

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00004429
Afdelingsnavn	Socialmedicin & Rehabilitering
Hospitalsnavn	Regionshospitalet Gødstrup
Besøgsdato	24-01-2025

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	Afdelings-CV (portefølje over konkrete opgaver i afdelingen og hvad man har opnået, f.eks. antal patienter man har set) hjælper til uddannelsesintensiv arbejdstilrettelæggelse og bidrager til når uddannelseslæger skal udarbejde faglig profil. Skemalagt tid til supervision hver eftermiddag. Klinisk vejleder, som følger uddannelseslægen de første tre måneder med henblik på systematisk oplæring i forskellige fagområder og opgaver. Planlagt overdragelse til hovedvejleder.
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	UKO og lægefaglig direktør
Speciallæger	11, heraf 6 speciallæger i almen medicin, der er kliniske vejledere, og 5 samfundsmedicinere, heraf 3 hovedvejledere og 2 forskningsvejledere
Uddannelsessøgende læger	2 H-læger, 3 I-læger og 1 læge i uklassificeret stilling.
Andre	2 sekretærer, 2 socialfaglige konsulenter og 1 psykolog

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Cathrine Bach
Uddannelsesansvarlig overlæge	Dorte Balle Rubak
Inspektor 1	Kristine Sarauw Lundsgaard
Inspektor 2	Pierre Osland Viala
Evt. inspektor 3	Mia Varming Rangholm

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Inspektorerne oplevede et meget veltilrettelagt og velbesøgt inspektorbesøg, hvor alle relevante parter var mødt frem. Selvevalueringen var grundig udarbejdet Generelt om afdelingens uddannelses- og læringsmiljø Inspektorerne oplever en afdeling, der i lighed med tidligere er i stand til at levere forbilledlig uddannelse. Uddannelse og læring er konstant i fokus, både strukturelt og uformelt. Uddannelseslægerne beskriver et trygt læringsmiljø, hvor der altid er tilgængelig supervision og hjælp, men også hvor alle faggrupper i afdelingen bakker op om og prioriterer uddannelseslægenes deltagelse i de mange forskellige uddannelsesrelevante opgaver. Uddannelseslægerne beskriver også, at deres idéer altid bliver mødt, støttet og grebet og afdelingen har konstant fokus på forbedring af den lægelige videreuddannelse. Speciallægenes forskellige faglige baggrund bidrager konstruktivt til et stærkt tværfagligt miljø med høj faglighed indenfor forskellige områder. Afdelingens strukturelle forhold med organisation på to matrikler og mange udefunktioner udfordrer potentielt uddannelsen, fordi man er meget alene, særligt på Gødstrup risikerer uddannelseslæger at sidde lidt alene da der ikke er mange fysisk fremmødte. Uddannelseslægerne beskriver til gengæld også, at afdelingen gør rigtig meget for at skabe uddannelse indenfor rammerne, hvorfor det ikke bliver en udfordring for læring eller trivsel. Afdelingslægerne beskriver på samme måde en god afdeling, med systematiseret uddannelse og hvor uddannelseslæger tænkes ind i mange funktioner. Der tages godt hånd om uddannelseslægerne og bruges mange ressourcer på dem. De gode rammer og afdelingens kultur
--	---

	understøtter uddannelseslægenes engagement i og ansvar for egen læring og udvikling. UAO og forskningsansvarlig overlæge er en del af afdelingens driftsledelse, hvilket bidrager yderligere til at uddannelse indtænkes i alle arbejdsopgaver. Inspektorerne undrede sig fra starten af besøget over diskrepansen mellem afdelingens store uddannelsesfokus, herunder de meget ambitiøse og velstrukturerede uddannelsesdokumenter, der var fremsendt og afdelingens meget gennemsnitlige score i selvevalueringen. Under interview med alle faggrupper kom det tydeligt frem, at der i høj grad er tale om en vis grad af beskedenhed kombineret med et konstant fokus på at blive endnu bedre. Dette betyder samlet set, at inspektorerne har rykket størstedelen af afdelingens temascoringer fra "tilstrækkelig" til "særdeles god". Overgang/overdragelse af opgaven til ny UAO: Afdelingens UAO gennem mange år overgår til ny stilling/funktion her ved årsskiftet og afdelingen har ansat ny UAO med indgående kendskab til afdelingen og uddannelsen, idet hun tidligere har været UKYL i samme afdeling og en del af driftsledelsen. Både UAO, afdelingens ledelse og afgående UAO har stort fokus på at sikre en god overdragelse og fortsætte arbejdet med den høje kvalitet af uddannelse i afdelingen. Både afgående og tilgående UAO deltog i inspektorbesøget. Struktur og fokus på formel uddannelse, vejledning og uddannelsesplaner: Afdelingen har fokus på, systematik for og opfølgning på at der afholdes løbende vejledersamtaler, sikres vejledning, udarbejdes og justeres uddannelsesplaner.
--	--

