



POSTGRADUAT UDDANNELSE

Kvalitetssikring af lægelig videreuddannelse 2017

På Aalborg Universitetshospital



AALBORG UNIVERSITETSHOSPITAL
– i gode hænder

INDHOLD

1 Indledning	3
2 Inspektorbesøg	4
3 Evaluer.dk	5
4 3-timersmøderne	6
5 Opfølgning på Handleplan 2017	7
Gennemførelse af vejlederkursus	7
Status på øvrige områder	8
6 Perspektivering	10

1 Indledning

Kvalitetssikring af den lægelige videreuddannelse (postgraduate uddannelse) på Aalborg Universitetshospital sker primært igennem følgende tre redskaber:

- Inspektorrapporter
- Evaluer.dk
- 3-timersmøderne

Derudover har vi ved udgangen af 2017 bedt afdelingerne besvare et spørgeskema om indsatser fra **Handleplan 2017** i forhold til den lægelige videreuddannelse, inklusive status på gennemførelse af vejlederkurser. Overordnede indtryk fra dette spørgeskema behandles ligeledes i dette dokument om kvalitetssikring.

Det er første gang, vi på Aalborg Universitetshospital har valgt at præsentere de forskellige kvalitetssikringsindikatorer relateret til den lægelige videreuddannelse i et samlet dokument. De fleste af ovennævnte parametre er offentligt tilgængelige i aggregeret form, og den enkelte afdeling har adgang til detaljerede data, som de løbende forventes at bruge til kvalitetsforbedringer. Vi har derfor ikke hidtil fundet, at der var behov for at reproducere dette, men har i stedet lagt vægt på det fremadrettede arbejde med forbedring via fx 3-timersmøderne (3-timersrapporten) og hospitalets handleplaner. Men med de mange konkrete indsatser i Handleplan 2017, fandt vi, at det aktuelt var relevant at give en overordnet status på lægelig videreuddannelse på Aalborg Universitetshospital.

Dette understøttes yderligere af, at kvalitetsmonitorering og brug af tidstro data til kvalitetsudvikling af den lægelige videreuddannelse er et indsatsområde for Den Pædagogisk Udviklende Funktion og Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse (DRRLV) i Videreuddannelsesregion Nord.

2 Inspektorbesøg

Formålet med Sundhedsstyrelsens inspektorbesøg er at bidrage til kvalitetssikring og kvalitetsudvikling af den lægelige videreuddannelse på uddannelsesafdelingerne på landets hospitaler.

Følgende gælder for inspektorbesøget:

- Uddannelsesgivende afdelinger besøges mindst hvert 4. år.
- Afdelinger, hvor uddannelsen har behov for forbedring, besøges oftere (genbesøg).
- Besøget foretages af minimum to inspektorer.
- Afdelingen udarbejder på forhånd en selvevalueringsrapport.
- Inspektorerne gennemfører interviews med relevante faggrupper.
- Uddannelsesmæssige procedurer og rutiner analyseres.
- Der udarbejdes en rapport med forslag til indsatsområder.
- Negative inspektorevalueringer kan få konsekvenser for uddannelsesfunktionen.

Ledelsen og den uddannelseskoordinerende overlæge deltager i inspektorbesøg på Aalborg Universitetshospital og sikrer opfølgning på indsatsområder, som inspektorerne finder. Du kan læse mere om [proceduren for inspektorbesøg her](#).

Der har været 6 inspektorbesøg i 2017. For de flestes vedkommende er besøgene gået godt, og inspektorerne har været overvejende tilfredse. Kun en enkelt afdeling skal have genbesøg om et år.

De overordnede resultater af besøgene fremgår af tabellen:

Inspektorbesøg 2017					
Speciale	Næste besøg	Problematiske	Utilstrækkelig	Tilstrækkelig	Særdeles god
Øre-Næse-Hals	4 år	0	1	9	6
Endokrinologi	4 år	0	0	2	14
Radiologi	4 år	0	2	5	9
Neurologi	1 år*	0	4	9	3
Geriatrici	4 år	0	0	3	13
Infektionsmedicin	4 år	0	0	6	10

*Genbesøg

Alle inspektorrapporter - såvel for Aalborg Universitetshospital som øvrige hospitaler i Danmark - kan tilgås på [Sundhedsstyrelsens hjemmeside](#).

