

Sykepleien

FAGUTVIKLING

Praksisveiledere utvikler trygghet og kompetanse i faste metaveiledningsgrupper

Klinisk praksis stiller store krav til praksisveiledere i sykepleier- og jordmorutdanningen. Mange veiledere står i oppgaven med lite erfaring og begrenset støtte.

Bente Rossavik

Fagsjef sykepleietjenesten

Klinikk for kirurgi, nevrologi og rehabilitering, Stavanger universitetssjukehus

Anne Berit Odland

Klinisk fagsykepleier

Mottaksklinikken, Stavanger universitetssjukehus

Grethe Heidi Bjerga

Førsteamanuensis

Det helsevitenskapelige fakultet, Universitetet i Stavanger

Tone Brandeggen

Universitetslektor

Avdeling for helse- og sosialfag, Universitetet i Stavanger

Elin Jørpeland

Jordmor

Kvinneklubben, Helse Stavanger HF

Ellen Synnøve Strandberg

Fagutviklingssykepleier

Klinikk for kirurgi, nevrologi og rehabilitering, Stavanger universitetssjukehus

Veiledning

Metaveiledning

Praksisstudie

Sykepleien 2026;114(104378):e-104378

DOI: [10.4220/Sykepleiens.2026.104378](https://doi.org/10.4220/Sykepleiens.2026.104378)

Hovedbudskap

Strukturert metaveiledning i faste grupper gir praksisveiledere økt trygghet, refleksjon og veiledningskompetanse gjennom praksisperioden. Når veilederne får tid, verktøy og støtte til å utvikle egen rolle, styrkes både studentenes læring og opplevelsen av veilederoppgaven som

meningsfull. Erfaringene viser at et forutsigbart metaveiledningsopplegg kan bidra til å rekruttere, motivere og beholde faglig sterke praksisveiledere – en nøkkelressurs i utdanningen av fremtidens sykepleiere og jordmødre.

Artikkelen er en del av et større prosjekt der vi ønsket å få en bedre forståelse av hvordan praksisveiledere for sykepleier- og jordmorstudenter opplever nytten av metaveiledning i faste grupper. Vi undersøkte om metaveiledning har betydning for hvordan veilederen opplever rollen og funksjonen sin, og om økt kunnskap om veiledning kan styrke både veiledningskompetansen og veilederidentiteten.

I prosjektet undersøkte vi hvilken betydning strukturerte veiledningsgrupper har, og hvordan praksisveilederne opplever og har utbytte av disse.

«Metaveiledning har som mål å støtte veiledere i å reflektere over egen veilederrolle.»

Kan ledelsesforankret og godt organisert metaveiledning i faste grupper bidra til økt veiledningskompetanse og større anerkjennelse av praksisveilederrollen? Denne fagartikkelen belyser hvordan strukturert organisering har betydning for den praktiske gjennomføringen av metaveiledning.

Metaveiledning har som mål å støtte veiledere i å reflektere over egen veilederrolle (1). Vråle og Teslo peker på at metaveiledning, på samme måte som veiledning, er både en faglig og personlig læringsprosess (1).

Klinisk praksis stiller store krav til praksisveiledere

Rammeplanen for bachelor i sykepleie stiller krav om at 50 prosent av studiet skal bestå av klinisk praksis (2). I høringen om forslag til ny forskrift om nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning videreføres dette kravet (3).

Sykepleiere og jordmødre har en viktig rolle som praksisveiledere, men de får lite eller ingen undervisning i veiledning i løpet av studiet. Det forventes likevel at de skal mestre oppgaven som praksisveiledere når de knapt har ett års erfaring i yrket.

På grunn av høy turnover på både sykehus og sykehjem kan det være vanskelig å finne praksisveiledere med minimum ett års arbeidserfaring, selv om det er målet. Flere gir uttrykk for at det er både slitsomt og krevende å være praksisveileder, men at de likevel gleder seg til oppgaven (4).

Gode erfaringer påvirker studenter valg av arbeidsgiver

Studien «Arbeidsmiljøets betydning for sykepleierstudenters valg av arbeidsgiver» (5) viser at erfaringer fra praksis i sykepleierutdanningen ofte har stor betydning for hvor studentene

ønsker å arbeide etter endt utdanning. Et støttende og faglig stimulerende arbeidsmiljø, med god veiledningskompetanse, trekkes frem som en viktig faktor både for rekruttering og for å beholde sykepleiere i yrket.

Norsk Sykepleierforbunds (NSF) innsatsområder 2024–2027 slår fast at sykepleietjenesten skal være organisert og ledet slik at fagmiljøet er rekrutterende og utviklende (6).