	Uddannelsesplaner anvendes i dagligdagen og UAO sikrer at alle uploader relevante dokumenter til tiden i uddannelseslæge.dk Hovedvejledere er alle inden for specialet samfundsmedicin, og afdelingens andre speciallæger i almen medicin er kliniske vejledere med særligt ansvar for den kliniske oplæring de første ca. 3 måneder. Der foreligger funktionsbeskrivelser for begge funktioner. UAO opleves meget tilgængelig både for uddannelsesvejledere og vejledere. UAO har udarbejdet en vejlederhåndbog, som detaljeret beskriver ansvar og opgaver. Vejledere opfordres til at tage vejlederkursus, derefter er der ingen formel vedligeholdelse eller videreudvikling, men vejlederne oplever heller ikke behov for det. De oplever at der er rigeligt med møder og skemaer, og oplever at det aktuelt fungerer godt med bl.a. vejlederhåndbog, gode muligheder for sparring med UAO og to kliniske vejledere om en uddannelseslæge med mulighed for sparring. Afdelingslægerne kan til tider opleve et manglende fokus på, hvor meget tid eksemplarisk uddannelse tager, når der også er mange andre opgaver at løse. Der er netop iværksat et arbejde med mødesanering fra ledelsens side – blandt andet for at imødekomme dette. Der afholdes kvartalsvise vejledermøder med fokus på den uddannelse afdelingen leverer. Selvom speciallægerne også er meget ude af afdelingen og derved indimellem kan være i tvivl, om de har fuld føling med alt der foregår omkring uddannelseslægerne, så beskriver de at den tætte vejledning giver mange en god føling med den enkelte uddannelseslæge. Systematisk oplæring i alle lægeroller og fokus på supervision:
--	---

	Afdelingen har helt overordnet stort fokus på systematisk oplæring i alle 7 lægeroller. Udover et ambitiøst introduktionsprogram med inddragelse af alle faggrupper, har hver uddannelseslæge sin egen kliniske vejleder de første 3 måneder – eller til behovet udløber. Dette sikrer systematisk oplæring forud for selvstændig opgavevaretagelse. Afdelingen har hver eftermiddag afsat skemalagt tid til supervision, hvor uddannelseslægerne kan få sparring på opgaver. Herudover har afdelingen prioriteret "Tværfagligt forum" en halvtime hver eftermiddag, hvor svære sager drøftes på tværs af personalegrupper. Tværfagligt forum fungerer som tiltænkt i Gødstrup, med stor tværfaglig deltagelse, opbakning og læring for alle. Konceptet er ikke nær så godt forankret i Aarhus, idet deltagelse er frivillig og psykologer og seniore læger ikke får prioriteret i samme omfang at møde op. Der beskrives forskellige årsager til dette, herunder fysisk indretning med større geografisk spredning i Aarhus, der gør det mindre nærliggende at gå til mødet – men også en prioritering hvor fx psykologer i Aarhus typisk prioriterer andre arbejdsopgaver eller sparring i deres faggruppe. Uddannelseslægerne beskriver en afdeling, hvor supervision kan omhandle alle 7 lægeroller og der gives både direkte supervision og feedback samt skriftlig feedback til uddannelseslægerne. Afdelingen har i det omfang det er muligt indtænkt progression i oplæring, dvs. se på, deltage sammen og dernæst alene. Der er mulighed for at vejlederne deltager og udfylder mini-Cex under rehabiliteringsmøder og laver kompetencevurdering og giver feedback. Også i klinisk funktion bruges mini-Cex til evaluering af kommunikation. Der bliver lagt vægt på at man bruger målbeskrivelsens redskaber – fx reflektionsark og læringsdagbog.
--	--

