

Åtgärder för att säkerställa platser för verksamhetsförlagd utbildning (VFU)

Bakgrund

Regional kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen är en av vårdens största utmaningar både här och nu och för att möta behoven framåt. En välfungerande hälso- och sjukvård förutsätter en utveckling driven av forskning och ett väldimensionerat utbildningssystem. Ett väldimensionerat utbildningssystem krävs för att försörja vården med tillräckligt många medarbetare med rätt utbildning och för genom goda förutsättningar med kontinuerlig kompetensutveckling och effektiva arbetssätt bidra till god och säker vård.

En av Region Skånes största utmaningar är vårdens kompetensförsörjning. Problemet med försörjningen av specialistsjuksköterskor är en del av det än större problemet som vården har att anställa sjuksköterskor generellt.

Region Skånes kompetensförsörjningsplan bidrar till att skapa en gemensam syn på vilken bristsituation som finns inom respektive profession. Utifrån det sker satsningar på reglerade utbildningar enligt högskoleförordningen som; anestesivård, intensivvård, operationssjukvård, ambulanssjukvård, kirurgisk vård, medicinsk vård, onkologisk vård, hälso- och sjukvård för barn och ungdom, psykiatrisk vård, vård av äldre samt distriktssjuksköterska. Till stor del ges möjlighet att i Region Skåne få tjänstledigt från ordinarie tjänst med bibehållen lön under specialistutbildningen. Personalnämnden finansierar 240 utbildningsplatser/termin med bibehållen grundlön under specialistutbildningen. Det är på förvaltningsnivå där prioritering sker till vilka områden som specialistutbildningsinsatser särskilt ska riktas. Efter avslutad specialistutbildning med godkänt resultat får personen kvalificerade arbetsuppgifter och en löneförhöjning på 2 500 kronor per månad inom det specialistområde personen har utbildat sig inom. En utmaning i genomförandet är att sjuksköterskor ska få tjänstledigt för studier för då dessa är en bristkompetens som inte alltid kan avvaras i vårdarbetet under den tid som utbildningen tar.

Samverkan mellan Region Skåne, lärosätena och kommunerna i Skåne

I Region Skåne finns samverkansrådet VFU-styrgrupp med representanter från de tre lärosätena Lunds Universitet, Malmö Universitet och Högskolan Kristianstad, en förvaltningsrepresentant, en studeranderepresentant, representant kommunalförbundet Skåne och representanter från Koncernstab HR. En av de viktigaste kontaktytorna mellan lärosätena och Region Skåne är de avtal som reglerar samverkan i dessa organ och också allmänna avtal om VFU som reglerar övergripande principer, ansvarsfördelning och ersättning. I dessa även planering, genomförande och tillgång av VFU-platser. Avtalet stadgar att parterna ska utveckla samverkan om VFU. Avtalet gäller även andra huvudmän som Region Skåne har slutit vårdavtal med. I styrgruppen diskuteras bland annat dimensionering av utbildningar, handledarutbildning, ökad samverkan med de 33 skånska kommuner tillsammans med lärosätena.

VFU-styrgrupp arbetar mot en operativ ledningsgrupp för delar av hälso- och sjukvården. I ledningsgruppen finns representanten från samtliga hälso- och sjukvårdsförvaltningar och det förekommer också att kommunerna är företrädare i de lokala samverkansorganen.

Utmaningar att samordna VFU-platser

Det förekommer att studenter inom olika professioner är ute på VFU/VIL (Verksamhetsintegrerat lärande)/APL (arbetsplatsförlagt lärande)/LIA (Lärande i arbete) samtidigt och detta medför i sin tur en ökad belastning i verksamheten. Detta innebär vissa svårigheter att planera in handledning av studenter i verksamheten och att enheternas resurser inte används effektivt över tid när samtliga studenter är på plats samtidigt. Även en utbyggnad av andra utbildningar påverkar utrymmet. Om exempelvis läkarutbildningen expanderar innebär även det högre krav på både utrymme och resurser. Det gäller att hitta en jämnare fördelning över tid mellan VFU/VIL/APL/LIA, vilket skulle kunna ge en bättre balans i verksamheterna och minska belastningarna.

