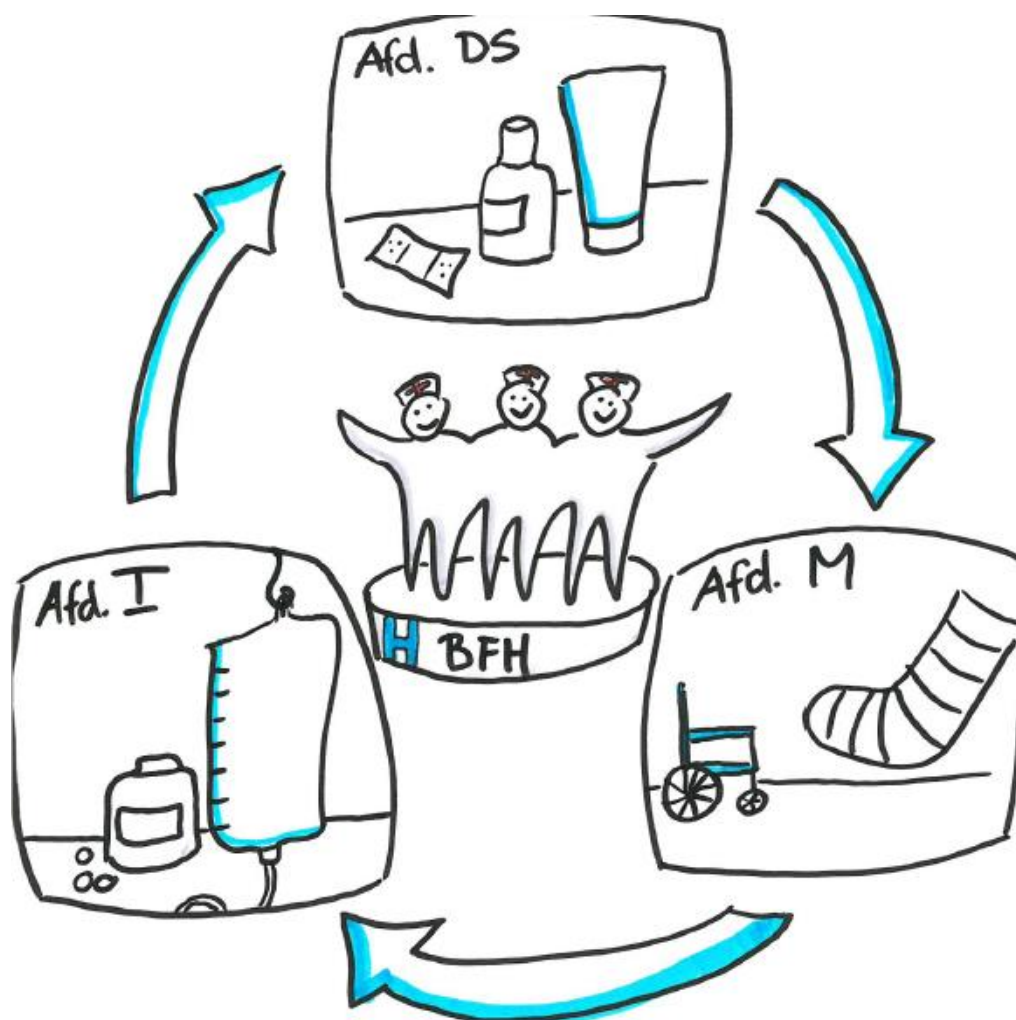


Projekt Trainee

- Et projekt om at være ny i sygeplejen

Udarbejdet af Alexandra Haucke Jacobsen, chefsygeplejerske BFH og
Kamilla Hesthaven, uddannelsesansvarlig udviklingskonsulent, BFH.