	Afdelingen har siden sidste inspektorbesøg haft fokus på at styrke læring i den akademiske rolle og forskning. Der afholdes Journal Club hvor alle deltager aktivt, dette fungerer godt og bidrager til læring i den akademiske rolle. Herudover afholdes akademisk kvarter hver fredag. Afdelingens forskningsteam har stort fokus på at understøtte uddannelseslægerne i forskningstræningsopgaven, da mange uddannelseslæger har første ophold i hoveduddannelsen her. Alle hoveduddannelseslæger, der har været i afdelingen de seneste år har gennemført forskningstræningsopgaven her. Inspektorerne har talt med afdelingen om, at de møder, som uddannelseslægerne har mulighed for at lede, primært er interne og derfor ikke med så høj kompleksitet. Særligt H-læger har behov for at opnå mødeledelses- og referatkompetencer med højere kompleksitet. Det blev derfor drøftet, at møder, hvor afdelingens ledelse normalt deltager (fx kommunerunden, hvor samarbejdsaftalerne med kommunerne bliver drøftet), kunne være en mulighed for højere kompleksitet. Det samme gælder møder i sygehusets administration/stab. Uddannelsesintensiv arbejdstilrettelæggelse: Afdelingen har stort fokus på at uddannelseslægerne er godt introduceret til både afdeling og opgaver. Der arbejdes med at kondensere introduktionsprogrammet så der introduceres til de enkelte funktioner ved at samle faggrupper, fremfor at introducere til de enkelte fag. Afdelingen er god til at tage hensyn til uddannelseslægenes niveau i arbejdstilrettelæggelsen, hvor antal af opgaver, genkendelighed og kompleksitet gradueres ud fra lægens erfaring. Afdelingen indtænker uddannelse i alle lægefaglige opgaver, og funktioner med relevante arbejdsopgaver gøres
--	---

	tilgængelige for uddannelseslæger og giver mulighed for at arbejde systematisk med forskellige kompetencer. Fx tilrettelægges uddannelseslægenes kompetenceudvikling i rollen som mødeleder og mødedeltager både i afdelingens faste møder og i ad hoc møder. Uddannelseslæger deltager ligeledes i planlægning af afdelingsmøder og lægemøder. Der er "turnusordning" for at være ordstyrer og referent. Uddannelseslæger tænkes ind i udvikling af mulige kommende funktioner, f.eks. socialoverlæge og socialmedicinsk udredning på almen medicinsk indikation. Gradvis kompetenceudvikling prioriteres, fx tilrettelægges flere ugedage med udgående funktioner for de erfarne læger, dvs en dag i starten og stigende til to. Uddannelseslægerne gives opgaver og ansvarsområder af enten kortere eller længere varighed fx planlægge undervisning, arrangere lægemøde, abortårsrapport, vagtplanlægning mv. som bidrager både til opnåelse af kompetencer og samtidig medfører at uddannelseslægerne hurtigt føler sig som en del af afdelings fællesskab. Udnyttelse af det tværfaglige læringsteam: Socialfaglige konsulenter, psykologer og lægesekretærer bidrager til det faste introduktionsprogram og kalendertilrettelæggelse. De bidrager også til stabilitet og kontinuitet i afdelingen, da lægernes opgaver ofte er ude af huset og der godt kan gå en uges tid uden at man ser en kollega, hvilket potentielt kan gøre det svært at følge med i uddannelseslægenes trivsel. Sekretariatet har et fast punkt på deres dagsorden om personaleforhold, så de hele tiden ved hvem der starter og hvem der er på vej videre. Afdelingen har tilrettelagt en refleksionsgruppe med psykolog for uddannelseslægerne.
--	--

