

Analyse af læringsmiljøer for sygeplejestuderende i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune

April 2026

RAMBOLL

Bright ideas.
Sustainable change.



Om analysen

Analysen undersøger, hvordan læringsmiljøer for sygeplejestuderende udspiller sig i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune set fra et best practice-perspektiv. Herunder hvordan uddannelsesopgaven er organiseret og tilrettelagt, samt hvilke styrker og udfordringer organisering og tilrettelæggelse af uddannelsesopgaven rummer.

Datagrundlaget for undersøgelsen består af interviews med studerende, daglige og kliniske vejledere, uddannelsesansvarlige og ledere på otte driftsenheder.

Analysen bidrager med viden om arbejdet med uddannelsesopgaverne i organisationen og anvendes til at identificere konkrete anbefalinger til det kontinuerede arbejde med at videreudvikle læringsmiljøet for sygeplejestuderende.

Indhold

- 1 Tilrettelæggelse og organisering af uddannelsesopgaven
- 2 Det brede læringsmiljø
- 3 Tilrettelæggelse af sygeplejestuderendes læringsforløb
- 4 Anbefalinger

1

Tilrettelæggelse og organisering af uddannelsesopgaven

Analysen identificerer fire primære måder at organisere uddannelsesopgaven på. Analysen viser, at flere komponenter er vigtige for at lykkes med organiseringen af et godt læringsmiljø, men at der ikke nødvendigvis er én organisering, der fungerer bedst.

Analysen viser, at de forskellige organiseringer afspejler og afhænger af generelle ressourcer, rammer og økonomi og i høj grad også kan være udtryk for forskellige måder at organisere uddannelsesopgaven på ud fra ledelsesmæssige og/eller strategiske prioriteringer og overvejelser.



Uddannelsesansvarlig



Daglig vejleder



Klinisk vejleder

1. Tilrettelæggelse og organisering af uddannelsesopgaven



Når uddannelsesopgaven fordeles på flere roller

Analysen viser, at det er en styrke at fordele ansvaret for uddannelsesopgaven på to eller flere medarbejdere, der varetager forskellige dele af opgaven. Det gælder #1, #2 og #3, hvor flere medarbejdere samarbejder om opgaven. Rolleopdeling giver bedre mulighed for faglig sparring om uddannelsesopgaven og de studerendes forløb. I #1 med tre adskilte roller opstår der samtidig et element af specialisering, fordi rollerne er tydeligt afgrænsede.

Det kan styrke fokus og kompetencer i den enkelte rolle, men stiller også større krav til samarbejde og koordinering.

En separat uddannelsesansvarlig – som i #1 og #2 – kan være et effektivt greb til at sikre en hensigtsmæssig fordeling af opgaver og ansvar. Det giver mulighed for, at den uddannelsesansvarlige kan fokusere på de udviklende og organisatoriske dele af uddannelsesopgaven.



Tydelige rollebeskrivelser og løbende samarbejde styrker samspillet mellem roller

Flere enheder har gode erfaringer med, at klare rollebeskrivelser af opgaver og ansvar styrker samarbejdet og sikrer, at rollerne understøtter hinanden. Tydelige beskrivelser – både i den samlede uddannelsesopgave og i relation til de studerende – bidrager til en hensigtsmæssig rollefordeling.

Nogle enheder har fx udarbejdet rollebeskrivelser og en fælles proces- og tidslinje for de studerendes forløb, som beskriver, hvilke opgaver og ansvar de forskellige roller har gennem klinikforløbet. Samtidig fremhæves ad hoc-sparring og faste møder som centrale for samarbejdet, der sikrer løbende sparring i en travl hverdag.

Italesæt over for de studerende, hvad formålet og styrkerne er ved at følge medarbejdere med andre faglige baggrunde

