



LANDSTINGET BLEKINGE

Introduktionsprogram

*för nyutexaminerade sjuksköterskor vid
Blekingesjukhuset/Psykiatri och Habiliteringen*

2017





INNEHÅLL

Inledning	3
Mentorskap	3
Syfte	4
Genomförande	4
Utbildningspaket	4
Reflektionsträff	4
Mentorns ansvar	4
Adeptens ansvar	5
Förvaltningsövergripande samordnare för Introduktionsprogrammet	5
Möjliggörande för att medverka inom Introduktionsprogrammet	5
Uppföljning	5
Referenser	6
Bilaga 1. Utbildningspaket för grupp Februari 2017	
Bilaga 2. Utbildningspaket för grupp Juni 2016	
Bilaga 3. Gibbs reflektionscykel	
Bilaga 4. Ramavtal mellan mentor-adept	
Bilaga 5. Uppdraget som mentor	
Bilaga 6. Deltagarlista	



LANDSTINGET BLEKINGE

Inledning

År 2022 kommer var tredje anställd vid Landstinget Blekinge att ha fyllt 65 år. Detta ställer stora krav på nyrekrytering av personal. Sjuksköterskeyrket kräver en ansenlig kunskapsbas samt förmåga till kritisk reflektion. Enligt Benner (1993) utvecklas sjuksköterskan över tid från novis till expert. Vidare, menar Benner m.fl. (1999) att expertkunnande inte kan förmedlas i klassrummet. Det måste sjuksköterskor lära sig i praktiken, och genom reflektion. Den professionella kompetensen ökar således genom att sjuksköterskan regelbundet reflekterar kring sitt yrkesutövande.

Genom att arbetsgivaren erbjuder nyutexaminerade sjuksköterskor utbildning och reflektion i tjänsten (motsvarande 10% av arbetstiden under det första yrkesverksamma året) synliggörs arbetsgivarens ansvarstagande och nyrekryteringen främjas.

För nyutexaminerade sjuksköterskor vid Blekingesjukhuset och vid Slutenvårdspsykiatri i Blekinge är det sedan 2016-01-01 obligatoriskt att gå introduktionsprogrammet, vilket innebär:

- Praktiska och teoretiska utbildningar, motsvarande ca 8 tim/mån
- Obligatoriska reflektionsträffar med mentor, motsvarande ca 2 tim varannan vecka

Mentorskap

Sjuksköterskeutbildningen utgörs av teori och praktik för att bilda en helhet. Den teoretiska delen är ofta strukturerad och beskriver idealförhållanden, vilket medför att den kliniska verkligheten ofta upplevs som ostrukturerad. Detta gör det svårt för nyutexaminerade sjuksköterskor att knyta samman praktiska delar till en helhet (Ekebergh, 2001). Reflektion är därför en viktig del i inlärningsprocessen. I mentorskapet ingår att mentorn (en erfaren sjuksköterska med mentorsutbildning) och adepten (den nyutexaminerade sjuksköterskan) reflekterar tillsammans över de erfarenheter som adepten får med sig i sin sjuksköterskeroll. Detta leder till att adeptens handlingsberedskap i olika vårdssituationer ökar, och klyftan mellan teori och klinisk verklighet minskar, förmågan att fatta rätt beslut i det dagliga arbetet ökar, vilket stärker yrkesidentiteten (Sundström, 1998; Berggren och Severinsson, 2000; Halvarsson och Jonsson, 2000). Samtalen som förs mellan mentor och adept är konfidentiella, varpå en trygg relation som bygger på finkänslighet och förtroende skapas (Sandberg, 2007). Vid reflektionsträffarna mellan mentor och adept bör ett strukturerat reflektionsverktyg, t.ex. Gibbs reflektionscykel användas. Mentorn ska alltså avstå från att ge adepten goda råd, mentorn ska istället, med hjälp av reflektionen, få adepten att själv komma fram till en lösning.

Mentor och adept bör inte arbeta vid samma enhet, detta för att känslig information om arbetsplatsen ska kunna diskuteras utan att det berör mentorn personligen. Mentorskapet ersätter inte den introduktion som den nyanställda sjuksköterskan får vid sin nya arbetsplats. Problem av teknisk natur (t.ex. Port á Cath-hantering), ska tas om hand av den handledare som ansvarar för den nyutexaminerade sjuksköterskans avdelningsspecifika introduktion.



