

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002470
Afdelingsnavn	Blodbank og Immunologi
Hospitalsnavn	Århus Universitets hospital -Skejby
Besøgsdato	19-11-2019

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	Forum for speciallæger med vejlederfunktion, hvor man foretager kollegial kompetenceevaluering for at styrke vejlederfunktion.
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	0

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	1 syghusdirektør, 1 uddannelseskoordinerende overlæge
Speciallæger	5
Uddannelsessøgende læger	6
Andre	1 ledende bioanalytiker 2 afdelingsbioanalytikere, 1 specialeansvarlig sygeplejerske

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Bjarne Kuno Møller
Uddannelsesansvarlig overlæge	Betina Sørensen
Inspektør 1	Pernille Andersen
Inspektør 2	Sisse Rye Ostrowski
Evt. inspektør 3	Anne Marie Jelsing

Konklusion og kommentar til besøg	<p>Inspektorerne har indtryk af en uddannelsesmæssigt yderst velfungerende afdeling med stor fokus på uddannelse og arbejdsmiljø, og hvor der siden sidste besøg er gjort mange tiltag for at forbedre uddannelsen.</p> <p>Både de uddannelsessøgende, speciallæger og det ikke-lægelige personale giver udtryk for stor tilfredshed med UAOs uddannelsesindsats og har alle en positiv indstilling til speciallægeuddannelsen og arbejder aktivt for et godt læringsmiljø. Derudover fremgår det, at UAO har en god sparring/opbakning fra hospitalets uddannelseskoordinerende overlæger og den governance struktur, der er opbygget omkring uddannelse af yngre læger på AUH.</p> <p>Afdelingen har formået at imødekomme og opfylde de indsatsområder som blev prioriteret i rapporten fra 2015 samt de områder i selvevalueringsrapporten, der ikke rangerede så højt. Derudover har man arbejdet med et nyt introduktionsprogram og forbedring af dette, som er blevet positivt modtaget.</p> <p>De uddannelsessøgende læger giver udtryk for stor tilfredshed. Der er gode muligheder for supervision og tilgængelighed af speciallæger. Konferencer samt undervisningsseancer (onsdagsundervisning) er tilrettelagt mhp. at give de uddannelsessøgende læger størst muligt fagligt udbytte.</p> <p>De uddannelsessøgende læger giver dog udtryk for, at der er stor travlhed i vagterne, og at man derudover er få læger i vagtlaget, hvorfor man afspadserer meget. Dette giver mindre kontinuitet i læring i dagtiden.</p> <p>Speciallægerne giver udtryk for at de har fået tiltagende travlt med drifts- og vejlederopgaver samt at de går i tre-skiftet vagt (vagt i én uge hver tredje uge). Derudover deltager de også i højere grad i MDT-konferencer og har større klinisk kontakt i det hele taget, med flere opgaver udenfor afdelingen. Der er således et stort træk på de lægelige ressourcer/kompetencer. Denne organisering, med så få speciallæger, er sårbar og en potentiel trussel mod at opretholde det høje uddannelsesniveau i afdelingen.</p> <p>I-lægerne går efter fire uger i aftenat/døgnvagt, hvilket kan gå ud over læring og kompetenceopnåelse i begyndelsen af uddannelsen. Dette</p>
--	---

	<p>belaster også andre personalgrupper, der er i vagt på samme tid.</p> <p>De uddannelsessøgende læger udtrykker også bekymring for fremtidige jobmuligheder. Det nævnes, at der er for lidt tid i den daglige drift til at arbejde målrettet med at udbygge eksisterende områder/opbygge nye områder, der potentielt kan give mulighed for en stilling efter endt uddannelse.</p> <p>Der er den i forbindelse fokus på at hjælpe de uddannelsessøgende læger med at administrere deres egen tid, således at driftsopgaver fra vagten, ikke tager tid fra andre opgaver i dagene efter vagt. Der er desuden udarbejdet flowcharts over I- og H-forløb med forslag til, hvornår i uddannelsen de forskellige kompetencer opnås.</p> <p>UAO har fokus på et pågående behov for at højne kvaliteten af vejledersamtalerne, hvilket der er opbakning til i afdelingen. Der er desuden etableret et forum for speciallæger med vejlederfunktion, hvor man foretager kollegial kompetenceevaluering for at styrke vejlederfunktion.</p>
<p>Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg</p>	<p>Indsatsområderne fra seneste besøg i 2015 er imødekommet.</p> <p>Arbejdet med/forbedring af leder/administratorrollen samt den professionelle rolle: De uddannelsessøgende læger har længerevarende afsnitstilknytning, får uddelegeret flere opgaver ligesom man har etableret en forbedringsmodel for at styrke samarbejdet mellem uddannelsessøgende læger og bioanalytikere samt planlagt driftsgruppemøder for at styrke uddannelsesindsatsen yderligere. Derudover er de uddannelsessøgende læger mødeledere ved undervisningsseancer. Endelig har man italesat rollerne mere tydeligt.</p> <p>"Hands on" i laboratoriet: Opfølgning i erythrocyt serologien efter hver vagt (forbedringsmodellen) samt fast rul, hvor Luminex fortolkes.</p> <p>Vejlederkursus: Vejledere har eller er tilmeldt vejlederkursus.</p>

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Lære at administrere egen tid	Sætte en fast tidsramme for hvor lang tid uddannelsessøgende læger må bruge til opgaven og evaluere dette med sin vejleder.	12 mdr
2	Øget kvalitet i vejledersamtaler	Tiltag ift. dette fx ved brug af personlighedsmodeller og modificeret invers feedback til vejledere.	12 mdr
3	Læring i begyndelsen af introstilling, herunder vagtfunktion	Først gå i aftenat/døgnvagt efter fx 3 måneder	12 mdr