

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002364
Afdelingsnavn	Klinisk Mikrobiologisk Afdeling
Hospitalsnavn	Rigshospitalet
Besøgsdato	16-06-2016

Temaer

Score	Utilstrækkelig	Behov for forbedringer	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	Nej
Anbefalet tidshorisont	24

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	1
Speciallæger	5
Uddannelsessøgende læger	5
Andre	4

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Niels Frimodt-Møller
Uddannelsesansvarlig overlæge	Niels Frimodt-Møller
Inspektor 1	Mikala Wang
Inspektor 2	Jurgita Samulionienė
Evt. inspektor 3	Nina Ank

Konklusion og kommentar til besøg	Uddannelse i laboratoriearbejde og hygiejneområdet Der er ikke tradition for systematisk oplæring i laboratoriearbejde, hverken i det bakteriologiske eller det virologiske. Der er stor velvilje blandt speciallægerne til, at læringspotentiallet udnyttes bedre. Dette kunne være ved fastlagte laboratoriekonferencer i bakteriologi og virologi. Der har været forsøgt med bloddyrkningskonference. De uddannelsessøgende har ikke tid til at være med i laboratoriet. Ligeledes er der ikke tid til at reservelægerne tager del i hygiejnearbejdet, ej heller de ugentlige hygiejnemøder, fraset udringning af prøver. Kliniske konferencer og den interne "middagskonference" For kursister i hoveduddannelse er der stort læringspotentiale ved selvstændigt at varetage de kliniske konferencer. Men der mangler tid til forberedelse og sparring før og efter konferencen. Stor velvilje i speciallægegruppen til at tage yngre læger med, men der er ofte ikke tid blandt de uddannelsessøgende til at komme med. Den aktuelle form af den interne middagskonference (afholdes kl. 9.00) er ikke optimal. Tidspunktet gør det svært at drøfte spørgsmål fra klinikere og samtidigt er laboratoriesvar ikke klar på det tidspunkt. Vagtarbejdet og den generelle arbejdstidstilrettelæggelse Stor belastning i vagten med efterfølgende afspadsering. Stort fokus på den daglige drift. Mange interne telefonopkald belaster reservelægerne, ved tvivlsspørgsmål er der stor velvilje blandt speciallæger til at vejlede, men der bruges ofte meget tid på at opdrive en speciallæge. Der er meget overarbejde pga. mange vagter og for få reservelæger i rul. Reservelægerne bruges til at farve malariapræparater mellem kl 14 og 16. På andre kliniske mikrobiologiske afdelinger bruges at have en bioanalytiker i tilkaldevagt – dette kunne være en
---	--

	løsningsmodel. Reservelægerne kunne ønske sig at være inddraget i arbejdsplanlægning, der vil gøre det nemmere at tage højde for kurser og lignende. Strukturering af uddannelsen Først for nylig er der indført vejledere for alle i uddannelse. Vejlederne har ikke vejlederkurser, der mangler evalueringer i evaluer.dk, der mangler uddannelsesplaner samt dokumentation for uddannelsessamtalerne. Det er en stor opgave at løfte, når den uddannelsesansvarlige overlæge samtidigt er ledende overlæge. Der er et introduktionsprogram, men dette gennemføres ikke for alle. Der er regionale bakteriologiske kurser, men disse er svære at gennemføre i praksis grundet tidspres. Der er kurser fra Diagnostisk Center i ledelse og administration. Der eksisterer en undervisningsplan for afdelingen, men undervisningen gennemføres ikke altid, desuden er det en udfordring med fri efter vagt og driftsopgaver i form af telefonpasning. I Videreuddannelsesregion Nord anvendes 3 timers møder, hvor de uddannelsessøgende ud fra et struktureret system drøfter uddannelsespotentialer på afdelingen.
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	De i rapporten fra 1. april 2014 nævnte indsatsområder er fortsat aktuelle.

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Tid til uddannelse	Strukturering af arbejdstilrettelæggelsen og fokus på nødvendige	12 måneder

		reservelæge opgaver	
2	Strukturering af uddannelse	Uddannelsesplaner, uddannelsesprogrammer, gennemførelse af planlagt undervisning og planlagte kurser	12 måneder
3	Tid til laboratoriearbejde	Optimering af eksisterende konferencer og udvikling af laboratoriekonferencer eller lignende	12 måneder
4	Fysiske rammer	Reservelægerne sidder på et lille kontor med højt støjniveau grundet telefonsamtaler	
5			