

Fra: [CHR-FP-Lægeuddannelsen](#)
Til: [Stefanie Plato Smithson](#); [Birgitte Rønn](#)
Cc: [Tobias Kongstad-Hansen](#); [Ulrik Dyrbye Hansen](#); [Lise Møller](#)
Emne: VS: Om inspektorrapporten fra et rutinebesøg den 7. Maj 2025 på Øre-næse-halskirurgisk afdeling og Høreklínik, Nordsjællands Hospital.
Dato: 2. juli 2025 10:42:39

Fra: SST Inspektor <inspektor@sst.dk>

Sendt: 2. juli 2025 09:40

Emne: Om inspektorrapporten fra et rutinebesøg den 7. Maj 2025 på Øre-næse-halskirurgisk afdeling og Høreklínik, Nordsjællands Hospital.

Inspektorrapporten fra besøget findes på Sundhedsstyrelsens hjemmeside – <https://www.sst.dk/da/-/media/Inspektorrapporter/Oest/Nordsjaellands-Hospital/OeNH/Inspektorrapport-070525.ashx>

Vi har disse kommentarer:

Det drejer sig om et rutinebesøg på Øre-næse-halskirurgisk afdeling og Høreklínik, Nordsjællands Hospital.

Der er tale om en afdeling, der deltager i uddannelse af læger i introduktionsstilling og hoveduddannelse i Oto-rhino-laryngologi. Der var ved selvevalueringen ansat 6 læger i introduktionsforløb og 7 læger i hoveduddannelse.

Der var bred repræsentation ved selvevalueringen og ved inspektorbesøget deltog et udvalg af alle relevante parter.

Afdelingen havde forud for besøget vurderet temaerne "akademiker" og "forskning" som utilstrækkelige. Inspektorerne var enige heri og vurderede desuden "arbejdstilrettelæggelse" som utilstrækkelig. Samme score gav de temaet "uddannelsesprogram", som det ikke var lykkedes dem at finde på videreuddannelsesregionens hjemmeside. De resterende temaer blev af både afdelingen selv og inspektorer vurderet som tilstrækkelige eller særdeles gode, med en overvægt af tilstrækkelige.

Inspektorerne beskriver en afdeling med et godt uddannelsesmiljø, hvor alle ønsker at bidrage til uddannelsen. Uddannelse er tænkt ind i vagtplanlægningen gennem faste funktioner (buffer, sweeper, supervisor), der muliggør supervision og læring. Kompetencekort anvendes regelmæssigt, og planlægningen heraf er under videreudvikling på baggrund af forslag fra uddannelseslægerne. Der sker systematiseret oplæring og introduktion, og uddannelseslægerne føler sig generelt trygge. Der beskrives at være stor tilfredshed med den ledende uddannelsesansvarlige overlæge.

Samtidig fremhæver inspektorerne en række forhold, der hæmmer uddannelsen. Manglende mulighed for kontinuitet i ambulatoriet og for at følge egne patientforløb begrænser læringsudbyttet. Vejledersamtaler er ikke alle skemalagte, og der er behov for bedre struktur på dette område. Uddannelseslægerne oplever, at der ikke er sikret tilstrækkelig mulighed for læring i rollen som akademiker og forsker, og endelig medfører ændringer i sygeplejerskebemandingen i vagten utryghed blandt uddannelseslægerne, hvilket har betydning for læring i akutte situationer.

Indsatsområderne fra sidste besøg i 2020 er imødekommet, med undtagelse af vejlederfunktionen. Der er sket tydelige fremskridt på området, men der er fortsat behov for en mere systematisk planlægning af vejledersamtalerne.

Under besøget har afdelingen og inspektorer aftalt en række indsatsområder. Sundhedsstyrelsen kommenterer ikke på strukturel planlægning som sygeplejerskebemanding i vagten, men forventer at bemandingen planlægges således, at patientsikkerheden samt uddannelseslægenes læringsudbytte fortsat sikres. Sundhedsstyrelsen er i øvrigt enig i de øvrige indsatsområder, som findes at ville optimere afdelingens uddannelse. Der er beskrevet konkrete forslag til løsningsmuligheder i rapporten. Derudover forventes det, at afdelingen vil sikre læring i lægerollen som akademiker og forsker, som på baggrund af besøget blev vurderet utilstrækkelig.

