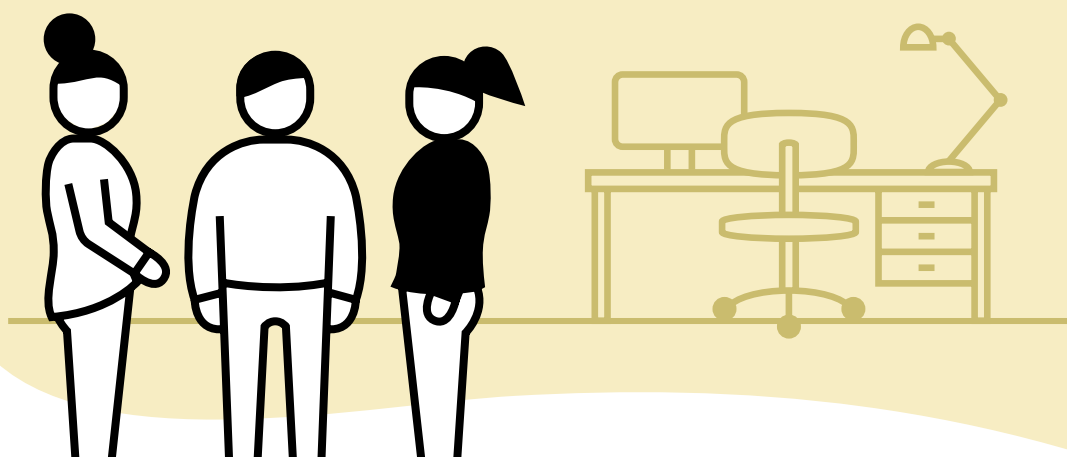




Kom tættere på vejledningen

– en guide



Indhold

3	Forord
4	Indsatsen Tæt på vejledningen
5	Erfaringer og gode råd
9	Organisatoriske forhold, der understøtter følgeskab
10	Gode greb til at tale om kompetenceudvikling

Forord

Denne guide er til dig, der er uddannelsesansvarlig, og som ønsker at komme endnu tættere på vejledernes vejledningspraksis. Betegnelsen uddannelsesansvarlige favner både uddannelsesansvarlige og koordinerende kliniske vejledere.

Når du er tæt på vejledningen i hverdagen, kan du i højere grad støtte og give sparring til den enkelte vejleder. Samtidig får du en større viden om, på hvilke områder vejlederne som gruppe har behov for støtte og kompetenceudvikling.

Vejlederne synes nogle gange, at vejledningsopgaven er svær. Som uddannelsesansvarlig har du en nøglerolle i forhold til at give støtte, sparring og kompetenceudvikling til vejlederne, så de føler sig godt klædt på til uddannelsesopgaven.

Elever og studerende fortæller i evalueringer, at de kunne have ønsket sig mere feedback i deres oplærings- og klinikforløb. Som uddannelsesansvarlig er det dit ansvar, at elever og studerende får nogle gode oplærings- og klinikforløb. At uddanne dygtige fremtidige kolleger indebærer, at du løbende skal sikre dig, at kvaliteten af den vejledning, som elever og studerende modtager, er i orden. Det kan du gøre ved at være tæt på vejlederne.

I en travl hverdag kan det være svært at prioritere at komme helt tæt på vejledningen, særligt hvis du har flere funktioner som fx kvalitetssygeplejerske eller afdelingsleder. Erfaringer fra den 3-årige indsats **Tæt på vejledningen** viser imidlertid, at det kan lade sig gøre og ikke mindst, at de uddannelsesansvarlige oplever det som meget meningsfuldt.

I denne guide deler vi de første to års erfaringer fra indsatsen og håber, at du kan bruge dem som inspiration til, hvordan du kan komme tættere på vejledningen.

God fornøjelse!

*Uddannelse København
December 2025*

Indsatsen *Tæt på vejledningen*

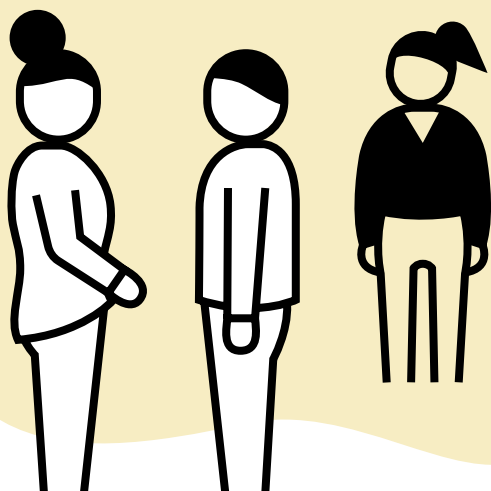
Uddannelse København gennemfører i 2024-2026 den 3-årige indsats **Tæt på vejledningen**. Målet med indsatsen er at støtte dig som uddannelsesansvarlig i at komme tættere på den daglige vejledning. Hvert år bliver der gennemført otte forløb på oplærings- og kliniksteder i Københavns Kommune med bistand fra en ekstern konsulent.

Et forløb består af en kombination af sparring fra den eksterne konsulent til dig som uddannelsesansvarlig og det, vi kalder følgeskab. Følgeskab vil sige, at du følger en vejleder, der vejleder en elev eller studerende. Ideen er, at vejlederen får konkret støtte og sparring fra dig som uddannelsesansvarlig efterfølgende. Målet er, at vejlederen føler sig tryk, når han eller hun vejleder elever eller studerende i hverdagen.

I denne guide finder du de vigtigste erfaringer fra indsatsens første 16 forløb. Vi håber, at du kan bruge erfaringerne til at komme tættere på vejledningen enten selvstændigt eller ved at deltage i et forløb med den eksterne konsulent.

Brug følgeskab i hverdagens vejledningssituationer fx ved:

- Hjælp til dele af den personlige pleje, fx påklædning, tandbørstning, hjælp til høreapparat
- Hjælp til borgeren med måltid og medicin
- Aktivitet med borgeren
- Morgenmøde: Inkluder elever og studerende i det faglige fællesskab
- Gruppevejledning
- Borgerpræsentation
- Vejledning efter besøg hos borgeren
- Individuelle vejledningssamtaler med eleverne eller de studerende.



Erfaringer og gode råd

I det følgende kan du læse om de vigtigste erfaringer fra forløbene.

Følgeskab giver overraskende meget

Generelt oplever de uddannelsesansvarlige, der har deltaget i indsatsen, at følgeskab giver overraskende meget. De uddannelsesansvarlige får en større viden om vejledernes behov for kompetenceudvikling – både ift. den enkelte og ift. gruppen af vejledere. Flere vejledere synes, at følgeskab er en god oplevelse.

Vejledere, som i starten var lidt skeptiske i forhold til følgeskab, synes det har været givende alligevel. En vejleder siger: "Det kunne vi godt gøre mere af." Vejlederne oplever, at det er rart at få anerkendelse for det, de som vejledere gør godt, fx når den uddannelsesansvarlige giver feedback: "Godt, du spurgte eleven, hvorfor hun gjorde, som hun gjorde." Opbakningen til indsatsen skyldes også, at vejlederne får støtte og sparring til at håndtere det, de synes er svært. Det kan fx være hjælp til at omsætte læringsmål til daglig praksis, at vurdere elevens faglige udvikling eller at fange det i tide, hvis der er udfordringer i samarbejdet med en elev eller studerende.

Endelig oplever flere af de uddannelsesansvarlige, der deltog i indsatsen, at det er meget meningsfuldt at komme tættere på vejledningen. "Det giver mig arbejdsglæde, fordi jeg kan være med til at udvikle vejlederne," som en uddannelsesansvarlig formulerer det.

Følgeskab behøver ikke at tage lang tid

Erfaringerne fra indsatsen er, at følgeskab ikke behøver at tage lang tid. Et følgeskab kan vare fra ti minutter til en halv time eller mere. Den uddannelsesansvarlige kan give god støtte og feedback til vejlederen, også når et følgeskab varer kort tid. Det kan fx handle om at se, at eleven har behov for støtte til at organisere opgaven hos borgeren bedre. Eller at blive opmærksom på, at en vejleder har behov for at blive understøttet i at omsætte læringsmål til praksis. Det kan så vise sig, at det er generelt for vejlederne, "at oplæringsmålene er lidt fluffy, og at jeg skal hjælpe vejlederne med at oversætte dem."

