



SAMMANFATTANDE BEDÖMNING ST-SPUR-inspektion

Inspektionsdatum: **16-17 maj 2017**

Internmedicin
Klinik

Örnsköldsviks Sjukhus
Ort

Internmedicinen vid Örnsköldsviks sjukhus är en del i Länsverksamhet Medicin Västernorrland. Funktionsmässigt bedömes många av delarna nedan som egen enhet.

Ola Ohlsson och Jesper Persson
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

Sjukhuset i Örnsköldsvik har ett upptagningsområde på 60 000 invånare och är ett av de tre akutsjukhusen i länet. Medicinkliniken är en del av Länsverksamhet Medicin i Västernorrland med totalt ett upptagningsområde på 240 000 invånare. Slutenvården i Örnsköldsvik har för närvarande 51 vårdplatser varav 6 är avsedda för medicinsk rehabilitering. Det finns en klinisk fysiologisk avdelning i anslutning till hjärtavdelningen som kardiologerna ansvarar för. Kliniken har röntgenrond två dagar i veckan.

Dialysavdelningen är öppen sex dagar i veckan. Öppenvårdsverksamheten har sedvanlig profilering med inriktning internmedicinens olika grenar.

Verksamheten är tillräcklig allsidig avseende patientsammansättning och sjukdomspanorama för att målbeskrivningens krav skall kunna uppfyllas. Tillflödet av patienter från akutmottagningen är ordinärt för ett upptagningsområde av denna storlek.

Det finns övergripande skriftliga riktlinjer från Landstinget Västernorrland hur ST-utbildningen skall genomföras och utvärderas, vilka överensstämmer med författningen.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| 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 internmedicin och flera har tillika kompetens i ytterligare en invärtesmedicinsk specialitet. Alla handledare har genomgått handledarutbildning. Det finns en specialistkompetent studierektor inom basspecialiteten internmedicin med för närvarande cirka 15 % avsatt tid för uppdraget. Det finns totalt 16 specialisttjänster varav 4,25 för närvarande är vakanta. För närvarande upprätthålls viss del av behovet av specialister inom lungmedicin/allergologi och reumatologi av vikarier.

Kliniken har för närvarande 7 ST-läkare i internmedicin. Primärjourverksamheten inom internmedicin bemannas med AT-läkare, vikarier och ST-läkare. Det finns riktlinjer för ST-handledaruppdraget och uppdragsbeskrivning för ST-studierektor i landstinget Västernorrland liksom på kliniknivå.

Det finns regelbundna handledarträffar för ST-handledarna (ST-kollegium).



Studierektor och handledare deltar i utformningen av de individuella utbildningsprogrammen i samband med ST-start.

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

Utrustningen för diagnostik och behandling är adekvat. Alla ST-läkare i tjänst har tillgång till fast arbetsplats med dator. Jourrummen har ordinär hotellstandard. Akutmottagningen har ljusa och ändamålsenliga lokaler, inklusive ST-läkarnas arbetsrum.

Det finns tillräcklig tillgång till medicinsk och vetenskaplig information. Sjukhuset tillhandahåller uppdaterade behandlingsrutiner via nätet. Kliniska beslutsstöd bland annat Up to Date finns tillgängliga.

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

Alla ST-läkare får en relevant introduktion redan som AT-läkare på kliniken. Utbildningen är upplagd utefter målbeskrivningen.

Det finns landstingsövergripande dokument hur ST skall genomföras och utvärderas. Alla ST-läkarna har individuella utbildningsprogram, lite olika utformade, som uppdateras regelbundet i samråd med studierektor och handledare. I utbildningsprogrammet finns sidoutbildningarna preciserade, men ingen mall för uppföljning. Alla ST-läkare har ST-kontrakt. Jourverksamheten upptar cirka 30 % av den totala utbildningstiden.

Huvuddelen av tjänstgöringen kan antingen genomföras på hemmakliniken, vissa avsnitt på läns- eller universitetssjukhus. ST-läkarna har egen internmedicinsk

mottagning under handledning, samt profilerade mottagningar knutna till sina aktuella placeringar.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| 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. Kliniken har nyligen avsatt fasta tider för handledning varannan vecka. Handledningen utgår från det individuella utbildningsprogrammet. Handledningens utformning varierar, både avseende frekvens och innehåll.

ST-läkarna dokumenterar ej sina handledarsamtal regelbundet. Dokumentationen av kompetensutveckling sker inte konsekvent.

Medicinskt ansvarig läkare har regelbundna utvecklingssamtal med ST- läkarna.

ST-läkarnas kompetens utvärderas för närvarande ej på ett strukturerat sätt.

Etablerade bedömningsmetoder såsom DOPS (Direct Observation of Practical Skills), medsittning eller 360 graders bedömning användes i ringa omfattning. Det finns en klinikövergripande strategi för detta, som dock ännu ej är implementerad i praktiken. ST-läkaren ges nödvändiga instruktioner konsekvent under hela ST-tjänstgöringen. Det finns ingen struktur hur ST-läkarnas sidutbildning skall utvärderas. Studierektor har handledarmöten en gång per termin.

Återkopplingen till ST-läkarna avseende den medicinska kompetensutvecklingen, ledarskap och kommunikativ förmåga är varierade och ej enhetlig.

Utbildningsklimatet är gott.

