

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002920
Afdelingsnavn	Blodbank og Immunologi
Hospitalsnavn	Århus Universitetshospital Skejby
Besøgsdato	20-11-2024

Temaer

Score	Særdeles problematisk	Utilstrækkelig	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	Den individuelle uddannelsesplan er meget overskuelig og konkret. Invers feedback foregår i plenum med alle speciallæger 1 x årligt. Foregår i en god tone og er brugbar for både vejledere/speciallæger og UL. Der er karrierevejledning efter 1 / 2 år i introduktion, så man tidligt kan vurdere om speciale og UL er et godt match. På UL kontor hænger en kompetence-liste for hver af UL, så de har let adgang til, hvilke kompetencer, der mangler.
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	48

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	1 sygehusdirektør, 1 uddannelseskoordinerende overlæge,
Speciallæger	8 inkl. 1 cheflæge og en UA-LO
Uddannelsessøgende læger	5 (3 intro- og 2 HU-læger)
Andre	1 ledende bioanalytiker, 1 bioanalytiker specialist, 1 sygeplejerske

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Bjarne Kuno Møller
Uddannelsesansvarlig overlæge	Pernille Bundgaard Koefoed-Nielsen
Inspektor 1	Lisbeth Pernille Andersen
Inspektor 2	Lene Holm Harritshøj
Evt. inspektor 3	

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Afdelingen fremstår velfungerende med et fint udviklet uddannelsesmiljø. Der foreligger meget udførlige uddannelsesprogrammer og uddannelsesplaner, og introduktions program for såvel læger i introduktions-som i hoved uddannelse. De individuelle uddannelsesplaner er overskuelige og konkrete; struktureret som flowdiagrammer. Afdelingen er organiseret i en flad struktur, så der er tæt kontakt med speciallæger, afdelingsledelse og øvrige personalegrupper. UL giver udtryk for et trygt læringsmiljø; der er altid supervision og backup både i dagtid og aften/nat-vagter, og desuden er der stor lydhørhed fra speciallæger og ledelse for nye ideer fra UL. Alt personale støtter op om den lægelige videreuddannelse. UL er stort set den primære kontakt både internt i afdelingen, samt for de kliniske specialer, hvilket bidrager til en bred læring. Feedback på UL's arbejdsopgaver er inkorporeret i den daglige arbejdsstruktur UL tilknyttes de enkelte afsnit ca. 6 mdr. ad gangen, hvor UL får ansvar for aktuelle opgaver, hvilket giver god læring i laboratoriedrift og kvalitetssikring. HU-læger får større ansvar, men vejledere vurderer inden og undervejs, om ansvar og kompetencer følges ad. Uddannelsesteam (UA-LO og UKYL) er meget engageret og initiativrigt. F.eks.: -Invers feedback, hvor speciallægerne vurderes årligt og i plenum, er et vellykket initiativ.
--	--

	-Tidlig karrierevejledning efter 6 mdr. introstilling, er rettidig omhu, så der kan nås at rette op hvis det er nødvendigt, eller vurdere, om speciale og UL er rette match. - Gode til at italesætte, hvilke kompetencer, der opnås i ULs mange opgaver. -Ny målbeskrivelse er godt i gang med at blive implementeret, inklusive brugen af kompetence kort. De nye kompetence kort nævnes at have været et godt og brugbart redskab for såvel vejledere som UL. -Uddannelse af UL er et fast punkt på afdelingens speciallægemøder; herunder drøftes god vejledningskultur. AUH har 2 uddannelseskoordinerende overlæger og har implementeret obligatoriske 3-timers møder for uddannelseslæger. Her foreslår UL tiltag for forbedring af den lægelige videreuddannelse på afdelingen, med forslag til handleplaner. På et møde for alle afdelingens læger udfærdiges en endelig handlingsplan for nye tiltag. 360 graders evalueringer er regionale og vurderes lokalt efter planlagte intervaller. UL giver udtryk meget stor travlhed i det daglige arbejde. De er vidende om, at der er stor læring i driften, men det giver for lidt tid til fordybelse, herunder forskning og selvstudie. AL er klar over problematikken, der hovedsageligt skyldes lav tildeling af uddannelsesstillinger som følge af en uhensigtsmæssig fordelingsnøgle med Region Nord. Travlhed er den væsentligste årsag til, at inspektorerne scorer lidt lavere i temaet "Forskning" end i selvevalueringsrapporten. Onsdagsundervisning afholdes på skift af de uddannelsessøgende læger. Der er fremsat ønske om, at
--	--

	speciallæger også afholder dele af disse undervisningsseancer, især da antallet af UL er lavt. Dette er årsagen til, at inspektorerne scorer temaet "undervisning på afdelingen" lidt lavere end selvevalueringsrapporten. Der er fokus på at reducere antallet af ikke-lægefaglige opgaver (opgaveglidning). Introduktionslæger indgår i døgnvagt efter 4 ugers introduktion, hvilket ikke problematiseres, idet der er en meget velfungerende bagvagtsfunktion. Fra 3. uge af introduktionsprogrammet intensiveres antallet af dagvagter, med ældre UL som ekstra backup. Desuden tager UA-LO en clearings samtale med nye intro-læger, om de er klar til døgnvagtsfunktion.
Status for indsatsområder	Arbejdet med opfølgning på indsatsområder fra 2019 er imødekommet. 1) Lære at administrere sin egen tid: Der har været forskellige afprøvninger og modeller, men det var for kunstigt, og fungerede ikke. Til gengæld er arbejdsmiljø sat på introduktionsprogrammet; her italesættes, at UL hjælper hinanden med opgaverne ved travlhed. 2) Øget kvalitet i vejledersamtaler: Uddannelse af UL er et fast punkt på afdelingens speciallægemøder; herunder drøftes god vejledningskultur. De nye kompetencekort til ny målbeskrivelse nævnes at være et godt og brugbart redskab for såvel vejledere som UL.

	3) Læring i begyndelse af introstilling/senere døgnvagtsstart: Introduktionslæger indgår fortsat i døgnvagt efter 4 ugers introduktion, hvilket ikke problematiseres, idet der er en meget velfungerende bagvagtsfunktion. Fra 3. uge af introduktionsprogram intensiveres antallet af dagvagter, med ældre UL som ekstra backup. Desuden tager UA-LO en clearings samtale med nye intro-læger, mhp. om de er klar til døgnvagtsfunktion.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Travlhed for UL i dagtid, der betyder mindre tid til fordybende læring og forskning. Forslag til indsats: udover at arbejde på fordeling af stillinger til HU-læger mellem Reg midt og Nord, anbefales det løbende, at gennemgå ULs arbejdsopgaver, mhp. Opgaveglidning/relevans Tidshorisont: 12 mdr Nr. 2 Indsatsområde: Undervisning af UL ved speciallæger Forslag til indsats: At speciallæger varetager nogle af de planlagte onsdagsundervisningsseancer Tidshorisont: 12 mdr. – det er allerede er en del af den endelige handleplan for den årlige udvikling af uddannelse for lægelig videreuddannelse.