Indhold

1. Indledning.....	3
1.1 Baggrund.....	3
1.2 Formål	3
1.3 Succeskriterier.....	4
1.4 Metode	4
1.5 Resultater	5
1.6 Organisering og samarbejde	5
1.7 Interessenter	6
1.8 Målgruppen	6
1.9 Kommunikation.....	6
1.10 Overordnet tidsplan, milepæle og leverancer.....	6
1.11 Leverancer	6
Bilag 1 – Introduktionsforløb og mentorordning	8
Bilag 2 – Undervisningsplan	11
Bilag 3 - Samtaler.....	14
Bilag 4 – Sygeplejesalon	15
Bilag 5 - Forskningsmæssige perspektiver	16

1. Indledning

1.1 Baggrund

Rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker er en generel stor udfordring for sundhedsvæsenet og har derfor stor politisk og organisatorisk bevågenhed.

Manglende rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker bevirker en stor omsætning af personale og skaber potentielt udfordringer for alle involverede parter. Patientkompleksiteten på alle afdelinger er stor og løsningen af kerneopgaver stiller høje krav til overblik, selvstændighed, tværfagligt- og tværsektorielt samarbejde – kompetencer der ikke er til stede.

For at styrke rekrutteringen og fastholdelse af sygeplejersker på BFH er hensigten med projektet at skabe en ny ansættelsesform samt en anden tilgang til erhvervelsen af faglige og samarbejdende kompetencer med blik for helheden i patientforløbene på tværs af specialer på hospitalet.

Allerede fra start er de nyuddannede sygeplejersker optagede af udviklings- og karriere muligheder og ofte har sygeplejerskerne fokus på at komme videre efter endt uddannelse og specialisere sig. Det rejser en problemstilling, hvor den korte erfaring og manglende kontinuitet må forventes at svække det faglige niveau. Patientkompleksiteten kræver høj faglighed, samarbejdsorienterede kompetencer samt stærke evner til at koordinere.

Projektet henvender sig primært til nyuddannede eller nyligt uddannede sygeplejersker dette for at sikre en homogen gruppe på det uddannelsesmæssige niveau og maksimal sparring, sygeplejerskerne i blandt.

Projektet stræber efter at den enkelte nyuddannet sygeplejerske oplever sig mindre isoleret og alene i mødet med den kliniske hverdag. Samtidig gives de nye sygeplejersker mulighed for at stifte bekendtskab med flere afdelinger. Den strukturerede kompetenceudvikling og viden om patientforløb på tværs af afdelinger bidrager til personlig job- og arbejdsglæde.

Derudover understøtter projektet hospitalets som det samarbejdende hospital, hvor vi med samlet fokus uddanner og engagerer medarbejdere til gavn for patienten og dennes forløb. Projektet understøtter i særlig grad samarbejdet mellem de udvalgte afdelinger på tværs af patientforløb indenfor diabetes.

1.2 Formål

Formålet med projektet er at afprøve en ny metode til at rekruttere og fast-

holde nyuddannede eller nyligt uddannede sygeplejersker på. Metoden indebærer en ny type inkluderings- og ansættelsesform samt afprøvning af at lede sammen - og på tværs af hospitalet.

Ved at give de nyuddannede sygeplejersker et netværk af ligesindede, samt mulighed for at opnå kendskab og kompetencer indenfor 3 forskelligartede specialer i et struktureret og understøttet forløb får de forhåbentlig bedre mulighed for at finde fodfæste i rollen som sygeplejerske og blive bedre klædt på til at håndtere den stigende kompleksitet i plejen, ligesom de i højere grad får mulighed for at træffe et kvalificeret fagligt karrierevalg også kan understøtte deres fastholdelse på hospitalet.

1.3 Succeskriterier

Primære

80% af sygeplejerskerne oplever meningsfuldhed i ansættelsen, særligt ift. at opleve tryghed i faget og fagidentitet som sygeplejerske

80% af sygeplejerskerne gennemfører ansættelsen i projektet

80% af sygeplejerskerne forsætter ansættelse på BFH efter endt projekt

80% Sygeplejerskerne oplever at have kompetencen til at pleje og behandle patienterne i afsnittene.

Sekundære

80% af mentorerne oplever det kompetenceudviklende i rollen som rollemodel at være mentor.

