

# Sykepleien

## FAGUTVIKLING

### Hovedveilederrollen kan bidra til bedre kvalitet i praksisveiledningen

**Praksisveiledere mangler ofte tid, struktur og støtte. Et prosjekt ved Akershus universitetssykehus viser hvordan hovedveilederrollen kan gi bedre flyt og mer forutsigbarhet.**

#### Liss Marita Solbakken

Spesialrådgiver og ph.d.

Kompetanse- og utdanningsavdelingen, Akershus universitetssykehus HF og Kliniske fellesfunksjoner, Akershus universitetssykehus HF

#### Eirin Engebretsen

Spesialrådgiver

Kompetanse- og utdanningsavdelingen, Akershus universitetssykehus HF

#### Heidi Ness Johnsen

Spesialrådgiver

Kompetanse- og utdanningsavdelingen, Akershus universitetssykehus HF

#### Veiledning

#### Praksisundervisning

Sykepleien 2026;114(104530):e-104530

DOI: [10.4220/Sykepleiens.2026.104530](https://doi.org/10.4220/Sykepleiens.2026.104530)

#### Hovedbudskap

Erfaringer fra Hovedveilederprosjektet ved Akershus universitetssykehus viser at både tid og veiledningskompetanse er viktig for å støtte og motivere praksisveiledere. Videre bidrar hovedveilederrollen til tydeligere struktur, noe som kan sikre en mer stabil og effektiv praksisveiledning.

Alle sykehus har et lovpålagt ansvar for å bidra til utdanning av helsepersonell, som en av sine fire hovedoppgaver (1). Dette innebærer blant annet at bachelorstudenter innen helseutdanningene skal ha veiledet praksis ved sykehusene.

Studentene skal i hovedsak veiledes av fagpersoner fra samme profesjon, og praksisveileder (PV) skal ha relevant faglig kunnskap og bør som hovedregel ha formell veiledningskompetanse (2).

---

## FAKTA

### Sykehusenes hovedoppgaver

Sykehusene har fire lovpålagte hovedoppgaver: pasientbehandling, utdanning av helsepersonell, forskning samt opplæring av pasienter og pårørende. Utdanning av helsepersonell er en sentral oppgave for å sikre et godt og bærekraftig helsetilbud.

1. **Pasientbehandling:** Sykehusenes kjerneoppgave, som omfatter all behandling av pasienter.
2. **Utdanning av helsepersonell:** Inkluderer veiledet praksis, samt videre- og spesialistutdanning av leger, sykepleiere og andre helseprofesjoner.
3. **Forskning:** Sykehusene skal drive forskning for å utvikle diagnostikk og behandling og bidra til et oppdatert og kvalitativt godt helsetilbud.
4. **Opplæring av pasienter og pårørende:** Handler om å gi informasjon og veiledning som gjør pasienter og pårørende i stand til å delta aktivt i behandlingen og ivareta egen helse.

*Kilde: Regjeringen.no*

---

### Prosjektet styrket veiledningskompetansen

Ved Akershus universitetssykehus (Ahus) tilbys det årlig praksisplasser til rundt 800 bachelorstudenter, der sykepleiestudenter utgjør den største gruppen. Per i dag er det ulik praksis mellom avdelingene når det gjelder organisering av praksisperiodene.

Ansvarsfordelingen varierer og kan ligge hos studentansvarlig sykepleier, fagutviklingsansvarlig sykepleier eller seksjonsleder. Disse har som regel ansvar for å tildele studentene en PV, koordinere praksisperioden og være bindeledd mellom avdelingen og universitetet eller høyskolen.

Den daglige oppfølgingen og veiledningen av studentene rullerer ofte mellom flere ansatte på avdelingene. Erfaringer fra tidligere er at PV føler seg usikre i rollen og mangler nødvendig veiledningskompetanse.

Hensikten med prosjektet var derfor å styrke veiledningskompetansen på avdelingene, i tråd med Helse Sør-Østs anbefaling om å innføre funksjonen hovedveileder (HV) (3).

Det ble utarbeidet en funksjonsbeskrivelse for HV med krav om formell veiledningskompetanse og beskrivelse av ansvarsområder (se tabell 1). Prosjektet la samtidig økt vekt på tiltak for å styrke PVs veiledningskompetanse.

