



SAMMANFATTANDE BEDÖMNING ST-SPUR-inspektion

Inspektionsdatum: 2015-11-04

Höglandssjukhuset
Sjukhus

Eksjö
Ort

Kvinnokliniken
Klinik

Ninnie Borendal Wodlin och Verena Sengpiel
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

Bred verksamhet på kliniken, men med liten volym. Med randningar/sidoutbildningar kan målbeskrivningen uppfyllas. Det finns dokumentation för utbildning och mål. Jämställdhetsplan finns inom regionen. Kliniken har för tillfället bemanningsproblem framförallt på läkarsidan som påverkar möjligheten till handledning och struktur på ST-utbildningen.

- 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

B Medarbetarstab och interna kompetenser

Alla ST-läkare har utbildade handledare. Varje handledare har ansvar för endast en adept. Studierektor saknas för tillfället. Studierektorns uppgifter sköts delvis av en ST-ansvarig på kliniken som dock endast jobbar på kvinnokliniken i Eksjö 50% vilket försvårar att bevaka ST-läkarnas utbildningsintressen. Det planeras en regiongemensam studierektor för obstetrik och gynekologi. Farhågan är att kommande studierektor inte ser utbildningssituationen i Eksjö – viktigt att ha kvar en ST-ansvarig i Eksjö som också är delaktig i schemaläggning. Det saknas specialister för handledning i vardagen. Specialistkollegium finns men hålls endast 1 gång/år. Återkopplingen till ST-läkarna efter specialistkollegiet sker inte alltid.

Gyn Eksjö



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

C Lokaler och utrustning

Bra lokaler med egna arbetsplatser med dator, samlad verksamhet och bra jourrum. ST-läkarna har tillgång till laparoskopisimulator som delas av flera kliniker i regionen - schemaläggning har inte varit anpassad till när simulatoren finns i Eksjö. TV-kolposkop finns. God tillgång till litteratur. Bra ST-hemsida där viktiga dokument är samlade – kan utvecklas ännu mera.

Utmärkt möjlighet att dokumentera ST-läkarnas framsteg (kursintyg, tjänstgöring etc) via intranätbaserad kompetensportfölj i regionen med inlogg för ST-läkare, handledare och verksamhetschef/studierektor.

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

Det finns ett bra introduktionsprogram för ST-läkare så väl som checklista inför jourverksamhet på förlossningen. Samtliga ST-läkare har en individuell utbildningsplan som följer målbeskrivningen.

Tidsplan och tydligare struktur på placeringar samt uppföljning av tänkta mål fungerar inte optimalt i nuläget.

Revision av utbildningsplan sker inte regelbundet.

Den operativa utbildningen har inte varit optimal. Man har precis infört ”Falu modellen” (sammanhängande operationsplacering i början och slutet av ST) – uppföljning krävs.

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

E Handledning och uppföljning

Utbildade handledare finns. Bra möjlighet för dokumentation via kompetensportfölj i regionen.

Strukturerad feedback är inte integrerad i vardagen.

Schemaläggningen försvårar möjligheten till handledning: Friställd specialist för handledning på mottagning saknas. Många placeringar där ST-läkarna arbetar ensam – ingen möjlighet till sit-in. Kontinuitet i schemat saknas ofta.

Alla specialister känner inte till ST-målbeskrivningen inklusive operativa delmål. Svårigheter att hitta gemensam tid för handledning.

Utsedd handledare under sidoutbildning saknas ofta, ingen överrapportering till ordinarie handledare sker.



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

F Teoretisk utbildning

Det erbjuds utmärkta möjligheter till extern utbildning: 1-2 kurser/termin, ledarskaps kurs samt kurs i medicinsk vetenskap i regionens regi. Det anordnas regionala ST-dagar (ca 1/år).

ST-läkarna erbjuds regelbundet deltagande i både OGU-dagar och SFOG-veckan.

Intern ST utbildning är under uppbyggnad – bör utvärderas.

Tid till självstudier finns i schemat.

ST-läkarna är inte alltid förberedda/pålästa inför kliniskt moment.

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

G Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

Formell kurs finns i regionens regi. Avsatt tid för det vetenskapliga ST-arbetet garanteras.

Det finns brister i den vetenskapliga kulturen på kliniken med endast en disputerad läkare, inget självständigt forskningsarbete har utgått från kliniken under de senaste åren. Svårt att hitta ST-projekt – samarbete med universitetssjukhus önskas.

ST-arbeten publiceras eller presenteras inte på vetenskapliga möten.

Bra möjlighet till doktorandprogram finns via regionen.

Artikeldragning på morgonmöten har införts men det saknas strukturerad feedback.

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

H Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

Regionen erbjuder ledarskapsutbildning samt utbildning i förbättringskunskap.

Kvalitetsarbete med presentation och feedback ingår i regionens kurs. ST-läkare ges möjlighet att vara teamledare vid ronder. Sit-in mall/rond mall finns men används inte regelbundet för att utvärdera ledarskaps- och kommunikativ kompetens.

