

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002873
Afdelingsnavn	Kirurgisk Afdeling
Hospitalsnavn	Holbæk Sygehus
Besøgsdato	02-10-2024

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	Etablering af hjemmesiden hvor al information fra introduktion til afdelingen til seneste tiltag kan findes (uddybes i rapporten) Stort fokus på tværfaglig simulationstræning i forskellige settings bl.a. med "DAKIR" kald ved Akut abdomen (uddybes i rapporten)
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Hospitalets vicedirektør
Speciallæger	8 incl. UAO
Uddannelsessøgende læger	6 ialt. 3 KBU, 2 Intro, 1 H-stilling
Andre	Præ introlæge, anæstesilæge, sygeplejerske fra sengeafsnit og fysioterapeut

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Helle Overgaard
Uddannelsesansvarlig overlæge	Lars Borly
Inspektor 1	Anne-Sofie Kannerup
Inspektor 2	Carina Widén Zakhary
Evt. inspektor 3	

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Det overordnede indtryk af inspektorbesøget var et veltilrettelagt program for dagen med inddragelse af alle relevante tværfaglige personaler såvel som uddannelseslæger og speciallæger samt ledelse.
-----------------------------------	---

	Arbejdstilrettelæggelsen var afstemt med besøget. Forud for inspektorbesøget er udarbejdet SWOT-analyse i samråd med uddannelsessøgende læger inkl. flere som for nylig har været ansat i afdelingen samt speciallæger hhv. 17+10. Desuden tilsendt link til afdelingens hjemmeside. Det overordnede uddannelsesmæssige indtryk af afdelingen er godt. Der tilbydes en god uddannelse og Kirurgisk afdeling går ofte forrest med nye tiltag på huset og videns deler gerne. Den gode uddannelse afspejles også i evalueringer. Der er mange gode ideer og processer i gang for at bedre uddannelsen, en del mangler dog at blive implementeret. Introduktion: Det blev under besøget tydeligt, at flere initiativer til forbedring af uddannelsen var igangsat inden for få måneder og fortsat ikke var evalueret eller tilendebragt. Eksempler på nye initiativer er webside (uddannelsesside) til uddannelsessøgende læger på afdelingen. Siden består bl.a. af introduktionsprogram, informationer til nye læger om afdelingen, evalueringer af afdelingen, uddannelsesprogrammer for hhv. KBU/Intro/H-stilling. Siden er dog fortsat under udarbejdning (der mangler ex. links mm. under de forskellige "faner") men har helt sikkert et godt potentiale til at understøtte information og uddannelse af nye læger Et andet tiltag, der har været udviklet over tid, er et nyt omfangsrigt introduktionsprogram på 14 dage, hvor de yngre læger primært er med som ekstra og bl.a. er vagtfri. Introduktionsprogrammet er fortsat ikke evalueret. Der er bl.a. ønske fra de YL om at justere ambulatoriefunktionen, hvor de ønskede mere "hands-on" fra begyndelsen.
--	--

	Uddannelsesplan/vejledning: Vejlederrollen ligger på få hænder. Der er primært fire vejledere som vejleder hhv. KBU/Intro og H-læger. Der er planer om at sidste års kursist kan deltage i vejlederrollen. Alle vejledere har vejlederkursus. Vejledersamtalerne bliver afholdt – nogle planlagt andre ad hoc. De yngre læger får dog ikke altid nedskrevet de individuelle uddannelsesplaner tilsvarende med justeringssamtalerne. Der er blandt lægerne en generel viden om kompetencevurderings-redskaberne men ikke en struktureret brug af- og opmærksomhed på dem i hverdagen. Hver 2. måned afholdes kollektive vejledermøder med alle speciallæger, som bruges til at lave status på de enkelte uddannelseslæger med henblik på fremadrettet at kunne prioritere uddannelsesforløbet. Desuden foretages der 360 graders evalueringer af I- og H læger. Samarbejder: Afdelingen har et stort fokus på tværfagligt samarbejde. Et spændende tiltag med en bred tværfaglig indsats er "DAKIR" som har til formål at optimere vurderingen af de dårlige kirurgiske patienter i akutmodtagelsen hvor både for-og bagvagt kaldes sammen med narkose mv. De uddannelsessøgende er begejstrede for tiltaget og har kun oplevet god opbakning og supervision i vurderingen af kritiske patienter i det akutte forløb, hvor ptt også håndteres hurtigere mhp hurtigere overflytning til fx OP. Simulationstræning i forhold til traumekald har de uddannelsessøgende læger også oplevet som meget lærerigt og der er planlagt fremtidige sessioner på hospitalet.
--	--

