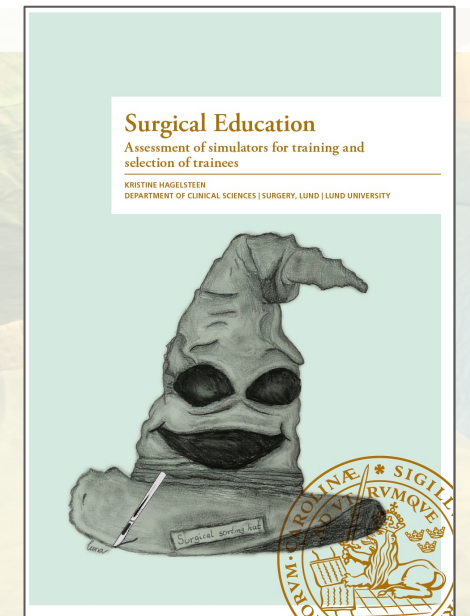




Selektion och bedömning av ST-läkare, -en del av patientsäkerhetsarbetet

Kristine Hagelsteen, Överläkare barnkirurgi SUS, PhD



11 Problemområden

- Obeslutsamhet
- Skygghet, undvikande beteenden
- Övertro på sin egen förmåga
- Oförmåga att ta emot kritik och instruktioner
- Brist på lämplig kommunikation
- Bristande empati
- Oförmåga att uppfylla kraven i jobbet
- Oförmåga att nå tillräcklig nivå av yrkeskunnande/teknisk skicklighet
- Otillräcklig förmåga till problemlösning, problem identifiering
- Oärlighet
- Olämpliga prioriteringar

40

Varningstecken

Exempel

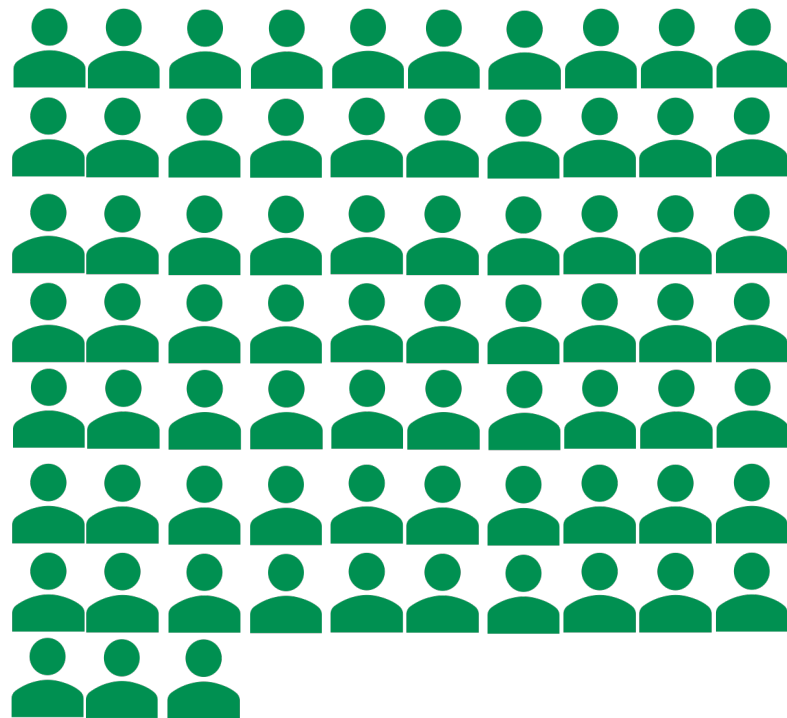
- lång procedurtid jmf med kollegor samma nivå
- motvilja till att operera
- fattar beslut eller utför operationer över sin kompetensförmåga
- antiauktoritär attityd
- svårt att identifiera differentialdiagnoser
-

Identification of warning signs during selection of surgical trainees

Hagelsteen K, Johansson B-M, Bergenfelz A, Mathieu C. J Surg Educ. 2019 May-Jun;76(3):684-693.

