

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002890
Afdelingsnavn	Kirurgisk Afdeling
Hospitalsnavn	Regionshospitalet Horsens
Besøgsdato	01-06-2022

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	Udvikling af: årshjul, invers feedback og emento-app
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	48

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	2 (lægefaglig direktør og uddannelseskoordinerende overlæge)
Speciallæger	7 (3 overlæger + 4 afd læger)
Uddannelsessøgende læger	7 : 3 intro læger + 4 HU læger. KBU-lægerne var desværre forhindrede af forskellige gyldige årsager
Andre	1 UAO; 1 UKYL; 1 cheflæge; 1 chefsygeplejerske

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Mehmet Öztoprak
Uddannelsesansvarlig overlæge	Merete Borg
Inspektor 1	Thor Andersen Knudsen
Inspektor 2	Stine Høyrup
Evt. inspektor 3	

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Før besøget var der fremsendt selvevaluering og et omfattende materiale til inspektorerne, hvor afdelingens uddannelsesstrategi var omhyggeligt gennemgået. Dagen var veltilrettelagt, med plads til at de forskellige personalegrupper fik tid til at møde inspektorerne. Der var stillet et godt lokale til rådighed, hvor alle samtalerne foregik De 3 indsatsområder, som blev aftalt ved sidste besøg var længe opfyldt.
-----------------------------------	---

Der var sket ændring i afdelingens ledelse, således at tidligere UAO nu var blevet cheflæge for ca et 1 år siden og der var tiltrådt en ny UAO for ca 4 måneder siden.

De uddannelsessøgende læger var alle enige om at der var et godt og trygt miljø i afdelingen, man turde spørge og bede om hjælp, man følte sig sikker. Der var inført Invers feedback, hvor yngre læger giver feedback til ældre læger, hvilket lægerne vurderede havde haft stor betydning for omgangstonen generelt. Introduktionen til afdelingen var god og blev afholdt, samtaler og vejledning blev aftalt og afholdt og man kunne for de flestes vedkommende godt se en fremtid i Horsens, hvis man ville være kirurg. Der er en god tone i afdelingen – noget alle i afdelingen er opmærksomme på, og i særdeleshed også cheflægen. Mobning og chikane tolereres ikke. Man har uddelegeret flere administrative opgaver til yngre læger, således at alle får erfaring. Der er studenter i afdelingen, og her øves de yngste læger i vejlederrollen. Man planlægger selv undervisningen i afdelingen. Der er oprettet Journal Club, som yngre læger selv styrer.

Afdelingen er udfordret af ydre faktorer: Pukkel efter Covid-19 og sygeplejerskemangel. Afdelingen er midlertidig reduceret fra 35 sengepladser til 20 sengepladser (plus 8 lånesenge hos andre afd) Hospitalsledelsen arbejder på at rekruttere flere sygeplejersker.

Operationsaktiviteten er dog uændret, men er skiftet til en overvægt af operationer hvor pt ikke efterfølgende kræver indlæggelse. Den aktuelle situation betyder derfor et større volumen af operationer egnet til oplæring af yngre læger, og dette potentiale udnyttes til fulde.

	Der er nu oprettet en "Kompetencetavle" i det gamle konferencerum, og den bruges, men kan med fordel flyttes til det nuværende konferencelokale for større synlighed. KBU læger arbejder kun dagtid de første 2 måneder efter ansættelse, hvorefter de begynder at gå i vagt efter individuel vurdering. De yngre læger har altid en erfaren kollega til rådighed ved stuegang, ambulatorier og på operationgangen. Der er en stor forskningsaktivitet i afdelingen, som ledes og inspireres af flere ildsjæle. Alle inviteres til at deltage, og mange projekter er i gang og der er udsendt flere publikationer det seneste år. Inspektorerne mærkede en god forståelse mellem yngre læger, UAO, cheflæge, afd.ledelse og hospitalsledelse. Flere gode initiativer er sat i gang siden sidste besøg, og yngre læger opnår deres kompetencer
Status for indsatsområder	Er opfyldt
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Årshjul Forslag til indsats: Fortsætte det gode arbejde med at udbrede årshjulet til også at omfatte HU-lægerne (er i gang allerede) Tidshorisont: 2 år Nr. 2 Indsatsområde: Invers feedback Forslag til indsats: Fortsætte det gode arbejde med Invers feedback

	Nr. 3 Indsatsområde: Kompetencetavle Forslag til indsats: Flytte tavlen til store konferencerum Tidshorisont: 3 mdr
--	---