

Studierektorn som central aktör i läkarnas AT och ST

Ett förslag på förtydligande av studierektorsuppdraget

INNEHÅLL

Förord	2
Om läkares vidareutbildning.....	4
Förslag till ny struktur för vidareutbildningsprocessen och arbetsfördelning mellan inblandade aktörer.....	6
Struktur för allmäntjänstgöringen	7
Struktur för specialiseringstjänstgöringen	11
Om studierektorsfunktionerna	16
Organisations- och anställningsvillkor.....	16
Kompetens	18
Slutord.....	20
Läs mer.....	21
Bilaga: Definitioner.....	22

FÖRORD

Sveriges läkarförbund och Svenska Läkaresällskapet anser att en tydlig studierektorsfunktion är av stor betydelse för att möjliggöra övergripande planering, genomförande och uppföljning av läkares allmän- och specialiseringstjänstgöring (AT respektive ST). En väl definierad studierektorsfunktion bidrar till en höjd kvalitet under läkarnas vidareutbildning.

För att stimulera en god studierektorsorganisation i landstingen tog Läkarförbundet tillsammans med förbundets studierektorsnätverk år 2000 fram rekommendationer för en befattningsbeskrivning för studierektorsfunktionen. Studierektorerna har sedan dess efterfrågat tydligare riktlinjer vad gäller ansvar och befogenheter liksom en gemensam terminologi. Dessutom finns ett behov av att studierektorernas kompetensprofil analyseras. Mot bakgrund av detta beslutade Sveriges läkarförbund och Svenska Läkaresällskapet i november 2004 att tillsätta en gemensam arbetsgrupp. I uppdragsbeskrivningen stipulerades att:

Gruppen skall definiera Läkarförbundets och Läkaresällskapets policy gällandes studierektorers funktion och riktlinjer för deras ansvarsområden och mandat. Arbetsgruppen skall också analysera studierektorsfunktionens kompetensprofil för att på så sätt kunna formulera förslag på vad en utbildning för studierektorer bör innehålla. Arbetsgruppen bör följa och ta hänsyn till regeringens beslut om läkarnas specialistutbildning samt Socialstyrelsens arbete med de nya målbeskrivningarna. Målet är en stärkt studierektorsfunktion i vidareutbildningsprocessen.

Som representanter för Sveriges Läkarförbund utsågs Anders Johansson, övergripande ST- studierektor vid Sahlgrenska Universitetssjukhuset och Charlotta Sävblom, ordförande i SYLF, tillika ordförande i arbetsgruppen. Som representant för Svenska Läkaresällskapet utsågs Annika Eklund-Grönberg, ledamot i Svenska Läkaresällskapets utbildningsdelegation. Från Sveriges Läkarförbunds kansli har Hanna Frydén och Johanna Diehl deltagit. Under arbetets gång har gruppen inhämtat synpunkter från studierektorer som deltagit i Läkarförbundets studierektorskongresser hösten 2005 och våren 2006, SFAMs studierektorsnätverk, SYLF, representanter från Sveriges Kommuner och Landsting samt Socialstyrelsen. I arbetet med att tydliggöra AT-studierektorsrollen har även AT-studierektorerna Peter Svensson, Hans Berglund, Ulf Peber och Caterina Finizia bidragit med synpunkter.

Den struktur och den kompetensprofil som här presenteras är ett förslag på praktiska riktlinjer för studierektorer och andra som är inblandade i läkares vidareutbildning. Programmet är ett klagörande av hur Läkarförbundet och Läkaresällskapet ser på vidareutbildningsprocessen och dess inblandade parter.

Stockholm i juli 2006

Charlotta Sävbom, Annika Eklund-Grönberg, Anders Johansson

OM LÄKARES VIDAREUTBILDNING

Läkares AT och ST är målstyrd med krav på handledd tjänstgöring som läkare under minst 18 månader för AT och minst fem år för ST. Tjänstgöringen ska kompletteras med annan utbildning, såsom exempelvis kurser, för att kraven i respektive målbeskrivning ska uppfyllas. (SFS 1998:1513 3 kap 2§ resp. 4 kap 1§).

Den enskilde läkaren måste under vidareutbildningen ta ett betydande ansvar för sin egen kompetensutveckling. Det ställer stora krav på arbetsgivaren att tillhandahålla tjänstgöring, handledning och kompletterande utbildning av hög kvalitet.

För att vidareutbildningen ska hålla en god kvalitet bör det, inom varje förvaltningsområde eller motsvarande, finnas en övergripande handlingsplan för läkarnas kompetensutveckling. Tjänstgöringen bör vara varierad och mångsidig för att alla delar i målbeskrivningen ska täckas in. Det ska finnas möjlighet till kompletterande teoretisk utbildning och litteraturstudier. Väl fungerande handledning är en förutsättning för att ovanstående ska uppfyllas.

I slutet på 2005 fattade regeringen beslut om en ny indelning av de medicinska specialiteterna och ett arbete med att utarbeta nya målbeskrivningar för ST tog vid. I den mall för målbeskrivningarna som presenterats av Socialstyrelsen i januari 2005 läggs tonvikten på övergripande mål, metoder för lärande och uppföljning av kompetensutvecklingen. Fokus ligger på kontinuerlig kompetensvärdering till skillnad från kunskapskontroll i slutet av utbildningen. De nya målbeskrivningarna samt behovet av en bättre kvalitet på ST är faktorer som nödvändiggör en översyn av befintliga utbildningsstrukturer.

