



SAMMANFATTANDE BEDÖMNING ST-SPUR-inspektion

Inspektionsdatum: **20170425**

Kvinnokliniken Mälarsjukhuset
Klinik

Eskilstuna
Ort

René Bangshøj
Inspektörer

Anne Ekeryd Andalen

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

Verksamheten är tillräckligt allsidig och har tillräcklig volym för att kunna erbjuda möjligheter till en god utbildning. Dokumentation hur ST-utbildningen skall genomföras och utvärderas är bristfällig. Jämställdhetsplan finns inom landstinget.

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

B Medarbetarstab och interna kompetenser

Alla handledare har rätt specialistkompetens och har genomgått handledarutbildning förutom en handledare. Studierektor har handledar- samt studierektorsutbildning. Det finns tillräcklig kompetens bland medarbetare för att kunna handleda och vägleda i kliniska vardag. Skriftlig instruktion saknas för handledning av ST-läkare. Man har regelbundna handledarträffar för ST-handledare. Skriftlig uppdragsbeskrivning saknas för studierektor. Åtgärdsplan för utbildning av handledare är önskvärd

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

Det finns välutrustade lokaler, alla ST-läkare har egen arbetsplats. Föredömlig bibliotekstjänst

- | | | |
|---|---|-------------------------------------|
| 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
- D Uppfyller ej SOSFS – åtgärder krävs

PROCESS

D Tjänstgöringens uppläggning

ST-läkarna har individuella utbildningsplaner som följs upp och revideras i samråd. Utbildningsplanen följer målbeskrivningen, utbildningshandbok/checklista för uppnådd kompetens saknas. Jourtjänst utgör rimlig del av arbetet men ST-läkare är primärjour efter alldeles för kort tids tjänstgöring vid kliniken. Utvärdering av uppnådd kompetens inför jour saknas. Alla ST-läkare har ST-kontrakt och genomgått klinikkens introduktionsprogram.

- 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 handledare. Handledarträffar är schemalagda och dokumenteras gemensamt av handledare och ST-läkare. Bristfällig struktur på handledarträff med varierande stöd till ST-läkare av handledare. Otydliga utvärderingsmetoder av ST-läkarens kompetensutveckling. ST-kollegium 1 gång per år. Vid sidoutbildningen har man handledare men kommunikationen mellan handledare och sidohandledare brister. Varierande uppfattning om utbildningsklimat.

- 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-läkare genomgår teoretisk utbildning enl målbeskrivning och individuell utbildningsplan. Lästid finns schemalagd. ST-läkare deltar i intern och regional utbildning.

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

Utbildning erbjuds för att uppnå medicinskt vetenskaplig syn- och förhållningssätt. Alla ST-läkare utför vetenskapligt arbete samt kvalitetsarbete. Det finns vetenskapliga handledare på kliniken. FoU-enhet finns på sjukhuset som kliniken har god kontakt med. Alla ST-och kvalitetsarbeten redovisas på kliniken och återkoppling sker. Man har nyligen startat artikelgranskning.

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

H Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

ST-läkare ges möjligheter inom den dagliga verksamheten att utveckla ledarskapskompetens, leda vårdteam, handleda, undervisa och utveckla kommunikativ kompetens. Ceps och POP utbildningar tränar ST-läkare inom ledarskap i kliniska situationer. Landstinget erbjuder kurser i ledarskap, men ingen strukturerad handledning i ledarskap på kliniken. Strukturerad återkoppling genomförs ej.

- | | | |
|---|---|-------------------------------------|
| 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
- D Uppfyller ej SOSFS – åtgärder krävs

Styrkor

- Tillräckligt stor klinik både patientvolym och diagnospektrum
- Ändamålsenliga lokaler med adekvat utrustning
- Tillräcklig stor obstetrisk verksamhet från v 28+0, med god neonatal uppbackning
- All sidoutbildning kan erbjudas på sjukhuset
- Välutrustat medicinsk bibliotek med servicefunktion
- Bra Fou verksamhet med välvillig inställning till forskning på sjukhuset
- Bra kollegialt stöd i daglig verksamhet, speciellt avsatt konsultfunktion
- Lyckats med aktiv läkarrekrytering, kliniken är nu fullbemannad
- Obstetrisk utbildningsmottagning tillsammans med studierektor
- Dagkirurgisk operationsutbildning
- Kolposkopimottagning tillsammans med specialistkollega
- Frikostig inställning till externa kurser
- Schemalagd handledning och lästid
- Goda möjligheter för vetenskapligt arbete, finns flera disputerade handledare på kliniken

Svagheter

- Dialogen mellan klinikledning, SR, HL och ST brister
- Bristande introduktion
- Tidig jourtjänstgöring som skapar stor press och frustration
- Avsaknad av verktyg för kompetensbedömning inför jour
- Samordning av långsiktig planering för tjänstgöring/utbildning
- Svårt att erbjuda kontinuerlig placering, skapar "hattighet" i schemat
- Bristande samsyn i operationsutbildning. Måluppfyllelse? Ge kniven vidare
- Få tillfällen för handledarträffar och avsaknad av tydlig handledarinstruktion
- Insikt och kännedom om utvärderingsinstrument fallerar
- Ingen samsyn i sidosidoutbildning
- Många ST-läkare under utbildning

Förbättringspotential

- Dokument som beskriver utbildning bör skrivas/uppdateras och samlas på ett för kliniken lätt tillgänglig plats på intranätet.
- Riktlinjer för dokumentation/utvärdering av kompetens - Medinets kompetensportfölj?

- Tydligare riktlinjer för handledning/handledarträff samt mallar för sitin, handledarsamtal etc.
- Bättre kontakt med handledare vid sidoutbildningar.
- Att skapa gemensamma bilder av mål/erbjudande inom operation
- Utveckla nuvarande grundschema så att placeringar blir mer sammanhållna
- Planera bättre för jourverksamhet - senarelägga den - göra upp vilka mål som ska nås innan man går jour.
- Göra långtidsplanering för placeringar inom kliniken
- Involvera schemaläggaren i planerad utbildningsplan och revision
- Använd ST-tenta på kliniken som ett progressionstest, gärna obligatoriskt
- Se över ledigheter/kursutbud så inte alla är borta samtidigt.
- Förbättra kommunikation mellan klinikledning, schemaläggare och ST läkare