

GODKENDT 05.08.2016

Faglig profil for Gynækologi og Obstetrik

Denne faglige profil er udmeldt den 5. august 2016 af Danske Regioner efter indstilling fra DSOG



For specialebeskrivelse og beskrivelse af hovedopgaver se Sundhedsstyrelsens specialevejledning – for yderligere information se <http://www.dsog.dk/>

Gynækologi og Obstetrik er et meget alsidigt speciale med en bred basisuddannelse og mulighed for senere efteruddannelse bl.a. indenfor reproduktiv gynækologi, urogynækologi, gynækologisk onkologi og føto-maternel medicin.

I den gynækologiske del af specialet er fokus på forebyggelse, udredning og behandling af sygdomme og symptomer i de kvindelige kønsorganer.

Inden for Obstetrik er fokus på svangreprofylakse, prænatal diagnostik og fødselshjælp i tæt samarbejde med jordemødrene.

Som speciallæge kan man arbejde på hospital eller i speciallægepraksis. Hvis man som speciallæge vælger at blive i hospitalsvæsenet, skal man regne med at have tilstedeværelsesvagter.

Uddannelse af yngre læger, forskning som fremmer specialets udvikling, deltagelse i at udarbejde evidensbaserede guidelines, kliniske retningslinjer samt kvalitetssikring er alle områder, der tillige med en høj faglig standard og tværfagligt samarbejde prioriteres højt i specialet.

I Gynækologi og Obstetrik er det vigtigt at kunne træffe hurtige beslutninger i akutte og til tider vanskelige situationer. Der vil derfor i løbet af uddannelsen være fokus på den yngre læges evne til at kunne honorere dette krav.

Det er også et speciale, hvor man møder mange forskellige etiske problemstillinger, hvorfor evnen til at reflektere og kommunikere begge er essentielle.

Formålene med den faglige profil er, at:

- udgøre et redskab til brug for ansættelsesudvalget til prioritering af ansøgere
- hjælpe ansøgerne i ansøgningsprocessen
- medvirke til specialevalg

Den faglige profil supplerer selve stillingsopslaget ved angivelse af de vigtigste potentialer og kvalifikationer hos ansøger, der lægges vægt på ved vurdering af ansøgere til hoveduddannelsesforløb i specialet.

Profilen angiver områder, der vægtes i forhold til ansættelse i et hoveduddannelsesforløb i [speciale]. Ansøgere til en hoveduddannelsesstilling skal som minimum dokumentere, at de opfylder alle formelle krav til ansættelse i et hoveduddannelsesforløb indenfor specialet, jf. *Bekendtgørelse om uddannelse af speciallæger*. Profilen beskriver derfor de vigtigste potentialer og kvalifikationer, der ligger ud over introduktionsuddannelsen. Det er det enkelte

GODKENDT 05.08.2016

ansættelsesudvalg, der vurderer ansøgernes kvalifikationer og potentialer samt ansøgerens evne til refleksion over potentiale og beslutter vægtningen af disse.

Principbeslutninger omkring den faglige profil;

- Den faglige profil danner grundlag for indholdet i den strukturerede ansættelsessamtale.
- Kompetencer/aktiviteter som er opnået prægraduat, i andre specialer samt i udlandet, indgår i vurderingen af ansøgerens potentiale.
- Specialet Gynækologi og Obstetrik har ingen "absolutte kompetencer" dog kræves, at den kommende speciallæge har evnen til at kunne træffe hurtige beslutninger og en vurdering heraf vægtes højt i introduktionsuddannelsen og kan være afgørende for godkendelsen af denne.
- Specialet Gynækologi og Obstetrik anser alle 7 lægeroller som væsentlige, og der er ikke foretaget en vægtning af de enkelte roller.

Motiveret ansøgning (MA);

Skal indeholde refleksioner vedrørende rollerne: samarbejder, kommunikator, leder, administrator og organisator samt professionel. Den motiverede samtale og CV danner baggrund for udvælgelsen af ansøgere, der skal til samtale.

Følgende vil blive betragtet som kvalificerende indenfor hver af de 7 lægeroller.

Der er ikke foretaget en opdeling i individ, organisations- og samfundsniveau i forhold til de enkelte roller.

Medicinsk ekspert / lægefaglig

- Have en solid faglighed, baseret på forskning, nationale guidelines samt kliniske retningslinjer.
F.eks.: Udarbejde guidelines og retningslinjer.
Vurderes via CV.
- Dokumenteret ansvar for egen faglig udvikling.
F.eks.: Kurser og faglige møder med relevans for specialet, kongresdeltagelse mm. Der kræves kopi af deltagerbevis for kurser, der ikke er arrangeret af FYGO eller DSOG.
Vurderes via CV.
- Erfaring udover introduktionsuddannelse indenfor eget speciale eller fra specialer, hvor der i det daglige arbejde er et tæt samarbejde med det gynækologiske obstetriske speciale.
F.eks.: Ansættelse som har givet kompetencer der er relevante for Gynækologi og Obstetrik.
Vurderes via CV og samtale.