«Et støttende og faglig stimulerende arbeidsmiljø, med god veiledningskompetanse, trekkes frem som en viktig faktor for å beholde sykepleiere i yrket.»

I NSF's prinsippprogram (7) står det følgende:

- Praksisveiledere skal ha formell veiledningskompetanse på minimum 10 studiepoeng.
- Praksisveiledere skal ha rammevilkår og anerkjennelse som gjør det attraktivt og mulig å sikre faglige veiledningsprosesser av høy kvalitet.
- Praksisveiledere skal få økonomisk godtgjøring for veiledningsoppgaven og -kompetansen.
- Praksisveiledere skal være autoriserte sykepleiere.
- Nyutdannede sykepleiere skal sikres veiledning og oppfølging.

Hvordan kan vi som praksisarena for morgendagens sykepleiere arbeide for å nærme oss målene i NSF's prinsippprogram?

Faste metaveiledningsgrupper styrker veilederrollen

Med bakgrunn i egne erfaringer og tidligere studier etablerte vi et samarbeidsprosjekt mellom Universitetet i Stavanger (UiS), Stavanger universitetssjukehus (SUS) og to sykehjem i Stavanger kommune. Målet var å undersøke om veiledning på veiledning, såkalt metaveiledning, i faste grupper kunne ha en positiv effekt på praksisveiledernes opplevelse av å veilede studenter.

I flere år har praksisveiledere på sykehuset hatt tilbud om ad hoc-metaveiledning. Det vil si at det var satt opp faste tidspunkter der praksisveiledere kunne møte andre veiledere og få metaveiledning av NSF-godkjent veileder. Gruppene var åpne, og de som var på jobb, kunne delta dersom de hadde tid og ønsket det. Oppmøtet var imidlertid svært varierende.

Vi så at tilbudet ikke ble prioritert, verken av praksisveiledere eller ledere, selv om flere sa de opplevde veiledningen som nyttig. Vår erfaring fra sykepleiefaglig veiledning i faste grupper gjorde at vi ønsket å teste ut om slik organisering også kunne være en god løsning for metaveiledning til praksisveiledere.

I denne artikkelen ønsker vi å belyse viktigheten av ledelsesforankring og god organisering for å kunne gjennomføre et strukturert tilbud om metaveiledning til praksisveiledere, både i spesialisthelsetjenesten og på sykehjem.

Lederstøtte muliggjør strukturert metaveiledning

Prosjektet startet i januar 2024. Vi deltok på fagmøter for sykepleieledelsen der vi presenterte prosjektet. I møtene ble vi møtt på en positiv måte og flere ga uttrykk for at dette kunne være av interesse. Lederne identifiserte aktuelle deltakere på egne sengeposter og videreformidlet invitasjon til å delta i prosjektet.

Lederne hadde ansvar for å frigi tid slik at praksisveilederne kunne delta i metaveiledning i arbeidstiden, og for å gi avspasering dersom deltakelsen skjedde på fritiden.

«Lederne hadde ansvar for å frigi tid slik at praksisveilederne kunne delta i metaveiledning i arbeidstiden.»

Vi etablerte fem faste veiledningsgrupper: én med jordmødre, to på kirurgiske og medisinske sengeposter og to i kommunehelsetjenesten. Det var seks-åtte deltakere i hver gruppe. Gruppedeltakerne besto av én mann og 22 kvinner i alderen 23 til 65 år.

Arbeidserfaring som sykepleier eller jordmor varierte fra ett til over 20 år. Kun to av deltakerne hadde formell veilederutdanning med 10 studiepoeng. Inklusjonskriteriene var at deltakerne ønsket å delta, forpliktet seg til oppmøte og var praksisveiledere i veiledningsperioden.

Alle gruppene hadde veiledere med formell veiledningskompetanse på minimum 30 studiepoeng. De fulgte samme opplegg med seks faste veiledningsmøter, med varighet på én til to timer. Det første møtet ble avholdt før studentene startet i praksis. Fire møter ble gjennomført i løpet av praksisperioden, og ett møte ble holdt rett etter avsluttet praksisperiode.

Ulik gruppesammensetning krever tydelige roller og rammer

Sammensetningen av gruppene var variert. I metaveiledningsgruppene i spesialisthelsetjenesten kom praksisveilederne fra ulike avdelinger, og mange var ukjente for hverandre. På sykehjemmene kom deltakerne fra flere avdelinger, men hadde noe kjennskap til hverandre. Gruppen med jordmødre besto av kolleger som kjente hverandre fra daglig arbeid.

