

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00000382
Afdelingsnavn	Arbejdsmedicinsk Klinik
Hospitalsnavn	Aalborg Universitetshospital
Besøgsdato	12-01-2016

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	
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	0

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	2
Speciallæger	3
Uddannelsessøgende læger	2
Andre	2

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Sigve W. Christensen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Sigve W. Christensen
Inspektor 1	Niels Kjærgaard Jørgensen
Inspektor 2	Tine Erichsen
Evt. inspektor 3	Berit Hvass Christensen

Konklusion og kommentar til besøg	Der er tale om en mindre afdeling, som på nuværende tidspunkt er ramt af langtidsfravær hos professor. Dermed er der 2½ speciallæge til at varetage vejledning af 2 YL under uddannelse. Ledende overlæge er også UAOL. UKYL varetages af speciallæge i afdelingslægestilling. Tidligere besøg var i 2006. Siden da længere perioder uden læger i uddannelsesstillinger. Afdelingen har et generelt trygt miljø med fokus på nem adgang til vejledning og supervision. Der er mulighed for vejledning før, under og efter samtale med patienten. Alle journaler bliver gennemlæst af speciallæge. YL læser også speciallægenes journaler inden conference. Journaler på patienter med psykologiske problemstillinger bliver læst igennem af afdelingens ledende psykolog. Journalerne kommenteres skriftligt og mundtligt af speciallæge. Konferencerne er åbne for alle spørgsmål, og der beskrives et klima, hvor YL tør stille spørgsmål. Det pointeres, at ved diskussion på konferencen, skal der altid tages en beslutning, så YL har noget at gå videre med. De må ikke efterlades "ude at hænge". Konferencen på dagen for inspektorbeføg indeholdt ikke læringspotentiale og blev beskrevet som en typisk conference. Med baggrund i den aktuelle personalesituation oplyser de yngre læger, at det kan være svært at få tid til forskning, da produktionen fylder meget. Ledende overlæge/UAOL fremførte, at det var muligt for YL at blive sat ned i normering, hvis der var projekter, der skulle laves. YL virkede ikke til at kende til denne mulighed. Uddannelsesprogrammet for både I og H-stilling var ikke lavet. Dette skyldes uindfrie krav fra Videreuddannelsesregion Nord. Introduktionsprogrammerne indeholdt alle relevante dele, som blev afholdt. Der arbejdes på de specifikke programmer. Dette havde dog ikke betydning for uddannelsen i afdelingen, som brugte det generelle program fra DASAM samt logbøgerne til at lave individuelle uddannelsesprogrammer af høj kvalitet. Der var
--	---

	stor fokus på fra UKYL at få disse på plads fra start. Kompetencevurderingen foregår ved samtaler og konferencer. Især UKYL er meget opmærksom på hvornår der kan godkendes kompetencer. Der var fokus på, at få gennemført de obligatoriske superviserede journaloptagelser, samt ekstra lagt ind i introduktionsprogrammet YL deltager i returndays, men der foreligger ikke et formaliseret program for undervisning i afdelingen, hvilket ellers er et krav. YL underviser på bl.a. fys- og ergoterapeutuddannelsen. Der foregår ikke systematisk vejledning eller tilbagemelding på dette. Ved professorens fravær har anden speciallæge overtaget dennes forpligtelser. En YL havde projekt med fra tidligere afdeling. Det virkede som om, der var problemer med, hvem der var ansvarlig for at hjælpe dette helt færdigt. Der er fin mulighed for at komme til at forske. Det arbejdsmedicinske projekt i hoveduddannelsen burde også kunne startes og færdiggøres i afdelingen. Der var fra klinikchefen og sygehuset uddannelseskoordinerende overlæge fokus på uddannelse. Krav om årlige 3-timers møder for YL. Plan om at ALLE speciallæger skulle have vejlederkursus inden 2020 Alle inspektorrapporter læses og inddrages i møderne mellem klinikchef og afdeling. Der var fokus på samspillet mellem uddannelse og drift samt rekruttering af nye medarbejdere til sygehuset. Vedr. kommunikator, Samarbejder, Leder/administrator, Sundhedsfremmer, Professionel gælder, at der ikke er undervisning i de enkelte lægeroller systematisk. De yngre læger beskriver en god, daglig sparring med speciallægerne og den ledende psykolog med mulighed for ad hoc sparring. Der bør være mulighed for at arbejde selvstændigt inden for disse roller, men der mangler et fokus i oplæring i rollerne. Dette da der ikke undervisning i de enkelte lægeroller ikke er systematisk. Til gengæld er der god daglig sparring mellem YL og speciallæger samt god mulighed for ad hoc sparring. Der var mulighed for meget selvstændigt arbejde indenfor disse roller,
--	--

