

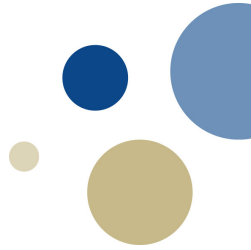
Kombinerte stillinger innen sykepleie mellom St.Olavs hospital HF og Fakultet for medisin og helsevitenskap, NTNU

«Ingen er leder for hele meg»

MBA i strategi og ledelse ved Nord universitet 2023.
Anita Finserås Bretun og Beathe Monstad Herfjord

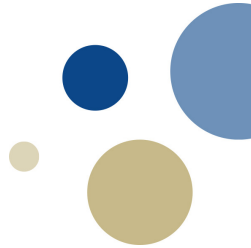
Plan for presentasjon

- Bakgrunn for valgt tema
- Aktualisering
- Strategier og visjoner
- Problemstilling
- Metode
- Funn
- Konklusjon
- For videre diskusjon
- Menti



Bakgrunn for valg av tema

- Ønske om å skrive om noe vi hadde felles kjennskap til
- Ulik yrkesbakgrunn og med et felles ønske om en god sykepleierutdanning
- Observert utfordringer rundt stillingene både med rekruttering og organisering
- Snakket med relevante ledere i begge organisasjoner, tema var «i vinden»
- Vi ble nysgjerrige på hva som ikke fungerte!



Aktualisering – kombinerte stillinger




- Sykepleierutdanningen er den bachelorgraden med størst andel klinisk praksis som en integrert del av utdanningsløpet der 50% av studiet dekkes av klinisk praksis.
- Dette skaper en gjensidig avhengighet mellom universitetene og helsevesenet for å sikre et godt utdanningsløp for sykepleiere, og de er avhengig av et samarbeid for å løse dette felles samfunnsoppdraget.
- Sykepleierutdanningen er en klinisk utdanning som også skal tilfredsstillende et akademisk løp – har skapt et teori- praksis- gap.
- Kombinerte stillinger er satt som virkemiddel for å gi merverdi både for utdanning og praksisfeltet og tette dette teori – praksis – gapet.

Strategier og visjoner



Det er også et ønske om å få på plass flere kombinerte 50/50 % stillinger med tydelig innhold og plan for hva man ønsker oppnå i stillingen. For å nå våre mål er en styrket tilhørighet og reell integrasjon i universitetssykehuset med NTNU ønsket.

 **NTNU** Fakultet for medisin og helsevitenskap

*Arbeide for økt antall kombinerte stillinger.
Undersøkelse av arbeidsforhold i kombinerte stillinger.*

Samarbeidsavtale:

I 2023 ble det signert en ny avtale om kombinerte stillinger mellom St. Olav og Fakultet for medisin og helsevitenskap, den inkluderer faglige stillinger ved St. Olav i kombinasjon med universitetsstilling.

Realiseringen av det integrerte universitetssykehuset i Trondheim innebærer et stort potensial og en forpliktelse for helseforetaket og fakultetet om utstrakt samarbeid og koordinering av virksomhetene.

Vår problemstilling



Hvordan opplever ansatte å stå i kombinert stilling og hva trenger de av struktur og støtte rundt seg for at det skal bli en attraktiv stilling?

Vi hadde fire overordnede forskningsspørsmål:

- *Hvor avklart er målsetningen med kombinerte stillinger?*
- *Hvor avklart er forventningene, kravet og innholdet i kombinerte stillinger?*
- *Hvordan skapes opplevelse av mestring i de to funksjonene?*
- *Hvordan leder man ansatte i kombinert stilling?*

Metode

- **Kvalitativ studie** – vi ønsket å innhente enkeltpersoners opplevelser og refleksjoner rundt det å stå i kombinert stilling.
- **Semistrukturert dybdeintervju** - gjennomførte høsten 2022 dybdeintervju med 4 ansatte i kombinerte stillinger og 6 ledere fordelt på begge organisasjonene.
- **Intervjuguidene** - åpne spørsmål med utgangspunkt i oppsatte forskningsspørsmål. Vi åpnet også opp for informasjon og tema som ikke ble dekket av intervjuguide.
- **Valg av teori** - styrt av funn; Ledelse, samarbeid og kompetanse, samt artikler (nasjonale og internasjonale) fra tidligere forskning på kombinerte stillinger.

