

## AT-koncept 2023

### Region Jönköpings län

Handlingsplan, rollfördelning och rekryteringsstrategier för allmäntjänstgöring för läkare (AT).

(Revision av dokument LJ 2014/491, fastställt 2004 och tidigare reviderat 2006, 2008, 2010, 2013, 2017, 2019 och 2021).

Fastställt 2023-11-21

.....  
*Staffan Hägg*  
*Verksamhetschef Futurum*

### Inledning

Syftet med detta dokument är att för allmäntjänstgöring för läkare (AT) i Region Jönköpings län beskriva den generella handlingsplanen (riktlinjer, innehåll, organisation), tydliggöra rollfördelning hos involverade aktörer samt redogöra för hur rekryteringsarbetet ska utföras. Utgångspunkt är utbildningsboken för AT som har utarbetats av Läkarförbundets specialistutbildningsråd (SPUR) i samarbete med Sveriges Läkarförbund och Svenska Läkaresällskapet. AT utformas utifrån Socialstyrelsens föreskrifter SOSFS 1999:5 och HSLF-FS 2021:9 om allmäntjänstgöring för läkare och Region Jönköpings läns förutsättningar. Dokumentet är framtaget av AT-organisationen inom Futurum och godkänt i Sjukvårdens ledningsgrupp. Dokumentet revideras vartannat år eller vid behov.

### Allmäntjänstgöring inom Region Jönköpings län

#### Målsättning

Syftet med AT är att komplettera grundutbildningen med fördjupad förståelse och ge de praktiska erfarenheter som krävs för alla läkare oavsett specialitetsinriktning. AT ska leda fram till legitimation och rätten att utöva läkaryrket.

Region Jönköpings län ska säkerställa god kvalitet och tydlig struktur på AT för att vara en attraktiv arbetsgivare för blivande och legitimerade läkare. Ett viktigt mål för Regionen med denna verksamhet är att säkra den framtida läkarrekryteringen.

## Handlingsplan

Region Jönköpings län ska tillhandahålla hälso- och sjukvård av hög kvalitet till länets invånare och som en förutsättning för det också erbjuda utbildning av hög kvalitet. AT utgör grunden för allmän behörighet att utöva läkaryrket och är därför ett angeläget utbildningsuppdrag.

AT-läkare ska genomföra teoretiska och praktiska utbildningsmoment i enlighet med Socialstyrelsens målbeskrivning för AT-läkare SOSFS 1999:5 jämte HSLF-FS 2021:9.

AT är, i Region Jönköpings län, sammanlagt 21 månader uppdelat på internmedicin 6 månader, kirurgi/ortopedi 6 månader, psykiatri 3 månader och allmänmedicin 6 månader. Det finns, under fyra till sex veckor, möjlighet till auskultation ("valfria veckor") inom andra verksamheter relevanta för AT-läkarens utveckling och intressen. Anpassning kan göras för forskning, pedagogik och i syfte att skapa intresse för vissa specialiteter.

Region Jönköpings län skapar bästa möjliga förutsättningar för god kvalitet med hjälp av AT-organisationen inom Futurum, verksamhetschefer och handledare samt genom ett klimat där målen för AT är en viktig del av ordinarie verksamhet. AT-läkaren har själv det största ansvaret för genomförandet av sin utbildning och är samtidigt såsom nyanställd mycket beroende av de villkor som erbjuds.

AT ska fullgöras under handledning. **Huvudhandledare**, med ett övergripande ansvar för AT-läkarens sammanhållna kompetensutveckling, är respektive orts AT-chef. Denna/denne **lokala AT-chef** är även AT-läkarens närmaste chef under hela tjänstgöringen. **AT-studierektorerna** bidrar med sina kompetenser till den sammanhållna kompetensutvecklingen. Huvudhandledaren utformar i samråd med AT-läkaren en individuell skriftlig handlednings- och tjänstgöringsplan. Planen är tillgänglig på intranätet. Varje klinik, där AT-läkare tjänstgör, har en **AT-utbildningsansvarig** läkare vars uppgift är att utse den **personliga handledaren** samt bevaka att utbildningsklimatet för AT-läkarna är gott på kliniken. Kontinuitet eftersträvas vad gäller handledare för respektive AT-läkare. Den personliga handledaren kan antingen vara specialistläkare eller ST-läkare. I primärvården fyller **AT-studierektor primärvård** den AT-utbildningsansvarigas funktion. Personlig handledare utses på den vårdcentral AT-läkaren tjänstgör.

