

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002766
Afdelingsnavn	Tilsyn og Rådgivning Nord
Hospitalsnavn	Styrelsen for Patientsikkerhed
Besøgsdato	19-02-2019

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	STPS har et fælles nationalt oplæringsprogram; tilsynsuddannelse og myndighedsuddannelse, som er et struktureret, ambitiøst og velfungerende "stort kørekort" til kerneopgaverne. Uddannelsen giver mulighed for stuktureret oplæring af uddannelseslæger med højt fagligt niveau. Afdelingens UAO har haft fokus på at være tydelig og konkret i sin inddragelse af andre faggrupper i den lægelige videreuddannelse. Øvrige faggrupper indgår både i introduktion og daglig sparing og for at øge forståelsen for uddannelsesopgaven har UAO holdt undervisning for de øvrige faggrupper om hvad det vil sige at være uddannelsessted for speciallæger i samfundsmedicin. Dette har både uddannelseslæger og øvrigt personale oplevet som meget givende.
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	0

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Direktør samt enhedschef og to sektionsledere
Speciallæger	Tre speciallæger i samfundsmedicin og to speciallæger i hhv almen og arbejdsmedicin
Uddannelsessøgende læger	Tre H-læger og en I-læge (netop tiltrådt)
Andre	Seks Sekretærer/HK-ansatte, en HK-elev, to sygeplejersker, seks AC-medarbejdere (cand.scient.san, cand.scientpolit, farmaceut og jurist)

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Charlotte Hjort
Uddannelsesansvarlig overlæge	Jan Greve
Inspektor 1	Lene Annette Norberg
Inspektor 2	Kim Nguyen
Evt. inspektor 3	Kristine Sarauw Lundsgaard

Konklusion og kommentar til besøg	Inspektorerne oplever en afdeling, hvor læring, feedback og uddannelse ikke bare er højt prioriteret, men er fuldt integreret i afdelingens måde at arbejde på i dagligdagen på tværs af uddannelsesniveau og faggrænser. Uddannelseslægerne fremhæver en læringskultur, der er inspirerende og åben og hvor man bliver inspireret til læring gennem de seniore lægers tilgang til at efterspørge og give sparring ved den daglige opgaveløsning. Afdelingen har på bedste vis inddraget de øvrige faggrupper i såvel introduktionen af uddannelseslægerne som i de daglige funktioner. Afdelingens struktur og organisering i opgaveløsningen afføder en systematisk læringskultur som gavner alle uddannelsessøgende læger, fx er telefonvagten altid superviseret, samtaler gennemføres aldrig alene og ved alle de øvrige funktioner er det vores indtryk, at der er skabt plads til læring og refleksion både før, under og efter opgaveudførelsen. Uddannelseslægerne tilbydes ligeledes oplæring og støtte hvis særlige behov opstår på lige fod med afdelingens faste personale fx ved håndtering af svære samtaler eller andre vanskelige situationer. Det er en særlig styrke for afdelingen, at der i dagligdagen ikke kun er fokus på rollen som medicinsk ekspert og rollen som administrator, derimod gives der kontinuerligt sparring og feedback på både kommunikative, samarbejds-mæssige og professionelle kompetencer. Dette fortjener stor anerkendelse og opleves meget givende af de uddannelsessøgende. Foruden en særdeles velfungerende informel læringskultur opfylder afdelingen i høj grad specialets formelle uddannelseskrav. Kompetencekort er kendt af både vejledere, ledelse og uddannelsessøgende og anvendes systematisk både i planlægningen og gennemførelse af arbejdsopgaver samt i formelle vejledersamtaler til summativ vurdering og godkendelse.
--	--

	Inspektorerne oplever en afdelingen som har et meget højt niveau for uddannelse og som stiller meget høje krav til sig selv. Dette afspejles i, at inspektorerne scorer tre områder højere end afdelingen selv, nemlig ”uddannelsesplan”, ”undervisning som afdelingen giver” og ”rollen som sundhedsfremmer”. Inspektorerne hæfter sig endvidere ved, at afdelingen allerede har arbejdet videre med punkter, som de selv blev opmærksomme på under selvevalueringen, således at forbedringsinitiativer allerede var iværksat og opnået inden selve inspektorbesøget. Afdelingen har fokus på sin egen udvikling og under inspektorbesøget beskrives kommende indsatsområder, som fx et ønske om at forbedre læringsværdien af de ugentlige lægemøder, idet afdelingens konferencer i de enkelte sektioner allerede har stor læringsværdi. Det drøftes også med inspektorerne, at afdelingen gerne vil igangsætte et samarbejde mellem UAO på tværs af de tre enheder i STPS, fx i form af fælles uddannelsesdrev og mulighed for at udveksle gode idéer til hvordan uddannelseslæger kan opnå de kompetencer som ikke altid er lige oplagte (herunder H7). UAO beskriver et godt samarbejde internt i uddannelsesregionen samt god sparring med PKL. Alle hovedvejledere har det obligatoriske vejledningskursus, men flere efterspørger mulighed for ”brush-up”/genopfriskning og udvikling af vejledningskompetencer. Afdelingens store uddannelsesindsats afspejles også i, at de udviklingsområder, som både vejledere og uddannelseslæger peger på overvejende vedrører forhold, hvor handlings- og beslutningskompetencen ligger uden for afdelingen og derfor også udenfor nærværende inspektorrapport (rekrutteringsstrategi, strukturelle forhold ved H-stillingernes sammensætning mv). Inspektorerne har videregivet de nævnte og relevante udviklingsområder til direktion og ledelse som generelt var lydhøre for at bære dette videre i andet regi. Endvidere blev det drøftet, at der er brug for et kontinuerligt fokus på antallet af samfundsmedicinske speciallæger i afdelingen i forhold til at fastholde omfang og kvalitet af speciallægeuddannelse. Afdelingens gode uddannelseskultur afspejler sig også i de beskrevne indsatsområder, idet 12 områder er særdeles gode og blot 4 beskrevet som tilstrækkelige. Afdelingen står netop overfor udskiftning af UAO, hvorfor den tiltrædende UAO også har deltaget sammen med den afgangende og det er inspektorernes indtryk at den nye UAO vil bidrage med samme engagement og udviklingsfokus som den nuværende i høj grad har bidraget med
--	---

Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	Dette er første inspektørbesøg.
--	---------------------------------

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Bedre udnyttelse og samkøring af afdelingens Tilsyns- og myndighedsrolle uddannelse i det afdelingsspecifikke uddannelsesprogram (og de individuelle uddannelsesplaner)	Arbejdsgruppe med YL og UAO og deling af initiativer med andre enheder	6 mdr.
2	Rollen som akademiker	Fokus på uddannelseslægenes kompetencer indenfor evidensbaseret tilgang, fx Journalclub m fokus på gennemgang af evidens/litteratur ud fra virkelighedsnære cases (eks, smittespredning, vaccination, indeklime)	6-12 mdr
3	Kompetenceudvikling af vejledere	Udvikling af lokalt Brush-up kursus/tilbud til alle vejledere (dagl. Kliniske og hovedvejledere), fx i samarbejde med PKL	12-24 mdr