

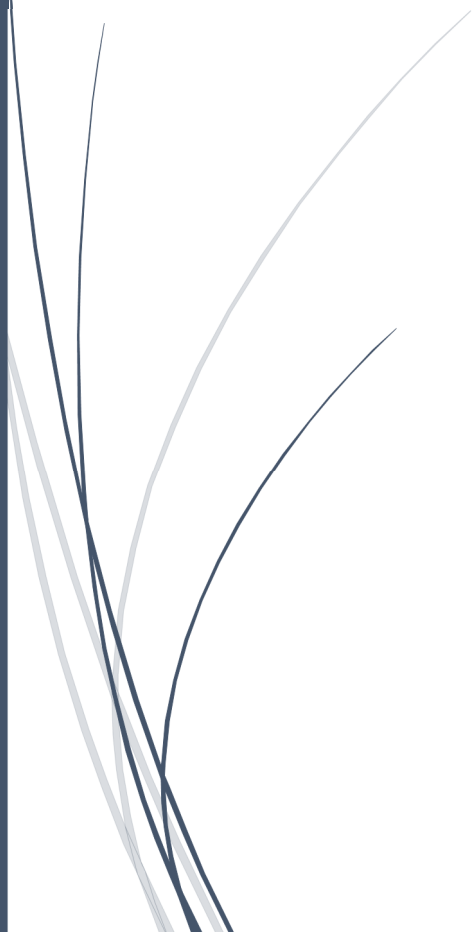
human first



09-05-2022

# Outcome book

**Sammenhæng mellem den  
teoretiske uddannelse og de  
praktiske uddannelsesforløb**





## Indhold

Skabelon til outcome book .....	2
Initiativ 1: Inter-professionel træning i autentiske miljøer .....	3
<b>1. Programgruppens emne og deltagere</b> .....	3
<b>2. Opnåede resultater - Præliminære</b> .....	6
<b>3. Indhøstede erfaringer</b> .....	8
<b>4. Anbefalinger til styregruppen (både generelt og i forhold til det specifikke emne)</b> .....	8
<i>Referencer</i> .....	9
Initiativ 2: Fra studieliv til arbejdsliv – kortlægning og udvikling af en transitionsdidaktik .....	11
<b>1. Programgruppens emne</b> .....	11
<b>1.1. Programgruppens medlemmer</b> .....	12
<b>1.2. Programgruppens procesplan</b> .....	13
<b>2. Foreløbige resultater</b> .....	14
<b>2.1. Foreløbige resultater fra delprojekt 1: Kortlægning af igangværende transitionsindsatser</b> .....	15
<b>2.1.4. Udvikling af spørgeguide til fokusgruppeinterview</b> .....	21
<b>2.1.5. Projektformidling</b> .....	21
<b>3. + 4. Indhøstede erfaringer og anbefalinger til styregruppen</b> .....	21
Den samlede human first -organisering .....	22
Programgruppens organisering .....	22
Projektgruppens sammensætning .....	23
<i>Referencer</i> .....	23
Initiativ 3: Transition i uddannelse – transitionsdidaktik i vekselvirkningen mellem teori og praksis .....	25
<b>1. Programgruppens emne</b> .....	25
<b>2. Forventede resultater</b> .....	28
<b>3. + 4. Indhøstede erfaringer og anbefalinger til styregruppen</b> .....	31
<i>Referencer</i> .....	33



# OUTCOME BOOK I HUMAN FIRST

## Sammenhæng mellem den teoretiske uddannelse og de praktiske uddannelsesforløb

”Banebrydende forskning og intelligent uddannelse – for bedre sundhed og samfund” (Hvidbog; <https://human-first.org/>).

”Med human first som afsæt er der en enestående mulighed for synergi og videndeling relateret til uddannelse, uddannelsesudvikling og uddannelsesforskning. Ingen af os ved lige så meget som os alle tilsammen, og det skal udnyttes.” (Hvidbog; <https://human-first.org/>).

”Med human first har vi muligheden for ikke kun at tale om uddannelse, men at gøre en forskel i måden, vi bedriver uddannelse på, så det først og fremmest mærkes af de studerende og borgerne.” (Hvidbog; <https://human-first.org/>).

I forhold til Hvidbog er begrebet curriculum erstattet med didaktik, da det er et mere dækkende begreb for den forskning som forgår i dette område.

### Skabelon til outcome book

- **1. Programgruppens emne og deltagere**
- **2. Opnåede resultater** (forskning, uddannelse og klinisk praksis)
- **3. Indhøstede erfaringer**
- **4. Anbefalinger til styregruppen** (både generelt og i forhold til det specifikke emne. i forhold til det specifikke emne kan fokus være på planer og indsatser for den kommende periode).



## Initiativ 1: Inter-professionel træning i autentiske miljøer

### 1. Programgruppens emne og deltagere

Emnet er inter-professionel (IP) træning i autentiske miljøer.

Gruppens arbejde tager afsæt i hvidbogen om ”sammenhæng mellem den teoretiske uddannelse og praktiske uddannelsesforløb (human first, 2020).

Gruppen består af repræsentanter med tilknytning til VIA University College, Aarhus Universitet og Region Midtjylland. Kommuner er ikke repræsenteret.

**Berit Skjødeberg Toftegaard**, uddannelseskoordinerende overlæge, PhD, klinisk lektor, RH Horsens (tovholder på projektet)

**Charlotte Steffensen**, afdelingslæge, PhD, ekstern lektor, AUH

**Jette Henriksen**, lektor, cand.cur. PhD, VIA

**Lone Kirkeby**, uddannelsesansvarlig overlæge, PhD, klinisk lektor, RH Gødstrup

**Louise Binow Kjær**, cand.scient. PhD studerende, AU

**Tina Kramer**, uddannelsesansvarlig sygeplejerske, PhD.

**Berit Skjødeberg Toftegaard** er samtidig programgruppens kontakt i koordinationsudvalget.

Baggrunden for dette indsatsområde er, at overgang fra studieliv til arbejdsliv kan være vanskelig. At tilegne sig en professionsidentitet i arbejdslivet kan ikke læres teoretisk. Kendskab til sine samarbejdspartneres kernekompetencer kræver øvelse og indsigt i en klinisk og praktisk kontekst.

Diagnostik, udredning, pleje og behandling til patienter og borgere varetages af mange forskellige sundheds fagprofessioner. Det er kendt, at der i forbindelse med kommunikation mellem forskellige fagprofessioner, kan opstå misforståelser, som kan resultere i mere eller mindre alvorlige fejl (Weller, Boyd, & Cumin, 2014). Mange af disse fejl kan minimeres ved at forbedre den



inter-professionelle kommunikation i teamarbejdet (Brashers, Haizlip, & Owen, 2020; Lingard et al., 2008). For at fremme kommunikation og samarbejde på tværs af fagprofessioner, hierarkier og sektorer anbefales det at etablere inter-professionel træning i de prægraduate sundhedsuddannelser (Frenk et al., 2010). Inter-professionel træning foregår, når to eller flere fagprofessioner lærer af, med og om hinanden for at fremme samarbejde og forbedre det sundhedsmæssige resultat (World Health Organization, 2010). Den inter-professionelle træning kan foregå i forskellige sammenhænge i både primær og sekundær sundhedsvæsen (World Health Organization, 2013).

Der er samtidig stigende evidens for, at et tidligt samarbejde mellem studerende/elever fra forskellige fagprofessioner kan styrke den enkeltes fagidentitet (Haugland, Brenna, & Aanes, 2019; Jakobsen, Hansen, & Eika, 2011), lette overgangen til arbejdslivet og etablere en vigtig viden og erfaring om, hvordan vi mest optimalt kan bruge hinandens ressourcer (Murdoch, Epp, & Vinek, 2017).