	Det daglige tværfaglige samarbejde med bl.a. sygeplejersker og fysioterapeuter opleves generelt som godt. Forskning: Forskningen er godt funderet i afdelingen. Der er ansat en forskningsansvarlig overlæge i afdelingen, der er vejledere på de aktuelle ph.d.-forløb. Det er primært den forskningsansvarlige der driver forskningen i afdelingen. Sygehusledelsen bakker op om forskning i afdelingen og Forsknings Hus kan bistå med vejledning og kontorfaciliteter. De fleste uddannelseslæger giver udtryk for, at de kender til forskningsaktiviteten og projekter i afdelingen, men kun få deltager aktivt ud over dem i forskningsforløb. Undervisning: Vurderingen af undervisning i afdelingen er "tilstrækkeligt" frem for afdelingens egen vurdering som var "særdeles god". Der var divergerende meninger blandt uddannelseslæger og speciallæger om, hvornår - og hvor meget uddannelse der foregår. Der er fast 40 min. undervisning hver tirsdag efter morgenkonf. og én gang ugentligt gennemgang af patienter indlagt over 5 døgn. Generelt er oplevelsen herudover blandt de yngre læger, at undervisningen ikke er skemalagt/synligt i afdelingen. Morgenkonferencerne afholdes uden synlig prioritering af undervisning, dog er der struktureret, prioriteret overlevering af patienterne ved YL men ikke tid til læring. YL underviser sjældent de andre læger i afdelingen, fraset en tirsdags-undervisning under deres ophold.
--	--

	Læringsmiljøet: Scoringen af læringsmiljøet i afdelingen er ændret fra "særdeles god" til "tilfredsstillende". Der er et godt læringsmiljø i afdelingen, men der er potentiale for et endnu bedre læringsmiljø. KBU og I-læger oplever til tider en for hurtig oplæring i procedurer inden de selv står med ansvaret fx i endoskopi. Der er opmærksomhed på at lave tilgangen til oplæringen i skopien anderledes, hvilket forventes snarligt implementeret. KBU kan med fordel oplæres i andre procedurer i ambulatoriet, så I-læger kan frigives til andre funktioner. H-lægerne fortæller, at det kan være svært at få de krævede antal laparotomier i sidste del af deres hoveduddannelse og at der er problemer med at speciallægerne gerne opererer sammen fremfor med en kursist. Der er et uudnyttet potentiale for sidemandsoplæring og tæt supervision på det dagkirurgiske afsnit, hvor det i dag primært er speciallæger der opererer med sygeplejersker som assistent. Der er fra sygehuset bevilliget ressourcer til ansættelse af én ekstra speciallæge der bl.a vil give mulighed for øget supervision. Afdelingen har i øjeblikket ikke vakante stillinger, men et stort patientindtag. Der findes en uddannelsestavle i afdelingen med anførsel af uddannelseslægenes opnåede kompetencer, men viden om kompetencer bruges ikke altid aktivt i forhold til arbejdsplanlægningen. Udover lokale simulationstræningskurser bl.a. "rødt kald" og "traumekald" på Holbæk Sygehus, benytter afdelingen sig også af kurser i simulationstræning på Cames.
--	--

	Der er en generel tilfredshed med arbejdsmiljøet i afdelingen og uddannelseslægerne scorer højt på evaluer.dk. Der kan til tider opleves en hård omgangstone – også rettet imod yngre læger, hvilket afdelingsledelsen er opmærksom på. UAO har været ansat i 8 år i afdelingen. Han er meget dedikeret, har mange visioner og er en ildsjæl mht. udvikling af uddannelsen i afdelingen. Der er god opbakning til uddannelse fra afdelingsledelsens side. UAO har 3 skemalagte dage om måneden til uddannelse. UKYL er introlæge, og har aktuelt ikke skemalagt tid til uddannelsesfunktionen. På hospitalsledelsesniveau prioriteres afholdelse af møder i Videreuddannelsesudvalget flere gange årligt med deltagelse af UAO og UKYL fra alle afdelinger.
Status for indsatsområder	Tidligere inspektorbeføg d. 4/6-2019. Indsatsområderne var: Individuelle uddannelsesplaner udarbejdes indenfor 14 dage efter start. Struktur på uddannelse og undervisning af YL Begge områder har oplevet forbedringer og scorer nu "tilstrækkeligt"
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Optimering af vejlederfunktionen Forslag til indsats: - Fordele vejlederrollen på flere læger - Struktur for at sikre udarbejdelse af skriftlige individuelle uddannelsesplaner efter afholdte vejledermøder (introduktions-, midtvejs- og slutsamtale). De yngre læger skal kende til deres ansvar i denne funktion. - Tidshorisont: 3 mdr.

Nr. 2

Indsatsområde:

Optimering af lærings-uddannelsesmiljøet

Forslag til indsats:

- Struktureret brug af kompetencevurderingsredskaber
- Udnytte potentialet i dagkirurgisk afsnit til oplæring af YL
- Opmærksomhed på uddannelsespotentialet for YL ved gennemgang af dagarbejdsskemaet på morgenkonferencen

Tidshorisont: 6 mdr.

Afdelingen har allerede efter inspektorbeseget sat øget fokus på kompetencevurdering.

Nr. 3

Indsatsområde:

Optimering af undervisning

Forslag til indsats:

- Tydelig skemasat undervisning
- Caseundervisning ved morgenkonf.
- Struktureret oplæring i procedurer og realistisk tidshorisont inden selvstændigt arbejde.

UKYL kan med fordel inddrages i planlægningen og synliggørelsen af uddannelse, så ikke alt ligger hos UAO.

Tidshorisont: 6 mdr