Enkät om kirurgisk träning

- 65% respons (n=54)
- 85% av respondenterna stött på yngre kollega hen fann olämplig för yrket (n=45)
- > 100 korta utlåtanden om olämpligt beteende
- Majoriteten trodde tidig upptäckt möjlig



83

Erfarna kirurger

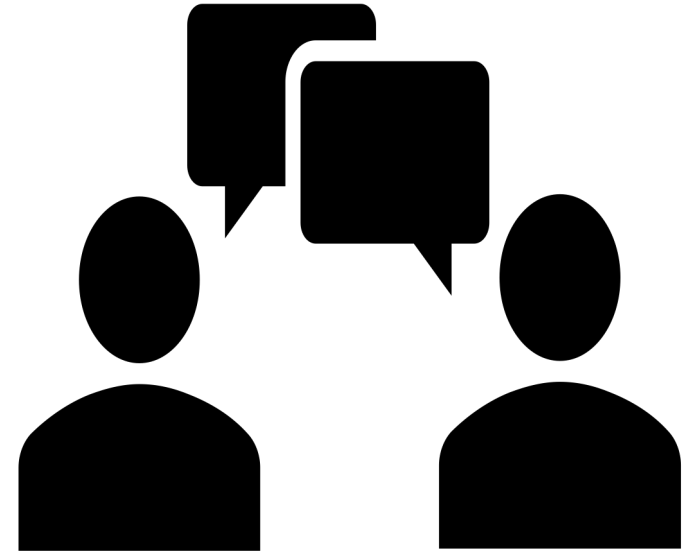
Identification of warning signs during selection of surgical trainees

Hagelsteen K, Johansson B-M, Bergenfelz A, Mathieu C. J Surg Educ. 2019 May-Jun;76(3):684-693.

Citat

”framjouren hade väldigt högt självförtroende och som bakjour har man anat att det är problem och sagt, du måste höra av dig till mig om du tar vissa beslut, och så har inte individen gjort det ändå va.

- och som vi efter två-tre dagar måste reda upp och reoperera”



Barriärer för att upptäcka varningstecken

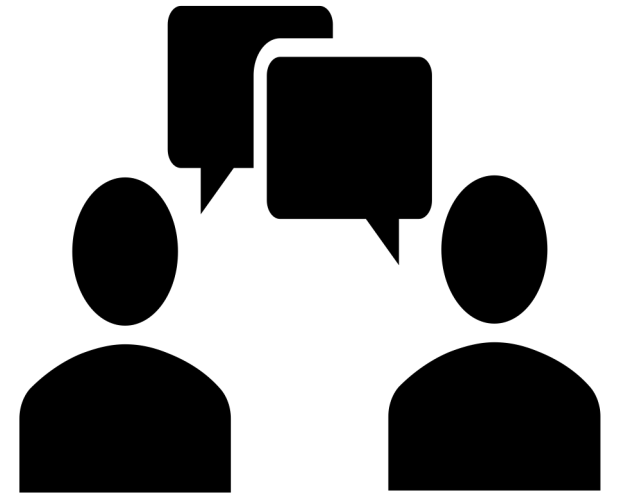
- oklara rutiner för rekrytering
- otillräckligt referenstagande
- brist på strukturerad bedömning
- fragmenterad handledning
- Bristande transparens och kommunikation kring förväntningar och bedömning

”-ju längre ngn var kvar, ju fler försvarade individen, och ingen ville ”hålla i yxan”...”

