

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002639
Afdelingsnavn	Bedøvelse og Intensiv
Hospitalsnavn	Sydvestjysk Sygehus Esbjerg
Besøgsdato	17-03-2022

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	<p>Halvårige aflønnede uddannelsesmøder med deltagelse af uddannelseslæger og speciallæger, ca. 2-3 timer. Forud har alle uddannelseslæger anonymt besvaret et spørgeskema baseret på evaluer.dk og hvor afdelingen tillægger andre aktuelle spørgsmål alt efter hvad der aktuelt rører sig i afdelingen. Typisk efterfulgt af et socialt arrangement for alle.</p> <p>Samlet vejledermøde anæstesisygeplejerske, vejleder og uddannelseslæge (I-læge) 5 uger inde i oplæringsperioden.</p> <p>Opslag med alle uddannelseslægenes fokuspunkter hænger i konferencelokalet og på OP (ved OP-kordinator). Den opdateres systematisk med tilbagemeldinger fra uddannelseslægerne hver 2. måned.</p> <p>"Vejledning for vejledere". Hjemmelavet dokument til støtte og afklaring for alle afdelingens vejledere.</p> <p>Mulighed for at deltage i mange sociale tværfaglige arrangementer.</p>
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorizont	48

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Den lægelige direktør, UKO, Afdelingsledelsen (inkl. Oversygeplejerske og afd. sygeplejersker)
Speciallæger	9 + UAO og ledende ovl.
Uddannelsessøgende læger	6
Andre	

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Morten Lund Christiansen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Jakob Oxlund
Inspektor 1	Frederik Philip Treschow
Inspektor 2	Rikke Malene Hartvigsen Grønholm Jepsen
Evt. inspektor 3	Sofie Grud Thorn

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	<p>Inspektorbesøget var et rutinebesøg. Bedøvelse og Intensiv på Sydvestjysk Sygehus har 12 uddannelseslæger der spænder over 5 introduktionslæger og 7 hoveduddannelseslæger enten i fase 1 eller fase 3. Afdelingen har 26 speciallæger.</p> <p>Forud for besøget fik inspektorerne tilsendt selvevalueringsrapporten og supplerende materiale ifa udkast til uddannelsesplan, læringsrapporter, uddannelsesprogrammer, 8 besvarelser fra evaluer.dk og præsentationsmateriale fra seneste uddannelsesmøde. Inspektorbesøget var højt prioriteret på afdelingen og hos ledelsen. Alle yngre læger på arbejde (6 stk.) deltog i interviewet samt 9 ud af 10 mulige speciallæger. Der var ligeledes et flot fremmøde til den afsluttende præsentation inkl. fra sygeplejerskeledelsen og sygehusets UKO.</p> <p>Selvevalueringsrapporten inkl. SWOT-analysen er udfyldt af UAO, UKYL (afdelingslæge) og ledende overlæge. Deres besvarelse bygger på afdelingens halvårige uddannelsesmøder. Forud for disse møder udfylder uddannelseslæger en evaluering, der byggede på evaluer.dk samt de har mulighed for at komme med kommentarer til de enkelte punkter anonymt. Besvarelserne bliver efterfølgende drøftet på uddannelsesmøder, hvor både uddannelseslæger</p>
-----------------------------------	--

og speciallæger deltager (ligger uden for arbejdstid, men er lønnet, 2-3 timer). Inspektorerne har set resultatet fra evalueringerne samt kommentarerne for forår 2021 og efterår 2021 (besvarelsesprocent på hhv. 100% og 90%). Disse udtrykker generelt stor tilfredshed med afdelingen og har en gennemsnitlig score på hhv. 4,91 og 4,98 (samme scoresystem som evaluer.dk). Det anbefales at selvevalueringen forud for næste inspektorbesøg udfyldes i fællesskab med afdelingens øvrige læger – specielt SWOT-analysen.

Overordnet set er afdelingen præget af flere års stort fokus på uddannelse og et meget synligt uddannelsessteam ifa meget aktive og nærværende UAO og UKYL. Dette blev fremhævet gentagende gange i løbet af interviewene. Man fornemmer et stort uddannelsesengagement fra alle og en generel god stemning på afdelingen. Afdelingens ledelse har en klar strategi for systematisk uddannelsesevaluering både for læger og sygeplejersker og for udviklingen af et stærkere forskningsmiljø på afdelingen. Nuværende ledende overlæge er tidligere UAO i afdelingen, hvilket synes fortsat at afspejle sig i en ledelsesmæssig stor prioritering af uddannelse, tid og midler hertil, samt en bevidsthed om opretholdelse af et højt uddannelsesniveau og trygt læringsmiljø har været med til at vende tidligere rekrutteringsudfordringer til en nu eftertragtet afdeling uden vakancer.

