

SPUR vad kan vi lära?



EXTERN KVALITETSGRANSKNING av specialiseringstjänstgöring

Kungsholmens Hudklinik, Stockholm
Klinik
2023-14-15
och Per Anders Mörnberg
Dermato-venerologi
Specialist
Stockholm
Ort

Lipus

LÄRANDE INSTITUT FÖR PROFESSIONELL UTVÄRDNING I LÄKAR

1095 rapporter 220 där åtgärder krävs



SOSFS 2015:8 (M)
Föreskrifter och allmänna råd

Läkarnas specialiseringstjänstgöring

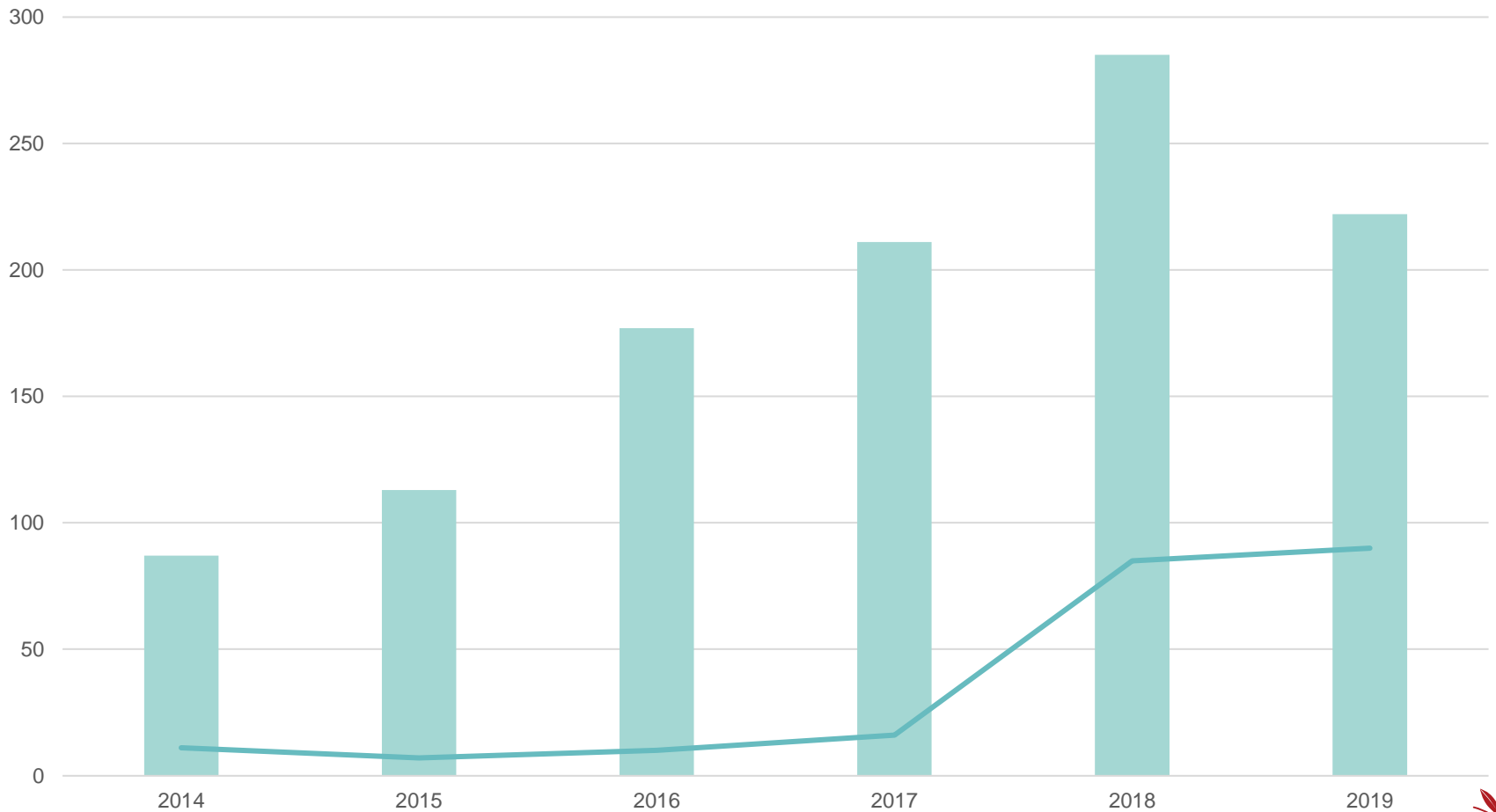
År 2014-2019

A decorative graphic element consisting of a dark blue trapezoidal shape at the bottom and a light beige trapezoidal shape above it, both pointing towards the right.

