



HANDLINGSPLAN

UDVIKLING AF ET GODT OG TRYGT UDDANNELSES-, LÆRINGS- OG ARBEJDSMILJØ I KIRURGISK AFDELING



REGIONSHOSPITAL NORDJYLLAND
– i gode hænder

INDHOLD

1	INDLEDNING	3
2	HANDLINGSPLANER	4
	INDSATSOMRÅDE 1: ORGANISATORISKE TILPASNINGER	4
	INDSATSOMRÅDE 2: SUPERVISION	6
	INDSATSOMRÅDE 3: SIKRING AF ET GODT ARBEJDS- OG LÆRINGSMILJØ	7
	INDSATSOMRÅDE 4: FAGLIG UDVIKLING	9

1 INDLEDNING

Kirurgisk afdeling ved Regionshospital Nordjylland har aktiviteter i både Frederikshavn og Hjørring med den alt overvejende aktivitet samlet i Hjørring.

Afdelingen yder et væsentligt bidrag indenfor den planlagte kirurgiske aktivitet i Region Nordjylland indenfor skopi, hernie- og galdevejskirurgi. Afdelingen dækker omkring 50% af den samlede akutte aktivitet i regionen. Aktiviteten udgør således - samlet set - et betydeligt uddannelsesmæssigt potenti-ale og er en nødvendig spiller for uddannelsen af kirurger i Nordjylland.

Den geografiske placering, kombineret med en generel mangel på kirurger på landsplan, betyder at afdelingen over de sidste år har oplevet stigende problemer med rekruttering af kvalificerede kirurger til fastansættelse. Samtidig har afdelingens faste overlægestab en aldersmæssig sammensætning der betinger at anvendelsen af seniorordninger og langvarige sygeperioder har indvirket på vilkårene for afdeling drift og uddannelse af yngre kolleger. Problemstillingerne har delvist kunnet omgås ved langtidsansættelse af eksterne vikarer.

Afdelingen har 2 (maks. 4) stillinger som introduktionslæger i kirurgi og 56/12 årsværk i hoveduddan-nelse (2020-2021).

Med afsæt i indmeldinger fra uddannelsessøgende læger og ledelsens egen erkendelse af de uddan-nelsesmæssige problemstillinger er der udarbejdet en handlingsplan for afdelingen med planlagt op-start i foråret 2020.

2 HANDLINGSPLANER

INDSAT SOMRÅDE 1: ORGANISATORISKE TILPASNINGER

Handlingsplan:

Initiativer:

1. Ny ledende overlæge
2. Uddannelsesansvarlig overlæge – 1 dag pr. uge
3. UKYL'er – tid afsættes i vagtplan
4. Regional uddannelsesplatform
5. Transparens i fordeling af uddannelsesopgaverne mellem Aalborg og Hjørring med afsæt i uddannelsesprogrammerne
6. Uddannelseskoordinerende overlæge
7. Tilknytning af ledende uddannelseskoordinator som skemalægger for lægegruppen samt daglig koordinator

Udmøntning af initiativer:

1. Ny ledende overlæge
Ved beslutning i marts 2020 er organisationen af kirurgien i Region Nordjylland ændret således at den ledende overlæge på kirurgisk afdeling på Aalborg Universitetshospital nu varetager den lægefaglige ledelse af den samlede kirurgiske funktion inklusive funktionerne i Hjørring og Frederikshavn (dvs. i Regionshospitalets område).
2. Uddannelsesansvarlig overlæge – 1 dag pr. uge
Den eksisterende sammensmeltning af personaleledelse og ansvar for lægelig videreuddannelse er ophørt - og den uddannelsesansvarlige overlæge varetager nu alene uddannelsesopgaverne. Der skemalægges 1 dag ugentligt til denne opgave
3. UKYL'er – tid afsættes i vagtplan
Der afsættes skemalagt tid til varetagelse af funktionen – 2 dage/måned
4. Regional uddannelsesplatform
Med den nye ledelsesstruktur er der nu etableret formelle rammer omkring fastlæggelse af en regional uddannelsesplatform indenfor kirurgien. Denne skal hvile på transparens i fordeling af uddannelsesopgaverne mellem Aalborg og Hjørring med afsæt i uddannelsesprogrammerne. Med andre ord skal det knæsesættes hvad der skal læres i Hjørring/Frederikshavn og hvad der skal læres i Aalborg i de videreuddannelsesforløb der omfatter begge hospitalsenheder
5. Uddannelseskoordinerende overlæge
UKO har i samarbejde med ledende overlæge, uddannelsesansvarlige overlæge og skemalæggeren ansvar for implementering af de forskellige tiltag på uddannelsesområdet. Der indestår en særlig opgave for de to UAO'er fra de to hospitalsenheder med samtænkning af den samlede uddannelsesportefølje evt. med assistance af de to UKO'er.