3 Evaluer.dk

Evaluer.dk er det system, hvor uddannelseslæger i hele landet evaluerer deres uddannelsesophold, når de afslutter det. Evaluer.dk giver mulighed for at se på, hvordan uddannelseslægerne har evalueret deres uddannelsesophold i de forskellige specialer på hospitalet. Offentligt tilgængeligt ligger de aggregerede oversigter over, hvordan hospitalerne og afdelingerne er evalueret i hele landet: https://www.evaluer.dk/EvalDB_XML_Public.asp.

Som uddannelsesansvarlig har man et log-in, der gør, at man kan se de enkelte evalueringer i detaljer i anonymiseret form for egen afdeling. Kommentarer fra uddannelseslægerne er nyttige med henblik på konkrete redskaber og ideer til afdelingerne til, hvordan uddannelsen kan optimeres. Erfaringsmæssigt tager specialerne evalueringerne meget alvorligt, og de uddannelsessøgende bruger dem aktivt til at vurdere, hvor de skal søge deres næste stilling.

Også på overordnet plan på Aalborg Universitetshospital følger vi afdelingernes evalueringer. Følgende er en oversigt over, hvordan afdelinger på Aalborg Universitetshospital er evalueret i 2017 i aggregeret form, dvs. de 26 spørgsmål er grupperet i 7 overordnede overskrifter:

Afdeling/speciale	Introduktion	Uddannelses-vejledning	Daglig Vejledning	Arbejds-tilrettelæggelse	Konference/undervisning	Arbejds-klima	Øvrige
Akut og Traumecenteret	5	5	5	5	5.1	5.5	5.2
Anæstesi	4.8	4.8	5	5	4.8	5.6	5.6
Arbejdsmedicinsk Klinik	5.3	5.4	5	5.2	5.2	4.5	5.2
Børneafdeling	4.9	4.9	5	4.9	4.8	5.5	5.3
Endokrinologisk Afdeling	5.3	5.1	5	5	5	5.6	5.3
Geriatrisk Afdeling	5.6	5.4	5.5	5.5	5.7	5.8	5.7
Gynækologisk-obstetriske Afdeling	4.7	4.8	4.8	5	4.9	5.8	5.2
Hjerte-Lungekirurgisk Afdeling	4.9	4.9	4.9	4.7	4.6	5.4	5.3
Hæmatologisk Afdeling	5.2	5.1	5.3	5.2	5.2	5.8	5.6
Høre-klinik	5.3	5.4	4.8	5.3	4.7	5.5	5.2
Infektionsmedicinsk Afdeling	5.5	5.6	5.5	5.5	5.6	5.9	5.8
Kardiologisk Afdeling	5.2	5.3	5.1	4.9	5.2	5.5	5.3
Karkirurgisk Afdeling	4.2	4.1	3.9	4	4.2	5.2	4.3
Kirurgi	4.1	4.3	4	4	4.1	5	4.3
Klinisk Biokemisk Afdeling	5	4.9	4.8	5.2	5.3	5.5	5.5
Klinisk Genetisk Område	5.3	5.2	4.8	4.7	5	5.2	5.1
Klinisk Mikrobiologisk Afdeling	5.3	5.1	5.2	5.5	5.4	5.6	5.4
Kæbekirurgisk Afdeling	4.8	5.2	5.3	5	5.1	5.1	5.5
Lungemedicinsk Afdeling	5	5	5	4.7	5.2	5.6	5.1
Medicinsk Gastroenteologi	5	5.2	5.1	5	5.3	5.9	5.5
Neurokirurgisk Afdeling	5.1	4.9	5.2	5.7	5.1	5.9	5.7
Neurologisk Afdeling	4.7	4.5	4.3	3.9	4.9	5.4	4.2
Nuklearmedicinsk Afdeling	5.5	5.5	5.5	5.8	5.7	5.9	6
Nyre-medicinsk Afdeling	5.4	5.3	5.3	5.1	5.4	5.7	5.5
Onkologisk Afdeling	4.8	5	5.1	4.7	5.1	5.4	5.2
Ortopædkirurgisk Afdeling	5.2	5.2	5.1	5.0	5.2	5.5	5.3
Patologisk Institut	5.8	5.4	5.4	5.5	5.3	5.4	5.7
Plastikkirurgisk Afdeling	5.3	5.8	5.2	5.4	5.2	5.8	5.5
Radiologisk Afdeling	5	5	5	4.9	5.2	5.5	5.2
Reumatologisk Afdeling	5.4	5.4	5.3	5.4	5.5	5.5	5.5
Socialmedicinsk Enhed	5.4	5.3	5.1	5.3	5.2	5.2	5.3
Urologisk Afdeling	5.1	5.2	5.2	5	5	5.6	5.5
Øjenafdeling	4.6	4.8	4.7	4.9	4.9	5.3	5
Øre-næse-hals Afdeling	5.3	5.2	5.1	4.9	5.1	5.8	5.4

