

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002662
Afdelingsnavn	Lungemedicinsk Afdeling J
Hospitalsnavn	Odense universitetshospital
Besøgsdato	08-01-2020

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	Inspektorbesøget var et aftalt opfølgende besøg. Efter besøg i 2017 blev aftalt besøg 30 mdr. efterfølgende. Besøget var godt tilrettelagt, der var fremsendt fint og velstruktureret materiale i forvejen, der viser afdelingens arbejde med uddannelsen. Der havde deltaget 19 af afdelingens læger i udformning af selvevalueringsrapporten. Læger fra alle uddannelseslag og speciallæger var repræsenteret. Ved selve inspektorbesøget deltog 7 yngre læger (1 HU, 3 intro og 3 KBU læger), 9 speciallæger inkl. UAO og ledende overlæge. Der var repræsentanter fra sygeplejegruppen, sekretærgruppen, og sygehusledelsen (sygehusdirektør Michael Dall). Afdelingen har været inde i en omskiftelig tid med flere forskellige ledende overlæger gennem en kort periode. Den nuværende ledende overlæge var oprindelig konstitueret fra direktionens side, men har efterfølgende valgt at søge stillingen permanent og fået denne. Det har givet ro i afdelingen, så der generelt er kommet meget mere fokus på uddannelse og supervision. De yngre læger beskriver afdelingen som et trygt og lærerigt sted at arbejde. Der er god stemning, mulighed for supervision og mulighed for individuelt tilrettelagte uddannelsesforløb alt afhængig af den yngre læges interesser. Konferencerne har stor uddannelsesværdi, og de yngre læger føler at de trygt kan stille spørgsmål og ytre sig.
----------------------------	--

Der arbejdes struktureret med uddannelsen fra sygehusledelsen side med en uddannelsesstrategi, krav om handleplaner og årlige møder med afdelingsledelser, UAO og UKYL. Afdelingen bærer præg af en engageret UAO og en leder, der er lydhør og handlekraftig.

Afdelingen bærer dog også præg af vakante HU stillinger (aktuelt kun ansat 1 ud af 8 stillinger) og en speciallægegruppe med mange arbejdsopgaver.

Positive uddannelsestiltag kan nævnes:

- Skemalagte trivselsmøder for yngre lægegruppe halvårligt med afd. Ledelsen og UAO.
- Mulighed for at lukke ambulatorietider til vejledersamtaler
- "Tandem" ambulatorier, hvor 2 læger varetager et fælles spor med mulighed for tæt supervision fra den erfarne læge til den mindre erfarne læge. Er indført i forundersøgelse i cancerudredning (KBU læge med introlæge). Planlagt udbredning til KOL amb (introlæge med speciallæge) og på sigt astma og interstitielle lungesygdomme.

Områder der kan optimeres:

- Arbejdstilrettelæggelsen er vurderet utilstrækkelig af afdelingen selv. KBU og intro læger ønsker mere tid i FAM. De har for få vagter til at få den ønskede rutine, dog mener de yngre læger godt at de ved fokuseret arbejde kan få opfyldt kompetencerne iht målbeskrivelsen.
- Ønske om mere supervision af HU læger i ambulatoriet. Der er for lidt tid til dette både i HU amb og det parallelle speciallægeamb.
- Mulighed for vedligeholdelse af bronkoskopikompetencen under 2 års ansættelse på OUH. I

	uddannelsesprogrammet er der dog beskrevet at denne kompetence skal opnås på perifert sygehus. Administrationstid til UAO og andre speciallæger er mangelfuld. Konklusion: Inspektorerne oplever en afdeling i særdeles positiv udvikling uddannelsesmæssigt og arbejdsmiljømæssigt. Det er en travl afdeling med mange opgaver til speciallægerne, der er udfordret af mangel på administrationstid. På trods af det, er der fokus på uddannelse og god og tilgængelig supervision. Vi anbefaler at afdelingen fortsætter udviklingen af det gode arbejde og at der afsættes den nødvendige tid og ressourcer til dette.
--	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	0

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	sygehusdirektør Michael Dall
Speciallæger	9
Uddannelsessøgende læger	7
Andre	repræsentanter fra sygeplejegruppen og sekretærgruppen

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Ole Nørgaard Jensen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Arman Arshad
Inspektor 1	Rana Bibi
Inspektor 2	Julie Janner
Evt. inspektor 3	Torben Hansen