Vi definerer inter-professionel træning som et uddannelsesforløb, hvor studerende/elever fra mindst to forskellige fagprofessioner er sammen om en patient/borger i et autentisk miljø, som kan være et ambulatorium, et sengeafsnit eller borgerens eget hjem.

**Formålet** er primært at afdække, hvilke træningsmetoder indenfor inter-professionel træning, der allerede i dag anvendes i uddannelsen af sundhedsprofessioner i Region Midt. Sekundært er formålet at få viden om de faktorer, der faciliterer eller barrierer implementering og vedligeholdelsen af inter-professionel træning.

## Metode

**Første delstudie** er baseret på en spørgeskemaundersøgelse. Spørgerammen er adapteret til formålet ud fra et spørgeskema, som tidligere er face- og indholdsvalideret i forbindelse med



afdækning af inter-professionelle studieafsnit (Jakobsen, 2016), som er en af flere inter-professionelle træningsmetoder.

Spørgeskemaet er bygget op om følgende hovedtemaer:

Tilbyder I inter-professionel træning?

Hvis nej – hvorfor ikke?

Hvis ja – fortsæt i spørgeskemaet med:

Generelle spørgsmål

Spørgsmål vedrørende pædagogik

Spørgsmål vedrørende evaluering

Den enkelte deltager inviteres til undersøgelsen via mailadresse. Spørgeskemaet er et word-dokument, som udfyldes og sendes retur per mail. Ikke responderende deltagere får en påmindelse per mail efter tre uger.

Spørgeskemaet blev sendt ud til uddannelsesansvarlige sygeplejersker i kommunerne og regionen i region midt. Nogle af de uddannelsesansvarlige videresendte til de kliniske vejledere. Ligeledes blev det udsendt uddannelsesansvarlige prægraduate lektorer.

**Andet delstudie** vil være baseret på gruppeinterview af uddannelsesansvarlige. Interview er baseret på en semistruktureret guide, som er udviklet på baggrund af foreliggende forskningslitteratur og ny-identificerede tematikker fremkommet ved en analyse af spørgeskemadata.

Fredag d. 20. maj 2022 er respondenterne til gruppeinterview inviteret til inspirationsformiddag, hvor der gennemføres et dialogisk gruppe-interview.

I projektet er data fra interview med patienter og/eller studerende/elever ikke inkluderet.



## 2. Opnåede resultater - Præliminære

		Plus IPLS/IPT	Minus IPLS/IPT	Andet	I alt
UPL	64	3	18	8	29
<b>Uddannelsesansvarlige</b>					
/vejledere	32	6	6	6	18
Videresendte	(25)	8	15	2	25
Andre	17	1	3	0	6
	138	18 (13%)	44 (32%)	16 (12%)	78 (57%)

IPLS er en forkortelse for inter-professionel læring og samarbejde. Det bruges i projektet synonymt med IPT som er en forkortelse af inter-professionel træning.

UPL er forkortelse af uddannelsesansvarlig præggraduat lektor.

Der blev, som det fremgår ovenfor, stillet uddybende spørgsmål som følger:

Hvilke af nedenstående grunde er medvirkende til, at du/I ikke tilbyder inter-professionel træning?

(sæt gerne flere krydser). Tal henviser til antal svar:

- 2: Mangel på ildsjæle
- 2: Mangel på uddannelsesvejledere
- 7: Mangel på økonomiske ressourcer
- 8: Mangel på fysiske lokaler
- 9: Mangel på ideer til metoder
- 2: Mangel på evidens for effekt
- 1: Mangel på ledelsesopbakning
- 31: Andre årsager



**Kliniksteder med kontinuerlig IP-træning**

Speciale	Sted	Professioner	Start
Obstetrisk	HEV (He)	Sps, jdm, med	2013
Ortopæd hofte & knæ	HEV (Ho)	Sps, med, fys (tidl ergo)	2004
Ortopæd amb	HEV (Ho)	Sps, med	2015
Intertværs	AUH	Sps, fys, ergo, sosu	2012
Thorsvej	Holstebro Komm.	ergo, fys, sps, SOSU ass. og hj.	2018

**Syv kliniksteder med planlagt IP-træning i årshjul**

Speciale	Sted	Professioner	Tid	Start
Neurologi	HEM (Hammel)	Sps, fys, ergo, sosu	2,5 dg i årshjul	2017
Neurologi (Intertværs)	AUH	Sps, fys, ergo, med, bio, radio, diæt, tandpl	2*2 uger pr år, 1 i primær, 1 i sekundær	2012
Primær	Norddjurs	Sps, ergo, sosu, evt andre	1 uge 2-3 * pr år	2019
Hoftebrud & traume	HEV (Ho)	Sps, fys, sosu	2*4 uger pr år	2019
Kir og hjertemedicin	HEV (He)	Sps, fys og sosu	Ad hoc	2019
Nyresygdomme	AUH	Sps og <b>hhv</b> bio og ernæring, sps og	2 dage 4 * pr år	2017





		med (ophørt- logistik),		
Lever, mave, tarm	AUH	Sps og <b>hhv</b> bio, fys/ergo, sekr og diæt	1 – 4 dage	2018

Yderligere 5 kliniksteder med mere ikke klassificer bare IPLS-metoder.

### 3. Indhøstede erfaringer

Det er både interessant og indsigtsgivende at samarbejde på tværs af partnerskabernes organisationer, da vi har forskellige forskningstraditioner, -erfaring, vilkår og grundantagelser. Det betyder endvidere, at et samarbejde på tværs af de fire/tre organisationer kræver investering af tid og nysgerrighed for at finde en fælles platform, hvor der kan opnås enighed om metode- og analysevalg. Dertil kræver det betydelig projektstyring at planlægge fysiske møder pga. geografiske afstande.

### 4. Anbefalinger til styregruppen (både generelt og i forhold til det specifikke emne)

Anbefalinger i dette projekt rummer i et vist omfang procesresultater mere end endelige resultater, da resultaterne for nuværende er præliminære. Det skal ses i det perspektiv, at projektet endnu ikke er afsluttet.

- Skabe kendskab til human first i de fire partnerskabers organisationer på alle relevante niveauer
- Sikre ressourceallokering til den pågående forskning og afstemt med andre arbejdsopgaver



- Forberede datatilsynsgodkendelser samt juridisk forsvarlig opbevaring af data (her har vi brugt unødigt lang tid, da der intet system var tilgængeligt/etableret på tværs af de fire (tre) organisationer)
- Etablere en central tværfaglig organisatorisk struktur i de fire partnerskaber, som kan modtage resultaterne fra forskningsarbejdet mhp. at skabe struktur for implementering af tiltag og sikre stor grad af videndeling.

