



SAMMANFATTANDE BEDÖMNING ST-SPUR-inspektion

Inspektionsdatum: 161024-161025

Gävle sjukhus
Sjukhus

Gävle
Ort

Kvinnokliniken
Klinik

Karin Hildén, Ninnie Borendal Wodlin
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

Verksamheten har skriftliga rutiner för hur ST-utbildning ska genomföras. Verksamheten är av god kvalitet, tillräckligt allsidig för att målbeskrivningen ska kunna uppfyllas (inklusive sidoutbildning). Jourtjänstgöring i tillräcklig mängd ingår i utbildningen.

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 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 ST-handledare är specialistkompetenta i avsedd specialitet och har handledarutbildning. Ingen handledare handleder mer än en ST-läkare. Studierektor finns och har uppdragsbeskrivning som dock kan utvecklas. Studierektorn har avsatt 20 % arbetstid för uppdraget. Kliniken är bemannad med tillräckligt många läkare med relevant specialitet och kompetens. Tydliga riktlinjer för handledning saknas. Regelbundna handledarträffar saknas. Tjänstgöringen är organiserad och planerad så att målbeskrivningen kan uppfyllas.

Handledning av ST-läkarnas vetenskapliga arbete fungerar men antalet disputerade läkare på kliniken skulle behöva utökas.

Gyn Gävle



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

Mottagnings- och avdelningslokaler är ändamålsenliga och har adekvat utrustning. Det finns arbetrum/rondrum. ST-läkarna har inte tillgång till fast arbetsplats med egen dator. Fast administrativ arbetsplats ligger långt ifrån klinikens lokaler. Det finns tillgång till delade administrativa arbetsplatser i arkivlokalen. Tillgång till adekvat bibliotekstjänst och adekvata tidskrifter finns. Lärandemiljön bedöms god.

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

PROCESS

D Tjänstgöringens uppläggning

Alla ST-läkare har individuella och tillräckligt preciserade utbildningsprogram som omfattar även sidutbildningens upplägg. Studierektorn deltar i upprättande av utbildningsprogram tillsammans med ST-läkare och handledare. Tjänstgöringen är upplagd efter målbeskrivningen. Utbildningsprogrammen revideras inte regelbundet men vid behov. Kliniken har ett välfungerande introduktionsprogram. Det finns en strukturerad, kirurgisk träning på kliniken.

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

Alla ST-läkare har en personlig handledare. Det ges förutsättningar för schemalagd handläggning där ST-läkaren och handledaren gemensamt tar ansvar för att den schemaläggs och genomförs. Handledningen genomförs med varierande regelbundenhet och dokumenteras inte alltid. Det saknas mall för dokumentation av handledning.

ST-läkarna har regelbundna medarbetarsamtal med läkarchefen. Handledning finns även vid kompletterande tjänstgöring. Plan finns för bättre återkoppling från kompletterande tjänstgöring. ST-läkarna har mycket gott stöd och får instruktioner från seniora kollegor i vardagen, inklusive bakjourer.

ST-läkaren ges möjlighet via webbaserad tjänst, ST-forum, att dokumentera uppnådd kompetens och mål. Det görs strukturerad, fortlöpande bedömning av ST-läkarens kompetensutveckling avseende kliniska mål men inte alltid avseende ledarskap och kommunikativ förmåga. Sit-ins används och följs upp i handledning.

Utbildningsklimatet bedöms vara mycket gott och man har ett öppet diskussionsklimat.



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

F Teoretisk utbildning

ST-läkaren ges möjlighet att gå de kurser som krävs för att uppfylla målbeskrivningen. Det finns regelbunden intern utbildning. Tid för självstudier schemaläggs regelbundet.

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

G Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

Samtliga ST-läkare genomför ett individuellt arbete utifrån vetenskapliga principer. Tillgång till handledare finns på kliniken eller via extern FoU-enhet. Kvalitetsarbete genomförs av samtliga ST-läkare. Kliniken har regelbundna möten där medarbetare diskuterar och kritiskt granskar vetenskaplig litteratur, men detta kan utvecklas ytterligare.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| 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-läkarna ges förutsättningar att utveckla den kommunikativa kompetensen. Uppföljning av ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens saknas till stor del. Det finns förutsättningar för ST-läkarna att själva undervisa och handleda under handledning men detta utnyttjas inte fullt ut. Regionen har övergripande kurser i ledarskap, kommunikativ kompetens och handledning som ST-läkarna går.

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



Styrkor

- Mycket god teoretisk utbildning.
- Bra introduktionsprogram som följs.
- Tillräcklig kompetens och god bemanning på kliniken.
- God trivsel. Stor hänsyn tas till individ och situation.
- Regelbunden, schemalagd tid för självstudier.
- Engagerad och ambitiös studierektor.

Svagheter

- Avsaknad av egen arbetsplats med egen dator i närheten av kliniken.
- Avsaknad av strukturerad återkoppling på kommunikation och ledarskapskompetens.
- Avsaknad av handledarträffar.
- Svårighet att komma till för randning i högriskobstetrik i Uppsala.

Förbättringspotential

- Tydliggör från klinikledningen hur man planerar anställning av ST-läkare i framtiden då det finns en oro i ST-gruppen att man blir för många.
- Erbjud fast arbetsplats med dator för ST-läkare i nära anslutning till kliniken.
- Skapa tydliga riktlinjer för hur handledning ska gå till samt dokumentera handledningen bättre. Använd ST-forum.
- Skapa handledarträffar minst 1 gång per termin för utveckling av handledning.
- Tydliggör det ansvar som ST-läkare och handledare har avseende att få till handledarträffar.
- Skapa en plan för återkoppling från handledare på sidoutbildning.
- Mer strukturerad feedback på kirurgisk utveckling. Använd korten från "Ge kniven vidare".
- Ge mer återkoppling på ledarskap och kommunikation. Ta upp det som en punkt på varje handledarträff. Be läkarstudenter om återkoppling vid kandidatmottagning. Utnyttja andra personalkategorier än läkare för återkoppling. Ha tema "feedback" på internutbildning för klinikens alla läkare.
- ST-läkarna bör i större utsträckning själva efterfråga återkoppling.
- Tydliggör att man förväntas göra ST-examen. Använd ST-examen som progressionstest på kliniken.
- Redovisa ST-arbete och kvalitetsarbeten tydligare. Möjliggör vid dessa tillfällen att få feedback på det man gjort.
- Utveckla förmågan att kritiskt granska och utvärdera vetenskaplig litteratur. Involvera i större utsträckning även specialister i artikelgranskning för att lyfta diskussionen och få in olika aspekter på det man läst.