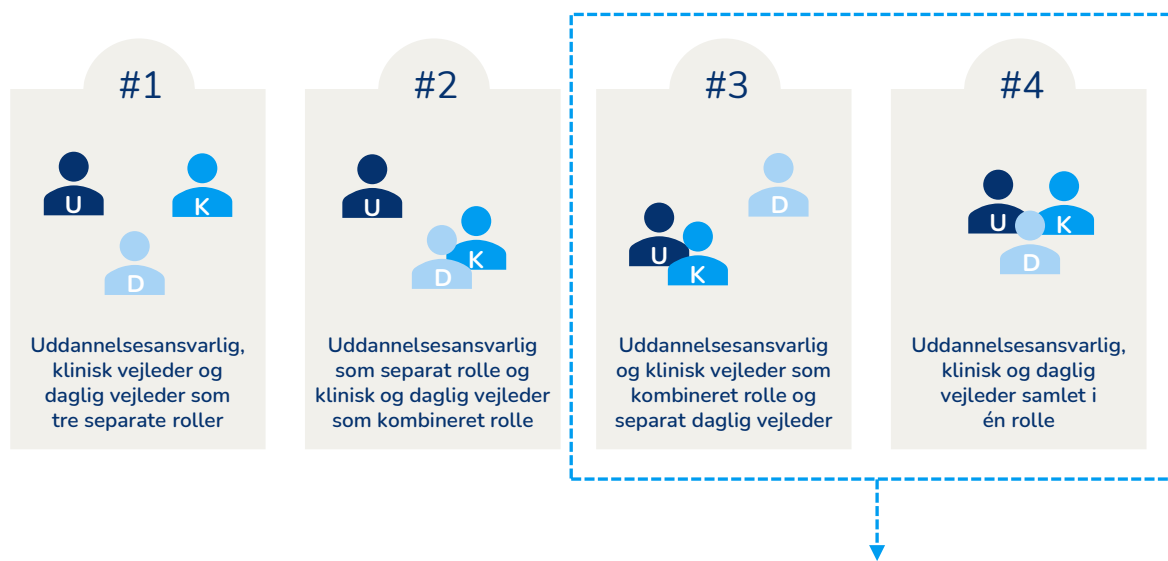
Det er vigtigt, at de studerende kan spejle sig i egen faglighed, og i nogle organiseringsformer er de sikret en daglig vejleder, der er sygeplejerske. Det kan samtidig være værdifuldt, når studerende også følger medarbejdere med andre faglige baggrunde, fx SOSU-medarbejdere. Det giver indsigt i praksis, men kræver, at medarbejderne har relevante kompetencer, og at formålet og styrkerne ved dette følgeskab tydeliggøres for de studerende.

”

Det er en styrke, at der er en, der fuldtid koordinerer. Det fungerer godt, at den uddannelsesansvarlige kan fokusere på opgaven og ikke have for mange kasketter, fordi så bliver tingene gjort halvt. Der er mange studerende. Der er behov for tid til den opgave.

Leder

1. Tilrettelæggelse og organisering af uddannelsesopgaven



Når rollen som uddannelsesansvarlig kombineres med andre roller

En organiseringsform, hvor rollen som uddannelsesansvarlig kombineres med rollen som klinisk vejleder (#3), indebærer, at medarbejderen både varetager den organisatoriske del af uddannelsesopgaven og fungerer som klinisk vejleder for de studerende. Det kan være en styrke, fordi den uddannelsesansvarlige får tæt indsigt i de studerendes praksis. Det kan dog være udfordrende at balancere ansvaret for begge områder og er derfor også en potentiel svaghed, som er særligt tydelig ved #3.

#4 afspejler, at man kan samle alle tre roller hos én medarbejder, hvor det kan være en fordel at have en tværgående rolle, som har kendskab til alle elementer af uddannelsesopgaven. Her orienterer de studerende sig mod én gennemgående person, som forvalter deres forløb. Det kan også være en fordel for vejlederen, fordi den daglige kontakt giver et indgående kendskab til de studerende. Samtidig kan organiseringsformen være organisatorisk sårbar.



Uddannelsesansvarlige/kliniske vejledere afsætter tid til at følge de studerende et par gange i deres klinikforløb

En potentiel svaghed ved #3 er, at det kan være vanskeligt at balancere tiden mellem administrative opgaver og kontakten til de studerendes praksis.

Et greb til at imødekomme dette er, at den kombinerede uddannelsesansvarlige/kliniske vejleder afsætter tid til at følge de studerende i driften en til to gange i løbet af deres klinikforløb. Det giver bedre indsigt i de studerendes udvikling og styrker grundlaget for vejledning og støtte. Samtidig giver det et bedre afsæt for sparring mellem den uddannelsesansvarlige og den daglige vejleder, fordi begge har et indtryk af de studerendes konkrete opgaveløsning.

Ildsjæle er afgørende, når én medarbejder har flere roller

En vigtig årsag til, at flere organiseringsformer fungerer i praksis, er medarbejdere med et særligt engagement i uddannelsesopgaven. De bruger ofte flere timer på vejledning og koordinering af de studerende, end der formelt er afsat i deres stilling. Det kan især have betydning i organiseringsformer, hvor en medarbejder varetager flere roller, da det kræver ekstra tid og energi at balancere både organisatoriske og vejledningsmæssige opgaver.