För en god övergripande planering krävs en studierektorsfunktion. Problemet för många studierektorer är brist på uppdragsbeskrivning, befogenheter och schemalagd tid. Detta får till följd att studierektorerna har svårt att klara av att genomföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. För att råda bot på detta bör studierektorns organisations- och anställningsvillkor förbättras och tydliggöras. Studierektorn är den som besitter den övergripande kunskapen om AT- och ST-läkarnas kompetensutveckling och han eller hon har ofta en mer oberoende ställning än handledaren gentemot verksamheten respektive AT- och ST-läkaren. Studierektorerna har också möjlighet att jämföra de lokala och regionala kompetenskraven för AT- och ST-läkare med de nationella, exempelvis genom deltagande i uppbyggda studierektornätverk och studierektorskonferenser. Detta ökar möjligheten för en över landet likvärdig bedömning.

Handledarrollen har funnits definierad sedan 1992 då en ny ordning kring specialiseringstjänstgöringen tillkom. Behovet av en studierektorsfunktion i syfte att tillgodose helhetstänkandet runt läkares AT respektive ST har sedan dess vuxit sig allt starkare. Detta beror bland annat på att studierektorn fått en alltmer kompetensvärderande roll under AT respektive ST samtidigt som handledarrollen förskjutits till att vara mer av rådgivande och stödjande art snarare än bedömande och granskande. Denna förskjutning har sin förklaring i att handledarna uppfattat de dubbla rollerna som ett dilemma.

FÖRSLAG TILL NY STRUKTUR FÖR VIDAREUTBILDNINGSPROCESSEN OCH ARBETSFÖRDELNING MELLAN INBLANDADE AKTÖRER

I arbetet har det inte varit möjligt att definiera studierektorns ansvarsområde utan att titta på hela vidareutbildningsprocessen: Vilka funktioner är inblandade? Vem ansvarar för vad och vilka arbetsuppgifter ingår? Vilka befogenheter har de olika funktionerna?

Enligt nedanstående förslag på struktur för studierektorsfunktionen/erna intygar *studierektorn* tillsammans med *verksamhetschefen* att AT- och ST-läkarna uppnått den kompetens som krävs för legitimation alternativt specialistkompetens. Detta sker i samråd med *handledaren*.

Handledarens roll kan på så vis förskjutas till att innehålla arbetsuppgifter kring utvecklingsstöd och evaluering utifrån utbildningsplan och målbeskrivning.

Dessvärre kvarstår brister i ledningsansvaret för AT-läkarna vilket är olyckligt då påfrestningarna och utmaningarna i AT ligger i det faktum att anställningen är uppdelad på många olika tjänstgöringsavsnitt. Det finns därför ett tydligt behov av en *AT-chef* med övergripande och samordnande ansvar för AT-läkarnas arbetstider, jourvillkor, lönesättning och arbetsmiljö i sin helhet. Hon eller han bör vara en del av staben eller vara en av de verksamhetschefer där AT-läkarna tjänstgör.

Beroende på sjukhusets eller primärvårdsområdets storlek och organisation kan det även finnas behov av en *övergripande studierektor*. I den övergripande studierektorns arbetsuppgifter ingår att samordna sjukhusets eller primärvårdsområdets samtliga AT- och/eller ST-läkares utbildning. Samordningen gäller såväl dimensioneringen av antalet vidareutbildningstjänster, utbildningens upplägg och handledarnas kompetensutveckling som att stödja och kvalitetssäkra verksamheten. Andra viktiga uppgifter är att fördela gemensamma medel för utbildning och att medverka vid tillsättning av studierektorer. Det är också viktigt att den övergripande studierektorn har förståelse för den medicinska forskningens roll för sjukvårdens utveckling. Detta måste kunna förmedlas på ett positivt sätt till AT- och ST-läkarna, tillsammans med studierektorerna.

Nedan följer en beskrivning av arbetsuppgifter, ansvarsområden och befogenheter för de aktörer som är inblandade i vidareutbildningsprocessen, uppdelade på AT och ST. Definitioner på de förekommande benämningarna återfinns i bilaga.

Struktur för allmäntjänstgöringen

AT-LÄKAREN

Arbetsuppgift

- Lägga förslag på individualiserad AT-plan
- Aktivt arbeta med sin utbildningsplanering
- Självvärdering
- Initiera medsittning och feedback

Ansvar

- Sitt arbete
- Sin kompetensutveckling
- En fungerande handledningsrelation (delat ansvar med handledare)
- Sin roll som medarbetare
- Dokumentation av AT och av medsittning

Befogenhet

- Vid behov kalla in extern bedömare lokalt eller med hjälp av övergripande studierektor (t.ex. om utbildningsmiljön är otillräcklig eller vid oenighet om uppnådd kompetens)

HANDLEDARE

Minimikrav: erfaren ST-läkare eller specialistkompetent läkare med handledarutbildning.

Handledare utses för hela sjukhus-tjänstgöringen respektive allmänmedicin-tjänstgöringen, alternativt för hela AT beroende på lokala förhållanden.