## Referencer

- Brashers, V., Haizlip, J., & Owen, J. A. (2020). The ASPIRE Model: Grounding the IPEC core competencies for interprofessional collaborative practice within a foundational framework. *J Interprof Care*, *34*(1), 128-132. doi:10.1080/13561820.2019.1624513
- Frenk, J., Chen, L., Bhutta, Z. A., Cohen, J., Crisp, N., Evans, T., . . . Zurayk, H. (2010). Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world. *Lancet*, *376*(9756), 1923-1958. doi:S0140-6736(10)61854-5 [pii];10.1016/S0140-6736(10)61854-5 [doi]
- Haugland, M., Brenna, S. J., & Aanes, M. M. (2019). Interprofessional education as a contributor to professional and interprofessional identities. *J Interprof Care*, 1-7. doi:10.1080/13561820.2019.1693354
- Jakobsen, F. (2016). An overview of pedagogy and organisation in clinical interprofessional training units in Sweden and Denmark. *J Interprof Care*, *30*(2), 156-164. doi:10.3109/13561820.2015.1110690
- Jakobsen, F., Hansen, T. B., & Eika, B. (2011). "Knowing more about the other professions clarified my own profession". *J Interprof.Care*, *25*(6), 441-446. doi:10.3109/13561820.2011.595849 [doi]
- Lingard, L., Regehr, G., Orser, B., Reznick, R., Baker, G. R., Doran, D., . . . Whyte, S. (2008). Evaluation of a preoperative checklist and team briefing among surgeons, nurses, and anesthesiologists to reduce failures in communication. *Arch.Surg.*, *143*(1), 12-17. doi:143/1/12 [pii];10.1001/archsurg.2007.21 [doi]



- Murdoch, N. L., Epp, S., & Vinek, J. (2017). Teaching and learning activities to educate nursing students for interprofessional collaboration: A scoping review. *J Interprof Care*, 31(6), 744-753. doi:10.1080/13561820.2017.1356807
- Weller, J., Boyd, M., & Cumin, D. (2014). Teams, tribes and patient safety: overcoming barriers to effective teamwork in healthcare. *Postgrad Med J*, 90(1061), 149-154. doi:10.1136/postgradmedj-2012-131168
- World Health Organization. (2010). *Framework for Action on Interprofessional Education & Collaborative Practice*. Retrieved from Geneva: [http://www.who.int/hrh/resources/framework\\_action/en/index.html](http://www.who.int/hrh/resources/framework_action/en/index.html)
- World Health Organization. (2013). *Transforming and scaling up health professionals' education and training*. Retrieved from <http://whoeducationguidelines.org/content/education-and-training-institutions>



## Initiativ 2: Fra studieliv til arbejdsliv – kortlægning og udvikling af en transitionsdidaktik

### 1. Programgruppens emne

I sommeren 2020 blev der under human first etableret en programgruppe af fagpersoner, som fik til opgave at komme med anbefalinger til tiltag, der kan styrke sammenhængen mellem den teoretiske uddannelse og praktiske uddannelsesforløb inden for sundhedsområdet i Region Midtjylland. Gruppen består af repræsentanter med tilknytning til følgende steder:

- VIA University College
- Aarhus Universitet
- Region Midtjylland
- Kommunerne i Region Midtjylland

Gruppens arbejde tager afsæt i hvidbogen om ”Sammenhæng mellem den teoretiske uddannelse og praktiske uddannelsesforløb”, der blev udarbejdet og godkendt i maj 2020 (human first, 2020). Som det fremgår af hvidbogen, er det en ambition, at tiltag og initiativer indenfor dette human first indsatsområde skal bidrage til et fremtidigt bæredygtigt sundhedsvæsen til gavn for både borgere, medarbejdere og studerende ved at udvikle fælles lærings- og forskningsmiljøer og skabe fælles fokus på transitioner.

Det overordnede formål i transitionsforløbsindsatserne i human first er at genere viden om, hvad der kan understøtte udvikling af kompetencer i relation til sundhedspersonale. På den baggrund centrerer gruppens arbejde sig om følgende:

- 1) Kortlægning af initiativer og vilkår for transitioner fra uddannelse til arbejdsliv på tværs af Region Midtjylland



- 2) Udvikling af en transitionsdidaktik med tilhørende forslag til strukturer og indhold, der understøtter en sådan didaktik
- 3) Optimere videndeling og samarbejde via bredest mulig vifte af kommunikationskanaler, materialer og faciliterede aktiviteter

### 1.1. Programgruppens medlemmer

Indsatsområdet er organiseret med et koordinationsudvalg med underliggende projektgrupper. I denne programgruppe er der et delt formandskab, som driver og udvikler projektet.

Programgruppen består af:

- **Nanna Ruengkratok Lang** lektor, ph.d., cand.psych. (VIA)
- **Anne Bendix Andersen**, forskningsansvarlig i Center for Forskning i Klinisk Sygepleje – Hospitalsenheden Midt, lektor, ph.d., MHS, ekstern lektor på AU (RM/VIA)
- **Marianne Kleis Møller**, uddannelseskoordinerende overlæge, ph.d. – Aarhus Universitetshospital (RM)
- **Dorte Lindelof**, mag.art. i antropologi og gruppeanalytisk uddannelse i organisation og ledelse, specialkonsulent fra Institut for Odontologi og Oral Sundhed (AU)

Øvrige projektdeltagere:

- **Anne Sofie Bach Schou** (ASBS) lektor, ergoterapeut og Master i Rehabilitering (VIA)
- **Elsebeth Hovmøller Christensen** (EHC) lektor, fysioterapeut og Master i Rehabilitering (VIA)
- **Britta Vesterager Stenholt** (BRST) lektor, cand.cur. og RN (VIA)
- **Martha Højgaard**, cand.scient.soc., specialkonsulent og uddannelsesansvarlig, Sundhed og Omsorg, Silkeborg Kommune
- **Kim Vinther Koch**, cand.scient.soc., AC Fuldmægtig, Regionspsykiatrien (RM)



Medforskere (delprojekt 2):

- **Nyuddannede nyansatte**

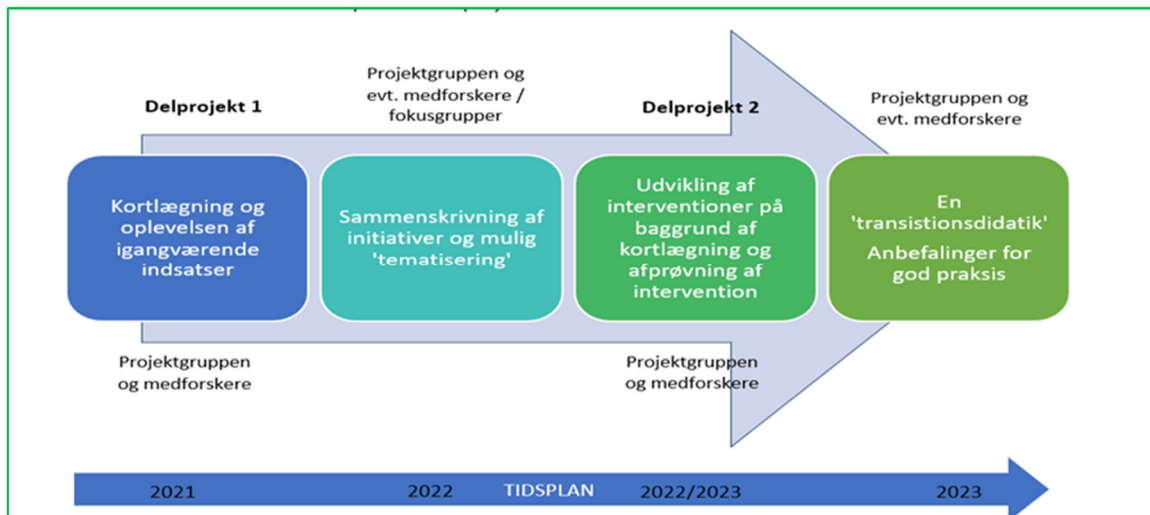
Fra koordinationsudvalget:

- **Gitte Nørgaard** (kommunerne)
- **Mads Skipper** (RM)
- **Karen Paaske** (VIA)

## 1.2. Programgruppens procesplan

Programgruppens arbejde sigter mod en kortlægning og udvikling af en transitionsdidaktik, som både kan være deskriptiv i forhold til en status eller redegørelse for "best-practice" erfaringer, og som samtidig kan være retningsgivende i forhold til udbredelse af transitionstiltag i regi af de samarbejdende organisationer i human first. Dette arbejde er inddelt i to delprojekter, som strækker sig over 3 år jf. figur 1 (se også Lang et al, 2020):

- Delprojekt 1: Kortlægning af igangværende transitionsindsatser
- Delprojekt 2: Udvikling og afprøvning af transitionsdidaktik



Figur 1. Procesoverblik

Projektets fremdrift har været påvirket af COVID-19 pandemien, hvilket også afspejles i procesplanen (figur 2). Det har haft indflydelse på programgruppens muligheder for at kunne mødes og i det hele taget få startet projektet op. Ligeledes har det haft indflydelse på muligheden for at rekruttere deltagere til gruppeinterview og dermed udviklingen og udsendelsen af de endelige spørgeskemaer. Det indebærer, at processen formentlig vil være forsinket med et par måneder.

