

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002666
Afdelingsnavn	Plastik- og brystkirurgi
Hospitalsnavn	Aarhus Universitets Hospital
Besøgsdato	20-02-2023

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	
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	2
Speciallæger	5 samt Cheflæge og UA-LO
Uddannelsessøgende læger	8
Andre	2 uklass pre-intro

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Birgitte Jul Kiil
Uddannelsesansvarlig overlæge	Mille Sværdborg
Inspektor 1	Lilan Elsebet Engel
Inspektor 2	Lars Peter Schødt Riber
Evt. inspektor 3	

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	1) Introduktion til afdelingen forløber hensigtsmæssigt og deduceret ud fra lægens kendskab og kompetencer opnået via kontakt til denne i god tid forud for ansættelsens start. 2) Uddannelsesprogrammer er ikke revideret siden 2015 (HU) og 2017 (I), hvorfor disse nok bør gennemgås mhp. optimering evt. i det faglige selskab. 3) Uddannelsesplaner foreligger for alle uddannelseslæger og bliver løbende evalueret men oftest på
-----------------------------------	--

de én gang i kvartalet planlagte evalueringsdage. Yngre læger under uddannelse kunne optimere synligheden af deres færdigheder og ønsker om nye kompetencer ved at fokusere på at få disse opdateret hyppigere, da bookingsygeplejerskerne og afdelingsledelsen anvender disse i deres daglige planlægning. Uddannelsesplanerne ligger elektronisk, men for at optimere synligheden i dagligdagen kunne opsættelse af egentlige uddannelsestavler på strategisk gode steder måske optimere det daglige fokus på de yngre læger under uddannelses kompetencer og lette tilretninger. De operative kompetenceskemaer opdaterer YL løbende i dialog m hovedvejleder, således disse kan anvendes ifm OP-planlægning af OP bookerne. YLs uddannelsesplaner opdateres hver ca. 3. måned ifm Vejledersamtaler. Uddannelsesplanerne ligger digitalt i "Uddannelseslæge.dk" efter de er godkendt af hovedvejleder og UAO.

4) De uddannelsessøgende er meget positive over speciallægenes håndtering af henvendelser omkring rollen som medicinsk ekspert, men da afdelingen mangler speciallæger (vakante stillinger og ift. den demografiske udvikling i Region Midt) kan det være svært at få umiddelbar supervision, hvorfor ambulatoriefunktion kan trække ud ligesom operationer forventeligt kunne optimeres til gavn for den uddannelsessøgende ved mere direkte supervision. Ledelsen er enig i dette og er derfor ved at etablere en "floater"-funktion for speciallæge samt at få samlet afdelingen på et geografisk område i stedet for at være spredt udover AUH som for nuværende. Inspektorerne finder derfor at der er såvel ledelsesmæssig opbakning og en forventning om at der vil blive etableret en "floater" i 2023 til sikring af yderligere optimering af yngre læger under uddannelses muligheder for at opnå hurtig og direkte supervision.

	De efterspørger dog decideret klinisk teoretisk plastikkirurgisk undervisning ved special/overlæger som en del af onsdagsundervisningsporteføljen. Aktuelt gives i høj grad bedside undervisning ifm. stuegangsafvikling, samt teoretisk undervisning når YL opererer med speciallæge. Derudover afholdes 1 gang årligt teoretisk undervisning af speciallæger inden for hvert ansvarsområde. 5) Rollen som kommunikator forventes ligeledes at kunne optimeres ved mere direkte supervision. 6) Inspektorerne finder at alle vagtlag udviser et rigtig godt samarbejdende miljø ligesom kommunikationen og samarbejdet imellem vagtlagene er uden anmærkninger. Sygeplejerskegruppen efterspørger dog større involvering i udviklingen af nye instrukser, hvorfor der gerne må være lidt større fokus på samarbejde med andre faggrupper fremadrettet til styrkelse af rollen som samarbejder. 7) Rollen som leder/ administrator er udviklet gevaldigt siden sidste besøg, hvor forvagterne nu forestår den daglige morgen briefing omkring indlagte patienter ligesom der er lavet plan for hvem der er ansvarlig/ tovholder for diverse opgaver som fx procedurer med funktionsbeskrivelser som planlægning af onsdagsundervisning, 4- min undervisning, standard op, standard pat, YL-fokuseret ophold etc. 8) Både den nye morgenkonferencestruktur med YL som "mødeleder" og det nye "Tovholder"-set-up har fået stor positiv feedback fra YL. Rollen som sundhedsfremmer er en integreret del af de yngre læger under uddannelses dagligdag.
--	--