”

I går var den uddannelsesansvarlige med rundt. Nu kender vi hende. Selvom man ikke lige gjorde det, som man skulle, så rettede hun på en god måde. Så tog hun handskerne på selv og går i gang med at vise.

Sygeplejestuderende

1. Tilrettelæggelse og organisering af uddannelsesopgaven



Ledelse på tværs af organiseringsformer

Analysen viser, at ledelsesopbakning er et centralt element i at skabe et godt læringsmiljø. På driftsenheder med stærk ledelsesopbakning italesætter ledelsen tydeligt enheden som uddannelsessted og understreger, at alle medarbejdere har et ansvar for uddannelsesopgaven. Det sker blandt andet ved, at uddannelse er et fast punkt på dagsordenen på personale- og/eller ledermøder. Desuden oplever medarbejderne, at lederen udviser engagement og interesse for uddannelsesopgaven ved løbende at følge op med medarbejderne.

Mange ledere er dog i praksis relativt langt fra den daglige uddannelsesopgave, som ofte er delegeret til en uddannelsesansvarlig eller klinisk vejleder. Der kan være gode grunde til denne delegering, men her er ledelsesmæssigt engagement fortsat afgørende.

Flere rammeforhold i forhold til uddannelsesopgaven kræver et ledelsesmæssigt mandat og ligger derfor uden for vejlederens og den uddannelsesansvarliges handlerum. Her er de afhængige af lederens involvering og ansvarstagen.



Beskrivelse af lederens rolle i uddannelsesopgaven

På de udvalte driftsenheder ligger der ikke en rollebeskrivelse af lederens rolle.

En sådan rollebeskrivelse af, hvordan lederen for eksempel har en rolle i at give opbakning, hjælpe vejledere og uddannelsesansvarlige med at prioritere deres opgaver og træffe vigtige beslutninger om de studerende kan bidrage til at sikre, at både ledere og medarbejdere forstår deres rolle i at sikre et godt læringsmiljø, og hvordan de kan bidrage ind i det.

Inddragelse af lederen

For at at arbejde med udfordringen i, at lederen er relativt langt fra den daglige uddannelsesopgave beskriver flere enheder, at en fast struktur og ramme for dialog med lederen er essentielt. Den faste struktur kan bestå af faste 1:1 møder med deres leder. Her har de mulighed for at få støtte til at prioritere deres tid og få opbakning til fx at bruge flere timer på uddannelsesopgaven.

Det giver desuden et rum for at orientere lederen om uddannelsesopgaven, da uddannelsesansvarlig eller klinisk vejleder ikke har beslutningsmandat, når det for eksempel kommer til ressourcefordeling, kompetenceudvikling eller placering af studerende i bestemte afdelinger.

”

Vores ledere italesætter, at det er en fælles opgave. Det er virkelig vigtigt med ledelsesopbakning på det her område, for ellers er det rigtig svært.

Uddannelsesansvarlig

2

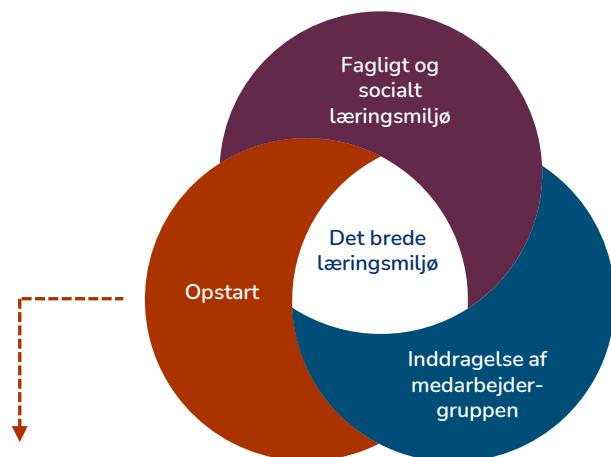
Det brede læringsmiljø

Analysen viser, at det er centralt at tænke læringsmiljøet for de studerende bredt – det vil sige et læringsmiljø, hvor både studerende, medarbejdere med en rolle i uddannelsesopgaven og de resterende medarbejdere bidrager til og indgår i læringsmiljøet. Arbejdsmiljøet og fællesskabet på arbejdspladsen hænger stærkt sammen med de studerende læringsmiljø.

