



Studieunit i primærsektoren - et redskab til udvikling af kvalitet og fastholdelse af medarbejdere

Af chefkonsulenterne Kirstine Ipsen og Kim Pedersen, ARGO

Der er et øget pres på sundheds- og omsorgsområdet i disse år. En stigning i øgning i antallet af ældre, der er pleje- og behandlingskrævende, har medvirket til en stigende efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft til at varetage arbejdet. Samtidig kan det forudses, at der i de kommende år vil være en stor aldersbetinget afgang blandt plejepersonale inden for sundhedsområdet. Det betyder, at rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere bliver mere og mere centralt – og især rekrutteringen bliver en stor udfordring inden for ældreplejen.

Derfor er der også mange steder eksperimenteret med en ændret organisering af grunduddannelsens praksisdelen, både for sygeplejestuderende og for social- og sundhedslever.

Et af de steder, hvor man har undersøgt mulighederne for at organisere praksisdelen anderledes, er på VIA-University College, Sygeplejerskeuddannelsen i Århus, Silkeborg og Randers. Her afsluttede man sidste år et projekt¹, som havde til formål at undersøge, om plejecentre i den primære sundhedstjeneste kan anvendes som kliniske undervisningssteder på 1-3 semester af sygeplejerske-uddannelsen, hvor de studerende skal lære grundlæggende sygepleje.

Baggrunden for projektet var bl.a., at der er behov for at finde egnede studiepladser udenfor sygehusene. Dette har skabt fokus på plejecentrene i kommunerne som praktiksted. Ud fra en kommunal vinkel kan anvendelsen af de kommunale plejecentre være en god mulighed for at profilere kommunen – og det enkelte plejehjem – som arbejdssted og øge mulighederne for at rekruttere sygeplejersker til plejeområdet, som traditionelt er kendetegnet ved at være et område, som fravælges af de unge sygeplejersker. Arbejdet med de ældre har lav prestige, og generelt anses karrieremulighederne for svage. Med det øgede antal ældre – og en stor, aldersbetinget afgang af plejepersonale indenfor de næste år – er der behov for at ændre områdets renommé.

I projektet samarbejdede man med plejehjem, hvor de studerende var ude i den kliniske praksis. Det konkluderes i projektet, at de studerendes læringsudbytte på plejehjemmene var tilfredsstillende, og at de sygeplejefaglige udfordringer på plejecentrene var relevante for de studerende. Projektgruppen har tidligere foretaget en komparativ undersøgelse af den kliniske undervisning på et traditionelt afsnit på et hospital og i en studieunit, hvilket giver dem mulighed for at sammenligne resultaterne. Det viser sig her at de studerendes læring i plejecentrene svarer til de studerendes læring i studieunit og er højere end de studerendes læring i traditionelt organiserede afsnit på sygehuse. Samtidig peges der på, at der er organisatoriske og uddannelsesmæssige problemer knyttet til vejledningen af de studerende. Bl.a. er der på plejehjemmene blot én sygeplejerske til at varetage funktionen som vejleder, der

¹ Anne-Marie Skovsgaard m.fl.: Projekt rapport. Læring af grundlæggende sygepleje i primær sundhedstjeneste. VIA University College. Februar 2008.



mangler erfaring med at uddanne studerende i de tre første semestre, og der er flere af de kliniske vejledere, der ikke har gennemgået den formelle vejlederuddannelse.

Undersøgelsen konkluderer videre, at det kræver ledelses- og personalemæssig motivation og opbakning for at få skabt et studiemiljø, og at der er udviklet vejlednings- og tilrettelæggelsesformer, der sikrer kvalitet i vejledningen.

Dette peger samlet på, at der med fordel *kan* organiseres anderledes, således at den daglige praksis i hjemmeplejen eller på plejecentrene, så læringsudbyttet øges og kvaliteten i arbejdet styrkes. Og samtidig peger det på, at det kræver noget, både af ledelse og medarbejdere.

