



## SAMMANFATTANDE BEDÖMNING ST-SPUR-inspektion

Inspektionsdatum: 2016-10-20 -- 21 .....

Universitetssjukhuset Örebro

Örebro

Hjärtlungkliniken, Hjärtsektionen

Sjukhus

Ort

Klinik

Karin Åström-Olsson, Anneli Svensson.....  
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

Hjärt-Lungkliniken Hjärtsektionen USÖ har ett upptagningsområde omfattande 290 000 individer i Örebro region och 140 000 i primärt upptagningsområde. Verksamheten är tillräckligt bred och allsidig avseende patientsammansättning och sjukdomspanorama för att målbeskrivningens krav ska kunna uppfyllas. Kliniken har en omfattande öppenvårdsverksamhet samt slutenvård med 32 vårdplatser. Det finns koronarangiografi/PCI, invasiv elfys, deviceverksamhet, TAVI/klaffåtgärder samt hjärtsvikt/GUCH inbegripet transplantationskontroller och flera specialiserade mottagningar.

- 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

Sektionen har 20 specialister och tre ST-läkare. Fyra läkare är disputerade, varav en är adjungerad professor och det finns fyra aktiva doktorander. Studierektor och ansvariga huvudhandledare är specialistkompetenta i kardiologi samt handledarutbildade. Det finns inga vakanta tjänster. Det finns en handlingsplan för ST-utbildningen vid

Sammanf\_bedömn\_SPUR\_Örebro\_20161024 KÅO



Hjärtlungkliniken/hjärtsektionen omfattande introduktion, tjänstgöring, handledning samt riktlinjer för kvalitetsarbete och arbete enligt vetenskapliga principer. Handlingsplanen innefattar en ansvarsfördelning mellan verksamhetschef, studierektor, handledare och ST-läkare samt uppdragsbeskrivning med arbetsuppgifter för studierektor. Det beskrivs en bra kommunikation och samarbete mellan olika yrkesgrupper.

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

Lokaler och utrustning är funktionella. Samtliga ST-läkare har tillgång till egen arbetsplats med dator i delat rum. Det finns ett bibliotek på sjukhuset, som utnyttjas sparsamt, samt tillgång till medicinsk och vetenskaplig information i form av UpToDate på generell licens. Det finns på begäran möjlighet till distansuppkoppling från hemmet.

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

Samtliga ST-läkare har individuella ST-kontrakt och utbildningsprogram som utvärderas och revideras fortlöpande vid behov. Utbildningsplanen utarbetas enligt mall i samarbete mellan handledare och ST-läkare med hjälp av studierektor. Verksamhetschefen har fortlöpande dialog med ST-läkarna om deras utveckling, något som alla verkar nöjda med även om det inte sker formaliserat. Utbildningen är upplagd efter målbeskrivning. ST-läkarna deltar i medicinjournalen enligt särskilt schema och i en utsträckning som upplevs adekvat. Huvuddelen av tjänstgöringen sker på eget sjukhus med sidoplacering på länsdelssjukhus för att tillgodogöra sig det patientperspektivet. Vid behov ordnas kortare sidotjänstgöring på annat universitetssjukhus (t.ex hemodynamik i Lund). ST-läkarna deltar tidigt i mottagningsverksamheten med eget patientansvar (PAL-skap). Önskemål finns att tjänstgöringen på den egna kliniken skulle bestå av mer sammanhängande perioder på de olika sektionerna, i nuläget kan den vara ganska splittrad.

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

Varje ST-läkare har en personlig handledare, och handledningen dokumenteras delvis.



Uppföljning och utvärdering sker fortlöpande i dagligt arbete och samtal inkl handledarsamtal, dock efterfrågas en ökad och mer strukturerad återkoppling. ST-läkarna diskuteras fortlöpande inom klinikledning och specialistgrupp men ej formaliserat/dokumenteras inte.

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

Utbildningsplaner finns för alla tre ST-läkarna, med inplanerad kompletterande teoretisk utbildning i form av kurser efter behov. Gott utbud av fortlöpande internundervisning erbjuds, se dock nedan. ST-läkarna erbjuds att delta i externa utbildningar efter behov utan krav på systematisk återrapportering. Avsatt tid för självstudier varje vecka finns enligt kontrakten, blir i praktiken mer sporadiskt men i tillfredsställande mängd.

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

Arbete enligt vetenskapliga principer samt kvalitetsarbete är överenskomna i ST-kontrakten och finns inlagda i tidsplaneringen. Det finns god tillgång till disputerade läkare på kliniken som fungerar som vetenskapliga handledare. Det finns ett välfungerande doktorandprogram och aktiv forskning på kliniken (de senaste åren har 15-20 artiklar publicerats årligen med någon av klinikens specialister som författare eller medförfattare) med möjlighet för ST-läkarna att själva bedriva utvidgad forskning med hjälp av så kallat ”startpaket” innehållande medel för tid. 10 heltidsanställda forskningssköterskor och en forskningskoordinator finns som hjälp, liksom administrativt stöd. Kvalitetsarbetet bedöms kontinuerligt i teamarbetet i vardagen. Journal Clubs förekommer men i varierande utsträckning och nivå, högre nivå på detta samt på internutbildningen efterfrågas.

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

### H Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

Goda möjligheter att tidigt få utveckla både ledarkompetens och pedagogisk kompetens både gentemot yngre kollegor, studenter och även i vårdteam. Det önskas mer av utvärdering och kontinuerlig feed-back både avseende ledarstil och pedagogik.



- |   |  |                                     |
|---|--|-------------------------------------|
| 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**

Hjärtlungkliniken Hjärtsektionen USÖ erbjuder en allsidig kardiologisk ST-utbildning. Verksamheten innehåller ett brett kardiologiskt patientklientel som täcker utbildningsbehoven. Kliniken har ambitionen att ge en god kardiologisk kompetens. Sjukhuset är välutrustat och verksamheten ligger lokalmässigt väl samlad. Funktionella arbetsplatser finns, liksom god tillgång på specialistkompetenta handledare. Mycket positivt utbildningsklimat och god, familjär stämning. Korta beslutsvägar, en synlig chef och medarbetare som känner sig sedda.

### **Svagheter**

Det sker ingen formell eller dokumenterad feed-back och bedömning avseende kompetensutveckling (avseende klinisk kompetens, ledarskap samt kommunikativ kompetens).  
Tjänstgöringen på den egna kliniken upplevs något osammanhängande.

### **Förbättringspotential**

Kontinuiteten i tjänstgöringsplaceringen kan förbättras. För att tillse adekvat tid på resp placering föreslås enkel loggbok för eget bruk.  
Strukturerad återkoppling som dokumenteras (eftersom detta är ett formellt krav att det ska göras, ansvaret ligger hos verksamhetschef/motsvarande).  
Som stöd för handledare och ST-läkare att ge/få strukturerad och dokumenterad feedback föreslås t.ex specialistkollegium regelbundet.  
Önskemål om tjänstgöring tillsammans (handledare + ST-läkare) på t.ex avdelning för att möjlighet till direkt-feedback på kliniskt arbetssätt, bemötande, kommunikation etc.  
Högre nivå på Journal Clubs samt på internutbildningen efterfrågas.