Arbetsuppgift

- Stöd för AT-läkarens självvärdering
- Schemalagda regelbundna handledningssamtal
- Följa och stötta AT-läkarnas personliga och professionella utveckling
- Möjliggöra medsittning och användning av audiovisuella hjälpmedel
- Avstämning med övriga inblandade i samband med byte mellan de olika tjänstgöringsavsnitten
- Samråd med verksamhetschef och AT-studierektor inför utförande av tjänstgöringsintyg

Ansvar

- Fortlöpande dokumenterad avstämning mot AT-planen utifrån målbeskrivningen med AT-läkare och AT-studierektor
- En fungerande handledningsrelation (delat ansvar med AT-läkare)
- Att kontakta AT-studierektor och/eller övergripande studierektor om problem uppstår
- Egen kompetensutveckling

Befogenhet

- Delta i bedömningen av AT-läkarens kompetens

INSTRUKTÖR

Läkare eller medarbetare inom annan yrkesgrupp.

Arbetsuppgift

- Instruera, informera AT-läkaren i samband med arbetsuppgift eller praktiskt träningsmoment
- Ge återkoppling på insats

Ansvar

- Att vara behjälplig alternativt hänvisa AT-läkaren till annan person
- Ge återkoppling på insats
- Att kontakta AT- studierektor och/eller övergripande studierektor om problem uppstå

Befogenhet

- Delta i bedömningen av AT-läkarens kompetens

AT-STUDIAREKTOR

Specialistkompetent läkare med grundläggande handledar- och ledarskapsutbildning samt pedagogisk kompetens. Handhar: **alt 1.** Hela AT **alt 2.** Sjukhusplacering eller allmänmedicin-placering **alt 3.** Tjänstgörings-avsnitt inom AT.

Arbetsuppgift

- Detaljerad AT-planering tillsammans med AT-läkaren
- Övergripande planering för verksamhetens AT och introduktionsprogram
- Stöd till AT-läkargrupp och handledare

Ansvar

- Den organisatoriska delen AT-processen (t.ex. AT-dagar, intern AT-utbildning, i förekommande fall budgetansvar)
- Att en kontinuerlig avstämning mot AT-planen görs tillsammans med AT-läkaren och handledaren
- Övergripande ansvar för AT-läkarens sammanhållna kompetensutveckling¹
- Handledarnas kompetens
- Att verka för positivt kompetensutvecklingsklimat
- Att introduktionsprogram för tjänstgöringen finns
- Stöd till AT-läkare och handledare vid problem
- I förekommande fall samarbete med övriga kliniker och studierektorer där AT genomförs
- Egen kompetensutveckling
- Tillse att schemalagd och regelbunden undervisning samt grupphandledning av AT-läkare genomförs

Befogenhet

- I samråd med verksamhetschef utse handledare
- Utifrån målbeskrivningarna värdera AT-läkarens kompetens och samråda med verksamhetschef inför intygande om godkänd tjänstgöring
- Förlänga AT om AT-läkaren inte uppnår de föreskrivna målen inom avsatt tid
- I förekommande fall attesteringsrätt för egen verksamhetsbudget

¹ I SOSFS 1999:5 9 § är det huvudhandledaren som åläggs detta ansvar till skillnad från ovan föreslagna struktur där alltså AT-studierektor åläggs detta ansvar.

VERKSAMHETSCHEF

Finns för de i AT ingående tjänstgöringsavsnitten.

Arbetsuppgift

- Skapa förutsättningar för kompetensutveckling

Ansvar

- Arbetsvillkor, arbetsmiljö
- Skapa förutsättningar för en fullgod daglig instruktion för AT-läkarna
- Ge förutsättning för god handledning
- Handledarnas och i förekommande fall AT-studierektors arbetsvillkor och arbetsförutsättningar
- En god kompetensutvecklingsmiljö

Befogenhet

- Efter samråd med studierektor intyga om godkänt tjänstgöringsavsnitt alt. delegera till läkare med relevant specialistkompetens
- Bevilja ledighet och deltagande i utbildningsaktivitet
- I samråd med AT-studierektor utse handledare
- I förekommande fall utse AT-studierektor

ÖVERGRIPANDE STUDIEREKTOR

Inrättas vid behov och utses i förekommande fall av förvaltningschef eller motsvarande

Specialistkompetent läkare med handledarutbildning (kan vara studierektor för både ST, AT och eventuell fortbildning).

Om behov av funktionen ej finns faller dessa uppgifter på AT-studierektorn.

Arbetsuppgift

- AT-samordnare för ett större område
- Tillsammans med personalavdelning och AT-chef organisera rekryteringsprocess
- Utvärdera AT-processen efter slutförd tjänstgöring
- Stöd till AT-studierektorerna
- Studierektorsutbildning
- Vid behov vara behjälplig i att värdera AT-läkares kompetens

Ansvar

- Rekryteringsprocess
- Långsiktig planering av AT
- Att introduktionsprogram för AT finns
- Samordning av kompetensutveckling t.ex. ledarskapsutbildning, AT-läkardagar
- Egen kompetensutveckling
- Att tillse att AT-SPUR genomförs
- Att AT utvärderas
- Samordna/leda administrativ stödfunktion för AT

Befogenhet

- Utifrån sin stabsfunktion attesteringsrätt för egen verksamhetsbudget
- Fördela gemensamma medel för utbildning
- Medverka vid tillsättning av studierektorer
- Medverka vid dimensionering och fördelning av AT-tjänster
- Att stödja och kvalitetssäkra verksamheterna i AT-kompetensutvecklingsfrågor (AT-SPUR)

AT-CHEF

Leg. läkare.

Förlagsvis en av verksamhetscheferna på de olika tjänstgöringsblocken eller annan läkare i chefsbefattning.