6. Tilknytning af ledende uddannelseskoordinator som skemalægger for lægegruppen samt daglig koordinator
Uddannelsesopgaven vil være en af grundpillerne for den løbende arbejdstidsplanlægning

Tidshorisont:

- 1: Gennemført medio april 2020
2: Gennemført maj 2020
3: Implementeret april 2020
4: Udredes og implementeres i løbet af 2020
5: Løbende med bagkant ved årsskiftet 2020/2021
6: Gennemført marts 2020

Ansvarlig tovholder:

Ledende overlæge, skemalægger og uddannelseskoordinerende overlæge

INDSATSOMRÅDE 2: SUPERVISION

Initiativer:

1. Bevare og udvikle på konceptet om tværfaglige tavlemøder/forstuegang
2. Sikre speciallæger til stuegang i arbejdstilrettelæggelsen
3. Superviseret stuegang – kompetencevurdering
4. Parallelambulatorium
5. Supervision i vagttid
6. Forbrug af vikarer

Udmøntning af initiativer:

1. Bevare og udvikle på konceptet om tværfaglige tavlemøder/forstuegang
Tavlemøder/forstuegang konsolideres som rutine. Her deltager stuegangsgående yngre læge, speciallæge på afsnittet samt sygeplejersker med viden om de konkrete patienter.
2. Sikre speciallæger til stuegang i arbejdstilrettelæggelsen
Der indarbejdes i arbejdsplanen fast koncept hvor yngre læger og speciallæger går stuegang på det samme sengeafsnit. Der er således altid mulighed for umiddelbar supervision internt i sengeafsnittet.
3. Superviseret stuegang – kompetencevurdering
I forbindelse med kompetencevurderingsdage aftalt og indarbejdede i arbejdsplanerne superviseres stuegang ved den uddannelsessøgende læge af speciallæge
4. Parallelambulatorium
Drift af reservelægeambulatoriet planlægges således at der er mulighed for umiddelbar supervision ved speciallæge
5. Supervision i vagttid
Der udarbejdes vagtinstruks som sikrer mulighed for at alle akut indlagte patienter og akutte problemstillinger på sengeafsnittene altid konfereres med læge i højere charge end den uddannelsessøgende
6. Forbrug af vikarer
Forbruget af eksterne vikarer søges minimeret og der indføres formaliseret introduktionsprogram for disse. I programmet indgår der vejledningsforpligtigelse overfor yngre kolleger

Tidshorisont:

- 1: Er under implementering
- 2: Iværksat primo maj 2020
- 3: Implementeres i løbet af 2020
- 4: Iværksættes inden sommerferien
- 5: Indarbejdes i vagtinstruks før sommerferien
- 6: Der arbejdes konstant med at minimere forbruget, og introduktionsprogram for eksterne vikarer udarbejdes inden sommerferien

Ansvarlig tovholder:

Uddannelsesansvarlig overlæge og skemalægger

INDSATSOMRÅDE 3: SIKRING AF ET GODT ARBEJDS- OG LÆRINGSMILJØ

Handlingsplan:

Initiativer:

1. Checkliste – kompetencetavle for uddannelseslæger
2. Undervisningsplan i afdelingen – sikre at uddannelseslæger opnår undervisningskompetence samt modtager undervisning svarende til uddannelsesniveau
3. Læringspotentiale i morgenkonference
4. Skemalægning – fokus på uddannelsesmuligheder
5. Introduktion til nye læger på afdelingen
6. Vejledermøder
7. Psykisk arbejdsmiljø – en god arbejdsplads
8. Temadag for alle læger ansat i Kirurgisk afdeling

Udmøntning af initiativer:

1. Checkliste – kompetencetavle for uddannelseslæger
Yngre læger udstyres med checkliste for opnåelse af kompetencer og bruger denne aktivt i hverdagen i tæt samarbejde med vejleder og skemalægger. Samlet kompetencetavle for uddannelseslæger synliggøres i konferencelokalet.
2. Undervisningsplan i afdelingen
Udarbejdelse af undervisningsplan, der sikrer at uddannelseslæger opnår undervisningskompetence samt modtager undervisning svarende til uddannelsesniveau. Uddannelsessøgende læger i kirurgi deltager i tværgående uddannelsesinitiativer i Regionshospital Nordjylland.
3. Læringspotentiale i morgenkonference
Fremlæggelse af dagens case ved yngre læge (max 5 minutters varighed) – kan være patientcase fra vagten
4. Skemalægning – fokus på uddannelsesmuligheder
Fordeling af yngre læger i vagtskemaet ud fra såvel hensyn til driften som et uddannelsesmæssigt hensyn. Påføres dagsfunktioner i månedsplanen således der er mulighed for den unge læge at forberede sig til funktionen.
5. Introduktion til nye læger på afdelingen
Udvikle og implementere målrettet introduktionsprogram til uddannelseslæger på alle niveauer med fokus på introduktion til de kliniske funktioner, som lægerne forventes at kunne udføre
6. Vejledermøder
Der indføres månedlige vejledermøder med deltagelse af speciallæger og uddannelseslæger med vejlederfunktion. Her drøftes kort status for opnåelse af kompetencer for de enkelte uddannelsessøgende læger
7. Psykisk arbejdsmiljø – en god arbejdsplads
Ledelse der understøtter en kultur, hvor det er acceptabelt og trygt at stille spørgsmål. Et miljø hvor lægegruppen udnytter de læringssituationer og muligheder der opstår i løbet af dagen – og