Oversigten dækker alle typer af uddannelsesforløb (KBU, intro-, hoveduddannelse) fra 293 udfyldte evalueringsskemaer (ud af 329 mulige) i 2017 trukket per 6. marts 2018. Skalaen går fra 1-6. Farven indikerer uddannelsesrammen som tilfredsstillende (grøn), behov for forbedringer (gul) og uacceptabelt (rød).

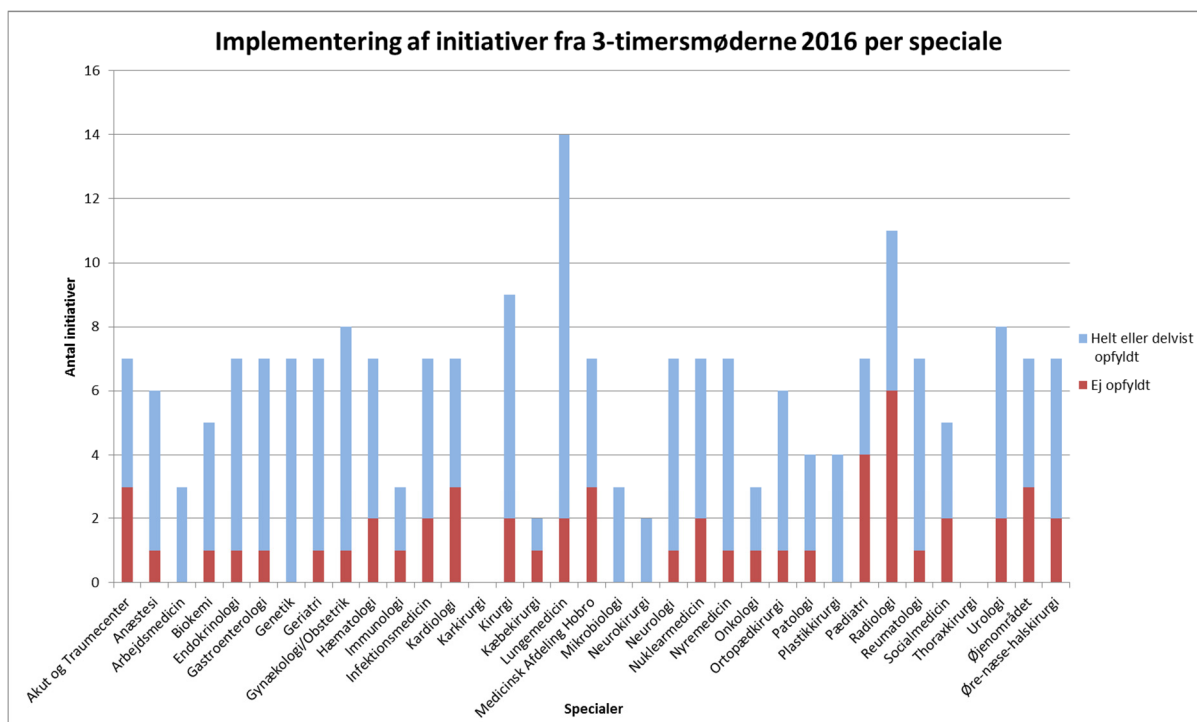
4 3-timersmøderne

3-timersmøderne har siden 2002 været med til at sætte postgraduat uddannelse på dagsordenen på Aalborg Universitetshospital. Møderne giver hvert år uddannelsessøgende læger tre timer i arbejdstiden til afdelingsvist at diskutere postgraduat uddannelse og komme med forslag til forbedringer. Det primære fokus ved 3-timersmøderne er, hvilke uddannelsesinitiativ de uddannelsessøgende læger selv kan iværksætte, men også hvad øvrige kolleger, specialer og hospitalet kan bidrage med. De gode ideer følges derfor op af dialog og handling i hele organisationen. Dette gør, at der kontinuerligt arbejdes med uddannelsesmiljøet på alle uddannelsesgivende afdelinger – og at alle uddannelseslæger har mulighed for/forventes at bidrage til dette.

