

Fra: [CHR-FP-Lægeuddannelsen](#)
Til: [Kristine Sarauw Lundsgaard](#); [Tobias Kongstad-Hansen](#); [Ulrik Dyrbye Hansen](#); [Lise Møller](#)
Emne: VS: Om inspektorrapporten fra et opfølgende den 5. oktober 2023 på Medicinsk afdeling M2 - Holbæk Sygehus.
Dato: 3. januar 2024 07:47:28

Fra: SST Inspektør <inspektor@sst.dk>

Sendt: 2. januar 2024 14:53

Emne: Om inspektorrapporten fra et opfølgende den 5. oktober 2023 på Medicinsk afdeling M2 - Holbæk Sygehus.

Inspektorrapporten fra besøget findes på Sundhedsstyrelsens hjemmeside – <https://www.sst.dk/da/-/media/Inspektorrapporter/Oest/Holbaek-Sygehus/Medicinsk-Afdeling/Inspektorrapport-051023.ashx>

Vi har disse kommentarer:

Det drejer sig om et opfølgende besøg på Medicinsk afdeling M2 på Holbæk sygehus. Seneste inspektorbesøg var i april 2022. Umiddelbart efter seneste besøg blev den daværende afdeling splittet i to selvstændige afdelinger M1 og M2. M2 har grenspecialerne i intern medicin gastroenterologi og hepatologi, geriatri og reumatologi. Herudover har de fagområde i neurologi fase 2. Afdelingen har læger i introduktions og hoveduddannelse i intern medicin i primært reumatologi og geriatri samt herudover hoveduddannelse i almen medicin. Der er 8 introlæger og 11 hoveduddannelseslæger ifølge selvevalueringen.

Selvevalueringen er udarbejdet af et passende antal af læger fra alle vagtlag. Afdelingens temascore er overvejende tilstrækkelig med 11 temaer i denne kategori. Afdelingen har selv scoret læring og kompetencevurdering som utilstrækkelig og temaerne medicinsk ekspert akademiker, professionel og undervisning som særdeles god. Inspektorerne er overordnet enige i afdelingens temascore de rykker dog 2 temaer det er læring og kompetencevurdering som de vurderer tilstrækkeligt mod afdelingens utilstrækkeligt, og undervisning som ligeledes vurderes tilstrækkeligt mens afdeling har scoret dette som særdeles godt. Begge ændringer er velbegrundede i rapporten.

Ved besøget var alle lægegrupper velrepræsenteret. Der var deltagelse af afdelingsledelse og sygehus direktionen.

Inspektorerne beskriver en ung afdeling der har fungeret selvstændigt i 1,5 år. Afdelingen har været præget af skift i cheflæge og man har en udfordring med rekruttering af speciallæger, der er på besøgstidspunktet 5 vakante speciallæge stillinger, hvilket blandt andet har ramt specialet gastroenterologi og hepatologi hvor afdelingen aktuelt kun har en enkelt speciallæge der er fraværende pga. barselsorlov hvilket vanskeliggør uddannelse i dette speciale. Ud over dette betyder mangel på personale i plejegruppen at antallet af sengepladser er nedjusteret. Inspektorerne beskriver en bred fællesafdeling med tre sengeafsnit forankret i de 3 specialer.

Det er 3 travle afdelinger men hvor belastningen er meget ujævnt fordelt og den uddannelse der tilbydes på de forskellige afsnit er forskellig kvalitet. Det geriatriske afsnit roses for gode uddannelsesmuligheder med mulighed for kompetenceudvikling og supervision. De øvrige afsnit har større udfordringer på disse punkter hvilket gør uddannelsen sårbar, bl.a. pga. mangel på speciallæger.

Inspektorerne beskriver dog samtidig en samlet afdeling med stor vilje og som trods den korte eksistens har formået at arbejde aktivt for at få uddannelsen i den rigtige retning. De roses for en god tone og atmosfære. Manglerne består primært i manglende struktur og rammer for uddannelsen. Der beskrives f.eks. at stor individuel variation i hvordan værktøjer og systematik anvendes til f.eks. kompetencevurdering.

Der tilbydes undervisning flere gange ugentlig men det er uklart om den tilbudte undervisning imødekommer de behov yngre læger har for at modtage og formidle undervisning.

Status på indsatsområder: Inspektorerne har gennemgået indsatsområderne fra seneste besøg og vurderer at de enten er implementeret eller at der arbejdes med dem. Flere er medtaget i indsatsområderne for dette besøg også.