At der på baggrund af erfaringer fra projektet etableres en ensartet introduktionsmodel på BFH, hvor den nyansatte får mulighed for at blive introduceret til det enkelte afsnit i Learning Lab med efterfølgende mentorordning.

1.4 Metode

Projektet forventes at indeholde:

- Tre deltagende afdelinger fordelt på en medicinsk-, en kirurgisk- samt en sammensat medicinsk/ kirurgisk afdeling.
- Sygeplejerskerne bliver ikke ansat i en afdeling men får en fastansættelse på hospitalet.
- Projektet kan rumme fra 2 til 12 sygeplejersker.

- Ledelserne på de respektive afdelinger har i forvejen aftalt hvilke kompetencegivende aktiviteter sygeplejerskerne skal igennem på de respektive afdelinger ligesom introduktionen af de nye sygeplejersker indeholder den samme struktur på tværs af afdelingerne.
- 8 måneders arbejdsophold i hver afdeling, i alt 2 års traineeperiode.
- Der indtænkes refleksions- og sparringsrum så som professionsfaglig vejledning eller supervision på gruppeniveau.
- I de sidste 4 måneder af traineeperioden vil sygeplejerskerne blive tilbudt afklaring ift. den fremadrettede karrierevalg.
- Efter endt traineeperiode er de tre afdelinger forpligtet til at tilbyde ansættelse i sengeafsnittene. Ligesom sygeplejersken kan tilbydes ledige stillinger på andre afdelinger på BFH.
- Første hold sygeplejersker forventes at kunne opstarte til februar 2020.

1.5 Resultater

Der vil blive foretaget analyse af data på personaleomsætning hvor sygeplejerskerne vil blive sammenholdt med hvad status er for almindelige nyuddannede sygeplejersker på BFH efter 2 år.

Der gennemføres et fokusgruppe interview om hvordan ordningen har haft betydning for sygeplejerskerne og med plads til forbedrings forslag for fremtidige nyuddannede sygeplejersker og som muligvis vil kunne give et bud på en generisk ramme for introduktion og oplæring af nyuddannede sygeplejersker. Fokusgruppeinterviewet vil ligeledes kunne sige hvorvidt sygeplejerskerne ønsker at forblive ansat på BFH.

1.6 Organisering og samarbejde

Projektejer: Chefsygeplejerske Alexandra Haucke Jacobsen

Projektledere: Uddannelsesansvarlig udviklingskonsulent Kamilla Hesthaven Mikkelsen

Projektgruppe: Chefsygeplejersker fra afd. M, D/S og I. oversygeplejersker fra de involverede afsnit, kommunikationschef, sygeplejefaglig forskningskonsulent samt en klinisk sygeplejespecialist.

Teams: Sygeplejersker med klinisk specialfunktion og sygeplejersker med mentorfunktion.

Projektgruppen mødes i opstartsfasen hver 14. dag i en time mhp. løbende planlægning og justering af projektet.

1.7 Interessenter

Interessenter er kliniske afdelinger på BFH, Direktionen, Chefsygeplejerske netværket og Region Hovedstaden samt DSR.

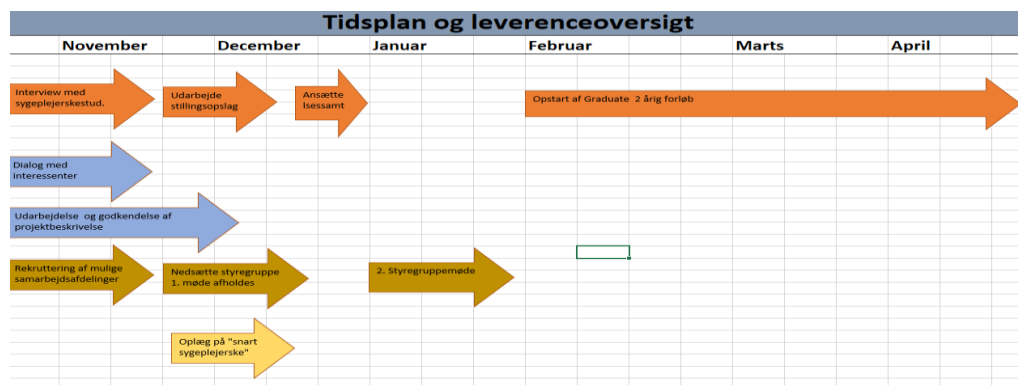
1.8 Målgruppen

Målgruppen er sygeplejerskestuderende og nyuddannede sygeplejersker.