I én av gruppene var veilederne og praksislærerne de samme personene. Sett fra et veiledningsfaglig perspektiv kan dette hemme veiledningsprosessen, ettersom rollene kan bli uklare. Da kan oppmerksomheten bli rettet mot studentens problemer, og ikke på å utvikle kompetanse som praksisveileder, som var hovedhensikten. Dette ble imidlertid ikke problematisert.

I to av de andre gruppene var veilederen leder for noen av deltakerne. I begge disse tilfellene var det viktig å avklare roller og fokus for metaveiledningen (8).

Etter siste veiledningstime ble det gjennomført fokusgruppeintervju i alle veiledningsgruppene. Det var frivillig å være med, og vi innhentet samtykkeerklæring fra hver deltaker. Samme semistrukturerte intervjuguide ble brukt i alle gruppene.

De som intervjuet, var del av prosjektgruppen, men var ikke de samme som hadde veiledet gruppen. Veilederne var heller ikke til stede under intervjuene.

Organisering og bemanning påvirker metaveiledning

For å kunne skape en prosess som Vråle og Teslo (1) beskriver som et grunnlag for metaveiledning, er det nødvendig med ledelsesforankring og tydelig struktur. Dette innebærer blant annet at det settes av tid i arbeidstiden, og at metaveiledning blir prioritert som en del av arbeidsoppgavene.

I kommunehelsetjenesten oppga noen deltakere at det var vanskelig å forlate sengeposten for å delta i metaveiledning. På små sykehjem er det ofte få avdelinger og et begrenset antall sykepleiere på jobb per vakt. I spesialisthelsetjenesten var det, til tross for at tilbudet omfattet et begrenset antall sengeposter, lettere å gå fra posten fordi flere sykepleiere var tilgjengelige.

Vi oppfordret til at studentene kunne overta et begrenset ansvar for pasientene mens praksisveileder var på metaveiledning.

Faste grupper gir trygghet og større læringsutbytte

I fokusgruppeintervjuene kom det frem at det opplevdes trygt å delta i en fast gruppe der taushetsplikten ble overholdt. Noen hadde tidligere deltatt i ad hoc-veiledning med gode erfaringer, men påpekte at de fikk enda mer utbytte av den faste gruppen.

Det var rom for å følge saker over tid, noe som bidro til en god prosess. Deltakerne opplevde også støtte fra de andre i gruppen og hadde nytte av å dele erfaringer.

«Deltakerne opplevde også støtte fra de andre i gruppen og hadde nytte av å dele erfaringer.»

Veileder kunne ta i bruk kreative veiledningsmetoder, som krever trygghet i gruppen, for å få frem ønsket effekt. Metodene ble brukt for å øke bevisstheten rundt egen rolle som praksisveileder.

Den store forskjellen mellom ad hoc-veiledning og faste metaveiledningsgrupper var at det i større grad var mulig å ha søkelys på veiledningsprosessen og egen utvikling. Veiledningen ble

noe mer enn «brannslukking», som ofte var tilfelle i ad hoc-veiledningen.

Metaveiledning før og etter praksis gir bedre rammer

Metaveiledningstimen som ble gjennomført før studentene startet i praksis, ble trukket frem som spesielt positiv. Praksisveilederne syntes det var nyttig å gå gjennom mål og forventninger, samt å få innspill fra andre for å kunne legge til rette for en god oppstart av praksisstudiene.

Metaveiledningstimen etter studentenes sluttevaluering ga praksisveilederne mulighet til å avslutte perioden på en god måte. De fikk tid til å se tilbake og reflektere over praksisperioden og seg selv som veileder.

To av praksisveilederne som deltok i veiledningsgruppene, uttalte:

«Det å være veileder for studenter er en viktig jobb. Jeg synes kanskje ikke den er blitt anerkjent godt nok, men dette er et steg i riktig retning. Det er krevende, og det er viktig å gjøre en god jobb.»

«Hvis vi skulle ha studenter igjen, så hadde jeg ønsket det hadde vært en veiledningsgruppe. Egentlig det samme opplegget. Det hadde jeg ønsket!»

Fast oppfølging reduserer opplevelsen av å stå alene

Det var godt oppmøte i alle gruppene, noe vi tenker skyldes god forankring i ledelse og avklarte tidspunkt for hele veiledningsforløpet. Godt oppmøte gir forutsigbarhet og trygghet for både veileder og praksisveilederne i gruppen.

En av praksisveilederne uttrykte det slik: «Dette har vært som en drøm.»

