



SAMMANFATTANDE BEDÖMNING ST-SPUR-inspektion

Inspektionsdatum: 2015-11-23-25

Skaraborgs sjukhus
Sjukhus

Skövde
Ort

Ortopedkliniken
Klinik

Jesper Kraus-Schmitz, Richard Wallensten
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

Kliniken ansvarar för planerad och akut ortopedisk sjukvård inom Skaraborgs sjukvårdsområde med ett upptagningsområde på cirka 260000 invånare. Hela det ortopediska panoramat kan handläggas vid kliniken fränsett tumörortopedi och viss barnortopedi. Det finns dokumenterade rutiner så att ST-utbildningen kan genomföras och utvärderas. Verksamheten är tillräckligt allsidig för att målbeskrivningens krav kan uppfyllas och innehåller den jourverksamhet som behövs för att uppfylla målen. Det finns en skriftlig plan som främjar ST-läkarnas rättigheter och möjligheter oavsett deras kön, etnicitet, religion eller trosuppfattning.

- 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

Samtliga handledare är specialistkompetenta inom ortopedi och alla har genomgått handledarutbildning. Det finns handledarinstruktioner och man har ambitionen att ha regelbundet specialistläkarkollegium för bedömning av ST-läkarna. Regelbundna interna handledarträffar saknas. Studierektor finns med korrekt utbildning och uppdragbeskrivning. Kliniken har begränsad tillgång på läkare med relevant specialistkompetens inom ortopediska

Skövde 2015-11-23



subspecialiteter på grund av att medarbetare slutat eller är långtidssjukskrivna. Dessutom utgör landstingets planerade krav på hög sjukvårdsproduktion en hämmande faktor för tillräckligt med tid för utbildning, handledning och utvecklingssamtal på enheten. Avsikten är att tjänstgöringsplaceringar/delmål om möjligt går i sammanhängande block enligt utbildningsplan. Avsteg från detta sker ofta på grund av utifrån kommande faktorer som läkarbortfall (sjukdom, föräldraledighet m.m.) detta.

Kliniken har en disputerad läkare vilken kan fungera som vetenskapliga handledare.

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

C Lokaler och utrustning

Klinikens lokaler är av god standard. ST-läkarna delar ett rum med egen skrivplats. Dock ej alltid egen dator. Klinikens bibliotek är adekvat vad avser litteratur och tidskrifter. På sjukhuset finns ett medicinskt bibliotek med service för litteratursökning.

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

Varje ST-läkare har ett utbildningsprogram baserat på målbeskrivningen.

Handledar- och kompetensutvecklingssamtal sker på schemalagd tid och dokumenteras. ST-kontrakt finns för ST-läkarna.

ST-läkarna dokumenterar uppnådd kompetens och förvärvade kunskaper och fortlöpande bedömning sker vid återkommande specialistläkarkollegium.

Utbildningsklimatet är i grunden gott men en intern klinikkonflikt har under längre tid utgjort en arbetsmiljöbelastning för både specialister och ST-läkare.

Jourtjänstgöringen är en adekvat del av tjänstgöringen så att målbeskrivningen kan uppfyllas.

Hela tjänstgöringen kan utföras vid moderenheten så att målbeskrivningen kan uppfyllas men kliniken har som rutin tre månaders randutbildning i handkirurgi vid universitetssjukhus.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| 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. Handledningen utgår från ett utbildningsprogram som är individualiserat. För regelbundna handlednings-/utvecklingssamtal och deras dokumentation är avsatt fyra timmar var fjärde vecka.



ST-läkarna dokumenterar uppnådd kompetens och förvärvade kunskaper fortlöpande. Bedömning av detta sker vid återkommande specialistkollegium enligt fastställd rutin där ST-läkare och handledare gör en skriftlig bedömning enligt mall. Därutöver förekommer s.k. sit-ins. Återkoppling till ST-läkarna sker och brister åtgärdas på lämpligt sätt.