1.9 Kommunikation

Der skal udarbejdes en kommunikationsplan med Kommunikationsafdelingen på BFH.

1.10 Overordnet tidsplan, milepæle og leverancer



1.11 Leverancer

Der arbejdes med følgende leverancer i projektet:

- Baselinemåling af personaleomsætningen af sygeplejersker ved projektets start både på afdelings- og hospitalsniveau.
- Måling af personaleomsætningen af sygeplejersker efter -12, -6, 6, 12, 18 og 24 måneder.
- Uformelle samtaler mellem traineesygeplejersken og afdelingssygeplejersken, hvor fokus er trivsel. Dette foregår to gange i hvert forløb.

- Formelle samtaler med afdelingssygeplejersken to gange hvert forløb
- Mentorordning
- Undervisningsprogram, hvor alle traineesygeplejersker deltager og hvor der er mulighed for deltagelse af sygeplejersker med klinisk specialfunktion
- Sygepleje lounges med mulighed for at reflektere over sygepleje
- Måltrettet karriererådgivningssamtale med ledende oversygeplejerske tre-fire måneder inden projektets afslutning

Bilag 1 – Introduktionsforløb og mentorordning

Trainee sygeplejerskerne tilbydes et introduktionsprogram således:

Uge 6, mandag 3.2	Introduktion til Bispebjerg hospital, inkl. hjerte- lungeredning
Uge 6, tirsdag 4.2	Fællesintro til sygeplejepersonale
Uge 6, onsdag d. 5.2	Introduktion til SP og forflytningskursus
Uge 6 og 7	Introduktion til afsnittet sammen med sygeplejersken med klinisk specialfunktion i Learning Lab.
Uge 8-12	Vagter sammen med mentor, uge 8-10 som ekstra
Uge 12-16	

Introduktion ved sygeplejerske med klinisk specialfunktion:

Sygeplejerskerne med klinisk specialfunktion introducerer den traineesygeplejerskerne i Learning Lab indtil udgangen af 2. ansættelsesuge. Konceptet Learning Lab er inspireret af Akutmodtagelsen BFH's Learning Lab. Ved Learning Lab forstår vi:

”Learning Lab er en specifik patientstue, med patienter, der danner rammen for den videre oplæring i forhold til afdelingens arbejdsopgaver, patientkategorier og sygeplejeinterventioner. I learning lab. kan der være 2-3 patienter, som den nye sygeplejerske passer sammen med én af de sygeplejersker, der er udpeget til at kunne varetage funktionen i learning lab. Hvis der starter flere sygeplejersker samtidig, vil de være sammen i learning lab'en” (Andreassen, 2019).

Efter anden ansættelsesuge overgår introduktionen af traineesygeplejersken til mentoren. Denne introduktion løber de næste 8 uger.

Mentor defineres som:

”En **mentor** en erfaren person, som gennem rådgivning, sparring, vejledning, coaching og feedback deler ud af sin erfaring og sine kompetencer for at støtte mentees udvikling” <https://da.wikipedia.org/wiki/Mentor>

Derfor er en mentor i projektet en kollega fra egen faggruppe, som har særligt ansvar for at tage godt imod den nye kollega på arbejdspladsen.

Mentoren har stor viden om de kompetencer, som en ny kollega forventes at tilegne sig. Derudover hjælper, udfordrer og følger den nye sygeplejerske fagligt helt fra start.

Med mentorordningen kommer sygeplejersken hurtigt ind i arbejdsgange og rutiner og bliver fagligt klædt på til selvstændigt at løse opgaver.

