

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002728
Afdelingsnavn	Afdeling for øjensygdomme
Hospitalsnavn	Rigshospitalet
Besøgsdato	27-11-2023

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	

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Centerchef i HovedOrtoCenteret, centerchef med ansvar for lægelig udd.
Speciallæger	ca. 31
Uddannelsessøgende læger	7 I-læger, 17 HU-læger (8 Fase 1, 9 Fase 3).
Andre	Klinikchef, 4 UAOér, 2 UKYLér, PKL, professor/forskningsleder og afsnitsleder for center for forskning, sekretær

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Morten Dornonville de la Cour
Uddannelsesansvarlig overlæge	Daniella Bach-Holm
Inspektor 1	Majbrit Lind
Inspektor 2	Nikolaj Gram
Evt. inspektor 3	Iben Bach Damgaard

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Afdelingen for øjensygdomme Glostrup/Rigshospitalet er landets største øjenafdeling. Ledelsen prioriterer og har til stadighed et stort fokus på uddannelse, som forsøges tænkt ind i alle funktioner. Fagligt er afdelingen opdelt i teams, der dækker alle oftalmologiens subspecialer. Dette store lærings-potentiale udnyttes ved at uddannelsessøgende i såvel I- som H-stilling roterer rundt i disse teams i et fast program. Herved sikres
-----------------------------------	--

progression af den enkelte uddannelsessøgendes uddannelse bl.a. gennem et stigende antal patienter på dagsprogrammet samt graden af supervision. Temaet arbejdstilrettelæggelse scores derfor af inspektorerne som særdeles godt i modsætning til tilstrækkeligt i selvevalueringen.

Øjenafdelingen på Glostrup/Rigshospitalet fik senest inspektorbesøg i 2017. Siden da har afdelingen arbejdet videre med det gode læringsmiljø. Man mærker fortsat, at ledelsen prioriterer uddannelse og at uddannelsesorganisationen arbejder dedikeret med opgaven. Alle uddannelseslæger påpeger et godt og trygt læringsmiljø. Inspektorerne har derfor valgt at score temaet som særdeles godt i modsætning til tilstrækkeligt i selvevalueringen.

Introduktionen til afdelingen er god og de nye læger føler sig godt klædt på til at starte i klinikken. Nye I-læger føler, at de forsvinder lidt i en meget stor afdeling. Der er etableret en buddy-ordning, som fungerer for nogle, men der er et samlet ønske om en tidligere og mere fastlagt introduktion til buddy og hoved- vejleder. Introduktionsmateriale til de enkelte teams kan med fordel samles i en fælles mappe, som kan tilgås let af alle læger.

Afdelingen er meget forskningsaktiv og har et godt forskningsmiljø. Der er gode muligheder for at de uddannelsessøgende læger kan deltage i eller fortsætte egne forskningsprojekter. En stor andel af afdelingens uddannelseslæger har en videnskabelig grad og får dispensation fra hoveduddannelsens forskningstræningsmodul. For de få læger, der ikke har en phd-grad, sikrer afdelingen, at de kommer på det obligatoriske forskningstræningsmodul samt at de tidligt i

	hoveduddannelsen får tildelt et forsknings-træningsprojekt. Der er således rettet op på dette indsatsområde, som aftalt ved seneste inspektorbesøg. Temaet scores derfor af inspektorerne som særdeles godt i modsætning til tilstrækkeligt i selvevalueringen. De uddannelsessøgende fremhæver stor tilfredshed med kvaliteten og mængden af formaliseret undervisning, som afholdes af speciallæger. Ydermere fremhæves udefra kommende undervisere og Grand Rounds. Hver morgen, i forbindelse med afdelingens fælles morgenkonference, er der 5 minutters case-fremlæggelse ved en læge med efterflg. feedback fra en anden læge. Kompetence-godkendelse ligger aktuelt hos den enkeltes hovedvejleder efter et forudgående speciallægemøde, hvor status for hver enkelt uddannelseslæge gennemgås. Da uddannelseslægerne er tilknyttet de enkelte teams i tidligere nævnte rotation, foreslår inspektorerne at kompetencer (og kompetencekort) godkendes af en speciallæge i afslutningen af hvert teamophold og at der i denne forbindelse ligeledes gives feedback. Enkelte teams har indført fokusområder/kompetencetavler for uddannelseslæger der gennemgås dagligt. Da afdelingen har et stort flow af såvel patienter samt uddannelseslæger, angiver speciallægerne en risiko for "supervisions-burnout". Afdelingen har selv arbejdet med en løsning i form af "trinvis supervision" således, at man søger supervision hos mere erfarene uddannelseslæge/afdelingslæge før overlæge.
Status for indsatsområder	1): Forskningstræning: Mere fokus på og information til nye H-læger uden phd. om forskningstræningsmodulet.