Én af mulighederne kan være at tænke i *studieunits* som en enhed, der *enten* kan være en afgrænset og særligt velegnet afdeling for uddannelse eller et afsnit med særligt tilknyttede vejledningsressourcer, *eller* det kan være en *organisering af medarbejdere i en enhed*, der varetager og fastholder fokus på uddannelse og læring i praksis. Det er erfaringer med disse former for studieunit, som der skal ses nærmere på i denne artikel.

Studieunit – fra skærmet enhed til mobil læringsenhed

Det var i første omgang på hospitalerne, at man eksperimenterede med *studieunits* med henblik på at styrke koblingen mellem teori og praksis, og antallet af studieunits har været gevaldigt stigende inden for de sidste år. I forbindelse med reformen af sygeplejerske-uddannelsen, så den blev til en professionsbachelor-uddannelse, blev kravene om sammenhæng mellem den kliniske del og den teoretiske undervisning øget. Sammenholdt med den reducerede tid til klinisk undervisning betød de øgede krav, at den kliniske undervisning skulle intensiveres, og dette førte til at man nogle steder begyndte at organisere den kliniske praksis på *nye måder*.

De 'nye måder' afspejler, at studieunit-begrebet ikke blev anvendt entydigt, men at det derimod dækkede over en række forskellige organisering. Dette viste en af de første samlede undersøgelser af studieunit² fra 2004, hvor man ønskede at undersøge betydningen af at organisere undervisningspraksis i en studieunit. Studieunit blev her defineret som *en afgrænset fysisk lokalitet, typisk et antal patientstuer i et afsnit med et bestemt antal patienter, og hvor der er flere studerende og vejledere pr seng/patient end i traditionelle uddannelsesafsnit*.

Man gennemførte også en sammenlignende undersøgelse af læringsudbyttet i de to former for organisering. Det viste sig, at de studerende i studieunit tidsmæssigt var mere aktive i studieopgaverne, og de var også mere sammen med deres vejleder i den direkte patientpleje. I deres samtaler blev det også vurderet, at der var en højere grad af kobling mellem teori og praksis. Deres faglige progression blev også vurderet højere, uden at der med sikkerhed kunne siges, hvad der var de væsentligste faktorer. Mere tid med vejleder, en bedre og tættere dialog og højere studieaktivitet blev dog set som ganske væsentligt.

Samlet pegede undersøgelsen på, at organiseringen havde betydning for de studerendes læringsudbytte, men at der ikke var belæg for at konkludere, at den

² Skovsgaard AM, Steenholt B., Nielsen C (2004): Projekt rapport Studieunit – hvad er det, og hvad kan det bidrage med? Århus.



pædagogiske vejledning var bedre i studieunit end på de traditionelle afsnit. Organiseringen har imidlertid nogle konsekvenser. Rapporten anbefaler, at man derfor på forhånd afklarer, hvad det er studieunit kan og skal medvirke til at løse af problemer. Der følger således en række organisatoriske ændringer i halen på studieunit, som den ansvarlige studieunit-leder – og organisationen som helhed – skal være i stand til at håndtere. Der skal ikke blot vejledes kvalificeret, men også bruges energi på at de samarbejds-mæssige og organisatoriske forhold er på plads, hvis uniten skal være et godt uddannelses- og arbejdssted. Det betyder, at der skal være opmærksomhed på kulturen i og omkring unit, samt de ændringer som den medfører for de øvrige medarbejdere.