Indberetningerne fra møderne bruges som et fingerpeg om "uddannelsesstemperaturen" på hospitalets uddannelsesgivende specialer og bruges aktivt til at danne billedet af, hvordan uddannelsen fungerer i de enkelte specialer. 3-timersmøderne bruges endvidere til at sætte fokus på konkrete temaer og få konkrete løsningsforslag defineret inden for lægelige videreuddannelse på Aalborg Universitetshospital. Temaer, specialernes handleplaner og succesratio gennem årene kan ses på Lægers Uddannelsesforum – www.luf.aalborguh.rn.dk.

Følgende oversigt viser tallene for de enkelte specialer i forhold til, hvordan det gik med at implementere initiativerne fra 3-timersmøderne i 2016 (opgjort ved de seneste 3-timersmøder i 2017). Der var i alt 208 forslag, hvoraf 156 (75 %) blev vurderet til at være helt eller delvist implementeret, hvilket vidner om, at der gøres en stor indsats.

Nye initiativer fra mødet i 2017 og årets tema: "Det gode lægearbejdsliv – og det kvalificerende fællesskab" bliver som vanligt præsenteret i relation til 3-timersrapporten 2017, som udgives senere på året.



Karkirurgi har ikke kunnet opgøre initiativer, da de ikke holdt 3-timersmøde i 2016. Thoraxkirurgi mangler at indberette.

5 Opfølgning på Handleplan 2017

Gennemførelse af vejlederkursus

Siden 2013 har det været en prioritet fra Uddannelses- og Hospitalsledelsen i hospitalets handleplaner, at alle speciallæger inden 2020 skal have et vejlederkursus efter den nye speciallægeuddannelse fra 2004 – det vil sige, at man enten har vejlederkursus fra sin introduktionsuddannelse eller vejlederkursus for speciallæger. Ved indgangen til 2018 er status for gennemførelse følgende ifølge afdelingerne:

Specialer	Speciallæger i alt	Gennemført kursus	Tilmeldt kursus i 2018
Akut- og Traumecenter	6	5	0
Anæstesi	45	34	1
Arbejdsmedicin	4	2	0
Biokemi	5	3	2
Endokrinologi	14	14	2
Gastroenterologi	11	9	0
Genetik	4	3	1
Geriatrici	3	3	1
Gynækologi/Obstetrik	23	15	2
Hæmatologi	15	15	1
Immunologi	6	4	1
Infektionsmedicin	9	9	0
Kardiologi	23	22	4
Karkirurgi	7	7	0
Kirurgi	26	10	0
Kæbekirurgi	6	5	1
Lungemedicin	8	7	0
Mammakirurgi	2	0	0
Medicinsk Afsnit Hobro	9	8	1
Mikrobiologi	8	7	0
Neurokirurgi	10	7	1
Neurologi	19	9	6
Nuklearmedicin	9	7	0
Nyremedicin	12	12	0
Onkologi	17	10	1
Ortopædkirurgi Hjørring	11	3	0
Ortopædkirurgi Aalborg	41	29	2
Patologi	21	15	4
Plastikkirurgi	5	2	0
Pædiatri	28	26	0
Radiologi	38	9	8
Reumatologi	9	9	0
Socialmedicin	13	12	0
Thoraxkirurgi	11	8	0
Urologi	16	5	0
Øjenområdet	21	18	0
Øre-næse-halskirurgi	16	16	0
I alt	531	379	39

Som det ses af tabellen, mangler 152 læger fortsat vejlederkursus, heraf er 39 tilmeldt kursus i 2018. Dvs. at vi i 2018 opfylder målet om, at ca. 40 læger om året vejlederuddannes. Afdelingerne opfordres til gøre en ekstra indsats for at få de sidste med inden 2020/2021.

Status på øvrige områder

Spørgeskemaet indeholdt åbne spørgsmål relateret til indsatser i Handleplan 2017 (Det lærende hospital) sendt til de ledende overlæger. Bortset fra tal for vejlederkursus er det således ikke en kvantitativ opgørelse, men en beskrivelse af, hvad der er "italesat" i de skriftlige besvarelser.

Handleplan 2017 kan findes her <http://publikationer.rn.dk/rn/382/html5/26/>

Det gode uddannelsesmiljø

– om vejlederkvalifikationer, evaluering af uddannelsesindsats, samt supervision, kompetencevurdering og feedback

Mht. status for formelle vejlederkvalifikationer henvises til ovenstående oversigt over vejlederkurser. Derudover arbejdes der i nogle afdelinger med udvikling af vejlederkorpset bl.a. via fælles vejledermøder, og der er nævnt muligheden for kvalitetssikring af vejledere ved systematisk feedback fx via 360 graders evalueringer.