Følgeskab kan kræve en kulturændring

Nogle steder troede de uddannelsesansvarlige, at det ville være vanskeligt at gennemføre følgeskab, end det rent faktisk var. De blev positivt overraskede over vejledernes parathed.

Andre steder kræver indførelsen af følgeskab, at der sker en kulturændring. Der kan være en norm om, at man som vejleder skal klare tingene selv, også når det er svært. At det er sårbart at vise, hvordan man vejleder elever og studerende, fordi man er bange for at få kritik. Uddannelsesansvarlige kan derfor opleve modstand fra vejlederne ift. at indføre følgeskab.

Det er forskelligt fra sted til sted, hvilke vilkår der er, for at vejlederne kan følge elever og studerende efter den indledende oplæring hos beboerne. Det betyder, at vejlederne nogle steder ikke har et særligt godt grundlag for at vurdere, hvordan eleven og den studerende opfylder læringsmålene.



Hold fast og bliv ved – det er en proces

Nogle steder kan det at ændre kulturen, så følgeskab bliver en naturlig del af uddannelsesopgaven, ses som en proces, der kræver vedholdenhed. For det kan tage tid at ændre praksis. Her kan det være en hjælp, at man i organisationen aftaler, at hos os følger vejlederen som minimum elever og studerende fx en gang om ugen efter den indledende oplæring.

Derudover er det vigtigt at holde fast i, at den uddannelsesansvarlige følger vejlederne sammen med eleverne og de studerende med jævne mellemrum, så følgeskab bliver en naturlig del af den daglige praksis.

Fokus på anerkendelse, støtte og læring

En forudsætning for, at du som uddannelsesansvarlig får succes med dit følgeskab er, at det er en god oplevelse for vejlederne og eleverne/de studerende. Nogle vejledere har knap så gode erfaringer med at få feedback. Derfor kan følgeskab i begyndelsen være sårbart.

Det er vigtigt at gøre følgeskab så trygt som muligt. Der skal være fokus på at anerkende det, den enkelte vejleder gør godt, og at støtte vejlederne der, hvor de synes, det er svært. Fortæl vejlederne, at det handler om, at de får støtte og sparring. Når følgeskab sker med et anerkendende og åbent mindset, oplever vejlederne, at følgeskab er givende.

Det er en god idé at spørge vejlederen, om der er noget særligt, han eller hun kunne tænke sig støtte til, eller ønsker, at den uddannelsesansvarlige har fokus på i følgeskabet.

Din rolle som mentor og læremester er vigtig

Når du følger vejlederen og en elev eller studerende, finder du ud af, hvad vejlederen synes er svært. Af og til fortæller vejlederne, hvad de er bekymrede eller ligefrem bange for. Eksempelvis var en ny vejleder bange for, at eleverne blev vrede på hende, hvis de ikke fik deres forløb godkendt. Den uddannelsesansvarlige kunne berolige hende og sige: "Det er mit ansvar – det skal du aldrig stå med alene." En anden vejleder troede, at hendes opgave var at gøre alt for at få elevens forløb godkendt og havde glemt, at eleven også har et ansvar. Du kan berolige vejlederne, når du kender deres bekymringer.

Du har en stor betydning som rollemodel og læremester. Det kan fx være, når du stiller nysgerrige spørgsmål, der skaber refleksion hos modtageren. Eller når du skaber et trygt rum til en svær samtale med en elev eller studerende.

Det har stor betydning at opbygge gode relationer

En af erfaringerne fra forløbene er, at den personlige relation mellem vejlederen og de uddannelsesansvarlige har stor betydning. En uddannelsesansvarlig, som samarbejder med mange vejledere, oplevede, at det først var efter et følgeskab, at en vejleder begyndte at komme med forskellige problemstillinger. Og det er til trods for, at den uddannelsesansvarlige altid gjorde sig umage med at sige og skrive "I må endelig komme til mig, hvis der er noget." Som den uddannelsesansvarlige formulerer det: "Det blev afmystificeret, hvem jeg er."

Den gode relation kan betyde, at vejlederne i højere grad kommer, "når forløb driller, og vi kan gribe ind i tide," som en anden uddannelsesansvarlig formulerer det.

