

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002793
Afdelingsnavn	Mave og Tarm Kirurgi
Hospitalsnavn	Århus UNIVERSITETSHOSPITAL
Besøgsdato	21-03-2019

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	SE PROSA DELEN
---------------------	----------------

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	0

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	2
Speciallæger	12
Uddannelsessøgende læger	10
Andre	4

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Lone Susanne Jensen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Charlotte Buchard Nørager
Inspektor 1	Randi Beier-Holgersen
Inspektor 2	Jeppe Kildsig
Evt. inspektor 3	Ida Felbo Pold

Konklusion og kommentar til besøg	Genbesøg efter inspektorbesøg foretaget den 11/5 2017. Afdelingen er siden sidste besøg blev fusioneret fra to afdelinger med højt specialiseret funktion til en afdeling. Det var ved dette besøg aftalt at afdelingen skulle have følgende fokuspunkter: Arbejdstilrettelæggelse/bemanning: Alle uddannelsesstillinger er aktuelt besat, hvilket har løftet uddannelsen betragteligt. Der er dagligt fokus for fordelingen mhp supervision og deloperationer og dette italesættes ved hver morgenkonference.
-----------------------------------	---

- Der foreligger et fuldt introduktionsprogram, der tilsendes nyansatte læger 3 uger før start. Derudover kontakter UAO nyansatte mhp spørgsmål etc. Inden tiltrædelse.
- Uddannelsesdage/fokuseret oplæring/team tilknytning: Alle uddannelsessøgende læger får tildelt et rul med fast tilknytning til afdelingens forskellige funktioner (teams) afhængigt af uddannelsesniveau. Hvert rul har en beskrivelse af, hvilke kirurgiske kompetencer der skal opnås, hvilke kurser og hvilke kompetenceevalueringsredskaber, der skal bruges i det aktuelle rul.
- Uddannelsesteamet: Består af UAO samt 3 UKYL. Hver UKYL og UAO har faste funktioner:
 - UKYL 1: tager sig af introduktionen af nye læger samt afdelingens faste undervisning (2 x ugentligt undervisning samt det årlige 3-timers møde)
 - UKYL 2: færdighedskurser (gris) samt tilrettelæggelse af fokuserede ophold
 - UKYL 3: specialespecifikke forskningsopgaver og journal club.
 - UAO: daglig arbejdstilrettelæggelse med planlægning af supervision, deloperationer etc. Italesætter dette så alle uddannelsessøgende samt speciallæger er orienteret allerede på morgenkonferencen.
 - Uddannelsesteamet mødes månedligt i arbejdstiden med dagsorden og referat med kontinuerligt fokus på uddannelsen
 - Uddannelsesteamet har årligt et internat mhp videreudvikling og innovation om uddannelse.
 - Afdelingen har vejledermøde hver 2. måned hvor de uddannelsessøgende gennemgås
 - Endeligt er der planlagt ”omvendt vejledermøde” mhp vurdering af vejledning ved de uddannelsessøgende.
- Afdelingen tager aktiv del i den regionale uddannelsesprogramplanlægning, der forsat pågår for hoveduddannelsen. Der er nu godkendte uddannelsesprogrammer for KBU og I-læger.

Som beskrevet er det tydeligt at afdelingen er uddannelsesmæssigt markant optimeret efter sammenlægningen.

