

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00004161
Afdelingsnavn	Hjerne og nervekirurgi
Hospitalsnavn	Aarhus Universitetshospital
Besøgsdato	06-11-2025

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	1) Velstruktureret YL paraply-ambulatorium om mandagen, med tilstedeværelse af speciallæge, der som udgangspunkt ikke har andre forpligtigelser. 2) Ikke-speciallæger holder bagvagtstelefonen i dagtid, hvilket bliver taget imod positivt, da YL mener at det bibringer læring.
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Nej
Anbefalet tidshorisont	24

Deltagere

Sygehusledelse	Sygehusdirektør Thomas Balle Kristensen og udd.-kordinerende overlæge Marianne Kleis Møller
Afdelingsledelse	Cheflæge, chef for operationsgangen og de ansvarlige for sengeafdelingen
Speciallæger	5
Antal KBU-Læger	0
Antal I-Læger	2
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange I-læger, der er i hvert speciale	
Antal HU-Læger	4
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange HU-læger, der er i hvert speciale	
Andre	

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Gorm Burckhard von Oettingen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Tina Obbekjær
Inspektor 1	Mads Hjortdal Grønhøj
Inspektor 2	Susanne Mallet
Evt. inspektor 3	Thorbjørn Søren Rønn Jensen

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Velbesøgt og velstruktureret besøg med stort fokus på tilstedeværelse af samtlige lægegrupper samt andre faggrupper. Årsagen til at vi anbefaler genbesøg om 2 år, er helt overvejende begrundet med den problematiske arbejdstilrettelæggelse som ifølge YL ikke tager højde for uddannelse i tilstrækkeligt omfang, og som til dels opfattes som uddannelsesbegrænsende/hindrende. Af hensyn YL, mener vi ikke det er rimeligt at vente 4 år med et nyt besøg. Afdelingen har et rigtig godt uddannelsesmiljø, som beskrives som trygt og ambitiøst, og hvor opbakningen fra speciallægegruppen er god. Det er inspektorernes vurdering, at det ikke udnyttes tilstrækkeligt og inden for visse områder heller ikke systematisk. Det blev beskrevet at uddannelsen, inden for visse områder, kunne fremstå med manglende struktur og uforløst potentiale. YL beskriver at man stadig føler behov for at komme på fridage for at komme med til de mere specielle operationer og evt. vedligeholde kompetencer herud i. Er dog ikke nødvendigt for at opnå de formelle kompetencer iht. logbogen. 1) Introduktion til afdelingen planlægges af en afdelingslæge, som sammen med skemalægger, udfærdiger et 14-dages individuelt introduktionsprogram. Der er generelt tilfredshed med introduktionen.
-----------------------------------	--

	2) Uddannelsesprogrammer foreligger for både intro- og hoveduddannelsesstilling. Der er kendskab til dem, men de anvendes ikke systematisk. De målbeskrevne kompetencer opnås for begge stillinger. 3) Uddannelsesplaner udfærdiges for alle uddannelsessøgende i klassificerede stillinger. 4) De 7 lægeroller: Alle læger i intro- og hoveduddannelsesstilling opnår deres kompetencer. Muligheden for at deltage i kraniekirurgiske indgreb beskrives som begrænset ift. alle andre indgreb. Der er mulighed for at engagere sig i mere formelle administrative opgaver, bidrage til uddannelse og planlægning samt sundhedsfremme. Der er rigtig gode muligheder for forskning i international klasse, og flere læger er frikøbt hertil. Mange af afdelingens læger har en ph.d.-grad. 5) Undervisning: Afdelingen har et stort undervisningspotentiale bl.a. baseret på mange subspecialer og det forholdsvise store antal speciallæger. Potentialet synes dog sparsomt udnyttet. Afdelingen tilbyder den obligatoriske onsdagsundervisning, og af den fremsendte undervisningsplan for året, ses emnerne spredt fra teammøder/subspeciale-møder, arbejde med masterplaner, ledelses- og samarbejdsrelaterede emner til egentlige faglige oplæg. Der er ikke anden formaliseret undervisning, herunder skemalagt deltagelse i MDT-konference, journal-clubs, simulations- og eller teamtræning, specialiseret case-gennemgang mm. Det er inspektorernes vurdering, at der er et stort uudnyttet potentiale, men at det nuværende opfylder minimumskravene og derfor må anses som "tilstrækkeligt" i rapportmæssig forstand. Uddannelses-teamet fortæller at man fra årsskiftet 2025/2026 arbejder på at implementere
--	---

yderligere undervisning af kortere varighed to gange om ugen.

6) Konferencens læringsværdi: I nogen grad sammenhængende med ovenstående. Der er dagligt 30 minutters morgenkonference, og i dag med tilstedeværelse af 16 læger, 3 sygeplejersker og 2 medicinstuderende. Der blev brugt 17 minutter på gennemgang af patienter indlagt i afdelingen, med det primære formål at allokere en stuegangsgående læge. Vagtoverlevering og gennemgang af indlagte/akutte patienter samt operationslogistik tog ca. 10 minutter. Det er inspektorerne vurdering, at konferencens indhold ikke afspejler potentialet i at have så mange læger samlet. Der blev ikke foretaget en systematisk gennemgang/diskussion af de forelagte cases, med afsæt i en teoretisk/akademisk tilgang. Læringsværdien af konferencen vurderes derfor beskeden, især for læger i introduktionsstilling men for så vidt også for alle andre læger.

