

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002244
Afdelingsnavn	Nyremedicinsk Afdeling
Hospitalsnavn	Åalborg Universitetshospital
Besøgsdato	03-12-2019

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	<ul style="list-style-type: none"> • Forstuegang for KBU læger på sengeafdelingen • Differentieret ambulatoriefunktion afhængigt af uddannelsesstrin. Sygeplejersker samarbejder dagligt med speciallæger om at tildele yngre læger uddannelsesrelevante patienter • Gennemgang af alle skadekort udfærdiget af uddannelsessøgende. Skadekortene fremsendes til hovedvejleder som kommenterer på skrift eller på vejledermøder • Let tilgængelige kompetencekort. Alle kompetencekort hænger uden for konferencerummet • Oversigtstavle over de uddannelsessøgendes status. I konferencerummet hænger en oversigtstavle over alle uddannelsessøgende, med navn på vejleder, hvilke kompetencer der mangler at blive evalueret, samt dato for næste vejledermøde. Tavlen indeholder også arbejdsopgaver den uddannelsessøgende kan byde ind på f.eks. revidering af instrukser/vejledninger
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	0

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Viceklinikchef og uddannelseskoordinerende overlæge
Speciallæger	6
Uddannelsessøgende læger	4 KBU 2 HU
Andre	UAO, UKYL, Afdelingssygeplejersker, Ledelsen fra Akut- og Traumecentret

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Birgitte Bang Pedersen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Petra Rössel og Tom Buur
Inspektor 1	Pernille Mørk Hansen
Inspektor 2	Belinda Mössner
Evt. inspektor 3	Karin Brøchner Østergaard

<p>Konklusion og kommentar til besøg</p>	<p>Rutinebesøg efter 6 år.</p> <p>Afdelingen er højt specialiseret i nefrologi, men modtager også patienter med andre medicinske sygdomme, og deltager i arbejdet i AMA (Akut Modtage afdeling) og den Akutte Modtagelse. Afdelingen har 2 dialysesatellitafdelinger i henholdsvis Hjørring og Thisted</p> <p>Afdelingen har uddannelsesfunktion for HU-læger i Intern Medicin: nefrologi, Intern Medicin: reumatologi, Introduktionslæger og KBU læger. Ved inspektorb besøget deltog ingen læger i introduktionsstilling (stillingerne er aktuelt ubesatte), eller i HU-reumatologi forløb.</p> <p>De uddannelsessøgende arbejder i henholdsvis den Akutte Modtagelse med egen afdelingsledelse og på Nyremedicinsk afd. I sidste år af hoveduddannelsen indgår HU-lægerne i udefunktionen (Hjørring og Thisted).</p> <p><u>Ad arbejdet i den akutte modtagelse</u></p> <p>De uddannelsessøgende arbejder i forskellige vagtlag afhængig af uddannelsestrin. KBU læger som forvagt dag og aften/nat, HU læger som Tilstedeværende BagVagt (TBV) AN. De uddannelsessøgende læger angiver, at arbejdet skønnes uddannelsesmæssigt relevant, men udgør for stor en andel af den samlede uddannelsestid. Fælles for alle vagtlag og uforandret fra inspektorb besøget i 2013 er at</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsbelastningen er høj • Tonen fra sygeplejersker og koordinator kan være hård <p>Som følge heraf har enkelte læger i deres evaluering af ansættelsen anført, at de efter at have arbejdet i den akutte modtagelse, har fravalgt en videre uddannelse i et internt medicinske speciale. I SWOT-analysen indgår det som en trussel for uddannelsen i afdelingen. Der er gennemført en vagtopgørelse, som man afventer resultatet fra, samtidig med at Akut afdelingens ledelse og hospitalsledelsen fortæller, at der arbejdes på en arbejdsomlægning. ”At få ændret den hårde tone fra nogle medarbejdere i akutmodtagelsen/AMA ” er taget op som et indsatsområde på ledelsesniveau i akutafdelingen.</p>
---	--

Ad arbejdet i afdelingen for nyremedicin

Samtlige uddannelsessøgende læger udtrykte glæde ved dagsarbejdet i afdelingen, som er præget af stor faglighed, tilstrækkelig supervision og et godt arbejdsmiljø både indenfor egen faggruppe og tværfagligt. Dette blev konfirmeret af samtalerne med afdelingens speciallæger og afsnitssygeplejerskerne. KBU lægerne udtrykte frustration over arbejdstilrettelæggelsen af AN vagten, hvor de har ansvar for 4 medicinske sengeafsnit samtidig med, at de deltager i arbejdet i den akutte modtagelse, der er placeret langt fra sengeafsnittene. Arbejdsbyrden er generelt for høj og de mangler mulighed for supervision af arbejdet i sengeafsnittet. Sygeplejerskerne gav ligeledes udtryk for at de var utrygge ved det lægefaglige niveau i sengeafsnittet om natten.