Afdelingerne er meget aktive i at bruge evalueringer af uddannelsesmiljøet til forbedringer. Hovedvejleder og UAO følger op på tilbagemeldingerne i evaluer.dk for hvert enkelt uddannelsesforløb, og evaluering af afdelingernes uddannelsesindsats er på den ledende overlæges dagsorden og drøftes på lægemøder. Der arbejdes konstruktivt med initiativerne fra 3-timersmøderne, og der er generelt stor imødekommenhed for udvikling af uddannelsesmiljøet

Vejledersamtaler og individuelle uddannelsesplaner (brug af skema) med fokus på kompetenceudvikling af den enkelte uddannelseslæge er integreret på forskellig vis. Generelt bruges de anbefalede skemaer. Vejledersamtaler aftales enten individuelt, eller der er faste ugentlige/månedlige skemalagte tider til afvikling af vejledersamtaler. I flere afdelinger afholdes fælles vejledermøder til statusdrøftelse af afdelingens uddannelseslæger.

Der arbejdes konstruktivt med at få kompetencevurdering og feedback integreret i det daglige arbejde og sikre kendskab til de relevante kompetencevurderingsmetoder.

Kompetencevurdering er et område, der kræver fortsat fokus, ikke mindst fordi det er udfordret af at sikre krydspunkter med speciallæger til direkte supervision.

Rekruttering

– om individuel kompetenceudvikling og fastholdelse af kommende speciallæger.

Afdelingerne bruger de individuelle uddannelsesplaner og karrierevejledning som redskaber til at kompetenceudvikle og subspecialisere den enkelte uddannelsessøgende inden for deres interesseområder - og fremtidige udviklingsområder, som afdelingerne har behov for.

Flere afdelinger, men langt fra alle, har beskrevet en systematiseret tilgang med samtaler inkluderende den ledende overlæge med henblik på fastholdelse af relevante speciallæger - i god tid før hoveduddannelsen afsluttes. Her er der formentlig et uudnyttet rekrutteringspotentiale for nogle afdelinger.

Strategisk kompetenceudvikling

- om udbytte af kompetenceudvikling samt talent- og læringsmiljøer.

Talent- og læringsmiljøer beskrives som det at deltage i det daglige kliniske arbejde med tiltagende ansvar og mulighed for faglig, kvalificeret sparring i form af mesterlære. Konferencer opfattes som deciderede læringsrum. Udvikling af relevant faglighed sker ved inddragelse i tiltagende komplekse problemstillinger og evt. supplerende uddannelse i fx andet speciale. Der er fokus på, at et godt uddannelsesmiljø har betydning for rekruttering blandt både medicinstuderende og uddannelseslæger.

Kendskab til den enkelte uddannelsessøgendes kompetencer og interesser udnyttes i varierende grad til at knytte dem til subspecialer og forskningsfelter. Fagets professor og (tværfaglige) forskningsmiljøer med høj faglig ekspertise er med til at spotte talenter.

Enkelte problematiserer talentbegrebet – og angiver, at de mere har fokus på, at alle udvikler sig – og at talentudvikling og subspecialisering hører hjemme, når man er færdig speciallæge. Det skal til dette bemærkes, at SST angiver mulighed for subspecialisering sidst i speciallægeuddannelsen, hvilket sikrer, at eksperter er med til at oplære den næste generation, så tavs viden ikke går tabt for organisationen.

Tværfaglig uddannelse og samarbejde

- om involvering af uddannelseslæger og speciallæger i arbejdet med patientens team samt træning i rollen som patientansvarlig læge.

Svarene afspejler, at der fortsat er en del, der er uafklaret omkring rollen som behandlingsansvarlig læge, patientansvarlig læge og den tidligere kontaktlægeordning. Der arbejdes i flere afdelinger på at konkretisere dette. De fleste diagnostiske afdelinger angiver, at de ikke ser begreberne patientens team og patientansvarlig læge som relevante for deres specialer.

Generelt er der fokus på vigtigheden af, at uddannelseslægen (og patienten) oplever kontinuitet i patientforløbene - både ved stuegang, ambulatoriefunktion og operation – og at lægen får mulighed for at følge op på forløbet.