	men der manglede tættere supervision og tilbagemelding fra speciallæger. Arbejdstilrettelæggelse YL gav udtryk for, at produktionen havde fortrin for andre opgaver. Vedr. arbejdstilrettelæggelse gav de yngre læger udtryk for, at produktionen havde fortrin frem for andre opgaver. Det kan skyldes et aktuelt bemandingsproblem, som får indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen. Undervisning-som afdelingen giver: Der var ikke et formaliseret program for undervisning i afdelingen. Der er krav om undervisning i den kliniske arbejdsmedicin, idet dette i en periode har været nødlidende i speciallægekurserne. De førnævnte returndays giver dog nogen undervisning i den kliniske arbejdsmedicin, men foregår kun tre gange om året. Konferencernes læringsværdi: Ved dagens besøg, som blev beskrevet som en typisk konference, var der ikke nogen egentlig undervisning, men mere afrapportering. De yngre læger beskrev dog gode muligheder for diskussion og afklaring på enkelte konferencer. Samlet vurdering Det vurderes at læringsmiljøet på afdelingen generelt er særdeles godt. Som YL kan man få alt den hjælp og undervisning man kan tænke sig, når man selv beder om det. Det meste uddannelse foregår 1:1, hvilket er forventeligt på en afdeling af denne størrelse.
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	Der var 3 punkter fra tidligere inspektorrapport (2006) Leder/administrator: Tilbud til yngre læger om deltagelse i mellemlederkurser. Fokus på det ved mødeplanlægning i det daglige. Opfordring af yngre læger til at være aktive i opfølgningen og deltagelse i afdelingens mødeaktivitet <i>Dette kunne med fordel gentages.</i> Sundhedsfremme: Systematisk træning i en bredere tilgang til

	forebyggelse og sundhedsfremme, dvs. rygning, alkohol, motion og kost både i forhold til konkrete sundhedsproblemer men også i forhold til fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet. <i>Dette havde der været fokus på. Nu var der fokus på, at målrette det, de relevante patienter.</i> Forskning: Bør præciseres i uddannelsesprogram for introduktionsstillingen at det ikke er et krav, men et tilbud <i>Dette var implementeret</i>
--	---

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Systematisk undervisningsprogram	a) Program for undervisning i afdelingen, hvor både speciallæger og læger under uddannelse fremlægger f.eks. specifikke sygdomme eller eksponeringen. b) Samarbejde med afdelingerne i Herning og Aarhus om formaliseret undervisning	a) 1-2 mdr. b) 3-6 mdr.
2	Konferencernes læringsværdi	En ugentlig konference kunne bruges til at gå i dybden med en specifik problemstilling, som foreligger i den dags journaler til konference. Mulighed for temaer for 2-4	3 måneder

		uger ad gangen.	
3	Ledelsesuddannelse til læger i H-stilling	a) Sygehuset kræver årligt 3-timers møde. Dette kunne uddelegeres til YL (ikke kun UKYL), evt. i samarbejde med UKYL. b) Klinikchefen ser gerne YL deltager i møderne mellem denne og afdelingsledelsen	a) Næste 3-timers møde b) Næste møde mellem klinikchefen og afdelingen
4			
5			