AT-läkaren ska beredas möjlighet att tillsammans med den personliga handledaren och huvudhandledaren regelbundet utvärdera sin tjänstgöring. Personliga handledare och huvudhandledare ska ha genomgått handledarutbildning. Handledarutbildning bör omfatta ämnena beskrivna i Socialstyrelsens allmänna råd: Regelverket för AT, hur läkares AT kan planeras och följas upp, hur läkares lärande kan stödjas under allmäntjänstgöringen, metoder för kompetensbedömning, samt etik och kommunikation. Det finns en anpassad AT-handledarutbildning på Intranätet i LoK.

Den avgörande skillnaden mellan AT och grundutbildning är att AT-läkaren är en anställd medarbetare i vården och att lärandet och utveckling därmed sker genom kliniskt arbete vilket ska ha en naturlig förankring till vetenskap och beprövad erfarenhet. AT-läkarens kliniska arbete ska innehålla arbetsmoment som är anpassade till dennas/dennes kunskapsnivå men också ges utrymme till progression i alltmer avancerade arbetsuppgifter och ansvarstaganden. Arbetsuppgifternas inriktning ska göra att AT-läkaren kan uppfylla de Allmänna målen beskrivna i SOSFS 1999:5 2 kapitlet. Detta ska ske samtidigt som AT-läkaren bidrar med reellt värde för enheterna den arbetar på.

AT-läkaren ska delta i de regiongemensamma AT-utbildningarna som kompletterar men även ska underlätta klinisk tjänstgöring:

- Trauma och akutmedicin, 2 dagar
- Introduktion till ledarskapsutbildning och kommunikation, 2 dagar
- Försäkringsmedicin, 1 dag
- Bemötande (Hotfulla situationer och certifierande HBTQ-utbildning), 2 dagar
- Läkemedel och patientsäkerhet, 1 dag
- Existentiell hälsa, palliativ medicin och barns utsatthet, 1 dag
- Läkemedel och äldre (web-utbildning)

AT-läkaren ska delta i de av AT-organisationen lokalt (Eksjö, Jönköping och Värnamo) anordnade AT-utbildningarna på respektive ort.

AT-läkaren ska erbjudas delta i de utbildningar, som bedöms relevanta, anordnade av den klinik/vårdcentral de tjänstgör på.

AT-läkaren ska erbjudas att delta vid FAKTA-dagarna under sin primärvårdsplacering.

AT-läkaren ska erbjudas att delta vid AT-stämman en gång under sin tjänstgöring och förväntas redovisa sina erfarenheter vid en regiongemensam uppföljning.

## **Kompetensvärdering, utvärdering och regelverk**

Under hela AT sker klinisk och teoretisk handledning där erfarna kollegor vägleder, ger råd och är diskussionspartners för AT-läkaren. Alla medarbetare som arbetar tillsammans med AT-läkaren har ett uttalat utbildningsansvar. Utvald personlig handledare med avsatt tid för handledning ska finnas tillgänglig på respektive klinik för återkoppling av klinisk och teoretisk kompetens. Under handledning i reflektionsgrupper, som bygger på en tydlig struktur, arbetar AT-läkargruppen med att klargöra och systematisera erfarenheter från arbetet och sätta in dem i ett personligt och yrkesmässigt sammanhang för att stärka AT-läkarens integration i yrkesrollen.

Hur AT-läkarna bedömer att tjänstgöringen fungerat utvärderas fortlöpande efter varje avslutad placering och resultatet presenteras snarast för verksamheterna,

detta för att ge återkoppling och möjlighet till utveckling vid respektive klinik. AT-SPUR-inspektion genomförs cirka vart femte år.

För att erhålla legitimation efter läkarexamen krävs fullgjord och godkänd AT samt godkänt resultat i en skriftlig datorbaserad examination. Alla AT-läkare ska ha genomfört fyra godkända medsittningar ("sit in"), en i vardera huvudplacering, för att få kunna delta i AT-tentamen. Blanketten "Bedömningsmall Medsittning/examination för AT-läkare" finns som länk från intranätets AT-sida rubrik Legitimation AT-läkare.

