

Handlingsplan vid sviktande utbildningssituation för ST-läkare på vårdcentral

Bakgrund: Vid tillsättning av ST-tjänster bedöms enhetens förutsättningar att kunna bedriva ST-utbildning men det händer att förutsättningarna under tiden ändras t ex genom försämrad bemanning. Detta kan leda till en ond cirkel av avhopp och missnöje. Ansvaret för en god ST-utbildning åligger vårdcentralen/verksamhetschefen även i en ansträngd situation och det kan behövas en handlingsplan.

Syfte: Att i tid uppmärksamma och åtgärda en sviktande utbildningssituation för att med god utbildningskvalitet ändå kunna behålla ST-läkare på vårdcentralen. Att i de fall detta, trots insatser, inte är möjligt istället ha en plan för hur man kan behålla ST-läkare i primärvårdsområdet och inom specialiteten.

Situation A

Arbetsituationen är av någon anledning mycket pressad på vårdcentralen t ex bristande bemanning av specialister i allmänmedicin. I detta läge ska verksamhetschefen med ansvar för ST-utbildning värna ST-läkarnas situation genom att bevaka att arbetstempot och belastningen hålls rimlig, att ST-läkaren inte får försämrad möjlighet att delta i kurs/möten/utbildning, att egna studietiden inte stryks, att handledningen fortsätter att schemaläggas och sker, att regelbundet efterhöra hur ST-läkaren har det mm. Verksamhetschefen rekommenderas i denna situation kontakta och bjuda in studierektor för ett möte kring hur detta kan ske och fungera då också som en god markering att man medvetet värnar ST-utbildningen. Dessa åtgärder kan göra att man undviker försämring medan man söker lösningar på problemen.

Situation B

Vårdcentralen står inför att inte längre ha minst 1,5 fast anställda specialister i allmänmedicin, varav minst en handledarutbildad (dvs minimikravet i pre-ST dokumentet kan ej uppfyllas).

Verksamhetschefen har då skyldighet att informera ST-läkarens studierektor och diskutera lösningar för den uppkomna situationen. Lämpligen tas då en diskussion om kompletterande tjänstgöring ("randning") på annan vårdcentral för en tid eller tidigareläggning av annan planerad kompletterande tjänstgöring på klinik. Åtgärderna som beskrivs under situation A är fortsatt angelägna.

Verksamhetschefen bör även informera sin chef för att beskriva att det är angeläget med åtgärder för att kunna lösa situationen med hänvisning till detta dokument om handlingsplan.

Fortlöpande uppföljning (minst var 3:e månad) och kontakt mellan verksamhetschef, ST-läkare och studierektor ska ske för rapportering om hur situationen utvecklar sig kring bemanning och av fast anställda och handledarutbildade specialister i allmänmedicin. Verksamhetschefen är sammankallande till dessa rapporter/möten.

Om det efter cirka 6 månader fortfarande inte syns någon lösning eller tendens till förbättring ska det tas ställning till att flytta ST-läkarens anställning till vårdcentral med god utbildningskvalitet, företrädesvis i närområdet. Studierektor tar beslut när detta bedöms vara bästa utväg och informerar Enheten för uppdragsstyrning att utbildningskvaliteten ej längre kan uppfyllas. Enheten för uppdragsstyrning kan då dra tillbaka utbildningsbidraget. Flytt av ST-tjänst verkställs av verksamhetschef efter samråd med ST-läkare och studierektor och nytt utbildningsbidrag ansöks om till den nya vårdcentralen på sedvanligt sätt. Efter samråd med studierektor och ansvarig handläggare på Avdelningen för Hälso- och sjukvårdsstyrning ges förtur till utbildningsbidrag vid dessa omständigheter.