

Inspektorrapport

SST-Id INSPBES-00001504

Afdelingsnavn Anæstesiologisk afdeling, NBG

Hospitalsnavn Århus Universitetshospital

Besøgsdato 19-08-2015

Temaer

1 – Utilstrækkelig, 2 – Behov for forbedringer, 3 – Tilstrækkelig, 4 – Særdeles god

Introduktion til afdelingen 3

Uddannelsesprogram 4

Uddannelsesplan 3

Medicinsk ekspert

Læring i rollen som medicinsk ekspert 3

Kommunikator

Læring i rollen kommunikator 3

Samarbejder

Læring i rollen som samarbejder 3

Leder/administrator

Læring i rollen som leder/administrator 3

Sundhedsfremmer

Læring i rollen som sundhedsfremmer 2

Akademiker

Læring i rollen som akademiker 3

Professionel

Læring i rollen som professionel 3

Forskning

Uddannelsessøgende lægers deltagelse i forskning 2

Undervisning

som afdelingen giver 3

Konferencernes læringsværdi 3

Læring og kompetencevurdering 3

Arbejdstilrettelæggelse

Tilrettelæggelsen tager hensyn til videreuddannelsen af læger 4

Læringsmiljøet på afdelingen 4

Særlige initiativer:

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år

Deltagere (Antal)

Sygehus/Centerledelse: 2 Ledende overlæger , Lægefaglig direktør, 2 cheflæger samt udd.koordinerende overlæge

Speciallæger: 10

Uddannelsessøgende læger: 11

Andre: Sygeplejersker 8

Dokumenter

Godkendt af afdelingen Ja

Konklusion og kommentar til besøg	NBG er en travl afdeling med et velstruktureret introduktionsprogram til samtlige delafsnit (ZOEL, NK og ITA). Uddannelsesplaner, forløb og skemaer til vurderinger er hængt op på en stor tavle i konferencelokalet, og der er løbende fokus på de formelle krav i uddannelsen mht. samtaler, miniCex, kompetencer m.m. På ITA fungerer introduktionsprogrammet specielt godt. Pga de mange skift er samarbejdet blandt speciallægerne på tværs af afsnittene væsentligt og indtrykket er en rigtig god samarbejdsånd og en stolthed over at arbejde på NBG. Særligt kan nævnes at afdelingen er stolt af en meget åben kultur omkring det, at kunne erkende og snakke om egne fejlskøn, at det er legalt at være i tvivl, også på speciallægeniveau. Der afholdes fælles morgenkonference, og ligeledes i vagten er der tæt samarbejde på tværs af alle delafsnit både mellem special- og reservelæger. Afdelingen har en stærk uddannelsesgruppe med aktuelt to fungerende UAO og tre UKYL. Det er ikke altid let at finde den fornødne tid til alle opgaver, der må ofte inddrages tid i vagterne.
--	--

	Alle speciallæger prioritere uddannelse højt, hvorfor det trods travlhed lykkes at afholde alle formelle samtaler rettidigt. Afdelingen har en del vakante stillinger, hvilket angives som en udfordring. Supervision skal opsøges aktivt, dog angiver HU-lægerne at speciallægerne er let tilgængelige. Speciallægerne ønsker at HU-lægerne skal være en del af normeringen, i front og en del af "holdet". Ordet "førstevælger" går igen ved tildeling af opgaver. Arbejdstilrettelæggelsen tager således store hensyn til uddannelsen af HU-lægerne, hvorfor vi har givet afdelingen scoren 4 i stedet for 3 i dette punkt. På NBG er HU-lægerne på meget forskellige trin i deres HU, og der er meget opmærksomhed på forskelligt behov for supervision, både individuelt eller til specielle procedurer. HU-lægerne anfører, at der fra anæstesisygeplejerskerne er tillid til at de kan udfylde lægerollen på stuen. Derimod nævnes fra anæstesisygeplejerskerne at de oplever HU-lægerne som usikre på opgaverne i vagten. Konsekvensen af 5-års reglen viser sig nu som mindre erfarende/snævrere uddannede HU-læger. Sygeplejerskerne i de forskellige afsnit efterlyser viden om hvem der kommer og hvad de kan og mangler tilstrækkelig kendskab til HU-lægernes konkrete uddannelsesplan. Mht 360 graders evaluering har et gennemgående kritikpunkt fra sygeplejerskerne været, at evalueringen skal udfyldes længe efter HU-lægen har været igennem det pågældende afsnit. Uddannelsesgruppen har af den grund for nyligt ændret strategi og gennemfører fremadrettet løbende 360 graders evaluering efter hver rotation. Afdelingen afholder speciallægemøde hver anden måned, hvor et fast punkt altid er gennemgang af HU-lægerne. Dette
--	--

	bevirker også, at der vidensdeles på tværs af afsnittene. Afdelingen har en del halvtidsstillinger, hvilket bringer liv ind i afdelingen, men de pågældende kan modsat også opleves at udvise et mindre engagement i afdelingen. En af afdelingens udfordringer er, at der er ekstrem forskel på hvor mange kursister der kommer (phd, barsel osv), spændevidde fra 2 -9!! Præmøder på Z, H og NK fungere. Eftermiddagsmøde på EL kl 14.30 fungerer sporadisk og ikke som præmøde. Der er taget initiativ til at løfte eftermiddagskonferencen med "Dagens case", men dette fungere endnu ikke. Afdelingen står overfor en større udfordring i form af fusionering med Universitetshospitalet i THG og på Skejby på ny matrikel (DNU). Der er megen fokus på udfordringerne i den forbindelse og luftes en del bekymringer omkring uddannelsens sammensætning og kvalitet både under og efter sammenlægningen. Samtidig ser afdelingen også muligheder i en ny sammensætning af HU-forløbene. Sammenlægningen må formodes at blive både tids- og ressourcekrævende, dette er der umiddelbart fokus på både på afdelings, ledelses- og direktionsniveau. Forslag om at ansætte HU-læger i et af de tre fremtidige centre administrativt, og så lade dem uddannelsesmæssigt flytte rundt uden at skulle skifte koder/gå i nul-balance osv. Dette kan formodes at løse den nuværende udfordring med vekslende antal kursister. Dette er løst i andre regioner med en tværgående uddannelseskoordinator for anæstesiaafdelingerne på det nye sygehus.
--	---

	Samlet set fremstår afdelingen som en rigtig god og velorganiseret uddannelsesafdeling, med god mulighed for fortsættelse på ny matrikel, og der synes at være stor fokus på dette op gennem hele organisationen.
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	Der er fortsat ikke præmøder på alle afsnit. Supervision skal opøges aktivt, men angives at være let tilgængelig. Generel vurdering fungerer og uddannelsesprogrammet fungerer.

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Information af sygeplejersker	Opslag med billede, navn og kompetencer/fokusområder	måneder
2	Forberedelse til vagtarbejde	Følgevagter , evt i dagtid	Måneder
3	Læringsværdi af konference	Etablering af et egentligt præmøde, evt med fremlægning af dagens case	Måneder
4			
5			