	Udover ovenstående har inspektorerne følgende observationer og kommentarer: • Alle læger beskriver et højt fagligt niveau og der er naturlig og lettilgængelig supervision på alle niveauer. Supervision foregår også tværfagligt, idet man bruger sygeplejersker til supervision i bl.a. den patientnære kontakt. • God uddannelseskultur • Afdelingens uddannelsespotentialer med alle de højt specialiserede funktioner vil være optimalt udnyttet ved HU forløb i slutningen af uddannelsen f.eks 3 – 4 år i kirurgisk HU. • Efter sammenlægningen har afdelingen fået optimeret sin basis kirurgi og vil kunne uddanne 4 – 5 læger introduktionen til kirurgi. • Afdelingen kan tvangsfrit udnyttes til uddannelse af flere uddannelsessøgende end man aktuelt gør. • Pga lægemangel i Akutafdelingen varetager kirurgisk afdelings mellemvagtsslag akut modtagefunktion kl. 22.00-07.30 alle dage. Ved gennemgang af denne funktion må inspektorerne konkludere at funktionen ikke er en del af målbeskrivelsen. Den kirurgiske speciallægeuddannelse ville kunne optimeres hvis denne funktion ikke skulle varetages af kirurgisk afdeling. • Afdelingen har ansat 4 KBU læger som uddannes uden nattevagt. KBU lægerne er yderst tilfredse på afdelingen, dog føler de at uddannelsen kunne yderligere optimeres ved mulighed for vagt og flere akutte patienter. Man kunne overveje om der kunne foretages en vagtomfordeling i akutafdelingen mhp optimering af KBU uddannelsen. KBU lægerne bliver MV2 i dagtid lørdag og søndag fra 1.4. De vil i denne funktion også modtage akutte patienter på afdelingen og hjælpe MV1, som vil være en introlæge eller HU-læge i akutafdelingen, såfremt der skulle være behov for dette (således altid med supervision i akutafdelingen). Desuden har KBU lægerne 2 x 1 uge, hvor de følger MV1, som er en introlæge eller HU læge, og deltager i deres arbejde med modtagelse af akutte abdominal kirurgiske patienter. KBU lægerne anbefaler kirurgisk afdeling som uddannelsessted. Dette formentligt pga en individuel plan med fokus på særlige interesser helt nede KBU niveau. Pga omstruktureringer og ønske om ændring af regionens forløb foreligger der endnu ikke opdaterede uddannelsesprogrammer for hoveduddannelsen, hvor der er taget endelig stilling til
--	---

	indplacering af mamma kirurgisk fokuserede ophold på 2 mdr samt hvordan man fordeler den kompetenceudvikling, der skal foregå over hele det kirurgiske HU-uddannelsesforløb. Det manglende regionale HU-program kan betyde, at nogle uddannelseslæger kan mangle kompetencer ved endt uddannelse. Afdelingen er dog opmærksom på dette i de individuelle uddannelsesplaner med det mål at alle opnår kompetencerne. Der foreligger aftale omkring de individuelle uddannelsesplaner med Mamma kirurgisk afdeling. Den manglende klarhed over kompetenceopnåelsen (udover de 20 operative indgreb) i det mamma kirurgiske fokuserede ophold bliver en tiltagende national udfordring fordi det har negative konsekvenser for rekrutteringen til Brystkirurgien hvilket er yderst problematisk set i lyset af den aktuelle aldersfordeling blandt mammakirurgerne i DK.
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	Se oven for

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Øge ratio af dagtid i hoveduddannelsen og ændringer i arbejdsopgaver i vagten	Reducere HU-lægenes arbejdsopgaver og funktionstid i Akutafdelingen i takt med uddannelsen af flere akutmedicinere og AP-læger på hospitalet	24-30 måneder
2	Arbejdstilrettelæggelse – optimeret udbytte af uddannelseslægenes teamtilknytning	Etablere et fælles arbejds-skema for hele afdelingen (og således et bedre overblik over tilstedeværende YL på afdelingen) Klarhed i alle teams over uddannelsesopgaven inkl. kompetencevurdering	6-12 mdr
3	Konferencer med større uddannelsesværdi	Teamkonferencer: Der arbejdes på en fornyet udformning af onsdagsundervisningen, hvor der jævnligt vil være deltagelse af YL til teamkonferencer, hvor diverse faglige udfordringer/tiltag/udviklinger diskuteres, da vi mener, det også er en læring ift uddannelsen til speciallæge. Øget fokus på brug af cases	2 mdr.

		(fagligt indhold + diskussion)	
4	Sikre opnåelsen af mamakirurgiske kompetencer for HU-læger samt fokus på rekruttering til mammakirurgi	Sætte uddannelse i og rekruttering til mammakirurgien på dagsorden i relevante fora regionalt og nationalt (uddannelsesudvalg & specialeselskaber, DRRLV & DNRLV, Direktion & SST) Diskussion af mulige tiltag fx at designe nye uddannelsesforløb indenfor området	12-24 mdr
5			