

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002281
Afdelingsnavn	Børneafdelingen
Hospitalsnavn	Regionshospitalet Viborg, Skive
Besøgsdato	25-09-2018

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	Se prosadelen
----------------------------	---------------

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	0

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Hospitalsdirektør Thomas Balle Kristensen
Speciallæger	9
Uddannelsessøgende læger	9
Andre	3

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Mads Skipper
Uddannelsesansvarlig overlæge	Jens Peter Nielsen
Inspektor 1	Juri Lindy Pedersen
Inspektor 2	Tina Duelund Hjortshøj
Evt. inspektor 3	Pia Foli-Andersen

Konklusion og kommentar til besøg	Inspektorbesøget på afdelingen er spændende, da der er et usædvanligt højt ambitionsniveau omkring uddannelse. Vi har fokuseret på lægelig uddannelse, men vi bemærker, at initiativerne i flere sammenhænge giver tværfaglig læring (fx ambulatoriet). Det høje ambitionsniveau viser sig i prioritering af uddannelse fx lukkes planlagt supervision ikke ved sygdom, og afdelingen prioriterer fortsat fagområdeuddannelse af speciallæger (som sender disse ud af afdelingen) selvom den mangler speciallæger i svær grad. Afdelingens prioritering af uddannelse er forankret i afdelingsledelsen, men i særlig grad i speciallægelaget, der prioriterer supervisionsopgaverne og tilgængelighed foran egne kliniske opgaver, hvilket betyder, at de kommer senere hjem. Denne prioritering ses og værdsættes af uddannelseslægerne, der beskriver deres speciallægekolleger som ”skræmmende” gode rollemodeller. Prioriteringen af uddannelse hviler på en lang tradition i afdelingen, der går flere generationer af ledende overlæger tilbage. Afdelingen er også forskningsaktiv på højt niveau mht. uddannelse, og ideerne implementeres i afdelingens uddannelse, hvorfra de har spredt sig og fortsætter med at sprede sig til mange andre afdelinger i landet. Et par eksempler er morgenkonferencen, der er struktureret ned til mindste detalje mhp. at optimere uddannelse og den strukturerede supervision i ambulatoriet. Introduktionen høster stor anerkendelse hos uddannelseslægerne. Afdelingen har tværfaglig simulationstræning (teamtræning) 3-4 x per md. Der er lydhørhed for uddannelseslægerne ønsker og ideer. Der hersker en særlig ånd i afdelingen, der synes at være fundamentet for et trykt læringsmiljø, der giver lægelig uddannelse på et ekstraordinært niveau Selvevalueringen er udført af speciallæger og yngre læger (18 af 29 læger har deltaget). Seks af 16 temaer er scoret som tilstrækkeligt dækket, og 10 af 16 temaer er vurderet som særdeles godt dækket. Inspektorerne vurderer efter besøget, at temaerne ”læring i rollen som kommunikator og samarbejder” begge skal løftes fra ”tilstrækkeligt” til ”særdeles godt” dækket af årsager, der er berørt ovenfor, mens ”Forskning – Uddannelsessøgende lægers deltagelse i forskning” sænkes fra ”særdeles godt” til ”tilstrækkeligt godt” dækket. Årsagen til dette er ikke manglende tilbud om forskning, men uddannelseslægerne deltagelse i afdelingens tilbud.
---	---

	Uddannelseslægenes evalueringer på "Evaluer.dk" dokumenterer også, at afdelingens uddannelsesmiljø er i særklasse. Afdelingens uddannelsesmæssige indsats gives topkarakter (gennemsnit 5,5-6 af 6) i de syv hovedgrupper som Evaluer.dk inddeler spørgsmålene i, og afdelingen ligger klart over øvrige afdelinger i regionen.
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	Stuegang: se nedenfor

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Supervision relateret til stuegangen er presset/truet pga. speciallægemangel	Flere speciallæger i afdelingen. Den optimale løsning er, at der er en speciallæge til stede ved stuegang. Pædiatriske HU-læger gives flere stuegange og varetager i vis udstrækning supervision af andre yngre læger, der går stuegang. Speciallægerne kan måske blive endnu bedre til at "virke" gennem andre. Der kan være strukturer, der understøtter dette, fx at der er markeret på arbejdsplanen hvilken speciallæge, der står bag den pædiatriske HU-læge på stuegangen.	6-12 mdr.
2	Pædiatrisk HU-læger har for meget ambulatorie og for lidt stuegang, mens det modsatte gør sig gældende for de øvrige reservelæger	Er inkluderet i håndtering af indsatsområde 1	6-12 mdr.
3	Fælles stuegangskontor for reservelægerne	Co-learning værdifuldt – særligt ved manglende tilstedeværelse af speciallæger	3-6 mdr.
4	Bruge sygeplejersker til systematiseret feedback på kommunikation i ambulatoriet	Afdelingen udvikler et relevant feedbackværktøj til opgaven. Feedbacken kan være uformel, hvis det fungerer bedre.	3-6 mdr.

		De involverede parter kan vælge. Tidspunktet for feedbacken skal overvejes og tilpasses arbejdsgangen	
5	Uddannelseslægenes deltagelse i de tværfaglige teamkonferencer øges	Konferencerne vurderes af alle grupper til at rumme værdifuld læring herunder tværfagligt samarbejde. En tættere tilknytning til de enkelte teams i en afgrænset periode kunne måske motivere yngre læger til at prioritere deltagelse. I en periode gøres en særlig indsats for at gøre forventningen til YL klart (man går ind til dem, når de ikke kommer) Man starter med faglige og slutter med organisatoriske emner	6-12 mdr