Arbetsuppgift	Ansvar	Befogenhet
<ul style="list-style-type: none">• Genomföra medarbetarsamtal• Genomföra lönesamtal• Lönesätta AT-läkarna• Besluta om AT-SPUR• Tillsammans med personalavdelning och övergripande studierektor organisera rekryteringsprocess	<ul style="list-style-type: none">• AT-läkarnas anställningsvillkor• AT-läkarnas löneförhandling	<ul style="list-style-type: none">• Besluta om AT-SPUR• Lönesättning av AT• Bevilja tjänstledighet

BERÖRDA SPECIALITETSFÖRENINGAR

Arbetsuppgift	Ansvar	Befogenhet
<ul style="list-style-type: none">• Driva kompetensutvecklingsfrågor brett och på lång sikt• Innehåll i målbeskrivningarna	<ul style="list-style-type: none">• Övergripande utvärdering av kvaliteten i AT med hjälp av AT-SPUR• Avstämning så att innehållet i tjänstgöringsavsnitten blir nationellt likvärdiga	

SOCIALSTYRELSEN

Arbetsuppgift	Ansvar	Befogenhet
<ul style="list-style-type: none">• Utfärda föreskrifter och kontrollera ansökningar• Uppföljning, tillsyn och utvärdering av AT	<ul style="list-style-type: none">• Att författningar inom hälso- och sjukvård efterföljs• Innehåll i målbeskrivningarna• Kontinuerlig översyn av målbeskrivningarnas tillämpning	<ul style="list-style-type: none">• Utfärda legitimation• Fastställa målbeskrivningen för AT

Struktur för specialiseringstjänstgöringen

ST-LÄKAREN

Arbetsuppgift

- Självvärdering
- Utifrån målbeskrivningen upprätta förslag till eget ST-kontrakt med stöd av studierektor och handledare
- Detaljerad ST-planering, med återkommande revideringar, tillsammans med handledare
- Genomföra planeringen

Ansvar

- Sitt arbete
- Sin kompetensutveckling
- För en fungerande handledningsrelation (delat ansvar med handledare)
- Sin roll som medarbetare
- Dokumentation av ST

Befogenhet

- Underteckna ST-kontrakt
- Utifrån överenskommelse i ST-kontrakt vid behov kalla in extern bedömare lokalt eller via specialitetsföreningarna/ sektionerna (t.ex. om utbildningsmiljön är otillräcklig eller vid oenighet om uppnådd kompetens)

HANDLEDARE

Krav: Specialistkompetent läkare inom aktuell medicinsk specialitet med handledarutbildning.

Arbetsuppgift

- Stöd för ST-läkarens självvärdering
- Stöd till ST-läkaren vid utformning av förslag till eget ST-kontrakt
- Detaljerad ST-planering tillsammans med ST-läkaren
- Schemalagda handledningssamtal motsvarande minst en timme var 14:e dag
- Möjliggöra medsittning och användning av audiovisuella hjälpmedel
- Stödja ST-läkaren när del av ST görs på annan klinik

Ansvar

- Kontinuerlig evaluering av ST-läkarens kompetens
- Fortlöpande (minst årlig) dokumenterad avstämning mot ST-planen utifrån målbeskrivningen med ST-läkare och studierektor
- För en fungerande handledningsrelation (delat ansvar med ST-läkare)
- Att kontakta studierektor och/ eller verksamhetschef om problem uppstår
- Egen kompetensutveckling

Befogenhet

- Underteckna ST-kontrakt
- Skriva handledaryttrande som underlag för ansökan om specialistkompetens

INSTRUKTÖR

Läkare eller medarbetare inom annan yrkesgrupp.

Arbetsuppgift	Ansvar	Befogenhet
<ul style="list-style-type: none">• Instruktion och information till ST-läkaren i samband med arbetsuppgift eller praktiskt träningsmoment• Ge återkoppling på utförd arbetsinsats	<ul style="list-style-type: none">• Att vara behjälplig alternativt hänvisa ST-läkaren till annan medarbetare• Ge återkoppling• Att kontakta ST- studierektor och/eller övergripande studierektor om problem uppstår	<ul style="list-style-type: none">• Delta i bedömningen av ST-läkarens kompetens

ST-STUDIAREKTOR

Krav: Specialistkompetent läkare inom aktuell medicinsk specialitet eller specialitetsgrupp med grundläggande handledar- och ledarskapsutbildning samt pedagogisk kompetens.

Arbetsuppgift	Ansvar	Befogenhet
<ul style="list-style-type: none">• Övergripande planering och kvalitetsgranskning av verksamhetens ST och introduktionsprogram• Upprätta ST-kontrakt i samarbete med ST-läkaren, verksamhetschef och handledare• Göra en långsiktig ST-planering tillsammans med ST-läkare och handledare• Utifrån målbeskrivningarna värdera ST-läkarens kompetens• Stöd till ST-läkargrupp och handledare• Leda ett handledarkollegium• Att initiera SPUR-inspektioner• Vidimera uppnådd kompetens• Tät kontakt med de enheter där sidotjänstgöring sker för övergripande planering och kvalitetssäkring	<ul style="list-style-type: none">• Organisatoriska delen av ST-processen (t.ex. ST-dagar, intern ST-utbildning)• Att en kontinuerlig avstämning mot ST-planen görs tillsammans med ST-läkaren, handledare och läkargruppen (årligen)• Handledarnas kompetens• Kompetensutveckling inom verksamheten• Att introduktionsprogram finns• Att ST-kontrakt upprättas• Stödfunktion för ST-läkare och handledare vid problem• Samarbete med annan klinik där del av ST utförs• Egen kompetensutveckling	<ul style="list-style-type: none">• Underteckna ST-kontrakt• Underteckna ansökan om uppnådd specialistkompetens tillsammans med verksamhetschef• Hålla kompetensvärderings-samtal med ST-läkarna• I samråd med verksamhetschef utse handledare• I förekommande fall attesterings-rätt för egen verksamhetsbudget• Bevilja medel för kompetens-utvecklingsaktivitet efter att verksamhetschef tillstyrkt ledighet