Studieunit – en ny kontekst for læring

Spørgsmålet om de studerendes læringsudbytte og studieunits særlige kvaliteter blev belyst i en ph.d.-afhandling af Jane Rohde Voigt i 2007. Hun gennemførte i sit projekt³ en kvalitativ undersøgelse af læringsmiljøet i to hospitalsafsnit, hvor hun observerede og interviewede sygeplejerske-studerende over et års tid. Hun anvender indledningsvis udtrykket 'en skærmet enhed' om studieunit og skriver, at en unit i hendes sammenhæng er '*en monofaglig enhed på et hospitalsafsnit, i et afgrænset miljø, med indlagte patienter, etableret med uddannelse som primært formål*' (s. 24). I afhandlingens afslutning betegnes en unit analytisk som '*et praksisfællesskab, der skaber basis for mening, praksis, fællesskab og identitet*' (s. 280), hvilket ses som centrale aspekter i forbindelse med social læring. Hun skriver bl.a., at studieunit så at sige bygger bro mellem arbejde og uddannelse på en anden måde end den traditionelle organisering i den kliniske praksis. Der er fokus på såvel den praktiske udførelse som læringsaspektet i forbindelse med patientplejen, og der er afsat tid til refleksion over praksis i en gruppe med en vejleder, som har et tæt kendskab til de studerende. Det kan konkluderes, skriver hun, at 'det er en form for tilrettelagt arbejdspladslæring i et struktureret læringsrum, i realistiske omgivelser i form af patienter og personale på et hospitalsafsnit, der udnytter vekselvirkningen mellem arbejde og uddannelse' (s. 282). Hun peger videre på, at de studerende lærer sammen og af hinanden, og ved at studerende på tværs af semestre er i samme unit, finder der en videns- og erfaringsudveksling sted, som også er med til at styrke de studerendes identitetsudvikling som kommende sygeplejersker.

I den traditionelle organisering peger Jane Voigts undersøgelse på, at de studerende havde adgang til deltagelse i arbejdsopgaver hos patienterne, og de havde kontakt til flere faggrupper på afsnittet, hvilket gav mening for de studerende i læreprocesserne. Ved at det er sygeplejen og det professionelle arbejde, som her er i fokus, så får de studerende hurtigt anerkendelse fra det øvrige personale for deres deltagelse i opgaveløsningen, men det helt afgørende træk, skriver Jane Voigt, er den *travlhed*, som hersker på afsnittet. Og med travlheden tager arbejdets logik over. Det betyder, at de studerende ofte lades alene med et ansvar for patienterne – et ansvar der opleves som stort – og at der kun er en begrænset kontakt mellem studerende og vejleder og mellem studerende indbyrdes.

Kvaliteter og organisatoriske vanskeligheder

Kvaliteterne i 'den skærmede enhed' er, således som Jane Voigt beskriver det, bl.a. tiden til refleksion, det tætte samspil mellem studerende og vejleder og de studerende

³ Jane Rohde Voigt (2007): En ny kontekst for læring i hospitalspraksis – læringsmiljøets organisering og betydning. Learning Lab Denmark, Danmarks Pædagogiske Universitetsskole.



indbydes, at der hele tiden foregår en form for tilrettelagt arbejdspladslæring i et struktureret læringsrum, samt at de studerendes identitetsudvikling som kommende sygeplejersker styrkes.

I *Sygeplejersken* (1/2008) refererer man til stigningen i antallet af studieunits, men samtidig peger man på, at der også er flere hospitaler, som vælger at nedlægge deres units, fordi det bl.a. viser sig, at patientgruppen ikke er egnet til studieunit, og fordi det skaber modstand i personalegruppen. En uddannelsesansvarlig på Rigshospitalet udtaler således til bladet, at man nogle steder på hospitalet har valgt at nedlægge studieunits, fordi det er meget krævende for vejlederne, som føler at de er på hele tiden. 'Desuden er man som sygeplejerske i en studieunit socialt isoleret fra fællesskabet med de øvrige sygeplejersker på afdelingen. Det er svært, hvis man er nyuddannet og har brug for kollegial støtte' siger hun.

Til trods for kvaliteterne i 'den skærmede enhed' er der således også nogle organisatoriske vanskeligheder. Som der blev peget på i Århus-rapporten, så skal der være opbakning og organisationen omkring studieunit skal være på plads. De medarbejdere, som indgår i unit, får en særlig position i forhold til kollegerne, og dette rokker – på godt og ondt – ved praksisfællesskabets sammenhæng og sammenhængskraft. Det betyder, at 'studieunit' ikke blot bliver en organisatorisk ramme for de uddannelsessøgende, men at den samtidig bliver en organisering, som præger *hele organisationen*.

