

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002576
Afdelingsnavn	Nyresygdomme
Hospitalsnavn	Århus Universitetshospital
Besøgsdato	08-11-2022

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	
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Sygeplejefaglig direktør for AUH og uddannelseskoordinerende overlæge AUH
Speciallæger	11 speciallæger inkl cheflæge og UAO, heraf 4 professorer
Uddannelsessøgende læger	2 KBU læger, 6 læger i introduktionsstilling og 7 læger i hoveduddannelse i nefrologi inkl UKYL
Andre	6 sygeplejersker og 1 sekretær

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Stinne Kvist
Uddannelsesansvarlig overlæge	Krista Kjærgaard
Inspektor 1	Ebbe Eldrup
Inspektor 2	Bo Broberg
Evt. inspektor 3	Sabine Snitgaard Nielsen

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Afdeling for Nyresygdomme, AUH, er en højt specialiseret afdeling, der dækker alle aspekter indenfor intern medicin:nefrologi. Afdelingen arbejder struktureret med uddannelse og alle formelle krav er opfyldt. Afdelingen har 15 speciallæger, heraf 4 professor, 9 hoveduddannelseslæger i intern medicin:nefrologi samt
-----------------------------------	--

	yderligere 6-8 yngre læger i KBU, introduktions- og/eller uklassificerede stillinger. Inspektorerne har indtryk af en meget velstruktureret afdeling med stor psykologisk tryghed, høj faglighed samt flad struktur. Der synes ved arbejdstilrettelæggelsen at blive udvist stor velvilje til at opretholde de forskellige uddannelsesfunktioner. Forud for besøget modtog inspektorerne et meget gennearbejdet og velstruktureret materiale inkl selvevaluering samt omfattende SWOT – begge med repræsentativt antalt læger som deltagere til udarbejdelsen. Afdelingen har bakket godt op om inspektorbesøget med stort fremmøde af både uddannelsessøgende og uddannelsesgivende læger. Der er kun en mindre andel læger med vejlederfunktion, der har været på vejlederkursus. Afdelingen anfører, at der er lavet aftale om fremadrettet deltagelse i vejlederkursus med 2 speciallæger på kursus pr halvår. Inspektorerne indtryk er, at afdelingen rummer høje faglige kompetencer, en imponerende forskningsaktivitet og stor velvilje til karriereudvikling, fastholdelse og uddannelse; alle 3 elementer understøtter et godt læringsmiljø. Introduktion, uddannelsesprogram og arbejdstilrettelæggelse: Der foreligger et struktureret uddannelsesprogram. De uddannelsessøgende læger er tilfredse med introduktionen til afdelingen. Den er veltilrettelagt og gennemføres. Der var ingen som kunne begrunde hvorfor introduktionen, som vurderet af afdelingen, skulle være "særdeles god". Efter
--	--

fremsendelse af udkast til rapport har afdelingen oplyst, at afdelingens nyansatte læger ligeledes tildeles adgang til app'en Emento 4 uger inden ansættelsesstart. Her forefindes meget let tilgængelig information, som kan bruges til at orientere sig som ny læge og senere som opslagsværk. På den baggrund fastholdes score for afdelingens introduktion som "særdeles god". Arbejdstilrettelæggelsen tager tilstrækkeligt hensyn til videreuddannelsen af lægerne.

Uddannelsesplan:

Der er velbeskrevne uddannelsesprogrammer. Alle får tildelt hovedvejler, uddannelsessamtaler gennemføres og alle læger udarbejder uddannelsesplaner – ligesom at disse anvendes.

Rollen som medicinsk ekspert:

Afdelingens dygtige og uddannelsesparate speciallæger giver via "mesterlære" god læring og tilsvarende gælder ældre yngre lægers læring til yngre kolleger. Ved stuegangsfunktion samt ambulatorier/klinik er der udpeget supervisor (speciallæge), men det drejer sig overvejende om konferering og i mindre grad om supervision. Den nuværende ordning giver stor mulighed for læring, men inspektorerne vurderer at funktionen kan optimeres (se indsatsområder). Afdelingen oplyser, at der dagligt er fast tid afsat til supervision, hvilket flere uddannelsesøgende læger, dog havde svært ved at genkende.