Socialstyrelsens
författningssamling



Antal rapporter per år, åtgärder krävs



Skriv här

Rapporten

Föreskrift

- Handledningen utgår från det individuella utbildningsprogrammet.
- Det finns en utsedd huvudansvarig handledare för varje ST.
- ST-läkaren har tillgång till handledare under varje utbildningsperiod.
- Fortlöpande bedömning av ST-läkarens kompetensutveckling utifrån målbeskrivning och utbildningsprogrammet görs under hela ST.
- Kontinuerlig bedömning utförs av verksamhetschef (motsvarande) och huvudsaklig verksamhetschef (motsvarande) ansvarar för att den kontinuerliga bedömningen dokumenteras.

Allmänna råd

- ST-läkaren bör, utöver handledning, få fortlöpande instruktioner.
- Handledningen är inplanerad i ordinarie tjänstgöringsschema.
- Den huvudansvariga handledaren tjänstgör där ST-läkaren huvudsakligen genomför specialiseringstjänstgöring.
- Handledarutbildningen bör omfatta handledning, pedagogik, metoder för bedömningskommunikation och etik.
- Den fortlöpande bedömningen görs med på förhand kända och överenskomna kriterier.
- Påvisade brister i ST-läkarens kompetens leder till en åtgärdsplan.
- Verksamhetschefen eller motsvarande håller regelbundna utvecklingssamtal.

Kvalitetsindikator

- ST-läkarnas sidutbildning följs upp.
- Varje enhet har en plan för hur ST-läkare som riskerar hamna utanför sin professionella utveckling generellt eller av personliga skäl ska hanteras.

Vad granskas

Struktur	Process
A. Verksamheten	D. Tjänstgöringens uppläggning
B. Medarbetarstab och interna kompetenser	E.Handledning och uppföljning
C. Lokaler och utrustning	F. Teoretisk utbildning
	G. Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete
	H. Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