Afdelingen og inspektorerne er under besøget blevet enige om følgende indsatsområder der skal støtte afdelingens uddannelse:

1. Skemalagt vejledertid
2. Kompetenceopnåelse
3. Supervision
4. Undervisning og konferencer.

Alle indsatsområder er fulgt af konkrete forslag til indsatser der kan medvirke til at afdelingen opfylder disse.

Sundhedsstyrelsen er enige i ovenstående indsatser som vi finder vil optimere afdelingens uddannelsespotentiale. Vi vil gerne rose afdelingen for den store indsats de gør for yngre lægers uddannelse. Der er tale om en afdeling der på bare 1,5 år ud over at skulle etablere sig som ny selvstændig afdeling, skift i ledelse og rekrutterings udfordringer har formået at bedre deres uddannelsesindsats markant siden sidste inspektorbesøg.

Det ses tydeligt ved en sammenligning af den seneste og denne nye inspektorrapport hvor afdelingens blandt andet er gået fra 6 utilstrækkelige til nu udelukkende tilstrækkelige og særdeles gode temaer. Der er et stort uddannelsespotentiale her hvis afdelingen fortsætter denne positive udvikling, hvilket formegentlig også vil få en positiv effekt på rekrutteringen. Så sundhedsstyrelsen vil opfordre til at det gode arbejde fortsættes.

Der planlægges med, at næste inspektorbesøg finder sted som et rutinebesøg i efteråret 2027 eller snarest muligt derefter.

Ovenstående er sendt til afdelingen, sygehusledelsen, sygehusregionen, videreuddannelsesregionen, det videnskabelige selskab og Følgegruppen for Inspektorordningen.

Med venlig hilsen

Inspektorsekretariatet
Sundhedsstyrelsen
Enhed for Uddannelse
T +45 72 22 74 00
sst@sst.dk



SUNDHEDSSTYRELSEN

Læs [her](#) om hvordan Sundhedsstyrelsen behandler personoplysninger.

[X](#) • [LinkedIn](#) • [Facebook](#) • sst.dk

Denne e-mail indeholder fortrolig information. Hvis du ikke er den rette modtager af denne e-mail eller hvis du modtager den ved en fejltagelse, beder vi dig venligst informere afsender om fejlen ved at bruge svarfunktionen. Samtidig bedes du slette e-mailen med det samme uden at videresende eller kopiere den.

Inspektorrapport

Afdelingsnavn	Medicinsk afdeling M2
Hospitalsnavn	Holbæk sygehus
Besøgsdato	05.10.2023

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	
Arbejdstilrettelæggelse - Tilrettelæggelsen tager hensyn til videreuddannelsen af læger			x	
Læringsmiljøet på afdelingen			x	

--	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år: Ja.

Deltagere (antal)

Afdelingens Kontakt Direktør Dan Bruun Petersen

Speciallæger: 7

Uddannelsessøgende læger (antal i hvilke stillinger): 5 introduktionslæger, 4 hoveduddannelseslæger

Cheflæge: Jeanette Ehlers, Chefsygeplejerske: Aslaug Jørgensen

1 UAO og 1 UKYL

Godkendt af afdelingen	JA
------------------------	----

Konklusion og kommentar til besøg	Rammerne: Medicinsk afdeling varetager uddannelse af introduktionslæger i intern medicin samt HU-læger i geriatri, reumatologi, almen medicin og arbejdsmedicin. Afdelingen varetager de intern medicinske specialer intern medicin: geriatri, gastroenterologi, reumatologi og fase 2 apopleksipatienter. Afdelingen har været selvstændig i 1 år, cheflægen har været ansat i 1 måned, chefsygeplejersken 1,5 år. De to UAO'er er ansat indenfor det seneste år. Afdelingen består af 3 sengeafsnit. Apopleksiafsnit med fastansatte neurologer, geriatrisk sengeafsnit og medicinsk observations afsnit (MOA) med en fastansat ledende overlæge som er speciallæge i nefrologi. Gastroenterologien er lige nu kun bemandet med 1 speciallæge, som aktuelt er på barsel. Afdelingen mangler ca. 5 speciallæger, hvorfor man har prioriteret at ansætte flere uddannelseslæger, og resten forsøges dækket med konsulenter. Grundet personalemangel i plejegruppen er der, på tværs af hele sygehuset, aktuelt nedjusteret i antal senge og samtidig omstrukturering i sengeafsnit og ansvaret for disse. Der er en bred fællesafdeling som er forankret i de forskellige specialer.
--	--

