

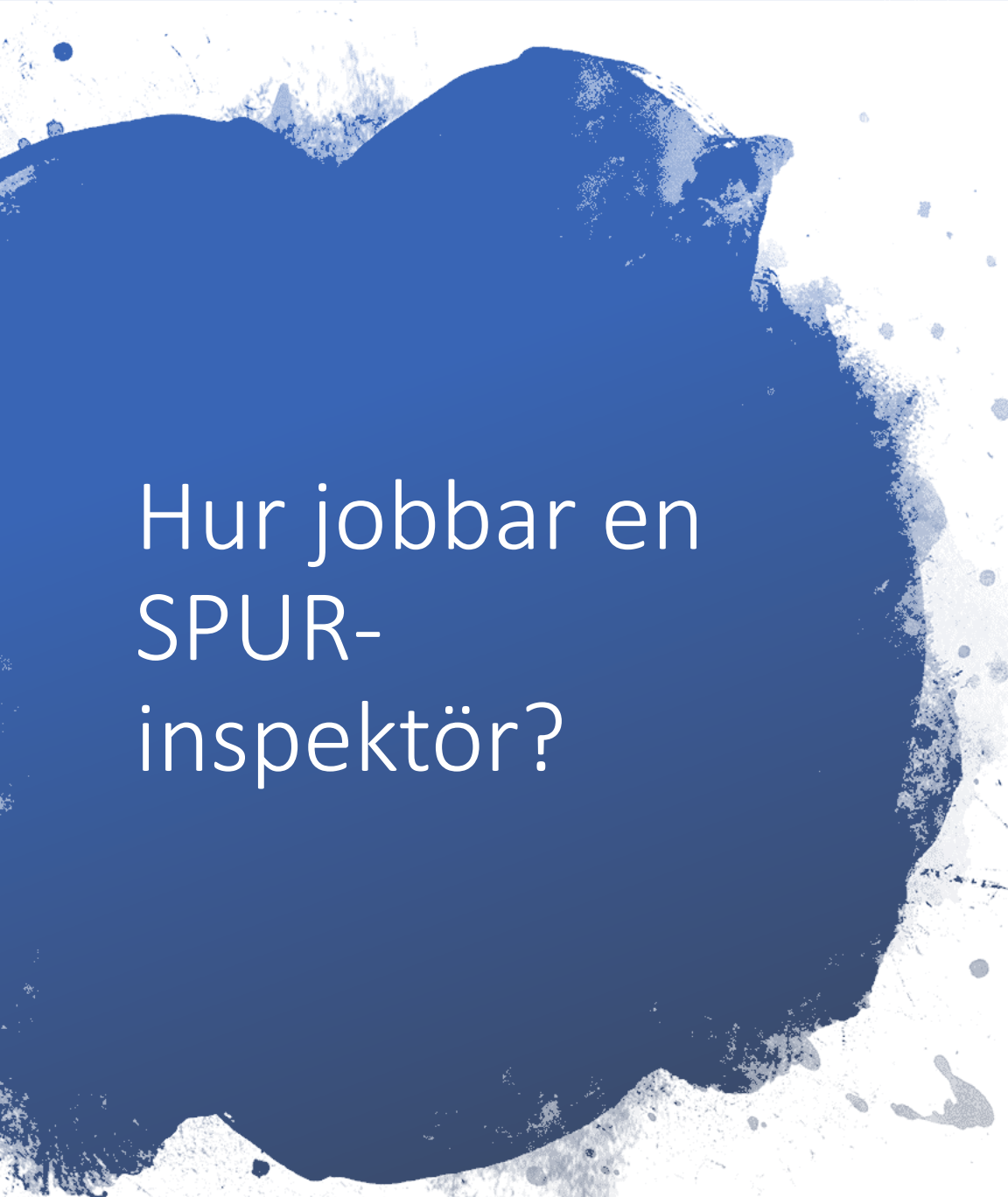
Information om SPUR-granskningen av ST-utbildningen för ögonsjukdomar

Presentation av SPUR-samordnare
Kerstin Edlund vid studierektorsmötet i
samband med Sveriges
ögonläkarförenings årsmöte 2019

SPUR-granskningens syfte

Kan kliniken ge yrkesträning och utbildning på ett strukturerat sätt så att målbeskrivningen för ögonspecialiteten kan uppfyllas?

SOSFS 2015:8



Hur jobbar en SPUR- inspektör?

