

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002891
Afdelingsnavn	Øre-næse-halskirurgi
Hospitalsnavn	Regionshospitalet Gødstrup
Besøgsdato	05-09-2024

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	Ugequiz Grisekursus Forskningsbootcamp for alle afdelingens læger Journalclub månedligt Uddannelsespotentiale som fast punkt ved morgenkonference Store uddannelsesdag (temadag) 3 obligatoriske region nord kursusdage i intro (ultralyd+skopi+vestibulogi) Medarbejderkompas app (personlig intro til afdelingen praktisk såvel som fagligt) Usædvanligt progressivt syn på fleksibilitet ifht forskning, deltid og individuelle behov
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	1 – lægefaglig direktør Jens Friis Bach
Speciallæger	7 speciallæger/vejledere heraf 2 UAOer : Ditte Hermansen og Frank Mirz Cheflæge: Anne Louise Bach Christensen
Uddannelsessøgende læger	2 introlæger 6 HU læger
Andre	Ledende sekretær med ansvar for vagtplan og OP booking Oversygeplejerske og ledende sygeplejerske

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Anne Louise Bach Christensen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Frank Mirz
Inspektor 1	Mette Bay

Inspektor 2	Thomas Frank Flyger
Evt. inspektor 3	Stefanie Juul Hyldahl

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Velplanlagt og velstruktureret besøg. Alle materialer fremsendt rettidigt og mere end fyldestgørende. Fra første øjeblik i afdelingen kan man tydeligt mærke, at en god uddannelseskultur gennemsyrrer alt, hvad der foregår i afdelingen. Uddannelse er tænkt ind som en naturlig del af dagligdagen i alle personalegrupper lige fra morgenkonferencens start. Uddannelsespotentiale er et fast punkt på dagens morgenkonference, hvor man gennemgår dagens programmer for mulige uddannelsessituationer fx kirurgiske indgreb som fordeles efter de uddannelsesmæssige behov, hvor man kan bytte rundt i funktionerne for at tilgodese individuelle uddannelsesmæssige behov. Internt mellem de uddannelsessøgende er der også en god kultur, hvor man formår at fordele uddannelsesmæssige ressourcer fx kirurgiske indgreb efter hvem der har det som fokus på det pågældende stadie i deres uddannelse, fremfor kun at tilgodese egne behov. Der hersker i afdelingen en tydelig stemning af tryghed, som skabes af en meget dedikeret stab af UAOer, cheflæge, sygeplejefaglig og sekretærmæssig ledelse samt afdelingens faste speciallæger. Det giver mulighed for, at alle fra yngste til ældste tør ytre sig med fagligt spørgsmål, input eller diskussioner som bigrager til at højne det faglige niveau. Afdelingen har ikke kun i ord, men også i handling en model, hvor man arbejder med arbejdsmiljøet som en grundpille
-----------------------------------	---

som forudsætning for 3 ligevægtede områder ifa produktion, forskning og uddannelse.

Afdelingen er i sin grundindstilling præget af en forbedringskultur, som gennem mange år trods et godt uddannelsesmiljø hele tiden har udfordret sig selv på potentielle forbedringer. Man fristes ikke til at hvile på laurbærrene.

Uddannelsesplaner og kompetencekort er implementeret og anvendes.

Det er nemt for de uddannelsessøgende at tage kompetencekortene, da de i dagstid altid kan tilkalde en supervisor.

Svarende til akademikerrollen har afdelingen en usædvanlig god kultur hvor det bliver en naturlig del at deltage i forskning så snart man starter i afdelingen. Afdelingens professor Therese Ovesen er opsøgende og i løbet af de første 14 dage på afdelingen, er der tilbud om deltagelse i forskningsprojekt. Afdelingen har aktuelt 12 PhD studerende. Derudover afholdes der årligt en forsknings bootcamp i en weekend, hvor alle afdelingens læger deltager.

Skema lægges primært af ledende sekretær, hvor de basale funktioner udfyldes. Herefter færdiggør UAO skemaet med øje for individuelle uddannelsesplaner og ønsker, bl.a. dubleringer.

Afdelingen har gode faciliteter til træning af individuelle kirurgiske færdigheder, såsom bronkoskopi og mastoidektomi. Der er et stort ønske om, at der etableres tværfaglig scenarietræning særligt mhp. træning af vanskelig luftvej.

	Konklusion: Uddannelsesniveauet i afdelingen er misundelsesværdigt højt og det er svært at komme med oplagte forbedringsforslag. Det er en væsentlig pointe, at det ikke alene er de gode konkrete indsatser, som giver en god uddannelse i afdelingen, men i lige så høj grad en særlig kultur blandt alle faggrupper med ønsket om en god speciallægeuddannelse. Afdelingen er beriget med to fantastiske UAO'er, en professor og en cheflæge, der i samarbejde formår at skabe denne kultur der forplanter sig i hele afdelingen. Vi ser frem til et nyt inspirationsbesøg om 4 år.
Status for indsatsområder	Mere struktureret supervision mhp. "kvalitetssikring" af den uddannelsessøgende. Vurderes tilstrækkeligt opfyldt. Teoretiske emner gennemgås i form af ugequiz, hvor pensum gennemgås ved uddannelsessøgende med uddybende spørgsmål og nyeste viden fra speciallæger. Der foregår direkte supervision af klinisk arbejde i forbindelse med udfydelse af kompetencekort.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: At fastholde nuværende uddannelsesniveau må anses for værende særdeles tilfredsstillende. Forslag til indsats: Tidshorisont: fra nu Nr. 2 Indsatsområde: Indførelses af regelmæssig scenarietræning i samarbejde med anæstesi og operationssygeplejersker

	Forslag til indsats: Det er på inspektorbesøget nævnt for sygehusledelsen, således at det anbefales at afdelingen tildeles midler til gennemførelse. Tidshorisont: 1 år
--	---