Analysen peger på, at der findes tre centrale elementer i at skabe det brede læringsmiljø for hele driftsenheden: Opstarten af sygeplejestuderende, det faglige og sociale læringsmiljø på driftsenheden, og endelig inddragelse af hele medarbejdergruppen i læringsmiljøet og uddannelsesopgaven.



2. Det brede læringsmiljø



Opstart

At sikre de studerende en god opstart på klinikforløbet er centralt for at etablere et stærkt og udbytterigt læringsmiljø. Samtidig har en god modtagelse stor betydning for de studerendes motivation.

De udvalgte driftsenheder har generelt stor opmærksomhed på at skabe gode rammer for de studerendes første møde med praksis.

Den gode opstart skabes gennem ledernes fokus på inklusion af de studerende og de daglige og kliniske vejlederes forberedelse i forhold til afdelingen og tilrettelæggelse af introduktionen.



Informationspakke

Driftsenhederne sender forud for opstarten information, der supplerer det materiale, der modtages fra Uddannelse København. Denne information skaber grundlaget for det første møde mellem de studerende og driftsenheden. Pakken kan bl.a. indeholde et skema for de første dage, så de studerende ved, hvilke aktiviteter de skal igennem og altid ved, hvor de skal være og hvornår. Desuden modtager de information om og et kort over klinikstedet, som bidrager med at gøre de studerende trygge.

Introduktion ved opstart

Studerende peger på, at de værdsætter en tydelig, gennemskuelig og rolig introduktion med en plan for både de første dage og de efterfølgende uger. De har fx behov for praktisk information om, hvor de kan finde uniformer, hvem de skal møde, samt hvornår og hvordan klinikforløbet generelt er tilrettelagt. Desuden er det for studerende positivt, når introduktionen relaterer sig til det semester, de er på.

Balance med informationsmængde og arbejdsmængde

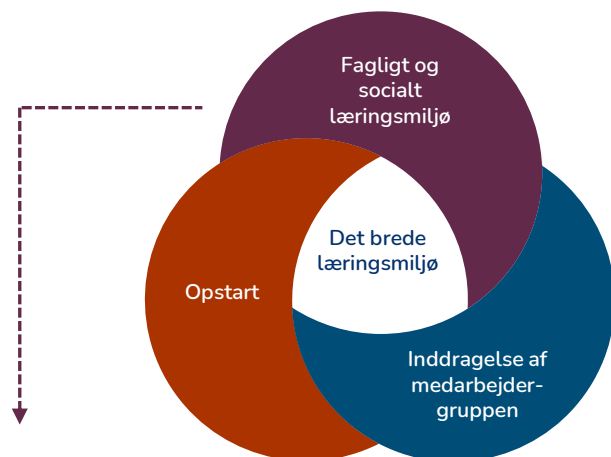
I opstarten er det vigtigt at have fokus på balance i, hvor meget information de studerende modtager både inden og særligt i de første dage. Studerende fortæller, at det er en hæsblæsende opstart, hvor de blev bombarderet med information, og at de for hurtigt blev kastet ud i arbejdet. En måde at gribe opstarten an er fx at lave en trinvis introduktion til stedet og arbejdet, hvor informationerne spredes ud over flere dage.

”

Hvis ikke starten er god og ordentligt, kan den studerende have svært ved at kunne koncentrere sig. Vores erfaringer er, at hvis man først modtager nogle, hvor det går skævt, er det problematisk for hele forløbet.

Uddannelsesansvarlig

2. Det brede læringsmiljø



Faglige og sociale læringsmiljø

Analysen viser, at det er centralt for de studerende at deltage i de faglige fællesskaber på driftsenheden. Her spiller vejledere og uddannelsesansvarlige en særlig rolle i at inkludere de studerende i relevante faglige fællesskaber. Derudover finder analysen, at det sociale fællesskab på driftsenhederne er mindre centralt for de studerende.

Det er vigtigt, at de studerende bliver en del af det faglige fællesskab. Det gælder både i formelle aktiviteter som morgen- og middagsmøder, triagering og tværfaglige

møder samt i uformelle aktiviteter som faglige drøftelser eller sparring på gangen, på farten eller over frokosten.

I forhold til de sociale fællesskaber beskriver både driftsenheder og de studerende, at det er vigtigt, at de studerende inkluderes i de små, uformelle fællesskaber i hverdagen. Til gengæld har de studerende ikke samme behov for at blive inkluderet i større, formelle sociale aktiviteter uden for arbejdstiden.



