



Fredrik Paulsen

Utviklingsprosjekt: Hvordan sikre en god LIS-utdanning og faglig utvikling for radiologer på STHF?

Nasjonalt topplederprogram

Versjon 01.11.2013

Bakgrunn og organisatorisk forankring for prosjektet

Seksjon for radiologi ved Sykehuset Telemark HF har ca 115 årsverk og består av 9 enheter i tillegg til 2,8 stilling i stab inkludert seksjonsleder. Enhet for radiologer har i Skien 13 (12,5 årsverk) spesialister i radiologi (overleger) og 7 leger i spesialisering (LIS). Aktiviteten i enheten har økt betydelig de siste årene med bakgrunn i:

- Økt generell aktivitet
- Stor økning i ressurskrevende undersøkelser (CT, MR og ultralyd)
- Økende aktivitet på vakttid som har medført døgnkontinuerlig tilstedevakt og LIS og mer aktiv vakttid for overlegene
- Økt behov for oppfølging av LIS (to flere LIS på to år)
- Økende behov for tverrfaglige møter med klinikere

Behovet for forbedringer er forankret i rapport fra Spesialitetskomiteen (Vedlegg 1) og fra innspill fra både ansatte i enheten og klinikkjef. Tillitsvalgte for LIS og overlegene har blitt presentert prosjektskisse og støtter videre arbeid. Klinikksjef har vært med under utforming av problemstilling og støtter også det videre arbeidet.

Spesialitetskomiteen besøkte seksjonen januar 2013 og kom med en rekke anbefalinger til forbedringspunkter for vår LIS-utdanning. Dette ville bli fulgt opp ved fremtidig rapportering (SERUS) og eventuelle besøk fra komiteen.

Enhet for radiologer planlegges utvidet med tre overleger fra lokasjonene på Notodden og Rjukan, men disse holdes utenfor i dette konkrete prosjektet.

Problemstilling og målsetting

Aktiviteten/produksjonen i vår avdeling er høy og økende og gjør at radiologene (både spesialister og LIS) bruker det meste av sin arbeidstid til å dekke den daglige produksjonen. Dette har medført at de ikke får tilstrekkelig tid til faglig utvikling. Målet er å sikre at vi innfrir kravene til utdanning av LIS-leger samt tilstrekkelig faglig engasjement og utvikling for overlegene slik at vi evner å rekruttere, utvikle og beholde godt kompetente personer.

Effekt mål og resultat mål

Effekt mål:

- En god faglig utvikling for våre LIS og overleger er sikret og vi har derfor innen to år blitt en attraktiv radiologarbeidsplass.

Resultat mål:

- Kartlegge radiologenes ønsker og behov for faglig utvikling basert på deres erfaringer fra kurs, litteratur og deres jobbhverdag.
- Gjøre kravene til LIS-utdanningen kjent blant alle LIS og overleger og tydeliggjøre ansvaret hver enkelt har i utdanningsprosessen
- Etablere interne skriftlige retningslinjer som beskriver avdelingens arbeid for utdanning av LIS og fagutvikling for avdelingens radiologer.

- Etablere en organisering som sikrer effektiv produksjon, god utdanning og faglig utvikling
- Forståelse for og samarbeid i enhet for radiologer om felles etablerte utviklingsmål for avdelingens fagutvikling
- Skissere langsiktige mål for faglig utvikling av enhet for radiologer

Analyse og argumentasjon rundt problemstilling

På grunn av høy aktivitet har det blitt en stor vaktbelastning på LIS – noe som har påkrevd flere LIS-stillinger. Videre er det utfordrende å sikre tilstrekkelig individuelle fordypningstimer per uke og å samle flere LIS til internundervisning. Det er også fagområder som vi ikke klarer å tilby våre LIS under utdanningen (bl.a. MR). Videre har det blitt påpekt behov for bedre rutiner og klarere ansvarsbeskrivelser.

Tidsbegrensninger

Tilstrekkelig avsatt tid er nødvendig til veiledning, fordypningstid og internundervisning i en travel hverdag. Hverdagene er preget av høy vaktbelastning, få dagvakter og få LIS samlet ad gangen. I tillegg krever den høye aktiviteten mest mulig benyttelse av LIS i den daglige driften (spesielt ultralyd). Når det gjelder overlegene har de fått økende arbeidsmengde med kontrasingering og veiledning av flere LIS, økende produksjon (spesielt ressurskrevende undersøkelser som cancer - utredninger og – kontroller) og økende krav til tverrfaglige møter. Det foregår også en betydelig mengde demonstrasjoner for klinikere. Avdelingen har per i dag ikke besatt alle stillinger og det vil bli utfordrende å gjennomføre et slikt prosjekt dersom bemanningssituasjonen ikke løses. Det er høyt timeantall i tjenesteplaner per uke for LIS og overleger. Her blir det viktig å prioritere arbeidsoppgavene, fordele oppgavene tydelig og lage roller og arbeidsplasser som er hensiktsmessige i forhold til driften og den enkeltes kapasitet. Ansvarsplasseringen må være tydelig og prioriteringsmekanismene må være kjent og akseptert.

