



SAMMANFATTANDE BEDÖMNING ST-SPUR-inspektion

Inspektionsdatum: **11-13 oktober 2017**

BUP Skåne
Klinik

Malmö
Ort

Tove Marthin och Gunnel Svedmyr
Inspektörer

Gradering

- A Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd följs. Övriga kvalitetskriterier är uppfyllda, men enstaka undantag kan förekomma.
- B Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd följs.
- C Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd följs i väsentliga delar men brister förekommer.
- D Flera allvarliga brister har påvisats vad gäller följsamheten till Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd.

STRUKTUR

A Verksamheten

BUP i Skåne är en mycket stor verksamhet som har ett upptagningsområde omfattande ca 280 000 barn. Antal anställda ca 600.

Verksamheten är uppdelad i två stora delar med var sin VerksamhetsChef. Ena delen innefattar öppenvårdsverksamhet från En Väg In, via Första Linjen till BUP specialiserad Öppen Vård med då sammanlagt 5 Områden med varsin OmrådesChef.

ST-läkarna har sina basplaceringar på BUPs ÖV mottagningarna, dvs i 4 olika Områden.

Område Kristianstad (56 000 barn) är en geografiskt stor del på östra sidan med 3 olika ÖV enheter (Kristianstad, Hässleholm, Ystad) med 3 EnhetsChefer

Område Helsingborg (70 000 barn) är den Nordvästra delen med 3 ÖV enheter (Helsingborg, Ängelholm och Landskrona) med 4 EC

Område Lund (62 000 barn) har 2 ÖV enheter (Lund, Eslöv) med 3 EC

Område Malmö (91 000 barn) det barnrikaste området med drygt 1/3 av Skånes barn, ÖV är uppdelad i 4 enheter (Malmö, Trelleborg) med 4 EC, varav två delar Malmö geografiskt och den tredje är Neuropsykiatri enheten i Malmö där sjuksköterskorna som gör medicinuppföljningar arbetar, verksamheterna är inte samlokaliserade vilket gör att det brister i smidighet vad gäller medicininsättningar och uppföljningar.

Öppenvården har enligt uppdrag jouransvar dagtid.

Det andra VO med egen VC har ansvar för Sluten Vården, regionala special teamen och skolinternat Velandergården.

All SV finns i Malmö med en uppdelad verksamhet på Akut vård 11 platser och Behandling 10 platser. Dessa enheter är samlokaliserade och här är även juren placerad kvällar, nätter och helger.

SPUR inspektionen har genomförts i Malmö med intervjuer med de båda VC, SR, de 4 OC som har hand om ÖV, besök på SV med rundvandring och information av EC på akut avdelningen och besök i ÖV Malmös lokaler för enhet nord-syd och öst-väst.

Intervjuer med 12/21 ST läkare.

Enkäter inkomna från 17/21 ST läkare, 11/12 handledare, 7/7 VC/SR/CHÖL

Verksamheten är allsidig och ger förutsättningar för allsidig tjänstgöring. Det finns skriftliga riktlinjer för jämn kvalitet i ST-tjänstgöringen. Det finns också en skriftlig likabehandlingspolicy för Region Skåne. Strukturplan för ST-utbildning och handledning finns. Struktur finns också för utvärdering och återkoppling men ST-läkarna upplever inte att detta används. Dokument för utvärdering finns men används inte regelbundet.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| A | Uppfyller SOSFS och SPUR:s kriterier för god utbildning | <input type="checkbox"/> |
| B | Uppfyller SOSFS | <input checked="" type="checkbox"/> |
| C | Uppfyller SOSFS med vissa brister – åtgärder rekommenderas | <input type="checkbox"/> |
| D | Uppfyller ej SOSFS – åtgärder krävs | <input type="checkbox"/> |

B Medarbetarstab och interna kompetenser

Antal ST-läkare 21, (29 inkl nyfärdiga specialister).

Antal överläkare 36 (inkl vuxenpsykiatrar och barnläkare som är anställda som överläkare) Inga hyrläkare i organisationen.

28 specialister i ÖV, 6 i SV

Av 13 handledarutbildade specialister är 11 ST-handledare.