	Der er tale om 3 travle afdelinger men med ujævn belastning. Man ser en skæv fordeling af speciallæger som ligeledes giver en ujævn uddannelse i pågældende specialer. Indtryk af at der i den geriatriiske afdeling er gode uddannelsesmuligheder, kompetenceudvikling og god mulighed for supervision. Andre afsnit har større udfordringerne og uddannelsen bliver mere sårbar. Allokering af speciallægeressourcer er ujævn. Vi ser en afdeling med stor vilje, god tone og god atmosfære. Men ser også en afdeling der er ny og ung på uddannelsessiden, hvor man arbejder i den rigtige retning, men samtidig mangler struktur og rammer. Inden for kompetencevurdering er der stor individuel variation i hvordan værktøjer og systematik anvendes. Det er dog vores klare indtryk, at der arbejdes med kompetencevurdering, kompetenceopnåelse og -godkendelse, hvorfor vi har valgt at rykke den fra "utilstrækkelig" til "tilstrækkelig". Vi har dog samtidig lavet det til et indsatsområde for at opnå yderligere kvalitet i uddannelsen. Der tilbydes undervisning af speciallæger og yngre læger flere gange om ugen efter morgenkonferencen. Der er også undervisning alene for de yngre læger, hvor speciallægerne dog ikke altid er tilstede, hvorfor det er uklart, om undervisningen er målrettet nok til at dække det behov yngre læger har for at modtage undervisning og selv formidle undervisning. Derfor rykkes temaet "undervisning" fra "særlig god" til "tilstrækkelig". Det er en forudsætning for at der kan være gastromedicinsk uddannelsesfunktion, at der er speciallæge i gastroenterologi til stede. Man har forsøgt med supervision fra Køge, men det er alles opfattelse at dette ikke har fungeret optimalt. Særligt idet uddannelseslæger har siddet med relativt komplicerede gastroenterologiske problemstillinger. Er ikke medtaget som et indsatsområde, da afdelingsledelse og direktion erkender problemet og anfører at det er løst. Der er diskussion af at MOA ikke nødvendigvis er det mest optimale uddannelsessted til en ny introduktionslæge, som ikke har haft interne medicin før. Afdelingen vil overveje at prioritere hvor de nye introlæger starter ud fra deres erfaringsniveau.
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	Seneste inspektorbesøg: 05-04-2022 Brug af uddannelsesplaner og vejledningstid er implementeret. Alle har en plan, og man har indtryk af, at

	de bruger den. Alle angiver at få vejledningstid men ikke systematisk og således ikke skemalagt, som der var lagt op til. Vi ser det som en konsekvens af, at afdelingen er ny og har derfor valgt at tage det med som et indsatsområde. Vi har ikke indtryk af, at alle tænker uddannelse på samme måde, men alle har fokus på at uddanne. Supervision skal blive en del af afdelingens fælles kultur. Der er markant bedre tone og psykologisk tryghed blandt alle læger på tværs af alle uddannelsestrin. Afdelingen har også særlig arbejdsmiljømæssigt fokus på dette. Alle har vejlederkursus og yngre læger fungerer som vejledere. Mesterlære efterspørges stadig, da der beskrives stort læringsmæssigt udbytte ved dette. Qua de personalemæssige udfordringer er man ikke i mål med dette, men der er fokus på det. Afdelingens speciallægebemanding giver udfordringer i nogle funktioner.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen:	Nr. 1 Indsatsområde: Skemalagt vejledertid Forslag til indsats: Prioriter vejledertid. Skemalagt i vagtplanerne. Brug evt. sekretærressourcer og udarbejd en instruks omkring det. Tidshorisont: 2 mdr Nr. 2 Indsatsområde: Kompetenceopnåelse Forslag til indsats: Rammerne omkring kompetenceopnåelse er ikke veldefinerede. Overvej fælles kompetencevurderingsmøder for læger på de enkelte uddannelsesniveauer med gennemgang og godkendelse af kompetencer. Tidshorisont: 6 mdr

Nr. 3

Indsatsområde: Supervision

Forslag til indsats: At gøre supervision til en daglig ting.

Brush-up af vejledere ift. hvad forventes at ligge i en direkte supervision. Ikke alle har rutinen i direkte supervision eller nok kendskab. Hav kompetencekort fysisk klar og let tilgængelige.

Tidshorisont: 12 mdr

Nr. 4

Indsatsområde: Undervisning/Konferencer

1. Forslag til indsats: Gentænke konferencerne og undervisning i forhold til læringsudbyttet. Overvej konference på tværs af specialer, men overvej også, at der kan være udbytte af en større konference i nogle tilfælde og udbytte af en mindre i andre.

Tidshorisont: 6 mdr