Deltagelse og positiv inddragelse i faglige fællesskaber

Deltagelse i både formelle og uformelle fællesskaber er vigtig, så de studerende oplever at høre til og får indsigt i sygeplejerskerollen i primærsektoren. Samtidig peger analysen på, at positiv inddragelse kræver tydelig rammesætning af, hvilke aktiviteter de studerende deltager i, samt en gradvis involvering tilpasset deres erfaringsniveau.

Fagligt fællesskab blandt de studerende

Flere studerende i klinikforløb samtidig skaber gode rammer for peer-to-peer-læring, sparring og refleksion. Særligt fremhæves erfaringer med, at studerende på afsluttende semestre underviser nyere studerende, hvilket både styrker de nyes læring og giver de erfarne mulighed for at reflektere over egen udvikling.

Uformelle sociale fællesskaber

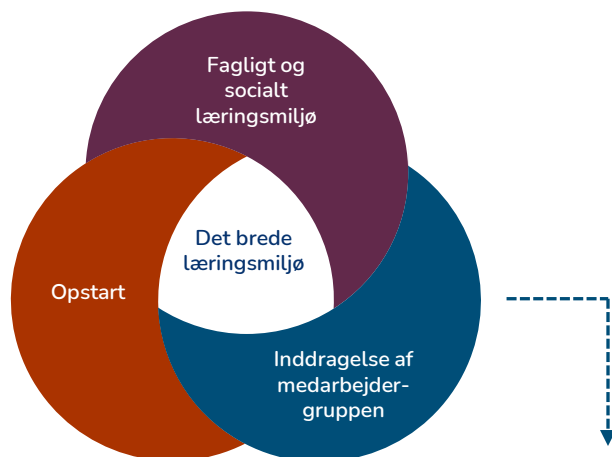
De studerende oplever generelt et positivt og inkluderende fællesskab i arbejdstiden, hvor der er plads til en uformel samtale og socialt samvær. De studerende fremhæver, at de finder det vigtigt at være inkluderet i de sociale sammenhænge, der er i arbejdstiden, fx frokostpausen eller ved fælles aktiviteter såsom kagespisning, da dette bidrager til en uformel stemning og et tilhørsforhold. Samtidig understreger de studerende, at der ikke er et behov for at indgå i større sociale aktiviteter med kolleger uden for arbejdstiden.

”

Man føler sig som en del af fællesskabet og lærer noget nyt – man har noget at bidrage med, og det bliver anerkendt.

Sygeplejestuderende

2. Det brede læringsmiljø



Inddragelse af medarbejdergruppen

Da de studerende indgår i den daglige kerneopgave – på en arbejdsplads og som en del af et arbejdsfællesskab – udgør den resterende medarbejdergruppe en særlig vigtig komponent i de studerendes læringsmiljø og i måden, deres klinikforløb opleves og udfolder sig på.

Det fremhæves som en generel pointe, at et godt arbejdsmiljø og kollegaskab på driftsenheden smitter af på de studerende og deres læringsmiljø. En af de bedste måder, hvormed man som leder kan skabe et godt læringsmiljø for de studerende, er derfor at skabe et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

De studerende i analysen oplever, at medarbejdergruppen på driftsenhederne er imødekommende, forstående og opmærksomme på deres læringsforløb. Her oplever nogle studerende, at medarbejderne er gode til både at give plads og støtte, når der er behov for hjælp, fx i forbindelse med logbogsskrivning eller faglige spørgsmål.

Nogle studerende fremhæver, at det især er de medarbejdere, der er tæt involveret i uddannelsesopgaven på driftsenheden, som viser størst forståelse af deres læringsbehov.



Fælles ansvar for uddannelsesopgaven

Der er et fælles ansvar i medarbejdergruppen for at understøtte de studerendes læring. Ledere fremhæver, at ansvaret med fordel kan fordeles på tværs af teams og medarbejdere, da vejledere ikke altid er til stede i hverdagen. Det forudsætter, at alle bidrager til et sammenhængende læringsmiljø, og at medarbejderne har mod på og lyst til at indgå aktivt i uddannelsesopgaven.

Synlighed af de studerendes rolle og læringsmål

Et godt og bredt læringsmiljø forudsætter en fælles forståelse af de studerendes rolle og læringsformål. Flere enheder arbejder systematisk med at synliggøre de studerende. En driftsenhed har fx ophængt korte beskrivelser af de studerendes semesterforløb, så medarbejderne hurtigt kan orientere sig om, hvorfor de studerende er der, og hvad deres læringsfokus er på det pågældende semester. Nogle enheder arbejder også systematisk med at udsende information til medarbejderne, når nye studerende starter. Det skaber klarhed og understøtter, at hele medarbejdergruppen tager medansvar for de studerendes forløb.

