

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002402
Afdelingsnavn	Urologisk afdeling
Hospitalsnavn	Herlev og Gentofte Hospital
Besøgsdato	12-10-2017

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	Der er ansat studentervikarer, der sikrer at uddannelsessøgende fritages for en hel del rutinearbejde. Der foreligger et Excel-ark hvor alle uddannelsessøgendes opnåede kompetencer fremgår. Dette giver overblik til gavn for både uddannelsesteamet og afdelingens produktion.
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Nej
Anbefalet tidshorisont	24

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Udd.koo.ovl (vicedirektør udeblev)
Speciallæger	11
Uddannelsessøgende læger	8
Andre	Oversygeplejerske

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Hans Rudolf Stimpel
Uddannelsesansvarlig overlæge	Lisa Andersen, Karin Mogensen, Roar Rasmussen
Inspektor 1	Nicolai Spjeldnæs
Inspektor 2	Sven Fuglsig
Evt. inspektor 3	

Konklusion og kommentar til besøg	Siden sidste inspektorbesøg omfatter afdelingen nu foruden Herlev også matriklen i Gentofte. Afdelingsledelsen er fortsat meget åben og engageret i uddannelse. Der er efter lidt udskiftning fortsat et uddannelsesteam bestående af 3 uddannelsesansvarlige overlæger og én uddannelseskoordinerende yngre læge. Afdelings uddannelsesportefølje er uforandret, dog er de nye hoveduddannelsesblokke ændret, så de uddannelsessøgende er på tre forskellige matrikler mod tidligere to. Afdelingens produktion er enorm og specialiseret. Alt dette stiller store krav til organisationen og opmærksomheden på den enkelte uddannelseslæges behov. Samtalerne bar præg af en overordnet tilfredshed med afdelingen. Miljøet beskrives som godt både fagligt, interkollegialt og socialt. Villighed til faglig rådgivning og vejledning fra ældre kolleger er fortsat stor. Introduktion Introduktionen til afdelingen var velorganiseret. Det udsendte materiale er omfattende og fyldestgørende. Introduktionsperioden anses for passende. Uddannelsesprogrammer og planer Der foreligger relevante programmer for alle stillinger, og alle har kendskab til disse. Alle læger havde en uddannelsesplan. Uddannelsen af KBU-læger og introlæger var væsentlig bedre end ved sidste besøg, og bedømmes som værende god. Der mangler fortsat kontrol over hoveduddannelseslægenes oplæring. Der efterlyses en plan over, hvornår man lærer hvad under ansættelsen. Dette kan løses enten ved en teamtilknytning af hoveduddannelseslægerne eller en uddannelsesplan, hvoraf det fremgår, hvad man skal nå at lære i den første, midterste og sidste del af ansættelsen. Begge dele er foreslået under indsatsområder. Som det fungerer aktuelt, er der for stor risiko for, at delelementer i uddannelsen udsættes til sidste øjeblik. Vejledning Alle læger kender deres hovedvejleder. Alle 3 formaliserede samtaler afholdes. Møderne afholdes i arbejdstiden eller aflønnes. Der foreligger skriftlige oplæg vedrørende
---	--