### **Facklig samverkan**

AT-organisationen samverkar med AT-läkarna lokalt på de tre orterna. SYLF inbjuds därutöver att delta vid större regionövergripande förändringsarbete som gäller AT. Uppstår behov av mer formell samverkan med fackliga organisationer sker detta i Regionens Centrala samverkansgrupp.

## **Aktörer vid AT med ansvarsfördelning och arbetsbeskrivning**

### **AT-läkarens ansvar**

- Vara ytterst ansvarig för sitt lärande och ska med hjälp av målbeskrivningar och handlingsplaner vara aktiv i planeringen och utvärderingen av sin tjänstgöring.
- Utifrån egna intressen och starka sidor påverka utbildningen, aktiviteter och eventuell forskning i samspel med AT-chef och studierektor
- Delta i handledning, utbildningar, planerade medsittningar och AT-examination.
- AT-läkaren har, som alla andra anställda, ett ansvar att följa Regionens medarbetarpolicy som exempelvis innebär deltagande vid arbetsplatsträffar.
- AT-läkargruppen utser representanter till respektive AT-råd lokalt. Rådet bevakar frågor som berör AT-läkargruppen och förmedlar detta på arbetsplatsträffar och vid möten med AT-chefer, studierektorer och företrädare för verksamheterna.

### **Personliga handledarens på kliniken/vårdcentralen ansvar**

Stödja AT-läkarens lärande vid handledarsamtal genom återkoppling av klinisk och teoretisk kompetens samt reflektion kring AT-läkarens arbete. Handledaren ska vara specialist eller ST-läkare med ett intresse för uppdraget. Det bör eftersträvas att AT-läkaren och handledaren regelbundet arbetar tillsammans, men också att de har minst en inplanerad träff per månad för övergripande avstämning och återkoppling. Handledaren ska ha gått av Regionen arrangerad handledarutbildning.

### **AT-utbildningsansvarig läkares på kliniken ansvar**

- Säkerställa att utbildningen på respektive placering är förenlig med målbeskrivningen och att respektive AT-läkare kan tillgodogöra sig denna.

- Utse handledare.
- Säkerställa att arbetsplatsnära introduktion genomförs.
- Säkerställa att tjänstgöringsschema för AT-läkarna upprättas.
- Vara bollplank och stöd för AT-läkarna.
- Vara klinikens kontaktperson till AT-organisationen; till exempel att ta kontakt med lokal AT-chef om AT-läkaren inte uppfyller målen.

På vårdcentralerna läggs ansvaret för ovanstående på verksamhetschef och handledare i samarbete med studierektor.

### **Verksamhetschefens på kliniken/vårdcentralen ansvar**

- Ansvara för AT-läkarens arbetsmiljö vid tjänstgöring på kliniken/vårdcentralen.
- Stödja utbildningsansvarig läkare och handledare så att utbildningen på respektive placering är förenlig med målbeskrivningen och att respektive AT-läkare kan tillgodogöra sig den.
- Planera för ett gott utbildningsklimat i samspel med AT-studierektorer och AT-chefer.
- I verksamhetsplan beskriva och följa upp det ansvar verksamheten har för AT.
- På de kliniker där AT-läkaren tjänstgör första året ska verksamhetschefen, i samråd med personlig handledare och AT-utbildningsansvarig, utfärda underlag till den löneöversyn som görs efter 12 månaders AT, i form av en ifylld bedömningsmall. Mallen finns på intranätets AT sida, rubrik Blanketter.

### **AT-studierektorns ansvar**

- Planera för ett gott utbildningsklimat och ha god förmåga att samverka med övriga aktörer avseende utbildningsfrågor.
- Säkerställa att utbildning och handledning av AT-läkaren är högkvalitativ på lokal nivå.
- Stödja AT-utbildningsansvarig läkare på respektive klinik/ vårdcentral.
- Medverka i introduktionens genomförande i samråd med AT-chef och AT samordnare.
- Medverka vid AT-läkarnas utvärdering av kliniken/ vårdcentralen efter respektive placering samt slututvärdering.
- Ingå i Futurums AT-organisation, delta i dennas möten och kopplade aktiviteter, såsom nationell AT konferens.
- Bidra till och säkerställa att regiongemensamma utbildningar håller hög kvalitet.
- Genomföra AT-SPUR tillsammans med AT-chefer och verksamheter där AT-läkare utbildas.
- Vara insatt i organisationen kring och genomförande av BT, ST samt VFU för grundutbildning.
- Samverka med BT- och ST-studierektor och VFU-ansvariga.

