

# UKYL på en kirurgisk afdeling

Christina Gade Jespersen



# Afdeling K (Urologisk)

- **I alt 47 læger:**
  - 20 Overlæger
  - 10 Afdelingslæger
  - 10 HU læger
  - 4 Intro læger
  - 3 KBU læger



# Debut som UKYL efterår 2015

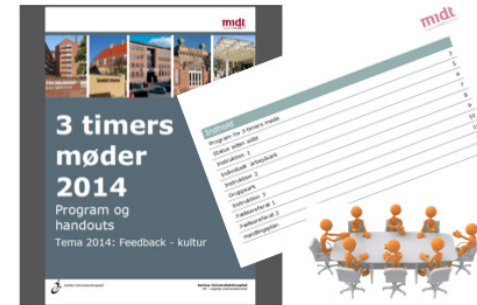
- Afdeling i krise
  - Indførelse af cancerpakker
  - Speciallægemangel
  - Ny vagtstruktur, ambulatorieplaner osv osv osv

**Er uddannelse højt  
prioriteret i min afdeling??**



# Formelle opgaver

- Emner og foredragsholdere til onsdagsundervisning
- Afholdelse af 3 timers møde
- Deltagelse i LVR møder
  - Inspiration til tiltag i egen afdeling
  - Vidensdeling
  - Networking



# Formelle opgaver

- Deltagelse i uddannelsesudvalgsmøder
  - Ændringer i målbeskrivelsen
  - Opbygning af nye HU forløb
  - Udarbejdelse af uddannelsesprogrammer
- Frustration: vejledende udvalg, reelt ingen beføjelser, lang proces at gennemføre ideer



# Uformelle opgaver



- Påvirke arbejdsmiljø/arbejdskultur
- Udarbejdet et introduktionsprogram for nyansatte YL:
  - Mail med beskrivelse af afdelingen og skema over hvem de skal følges med første 14 dage
  - "UKYL-dag": deres første dag i afdelingen, bliver vist rundt, får koder, skab, bliver introduceret ved afdelings sygeplejerske, sekretærer og EPJ ansvarlig
  - Undervisning med 6 sessioner omkring akutte urologiske lidelser de første 14 dage
  - Rekruttering af introlæger



# Uformelle opgaver

- Grisekurser på KI



- Hjælpe UAO i fbm uddannelsesforløb der ikke går planmæssigt
- Medinddraget i beslutninger om hvordan afdelingen skal organiseres i fht at give bedst mulig uddannelse



# Status efter 1 år som UKYL

- Er uddannelse højt prioriteret i min afdeling??
- Hvad er uddannelse?
- Onsdagsundervisning indsnævret til
  - 1 x undervisning om måneden
- Dagens Case 2 x ugentligt
  - Aflivet, stort set ingen "huskede" at forberede sig
- Bliver man en god kirurg af at deltage i morgenundervisning?





# Hvad er uddannelse?

- Mesterlære?
- Kompetencevurderingsmetoder? (3 timers møde)
- Krav i målbeskrivelsen
  - Mini-CEX
  - OSATS
  - NOTSS
  - 360-gradersevaluering
  - Simulation



# Opsummering



- Skabe god arbejdskultur
- Medindflydelse på organisering af afdeling
- Vidensdeling





*Tak for opmærksomheden*