”

Hvis jeg skal skrive en logbog og beder om hjælp, er medarbejderne gode til at hjælpe. De ved godt, at jeg er her af en grund, og det er et læringsforløb. Det er ikke længe, jeg har til at lære tingene, så de er gode til at give mig plads. De er også gode til at spørge, om jeg vil med ind til borgere.

Studerende

3

Tilrettelæggelse af sygeplejestuderendes læringsforløb

Analysen har identificeret en række trin eller nedslag i de studerendes klinikforløb. De studerende kommer i forskellige aldre, med forskellige baggrunde, erfaringer og motivationer, og man er derfor nødt til at tilrettelægge forløbet til den enkelte studerende. Dette kræver, at vejlederne har en dyb forståelse af den studerendes behov, kapaciteter og de læringsmål, de forventes at opnå under deres klinikforløb.

Driftsenhederne udnytter og arbejder med strukturen for et klinikforløb til at skabe nogle rum og muligheder for at tilrettelægge de studerendes læringsforløb.

Et læringsforløb indebærer tre nedslag eller trin i tilrettelæggelsen og tilpasningen af et læringsforløb. Desuden viser analysen, at driftsenhederne arbejder aktivt med løbende at tilrettelægge læringsforløbet, samt at udnytte vejledninger til at skabe et rum, hvor de studerende har indflydelse på deres læringsforløb.



Forberedelse



Opstart

- 1. studiesamtale
- Matching mellem vejleder og studerende



Løbende tilrettelæggelse og vejledning

- Skabe mening
- Skabe et trygt rum for vejledning
- Studerende inddrages og har indflydelse



Afslutning

- Sidste studiesamtale

3. Tilrettelæggelse af sygeplejestuderendes læringsforløb



Forberedelse

Flere driftsenheder forbereder læringsforløbene, når de har fået information om antal studerende. Et eksempel er en enhed, hvor den uddannelsesansvarlige og den kliniske vejleder afholder et møde inden de studerendes opstart. Her gennemgår de planen for forløbet, deres rollefordeling og genbesøger semesterbeskrivelsen.

Opstart

Den første studiesamtale bruges til at lære den studerende at kende og få indblik i tidligere erfaringer. Samtalen bruges ofte til forventningsafstemning om læringsbehov. Flere enheder spørger konkret ind til, hvordan den studerende lærer bedst. Dette sker ofte i forbindelse med, at de skal lave studieprofiler. Nogle vejledere spørger også ind til behov eller eventuelle videnshuller.

Denne viden kan blandt andet bruges til at matche studerende og vejledere og dermed styrke læringsmiljøet.

Løbende tilrettelæggelse og vejledning

Analysen peger på, at det er vigtigt at skabe et trygt rum i vejledningen, hvor de studerende kan stille spørgsmål og være åbne. Det giver de studerende oplevelsen af at blive hørt, og gør det muligt løbende at tilpasse forløbet i dialog mellem studerende og vejleder.

Afslutning

Den afsluttende studiesamtale bruges til evaluering og feedback på forløbet. Dette muliggør, at driftsenhederne kan evaluere og videreudvikle deres læringsforløb for at blive endnu bedre.



Forventningsafstem med de studerende ved opstart og løbende

Driftsenhederne har gode erfaringer med at forventningsafstemme med de studerende ved opstart af klinikforløb. Forventningsafstemningen handler både om enhedens forventninger til de studerende og de studerendes forventninger til klinikstedet. Flere driftsenheder oplever, at der blandt studerende kan være en negativ fortælling om klinikforløb i primærsektoren. En vigtig del af forventningsafstemningen er derfor at adressere de studerendes bekymringer. Den første studiesamtale bruges ofte til at tale åbent om de studerendes forventninger til et klinikforløb i primærsektoren.

Styrk motivation og læring med tydelig rammesætning af opgaver

Driftsenhederne oplever, at de kan øge de studerendes motivation og forståelse af primærsektoren ved at rammesætte deres opgaver tydeligt. Mange studerende har behov for at forstå, hvordan opgaverne bidrager til deres læring, og kan udfordre dem, hvis de ikke ser formålet. Det understreger vigtigheden af at forklare, hvordan også mindre åbenlyse aktiviteter rummer læring, og vigtigheden af at tydeliggøre, at opgaver både bidrager til den studerendes udvikling og til den fælles opgave i driftsenheden.