VERKSAMHETSCHEF

Arbetsuppgift

- Skapa förutsättning för kompetensutveckling
- Tillse att SPUR-inspektioner genomförs
- I samarbete med ST-läkare, studierektor och handledare upprätta ST-kontrakt

Ansvar

- Anställning, arbetsvillkor
- Skapa möjlighet för en god daglig instruktion av ST-läkarna
- Att ST-läkaren får adekvat handledning
- Handledarnas och i förekommande fall studierektors arbetsmöjligheter
- En god kompetensutvecklingsmiljö
- Ansvar för medarbetarsamtal

Befogenhet

- Underteckna ST-kontrakt
- Underteckna ansökan om uppnådd specialistkompetens tillsammans med studierektor alternativt delegera till läkare med relevant specialistkompetens
- Lönesättning av ST-läkaren
- Tillstyrka ledighet och medel för kompetensutvecklingsaktiviteter
- I samråd med studierektor utse handledare
- I förekommande fall utse studierektor
- Besluta om SPUR-inspektion

ÖVERGRIPANDE STUDIEREKTOR (vid behov)

Krav: Specialistkompetent läkare (kan vara studierektor för både AT, ST och eventuell fortbildning) med handledarutbildning, ledarskapsutbildning och pedagogisk kompetens.

Arbetsuppgift

- ST-samordnare för ett större område exempelvis sjukhus eller primärvårdsområde
- Stöd för studierektorerna
- Studierektorsutbildning
- Vid behov vara behjälplig i att värdera ST-läkares kompetens

Ansvar

- Långsiktig specialitetsövergripande planering av ST
- Samordning av specialitetsövergripande kompetensutveckling t.ex. ledarskapsutbildning, ST-läkardagar
- Övergripande ansvar för handledarutbildningen
- Studierektorernas (pedagogiska) kompetens
- Driva kompetensutvecklingsfrågor
- Egen kompetensutveckling
- Samordna/leda administrativ stödfunktion för ST

Befogenhet

- Utifrån sin stabsfunktion attesteringsrätt för egen verksamhetsbudget
- Fördela gemensamma medel
- Medverka vid tillsättning av studierektorer
- Medverka vid dimensionering och fördelning av ST-tjänster
- Att stödja och ackreditera verksamheterna i den organisatoriska delen av ST-process

SPECIALITETSFÖRENING/SEKTION

Arbetsuppgift

- Driver kompetensutvecklingsfrågor brett och på lång sikt
- Bedöma SK-kurser
- Arrangera utbildningar inom specialiteten
- Utse SPUR-inspektörer
- Innehåll i målbeskrivningarna

Ansvar

- Avstämning så att innehållet i tjänstgöringsavsnitten blir nationellt likvärdiga
- Skapa utbildningar inom specialiteten
- Uppmuntra till att SPUR-inspektioner genomförs
- Utveckling av kompetensvärderingsmetoder

Befogenhet

- Upprätta specialitetens målbeskrivning
- Rangordna SK-kurser för erhållande av medel

NATIONELLA RÅDET FÖR SPECIALISERINGSTJÄNSTGÖRING

Arbetsuppgift

- Att bistå Socialstyrelsen med att utarbeta målbeskrivningar för de olika specialiteterna
- Att stödja sjukvårdshuvudmännen i att uppnå hög kvalitet i ST
- Främja utbildning av handledare inom ST
- Följa upp kvaliteten i ST
- Utarbeta kriterier för utbildande enheter för att säkerställa att verksamheten har den bredd och inriktning som behövs för att erbjuda ST av hög kvalitet.
- Att bistå Socialstyrelsen i frågor om enskilda läkares kompetens i förhållande till fastställda målbeskrivningar

Ansvar

- Ej fastställt ännu men planerade ansvarsområden är:*
- Innehåll i målbeskrivningarna
 - Kontinuerlig översyn av målbeskrivningarnas tillämpning

Befogenhet

- Rådgivande instans till Socialstyrelsen

SOCIALSTYRELSEN

Arbetsuppgift

- Utfärda föreskrifter och kontrollera ansökningar
- Uppföljning, tillsyn och utvärdering av ST
- Ta fram underlag för ST-dimensionering

Ansvar

- Att författningar inom hälso- och sjukvård efterföljs

Befogenhet

- Utfärda specialistbevis
- Fastställa specialitetens målbeskrivning

OM STUDIEREKTORSFUNKTIONERNA

Organisations- och anställningsvillkor

Utformningen av studierektorsfunktionen har utvecklats på olika sätt runtom i landet. För en gemensam nationell terminologi föreslås följande indelning:

Studierektorn skall utses för AT och/eller ST på en klinik, ett sjukhus eller inom ett primärvårdsområde. Denne kan i många fall ansvara för både AT och ST. Studierektorn är oftast underställd lokal linjeföringschef/verksamhetschef, men det är emellertid viktigt att han/hon i sitt uppdrag har en frihetsgrad och påverkansmöjlighet vad gäller utbildningsfrågor. Studierektorn bör vara specialistkompetent inom aktuell medicinsk specialitetsgrupp.

