



Utviklingsprosjekt: Introduksjonsprogram for nyansatte

Nasjonalt topplederprogram

Martin C Veland

Oslo 2014

Bakgrunn og organisatorisk forankring for prosjektet

Psykiatrisk avdeling ved Lovisenberg Diakonale Sykehus består av syv sengeposter med til sammen 76 senger. Innen 2016 skal postene samlokaliseres i nytt bygg, men per i dag er postene lokalisert på tre ulike steder. Tre akutenheter er i samme bygg (Lovisenberg), tre spesialiserte psykoseposter er i samme bygg (Vor Frue) og en post er lokalisert for seg selv (Oslo Hospital). En foranalyse av kompetanse ved psykiatrisk avdeling, gjennomført våren 2014, viser at dagens opplæringsprogram for nyansatte har utfordringer knyttet til systematikk og innhold på tvers av enhetene. Denne foranalysen gjelder i hovedsak ansatte som er organisert direkte under enhetsleder hvor majoriteten er sykepleiere, men prosjektet skal omfatte alle fagområdene. Foranalysen gir råd på bakgrunn av de funnene som ble gjort og er som følger:

”Avdelingen vil trolig ha stor nytte av å se nærmere på standardisert tilnærming til opplæring og kompetanseutvikling. Foranalysen viser til følgende områder som har blitt tydelige:

- *Nyansattprogram – det er enhetsvise variasjoner i forhold til nyansattmateriell/program, innhold og varighet på opplæringen*
- *Utnyttelse av kompetanse på tvers – er det behov/ønskelig å benytte kompetanse på tvers av enhetene og i tilfelle hvordan legge til rette for dette?”*

Fremtidig samlokalisering vil kunne føre til mer bevegelighet på personal mellom sengepostene, noe som betyr at personal som til daglig jobber akutt også vil kunne gå vakter på spesialiserte poster og motsatt. For avdelingen er det derfor viktig med et felles introduksjonsprogram slik at dette kan bidra større fleksibilitet på personalressurser.

Prosjektet er forankret hos avdelingssjef.

Problemstilling og målsetting

Problemstilling

Psykiatrisk avdeling ved Lovisenberg Diakonale Sykehus har de siste tre årene rekruttert ca 120 nyansatte i snitt per år, som inkluderer alle yrkesgrupper. Foranalyse viser at det er ulikt hva de enkelte enhetene vektlegger i sitt opplæringstilbud. Opplæring er ressurskrevende og det vil være mer ressurseffektivt å få en felles forankring i opplæringstilbudet. Vi ønsker derfor å iverksette et prosjekt som ser på muligheten for et mer systematisk og avdelingsomfattende opplæringsprogram for nyansatte, også for yrkesgrupper som ikke omfattes av foranalysen. Opplæringsprogrammet skal bygge på sykehusets verdigrunnlag og i større grad enn før, tydeliggjøre forventninger til nyansattes holdninger og jobbadferd.

Effekt mål

Ressurseffektiv og standardisert opplæring av nyansatte i tråd med avdelingens behov og verdigrunnlag med tydelige forventninger til holdninger og jobbadferd.

Resultat mål:

1. Utvikle avdelingsomfattende program for opplæring i behandlingsskjeden. Fokus på roller og ansvar på de ulike nivåene, samt operasjonalisert nestekjærlighet og kvalitet.

2. Utvikle en avdelingsomfattende manual med beskrivelser av oppgavene de enkelte profesjoner har ansvar for, samt en avdelingsomfattende sjekkliste for gjennomgått opplæring.
3. Utvikle en plan for organisering og implementering av opplæringsprogrammene.

Analyse og argumentasjon rundt problemstilling

Opplæring av nyansatte deles inn etter tre nivåer; sykehusnivå, avdelingsnivå (psykiatrisk avdeling) og enhetsnivå. Problemstillingen som er satt opp her omhandler avdelingsnivå og enhetsnivå, og har foreløpig utelatt sykehusomfattende opplæring (brannvern, HLR etc.). Problemstillingen innbefatter ikke obligatoriske kurs, men prosjektet skal ivareta systemer som sikrer at obligatoriske kurs blir gjennomført. Det nye opplæringsprogrammet skal gjelde alle faggrupper hvor det kun er den fagspesifikke delen av opplæringen som skiller seg fra resten av opplegget. Dette betyr at man i større grad skal kunne fastsette hvor mye tid det skal avsettes til opplæring, noe som også vil kunne føre til bedre økonomi- og ressursstyring i opplæringsøyemed. Enhetene besitter mye erfaring, kunnskap og kompetanse om hva et opplæringsprogram skal inneholde, og ikke minst hva det ikke skal inneholde. Foranalysen viser at noen enheter har et grundig og tidkrevende opplegg for nyansatte, mens andre enheter har korte og intensive opplegg. Det varierer hvor mye materiell som brukes av sjekklister, infoskriv, protokoller etc. Det er derfor et behov for å justere opplæringsprogrammer med tanke på innhold og lengde, og forsøke å standardisere så mye som mulig av det.

Som nevnt over vil fremtidig samlokalisering kunne føre til større fleksibilitet ved bruk av personalressurser, Dette prosjektet skal også legge til rette for at forskjellene mellom enhetene blir mindre ved at enhetene forenes om et felles opplæringsprogram. Samme grunnopplæring for alle nyansatte kan være et viktig bidrag for å få til bedre og mer fleksibel ressursutnyttelse.

Fremdriftsplan med milepæler

Oppgave	Ansvar	Forventet gjennomført
Presentere prosjektet for ledergruppen i psykiatrisk avdeling. Avklare ledergruppen opp mot interessentanalysen.	Prosjektleder/ avdelingssjef	Des. 2014
Dersom godkjent i ledergruppen: Sette sammen prosjektgruppe	Prosjektleder/ avdelingssjef	Januar 2015
Gjennomgå eksisterende opplæringspraksis ved de enkelte enheter.	Utvalgte i prosjektgruppen	Februar 2015
Utarbeide program for undervisningsopplegg i opplæringsmodul 1 (felles undervisning).	Prosjektleder	Medio Mars 2015
Utarbeide innhold i opplæringsmodul 2 for hver ansattgruppe (spesifikk arbeidsopplæring).	Prosjektleder/ ledere for arbeidsgrupper	Primo April 2015

Utarbeide felles og profesjonsinndelt opplæringsmanual.	Prosjektleder	Medio April 2015
Utarbeide fagspesifikk sjekkliste for gjennomgått opplæring.		Innen Mai 2015

Budsjett - nøkkeltall

Forutsetning at prosjektet ikke skal utløse kostnader i form av økte personalutgifter, men løses av organisasjonen selv.

Konklusjoner og anbefalinger

Prosjektet skal bidra til bedre kontroll på utgifter knyttet til opplæring, samt gi bedre kontroll på kvalitet i opplæringen for alle profesjoner. Overordnet betyr dette lavere kostnader og høyere kvalitet på opplæringsprogrammet. Anbefaler derfor at dette prosjektet gjennomføres.

Vedlegg

Risikoanalyse

Interessentanalyse

Foranalyse – Psykiatrisk avdeling, LDS