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

Obligatoriska kurser och övrig externutbildning är inplanerade i ST-läkarnas utbildningsplaner vilka genomförs konsekvent.

Internutbildningen finns schemalagd två gånger i veckan och genomförs enligt uppgjorda planer. På dessa rapporteras även nya kunskaper efter genomgångna

kurser, kongresser eller externa placeringar. Tid för självstudier är avsatt en vecka per termin.

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

Tid finns avsatt för projektarbeten inom såväl medicinsk vetenskap som kvalitetsarbete i ST-kontrakten motsvarande mer än 10 veckor. Utbildningen som sker centralt i landstinget Västernorrlands regi innefattar föreläsningar, seminarier och praktiska övningar i syfte att ST-läkaren skall uppnå ett vetenskapligt förhållningssätt och genomföra ett individuellt arbete. Det finns ingen disputerad läkare på kliniken, som kan fungera som vetenskaplig handledare. Kliniken har regelbundna möten där medarbetare diskuterar och kritiskt granskar vetenskaplig litteratur.

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

Landstinget i Västernorrland erbjuder ledarskapsutbildning. Det finns ingen lokal struktur för handledning och träning och återkoppling i kommunikativ kompetens och ledarskapskompetens. ST-läkarna har själva uppdrag som handledare till AT-läkare och medicinstudenter. Uppföljning sker i samband med handledarträffar med viss återkoppling.

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

- Medicinkliniken i Örnsköldsvik innehåller ett oselecterat internmedicinskt patientklientel med ett heltäckande sjukdomspanorama
- Kliniken har bibehållit röntgenronder två gånger i veckan, vilket har stort utbildningsvärde för ST-läkarna
- Det finns ett välutrustat klin.fys lab, där medicinläkarna själva utför undersökningarna med hjälp av biomedicinska analytiker
- Rymliga och ljusa lokaler med egna arbetsplatser för ST-läkarna
- Kliniken har en tydlig ambition att ge ST-läkarna en bred internmedicinsk kompetens
- Genom klinikens struktur och innehåll mognar ST-läkarna snabbt in i läkarrollen och får goda basalkunskaper
- Medicinkliniken har det mindre sjukhusets fördelar med korta beslutsvägar och nära samarbete med andra kollegor och kliniker
- Gott samarbete med Universitetssjukhuset i Umeå när det gäller såväl medicinska frågor som sidoutbildningar
- ST-läkarna på kliniken rekryteras oftast av tidigare AT-läkare på sjukhuset
- Det finns schemalagda tider för handledning
- Man eftersträvar att ST-läkarna får mottagningserfarenhet tidigt i utbildningen
- God tillgång till medicinsk litteratur och kliniska beslutstöd via nätet
- Gott utbildningsklimat, med möjlighet att få bidrag utanför budget för resor och litteratur
- Den individuella utbildningsplanen för varje ST-läkare utvecklas för närvarande på kliniken enligt en modell som avsevärt kommer att förenkla och förbättra möjligheterna till adekvat planering och uppföljning
- Jourrapporteringen sker varje morgon med fokus på pedagogiska fall

Svagheter

- Vakanser på specialistläkarnivå inom reumatologi och lungmedicin
- Konstruktiv kritik och återkoppling användes i alltför liten utsträckning i utbildningen
- ST-läkarnas eget ansvar för sin kompetensutveckling behöver tydliggöras
- Etablerade metoder för att följa ST-läkarnas utveckling utnyttjas ej konsekvent
- Ingen strukturerad uppföljning av sidoutbildningar
- Ingen systematisk återkoppling i den kliniska vardagen avseende ledarskapskompetens eller kommunikativ förmåga
- De schemalagda tiderna för handledarsamtal utnyttjas ej till fullo
- Alltför få ST-läkare med hänsyn till behov av återväxt liksom jouruppdraget
- Bristfällig support från den länsövergripande infektionskliniken

Förbättringspotential

- Avsatt tid för självstudier bör struktureras, exempelvis genom inläsning i anslutning till egen handläggning av ett aktuellt remissfall
- ST-läkarnas rondgående på avdelningarna med återkoppling bör utgöra en naturlig del i ledarskapsutbildningen
- Samverkan mellan handledare och studierektor har en förbättringspotential, exempelvis med utnyttjande av ST-kollegium och implementering av etablerade instrument för kompetensutvärdering
- Både positiv och negativ feedback bör ses som en naturlig återkoppling i handledningen och i det dagliga arbetet. För att ta hjälp i detta arbete kan man bättre utnyttja ST-läkarnas självskattning och medsittning
- Samarbetet med specialistklinikerna i Umeå och Sundsvall, kan förbättras med ett ömsesidigt utbyte även på specialistnivå bland annat för att höja utbildningsvärdet för ST-läkarna
- En mall för att utvärdera ST-läkarnas sidoutbildning bör införas
- Det finns en utvecklingspotential när det gäller landstingsövergripande kurser gällande samtliga tre sjukhus i landstinget för ST-läkare i internmedicin exempelvis genom videokonferenser
- Det finns tydliga övergripande dokument avseende ST-utbildningen i Landstinget Västernorrland, som dock inte tillämpas fullt ut i handledarsituationen.
- Den individuella utbildningsplanen med struktur och uppföljning av varje ST-läkares utbildningsnivå, som är framtagen på kliniken, är värdefull och skulle kunna användas i större sammanhang om den utvecklades ytterligare