LANDSTINGET BLEKINGE

Syfte

Introduktionsprogrammet syftar till att, genom utbildningspaketet, utöka de nyutexaminerade sjuksköterskornas kunskapsbank samt att, genom regelbundna reflektionsträffar, hjälpa dem att utveckla sin reflektionsförmåga, samt att stödja dem till att utvecklas till trygga och handlingskraftiga sjuksköterskor.

Genomförande

En genomslagskraftig implementering kräver en tydlig beskrivning av introduktionsprogrammets genomförande samt ansvarsfördelning.

Utbildningspaket

En dag varje månad, med uppehåll över semestermånaderna (juli-aug) genomförs övergripande obligatoriska utbildningar för nyutexaminerade sjuksköterskor (Bilaga 1 och 2). Vid frånvaro vid ett utbildningstillfälle ska detta utbildningstillfälle tas igen senast vid nästkommande tillfälle den berörda utbildningen genomförs.

Reflektionsträff

Mentor och adepter träffas ca 2 timmar varannan vecka för strukturerad reflektion med hjälp av Gibbs reflektionscykel (Bilaga 3). Adepterna får hjälp att reflektera kring en upplevd situation/händelse. Här får adepten tillfälle att inhämta konstruktiva och kritiska synsätt på det egna handlandet från mentor och medadepter.

Mentorns ansvar

Mentorn är en sjuksköterska vid Blekingesjukhuset/Psykiatri och Habiliteringen som ansvarar för att leda gruppreflektion för nyutexaminerade sjuksköterskor i mindre grupper, att vidareutveckla sig själv som mentor, samt att vidareutveckla introduktionsprogrammet tillsammans med övriga mentorer. Detta arbete kräver att sammanlagt 10% av ordinarie arbetstid avsätts för arbete inom introduktionsprogrammet.

Mentorn ansvarar för att:

- deltaga vid mentorsutbildning innan mentorskapet inleds
- boka reflektionsträffar tillsammans med sina adepter, samt boka rum/sal till reflektionsträffarna
- det inledande mötet med adepterna ska tydliggöra former och mål för mentorskapet och reflektionsträffarna
- ett ramavtal och överenskommelser mellan mentor och adept diskuteras och skrivs under (Bilaga 4)
- avsätta tid för reflektion och diskussion med sina adepter ca två timmar varannan vecka, och ev. utifrån adepternas behov
- vara tillgänglig för frågor och funderingar från adept
- reflektera i en mentorsgrupp ca en gång per månad tillsammans med Landstingshälsan
- ingå i nätverk, diskutera och utbyta erfarenheter med andra mentorer
- tillsammans med övriga mentorer, vidareutveckla Introduktionsprogrammet.



LANDSTINGET BLEKINGE

Adeptens ansvar

Adept är en nyutexaminerad sjuksköterska som har 10 % av ordinarie arbetstid avsatt för introduktionsprogrammet. Adepten bär ett egenansvar för sin egen utvecklingsprocess. Adepten ska således vara engagerad och medvetet arbeta för att utvecklas i sin yrkesroll.

Adeptens ansvar är att:

- aktivt delta vid obligatoriska utbildningstillfällen
- vid frånvaro meddela närmaste chef
- ta igen frånvaro senast vid nästkommande tillfälle för berörda utbildning
- närvara och aktivt delta i reflektionsträffar med mentor
- ta kontakt med sin mentor om behov uppstår

Förvaltningsövergripande samordnare för introduktionsprogrammet

För planering och sammanhållning av introduktionsprogrammet ansvarar en, av personaldirektören utsedd, förvaltningsövergripande samordnare.

