

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002355
Afdelingsnavn	Socialmedicinsk Enhed
Hospitalsnavn	Aalborg Universitetshospital
Besøgsdato	05-06-2015

Temaer

Score	Utilstrækkelig	Behov for forbedringer	Tilstrækkelig	Særdeles god
Introduktion til afdelingen				X
Uddannelsesprogram				X
Uddannelsesplan		X		
Medicinsk ekspert - Læring i rollen som medicinsk ekspert			X	
Kommunikator - Læring i rollen kommunikator				X
Samarbejder - Læring i rollen som samarbejder				X
Leder/ administrator - Læring i rollen som leder/administrator			X	
Sundhedsfremmer - Læring i rollen som sundhedsfremmer				X
Akademiker - Læring i rollen som akademiker			X	
Professionel - Læring i rollen som professionel				X
Forskning - Uddannelsessøgende lægers deltagelse i forskning			X	
Undervisning - som afdelingen giver				X
Konferencernes - læringsværdi			X	
Læring og kompetencevurdering				X
Arbejdstilrette-læggelse - Tilrettelæggelsen tager hensyn til videreuddannelsen af læger				X

Læringsmiljøet på afdelingen				X
------------------------------	--	--	--	----------

Særlige initiativer	Afdelingen har taget et særligt initiativ til at inddrage psykologerne aktivt i at sikre kompetencer omkring kommunikation og samarbejde, dette evalueres særdeles positivt blandt de uddannelsessøgende læger.
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	0

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Klinik chef, Uddannelseskoordinerende overlæge, Ledende overlæge
Speciallæger	11
Uddannelsessøgende læger	3
Andre	4

Dokumenter

Godkendt af afdelingen	Ja
------------------------	----

Aftaleparter

Ledende overlæge	Jens Tølbøll Mortensen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Marianne Rudbeck
Inspektor 1	Ulla Axelsen
Inspektor 2	Lene Annette Norberg
Evt. inspektor 3	Kristine Sarauw Lundsgaard

Konklusion og kommentar til besøg	Inspektorbesøget var velplanlagt og velbesøgt. Afdelingen udmærker sig ved at have få uddannelseslæger og mange speciallæger. Siden sidste inspektorbesøg har afdelingen været igennem væsentlige strukturændringer på baggrund af ændringer i opgaveporteføljen. Dette har medført at særligt speciallægegruppen er vokset, og der er mange nye afdelingslæger i afdelingen. Generelt opleves stort fokus på uddannelse af alle ansatte i afdelingen, og der er et tydeligt tværfagligt engagement i lægernes uddannelse, hvor også sekretærer og psykologer deltager aktivt.
--	--