**Tabell 1.** Utdrag fra funksjonsbeskrivelsen for HV på Ahus

Hovedveileders ansvarsområde	Anbefalt stillingsprosent
<b>Koordinere praksisperiodene</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ha kjennskap til og gjøre læringsutbytter og rammer kjent</li><li>- Forberede praksisperiodene</li><li>- Mottak av studenter</li></ul>	20 %
<b>Ha overordnet ansvar for veiledning av PV og studenter</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Bidra til å styrke og utvikle veiledningskompetansen i avdelingen</li><li>- Veilede og støtte praksisveiledere</li><li>- Bistå praksisveiledere i vurdering av studenter</li></ul>	
<b>Fungere som et bindeledd mellom universitet/høyskole og praksisstedet</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Utvikle og vedlikeholde praksisrelaterte dokumenter</li><li>- Overordnet ansvar for kommunikasjon med utdanningsinstitusjon</li></ul>	

## Tett oppfølging ga nyttige erfaringer

Tre avdelinger fra ulike divisjoner deltok i prosjektet. Kompetanse- og utdanningsavdelingen fulgte og fasiliterte implementeringsprosessen gjennom skoleåret 2024–25, blant annet gjennom jevnlig nettverksmøter.

I disse møtene ble hovedveilederrollen tilpasset den enkelte avdeling, og aktiviteter for å styrke veiledningskompetansen ble planlagt, prøvd ut og justert underveis i prosjektperioden.

Veiledning og erfaringsdeling var sentrale temaer i nettverksmøtene. I tillegg ble det gjennomført individuelle samtaler med HV og deres ledere for å innhente erfaringer med utprøving av rollen.

Erfaringene fra prosjektperioden er dokumentert og analysert ved hjelp av systematisk tekstkondensering (4). Denne kvalitative tilnærmingen gjorde det mulig å identifisere sentrale erfaringer, vurderinger og behov knyttet til utprøving og utvikling av HV-rollen.

## Hovedveilederne satte inn konkrete støttetiltak

Organiseringen av studentoppfølgingen ved avdelingene varierte ved oppstart. Alle HV hadde formell veiledningskompetanse og erfaring som PV. Basert på egne erfaringer, møter og kartlegging på avdelingene ble det tilpasset nye tiltak for å støtte og styrke PV (se tabell 2).

**Tabell 2.** Oversikt over avdelingene og nye tiltak

<b>Avdeling</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>3</b>
Stillingsprosent	10 %	10 %	20 %	20 %
Antall seksjoner	1	1	6	1
Antall studenter	4	4	12	6
Nye tiltak	Gruppemøte Individuell veiledning Digital møteplass		Gruppeveiledning Individuell veiledning Informasjonsmateriell	Forberedelsestid Individuell veiledning

## ***Tiltak for å styrke praksisveilederne***

- **Forberedelsestid:** HV overtok deler av veiledningsansvaret slik at PV fikk tid til å forberede seg før praksisperioden startet. Forberedelsene kunne blant annet bestå av å lese studentenes egenpresentasjon og læringsutbyttebeskrivelser. PV ble også oppmuntret til å ta e-læringskurs i veiledning.
- **Gruppe- og veiledningsmøter:** Det ble gjennomført møter ved oppstart, samt i forbindelse med midt- og sluttevalueringen. Gruppemøtene ga rom for felles informasjon og dialog om PVs ansvar. I gruppeveiledningen kunne PV og studentene ta opp ulike temaer til refleksjon.
- **Individuell veiledning:** Individuell veiledning ble gjennomført både etter avtale og på initiativ fra HV eller PV. De oppsøkende veiledningene var ofte uformelle, korte og tilpasset arbeidshverdagen.
- **Informasjonsmateriell:** Det ble utarbeidet informasjonsmateriell til PV med råd og tips om veiledning, samt til studenter om hva de kan forvente av praksis ved avdelingen.
- **Digital plattform:** En digital plattform ble vurdert som et verktøy for å gi felles informasjon og for å gi mulighet til å avklare spørsmål underveis.

## **Hovedveilederrollen gir trygghet, struktur og motivasjon**

### ***Anerkjennelse av praksisveiledning***

«Jeg blir kontaktet av PV og opplever at de føler seg sett og hørt og har mulighet til å si noe om hvordan de ønsker å ha det.»

For HV var det viktig at prosjektet hadde som mål å veilede og støtte PV. De opplevde at rollen bidro til trygghet hos PV, ved at de visste at de hadde noen å søke støtte, råd og veiledning hos. Å få bruke egen veiledningskompetanse forsterket følelsen av å ha en meningsfull og viktig rolle.

## **«Å få bruke egen veiledningskompetanse forsterket følelsen av å ha en meningsfull og viktig rolle.»**

I tillegg erfarte HV at deres innsats bidro til økt motivasjon for praksisveiledning blant de ansatte. Flere HV opplevde også at flere ansatte ønsket å være PV og søke videreutdanning i veiledning.