- Före besöket på kliniken - läser vi in oss på det material som skickats in från kliniken i förväg, tar del av enkät resultaten och en analys av dessa.
- Inspektörerna träffas i regel på plats kvällen före granskningen för att lägga upp arbetet
- Själva granskningen på kliniken enligt fastställd mall
- Vi sammanställer materialet
- Ger en kort återrapport till kliniken innan vi avslutar granskningen
- Skriver en preliminär rapport som verksamhetschefen får ta del av för korrigerande av sakfel
- Skriver en slutrapport och fyller i omdömen




Anpassning av Lipus SPUR-mall till ögon

- Vissa punkter har hittills till viss del varit svåra att överföra till hur vi jobbar inom ögon.
- Nu har vi utarbetat en tolkning som vi ska bedöma efter så det blir tydligare och lika för alla

Sammanfattning

För arbetet inom Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete och Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens:

- Sit-ins med återkoppling, kontinuerligt under utbildningstiden
- Strukturerad artikelgranskning kontinuerligt under utbildningstiden. "Journal-club". Om kompetensen saknas inom verksamheten kan man utnyttja forskningsenheten
- Låt ST-läkaren undervisa, introducera AT-, ST-läkare och kandidater. Följ upp och ge feed—back
- ST-läkaren ska aktivt ta del av och bidra till klinikens interna läkarmöten. Ge feed-back.



Om du orkar
fortsätta läsa så
kommer här en
mera detaljerad
framställning

- *Kursiv text = författningen*
- Vår tillämpning av densamma

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

- *”ST läkarens kompetens i medicinsk vetenskap bedöms fortlöpande och återkoppling sker”.*

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

- *”ST läkarens kompetens i medicinsk vetenskap bedöms fortlöpande och återkoppling sker”.*
- Förslag : Ex journal club minst 2 ggr/år, evidensdiskussioner i samband med den personliga handledningen, fortlöpande diskussioner under det vetenskapliga arbetet som ST läkare gör, diskussion i ST specialistkollegium där sedan handledaren ger ST läkaren feedback från kollegiet.

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

- *”ST läkaren ges möjlighet att utveckla kunskap om och kompetens i kvalitets- och patientsäkerhetsarbete.”*

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

- *”ST läkaren ges möjlighet att utveckla kunskap om och kompetens i kvalitets- och patientsäkerhetsarbete.”*
- Förslag : Ingår oftast i Regiongemensamma kurser, lyft exempel från kliniken, låt fråga om förbättring ingå som fråga i medarbetarsamtal

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

- *”Det finns goda förutsättningar för att genomföra, dokumentera och redovisa kvalitetsarbete.”*

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

- *”Det finns goda förutsättningar för att genomföra, dokumentera och redovisa kvalitetsarbete.”*
- Förslag : ST läkaren kan själv reflektera vilket kvalitetsarbete som saknas på kliniken ex en ny medicinsk riktlinje (PM), patientinformation, göra ST introduktionsprogram, uppföljning av behandlingseffekt, granska patientflöde ex inom jourverksamheten. ST kan sedan presentera sitt arbete för kliniken och få feedback på såväl presentation, innehåll och sedan få följa upp om arbetet, om medförde någon nytta för kliniken.

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

- *” ST läkarens kompetens i kvalitetsutveckling bedöms fortlöpande och återkoppling sker.”*

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

- *” ST läkarens kompetens i kvalitetsutveckling bedöms fortlöpande och återkoppling sker.”*
- Förslag : Eventuellt kan ST göra två stycken kortare kvalitetsarbeten (1v vardera) åtskilt i tiden och kan då bedömas vid fler tillfällen. Verksamhetschefen kan ställa fråga om kvalitetsförbättringar vid det årliga utvecklingssamtalet och utvärdera om ST läkaren utvecklats. Se även föregående punkt – ST läkaren kan hitta utvecklingspotential på kliniken och sedan få feedback på arbetet.

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

- *” Av ST läkaren genomförda individuella arbeten publiceras eller presenteras vid vetenskapliga möten.”*

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

- *” Av ST läkaren genomförda individuella arbeten publiceras eller presenteras vid vetenskapliga möten.”*
- Förslag : Presentation på Svenska Ögonläkarföreningens årsmöte alternativt ett regiongemensamt möte.
- Om det är ST läkare som redan tidigare gjort ett arbete så kan det med fördel presenteras för den egna kliniken som då kan ge feedback samtidigt som ny kunskap tillförs kliniken.