Konklusion og kommentar til besøg	Inspektorbesøget var et aftalt opfølgende besøg. Efter besøg i 2017 blev aftalt besøg 30 mdr. efterfølgende. Besøget var godt tilrettelagt, der var fremsendt fint og velstruktureret materiale i forvejen, der viser afdelingens arbejde med uddannelsen. Der havde deltaget 19 af afdelingens læger i udformning af selvevalueringsrapporten. Læger fra alle uddannelseslag og speciallæger var repræsenteret. Ved selve inspektorbesøget deltog 7 yngre læger (1 HU, 3 intro og 3 KBU læger), 9 speciallæger inkl. UAO og ledende overlæge. Der var repræsentanter fra sygeplejegruppen, sekretærgruppen, og sygehusledelsen (sygehusdirektør Michael Dall). Afdelingen har været inde i en omskiftelig tid med flere forskellige ledende overlæger gennem en kort periode. Den nuværende ledende overlæge var oprindelig konstitueret fra direktionens side, men har efterfølgende valgt at søge stillingen permanent og fået denne. Det har givet ro i afdelingen, så der generelt er kommet meget mere fokus på uddannelse og supervision. De yngre læger beskriver afdelingen som et trygt og lærerigt sted at arbejde. Der er god stemning, mulighed for supervision og mulighed for individuelt tilrettelagte uddannelsesforløb alt afhængig af den yngre læges interesser. Konferencerne har stor uddannelsesværdi, og de yngre læger føler at de trygt kan stille spørgsmål og ytre sig. Der arbejdes struktureret med uddannelsen fra sygehusledelsen
--	---

	side med en uddannelsesstrategi, krav om handleplaner og årlige møder med afdelingsledelser, UAO og UKYL. Afdelingen bærer præg af en engageret UAO og en leder, der er lydhør og handlekraftig. Afdelingen bærer dog også præg af vakante HU stillinger (aktuelt kun ansat 1 ud af 8 stillinger) og en speciallægegruppe med mange arbejdsopgaver. Positive uddannelsestiltag kan nævnes: • Skemalagte trivselsmøder for yngre lægegruppe halvårligt med afd. Ledelsen og UAO. • Mulighed for at lukke ambulatorietider til vejledersamtaler • ”Tandem” ambulatorier, hvor 2 læger varetager et fælles spor med mulighed for tæt supervision fra den erfarne læge til den mindre erfarne læge. Er indført i forundersøgelse i cancerudredning (KBU læge med introlæge). Planlagt udbredning til KOL amb (introlæge med speciallæge) og på sigt astma og interstitielle lungesygdomme. Områder der kan optimeres: • Arbejdstilrettelæggelsen er vurderet utilstrækkelig af afdelingen selv. KBU og intro læger ønsker mere tid i FAM. De har for få vagter til at få den ønskede rutine, dog mener de yngre læger godt at de ved fokuseret arbejde kan få opfyldt kompetencerne iht målbeskrivelsen. • Ønske om mere supervision af HU læger i ambulatoriet. Der er for lidt tid til dette både i HU amb og det parallelle speciallægeamb. • Mulighed for vedligeholdelse af bronkoskopikompetencen under 2 års ansættelse på OUH. I uddannelsesprogrammet er der dog beskrevet at denne kompetence skal opnås på perifert sygehus.
--	---

	• Administrationstid til UAO og andre speciallæger er mangelfuld. Konklusion: Inspektorerne oplever en afdeling i særdeles positiv udvikling uddannelsesmæssigt og arbejdsmiljømæssigt. Det er en travl afdeling med mange opgaver til speciallægerne, der er udfordret af mangel på administrationstid. På trods af det, er der fokus på uddannelse og god og tilgængelig supervision. Vi anbefaler at afdelingen fortsætter udviklingen af det gode arbejde og at der afsættes den nødvendige tid og ressourcer til dette.
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	Supervision: Indsatsområdet fra sidste rapport er gennemført. Superviseret skopier: Der arbejdes fortsat på superviserede skopier i udefunktion på Svendborg sygehus. Flere HU læger er dog oplært til fuld funktion i cancerudredningen på OUH siden sidste besøg. Arbejdstilrettelæggelse: HU lægerne holder deres rotation i forskellige funktioner. Der er dog stadig udfordringer – se nedenfor. Quiz-test: Er fuldt implementeret til HU læger og nu også til introlæger. Afdelingens yngre læger er glade for disse. Efterspørger dem selv. Vejledermøder: Det kan stadig være en udfordring at få tid til disse, men der var indtryk af at man tog sig tid til disse møder. Til de invasive undersøgelser bliver brugt systematisk objektive kompetencevurderingsmetoder.

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Arbejdstilrettelæggelse	Afd. Ledelsen arbejder på at få en løsning på mere FAM tid til intro og KBU læger, inklusiv mere langtidssigtet arbejdsplan. Der holdes møder med FAM om dette allerede. Forslag om at samle vagterne for intro/KBU, så der kommer mere kontinuitet. Planlægning af arbejdet, så YL og især HU læger kan deltage i afdelingens mange MDT konferencer, der har stor læringsværdi.	3-6 mdr
2	Supervision	Afdelingen har opstartet arbejde med at omfordele opgaver til andre faggrupper, så der frigives speciallægetid til supervision i HU amb "Tandem" ambulatorier er planlagt i andre ambulatorier end cancerudredning, hvilket vil	3-6 mdr.

		frigive tid til supervision	
3	Vedligeholdelse af bronkoscopi kompetence	Der arbejdes på udefunktion på Svendborg til dette. Når afdelingen får flere HU læger kan disse med fordel superviseres til bronkoscopi i afdelingen	6-12 mdr.
4	Administrationstid til UAO og andre speciallæger	Ansætte flere introlæger til at aflaste speciallæger indtil der kommer flere HU læger	3-6 mdr.
5			