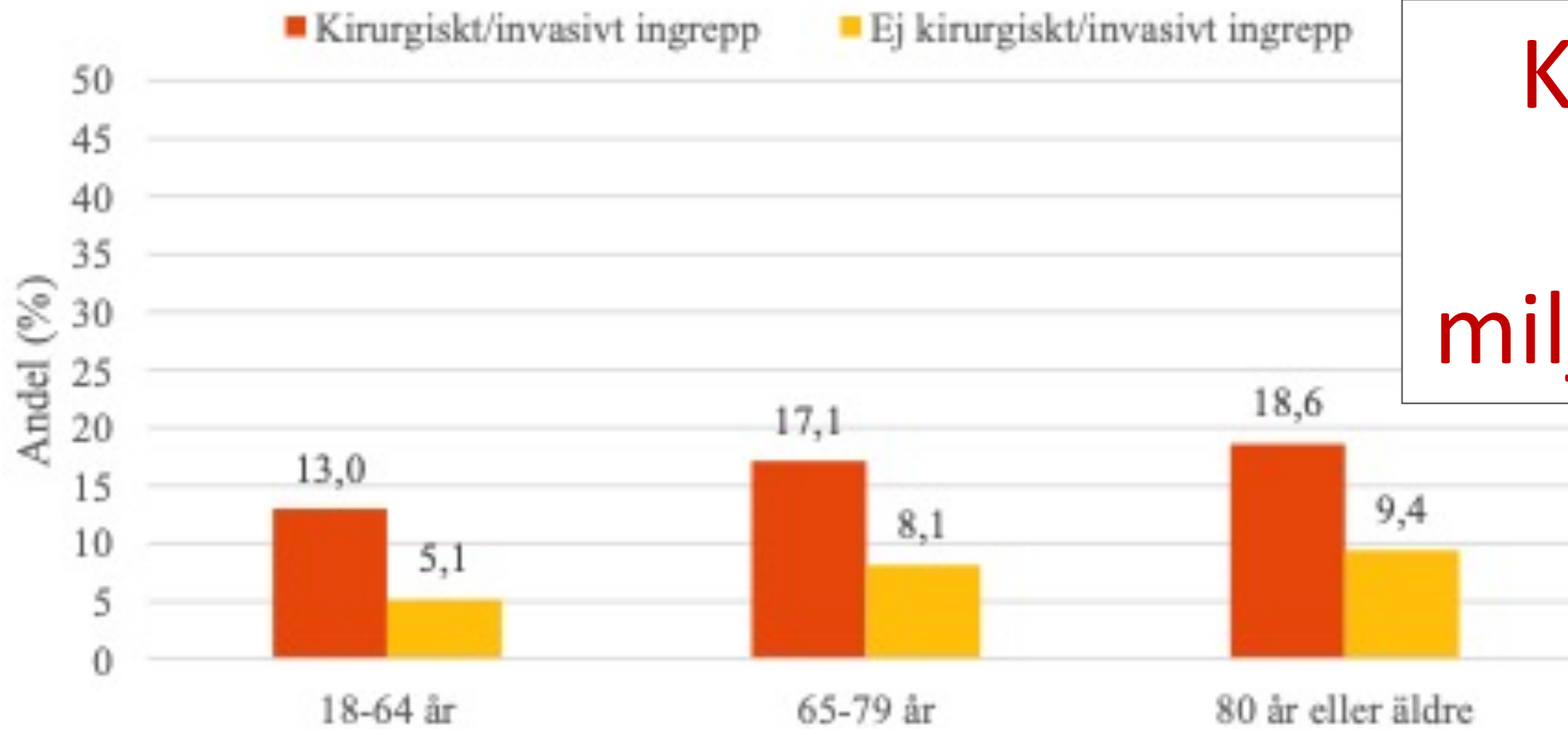
Betydelse

Ökad medvetenhet om olämpliga beteenden så att dessa kan upptäckas tidigt.

