

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00004274
Afdelingsnavn	Anæstesiologisk afdeling
Hospitalsnavn	Amager og Hvidovre Hospital
Besøgsdato	05-06-2025

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	A) Et opsamlende møde hver dag kl 14.30, hvor uddannelseslæger og speciallæger mødes og drøfter faglige udfordringer og læringspunkter fra dagen. Der udpeges dagligt en speciallæge, som er tovholder og ansvarlig for at der er relevant indhold på mødet. B) Tydelig og klar struktur på uddannelseselementer i form af "skoler", f.eks. blokskole og hæmodynamik skole. Dette gør de forskellige uddannelseselementer, som de uddannelsessøgende skal igennem, mere overskuelige. C) "Makkerlæge" på Intensiv, hvor uddannelseslægen "teames op" med speciallæge.
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Vicedirektør Tina Holm Nielsen (afdelingens kontaktdirektør), vicedirektør Jacob Hendel og uddannelseskoordinerende ledende overlæge Claus Ole Hansen (UKLO) (en funktion som blev etableret januar 2025)
Speciallæger	5 overlæger og 1 speciallæge (heraf var 1 aktuelt hovedvejleder og 2 havde tidligere været hovedvejledere). Uddannelsesansvarlige overlæger Christian Svendsen Juhl og Caterina Amanti Lund.
Uddannelsessøgende læger	3 HU2-læger, 2 HU4-læger, 2 introduktionslæger, 4 uklassificerede læger og 2 Ph.D-studerende.
Andre	Cheflæge Lars Møller Pederen og chefsygeplejerske Catarine Munck. Oversygeplejerske for anæstesen, oversygeplejerske for Intensiv og 1 sygeplejerske fra opvågningsafsnittet.

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Lars Møller Pedersen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Christian Svendsen Juhl
Inspektor 1	Susanne Scheppan
Inspektor 2	Betina Vest Hansen
Evt. inspektor 3	Helena Roed Otte

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Overordnet set er indtrykket af Anæstesiologisk Afdeling på Hvidovre Hospital, at der siden sidste inspektorbesøg i 2022 er arbejdet målrettet med at håndtere de påtalte indsatsområder. Kontaktdirektør, UKLO og PKL blev inddraget. Det er tydeligt at uddannelse har afdelingens bevågenhed, senest med udnævnelse af yderligere en uddannelsesansvarlig overlæge med tilknytning til Intensiv afsnittet. Afdelingen er fortsat kendetegnet ved deres fokus på høj grad af struktur omkring uddannelse som på flere måder understøtter en god læringskultur. Afdelingen har stor klinisk aktivitet med mange muligheder for læring. Der er varetages anæstesi til ortopædkirurgi, abdominalkirurgi, gynækologi og obstetrik samt intensivterapi. Der er Traumemodtagelse svarende til niveau 2. Afdelingen bemander den præhospitale Akutlægebil (Lægebil Syd) på alle hverdage fra kl 8-20. Afdelingen har 18 overlæger, heraf 1 ledende overlæge, 14 speciallæger, ca 12 hoveduddannelsesstillinger, 6 introduktionsstillinger samt et antal uklassificerede stillinger.
-----------------------------------	--

	Desuden er der ansat 4 læger i klinisk assistent stillinger i Forskningsenheden i afdelingen. Afdelingsledelsen udgøres af en cheflæge og en chefsygeplejerske. Forud for besøget fik inspektorerne tilsendt relevant materiale med introduktionsprogrammer, uddannelsesplaner og diverse beskrivelser af oplæring i specifikke emner (feks. blokskole, hæmodynamik skole) og undervisningsplaner. De fremsendte evalueringer fra 5 I-læger og 12 HU-læger fra det seneste år var overvejende positive. Der var flere kommentarer i evalueringerne om, at den hårde tone og kultur, som de havde hørt skulle kendetegne afdelingen, slet ikke var noget de kunne genkende. Enkelte beskrev dog eksempler på uhensigtsmæssig adfærd hos enkelte speciallæger. Flere havde kritiske bemærkninger omkring travlheden på afdelingen, som medførte at oplagte uddannelsesmuligheder ikke blev udnyttet, samt at mulighed for supervision blev ret reduceret. Ligeledes var der flere kommentarer om, at feedback ikke altid var brugbar, men ukonkret og ikke sker efter struktureret metode/model. Selvevalueringsrapporten var forudgået af en længere proces, hvor alle læger havde fået tilsendt skema til Temascoring og SWOT-analyse for at forberede sig til et morgenmøde en torsdag. Til dette møde blev lægerne inddelt i grupper bestående af henholdsvis introduktionslæger (I-læger), hoveduddannelseslæger (HU-læger) og speciallæger/overlæger, hvor hver enkelt gruppe drøftede Temascoring. De læger som ikke deltog i mødet, kunne aflevere deres temascoring og kommentarer anonymt
--	---

