

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002708
Afdelingsnavn	Afdeling for Klinisk Biokemi
Hospitalsnavn	Rigshospitalet
Besøgsdato	10-06-2024

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	Exceptionel grundig introduktion til afdelingens mange højt profilerede forskningsområder. Omfattende operativ og anvendelig Håndbog for Yngre Læger.
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	1 (Chefkonsulent i HR med ansvar for Videreuddannelsen)
Speciallæger	6, heraf 1 cheflæge og 1 uddannelsesansvarlig overlæge samt 1 overlæge fra Glostrup-matriklen
Uddannelsessøgende læger	4, heraf 3 hoveduddannelseslæger, 1 introduktionslæge
Andre	1 biokemiker (COBAS), 1 overbioanalytiker (COBAS)

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Linda Maria Hilsted
Uddannelsesansvarlig overlæge	Emil Daniel Bartels
Inspektor 1	Eva Rabing Brix Petersen
Inspektor 2	Anne Krejbjerg Motavaf
Evt. inspektor 3	Sambavy Nadaraja

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Yderst veltilrettelagt inspektorbesøg med fyldestgørende materiale fremsendt til inspektorerne forud for besøget. Afdelingen fremstår med et fagligt højt læringsmiljø med forskning og forskningsvejledning i særklasse. Der berettes om struktureret og velgennemtænkt introduktionsprogram til afdelingen, og det er tydeligt, at forskning i både ord og
-----------------------------------	---

	handling prioriteres højt. Desuden et veltilrettelagt uddannelsesprogram og individuelle uddannelsesplaner, der revideres ved midtvejsvejledersamtalerne. Afdelingen har gennem en årrække haft hovedvejlederfunktionen centreret på én overlæge (den uddannelsesansvarlige), der således har afholdt samtlige vejledersamtaler med hoveduddannelseslæger og størstedelen af vejledersamtaler med introduktionslæger. Der efterspørges en uddelegering af den kliniske vejlederfunktion/hovedvejleder-funktionen med henblik på at muliggøre hyppigere vejledermøder med mulighed for løbende karrierevejledning og justering af opgaveportefølje/uddannelsesplan. Der er fra afdelingens side fokus på, at den kliniske vejleder ikke skal have personsammenfald med lederen af den forskergruppe, pågældende uddannelsessøgende er tilknyttet, hvilket inspektorerne bifalder. Afdelingen fremstår med et stort uddannelsesmæssigt engagement både fra den uddannelsesansvarlige overlæge, afdelingsledelsen og de øvrige faggruppers side, lige som de uddannelsessøgende læger er yderst motiverede og udviser stor interesse for uddannelsesmæssig udvikling både personligt og på afdelingens vegne. De uddannelsessøgende læger efterspørger mere struktureret feedback særligt i ad hoc opgaver og case-fremlæggelser til Lægemøder. Inspektorerne anbefaling er at indføre struktureret feedback modeller for at imødegå evt. utryghed ved fremlæggelse i plenum, hvilket muligvis ville kunne øge læringsværdien ved afdelingens konferencer. Læringsværdien ved vagtfunktionen er høj, der sparres både peer-to-peer med afsæt i et stort fælles yngre læge-kontor,
--	--