	Ved første vejledermøde efter start på hoveduddannelse i afdelingen afklares behovet for forskningstræning. Hvis uddannelseslægen ikke kan få merit, tages en diskussion om særlige interesseområder og uddannelseslægen henvises til relevant speciallæge for at planlægge opgaven. På hvert enkelt vejledermøde mellem afdelingens vejledere og uddannelseskollektivet tages en status på projektet som en del af evalueringen af den pågældende uddannelseslæge. 2): Feedback: Mere fokus på feedbackkulturen i afdelingen (evt. via undervisning i emnet, anvendelse af notifikationer i journalsystemet ol.) Siden sidst har afdelingen arbejdet en del med feedback. Der er nu et stort fokus på feedback i hverdagen. Afdelingen har afholdt 2 temadage omhandlende feedback. Indførelse af mini-CEX er ved at blive løbet i gang. Der er indført struktureret feedback på dagens epistel, den daglige 5 minutters undervisningsseance på morgenkonferencen ved en uddannelseslæge. Vagten får systematiseret feedback fra den afgående overlægebagvagt. Da det på et stort sted som den pågældende afdeling med en del rotation kan være svært at følge op på patienter, man selv har set, er der indført skriftlig feedback med SmartPhrase i Sundhedsplatformen, hvor seniore læger har mulighed for at sende notifikationer i journalsystemet med feedback. 3): Mindre tid brugt på administrative opgaver: Sundhedsplatformens indførelse har medført en nedgang i antallet af undersøgte patienter (og dermed mindre læring). Inspektorerne foreslår at der anvendes sekretærer til de administrative opgaver.
--	---

	Uddannelseslægerne oplever ikke længere at bruge meget tid på administrative ting i Sundhedsplatformen, der kunne varetages af en sekretær.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Kompetencegodkendelse allokeres til afdelingens subspeciale teams. Forslag til indsats: Afdelingen har et yderst velorganiseret team-rotation, hvor uddannelseslægerne har ophold i majoriteten af subspecialerne. Det giver speciallægerne god mulighed for at vurdere uddannelseslægens kompetencer indenfor deres felt. Kompetencegodkendelsen flyttes fra hovedvejleder til speciallægerne i de respektive teams, evt. med én læge i teamet der er ansvarlig for godkendelse på uddannelseslæge.dk. Dette vil sikre mere ensartethed i kompetencevurderingen og mulighed for direkte feed-back til uddannelseslægen. Hovedvejleder vil forsat være ansvarlig for godkendelse af de bløde kompetencer efter 360 graders feedback (samarbejde, kommunikation ect.). Tidshorisont: 12 måneder. Nr. 2 Indsatsområde: Kompetencegodkendelse spredes over hele uddannelsesforløbet. Forslag til indsats: Uddannelsesforløbene for Region Øst indeholder nu et 12 måneders delforløb på Sjællands Universitetshospital (Roskilde eller Næstved). Der er for nuværende ikke en aftale om hvilke kompetencer der godkendes under henholdsvis Glostrup og Roskilde/Næstved delforløbene. Der laves, i samarbejde med Roskilde/Næstved Øjenafdeling, en oversigt over hvilke kompetencer der godkendes i de respektive delforløb. Dette

	for at sikre at kompetencegodkendelserne spredtes over hele uddannelsesforløbet Tidshorisont: 24 måneder. Nr. 3 Indsatsområde: Optimering af introduktionen for intro- og fase-1 HU-læger. Forslag til indsats: Det sikres at der er skemasat introduktionssamtale med hovedvejleder senest 4 uger efter start på afdelingen. Uddannelsesteamet tildeler en buddy til introlægerne. Buddy skal være bekendt med sin opgave og skal planlægge et møde med introlægen umiddelbart efter ansættelses start. Tidshorisont: 3 måneder. Nr. 4 Indsatsområde: Hyppigere opfølgning på den individuelle uddannelsesplan. Forslag til indsats: Der afholdes for nuværende minimum 3 vejledermøder i ophold på op til 1,5 år (Fase 1). For at sikre opfølgning og justering i den individuelle uddannelsesplan foreslår inspektorholdet, at der afholdes vejledermøder hver 3-4 måned. Tidshorisont: 3 måneder Nr. 5 Indsatsområde: Skemasat ophold i uveit teamet. Forslag til indsats: I rotationsprogrammet for uddannelseslægerne inkluderes et ophold i afdelingens uveit team.
--	--

	Tidshorisont: 6 måneder.
--	--------------------------