Lederne var veldig fornøyde med økt vekt på praksisveiledning. De opplevde at det var en økt bevissthet, større fellesskap og tydeligere eierskap til praksisveiledning, og at PV fremsto som tryggere i sine roller.

### ***Hovedveileders oversikt og kompetanse er en ressurs***

«Jeg er glad jeg har god erfaring fra veiledningskurs, mange runder som praksisveileder selv og erfaring med ulike modeller å veilede studenter på. Det er erfaring jeg har hatt mye bruk for.»

Kravet om å ha veiledningskompetanse ble sett på som en stor fordel for rollen, både av HV selv og av deres ledere. Erfaringene deres bidro til å styrke kvaliteten på praksisveiledningen på avdelingene og ga HV en omfattende «verktøykasse» som de brukte i møte med PV og studenter.

I tillegg var deres kjennskap til avdelingen viktig for å kunne sette inn relevante tiltak og unngå konflikter.

### ***Å etablere møtested og samarbeid for praksisveiledning***

«Praksisveilederne prater også mer sammen og styrker hverandre. Det hjelper på motivasjonen. Nå er det mange nye sykepleiere, og ved spesielt å følge opp dem, øker tryggheten».

HV anså at å ha et møtested ble viktig, både for dem selv og for PV. De fleste hadde etablert tiltak som la til rette for at PV kunne møtes gjennom praksisperioden, blant annet i form av gruppe- og veiledningsmøter.

## **«Disse møtene ble en arena for å dele informasjon, erfaringer og bygge samhold og felles holdninger.»**

Disse møtene ble en arena for å dele informasjon, erfaringer og bygge samhold og felles holdninger.

Lederne erfarte at erfaringsdeling mellom HV og PV var viktig for å avklare forventninger og for å skape eierskap og felles ansvar.

### ***Å skape et mulighetsrom – betydningen av tid***

«Så har jeg tatt noe av tiden fra min fagutviklingssykepleierstilling, som er en 40 prosent stilling, og benyttet det til hovedveilederoppgavene – og motsatt.»

Et sentralt og viktig funn var betydningen av fleksibilitet knyttet til tid og arbeidsoppgaver for å kunne følge opp tiltakene, samt være kreativ og imøtekommende overfor PVs behov.

Sitatet understreker at tid avsatt utenfor turnus, i kombinasjon med administrative oppgaver, ga nødvendig fleksibilitet. Når det var satt av tilstrekkelig tid til HV-rollen, kunne tiltakene planlegges og struktureres bedre, og oppfølgingen av både PV og studenter ble mer individuelt tilpasset. Dette førte til mer effektive aktiviteter, bedre tilpasning og økt støtte i praksisfeltet.

### ***Funksjonsbeskrivelsens rolle***

«Jeg er glad det utarbeides en funksjonsbeskrivelse, og at det rettes fokus på hva som kan gjøre en praksisveileders rolle litt enklere.»

HV opplevde at funksjonsbeskrivelsen ga klar retning for oppgaver og aktiviteter, og kunne bidra til mer ensartet praksisveiledning på tvers av sykehusets avdelinger. En god struktur skapte forutsigbarhet når ansatte skulle være PV, og samarbeidet med PV ga bedre oversikt over studentene.

Videre ble aktivitetene satt mer i system, og en tydelig plan sørget for at aktivitetene ble gjennomført.

### **«Godkjenning fra ledelsen sikret nødvendige ressurser og riktig prioritering av oppgavene.»**

«Leder er veldig positiv til prosjektet og særlig at vi jobber med en funksjonsbeskrivelse. Da kan hun forsvare at hun bruker 20 prosent på studentoppfølging.»

Leders engasjement og støtte var avgjørende for holdninger til praksisveiledning og for implementering av rollen. Godkjenning fra ledelsen sikret nødvendige ressurser og riktig prioritering av oppgavene.

Lederne var positive til funksjonsbeskrivelsen og oppgavene som var beskrevet, og så at avsatt tid var viktig for å kunne prioritere og gjennomføre oppgavene knyttet til rollen.

### **Hovedveilederrollen gir positive ringvirkninger**

Innføring av HV-rollen hadde flere positive ringvirkninger for avdelingene og kan fremstå som en strategisk ressurs. For det første ga rollen økt fokus og anerkjennelse av praksisveiledning, noe som påvirket holdninger til studenters praksisperioder i positiv retning.