Samtliga huvudhandledare är specialistkompetenta inom BUP och har genomgått handledarutbildning. Studierektor finns som är specialistkompetent och handledarutbildad. Det finns en skiftlig uppdragsbeskrivning för studierektor. Handledarträffar erbjuds med regebundenhet.

Det finns skriftliga instruktioner för hur handledning av ST-läkare ska gå till, men de används inte enligt ST-läkarna. ST-läkarna tycker att de får bra och tillräcklig handledning, men kliniken har generellt en stor brist på specialistläkare och även andra yrkeskompetenser.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| A | Uppfyller SOSFS och SPUR:s kriterier för god utbildning | <input type="checkbox"/> |
| B | Uppfyller SOSFS | <input checked="" type="checkbox"/> |
| C | Uppfyller SOSFS med vissa brister – åtgärder rekommenderas | <input type="checkbox"/> |
| D | Uppfyller ej SOSFS – åtgärder krävs | <input type="checkbox"/> |

C Lokaler och utrustning

ST-läkarna har eget rum där de kan arbeta ostört. Bibliotekstjänst och elektroniskt kunskapsstöd finns tillgängligt. Utrustning för diagnostik och behandling är adekvat, men öppenvårsmottagning och slutenvård i Malmö har oändamålsenliga lokaler. Undersökningsrummet vid jourbesök ligger otillgängligt.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| A | Uppfyller SOSFS och SPUR:s kriterier för god utbildning | <input type="checkbox"/> |
| B | Uppfyller SOSFS | <input checked="" type="checkbox"/> |
| C | Uppfyller SOSFS med vissa brister – åtgärder rekommenderas | <input type="checkbox"/> |

D Uppfyller ej SOSFS – åtgärder krävs

PROCESS

D Tjänstgöringens uppläggning

ST genomförs enligt målbeskrivningen. Alla har individuella utbildningsprogram som överensstämmer med kraven i målbekrivningen. Utbildningsprogrammen följs upp vid behov, men enligt SOSFS 2015:8 skall det göras årligen, Områdes Chefen har delegation från VC att följa upp och på vissa ställen deltar även EC. Introduktionsprogram finns på kliniken men ST-läkarna tycks inte vara bekanta med det.

Jourtjänstgöringen utgör en adekvat del av tjänstgöringen men flera ST-läkare upplever att jourläkarens roll och mandat ifrågasätts varför jourtjänstgöringen upplevs mer stressande än nödvändigt.

Studierektor utgör en stödfunktion men behöver eventuellt ha en tydligare kommunikation med ST-läkarna. Enligt dokument som finns skall studierektor ta del av VC/OC och HLs bedömning av ST-läkaren.

I verksamheten finns 1 legitimerad läkare på vikariat som får handledning och som får ta del av utbildningar.

ST-läkarna har trots Region Skånes likabehandlings policy upplevt att bemötandet i jourarbetet inte är genusneutralt.

A Uppfyller SOSFS och SPUR:s kriterier för god utbildning

B Uppfyller SOSFS

C Uppfyller SOSFS med vissa brister – åtgärder rekommenderas

D Uppfyller ej SOSFS – åtgärder krävs

EHandledning och uppföljning

Alla ST-läkare har en huvudhandledare samt i de flesta fall tillgång till personlig klinisk handledare på varje placering, p.g.a tidsbrist hos befintliga specialister. Alla beskriver att de upplever ett positivt utbildningsklimat och att de får handledning men att det är svårt att få den inplanerad regelbundet.

Övriga yrkeskategorier bidrar till ST-läkarnas kompetensutveckling. Utvärdering och återkoppling av kompetensutveckling sker inte regelbundet med de dokument och metoder som finns att tillgå. Dokumenten är inte kända för alla. OC deltar i kontinuerlig bedömning av ST-läkarna. Dokumenteras.

Enhetschef och områdeschef håller medarbetarsamtal med ST-läkarna.

Utbildningsklimatet beskrivs som utvecklande men det tidsmässiga utrymmet för diskussioner och frågor är mycket begränsat.



Många av ST-läkarna vill gärna bidra till framtida utbildning och utveckling på kliniken.