Våre funn – delt i hovedkategorier

Mål og forankring

Uklare mål

Oppdatert utdanning

Bygge fagmiljø

Bindeledd

Dårlig forankring

En fot i hver leir

Veien blir til mens
man går

Organisering

Ikke noe er typisk
Samtidighetskonflikter

Arbeidstid

Fleksibilitet

Mye koordinering

Manglende helhet

Mestring og kompetanse

Krevende å
oppretholde
kompetanse

Har mestring knyttet til
oppgaver, men ikke i
kombinert stilling som
helhet

Kompetente
medarbeidere

Selvstendige

Ledelse og samarbeid

Ingen dialog

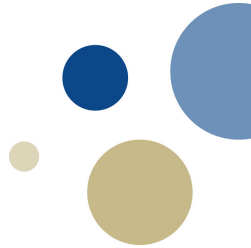
Ingen forventninger
knyttet til kombinert
stilling

Ser ikke hva de skal
bruke meg til

Fravær av
samarbeid(knyttet til
kombinert stilling)

Begge org opplever å
strekke seg langt for å
få det til

Hva fant vi om det å være ansatt i kombinert stilling



- Lite samarbeid om disse stillingene utover ansettelsesprosessen
- Den ansatte bruker mye tid på koordinering av oppgaver og avklare forventninger rundt tilstedeværelse i organisasjonene - samtidighetskonflikter
- Får ikke benyttet sin kompetanse fullt ut, dette påvirker deres opplevelse av mestring knyttet til den kombinerte ansettelsen
- Utydelig målsetning
- Engasjerte medarbeidere som ønsker å bidra til å utdanne fremtidens sykepleiere
- God dialog med sin leder – i begge organisasjonene

«de vet ikke hva de skal bruke meg til og min leder lurer på hvem som egentlig har bestemt dette med kombinerte stillinger»

«alle tror man må jobbe på gulvet for å være en oppdatert lærer, sånn er det ikke»

«Hvordan ser en typisk arbeidsdag ut for deg?

“ det finnes ikke noe typisk»



«hvor ønsket er det egentlig?»

«jeg mestrer arbeidsoppgavene mine sånn rent konkret, jeg får ikke oppgaver jeg ikke mestrer, men det er det å få det til å gå opp da»

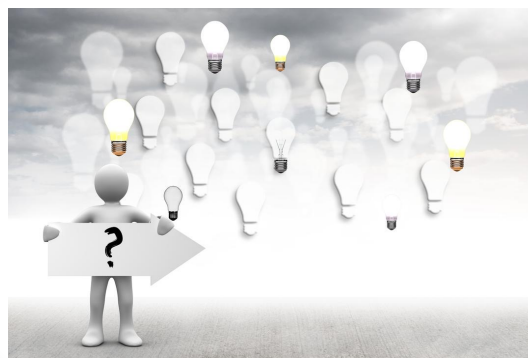
Hva fant vi om det å være leder for ansatt i kombinert stilling



- Vanskelig å prioritere kombinerte stillinger opp mot daglig drift
- Litt usikkerhet rundt hvem har bestemt dette med kombinerte stillinger, manglende forankring i organisasjonene
- Uavklart mål/varierende avklaring av mål, både for den ansatt og leder
- Ingen eller lite dialog mellom de to lederne om felles ansatt i kombinert stilling
- Positivt at den ansatte fungerer som brobygger og med kunnskapsutveksling
- Lettere å ta kontakt med den andre ledere for fagdiskusjoner

“jeg har jo et navn på hvem som er hens andre leder, men det har ikke vært noe kontakt”

“ikke innholdet når hen først er her og jobber, der er det ikke noe tilrettelegging”

