

SPECIALISTKOLLEGIUM

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 uppnått - 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 uppmärksammas 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!**

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

-Lyftar 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.

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.

Specialistkollegium - handledare (a)

Datum _____

ST-läkarens namn: _____ Avklarad tid på ST: _____

| | Ej observerat | Oacceptabelt | Bör förbättras | Som förväntat | Över förväntan |
|--|---------------|--------------|----------------|---------------|----------------|
| Teoretisk kunskap, uppvisar och använder | | | | | |
| Praktiska färdigheter (om tillämpligt) | | | | | |
| 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 - ST-läkare, självskattning (b)

Datum _____

ST-läkarens namn: _____ Avklarad tid på ST: _____

| | Ej observerat | Oacceptabelt | Bör förbättras | Som förväntat | Över förväntan |
|--|---------------|--------------|----------------|---------------|----------------|
| Teoretisk kunskap, uppvisar och använder | | | | | |
| Praktiska färdigheter (om tillämpligt) | | | | | |
| 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 - klinisk instruktör (c)

Datum _____

ST-läkarens namn: _____ Avklarad tid på ST: _____

| | Ej observerat | Oacceptabelt | Bör förbättras | Som förväntat | Över förväntan |
|--|---------------|--------------|----------------|---------------|----------------|
| Teoretisk kunskap, uppvisar och använder | | | | | |
| Praktiska färdigheter (om tillämpligt) | | | | | |
| 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 _____

ST-läkarens namn: _____ Avklarad tid på ST: _____

| | Ej observerat | Oacceptabelt | Bör förbättras | Som förväntat | Över förväntan |
|--|---------------|--------------|----------------|---------------|----------------|
| Teoretisk kunskap, uppvisar och använder | | | | | |
| Praktiska färdigheter (om tillämpligt) | | | | | |
| 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 | | | | | |

Bra: _____

Bör

utveckla: _____

Eventuell förändring av

utbildningsprogram: _____

Handledare: _____ Datum: _____