

ST-läkare - översiktlig åtgärdsplan vid svårigheter att uppnå mål eller är olämplig för specialiteten, Hälso- och sjukvård Region Gävleborg

Innehåll

1. Syfte och omfattning	1
2. Allmänt	1
3. Roller	1
4. Beskrivning	1
5. Plan för kommunikation och implementering	2
6. Dokumentinformation	2
7. Referenser	2

1. Syfte och omfattning

Det är viktigt att identifiera risker tidigt och därför bör ämnet tas upp regelbundet i samband med exempelvis handledarsamtal och specialistkollegium. Syftet med åtgärdsplanen är att hjälpa ST-läkaren vidare i processen.

2. Allmänt

En åtgärdsplan ska tas fram om en ST-läkare riskerar att inte uppnå delmål, om ST-läkaren har svårigheter med sin professionella utveckling generellt eller om det är indicerat av personliga skäl. Det kan exempelvis röra sig om brister/utebliven progress vad gäller medicinsk kompetens, språkkunskaper, praktiska färdigheter, samarbetsproblem eller brister i utbildningsmiljö.

3. Roller

Ansvar och roller framgår av socialstyrelsens föreskrifter, allmänna råd och målbeskrivningar samt uppdragsbeskrivningar för studierektorer och andra utbildningsansvariga.

4. Beskrivning

- Utmaningar/svårigheter uppmärksammade av kliniska instruktörer eller av ST-läkaren själv (exempelvis vid klinisk tjänstgöring eller i samband med progressionsbedömning) diskuteras vid möte med handledaren. Beroende på svårigheternas karaktär finns möjlighet för ST-läkaren att vända sig direkt till chef eller studierektor (exempelvis om ST-läkaren saknar förtroende för sin handledare).
- Utmaningar/svårigheter diskuteras och definieras under handledningssamtalet. Det är av stor vikt att problemområdet formuleras tydligt och dokumenteras

- Vilka åtgärder behöver sättas in, i vilken omfattning och inom vilken tidsram?
 - Finns indikation för justeringar i det individuella ST-utbildningsprogrammet och/eller verksamhetens utbildningsinsatser?
 - Behöver kraven på ST-läkarens insatser förtydligas?
 - Behövs tätare progressionsbedömningar? Externa bedömare?
 - Behöver verksamhetschef kopplas in i detta läge?
 - Behöver företagshälsovård, HR-enhet, facklig företrädare eller jurist kopplas in?
 - När ska uppföljning ske och hur?
- ST-läkare och huvudansvarig handledare utarbetar en skriftlig åtgärdsplan inkluderande problemområden, stödåtgärder såsom exempelvis justering av utbildningsplan/tjänstgöringsschema, språkkurs, extra teoretisk utbildning, kunskapstester etc. En tidsplan och plan för uppföljning skall ingå.
 - Handledare och ST-läkare har ett gemensamt möte med studierektor där åtgärdsplanen går igenom och vid behov justeras/kompletteras.
 - Beroende av allvarlighetsgrad avseende ST-läkarens svårigheter kan eventuellt även samtal med verksamhetschef ske.
 - Regelbunden uppföljning av hur vidtagna åtgärder fungerar i samband med handledarsamtalen 1 gång per månad (initialt eventuellt tätare). Ställningstagande till eventuella ytterligare insatser för att avhjälpa svårigheterna. Vid behov nytt möte med studierektor och eventuellt även verksamhetschef.
 - Vid långvarig sjukdom eller bristande personliga förutsättningar tar verksamhetschef kontakt med HR om rehabiliteringsplan kan bli aktuell. Det kan t.ex. krävas förlängning av tjänstgöringens längd.
 - Om de vidtagna åtgärderna fortfarande inte ger resultat bör man överväga omplacering eller avbrytande av specialiseringstjänstgöringen.

5. Plan för kommunikation och implementering

Kommuniceras till chefer av Hälso- och sjukvårdens HR-strateger och studierektorer i Region Gävleborgs läkarutbildningsorganisation.
Rutinen finns sökbar i Platina.

6. Dokumentinformation

Riktlinjen framtagen av Maria Palm specialistläkare och övergripande studierektor. Granskare: Ulrika Boström Gatti HR-direktör och Susanna Björklund bitr. direktör Hälso- och sjukvård.

7. Referenser

Dokumentnamn	Plats
04-271865 ST-läkare Riktlinjer specialiseringstjänstgöring Hälso- och Sjukvård Region Gävleborg	Platina