Priorité følgeskab, fordi det er meningsfuldt

Mange uddannelsesansvarlige har travlt, da flere også varetager andre funktioner. Det at komme tæt på vejledningen kan blive nedprioriteret, fordi der ofte er andre opgaver, der er skal-opgaver, og som haster. Mange af de uddannelsesansvarlige, som deltog i et forløb, oplevede, at det på trods af travlhed var meget givende og meningsfuldt at prioritere følgeskab. Følgeskab støtter og løfter vejlederne og er medvirkende til at skabe en endnu større kvalitet i oplærings- og klinikforløbene.

Udarbejd eventuelt en plan for at komme tættere på vejledningen

Der er nogle forudsætninger, der skal være på plads, før du som uddannelsesansvarlig kan indføre følgeskab. Det kan fx være, at der skal sættes tid af i vagtplanen til, at vejlederne følger elever og studerende med jævne mellemrum.

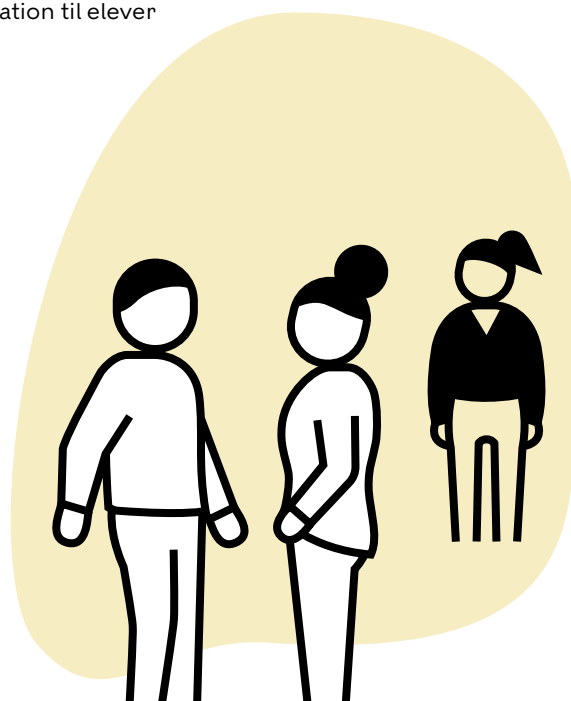
Det kan være en hjælp, at du udarbejder en plan for, hvad der skal til for, at I kan indføre følgeskab. En plan kan fx se sådan ud:

Plan for at indføre følgeskab

1. Præsenter idéen på et ledermøde for at få opbakning fra lederne
2. Etablér en praksis for, at vejlederne følger elever/studerende minimum én gang om ugen
3. Forventningsafstem med grupeledere/afdelingsledere i forhold til samarbejdet: Hvem løser hvilke opgaver i relation til elever og studerende?

Giv ikke op!

I perioder med fx sygdom kan der være så travlt, at det ikke er realistisk at følge vejlederne, som det var planlagt. Her er erfaringen, at det er vigtigt ikke at give op. Du kan enten justere forventningerne og gennemføre færre følgeskaber end planlagt. Du kan også sige: "Det var ikke muligt i denne periode. Vi genoptager følgeskab, når vi har en ny mulighed."



Vejledning integreret i hverdagen

Nogle uddannelsesansvarlige er optagede af, hvordan vejledningen kan blive endnu mere integreret i hverdagens opgaver ved, at elever og studerende følger deres vejleder.

En uddannelsesansvarlig formulerer det sådan: "Det er også for at skabe et bedre arbejdsmiljø for både vejlederne og de studerende. Vejledningen bliver mere integreret i hverdagen, så vejlederne ikke har så dårlig samvittighed over at sige, at du bare skal sidde her."

For elever og studerende er det meget givende at følge en vejleder. "Når de går med, får de set en masse ting," som en uddannelsesansvarlig formulerer det. For studerende er det en god måde at se sygeplejefaglig ledelse i praksis på.

Det kan være anstrengende for vejlederne, når "hjernen kører i to spor", som en vejleder formulerer det, når du både skal løse opgaver og samtidig forklare, hvad du gør og hvorfor. Derfor er det vigtigt at sætte rammer og fx sige: "Når jeg har travlt, kan jeg ikke nå at forklare, hvad jeg gør. Du følger mig og skriver spørgsmål ned i din notesbog, og så taler vi om dem senere."

