
Fadderordning gir bedre start på legejobben

AKTUELT I FORENINGEN

INGRID RISE FRY

ingrid.rise.fry@legeforeningen.no

Kommunikasjonsavdelingen

Cathrine Kristoffersen opplevde selv en vanskelig periode som ny lege i spesialisering (LIS), og satt derfor sammen en fadderordning for å bedre jobbstarten for nye leger. Nå har ordningen blitt iverksatt på flere sykehus.



FADDERORDNING I PRAKSIS: Når nye LIS 2/3 kommer på første arbeidsdag blir de vist rundt av en fadder. På bildet er Matias Vinding Huseby (t.v), sammen med Gauher Lici og Cathrine Kristoffersen(t.h). Foto: Troy Gulbrandsen

– Bare det å gå ned til lunsj og finne noen å sitte sammen med, kan jo være litt småskummelt første dagen i ny jobb, sier Kristoffersen og viser Aktuelt i foreningen inn i kontorområdet for leger på Sykehuset i Vestfold.

Da Kristoffersen selv startet som LIS i 2018 på sykehuset, var ikke det en særlig god opplevelse.

– Både jeg og andre opplevde en dårlig velkomst og mangelfull opplæring. Du ble litt overlatt til deg selv for å finne ut av ting. Det er en tøff jobb å være ny LIS, og du har nok veldig høye forventninger til deg selv. Hvis du ikke har noen å spørre lager du deg kanskje dine egne svar, som ikke nødvendigvis er de beste, smiler hun.

I tillegg til at hun selv opplevde starten som tøff, opplevde hun at arbeidsmiljøet på avdelingen ikke var som det burde.

– Det var stor frustrasjon blant legene i spesialisering, med mye sykefravær og ubesatte vakter, som resulterte i merarbeid for oss som sto igjen. Denne trenden bare fortsatte. I 2021 opplevde jeg at 19 av 30 LIS sluttet i løpet av 14 måneder, forteller hun.

Kristoffersen ønsket å gjøre noe med situasjonen og tok derfor initiativ, og fikk grønt lys av ledelsen, til å etablere en fadderordning.

En god velkomst

– Da jeg skulle starte fadderordningen tok jeg utgangspunkt i hva jeg hadde ønsket å få vite første arbeidsdag. Jeg spurte andre kolleger om det samme. Etter hvert ble den informasjonen satt sammen til en slags prosedyre for hvordan vi ønsker de nye legene velkommen, utdyper Kristoffersen.

Prosedyren ble en offisiell fadderordning som ble etablert i mars 2023 ved sykehuset, og fem prosent av stillingen til Kristoffersen ble satt av til vedlikehold og oppfølging av denne. I opplæringen får den nye legen informasjon om alt fra hvem de tillitsvalgte er, arbeidsstruktur og vaktroller til nyttige tips om dataprogrammer og intranett, men også aktuelle støtteordninger for leger. Det var et viktig poeng at fadderordningen skulle være av LIS, for LIS og med LIS.



BRENNER FOR EN BEDRE START: – Det er mye annet som også må på plass for at legene skal ha det så bra som mulig bra på jobb. Men det er et godt sted å starte med begynnelsen, for

du legger listen i det første møtet med arbeidsplassen, sier Cathrine Kristoffersen. Foto: Troy Gulbrandsen

– Alle som er faddere er erfarne LIS som frivillig melder seg til å ta imot nye LIS. Kort fortalt er fadderordningen en strukturert velkomst, omvisning og praktisk opplæring av alle nye LIS2/3 som starter ved medisinsk avdeling ved sykehuset, sier hun og fortsetter:

– I tillegg er det et tiltak for å sørge for kollegial støtte, og for bedring av arbeidsmiljøet.

Tryggere start

Inne på kontoret for LIS2/3 møter vi to nye LIS som har vært gjennom fadderprogrammet.

– Fadderordningen for meg betydde en mykere start og en inngang inn i det sosiale på jobb. Men det hjalp meg også med tanke på det praktiske, og ting som ville tatt meg mye tid å finne ut av på egenhånd, forteller Gauher Lici og legger til:

– Det å starte som ny er jo utfordrende på alle mulige måter. Fadderordningen gjør det enklere.

Matias Vinding Huseby er også LIS i indremedisin. Han har tidligere vært LIS ved et annet sykehus uten denne type fadderordning.