Förvaltningsövergripande samordnare för introduktionsprogrammet ansvarar för:

- fortlöpande planera in nya adepter till mentorernas reflektionsgrupper
- planering och schemaläggning av utbildningspaketet
- bokning av föreläsningssalar och föreläsare som ingår i utbildningspaketet.
- tillkännagivande av utbildningspaketets schema senast 2 mån före start till avdelningschefer samt till nyutexaminerade sjuksköterskor som ska ingå i introduktionsprogrammet
- att sammankalla mentorerna för gemensam diskussion kring mentorsuppdraget och utveckling inom detta, samt för vidareutveckling av introduktionsprogrammet
- uppföljning av introduktionsprogrammet

Möjliggörande för att medverka inom Introduktionsprogrammet

Verksamhetschefen har det övergripande ansvaret för:

- upprättande och uppdatering av en verksamhetsanpassad handlingsplan innehållandes en tydlig beskrivning för hur Introduktionsprogrammet inkluderande mentorskapet ska verkställas

Avdelningschefen ansvarar för:

- möjliggörande att arbetstagare, under arbetstid, kan medverka som mentor/adept inom Introduktionsprogrammet.
- att nyanställd personal inom den egna verksamheten får sedvanlig arbetsplatsintroduktion

Uppföljning

Arbetet med att utveckla och vidareutveckla introduktionsprogrammet kommer att följas upp genom enkäter till medverkande (adepter), samt genom jämförelse av sjukfrånvaro mellan nyutexaminerade sjuksköterskor som deltagit i introduktionsprogrammet och tidigare nyutexaminerade sjuksköterskor som inte har deltagit. Mentorskapet vidareutvecklas efter diskussion, och i samråd, med mentorer.



Referenser

Benner, P. (1993) *Från novis till expert – mästerskap och talang i omvårdnadsarbetet*. Lund: Studentlitteratur AB

Benner, P. m.fl. (1999) *Expertkunnande i omvårdnad*. Lund: Studentlitteratur

Berggren, I. & Severinsson, E. (2000). The influence of Clinical Supervision on nurses' moral decision making. *Nursing Ethics* 2000, 7, (2), 124-133.

Ekebergh, M. (2001). *Tillägnet av vårdvetenskaplig kunskap. Reflexionens betydelse för lärandet*. Doktorsavhandling. Institutionen för vårdvetenskap, Åbo Akademi, Vasa.

Enarsson, P. & Sandman, P-O. (1998). Handlingsstrategier i omvårdnad – En kartläggande studie av handledningsmodeller och analys av handledarparadigm. *Vård i Norden*, 18(4), 15-21.

Gibbs, G. (1988). *Learning by doing: A guide*. Birmingham, UK: SCED

Halvarsson, M. & Johansson, I. (2000) Att ge och ta emot bekräftelse - En studie av bekräftelse i processorienterad handledning i vårdarbete. *Vård i Norden*, 20(1), 9-14.

Sandberg, E. (2007) *The Role of Top Management in Supply Chain Management Practices*. Linköping studies in science and technology. Dissertations no. 1148. Linköpings universitet, Linköping.

Sundström (1998). 2007. *Handledningsmodell i sjuksköterskeprogrammet under verksamhetsförlagd utbildning*. (reviderad 2009). Högskolan Dalarna, Falun.



LANDSTINGET BLEKINGE

Bilaga 1

Utbildningspaket för grupp Februari 2017 Introduktionsprogrammet för nyutexaminerade sjuksköterskor

Trak-utbildning Feb v 7 2017 14/2 Tisdag sal: Kyparen	kl. 09.00-12.00 <input type="text" value="Grupp 1-4"/>	Brandutbildning Feb v 7 2017 14/2 Tisdag sal: Kyparen	kl. 13.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 1-4"/>
Brandutbildning Feb v 7 2017 15/2 Onsdag sal: Brömsebro	kl. 09.00-12.00 <input type="text" value="Grupp 5-9"/>	Trak-utbildning Feb v 7 2017 15/2 Onsdag sal: Brömsebro	kl. 13.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 5-9"/>
Samspel, Patientlagen Mars v 11 2017 14/3 Tisdag sal: Torhamnssalen	kl. 10.00-12.00 <input type="text" value="Grupp 1-9"/>	Dokumentation Mars v 11 2017 14/3 Tisdag sal: Torhamnssalen	kl. 13.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 1-9"/>
Förflyttningsteknik Grundutbildning (Heldag) Blå huset Karlskrona April v 14 2017 kl. 08.00-16.00			
5/4 Onsdag	<input type="text" value="Grupp 1-4"/>	6/4 Torsdag	<input type="text" value="Grupp 5-9"/>
Balans mellan arbete och fritid Maj v 20 2017 16/5 Tisdag sal: Torhamnssalen	kl. 8.00-12.00 <input type="text" value="Grupp 1-9"/>	Att bemöta Hot och Våld Maj v 20 2017 16/5 Tisdag sal: Torhamnssalen	kl. 13.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 1-9"/>
Förflyttningsteknik Uppföljning Juni v 23 2017 7/6 Onsdag sal: Byg.23 Blå huset	kl. 08.00-13.00 <input type="text" value="Grupp 1-4"/>	Riskbedömningar Juni v 23 2017 7/6 Onsdag sal: Torhamnssalen	kl.14.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 1-4"/>
8/6 Torsdag sal: Byg.23 Blå huset	<input type="text" value="Grupp 5-9"/>	8/6 Torsdag sal: Torhamnssalen	<input type="text" value="Grupp 5-9"/>
Praktisk hygien Sep v 37 2017 12/9 Tisdag sal: Torhamnssalen	kl. 08.00-12.00 <input type="text" value="Grupp 1-9"/>	Överfyllda blåsor Sep v 37 2017 12/9 Tisdag sal: Torhamnssalen	kl. 13.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 1-9"/>



