# Kompetencevurdering 1: Vagtfunktion

Kompetencevurderingsmetode**:** **Audit suppleret med direkte/indirekte observation**

**Vejledning**: Systematisk gennemgang af et vagtforløb med bagvagt, herunder gennemgang af alle vagtnotater og eventuelle selvstændigt udførte laboratorieanalyser. Samtalen aftales før vagten påbegyndes og gennemføres umiddelbart i tilslutning til vagten. Præstationen vurderes afhængigt af uddannelsesniveau.

Selve samtalen med feedback vil tage ca. 30-45 min.

**Dato: \_\_/\_\_/\_\_\_\_ Vagtfunktion:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Kommentarer** (evt. ”ej relevant”) |
| 1 | Laboratoriearbejde ogvurdering af laboratoriefund |  |
| 2 | Klinisk vurdering ogrådgivning |  |
| 3 | Organisation ogdokumentation af arbejde |  |
| 4 | Indsigt i egne kompetencerog begrænsninger |  |

Se detaljeret forklaring på bagsiden.

Der fastsættes konkrete læringsmål samt realistisk plan for opnåelse. Kompetencevurderingsskemaet medbringes til næste vejledersamtale, hvor der følges op.

**Læringsmål (ca. 2):**

Kort mundtlig refleksion: **Hvordan oplevedes kompetencevurderingen (for uddannelsessøgende/** **feedback-giver)?**

**Detaljeret forklaring:**

**Laboratoriearbejde og vurdering af laboratoriefund**

|  |  |
| --- | --- |
| **Eksempler på god adfærd*** Vurderer relevant indikation til vagtprøver
* Udfører vagtprøver sikkert og iflg. gældende instruks
* Planlægger udredning med relevante prøver
* Samarbejder og kommunikerer godt med andre personalegrupper
 | **Eksempler på uhensigtsmæssig adfærd*** Afviser relevante vagtprøver
* Iværksætter unødvendige tiltag
* Følger ikke laboratoriets instrukser
* Udviser ikke respekt/forståelse for laboratoriets personale og arbejdsgange
 |

**Klinisk vurdering og rådgivning**

|  |  |
| --- | --- |
| **Eksempler på god adfærd*** Kan vurdere et funds relevans/betydning
* Indhenter relevante klinisk informationer
* Anvender klar, forståelig og entydig rådgivning
* Kender og anvender relevante instrukser, guidelines og opslagsværker
* Opstiller struktureret flere løsningsmuligheder tilpasset den givne patient
 | **Eksempler på uhensigtsmæssig adfærd*** Manglende evne til at vurdere relevansen af et givent fund
* Ufornuftig anvendelse af tid på patientudredning som bør ligge hos klinikeren
* Overvejer ikke differentialdiagnoser
* Uklar i sin kommunikation/rådgivning
 |

**Organisering og dokumentation af arbejde**

|  |  |
| --- | --- |
| **Eksempler på god adfærd*** Udviser overblik over vagtens opgaver og prioriterer rækkefølge
* Disponerer og prioriterer fornuftigt i forhold til tid og ressourcer
* Gode og korte, men fyldestgørende notater
 | **Eksempler på uhensigtsmæssig adfærd*** Manglende overblik
* Bruger tid og ressourcer uhensigtsmæssigt
* For lange notater
* Mangelfuld dokumentation
 |

**Indsigt i egne kompetencer og begrænsninger**

|  |  |
| --- | --- |
| **Eksempler på god adfærd*** Kender egne begrænsninger
* Beder ikke unødigt om hjælp, men altid ved behov
* Lægger selvstændig plan, men konfirmerer ved behov
* Involverer bagvagten når det er relevant og altid i beslutninger med vidtrækkende konsekvenser (fx udbrudsvurdering)
 | **Eksempler på uhensigtsmæssig adfærd*** Er ikke bevidst om egne begrænsninger og negligerer egen manglende viden
* Skråsikker i sine beslutninger eller passiv
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Uddannelsessøgendes navn: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Uddannelsestrin: I / H1 / H2 / H3 / H4 | Underskrift:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Feedback-givers navn: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Stilling: H-læge/Afdelingslæge/Overlæge/Andet | Underskrift:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |