

Specialuddannelsen i psykiatrisk og børne-/ungdomspsykiatrisk sygepleje

”Før – under og efter uddannelsen”



(Aarkrog 2021)

En vejledning til ledere af -/og sygeplejersker på uddannelsen

Udarbejdet november 2022 / Revideret den 27. februar 2023

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Opbakning før, under og efter Specialuddannelsen	3
2. Organisering og vilkår for sygeplejersker på Specialuddannelsen	3
2.1 Formål.....	3
2.2 Målgrupper og anvendelsesområde	3
2.3 Fremgangsmåde og ansøgningsproces	4
2.4 Aflønning	4
2.5 Kliniktid	4
2.6 Transport	5
2.7 Litteratur.....	5
2.8 Ansvar og organisering	5
3. Før uddannelsen	6
4. Under uddannelsen.....	7
4.1 Den uddannelsestagende som den aktive part.....	7
4.2 Opmærksomhedspunkter der fremmer transfer	8
5. Forlængelsesperioden – indgår ikke som en del af uddannelsen.....	8
5.1 Tilbage i eget afsnit – omsætte ny viden i praksis.....	8
5.2 Tilbud om deltagelse i et læringsforum.....	9
5.3 Inspirationskatalog	9
6. Efter endt uddannelse	9
Referenceliste.....	11
Bilag 1	12

1. Opbakning før, under og efter Specialuddannelsen

Uddannelsesforskning viser, at det kun er 15% af al uddannelsesaktivitet, der giver en tydelig, målbar og positiv effekt på arbejdspladsen. Forberedelse og opfølgning er vigtigere end selve uddannelsesforløbet, hvis man vil sikre, at de nye kompetencer kommer i spil (Brinkerhoff & Apking 2001, Wahlgren 2013).

Et godt kompetenceudviklingsforløb på Specialuddannelsen bør derfor indeholde overvejelser over, hvordan de uddannelsestagende kan transformere, det lærte til deres kliniske praksis, og hvilken betydning det har for deres handlemuligheder. Det begynder med overvejelser før undervisningen, - det fortsætter i undervisningen, hvor der trænes i transfer, - og det videreføres i implementeringen af det lærte efter undervisningen. Det gode undervisningsforløb er ikke afsluttet, før de faktisk anvender det, der er lært, i praksis.

Tæt dialog mellem den uddannelsestagende og lederen både **før, under og efter** Specialuddannelsen, er derfor afgørende for at sikre større effekt til praksis og fastholdelse af de specialuddannede sygeplejersker. Dialogen skal gøre det klart for begge parter, hvad forventningen skal være – både for den uddannelsestagende og for afsnittet/centret.

I Region Hovedstadens Psykiatri er der udarbejdet en instruks, der beskriver organisering og vilkår for sygeplejersker på Specialuddannelsen. Instruksen beskriver formål, ansøgningsproces, aflønning samt vilkår under uddannelsen. Det er særdeles væsentligt og afgørende for udbyttet af uddannelsen, at både ledere og sygeplejersker på uddannelsen har sat sig grundigt ind i denne. Instruksen skal være gennemgået og accepteret af såvel leder som den sygeplejerske, der skal starte på uddannelsen inden ansøgningen sendes afsted.

2. Organisering og vilkår for sygeplejersker på Specialuddannelsen

2.1 Formål

At fastlægge de overordnede rammer for Specialuddannelsen i psykiatrisk og børne-/ungdomspsykiatrisk sygepleje (Specialuddannelsen) i RHP.

2.2 Målgrupper og anvendelsesområde

Ledere af sygeplejersker på Specialuddannelsen.

Sygeplejersker på Specialuddannelsen.

Specialuddannelsen er en videregående uddannelse, der strækker sig over halvandet år, svarende til 60 ECTS-point. Uddannelsen er et fuldtidsstudie på 37 timer ugentligt, som indeholder 20 ugers teori og 25 ugers klinik i eget afsnit. **De overskydende uger placeres i forlængelse af uddannelsens 3. uddannelsesperiode, og er ikke en del af den ordinære uddannelse.** Deltagerne er under hele forløbet ansat i eget afsnit, og efter en periode med træning og implementering af nyerhvervede kompetencer, genoptages uddannelsen i 4. uddannelsesperiode, som afsluttes med en eksamen (BEK nr. 1228).

2.3 Fremgangsmåde og ansøgningsproces

Centrene tilrettelægger en åben og gennemsigtig proces i forbindelse med, at de udvælger de sygeplejersker, der skal deltage på Specialuddannelsen. Elementer i en god proces er, at centret annoncerer, at interesserede kan søge om optagelse på uddannelsen indenfor en fastsat frist. Når ansøgningsfristen er udløbet, behandler et bedømmelsesudvalg alle ansøgningerne og giver efterfølgende ansøgerne en tilbagemelding. Bedømmelsesudvalget bør som minimum bestå af chefsygeplejersker, oversygeplejersker og eventuelt kliniske sygeplejespecialister.

Vi opfordrer til, at interesserede deltager i et informationsmøde om uddannelsen, inden ansøgningen sendes. Informationsmøderne annonceres på intra og uddannelsens hjemmeside og holdes i november og december hvert år.

Nærmeste leder og/eller chefsygeplejerske holder en forventningssamtale med ansøger inden uddannelsen påbegyndes.

2.4 Aflønning

Lønnen fastsættes som gennemsnittet af den faste løn inkl. ulempetillæg i marts, april og maj. Hvis sygeplejersken hidtil har arbejdet mindre end 37 timer om ugen, justeres lønnen i forhold til den nye ansættelsesbrøk og er gældende i de 45 uger uddannelsen varer. I forlængelsesperioden (der ikke er en del af uddannelsen) aflønnes sygeplejerskerne på samme vilkår som før uddannelsens start.

2.5 Kliniktid

I klinikperioderne deltager sygeplejersken i behandlingen og plejen af patienterne. Målet er, at vedkommende omsætter teori til praksis og dermed opnår kompetencer på videregående niveau.

Sygeplejersken indgår således i afsnittets normale drift, herunder aften- og weekendvagter, dog med hensyntagen til de mål og læringsudbytte, der er opstillet i uddannelsesperioden. Det gælder eksempelvis:

- Obligatoriske kompetenceudviklingsmetoder, som er i hver af de tre klinikperioder
- Forberedelse til og afholdelse af klinisk gruppevejledning
- 2-3 studiebesøg fordelt over uddannelsesåret, der er relevante i forhold til problematikker, som sygeplejersken arbejder med. Disse aftales med oversygeplejersken.

Der er krav om tilstedeværelse i klinikken svarende til 37 timer ugentligt. Det er afgørende for at udvikle nye færdigheder og kompetencer på videregående niveau, at den uddannelsestagende deltager aktivt i patientplejen og behandlingen samt tager ledelsesskabet af den kliniske sygepleje i komplekse forløb. Forberedelse til skriftlige refleksioner, prøver, opgaver og litteratursøgning ligger udenfor kliniktiden og forventes at foregå i fritiden.

2.6 Transport

Der ydes ikke transportgodtgørelse under uddannelsen.

2.7 Litteratur

Der ydes ikke tilskud til litteratur.

2.8 Ansvar og organisering

Nærmeste leder og/eller chefsygeplejerske er ansvarlig for

- At ovennævnte vilkår er drøftet og accepteret af den uddannelsestagende sygeplejerske inden godkendelse af ansøgning til Specialuddannelsen.
- At udvise interesse for sygeplejersker under uddannelsesforløbet og holde løbende samtaler med den uddannelsestagende sygeplejerske i de kliniske uddannelsesperioder.
- At sikre der skabes rum og tid til, at den uddannelsestagende sygeplejerske kan afholde obligatoriske formidlingsseancer i hver klinisk uddannelsesperiode.
- At gennemføre en forventningssamtale efter uddannelsen er gennemført.

3. Før uddannelsen

Specialuddannelsen i psykiatrisk sygepleje er en 1-årig fuldtidsuddannelse, der strækker sig over halvandet år. Det er derfor vigtigt, at den kommende uddannelsestagende, forud for ansøgning om Specialuddannelsen, sammen med sin leder får drøftet følgende:

- **Uddannelsesparathed** – en vurdering af den uddannelsestagedes personlige og faglige forudsætninger for at kunne gennemføre uddannelsen.
- **Motivation** for uddannelse og lyst til læring.
- **Selvstændighed** - herunder at kunne tage initiativ til at være den aktive part i designet af uddannelsesforløbet og selvstændigt kunne sammensætte læringsaktiviteter i relation til den valgte sygeplejeproblemstilling/er.
- **Ansvarlighed** - at den uddannelsestagende er forberedt til undervisningen, udviser mødestabilitet, herunder rettidighed og lavt fravær. Der er mødepligt på uddannelsen, og ved fravær gælder de samme ansættelsesforhold, som den uddannelsestagende er ansat under. Fravær over 10% fra henholdsvis teoretisk- og klinisk uddannelse gældende i hver af de 4 uddannelsesperioder, udløser efter lederen af uddannelsens vurdering krav om at udarbejde: En stilleet skriftlig opgave med afsæt i en teoretisk bearbejdning af de forsømte fagområder/temaer/klinikdage eller en forlængelse af uddannelsestiden svarende til fraværet.
- **Samarbejdsevne**, herunder at kunne løse opgaver sammen med andre, overholde fælles aftaler og bidrage positivt til fællesskabet.
- **Respekt**, herunder at udvise forståelse for andre mennesker.
- **Tolerance**, herunder at kunne samarbejde med mennesker, der er forskellige fra en selv, at kunne hjælpe andre og selv spørge om hjælp, at kunne give og modtage konstruktiv feedback og lignende.

Den kommende uddannelsestagende opfordres til at tage udgangspunkt i følgende spørgsmål:

1. Er jeg motiveret for at søge Specialuddannelsen?
2. Er jeg bekendt og indforstået med Specialuddannelsens niveau, rammer, indhold og vilkår under uddannelsen?
3. Hvad skal jeg bruge Specialuddannelsen til, når jeg vender tilbage?
4. Hvad forventer jeg at lære og få af (nye) kompetencer fra uddannelsen?

5. Hvad vil denne læring/kompetencer sætte mig i stand til at gøre (eller gøre anderledes i min sygepleje)?
6. Hvad vil min ændrede adfærd føre til af resultater i afsnittet og på centret?
7. Hvilke overordnede mål vil disse resultater understøtte – både for min egen faglige udvikling på afsnits- og centerniveau?
8. Hvilke kliniske sygeplejeopgaver skal jeg løfte under og efter endt uddannelse?
9. Hvordan vil mine nye kompetencer medvirke til at sikre kvalitet i den psykiatriske sygepleje?

Gennemgå spørgsmålene sammen med din leder og tal specifikt om, hvad Specialuddannelsen kan føre til af ændringer for dig som sygeplejerske i din praksis og for sygeplejen i afsnittet.

4. Under uddannelsen

4.1 Den uddannelsestagende som den aktive part

Den uddannelsestagende er den aktive part, og har i et tæt samarbejde med klinikken en helt central rolle i designet af sit eget uddannelsesforløb. Den uddannelsestagende får mulighed for at fordybe sig i en eller flere sygeplejefaglige problemstillinger fra egen praksis. Den teoretiske del af uddannelsen er bygget op således, at den giver den uddannelsestagende en række læringsmuligheder for selvstændigt og under vejledning at kunne sammensætte sine læringsaktiviteter, og trænes her igennem til at udvikle kompetencer indenfor feedback, peerfeedback og selvevaluering.

Den uddannelsestagende opfordres løbende gennem uddannelsesforløbet til at tage initiativ til følgende:

- Tal om, hvad din leder og din organisation kan gøre for at understøtte, at du/l ændrer praksis, og dermed skaber andre/nye resultater.
- Inddrag aktivt stillingsbeskrivelsen for den specialuddannede sygeplejerske (se bilag 1).
- Involver din leder som hjælper.
- Brug dine kolleger som vidne på dine gode intentioner.
- Lav aftaler om, at dine kolleger spørger ind til nye tanker og idéer, når du er tilbage i klinisk uddannelse.
- Aftal med din leder, hvordan hun/han kan hjælpe dig med at rydde organisatoriske og arbejdsmæssige forhindringer væk.

4.2 Opmærksomhedspunkter der fremmer transfer

Det er vigtigt, at der er mulighed for at øve anvendelsen af det lærte på arbejdspladsen i direkte forlængelse af læringsituationen. Arbejdspladsen skal være præget af et understøttende miljø i form af støtte fra kolleger og ledelsen, f.eks. positiv feedback. Et andet centralt redskab til at fremme transfer er at gøre arbejdspladsen til en del af læringsprocessen og skabe sammenhæng mellem undervisning og den efterfølgende anvendelse. Det understøttes f.eks. gennem udarbejdelse af refleksive rapporter og deltagelse i den kollektive akademiske vejledning, hvor der reflekteres over anvendelsen af det lærte i praksis.

Den uddannelsesstagende forpligter sig til at sætte sig selv i nye situationer og indgå i svære og komplekse patientforløb og kan hente inspiration i følgende:

Gå aktivt til sagen: Mind dig selv om, at du skal kunne bruge det du lærer.

Tag med jævne mellemrum en refleksionspause: Skriv 1 eller 2 ting ned, som du vil huske og gøre anderledes, når du er tilbage i klinikken.

Min nye rolle i afsnittet - hvordan kommer den i spil?

I hvilke situationer har jeg brug for lederopbakning og hvordan?

Hvilke patientforløb/opgaver er det særligt vigtigt, at jeg bliver tilknyttet?

Hvordan sikrer jeg, at den nye viden jeg har fået, også bliver anvendt i min sygepleje?

Hvordan sikrer jeg at få feedback fra dig som leder?

Det er obligatorisk, at der 1 gang i hver af de 3 kliniske uddannelsesperioder afholdes en formel uddannelsessamtale mellem den uddannelsesstagende og leder. Den uddannelsesstagende tager referat af de indgåede aftaler og planer og sender efterfølgende referatet til lederen.

5. Forlængelsesperioden – indgår ikke som en del af uddannelsen

5.1 Tilbage i eget afsnit – omsætte ny viden i praksis

I forlængelsesperioden vil den uddannelsesstagende træne sine færdigheder og kompetencer i egen praksis. Det primære fokus er fortsat at arbejde målrettet med at gå forrest i komplekse og uforudsigelige patientforløb og omsætte nye færdigheder indenfor psykiatrisk sygepleje til kliniske kompetencer. Det er de kliniske kompetencer i komplekse patientforløb, der skal træde særligt frem i tråd med årsaftaler og andre tiltag, der skal implementeres afsnits- og centervis.

5.2 Tilbud om deltagelse i et læringsforum

I forlængelsesperioden vil de uddannelsesstagende få mulighed for at deltage i et læringsforum, hvor de fremlægger og videndeler deres arbejde samt udveksler idéer og forskningslitteratur med hinanden. **Dette læringsforum organiseres og planlægges centervis. Der er berammet 3 timer om måneden til denne læringsaktivitet**, og det er chefsygeplejersken på centeret, der beslutter hvordan, og af hvem de 3 timer om måneden forvaltes.

5.3 Inspirationskatalog

Følgende er en række idéer til inspiration til forlængelsesperioden:

- Afsøge mulighederne for samarbejdspartnere i praksis f.eks.: Tværfaglige kolleger (læger, fysioterapeuter, ergoterapeuter, psykologer, socialrådgivere eller recoverymentorere).
- Medicingennemgang sammen med patienter: Fokusområder: polyfarmaci, samtaler om medicinens indvirkning på patientens livssituation. Undervisning af kolleger i medicinlistegennemgang.
- Undervisning af kolleger og indlagte/patienter.
- Selvstændigt bidrage til den diagnostiske proces. (Kræver samarbejde med læger og ledelse omkring rammerne herfor).
- Afholde grupper (f.eks. recoverygrupper eller psykoeducation).
- Igangsætte og implementere mindre forbedringstiltag med fokus på, hvorledes patienten får mere indflydelse på egen behandling (start i det små).
- Kvalificere allerede implementerede forbedringstiltag, f.eks. en intervention fra Safewards, afholdelse af eftersamtaler, patienttilfredshedsundersøgelser osv.
- Facilitere aktiviteter med ansatte og indlagte patienter/pårørende.
- Mulighed for at gå Gemba på andre afsnit/centre i træningsperioden.

6. Efter endt uddannelse

Nærmeste leder og/eller chefsygeplejerske er ansvarlig for at gennemføre en forventnings samtale efter uddannelsen er gennemført. Den kan med fordel tage udgangspunkt i den indgåede rammeaftale fra forlængelsesperioden og stillingsbeskrivelsen for sygeplejerske med Specialuddannelsen (bilag 2).

Den specialuddannede sygeplejerske opfordres efter endt uddannelse til følgende:

Lav opfølgingsaftaler: Formuler 1-2-3 punkter og/eller lav en plan. Læg et tjek ind i din kalender efter f.eks. 3 eller 6 måneder.

Book din leder og/eller dine kolleger til en samtale, så du holder dig selv – og din(e) hjælper(e) – fast på, at det altså var alvor.

- Hvordan kan mine nye kompetencer anvendes?
- Hvordan sikrer vi i fællesskab, at mine nye kompetencer bringes i spil - og at jeg stadig udvikler mig i min funktion som specialuddannet sygeplejerske?
- Hvilke muligheder har jeg for at fastholde et stærkt fagligt netværk i og udenfor afsnittet?

Referenceliste

Bekendtgørelse om uddannelse til specialsygeplejerske i psykiatrisk og børne-/ungdomspsykiatrisk sygepleje, BEK nr. 1228 af 09/06/2021

Brinkerhoff, R. & Apking, A., M (2001). High impact learning – strategies for leveraging business results from training. Basis BOOKS.

Wahlgren, B. (2013). Transfer i VEU - Tolv faktorer der sikrer, at man anvender det, man lærer. København: Nationalt Center for Kompetenceudvikling, Aarhus Universitet.

Aarkrog V. (2021) Fra teori til undervisning med fokus på transfer til praksis 5. oplag Munksgaard København.

Bilag 1



Psykiatri

Stillingsbeskrivelse sygeplejerske med specialuddannelse, trin 2 i stillingsstrukturen

Navn	Stilling Sygeplejerske med specialuddannelse	
Virksomhed Region Hovedstadens Psykiatri	Afdeling/center	Afsnit
Organisatorisk placering	Refererer til afdelingssygeplejersken	
Samarbejdspartnere	<ul style="list-style-type: none"> • Specialsygeplejersken samarbejder med patienter, pårørende, kolleger og andre relevante samarbejdspartnere både i og uden for psykiatrien. 	
Ansvar	<ul style="list-style-type: none"> • Specialsygeplejersken har et særligt ansvarsområde i relation til at udføre og evaluerer klinisk psykiatrisk sygepleje i komplekse og svære patientforløb. Omdrejningspunktet for specialsygeplejersken er den daglige kliniske praksis i eget afsnit og den løbende udvikling af den praksisnære sygepleje. 	
Opgaver	<p>Opgaverne på ekspertniveau er at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udføre, lede og evaluere psykiatrisk sygepleje i komplekse, uforudsigelige kliniske forløb til patienter i forskellige sygdomsfasen. • Håndtere arbejdssituationer der er komplekse og uforudsigelige og som forudsætter nye løsninger. • Yde et kvalificeret, selvstændigt bidrag til diagnostisk afklaring samt valg af sygepleje- og behandlingsmetoder. • Anvende diagnostiske instrumenter. Igangsætte og medvirke til at gennemføre tværfaglige beslutninger på baggrund af patienters psykopatologiske symptomer. • Vurdere behovet for og initiere sundhedsfremme og forebyggelse i komplekse og uforudsigelige patientforløb, herunder initiativer til at opspore og forebygge patienternes somatiske sygdomme. • Vurdere og argumentere for samt formidle psykiatrisk sygepleje til såvel kolleger som patienter og pårørende. • Formidle forskningsbaseret viden, samt drøfte professionelle og videnskabelige problemstillinger i relation til den kliniske psykiatriske sygepleje med kolleger. • Igangsætte og gennemføre fagligt, tværfagligt, tværprofessionelt og tværsektorielt samarbejde. • Igangsætte og medvirke til tværfaglige og tværsektorielle beslutninger på baggrund af patienters sundhedspædagogiske problemstillinger, og yde et kvalificeret og selvstændigt bidrag til relevante sundhedspædagogiske interventioner. • Identificere og vurdere behovet for implementering af nye sygeplejefaglige tiltag, og komme med forslag til udvikling af den psykiatriske sygepleje. • Fungere som faglig ekspert for sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter i afsnittet med henblik på at øge den sygeplejefaglige kvalitet i praksis 	
Klinisk psykiatrisk sygepleje		
Psykopatologi og diagnostik		
Sundhedspædagogik		
Formidling og vejledning		
Tværfagligt og tværsektorielt samarbejde		
Udvikling		
Kvalifikationskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Specialuddannelsen for psykiatriske sygeplejersker • Minimum 3 års klinisk erfaring inden for psykiatrien 	
Andet	<ul style="list-style-type: none"> • Tager selvstændigt ansvar for egen faglig udvikling og specialisering. 	
Specifikke opgaver i afsnittet		
Stillingsbeskrivelse udarbejdet: november 2017, revideret april 2019.		