	Afdelingen har gennem mange år opbygget gode uddannelsesmæssige traditioner og gør meget for at sikre kompetenceudviklingen hos den enkelte uddannelsessøgende. Inspektorerne oplever dog, at der mangler systematik og reproducerbarhed i forhold til kompetenceudviklingen, særligt synliggørelse af hvilke kompetencer der opnås hvornår, samt dokumentation og skriftliggørelse heraf. Afdelingen har vejledt i opbygning af porteføljen, jf. specialets vejledning, og drøftet mulige måder at udarbejde sin egen læringsdagbog med henblik på læring; f.eks. forskellige lægekonsulentnotater inden for særlige helbredsproblematikker og forsørgelsesområder. Afdelingen har fokus på at uddanne lægerne bredt inden for alle 7 lægeroller, og uddannelsen er velintegreret med arbejdsplanlægningen og indtænkes i tildeling af opgaver på forskellige niveauer af uddannelsesforløbet - under hensyntagen til den enkelte læges kompetencer. Afdelingen er god til at definere og tildele uddannelseslægerne opgaver, der kan bidrage til uddannelsen på tværs af de 7 lægeroller, herunder mødeledelse, referatskrivning, opgaver med undervisning ud af huset etc. Afdelingen har taget et særligt initiativ til at inddrage psykologerne aktivt i at sikre kompetencer omkring kommunikation og samarbejde, dette evalueres særdeles positivt blandt de uddannelsessøgende læger. Afdelingen har en velstruktureret oplæring forud for tildeling af selvstændige opgaver, hvor den uddannelsessøgende læge først observerer, dernæst udfører under supervision og til sidst "frisættes". Der er endvidere planlagte opfølgninger sammen med senior kollega senere i forløbet. Der er altid en "bagvagt" tilgængelig for supervision, når opgaver løses på egen hånd. I løbet af de seneste måneder har afdelingen, som følge af et ønske fra de yngre læger, ændret i arbejdstilrettelæggelsen, sådan at der er flere "krydspunkter" mellem vejledere og uddannelsessøgende læger i det daglige. Dette gælder både på matriklen og uden for matriklen. Introduktionsprogram og uddannelsesprogrammer er velstrukturerede og implementerede. Der foregår individuelt tilrettelagt uddannelse ud fra kompetencer i henhold til målbeskrivelsen, men der er ikke udarbejdet egentlige individuelle uddannelsesplaner jfr. "Vejledning til opbygning af portefølje". Afdelingen afholder regelmæssigt vejledersamtaler, hvor der tales om og følges op på kompetenceudvikling på en velfungerende og konstruktiv måde. Mødereferaterne fra disse møder opfylder dog ikke kravene som individuel uddannelsesplan, da de mangler
--	---

	struktur i forhold til kompetencemål og kompetenceopnåelse. På denne baggrund har inspektorerne scoret "behov for forbedringer". Aalborg Universitetshospital fremstår generelt med et aktivt uddannelsesmiljø med både tilbud og gensidige forventninger til engagement og læring. Afdelingen deltager i de uddannelsesstilbud, som hospitalet udbyder, fraset Staff-meetings, som de uddannelsessøgende har haft svært ved at prioritere tid til.
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	1) Vejledere: Alle hovedvejledere har været på vejlederkursus. Aalborg Universitetshospital har generelt et mål om, at samtlige speciallæger skal på vejlederkursus, afdelingen stiler mod at opfylde dette inden for de næste 2 år. 2) Rollen som kommunikator: Afdelingen har haft særligt fokus på oplæring i denne rolle og inddraget psykologer med succes. 3) Uddannelsesplan i uklassificerede stillinger: ikke længere relevant/aktuelt, da disse stillinger ikke findes i afdelingen. 4) Undervisning: Afdelingen har fået en velstruktureret plan for undervisningen, denne er skemalagt og de uddannelsessøgende inddrages som anbefalet.

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Uddannelsesplan	Efter introsamtale udarbejdes en egentlig uddannelsesplan med udgangspunkt i skabelon eller eksempel, skal være specifik, målbar, koblet til målbeskrivelsen samt indeholde en tidsplan.	2-3 måneder
2	Portefølje	Afdelingen skal arbejde med hvordan de kan understøtte de uddannelsessøgendes arbejde med porteføljen. Evt. tema om læringsdagbog og refleksion på fællesmøde med Region Midt Afdelingen kan med fordel arbejde med konkretisering af hvilke kvalifikationer der kræves før en given opgave kan løses selvstændigt.	6 måneder

3	Rekruttering	Afdelingsledelsen og uddannelsesansvarlig overlæge udarbejder i fællesskab en plan for fremtidigt dimensionering, hvor der både tages hensyn til afdelingens uddannelsesmiljø, afdelingens opgaveløsning, og specialets fremadrettede behov. Uddannelsesansvarlig overlæge ser på muligheden for at afdelingen indgår i 14-dages fokuseret ophold for KBU-læger.	6-12 måneder
4	Konferencernes læringsværdi	Opsamling (uddrag, essenser, konklusioner) – gerne ved YL. Fokus på læring vs. "aflæsning"	3-6 måneder