Ad selvevalueringsrapporten

Der er følgende kommentarer til afdelingens selvevaluering:

- Introduktion til afdelingen

Der mangler et skemalagt introduktionsprogram for de uddannelsessøgendes første uger på afdelingen. Programmet bør udfærdiges i samarbejde med den uddannelsesansvarlige i den akutte modtagelse og de ansvarlige for hospitalets centrale introduktion. Programmet bør udsendes, før ansættelsen begynder sammen med afdelingens øvrige uddannelsesmateriale. Emnet er gjort til indsatsområde

- Kommunikator – Læring i rollen som kommunikator

De uddannelsessøgende oplæres og superviseres ikke systematisk. Score flyttes fra særdeles god til tilstrækkeligt

- Undervisning som afdelingen giver

Der er skemaplanlagt undervisning på afdelingsniveau fagligt og tværfagligt, samt på hospitalsniveau. Undervisningen har ikke været gennemført konsekvent de sidste måneder, genoptages til januar. Tidligere daglige IT konferencer med røntgenlæge ved afdelingens morgenkonference er nedlagt. Konferencen havde stor uddannelsesværdi. Score kan på den baggrund ikke løftes til særdeles god

- Læring og kompetenceudvikling

Afdelingen arbejder systematisk med læring, supervision og kompetenceudvikling, se under "særlige initiativer". Score ændres fra tilstrækkeligt til særdeles god

Ad øvrige

Hospitalet har en uddannelseskoordinerende overlæge der er i dialog med hospitals- og afdelingsledelserne og et Postgraduat uddannelsesudvalg der mødes to gange årligt. Her deltager UAO'er og UKYL'er. Hospitalet afholder

- 2 x årligt kurser hvor UKYL'erne introduceres til funktionen
- 1 x årligt et 3-timersmøde hvor de uddannelsessøgende læger arbejder med forbedring af uddannelse i egen afdeling og på hospitalsplan

Afdelingen har 2 uddannelsesansvarlige overlæger (UAOer) og to uddannelseskoordinerende yngre læger (UKYLER). Der foreligger stillingsbeskrivelser for alle uddannelsesansvarlige. Der er ikke i arbejdsplanen afsat tid til uddannelsesarbejde.

Konklusion:

Nyremedicinsk afdeling er kendetegnet ved et godt og trygt uddannelses- og læringsmiljø.

Der foreligger uddannelsesprogrammer og uddannelsesplaner. Alle uddannelsessøgende har en hovedvejleder og vejledningssamtaler gennemføres. Der gennemføres daglige konferencer, hvor særligt middagskonferencen har stor læringsværdi.

Arbejdet i den akutte modtagelse er fagligt relevant, arbejdsmiljøet er præget af travlhed og en hård tone fra enkelte medarbejdere.

<p>Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Uddannelsesprogrammerne skal revideres, herunder en beskrivelse af samarbejdet med AMA og FAM</i> <p>Programmerne er revideret. Det er indskrevet i programmerne hvilke kompetencer, der forventes evalueret i de forskellige afsnit. Der er udgivet en Hvidbog, der beskriver arbejdet i de forskellige afsnit, Hvidbogen fremsendes inden ansættelsesstart.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Arbejdstilrettelæggelsen prioriterer, at de uddannelsessøgende kan deltage i afdelingens undervisningstilbud og konferencer og have mere funktionstid med vejleder herunder, skemalagt superviseret stuegang</i> <p>Arbejdstilrettelæggelsen tager højde for supervision i alle nefrologiske afsnit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Arbejdstilrettelæggelsen prioriterer at de uddannelsessøgende kan deltage i undervisning</i> <p>Der er en acceptabel balance mellem varetagelse af de daglige arbejdsfunktioner og mulighed for at deltage i afdelingens undervisning</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Påny fokus på struktur og feed-back med superviseret stuegang og 360 graders evaluering</i> <p>Superviseret stuegang er indført</p>
---	--

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Udfærdigelse af introduktionsprogram for de første uger på afdelingen	Programmet udfærdiges i samarbejde med akut afdelingen, og skal sikre den uddannelsessøgende er introduceret til de arbejdsopgaver herunder vagtfunktioner, der forventes varetaget	3 mdr.
2	Sikre supervision af de uddannelsessøgende lægers	Adskillelse af arbejde på sengeafsnit og arbejde i den akutte modtagelse.	6 mdr.

	arbejde på sengeafsnittene i A/N vagt.	Retningslinjer for hvem der superviserer AN arbejdet i sengeafsnittet. Retningslinjer for hvem der tilkaldes når arbejdsbyrden er høj, eller hvis den uddannelsøgende har behov for <u>akut</u> assistance i aften- og nattimerne i sengeafsnittet.	
3	Skemalagt tid til UAO og UKYL.		3 mdr.
4			
5			