En viktig framtidsaspekt att belysa är att en större del av patienterna behöver vårdas i hemmet eller inom äldreomsorgen och inte minst då är det viktigt att involvera kommunerna i större utsträckning gällande VFU-placering. En utmaning för lärosätena är att etablera kontakt med 33 skånska kommuner samt att kommunerna har olika förutsättningar att ta emot studenter för verksamhetsförlagd utbildning. Det kräver insatser från lärosätena att involvera kommunerna i större utsträckning gällande VFU-platser och en samordning mellan de skånska kommunerna för att skapa förutsättningar för lärosäten att kunna bidra med insatser. I dag finns det en etablerad samverkan mellan Region Skåne och lärosätena. Att skapa samma samverkan mellan lärosätena och de skånska kommunerna tar tid, men idag finns inledande dialog inom några kommuner i Skåne och kontakt har etablerats med ambitionen att öka VFU-platser i kommunerna.

Handledarkompetens

För att säkerställa en god VFU-placering är handledarkompetens en av nyckelfunktionerna.Handledning utgör ett viktig kompetens- och utvecklingsområde för samtliga vårdprofessioner. Collaborative learning (peer-learning, peer-teaching och interprofessionellt lärande) är den pedagogiska bashandledningsmodell som används inom Region Skåne. Det finns stora önskemål från verksamheterna att utöka peer-learning utbildningsinsatserna, vilket kan ge en samordningsvinst gällande fler studenter per handledare.

Det finns även behov från förvaltningar att få mer stöd och utbildningsinsatser i bashandledningsmodellen från lärosäten. Idag är tillgången på VFU-platser begränsad, bland annat på grund av brist på handledare. Bristen på VFU-platser begränsar möjligheten att anta studenter. En av utmaningarna kan vara bristen på? kvalificerade handledare, såväl inom Region Skåne som i kommunerna. Handledarna bör ha en utbildning som ligger på minst magisternivå, även inom den aktuella specialistutbildning och inom handledarutbildning. Idag ingår handledning i sjuksköterskeutbildningen och inom ett till två år, beroende på vilket lärosäte de studeranden studerar på, så har de kommande examinerade sjuksköterskor handledarkompetens.

Idag erbjuder även lärosätena handledarutbildning, samtliga platser inom grundutbildning i handledning är tillsatta. Kompetensbehovet som finns inom hälso- och sjukvård behöver kommuniceras till lärosätena där man tillsammans ska kunna samverka och optimera dimensioneringen av utbildningar och därmed säkra handledarkompetensen.

Kliniska lärare

Region Skåne har tillsammans med lärosätena byggt upp ett system med kliniska lärare. Det är heltidsanställningar oftast delade på två personer, en kliniskt verksam sjuksköterska och en adjunkt från högskolan, och de finns på de ställen där studenten gör längre VFU-perioder. En av fördelarna är att man har gemensamma mål för hur uppföljning, mål ska uppnås i den kliniska utbildningen. Detta ger en samordning och tydliggöra regionens utbildningsbehov, i god dialog med lärosätena. Utvärdering gällande kliniska lärare är på gång.

Kompetensstege, kompetensplaneringssystem och kliniskbasår

Om individuell utvecklingsplanering används mer systematiskt skulle det kunna belysa satsningar på utbildningstjänster. En tydlig kompetensutvecklingsdialog mellan chef och medarbetare i utvecklingssamtal är en förutsättning för att därefter söka aktuell specialistutbildning som passar den enskilda personen och verksamhetens behov. Ett led i kompetensutvecklingen kan även vara att använda kompetensstege eller ett kompetensplaneringssystem som synliggör den enskildes och verksamhetens fortsatta utvecklingsbehov.

Idag sker det en dialog inom vissa enheter mellan utbildningens innehåll och den kliniska verkligheten. Det finns en medvetenhet om att hälso- och sjukvårdens utveckling leder till krav på andra kunskaper hos sjuksköterskorna-idag än tidigare. Ett komplement i Region Skåne för att skapa förutsättningar för nyfärdiga sjuksköterskor att få en tryggare start i sin profession är det Kliniska basåret.

Det finns idag ett tekniskt hjälpmedel, Praktikplatsen.se, en webbaserad interaktiv tjänst som just nu utarbetas och på sikt kommer att ersätta den befintliga praktikplatsportalen. Praktikplatsen.se kommer att ge en bättre överblick på befintliga och tillgängliga VFU-platser i Region Skåne. Denna portal kommer att underlätta planeringen av VFU och ge en bättre samordning och tydlighet avseende tillgängliga VFU-platser i Region Skåne.

Framgångsfaktorer och utmaningar

Även om det finns ett ömsesidigt intresse för lärosätena och hälso- och sjukvården att stärka arbetet med VFU så har parterna inte ett gemensamt ansvar. Lärosätena ansvarar för att ge utbildning som svarar mot studenternas efterfrågan och arbetsmarknadens behov, medan vårdgivarna ansvarar för att det finns kompetens för en god och säker hälso- och sjukvårdsverksamhet.

Samarbete och kommunikation mellan lärosätena, hälso- och sjukvårdsförvaltningarna, kommunerna är av vikt för att snabbt stämma av vid justeringar utifrån förändringar och omställningar. Att alla inblandade parter tar ett gemensamt ansvar är därför nödvändigt. Alla parter berörs av de beslut som fattas och alla måste vara delaktiga i att fatta dem. Exempelvis utbildningsplaner och kalibrera bedömningskriterier, att utbildningsplanerna lever upp till de förväntningar som verksamheterna har på de studerande när de är klara med sin utbildning. Samarbete och stöd för att kunna få igenom nödvändiga beslut måste involvera samtliga parter och på rätt nivåer.

Ekonomiska faktorer kan utgöra ett bekymmer när lärosäten eller förvaltningarna behöver köpa in föreläsningskompetens eller klinisk träning, som exempelvis Practicum.

Digitaliseringar av vården innebär stora möjligheter genom bland annat integrerade vårdinformation, digital kompetens ger även en möjlighet till simulering genom att skapa en verklighet i en kontrollerad miljö, vilken även kan ske verksamhetsnära. Samtidigt ger digitaliseringen nya arbetssätt genom interprofessionella team där arbetsuppgiftsutveckling bättre tar tillvara den befintliga personalens samlade kompetens. Nära samarbete mellan forskning och utbildning är nödvändig då samtliga utbildningar måste vila på en vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

För att ett lärosäte ska kunna bära kostnaderna måste dels antalet studenter som deltar i utbildningen vara tillräckligt stort, dels måste studenterna klara studierna. Det finns tydligt avtalsreglerat hur många studenter respektive lärosäte i Skåne ska ta in men detta innebär i praktiken, för lärosätena, att ett visst överintag är önskvärt utifrån risken för bortfall under studiernas gång.

Tidigare fanns det en större risk att sjuksköterskor avbröt sin specialistutbildning då de arbetade parallellt med studierna, möjligheten att kunna få utbildningsanställning eller utbildningslön har minskat denna problematik. Ett kvarstående problem kan vara om en sjuksköterska går specialistutbildning men i praktiken, efter avslutad utbildning, inte får andra arbetsuppgifter, större ansvar eller förändring av lönen.

Ett hinder för att sjuksköterskor ska ges tjänstledigt för studier kan vara att den enhet där sjuksköterskan är anställd ser det som man ”utbildar till andra”, dvs. att någon annan anställer sjuksköterskan efter studierna. Vidareutbildning har många gånger inneburit att man förlorat kompetens då vederbörande inte kommer tillbaka till sin gamla enhet efter studierna. Detta måste dock ställas mot risken för att en sjuksköterska som inte beviljas tjänstledigt för studier riskerar att förloras till en annan region eller till andra utbildningar.

Hälso- och sjukvårdsförvaltningarna behöver kommunicera vilken kompetens som behövs till lärosätena. Från sjuksköterskeutbildning till sjuksköterska och vidare till specialistutbildning. En utmaning kan vara att det upplevas att lärosäten har en lång ställtid och en viss tröghet att anpassa till nya utbildningar. Att lärosätena, hälso- och sjukvårdsförvaltningarna och kommunerna är involverade och delaktiga i ett tidigt skede i utvecklingen av den-framtida utbildningen är en förutsättning för en positiv utveckling av kompetensförsörjningen vad gäller såväl sjuksköterskor som specialistutbildade sjuksköterskor i Skåne.