



**AKADEMISKA
SJUKHUSET**

Handledning & Handledarstöd Uppsalas förslag

DEFINITIONER ENLIGT SOCIALSTYRELSEN

- **Handledning** – stöd och vägledning i dialogform som ges kontinuerligt
- **Handledare** – läkare med specialistkompetens som har genomgått handledarutbildning och som handleder ST-läkaren och bedömer hans eller hennes professionella utveckling
Handledaren kan vara ST-läkarens huvudansvariga handledare eller en annan läkare vars specialistkompetens motsvarar kompetensområdet för utbildningsperioden
- **Studierektor** – handledarutbildad läkare med specialistkompetens som bör utgöra en organisatorisk stödfunktion till verksamhetschef, handledare och ST-läkare



HANDLEDNING

- ska **ges kontinuerligt** i form av stöd och vägledning i dialogform
- ska ges med utgångspunkt i det individuella utbildningsprogrammet
- bör **planeras in i det ordinarie tjänstgöringsschemat**
– *med regelbundenhet, motsvarande minst 3 timmar/månad enligt Akademiska sjukhusets riktlinjer*



En bra klinisk handledare behöver:

-klinisk kompetens

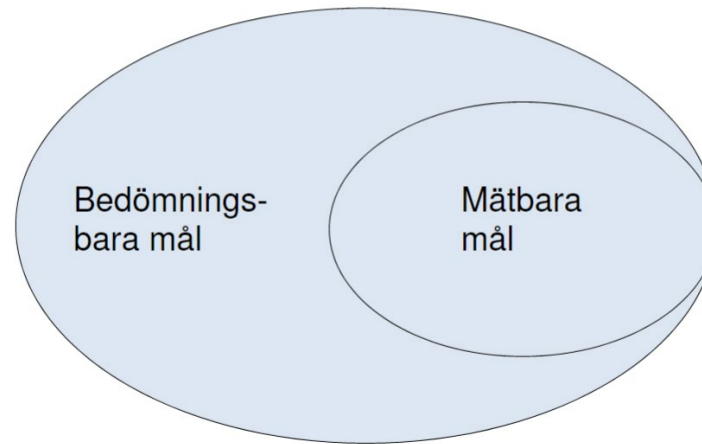
-lika viktig som kompetens:

- Utbildning
- Träning
- Hjälpmedel:
 - Mini-CEX (Mini-clinical-evaluation-examination)
 - CBD (case-based discussion)
 - 360 grader

Varför målformulera?

- Sammanfattar riktning
- Motivationshöjande
- Göra överenskommelsen konkret
- Naturliga val av fokus i utbildning
- Startpunkt för utbildning
- Möjligt att utvärdera
- Möjligt att ge feedback

Mätbart vs bedömningsbart



Vad är "omöjligt" att bedöma?

Insikter

Förståelse

Vad kan man bedöma?

Något som syns utåt, är observerbart, t ex

Redogörelser av kunskaper

Handlingar/färdigheter

Förhållningssätt

Generellt är vi mer vana att bedöma faktakunskaper än olika färdigheter (kompetenser)

Därför extra viktigt med tydliga mål och bedömningskriterier för dessa delar

Varför feedback

- Kritiskt för inläring
- Vi tenderar att uppskatta vår prestation skevt
- Feedbacken behöver vara precis och på så vis tydligt kopplat till målbeteende
- Ständig nyinläring/utveckling även kopplat till tillfredsställelse och minskad risk för utbrändhet
- Annars risk att vi blir bättre på att göra saker sämre

ST läkarnas önskelista –till ST-handledare-Ex:

1. Göra de informella strukturerna begripliga
2. Kommunikationstips
3. Prestigelöshet
4. "På min sida"

Göra de informella strukturerna begripliga

-Hjälpa ST-läkaren att navigera i glappet mellan den kliniska vardag man befinner sig i och de formella arbetsbeskrivningar som finns i PM.-

Vem kontakta för...

- Hur prioritera bland mina arbetsuppgifter?
- - Vad är mitt ansvar och vad kan jag delegera?

Kommunikation

- Informationsöverföring
- Baseras på ord, kroppsspråk och röstkvalitet
- Kräver breda färdigheter i att lyssna, observera, tala, fråga, analysera och utvärdera

Ge kommunikationstips

Till exempel: Svåra samtal/svåra arbets situationer

- Hur kan man ge 'dålig besked'

- Hur får man anhöriga på tåget i de situationer där det finns diskrepans mellan pat och anhörigas förväntningar

- Hur kommunicera man med de andra yrkeskategorier man är beroende av?

Prestigelöshet

En förutsättning för att ST-läkaren ska våga...

-Berätta om situationer då man undrar om man gjorde fel.

Diskutera svåra fall och situationer t ex dödsfall, krävande patienter etc.

Erkänna kunskapsluckor.

'På ST-läkarens sida'

Många kockar; chefer, schemaläggare, forskningshandledare....

- Stå upp för ST läkarens behov av utbildning och handledning på vägen mot specialistbeviset!