LANDSTINGET BLEKINGE

Palliativ vård Okt v 42 2017 17/10 Tisdag sal: Torhamnssalen	kl. 08.00- 12.00 <input type="text" value="Grupp 1-4"/>	Rutiner kring avlidna patienter Okt v 42 2017 17/10 Tisdag sal: Bårhuset byggn.36 Karlskrona	kl. 13.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 1-4"/>
18/10 Onsdag sal: Näsviken, Karlshamn	<input type="text" value="Grupp 5-9"/>	18/10 Onsdag sal: Andaktsrum Karlshamn kl. 13.30-16.00	<input type="text" value="Grupp 5-9"/>
Smärta Nov v 46 2017 15/11 Onsdag sal: Torhamnssalen	kl. 08.30-12.00 <input type="text" value="Grupp 1-9"/>	Munhälsa Nov v 46 2017 15/11 Onsdag sal: Torhamnssalen	kl. 13.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 1-9"/>
En utvärdering skickas ut i slutet av november som ska besvaras senast dec. v 49			
Diskussion och reflektion kring utvärderingen, Jan v 3 2018 16/1 Tisdag sal: Wämösalen			kl. 13.00-15.00 <input type="text" value="Grupp 1-9"/>



LANDSTINGET BLEKINGE

Bilaga 2

Utbildningspaket för grupp Juni 2016

Introduktionsprogrammet för nyutexaminerade sjuksköterskor

Trak-utbildning Sep v.36 2016 6/9 Tisdag sal: Kyparen	kl. 09.00-12.00 <input type="text" value="Grupp 15-18"/>	Brandutbildning Sep v.36 2016 6/9 Tisdag sal: Brömsebro	kl. 13.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 15-18"/>
Brandutbildning Sep v.36 2016 6/9 Tisdag sal: Brömsebro	kl. 09.00-12.00 <input type="text" value="Grupp 19-22"/>	Trak-utbildning Sep v.36 2016 6/9 Tisdag sal: Kyparen	kl. 13.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 19-22"/>
Samspel, Patientlagen Okt v.41 2016 11/10 Tisdag sal: Torhamnssalen	Kl 10.00-12.00 <input type="text" value="Grupp 15-22"/>	Dokumentation Okt v.41 2016 11/10 Tisdag sal: Torhamnssalen	kl. 13.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 15-22"/>
Förflyttningsteknik Grundutbildning (Heldag) Blå huset byggnad 23, Karlskrona Nov v.45 8/11 Tisdag 9/11 Onsdag			
	kl. 08.00-16.00 2016 <input type="text" value="Grupp 15-17"/> <input type="text" value="Grupp 18-20"/>	10/11 Torsdag	<input type="text" value="Grupp 21-22"/>
Balans mellan arbete och fritid Dec v.49 2016 6/12 Tisdag sal: Torhamnssalen	kl. 08.00-12.00 <input type="text" value="Grupp 15-22"/>	Att bemöta Hot och Våld Dec v.49 2016 6/12 Tisdag sal: Torhamnssalen	kl. 13.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 15-22"/>
2017			
Förflyttningsteknik uppföljning Jan v.4 2017 Blå huset, byggnad 23, Karlskrona 24/1 Tisdag 25/1 Onsdag 26/1 Torsdag	kl. 08.00-13.00 <input type="text" value="Grupp 15-17"/> <input type="text" value="Grupp 18-20"/> <input type="text" value="Grupp 21-22"/>	Riskbedömningar Jan v.4 2017 24/1 Tisdag sal: Torhamnssalen 25/1 Onsdag sal: Torhamnssalen	Kl.14.00-16.00 <input type="text" value="Grupp 15-18"/> <input type="text" value="Grupp 19-22"/>



