



## SAMMANFATTANDE BEDÖMNING ST-SPUR-inspektion

Inspektionsdatum: **2016-12-05**

**Strömsbro Din hälsocentral**  
Klinik

**Gävle**  
Ort

Madelene Andersson och Bengt Karlsson  
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

Det finns skriftliga riktlinjer om hur ST-utbildningen ska genomföras och utvärderas och tjänstgöringen är tillräckligt allsidig för goda utbildningsmöjligheter. Mödrahälsovård ingår inte i uppdraget i enlighet med organisationen i Region Gävleborg.

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

Hälsocentralen har c:a 10 600 listade. Läkarstaben består av fyra specialister och omkring 1,5 långtidsvikarie. Tillgången på specialistkompetenta läkare är god och ST-handledare har handledarutbildning och stöd för sin handledarroll. Studierektorsfunktionen är väl utvecklad. Det finns utmärkta skriftliga instruktioner kring handledning och studierektor ordnar handledarträffar.

- |   |  |                                     |
|---|--|-------------------------------------|
| 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 väl lämpat för utbildningen. ST-läkare har egen fast arbetsplats. Det finns tillgång till bibliotekstjänst och web-verktygen Medibas och allmänmedicin.se.

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

Författningen föreskriver att ST ska genomföras enligt målbeskrivningen, att ST-läkare har individuella utbildningsprogram och att dessa följs upp och regelbundet revideras. ST-läkarna har gjort utbildningsplaner i samband med ST-starten. Planerna används inte som ett hjälpmedel i utbildningen, följs inte upp och revideras 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 type="checkbox"/>            |
| D | Uppfyller ej SOSFS – åtgärder krävs                        | <input checked="" type="checkbox"/> |

### EHandledning och uppföljning

ST-läkarna har en personlig handledare och avsatt tid för handledning även om ordinarie handledare är borta. Handledning är prioriterad och har alltid plats i schemat. Författningen anger att handledningen ska utgå från det individuella utbildningsprogrammet och att det skall göras en fortlöpande bedömning och dokumentation av ST-läkarens kompetensutveckling. Det finns ingen rutin eller metod för hur detta ska ske. Handledarna arbetar också olika när det t.ex gäller medsittning.

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

Regionen tillhanda håller ett gediget och väl utvecklat program av kurser som täcker väsentliga moment i målbeskrivningen. ST-läkare disponerar ett studiepott på 110.000 kr under en femårsperiod för externa kurser. Tid för egna studier finns. Tiden kan behöva planeras tydligare för att inte ersättas av administrativt arbete.

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

Det finns ett utbildningspaket kring vetenskapligt förhållningssätt och goda möjligheter att genomföra ett vetenskapligt arbete. Arbetet på hälsocentralen erbjuder också möjligheter för ST-läkarna att bli engagerade i utvecklingsprojekt. Tillgången på disputerade handledare och doktorandprogram är givetvis begränsad på den enskilda enheten och i regionen.

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

Regionen ger kurs i ledarskap och kommunikation. Det ges möjligheter för ST-läkaren att utveckla ledarskapskompetens i internt utvecklingsarbete, att ansvara för SÄBO o dyl. I samband med utvecklingsmötena får också ST-läkarna ansvar för att ansvara för innehållet. Träning i kommunikativ kompetens i form av medsittning/videoinspelning görs i varierande grad. Vi kan inte finna att man arbetar med att ge handledning på ST-läkarens ledarskapskompetens eller utvärdering av den. Det finns möjlighet att gå en särskild ledarskaps-ST.

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

- Studierektor i regionen erbjuder ett gott stöd planering och genomförande av ST-utbildningen.
- Ett rikt program av kurser erbjuds liksom regelbundna träffar för ST-läkare och handledare.
- Utbildningsklimatet på hälsocentralen upplevs som gott. Ledningen skapar goda förutsättningar.
- Medarbetarstaben är stabil och positiv till utbildning och det råder en öppen och tillåtande stämning.
- Utvecklingsmötena tre gånger per vecka skapar ett gott forum för kollegial dialog och kunskapsutbyte.

## Svagheter

- Kunskaperna kring författningens krav på utbildningsplanering, utvärdering och dokumentation är begränsad och utbildningen följer därför inte författningens krav.
- Utbildningsplanerna används inte som grund för tjänstgöring och handledning på avsett sätt.
- Utvärdering, återkoppling och dokumentation behöver utvecklas.

## Förbättringspotential

- Alla intressenter kan förbättra sina kunskaper om författningens krav på utbildningsstruktur.
- Alla kan också gå igenom ST-kontraktet för att se sina uppgifter.
- Det finns en bra manual för handledning framtagen av regionen som kan utnyttjas.

- Utveckla former för utvärdering och feedback och att använda dessa instrument för att göra avstämningar om uppnådd kompetens.
- ST-läkarna kan utveckla sitt arbete med att dokumentera uppnådd kompetens.
- Hitta former för att med viss regelbundenhet följa upp utbildningsplanen och vid behov revidera den. Här kan studierektor säkert ge ett bra stöd.