

Fra: [CHR-FP-Lægeuddannelsen](#)
Til: [Ulrik Dyrbye Hansen](#)
Cc: [Kristine Sarauw Lundsgaard](#); [Birgitte Rønn](#); [Tobias Kongstad-Hansen](#); [Lise Møller](#)
Emne: VS: Om inspektorrapporten fra et rutinebesøg den 12. og 13. marts 2024 på Klinisk Onkologisk Afdeling og Palliativ Enhed på hhv Sjællands Universitetshospital, Roskilde og Næstved.
Dato: 8. juli 2024 15:09:12

Fra: SST Inspektør <inspektor@sst.dk>

Sendt: 8. juli 2024 14:36

Emne: Om inspektorrapporten fra et rutinebesøg den 12. og 13. marts 2024 på Klinisk Onkologisk Afdeling og Palliativ Enhed på hhv Sjællands Universitetshospital, Roskilde og Næstved.

Inspektorrapporten fra Sjællands Universitetshospital, Roskilde besøget findes på Sundhedsstyrelsens hjemmeside –
<https://www.sst.dk/da/-/media/Inspektorrapporter/Oest/Sjaellands-Universitetshospital-Roskilde/Onkologi/Inspektorrapport-120324.ashx>

Inspektorrapporten fra Sjællands Universitetshospital, Næstved besøget findes på Sundhedsstyrelsens hjemmeside –
<https://www.sst.dk/da/-/media/Inspektorrapporter/Oest/Naestved-Sygehus/Onkologi/Inspektorrapport-130324.ashx>

Vi har disse kommentarer:

Det drejer sig om rutinebesøg på Klinisk Onkologisk afdeling og Palliativ enhed, Sjællands Universitetshospital, afdelingen ligger på to matrikler i hhv Roskilde og Næstved. Kræftafdelingerne har samme ledelse og uddannelsesansvarlige overlæge, hvor sidstnævnte primært er på Roskilde-matriklen, da denne har mange kliniske opgaver her. Nogle af speciallægerne har funktion på begge matrikler. Afdelingens stråleterapi-afsnit ligger i Næstved. Idet uddannelseslægerne er ansat enten på Roskilde- eller Næstvedmatriklen, er der udfyldt 2 selvevalueringsrapporter og gået 2 besøg. Kommentarerne nedenfor er derfor også opdelt i to, med en fælles konklusion. Afdelingen uddanner læger i introduktions- og hoveduddannelsesforløb i klinisk onkologi.

Næstved

Der er ved udfærdigelsen af selvevalueringsrapporten ansat 3 læger i Introduktionsstilling og 3 læger i hoveduddannelsesstilling. Selvevalueringsrapporten blev udfyldt ved en morgenkonference af halvdelen af uddannelseslægerne (1 I-læge og 2 H-læger) og et ukendt antal speciallæger.

Ved inspektorbesøget deltog et udvalg af relevante parter. Der var her ansat 5 I-læger og 3 H-læger

Inspektorerne og afdelingen er delvist enige, idet de vurderer 8 af de 16 temaer ens. Inspektorerne finder, *uddannelsesprogram* "særdeles problematisk" og 4 temaer: *uddannelsesplan*, *akademiker*, *konferencernes læringsværdi* og *Læring og kompetencevurdering* "utilstrækkelige"; Arbejdstilrettelæggelsen er "særdeles god" og de øvrige "tilstrækkelige".

Generelt scorer inspektorerne lidt højere end afdelingen selv, der vurderer 2 temaer særdeles problematiske (*akademiker* og *Konferencernes læringsværdi*) og 5 temaer utilstrækkelige (*Introduktion til afdelingen*, *Uddannelsesprogram*, *Forskning*, *undervisning* og *Læring og kompetencevurdering*)

Inspektorerne uddyber de fem udfordrede temaer i rapporten og fire af dem afspejles i de ny-aftalte indsatsområder. Vedr. *uddannelsesplan*, er temaet vurderet utilstrækkeligt, og det er i prosadelen beskrevet, at hverken I- eller H-lægerne systematisk får lavet

individuelle uddannelsesplaner.

Temaet indgår ikke i indsatsområderne. Idet udfærdigelse af uddannelsesplaner er obligatorisk for alle uddannelseslæger, har Sundhedsstyrelsen en forventning om, at alle uddannelseslægerne snarest muligt får udarbejdet en skriftlig, individuel uddannelsesplan.

Vedr. de 5 indsatsområder fra sidste besøg i 2019 beskrives de delvist/på vej eller helt indfriet.