Ledelse

Ny enhetsleder er under rekruttering. Det vil alltid være en prioriteringskonflikt mellom tid til ledelse og tid til produksjon. Her vil det være viktig å bevisstgjøre den nye lederen på utfordringsbildet og finne en mal for praktisering av ledelse i enheten. Det blir viktig å skape tillit i enheten til ny enhetsleder!

Omstillinger krever også tydelig lederskap og alle lederne i seksjonens ledergruppe vil i forskjellig grad bidra i denne prosessen. Det vil kreve tilstedeværelse av leder og god arbeidsplanlegging for å sikre at medvirkningen blir reell og tilstrekkelig for et godt resultat.

Omstillingsvillighet

Hvordan vil eventuelle endringer påvirke kapasitet og arbeidsmengde for den enkelte? Det vil sannsynligvis være mange meninger om hva som er riktig prioritering av fagutvikling versus produksjon (diktering og kontrasingering). Utfordringen vil være å enes om en retning som har bredest mulig støtte ved å synliggjøre felles potensielle gevinster. Det er viktig å komme frem til en mest mulig hensiktsmessig struktur på arbeids- og oppgavefordeling. Evt. endringer der kan føre til en klarere rollefordeling og kreve større ansvarlighet av hver enkelt.

Det er avgjørende å skape motivasjon for prosjektet. Det blir viktig å jobbe godt med å forankre dette arbeidet hos legene og sette av helt konkrete tidspunkter hvor dette kan prioriteres.

Fremdriftsplan med milepæler

Fremdriftsplan											Dato oppdatert:	28.10.2013		
Prosjekt: Hvordan sikre en god LIS-utdanning og faglig utvikling for radiologer på STHF?														
Milepæl	September	Oktober	November	Desember	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Ansvarlig	Involveres		
Problemstilling, effekt- og resultatmål etablert	■										FP			
Prosjektplan etablert	■			10.11.13							FP			
Intern kartlegging gjennomført	■										FP			
Hospitering gjennomført		■									FP			
Prosjektplan presentert og plan for implementering godkjent av klinikkisjef			■								FP	HH		
Krav til LIS-utdanning kjent i enhet for radiologer				■							FP	Enhetsleder GWJ		
Prosedyrer for LIS-utdanning etablert og kommunisert til legene					■						FP	Enhetsleder GWJ		
Prosedyrer for videreutdanning av spesialister etablert og kommunisert til legene					■						FP	Enhetsleder GWJ		
Organisering av enhet for radiologer implementert				■								FP	Enhetsleder GWJ	
Nye rutiner og arbeidsfordeling implementert							■					FP	Enhetsleder GWJ	
Langsiktig plan for utvikling av enhet							■							
Prosjekt evaluert										■		FP		
Prosjekt avsluttet										■		FP		

Budsjett – nøkkeltall

STHF er i en situasjon som krever betydelige innsparinger og modernisering. Muligheten for økte budsjettmidler til økt bemanning er minimal. Andre kostnader som eventuell hospitering, kurs og lignende må inngå i dagens driftsbudsjetter.

Underveis i prosjektet kan det komme opp ønske eller behov for større endringer som vil kreve investeringsmidler eller økt bemanning. Disse innspillene ønskes samlet i en skisse for fremtidig utvikling av enheten.

Konklusjoner og anbefalinger

Jeg anbefaler å gjennomføre et OU-prosjekt i seksjon for radiologi for å bedre utdanningsløpet for LIS og sikre faglig utvikling for alle legene i seksjonen.

Dette vil på sikt kunne bedre rekrutteringssituasjonen. Fagmiljøet internt vil involveres sterkt i tillegg til å høste erfaringer fra andre HF. Gjennomførbare endringer anbefales implementert i 2014 (se fremdriftsplan). I tillegg anbefaler jeg å etablere en plan for videre utvikling av enheten for å møte fremtidige utfordringer og muligheter.

Vedlegg

Vedlegg 1: Rapport fra spesialitetsforeningen etter besøk i januar 2013

Vedlegg 2: Risikoanalyse

Vedlegg 3: Kommunikasjonsplan