Kortlægning og udvikling af en transitionsdidaktik - procesoverblik	2021				2022				2023			
	Forår	Sommer	Efterår	Vinter	Forår	Sommer	Efterår	Vinter	Forår	Sommer	Efterår	Vinter
Projektplanlægning												
<b>Delprojekt 1</b>												
Udvikling af projektbeskrivelse												
Udvikling af spørgeskema med inddragelse af fokusgruppeinterviews												
Kontakt til deltagere/nøglepersoner i kortlægningsundersøgelsen												
Indsamling af data, spørgeskema												
Analyse og bearbejdning af data												
Fokusgruppeinterviews med udvalgte deltagere												
Sammenskrivning af initiativer og tematiseringer (outcome book)												
<b>Delprojekt 2</b>												
Planlægning og rekruttering af deltagere til udvikling og afprøvning af professionsdidaktik												
Gennemførelse af aktionsforskningsproces												
Analyse og bearbejdning af data												
Sammenskrivning af anbefalinger for en transitionsdidaktik												
Formidling (workshops, publicering mv.)												

Figur 2. Procesplan





## 2. Foreløbige resultater

Et af temaerne inden for indsatsområdet ”sammenhæng mellem den teoretiske uddannelse og praktiske uddannelsesforløb” er overgangen fra studerende til nyuddannet nyansat medarbejder på en af arbejdspladserne i regionen og kommunerne.

Som det fremgår af procesplanen, strækker projektperioden for dette projekt sig over tre år og nedenfor præsenterer vi de foreløbige resultater af delprojekt 1.

### 2.1. Foreløbige resultater fra delprojekt 1: Kortlægning af igangværende transitionsindsatser

For at kunne undersøge transitionen fra studieliv til arbejdsliv, har vi valgt at foretage en regional spørgeskemaundersøgelse af, hvilke initiativer der pågår i forhold til at skabe og udvikle gode overgangsforløb for nyuddannede i Region Midtjylland og de 19 kommuner i regionen.

#### 2.1.1. Udvikling af spørgeskemaer

For at kvalificere spørgeskemaundersøgelsen, er der foretaget to semistrukturerede gruppeinterview (jf. Halkier, 2016), da det er begrænset, hvad der forefindes af eksisterende validerede spørgeskemaer, der undersøger transitioner i sundhedssektoren. Disse gruppeinterview er blevet gennemført, så region, kommune og sundhedsprofessioner har været bredt repræsenteret. Gruppeinterviewene er foretaget med både nyuddannede nyansatte og medarbejdere med ansvar for introduktion af nyuddannede nyansatte i region og kommuner. Det er sket med henblik på at få kvalificeret spørgerammen til spørgeskemaundersøgelsen. Gruppeinterviewene har bidraget til udviklingen og kvalificeringen af to spørgeskemaer målrettet henholdsvis nyuddannede nyansatte og medarbejdere med ansvar for introduktionen af de nyansatte.





I gruppeinterviewene er deltagerne blevet præsenteret for et udkast til spørgeskemaerne, som de har skullet kommentere på. Interviewet har omhandlet deltagernes forståelse af de enkelte spørgsmål samt begrebsafklaring og relevans i forhold til undersøgelsens tema.

Gruppeinterviewene har været værdifulde og bidraget til, at centrale formuleringer og opsætning af spørgeskemaerne er blevet ændret med henblik på at sikre optimale muligheder for præcise besvarelser. Gruppeinterviewene viste blandt andet, at der var ret forskellige forståelse af, hvad "introduktionsforløb" kunne betyde. Det medførte ændringer i de endelige formuleringer af spørgsmål. Der blev også kommenteret på, at der var centrale begreber som for eksempel "onboarding", der gerne måtte indgå eksplicit i spørgsmålene. Endelig viser udtalelser fra interviewdeltagerne, at de finder projektets overordnede formål yderst relevant og nødvendigt.

Svarene fra interviewene har dannet afsæt for udformningen af to spørgeskemaer, som blev udsendt til henholdsvis nyuddannede nyansatte (medarbejderniveau) samt medarbejdere med ansvar for introduktion af nyuddannede nyansatte (ledelsesniveau) i Region Midtjylland og de 19 kommuner i regionen.

### 2.1.2. Udsendelse af spørgeskemaer

Spørgeskemaerne blev sendt ud i perioden 31.01.21 - 12.03.22. På grund af COVID-19 og det tilhørende pres på sundhedsvæsenet, har det været svært at finde et godt tidspunkt at udsende spørgeskemaerne. Derfor er udsendelsen af spørgeskemaerne også blevet rykket op til flere gange i forhold til den oprindelige plan, ligesom vi også har måtte forlænge svarfristen. Til trods herfor har vi modtaget flere tilbagemeldinger på, at det var et uheldigt tidspunkt at sende spørgeskemaerne ud. Vi er opmærksomme på, at udsendestidspunktet og det COVID-19 relaterede arbejdspress har haft indflydelse på, hvor mange der har responderet på spørgeskemaet. Dog skal det fremhæves, at spørgeskemaets funktion ikke er at indhente kvantitative data, men derimod kvalitative data, som kan give et indblik i, hvordan forskellige



aktører involveret i introduktions- og oplæringsforløb oplever disse forløb. Antallet af svar derfor ikke så afgørende, som det kvalitative i svarene er.

Spørgeskemaerne har indeholdt spørgsmål om introduktions- og oplæringsforløb set fra henholdsvis nyuddannede nyansatte og medarbejdere med ansvar for introduktion af nyuddannede nyansatte. Spørgeskemaerne er blevet besvaret elektronisk via spørgeskemaværktøjet SurveyXact, hvor respondenterne er blevet oplyst om, at de er sikret anonymitet samt at alle oplysninger vil blive behandlet fortroligt. Alle respondenter har givet informeret samtykke til, at vi har måtte bruge deres besvarelser.

Spørgsmålene er udformet med henblik på at opnå indsigt i følgende:

- Hvilken profession, respondenter repræsenterer
- Introduktions- og oplæringsforløbets format og indhold
- Introduktions- og oplæringsforløbets varighed
- Hvordan introduktions- og oplæringsforløbet tilrettelægges og planlægges
- Hvordan introduktions- og oplæringsforløbet gennemføres og evalueres
- Fremmende og hæmmende faktorer for gennemførelse af introduktions- og oplæringsforløb
- Hvem der har ansvar for introduktions- og oplæringsforløb
- Den oplevede effekt af introduktions- og oplæringsforløb

Inklusionskriteriet for nyuddannede nyansatte medarbejdere, der har kunnet besvare spørgeskemaet har været, at man er nyuddannet og nyansat inden for de seneste to år, samt at man er inden for en af følgende professioner: diætist, professionsbachelor i ernæring og sundhed, læge, sygeplejerske, tandplejer, tandlæge, psykomotoriker, fysioterapeut, ergoterapeut, bioanalytiker eller radiograf.



### 2.1.3. Foreløbige resultater fra spørgeskemaerne

126 medarbejdere med ansvar for introduktion af nyuddannede nyansatte besvarede spørgeskemaet målrettet dem (ledelsesniveau), og 139 nyuddannede, nyansatte medarbejdere besvarede spørgeskemaet målrettet dem (medarbejderniveau). Heraf faldt 16 ikke inden for inklusionskriterierne, hvilket efterlader 123 brugbare besvarelser fra de nyuddannede, nyansatte medarbejdere.