Sundhedsstyrelsen har siden modtagelse af rapporten været i kontakt med videreuddannelsessekretariatet. Herfra oplyses det, at der foreligger uddannelsesprogram, men at dette ikke er offentligt tilgængeligt, hvilket sekretariatet arbejder på. På baggrund af rapportens indhold og Sundhedsstyrelsens efterfølgende kontakt med videreuddannelsessekretariatet vurderes det, at der er tale om en afdeling med et overordnet godt læringsmiljø. Samtidig er der på visse områder identificeret nogle udfordringer, som aktuelt begrænser uddannelsesmiljøet. Med relevant støtte fra videreuddannelsessekretariatet og sygehusledelsen er det forventningen, at afdelingen har mulighed for at kunne indfri de aftalte indsatsområder indenfor den aftalte tidshorisont. Uddannelsesniveaulet forventes dermed at kunne løftes på de områder, hvor der aktuelt er fundet utilstrækkelige forhold.

For at støtte afdelingen i at indfri de aftalte indsatsområder og styrke uddannelsesmiljøet, bedes afdelingen indsende en skriftlig status til Sundhedsstyrelsen på de identificerede udfordringer samt på arbejdet med indsatsområderne inden udgangen af maj 2026. Sundhedsstyrelsen vil herefter vurdere behovet for opfølgning og tidspunkt for næste besøg efter dialog med videreuddannelsessekretariatet. Såfremt status peger på en tilfredsstillende udvikling, forventes næste inspektorbesøg at kunne planlægges som et rutinebesøg.

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.

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

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00004151
Afdelingsnavn	Øre-næse-halskirurgisk afdeling og Høreklubnik
Hospitalsnavn	Nordsjællands Hospital
Besøgsdato	07-05-2025

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	Der er i konferencelokalet lavet meget flot og overskuelig oversigt over kompetencekort for de forskellige uddannelseslæger. Oversigten er inddelt i kompetencekort for hhv. intro samt hoveduddannelse, og hoveduddannelsen er inddelt yderligere op efter hvornår i HU man forventer de forskellige kompetencekort skal tages. Der kan sættes rød, gul eller grøn markering ud for kompetencekortet for hver uddannelseslæge, således de selv og speciallægerne kan følge med i, hvor langt de er i at tage kompetencekortene. Det synliggør kompetencekort i afdelingen og tavlen anvendes i det daglige. Der er udarbejdet en meget brugbar skabelon for uddannelsesplan, som især værdsættes af hovedvejledere.
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Vicedirektør Thomas Houe
Speciallæger	10 stk
Uddannelsessøgende læger	9 uddannelseslæger (5 intro og 4 HU læger hvoraf den ene var fra audiologisk afdeling)
Andre	1 læge i uklassificeret stilling, Cheflæge Hannele Maria Touvinen, Chefsygeplejerske Anne-Sofie Wezelenburg

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Hannele Maria Tuovinen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Jakob Foghsgaard
Inspektor 1	Frank Mirz

Inspektor 2	Thomas Qvist Barrett
Evt. inspektor 3	Stefanie Juul Hyldahl

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Velplanlagt besøg med materiale som blev tilsendt i god tid inden mødet. Der var udover det obligatoriske materiale fremsendt et eksempel på et introduktionsbrev til afdelingen samt en funktionsbeskrivelse af forskellige roller i afdelingen. Afdelingen havde desværre været så beskeden, at den ikke på forhånd havde fremsendt f.eks. ny skabelon til uddannelsesplan, ny skabelon til vejledersamtaler, invers feedback - samt andre af de mange gode initiativer der er gjort siden sidste besøg. Generelt har vi indtryk af et rigtig godt uddannelsesmiljø i afdelingen hvor alle ønsker at bidrage til uddannelsen. Der er i vagtskemaet dagligt planlagt med en buffer, en sweeper og en supervisor. Alle disse tre funktioner bidrager til uddannelse i afdelingen. Buffer har til opgave at dække ved evt. sygdom således uddannelsesfunktioner i afdelingen ikke bliver ramt. Hvis der ikke er sygdom eller buffer skal dække ind for andet, kan denne funktion bruges til uddannelse, hvor man selv som uddannelseslæge kan have indflydelse på, hvor det giver bedst mening at være på dagen. Sweeper, som bemandes af hoveduddannelseslæger efter min. 3 mdr., har til opgave at aflaste supervisor funktionen således supervisor (som altid bemandes af en speciallæge) har mere tid til supervision i ambulatoriet og på OP. Fungerer desuden som oplæring i at prioritere og administrere opgaver. Supervisor hjælper uddannelseslæger i ambulatorierne og kan hjælpe uddannelseslæger med at tage kompetencekort. De uddannelsessøgende oplever at der er tid til dette.
-----------------------------------	---

	Der planlægges fra juni 2025 at det skal være skemalagt hvilke læger der skal tage kompetencekort på hvilke dage, så man som uddannelseslæge, sammen med relevante vejleder, i god tid kan planlægge hvilke kort man ønsker at tage den pågældende dag. Man forventer at dette vil gøre det endnu nemmere at gennemføre kompetencekort i hverdagen fremover. Dette forslag er kommet fra de uddannelsessøgende læger og LUAO har sørget for at dette gennemføres. Alle uddannelseslæger føler sig trygge på afdelingen og oplever at der er god velvilje til at hjælpe når der spørges om hjælp. Derudover er der stor tilfredshed med LUAO som de oplever gør det særdeles godt. De uddannelsessøgende føler sig hørt og oplever også ofte at deres forslag bliver til handling. Det lykkedes os ikke at finde uddannelsesprogrammet på videreuddannelsesregionens hjemmeside. Ikke desto mindre var der på afdelingen en velfungerende individuelt tilpasset uddannelsesplan for alle uddannelseslæger. Vi opfordrer til at videreuddannelsesregionen får gjort materialet tilgængeligt. Der er god kultur for undervisning på afdelingen og god mulighed for at undervise som uddannelseslæge da der er kort undervisning i forbindelse med morgenkonference 4 dage pr. uge. Derudover modtager alle nyansatte uddannelseslæger "kørekort"-materiale og -undervisning, som de skal gennemgå før deres første vagt, for at klæde dem bedst muligt på til dette. Der er blandt HU lægerne en oplevelse af at det kan være svært at bruge sine kompetencer når man er oplært i et specialambulatorie, idet man har så få dage i hvert ambulatorie og der er langt mellem disse dage. Der er et ønske om at man opdeler funktionerne, så man efter oplæring i et bestemt ambulatorie, kort efter, får flere planlagte selvstændige dage i dette ambulatorie for at
--	---

	udnytte og udbygge de kompetencer man har tilegnet sig. I dag skal de varetage flere forskellige speciallægeambulatorier på samme tidspunkt i deres uddannelsesforløb, som gør at der er for lidt kontinuitet deres udvikling. LUAO har udarbejdet skabeloner til vejledersamtalerne for alle uddannelsesniveauer i afdelingen, som er udarbejdet ud fra målbeskrivelsen. Dette redskab er en god støtte til samtalerne hvor de individuelle planer udarbejdes. Ikke alle uddannelsessøgende oplever at deres vejledersamtaler er skemalagt på forhånd, og der er et ønske både fra uddannelsessøgende og vejleder om at dette kan systematiseres, således det lægges i vagtskemaet i forbindelse med at dette lægges. Som noget relativt nyt er der indført at man i vagten ikke kan få assistance fra specialespecifikke sygeplejersker på operationsgangen. Dette giver utryghed blandt de uddannelsessøgende, da de kan stå i akutte situationer med en sygeplejerske der ikke engang ved hvor udstyret til en given operation er. Denne ordning ser vi meget udfordrende i forhold til vagtarbejdet som uddannelseslæge. Der er indført en "frivillig-liste" som ØNH sygeplejerskerne kan skrive sig på, som så kan kaldes ind i særlige tilfælde, men her bliver telefonen ofte ikke taget og der er ikke krav om at de skal komme ind da det er frivilligt. Det er derfor en løsning der fungerer meget dårligt i praksis. Vi skal her understrege at OP.-assistancen er meget kompetent i alm. dagstid, og netop savnet i vagten. De uddannelsessøgende efterlyser bedre muligheder for at deltage i forskning og udvikle på akademikerrollen. De oplever at det kan være svært at finde ud af hvordan de kommer i gang med forskning, Der er en forskningsansvarlig overlæge i afdelingen, men både denne og de uddannelsessøgende oplever ikke, at der er afsat tid nok til
--	--