Gradering

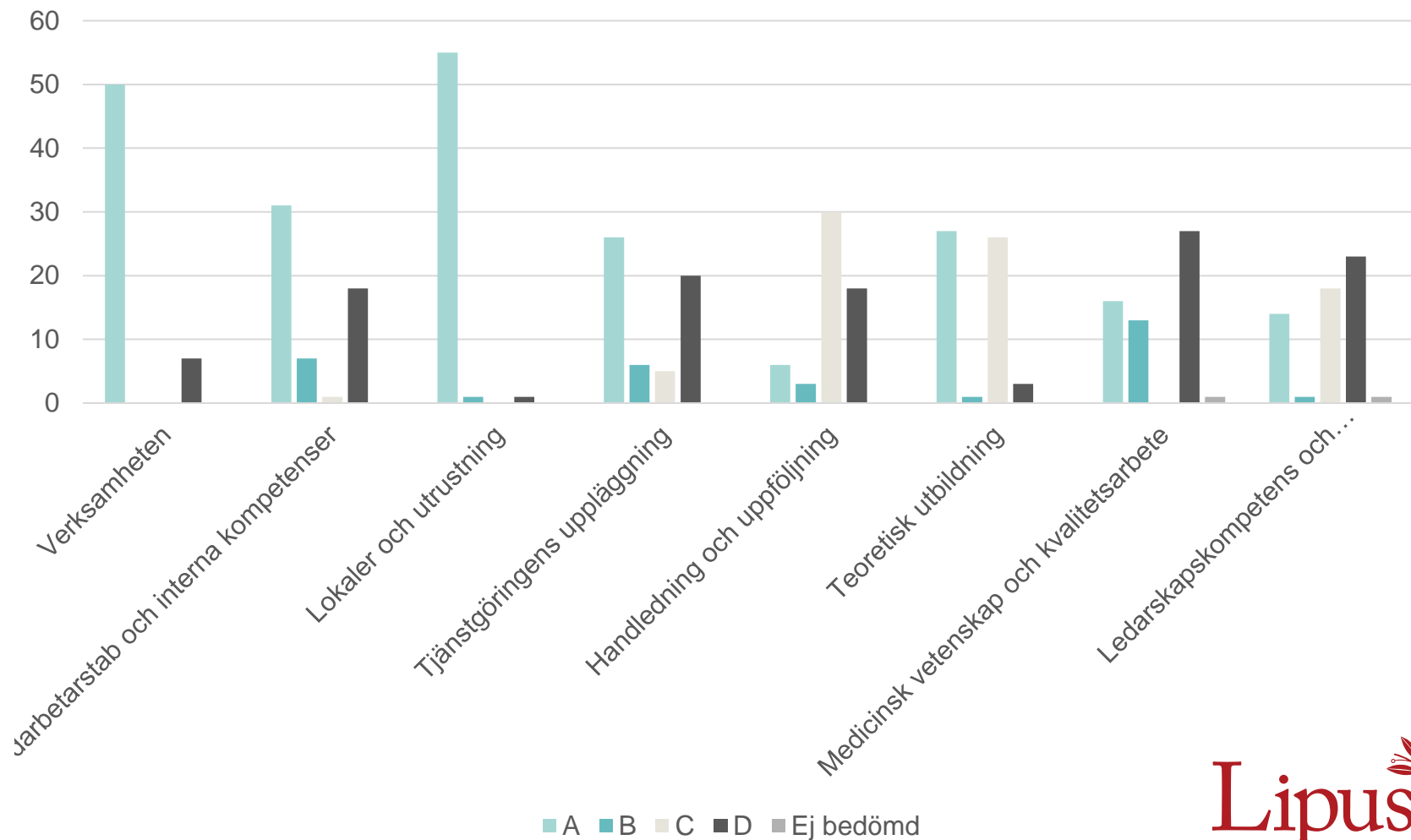
A	Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd följs. Övriga kvalitetskriterier är uppfyllda men enstaka undantag kan förekomma.
B	Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd följs.
C	Socialstyrelsens föreskrifter följs. Allmänna råd följs i väsentliga delar men brister förekommer. Åtgärder rekommenderas.
D	Brister har påvisats vad gäller följsamheten till Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd. Åtgärder krävs.