Feedback kan ges och ge ST-läkaren möjlighet till förändring



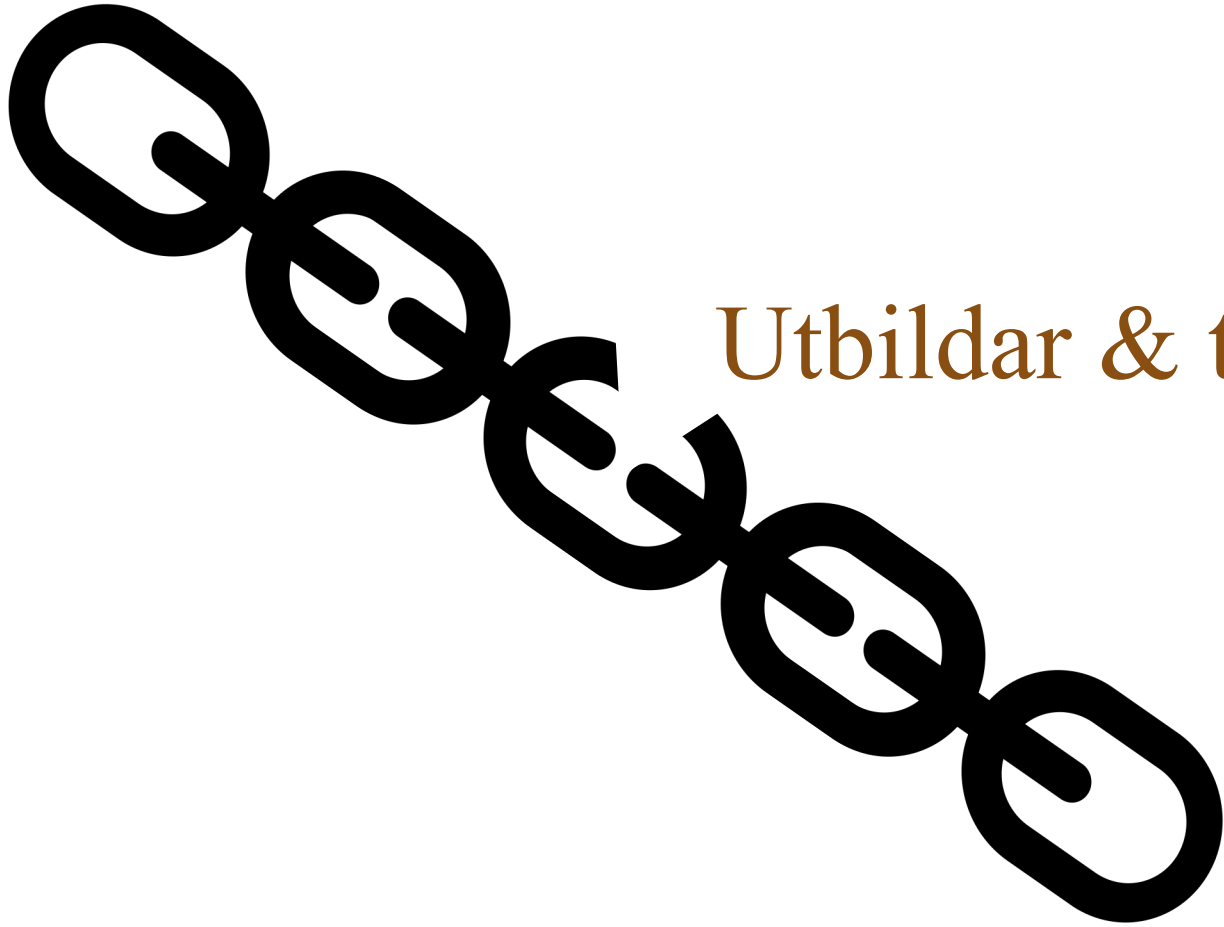
Andel (%) vårdtillfällen med skador för patienter som genomgått ett kirurgiskt eller annat invasivt ingrepp eller ej, fördelat på ålderskategorier (2019)



**Kostnad
7 – 8
miljarder/år**

- “missing links”

