

# Bedömningsmetoder och feedback

För att utveckla sina olika kompetenser som behövs som specialist i allmänmedicin är olika bedömningsmetoder med feedback centrala i utbildningen.

Det är ofta ett ensamt arbete som läkare på vårdcentral, det betyder större behov av olika bedömningsmetoder för att utvecklas så mycket som möjligt i sitt arbete.

Som allmänläkare är den kommunikativa kompetensen ofta avgörande för arbetet.

**Olika bedömningsmetoder** finns specificerade i dokumentet "Metoder för individuell bedömning/återkoppling gällande ST-läkare". Även journalgenomgång rekommenderas samt att man några gånger under ST går igenom förloppet av arbetet under en dag, ex följs av sin handledare en halvdag med återkoppling med förbättringsmöjligheter.

I studier ser man att det är viktigt att bedömningstillfällen är tillräckligt många för att ge den effekt som önskas. Metoderna behöver träning. Vi rekommenderar minst 4 ex medsittningar per år. Videoinspelning är också mycket utvecklande.

Att öppna dörren till det slutna arbetsrummet är en balansgång mellan möjligheter och svårigheter:

Viljan att visa sig duktig – Rädslan för att inte vara duktig

Behovet av att bli sedd – Önskan att vara osynlig

Möjligheten att träna och utvecklas – Motstånd om att ändra invanda rutiner

## Varför medsittning?

Det är i konsultationsrummet allmänläkarens yrkeskunskap blir tydlig.

Den läkare som låter sig observeras får möjlighet att förbättra sina konsultationer.

Den läkare som sitter med får inspiration till att granska sin egen verksamhet.

Två ser mer än en. Båda lär sig något.

Vi löser saker på olika sätt, vilket innebär att vi ser möjligheter att förändra och utveckla vårt arbete om vi ser hur andra arbetar.

Medsittning kan vara ett led i vår kvalitetsutveckling – att se, höra och samtala om det som enar och det som skiljer.

Medsittning kan vara ett led i fortbildningen, ett redskap att identifiera fortbildningsbehov och få underlag till en individuell fortbildningsplan.

Nästan alla känner sig lite pirriga och nervösa inför att ha en betraktare i rummet. Nästan alla känner sig inspirerade och glada efteråt, när de har fått diskutera sin konsultation med en kollega de har förtroende för.

**Effektiv feedback:**

Avsätt tid för feedback, helst i anslutning till bedömningen

Låt ST läkaren först göra en självvärdering, hur gick det? Vad fungerade bra? Något som kunde gjorts annorlunda?

Återkoppla det som är bra.

Ge feedback med respekt, med omtanke, vänligt och med öppet sinne, döm inte.

Ge feedback på specifika beteenden, på beslut och handlingar

Ge feedback i lagom stora portioner i taget

Försök att undvika att jämföra eller att använda värdeladdade ord som bra/dåligt. Fokusera istället på alternativa sätt att lösa en konsultation eller ett problem.

Fråga vad ST-läkaren tänker om given feedback, tankar om förbättringsmöjligheter? Öppen diskussion, egna tankar kring förändring? Tips, idéer.

Se till att feedback gemensamt övergår i en konkret plan för utveckling, möjlig målsättning.

Viktigt att framhäva ST läkarens positiva sidor så att denne blir stärkt att fortsätta sin individuella utveckling.