Rapporter

1 sep 2018 – 31 aug 2019

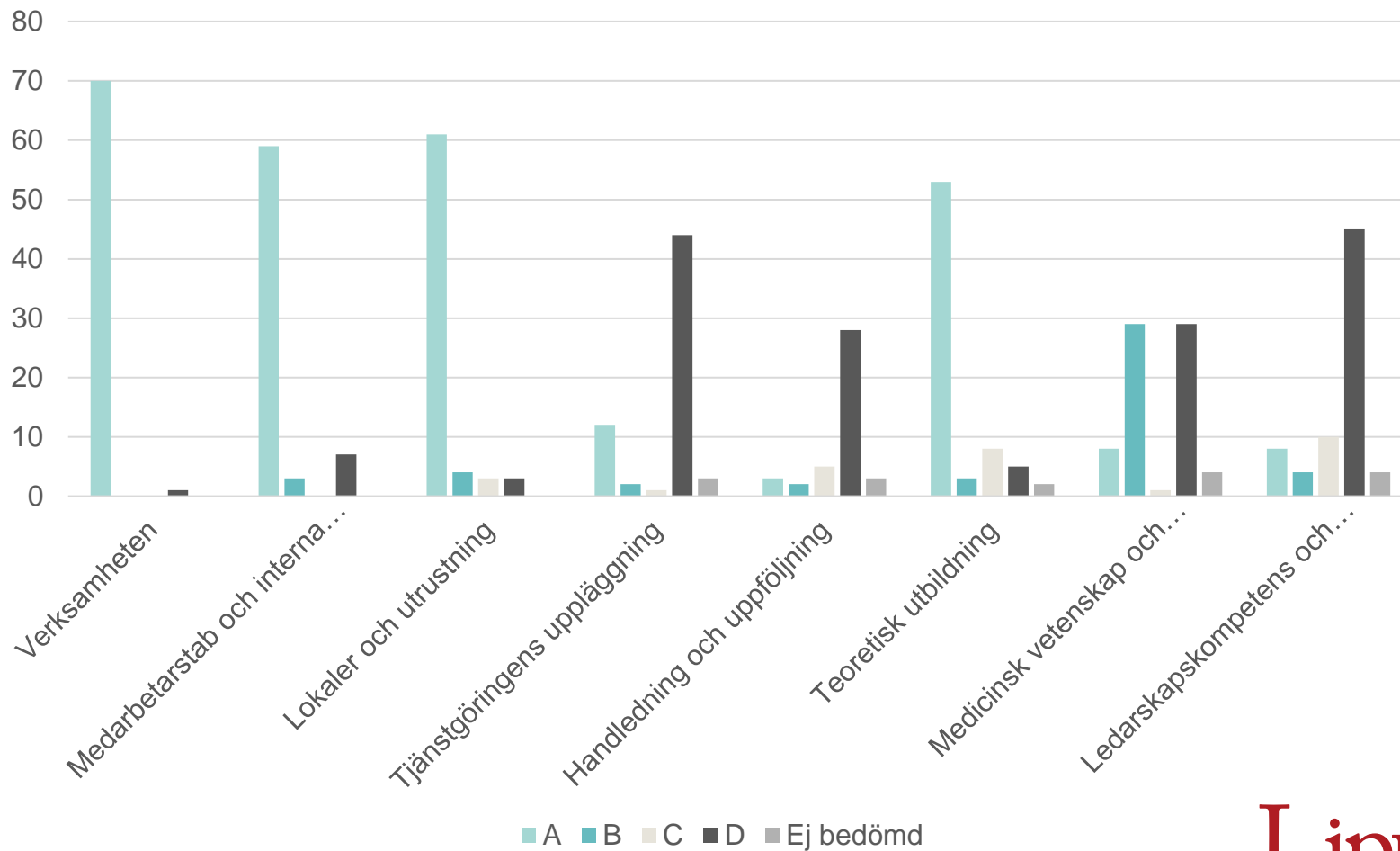
Sjukhuskliniker – åtgärder krävs

57 av 183 rapporter



Primärvården – åtgärder krävs

61 av 121 rapporter



”Brister har påvisats vad gäller följsamheten till Socialstyrelsens föreskrifter. Åtgärder krävs.”

A

• Verksamheten

B

• Medarbetarstab och interna kompetenser

D

• Tjänstgöringens uppläggning

E

•Handledning och uppföljning

G

• Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

H

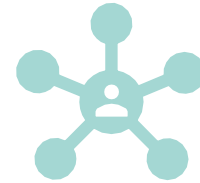
• Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

A: Verksamheten, åtgärder krävs

Föreskrift, SPUR-modell	
	Tjänstgöringen är tillräckligt allsidig.

Handlingsplaner

- Regionalt samarbete
- Ökad möjlighet för ST-läkare att delta i operationer



B: Medarbetarstab och interna kompetenser, åtgärder krävs

Föreskrift	
	Samtliga huvudansvariga ST-handledare har genomgått handledarutbildning.

Handlingsplaner

- Införande av handledarutbildning för samtliga handledare
- Införande av regelbundna handledarträffar
- Samarbete med andra regioner och om möjligt klinisk handledning på distans



D: Tjänstgöringens uppläggning, åtgärder krävs

Föreskrift	
	Alla ST-läkare har individuellt utbildningsprogram som utgår från kraven i målbeskrivningen.
	Det individuella utbildningsprogrammet följs regelbundet upp och revideras vid behov i samråd med SR, HL och ST-läkaren.

Handlingsplaner

- Utarbeta individuella utbildningsprogram som utgår från målbeskrivningen
- Möjlighet till revidering av utbildningsprogrammet under individuell handledning
- Den individuella utbildningsplanen följs upp efter varje sidotjänstgöring samt under basplaceringen enligt överenskommelse med HL
- Extra tid avsatt i schema för HL och ST-läkare efter varje sidoplacering



E:Handledning och uppföljning, åtgärder krävs

Föreskrift	
	Handledningen utgår från det individuella utbildningsprogrammet.
	Verksamhetschef (motsvarande) ansvarar för att den kontinuerliga bedömningen dokumenteras.
	Fortlöpande bedömning av ST-läkarens kompetensutveckling utifrån målbeskrivningen och utbildningsprogrammet görs under hela ST.
	Kontinuerlig bedömning utförs av verksamhetschef (motsvarande) och huvudsaklig handledare.