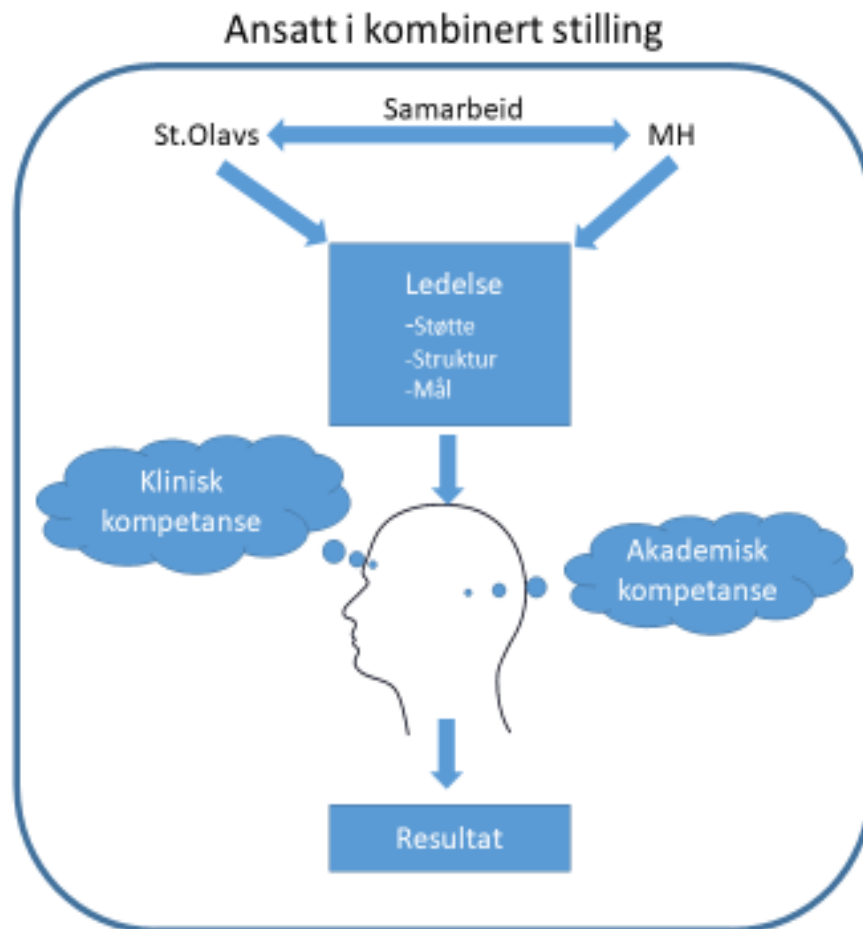
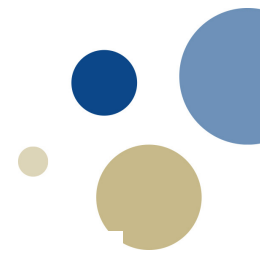


«Det å kunne ha et bindeledd, det å kunne dele erfaringer BEGGE veier og kunnskap og kompetanse også begge veier»

“intensjonen og visjonen er god, men jeg stemmer ikke for å ha flere før vi har greid å rigge dem på en god måte”

«jeg tenker jo at det å ha noen som jobber i klinikken inn på utdanningssiden er ekstremt relevant fordi at det knytter teori og praksis så godt sammen»

Ansatt i kombinert stilling



Vår konklusjon

- Mål og innhold i stillingene er ikke avklart, konkretisert og forankret
- Samarbeid på ledernivå om de kombinerte stillingene er minimalt utover samarbeidet om felles utlysningstekst
- Ansatte bruker svært mye tid og ressurser på å koordinere arbeidstiden sin for å innfri forventninger om lik tilstedeværelse i organisasjonene
- Ansatte i kombinerte stillinger **kan** gjennom å «stå med en fot i hver leir» være viktige kulturbyggere og bidra til kompetanseutveksling
- ***På bakgrunn av vår studie mener vi at kombinert stilling er en ny jobbrolle. Det er ikke nok å tenke 50-50 av hver, men 100 av noe nytt.***

For videre diskusjon

- Hva er “godt nok” klinisk oppdatert for å levere på mål?
- Er fordeling av tid 50/50 viktig, eller hva som leveres viktigst?
- Hvordan legge til rette for at ansatte skal kunne utnytte og videreutvikle sin kompetanse for å oppleve mestring i kombinert stilling?
- Hvordan styrke samarbeid mellom ledere?
- Hva vil god ledelse være for en ansatt i kombinert stilling?
- Har organisasjonene avklart rolle for kombinert stilling?



