



SAMMANFATTANDE BEDÖMNING ST-SPUR-inspektion

Inspektionsdatum: **2016-12-05**

Capio Hälsocentral Brynäs
Klinik

Gävle
Ort

Bengt Karlsson och Madelene Andersson
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

Det finns skriftliga riktlinjer om hur ST-utbildningen ska genomföras och utvärderas och tjänstgöringen är tillräckligt allsidig för goda utbildningsmöjligheter. Mödrahälsovården sköts inte på hälsocentralen i enlighet med den organisation region Gävleborg har för sin verksamhet.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| A | Uppfyller SOSFS och SPUR:s kriterier för god utbildning | <input checked="" type="checkbox"/> |
| B | Uppfyller SOSFS | <input 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

Vårdcentralen har cirka 8 700 listade patienter. Läkarbemanningen består av motsvarande 4,55 heltidsarbetande specialister i allmänmedicin och löpande instruktioner kan fås utan problem i det dagliga arbetet. Handledare samt studierektor har uppdragsbeskrivningar och de är handledarutbildade. I regionen anordnas handledarträffar tre gånger per år av studierektor. Dessa är uppskattade, välbesökta och innehållet varierar efter behov.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| A | Uppfyller SOSFS och SPUR:s kriterier för god utbildning | <input checked="" type="checkbox"/> |
| B | Uppfyller SOSFS | <input 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

Lokaler och utrustning är väl lämpat för utbildning och allmänmedicinsk verksamhet. Enheten har dessutom en bildskärm kopplad till sitt öronmikroskop vilket ytterligare gynnar utbildning vid undersökningstillfället. ST-läkare har fasta arbetsplatser. God bibliotekstjänst finns liksom tillgång till webverktygen Medibas samt "Allmänmedicin.se".

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

PROCESS

D Tjänstgöringens uppläggning

Alla ST-läkare har utbildningsplan som konstrueras vid det startseminarium ST-läkare och handledare genomgår i början av ST. Detta arrangeras av studierektor. Utbildningsplanen används däremot inte som ett levande dokument, följs inte upp och revideras inte regelbundet. Handledarna genomför bedömningar av sina ST-läkare i varierande grad. Dessa bedömningar dokumenteras ej. Enheten har en välfungerande studierektorsfunktion som arrangerar regelbundna träffar för ST-läkare och handledare. Hon tar däremot inte i tillräckligt stor utsträckning del av handledarnas och verksamhetschefens bedömningar av ST-läkarna. Som förslag på förbättring rekommenderas att använda sig av de utbildningsprogram som finns, följa upp och revidera efter behov.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| 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"/> |

EHandledning och uppföljning

På enheten finns tre mycket engagerade handledare. Vi får exempel på mycket noggrann journalgenomgång, hur man som handledare tittar igenom sin ST-läkares patientmottagning för dagen och förbereder denne på morgonen samt gör enstaka medsittningar.

Handledningen utgår däremot inte från utbildningsprogrammet och den kontinuerliga bedömningen som görs dokumenteras inte. Metoder för bedömning är inte överenskomna i förväg och det finns utrymme för förbättring när det gäller struktur för bedömning och återkoppling av kompetensutveckling samt dokumentation av ST-läkarnas kompetensutveckling.

Handledning ges en timma per vecka och blir av. Den är inplanerad i det ordinarie schema. Verksamhetschefen håller regelbundna medarbetarsamtal som

dokumenteras. ST-läkarna beskriver diskussionsklimatet som öppet och inbjudande.

- 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

Region Gävleborg tillhandahåller kurser som täcker de delmål som är specialitetsövergripande. Studierektor deltar i samordnandet och arrangerandet av dessa. ST-läkare har 110 000 kr i studiepott över en 5-årsperiod. Det är inga svårigheter att komma iväg på kurser vid behov. Lästid finns. ST-träffar arrangeras en heldag per månad av studierektor och ST-läkare. Capio arrangerar egna nationella ST-träffar årligen.

Den interna och externa utbildning som behövs är inplanerad i utbildningsprogrammet.

- 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

ST-läkarna har möjlighet att genomgå utbildning för att uppnå ett vetenskapligt syn- och förhållningssätt. På enheten arbetar man systematiskt med kvalitetsarbete där ST-läkarna är delaktiga och får återkoppling. Däremot saknas det ett välfungerande doktorandprogram i regionen. Det finns på enheten inte några regelbundna vetenskapliga möten och inga artiklar av ST-läkarna har publicerats.

- 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

På enheten finns goda möjligheter att träna och utveckla ett ledarskap. En av enhetens ST-läkare genomför en ledarskaps-ST och inom ramen för detta tjänstgör vederbörande nu som medicinskt ansvarig läkare på enheten. Det finns en verksamhetschef som är intresserad av ledarskap som har coachat denne ST-läkare samt gett feedback på utveckling.

Det ges möjlighet att undervisa för sköterskegruppen på hälsocentralen samt möjlighet att handleda AT-läkare, dock utan återkoppling.

Sett till helheten finns goda möjligheter till att utveckla både kommunikativ kompetens, ledarskap och förmåga att handleda. Däremot behövs ett systematiskt arbetssätt kring handledning i kommunikation samt bedömning och återkoppling av kompetens i ledarskap och handledning som idag är bristfällig.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| 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

- Bra centralt stöd och engagerad studierektorsfunktion som dock verkar ha ett större uppdrag än tiden tillåter.
- Tillgång till webblösningen "ST-forum" som möjliggör kommunikation mellan de olika aktörerna i ST och ger struktur för utbildningen om det används.
- En mycket engagerad, tillgänglig och stödjande handledargrupp som värnar om handledningstid och utbildningsmiljö.
- En ledning som är intresserad av utbildningsfrågor och ledarskap. Möjliggör att det är ett gott utbildningsklimat och ser till att ST-läkarna får den struktur de behöver rent schemamässigt.
- ST-läkargrupp som gemensamt och var och en för sig tar ett stort ansvar för sin egen kunskapsinhämtning samt kvalitetsutvecklingen på enheten.

Svagheter

- De utbildningsprogram som görs i början av ST används ej som levande dokument och de revideras därmed inte och ger inte den struktur på ST som det är tänkt.
- Brist på struktur avseende bedömning och återkoppling av kompetens.
- Ingen dokumentation av uppnådd kompetens vilket författningen SOSFS 2015:8 kräver.

Förbättringspotential

- Vi bedömer detta som en god utbildningsvårdcentral som värnar om utbildning, kvalitet och delaktighet.
- Förslag på förbättring är att alla aktörer i ST sätter sig in i vad författningen kräver av respektive roll. Det är små förändringar som behöver göras. Det handlar om att skapa struktur för den bedömning som idag görs mer sporadiskt av ST-läkarnas kompetens.
- Titta igenom de utbildningsplaner som finns och se över vad som är gjort och revidera vid behov eller minst en gång per år.
- Arbeta mer systematiskt med bedömning och återkoppling av kompetens i ledarskap, kommunikation och handledning istället för att låta dessa kompetenser tränas men utan feedback på utveckling.
- Det finns ett bra dokument ifrån centralt håll som handlar om handledning som rekommenderas. Nyttja gärna studierektorsfunktionen för att komma vidare i denna fråga.