Handlingsplaner

- ST-läkare och HL utarbetar en handledningsplan utifrån målbeskrivningen
- Införande av schemalagd handledningstid
- Översyn av rutiner för handledning
- Kompetensbedömningar via sit-in utförs 2 ggr/termin, 360 graders bedömning, uppföljning av rand- och sidoutbildningar
- Ökad dokumentation av verksamhetschef som också deltar mer aktivt i bedömningsarbetet av ST-läkare



G: Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete, åtgärder krävs

Föreskrift	
	ST-läkarnas kompetens i medicinsk vetenskap bedöms fortlöpande och återkoppling sker.
	ST-läkarens kompetens i kvalitetsutveckling bedöms fortlöpande och återkoppling sker.

Handlingsplaner

- Ökat regionalt samarbete för att dra nytta av vetenskaplig kompetens på större sjukhus
- Införande av regelbundna vetenskapliga möten/seminarier på kliniken
- Införande av Journal Clubs där ST ansvarar
- ST-läkarna ges möjlighet att vid kollegiala möten eller personalutbildningar presentera vetenskapliga artiklar, HL återkopplar sin bedömning
- ST-läkarnas individuella vetenskapliga arbete presenteras för övriga
- ST-läkarna deltar i utvecklingsarbetet, HL återkopplar sin bedömning



H: Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens, gradering D

Föreskrift	
	ST-läkaren ges kontinuerlig handledning i ledarskapskompetens.
	ST-läkarens kompetens i ledarskap bedöms fortlöpande och med återkoppling.
	ST-läkaren ges kontinuerlig handledning i kommunikativ kompetens.
	ST-läkarens kommunikativa kompetens bedöms och återkoppling sker.

Handlingsplaner

- ST-läkarna ges möjlighet att handleda och undervisa läkarstudenter och annan vårdpersonal
- Alla AT-läkare får utvärdera den handledning de fått på kliniken, återkoppling ST-läkare
- ST-läkare planerar mottagningens interna utbildning som en del i ledarskapsutveckling
- ST-läkare får återkoppling av verksamhetschef/HL på utveckling av sin ledarskapskompetens
- ST-läkare får bedömning och återkoppling på sin kommunikativ kompetens genom återkommande ömsesidiga sit-in med HL och videoinspelade konsultationer



Vad säger verksamheten?

Studierektor:

Har i vårt område sett en storartad utveckling! Vi har som SR kunnat mobilisera verksamhetschefer och handledare i ett strukturerat utvecklingsarbete.

Verksamhetschef:

Tack! Nu är det fortsatt arbete som gäller. Vi ser positivt på den granskning som är gjord!

Studierektor:

Har fått de mest fantastiska utbildningsplaner från alla ST!! Tack SPUR!

Verksamhetschef:

Känns bra att fortsätta här ifrån! Det kommer att bli så mycket bättre för alla när det finns en struktur och ett klart upplägg att följa!

Övergripande analys av ST

SPUR på utbildande enheter

- Identifiera lokala förbättringsområden
- Hjälpa att göra rätt
- Oberoende part som lyssnar
- Höjd utbildningskvalitet

Övergripande analys av ST

- Förutsättningar för ST
- Mönster och strukturer
- Problem och möjligheter
- Organisation
- Styrning och uppföljning

Samlade utmaningar och förbättringsområden

- ✓ Samverkan mellan utbildnings- och linjeorganisation
- ✓ SR-organisation och funktion
- ✓ Kompetensbedömning, återkoppling, handledning
- ✓ Uppföljning av kvalitet på ST till ledningsnivå
- ✓ Varierande kvalitet på ST i verksamheter inom samma region
- ✓ Bemanningsproblematik som påverkar ST
- ✓ Sidotjänstgöring
- ✓ Specifika områden regionerna har utmaningar i

Vad händer efter SPUR?

Vilken skillnad gör SPUR-granskningen för ST-utbildningen?

Hur arbetar man vidare med de förbättringsförslag granskningen resulterar i?

Vid åtgärder krävs påbörjas förbättringsarbetet enligt de framtagna handlingsplanerna?