Det afgørende i studieunit-modellen, når den skal tænkes ind i primærsektoren, bliver således at fastholde dens kvaliteter i forhold til de uddannelsessøgende, men samtidig sikre at det bliver en bæredygtig organisatorisk model. Dette er der gjort forsøg med i Vejle og Københavns Kommune.

Studieunit – forstyrrelser i organisationens kultur

Når man etablerer units er det vigtigt, at 'relevans og kvalitet kan ses fra såvel de uddannelsessøgendes perspektiv, et fagligt og pædagogisk perspektiv som et organisatorisk perspektiv', skriver Inger Jansson, forfatter til en rapport om – hvad man her har kaldt – uddannelsesunits i Vejle Kommune. Her gennemførte man i 2005-2006 et forsøg med uddannelsesunits for at få erfaringer med, om organiseringsformen kunne være med til at øge kvaliteten i uddannelsesforløbenes praktiske del.

I projektet valgte man – i tråd med tidligere erfaringer med unit – at etablere units som afgrænsede enheder med særlige ressourcer til vejledning. De uddannelsessøgende, både social- og sundhedselever og sygeplejestuderende, blev samlet på tværs af niveauer og uddannelser og både i udekørende distrikter og på plejecenter. Der blev en gang om måneden afholdt klinikker om særlige faglige temaer, og på det enkelte uddannelsessted blev der dannet læringsgrupper, hvor der var afsat tid til at arbejde med emner som fx kommunikation, respekt og fordomme. Gennem projektet blev praktikvejledernes funktion synliggjort, og der blev afsat tid til introduktion, vejledning og gensidige informationsmøder med skolerne.

Ud fra de uddannelsessøgendes vinkel var projektet vellykket. Der var stor tilfredshed med organiseringsformen, og de oplevede læringsmiljøet som åbent og med plads og tid til fordybelse. Også praktikvejlederne var positive. Deres arbejde som vejledere blev mere synligt på afdelingen, og så vurderede de, at det at få tid og rum til læring



løftede kvaliteten i arbejdet, bl.a. havde de bedre tid til at støtte uddannelsessøgende med særlige behov.

Gennem projektet lykkedes det at få igangsat organisationsændringer, få erfaringer med kvalitetsudvikling og styrket fagligheden. Personaleudviklingen medførte et kvalitetsløft i plejen og omsorgen, holdningsdebatter blev intensiveret og dokumentationsformen blev højnet. Samtidig betød medarbejdernes direkte ansvar og indflydelse på arbejdsfunktioner, der rakte ud over udførende funktioner, at der blev skabt fornyelse.

Projektets gevinst var øget fokus på læring i praksis og på uddannelse som primær opgave. Tilsyneladende var det imidlertid også projektets store hurdle at få økonomi og normering til at hænge sammen med fokus på uddannelse og læring, og at arbejdet med units kræver et grundlæggende arbejde med organisationens kultur. Igangsætningsfasen er symptomatisk nok en af de store udfordringer for alle aktører, både fordi kompetencer og opgaver skulle struktureres, og fordi kultur, værdier og ledelsesstil blev synliggjort og sat i spil. 'Det kan være vanskeligt, eller i alt fald en stor udfordring som leder at fastholde konceptet, når uddannelse og økonomi holdes op mod hinanden, da elevernes normeringsandel er et tilbagevendende dilemma' skriver man i evalueringsrapporten⁴. For at det skal lykkes er det en forudsætning, at det interne samspil mellem enkeltpersoner og grupper fungerer hensigtsmæssigt, og at organisationen som helhed er tunet til at være et uddannelsessted. Det tager tid – og først ved projektets afslutning efter halvandet år var man ved at finde et velfungerende organisatorisk uddannelsesniveau.

