

Introduktion för nya läkare på Kvinnokliniken i Lund

Malin Sundler, ST-läkare

Syfte: Skapa en organiserad och välfungerande introduktion för alla nya läkarkollegor och anpassa denna individuellt i syfte att förbättra arbetsmiljön och öka patientsäkerheten.

Bakgrund: På kvinnokliniken i Lund har det inte funnits några fasta riktlinjer för att introducera nya kollegor. Många har känt sig förbisedda och det har tagit onödigt lång tid för dem att komma in i arbetet. Många har klagat och känt sig missnöjda och otrygga. För att ta reda på mer samt se över hur detta skulle kunna förbättras beslutades om en arbetsgrupp för att förbättra introduktionen av nya läkarkollegor.

Projektplan: Först gjordes en utvärdering i enkätform som skickades ut till de läkare som börjat på kliniken senaste halvåret. Enkäten delades även ut till de som började fortlöpande under tiden projektet pågick. Resultaten från dessa har delvis styrt arbetet. Gruppen har inte varit homogen och alla har fått olika introduktioner, vilket har försvårat bedömningen. En arbetsgrupp med avdelningschefer samt sekreterare sammankallades. Idéer och förslag på förbättringar presenterades och bearbetades. Beslut om uppdelning där sekreterarna ansvarar för den administrativa introduktionsdelen med ett förbättrat flöde från anställning till arbetsstart samt generell introduktion av skriv- arkivfunktionen. Beslut att utse ansvariga personer på respektive avdelning för presentation av avdelningen och dess organisation.

Utifrån utvärderingarna och arbetsgruppens förslag gjordes ett introduktionsprogram. En introduktionspärm har sammanställts, i vilken det finns avdelningsbeskrivningar och checklistor samt information om var man finner viktiga PM och Standardvårdplaner. I pärmen finns även viktiga telefonnummer och en förteckning över kollegor med telefonnummer. Här finns även karta och viktiga lathundar för administrativt arbete och målbeskrivningar för ST-läkare.

Innan den nyanställde startar skall personalen som är involverad i introduktionen informeras i god tid. En lämplig mentor utses och kontakt etableras. Beslut finns sedan tidigare att handledare först utses när personen i fråga arbetat ett tag och har möjlighet att själv välja.

Resultat: Resultatet har inte hunnit utvärderas. När det hela börjar fungera, vilket planeras bli till juni 2011, kommer samma utvärderingsenkät ges till nyanlända kollegor under året för att se huruvida förbättring uppnåtts. Förväntningarna är givetvis positiva eftersom vi startade från ett läge med ett mycket oorganiserat och dåligt fungerande system.

Egna erfarenheter/eget lärande: Jag har lärt mig att samarbeta med och leda ett teamarbete tillsammans med andra yrkeskategorier. Jag har även tagit lärdom av trögheten i systemen för att kunna få till förändringar. Mycket handlar om resurser i nuet inte om hur man sparar för framtiden. Jag har också insett vikten av en god kommunikation och feedback för att engagera medarbetare och för att implementera nya moment.