

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002319
Afdelingsnavn	Kirurgisk Afdeling L
Hospitalsnavn	Århus Universitets Hospital
Besøgsdato	10-05-2017

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	Afdelingen har planlagt fokuserede ophold mhp oplæring i specifikke kompetencer. Dette fungerer godt ved gastroskopierne, men halter mht hernier og galder pga manglende bemanning.
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Nej
Anbefalet tidshorisont	18

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	3
Speciallæger	6
Uddannelsessøgende læger	4
Andre	6

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Lone Susanne Jensen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Dorthe Ritz Møller
Inspektor 1	Stine Høyrup
Inspektor 2	Randi Beier-Holgensen
Evt. inspektor 3	Jeppe Kildsig

<p>Konklusion og kommentar til besøg</p>	<p>Afdelingen er præget af en meget positiv samarbejdskultur, med god stemning, og stor hjælpsomhed.</p> <p>Afdelingen er aktuelt truet af et meget lavt antal uddannelsessøgende. Dette medfører en stor mangel på specielt mellemvagter, således at de uddannelsessøgende primært går i vagt, og savner elektiv operativ oplæring. Dette problem truer akut læringsmiljøet i afdelingen, og man kunne overveje at tilføre flere midler, således at der kan planlægges frivilligt overarbejde til afdelingens uddannelsessøgende læger, og dermed give dem mere dagtid. Aktuelt er der ingen muligheder for at de kan assistere til de højt specialiserede operationer, idet den fulde arbejdstid anvendes til nødvendige arbejdsopgaver, der vil kunne relateres til opnåelse af andre kompetencer.</p> <p>Afdelingen har dog undersøgt om muligheden for at øge dagtiden med overtid til følge. Dette er overenskomststridigt og derfor ikke en mulighed. Der er mulighed for halve uddannelsesdage, men denne mulighed udnyttes dårligt, idet den halve dag ofte udelukkende bliver brugt til bl.a. supervision af studerende.</p> <p>Det fremgår under besøget, at afdelingen har gjort hvad der er muligt for at rekruttere yderligere læger med mellemvagts-kompetence, uden at det er lykkedes, bl.a. er der aktuelt ingen introduktionsstillinger besat.</p> <p>Rekrutteringsproblemet er tilstede i hele regionen.</p> <p>Afdelingen står overfor en sammenlægning med Kirurgisk Afdeling P 1/3-2018. I den forbindelse forventes bemanningen at blive bedre i form af 4-6 introlæger, 9 hoveduddannelseslæger og 4 KBU læger. Det er forventningen at afdelingens planer om fokuseret træning dermed bedre kan blive opfyldt.</p> <p>Samtidig er der planlagt at afdelingen skal uddanne 12 medicinstuderende ad gangen. Dette karambolerer med den lægelige videreuddannelse, idet de aktuelt varetager funktioner der ellers med fordel kunne udnyttes til læring blandt de uddannelsessøgende.</p> <p>Aktuelt er de yngre læger inviterede til MDT konferencerne, men har ingen funktion i forbindelse med konferencerne. Man kunne f.eks. få de uddannelsessøgende til at fremlægge enkelte patienter, og dermed bedre udnytte læringspotentialer i konferencerne, og måske derved også aflaste speciallægerne i deres arbejde.</p> <p>Efter afdelingernes sammenlægning forudser vi en afdeling der funktionsmæssigt indeholder alle funktioner der er vigtige for uddannelsen af en speciallæge i kirurgi. Det er dog vigtigt at der fortsat er opmærksomhed på uddannelsesmiljøet således at potentialer udnyttes til fulde.</p>
<p>Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg</p>	<p>1) Optimering af teamfunktion: Den faste tilknytning til alle andre teams end akutteamet, fungerer suboptimalt pga. den dårlige bemanning</p>

	<p>2) Der anvendes fortsat ikke deloperationer som læringsmulighed</p> <p>3) Uddannelsesplaner: Er opfyldt</p> <p>4) Ugeplaner: udfyldes af den UAO, men der er mulig for at komme med inputs dagen inden. Flexibiliteten er dog manglende pga. den dårlige bemanning.</p> <p>5) Speciallæge til supervision: Er opfyldt</p>
--	--

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Bemanning, der sikrer, at arbejdstilrettelæggelse kan tage det nødvendige hensyn til uddannelse	At der laves aftaler om ekstraarbejde indenfor overenskomst/ arbejdsmiljø At ansætte flere uddannelseslæger fx introlæger eller vikarer At intensivere rekruttering lokalt og nationalt til overtid -betaling	3-6 måneder
2	Uddannelsesdage	De halve uddannelsesdage der er mulige, skal skemalægges, således at det sikres at dagene optimeres til brug til uddannelse. Eventuel brug af tid til supervision af studerende skal komprimeres	nu
3	Teamtilknytning	Tilknytningen til et specifikt team skal gøres reel, således at den uddannelsessøgende deltager i alle funktioner i teamet.	6 måneder
4	Fokuseret oplæring	Den allerede planlagte oplæring iværksættes, når bemanningen tillader det.	6 måneder
5	Afdelingens undervisning	Fokus på at undervisningen gennemføres hver onsdag - reminder sendes ud om mandagen. Tværfaglig team konf. afholdes hver anden måned i stedet for hver måned for at give mere plads til undervisning	3-6 mdr

		Når bemanningen tillader det genoptages torsdagsundervisningen og en speciallæge inddrages/ tilknyttes til undervisningen.	
--	--	--	--