



## SAMMANFATTANDE BEDÖMNING ST-SPUR-inspektion

Inspektionsdatum: 2013-11-27

Länssjukhuset Ryhov  
Sjukhus

Jönköping  
Ort

Barn- och ungdomsmedicinska  
Klinik

Petter Borna och Nina Nelson  
Inspektörer

**A Verksamheten:** (riktlinjer, verksamhetens allsidighet, mångfald/jämställdhet)  
Vårdgivaren har dokumenterade rutiner för specialiseringstjänstgöringen.  
Verksamheten är allsidig och ST kan fullgöras på orten.  
Rimlig andel jourtjänstgöring.  
Plan finns avseende likabehandling.

Föredömlig  God  Acceptabel  Oacceptabel

**B Tjänstgöringens upplägg:**

Tjänstgöringen är organiserad och planerad så att målbeskrivningen kan uppfyllas.  
Introduktionsprogram finns och används.  
PRG (Patient eller ProcessRelaterade Grupper)-systemet utgör en multiprofessionell bas där ST-läkarens medverkan kan stärkas ytterligare. Goda exempel finns på förbättringsarbeten inom PRG. Vårdadministratörens roll i PRG väsentlig och bör användas som stöd i ST-läkarens mottagningsplanering och uppföljning.  
ST-läkarna har individuella ST-kontrakt. ST-utbildningen är upplagd utifrån specialistföreningens rekommendationer och revideras regelbundet.  
Utbildning inom gren- eller tilläggspecialitet kan påbörjas under tjänstgöring i basspecialitet.  
Likabehandlingspolicy efterlevs.

Föredömlig  God  Acceptabel  Oacceptabel

Föredömlig utbildningskvalitet

Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd följs. Övriga kvalitetsindikatorer är uppfyllda, men enstaka undantag kan förekomma.

God utbildningskvalitet

Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd följs.

Acceptabel utbildningskvalitet

Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd följs i väsentliga delar men brister förekommer.

Oacceptabel utbildningskvalitet

Flera allvarliga brister har påvisats vad gäller följsamheten till Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd.



### **C Kompetenser och utrustning:**

Samtliga ST-handledare är specialistkompetenta i barnmedicin och har genomgått eller genomgår handledarutbildning, ST-läkaren genom en särskild utbildning tillsammans med sin handledare.

Systematik och regelbundenhet kan förbättras för handledarträffar.

Tillgång till läkare med relevant specialistkompetens är generellt god men antalet specialister inom neonatologi än så länge otillräcklig.

Tillgång till vetenskaplig, administrativ och pedagogisk kompetens finns. Kliniken har fem disputerade läkare samt samverkar klokt nationellt.

Föredömlig studierektorsfunktion med ett flertal nya kunskapsalstrande initiativ.

Moderna och ändamålsenliga lokaler som är utspridda på fem våningsplan.

Föredömlig  God  Acceptabel  Oacceptabel

### **D Handledning och uppföljning:**

Handledning finns och sker regelbundet men brister i dokumentation. Medarbetarsamtal sker årligen.

ST-läkaren dokumenterar fortlöpande uppnådd kompetens.

Bedömning och återkoppling sker men osystematiskt och utan direkt koppling till tjänstgöringsplacering.

Ett första specialistkollegium har hållits i syfte att bistå handledaren i bedömning av dennes ST-läkare.

Stimulerande utbildningsklimat.

Vårdgivarens rutiner för regelbunden utvärdering av ST-tjänstgöringen saknas.

Föredömlig  God  Acceptabel  Oacceptabel

### **E Teoretisk utbildning:**

Teoretiska utbildningsmoment och relevanta kurser planeras in i utbildningen.

Hög ambitionsnivå avseende intern och extern utbildning.

Tid för självstudier ej systematiskt schemalagd.

Föredömlig  God  Acceptabel  Oacceptabel

### **F Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete:**

Goda möjligheter till vetenskapligt arbete och kvalitetsarbete som också genomförs.

Genom Qulturum och Futurum erbjuds kurser i vetenskap och kvalitetsarbete.

Kliniken har fem disputerade läkare samt väl utvecklat samarbete med olika universitetskliniker/universitet i Sverige.

Artiklar läses och redovisas i läkarkollektivet.

Återkoppling på vetenskapligt och kvalitetsarbete brister i vissa fall.

Landstinget erbjuder och ST-läkarna går obligatorisk utbildning i kvalitetsarbete och ledarskap (ST-LEKA).

Föredömlig  God  Acceptabel  Oacceptabel

### **G Ledarskapskompetens:**

Utbildning i ledarskap och kommunikation finns och erbjuds, obligatorisk.

Se ovan avseende ledarskapsutbildning, s.k. ST-LEKA som visar att möjlighet till ledarskaps-ST har öppnats i landstinget.

Möjligheterna att i verksamheten utveckla och bedöma ledarskapskompetens och kommunikativ förmåga behöver förbättras.

Föredömlig  God  Acceptabel  Oacceptabel



## H Karriärmöjligheter:

Det finns möjlighet att fördjupa sig i organisations- och ledarfrågor.

Kliniska karriärmöjligheter utmärkta.

Möjligheter till forskning är inte lika framträdande.

Föredömlig

God

Acceptabel

Oacceptabel

### Styrkor

Övergripande dokument finns, revideras och används

Qulturum en styrka i den lärande organisationen som strävar efter brett förankrade förbättringar

Futurum är en möjlighet för stöd i vetenskapligt arbete.

Varje ST-läkare avdelas 10 veckors odelad tid för vetenskapligt arbete och kvalitetsarbete

Studierektorsrollen vital och aktiv. Studierektorn arbetar framsynt för att stärka och utveckla lärandekulturen.

PRG en viktig bas i ST-läkarens vardag.

Gott seniorstöd, välvillig inställning till kompetenspåfyllnad.

### Svagheter

Brister i system för återkoppling som sker alltför sällan och inte konsekvent.

Handledarkollegium bör startas upp

Specialistläkarkollegium finns men bör genomföras mer systematiskt och regelbundet

Vårdgivarens rutiner innefattar ej SPUR.

Uppdragsbeskrivning till studierektor saknas.

Telefonrådgivning (med medlyssning) liksom remisshantering används inte som kunskapskälla för ST-läkaren.

ST deltar ej konsekvent i etikarbete.

### ss

En stor barnklinik med tillräckligt patientunderlag som dock skulle kunna göras mer tillgängligt för ST-läkaren i det polikliniska arbetet.

Utbildningsklimatet är utmärkt och studierektorsfunktionen välfungerande, dock än så länge utan formaliserad och dokumenterad uppdragsbeskrivning.

Kliniken genomsyras av goda förbättringsambitioner som ffa skulle komma till nytta om PRG utvecklades som nod i ST-läkarens arbetsdag och även i multiprofessionellt kvalitetsarbete.

En bättre konkretiserad omsorg om ST-läkarens utveckling i en strukturerad, konsekvent och återkommande återkoppling skulle komma hela kliniken och dess patienter till godo.