#### Svar fra nyuddannede, nyansatte medarbejdere

Vi har modtaget flest svar fra regionen (81% mod 19% fra kommunerne) og flest svar fra følgende tre faggrupper i prioriteret rækkefølge: Sygeplejersker (59% fra regionen, 52% fra kommunerne), læger (21% fra regionen, ingen fra kommunerne) og fysioterapeuter (8% fra regionen, 22% fra kommunerne).

*Typen af introduktions- og oplæringsforløb*, der nævnes af de nyuddannede, nyansatte stemmer overens med de forløb, ledelsen nævner. Dog fremhæver ledelsen onboarding som et tiltag i langt højere grad end medarbejderne (33% vs. 11%) ligesom ledelsen også fremhæver sidemandsoplæring mere end medarbejderne (75% vs. 44%).

*Introduktions- og oplæringsforløb varierer* i beskrivelsen fra medarbejdere fra:

- 2-4 dages introduktion, fx "Vi havde 1-2 følgedage, hvorefter vi skulle stå på egne ben"
- 1 uges introduktion
- 3 uger – 1 måned introduktion
- 4-5 uger introduktion
- 3 måneder introduktion
- 10 x introkurser fordelt over 1 år
- 1 års introduktionsforløb



Medarbejdere fremhæver følgende som afgørende for *et godt introduktions- og oplæringsforløb*:

- En kultur, hvor det er ok at stille spørgsmål
- Positiv indstilling hos kollegerne til at tage imod nyansatte nyuddannede
- God samarbejdsrelation med mentor (eller tilsvarende person tæt på)

Af *negativ/hæmmende betydning for introduktions- og oplæringsforløb* fremhæves følgende:

- For lidt tid
- For lav normering.

### **Svar fra medarbejdere med ansvar for introduktion af nyuddannede nyansatte (ledelsesniveau)**

Vi har modtaget en nogenlunde lige fordeling af svar fra hhv. region (59%) og kommunerne (41%).

Som nævnt er der rimelig overensstemmelse mellem *typer af introduktions- og oplæringsforløb*, der beskrives af begge målgrupper. Flere på ledelsesniveauet nævner dog specifikt simulations- og færdighedstræning som en del af introduktions- og oplæringsforløbene. Både ledelse samt nyuddannede nyansatte medarbejdere beskriver opstart uden for normering mellem 4-8 uger som en del af introduktions- og oplæringsforløbene.

*Introduktions- og oplæringsforløb* varierer i beskrivelsen fra ledelsen fra:

- 1 dag (fælles introdag med supervisor)
- Flere (hele/halve) introdage
- 5 dage introduktion
- 14 dage introduktion
- 1 måned introduktion
- 2-3 måneder introduktion
- 6 måneder introduktion



- 1 år – fx ”i vores instruks er intro- og oplæringsperioden af 9-12 måneders varighed. De første 6 uger er den nyuddannede nyansatte ikke en del af vagtplanen”

Ledelsen fremhæver følgende som afgørende for *et godt introduktions- og oplæringsforløb*:

- At introduktions- og oplæringsforløbet er en højt prioriteret opgave, der er tillagt værdi i såvel organisationen som hos de(n) ansvarlige
- En positiv indstilling fra den nyuddannede nyansatte.

## Foreløbige tematiseringer på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen

Vi er fortsat i gang med at analysere data, men de indledende analyser peger på følgende temaer:

- Introduktion forstås forskelligt – på tværs af professioner og på tværs af medarbejdere og ledelse
- Mange gode idéer på tegnebrættet – fx transitionssamtaler, simulationstræning, casebaseret tilgang, kompetencekort, uddannelsesmoduler (organisatorisk og klinisk spor) EMENTO app
- Der kan være langt fra intention til virkelighed – hvilket fx ses, når vi ser på:
  - Hvad ledelsen fremhæver som instruks eller ideal, og hvad medarbejdere beskriver, hvor de ikke har fået den ellers angivne introduktion og oplæring (med henvisning til sygdom blandt kolleger, COVID-19, ferie, sygeplejerskekonflikt, at man tidligere har været praktikant eller vikar – eller at der simpelthen ikke har været noget introduktionsforløb)
- Forskellige perspektiver på, hvad der understøtter transitionen fra uddannelse til job – hvor det er berigende og perspektivudvidende at få både forskellige sundhedsprofessionelles input samt input på tværs af ledelse og medarbejdere
- Forskellige rammer og vilkår for læring og udvikling – både på tværs af professioner, og på tværs af region og kommune – og her ser det ud til, vi kan lære noget af hinanden.



#### 2.1.4. Udvikling af spørgeguide til fokusgruppeinterview

Analysen af de svar, vi har fået i spørgeskemaundersøgelsen, kommer til at danne baggrund for den sidste del af delprojekt 1, hvor vi på tværs af region og kommuner, professioner, ledelse og medarbejdere vil gennemføre fokusgruppeinterview. Næste skridt bliver således at få udviklet en spørgeguide med afsæt i spørgeskemaundersøgelsen.

Fokusgruppeinterviewene skal bidrage til at få uddybet nogle af de elementer, der er trådt frem i spørgeskemaundersøgelsen. Ligeledes skal interviewene bidrage til at etablere en kontakt til aktører, der kan inviteres til at deltage i arbejdet med at udvikle anbefalinger til en 'transitionsdidaktik', som er indeholdt i delprojekt 2.

#### 2.1.5. Projektformidling

Projektets formål, design og metode er blevet fremlagt på sundhedsfagligt symposium for ansatte på Hospitalsenhed Midt, Regionshospitalet Viborg (Andersen et al, 2021). Der var rigtig god respons fra deltagerne under fremlæggelsen, som udviste stor interesse for at få ny viden om transitionen fra studieliv til arbejdsliv. Projektets formål, design, metode og de foreløbige resultater fra spørgeskemaundersøgelsen er endvidere blevet fremlagt på human first symposium på VIA University College, Aarhus (Lang et al., 2022). Symposiet var åbent for alle interesserede og der var stor interesse for projektets fokus og foreløbige resultater. Vi forventer endvidere, at projekts resultater vil blive formidlet gennem peer reviewed publikation(er) og workshops.

### 2. + 4. Indhøstede erfaringer og anbefalinger til styregruppen

Anbefalinger i dette projekt viser i et vist omfang procesresultater mere end endelige resultater, da resultaterne for nuværende er præliminære. Det skal ses i det perspektiv, at projektet endnu ikke er afsluttet. Procesresultater er endvidere særdeles vigtige, når forskningen er inspireret af aktionsforskning.



## Den samlede human first -organisering

Human first -partnerskabet indebærer samarbejde mellem mange aktører på tværs af organisationer og mellem medarbejder- og ledelsesniveau. Det er vores oplevelse, at der kan være lang vej fra den overordnede ledelse til de medarbejdere, der udfører arbejdet i de konkrete projekter. Vi vil anbefale, at aktører på alle niveauer i human first deltager i for eksempel statussymposier. På den måde kan der fremadrettet sikres en bedre kobling mellem det arbejde, der udføres i programgrupperne og den overordnede ledelse. Det anbefales endvidere, at der etableres flere fælles aktiviteter på tværs af human first samt aktiviteter målrettet aktører uden for human first. Dette for at sikre forskningsinitiativernes udbredelse og implementering fremadrettet.