”

Vi snakkede om vores studieprofil, og hvad vi og de forventede af studiestedet. For mig var det dejligt, at de kunne se, at jeg havde meget erfaring, så jeg kunne blive udfordret, fordi det var meget vigtigt for mig.

Studerende

4

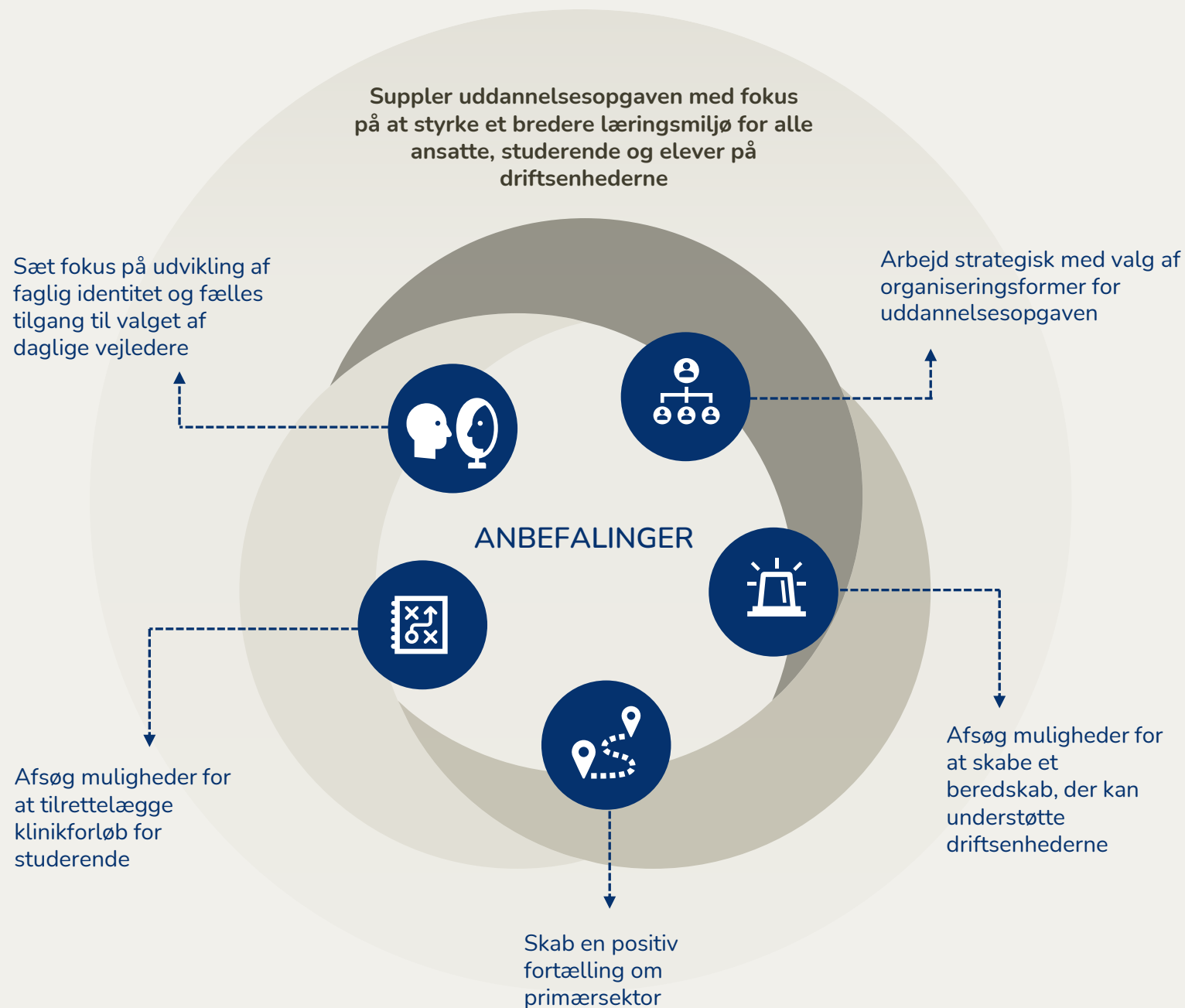
Anbefalinger

Analysen viser, at arbejds- og læringsmiljø hænger tæt sammen, og at alle medarbejdere – også uden formel uddannelsesrolle – er centrale for de studerendes læring. Det kræver et tydeligt fælles ansvar.

