

**A3****Team: Alla personalkategorier inkl chef, bägge specialisterna och undertecknad.****Datum:****Förbättringsområde/förbättringsmöjlighet**

Mer internutbildning på VC Braås för alla personalkategorier. Främja ett lärandeklimat där vi har vägar för att snabbt kunna ta upp och sprida nya medicinska kunskaper och fylla kunskapsluckor.

**Vad ska förändringen leda till? Beskriv det önskvärda läget**

En regelbunden schemalagd utbildning på vårdcentralen som alla känner att de är delaktiga i, att den bidrar till något positivt för arbetsklimat och även ger en indirekt vinst för våra patienter. Att utbildningstillfället ska vara något som man ser fram emot. Att man med hjälp av önskelåda får uppslag för ämnen men också som föreläsare har stor möjlighet att prata om något man brinner lite extra för.

**Bakgrund**

Syftet med förbättringsarbetet är att organisera en regelbunden internutbildning. Något som jag saknat och det har också framkommit önskemål både från sjuksköterskor och övriga utbildningsläkare. Det är först de senaste åren som det funnits ST-läkare på vårdcentralen och det har då blivit mer påtagligt att både undervisning och utbildning inom arbetsgruppen inte inplanerats eller ägt rum med någon regelbundenhet. Det är viktigt att denna förbättring sker för att bidra till ett lärandeklimat, skapa bättre arbetsmiljö för att reflektera över vad vi kan och inte kan och att undvika att bara köra på i gamla hjulspår.

**Mätbara mål**

Internutbildning en gång i månaden i samband med APT.

Upplevs det i personalgruppen som en förbättring? Har vi tillräckligt med internutbildning?

**Mått**

Antalet genomförda internutbildningar.

Enkät före och en bit in i förbättringsprojektet.

Var god se separata bilagor!

**Möjliga lösningar-**

15-20 min avsatt tid vid APT 1 gång i månaden.  
Önskelåda för uppslag på ämnen så att man föreläser om något som personalgruppen har glädje av.

**Ansvarig**

David Granberg.  
Ska se till att tidpunkter för internutbildning blir tydliga och att det är bestämt vem som ska undervisa.

Ämne får bestämmas av föreläsaren som har uppslag via önskelådan.

**Tidplan**

Testas under ett halvår, maj-november 2020.

**Nuläge**

Senaste åren har det bara vid något enstaka tillfälle funnits internutbildning vid APT eller läkarmöte. Vi har däremot haft viss regelbundenhet i att externa föreläsare kommit till Braås. På VC Braås har vi regelbundna APT med en timme avsatt varje vecka för hela arbetsplatsen. Dessutom har vi läkarmöte ca 30 min/vecka.

Medarbetarna vid VC Braås har när vi suttit i teamet och även vid diskussion på APT inför projektstarten varit väldigt positiva till att få till den här förändringen. Vår förhoppning blir att utbildningstillfällena också ska göra att sjuksköterskor och undersköterskor ska känna sig tryggare vid rådgivning till patienterna och att mer sökorsaker kan sluthandläggas vid sköterskemottagning.

Patienternas nytta av förbättringsprojektet blir ju indirekt men förhoppningsvis kan det bidra till en positiv arbetsmiljö som även smittar av sig på patienterna. T.ex. att de snabbare kan få tillgång till nya medicinska kunskaper och att vi försöker undvika icke-optimal behandling.

Enkät delades ut till medarbetarna (var god se bilagor) som visade på att många upplevde att det saknades internutbildning.

**Vilka resultat har ni sett efter era tester i förhållande till mål och mått?**

Antalet utbildningstillfällen: Ej sammanställt ännu.

Enkät svar: Ej sammanställt ännu.

## Analys

I teamet gjorde vi ett fiskbensdiagram med problemställningen "För lite internutbildning på vårdcentralen" där underrubrikerna blev: tid, hjälpmedel och medarbetare.

Tänkbara orsaker var traditioner på arbetsplatsen, ej inplanerad tid i schemat, inget strukturerat sätt att fånga upp utbildningsbehov eller -önskemål (var god se separat bilaga).

I teamet använde vi oss av en Pick-graf och insåg snabbt att det som krävdes var att ha en inplanerad tid i schemat för internutbildning. Det krävdes en liten insats både kostnadsmissigt och ansträngningsmissigt och förväntades ge en stor effekt.

Enkätsvaren innan projektstarten visade att 10 av 13 uppgav att det inte fanns någon regelbunden, planerad internutbildning och att 8 av 13 tyckte att det var för lite internutbildning på arbetsplatsen.

Frågan till ST-läkarna om man praktiserat delar av delmål a1, som innebär att man tar ett ansvar för det kontinuerliga lärandet på arbetsplatsen och får öva på att undervisa, besvarades av samtliga (3 av 3) att det inte skett i någon större utsträckning.

## Efter testerna - Vad blir ert nästa steg?

Få det mer självgående med hjälp av medarbetaransvar. Jag vill att det ska bli en stående punkt i schemat även fortsättningsvis och oavsett vilka som arbetar på vårdcentralen. Delat ansvar i planerandet så att det smidigare rullar på, förslagsvis någon som alltid arbetar på VC Braås, såsom undersköterska, sjuksköterska eller distriktsläkare.

Jag har önskemål om att även förändra läkarmötet och få till remissgrupp. Det har vi ännu inte tagit upp ordentligt i läkargruppen men finns i alla fall på min agenda.