

Gode veje til fastholdelse og rekruttering af læger i psykiatrien

10 årsplanen udfordres af påstandene om, at vi ikke kan besætte stillingerne, selv hvis vi får midler til det. Det kan vi godt, her er hvordan:

Fastholdelse og rekruttering

- Faktisk er 10 årsplanen i sig selv den første vigtige strategiske indsats til at rekruttere og fastholde medarbejdere på området. For alene dét at området er økonomisk og organisatorisk prioriteret i en lang årrække frem, vil tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.
- Gode arbejdsvilkår, herunder fleksibilitet i arbejdsvilkårene som nedsat arbejdstid eller reduceret arbejdsmængde – lade ansættelsesform følge livsomstændigheder.
- Udnytte tværfagligheden, så fagligheden bruges mere fx ved at lade andre fagligheder som sekretærer, sygeplejersker eller psykologer løse nogle af opgaverne.
- Høj faglighed og høje standarder rygtes. Afdelingerne bør prioritere høj faglighed og kvalitet på afdelingen, frem for at bemane den med for mange ufaglærte eller uerfarne. Det vil sige, sørge for kun at ansætte kvalificeret arbejdskraft på alle fagligheder eller opkvalificere medarbejderne.

Derfor:

- Stort fokus på løbende bedring af uddannelsesmiljøet - gode muligheder for efteruddannelse og konferencedeltagelse.
- Fokus på godt arbejdsmiljø med høj faglig stolthed. Gøre faglige diskussioner til en fast del af det daglige samvær på arbejdspladsen.
- Afsætte tid og plads til faglig sparring og supervision af yngre kolleger, så de føler sig inkluderet i et trykt udviklingsmiljø.
- Skabe et bedre forskningsmiljø ude i praksis.
- Fokus på at udbrede meningsfuldheden ved at arbejde i psykiatrien. Mere fokus på det, der lykkes end på afviste henvisninger og patienter, der udskrives for tidligt. Det er nemlig ikke meningsfuldt.
- Sætte arbejdsmiljøet i højsædet og skabe en kultur, hvor sårbarhed og fælles læring er vigtige nøgleord.
- Tilgængelig og nærværende ledelse, som lytter til medarbejdere og har mod på at ændre ting til det bedre og er troværdige i deres udmeldinger og inddrager medarbejdere i beslutninger.
- Give vilkår så pensionsmodne læger forbliver ansat på deltid og dermed kan sikre mere supervision og også psykoterapeutisk supervision og sikre at uvurderlig klinisk viden går videre til næste generation af læger.

Særligt for rekruttering

- Bedre muligheder for, at medicinstuderende kan få studiejob eller forskningsår i psykiatrien. Sommerskole (hvor medicinstuderende introduceres til lægefaget i psykiatrien), det kliniske stud. med. ophold forlænges fra 3 til 6 uger (giver mere tid til faktisk at udvikle sig og få lov til at prøve at være læge i psykiatrien).

Dansk Psykiatrisk Selskab
www.dpsnet.dk

Forperson: Merete Nordentoft, e-mail: forperson@dpsnet.dk
Sekretær: Lene Tilgreen Nielsen, ltn@dadl.dk

- Flere specialuddannelsesforløb i psykiatrien.
- Psykiatri skal fylde mere og tidligere ind på lægestudiet (Uanset hvilket lægespeciale man vælger møder de fleste læger psykiatriske patienter og de mangler viden).
- Scholarstipendier (hvordan skal det hjælpe?).
- Kandidatopgaver (hvordan skal det hjælpe?).
- Vikarkorps (læger eller studerende kan til sidst vælge at forfølge specialet i videreuddannelse, ved at have en fast tilknytning i en periode).

Dansk Psykiatrisk Selskab
www.dpsnet.dk

Forperson: Merete Nordentoft, e-mail: forperson@dpsnet.dk
Sekretær: Lene Tilgreen Nielsen, ltl@dadi.dk