Samtidig er studerende og elever ofte organisatorisk adskilt, hvilket peger på behov for at tænke læring og arbejde mere integreret som ét fællesskab på tværs af medarbejdere, elever og studerende. Det indebærer, at medarbejderne også skal opleve at være en del af en arbejdsplads med plads til og muligheder for læring. Samtidig bidrager det til, at det bliver tydeligt for de studerende, at de træder ind på en tværfaglig arbejdsplads, hvor man i fællesskab løfter kerneopgaven.

Det vil give både Uddannelse København og driftsenhederne et bedre grundlag for at tale om læringsmiljøer som mere organiske og som integrerede dele af arbejdspladsen og praksisfællesskabet.

Den overordnede, tværgående anbefaling er at styrke det bredere læringsmiljø for alle ansatte, studerende og elever på driftsenhederne. Inden for denne ramme præsenteres en række konkrete, handlingsrettede anbefalinger.





Sæt fokus på udvikling af faglig identitet og fælles tilgang til valget af daglige vejledere

Analysen peger på, at opbygningen af en faglig identitet som sygeplejerske er central for de studerendes tid i klinikforløb. Dette kommer til udtryk i deres ønske om daglige vejledere med sygeplejefaglig baggrund, som i denne rapport betyder uddannet og autoriseret sygeplejerske, hvilket kan være særligt vigtigt i begyndelsen af uddannelsen.

Det anbefales, at der i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen sættes fokus på de studerendes sygeplejefaglige identitet gennem deres uddannelse, og at der sættes fokus på at sikre et aktivt og begrundet valg, når studerende i nogle situationer følges med daglige vejledere med andre fagligheder.



Arbejd strategisk med valg af organiseringsformer for uddannelsesopgaven

Analysen viser, at driftsenhederne typisk organiserer uddannelsesopgaven på fire måder, som alle har egne styrker og svagheder, og alle kan fungere godt i praksis. Desuden peger analysen på, at uddannelsesopgaven ofte placeres hos den uddannelsesansvarlige, hvilket i praksis løsriver lederen fra opgaven.

Det anbefales, at Uddannelse København afsøger, hvordan de med afsæt i organiseringsformer kan støtte driftsenhederne i at træffe strategiske og velbegrundede valg om organisering inden for enhedens økonomiske og ressourcemæssige rammer. Det anbefales desuden, at lederens rolle tænkes ind i organiseringen.



Afsøg muligheder for at skabe et beredskab, der kan understøtte driftsenhederne

Analysen viser, at organisering af uddannelsesopgaven kan være sårbar og ofte afhænger af få personer. Flere driftsenheder oplever udfordringer, som påvirker deres mulighed for at varetage uddannelsesopgaven.

Det anbefales, at Uddannelse København i samarbejde med driftsenhederne undersøger muligheder for at udvikle et centralt og tværgående beredskab, der kan gå på tværs af enheder for derved at styrke den organisatoriske robusthed lokalt.



Skab en positiv fortælling om primærsektor

Analysen peger på, at der bliver delt negative fortællinger blandt sygeplejestuderende om at være i klinikforløb og sygeplejerske i primærsektoren. De studerende kan opleve et chok, når de starter i klinikforløb, da de ikke blevet forberedt på, hvad det vil sige at være sygeplejerske i primærsektoren.

Det anbefales, at Sundheds- og Omsorgsforvaltningen afsøger, hvordan Københavns Kommune kan gøres mere attraktiv som uddannelsessted ved brug af rollemodeller, som giver de studerende kommunale sygeplejersker at spejle sig i, samt at sætte fokus på de studerende som rekrutteringskanal.



Afsøg muligheder for at tilrettelægge forløb til studerende

Analysen viser, at der opleves en stigning i sygeplejestuderende med særlige behov. Driftsenhederne fremhæver blandt andet, at det kræver en ekstra indsats fra deres side at varetage klinikforløb med studerende, der har særlige behov. Dette kræver ekstra ressourcer, som vejlederne ofte føler, at de mangler.

Det anbefales, at Uddannelse København afsøger muligheder og forskellige modeller for, hvordan driftsenhederne bedre kan forberedes på studerende med særlige behov, samt hvordan man kan styrke vejledernes og uddannelsesansvarliges kompetencer i at tilrettelægge forløb til studerende med særlige behov.