



SAMMANFATTANDE BEDÖMNING ST-SPUR-inspektion

Inspektionsdatum: **171127-171128**

Ögonsjukvården Dalarna
Klinik

Falun
Ort

Kerstin Hallnäs och Inger Westborg
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

Ögonverksamheten Dalarna är en länsklirik med verksamhet på 5 orter Falun, Mora, Ludvika, Borlänge och Avesta, Avesta är dock stängd fn pga bristande bemanning. Huvudverksamheten är förlagd till Falun.

Upptagningsområdet för länskliniken är 285 000 invånare.

Kliniken leds av en verksamhetschef med stöd av biträdande VC samt avdelningschefer för mottagning i Borlänge/Ludvika, Mora, Falun, operationsavdelning, sekreterargrupp, studierektor, ortoptistchef samt medicinskt ansvarig läkare för operation.

På kliniken bedrivs en bred öppenvårdsverksamhet med mottagning och kirurgi och kliniken handlägger majoriteten av patienter förutom de som faller inom ramen för rikssjukvård, bakre segmentkirurgi samt korneakirurgi.

Det finns 1 vårdplats på gemensam avdelning Ögon/Öron.

Kliniken har jour dygnet runt för patienter med akuta ögonåkommor.

Sammanfattningsvis är verksamheten tillräckligt stor och allsidig för att tillsammans med väl planerad sidoutbildning erbjuda adekvat bredd inom ögonspecialiteten.

Det finns skriftliga riktlinjer från vårdgivaren om hur specialitetsutbildningen ska genomföras och utvärderas.

Det finns en landstingsplan för jämställdhet och likaberättigande oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning.

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

Samtliga handledare är specialister i oftalmologi. Alla handledare har genomgått handledarutbildning. Studierektor, specialistkompetent i oftalmologi, finns som har genomgått handledarutbildning. Han har en skriftlig uppdragsbeskrivning samt arbetstid avsatt för uppdraget.

Möjlighet finns att ge ST-läkarna adekvat handledning och instruktion i det kliniska arbetet. Generella instruktioner för hur handledningen ska ske finns.

Handledarträffar sker regelbundet i samband med specialistläkarmöten då även sektionshandledare närvarar.

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

God teknisk utrustning finns och lokalerna är ändamålsenliga och väl tilltagna. Ombyggnation med nya lokaler för Retina-verksamheten är på gång. Alla ST-läkarna har inte tillgång till arbetsplats med egen dator, det finns dock fria allmänna arbetsplatser att tillgå. Det finns tillgång till bibliotekstjänst och aktuella tidskrifter.

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

PROCESS

D Tjänstgöringens uppläggning

Enheten har ett introduktionsprogram som alla ST-läkare har genomgått. ST-läkarna har ST-kontrakt samt individuella utbildningsprogram som överensstämmer med målbeskrivningen. Individuella utbildningsprogrammet följs upp regelbundet och revideras vid behov. Checklistor och skriftliga utbildningsmål finns för varje delplacering. Samtliga ST-läkare erbjuds sidoutbildning inom de områden som saknas på kliniken. Jourverksamhet max 2 pass dagjour per vecka. Kvälls/nattberedskap 3 pass/månad. Studierektorn utgör en organisatorisk stödfunktion till verksamhetschefen och tar del av verksamhetschef och handledarens bedömning av ST-läkaren. Individuella utbildningsprogram och handledare finns för eventuella legitimerade läkare utan specialistkompetens som arbetar vid enheten en längre tid.

ST-läkare, oavsett kön, etnicitet, religion eller trosuppfattning, arbetar på lika villkor och har lika möjligheter att nå målen i målbeskrivningen.

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

E Handledning och uppföljning

Personlig handledare är utsedd för alla ST-läkare. Schemalagd handledning ska ske med 2 timmar varannan vecka. Arbetsgivaren ansvarar för att detta fungerar schemamässigt. Schemaläggs ej under sommarmånader. ST-läkaren har segmentshandledare under varje utbildningsperiod.

Handledningen ska fortlöpande dokumenteras. ST-läkaren ansvarar för detta, men handledarsamtal, uppnådd kompetens, förvärvade kunskaper och färdigheter i enlighet med målbeskrivningen dokumenteras delvis bristfälligt av ST-läkarna. Ögonläkarföreningens checklista används för dokumentation under segmentsplaceringarna. Bedömning och återkoppling sker efter avslutad segmentsplacering och vid behov justeras utbildningsplanen.

Varje år går kollegiet igenom samtliga ST-läkare. Detta sker med skriftliga utvärderingar. Samtidigt fyller ST-läkaren i ett egenskattningsprotokoll. Dessa dokument används av ST-läkaren och handledaren som stöd för vidare utveckling.