Det är för ST-läkarna lätt att få diskutera kliniska problem med äldre kollegor. Dock saknas regelbundna kompetensutvecklings-/medarbetarsamtal med verksamhetschefen eller enhetschef.

Verksamheten har granskats genom SPUR-inspektioner och även vid intern inspektion.

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

Teoretiska utbildningsmoment och kurser planeras in för ST-läkarna enligt målbeskrivningens krav. ST-läkarna får delta i extern utbildning enligt målbeskrivningens krav. Det finns avsatt 45 minuter/vecka för internutbildning. Tid för självstudier finns ej inom arbetstiden.

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

Samtliga ST-läkare ges möjlighet att genomföra ett individuellt arbete enligt vetenskapliga principer samt kvalitetsarbete. Kliniken har fyra disputerade specialister men endast en som är aktiv som vetenskaplig handledare. Dessutom finns i landstinget regi FoU-enhet som anordnar kurser i forskningsmetodik och övrigt stöd. Oftast är det en av klinikkens disputerade handledare som bistår vid det skriftliga individuella arbetet som sedan presenteras i ett vetenskapligt forum.

Två av ST-läkarna är doktorandregistrerade.

Kvalitetsarbeten genomförs enligt målbeskrivningens krav, t.ex. i form av vårdprogram och redovisas inom kliniken.

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| 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 har möjlighet att utveckla kommunikativ kompetens muntligt och skriftligt i enlighet med målbeskrivningen. Detta sker kontinuerligt under det dagliga sjukvårdsarbetet. Program för ledarskapskompetens och kommunikativ förmåga finns i landstingets regi och inlemmas tidigt i ST-utbildningen.



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

- Verksamhetens bredd medger hela ST-utbildningen på moderenheten
- Kompetent läkarstab med god blandning av kön och bakgrund
- Generös attityd från klinikledning vad avser sidotjänstgöring, kurser, extern handledning, forskning etc.
- En timmes internutbildning/vecka
- Flera sektioner har utvärdering av uppnådda delmål
- Återkommande specialistkollegium där ST-läkarna bedöms enligt fasta kriterier
- Schemalagd tid för handledarsamtal varje månad
- Välstrukturerad utbildning i kommunikation, ledarskap etc. som ligger tidigt under ST-tiden.
- Att man det senaste året har vidtagit strukturella åtgärder för bättre ST-utbildning (schemalagt handledartid, förbättrad dokumentation, mellanjour)

Svagheter

- Pressat arbetsschema utan tid för administration och självstudier
- Ensam mottagning för ST-läkare med dålig möjlighet till stöd och handledning av specialist inom traumasektionen
- Interna handledarträffar saknas
- En långdragen och ännu ej avslutad intern konflikt har varit en stor negativ arbetsmiljöbelastning som påverkat ST-läkare och specialister.
- Bristande former för information och kommunikation mellan ST-läkare och klinikledning
- Avsaknad av för klinikens läkare gemensamma möten t.ex. APT, veckomöte med förberett program
- Rådande brister i läkarbemannning skapar oro
- Alla ST-läkare delar samma rum och flera om samma dator



Förbättringspotential

- Utvärdering av uppnådda delmål skulle kunna ske på varje sektion efter varje placering och med klinikinterna kriterier
- Mer användning av återkommande kunskapsprov, t.ex. medsittning ("sit-in"), seminarier
- Införa interna handledarträffar minst två gånger/år
- Skapa utrymme för administration och självstudier inom arbetstiden
- Tillse att kompetent stöd alltid finns i samband med ST-läkarnas öppenvårdsmottagning
- Skapa mer tid för både handledda och egna operationer efter kompetens
- Om nuvarande bemanningsbrist och arbetsmiljöproblem kan avhjälpas finns stor möjlighet till ett välfungerande ST-program
- Införande av ett fast veckomöte för information, fortbildning, vetenskapligt utbyte, gästföreläsare etc.
- Införande av regelbundna kompetensutvecklings-/medarbetarsamtal för ST-läkarna med verksamhets- eller enhetschef.