– Å starte som ny LIS er selvfølgelig veldig spennende, og her på sykehuset opplevdes det veldig trygt, nettopp fordi det er så fint fadderopplegg. Når man blir tatt imot av en erfaren LIS som viser deg rundt og introduserer deg for overleger og andre LIS, blir man automatisk raskere varm i trøya, sier Huseby.

Flere sykehus blir med

Etter at fadderordningen ble etablert på Sykehuset i Vestfold, fikk Kristoffersen tilbud om en 50 prosent stilling som prosjektleder i et innovasjonsprosjekt i regi av Helse Sør-Øst (HSØ), hvor hun jobber med å etablere fadderordning for LIS på andre sykehus. Siden april 2024 har alle 19 medisinske avdelinger i HSØ blitt med på prosjektet. Allerede i september samme år er 13 av sykehusene i gang med fadderordning. I tillegg har Sykehuset i Østfold HF og Sykehuset i Vestfold HF bestemt at de skal etablere fadderordning for alle sine LIS2/3, og ikke bare de på medisiner.

– Tilbakemeldingene har vært utelukkende positive. Selve ordningen har også endret seg i takt med innspill jeg har fått, blant annet har vi flettet inn at nye LIS blir ringt av en fadderansvarlig og får informasjon om ordningen en til to uker før oppstart, forteller Kristoffersen.

Kristoffersens nåværende leder, Maria Vandbakk-Rüther, avdelingssjef og smittevernoverlege, ser også hvilken positiv effekt dette har på arbeidsmiljøet. Spesielt for å beholde nye LIS.

– Det som er viktig med fadderordningen er at nye LIS får en ramme i sitt eget kollegium. For oss er det også viktig at vi rekrutterer for å beholde, da er det viktig med et godt arbeidsmiljø dersom nye leger skal ønske å bli værende hos oss. Ikke bare i en LIS2/3-periode, men å bli overleger etter hvert og finne sin spesialisering hos oss, sier Vandbakk-Rüther.

Et skritt i riktig retning

For Kristoffersen var det ut fra en personlig motivasjon at hun ønsket å endre arbeidsmiljøet. Hun ble selv sykmeldt i ett år fordi arbeidsbelastningen var så høy på de nye LIS-ene.

– Jeg hadde alle symptomer på utbrenthet og var svært frustrert. Det tok lang tid, og jeg jobbet hardt for å komme tilbake i full jobb.

Kristoffersen understreker at fadderordningen er noe som kan bidra i positiv retning, men at det er langt fra løsningen på alle problemer knyttet til arbeidssituasjonen for leger i sykehus.

– Det er mye annet som også må på plass for at legene skal ha det så bra som mulig på jobb. Men det er et godt sted å starte med begynnelsen, for du legger listen i det første møtet med arbeidsplassen. Fadderordningen kan være et lite bidrag til en kultur- og holdningsendring for hvordan vi behandler hverandre, og tar vare på hverandre som leger.

Fadderordningen består av fire deler:

Del 1:

Fadderansvarlig ringer til ny LIS ca. 14 dager før oppstart med informasjon om bakgrunn og hensikt med fadderordningen, informasjon om fadders rolle og «fadderdag» (første arbeidsdag).

Del 2:

«Fadderdag» – hele første arbeidsdag for ny LIS tilbringes sammen med fadder. De følger en prosedyre for gjennomføring av dagen, slik at den blir lik uavhengig av fadder. Prosedyren inneholder mal for introduksjon, omvisning og gjennomgang av relevant informasjon om rollen som LIS2/3.

Del 3:

Fadder tar kontakt med ny LIS etter 14 dager/mot slutten av opplæringsperiode, for å høre hvordan det har gått og forhører seg om behov for mer opplæring.

Del 4:

Fadder har siste oppsøkende kontakt etter seks måneder for å høre hvordan det går med ny LIS og om det er utfordringer fadder kan bidra med å løse.

Fadderordningen



Illustrasjoner av Ida Husjord

Hun håper det nå er slutt på den tiden da du bare får utdelt et adgangskort i hånden og forventes å finne ut av ting selv.

– Vi er bare mennesker vi også, vi er ikke maskiner som bare kan slenges i jobb, understreker hun.

Publisert: 23. september 2024. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.24.11.13

© Tidsskrift for Den norske legeforening 2026. Lastet ned fra tidsskriftet.no 14. juli 2026.