7) Læring- og kompetencevurdering samt feedback: Uddannelseslægerne beskriver generelt kompetencevurdering som mangelfuld, og efterspørger mere initiativ fra speciallægerne. De beskriver at der "mangler god/formel feedback kultur". Ved operation foregår det ad hoc og ikke systematisk. Der er ingen formel kompetencevurdering hvad angår ambulante patienter eller stuegang. Der er en sammenblanding af begreberne "konferering" og "supervision". I paraply-ambulatoriet foregår langt overvejende konferering (med undtagelse af enkelte speciallæger herunder især indenfor hydrocephalus), men især introlæger og niveauet lige efter, efterspørger egentlig supervision i undersøgelsesteknik og kommunikation. Der foreligger ikke en struktur for kompetencevurdering i afdelingen og de yngre læger er heller ikke

	oplært/introduceret hertil, og det vurderes ikke som en fast del af afdelingens daglige opmærksomhed. 8) Arbejdstilrettelæggelse: Beskrives i selvevalueringsrapporten som utilstrækkelig, hvilket inspektorerne er enige i. Arbejdstilrettelæggelsen beskrives af uddannelseslæger og speciallæger som rigid/ufleksibel, og af de yngre læger beskrives det som tidvis uddannelseshindrende/begrænsende. Det er inspektorernes opfattelse, at der mangler den nødvendige indsigt i lægernes funktioner, kompetencer og behov i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen.
Status for indsatsområder	1) Ved sidste besøg i 2021 blev der indgået aftale om øget medindflydelse på skemalægning og derved bedre mulighed for hensyntagen til uddannelse og de uddannelsessøgendes ønsker. Status d.d. er at arbejdstilrettelæggelsen ikke tilgodeser uddannelse, og at der er sket en ikke ubetydelig forringelse på dette område. 2) Systematisk introduktion af nyansatte til afdelingen er forbedret væsentligt. Der ligges nu et individuelt introduktionsprogram de første 14 dage. 3) Ved sidste besøg blev der indgået aftale om sikring af skemalagte superviserede stuegangs-dage på neurointensiv. Den aftale er ej opfyldt, men visse yngre læger går stuegang på intensiv med mulighed for konferering. Det synes ikke længere at være et opmærksomhedspunkt i afdelingen.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Arbejdstilrettelæggelse

Forslag til indsats: Inspektorerne vil ikke udtale sig om konkrete løsningsforslag, da vi ikke har den nødvendige indsigt i afdelingens organisering og struktur, men kan konkludere på ligefod med YL og speciallægegruppen, at arbejdstilrettelæggelsen aktuelt er uhensigtsmæssig, ridig og ikke tilgodeser udannelse i nødvendigt omfang. Det er inspektorerne umiddelbare opfattelse, at man både skal se på det skematekniske (f.eks. rulleplan, ønskeplan mm), om de nødvendige kompetencer er til rådighed ift. selve planlægningen samt de opgaver/funktioner som YL har/løser (og hyppighed heraf).

Tidshorisont: 6 måneder

Nr. 2

Indsatsområde: Læring, kompetencevurdering og feedback.

Forslag til indsats: Hvad angår de overordnede rammer i ambulatoriet (paraply-amb) vurderes disse fremragende, men der er manglende supervision. Inspektorerne forslår at speciallægen (supervisor) skitserer planen for dagen fra morgenstunden, herunder hvilke læger der skal superviseres og kompetencevurderes (særligt med fokus på neurologer, introlæger, uklassificerede læger og læger i HU-forløb fase 1). Inspektorerne forslår at afdelingens uddannelsesteam og vejledere sammen med de yngre læger, udvælger og tilpasser en kompetencevurderingsmodel (f.eks. et skema: OSATS, NOTSS, Mini-CEC, DOPF, kompetencekort eller lign.) egnet til (kirurgisk) feedback, og får fokus rettet mod systematisk brug i relevante sammenhænge. Yderligere kunne et forslag være at teamtilknytte YL, således at YL er tilknyttet hhv. skullbase, onkologi, hydrocephalus, funktionelt m.m. og har fokus på specifikke dele af det neurokirurgiske curriculum. Derved ville læring og kompetencevurderingen fokuseres.

Tidshorisont: 6 måneder

	Nr. 3 Indsatsområde: Optimering af konferencens læringsværdi Forslag til indsats: Konferencen er logistik-tung og med begrænset fokus på undervisning. Der er opmærksomhed på dette, og i forlængelse af ovenstående påtænkes visse logistik-elementer "udskiftet" med undervisning to gange om ugen. Inspektorerne bakker fuldt op om denne model. Tidshorisont: 6 måneder Nr. 4 Indsatsområde: Undervisning Forslag til indsats: Som nævnt vurderes det at afdelingen har et stort, men uudnyttet potentiale henset til de mange speciallægekompetencer afdelingen rummer. Uddannelsesteamet arbejder allerede på en løsning og påtænker fra nytår at indføre undervisning yderligere to gange om ugen, fra morgenstunden. Undersvining efter kl 15.30 har været forsøgt men fremmødet var ringe. Tidshorisont: 3 måneder
--	---