Den *övergripande studierektorn* samordnar AT- och/eller ST-utbildningen för ett större område, exempelvis ett sjukhus, ett landsting eller flera primärvårdsområden. Han eller hon är lämpligen i denna funktion organisatoriskt sett direkt underställd förvaltningschef eller motsvarande. Han eller hon får därmed i rollen som studierektor en stabsställning som kan motiveras av arbetsuppgifternas mer övergripande karaktär. Sannolikt koordinerar han eller hon arbetet för flera studierektorer.

Både övergripande studierektor och studierektor måste kunna driva utbildningsfrågor självständigt för att inte dessa ska riskera att ”drunkna” i verksamhetens övriga krav. En förutsättning för detta är ett tydligt mandat och egen budget. För att ha en oberoende och opartisk ställning bör inte studierektor ha personal- eller löneansvar för gruppen av vidareutbildningsläkare.

Det är viktigt att den tid som avsätts för studierektorsuppdraget preciseras inom ramen för fastställd arbetstid. Uppdraget bör definieras och utlysas på sedvanligt sätt samt vara tidsbegränsat. Då studierektorsfunktionen skiljer sig åt mellan olika sjukhus och landsting måste arbetstiden regleras utifrån varje uppdrags storlek. Vid tillträdet sker en förhandling om den ersättning som utgår för studierektorsuppdraget – vanligtvis ett månatligt tillägg. Självklart ska uppdraget som studierektor betraktas som en merit och beaktas i lönehänseende.

Då studierektorsuppdraget i regel kombineras med annan läkaranställning finns anledning att omsorgsfullt reglera innehåll, tidsåtgång och budget för uppdraget. En checklista för uppdraget bör innehålla följande:

- Placering i organisation
- Uppdragets omfattning i % av heltidsanställning
- Uppdragets varaktighet (tillsvidare/visstid)
- Uppsägningstid
- Uppdragets innehåll (se ovan)
- Befogenheter för uppdraget (se ovan)
- Ekonomisk ersättning efter individuell löneförhandling
- Budget för uppdraget
- Specifikation av administrativt stöd
- Rutiner för återkoppling till ledningsgrupp

Kompetens

Studierektorn ska vara en specialistkompetent läkare med ett stort intresse för kompetensutvecklingsfrågor. För att fullgöra och kunna utveckla sitt uppdrag behöver studierektorn dessutom ha olika sorters ledningskompetens. En grundläggande kompetens inom nedanstående nämnda områden är önskvärd innan studierektorn tillträder sitt uppdrag, men det är också möjligt att lägga upp studierektorns fortsatta kompetensutvecklingsplan utifrån nedanstående exempel på studierektorsportfölj. För en övergripande studierektor gäller samma kompetensområden men profilen på kompetensen kan behöva vara annorlunda beroende på uppdragets mer överordnade karaktär.

Kompetensområde

Personligt ledarskap,
grupputveckling

Metoder för lärande

- UGL eller riktad kurs till nätverk av studierektorer
- Nätverk för studierektorer lokalt, regionalt och nationellt
- Mentor, coach
- Leda den egna ST-läkargruppen och handledarkollegium
- Tillhöra ledningsgrupp

Uppföljning/Utvärdering*

- Utvecklingssamtal
- Återträff ledarskapsutbildning
- Återkoppling i eget nätverk
- Avstämning av utvecklingsplaner
- Spegling av grupprocess och återkoppling från gruppen
- Återkoppling i ledningsgrupp

Kompetensområde

Pedagogik, handledning,
kommunikation

Metoder för lärande

- Handledarkurser
- Pedagogiska kurser
- Egen handledning, mentor
- Nätverk för studierektorer lokalt, regionalt, nationellt
- Handleda ST-läkargrupp och handledarkollegium
- Marknadsföra egen verksamhet
- Planera och genomföra egna kurser

Uppföljning/Utvärdering*

- Godkänd kurs
- Examination
- Utvecklingssamtal utifrån resultat i verksamheten
- Spegling från gruppen
- SPUR
- Utvärderingar, enkäter

Kompetensområde

System- och organisationsförståelse

Förbättrings- och utvecklingsarbete

Processledning

Metoder för lärande

• Litteratur och kurs inom organisationskunskap, hälsoekonomi, systemteori, förändringsprocesser

• Ekonomi/budgetprocess

• Utforma verksamhetsplan

• Mentor

• Ledningsgruppstillhörighet

• Leda utvecklingsarbete i studierektors- och handledargrupp

• Utarbeta AT-/ST-planer

• SPUR/kvalitetsarbete

• Skapa kurser, AT-/ST-utvecklingsprogram m.m.