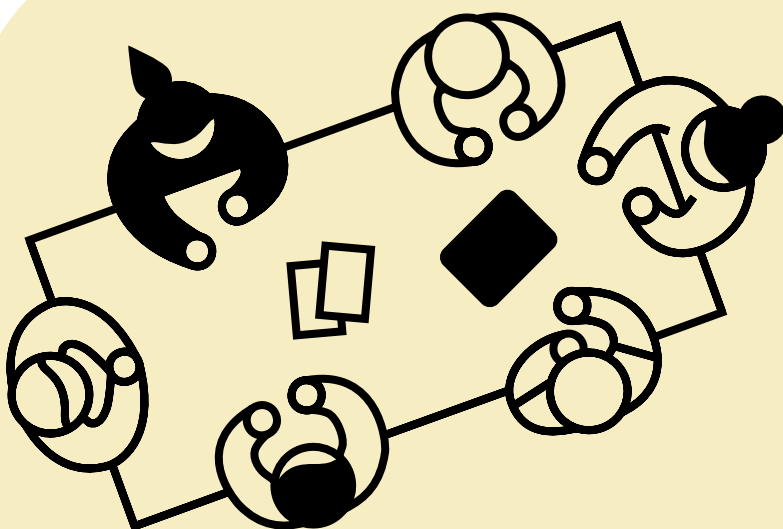
Før-, under- og eftervejledning på den lette måde

Erfaringen er, at det kan give energi, når før-, under og eftervejledning nogle gange foregår på en lettere måde. En uddannelsesansvarlig siger, at "vejledning bliver tit omstændigt – kan vi tænke det lettere?" Vejledning kan fx foregå på gangen eller i elevatoren på vej til en borger. På den måde bliver vejledning en vekselvirkning mellem at sidde om et bord før og efter vejledningssituationen og tale om det, der skal ske eller er sket på vej til og fra borgeren.

Flere uddannelsesansvarlige er også optagede af, at vejlederne i nogle situationer har flere elever eller studerende med.

Flere uddannelsesansvarlige blev overraskede over at se, at noget af den vejledning, der foregik i praksis, var anderledes, end de troede. Fx oplevede flere, at elevernes præsentationer var for lange til gruppevejledning, eller at det kan være svært for vejlederne at formulere elevernes læringsfokus.

Læringen er, at det er en god idé at følge og støtte vejlederne i de forskellige typer af vejledningssituationer. For selvom vejlederne fx er uddannet i gruppevejledning som metode, kan der over tid udvikle sig en praksis, som ikke er helt i tråd med idéen.



Organisatoriske forhold, der understøtter følgeskab

Erfaringerne fra indsatsen **Tæt på vejledningen** er også, at der er nogle organisatoriske forhold, som understøtter følgeskab. Det drejer sig om:

A. Ledelsen bakker op om følgeskab

Det er vigtigt, at der er opbakning fra ledelsen til, at følgeskab bliver en del af den daglige praksis. Det kan handle om alt fra at opfordre til eller bakke op om, at det sker. At fortælle medarbejderne, at det er en vigtig del af uddannelsesopgaven, til at sørge for, at der tages højde for det i vagtplanlægningen.

Derudover er det vigtigt, at ledelsen fortæller, at uddannelse er en kerneopgave, som organisationen skal prioritere. At det er vigtigt, at vi uddanner fremtidens medarbejdere, og hvis vi gør det godt, kan det hjælpe med at løse nogle af rekrutteringsudfordringerne.

B. Skab klarhed om rammer og vilkår

Det fremmer følgeskab, når der i organisationen er klarhed om rammer og vilkår for uddannelsesopgaven. Det handler bl.a. om, at det er muligt for vejledere at sætte tid af til følgeskab og vejledning – også efter den indledende oplæring.

C. Afstem forventninger om roller og opgaver

Det er en god idé at præcisere forventninger til vejlederne samt elever og studerende. Hvad vil det sige at være henholdsvis vejleder samt elev og studerende hos os? Derudover er det vigtigt at kommunikere det til hele organisationen, så det ikke kommer bag på kollegaer, at vejlederne fx af og til følger en elev eller studerende.

