

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00004323
Afdelingsnavn	Organkirurgi - SLB - Kolding Sygehus
Hospitalsnavn	Kolding Sygehus
Besøgsdato	12-12-2023

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	Afdeling har særelig fokus på uddannelse
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Nej
Anbefalet tidshorisont	24

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Hospital direktør, Uddannelse koordinerende overlæge
Speciallæger	8
Uddannelsessøgende læger	6 HU læger i Kirurgi, en læge HU i Gyn, 3 HU i AP, 3 læger i intro, 5 KBU
Andre	3 Sygeplejersker og sekretærer

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Majbritt Falkenberg Larsen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Søren Isak Abramsson
Inspektor 1	Anders Aasberg Husted Madsen
Inspektor 2	Alaa Abdul-Hussein Hmood El-Hussuna
Evt. inspektor 3	

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Overordnet var inspektorbesøget veltilrettelagt, og der var god opbakning fra alle involverede læger, plejepersonale, ledelse inkl. Hospitalsledelse. Aktuelle inspektorbesøg er et opfølgende inspektorbesøg, og der har derfor været fokus på, om de indsatser, der blev iværksat i forhold til sidste besøg for 1 år siden, er blevet fulgt op. Afdelingen har lige fået lavet en undersøgelse af arbejdsmiljøet, og der er et generelt godt arbejdsmiljø på afdelingen. Uden undtagelse var alle de læger, vi talte med,
-----------------------------------	--

glade for at arbejde på afdelingen. Der blev berettet om en god uddannelseskultur og alle læger deltager aktivt i uddannelse, vil gerne give feedback og supervision.

I forhold til sidste besøg er der nu ansat en cheflæge på afdelingen. Der beskrives en meget flad ledelsesstruktur, og det er let at komme til ledelsen og få opbakning til nye tiltag på uddannelsesområdet. Der er gode muligheder for at få den nødvendige supervision og feedback, når det bliver efterspurgt. Alle læger er villige til at hjælpe hinanden.

Afdelingen får nu flere ansøgere til deres uddannelsesstillinger, og har for eksempel haft 15 ansøgere til 2 intro-stillinger.

Oplæring i kirurgi og endoskopi er stadig væk ikke optimal. Det skyldes blandt andet organisatoriske udfordringer med manglende kapacitet på operationsgang og i dagkirurgien. Der arbejdes på at øge antallet af operationslejer i dagkirurgien. Samtidig har afdelingen forsøgt at opstarte struktureret, fast track forløb i oplæring. Det fungerer sub-optimalt i forhold til, at man kunne booke patienter med samme operation på det samme leje til den samme dag.

Der er endoskopi og laparoskopi simulator som bruges med jævne mellemrum af uddannelse søgende læger. Der er gode muligheder for forskning i afdeling hvis man er interesseret. Der er en tavle med forskningsaktiviteter og PhD forløb i afdelingen.

Afdelingsledelsen er åben for forslag til forbedringer af uddannelse.

HU læger får ophold i Vejle i fase 1 og i OUH i fase 2 hvor de kan få lov til lave kolonkirurgi i fase 2.

	Speciallægegruppen bakker op uddannelse men har brug for en opdateret status på uddannelsessøgende lægers kompetence. Mange af uddannelsessøgende læger glemmer at opdatere tavlen som ligger på konference lokal. Der er besværlighed med booking af operationer som skal optimeres. Der tilbydes ledelse kursus til overlæge og hospital ledelse opmuntrer overlæger til at tage ledelsesansvar.
Status for indsatsområder	Der har været et besøg i november 2022, og aktuelle besøg er et planlagt genbesøg efter 1 år. Nr 1. Antallet af introduktionslæger er reduceret fra 7 til 5. Introduktionslægerne når deres kompetencer som beskrevet i målbeskrivelsen. Nr 2: oplæring i koloskopi. Afdelingen er ikke kommet i mål med at etablere en formel aftale omkring oplæring i koloskopi. Denne indsats skal videreføres. I dette inspektorbesøg har cheflægen for kirurgisk afdeling i Vejle deltaget, og det vil lette formalia ift at få lavet en formel aftale omkring oplæring i koloskopi. Nr 3: Der bliver nu booket patienter, der bedre passer de enkelte lægers kompetencer, og ambulatoriet er nu bemandet med AP-læger og ikke som tidligere KBU læger. Nr 4: Hernie oplæring for HU-læger i kirurgi: Enkelte HU læger har været oplært i lap. Inguinalherniotomi. Man er ikke i mål med dette endnu, men er på vej. Nr 5: Afdelingens speciallæger er nu blevet bedre til at udarbejde uddannelsesplaner, som har reel værdi for de enkelte yngre læger. I speciallægegruppen drøfter man de enkelte yngre læger og særligt hvis der er nogen yngre læger, der kræver en særlig indsats.

Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Aftale om koloskopi fokuseret ophold med Vejle Forslag til indsats: Tidshorisont: 3 måneder Nr. 2 Indsatsområde: Aftemning af forventningerne til læger i HU som tage til Vejle med henblik på fokuseret kolon kirurgi ophold således at målsætningen er klar til alle. Forslag til indsats: Gennemgå målbeskrivelsen og få lavet en plan sammen med lægerne i Vejle for opholdet i Vejle, således at opholdet ikke opleves som meget langtrukket og uden reel læringsværdi. Tidshorisont: 3 måneder Nr. 3 Indsatsområde: Afdelingen har rigtig mange gode og konstruktive emner de arbejder med, som kan forbedre uddannelsen. Vi vil foreslå at man laver en struktureret plan til hvad skal opnås i næste fem år og hvad skal prioriteres Forslag til indsats: Udarbejdelse af en 5 års plan for uddannelsen i afdelingen. Tidshorisont: 6 måneder Nr. 4 Indsatsområde: Optimering af booking system således at man kan book hernie og gald i et leje og får bedste uddannelse fra dem. Forslag til indsats: koordination af booking med UAO og speciallæge gruppen. Tidshorisont: 8 måneder
--	--