

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002188
Afdelingsnavn	Klinisk Genetisk Afdeling
Hospitalsnavn	Århus Universitetshospital
Besøgsdato	04-06-2014

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	ja
Speciallæger	ja
Uddannelsessøgende læger	ja
Andre	ja

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Ida Vogel
Uddannelsesansvarlig overlæge	Susanne Eriksen Boonen
Inspektor 1	Lilian Ousager
Inspektor 2	Elsebet Østergaard
Evt. inspektor 3	Tina Duelund Hjortshøj

Konklusion og kommentar til besøg	Temaer, der skal kommenteres (afvigelser i vurdering eller lav vurdering): 1. Forskning – 2 Vores indtryk er, at dette punkt er vurderet lavt i selvevalueringen. Dette kan skyldes en kombination af manglende tid til forskning og til dels manglende fokus på at inddrage YL i forskning. Uddannelsen lever dog op til målbeskrivelsens krav. Der er iværksat et årligt forskningsseminar. 2. Undervisning som afdelingen giver - 3 Dette punkt er i selvevalueringen vurderet til 4. Af plan for undervisning fremgår at der reelt kun er tale om to månedlige møder med undervisning, da de øvrige onsdagsmøder er staff meetings, uddannelsesmøder eller lignende. Kommentarer til besøget generelt Afdelingen har tidligere haft store udfordringer i form af manglende personale og samtidig uhensigtsmæssige uddannelsesforløb, hvilket fremgår af bilag sendt sammen med selvevalueringsrapporten og af inspektorbesøget. Som opfølgning på dette har der været stor vilje til at forebygge lignende problemer og stor fokus på uddannelsen. Af inspektorbesøget får vi indtryk af at udfordringen er overstået, men der er en, formentlig ubegrundet, frygt for at havne i samme situation igen. Som opfølgning på dette er der stor fokus på trivsel og der er bl.a. udarbejdet et "trivselsskema" (checkliste til vejledersamtaler), som ikke helt er implementeret og på sigt måske også kan erstattes med et generelt punkt i
---	---

	vejledersamtalen. Uddannelsen er velstruktureret, der er lagt planer for uddannelsesforløb, og der er skemalagt et ugentligt møde/konference med hovedvejleder. De fysiske rammer er indbydende, og vi fik indtryk af et generelt godt arbejdsklima, hvilket også nævnes i selvevalueringsrapporten. I SWOT-analysen angives det som en svaghed, at der er travlhed med andre opgaver end kerneopgaven. Ved forespørgsel om, hvad der menes med dette, angives ikke-lægelige opgaver såsom journalhentning i arkiv. Pga økonomiske forhold er der sket en reduktion i støttepersonale (genetiske vejledere, sekretærer), hvilket har bevirket en glidning af opgaver til lægegruppen. Aktuelt lever afdelingen op til målbeskrivelsens krav, men det er vigtigt fremadrettet at arbejde på, at ikke-lægelige opgaver varetages af relevante personalegrupper, da det er tid som går fra uddannelsesrelevante opgaver. Ved samtalerne kom det frem, at andre personalegrupper kan inddrages mere i uddannelsen. Der er bl.a. et delvist uudnyttet potentiale i afdelingens molekylærbiologer, som er positivt indstillede overfor opgaven, men har behov for konkretisering af kompetencemål for uddannelseslægerne. Det er anført som en trussel, at der ikke er adgang til nyeste molekylærgenetiske analyseteknikker (NGS, fDNA) i afdelingen. Dette er placeret på MOMA i en nærliggende bygning, og man må arbejde på udbygning af samarbejdet og etablering af fokuserede ophold, da den reviderede målbeskrivelse må forventes at indeholde krav til kompetencer på området. Der er flere uudnyttede muligheder for YL for at tage sig af administrative opgaver, fx visitation af henvisninger. Vagtfunktionen opfattes som travl, bl.a. pga. opgaver som
--	---

	kunne løses af andre personalegrupper. Der bruges en del tid på overdragelse af opgaver fra vagten, hvilket måske kunne mindskes ved, at hver læge havde vagt en uge ad gangen.
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Forskning	Fokus på forskning tidligt i H-forløb (forskningstræning). Øget synliggørelse af muligheder for forskning i afdelingen og på universitetet og støtte fra vejleder(e) til at komme i gang.	1 år
2	Mere inddragelse af andre personalegrupper i uddannelsen	Beskrivelse og strukturering af molekylærbiologernes opgaver i uddannelsen, fx mere inddragelse af YL ved tolkning af mutationsfund og svarafgivelse	1 år
3			
4			
5			