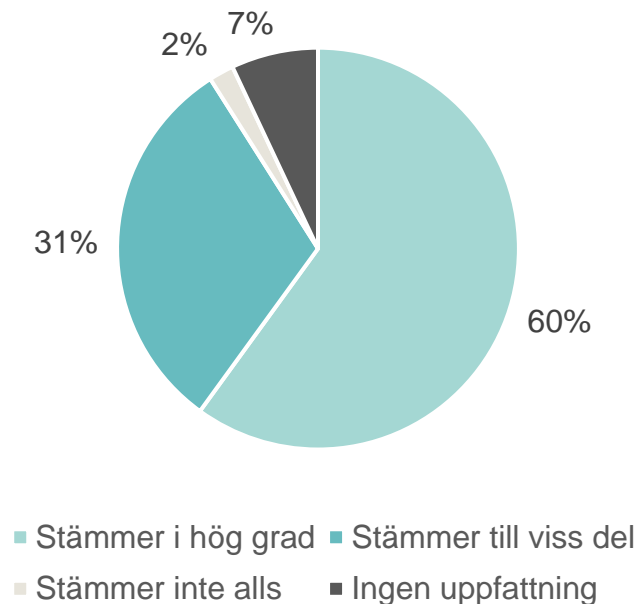
Uppföljning 8 månader efter granskning, via enkät till berörda på granskade enheter.

Uppföljning 8 månader efter granskning

Sammanställning av enkätsvar

- ✓ Genomförda granskningar 180901-190831
- ✓ Totalt 307 enheter
- ✓ Svarsfrekvens 19% (726 besvarade enkäter av 3845 utskickade)
 - ST 15%
 - HL 14%
 - SR 47%
 - VC 31%

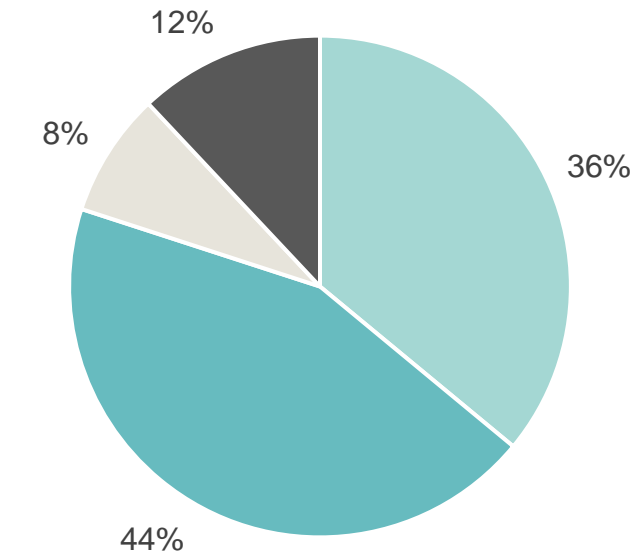
Jag upplevde att förbättringsförslagen vi fick vid SPUR-granskningen hade en nära koppling till vår verksamhet



Uppföljning 8 månader efter granskning

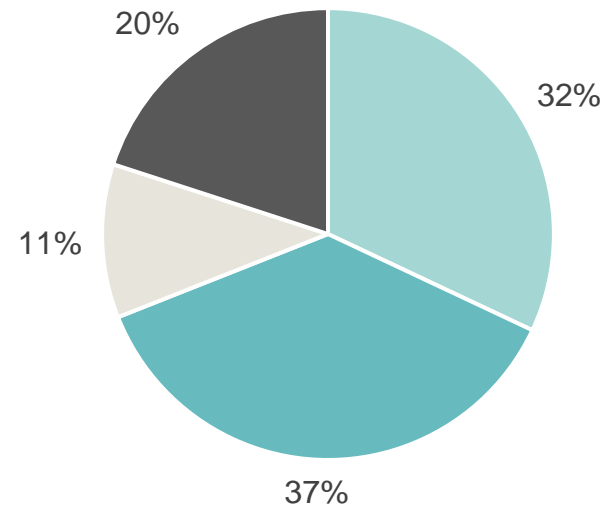
Sammanställning av enkätsvar

Vi har genomfört förbättringar i ST-utbildningen på vår enhet til följd av SPUR-granskning



■ Stämmer i hög grad ■ Stämmer till viss del
■ Stämmer inte alls ■ Ingen uppfattning

Förbättringsarbetet efter SPUR-granskningen ökar vår möjlighet till framtida kompetensförsörjning