Uppföljning/Utvärdering*

• Godkänd kurs
• Projektarbete

• Årsrapporter

• Utvecklingssamtal, årsrapport

• Återkoppling på utvecklingsstrategi

• Redovisningar i ledningsgruppen

• Effekter i verksamheten
• Enkäter

• Återkoppling från AT-/ST-läkare och handledare

• SPUR/kvalitetsarbete

• Kursutvärderingar och resultat i verksamheten

Kompetensområde

Vetenskapsteori, medicinhistoria

Utvärderingskunskap, forskningsmetodik

Metoder för lärande

• Kurs i vetenskapsteori och kvalitativa, kvantitativa metoder

• Seminariedagar

• Litteratur

• Utvärderingsprojekt

•Handledning

•”Portfölj”-sammanställning

Uppföljning/Utvärdering*

• Forskningsrapporter
• Projektredovisningar

• Redovisningar i ledningsgrupp

• Utvärderingsgenomgång

• Utvecklingssamtal

•”Portfölj”-granskning

* De utvärderingsmetoder som anges på en rad kan vara tillämpliga på flera av de metoder för lärande som tas upp som exempel.

SLUTORD

Studierektorn har ett brett ansvarsområde. Han eller hon arbetar både gentemot den enskilde AT- och/eller ST-läkaren, mot hela AT- och ST-läkargruppen samt mot handledare och verksamhetschefer. Studierektorn ska vara delaktig i hela utbildningsprocessen; planering, genomförande, uppföljning och utvecklingsarbete.

Utöver studierektor ser vi att det också finns behov av en övergripande studierektor. Det behovet är dock till viss del avhängigt sjukhusets eller primärvårdsområdets storlek och organisation. I den övergripande studierektorns arbetsuppgifter ingår att samordna sjukhusets eller primärvårdsområdets samtliga AT- och/eller ST-läkares utbildning.

Enligt ovanstående förslag på ny struktur för studierektorsfunktionerna intygar studierektorn tillsammans med verksamhetschef att AT- och ST-läkarna uppnått den kompetens som krävs för legitimation alternativt specialistkompetens. Detta sker i samråd med handledaren. Handledarrollen förskjuts därmed till att vara mer av rådgivande och stödjande art.

Väl definierade och utvecklade studierektorsfunktioner med tydliga arbetsuppgifter, ansvarsområden och befogenheter är avgörande bidrag för en förbättrad kvalitet i läkarnas AT och ST. Den för studierektorsrollen nödvändiga kompetensen bör också tydliggöras för att vara meriterande i professions- och lönehänseende. Vår förhoppning är att ovanstående förslag på förstärkning och förtydligande av studierektorsrollen kan bidra till att betydligt förbättra utbildningsprocessen under läkarnas AT och ST.

LÄS MER

- *Socialstyrelsens föreskrifter om allmäntjänstgöring som läkare* (1999:5)
- *Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd Läkarnas specialiseringstjänstgöring m.m.* (1996:27)
- *Att handleda läkare, en pedagogisk introduktion*; K. Hofgaard Lycke, G. Handal, P Lauvås (Studentlitteratur 1992)
- *Vägen till specialist*; C. Egidius, H. Egidius, B. Erwander (Studentlitteratur 2002)

DEFINITIONER

Av i texten använda begrepp:

AT/ST-process

Läkarens utvecklingsgång genom AT/ST

Organisatoriska delen av AT/ST-processen

Hur kliniken/vårdcentralen planerar, genomför och utvärderar utbildningen av AT- respektive ST-läkare. Denna del av AT/ST-processen omfattar bland annat hur målbeskrivningarna används, om utbildningsprogram görs upp och tillämpas, hur handledningen fungerar och om överordnade läkare visar engagemang i utbildningen.

AT-plan

AT-plan innebär en skriftlig personlig planering för AT-läkarens utbildning utifrån målbeskrivningen. I planen ska de olika tjänstgöringsavsnitten planeras inklusive eventuella valfria sådana.

AT-chef

Ett förslag på ny funktion som inte finns idag. Legitimerad läkare, förslagsvis en av verksamhetscheferna på de olika tjänstgöringsblocken eller annan läkare i chefsbefattning. AT-chefen ansvarar för AT-läkarnas anställningsvillkor och lönesättning.

Extern bedömare

Specialistläkare, eller grupp av sådana, inom aktuell specialitet som verkar vid annan klinik. Kan inkallas för att genomföra en egen kompetensbedömning. Tillvägagångssätt kan exempelvis vara medsittning, genomgång av kompetensportfölj eller liknande.

Handledare

Läkare som planerar, utvärderar och stöder AT-/ST-läkaren vad gäller hans/hennes kunskaper, färdigheter och förhållningssätt. Det gäller såväl i det dagliga vårdarbetet som att föra in läkaren i hans/hennes professionella läkarroll.

Inom AT ska handledaren vara minst legitimerad läkare, men företrädesvis en specialistkompetent läkare. Inom ST ska det vara en specialistkompetent läkare. För AT gäller att det som i SOSFS 1999:5 9§ definieras som ”personlig handledare” här har tagit beteckningen ”handledare”.

Handledarkollegium

Återkommande möten mellan handledare och studierektorn på en enhet där man utvärderar den enskilda AT-/ST-läkarens kompetens och utbildningsprocessen på enheten.

Handledarträff

Återkommande möten mellan handledarna oftast tillsammans med studierektorn för fortbildning och stöd till handledarna.

Handledaryttrande

Ett skriftligt omdöme från handledaren där ST-läkarens kompetens bedöms i relation till målbeskrivningen.