Overordnet beskrives en travl afdeling, hvor der er mange velfungerende uddannelsestiltag og en god psykologisk sikkerhed overordnet. Der beskrives også flere udfordringer med bla manglende systematik omkring vejledersamtaler, uddannelsesplaner og kompetencevurderingsmetoder. Desuden mangler der et uddannelsesprogram for Introduktionsuddannelsen, og der er udfordringer i fht uddannelsesprogrammet for H-lægerne, da de er på afdelingen i deres sidste år og ofte har alle kompetencer godkendt i tidligere ophold, hvorfor der ikke er fokus på kompetenceudvikling, kompetencevurdering, supervision mm. Der er flere ny-implementerede tiltag, som det, at der er blevet ansat en UAO samt en ny afdelingslæge-UKYL, der skal skabe mere fokus på uddannelse fremover.

Under besøget har afdelingen og inspektorer aftalt fokus på følgende indsatsområder:

1. Uddannelsesprogrammer
2. Kompetencevurderingsmetoder
3. Understøttende læring i rollen som akademiker og professionel
4. Introduktion til afdelingen

Der er beskrevet konkrete forslag til løsningsmuligheder i rapporten. Sundhedsstyrelsen bakker op om indsatsområderne, da det vurderes, at de kan bedre afdelingens videreuddannelse.

Roskilde:

Selvevalueringsrapporten er udarbejdet ved morgenkonference med deltagelse speciallæger samt af 4 I-læger og 6 H-læger.

Ved inspektorbesøget deltog den uddannelseskoordinerende overlæge, cheflægen, UAO, UKYL (afdelingslæge) foruden 6 øvrige speciallæger, 2 I-læger og 5 H-læger. Herudover chefsygeplejerske, 3 oversygeplejersker og en ledende sekretær. Der var ved besøget ansat 12 læger i Introduktionsstilling og 6 læger i hoveduddannelsesstilling.

Inspektorerne og afdelingen er delvist enige, idet de vurderer 7 af de 16 temaer ens. Inspektorerne finder *uddannelsesprogram* "særdeles problematisk" og 3 temaer: *Kommunikator, Forskning og Læring og kompetencevurdering* "utilstrækkelige"; *Introduktion til afdelingen* er "særdeles god" og de øvrige "tilstrækkelige". Overordnet scorer inspektorerne lavere end afdelingen selv. De fire udfordrede temaer uddybes i rapporten og afspejles i de ny-aftalte indsatsområder.

Overordnet beskrives en velfungerende afdeling, hvor der er et godt arbejdsmiljø og en høj grad af psykologisk tryghed. Ved besøget havde 4 af 11 speciallæger opsagt deres stilling, hvilket selvklart påvirker arbejds- og læringsmiljøet i en i forvejen travl afdeling. Stillingerne forventes genbesat inden for de nærmeste måneder. Der beskrives stor forskel på uddannelsesmiljøet for hhv I- og H-læger, hvor I-lægerne generelt får en god introduktion, udarbejder uddannelsesplaner og får min. 3 vejledersamtaler. Dog er der sjældent systematisk kompetencevurdering eller direkte supervision. Som på Næstved mangler der også et uddannelsesprogram for introduktionsuddannelsen.

H-lægerne oplever stor fleksibilitet i arbejdsplanlægningen, høj psykologisk sikkerhed

og gode muligheder for deltagelse i MDT'er og visitationsarbejde. Men de mangler overordnet feedback, supervision og kompetencevurdering/fokus på kompetenceudvikling, hvilket også kan skyldes samme problematik som på Næstved-matriklen: at H-lægerne også er her i deres sidste år og ofte allerede har alle kompetencer godkendt i tidligere ophold.

Under besøget har afdelingen og inspektorer aftalt fokus på følgende indsatsområder:

1. Uddannelsesprogrammer
2. Kompetencevurdering
3. Supervision
4. Karrierevejledning
5. Akademiker- og forskerrollen

Der er beskrevet konkrete forslag til løsningsmuligheder i rapporten. Sundhedsstyrelsen bakker op om indsatsområderne, da det vurderes, at de kan bedre afdelingens videreuddannelse.

