

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00004334
Afdelingsnavn	Øre-Næse-Hals-afdeling
Hospitalsnavn	Aalborg Universitetshospital
Besøgsdato	10-09-2025

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	
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	48

Deltagere

Sygehusledelse	Udd.koordinator Trine Guldberg og Dir. Søren Hjortshøj
Afdelingsledelse	Chefspl. Karoline Hansson, Led.sekr. Mette Bjerre, Cheflæge Henrik Jacobsen, UAO Kirsten Hald
Speciallæger	10
Antal KBU-Læger	0
Antal I-Læger	5
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange I-læger, der er i hvert speciale	
Antal HU-Læger	9
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange HU-læger, der er i hvert speciale	
Andre	

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Henrik Jacobsen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Kirsten Hald
Inspektør 1	Mette Bay
Inspektør 2	Thomas Frank Flyger
Evt. inspektør 3	Anne-Sophie Homøe

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Der er tale om et genbesøg efter 2 år. Velstruktureret og veltilrettelagt program. Programmet var denne gang struktureret mere fokuseret med fokus på opfølgning på tidligere indsatsområder, hvilket skønnes hensigtsmæssigt. Siden sidst var der kommet øget fokus på formaliseret ØNH-undervisning. Generelt er der godt styr på de uddannelsesmæssige formalia. De uddannelsessøgende læger har vejledere, vejlederne har vejlederkurser og der afholdes vejledermøder. Der foreligger uddannelsesprogrammer og individuelle uddannelsesplaner. Uddannelsessøgende læger og vejledere er bekendte med kompetencekortene som benyttes. Forskningsmæssigt er de fleste uddannelsessøgende læger i gang med noget. Der er lige ansat en speciallæge som ny forskningsleder. De yngre læger efterlyser mere systematisk kirurgisk oplæring, idet man oplever, at denne er mangelfuld og kan virke lidt tilfældig. I umiddelbar optakt til inspektorbesøget har man fået en aftale på plads, hvor de uddannelsessøgende kommer med en speciallæge til Thisted mhp. fokuseret kirurgisk oplæring. Her er tale om et elektivt kirurgisk afsnit, hvor oplæringen kan foregå i uforstyrrede rammer. Det er generel enighed om, at det er et godt og positivt tiltag for den kirurgiske oplæring. Der er i dele af reservelægegruppen en bekymring for, at tiltaget er midlertidigt/kortvarigt. Denne bekymring vendes med ledelsen, og afdelingsledelsen forsikrer, at der er tale om et permanent tiltag.
--	---

	En stor del af afdelingens uddannelsesmæssige ressourcer og overskud går til at servicere en meget stor gruppe medicinstuderende – op mod 12 ad gangen! – som har klinisk ophold i afdelingen. Disse skifter hver 14. dag. Der er ofte en medicinstuderende med på alle ambulatorie- og operationsstuer på en given dag, og de uddannelsesmæssige ressourcer, som bruges på dem, kan ikke prioriteres til den postgraduate uddannelse, hvilket truer denne. Der hersker et godt sammenhold i gruppen af uddannelsessøgende læger og en god kultur reservelægerne iblandt. Indenfor øre, næse-bihule og foniatri er der også en god uddannelseskultur. Der beskrives imidlertid i flere fora under besøget en kultur, hvor læringen indenfor hals- og cancerkirurgi er udfordret af en manglende velvilje fra speciallægesiden. Blandt søjlens speciallæger forklarer man situationen med arbejdspress, produktionskrav og tidsknaphed. Samarbejdet med afdelingens øvrige personale beskrives som meget velfungerende. Uddannelsen som afdelingen giver, er siden sidst øget pga. et reduceret antal af staffmeetings (fælles for hele hospitalet) til ca. halvdelen af morgenundervisningerne, og der gives derfor nu mere øre-næse-hals-specifik undervisning, hvilket er positivt. Der afholdes årlige 3-timersmøder. Herudover er der planlagt caseundervisning i 5 min. hver torsdag og speciallægeundervisning x 1 pr. kvartal. Der efterspørges dog fortsat en kultur, hvor konkrete aktuelle patientcases i hverdagen diskuteres, uddybes og problematiseres i plenum under konferencerne for at højne læringsværdien af konferencerne, som kan have mere karakter af driftsmøde end et fagligt diskussionsforum.
--	---

