

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002472
Afdelingsnavn	Gynækologisk-obsterisk afdeling
Hospitalsnavn	Regionshospital Nordjylland Hjørring
Besøgsdato	12-06-2019

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	Talenternes Hus som er tværfaglig fokus på uddannelse i sygehuset. Der arbejdes nu på at lægerne bliver en del af denne organisation. Bølgeambulatorie implementeret, prioriteres og planlægges i forhold uddannelsessøgende kompetencer, således at supervisor har mere tid afsat ved mindre erfarne læger.
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	0

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	3 (ledende overlæge, cheflæge, UKO)
Speciallæger	6
Uddannelsessøgende læger	6
Andre	3 (chefjordemor, instruksjordemoder, afsnitsledende sygeplejerske)

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Any Sook Eidhammer
Uddannelsesansvarlig overlæge	Constanze Merkel
Inspektor 1	Thea Lousen
Inspektor 2	Susanne Neergaard Poll
Evt. inspektor 3	

Inspektorbesøg Regionhospitalet Nordjylland Hjørring 12. juni 2019

Prosadel

Det er generelt en afdeling med rigtig godt tværfagligt samarbejde med stor vilje til uddannelse, og hvor man i de givne rammer forsøger at planlægge, så den enkelte læges uddannelses-behov i mødekommers. Det er en god afdeling at lære de grundlæggende ting i specialet – et godt sted at starte sin karriere i gyn-obs. Der er et godt og stabilt tværfagligt arbejdsmiljø med en stabil gruppe af jordemødre og sygeplejersker, der har været i afdelingen i mange år. Såvel jordemødre som sygeplejersker deltager i introduktion, uddannelse og teamtræning for uddannelseslægerne og værdsætter denne opgave.

Uddannelsesprogrammer og uddannelsesplaner er opdaterede og ambitiøse i forhold til målbeskrivelsen.

Afdelingen er på en matrikel, men i to forskellige bygninger. Nyt Mor-barn-Hus er under opførsel, og afdeling forventer at flytte ind slut 2019 start 2020. Hermed samles alle funktioner undtaget OP i et hus. Og OP/Sectiostue bliver i gammel lokation – men på samme etage som Fødegang med mulighed for nem transport.

Vejledersamtaler afholdes rettidigt, der anvendes struktureret refleksionsskema der udfyldes af uddannelseslægen før samtale eller sammen med vejleder under samtalen. Der er skemasat tid til vejledersamtaler i forbindelse med morgenkonference en gang månedligt, man kan også lukke tider i ambulatoriet eller planlægge det i vagten. Der holdes lægemøde 1 gang månedligt i arbejdstiden. YL går efter 1 time til eget møde og speciallægegruppen har derefter møde med mulighed for også at holde vejledermøde. Vejledergruppen er opmærksomme på den pressede situation i forvagtslaget, og hvis de opdager problemer/uro, går de til ledelsen, og oplever, at der er lydhørhed i form af mulighed for vikardækning.

Introduktion til afdelingen fungerer efter hensigten. Der efterspørges dog mere oplæring i vaginal UL inden man har selvstændig funktion i gynækologi.

Der er i uddannelsesprogrammerne et ret højt ambitionsniveau mht uddannelsesdage. Dette kan pt ikke overholdes, hvilket selvfølgelig giver anledning til frustration. Uddannelseslægerne fortæller enstemmigt, at man skal være opsøgende, men er man det, er der god mulighed for at få læringsmuligheder i det daglige arbejde og evt manglende kompetencer opfyldes ad denne vej.

Morgenkonferencen er velorganiseret. Afgående forvagt fungerer som mødeleder.

Tavlestuegangen på sengeafsnit og fødegang med spl/jdm og for- og bagvagt fungerer godt og prioriteres altid med speciallæge tilstede. Der er gode brugbare elektroniske oversigtstavler, der anvendes og opdateres under gennemgang.

Afdelingen har siden sidst etableret bølgeambulatorie i gynækologien, der fungerer godt for både uddannelseslæger og speciallæger. Speciallægerne har afsat god tid til supervision. Og uddannelseslægerne fortæller, at de altid får rettidig og god supervision uden unødigt ventetid.

Der er gode muligheder for forskning i afdelingen og på sygehuset generelt. Idet der er et Forskningscenter og i afdelingen er der ansat afdelingslæge med 40% tid afsat til forskning herunder at varetage vejledning af uddannelseslæger.

Strategien for hospitalet er at arbejde med forskning og uddannelse på alle niveauer, herunder præ- og postgraduat lægeuddannelse.