Samlet konklusion:

Grundet de uddannelsesmæssige udfordringer på både Roskilde og Næstved har Sundhedsstyrelsen kontaktet den specialeansvarlige specialkonsulent hos Sekretariatet for Lægelig Videreuddannelse Øst, der administrerer uddannelsen i region Hovedstaden og Region Sjælland. Her er man opmærksom på afdelingens uddannelsesmæssige udfordringer og nærværende Inspektorrapporter blev drøftet på det seneste uddannelsesrådsmøde slut maj 2024. Sekretariatet kan desuden oplyse, at begge matrikler er i gang med at udfærdige et uddannelsesprogram for introduktionslægerne, der begge forventes færdige snarest (inden for få uger). Sekretariatet oplyser endvidere at uddannelsen har været udfordret i flere år på begge matrikler og de er blevet kontaktet af bekymrede uddannelseslæger fra Næstvedmatriklen.

Der er i begge rapporter, under indsatsområde 1: uddannelsesprogrammer, også lagt op til, at de uddannelsesansvarlige overlæger fra Næstved og Roskilde kontakter de uddannelsesansvarlige overlæger på Herlev og RH om det uhensigtsmæssige i, at H-lægerne kompetencer er godkendt inden, de kommer til hhv Roskilde og Næstved i deres sidste ansættelse. Sundhedsstyrelsen bakker op om dette og finder det også uhensigtsmæssigt, at H-lægerne har fået alle kompetencer godkendt inden deres sidste ansættelse. Og bemærker i øvrigt at det altid er vigtigt, at alle uddannelseslæger, uanset om kompetencen/-erne er opfyldt i logbogen, får uddannelse (hvor bla. supervision, feedback og kompetencevurdering indgår). Er en kompetence opfyldt, kan den altid videreudvikles til et højere niveau og uddannelseslægen kan blive endnu mere kompetent.

Der er rigtig mange gode uddannelsesforhold på begge matrikler og det vurderes meget positivt, at der generelt beskrives en god psykologisk sikkerhed begge steder. Det er også meget positivt at der også er blevet ansat en UAO på Næstvedmatriklen, hvilket uden tvivl vil bidrage positivt til uddannelsesmiljøet.

Inspektorerne anbefaler et rutinebesøg om 4 år, men ud fra en samlet vurdering af temascoringerne, hvor der et særdeles problematisk og hhv fire og tre utilstrækkelige temaer på hhv Næstved og Roskilde og idet der blandt disse temaer er hhv 3 og 2 af de særligt vægtede temaer iblandt (uddannelsesprogram, uddannelsesplan, læring og kompetencevurdering), beskrivelserne i prosadelene samt tilbagemeldingerne fra sekretariatet vurderer Sundhedsstyrelsen dog, at der er behov for et opfølgende besøg på begge matrikler.

Dette også for at støtte uddannelsesteamet på begge matrikler til at få arbejdet med

indsatsområderne og få implementeret en mere struktureret kompetencevurdering og -udvikling Dette vil foregå om ca 2 år efter nærværende besøg, dvs til foråret 2026.

Vedrørende uddannelsesplaner, vil Sundhedsstyrelsen gerne have en skriftlig tilbagemelding fra Næstvedmatriklen om, at deres uddannelseslæger har en individuel uddannelsesplan senest ultimo oktober 2024.

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

Denne e-mail indeholder fortrolig information. Hvis du ikke er den rette modtager af denne e-mail eller hvis du modtager den ved en fejltagelse, beder vi dig venligst informere afsender om fejlen ved at bruge svarfunktionen. Samtidig bedes du slette e-mailen med det samme uden at videresende eller kopiere den.

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00004103
Afdelingsnavn	Klinisk Onkologisk afdeling og palliativ enhed
Hospitalsnavn	Sjællands Universitetshospital, Roskilde
Besøgsdato	12-03-2024

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	1) Siden sidste inspektorbeføg er der etableret vagtstruktur med såvel for- og bagvagt, hvor der er mulighed for supervision af forvægten, både i dagtid og i aftenvagt. 2) Der er lavet en fin introduktionsbeskrivelse til afdelingen og introduktionsprogrammet bliver oftest overholdt. 3) Der er skemasat vejledersamtaler 1 gang om måneden, så muligheden for planlagt vejledning er til stede.
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	48

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	SUHs uddannelseskoordinerende overlæge samt afdelingens cheflæge og chefsygeplejerske
Speciallæger	6 stk
Uddannelsessøgende læger	2 I-læger og 5 H-læger
Andre	1 UAO og 1 UKYL (afdelingslæge), 1 ledende sekretær, 3 oversygeplejersker

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Mads Nordahl Svendsen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Rahim Altaf
Inspektør 1	Christian Nielsen Wulff
Inspektør 2	Hanne Melgaard Nielsen
Evt. inspektør 3	Maiken Parm Uihøi