til sekretæren. Herefter blev den endelige selvevalueringsrapport udfyldt ved flertalsafgørelse med hensyn til Temascoring og samling af kommentar til SWOT-analysen. Den enkelte score er ikke diskuteret i plenum, men ved forskellighed er argumenterne for placering af krydset diskuteret med gode argumenter i det tilsendte materiale.

Selvevalueringsrapporten viser en velfungerende afdeling, men peger selv på mulige forbedringer, eksempelvis ved fortsat fokus på omgangstone og mere struktur omkring uddannelsesplaner.

Uddannelseslægerne over en bred kam, oplever at afdelingen tilbyder et godt læringsmiljø med rig mulighed for at dygtiggøre sig. Der er mange procedurer, komplicerede anæstesier og gode muligheder for at blive superviseret. Afdelingen tilbyder faste rammer, så uddannelseslægerne ved, hvad de skal navigere i.

HU-lægerne fortæller om positive forandringer på Intensiv, hvor der er kommet flere faste speciallæger, som har et stort fokus på at supervisere og give undervisning.

Uddannelseslægerne beskriver et godt samarbejde med sygeplejerskerne i både anæstesien, opvågningen og på intensiv.

De er alle glade for det daglige kl.14.30 møde, hvor man samles, får talt om den overståede dag og set sine kollegaer. Der er dog potentiale til at disse møder kunne have endnu større udbytte, da det nogen gange skrider lidt.

Afdelingen har 2 uddannelsesansvarlige overlæger (UAO), hvoraf den ene tiltrådte umiddelbart før sidste

inspektørbesøg og er tilknyttet centrale operationsgang, mens den anden tiltrådte i efteråret 2024 og er tilknyttet Intensiv. UAO'erne er påbegyndt en proces med beskrivelse af deres opgaveportefølje, opgavefordeling og samarbejdet mellem dem og deres nye uddannelseskoordinerende læge (UKYL), som er en nyetableret funktion i afdelingen. UAO'erne har hver 2 administrative dage/mdr, men oplever forståelse hos afdelingsledelsen ved behov for ekstra tid, eks. i forbindelse med problematiske uddannelsesforløb. UKYL' en har ikke aftalt tid til varetagelse af funktionen UAO'erne er ikke medlemmer af afdelingens ledergruppe. I stedet har de ugentlige møder med cheflægen og ledende overlæge for centrale OP-gang, som tidligere har været UAO i afdelingen gennem mange år. Til disse møder fastsættes dagsordenen af de to nuværende UAO'er. Til møderne drøftes den lægelige uddannelse i afdelingen og hvordan denne løses og spilles ind i driften af afdelingen.

På hospitalet foreligger en generel funktionsbeskrivelse for funktionen som UAO og UKYL. Men afdelingens UOA'er og UKYL har ikke en specifik funktionsbeskrivelse med angivelse af dedikeret tid til varetagelse af funktionen.

Hovedvejlederfunktionen holdes på interesserede og engagerede speciallæger, hvorfor den enkelte hovedvejleder har flere uddannelseslæger de har ansvar for. Der er en proces i gang med at uddanne flere speciallæger som hovedvejledere. De uddannes via 1 dags kursus på Cames og har hver 1 dag/mdr til funktionen og denne dag bruges primært på uddannelsessamtaler og kompetenceerhvervelse med uddannelseslægerne. Hovedvejlederne mødes med UAO'erne 4 gange om året, hvor hver enkelt uddannelseslæge kort gennemgås. Der forligger ikke en struktur for gennemgangen, men det er forsøgt at der i fællesskab udarbejdes en generel vurdering af

uddannelseslægen. Det er intentionen, at uddannelseslægen herefter skal modtage feedback, men dette sker ikke konsekvent.

Hovedvejlederne har desuden en årlig Temadag sammen med UAO'erne, hvor andre mere pædagogiske og overordnede temaer for vejledning gennemgås.