	Overordnet tilfredshed blandt senkursisterne, som bliver tilgodeset med oplæring kirurgisk, men for introlæger og tidlige kursister opleves der, at man står i stampe uden at opleve fremdrift i kompetencerne, hvilket overvejende opleves som manglende fokus på deres uddannelse i skemalægningen ift. senkursisterne. Afdelingen står overfor flytning til ny matrikel indenfor ½ år, hvilket kan virke begrænsende på mulighederne for at indføre nye initiativer.
Status for indsatsområder	Nr. 1 Indsatsområde: Arbejdstilrettelæggelse tilgodeser ikke uddannelse i tilstrækkelig grad. Forslag til indsats: UAO deltager i skemalægning Tidshorisont: 3mdr Status: Skemalægningen for de uddannelsessøgende læger er todelt. Introlæger og tidlige kursister (forvagter) lægges af en tidlig kursist. Senkursister (tilhører bagvagtslaget) skemalægges af en overlæge. Generelt opleves det, at for senkursisterne kan uddannelse bedre tilgodeses i skemaet. For forvagterne oplever man ofte at være låst af driftsmæssige krav, hvorfor det kan være svært at lægge et skema som i ønsket grad tilfredsstillende uddannelsen. UAO gennemser skemaet. Nr. 2 Indsatsområde: Morgenkonferencer og formaliseret undervisning mangler øre-næse-halsrelevant læringsværdi Forslag til indsats: Prioritering af undervisning i afdelingen Tidshorisont: 3mdr Status: Uddannelsen som afdelingen giver, er siden sidste besøg reduceret i antallet af staffmeetings (fælles for hele hospitalet) til ca. halvdelen af morgenundervisningerne, og

	der gives nu mere øre-næse-hals-specifik undervisning, hvilket er positivt. Der efterspørges fortsat en kultur hvor konkrete aktuelle patientcases i hverdagen diskuteres, uddybes og problematiseres i plenum under konferencerne for at højne læringsværdien af konferencerne, som kan have mere karakter af et driftsmøde end et fagligt diskussionsforum. Nr. 3 Indsatsområde: Kirurgisk oplæring Forslag til indsats: Udnyttelse af den ekstra kapacitet af uddannelseslæger til dublering på flere operationsstuer. Tidsblokering på operationsprogrammer til uddannelse. Mere synliggørelse og bedre udnyttelse af de forskellige muligheder for kirurgisk oplæring. Tidshorisont: 3mdr Status: I umiddelbar optakt til inspektorbesøget har man fået en aftale på plads, hvor de uddannelsessøgende kommer med en speciallæge til Thisted mhp fokuseret kirurgisk oplæring. Her er tale om et elektivt kirurgisk afsnit, hvor oplæringen kan foregå i trygge uforstyrrede rammer. Det er generel enighed om, at det er et godt og positivt tiltag for den kirurgiske oplæring. Der er i dele af reservelægegruppen en bekymring for, at tiltaget er midlertidigt/kortvarigt. Afdelingsledelsen forsikrer, er der tale om et permanent tiltag.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Fasthold kirurgisk oplæring i Thisted Forslag til indsats: Det vurderes af afgørende betydning for afdelingens kirurgiske uddannelse, at det nye tiltag med kirurgisk oplæring i Thisted forbliver et permanent tiltag og at der bliver fokus på oplæring af uddannelsessøgende læger og ikke blot tale om produktion. Tidshorisont: Løbende

Nr. 2

Indsatsområde: Kulturforbedring i hals- og cancerkirurgi

Forslag til indsats: Her er ingen nemme løsninger. Det vurderes, at der trods produktionskrav mv. er ydre rammer til stede for en øget prioritering af uddannelsen. Det foreslås, at man med faste intervaller holder møder mellem uddannelsesteamet og speciallægerne i søjlen mhp. løbende fokus på uddannelsesopgaven samt understrege betydningen af kontinuerlig supervision i for de uddannelsessøgende.

Tidshorisont: Løbende

Nr. 3

Indsatsområde:

Bedre arbejdstilrettelæggelse for reservelægerne med fokus på uddannelse og involvering af UAO i alle skemaer, som således gennemgås med uddannelsesblik.

Der bør også være øget fokus på, hvordan PAL-funktionen kan integreres i den kliniske hverdag. En mulighed er, at operatøren selv deltager i stuegang på egne patienter, hvilket vil kunne understøtte kontinuiteten i forløbet og samtidig aflaste den stuegangsgående læge.

Endelig:

Antallet af tilknyttede medicinstuderende til en relativt lille afdeling virker som en overvældende stor opgave at løfte.

Medicinstuderende og uddannelseslæger vil uvægerligt komme til at konkurrere om de samme uddannelses-situationer, og man kunne frygte, at de uddannelsessøgende læger vil blive klemt.

Løsningen herpå er naturligvis færre studerende, hvilket må diskuteres på højere plan.