	9) Rollen som akademiker er optimeret væsentligt i afdelingen, men afdelingens forskningsindsats beror på forholdsvis unge kræfter, der dog har formået at få mange forskningsprojekter i gang. Derudover er der opsat forundringstavle, hvor alle kan skrive mulige forskningsprojekter op. Yngre læger under uddannelse er både bevidste omkring forskning og hvem de kan henvende sig til. Der er etableret forskningseftermiddage én mandag om måneden fra 15-16.30, så alt i alt er afdelingen i en rigtig god forskningsudvikling. 10) Alle læger til rådighed for inspektorkorpset udstrålede professionalisme og ingen yderligere tiltag synes nødvendigt. 11) Yngre læger under uddannelse har mulighed for at deltage i forskningsprojekter tilpasset deres muligheder og med god ledelsesmæssig opbakning til at honorere conference-deltagelse ved præsentationer. 12) Inspektorerne finder at yngre læger under uddannelse får god sufficient undervisning fra afdelingens side, men at man naturligvis altid kan optimere egentlig strukturel uddannelse hvis og såfremt yngre læger under uddannelse har behov for dette og ikke kan tilegne sig dette ved selvstudie, refleksion og fremlæggelse som 4-min, onsdagsundervisning eller for vejlederen. 13) Da en del konferencer er MDT, er niveauet for nogle uddannelsessøgende naturligvis over deres naturlige formåen, men man kan ikke forvente at der på disse kan findes tid og mulighed for opnåelse af tilstrækkelig viden, hvorfor uddannelsespotentiallet ved nogle konferencer først er til stede efter opnåelse af diverse medicinske kompetencer gennem uddannelsesporteføljen.
--	--

14) Læring og kompetencevurdering vil kunne optimeres fx vha. "floater" funktionen, der er sat i søen i henhold til pkt. 4.

De seneste år er der afsat væsentlig mere tid pr patient i klinikken, inkl. indført en "buffertid" til opsamling. Således luft i programmet til kompetencevurdering ved sygeplejerske, som er oplært i at give mini-cex feedback. Derudover er der indført stuegang, hvor der altid er koblet en yngre læge og en speciallæge til stuegangen. Dette giver således ligeledes mulighed for struktureret kompetencevurdering.

15) Arbejdstilrettelæggelsen lever op til kravene i overenskomsten, men på sidste inspektorbesøg i 2017 var der aftalt at man ville optimere vagt- og arbejdsplaner yderligere, så disse ville lægge klar minimum 2 måneder før. Dette endnu ikke opnået til lettere frustration hos YL-gruppen. Derudover har yngre læger en udfordring i ikke at kunne afholde ferie i nedlukningsperioderne, da der fortsat har været en arbejdstilrettelæggelsesmæssigt behov for at de kunne varetage en del funktioner trods nedlukning. Pga kræftpakker er det et vilkår at der ikke kan lukkes så meget ned i ferieperioderne. Sommerferieplanlægning foretages i foråret (således minimum 3 mdr før) og der arbejdes på at også øvrige nedlukningsperioder planlægges ift bemanningen, så YL kender deres ferie minimum 3 mdr før.

16) Inspektorerne finder at læringsmiljøet på afdelingen er stort med udfordret af manglende speciallæger, som nævnt under "Status for indsatsområder" nedenfor

Udover ovennævnte kommentering af inspektor score tabellen, finder inspektorerne at afdelingen bærer præg af utrolig mange gode initiativer iværksat af UAO Mille

	Sværdborg og Cheflægen Birgitte Kiil i samarbejde med afdelingens 2 UKYL og øvrige interessenter med rigtig god opbakning fra Kontaktdirektør Susanne Lauth og UKO Gitte Eriksen. Anvender Reznik, superviseret stuegang med god opbakning, mini-cex. Yngre læger efterspørger mere udfordrende hverdag, hvor initiativer som "floater" og omstrukturering af patient flow forventelig vil tilgode se dette med afvikling af rutineopgaver og prioritering af opgaver med større læringspotentiale som f.eks forundersøgelser i amb. "Floater" funktionen vil også kunne medføre en mere enstreget afklaring af mere basale problemstillinger i stedet for at skulle afvente afklaring på problematikker fra søjlebestemt speciallæge. Afdelingen mangler et decideret konferencerum og samling af afdelingen, der både ligger i syd, midt & nord. Et egentlig selvstændigt konferencerum vil kunne give mulighed for fordybelse og planlægning af undervisningsseancer for de uddannelsessøgende ligesom samling af afdelingen vil medføre effektiviseringsgevinster i dagligdagen med flere ressourcer til rådighed umiddelbart. Initieret ugentlig gennemgang af næste uges program med cheflæge, anæstesi og operationskoordinator om tirsdagen mhp. rette kompetencer og varighed af procedurer samt gennemgang af mulighed for at sikre yngre lægers uddannelse. Endelig initieret tværprofessionelle Uddannelsesdialogmøder med deltagelse af kontaktdirektøren, afdelingsledelsen (cheflæge, chefsygeplejeske, lærestolsprofessor) uddannelsesansvarlige i afdelingen (UA-LO, UKYL, udd
--	---