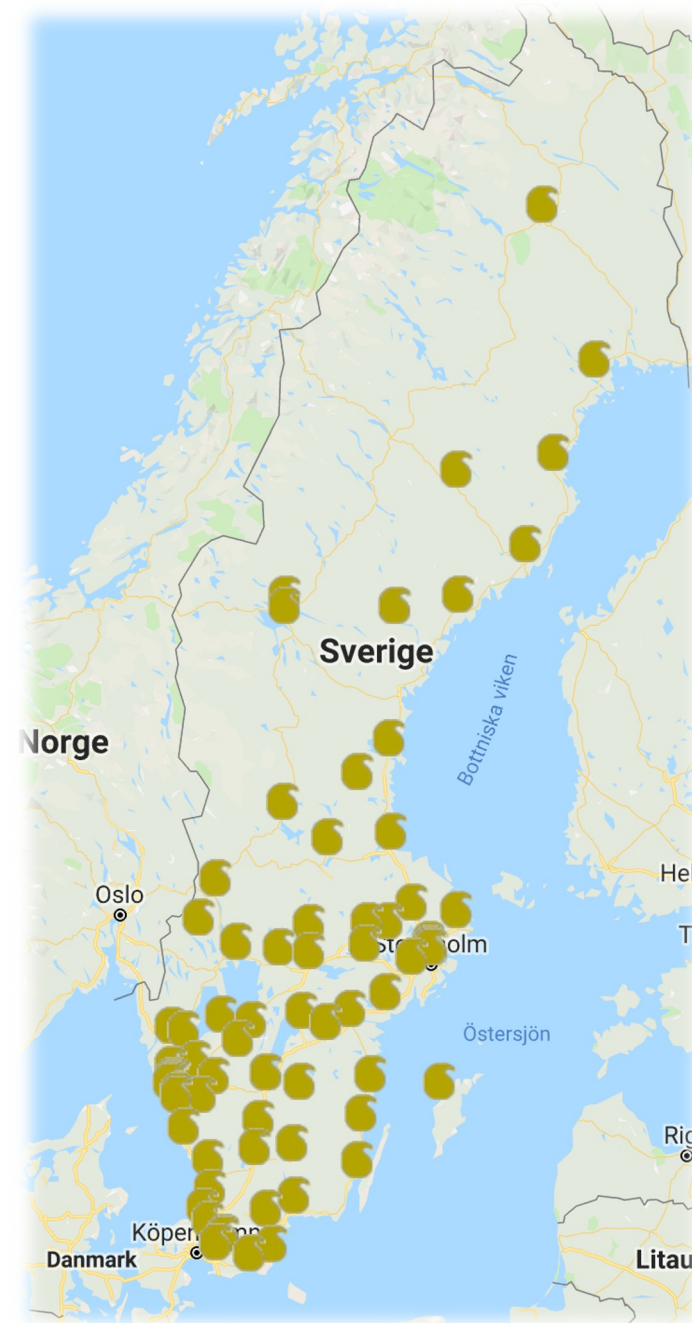
Utbildar & tränar vi rätt personer?