hvor alle bidrager til at dette sker. Ledelsen understøtter og sikrer, at dialog foregår i en respektfuld tone.

8. Temadag for alle læger ansat i Kirurgisk afdeling
Fokusområder: Kultur, samarbejde, kommunikation, læring og vejledning. Deltagerkreds: Ledelse af afdelingen, UKO, konsulent fra Region Nordjylland samt PKL i kirurgi.

Tidshorisont:

- 1: Checkliste og kompetencetavle udvikles inden sommerferien, og konceptet implementeres og konsolideres efter sommerferien
- 2: Opstart inden sommerferien
- 3: Opstart umiddelbart efter sommerferien
- 4: Er opstartet
- 5: Program udviklet og afprøvet fra maj 2020
- 6: Fuldt implementeret september 2020
- 7: Kontinuerlig proces – er opstartet
- 8: September 2020

Ansvarlig tovholder:

Uddannelsesansvarlig overlæge og skemalægger

INDSATSSOMRÅDE 4: FAGLIG UDVIKLING

Handlingsplan:

Initiativer:

1. Regional plan for aktivitetsfordeling på tværs af hospitaler
2. Endoskopiuddannelse – regional uddannelsesplatform
3. Forskning

Udmøntning af initiativer:

1. Regional plan for aktivitetsfordeling på tværs af hospitaler
 Denne plan skal tydeliggøre opgavefordelingen indenfor det kirurgiske område mellem de enkelte matrikler i Region Nordjylland. Det kan overvejes, om der skal etableres egentlige styrkeområde med fx etablering af herniecenter ved RHN.
 RHN skal være uddannelsesenhed for basis kirurgi, for de kommende speciallæger. Samtidig skal Aalborg UH være stedet hvor de kommende speciallæger skal stifte bekendtskab med den mere avancerede kirurgi.
 Der planlægges, at RHN skal have en mere skarp faglig profil, så det bliver tydeligere, hvad der er kompetencerne på RHN.
 Det betyder, at læger i den første del af speciallægeuddannelsen (I- og start HU) skal igennem basis indgreb som herniekirurgi, galdekirurgi, samt en del akutkirurgi på RHN.
2. Endoskopiuddannelse – regional uddannelsesplatform
 Der findes allerede et fokuseret endoskopi oplæringsprogram (koloskopi) for YL på Aalborg UH. Dette program bliver implementeret på RHN´s enhed i Frederikshavn. Det betyder, at alle YL der starter på RHN som I-læge kommer i en fokuseret uddannelse mhp. at lære de basale teknikker som endoskopør.
 Der planlægges i efteråret at gennemføre kursus af undervisere i endoskopi. Her deltager som undervisere eksperter fra UK, og det er meningen at de læger der underviser i endoskopi skal opkvalificeres så der undervises i de nyeste teknikker. Kurset er tværregionalt, og det betyder at der deltager læger og enkelte skoperende sygeplejersker på både RHN og Aalborg UH.
 I øjeblikket undersøges det om RHN eventuelt kan deltage i det tværregionale projekt vedr. oplæring i gastroskopi, som aktuelt er under udvikling bla. i samarbejde med NordSim i Aalborg.
3. Forskning
 Det er en fælles ambition i det samlede kirurgiske område i Region Nordjylland, at Kirurgisk afdeling RHN indgår som deltager i et fremtidigt samarbejde omkring forskning.

Tidshorisont:

- 1: Udredes og implementeres inden udgangen af 2020
- 2: 2020/2021
- 3: 2020/2021

Ansvarlig tovholder:

Ledende overlæge, uddannelsesansvarlig overlæge og skemalægger



HANDLINGSPLAN

Hospitalets Stab
Bispensgade 37
9800 Hjørring

27. april 2020



REGIONSHOSPITAL NORDJYLLAND
– i gode hænder