

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002709
Afdelingsnavn	SVS Øre-Næse- Hals Sygdomme Afdeling
Hospitalsnavn	Esbjerg Sygehus Grindsted Sygehus
Besøgsdato	27-11-2024

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	Daglig sweeperfunktion ved speciallæge, som sidder fysisk tilgængelig i ambulatoriet. Funktionen bruges til umiddelbar supervision både i ambulatoriet samt på operationsgangen. Funktionen benyttes ligeledes til at frigive uddannelseslæger fra ambulatoriet til operationsgangen. Månedlig skemalagt uddannelsesdag til alle uddannelseslæger til selvvalgt fokusområde. Ingen fysisk mødepligt. Der er hver måned skemalagt supervisions-tid i ambulatoriet til fysisk supervision af konsultationer af højere kompleksitet end vanligt. Skemalagt vejledermøde en gang månedligt. Mulighed for artikelskrivning indenfor arbejdstiden. Uddannelseslæger fungerer i afdelingen som selvstændige vejledere for en medicinstuderende. De medicinstuderende er ugentligt i afdelingen over en to årig periode. Der afholdes 2 årlige uddannelsesmøder. Her drøfter uddannelseslæger bl.a. speciallægerne og der gives "reverse-feedback" til vejledere ved UKYL og UAO. Der er etableret et tværfagligt uddannelsesråd på afdelingen. Rådet består af cheflæge, UAO, oversygeplejerske samt en audiologassistent, der samlet ser på, hvordan uddannelsen i afdelingen kan optimeres for alle faggrupper. Der afholdes møde 2 gange årligt.
----------------------------	--

	Afdelingen har samarbejdsaftale med gastromedicinsk afdeling hvor uddannelseslæger har mulighed for at vedligeholde og opnå kompetencer indenfor gastroskopi. I stil hermed, arbejdes der på at genetablere et samarbejde med lungemedicinsk afdeling hvor kompetencer indenfor fleksibel og rigid bronkoskopi kan vedligeholdes og udbygges.
--	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Lægelig direktør og konstitueret administrerende sygehusdirektør Anna-Marie Bloch Müunster
Speciallæger	1 overlæge, 3 afdelingslæger. Herudover cheflæge Jakob Ingdahl Matthisson samt Uddannelsesansvarlige overlæge Carsten Grønlund Hertz
Uddannelsessøgende læger	2, én i introduktionsstilling og én i tidlig hoveduddannelse. Afdelingens uddannelseslæge i sen hoveduddannelse var fraværende gr. SOL-kursus
Andre	Deltagelse af ambulatoriesygplejeske

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Jakob Ingdahl Matthisson
Uddannelsesansvarlig overlæge	Carsten Grønlund Hertz
Inspektor 1	Syg på dagen
Inspektor 2	Katrine Helle Johannsen
Evt. inspektor 3	Jonas Bruun Kjærsgaard

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Der var tale om et rutinebesøg. Besøget var veltilrettelagt, og relevante faggrupper var til stede. Materialet til inspektorerne kunne med fordel have været modtaget tidligere. Afdelingen demonstrerer en forbilledlig uddannelseskultur, præget af fleksible rammer og en imponerende velvillighed til at lære fra sig. Uddannelsen understøttes af en flad hierarkisk struktur, hvor man løfter som ét samlet hele. Introduktion til afdelingen: Der foreligger en tilfredsstillende introduktion til både afdelingen og specialet i form af tilsendt materiale forud for start (inkl. drejebog for introduktionsstilling med gode links og et kompendium). De første 2 uger er man dublere i skemaet og man holdes vagtfri de første 2 måneder. Dette gælder også hoveduddannelseslæger, der ikke tidligere har været på afdelingen. Uddannelsesprogram: Ny målbeskrivelse for specialet er trådt i kraft i 2022, og der foreligger et godkendt uddannelsesprogram for introduktionsstilling fra 2023. Drejebogen for introduktionsstilling supplerer uddannelsesprogrammet, særligt hvad angår de i målbeskrivelsen anbefalede introduktionskurser. Der foreligger dog endnu ikke et godkendt uddannelsesprogram på hoveduddannelsesniveau. Inspektorerne er forelagt et ikke-godkendt uddannelsesprogram for hoveduddannelseslæger, der ligger til grund for den aktuelle uddannelse af en hoveduddannelseslæge i afdelingen. Inspektorerne finder kapitlerne omhandlende aktuelle delansættelse på afdeling gennemarbejdet og derfor velegnet til uddannelsesplanlægning.
--	--

	Da afdelingen har udarbejdet deres del af uddannelsesprogrammet på behørig vis og uddannelsen planlægges med udgangspunkt heri samt at afdelingen er opmærksomme på udfordringen fastholdes scoren "Tilstrækkelig" og det prioriteres som et indsatsområde at komme i mål med godkendelsen. Samtlige speciallæger har vejlederkursus, og der har været afholdt fælles brushup-kursus i vejledning indenfor de sidste år. Vejledersamtaler er skemalagte til en gang månedligt og alle uddannelseslæger har individuelle uddannelsesplaner. Uddannelsesplanernes fokusområder benyttes i arbejdstilrettelæggelsen. Der udfærdiges 360 graders evaluering, i starten og slutningen af hver (del)ansættelse. Hvilket underbygger faglig progression af ellers ofte underprioriterede lægeroller. Kompetencevurdering med brug af Mini-Cex, OSTATS og kompetencekort benyttes hyppigt og er understøttet af arbejdstilrettelæggelsen. Kompetencekort benyttes til både summativ og formativ evaluering. Leder/Administrator: Samtlige uddannelseslæger bestrider poster på afdelingen som fx UKYL og TR. Uddannelseslæger deltager i planlægningen af undervisningen, superviserer medicinstuderende samt hinanden og deltager i udarbejdelse af instrukser. Afdelingen er forskningsaktivt og uddannelseslæger inviteres aktivt til at bedrive forskning med afsæt i konkrete projekter af omfang der er passende for deres uddannelsesstrin. Alle uddannelseslæger er tilknyttet et forskningsprojekt. Der gives fri med løn til skrivning af artikler, der udgår fra
--	---

	afdelingen. Der er ansat en speciallæge som Ph.D.-studerende samt en lektor, der er tilgængelige med kontor på afdelingen. Der afholdes journalclub hver 3. måned. Undervisning og konferencenslæringsværdi: Der afholdes morgen- og middagskonference dagligt. Konferencerne er strukturerede og prioriteres af alle læger. Morgenkonferencen ledes blandt andet af uddannelseslæger. Konferencerne er med gennemgang af alle blodprøver, histologisvar samt evt. billeddiagnostiske undersøgelser til stor læringsværdi for uddannelseslæger. Alle indlagte patienter gennemgås. Akutprogrammet og operationsprogrammet gennemgås mhp. uddannelsesmuligheder, og uddannelseslæger inviteres aktivt til at overtage funktioner med særlig (operativ) læringsværdi. Til middagskonferencen gennemgås næste dags operationsprogram hvor operationsindikationen gennemgås og der sikres at der foreligger relevant billeddiagnostik. Til konferencerne drøftes gerne udfordrende eller lærelige cases og derudover er der formaliseret undervisning én gang om ugen. Denne undervisning forstås af både speciallæger og uddannelseslæger. Arbejdstilrettelæggelsen, sweeperfunktionen, samt velvilligheden fra speciallægerne skaber optimale muligheder for uddannelse i løbet af dagen. Der gives endvidere tjenestefri med løn og dækning af kursusafgift til udvalgte kurser, eksempelvis ultralydskursus til introduktionslæger. Uddannelseslægerne udtrykker stor tilfredshed med uddannelsesmiljøet på afdelingen.
--	---

	Læringsmiljøet fremstår både godt og trygt, med kontinuerlig og daglig fokus på uddannelsesmuligheder i dagligdagen. Speciallægerne udviser stor lyst til at lære fra sig. Der er let adgang til supervision/løbende konferering og kompetencevurdering. I ambulatoriet, hjælper man hinanden færdige, så ingen efterlades uden mulighed for konferering. Kirurgisk kompetenceopnåelse er betydeligt over gennemsnit hvad angår volumen og bredde. Selv ved mere avancerede indgreb, har uddannelseslæger "altid kniven i hånden", og de beskriver læring i hvert indgreb samt faglig progression. Det er endvidere muligt for kursister at opnå faglig profilering i slutningen af deres hoveduddannelse. Afdelingsledelsen samt sygehusledelsen har et stort fokus på trivsel, rekruttering og fastholdelse, hvilket skinner igennem på arbejdsmiljøet og uddannelsen af læger. Selvevaluering og scoring af tematikker: Både uddannelsessøgende og uddannelsesgivende læger har følt sig inddraget og kan genkende elementerne i SWOT-analysen. Inspektorerne har overfor gruppen af læger, præciseret hvad punkterne indeholder, og har i forlængelse deraf og med udgangspunkt i vores besøg valgt at flytte "Uddannelsesplan", "Leder/administrator", "Professionel", "Forskning" og "Læring og kompetencevurdering" op til "Særdeles god". Konklusion: Inspektorerne er imponerede over det fokus der lægges i at give lægelig videreuddannelse på Øre-, Næse- og Halsafdelingen Sydvestjysk Sygehus, Esbjerg. Der er iværksat og implementeret mange gode uddannelsesinitiativer til inspiration for andre afdelinger og samlet set vurderes afdelingen at levere en forbilledlig god videreuddannelse af uddannelseslæger.
--	---

Status for indsatsområder	1. Arbejdstilrettelæggelse: Skemalagt operations-dage til uddannelseslæger. Uddannelseslæger har skemalagte operationsdage. Grundet sweeperfunktionen samt den store velvilje fra speciallæger, dækker speciallæger ofte ind for uddannelseslæger. Herved kan uddannelseslæger gå fra ambulatoriet til uddannelses-relevante operative indgreb. 2. Indsatsområde: "Sweeper" Sweeper-funktionen er implementeret. Funktionen dækkes af speciallæger dagligt. 3. Indsatsområde: Journal Club. Journalclub er implementeret i afdelingen med afholdelse én gang pr. kvartal.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Afdelingens uddannelsesfunktion opfyldes i så høj grad, at der næsten ikke vurderes behov for specifikke indsatsområder i forbindelse med aktuelle besøg. At fastholde nuværende niveau må anses for særdeles tilfredsstillende. Da det samlede uddannelsesprogram for hoveduddannelsesforløbet dog endnu ikke er officielt godkendt og afdelingen forståeligt nok har et stort ønske herom vælges: Nr. 1 Indsatsområde: Uddannelsesprogram til hoveduddannelsesforløb Forslag til indsats: Inspektorerne foreslår at der udarbejdes og godkendes et samlet uddannelsesprogram til hoveduddannelsesforløb. Tidshorisont: 9 mdr. inkl. behandling i det specialespecikke råd og det regionale råd.

	Nr. 2 Indsatsområde: Idékatalog til uddannelsesdage Forslag til indsats: At der udarbejdes et idékatalog der skal tjene som inspiration til indholdet af de øremærkede uddannelsesdage. Tidshorisont: Indenfor 3 måneder
--	--