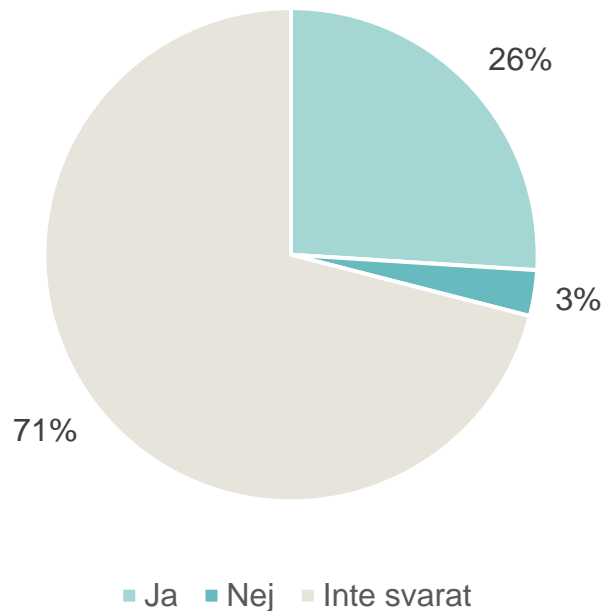


■ Stämmer i hög grad ■ Stämmer till viss del
■ Stämmer inte alls ■ Ingen uppfattning

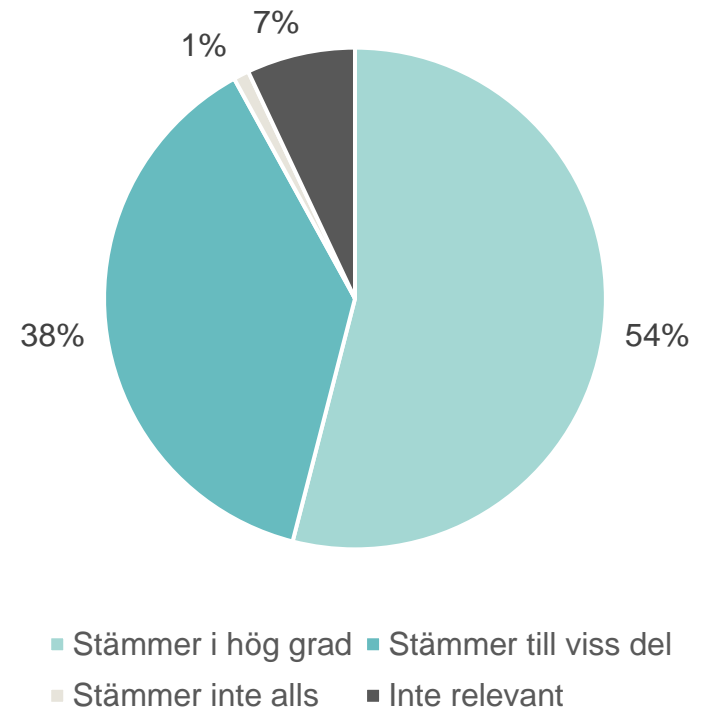
Uppföljning 8 månader efter granskning

Sammanställning av enkätsvar

Om verksamheten fick
gradering D på något område
har en handlingsplan tagits
fram



Förbättringsarbetet har
påbörjats enligt den
framtagna handlingsplanen



Uppföljning 8 månader efter granskning

Sammanställning av fria kommentarer

- SPUR-effekten är viktig
- Tydliggör utbildningsuppdraget
- Förbättrar utbildningsstruktur
- Förbättrar arbetsmiljö
- Rekryteringshjälp
- Driver förändring

”Bara själva förberedelserna inför SPUR satte blåslampa på oss att uppdatera våra dokument och se över vår ST-utbildning generellt. Inspektionen innebar att vi nu har tydligare långsiktig utbildningsplan, även för underläkarna utan ST-tjänst. Ökad nöjdhet bland ST-läkarna med vår arbetsplats och lättare att rekrytera. Förbättrad handledning på kliniken. Ökad känsla av att vi är ett team på vår arbetsplats

”Bra genomlysning av hela organisationen och ökad kunskap i hela kollegiet. Många ambitiösa och drivna unga kollegor har utifrån SPUR-resultatet aktivt valt att söka ST-tjänst hos oss.”