Inspektorerne har bedømt at 14 ud af 16 uddannelsesstemaer ligger inden for kategorien "særdeles god", og 2 i kategorien "tilstrækkelig". Kun en enkelt bedømmelse (forskning) afveg fra afdelingens egen selvevaluering – se detaljer nedenfor.

Alle uddannelseslæger får et detaljeret oplæringsprogram og der foreligger uddannelsesprogrammer for alle. For I-

lægerne foregår de første 8 uger med stueoplæring, hvor der dagligt er sat navne på den sygeplejerske de skal oplæres af. Der afholdes et fast evalueringmøde mellem oplæringssygeplejersken, I-lægens vejleder og I-lægen efter ca. 5 uger, hvor der gøres status og oplæringsprogrammet justeres. Det er et fast team af 8-10 sygeplejersker der står for oplæringen. De går vagtfrie i de første 8-10 uger. Nye HU-læger er surnummeret en uge før de indgår i produktionen, hvilket de angiver sufficient. Der udarbejdes individuelle uddannelsesplaner for alle inden for 4 uger. Vejledermøderne skemalægges typisk i forlængelse af normal arbejdstid og aflønnes. Dog angiver flere uddannelseslæger at møderne også kan finde sted i dagtid. Førstnævnte gør at møderne sjældent flyttes eller aflyses grundet klinisk arbejde. Hver 2. måned skal alle uddannelseslæger indsende nye fokuspunkter til UAO som opdaterer en liste, der fremgår synligt på afdelingen flere centrale steder og som speciallægerne angiver de bruger i dag til dag-planlægningen og prioriteringen af arbejdsopgaver/uddannelsesmuligheder. Der er på dagen for inspektorb besøget taget initiativ til at der skal laves en uddannelsestavle på intensiv, hvor det løbende skal kunne ses hvilke uddannelseslæger der mangler hvilke procedurer mm. På intensiv er der dagligt en "stjernelæge" som sørger for hensigtsmæssig fordeling af patienter (efter uddannelseslægerens kompetencer og uddannelsesfokus) og navnsætter en til at supervisere.

Uddannelseslægerne angiver stort læringsudbytte af både morgenkonference, hvor det er dagens bagvagt der styrer slagets gang (en oplagt mulighed for uddannelseslægerne til at træne kompetence i mødeledelse), men også intensivkonferencerne. De oplever en god tone og plads til spørgsmål. Der er ligeledes mulighed for undervisning på afdelingen. Både 5 minutters morgenundervisning, som

afholdes 4 dage om ugen og 45 minutters torsdagsundervisning (er først lige startet op igen efter corona, men her plejer uddannelseslægerne også at blive sat til at bidrage). Der er ingen systematisk feedback efterfølgende, og det er taget med som forslag til indsatsområde. Der er tillige tilbud om "onsdagsåbenbaring", 1,5-2,5 timers eftermiddagsundervisning efter arbejde ca. 1 gang om måneden. Det lokale simulationscenter er nemt tilgængelig for uddannelseslægerne og de deltager ligeledes i tværfaglige teamtræninger (traume, hjertestop, akut barn mm).

Skemalægger og UAO mødes ca. hver 8. uge og snakker rotationsplan og skemalægning igennem så det passer med uddannelsesplanerne. Dubleringsdage på OP, vejledersamtaler og fri fra produktionen til at tage kompetencekort er sat i system og skemalægges samt skrives på dagsplanen. En del af afdelingens uddannelsestilbud foregår efter arbejde (uddannelsesmøder, "onsdagsåbenbaring" og vejledersamtaler) men er alle aflønnet. Kompetencekort tages i arbejdstiden og sættes også på dagsplanen, men kan også foregå spontant. Der er stor velvillighed i at kollegaer holder telefoner, så der bliver givet plads til dette. Der er navngivet 2-3 speciallæger som værende de primære hvert kompetencekort gerne skal tages med – evt. bare den teoretiske del. I det store hele angiver uddannelseslægerne ikke at det er en begrænsende faktor at kortene gerne skal tages med forudbestemte personer. Mini-CEX bliver systematisk brugt. Adspurgt angiver uddannelseslægerne at de mangler mere systematisk feedback på ikke-tekniske færdigheder (situationsbevidsthed, beslutningstagning, kommunikation, ledelse, samarbejde) /metakompetencer. De oplever det som nemt at få ros, men savner mere konstruktiv feedback med forbedringspunkter. Speciallægerne medgiver at de kan

blive bedre til at italesætte når de ikke-tekniske færdigheder kan trænes (fx når en YL sidder på stue). Dette medtaget som forslag til indsatsområde.