Videre ga tiltakene PV bedre mulighet til å forberede seg før praksisstart, reflektere sammen og utvikle en mer enhetlig tilnærming til veiledning. HV fungerte også som en viktig støtte for PV, spesielt i utfordrende situasjoner.

Sist, men ikke minst, ble styrket praksisveiledning opplevd som motiverende, ved at flere ansatte ønsket å være PV, og dette bidro til et godt læringsmiljø. Disse ringvirkningene kan samlet sett bidra til både å beholde og rekruttere ansatte.

## **Tydelige rammer og støtte er avgjørende for rollen**

Funksjonsbeskrivelsen for HV-rollen omfatter tre hovedoppgaver, men erfaringene viste at det kan være krevende å ivareta alle, særlig uten tilstrekkelig lederforankring og god kjennskap til seksjonene.

Når én person fikk ansvar for alle oppgavene, med støtte fra leder og fagutviklingssykepleier, ble rollen mer oversiktlig og gjennomførbar. Dette styrket innsikten i PVs kompetanse og erfaringer og gjorde HV mer synlig og tilgjengelig for ansatte.

Samarbeid mellom HV på tvers av avdelinger ga også verdifull støtte og deling av kompetanse. Oppsummert viser erfaringene at tydelig rolleavklaring og god støtte er avgjørende for å lykkes med HV-rollen.

## **Tid og organisering er viktigere enn antall studenter**

Ressursbehovet for HV-rollen var først og fremst knyttet til om HV ivaretok alle oppgavene, ikke antall studenter. Når oppgavene ble fordelt på flere, kunne det føre til dobbeltarbeid og dårligere informasjonsflyt til PV. Forberedelsene i forkant av praksisperiodene var tidkrevende, men med god struktur og planlagte aktiviteter ble tidsbruken håndterbar.

## **«Når oppgavene ble fordelt på flere, kunne det føre til dobbeltarbeid og dårligere informasjonsflyt.»**

Det var også ønskelig at HV skulle være fleksibel og tilgjengelig ved behov, noe som var utfordrende for de som arbeidet i turnus. HV med administrative oppgaver opplevde større fleksibilitet og tilfredshet, ettersom de kunne tilpasse oppgavene etter behov.

Fleksibilitet i rollen er et viktig premiss for at HV skal kunne tilpasse arbeidsoppgavene etter behov og være tilgjengelig for PV.

## **Slik bør hovedveilederrollen organiseres videre**

Basert på våre erfaringer anbefaler vi at én person ivaretar alle oppgavene slik de er beskrevet i funksjonsbeskrivelsen, og har formell veiledningskompetanse og relevant erfaring. Dette sikrer helhetlig oppfølging og kontinuitet i arbeidet med praksisveiledning.

Det bør legges til rette for fleksibilitet i arbeidstid, slik at HV har mulighet til å tilpasse oppgavene etter behov og være tilgjengelig for både PV og studenter. Tydelig lederforankring er avgjørende for at rollen skal fungere etter hensikten, og for at nødvendige ressurser og riktig prioritering skal være på plass.

Kompetanse- og utdanningsavdelingen vil videre aktivt støtte og bidra til at flere avdelinger tar i bruk hovedveilederrollen, og ser dette som et viktig tiltak for å styrke veiledningskompetansen ved sykehuset.

*Forfatterne oppgir ingen interessekonflikter.*



HEDRET: Hovedveilederprosjektet ved Akershus universitetssykehus ble tildelt utdanningsprisen 2025 for arbeidet med praksisveiledning. På bildet står sykepleierne Ann-Helen Eidissen (fra venstre), Madeleine Juanita Hoelsæther og Cecilie Stokken. *Foto: Privat*

1. Lov om spesialisthelsetjenesten m.m. (spesialisthelsetjenesteloven). LOV-1999-07-02-61 [hentet 10. juni 2025]. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/lov/1999-07-02-61>

2. Forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanninger. FOR-2017-09-06-1353 [hentet 10. juni 2025]. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SFO/forskrift/2017->

09-06-1353

3. Helse Sør-Øst. Organisering av praksisstudier for bachelorstudenter i Helse Sør-Øst [internett]. Hamar: Helse Sør-Øst; 2023 [hentet 10. juni 2025]. Tilgjengelig fra:

<https://www.helse-sorost.no/siteassets/documents/Helsefaglig/Utdanning/Retningslinje.pdf>

4. Malterud K. Systematic text condensation: a strategy for qualitative analysis. Scand J Public Health. 2012;40(8):795–805. DOI: [10.1177/1403494812465030](https://doi.org/10.1177/1403494812465030)