

Stöddokument för problem vid handledning

Verksamhetschefen är formellt ansvarig men i praktiken är det ST-studierektorn som är ansvarig för att utse handledare, utvärdera hur det går och fungera som stöd om det uppstår problem.

Problem i handledarrelationen

I relationen mellan ST-läkare och handledare kan det av olika anledningar uppstå problem. Paret kan fastna i en konflikt, uppleva att man inte når varandra etc. I en professionell relation med definierade roller och ansvar kan man ofta lösa detta och komma vidare, då ofta med en stärkt och ännu mer utvecklande relation.

Principen bör vara att man regelbundet under handledarsamtalen tar upp hur handledningen fungerar. Har ST-studierektorn och handledaren tidigt påpekat att problem kan uppstå känns det mer normaliserat att diskutera problem vid handledningen. Har man inte diskuterat detta innan måste problemet ändå upp på bordet. *Allt blir bara sämre av att man drar på det.* Problem skall diskuteras och åtgärdas. Att lyssna på varandra och försöka förstå räcker ofta långt.

När skall man avsluta en handledarrelation? I händelse av att handledaren byter arbetsplats eller arbetsuppgifter blir det ofta naturligt ett avslut. Det finns tillfällen då ST-läkaren söker en handledare med en annan inriktning, ett annat arbetssätt eller ett större intresse för utbildningsfrågor. Är det en konflikt eller dålig relation bör paret först försöka att lösa den och lägga upp en plan för framtida arbete. Räcker inte det kan det bli aktuellt att byta. Är förtroendet kraftigt försvagat bör ett byte ske. *Ta stöd av ST-studierektorn, gärna på ett tidigt plan!*

Då ST-läkaren har problem att uppnå målen eller anses olämplig för specialiteten

Det är chefens och handledarens uppgift att regelbundet bedöma ST-läkarens färdigheter och dokumentera detta enligt Socialstyrelsen föreskrifter och allmänna råd.

Som handledare har man en viktig pedagogisk uppgift, en bra handledning är kompetenshöjande och säkerställer kvaliteten. *Om ST-läkaren inte uppnår målen måste man kommunicera detta omgående.* Svepande kritik leder sällan framåt. Vad som behövs är exempel på konkreta kunskaper/färdigheter som måste uppnås. Har handledaren svårt att definiera detta kan ett specialistkollegium, 360 graders bedömning eller andra bedömningsinstrument vara till hjälp. Gärna av kollegor som vet vad de skall titta extra på i sin bedömning. Vid mindre färdighets- och kunskapsluckor som handledaren bedömer kan förbättras relativt enkelt räcker det att komma överens om hur man skall förbättra detta och hur det skall följas upp. Hur det skall ske skall framgå i det uppdaterade utbildningsprogrammet.

Är det en fråga om betydande svagheter, då man som handledare finner ST-läkaren olämplig för specialiteten skall chefen informeras så tidigt som möjligt. Gången är den att handledare eller chef kallar till ett möte för att diskutera frågan med ST-läkaren. Kunskaps- och färdighetsluckor skall dokumenteras och *handledare, chef och ST-läkare skall skriva under detta mötesprotokoll som skall beskriva svagheter, hur de kan förbättras samt uppföljningsplanen.* Detta då man måste kunna visa att man påtalat svagheter och att ST-läkaren är införstådd i sina svagheter och uppföljningsplanen. Övergripande studierektorer, HR och fackföreningsrepresentanter kan fungera som stöd i dessa situationer.