Afdelingen har indtil for kort tid siden været meget velfungerende med fokus på uddannelse, og er bevidst ambitiøse omkring uddannelse, fordi man ved, at det kan anvendes i rekrutteringsøjemed. Det seneste halve år har der været store udfordringer på afdelingen med ubesatte stillinger i forvags- og bagvagtslaget. Uddannelseslæger der har været på afdelingen i længere tid beretter,

at der er sket i skift i uddannelsen, eftersom man aktuelt ikke kan i mødekomme fokuserede ophold og uddannelsesdage i samme omfang som tidligere.

En del af vagterne dækkes af vikarer udefra, hvilket giver logistiske udfordringer i form af ekstra rutineopgaver til de fastansatte og uddannelseslægerne fortæller at de savner ligestillede kollegaer i hverdagen idet der ofte kun er en enkelt tilstede i dagtid.

Pga de vakante stillinger ændres vagtskemaet og skemasatte funktioner ofte med kort varsel, hvilket besværliggør planlægning af både privatliv, arbejdsliv og uddannelse. Pt er dagligdagen præget af meget vagtarbejde og tilsvarende færre dagtjenester i ambulatorie og på OP.

Simulationscenter: Faciliteterne er der, men bruges ikke pga travlhed. 1 gang pr måned er der afsat en halv time til, at YL kan træne sammen evt med de læge-studerende. Dette sker ikke i praksis, der efterspørges supervision ved mere erfaren læge, enten H-læge eller speciallæge. Der er ønske om at det skemasættes mere formelt.

Afdelingen anfører, at der er afsat opgaver til 2 UKYL, aktuelt er der kun 1 pga ubesatte YL-stillinger. UKYL har udførlig funktionsbeskrivelse og har aktuelt 1 administrationsdag hver 10. uge men oplever, at den inddrages til udækkede funktioner i dagligdagen. Afdelingens hensigt er, at der skal være 2 UKYL, hvor den anden enten skal være afdelingslæge eller H-læge.

De yngre læger i afdelingen har aktuelt ingen tillidsrepræsentant.

UAO startet i funktionen i marts 2019. UAO mangler funktionsbeskrivelse men overvejer at få det lavet. Har 1 dag ugentlig til opgaven og forventer at have det fremadrettet også men har til gengæld mistet administrationsdage til anden teamlederfunktion. Oplever det dog ikke som et problem. UAO oplever det ikke konfliktyldt, at ledende overlæge tidligere har været UAO. De har haft fælles aftale om, at LO har hjulpet med inspektorbesøget, og har aftale om, at LO trækker sig efter sommeren. Uddannelseslægerne har ønske om, at UAO overtager uddannelsesfunktionen helt snarest muligt, idet de kan være i tvivl om, hvem der i praksis træffer beslutninger vedrørende uddannelsesfunktioner.

Gruppen af speciallæger er erfarne, og mange har været her i en årrække og er meget bevidste om vigtigheden af adgang til supervision også i en travl hverdag. Alle har vejlederkursus og fungerer som vejledere. Der er i gruppen nogen bekymring for vedligeholdelse af egne kirurgiske kompetencer, da der er begrænset mængde indgreb og meget afgives til uddannelsessøgende. Inspektorerne har oplevet en afdeling, hvor uddannelse prioriteres højt, og hvor man i alle lag er bevidste om, at uddannelse er et rekrutteringspotentiale. Vores mening er, at selv om afdelingen lige nu er presset, og det går ud over uddannelsen, er der stort potentiale og ikke mindst ledelsesmæssig vilje til at rette op på dette indenfor overskuelig tidsramme.

Fokusområder:

Uddannelsesdage:

- Mangel på uddannelsesdage
- De mange uddannelsesdage der er indlagt i uddannelsesprogrammet skal genoptages, hvilket er realistisk når lægemanglen i forvagtsslaget afhjælpes.
- Tidshorisont 6 mdr.

Simulationstræning

- LapSim: skal bruges mere systematisk med supervision og programmer/kørekort (UAO-speciallæger sammen med introlæge). Evt. mere formel konstruktivt samarbejde med kirurgerne og en formel del af introduktionen
- Tidshorisont 6-9 mdr.
- Neonatalgenoplivning x 1 mdr. skal sikre at alle forvagter kommer igennem
- Tidshorisont 3 mdr.

Minimal invasiv kirurgi

- Minihysteroskopi oplæring for H-læger i ambulatoriet
- Tidshorisont 9-12 mdr.

Uddannelsesmøder:

- Møder mellem UAO, UKYL og uddannelseslæger af 1-1,5 times varighed med dagsorden, f.eks. hver 3. måned
- Tidshorisont 3 mdr.