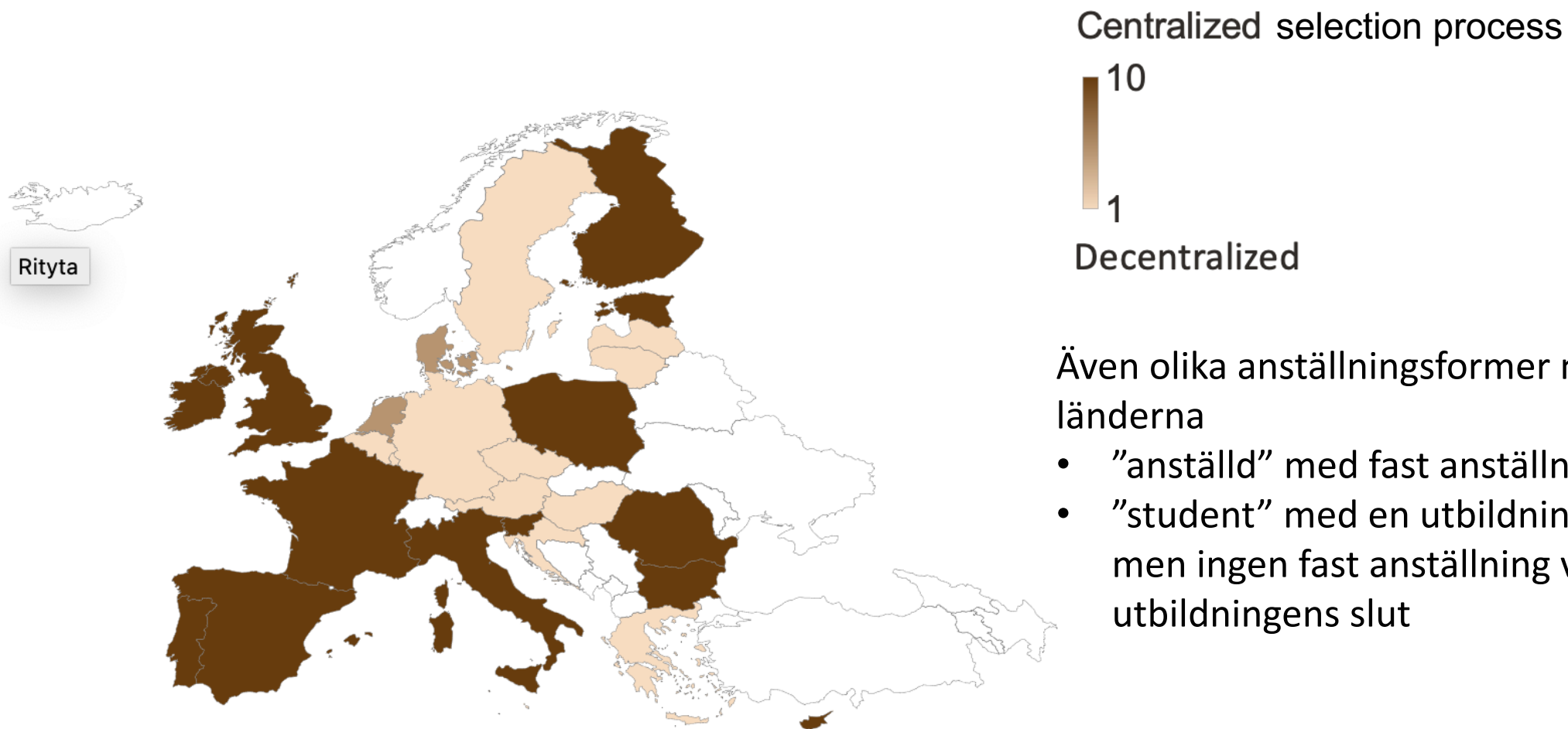
Ca 70 kirurgkliniker i Sverige

=

lika många varianter av
selektionsprocesser
&
utbildningsmiljöer



Selektion till ST i kirurgi inom EU

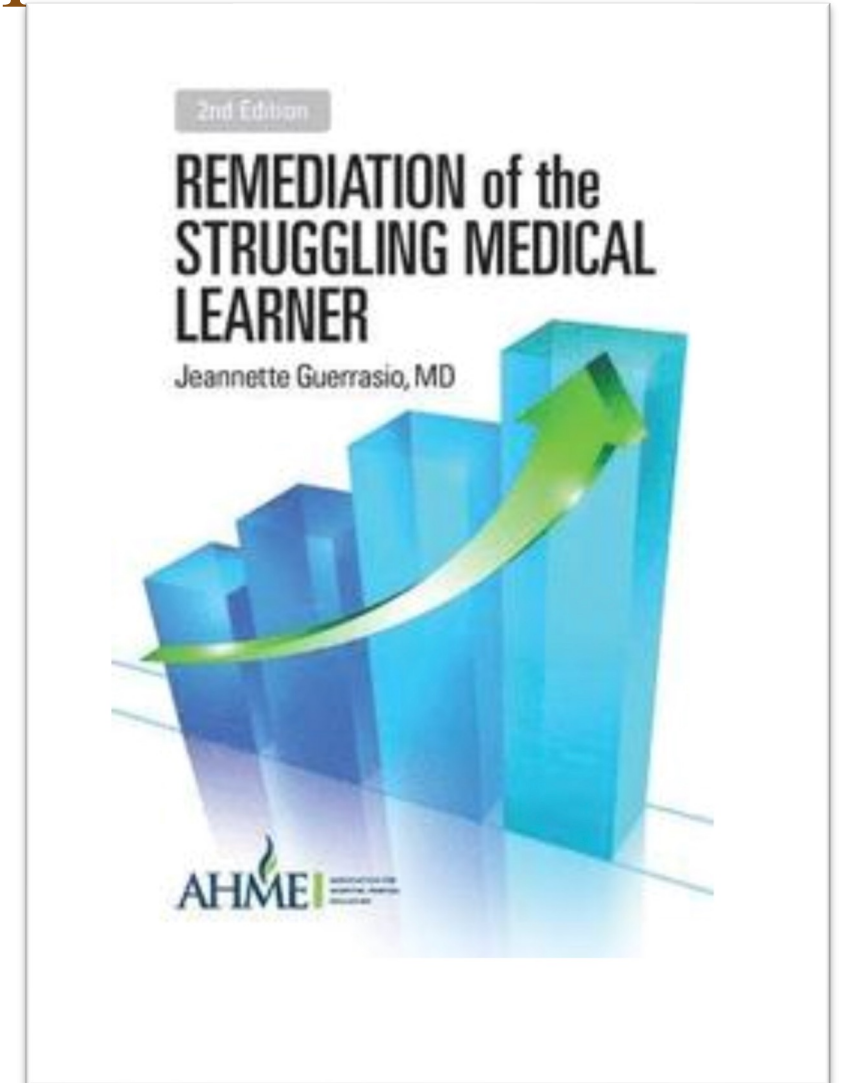


Different approaches to selection of surgical trainees in the European Union

Hagelsteen K, Pedersen H, Bergenfelz A, Mathieu C. BMC Med Educ. 2021 Jun 30;21(1):363.

Utbildning, insatser och avhopp

- Return of investment för klinik & individ
 - ST-utbildning kostsamt
 - Minst 5 år och kompetensstyrd
- Hantering av "problem-ST-läkare"
 - kostar tid & pengar
 - Inte alltid lyckad
 - Påverkar klinikens och teamets arbetsklimat och rykte
- Strukturerad bedömning tidigt kan ge underlag för beslut om fortsatt anställning
- Återkoppling på varningstecken / icke professionellt beteende ger ST-läkaren/vikarien en möjlighet att förbättra sig



Forskargrupp & samarbetspartners

Kirurger:

Kristine Hagelsteen, PhD

Anders Bergenfelz, Prof emeritus

Lars Hagander, Prof

Mikael Ekelund, Ass. prof

Magnus Anderberg, Ass. prof

Sociologi:

Christopher Mathieu, Ass. prof

Britt-Marie Johansson, Ass. prof

Psykologi: Martin Bäckström, Prof