Der er brug for, at der gives feedback om Mentorordningen, også hvis ordningen ikke fungerer som forventet. Det kan være et dårligt match eller strukturelle udfordringer, der gør, at mentorordningen ikke fungerer som tiltænkt.

Feedback er vigtig, for at vi sammen kan sikre, at den nye sygeplejerske føler sig godt behandlet.

En **mentor** kan:

- ✓ Byde velkommen til en professionel arbejdsplads, hvor vi er optaget af og arbejder systematisk med faglighed, læring og kompetenceudvikling
- ✓ Fortælle om vores professionelle tilgang til patienter og pårørende, og hvordan vi understøtter dannelsen som sygeplejerske / fagperson
- ✓ Afklare prioriteringer: faglige så vel som menneskelige
- ✓ Forklare og træne professionel kommunikation med patienter og pårørende
- ✓ Træne det gode samarbejde med andre faggrupper samt patienter og pårørende
- ✓ Fortælle om kultur og normer på hospitalet, afdelingen og afsnittet, mobil-politik, humor, hvad der er normalt og unormalt; hvad der forventes i bestemte situationer - og hvad der ikke forventes, mødekultur, mm.
- ✓ Introducere arbejdspladsens ressourcepersoner og fortælle om samarbejder
- ✓ Vise rundt i afdelingen, introducere til andre faggrupper, samarbejdskolleger etc.
- ✓ Invitere til sociale arrangementer, frokost og lignende
- ✓ Vise, hvor kantinen, caféen, informationen uniformsudlevering og aflevering er – og hvor man får sit ID-kort

Dette fordrer, at vi som virksomhed kompetenceudvikler vores medarbejdere til at kunne varetage rollen som mentorer. Derfor har vi på BFH i Projekt Trainee arrangeret en indledende workshop for forløbets mentorer.

Den indledende workshops omdrejningspunkt er læring i arbejdslivet og perspektiver på, hvordan man kan understøtte refleksion og læring hos sin mentee. Den indledende workshop afvikles 11. februar, kl. 12-15, hvor alle mentorer fra afdeling I, D/S og M inviteres. Konsulenten fra AKU faciliterer workshoppen.

Opfølgende workshops vil have fokus på erfaringsudveksling omkring mentorrollen samt det udfordrende læringsforløb, skulle dette blive aktuelt.

Bilag 2 – Undervisningsplan

Traineesygeplejersker tilbydes fortløbende kompetenceudvikling i deres ansættelsesforløb. Kompetenceudviklingsprogrammet er udviklet i samarbejde mellem de tre afsnit og har udgangspunkt i de erfaringer de har med nyuddannedes behov for kompetenceudvikling.

Dato og tid	Emne	Sted	Underviser/ansvarlig
Mandag d. 3/2 2020, kl. 8-15.45	Central introduktion	Uddannelsescenteret	
Tirsdag d. 4/2 2020, kl. 8-15.45	Central introduktion	Uddannelsescenteret	
Onsdag d. 5/2 2020, kl. 8-12	Undervisnings i Sundhedsplatformen		Sussi
Onsdag d. 5/2 2020, kl. 12.30-15.30	Forflytningsundervisning	Uddannelsescenteret	Fysioterapeuter
Mandag d. 2/3 2020, kl. 8-13.00 (der er ikke indlagt frokostpause)	PVK kursus Ansvar ved medicin-administration Undervisning i I.V. medicinering	Mødelokale 1. Bygning 6, 2. sal	Louise Palasin Sode
Tirsdag d. 10/3 2020, kl. 9-14	Sår - Sårrensning - Sårrevision - Vacuumterapi - Larvebehandling	Biblioteket, afd. D/S, Nielsine Nielsens Vej 9, indgang 4, 2. sal	Afd. D
Onsdag d. 26/8 2020, kl. 9-15	Diabetes del 1 - Type 1 - Type 1½ - Type 2 - Nyopdaget - Dysreguleret - Sygeplejen til patienten med diabetes	Biblioteket, afd. D/S, Nielsine Nielsens Vej 9, indgang 4, 2. sal	Afd. I