## Programgruppens organisering

Konstellationen i human first med en projektgruppe, der selvstændigt arbejder med reference til koordinationsudvalget, fungerer godt, fordi det betyder, at projektgruppen har kunnet tage selvstændige beslutninger og dermed sikre fremdriften i projektet. Samtidig har der været mulighed for at få sparring med koordinationsudvalget ved behov. Fremadrettet kunne man overveje, om der mere aktivt skulle indgå en (eller flere) fra koordinationsudvalget i projektgruppen for derved at sikre endnu større fremdrift og sammenhæng.

Til dette har Koordinationsudvalget følgende kommentarer:

Koordinationsudvalget anerkender, at deltagelse i både projekter og koordinationsudvalg kan være med til at sikre god kommunikation i relation til de enkelte projekter. Og vil muligvis kunne understøtte fremdrift af projekterne.

Koordinationsudvalget har andre opgaver, som primært skal varetages:

- Sikre fremdrift i koordinationsudvalget,





- komme med bud på realisering af de konkrete forslag som er beskrevet i hvidbogen – beslutningen træffes i styregruppen,
- inddrage og søge input fra relevante fagpersoner i partnerorganisationerne og øvrige relevante aktører,
- være bindeled mellem arbejdet i koordinationsudvalget og partnerorganisationerne,
- afrapportere til styregruppen.

Det vil for koordinationsgruppens medlemmer derfor handle om, hvorvidt den enkelte fra koordinationsudvalget har de nødvendige ressourcer til at deltage i både koordinationsudvalg og i projekter.

## Projektgruppens sammensætning

Det er en styrke i denne projektgruppe, at der er fagligt kvalificerede deltagere med fra alle institutioner i human first partnerskabet. Det indebærer, at der er tænkt perspektiver ind fra mange aktører, professioner, kontekster og kulturer, som har haft indflydelse på kvaliteten og udviklingen af projektets formål, design og metoder. Denne heterogene sammensætning har blandt andet ført til, at projektet har udviklet sig til forskning, der frembringer systematisk viden om transitioner fra studieliv til arbejdsliv på tværs af institutioner i sundhedsvæsenet. Det anbefales dog, at der i organiseringen i human first sættes mere fokus på ensartede arbejdsvilkår og -betingelser for deltagelse i human first aktiviteter, som for eksempel tildeling af arbejdstimer til deltagelse i human first forskning.

## Referencer

Lang, N.R., Andersen, A.B., Møller, M.K., Lindelof, D. (2020). Human first - Transitionsdidaktik. Kortlægning og udvikling af en transitionsdidaktik. [https://www.ucviden.dk/da/projects/human - first-transitionsdidaktik-kort%C3%A6gning-og-udvikling-af-en-tr](https://www.ucviden.dk/da/projects/human-first-transitionsdidaktik-kort%C3%A6gning-og-udvikling-af-en-tr)





Lang, N. R., Andersen, A. B., Lindelof, D., Højgaard, M., Schou, A. S. B., Stenholt, B. V., Christensen, E. H., Møller, M. K., & Koch, K. V. (2022, april 6). *Fra studieliv til arbejdsliv—En kvalitativ undersøgelse af sundhedsprofessionelles transition fra uddannelse til job*. Human first Symposium, Aarhus.

Andersen, A.B., Lang, N.R., Møller, M.K., Lindelof, D., Stenholt B.V., Schou, AS.B., Christensen E.H., Koch, K.V., Højgaard, M. (2021). *Fra studieliv til arbejdsliv*. Oplæg på Sundhedsfagligt symposium: Hospitalsenhed Midt - Regionshospitalet Viborg. <https://www.ucviden.dk/da/publications/fra-studieliv-til-arbejdsliv>

Halkier, B. (2016). *Fokusgrupper* (3. udg.). Samfundslitteratur.

Human first (2020). Hvidbog - Sammenhæng mellem den teoretiske uddannelse og de praktiske uddannelsesforløb. [https://human-first.org/fileadmin/ingen\\_mappe\\_valgt/AA\\_ja\\_ja\\_ja\\_hvidbog\\_sammenhangen-mellem-den-teoretiske-uddannelse-og-de-praktiske-uddannelsesforlob\\_maj-2020.pdf](https://human-first.org/fileadmin/ingen_mappe_valgt/AA_ja_ja_ja_hvidbog_sammenhangen-mellem-den-teoretiske-uddannelse-og-de-praktiske-uddannelsesforlob_maj-2020.pdf)



## Initiativ 3: Transition i uddannelse – transitionsdidaktik i vekselvirkningen mellem teori og praksis

### 1. Programgruppens emne

Afsættet for denne programgruppe er at bidrage til at styrke sammenhæng mellem den teoretiske uddannelse og praktiske uddannelsesforløb inden for sundhedsområdet i Region Midtjylland.

Human first er et partnerskab indenfor sundhedsområdet i Region Midtjylland imellem VIA University College, Aarhus Universitet, Region Midtjylland og kommunerne i Region Midtjylland. I denne programgruppe består medlemmerne af repræsentanter fra VIA University College, Aarhus Universitet og Region Midtjylland.

Hvidbogen om ”sammenhæng mellem den teoretiske uddannelse og praktiske uddannelsesforløb” (human first, 2020) er udgangspunktet for arbejdet i denne programgruppe. Af hvidbogen fremgår det, at initiativer indenfor dette human first indsatsområde er centreret omkring et bæredygtigt sundhedsvæsen, der både kommer borgere, medarbejdere og studerende gavn. Særligt er der fokus på at udvikle fælles lærings- og forskningsmiljøer og skabe fælles fokus på transitioner.

Det overordnede formål i transitionsforløbsindsatserne i human first er at genere viden om, hvad der kan understøtte udvikling af kompetencer i relation til sundhedspersonale. På den baggrund centrerer gruppens arbejde sig om følgende:

- 4) Afdækning af elementer med betydning for transitioner mellem teori og praksis for medicinstuderende og sygeplejestuderende i Region Midtjylland
- 5) Udvikling af en transitionsdidaktik med tilhørende forslag til strukturer og indhold, der understøtter transition mellem teori og praksis under uddannelse
- 6) Optimere videndeling og samarbejde via bredest mulig vifte af kommunikationskanaler, materialer og faciliterede aktiviteter.



## 1.1. Programgruppens medlemmer

Indsatsområdet er organiseret med et koordinationsudvalg med underliggende projektgrupper. I denne programgruppe er der et delt formandskab, som driver og udvikler projektet.

Programgruppen består af:

- **Inger Bach Henriksen**, uddannelseskonsulent, sygeplejerske, SD, MKS, master i professionsuddannelse (RM)
- **Helene Windstrup Holst-Stensborg**, lektor, cand.scient.san.publ. (VIA)
- **Nanna Ruengkratok Lang**, lektor, ph.d., cand.psych. (VIA)
- **Dorte Lindelof**, specialkonsulent, mag.art. i antropologi, gruppeanalytisk uddannelse i organisation og ledelse (AU)
- **Jeanette Lindholm**, lektor, cand.pæd.pæd., ph.d.-studerende (VIA)
- **Birgitte Just Mittún**, lektor, sygeplejerske, cand. pæd., master i læreprocesser (VIA)
- **Trine Møllegaard Muckert**, lektor, fysioterapeut, cand.scient.fys., cert. MDT (VIA)
- **Anette Bagger Sørensen**, uddannelseskoordinerende overlæge, koordinerende lektor (RM)
- **Berit Skjødeberg Toftegaard**, uddannelseskoordinerende overlæge, ph.d., koordinerende klinisk lektor (AU/RM)

Fra koordinationsudvalget:

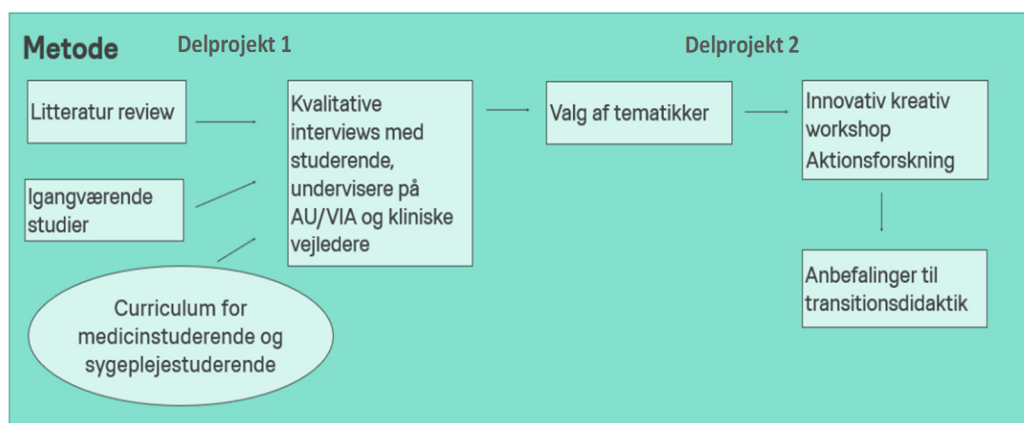
- **Berit Skjødeberg Toftegaard** (AU/RM)



## 1.2. Programgruppens procesplan

Programgruppens arbejde er orienteret omkring en afdækning af centrale elementer af betydning for transitioner mellem teori og praksis under uddannelse for medicin- og sygeplejerskestuderende samt udvikling af en transitionsdidaktik, som både kan være deskriptiv i forhold til en status eller redegørelse for "best-practice" erfaringer, og som samtidig kan være retningsgivende i forhold til udbredelse af transitionstiltag i regi af de samarbejdende organisationer i human first. Dette arbejde er inddelt i to delprojekter:

- Delprojekt 1: Afdækning af betydningsfulde elementer for transitioner mellem teori og praksis i uddannelse
- Delprojekt 2: Udvikling og afprøvning af transitionsdidaktik



Projektets fremdrift har været påvirket af COVID-19 pandemien, hvilket har haft indflydelse på programgruppens muligheder for at kunne mødes og få startet projektet op. Det indebærer, at processen er blevet noget forsinket i opstarten.



Transition i uddannelse - procesoverblik	2021		2022				2023			
	Efterår	Vinter	Forår	Sommer	Efterår	Vinter	Forår	Sommer	Efterår	Vinter
Projektplanlægning										
<b>Delprojekt 1</b>										
Udvikling af projektbeskrivelse										
Litteraturgennemgang										
Udvikling af interviewguide til kvalitative interviews										
Kontakt til deltagere/nøglepersoner til rekruttering af deltagere til interviews										
Indsamling af data, kvalitative interviews										
Analyse og bearbejdning af data										
Sammenskrivning af initiativer og tematiseringer										
<b>Delprojekt 2</b>										
Planlægning og rekruttering af deltagere til udvikling og afprøvning af professionsdidaktik										
Gennemførelse af aktionsforskningsproces										
Analyse og bearbejdning af data										
Sammenskrivning af anbefalinger for en transitionsdidaktik										
Formidling (workshops, publicering mv.)										

## 2. Forventede resultater

Dette projekt hører ind under human first indsatsområdet ”sammenhæng mellem den teoretiske uddannelse og praktiske uddannelsesforløb” og undersøger specifikt de overgange, medicin- og sygeplejerskestuderende oplever i vekselvirkningen mellem teori og praksis under uddannelse. Som det fremgår af procesplanen, strækker projektperioden for dette projekt sig over to et halvt år, og vi er på dette tidspunkt endnu i gang med projektets opstart. I det følgende vil vi derfor udfolde de indledende overvejelser, vi har gjort os i forhold til forventede resultater fra delprojekt 1. Anbefalinger er derfor meget sparsomme, da resultater for nuværende kun kan betragtes i konturer af den viden, der vil blive konstrueret i forbindelse med projektet. Det skal ses i det perspektiv, at projektet som nævnt er relativt nyt og et stykke vej fra at være afsluttet.

### 2.1. Forventede resultater fra delprojekt 1: Afdækning af betydningsfulde elementer for transitioner mellem teori og praksis i uddannelse

For at kunne undersøge transitioner under uddannelse, har vi valgt at lave kvalitative interview med studerende, undervisere, kliniske undervisere og ledelsesrepræsentanter fra hhv. sygeplejerske- og medicinuddannelserne i Region Midtjylland. Vi har valgt denne metodiske tilgang, da vi ønsker at få indblik i aktørernes erfaringer og oplevelser med overgange mellem den



teoretiske og praktiske (kliniske) undervisning. De kvalitative interview skal give viden om betydningsfulde elementer af såvel positiv som negativ karakter for teori-praksis overgange i uddannelserne med henblik på at få større forståelse for transitionsdidaktiske forhold.

### 2.1.1. Litteraturgennemgang

For at kvalificere spørgeguiden og fokus for de kvalitative interview, er vi aktuelt i gang med en litteraturgennemgang, der afdækker den eksisterende forskning vedrørende transitioner i sundhedsuddannelser og didaktiske forhold i relation hertil. Vi undersøger her både regional, national og international litteratur. Udfordringen med at koble teori og praksis i professionsuddannelserne er ikke ny, og det er et forhold, der er blevet diskuteret igennem flere århundrede (Haastrup et al., 2013). Fremfor at tænke, at det er muligt at finde løsningen, så skal man nok i højere grad arbejde ud fra, hvordan man kan håndtere denne udfordring på bedst mulige måde (Haastrup et al., 2013). Dette forskningsprojekt skriver sig ind i denne tænkning. Forholdet mellem teori og praksis kan anskues på forskellig vis, og det har betydning for, hvordan man tænker, man kan arbejde hermed. Ser man eksempelvis teori som én ting og praksis som noget andet – eller ser man det som hinandens modsætninger – så betyder det, at man kan have svært ved at se, hvordan man kan binde de to elementer sammen. Og spørgsmålet er, hvilken forståelse af teori-praksis relationen, der er fremherskende hhv. på uddannelsesinstitutionerne, i den kliniske praksis og hos de studerende? Spørgsmålet er også, hvilke læringslogikker, der gør sig gældende i de forskellige kontekster? Og er der for eksempel forskellige forståelser heraf, så vil det også få afgørende indflydelse på, hvordan de studerendes transitionsproces bliver både undervejs og efter endt uddannelse, da det kan vanskeliggøre koblingen mellem de teoretiske og praktiske elementer i uddannelsen.

I dette projekt forstår vi forholdet mellem teori og praksis som et dialektisk forhold. Dvs. teori og praksis anses som værende forskellige, men indbyrdes afhængige og i udveksling med hinanden (Haastrup et al., 2013). Denne forståelse indebærer, at vi ser teori og praksis som hinandens forudsætninger, og det giver derfor ikke mening kun at arbejde med den teoretiske del af eller



omvendt kun den praktiske del af en uddannelse. Vi er dog opmærksomme på, at transitionen og vekselvirkningen mellem teori og praksis ikke er gnidningsfri og af mange opleves som udfordrende og overvældende (Haastrup et al., 2013; Schumacher & Meleis, 2010; Wieland et al., 2010). Derfor ønsker vi i dette projekt at rette fokus på, hvordan transitionen mellem de teoretiske og praktiske uddannelsesforløb kan udvikles og understøttes med henblik at skabe (bedre) sammenhængskraft i sundhedsuddannelserne.

