

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00001697
Afdelingsnavn	Gynækologisk Obstetrisk klinikker
Hospitalsnavn	Rigshospitalet
Besøgsdato	02-11-2015

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	36

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	fra Centerledelsen deltog både centerdirektøren og centersygeplejersken.
Speciallæger	8
Uddannelsessøgende læger	11
Andre	1

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Lene Lundvall
Uddannelsesansvarlig overlæge	Åse Kathrine Klemmensen
Inspektor 1	Bjarne Rønde Kristensen
Inspektor 2	Sonja Kindt
Evt. inspektor 3	

Konklusion og kommentar til besøg	Gynækologisk Obstetrisk klinikker RH er en overordentlig velorganiseret afdeling. Der er stor ledelsesopbakning i speciallægeuddannelsen, Direktionen holder udd. Møde årligt. klinikledelsen har tilknyttet en center-UAO. Afdelingen har udover UAO og UKYL en akademisk medarbejder med arbejdsopgaver indenfor speciallægeuddannelsen. UAO har sammen med klinikcheferne et stort planlægningsarbejde for at få uddannelse integreret i vagtplanen. UKYL er involveret i Udd.planer, introduktion og øvrige praktiske opgaver. Alle er meget engagerede i uddannelsesopgaverne. UAO afholder vejledermøder 4 x årligt. Alle 17 hovedvejledere har vejlederkursus. Alle hovedvejledere er speciallæger. 17/48 speciallæger er hovedvejledere, hvilket giver mange vejlederopgaver for den enkelte. Vejledersamtaler er ikke skemalagte, og derfor vanskelige at få afholdt i en klinisk travl hverdag. Vejledermøder afholdes udenfor arbejdstiden. Vejlederne ønsker en anerkendelse af opgaven, i form af et vejledertillæg. Vejledersamtalerne kunne prioriteres til at ligge i forlængelse af konf. Udd. Læger kunne møde velforberedte, med skriftlig status, således at man enkelt kan justere udd.planen. Opmærksomhed på målet med samtalen. Man kan evt. justere forventningerne til hvor lang tid en vejledersamtale varer. Vejlederne anfører at afdelingens størrelse, og at den består af adskilte gyn. og obstetrisk klinik, kunne kræve 2 UAO'er, da det er vanskeligt at være til stede i begge klinikker. De øvrige speciallæger fungerer som kliniske vejledere. Det påpeget at den høje grad af subspecialisering, kan være et problem for oplæring, da de enkelte teams har konferencer for sig, opgaverne er desuden ofte mere specialiserede, og derfor mere egnede til sidste del af hoveduddannelsen, og ikke til AP-læger og Intro-læger. Der gives feedback og systematisk evaluering, når udd.læger efterspørger det. Uddannelselægerne oplever god introduktion, især påpeget Ultralydsoplæring med ULS-simulator som meget positiv. Der er god mulighed for supervision på afdelingen. Udd.lægene er i hverdagen ikke specielt knyttet til hovedvejlederne, men de oplever god supervision fra alle speciallægerne. Udd.læger har
---	--

	ikke indtryk af at deres udd.planer er integreret i arbejdstilrettelæggelsen. Oplever ikke at deres justerede udd.planer anvendes fremadrettet. Der er stor forskel på udd.lægers oplevelse af udd.plan integreret i arbejdstilrettelæggelse og det store organisatoriske arbejde der lægges i, at arrangere ret patient til ret læge. Man kan med fordel tydeligt italesætte dette arbejde, således at udd.læger ikke, uden tanke på konsekvenser, ændrer i planen for arbejdsdage/vagter/fri. De oplever at der ikke gives systematisk kompetencevurdering. Siger dog efterfølgende, når de beder om systematisk evaluering, evt. efter operation, så får de fin evaluering. AP-lægerne oplever manglende indhold i dagarbejdet, f.eks. har man ikke akut svangre-problematikker. Vagterne er meget forskellig belastet. Obstetrisk vagt er væsentlig mere belastet end gynækologisk vagt. De fysiske rammer er mangelfulde. Forvagt sover på et kontor for 20 læger, kontoret fungerer også som omklædningsrum. Konferencerne har en meget høj læringsværdi, og afspejler med vidensøgning og faglig udvikling. Der er en meget engageret tilgang til udveksling af faglig viden, erfaringer og holdninger. Forskning. Stor diskrepans mellem selvevaluering og den omtalte forskning. Kun AP-læger er ikke forskningsaktive, en stor del af H-læger og I-læger har forskning i gang eller Ph.D. Der er en udtalt forsknings-kultur på afdelingen. Her kan man med fordel være tydelig i forventningsafstemning.
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	8 år siden seneste besøg, derfor anses det ikke relevant med en statusmarkering.

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Større opbakning til UAO fra Klinikledelse, AC-medarbejder og UKYL	Der er meget stor arbejdsbelastning på UAO. Evt. 2 UAO, en for Obst.klinik og 1 for Gyn.klinik	6-12 mdr
2	Mere fast struktureret rul for uddannelseslæger. Klare regler for bytte arbejdsdag/vagt/fri.	Aarbejdstilrettelæggelse italesættes af de udd.søgende læger som mangelfuld. Imidlertid foregår der en høj grad af planlægning, med meget fokus på den enkelte læges uddannelseplan når der bookes patienter til den enkelte læge. Ved at involvere udd.lægerne i arbejdsplanlægning, kunne der komme opmærksomhed på hvilke konsekvenser det har på arbejdstilrettelæggelsen, ved bytte af vagt/dagarbejde/fri.	6-12 mdr
3	Overordnet uddannelseprioritering	Skabe bevidsthed om, ved bedre italesættelse, hvad afdelingen står for, indenfor lægerollerne. Specielt fokus på. Leder/adm., akademiker, Forskning, læringsmiljø.	6-12 mdr
4	Fysiske rammer		
5			