Tirsdag d. 1/9 2020, kl. 9-15	Præ- og postoperativ sygepleje Mobilisering VAC (evt. i samarb. M. D/S)	Biblioteket, afd. D/S, Nielsine Nielsens Vej 9, indgang 4, 2. sal	Afd. M
Tirsdag d. 8/9 2020, kl. 8-15.30	Ernæring Den ældre patient Hygiejne Smerter	Lokale 20D-1-7, ind- gang 20D, 1. sal	Afd. M
Tirsdag d. 3/11 2020, kl. 9-15	Hud - Fugtigheds- og hormoncremer - Hudbarrieren - Den ældre hud - Håndeksem - Patientinforma- tion	Biblioteket, afd. D/S, Nielsine Nielsens Vej 9, indgang 4, 2. sal	Afd. D/S
Tirsdag d. 10/11 2020, kl. 9-14	Delirium og alko- holdafhængighed	Biblioteket, afd. D/S, Nielsine Nielsens Vej 9, indgang 4, 2. sal	Afd. I
Tirsdag d. 17/11 2020, kl. 9-14	Infektioner	Biblioteket, afd. D/S, Nielsine Nielsens Vej 9, indgang 4, 2. sal	Afd. M
Tirsdag d. 24/11 2020, kl. 9-15	Udskrivning Tværprofessionelt samarbejde Socialt udsatte Følge hjem	Biblioteket, afd. D/S, Nielsine Nielsens Vej 9, indgang 4, 2. sal	Afd. I
Tirsdag d. 8/6 2021, kl. 9-15	A-punktur Venyler Sugning og C-PaP	Biblioteket, afd. D/S, Nielsine Nielsens Vej 9, indgang 4, 2. sal	Afd. DS

Tirsdag d. 15/6 2021, kl. 9-15	Kompression	Biblioteket, afd. D/S, Nielsine Nielsens Vej 9, indgang 4, 2. sal	Afd. DS
Tirsdag d. 22/6 2021, kl. 9-15	Diabetes del 2 - Ketoacidose - Hypoglykæmi - GI/GIK drop - Komplikationer	Biblioteket, afd. D/S, Nielsine Nielsens Vej 9, indgang 4, 2. sal	Afd. I
Tirsdag d. 7/9 2021, kl. 9-15	Frakturer og allopla- stikker	Det røde auditorium, afd. D/S, Nielsine Niel- sens Vej 17, indgang 9, 1. sal	Afd. M

Bilag 3 - Samtaler

Nyuddannede sygeplejersker oplever et behov for at blive fulgt af deres administrative og faglige ledere ift. deres udviklingsproces både socialt og fagligt.

På den baggrund er det i projektet planlagt, at traineesygeplejersken har samtaler med afdelingssygeplejersken efter 8 uger og igen efter ca. 20 uger. Derudover er der mulighed for samtaler efter det behov traineesygeplejersken oplever. Disse samtaler indeholder primært et fokus på trivsel og oplevelsen af at være en del af afsnittet.

Derudover er der planlagt samtaler mellem traineesygeplejersken og sygeplejersken med klinisk specialfunktion. Disse samtaler har fokus på traineesygeplejerskens faglige udvikling, særligt et fremadrettet fokus mhp., at traineesygeplejersken oplever at have kompetencen til at løse den enkelte patients behov for sygepleje.

Bilag 4 – Sygeplejesalon

Som en del af Projekt Trainee afholdes Sygeplejesaloner fire gange på otte måneder. Sygeplejesalonerne er et rum, hvor der tales om sygepleje og der lægges vægt på fortroligheden blandt deltagerne.

Formålet med Sygeplejesalonerne er, at trainee sygeplejerskerne får mulighed for at reflektere over sygepleje, herunder specifikke patientsituationer, egen sygepleje og det af være (ny) sygeplejerske.

Målet er at trainee sygeplejerskerne gennem refleksionerne bliver mere bevidste om egen sygepleje og egen rolle ift. udvikling af viden omkring sig selv, organisationen og viden om sygepleje.