Erfaringerne fra projektet peger samlet på, at organiseringen i denne form har sin force set i et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv i forhold til social- og sundhedsfagene, at den bidrager til at bringe uddannelse og læring i praksis i fokus, men at de samtidig udfordrer organisationens kultur og værdier. I denne udfordring ligger imidlertid også lærings- og udviklingsmulighederne for organisationen. Det kommer til at dreje sig om at skabe en organisation, som er åben for udvikling og læring i praksis for alle, både medarbejdere og uddannelsessøgende.

Studieunit som en uddannelses- og udviklingsenhed

I Københavns Kommune har man også ladet sig inspirere af studieunit-modellen. Her har man siden 2007 i et projekt afprøvet forskellige studieunit-modeller, og fra i år har man gjort én af modellerne permanent i flere bydele.

Et ønske om at gøre ældreplejen til et attraktivt arbejdsområde førte tilbage i 2006 til, at man i Københavns Kommune undersøgte, hvorledes grunduddannelsesopgaven blev gennemført. Rapporten, der blev udarbejdet, viste, at såvel social- og sundhedseleverne som de sygeplejestuderende havde meget forskellige vilkår i den praktiske del af deres uddannelse. De uddannelsessøgendes vejledere havde samtidig meget forskellige rammer og vilkår, og de løste også opgaven meget forskelligt. Resultatet lå lige for. Det betød svingende kvalitet i vejledningen, frustrationer og utilfredshed hos såvel uddannelsessøgende som vejledere, og i sidste ende kunne det betyde, at det var vanskeligt at rekruttere og fastholde plejepersonale.

⁴ 'Uddannelsesprojekt – Etablering af uddannelsesunits i primær sektor'. Senior Service. Område Vest. Vejle Kommune. Oktober 2006.



På baggrund af rapporten blev der derfor truffet en politisk beslutning om, at grunduddannelsesopgaven forsøgsvis skulle løses gennem afprøvning af *studieunit-modeller*. Generelt har der været et plejefagligt fokus – og ikke et uddannelsesfagligt fokus – i forhold til elever og studerende. Opgaven er ikke alle steder blevet løst, så det lever op godt nok op til de lovgivningsmæssige krav. Med inspiration fra den traditionelle studieunit-model skulle den nye organisering og støtte til grunduddannelsen – og specielt vejledningen omkring læring i praksis – afdække, hvordan praktikundervisningen kunne organiseres og tilrettelægges med fokus på undervisning og pædagogik – vel at mærke uden at praktikundervisningen 'stjal' tid fra plejen. Formålet blev overordnet at øge effektivitet og kvalitet: frafald under uddannelse skulle reduceres, og målet var også at flere af de uddannelsessøgende skulle vælge at blive indenfor plejeområdet og gerne vælge ansættelse inden for ældreplejen.

I forhold til den traditionelle forestilling om studieunit har man derfor fastholdt, at fokus skulle være på grunduddannelse, bl.a. ved at skabe en tæt sammenhæng mellem teori og praksis og styrke udnyttelsen af potentielle læringsmuligheder i praksis.

I Københavner-modellen er studieunit imidlertid ikke i den gængse forstand en 'skærmet enhed', men derimod *en særlig organiseringsform af medarbejdere, en uddannelses- og udviklingsenhed*, bestående af personale der er særligt kvalificerede og uddannede til at vejlede og støtte de lokale vejledere i deres vejledning af elever og studerende. Pointen er altså her, at det er de ansatte, som udgør studieunit, og deres opgave er at intervenere med henblik på at fremme læring hos de lokale vejledere og de uddannelsessøgende. Og pointen er samtidig, at modellen er fleksibel, fordi uddannelsesenheden kan bidrage til læring flere steder i lokalområdet. Studieunit-personalet har således her det overordnede ansvar for kvaliteten i praktik- og kliniske uddannelsesforløb, for kapacitetsstyringen med henblik på et fornuftigt og effektivt flow af uddannelsessøgende samt for kompetenceafklaring og –udvikling af de lokale vejledere.

