

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002695
Afdelingsnavn	Afdeling for Genetik
Hospitalsnavn	Rigshospitalet
Besøgsdato	27-02-2023

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	Afdelingens 6 faglige søjler (kaldet "lægeroller" i afdelingen) er værd at bemærke
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	2
Speciallæger	7
Uddannelsessøgende læger	8
Andre	10

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Birgitte Rode Diness
Uddannelsesansvarlig overlæge	Tina Duelund Hjortshøj
Inspektor 1	Allan Thomas Højland
Inspektor 2	Jakob Nørgaard Henriksen
Evt. inspektor 3	

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Vi har besøgt en afdeling, der trods markant vækst, har fastholdt og udviklet uddannelsen. Dette er sket ved mere systematisering og 6 faglige søjler (på afdelingen kaldet "lægeroller"), hvor den uddannelsessøgende læge (UL) får kompetencer indenfor et af subspecialerne. Herefter overgår UL til anden faglig søjle og får kompetencer indenfor dette. Afdelingen er geografisk noget spredt med UL på mindst 3 forskellige placeringer (2 Blegdamsvej, 1 Kennedy Centret, Glostrup). På trods af dette opleves der en stor grad af sammenhørighed ibland afdelingens UL. Således er dette en
-----------------------------------	--

	udfordring, som afdelingen har løst uden negativ påvirkning af uddannelsesmiljøet. Afdelingen er den eneste indenfor specialet, hvor UL ikke som led i hoveduddannelsen arbejder på en anden afdeling indenfor specialet. Afdelingen virker dog til at arbejde aktivt med at kompensere herfor, bl.a. med 6 måneders ophold på Kennedy Centret som led i den faglige søjle om sansegenetik. Vi oplever at afdelingen kontinuerligt er i proces med henblik på at optimere uddannelsen, som gives i afdelingen. F.eks. er man aktuelt i gang med at optimere introduktionsprogrammet. Afdelingen er vidende om truslen ved den videre vækst i antallet af UL samt arbejdsopgaver generelt. Afdelingen forsøger at imødekomme dette med flere instrukser og mere strømlinede forløb. Desuden arbejder afdelingen allerede med at forsøge at bevare den nødvendige speciallægetid til supervision og vejledning.
Status for indsatsområder	1) Introduktion – Introduktionen til afdelingen er nu mere struktureret i forhold til ambulatoriefunktionen. Således er dette punkt fuldt implementeret. 2) Læring og kompetencevurdering – Mini-CEX bruges nu rutinemæssigt. Man har bevidst fravalgt brugen af 360 graders evaluering. Kompetencevurderingen er systematiseret. Således vurderes dette punkt også fuldt implementeret. 3) Arbejdstilrettelæggelse – Der er ikke problemer med arbejdstilrettelæggelsen for UL. Indførsel af faglige søjler (kaldet "lægeroller" på afdelingen) har haft en positiv effekt. Dette punkt vurderes også fuldt implementeret. 4) Kan man have hovedfunktion på Kennedy matriklen – Der er ingen UL, der har hovedfunktion på Kennedy matriklen længere. Dette punkt vurderes ligeledes fuldt implementeret.

	5) Mere molekylærgenetisk diagnostik, fortolkning og svarafgivelse – Afdelingen arbejder fortsat med at implementere dette. Således er dette punkt kun delvis implementeret. (se nyt indsatsområde nr. 2)
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Årlig uddannelsesdag Forslag til indsats: Et møde årligt mellem uddannelselægerne og uddannelsesansvarlig overlæge med henblik på systematisk at få snakket om uddannelsesmiljøet i afdelingen. Dette har afdelingen tidligere haft, men pga Coronanedlukning og sygdom har dette ikke været afholdt de seneste par år Tidshorisont: 3 måneder Nr. 2 Indsatsområde: Mere fokus på molekylærgenetisk diagnostik, fortolkning og svarafgivelse Forslag til indsats: Ophold og oplæring i molekylærgenetiske analyser med fokus på fortolkning og svarafgivelse, f.eks. som det er implementeret ilægerollen med fokus på cytogenetik. Dette med henblik på, at UL kan indgå kvalificeret i svarafgivelse af molekylærgenetiske svar. Afdelingen er allerede i proces med dette (se tidligere indsatsområde) Tidshorisont: 1 år Nr. 3 Indsatsområde: Frigør mere speciallægetid til vejledning og supervision i fremtiden Forslag til indsats: Ifølge dimensioneringsplanen for Klinisk Genetik vil der i fremtiden skulle uddannes flere speciallæger i Klinisk Genetik i Videreuddannelsesregion Øst, hvor denne afdeling aktuelt er den eneste

	uddannelsesafdeling indenfor specialet. På nuværende tidspunkt er speciallægenes tid fyldt godt ud med bl.a. vejledning og supervision af UL samt patientbehandling. Aktuelt er der sufficient tid til vejledning og supervision, men med den forventede videre vækst i antallet af UL samt arbejdsopgaver generelt er der behov for at frigøre mere speciallægetid til vejledning og supervision af UL i fremtiden. Afdelingen er allerede i gang med at imødekomme dette med flere instrukser og mere strømlinede udredningsforløb, men dette vil næppe være sufficient til at imødekomme de øgede arbejdsopgaver for speciallægerne. Således forventes afdelingen at have behov for hjælp udefra til enten at nedsætte antallet af fremtidige arbejdsopgaver for speciallæger eller øge den tilgængelige speciallægetid i takt med de øgede arbejdsopgaver, hvis det nuværende uddannelsesmiljø skal opretholdes. Tidshorisont: 4 år / indtil næste inspektorbesøg
--	---