Som forberedelse vil traineesygeplejerskerne blive bedt om at tage et billede med deres mobil, som afspejler det emne, som sygeplejesalonen tager udgangspunkt i, f.eks. "At være ny sygeplejerske", eller "En svær situation". Sygeplejerskerne skal derudover kort beskrive, hvorfor de har valgt at tage netop dette billede. Billedet sendes til christina.emme@regionh.dk og kamilla.hesthaven.mikkelsen@regionh.dk to dage inden sygeplejesalonen. Emnerne for de enkelte saloner kan ses nedenfor.

Sygeplejesalonerne vil blive afholdt i uformelle rammer, som lægger op til samtale, fortrolighed og refleksion.

Datoer for sygeplejesaloner:

25.8, kl. 13-15, emne: Introduktion til sygeplejesaloner

27.10, kl. 13-15, emne: Farvel til et afsnit og goddag til et nyt

17.12, kl. 13-15, emne: Hvad har fyldt i sygeplejen det seneste år?

9.2, kl. 13-15, emne: Vigtig sygepleje på mit afsnit

13.4, kl. 13-15, emne: Farvel til et afsnit og goddag til et nyt

25.6, kl. 13-15, emne: Prioritering af sygepleje

24.8, kl. 13-15, emne: En svær situation

6.10, kl. 13-15, emne: Hvad betyder noget i sygeplejen?

15.12, kl. 13-15, emne: Tanker om fremtiden

Salonerne foregår i Læringsenheden, der ligger i indgang 20E, kælderen.

Bilag 5 - Forskningsmæssige perspektiver

Sygeplejerskernes oplevelse af traineeforløb

- Kvalitativ undersøgelse af trainee-forløbene – set fra sygeplejerskernes perspektiv
- De deltagende trainees følges med fokusgruppeinterviews (1-2 grupper) gennem forløbet:
 - Ved opstart
 - Forventninger og ønsker til forløbet
 - Overvejelser i forhold til at søge stilling som trainee
 - Hvilke udfordringer forudser de?
 - Hvad tænker der at det kræver det at være i et trainee-forløb?
 - Hvordan har de oplevet den første tid i afdelingen?
 - Hvilke tanker gør de sig om deres fremtidige karriere som sygeplejerske (interesseområde/ønskejob/læse videre)?

Denne viden vil kunne bruges til at tilpasse traineeforløbet

- Efter 10 mdr. (2 mdr. efter første skift)
 - Fokus på opstart og skift mellem afdelinger
 - Hvad er det vigtigste deltagerne har fået med sig fra første forløb?
 - Hvilke tanker gjorde de sig inden de skulle skifte afdeling?
 - Hvordan har de oplevet at skifte afdeling?
 - Hvad har været godt ved at skifte? Hvad har været svært ved at skifte?
 - Hvad skal vi huske/gøre anderledes til skifte 2?

Denne viden vil kunne bruges til at justere næste afdelingsskift.

- Efter 23 mdr. (1 mdr. før afslutning)
 - Bruge data fra første interview. Levede traineeforløbet op til deltagernes forventninger og ønsker?
 - Hvilke udfordringer mødte deltagerne undervejs i forløbet?
 - Fordele og ulemper ved at være i traineeforløb?
 - Hvad har fungeret godt og hvad kan forbedres ved traineeforløbet?
 - Oplever trainees, at det har fået det ud af traineeforløbet, som de har forventet?
 - Føler de sig klædt på til det videre arbejdsliv?

- Hvor skal de arbejde efterfølgende – og hvad har haft betydning for deres valg?
- Hvor ser de sig selv om fem år, karrieremæssigt?
- Individuelle interviews med deltagere, som vælger at stoppe i trainee-forløb eller efter endt traineeforløb vælger ansættelse på et andet hospital.
 - Årsager til at vælge at stoppe?
 - Har de drøftet deres overvejelser om at stoppe men nogen (f.eks. en leder eller kollega), inden de tog beslutningen?
 - Hvad virkede og hvad kan forbedres ved trainee-forløb?
 - Hvad har det givet deltageren at være med?
 - Hvad skulle vi have gjort for at få deltageren til at blive i traineeforløbet/på hospitalet?