	Forskningsmuligheder og -fokus i afdelingen: Ved forskningstræning stiller afdelingen vejleder til rådighed og den forskningsansvarlige overlæge superviserer. Uddannelseslægerne har selv mulighed for at sammensætte projekt og indhold i forskningstræningen. Der beskrives god mulighed for at afvikle projektet og få plads til det i de øvrige opgaver. Forskningsansvarlig overlæge og forskningsansvarlig speciallæge er meget engagerede og har de seneste år haft stort fokus på at opbygge et egentligt forskningsmiljø i afdelingen. Ikke alle introduktionslæger bliver automatisk indlemmet i et forskningsprojekt, men tilbuddet eksisterer hvis man udviser tilstrækkelig interesse. Der arbejdes på endnu mere struktur omkring dette. Alle nyansatte hører om forskning som en del af introduktionen og opfordres til at henvende sig ved særlig interesse. Konklusion Samlet set oplever inspektorerne en afdeling, hvor uddannelse er dybt integreret i kulturen og alle tager ansvar for uddannelsesopgaven og har fokus på konstant optimering og udvikling. Inspektorerne har rykket scoringen af i alt 12 temaer fra "tilstrækkelig" til "særdeles god" (introduktion, uddannelsesprogram, uddannelsesplan, læring i 6 af 7 lægeroller (afdelingen havde selv scoret "professionel" som "særdeles god"), læring og kompetencevurdering, arbejdstilrettelæggelse og læringsmiljø). Inspektorerne vil gerne score Forskning som "tilstrækkelig med en pil op", da afdelingen i høj grad har flyttet sig siden sidste besøg og alene mangler lidt mere systematik omkring inddragelse af I-læger i forskning. Inspektorerne fastholder efter aftale med afdelingen "konferencernes læringsværdi" i "tilstrækkelig", da afdelingen
--	--

	ikke selv føler de er i mål med opgaven og gerne vil fortsætte deres forbedringsfokus på det tværfaglige forum. Øvrige konferencers læringsindhold vurderes særdeles positivt.
Status for indsatsområder	Konsolidering af forskning i afdelingen: Afdelingen levede allerede i 2018 op til målbeskrivelsens krav. Der er siden 2018 arbejdet videre med at styrke forskning i afdelingen, hvilket er lykkedes. Siden sidste besøg har afdelingen udvidet forskningsteamet til nu i alt to meget engagerede speciallæger. Der er sikret formel introduktion til forskning, oprettelse af journalclub og alle H-læger, der ikke har merit, gennemfører forskningstræning under ansættelsen. Afdelingens aktuelle ambition er, at uddannelseslæger, der ønsker det, får yderligere mulighed for forskning. Afdelingen foreslår selv at have opmærksomhed på udviklingsopgaver, der kan vinkles til forskningsprojekter.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Onboarding af ny UAO som overtager rollen og viderefører eksisterende initiativer samt konsoliderer de igangværende nye initiativer. Forslag til indsats: Uddannelsesteamet gendannes med ny UAO. UAO skal have rum og støtte til at udvikles i rollen og sætte eget præg på afdelingens uddannelse, herunder relevant UAO-uddannelse. Tidshorisont: 3-6 måneder Nr. 2 Indsatsområde: Udnytte det tværfaglige potentiale i afdelingen/afdelingerne endnu bedre.

	Forslag til indsats: Udvikling og optimering af Tværfagligt Forum i Aarhus, så det fungerer efter hensigten og på samme måde som i Gødstrup. Tidshorisont: 1-3 måneder. Nr. 3 Indsatsområde: Udnytte mere komplekse læringssituationer på ledelsesniveau (afdelingsledelse og sygehusledelse) til H-læger. Udvikle kompetencer på højere niveau indenfor mødeledelse, mødedeltagelse, referatskrivning og organisation/ledelse. Forslag til indsats: Inddrage H-læger i Koordinationsudvalg (forhandling af kontrakter), kommunerunder, samarbejds møder med STAR, sygehusledelse/stabsopgaver. Tidshorisont: 6-9 måneder Nr. 4 Indsatsområde: Mere systematisk inddragelse af I-læger i forskningsprojekter. Forslag til indsats: Afdelingen har en ambition om at flere I-læger inddrages i kvalitetssikrings/ forskningsprojekter, så de kan udvikle sig i denne rolle undervejs i ansættelsen. Tidshorisont: 9-12 måneder
--	---