LANDSTINGET BLEKINGE

Praktisk hygien Feb v.5 2017 1/2 Onsdag sal: Torhamnssalen	kl. 08.00-12.00 Grupp 15-22	Överfyllda blåsor Feb v.5 2017 1/2 Onsdag sal: Torhamnssalen	Kl. 13.00-16.00 Grupp 15-22
Palliativ vård Mars v.10 2017 7/3 Tisdag sal: Torhamnssalen	kl. 08.00-12.00 Grupp 15-22	Rutiner kring avlidna patienter Mars v.10 2017 7/3 Tisdag sal: Bårhuset byggn.36 Karlskrona 7/3 Tisdag sal: Andaktsrum Karlshamn	kl. 13.00–16.00 Grupp 15-16 +18-22 kl. 13.30–16.00 Grupp 17
Smärta April v.14 2017 5/4 Onsdag sal: Torhamnssalen	kl. 08.30-12.00 Grupp 15-22	Munhälsa April v.14 2017 5/4 Onsdag sal: Torhamnssalen	kl. 13.00–16.00 Grupp 15-22
En utvärdering skickas ut i April som ska besvaras senast Maj v. 19			
Diskussion och reflektion kring utvärderingen Juni v.23 2017 7/6 Onsdag sal: Wämösalen	kl. 08.00-11.00 Grupp 15-18	Diskussion och reflektion kring utvärderingen Juni v.23 2017 7/6 Onsdag sal: Wämösalen	kl. 13.00-16.00 Grupp 19-22