- A Uppfyller SOSFS och SPUR:s kriterier för god utbildning
- B Uppfyller SOSFS
- C Uppfyller SOSFS med vissa brister – åtgärder rekommenderas
- D Uppfyller ej SOSFS – åtgärder krävs

F Teoretisk utbildning

ST-läkarna beskriver ett positivt utbildningsklimat där de har lätt att få tillstånd att åka på de kurser som de behöver. Internutbildning erbjuds regelbundet i form av ST-seminarier. ST-läkarna har möjlighet att avsätta tid för självstudier.

- A Uppfyller SOSFS och SPUR:s kriterier för god utbildning
- B Uppfyller SOSFS
- C Uppfyller SOSFS med vissa brister – åtgärder rekommenderas
- D Uppfyller ej SOSFS – åtgärder krävs

G Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

BUK i Skåne är en universitetsklinik med flera publikationer årligen. Tillgång till disputerade handledare finns på kliniken. Region Skåne har doktorandprogram att tillgå. Flera ST-läkare är doktorander.

Några ST-läkare beskriver svårigheter att hitta handledare vid genomförande av skriftligt vetenskapligt arbete men studierektor kan hjälpa till med detta.

Läkarna diskuterar inte vetenskapliga artiklar regelbundet på alla enheter, men ambitionen finns. Det finns goda förutsättningar för att genomföra kvalitetsarbeten och ST-läkarna är engagerade i klinikkens utveckling.

- A Uppfyller SOSFS och SPUR:s kriterier för god utbildning
- B Uppfyller SOSFS
- C Uppfyller SOSFS med vissa brister – åtgärder rekommenderas
- D Uppfyller ej SOSFS – åtgärder krävs

H Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

Läkarens roll i ÖV teamet är otydlig och behöver förstärkas. Flera ST-läkare efterfrågar rollmodeller när det gäller medicinskt ledningsansvar. Återkoppling till ST-läkarna brister när det gäller hur de ska utveckla sin ledarskapskompetens och kommunikativa kompetens. Kurser kring ledarskap finns men strukturen i vardagen brister på några orter. Möjligheter till ledarskaps-ST finns.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| A | Uppfyller SOSFS och SPUR:s kriterier för god utbildning | <input type="checkbox"/> |
| B | Uppfyller SOSFS | <input type="checkbox"/> |
| C | Uppfyller SOSFS med vissa brister – åtgärder rekommenderas | <input checked="" type="checkbox"/> |
| D | Uppfyller ej SOSFS – åtgärder krävs | <input type="checkbox"/> |

Styrkor

- Mycket positivt utbildningsklimat
- Stor ST-grupp där kliniken gjort rekryteringarna med omsorg
- Många ST-läkare med visioner och engagemang
- Klinik med stor bredd
- Många tydliga dokument finns till stöd för ST-läkare och handledare
- Universitetsklinik med flera publikationer varje år
- Kliniken ligger i framkant vad gäller utvecklingsarbeten inom flera områden

Svagheter

- Bristande resurser i förhållande till uppdrag för kliniken
- Ojämn läkarbemanning i regionen
- Distans mellan ledning och medarbetare, långt mellan "målkort och verklighet"
- Dokument som finns för tex återkoppling till ST-läkarna är inte kända för alla och används inte regelbundet
- Återkoppling till ST-läkarna sker inte regelbundet och strukturerat
- Trots att det är en universitetsklinik så finns inte någon rutin för att diskutera vetenskapliga artiklar på alla enheter

Förbättringspotential

- Läkarrollen och medicinskt ledningsansvar behöver definieras och göras tydligt
- Överväga annan fördelning tidsmässigt mellan öppenvård och slutenvårdsplacering i utbildningsplanerna



- Regelbunden och strukturerad återkoppling till ST-läkarna - göra verklighet av de dokument som redan finns
- Fler specialister bör ges handledarutbildning för att fördela ST-läkarna mer jämnt bland specialisterna och då möjliggöra mer handledningstid för varje individ
- Bättre samverkan mellan olika yrkesgrupper i de akuta journalsituationerna