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Selvevaluering og relevante papirer blev tilsendt før besøget og besøget var veltillrettelagt i dialog med inspektorerne.
-----------------------------------	---

	Selvevalueringen var udfyldt ved morgenkonference med deltagelse af 4 I-læger og 6 H-læger. Kræftafdelingerne i Roskilde og Næstved har samme ledelse og UAO. Nogle af afdelingens speciallæger har funktion på begge matrikler. Afdelingens stråleterapi-afsnit er placeret i Næstved. Afsnittet i Roskilde har ansat 12 I-læger og 6 H-læger. H-lægerne er i afdelingen det sidste år af deres HU, og ansættelsen indeholder ikke ophold i stråleterapien i Næstved. I-lægerne har 3 ugers ansættelse i Stråleterapien i Næstved ca midtvejs i deres I-stilling. I-læger fungerer efter nogen tid i afdelingen som forvagt. H-læger kan frivilligt indgå i bagvagt, som ellers passes af afdelingens speciallæger. UAO oplyser, at der er god søgning til afdelingens I-stillinger, og at en del I-læger søger videre i onkologisk H-stilling. Det overordnede indtryk: Velfungerende afdeling med et godt arbejdsmiljø, som er karakteriseret ved en høj grad af psykologisk sikkerhed. Arbejds- og uddannelsesmiljøet er i øjeblikket belastet af, at 4 af 11 speciallæger har opsagt deres stilling. Stillingerne forventes genbesat indenfor de nærmeste måneder. Der er stor forskel på uddannelsesmiljøet for hhv. I-læger og H-læger. I-læger: Oplever generelt en grundig og udførlig introduktion til det arbejde, de skal udføre. Der er altid mulighed for sparring og der beskrives høj grad af psykologisk sikkerhed. Der er ikke udfærdiget et uddannelsesprogram for I-stillingen. I-lægerne får udarbejdet en uddannelsesplan og har minimum 3 vejledersamtaler.
--	---

	Der afholdes sjældent systematisk kompetencevurdering eller direkte supervision ved seniorlæge, hvorfor det er svært at opnå læring indenfor kommunikation. H-læger: Værdsætter afdelingens arbejdsmiljø og den høje grad af psykologisk sikkerhed. Der opleves flexibilitet i arbejdsplanlægningen og der er mulighed for administrationsdage samt ofte mulighed for at deltage i kurser. H-lægerne oplever, at introduktionen til afdelingen er for lang og ikke tilpasset deres kompetenceniveau. De opfatter sig som arbejdskraft på lige fod med afdelingens speciallæger uden i øvrigt at modtage feedback eller supervision samt kompetencevurdering. H-lægerne oplever dog nem tilgængelighed for faglig sparring ved subunit-konferencer samt mulighed for deltagelse i MDT'er (ikke skemasat) og visitationsarbejde. De savner feedback fra afdelingens fælles vejlederforum, da dette kan være med til at løfte deres kompetencer og graden af anerkendelse. Der er ikke systematisk helheds-/360 graders evaluering. I uddannelsesprogrammet for H-læger beskrives nøje, hvilke kompetencer, der skal opnås i 5. år af speciallægeuddannelsen, men uddannelsesprogrammet benyttes ikke. I øvrigt er de planlagte kompetencer, der skal godkendes på 5. året i Roskilde, allerede godkendt på Kræftafdelingerne i Herlev eller på RH, hvilket gør at H-lægerne ikke har et formelt krav på at blive kompetencevurderet i Roskilde. Inspektorerne mener, at det er uhensigtsmæssigt, at kompetencer planlagt til at blive godkendt på 5. året systematisk godkendes inden ansættelsen i Roskilde. Fælles for uddannelseslæger / øvrige kommentarer:
--	---