Det kan også være en god idé at fortælle elever eller studerende ved start-samtalen, at "hos os følger vejleder dig med jævne mellemrum, så vi sikrer os, at du lærer det, du skal."

D. Der er de nødvendige mødefora og klare arbejds gange

Det understøtter følgeskab, at der er etableret de nødvendige mødefora, som fx vejledermøder og gruppevejledning, hvor det er tydeligt, hvad der er formålet med de forskellige typer af møder.

Derudover er der behov for at have klare arbejds gange på uddannelsesområdet, herunder klarhed om, hvad der er henholdsvis ledernes og den uddannelsesansvarliges opgaver i forbindelse med elever og studerende.

Gode greb til at tale om kompetenceudvikling

Flere uddannelsesansvarlige oplever, at det kan være vanskeligt at tale med vejlederne om vejledernes behov for faglig eller pædagogisk kompetenceudvikling. I **Tæt på vejledningen** har de uddannelsesansvarlige ønsket at få nogle gode greb til, hvordan man kan tale om behov for kompetenceudvikling på en god måde, og hvordan man kan støtte vejlederne i forhold til at tilegne sig de ønskede kompetencer.

I det følgende har vi derfor samlet nogle pointer og gode greb, som har været brugbare for nogle af de uddannelsesansvarlige.

Først og fremmest er det helt naturligt at have behov for kompetenceudvikling, og alle kan mangle viden eller færdigheder. At møde et andet menneske med det mindset – at det er helt naturligt – er en god begyndelse.

Spørg vejlederne – hvad gik godt, og hvad var svært?

Indled gerne en opsamling på et følgeskab med at spørge vejlederen: "Hvordan oplevede du, at det gik? Hvad gik godt? Hvad var svært?" På den måde kan du koble dig på dét, vejlederen siger: "Ja, jeg lagde godt mærke til, at du blev kort for hovedet og virkede, som om du var usikker på, hvordan hygiejnen skulle være i den situation." Så bliver det naturligt til en snak om, hvad vejlederne har behov for.

Vær konkret, og brug eksempler

Du kan fx sige: "Det var et godt spørgsmål, du stillede eleven om hendes rolle som kontaktperson. Jeg kunne se, hun sad og tænkte over det, da du talte videre. Prøv at se, hvad der sker, hvis du giver eleven mere tid og plads til at svare. For så hører du også, hvad hendes tanker er, og finder ud af, hvor eleven er fagligt."

Brug gerne dig selv

Det kan også være en god idé at bruge dig selv, hvis det er relevant: "Den gang jeg var vejleder, fik jeg at vide, at jeg ville give de studerende for meget. De kunne ikke kapere al den viden, så jeg lærte at holde igen, selv om det var svært i begyndelsen." På den måde gør du det naturligt at have behov for kompetenceudvikling.

Sig, at du gerne vil hjælpe

En vejleders behov for kompetenceudvikling kan være afgrænset og helt konkret. I den situation kan I aftale si-demandsoplæring, hvor du viser vejlederen, hvordan han eller hun gør, og vejlederen efterfølgende selv prøver med hjælp fra dig.

Det kan også være, der er behov for, at du hjælper vejlederen med at finde ud af, hvordan han eller hun kan få de ønskede kompetencer. Skal I tale med en afdelingsleder, udviklingssygeplejerske eller andre?

Gælder det én eller flere vejledere?

Det er en god idé at vurdere, om behovet for kompetenceudvikling gælder flere vejledere. Det kan vise sig, at alle vejlederne fx synes, det er svært at inddrage andre elever i dialogen ved gruppevejledning. At det er svært at stille spørgsmål. Her kan du tage det op på et vejledermøde, hvor I træner den del, og du kan deltage ved gruppevejledninger for at støtte vejlederne.

Hvordan går det?

Endelig er det en god idé nysgerrigt og med passende mellemrum at spørge til, hvordan det går med læringen. Måske kan I gennemføre et følgeskab, hvor du ser de nye færdigheder i praksis. På den måde viser du interesse og sikrer dig også, at det, I har aftalt, ikke går i glemmebogen i en travl hverdag.