	rollen. Det opleves også at de resterende speciallæger ikke har tid nok til at hjælpe i gang med projekter. Dette medfører speciallægerne, som også mener at dette vil kræve mere administrativ tid. De uddannelsessøgende kan også se at det ville være en fordel for afdelingen hvis de kunne være med til at uddanne medicinstuderende, Dette vil kunne også bidrage positivt til en forskningsmiljø. Sygehusledelsen fortæller der er en stor forskningsafdeling som kan hjælpe og støtte de yngre læger der ønsker at komme i gang med forskning. Derudover afholdes forskningens døgn på hospitalet. Afdelingen opfordres til at benytte sig af disse tilbud samt at revurdere om der bør afsættes mere forskningsadministrativ tid. Der er betydende mulighed for at forbedre uddannelsen ved at optimere skemalægning. Der er indført central skemalægning, som i starten gav en del problemer, men alle læger oplever det er blevet bedre og der er også en meget kompetent sekretær fra afdelingen som kigger skemaet igennem og justerer til sammen med LUAO. Dog fungerer skemalægningen sådan i dag, at man som læge i afdelingen ikke kan planlægge med at se den samme patient flere gange. Dette anser vi for meget problematisk i forhold til uddannelse. Det er essentielt for uddannelsen, at de uddannelsessøgende læger kan følge op på de patienter, som de f.eks. opererer, for at få læring og feedback på deres eget arbejde. Det er samtidigt et stort ønske fra de uddannelsessøgende om at se egne forløb mhp. læring og feedback.
Status for indsatsområder	Indsatsområder fra sidste besøg: 1) Anvendelsen af kompetence evalueringsskemaer 2) Vejlederfunktion

	3) Supervisorfunktionen 1) Der er siden sidste inspektorbesøg indført kompetencekort som afdelingen har fået implementeret rigtig godt. Der er ifølge målbeskrivelsen ikke længere krav om at der anvendes de "gamle" evalueringsskemaer, hvorfor dette punkt bortfalder. 2) Der er siden sidste besøg optimeret på vejlederfunktionen med de udarbejdede skabeloner som vejleder og uddannelsessøgende kan støtte sig op ad til samtalerne. Det har været lidt forskelligt, om der har været planlagt samtaler på forhånd eller om den uddannelsessøgende selv har skullet stå for dette. LUAO har været opmærksom på, om vejledere og uddannelsessøgende har fået gennemført de samtaler de skal og mindet den uddannelsessøgende om at booke samtalerne. Der er altså optimeret i forhold til sidste besøg. 3) Supervisorfunktionen: Ved sidste besøg var denne funktion meget travl, og der er lavet rigtige gode tiltag således at denne funktion har væsentlig bedre tid til supervision. Der er indført en sweeper funktion som nu tager sig af al visitation samt sweeper går til alle akutte kald. Supervisor har fået frigjort mere tid til supervision og til at tage kompetencekort med de uddannelsessøgende. De uddannelsessøgende er meget glade for denne funktion.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Opdatering af uddannelsesprogram. Forslag til indsats: Opdatering og justering af uddannelsesprogrammet i regionalt regi. Dette med henblik på at der kommer en bedre fordeling af kompetence opnåelse i de forskellige hoveduddannelsesforløb, således man i afdelingen nemmere kan planlægge en optimeret oplæring i f.eks. speciallægeambulatorier. Vi vurderer at både UDL og de tre matrikler alle kan få gavn af dette.

	Tidshorisont: 6 mdr. Nr. 2 Indsatsområde: Vagtplanlægning og arbejdstilrettelæggelse Forslag til indsats: Optimering af nuværende booking så uddannelseslægerne kan få hele patientforløb med både forundersøgelse, operation og kontrol efter operation. Vi vurderer det essentielt, at uddannelsessøgende kirurg ser egne patienter til kontrol efter operation som led i den feedback, der er behov for, for at optimere egne evner. Vi foreslår desuden, at man allerede ifm. ansættelse, kalendersætter de obligatoriske vejledersamtaler for hele forløbet. Disse kan ved behov suppleres. Tidshorisont: 6 mdr. Nr. 3 Indsatsområde: Der er ikke adgang til specialespecifikke sygeplejersker i vagten. Forslag til indsats: Vi ser det som en betydelig udfordring at man ikke har adgang til sygeplejerske med ØNH erfaring i vagten. De sygeplejersker, som anvendes fra store OP. i vagten, har ikke modtaget undervisning i ØNH og derfor vurderes dette særdeles problematisk uddannelsesmæssigt men bestemt også patientsikkerhedsmæssigt. Forslag til at man sikrer, at der som minimum er én sygeplejerske med helst solid ØNH erfaring på vagt hver dag. Tidshorisont: Hurtigst muligt
--	---