Ledernes oplevelse af traineeforløb

- Kvalitativ undersøgelse af trainee-forløbene – set fra ledernes perspektiv
- De involverede ledere (afdelingssygeplejersker og sypl. m. klinisk specialfunktion) følges med fokusgruppeinterviews (evt. afdelingsvist) gennem forløbet:
 - Ved opstart:
 - Ledernes forventninger og ønsker til traineeprojektet.
 - Hvilke fordele og ulemper ser lederne?
 - Hvilke udfordringer tænker de at de selv og trainees kan støde på?
 - Hvilke overvejelser gør de sig om at have en anden type ansatte end de andre sygeplejersker?
 - Hvordan har du forsøgt at forberede personalet på trainees?
 - Hvordan vil de sikre sig at trainees bliver inkluderet i personalegruppen?

Denne viden vil kunne bruges til at tilpasse forløbet.

- Efter 10 mdr. (2 mdr. efter første skift):
 - Fokus på opstart og skift mellem afdelinger
 - Hvad har de fået med sig af erfaringer fra første forløb?
 - Hvad skal de gøre anderledes ved næste skift?
 - Hvad gjorde de for at forberede deltagerne på afdelings-skiftet?
 - Hvordan har det faste personale reageret på at have trainees i afdelingen?
 - Hvordan har du forsøgt at inkludere trainees i personalegruppen?

- Hvordan har det faste personale reageret på at trainees stopper og nye starter?

Denne viden vil kunne bruges til at justere næste afdelingsskift

- Efter 23 mdr. (1 mdr. før afslutning):
 - Hvad har de som ledere fået ud af projektet?
 - Hvordan har det faste personale reageret på at have trainees i afdelingen?
 - Hvordan har det faste personale reageret på at trainees stopper og nye starter?
 - Fordele og ulemper og ulemper ved traineeforløb?
 - Læring til evt. næste hold?

Kvantitative mål:

- Spørgeskemaundersøgelse med trainees efter hvert forløb (8, 16, 24 mdr. – lige før hvert skift):
 - Første spørgeskema: har de været studerende på BFH? Hvor har de hørt om stillingen?
 - Overordnet tilfredshed med traineeforløb
 - Tilfredshed med "ophold i afdeling"
 - Tilfredshed med introforløb i afdelingen?
 - I hvor høj grad har deltagerne oplevet at deres kompetencer er blevet styrket?
 - I hvor høj grad har deltagerne følt sig inddraget i afdelingen, socialt set?
 - I hvor høj grad har deltagerne fået hjælp af kollegaer når de har bedt om det?
 - I hvor høj grad har deltagerne følt sig taget i mod af deres leder?
 - I hvor høj grad har du tiltro til at du kan varetage de opgaver som forventes af dig som sygeplejerske?
 - I hvor høj grad har deltagerne oplevet at deres kompetencer er blevet styrket?
- Hvor mange gennemfører trainee-forløbet?
- Hvor mange forbliver ansat på en af de 3 afdelinger (og hvilken) *eller* på hospitalet efter endt trainee-forløb?
- Heltid/deltid?

Hvad kan vi bruge forskningsprojektet til?

- De kvalitative interviews vil dels kunne bruges til at tilrettelægge trainee-forløbet undervejs, dels til at evaluere forløbet til slut. Man vil evt. kunne lave en videnskabelig artikel som beskriver hvordan trainees har oplevet forløbet, samt evt. en artikel med fokus på lederne.

- De kvantitative mål, vil højst sandsynligt ikke egne sig til en decideret forskningsartikel, da antallet af deltagere er for småt. Resultaterne vil kunne bruges til at evaluere forløbet internt samt i forbindelse med oplæg om projektet, f.eks. konferencer, eller til at få mediernes fokus på projektet og BFH, f.eks. via "Sygeplejersken".