Introduktion til afdelingen: Der er udarbejdet Onboarding-planer specifikt for de enkelte uddannelsesstillinger, hvor overordnede mål og delmål er præcist beskrevet og det tydeligt fremgår hvornår hvilke kompetencer forventes erhvervet. Onboarding-planerne for specielt I-lægerne kræver en del hjemmearbejde og er ret udspecificerede for de første 6 uger, hvor der skal tages et kompetencekort pr uge. Selve oplæringen de første 6 uger, sker ved anæstesisygeplejerske på stuen (3 dage) og planlagt undervisning ved speciallæger. Speciallægerne er overvejende opsøgende ift. I-lægerne mht. at aftale kompetenceerhvervelse.

Intromaterialet vurderes brugbart og de uddannelsessøgende fortæller at det følges ret stringent.

Anæstesisygeplejerskerne udtrykker dog lidt bekymring omkring den sparsomme tid introlægerne sidder på stue med dem, inden de frigives til selv at sidde på stue, og oplever også en vis utryghed hos lægerne når de efterfølgende er på stue alene.

Det tilstræbes at uddannelseslægerne tildeles opgaver og funktioner, som de vurderes at have kompetencer til at kunne varetage. Nogle funktioner kræver at der er godkendt et kompetencekort/kørekort. Eksempel på sidstnævnte er at

man først tildeles fødegangstelefonen, når det obstetriske kor er gennemført.

Kompetencevurdering: Kompetencevurderinger kan principielt ske ved alle speciallæger, men områdespecifikke kompetencer, tages med de dertilhørende speciallæger. Uddannelseslægerne angiver at det er personafhængigt hvor grundigt og detaljepræget kompetencevurderingen sker.

Konferencer: Konferencerne opleves nu afviklet i en tone og på en måde, som beforder flere føler sig trygge ved at bidrage. Afviklingen af "5 minutter" har fokus på at give feedback på indholdet og ikke personen og der klappes efter undervisningsoplæg, hvilket uddannelseslæger opfatter som en positiv anerkendelse af deres bidrag. Der er fra ledelsens side et ønske om at flere læger faktisk byder ind i de faglige debatter.

Forskning: Der er et aktivt forskningsmiljø på afdelingen og gode muligheder for uddannelseslægen at deltage i projekter, hvis de selv opsøger muligheden. Der er mindre fokus på at inddrage uddannelseslægerne i mindre kvalitetssikringsprojekter eller i mindre områder af større forskningsprojekter.

Hospitalets uddannelsesstruktur: Hospitalet har siden januar 2025 haft en uddannelseskoordinerende ledende overlæge (UKLO), som leder møder i hospitalets uddannelsesudvalg, der består af alle UAO'er og UKYL'er. Der er etableret et netværk for UKYL'erne. Hospitalet har defineret minimumsstørrelsen af det uddannelsesteam afdelingerne skal have, men lader det være op til den enkelte afdelingsledelse om de ønsker UAO skal være ledende overlæge og indgå i afdelingens ledergruppe. Alle

	inspektorrapporter gennemgås af UKLO og ved inspektorbesøg deltager UKLO sammen med den lægefaglige direktør og den vicedirektør, som er kontaktdirektør for afdelingen.
Status for indsatsområder	Ved forrige besøg 4.oktober 2022 blev aftalt nedenstående indsatsområder: ”Trivsel og god tone” Arbejdet med indsatsområdet har siden sidste besøg været højt prioriteret. Arbejdet blev igangsat straks efter inspektorbesøget med inddragelse af sygehusledelsen og Postgraduat Klinisk Lektor. Processen blev yderligere hjulpet på vej af et ledelsesskift for 1 år siden, hvor den nye cheflæge og de 2 UAO’er sammen med speciallægegruppen har fået ændret tonen og kulturen. Der er en oplevelse af, at psykologisk tryghed hos de ansatte er blevet en høj prioritet. Sygeplejerskerne beskriver en langt bedre tone og tilgang til supervision af de uddannelsessøgende fra speciallægerne, gennem det sidste år. Uddannelseslæger, som har været på afdelingen under denne proces, samt dem som er retur efter et tidligere ophold på afdelingen, oplever tydeligt at kulturen og tonen er væsentligt ændret til det bedre. Læringsmiljøet opfattes nu mere trygt og sikkert. Uddannelseslægerne oplever også at speciallægerne selv har fået ”skulderne ned”. Enkelte speciallæger/overlæger kan fortsat finde på at bruge en hård tone, men dette påtales og stoppes af de øvrige tilstedeværende speciallæger og cheflægen når det forekommer. ”Indretning af konferencelokalet” Straks efter sidste inspektorbesøg, blev der lavet en konkurrence om, hvordan konferencelokalet skulle indrettes.

