

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002501
Afdelingsnavn	Klinisk Biokemisk Afdeling
Hospitalsnavn	Aalborg Universitetshospital
Besøgsdato	10-03-2020

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	Stort fokus på læringsværdi ved konferencer/lægemøder og dialogmøder med andre afdelinger – udsprunget af 3-timers møder.
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	0

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Lægefaglig direktør Michael Braüner Schmidt, uddannelseskoordinerende overlæge Susanne Nøhr, Klinikchef Jan Nielsen
Speciallæger	Ledende overlæge Annebirthe Bo Hansen, professor, uddannelsesansvarlig overlæge dr. med Søren Risom Kristensen og 3 speciallæger
Uddannelsessøgende læger	3
Andre	2 Biokemikere, 4 Afsnitsledende bioanalytikere.

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Annebirthe Bo Hansen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Søren Risom Kristensen
Inspektør 1	Jonna Skov Madsen
Inspektør 2	Eva Brix
Evt. inspektør 3	

Konklusion og Kommentarer til Inspektorrapport på Klinisk Biokemisk Afdeling, Aalborg Universitetshospital d. 10.3.2020

Man får indtryk af en imødekommende og velfungerende afdeling med vedvarende stort fokus på og prioritering af uddannelse. Vi har set fine eksempler på velstrukturerede og systematiske uddannelsesplaner, undervisningstiltag og fokus på at tilrette drift på en sådan måde, at den uddannelsessøgende læge får mest muligt udbytte ud af deltagelsen/arbejdet.

Afdelingen fremstår ambitiøs og med et trygt læringsmiljø. Der er bredt i afdelingen stor imødekommenhed ift. implementering og udvikling af nye undervisnings- og læringsinitiativer. Det fremhæves af både uddannelseslæger og speciallæger, at der er en flad struktur i afdelingen med kort vej til ledelse.

Afdelingen er imidlertid presset i takt med, at opgaveporteføljen er blevet større siden sidste inspektorbesøg samtidig med, at der ikke er de samme personalemæssige ressourcer til rådighed på AC siden.

Samtidig er afdelingens ansvarsområde udvidet til også at omfatte Thisted Sygehus, det tidligere blev serviceret fra Hjørring.

I forbindelse med et besparelseskrav er biokemikernormeringen reduceret med én stilling.

Indtil årsskiftet var der 4 overlæger ansat på afdelingen. De 3 overlæger, der nu er i afdelingen, har alle mange andre funktioner*.

Hovedvejlederfunktionerne deles mellem afdelingens 2 afdelingslæger og læge i hoveduddannelsesstilling, mens den uddannelsesansvarlige overlæge er sparringspartner og deltager i intro-, justerings- og afslutningssamtale.

De 3 overlægers mange opgaver, herunder også udadrettede funktioner, medfører uundgåeligt, at der er en udfordring i forhold til daglig tilgængelighed, og de uddannelsessøgende læger oplever overlægerne som arbejdsmæssigt meget pressede. Derfor er der opgaver, hvor der ønskes tættere supervision.

Det bemærkes, at der ved dette besøg (også spontant fra de uddannelsessøgende læger) fremhæves, at der i dagligdagen bliver talt meget om økonomi, og at det iboende pres, der er forbundet med dette, nogle gange kan tage tid og kræfter fra fagligt fokus.

Samlet set er det en afdeling, der sammenlignet med sidste inspektorbesøg, efterlader et indtryk af at være presset gennem en kombination af en større opgaveportefølje, færre AC ressourcer og en vis usikkerhed i forhold til økonomien.

Det er derfor særdeles positivt og bemærkelsesværdigt, at afdelingen fortsat har været i stand til at levere en så god uddannelse.

Det er en betryggelse, at der ved samtalen med klinikledelsen/direktionen blev givet udtryk for, at man er bevidst om sårbarheden og vigtigheden af at arbejde med at sikre fastholdelse og rekruttering – og at der også er konkrete planer ift. rekruttering af speciallæger.

*1 ledende overlæge + 1 overlæge der herudover er klinisk lærestols professor (50%), uddannelsesansvarlig overlæge og samtidig også har funktionen som programleder for forskeruddannelsen ved "Clinical Science and Biomedicine" + 1 overlæge der herudover er klinisk professor (50%) og som samtidig siden sidste besøg har fået funktionen som koordinerende forskningsprofessor.

Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg

Ad 1 *Informere samarbejdspartnere om den lægelige videreuddannelse:* Der har været afholdt oplæg om den lægelige videreuddannelse af YL for øvrige medarbejdere, hvilket blev taget godt imod og har skabt bedre forståelse af den lægelige videreuddannelse.

Ad 2 *Rekruttering:* Der er generelt kommet større søgning til specialet, og dermed er der ikke længere mangel på YL. Der ses dog fortsat en udfordring ift. aldersfordelingen på afdelingen ift. at kunne løfte opgaverne sammen med og efter to professorer og den ledende overlæge. Afdelingen fremstår velovervejet og reflekteret ift. dette, og benytter bl.a. såkaldte Skagensmøder til visions/strategi-planlægning.

Ad 3 *Samling af beslægtede specialer på et sted:* Nyt sygehusbyggeri er igangsat – forventes færdigt i 2022.

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Rekruttering og fastholdelsesstrategi	Fortsat og vedvarende ledelsesmæssig opmærksomhed på problemstillingen.	Måneder til år.
2	Vigtigt med disciplin ift. fælles kontor. Reservelægekontor – rummeligt – 5 personer.	Fra YL foreslået at den, der har vagtfunktionen, kan sidde mere for sig selv.	Såfremt mindre lokale er til rådighed, er dette umiddelbart implementérbart.
3	Biokemikerne i afdelingen har et ønske om, at de blive brugt mere aktivt både i oplæring og til kompetencevurdering (fx adspurgt om hvor stor en del uddannelseslægen selv har bidraget med i udarbejdelse af en valideringsrapport).	Inddrage biokemikergruppen i kompetencevurderingen af de yngre læger.	Umiddelbart implementérbart.

4	Forventningsafstemning ift. løsning af opgaver. At gå til den rigtige person for den rigtige opgave.	At alle speciallæger er eksplicitte omkring dette fortsat og særligt ved ankomst af nye læger i afdelingen.	Umiddelbart implementérbart.
---	--	---	------------------------------