	vejlederfunktionen. Konferencer Morgenkonferencen har et højere fagligt niveau end sidst, da man nu ikke opremser alle patienter, men fokuserer på nogle få, som man går mere i dybden med. Siden sidst er der nu skabt mulighed for deltagelse i de forskellige specifikke konferencer og MDT. Reglen er nu, at der ikke længere er skemalagt andet arbejde på disse tidspunkter for de relevante uddannelsessøgende læger, hvilket er et stort fremskridt. Der foreligger dog ingen plan for, at de uddannelsessøgende skal fremlægge egne patienter til konferencer, hvilket nok kunne forbedre uddannelsesværdien yderligere. Undervisning Undervisningen onsdag morgen er sikret, så alle læge kan deltage - et stort fremskridt. Undervisningen efterlyses dog arrangeret med et højere fagligt indhold. Undervisning rettet primært mod KBU og introlæger kunne med fordel placeres på et andet tidspunkt. Arbejdstilrettelæggelsen Der er sket store forbedringer for KBU og introlæger. Man deltager nu i flere forskellige aktiviteter. Alle uddannelsessøgende udtrykte ønske om at gå mere stuegang. Alle uddannelsessøgende satte pris på det akutte ambulatorium og den akutte operationslinie. Arbejdstilrettelæggelsen tillader nu mulighed for kompetencevurdering for både KBU og introlæger. Næsten uændret fra sidst var der for hoveduddannelseslægerne mangel på supervision, struktureret oplæring i ambulatorier og operationsgang samt struktureret kompetencevurdering. Der forefindes et fornemt regneark, hvor det fremgår, hvilke operative kompetencer de enkelte hoveduddannelselæger har. HU-lægerne opfattede dog ikke, at dette blev brugt til at sikre progression i deres uddannelse, jvf. den meget stramme operationsplanlægning. Der har tidligere været et forsøg med, at en speciallæge hver dag var afsat til at supervisere på især operationsgang. Denne ordning fungerer ikke længere. Det vil være en oplagt vej at gå at genindføre denne ordning, jvf behovet for at styrke uddannelsen af hoveduddannelseslægerne
--	---

	på denne meget store afdeling med meget stor produktion. Gentofte matriklen var imponerende, både flotte rammer, velorganiseret og høj faglighed. Det er dog altid udfordrende at lægerne er fordelt på 2 matrikler, f.eks. er det meget sårbart ved sygdom i Gentofte. Hovedvejlederne tilknyttet Gentofte ser i perioder meget lidt deres uddannelsessøgende. Der er flot uddannelsespotentialer. Mindre ændringer i arbejdstilrettelæggelsen kunne dog øge uddannelsesværdien. Især anbefales teamtilknytning og indførelse af et egentligt dagkirurgisk koncept. Sidstnævnte ville som sidegevinst medføre, at en del ikke-relevant dobbeltarbejde forsvinder. Sammenfattende var det et genbesøg, hvor man glæder sig over store forbedringer. Vedrørende KBU- og intro-læger er det imponerende. Vedrørende hoveduddannelseslægerne er der også sket meget, men der er stadig behov for forbedringer. Det drejer sig især om supervision og kompetencevurdering af hoveduddannelseslægerne. Det vil kræve allokering af speciallægetid. Afdelingen har selv forslag til, hvordan det kan løses, men pga. det store antal hoveduddannelseslæger er det en stor opgave. Der anbefales genbesøg om 2 år.
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	1. Rammer for uddannelsesansvarlige overlægers arbejde (UAO). Der er fortsat 3 UAO. Den ene har afsat 1 ugentlig dag til funktionen. Kun den ene af de tre UAO ønskede mere tid sat af til funktionen. Således en stor forbedring siden sidste besøg. Kun én (?) af de 3 UAO har gennemført relevant kursus. 2. Mange hovedvejledere har fortsat ikke gennemført vejlederkursus, hvorfor dette igen er blevet et indsatsområde 3. Uddannelsessøgende kunne nu deltage i afdelingens konferencer og møder, hvilket er en stor forbedring. 4. Forøge mængden af supervision. KBU-læger og intro-læger havde oplevet en voldsom forbedring, men hoveduddannelseslægerne havde fortsat meget begrænset planlagt speciallægesupervision, hvorfor det fortsat er et indsatsområde for hoveduddannelseslægerne.

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Supervision og kompetencevurdering af hoveduddannelseslæger	Planlægge og afsætte speciallægetid til dette	1 år
2	Teamtilknytning for hoveduddannelseslægerne	Rotationsskema for alle hoveduddannelseslæger	6 mdr.
3	Styrke uddannelsesteamet	Oprette en ekstra UKYL	3 mdr.
4	Vejlederkursus til hovedvejledere	Plan for at flere speciallæger gennemfører vejlederkursus	1 år
5			