Gruppene fulgte praksisforløpet sammen og fikk oppfølging gjennom hele perioden. Dette gjorde at deltakerne ikke følte seg alene i rollen som praksisveileder. Én deltaker sa at hun hadde lyst til å begynne med en ny student med det samme.

«Godt oppmøte gir forutsigbarhet og trygghet for både veileder og praksisveilederne i gruppen.»

Flere trakk frem at veiledningstimen før studentene startet i praksis, var særlig verdifull. Den siste veiledningstimen ble ikke nevnt i særlig grad, men vi tenker likevel at den var en riktig måte å avslutte på. Gjennom tilbakeblikk på praksisperioden fikk praksisveilederne anledning til å se sin egen vekst og utvikling.

Flere fikk en økt bevissthet rundt praksisperioden som helhet og reflekterte over hvordan de ønsker å planlegge veiledningsforløpet neste gang de skal ha studenter. Praksisveilederne fikk

i denne siste veiledningstimen avsluttet veiledningsforløpet på en positiv måte, uavhengig av studentenes prestasjoner.

Metaveiledning styrker rekruttering, trygghet og kvalitet

Sett i sammenheng med at helsesektoren har store utfordring med å rekruttere og beholde sykepleiere, kan økt kompetanse og trygghet i veiledningssituasjoner være et virkemiddel for å snu denne utviklingen. Vi skal motivere og fremme engasjement og stolthet for yrket vårt.

Jobben som sykepleier og jordmor skal oppleves trygg og forutsigbar, også i rollen som veileder for nye generasjoner. Som praksisveiledere er vi med å forme fremtidige kolleger. Vi setter en standard for utøvelse av sykepleie, og da trenger vi tydelige, modige og stolte praksisveiledere som er trygge i oppgaven.

På bakgrunn av erfaringene fra dette prosjektet har spesialisthelsetjenesten ved Stavanger universitetssjukehus valgt å fortsette med faste metaveiledningsgrupper for praksisveilederne. Dette skyldes de gode tilbakemeldingene fra deltakerne.

Ordningen bidrar til økt veiledningskompetanse i sengepostene, og praksisveilederne får støtte og verktøy til å løse ulike problemstillinger i veilederrollen.

Forfatterne oppgir ingen interessekonflikter.



VEILEDNING: Faste metaveiledningsgrupper gir praksisveiledere rom til å dele erfaringer, reflektere over veilederrollen og få støtte gjennom hele praksisperioden. *Illustrasjonsfoto:*

1. Teslo AL. Mangfold i veiledning for helse og sosialarbeidere. 2. utg. Oslo: Universitetsforlaget; 2006.
2. Forskrift om rammeplan for sykepleierutdanning. FOR-2008-01-25-128 [hentet 11. desember 2025]. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SFO/forskrift/2008-01-25-128>
3. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Høring om forslag til ny forskrift om nasjonal retningslinje for sykepleierutdanning [internett]. Oslo: HK-dir; 2025 [hentet 11. desember 2025]. Tilgjengelig fra: <https://hkdir.no/dokumenter/horing-om-forslag-til-ny-forskrift-om-nasjonal-retningslinje-for-sykepleierutdanning>
4. Rossavik B. Kontaktsykepleiernes arbeidsforhold i sykehuset [masteroppgave]. Oslo: Universitetet i Oslo; 2006.
5. Gundersen ED, Jentoft N, Svensson OJ, Hellang Ø. Arbeidsmiljøets betydning for sykepleierstudenters valg av arbeidsgiver: En kvalitativ studie med søkelys på rekruttering av sykepleiere til kommunale helse- og omsorgstjenester. Nord Tidsskr Helseforsk. 2023;19(1). DOI: [10.7557/14.6751](https://doi.org/10.7557/14.6751)
6. Norsk Sykepleierforbund (NSF). Styrende dokumenter. Prinsippprogram 2023–2027 [internett]. Oslo: NSF; u.å. [hentet 11. desember 2025]. Tilgjengelig fra: <https://www.nsf.no/om-oss/styrende-dokumenter>
7. Universitets- og høgskolerådet (UHR). Veiledende retningslinjer for utdanning og kompetansevurdering av praksisveiledere i helse- og velferdstjenestene [internett]. Oslo: UHR; 2018 [hentet 11. desember 2025]. Tilgjengelig fra: <https://www.uhr.no/temasider/nasjonale-retningslinjer/veiledende-retningslinjer-for-praksisveiledere-i-helse-og-velferdstjenestene/>
8. Tveiten S. Veiledning – mer enn ord ... 4. utg. Bergen: Fagbokforlaget; 2013.