Studieunit er i Københavner-modellen blevet defineret som 'en organiseringsform, som skaber en særlig vej mod målene i forhold til uddannelserne'⁵. Ud fra et deltagerperspektiv er enhedens opgaver at øge adgangen til læringsressourcer, skabe tætte relationer mellem vejleder og uddannelsessøgende og mellem de uddannelsessøgende indbyrdes, at skabe forbindelse mellem flere læringsrum og endelig at styrke mulighederne for forhandling af mening og betydning.

Projektet, som blev indledt i midten af 2007, skal strække sig over tre år. Borgerrepræsentationen i Københavns Kommune bevilgede midler til projektet, således at der kunne ansættes kompetent uddannelsesfagligt personale i studieunit, hvis opgave alene skulle bestå i at arbejde med uddannelsesopgaver. Der blev fra starten etableret forskellige studieunit-modeller i to lokalområder, dels på Østerbro, hvor man arbejder med en model, hvor studieunit-personalet har hele lokalområdet som fokus for deres arbejde, dels i lokalområdet Bispebjerg/Nørrebro, hvor man arbejdede med udgangspunkt i et større plejecenter.

⁵ Internt notat fra projektet; 'Beskrivelse af Projekt Studieunit, Østerbro' 2007.



Studieunit-medarbejderne har gennem deres arbejde bidraget til en kvalificering af vejlederne, både de kliniske vejledere og praktikvejlederne, og således styrket vejledningsindsatsen. Samtidig har man bl.a. arbejdet med at skabe et bedre flow i uddannelsesforløbene, ligesom man har lavet introduktionsforløb for de uddannelsessøgende. Studieunit-medarbejdernes arbejde har været – og er – baseret på en samarbejdsaftale med den enkelte enhed, fx et plejecenter. På grundlag af aftalen indgår den enkelte studieunit-medarbejder i enhedens arbejde med støtte og vejledning til de lokale vejledere. Her har det været en ledetråd for arbejdet, at aktiviteterne skulle styrke de uddannelsessøgendes adgang til læringsressourcer.

ARGO evaluerer projektet, og nogle af erfaringerne bliver præsenteret i artiklen om Studieunit i Københavns Kommune. Det skal allerede fremhæves, at projektet på mange måder har været en succes. Det er faktisk lykkedes at styrke de uddannelsessøgendes praktik- og kliniske vejledningsforløb gennem kvalificering af vejlederne. Dette arbejde har ikke blot krævet fokus på vejledernes kompetencer og kvalificering – det har krævet et arbejde med plejecentrenes kultur og tilgang til læring i praksis, ligesom det har givet indsigt i, hvorledes medarbejderne kan anvende potentielle læringsmuligheder i praksis. Denne viden og tilgang har skabt grobund for ideen om *mobile læringsenheder*.

Fokus på læring i praksis med mobile læringsenheder

Studieunitmedarbejderne har haft fokus på de uddannelsessøgende og deres læring i praksis, bl.a. ved at arbejde med vejlederne og deres tilgang til læring. Gennem dette arbejde er man blevet bevidst om de potentielle læringsmuligheder, som praksis rummer. Derfor har det ligget lige for, at videreføre studieunit-modellen i forhold til alle medarbejdere.

I Københavns Kommune har man taget konsekvensen af dette og opretter nu *mobile læringsenheder*, hvis opgave overordnet bliver styrke læring i praksis og dermed fremme læring i egentlige driftsopgaver.

I praksis betyder det, at man i øjeblikket er ved at etablere mobile læringsenheder, der – på linje med studieunit – har særligt fokus på læring i praksis, som *dels* kan medvirke til at etablere en læringskultur, *dels* kan støtte medarbejderes læringsforløb i projektforløb, bl.a. gennem etablering af refleksionfora, supervision og coaching, *dels* kan medvirke ved kompetenceafdækning og –udvikling. Erfaringerne fra Københavns Kommune viser således at det er muligt at slå flere fluer med ét smæk: nemlig både at skabe kvalitet i udførelsen af arbejdet, at skabe kvalitet i uddannelserne og samtidig rekruttere og fastholde medarbejdere inden for plejeområdet.