**AT-chefens i Eksjö, Jönköping respektive Värnamo ansvar**

- AT-chefen på respektive sjukhusort är ansvarig för AT-organisationen lokalt, inklusive primärvårdsplaceringen.
- Vara AT-läkarnas närmaste chef med helhetsansvar för arbetsgivarfrågor som arbetsmiljö, rehabilitering, medarbetarsamtal, ledigheter, lönesamtal och avslutningssamtal. Vid behov anlita HR-partner.
- Handlägga och godkänna AT-läkarnas registreringar i Heroma.
- Vara AT-läkarens huvudhandledare och ska ha gått av Regionen arrangerad handledarutbildning.
- Genomföra regelbundna arbetsplatsträffar.
- Marknadsföra, rekrytera och tillsätta AT-tjänster i samverkan med rekryteringspecialist och AT samordnare, allt i enlighet med Region Jönköpings läns strategier.
- Ansvara för introduktionens genomförande i samråd med AT-studierektor och AT-samordnare.
- Genomföra medarbetarsamtal i syfte att inhämta kunskap kring AT-läkarens arbets-, kompetensutvecklings- och utbildningssituation.
- Genomföra lönesamtal efter 12 månaders AT- tjänstgöring.
- Tillsammans med AT-studierektor säkerställa regelbunden uppföljning och utvärdering av varje enskild AT-läkare och de verksamheter som utbildar dem.
- Säkerställa att AT-läkarna uppfyller målen för genomgången AT enligt SOSFS 1999:5.
- Planera för ett gott utbildningsklimat och samverka med AT-studierektorerna, HR-partner och AT-samordnare, Futurum och övriga aktörer inom AT-organisationen avseende utbildningsfrågor.
- Följa de olika aktörernas insatser och stimulera utvecklingen av AT-utbildningen
- Säkerställa att verksamheterna uppfyller kvalitetskraven för att få AT-läkare placerade hos sig.
- Genomföra regelbundna AT-SPUR inspektioner i samspel med AT-studierektorer.
- Ingå i Futurums AT-organisation, delta i dennas möten och kopplade aktiviteter, såsom nationell AT konferens.
- Delta i Region Jönköpings läns gemensamma aktiviteter för verksamhetschefer, t.ex. storgrupp sjukvård.
- Ärendesamordnare i avvikelsehanteringssystemet Synergi.
- Fakturahantering (attestering) i Raindance.
- Ekonomiansvar för den lokala enheten.

**Regionövergripande AT-chefens/Ledarens för regionövergripande AT-organisationen ansvar**

- Regionövergripande AT-chefen är ansvarig för AT-organisationen i Regionen. Med AT-organisationen menas AT-cheferna, AT-samordnare

och AT-studierektorerna i den funktion de har beskrivet i AT-konceptet/  
Futurum.

- Leda AT- organisationen, inklusive att leda organisationens möten avseende regiongemensamma utbildningar och spørsmål; två möten på våren och två på hösten. Dessa fyra möten kallas Regionövergripande AT möte.
- Genom deltagande i Futurums ledningsgrupp samverka och förbättra lärande- och handledningsprocessen för AT. Samverka med andra aktörer för lärande och kompetensförsörjning, inklusive VFU, BT och ST, i regionen.
- Delta i Region Jönköpings läns gemensamma aktiviteter för verksamhetschefer, t.ex. storgrupp sjukvård.
- Ingå i Futurums AT-organisation, delta i dennas möten och kopplade aktiviteter, såsom nationell AT konferens.
- Övergripande ansvar för AT-sidan på intranätet.
- Fakturahantering (attestering) i Raindance.
- Ekonomiansvar för den centrala delen av AT-organisationen.

### **Rekryteringsspecialist/AT samordnares ansvar**

Rekryteringsspecialist/AT samordnares funktion består av två delar; rekryteringsspecialist och AT-samordnare. Funktionerna ska finnas på varje sjukhusort. Det finns inget hinder för att EN person kan fylla båda funktionerna på en ort om specifik kompetens innehas inom båda områdena.

