

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00001837
Afdelingsnavn	Onkologisk Afd R
Hospitalsnavn	Odense Universitetshospital
Besøgsdato	15-09-2014

Temaer

Score	Utilstrækkelig	Behov for forbedringer	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	manglende bemanning overskygger aktuelt afdelingens gode vilje til uddannelse
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	0

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Ja
Speciallæger	Ja
Uddannelsessøgende læger	Ja
Andre	Ja

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Peter Sørensen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Lars Bastholt
Inspektor 1	Hella Danø
Inspektor 2	Kirsten Gedske Daugaard
Evt. inspektor 3	

Konklusion og kommentar til besøg	Afdelingen har helt klart fokus på uddannelse af yngre læger, men indsatsen viger aktuelt for en betydende mangel på yngre læger. Dette problem menes at være løst til november.
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Øge tid i radioterapi	Se punkt 3 nedenfor	1 år
2	Ansættelse af I læger	Øget interesse for fag ved øget synlighed under lægeuddannelse. Gøre stillingsopslag mere attraktive	Uger/ få måneder
3	Sikre ensartede gode supervisionsmuligheder i alle teams	Dialog med GI team	uger
4	Karrierevejledning af H læger	Have en rådgivende funktion overfor hoveduddannelseslæger der er i gang med deres sidste år af hoveduddannelsen. Hvilken retning bør de satse på, hvad kan gøre dem attraktive som afdelingslæger	vedvarende
5	Synlig forskning	Sikre at afdelingens forskning og PhD studerende er mere synlige for de læger der har fast	Vedvarende

		arbejde i klinikken	
--	--	---------------------	--

1. Uddannelse er aktuelt truet af mangel på læger og høj arbejdsbelastning. Det er specielt udtalt for I-læger. Der er behov for en ekstraordinær indsats for at fastholde og rekruttere uddannelseslæger.
2. Teamkonference og mulighed for supervision fungerer godt bortset fra et enkelt team hvor den fungerer meget dårligt (GI team). Der er behov for at bringe konferencer for dette team på niveau evt. vha. erfaringsudveksling

Uddannelsen i stråleterapi er med gode muligheder for oplæring og supervision men for kort. Det er ikke defineret hvad man skal mestre på forskellige uddannelsesniveauer

Der er planer om mere tid i stråleterapien for de uddannelsessøgende læger så de får mere rutine det initiativ støttes af inspektorerne.

Det foreslås at der udarbejdes beskrivelse af uddannelsessøgende lægers funktioner og kompetencer i radioterapien således at niveauet sikres og de f.eks. kan godkende simple planer.

Der er behov for karriere vejledning for de H-læger der snart afslutter speciallægeuddannelsen med henblik på fastholdelse

Den forskning der foregår, er synlig for de mere seniore uddannelseslæger men ikke for de yngre. Man kunne med fordel trække mere på de ph.d.-studerende til f. eks undervisning.