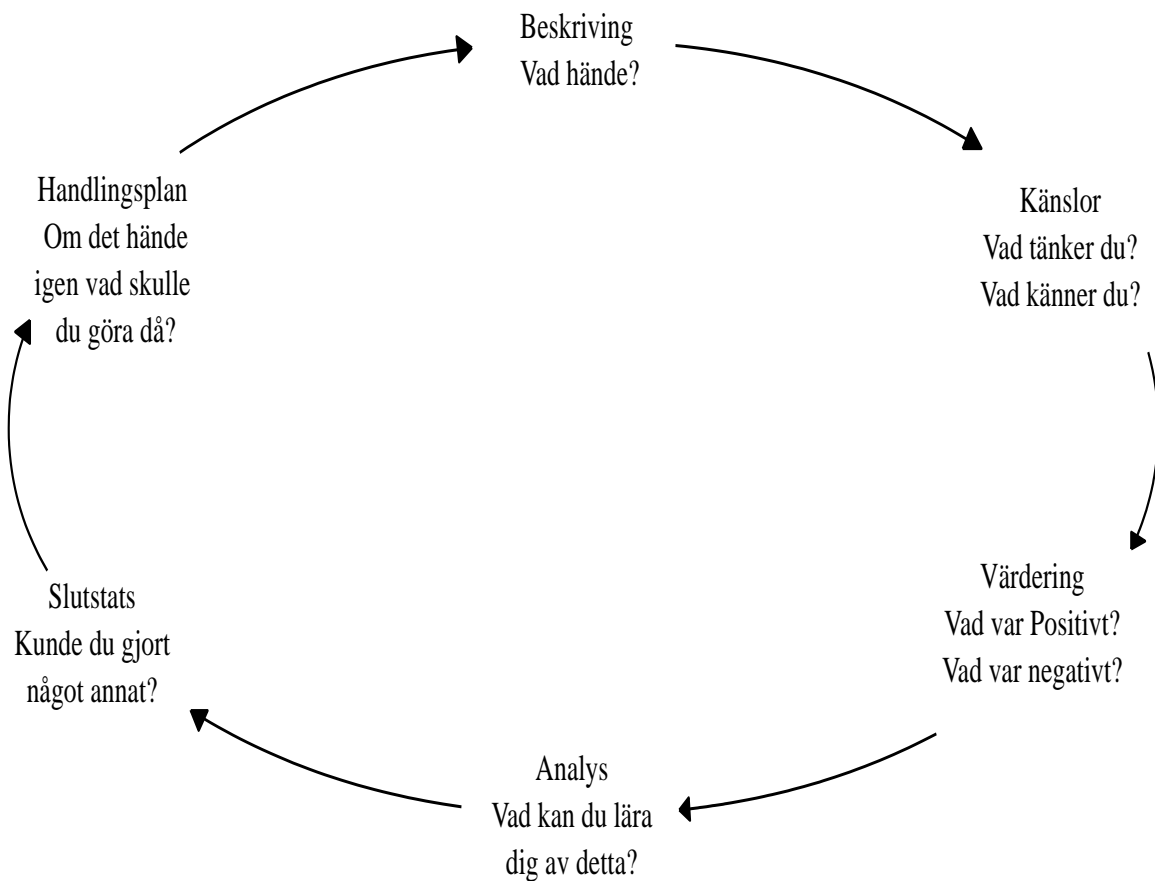
Bilaga 3

GIBBS REFLEKTIONSCYKEL

Gibbs, G. (1988). Learning by doing: A guide. Birmingham, UK: SCED

Gibbs´ reflektionscykel utgörs av en systematisk process i sex steg. Dessa steg genomförs individuellt eller i dialog med andra. Erfarenheter visar att om man tillsammans med andra studenter eller kollegor genomför denna process ges möjlighet till att se situationer på alternativa sätt och därmed ökar sitt lärande och utveckling.

1. Beskrivning av en erfarenhet/händelse som skapat tankar och känslor.
2. Bringa klarhet i erfarenheten/händelsen, formulering av tankar och känslor
3. Hjälpa att förstå känslors och tankars natur
4. Analys av det som har hänt. Formulering av lärdom
5. Formulering av andra möjliga sätt att hantera situationen
6. Formulering av handlingsplan för hur en liknande situation bör hanteras nästa gång.





LANDSTINGET BLEKINGE

Bilaga 4

Ramavtal mellan mentor - adept

Tid

Vi träffas 2 timmar/varannan vecka under ett år (undantagsvis sommaren). Tiderna bokas med god framförhållning så att hänsyn kan tas till schemalagningen av arbetstider. Tiden planeras i schemat under rätt ”schemaaktivitet” (mentor, 1286 3180) av både mentor och adept. Mot slutet av ett-års perioden bokas ett sista och avslutande möte in.

Plats

Mentorer ansvarar för bokning av rum.

Närvaro/frånvaro

Hur lämnas återbud:

Enligt överenskommelse inom gruppen ex jobb-mail, sms eller facebook.

Hur hanteras frånvaro:

Sjukdom eller ledighet är giltig frånvaro. Vid planerad frånvaro, ex semester, meddelas detta i god tid så gruppen har möjlighet att ev flytta tiden för träffen. Väljer man att gå på träff på ledig dag ersätts det med tid för tid, plus-flex, för motsvarande timmar. Vill man inte längre delta i mentorsgruppen meddelas detta i gruppen. För nyutexaminerade från och med 2016 är introduktionsprogrammet obligatoriskt.

Om det är svårt att gå från arbetsplatsen:

Avdelningscheferna är mycket positiva till introduktionsprogrammet. Har ni problem att få gå ifrån arbetsplatsen meddelar adepten sin mentor som för frågan vidare till den förvaltningsövergripande samordnaren för introduktionsprogrammet.

Sekretess

Det som sägs i gruppen stannar inom gruppen. Vi pratar inte med någon annan om det vi talat om ifall vi inte tillsammans kommer överens om att det är ok. Det är ok att diskutera patientfall med sekretessbelagda uppgifter.