Fortsatt dagsaktuelt

Helsepersonellkommisjonen - NOU 2023: 4

- Kombinerte stillinger gir karrieremuligheter for profesjonsutøvere som ikke tar dem vekk fra klinisk arbeid.... målet om økt samarbeid om forskning og undervisning til fordel for begge parter, ligger til grunn overalt.

— *Hvor viktig mener dere det er med fersk klinisk erfaring for å undervise sykepleierstudenter?*

— **Det mener vi er veldig viktig, og dette har vært en kritikk i mange år! Vi ønsker at det skal bli mange flere kombinerte stillinger, slik at vi er sikre på at de som underviser er helt oppdatert på det som skjer i hverdagen. Der er det mye å gå på, sier hun, og legger til:**

— Kombinerte stillinger må komme i tillegg til de som er skikkelig gode forskere, formidlere, teoretikere og praktikere. Det er verken ønskelig eller mulig med kun kombinerte stillinger, sier hun.



SYKEPLEIEUTDANNING

Foreslår nye tiltak for utskjelt sykepleiepraksis

Praksis i sykepleierstudiet er under stadig kritikk. Nifu-forskere foreslår flere kombinerte stillinger og bedre kommunikasjon.

I profesjonsmeldingen varsler regjeringen også at den vil sende på høring et forslag om å endre kravene til fagmiljø på masterutdanninger som har obligatorisk praksis. I dag er kravet at 50 prosent skal ha førstekompetanse.

I det nye forslaget endres kravet til at ansatte med førstekompetanse og ansatte i kombinerte stillinger til sammen skal utgjøre 50 prosent av fagmiljøet.



Vi har lyst til å høre hva dere tenker

- **Menti.com – 42774970**
- Hva er viktig for å gjøre en kombinert stilling attraktiv?
- Hva er viktigste mål og innhold i en kombinert stilling?
- Er kombinerte stillinger fremtiden?





Takk for oss!

Referanseliste

- Hovdhaugen, E., Nesje, K., & Reegård, K. (2021). *Hvordan sikre at sykepleiestudentene oppnår læringsutbytter i praksisstudiene*. Oslo: NIFU.
- [Foreslår nye tiltak for utskjelt sykepleiepraksis \(khrono.no\)](#) (2021)
- [Fortviler over «akademisering». — Et tog som bare turer fram uten hensyn til kritikk \(khrono.no\)](#) (2022)
- [Oddmund Hoel: — Et tydelig linjeskift med tidligere års profesjonspolitik \(khrono.no\)](#) (2024)
- *NOU 2023:4 Tid for handling- Personellet i en bærekraftig helse - og omsorgstjeneste*. (2023, 02 02). Hentet fra Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-4/id2961552/>
- NTNU. (2018, 04 25). *Fakultet for medisin og helsevitenskap, strategi 2018-2025*. Hentet fra ntnu.no: https://www.ntnu.no/documents/1277297667/1279059722/143879_NTNU_fakultetstrategibrosjyre_MH_norsk.pdf/84407256-910d-4f7c-baa0-0abd8d013298
- St.Olavs hospital HF. (2022, 06 22). *Utviklingsplan 2023-2026, St.Olavs hospital HF*. Hentet fra stolav.no: <https://stolav.no/Documents/Utviklingsplan/Revidert%20utviklingsplan%2021-22/Utviklingsplan%202023-2026,%20St.%20Olavs%20hospital%20HF.pdf>
- Tennøe, E. (2007, 08 24). *Lærere i teori og praksis*. Hentet fra Sykepleien: <https://sykepleien.no/en/node/46472>