. Ser studentens självständiga lärande som en central del i VFU:n där handledaren fungerar som vägledande och uppmuntrar lärandet med frågor till studenterna inför, under och/eller efter moment.

Motivera hur detta bidrar till goda lärmiljöer för studenterna

Studenterna uppmuntras att tänka själva och ta hjälp av hela teamet för att utveckla sitt lärande. Studenterna bli mer självständiga och är en självklar del i teamet när de inkluderas och får ta ansvar i patientarbetet. Genom reflektion som handledaren och teamet hjälper studenterna att fördjupa är studenterna i en miljö som främjar deras lärande och de utvecklas i sin förmåga att förena teori med praktik.

INTERPROFESSIONELLT LÄRANDE

Beskriv hur interprofessionella moment som involverar studenter från flera utbildningsprogram (minst två utbildningar) arbetas med på enheten

Arbetet på avdelning 20 präglas av arbete i team där studenterna är en självklar del. Våra SSK-studenter samarbetar med andra professioner och även med studenter från läkarprogrammet de veckor de är hos oss, och undersköterskeelever. Vi brukar även låta våra SSK-studenter vara med på läkarbesök på vår mottagning för att få mer inblick och perspektiv kring läkarens arbete. Huvudhandledare för SSK-studenter håller tillsammans med VFU-ansvarig för läkarstudenter på att utforma forum för interprofessionellt moment under VFU där de på ett mer strukturerat sätt har gemensam reflektion.

Motivera hur dessa moment bidrar till hög kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen vid enheten

Studenterna får under sin placering hos oss bra möjligheter att interagera och samarbeta i team, vilket är en förutsättning för att vara en välfungerande medarbetare i vården. Genom att tidigt i utbildningen öva på detta, och också få en inblick i andra professioners ansvarsområden, underlättas studenternas förmåga att se helhetsbilden runt patienten. Det är också värdefullt för oss på avdelningen att gemensamt ta ansvar för våra studenter, oavsett professionstillhörighet, då det bidrar till att olika perspektiv synliggörs och vi utmanas i vårt eget sätt att tänka. Detta är en stolthet på avdelningen där vi också gentemot nya kollegor tar ett gemensamt ansvar och skapar "ett välkomnande" klimat. Alla får fråga och undra, alla kan hjälpa till att svara och visa.