Plats och datum: _____

Mentor: _____

Adept: _____



LANDSTINGET BLEKINGE

Bilaga 5

Uppdraget som mentor

Syfte

Mentorskapet innebär att mentorn (en erfaren sjuksköterska med mentorsutbildning) möjliggör för adepten (nyutexaminerad sjuksköterska) att erhålla en bra introduktion i det nya yrket genom reflektionsträffar. Reflektion görs enligt ett strukturerat reflektionsverktyg och handlar om de erfarenheter som sjuksköterskan träffar på i sin nya yrkesroll. Handlingsberedskapen ökar i olika vårdssituationer och klyftan mellan teori och verklighet minskar och förmågan att fatta rätt beslut i det dagliga arbetet ökar.

Tid och omfattning

Mentorsuppdraget löper i första hand till och med 2017-12-31, (från och med 2016-12-31). Sen finns möjlighet till förlängning. Mentorsprogrammet är en del av introduktionsprogrammet för nyutexaminerade sjuksköterskor. Under slutet av 2016, början av 2017, kommer utvärdering av detta program göras, vilket kan leda till revideringar.

Mentorn erhåller totalt 10 % (räknat på heltid) av sin arbetstid för detta uppdrag. I den tiden ingår träffar med adepter, egen reflektionstid med företrädare från landstingshälsan samt att vara delaktig i utvärderingen av introduktionsprogrammet.

Samtliga mentorer erhåller mentorsutbildning. Mentorn erhåller ett lönetillägg på 1500:-/månaden under ovanstående tid.

Mentorsträffar med adepter ska vara 2 timmar/varannan vecka och träffarna ska vara bokade i god tid i förväg. Mål och former för dessa träffar ska vara tydliga. Mentorsprogrammet pågår under ett år för adepten. Tiden planeras i schemat under rätt ”schemaaktivitet” (mentor, 1286 3180) av både mentor och adept.

Restid mellan Karlshamn och Karlskrona tas hänsyn till och kan också avkonteras och går utöver de 10 % som ska avsättas för mentorskapet. Busskort som finns att låna i växeln i Karlshamn ska användas för resa mellan Karlshamn och Karlskrona. Leasingbil för dessa resor får endast användas undantagsvis.

Förutom de planerade träffarna ska mentorn vara tillgänglig för frågor och funderingar från adepten. Under sommaren, när bemanningen kan vara mycket ansträngd, får det lösas utifrån att verksamheten ska fungera i första hand.

Det åligger mentorn att kontakta nya adepter, efter information om namn och avdelning från den förvaltningsövergripande samordnaren för introduktionsprogrammet.

Vid eventuella förändringar, ex avhopp från uppdraget ska den förvaltningsövergripande samordnaren för introduktionsprogrammet kontaktas för att i samråd lösa situationen. Det kan handla om att rekrytera en ersättare för mentorn. Det åligger också mentorn att meddela samma person om någon adept lämnar programmet.



LANDSTINGET BLEKINGE

Plats

Mentorer ansvarar för bokning av rum.

Närvaro/frånvaro

Hur lämnas återbud:

Enligt överenskommelse inom gruppen ex jobb-mail, sms eller facebook.

Hur hanteras frånvaro:

Sjukdom eller ledighet är giltig frånvaro. Vid planerad frånvaro, ex semester, meddelas detta i god tid så gruppen har möjlighet att ev flytta tiden för träffen. Väljer man att gå på träff på ledig dag ersätts det med tid för tid, plus-flex, för motsvarande timmar.

Introduktionsprogrammet är obligatoriskt. Vid orimligt mycket frånvaro ska mentorn meddela den förvaltningsövergripande samordnaren för introduktionsprogrammet.

Om det är svårt att gå från arbetsplatsen:

Avdelningscheferna är mycket positiva till introduktionsprogrammet. Vid problem att få gå ifrån arbetsplatsen meddelar adepten sin mentor som för frågan vidare till den förvaltningsövergripande samordnaren för introduktionsprogrammet.

Ramavtal mellan mentor - adept

Ramavtal, enligt fastlagt dokument, bilaga i introduktionsprogrammet, ska skrivas på av mentor och adept och var och en erhåller varsitt exemplar. Mentorn förvarar ett exemplar.

Sekretess

Det som sägs och diskuteras i gruppen, stannar inom gruppen. Deltagarna pratar inte med någon annan om det som talats om ifall det inte finns en överenskommelse om att det är ok. Det är ok att diskutera patientfall med sekretessbelagda uppgifter.

Härmed accepteras ovanstående, plats och datum _____

Förvaltningsövergripande samordnare

Mentor