#### ***Rekryteringsspecialist ansvarar för:***

- Stöd till AT-chef i rekryteringsprocessen
- Annonser
- Deltar i intervjuer
- Analyser, tester, arbetsprover
- Kontakt med myndigheter som Socialstyrelsen, IVO, Polismyndigheten (utdrag ur Belastningsregistret)
- Arbetsgivarvarumärke och marknadsföring
- Kompetensutveckling i kompetensbaserad rekrytering
- Stöd i det fortsatta utvecklingsarbetet för en enhetlig AT-organisation med lika villkor i hela länet

#### ***AT samordnare ansvarar för:***

- Samordnande funktion för AT-läkarna inkluderande samverkan med AT-chefer, AT-studierektorer och övrig HR/AT-samordnare i Regionen
- Medverka vid rekrytering, inklusive marknadsföring och vid tillsättning.
- Planering av AT-blockens upplägg, inklusive förändringar vid frånvaro. Löpande förse klinikerna med aktuell AT-planering
- AT-läkarnas allmänna introduktion i samråd med AT chef och AT studierektorer
- Praktisk planering (anmälan) inför regiongemensamma utbildningar
- Medverka vid ATs arbetsplatsträffar och andra relevanta möten

- Ingå i Futurums AT-organisation, delta i dennas möten och kopplade aktiviteter, såsom nationell AT konferens
- Fakturahantering (preattestering) i Raindance
- Utveckling och uppdatering av intranätet
- Sociala aktiviteter
- Stöd i det fortsatta utvecklingsarbetet för en enhetlig AT-organisation med lika villkor i hela länet

**HR partner från HR-enheten för Regionledningskontoret ansvarar för att vara chefs- och ledarstöd avseende organisationsfrågor, kompetensförsörjning, ledarskap, arbetsmiljö och arbetsrätt i AT-organisationen. Till exempel innebär detta:**

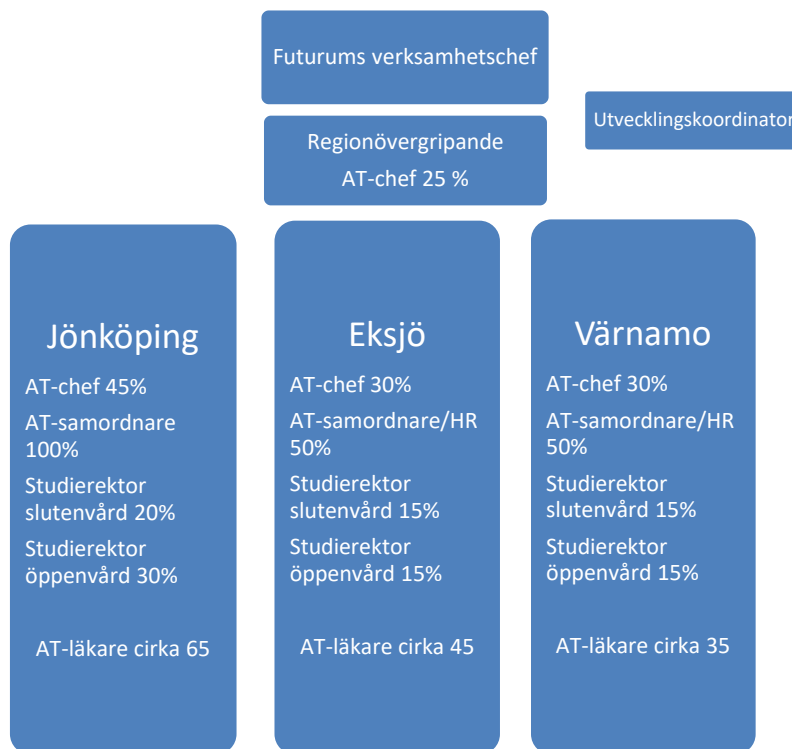
- Stöd i rekryteringsprocess vid anställning av AT-chefer, AT-studierektorer och AT-samordnare
- Stöd till AT-chefen i arbetsvillkor/anställningsvillkor/arbetsrättsliga frågor
- Stöd i rehabiliteringsprocess
- Stöd i samband med löneöversyn
- Stöd i svåra samtal ex omplacering/avslut
- Stöd i det fortsatta utvecklingsarbetet för en enhetlig AT-organisation med lika villkor i hela länet

### **Futurums ansvar**

Ett uppdrag gavs från Regiondirektören våren 2019 att en ny sammanhållen AT-organisation skulle bildas och utgöra en självständig sektion inom Futurum. Arbetet redovisades genom detta koncept oktober 2019. Regionens AT-organisation har fungerat enligt givet uppdrag sedan 2019.