ST-läkare ansvarar för och genomför utbildning på kliniken.

ST läkarna har möjlighet att handleda randande distrikts ST-läkare och läkarstudenter men strukturerad feedback på handledningen saknas.

Bra att ST-läkarna involveras i team redan under sitt ST, tydligare ledarskapsuppdrag önskvärt.

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

- En klinik med bra förutsättningar för fungerande ST-utbildning
- Dokumenterade riktlinjer och målbeskrivning för ST-utbildning finns
- Utbildade handledare
- Specialistkollegium
- Bra lokaler och utrustning
- Bra dokumentationssystem (kompetensportfölj)
- Bra introduktionsprogram för ST-läkare
- Checklista inför jourverksamhet på förlossningen
- ”Falun-modellen” för operativ träning infört
- Utmärkta möjligheter till extern utbildning inklusive ledarskaps kurs samt kurs medicinsk vetenskap
- ST-läkarna erbjuds regelbundet deltagande i både OGU-dagar och SFOG-veckan
- Schemalagd inläsningstid
- Avsatt tid för det vetenskapliga ST-arbetet samt kvalitetsarbetet
- Möjlighet till doktorandprogram
- ST-läkarna involveras i teamarbete
- ST-läkarna har möjlighet att handleda randande distrikts ST-läkare och läkarstudenter

Svagheter

- Bemanningsproblem på läkarsidan som påverkar ST-utbildningen
- Avsaknad av fungerande studierektorfunktion
- Brist på tidsplanering och tydlig struktur på placeringar
- Uppsatta utbildningsmål uppföljs inte rutinmässigt
- Strukturerad feedback är inte integrerad i vardagen
- Friställd specialist på mottagning saknas
- Mycket ensamarbete, svårt med kontinuitet
- Alla specialister känner inte till ST målbeskrivningen
- Utsedd handledare under sidoutbildning saknas, ingen överrapportering till ordinarie handledare sker
- Svårigheter att hitta gemensam tid för handledning
- Fungerande intern ST-utbildning saknas
- ST läkarna inte alltid förberedda/pålästa inför kliniskt moment
- Bristande vetenskaplig kultur
- Ingen fortlöpande utvärdering av kommunikativ kompetens, ledarskaps- och handledningsförmåga

Förbättringspotential

Verksamheten

Utbildningen bör prioriteras i schemat: friställd specialist på mottagningen.

Medarbetarstab och interna kompetenser

Fungerande studierektorfunktion: Farhågan är att kommande regionsövergripande studierektor inte ser utbildningssituationen i Eksjö – viktigt att ha kvar en ST-ansvarig i Eksjö som



också är delaktig i schemaläggning. Förslag på att införa ST-arbetsplatsträff som ett forum för ST-läkarna tillsammans med ST-ansvarig och studierektor. Specialistkollegium bör hållas 2 gånger/år. Viktigt att återkopplingen till ST-läkarna efter specialistkollegiet säkerställs.

Lokaler och utrustning

Schemaläggning bör anpassas till när laparoskopisimulatoren finns i Eksjö.

Tjänstgöringens uppläggning

Tydligare struktur med tidsplan på placeringar samt uppföljning av tänkta mål behöver införas. Studierektorn/ST-ansvarig bör vara involverad i schemaläggningen.

Revision av utbildningsplanen bör ske regelbundet – förslag att återinföra ”mitt i ST-utvärdering” tillsammans med ST-läkare, handledare, studierektor och verksamhetschef.

Gemensam bild på förväntningar, möjligheter och prioriteringar för den operativa utbildningen bör diskuteras. Använd alla operationer som ett utbildningstillfälle. Alla specialister måste släppa/dela med sig av operationsutrymme. Förslag att dela in operation i olika faser och kommer överens i förväg vad ST-läkaren ska utföra (exempel: öppna buken, exponera operationsområde, utföra operationen, blodstillning, sluta buken).

Den nu införda ”Falun modellen” (sammanhängande operationsplacering i början och slutet av ST) måste följas upp.

Handledning och uppföljning

Strukturerad feedback bör integreras i vardagen, t ex fortlöpande sit-ins, regelbunden användning av befintliga checklistor för bedömning av operation, rond etc.

Alla specialister bör känna till ST-utbildningens målbeskrivning inklusive de operativa delmålen.

Utsedd handledare ska finnas för varje sidoutbildning och överrapportering till ordinarie handledare förväntas.

Teoretisk utbildning

Den nu startade interna ST-utbildningen bör utvärderas.

ST-läkarna bör vara förberedda/pålästa inför kliniskt moment.

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

Samarbete med större klinik för vetenskaplig utbildning behövs.

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

Befintliga sit-in och rond mallar bör användas regelbundet för att utvärdera ledarskaps- och kommunikativ kompetens.

Strukturerad feedback på ST-läkarnas handledning bör införas.