

2018 Vol. 2  
Konferenceabstracts

Dan Brun Petersen  
Akutafdelingen, Sjællands  
Universitetshospital

Anne Grethe  
Mølbak  
Akutafdelingen, Sjællands  
Universitetshospital

Nøgleord  
Lægelige videreuddannelse  
Speciale i akutmedicin  
Drift og uddannelse  
Kompetencevurdering  
Vejledning

Kontaktinformation  
e-mail: [dabp@regionsjaelland.dk](mailto:dabp@regionsjaelland.dk)

## Introduktionsstilling i akutmedicin – foreløbige erfaringer

**Baggrund:** Akutafdelingen har et mellemvagtsslag af læger i uklassificerede stillinger, der i perioder er præget af udfordringer med rekruttering og hyppig udskiftning, men som fremadrettet skal indeholde introduktionsstillinger i specialet akutmedicin.

**Mål:** Et fastlagt uddannelsesprogram skal sikre uddannelsesmæssigt indhold i alle yngre lægers stillinger (såvel klassificerede og uklassificerede) af hensyn til udvikling, rekruttering og fastholdelse.

**Metoder:** Et tidligere afprøvet uddannelsesprogram for reservelæger på Akutafdelingen i Holbæk blev kombineret med kompetenceliste fra DASEMs første udkast til målbeskrivelse for specialet, og suppleret med kompetencekort til oplæring i supervisorfunktion i skadestuen på Akutafdelingen i Slagelse.

Der er i alt 15 konkrete kompetencekort til håndtering af skader (fx columna, øjne m.m.), og ét generisk kompetencekort til de øvrige (fx triage, ABC, kommunikation, ledelse m.m.). Uddannelsesprogrammet er delt op i 4 moduler á 3 måneder for at sikre progression i uddannelsen og gennemførelse af et antal samlede moduler, selvom stillingen forlades inden 12 måneder.

**Resultater:** Én yngre læge har gennemgået hele programmet, fem har

gennemført dele af det, og ni er aktuelt i gang.

De yngre lægers evaluering: kompetencevurderingen skal varetages af få seniorlæger, video-supervision er et afgørende element.

Vejledernes evaluering: det er vanskeligt at finde korrekt metode til

kompetencevurdering, ikke mindst i forhold til at vurdere niveauet. Både fordi der ikke er en objektiv standard og fordi mellemvagter og seniorlæger arbejder meget parallelt.

**Konklusion:** Uddannelsesprogrammet for en introduktionsstilling kan udarbejdes relativt nemt.

Der bør være relativt få vejledere, som skal trænes i kompetencevurdering, gerne via interne vejledermøder på afdelingen eller regional/national koordination.

Opdeling af kompetencer i moduler er en fordel, og på sigt kan hvert modul afsluttes med formel kompetencevurdering, hvor vejleder eller uddannelsesansvarlig har tid afsat til at observere.

I afdelingens digitale dagsplan vil fokuseret tid afsat til uddannelse fremgå.

Næste version af programmet vil indeholde angivelse af, hvornår de enkelte læger er klar til at få vurderet hvilke kompetencer. Derfor bliver introstillingerne ligesom KBU-stillingerne suppleret med KV-kort (kompetence-kort). Derved kan man ved dagens eller vagtens begyndelse matche funktion og uddannelsesmulighed for yngre læger på flere niveauer.

Fig 1.: Forside til uddannelsesprogram



**Uddannelsesprogram**  
for  
Introduktionslignende stilling i akut medicin  
Ved Akutafdelingen  
Sjællands Universitetshospital-SUH

For:

\_\_\_\_\_

Læge

\_\_\_\_\_

Vejleder

**Introduktion:**

Fig 1.: Moduloversigt

Moduloversigt:

KOMPETENCE	Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4
Triage og Visitation				
Prioritering og overblik i en akutafdeling				
Hjertestop hos voksne				
ABC ustabil patient <i>3 kompetencegrupper</i>				
ABC patient <i>9 kompetencegrupper</i>				
Håndtering af akutte skader <i>15 kompetencer</i>				
Varetage god kommunikation				
Samarbejde med kollegaer, andre personale- grupper, patienter og pårørende				
Agere professionel t				
Lede og organisere				
Akademiker				
Andre ønsker:				
<p>Husk at bygge kompetencerne op over tid Der skal til hvert tidspunkt være elementer i alle felter for modulet men det kan udmærket være i lavt kompetenceniveau.</p>				