	og med biokemikere, overbioanalytikere og specialister, der af de yngre læger omtales som yderst kompetente og åbne over for sparring og vidensdeling. Der er for relativt nyligt indført 360 graders evaluering som et redskab til kompetencevurdering og feedback til de uddannelsessøgende yngre læger. Repræsentanter for øvrige faggrupper (biokemikere og bioanalytikere) giver udtryk for, at de sætter stor pris på uddannelseslægerne, og at samarbejdet fungerer rigtig godt. Der berettes om høj grad af vilje til fælles løsning af opgaver og respekt for de forskellige faggruppers kompetencer. Særligt yngre lægers undervisningsseancer for bioanalytikerne er højt værdsat i afdelingen. Der er tydeligt fokus på uddannelse både fra Direktionens og afdelingsledelsens side med god opbakning til den uddannelsesansvarlige overlæge og dennes ledelsesrum. Der er et netværksforum for uddannelsesansvarlige overlæger og uddannelseskoordinerende yngre læger med deltagelse af chefkonsulent i HR med ansvar for Videreuddannelsen. Inspektorerne er enige i afdelingens selvevaluering, dog har inspektorkorpset vurderet punktet Samarbejde – Læring i rollen som samarbejder til at være Særdeles tilfredsstillende (af afdelingen scoret Tilfredsstillende) på baggrund af dagens samtaler med både de uddannelsessøgende læger og repræsentanter for de nærmeste samarbejdspartnere, bioanalytikere og biokemikere.
Status for indsatsområder	I 2017 blev det foreslået, at hovedvejlederrollen kunne uddelegeres til H-læger med særlig interesse for uddannelse. Dette er endnu ikke blevet implementeret. For yderligere se under Indsatsområde 1.

	Ved det tidligere inspektorbesøg i 2017 opfordrede man til at anvende 360 graders evaluering som supplerende redskab. Dette har afdelingen implementeret og 360 graders evaluering anvendes i forbindelse med det længerevarende ophold ved COBAS.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Klinisk vejleder/Hovedvejlederfunktionen Forslag til indsats: Flere speciallæger, herunder afdelingslæger og evt. H-læger i sidste del af Hoveduddannelsen, kunne med fordel inddrages som kliniske vejleder som en del af hovedvejlederkorpset. For nuværende ligger hovedansvaret for alle H-læger og de fleste I-læger hos UAO, der således har en central rolle i samtlige uddannelsesforløb. Ved at inddrage flere speciallægekolleger kan der i højere grad afholdes hyppigere vejledermøder og sættes fokus på individuel karrierevejledning samt gives regelmæssig, struktureret feedback via den kliniske vejleder. Vi anbefaler, at det synliggøres for alle i afdelingen, hvilke uddannelseslæger der er tilknyttet de respektive hovedvejledere. Tidshorisont: 3-6 måneder (fra næste nyansættelse) Nr. 2 Indsatsområde: Struktureret feedback Forslag til indsats: Anvendelse af struktureret feedback modeller (fx Pendleton)/skemaer både til oplæg og til ad hoc casepræsentationer og i vejleder-sammenhænge. Dette med henblik på at synliggøre feedback-situationer både overfor den uddannelsessøgende, men også for tydeligt at rammesætte for de kliniske vejleder/seniore læger, at der gives konstruktiv feedback. Kontinuerlig struktureret

	feedback kan være med til at facilitere kommunikationen både når alting går planmæssigt og ved mere udfordrende situationer. Tidshorisont: 2-3 måneder Nr. 3 Indsatsområde: Overlevering ved sektionsskifte Forslag til indsats: Konstruktiv samtale omkring særlige opmærksomhedspunkter, opgaveløsning og fokuspunkter ift. kompetenceopnåelse. Eksempelvis i form af overleveringsskema, der udfyldes af den afgivende sektionsansvarlige overlæge i samarbejde med den uddannelsessøgende læge. Overleveringen kan med fordel foregå ved et møde med deltagelse af både afgivende og modtagende sektionsansvarlige overlæge og den YL. Der er fra flere sider udtrykt ønske om, at de uddannelsessøgende læger er længere tid i hver sektion, også selv om dette måtte være på bekostning af færre sektioner. Tidshorisont: 12-18 måneder Nr. 4 Indsatsområde: Kompetencevurdering Forslag til indsats: I takt med at afdelingen planlægger at uddelegere hovedvejlederansvaret til flere kliniske vejleder/speciallæger, bliver det vigtigere med redskaber, der kan sikre ensartet kompetencevurdering i forbindelse med evaluering af den uddannelsessøgende læge. Her kan fx anvendes kompetencekort og/eller afholdes løbende vejlederteammøder, hvor man indbyrdes kalibrerer evalueringen af de YL. Tidshorisont: 12-18 måneder
--	--