For lægerne i HU nefrologi er der diskrepans mellem uddannelsesprogrammet og den kliniske hverdag. HU lægerne har ikke egne ambulatorier og er heller ikke tilknyttet som kontaktlæge for et antal dialyse/ambulante patienter. Begge dele er ellers anført i uddannelsesprogrammet. HU lægerne angiver vanskelighed ved at opnå sufficente kompetencer i de forskellige dialyse

	modaliteter samt forløb med ambulante nefrologiske patienter. Inspektorerne er bekymrede omkring dette og opfordrer til at lave justeringer, så HU lægerne i tilstrækkelig grad kan opfylde disse – meget centrale – kompetencer. Rollen som kommunikator og samarbejder: Scoren vurderet til "tilstrækkelig", der skønnes dog mulighed for – via supervisor funktionerne – at arbejde mere fokuseret med emnet. Rollen som leder/administrator: De yngre læger har via deres arbejdesfunktioner (specielt stuegang samt vagtfunktion) en stor ledelsesrolle og understøttes i denne af dels supervisor samt bagvagt og evt bag-bagvagt. Derudover har afdelingen udarbejdet og fremsendt et skema over administrative opgaver i afdelingen (TR, UKYL, ansvarlig for forskellige konferencer etc; mange roller varetages af YL). Samlet set vurderer inspektorerne derfor at scoren opjusteres fra "tiltrækkelig" til "særdeles god". Rollen som sundhedsfremmer: Afdelingen har scoret sig selv som "tilstrækkelig", hvilket inspektorerne er enige i. Rollen som akademiker og rollen som professionel Afsnittets score for rollen som akademiker vurderes i lighed med afdelingens vurdering at være "tilstrækkelig". Inspektorerne får indtryk af tilgængelighed, stor faglig kompetence og velvilje fra speciallægerne, når YL har brug for hjælp til faglige problemstillinger. Konfereringsmulighederne er derfor rigtig gode. Men egentligt supervision, hvor den seniore læge overværer den yngre kollega varetage stuegang, ambulatoriebesøg eller procedurer, skønnes at kunne optimeres.
--	---

	Forskning Der er stor forskningsaktivitet på afdelingen og alle nyansatte læger har samtale med afdelingens lærestolsprofessor og tilbydes deltagelse i forskningsprojekter. Undervisning, konferencernes læringsværdi og læringsmiljøet på afdelingen Der udbydes høj grad af planlagt undervisning. Afdelingen deltager i flere forskellige højt specialiserede tværfaglige konferencer, hvor der synes at være stor læringsværdi. De yngre læger deltager i passiv rolle og der synes uudnyttet læringspotentiale ved at lade de uddannelsessøgende deltage mere aktivt. De uddannelsessøgende efterspørger mere feedback på deres arbejde både positiv og negativt, inklusive evt. forslag til, hvordan de kan gøre deres arbejde endnu bedre. Læring og kompetencevurdering Kompetencevurdering af rollen som medicinsk ekspert foregår for introfunktionslægerne som "fælles kompetencevurdering" med fælles case diskussioner på tværs af afdelinger på AUH. Der er fra lægerne i intro stor tilfredshed med dette. For HU lægerne foregår kompetencevurdering som medicinsk ekspert via samtaler med hovedvejleder, men der vurderes stor individuel forskel på hvordan dette gennemføres. Der skønnes således at være potentiale for justering/optimering af dette område.
Status for indsatsområder	Afsnittets tidligere inspektorbesøg var tilbage i 2012 og det skønnes derfor ikke relevant længere at se på denne rapports indsatsområder

Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Kompetenceopnåelse (HU læger) Sikre at HU lægerne opfylder kompetencerne i specielt dialyse samt "ambulant nefrologi" inkl sikring af kunne varetage patientforløb Tidshorisont: 12 måneder Nr. 2 Indsatsområde: Fælles kompetencevurdering af HU læger Forslag til indsats: Optimering/ensretning kompetencevurdering som "medicinsk ekspert" evt. efter model svarende til introlægernes, hvor der foretages fælles kompetencevurdering i form af case diskussioner med deltagelse af flere HU læger samt 1-2 speciallæger. Tidshorisont: 6-12 måneder Nr. 3 Indsatsområde: Feedback kultur Forslag til indsats: Øget fokus på og gennemførelse af feedback både "positiv" og "negativ" Tidshorisont: 12 måneder
--	---