	Undervisningsprogrammet er godt, og uddannelseslæger er skemasat til at undervise øvrige læger samt undervisning af sygeplejersker. Der bliver afholdt tværfaglige konferencer i sengeafsnittet, herunder også ad hoc debriefing (ved eksempelvis hjertestop), hvor uddannelseslæger også deltager. Der bliver ikke udført systematisk kompetencevurdering, og der er ikke noget forum for, hvordan man kompetencevurderer og vejleder ensartet. Afdelingen har siden 2021 haft en skriftlig vejledning for direkte supervision og feedback, hvoraf det fremgår at speciallæger har afsat tid til supervision på adm. dage, som uddannelseslæger kan booke sig ind på, men i praktisk har dette ikke fungeret optimalt. Afdelingens forskning er ikke synlig for hverken I- eller H-læger og italesættes nærmest ikke. Der er endda mulighed for at søge forskningsmidler fra en afdelingsspecifik pulje årligt. Det forventes, at uddannelseslæger har forberedt sig til ambulatoriefunktionen, men der er ikke altid tid til dette inden for arbejdstiden. UKYL har to adm dage om måneden til at varetage funktionen, men tiden inddrages af og til pga. speciallægemangel. Undervisningsprogram og plan for medicinstuderende er uddelegeret til hhv. H-læge og I-læge. UAO har mange krævende funktioner udover UAO-opgaverne. UAO har som udgangspunkt en UAO-dag per uge, men denne inddrages jævnligt til kliniske opgaver. UAO har svært ved at deltage i UAO-aktiviteter udenfor afdelingen pga travlhed i klinikken. UAO er også UAO for Næstved matriklen, men har ikke funktionstid på matriklen. Ved uhensigtsmæssige uddannelsesforløb har man en aftale om, at der skal sendes mail til vejleder og UAO mhp. minimere "korridor-snak", så det gode arbejdsmiljø og psykologisk sikkerhed fastholdes.
--	---

	UKYL og UAO mødes hver 14. dag., men det er ofte svært at nå i den kliniske hverdag. De drøfter morgenundervisning og andre iværksatte tiltag. UAO afholder møder med vejledere cirka hver 8. uge, hvor uddannelsessøgende lægers forløb gennemgås. H-læger beskriver at de sjældent får tilbagemelding fra disse møder.
Status for indsatsområder	1a) Ja, der er nu planlagte, regelmæssige møder mellem UAO og UKYL. 1b) Nej, der er stadig udfordringer mht. til vejledernes kendskab til kompetencevurdering. Det er stadig relevant af afdelingen prioriterer fokus på kompetencevurdering. 1c) Ikke relevant. 2) Der er fortsat ikke kompetencevurderet supervision i klinikken. Arbejdstilrettelagt kompetencevurdering er ikke synliggjort. Man arbejder med det aktuelt, og således er det stadig relevant. 3) Vejledning. Nu skemalagte vejledersamtaler. Der mangler dog fortsat fokus på udvikling i uddannelsen med hensyn til de planlagte uddannelsesplaner.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1: Uddannelsesprogrammer. Der mangler et for I-læger, og programmet for H-læger anvendes ikke. Indsatsområde: Et I-læge uddannelsesprogram skal udarbejdes og H-læge uddannelsesprogrammet skal følges. Forslag til indsats: Det regionale råd for videreuddannelse, PKL og UAO anbefales at udarbejde et I-læge uddannelsesprogram, hvoraf det fremgår, hvordan kompetencer opnås og krav til brug af kompetencereds kabler. UAO i Roskilde/Næstved anbefales at tale med UAO UAO på Herlev og RH om at det er uhensigtsmæssigt at 5. års kompetencer godkendes før Roskilde-ansættelsen. Tidshorisont: 6 mdr

Nr. 2 Kompetencevurdering.

Indsatsområde:

Udbrede kendskab til kompetencevurderingsmetoder.

Forslag til indsats:

Se målbeskrivelse (DSKO). Diskutere hvilket redskaber, der skal fokuseres på, evt ved morgenundervisning eller temadag. Oprette vejlederfora, mhp. opkvalificering af vejlederkorpset.

Tidshorisont:

6 mdr.

Nr. 3 Supervision af patientkontakter

Indsatsområde:

Indføre direkte supervision i ambulatoriefunktionen samt på stuegang mhp. læring i rollen som kommunikator, især ved svære samtaler.

Forslag til indsats:

Indføre en forbedret struktur for direkte supervision og stille krav til at godkendelse af kompetencer kræver dokumentation for at være blevet superviseret.

Tidshorisont: 6 mdr.

Nr. 4 Karrierevejledning

Indsatsområde: Karrierevejledning af H-læger (mhp. senere rekruttering)

Forslag til indsats:

Planlagte møder med cheflæge / ledende overlæge. Mere anerkendelse i hverdagen

Tidshorisont: 6 mdr

Nr. 5 Akademiker- og forsker-rolle.

Indsatsområde: Styrke læring i rollen som akademiker og deltagelse i forskning

Forslag til indsats: Indføre journalclubs. Synliggøre forskning i afdelingen, via morgenundervisning. Gøre opmærksom på

	forskningspulje, der kan søges af læger og sygeplejersker i afdelingen. Tidshorisont: 6 mdr
--	--