Handledningssamtal

Regelbundna samtal mellan AT-/ST-läkare och handledare med syfte att stödja läkaren i hans/hennes utveckling. Samtalen ska ske på i förväg avsatt tid och ska äga rum minimum en timme varannan vecka. Samtalen ska innehålla fördjupade diskussioner av patientsituationer liksom samtal om andra aktuella frågor i arbetet, t ex förhållningssätt, etiska frågor, organisation, samarbete och ledarskap. Fortlöpande planering av AT/ST ska ingå liksom kontinuerlig avstämning mot utbildningsmålen.

Instruktör

Medarbetare som hjälper och stöder AT eller ST-läkaren med arbetsuppgifter i den dagliga verksamheten. Instruktören kan tillhöra annan yrkeskategori än läkare.

Kompetensvärderingssamtal

Samtal mellan ST-läkare och studierektor med fokus på ST-läkarens kompetens kopplad till målbeskrivningen för specialiteten. Samtalet ska bland annat innehålla en diskussion kring ST-läkarens aktuella kompetensnivå, ST-läkarens behov av kompetensutveckling och hur den fortsatta tjänstgöringen ska läggas upp.

Kvalitetssäkra

Arbetsgivaren föreslås kvalitetssäkra sina klinikers/vårdcentralers utbildningsmiljö enligt i förväg definierad standard, exempelvis enligt de kriterier som gäller vid SPUR-inspektioner för AT och ST eller andra rekommendationer som utgivits från Nationella rådet för specialiseringstjänstgöring. Syftet är att stimulera till förbättrad utbildning samt att ge sjukhuset/landstinget eller primärvårdsområdet ett verktyg att sätta nivån för utbildningskvalitet vid samtliga enheter. Ansvarig för kvalitetssäkringen rekommenderas att vara den övergripande studierektorn.

Medarbetarsamtal

Arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1 1§). Medarbetarsamtal är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Verksamhetschefen ansvarar för att det genomförs. Medarbetarsamtalet handlar om arbetssituationen vad gäller exempelvis arbetsbelastning, fysisk arbetsmiljö, ledarskap och kompetensutveckling. Kompetensvärderingssamtalet (se ovan) bör ligga som grund för medarbetarsamtalet.

Medsittning

Handledaren följer AT-/ST-läkaren (och vice versa) under dennes arbete och ger konstruktiv feedback. Medsittningen är ett effektivt sätt att höja läkarens kompetens och kan också fungera som ett verktyg för bedömning. En specialform av medsittning är inspelning av konsultationstillfälle på exempelvis video. Detta möjliggör en objektiv bedömning.

Nationella rådet för specialiseringstjänstgöring

Ett rådgivande organ inrättat inom Socialstyrelsen enligt regeringsbeslut från 2005-12-20. De sju ledamöterna i rådet jämte ordförande utses av regeringen på viss tid. Sveriges läkarförbund, Svenska Läkaresällskapet, Sveriges Kommuner och Landsting, Socialstyrelsen samt universitet och högskolor ska vara representerade i rådet.

Självvärdering

En bedömning av egen kompetens, förhållningssätt och färdigheter utifrån uppföljning av delmål enligt målbeskrivningens krav.

SPUR-inspektioner

Inspektioner av enheters AT- och ST-utbildning vad gäller utbildningens struktur och process. Inspektionerna består av enkäter samt ett besök av utbildade inspektörer på aktuell enhet. Inspektionsverksamheten drivs av Läkarförbundet och Läkaresällskapet i samarbete med specialitetsföreningarna.

ST-kontrakt

En överenskommelse mellan arbetsgivare och ST-läkare som bekräftar att parterna är överens om ramarna och villkoren för utbildningen. I detta skall också ingå överenskommelse om handledning. Kontraktet ska undertecknas av ST-läkare, verksamhetschef, studierektor samt av handledare så snart som han eller hon är utsedd. Kontraktet är inte juridiskt bindande.

ST-plan

ST-plan innebär en skriftlig personlig planering för ST-läkarens utbildning utifrån målbeskrivningen. Planen bör dels vara övergripande för ST-perioden i stort, dels i mer detaljerad form för den närmaste tiden. Planen bör revideras kontinuerligt. I SOSFS 1996:27 benämns ST-planen som "tjänstgörings- och utbildningsprogram".

Studierektor

Funktion som innehas av specialistkompetent läkare inom aktuell medicinsk specialitet. Studierektorn ansvarar för utbildningsprocessen för AT och/eller ST inom en klinik/primärvårdsområde eller för en specialitet/specialitetsgrupp. För AT kallas studierektorn ofta AT-studierektor. För AT motsvarar "Studierektor" den funktion som i SOSFS 1999:5 9 § definieras som "huvudhandledare".

Övergripande studierektor

Specialistkompetent läkare som samordnar AT- och/eller ST-utbildningen för ett större område, exempelvis ett sjukhus eller flera primärvårdsområden. Den övergripande studierektorn koordinerar oftast arbetet för flera studierektorer. Behovet av en övergripande studierektor varierar beroende på verksamhetens storlek och upplägg.



Sveriges läkarförbund
Villagatan 5 · Box 5610 · 114 86 Stockholm
Telefon 08-790 33 00 · Fax 08-20 57 18
www.lakarforbundet.se · info@sls.se



VETENSKAP
UTBILDNING
KVALITET

Svenska Läkaresällskapet
Klara Östra Kyrkogata 10 · Box 738 · 101 35 Stockholm
Telefon 08-440 88 60 · Fax 08-440 88 99
www.sls.se · sls@sls.se