Der arbejdes med tværfaglig uddannelse og samarbejde både som en del af etablering af/udvikling af patientens team og i speciallægeteams. Uddannelseslægerne involveres. Dette er mest uddybende beskrevet i forhold til mangeårige etablerede teams på fx anæstesi/OP operationsgang og geriatriske teams. Området er i proces i mange specialer.

Lederudvikling

- om "leder shadowing" og "on-the-job-training" samt NAU Fellow projekter.

Tolv afdelinger angiver, at de har eller har haft NAU Fellows, heraf 5 aktuelt. Et af de aktuelle forløb har som fokus udvikling af speciallægeuddannelsen i ambulatoriefunktionen.

Anæstesiologi er det område, der har haft flest forløb, og flere af de tidligere NAU Fellows har som speciallæger efterfølgende fået ansvarsområder relateret til projektet – eller andre opgaver i forhold til NAU.

Ti afdelinger angiver, at de i et eller andet omfang tilbyder "leder-shadowing" og "on-job-training". Aktiviteterne spænder fra at italesætte lægens rolle som leder i den daglige klinik til allokering af afgrænsede ledelsesopgaver. Derudover nævnes ledersparring via lægeforenings mentorordning samt enkelte formaliserede uddannelser: Leadership 0, projektlederskurstilbud og Master of public governance. Det angives, at der mangler et regionalt tilbud efter Leadership 0 for lægelige ledere på vej. Ledertræning bør fortsat være et fokusområde.

6 Perspektivering

I handleplanen for 2017 var der fokus på flere konkrete områder inden for den lægelige videreuddannelse – og tilbagemeldingerne fra afdelingerne vidner om, at der gøres en stor indsats, men også at der for nogle områder fortsat er et stykke vej. De eksterne kvalitetsmålinger (evaluer.dk, inspektorrapporter) viser, at den lægelige videreuddannelse på Aalborg Universitetshospital generelt vurderes positivt, og de interne (3-timersmøderne) viser, at de uddannelsessøgende læger er aktive medspillere i forhold til at skabe forbedringer.

Lægelig videreuddannelse foregår som en integreret del af det kliniske arbejde og er derfor utrolig afhængig af, at der til stadighed arbejdes på skabes så gode rammer som muligt. Dette er af stor betydning både for uddannelsen og patientbehandlingen.

Det er derfor glædeligt, at uddannelse samt rekruttering og fastholdelse fortsat er vigtige temaer i Hospitalets handleplan 2018/2018-2021 med reference til de regionale fokusområder og nationale mål.

Indsatser og mål fra Handleplan 2018¹ for uddannelse handler bl.a. om følgende:


- Forskning, uddannelse og innovation på Aalborg Universitetshospital bliver mere synligt i mediebilledet.
- Uddannelse tænkes ind i al klinisk aktivitet – og arbejdsplanlægning, ressourcepersoner for læring, rum og udstyr understøtter dette. Optimering af læring i forhold til nye rammer på NAU.
- Ny uddannelses- og kompetencestrategi fokuserer på både generel og specialiseret kompetenceudvikling, sikrer arbejdspladsforankring og videndeling på tværs – og markerer hospitalet som en attraktiv arbejdsplads både nationalt og internationalt.

I Handleplan 2018 fremhæves, at Aalborg Universitetshospital foruden at være hospital – også er en stor uddannelsesinstitution. Det er et mål, at kvaliteten af uddannelserne skal opretholdes og udvikles bl.a. ved, at hospitalets undervisere/uddannelsesgivere skal udvikles pædagogisk og levere forskningsbaseret uddannelse.

På det postgraduate område er strategien fortsat at sikre at vejlederne får pædagogiske kvalifikationer fra vejlederkursus, at uddannelsesmiljøerne understøttes, og at rammerne for mesterlære i klinisk arbejde bliver bedst mulige.

To igangværende ph.d.-studier har fokus på den røde tråd i lægeuddannelsen - fra kandidatuddannelsen i medicin (problembaseret uddannelse v. Aalborg Universitet) til klinisk basisuddannelse (KBU).

¹ Handleplan 2018 <http://publikationer.rm.dk/rm/427/html5/19/>



Kvalitetssikring af
lægelig videreuddannelse 2017

Susanne Nøhr
Postgraduat Uddannelse
Forsknings Hus
Søndre Skovvej 15
9000 Aalborg
susanne.noehr@rn.dk

8. marts 2018