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

- *”Enheten har regelbundna möten där medarbetare diskuterar och kritiskt granskar vetenskaplig litteratur.”*

Medicinsk vetenskap och kvalitetsarbete

- *”Enheten har regelbundna möten där medarbetare diskuterar och kritiskt granskar vetenskaplig litteratur.”*
- Förslag: Journal club

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *ST-läkaren ges förutsättningar att utveckla ledarskapskompetens i enlighet med målbeskrivningen*
- *ST-läkaren ges kontinuerlig handledning i ledarskapskompetens.*

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *ST-läkaren ges förutsättningar att utveckla ledarskapskompetens i enlighet med målbeskrivningen*
- *ST-läkaren ges kontinuerlig handledning i ledarskapskompetens.*
- Patientmöten, leda andra i arbetet. Feed-back
- Handledarsamtal, auskultera hos verksamhetschef, leda team, leda interna och/eller externa möten

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *” ST läkarens kompetens i ledarskap bedöms fortlöpande och med återkoppling”*

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *” ST läkarens kompetens i ledarskap bedöms fortlöpande och med återkoppling”*
- Förslag : Genom strukturerade Sit-ins kan man bedöma såväl ledarskaps- som kommunikativ kompetens hos ST läkaren. Använd strukturerade mallar, Ge sedan feedback till ST läkaren. Lagom kan ex vara en sit-in / halvår. Kan göras av såväl handledare som läkare på den subenhet där ST läkaren är placerad.
- ST läkarens ledarskapskompetens kan med fördel även diskuteras vid Specialistkollegiet.

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *” ST läkaren ges möjlighet att i enlighet med målbeskrivningen utveckla den muntliga och skriftliga kommunikativa kompetensen*
- *”ST-läkaren ges kontinuerlig handledning i kommunikativ kompetens”*

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *” ST läkaren ges möjlighet att i enlighet med målbeskrivningen utveckla den muntliga och skriftliga kommunikativa kompetensen*
- *”ST-läkaren ges kontinuerlig handledning i kommunikativ kompetens”*
- Muntlig och skriftlig kommunikation – alla patient- och anhörigkontakter, kontakt med kollegor och andra personalkategorier, journalskrivning, intygsskrivning
- Feedback på rapporter och journalskrivning, exv. i handledarsamtal

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *” ST läkarens kommunikativa kompetens bedöms fortlöpande och återkoppling sker.”*

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *” ST läkarens kommunikativa kompetens bedöms fortlöpande och återkoppling sker.”*
- Förslag : Genom strukturerade Sit-ins kan man bedöma såväl ledarskaps som kommunikativ kompetens hos ST läkaren. Använd strukturerade mallar, Ge sedan feedback till ST läkaren. Lagom kan ex vara en sit-in / halvår. Kan göras av såväl handledare som läkare på den subenhet där ST läkaren är placerad.
- ST läkarens kommunikativa kompetens kan med fördel även diskuteras vid Specialistkollegiet.

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *” ST Läkarens möjlighet att undervisa under handledning.”*

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *” ST Läkarens möjlighet att undervisa under handledning.”*
- Förslag: Låta ST introducera och undervisa/handleda randande ST och AT läkare på kliniken, där den randande ST läkaren sedan får ge feedback, ex genom att fylla i en enkel utvärdering. Återkopplas sedan till ST läkaren.

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *”ST-läkaren ges kontinuerlig handledning i kommunikativ kompetens”*

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *”ST-läkaren ges kontinuerlig handledning i kommunikativ kompetens”*
- Handledning av medicinstuderande, AT- och randande ST-läkare. Strukturerad feed-back, se ovan. Handledarsamtal, Sit-ins och specialistkollegium med återkoppling. Redovisa på interna läkarmöten. Ge feed-back.

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *” ST läkaren bereds möjlighet att delta i inom- eller mellanprofessionell reflektion i grupp.”*

Ledarskapskompetens och kommunikativ kompetens

- *” ST läkaren bereds möjlighet att delta i inom- eller mellanprofessionell reflektion i grupp.”*
- Förslag: Inomprofessionell reflektion i grupp i form av aktivt deltagande vid klinikers (läkar-)möten.

Kompletterande information 2020

- Individuellt utbildningsprogram måste finnas för alla ST-läkare. Viktigt att de följs upp och revideras vid behov, minst årligen
- ST-läkarens sidoutbildning ska följas upp av moderkliniken
- ST-läkaren ska beredas möjlighet att handleda under handledning. Ett tips kan vara att göra en sit-in när ST ex handleder en randande läkare eller kandidater.