Afdelingen afholder vejledermøde hvert kvartal, hvor også de HU-læger som er vejledere får lov at deltage. Her drøftes alle uddannelseslægerne, og der stiles mod at den enkelte uddannelseslæge får specifik feedback fra vejledermøderne, og særligt ved evt. indsatsområder. Hvert halve år afholdes et stort uddannelsesmøde hvor både uddannelseslæger og speciallæger kan deltage (se tidligere beskrivelse). Det følges typisk op af et socialt arrangement. Det gentages flere gange i løbet af dagen hvor givende disse møder er og udviklingen fra halvår til halvår i uddannelsestilfredsheden følges og der tages konkrete initiativer ud fra disse for at opretholde det uddannelsesmæssige høje niveau der er i afdelingen.

Ud af afdelingens 26 speciallæger har kun 2 vejlederkursus for speciallæger. Der arbejdes hårdt på at få flere afsted men dette arbejde har de sidste 2-3 år været besværliggjort af coronanedlukningen og nu manglende udbud af vejlederkurser i regionen. Dette er medtaget som forslag til indsatsområde. Speciallæger har selv et stort ønske om at få mere uddannelse i vejledning. Afdelingen har selv taget initiativ til at invitere en ekstern konsulent til at undervise på afdelingen i vejledning. Der er ligeledes udarbejdet en "vejledning for vejledere" internt på afdelingen til hjælp for vejlederne.

Der gøres meget i øjeblikket for at opgradere afdelingen forskningsaktivitet. 2 speciallæger er i gang med at lave en Ph.d. og yderligere en 3. skal snart igang, afdelingens forskningsansvarlige overlæge. Således vil der snart være flere forskningsvejledere til rådighed for de yngre læger.

Forskning er generelt blevet opprioriteret på sygehuset ifm tilknytning af medicinstudiet. Der er ambitioner om at der konstant skal være 3 Ph.d.-studerende på afdelingen. Der har tidligere været journal club på afdelingen, men ikke de sidste 2 år pga corona og den er ikke kommet i gang igen. Fase 3 HU-lægerne skriver deres forskningstræningsopgave under deres ophold på afdelingen, men projekterne er oftest initieret fra deres ophold på OUH. Der er ingen af de tilstedeværende uddannelseslæger som er involveret i forskning på afdelingen og det oplyses ikke at nogle af de fraværende er. Derfor flyttes krydset i evalueringen under "forskning" fra "særdeles god" til "tilfredsstillende", selv om det er inspektorenes indtryk at der fortsat arbejdes målrettet på at forbedre forskningsmiljøet i afdelingen, og at der generelt er muligheder for at deltage i forsknings- og akademisk arbejde, men at det for nuværende ikke udnyttes systematisk. Det er medtaget i forslag til indsatsområder. Der er stort potentiale i fremtiden for en stærkere forskningskultur på afdelingen, som kan smitte af på de uddannelsessøgende.

Sydvestjysk Sygehus er i gang med en spændende udvikling med at gå fra akutsygehus til universitetshospital med åbning af en kandidatuddannelse i medicin til september 2022. Dette har medført ansættelse af deres første UKO og med ambition om at danne et uddannelsesråd på sygehuset og indføre 3-timers møder. Tilknytningen af et medicinstudie vil også betyde øget mulighed for undervisning for uddannelseslægerne.

Alt i alt er Bedøvelse og Intensiv, SVS en afdeling hvor mange år med uddannelsesfokus virkelig skinner igennem og der fornemmes et gennemgribende godt læringsmiljø og uddannelseskultur med stort fokus fra alle på uddannelse, ikke mindst meget dedikerede UAO og UKYL, men også en

	<p>samlet speciallægegruppe, sygeplejersker, afdelingsledelse og op igennem hospitalsorganisationen. Det afspejler sig også i at mange intro-læger søger tilbage i HU-forløb og senere søger afdelingslægestilling på afdelingen.</p>
Status for indsatsområder	<p>Inspektorrapporten fra 2016 indeholdte ingen indsatsområder.</p>
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	<p>Nr. 1 Systematisk og struktureret feedback på 5- og 45-minuttersundervisning. Tid: 2 mdr.</p> <p>Nr. 2 Italesætte hvilke kompetencer der trænes hvornår; hvornår er der mulighed for hvilken slags læring. Tid: 2 mdr.</p> <p>Nr. 3 Systematisk og struktureret feedback på ikke-tekniske færdigheder. Både når det er gået godt og når noget kan forbedres. Sygeplejerskerne kan med fordel inddrages, da de i forvejen evalueres på ikke-tekniske færdigheder. Tid: 1-2 år.</p> <p>Nr. 4 Speciallæger (og HU-læger) på vejlederkursus. Tid: 1-2 år. Det skal bemærkes at der er udfordringer med at regionen ikke udbyder disse kurser aktuelt.</p>