

Vad är det? Ett strukturerat möte där handledare, verksamhetschef och studierektor tillsammans med övriga specialister med stöd av ett formulär samlar in synpunkter om en ST-läkares starka sidor och förbättringspunkter.

Varför gör man det? För att ST-läkaren skall få en mer rättvisande och mångfacetterad bedömning och få feedback på alla kompetensområden. Syftet är att ge underlag till förbättringar -formativ bedömning och vid sista tillfället vara ett stöd att bedöma om specialistkompetens uppnåtts - summativ bedömning. Mötet är också ett tillfälle för handledarna att samråda kring ST-utbildningen generellt på kliniken.

När gör man det? Förslagsvis årligen samt inför specialistansökan. Eventuellt inför fast anställning. Oftare vid eventuella problem.

Före mötet: Studierektor är sammankallande. ST-läkaren informeras i god tid före mötet och fyller i en självskattning. Studierektor, handledare, verksamhetschef samt de övriga specialister som kan delta fyller enskilt i respektive formulär. Eventuellt kan andra personalkategorier bidra med synpunkter.

Mötet: Ordinarie läkarmötestid kan vara lämplig. ST-läkaren är inte med på mötet. Handledare, studierektor och verksamhetschef är obligatoriska deltagare. Blanketten kan med fördel visas på videoprojektor. Studierektor leder diskussionen. Laget runt, en fråga i taget. Var och en är beredda att utifrån konkreta exempel diskutera vad man baserar bedömningen på. Här bör man påminna varandra om vikten av att feedback sker kontinuerligt, enskilda positiva och negativa händelser bör ha uppmärksammats tidigare och ha diskuterats av den inblandade med ST-läkaren. Varje fråga avslutas med en jämförelse med ST-läkarens självskattning. Antalet röster i respektive ruta förs in. Avslutningsvis formulerar man vad som är bra, vad som kan förbättras och eventuella förändringar i utbildningsprogram samt klinikens gemensamma insatser att handleda och stärka den berörde ST-läkaren.

Efter mötet: Så snart som möjligt ansvarar handledaren för att ge ST-läkaren feedback vid ett enskilt möte. Utgå från ST-läkarens självskattning. Undvik att diskutera antal kryss (vissa kan vara dåligt underbyggda) utan fokusera på sammanfattade slutsatser. Feedback skall vara ärlig, konkret och beröra punkter som kan förändras. Förändringarna kan i många fall även beröra klinikens sätt att arbeta med handledning generellt och/eller med den enskilde. Utgå från beteende och inte personlighet. Stärk det som är positivt! Var respektfull! Undvik absolut att ta upp negativa konkreta exempel som andra har tagit upp - i synnerhet om de inte redan är avhandlade mellan de inblandade!

Fallgropar: För dåligt underlag för bedömning - mini CEX (Sit-in) bör göras regelbundet samt av flera olika bedömare. Feedback ges på ett felaktigt vis. Omdömena är inte ifyllda enskilt, bedömningen blir inte rättvisande.

Möjliga styrkor med metoden: Bättre och mer frekvent feedback. Förbättrar utbildningsklimat genom återkommande utbildningsdiskussioner. Bättre rättssäkerhet för ST-läkaren? Motverkar korridorssnack? Områden att arbeta vidare med i den fortsatta handledningen uppmärksammas.

EXEMPEL PÅ FEEDBACK

Vi har uppfattat att dina kunskaper och färdigheter är goda, över förväntan snarare än under förväntan som du fyllt i. Vi upplever att du ofta frågar om sådant du kan.

Vi föreslår att du vid rådfrågning ger:

Ett förslag till handläggning

Lyfter fram vad du är osäker på

Motiverar vad som ändå får det att väga över

Vi specialister skall försöka låta dig tala till punkt, ställa frågor istället för att ge svar

Datum _____ Handledare _____

ST-läkare _____ Avklarad tid på ST _____

	Ej observerat	Oacceptabelt	Bör förbättras	Som förväntat	Över förväntan
Teoretisk kunskap, uppvisar och använder					
Praktiska färdigheter (om tillämplig)					
Förmåga att dokumentera/skriva journal					
Förmåga att göra kliniska bedömningar och fatta beslut					
Hävdar och litar på sig själv					
Känner sina begränsningar och konsulterar					
Patient/anhörigkontakt					
Pedagogisk förmåga					
Ledarskap					
Vetenskapligt/kritiskt förhållningssätt					
Samarbetsförmåga					
Ansvarsförmåga					
Arbetskapacitet					
Förmåga att hantera stress					
Nattarbete/jour					
Övergripande skattning					

Datum _____Handledare _____

ST-läkare _____Avklarad tid på ST _____

	Ej observerat	Oacceptabelt	Bör förbättras	Som förväntat	Över förväntan
Teoretisk kunskap, uppvisar och använder					
Praktiska färdigheter (om tillämplig)					
Förmåga att dokumentera/skriva journal					
Förmåga att göra kliniska bedömningar och fatta beslut					
Hävdar och litar på sig själv					
Känner sina begränsningar och konsulterar					
Patient/anhörigkontakt					
Pedagogisk förmåga					
Ledarskap					
Vetenskapligt/kritiskt förhållningssätt					
Samarbetsförmåga					
Ansvarsförmåga					
Arbetskapacitet					
Förmåga att hantera stress					
Nattarbete/jour					
Övergripande skattning					

Datum _____Handledare _____

ST-läkare _____Avklarad tid på ST _____

	Ej observerat	Oacceptabelt	Bör förbättras	Som förväntat	Över förväntan
Teoretisk kunskap, uppvisar och använder					
Praktiska färdigheter (om tillämplig)					
Förmåga att dokumentera/skriva journal					
Förmåga att göra kliniska bedömningar och fatta beslut					
Hävdar och litar på sig själv					
Känner sina begränsningar och konsulterar					
Patient/anhörigkontakt					
Pedagogisk förmåga					
Ledarskap					
Vetenskapligt/kritiskt förhållningssätt					
Samarbetsförmåga					
Ansvarsförmåga					
Arbetskapacitet					
Förmåga att hantera stress					
Nattarbete/jour					
Övergripande skattning					

SPECIALISTKOLLEGIUM - sammanställning efter kollegium (d)

Datum _____ Handledare _____

ST-läkare _____ Avklarad tid på ST _____

	Ej observerat	Oacceptabelt	Bör förbättras	Som förväntat	Över förväntan
Teoretisk kunskap, uppvisar och använder					
Praktiska färdigheter (om tillämplig)					
Förmåga att dokumentera/skriva journal					
Förmåga att göra kliniska bedömningar och fatta beslut					
Hävdar och litar på sig själv					
Känner sina begränsningar och konsulterar					
Patient/anhörigkontakt					
Pedagogisk förmåga					
Ledarskap					
Vetenskapligt/kritiskt förhållningssätt					
Samarbetsförmåga					
Ansvarsförmåga					
Arbetskapacitet					
Förmåga att hantera stress					
Nattarbete/jour					
Övergripande skattning					

Forts

SPECIALISTKOLLEGIUM - sammanställning efter kollegium (d)

Bra _____

Bör utveckla _____

Eventuell förändring av utbildningsprogram _____

Handledare _____

Datum _____