	ansvarlige sgpl mm) en gang hvert andet år på alle afdelinger på AUH. Fokus er på afdelingens løsning af uddannelsesopgaven og ledelsen af uddannelsen i et strategisk og tværprofessionelt perspektiv samt spredning af initiativer der kan forbedre uddannelsen.
Status for indsatsområder	1a) Arbejdstilrettelæggelsen lever op til kravene i overenskomsten, men på sidste inspektorbesøg i 2017 var der aftalt at man ville optimere vagt- og arbejdsplaner yderligere, så disse ville lægge klar minimum 2 måneder før. Dette endnu ikke opnået til lettere frustration hos YL-gruppen. 1b) Synliggørelse af de tværfaglige konferencer synes at være blevet effektueret. 1c) Rekruttering af manglende speciallæger – dette endnu ikke opnået formentlig grundet manglende egnede kandidater, men afdelingen er inde i en rigtig god udvikling, hvor arbejds- og patient flow er under optimering samtidig med at afdelingen forventer ansættelse af snarligt uddannede HU-læger i afdelingslæge stillinger, hvorfor inspektorerne forventer at problemet vil kunne løses i en overskuelig fremtid med mindre at der kommer uventede opsigelser fra nuværende speciallægegruppe. 2) I henhold til optimering af de uddannelsessøgendes muligheder i dagkirurgi er der iværksat en del initiativer, hvorfor der allerede nu er forbedret væsentligt på dette punkt og inspektorerne forventer yderligere forbedringer inden for overskuelig fremtid efter optimering af patient flow. 3) Patienter der skal have "belastende svar" er flyttet til speciallægeambulatorierne

	4) Optimering af de tværfaglige konferencer er gennemført med stor tilfredshed. 5a) Monofagligt månedligt lægemøde er ikke iværksat, men andre initiativer som 4 min fremlæggelser som 4) og andre initiativer har medført at dette ikke længere efterspørges. Der er fra 2019 indført et ugentligt monofagligt lægemøde hver fredag kl. 14.45-15.09, hvor YL selv er med til at bestemme hvad der drøftes (organisatoriske udfordringer, cases o.lign..) 5b) Stort set alle vejledere har gennemført vejlederkursus
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Rekruttering af speciallæger og iværksætning af "Floater" funktion Forslag til indsats: Afdelingsledelsen vil sikre dette Tidshorisont: implementeres i løbet af 2023 Nr. 2 Indsatsområde: Arbejdstilrettelæggelse Forslag til indsats: Optimering i henhold til tidligere indgåede aftale om tidligere information omkring vagt- og arbejdsplaner. Der vil komme større synlighed ift nedlukningsperioder, så YL sammen med skemalægger og UA-LO i god tid kan planlægge afvikling af ferie. Tidshorisont: Implementeres i løbet af 2023 Nr. 3 Indsatsområde: Øget mesterlære-oplæring. Forslag til indsats: Når S-læge bemanningen øges kan der indføres OP stuer med elektive uddannelses-indgreb hvor

	YL på relevante uddannelsesstrin sættes til OP en hel dag med S-læge supervision. De patienter der sættes på denne stue kan målrettes den yngre læges kompetenceniveau, og give hurtigere progression i operative færdigheder. Tidshorisont: I løbet af 2023/2024. Nr. 4 Indsatsområde: Øget deltagelse og oplæring i MDT konferencer: Forslag til indsats: Når S-læge bemanningen øges kan 5. års HU læger blive skemalagt til at deltage i de forskellige MDT-konferencer og efter oplæring indgå i en mere aktiv rolle ifm afvikling af konferencerne. Tidshorisont: i løbet af 2023/2024.
--	---