Transition forstås i dette projekt som en overgang udløst af forandring, hvor man bevæger sig fra én nogenlunde stabil tilstand til en anden nogenlunde stabil tilstand (Meleis, 2010, s. 10). I denne transitionsforståelse ligger også et dobbeltaspekt, som går på, at en transition på samme tid kan være formet *af* en forandring og *føre til* en forandring (Meleis et al., 2010, s. 58). Transitioner kan således skabe grobund for forandring og vækst. Hvorvidt det sker, afhænger dog af, hvordan man selv påvirkes af og i transitionen i forhold til sin livsanskuelse, sine værdier, sin selvforståelse og professionelle identitet, samt om der fra organisatorisk hold støttes op herom (Schlossberg, 2011). I en uddannelseskontekst betyder det, at transitioner kan være et vigtigt fokuspunkt med henblik på at skabe læring og udvikling og bygge bro imellem teori og praksis. Det kræver dog, at der både støttes op på et individuelt plan (hos den studerende selv) og på et organisatorisk plan (på uddannelsesinstitutionen og i den kliniske praksis).

Af dimittendundersøgelser fra hhv. medicin- og sygeplejerskeuddannelserne i Region Midtjylland fremgår det, at de studerende i udstrakt grad oplever, at de igennem uddannelsen har opnået viden og kompetencer, som er anvendelige i forhold til den praksis, de kommer ud i (VIA University College, 2021; Aarhus Universitet, 2020a, 2020b). Dette stemmer også godt overens med en aftagerundersøgelse fra sygeplejerskeuddannelsen, hvor aftagerne også vurderer, at de nyuddannede har de nødvendige faglige kvalifikationer til at varetage sygeplejen (VIA University College, 2020). Dog fremhæves det både af de medicin- og sygeplejestuderende samt af aftagerne, at flere oplever en form for et praksischok, når de kommer ud efter endt uddannelse, ligesom der efterspørges bedre sammenhæng mellem den teoretiske og praktiske del undervejs i uddannelserne. Her peges der på, af såvel studerende som aftagere, at der igennem uddannelsen



bør arbejdes mere med at styrke selvstændigheden, at styrke koblingen mellem teori og praksis, samt at styrke transitionsforberedelsen både under og efter endt uddannelse.

Resultatet af litteraturgennemgangen kommer til at danne afsæt for udformningen af vores spørgeguides, der vil blive udviklet til hhv. studerende, undervisere, kliniske undervisere og ledelsesrepræsentanter fra sygeplejerske- og medicinuddannelserne i Region Midtjylland.

### 2.1.2. Kvalitative interview

På baggrund af litteraturgennemgangen vil vi som sagt foretage kvalitative interview med relevante aktører i forhold til transitioner under uddannelse på medicin- og sygeplejerskeuddannelserne i regionen. Data fra interviewene vil blive analyseret og komme til at danne baggrund for delprojekt 2, hvor vi baseret på en aktionsforskningstilgang vil undersøge og udvikle transitionsdidaktiske tiltag med henblik på at kunne udvikle anbefalinger for en 'transitionsdidaktik'.

### 2.1.3. Projektformidling

Projektets formål, design og metode er blevet fremlagt på human first symposium på VIA University College, Aarhus. Symposiet var åbent for alle interesserede og der var stor interesse for projektets fokus og foreløbige resultater. Vi forventer endvidere, at projektets resultater vil blive formidlet gennem peer reviewed publikation(er) og gennem kreative workshops og herefter prøvehandling af tiltag som led i aktionsforskning.

## 3. + 4. Indhøstede erfaringer og anbefalinger til styregruppen

Human first -partnerskabet indebærer samarbejde mellem mange aktører på tværs af organisationer og mellem medarbejder- og ledelsesniveau. Det er vores oplevelse, at der kan være lang vej fra den overordnede ledelse til de medarbejdere, der udfører arbejdet i de konkrete





projekter. Vi vil anbefale, at aktører på alle niveauer i human first deltager i for eksempel statussymposier. På den måde kan der fremadrettet sikres en bedre kobling mellem det arbejde, der udføres i programgrupperne og den overordnede ledelse. Det anbefales endvidere, at der etableres flere fælles aktiviteter på tværs af human first samt aktiviteter målrettet aktører uden for human first. Dette for at sikre forskningsinitiativernes udbredelse og implementering fremadrettet.

## **Programgruppens organisering**

Konstellationen i human first med en projektgruppe, der selvstændigt arbejder med reference til koordinationsudvalget, fungerer godt, fordi det betyder, at projektgruppen har kunnet tage selvstændige beslutninger og dermed sikre fremdriften i projektet. Gennem det sidste halve år har Berit Skjødeberg Toftegaard haft en dobbeltrolle ved både at være medlem i arbejdsgruppen og sidde i koordinationsudvalget, hvilket vurderes som en styrke for projektet.

## **Projektgruppens sammensætning**

Det er en styrke i denne projektgruppe, at der er fagligt kvalificerede deltagere med fra alle institutioner i human first partnerskabet. Det indebærer, at der er tænkt perspektiver ind fra mange aktører, professioner, kontekster og kulturer, som har haft indflydelse på kvaliteten og udviklingen af projektets formål, design og metoder. Denne heterogene sammensætning har blandt andet ført til, at projektet har udviklet sig til forskning, der frembringer systematisk viden om transitioner fra studieliv til arbejdsliv på tværs af institutioner i sundhedsvæsenet. Det anbefales dog, at der i organiseringen i human first sættes mere fokus på ensartede arbejdsvilkår og -betingelser for deltagelse i human first aktiviteter, som for eksempel tildeling af arbejdstimer til forskning i denne sammenhæng.



## Referencer

Human first. (2020). *Hvidbog. Sammenhæng mellem den teoretiske uddannelse og praktiske uddannelsesforløb.*

Hastrup, L., Hasse, C., Jensen, T. P., Knudsen, L. E. D., Laursen, P. F., & Nielsen, T. K. (2013). *Brobygning mellem teori og praksis i professionsbacheloruddannelserne: Sammenfattende rapport.* KORA.

Meleis, A. I. (Red.). (2010). *Transitions theory: Middle-range and situation-specific theories in nursing research and practice.* Springer Pub. Co. <http://site.ebrary.com/id/10373338>

Meleis, A. I., Sawyer, L. M., Im, E.-O., Messias, D. K. H., & Schumacher, K. (2010). Experiencing transitions: An emerging middle-range theory. I A. I. Meleis (Red.), *Transitions theory: Middle-range and situation-specific theories in nursing research and practice.* Springer Pub. Co. <http://site.ebrary.com/id/10373338>

Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: The transition model and its applications. *Journal of employment counseling, 48*, 159–162.

Schumacher, K. L., & Meleis, A. I. (2010). Transitions: A central concept in nursing. I A. I. Meleis (Red.), *Transitions theory: Middle-range and situation-specific theories in nursing research and practice* (s. 38–51). Springer Pub. Co. <http://site.ebrary.com/id/10373338>

VIA University College. (2020). *Aftagerundersøgelse 2019. VIA Sygeplejerskeuddannelsen.*

VIA University College. (2021). *Dimittendundersøgelse 2020. VIA Sygeplejerskeuddannelsen.*

Wieland, D. M., Altmiller, G. M., Dorr, M. T., & Wolf, Z. R. (2010). Clinical transition of baccalaureate nursing students during preceptored, pregraduation practicums. I A. I. Meleis (Red.), *Transitions theory: Middle-range and situation-specific theories in nursing research and practice* (s. 292–300). Springer Pub. Co. <http://site.ebrary.com/id/10373338>



Aarhus Universitet. (2020a). *Dimittendundersøgelse Uddannelseszoo—Resultater fra AU. Rapport for 1-2 års-dimittender for undersøgelsesårene 2018 og 2020. Medicin, kandidat.*

Aarhus Universitet. (2020b). *Dimittendundersøgelse Uddannelseszoo—Resultater fra AU. Rapport for 5-6 års-dimittender for undersøgelsesåret 2020. Medicin, kandidat.*