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

F Teoretisk utbildning

Teoretiska kurser och utbildningar planeras in i ST-tjänstgöringen och ST-läkaren får gå alla förekommande ST-kurser inom specialiteten. ST-läkarna erbjuds även andra externa utbildningar till exempel regionala och nationella ST-dagar inom specialiteten (i mån av möjlighet utifrån bemanning) samt landstingsgemensamma kurser inom bland annat ledarskap, vetenskaplig syn och förhållningssätt, handledarutbildning, försäkringsmedicin, palliativ medicin och juridik för läkare. Internutbildning har tidigare skett regelbundet, anordnat av ST-läkarna själva, dock bristfälligt senaste halvåret men detta planeras att återupptas. Schemalagd tid för självstudier finns med 2 timmar per vecka. ST-läkarna får 2 veckors inläsningstid inför svenska eller europeiska ST-tentamen.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| 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 erhålla ett medicinskt och vetenskapligt förhållningssätt genom landstingsgemensam kurs. ST-läkare genomför ett skriftligt individuellt forskningsarbete enligt målbeskrivningen. För detta har avsatts upp till 10 veckors arbetstid. Kompetensbedömning och återkoppling till ST-läkaren sker på läkarmöten respektive länsmöten.

Kvalitetsarbete genomförs enligt målbeskrivning, kompetensbedömning och återkoppling sker vid länsmöten och läkarmöten. Det finns ingen disputerad handledare på kliniken. Samarbete finns med ögonkliniken i Västerås och disputerade handledare på sjukhuset inom andra specialiteter. Tre självständiga forskningsarbeten har redovisats i form av publikationer under de senaste två åren. Möten där vetenskaplig litteratur kritiskt granskas saknas. Doktorandprogram på enheten saknas. Möjlighet till forskning finns via (CKF) Centrum för Klinisk forskning

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

Ledarskapskurs inklusive kommunikativ kompetens finns inom landstinget som alla ST-läkare ska genomgå. Medsittning används ffa första året samt under barn/neuroplacering och ger möjlighet till återkoppling av kommunikativ kompetens. Strukturerad bedömning och återkoppling inom ledarskap, kommunikation och pedagogik kan förbättras. ST-läkaren har möjlighet att handleda studenter, AT-läkare och randande ST-läkare från primärvården och får återkoppling för detta.

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

- God stämning på klinken.
- Engagerade handledare och studierektor samt en stödjande klinikledning.
- Gott utbildningsklimat med strukturerad handledning och bra schemaplanering.
- Uppmuntran till teoretiska studier med väl avsatt studietid.
- Uppmuntran till egna initiativ inom utbildningen samt bra stöd i att utveckla läkarrollen.
- Tillräckligt stor klinik med ett brett sjukdomspanorama och möjlighet att följa kroniska patienter.
- Introduktionsprogram finns.
- Specialistkollegium 1 gång/år.
- Schemalagd bakjour finns under de arbetspass då ST-läkare kan förväntas behöva hjälp.
- Välplanerad sidoutbildning finns.
- Krav på att genomföra specialistexamen finns och tid ges för instudering på arbetstid.
- Kliniken har en god teknisk utrustning och generösa lokaler.

Svagheter

- Handledningssamtal med bashandledare försvinner ofta ur planeringen längre tid då ST-läkaren har segmentplaceringar och sidotjänstgöring.
- Handledningssamtal och uppnådd kompetens dokumenteras delvis bristfälligt av ST-läkare.
- Strukturerad internutbildning har fallit bort sista halvåret.
- Avdelningsarbetet upplevs som betungande och tillräckligt stöd från dagbakjouren kan vara svårt att få.
- Inte optimal feedback avseende ledarskaps- och kommunikativ kompetens.
- Alla ST-läkare har inte egen arbetsplats med egen dator.

Förbättringspotential

- Handledarutbildning bör uppdateras regelbundet för alla handledare.
- Återuppta schemalagd ST-utbildningsföreläsning/egen ST-utbildning.
- Förändring av avdelningsarbetet tex att mer erfarna ST-läkare tar dessa passen eller att arbetet omfördelas tex receptförskrivningen sker av någon annan.

- Dokumentation av handledning och uppnådda kompetenser behöver följas upp mer strukturerat för alla ST-läkare.
- Använd checklistan som ett levande dokument under hela ST-tiden.
- Utvärderingsinstrument som medsittning kan användas mer genomgående under utbildningen.
- Uppföljning och återkoppling av ST-läkarnas utveckling inom ledarskap och kommunikativa kompetens kan förbättras.
- Internutbildning för hela kliniken regelbundet där ST-läkarna också har programpunkter tex efter genomförd ST-kurs.
- Tillgodose egna arbetsplatser för ST-läkare.