	Der kom 4 bud og det bedste blev valgt. Lægerne oplever, at den nye indretning er faciliterende for et mere trygt og inkluderende læringsmiljø. "Tydeliggørelse af ansvarsområder på OP" Beskrives opfyldt ved tydelig illustrering af ansvarsområder for den enkelte anæstesilæge på en central tavle på OP. "Introlæger på dagkirurgisk afdeling" Dagkirurgisk afdelingen er helt sin egen afdeling med egen ledelse og ansatte. Det har ikke været muligt at etablere en rotation af uddannelseslæger her. I stedet for har UAO'erne sikret at I-læger får oplæring i maskeventilation gennem 1 dags deltagelse i ECT-behandlinger sammen med speciallæge.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Fortsat fokus på Psykologisk Tryghed Kulturændringer tager tid, de uddannelsessøgende skal stadig vende sig til den nye, mere åbne og inddragende kultur. Forslag til indsats: Fortsat fokus på at konferencer afvikles på psykologisk tryk måde. Opmærksomhed hos speciallægerne på,,at de er rollemodeller og mere aktivt byde ind. Den "Blå bog" kan med fordel udvides til at indeholde kort beskrivelse af speciallægerne på samme måde som uddannelseslægerne og hovedvejledernes personbeskrivelser.

	Udarbejde skabelon for afvikling af konferencer, hvor det fremgår, hvem der har ansvar for hvilke indlæg på konferencen. Tidshorisont: 1 år Nr. 2 Indsatsområde: Evaluering af og feedback til uddannelseslæger sker struktureret. Forslag til indsats: Udarbejde skabelon for gennemgang af uddannelseslægerne med fokus på de 7 lægeroller med udgangspunkt i den generelle vurdering. Skabelonen bør anvendes for at sikre at der gives konkrete eksempler når feedbacken skal gives til uddannelseslægen. Skabelonen og dermed strukturen for feedback kan med fordel implementeres mere tydeligt i uddannelsessamtalerne. Det bør sikres at karriererådgivning bliver obligatorisk punkt i skabelonen for uddannelsessamtaler. Tidshorisont: 4 mdr. Nr. 3 Indsatsområde: Funktionsbeskrivelser for UAO'er og UKYL Forslag til indsats: Der bør udarbejdes specifikke funktionsbeskrivelser for hver af de 2 UAO'er og UKYL med angivelse af opgaveportefølje og dedikeret tid til funktionen. Der kan med fordel tages udgangspunkt i de generelle
--	--

funktionsbeskrivelser på hospitalet. Det anbefales at UAO'ernes funktionsbeskrivelser definerer, hvorledes de inddrages i ledelsesgruppens beslutninger, hvor lægelig videreuddannelse påvirkes.

Tidshorisont: 1 år.

Nr. 4

Indsatsområde: Optimering af læring i arbejdsfunktioner

Mulighed for lettere arbejdsgange og mulighed for optimering af læring i bestemte arbejdsfunktioner

Forslag til indsats:

Uddannelsestemaet kan i samarbejde med speciallægegruppen og UKYL gennemgå arbejdsgange, med henblik på at sikre at læringsmuligheder bliver udnyttet optimalt og at arbejdsbelastninger ikke bliver en hindrende faktor for læring og supervision. Der kan med fordel ses på arbejdsgange for funktionen i prærummet. Ligeledes vil en kort introduktion til organisering og flow i afdelingens afsnit (eks OP-gang og Intensiv) ved starten af et uddannelsesophold kunne faciliterer at uddannelseslægerne lettere og hurtigere vil kunne indgå i afsnittets arbejdsopgaver.

Uddannelseslægerne foreslår mulighed for etablering af funktionstelefoner til speciallæger tilknyttet specifikt ansvarsområde/patientkategori på OP-gangen. Dette vil gøre det nemmere at konsultere den rette speciallæge medspecifikke spørgsmål til den givne patientkategori, især når man sidder i Prærummet.

	Tidshorisont: 1 år
--	--------------------