Doktorand: Hanne Pedersen, MD

Alexander Tejera, MD

Läkarstudenter: Karl Klingborg, Darya Ståhl, Adam

Lantz, Richard Johansson, Anders Langegaard



Practicum Clinical Skills Centre, Lund

LÖF



PROSTATACANCER
FÖRBUNDET

Skånes Universitetssjukhus

Halmstad

Helsingborg

Kristianstad

Karlskrona

Ystad

Uppsala



LUND
UNIVERSITY

Studie; ST-läkare i kirurgi, urologi

Kunskapsområde Instrument

Personlighet

Självskattningsformulär

Teknik

Fingerfärdighet

LapSim, Simball Box

Visuospatial förmåga

Beteenden

360 grader

(deltagare, medarbetare)

Intervju deltagare

Intervju handledare

Riskbeteende och attityder

Tester och intervjuer vid

Anställning

År 1

År 3

År 5/specialist

Ge feedback

- Viktigt att operationspersonal engagerar sig i ST-läkarutbildningen genom att ge återkoppling på beteenden
 - Direkt till ST-läkaren/vikarien
 - Till handledare/specialist
- Bedömningsinstrument där operationspersonal kan tillfrågas är t ex:
 - 360 graders medarbetarbedömning
 - DOPS (Direct Observation of Procedural Skills)



Kontakt
Kristine.Hagelsteen@med.lu.se

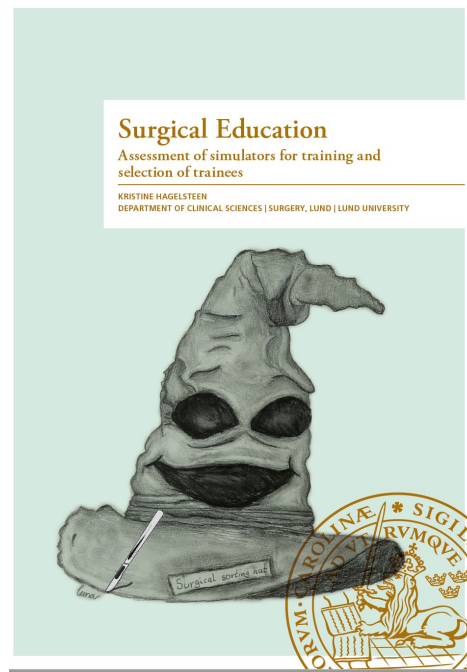


@K_Hagelsteen



Ortopodden

Ortopedi 2.0



LUND
UNIVERSITY