- Anordna de regiongemensamma AT-utbildningarna. Utbildningarna organiseras praktiskt via AT-samordnaren i Jönköping
- Anställa AT-chefer (regionövergripande AT-chef och AT-chef Eksjö, Jönköping samt Värnamo) i samråd med sjukvårdsdirektörerna. AT-cheferna får uppdraget som chef av Futurum men har/ har tidigare haft en grundanställning i regionfinansierad verksamhet inom Regionen. Verksamheten ersätts ekonomiskt av Futurum med den tjänstgöringsgrad uppdraget innebär.
- Anställa AT-studierektorer (en AT-studierektor för slutenvård och en AT-studierektor för öppenvård för vardera Eksjö, Jönköping och Värnamo) i samråd med AT-cheferna. AT-studierektorer får uppdraget som studierektor av Futurum men har samtliga en grundanställning i regionfinansierad verksamhet inom Regionen. Verksamheten ersätts ekonomiskt av Futurum med den tjänstgöringsgrad uppdraget innebär
- AT-organisationens ekonomi
- Tillse att AT-läkarna har en IT-kontaktperson





Futurums AT-organisation 2023– graf

### Lokala vårdkompetensområdet och Sjukvårdens ledningsgrupp ansvar

- Långsiktigt kartlägga och planera för att tillhandahålla AT-tjänster i syfte att säkra adekvat antal sökande till framtida ST-tjänster i Region Jönköpings län
- Ha utbildnings- och rekryteringsfrågor på agendan och följa upp att Region Jönköpings län har ett gott utbildningsklimat. Medverka till att definiera mål och mätetal för AT-organisationen.
- Efterfråga och följa relevanta resultat exempelvis mätetalen.

### Rekrytering av AT och mätetal

Rekryteringsprocessen är kompetensbaserad. Den ska vara föremål för kontinuerlig utvärdering samt anpassas efter rådande förhållanden. Annonseringen görs regionövergripande. Rekryteringsspecialist/AT samordnare tillsammans med övriga i AT-organisationen ansvarar för rekryteringsmaterial så målgruppen nås samt håller informationsmöten på huvudstudieorterna.

Rekryteringsprocessen sker lokalt i Eksjö, Jönköping och Värnamo med intervjuer och tillsättningsmöten men ett nära samarbete ska ske för informationsutbyte regionalt under denna process. Processen är tidsbegränsad till två-tre veckor vår respektive höst.

Målet för AT organisationen är att leverera anställningsbara legitimerade läkare till ALLA verksamheter i regionen.

Region Jönköpings län har ambitionen att i relation till behovet erbjuda den som framgångsrikt gjort AT en fortsatt tjänstgöring. I de fall där det inte är möjligt att direkt gå vidare med ST kan Region Jönköpings län medverka till att erbjuda tidsbegränsade anställningar där behov finns.

Följande mätetal redovisas per ort av HR/AT samordnare till HR direktören, AT-chefer och AT-studierektorer minst en gång per år:

- Antal sökande till AT per rekryteringsomgång
- Antal genomförda intervjuer per rekryteringsomgång
- Antal ej fullföljda AT-block (orsak anges).
- Andel AT-läkare som tjänstgör inom Region Jönköpings län direkt efter avslutad AT samt efter två år.
- Mätetal kvalitet: Hur många AT-läkare klarar AT-tentamen

## Rekryteringsbefrämjande aktiviteter

Rekryteringsspecialist/AT samordnare deltar tillsammans med några AT på de nationellt anordnade AT-mässorna på huvudstudieorterna. God social förankring har stor betydelse för trivsel. Förutsättningar för detta är AT-läkarnas personliga initiativ men ska också aktivt understödjas av AT-organisationen, framförallt rekryteringsspecialist/AT-samordnare, genom information om organisationen till sommarvikarierande läkare, uppdaterat intranät etc.

## Referenser

Futurum [www.rjl.se/futurum](http://www.rjl.se/futurum)

Region Jönköpings län [www.rjl.se](http://www.rjl.se) ([Medarbetarpolicyn](#))

Socialstyrelsen [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se)

Sveriges Läkarförbund [www.lakarforbundet.se](http://www.lakarforbundet.se)