Kommunikator

- Indgå i dialog med patienter og pårørende og udvise forståelse, tillid, respekt samt fortrolighed. Handle empatisk overfor patienter samtidig med at den professionelle relation opretholdes.
Vurderes ved samtale og MA.
- Mestre mundtlig og skriftlig kommunikation omhandlende lægefaglige problemstillinger.
F.eks.: Kommunikation med sundhedsfaglige kollegaer, epikriser, instrukser, henvisninger.
Vurderes ved samtale og MA.
- Kunne formidle sundhedsfaglige budskaber mundtligt og skriftligt.
F.eks.: Udarbejde patient-informations-materiale, undervise og holde foredrag/præsentationer.
Vurderes via CV.

Samarbejder

- Være i stand til at indgå i, samt lede, et team. Kunne give og modtage feedback.
Vurderes via samtale og MA.

GODKENDT 05.08.2016

- Initiere og gennemføre tværfagligt samarbejde og samarbejde med patienten for at skabe patient empowerment.
Vurderes via samtale og MA.

Leder / administrator / organisator

- Prioritere og lede eget og andres arbejde i en klinisk situation, hvor teamet er tværfagligt sammensat samt have kendskab til konflikthåndtering. Erkende når der er behov for at tilkalde assistance.
*F.eks.: Akutte kritiske situationer på en fødegang.
Vurderes ved samtale og MA.*
- Påtage sig et administrativt/organisatorisk/ledelsesmæssigt ansvar.
*F.eks.: Skemalægge, ansvar for planlægning af undervisning, mødeledelse, aktiviteter i forbindelse med patientsikkerhed og kvalitetssikringsarbejde.
Vurderes via CV.*
- Varetage tillidsposter
*F.eks.: Bestyrelsespost i faglig/videnskabelig organisation, funktion som tillidsmand (varetage tillidsposter som TR, UKYL, arbejdsmiljørepræsentant mm.), medlem af regionale uddannelsesråd.
Vurderes via CV*

Sundhedsfremmer

- Aktiv indsats i rådgivende eller forebyggende organisationer.
*F.eks.: Deltage i arbejde på præventionsklinik, Mødrehjælpen, sundhedspolitiske organisationer som "Sex & Samfund", "Læger uden Grænser", krisecentre mm.
Vurderes via CV.*

Akademiker / forsker og underviser

- Fastholde og udvikle egne faglig kompetencer og anvende evidensbaseret medicin/bedste praksis.
Vurderes via CV samt MA.
- Være i stand til at demonstrere videnskabelig tankegang.
*F.eks.: Ph.D., dr.med., posters, abstracts, publicerede artikler og anden relevant forskningsmæssig aktivitet.
Vurderes via CV.*
- Bidrage aktivt til specialets fortsatte faglige udvikling.
*F.eks.: Deltage i at udarbejde guidelines, instrukser, kvalitetssikring mm.
Vurderes via CV.*
- Arbejde aktivt for at fremme et positivt lærings- og uddannelsesmiljø.
*F.eks.: Som vejleder, underviser, undervisnings- og kursusansvarlig osv.
Vurderes via CV.*

Professionel

- Prioritere egen arbejdsindsats og prioritere mellem forskellige arbejdsfunktioner, herunder kende egne grænser.
- Kunne handle i balance mellem den personlige og faglige rolle.
- Kunne erkende og analysere egne og andres fejl samt bidrage konstruktivt i forbindelse med utilsigtede hændelser og indgå i debriefing.
- Vurdere og handle relevant i forhold til etiske problemstillinger.
- Kende og forstå det faglige, lovmæssige og etiske kodeks.
- Have en fornuftig balance mellem arbejde og privatliv (work balanced life)
Vurderes via samtale og MA.

Se evt. Sundhedsstyrelsens hjemmeside for overblik i forhold til de syv lægeroller - [LINK](#)

Ansættelsessamtalen.

I tilfælde af mange ansøgere vil ansøgere til samtale blive udvalgt efter den faglige profil og den motiverede ansøgning. Det er således både samtalen og den skriftlige ansøgning, der danner det endelige grundlag for indstilling til ansættelse. Herudover har samtalen til formål at give en grundigere introduktion til specialet og dermed sikre den bedst mulige afstemning af forventninger hos både ansøger og ansættelsesudvalg.

Samtalerne foregår som hovedregel i den videreuddannelsesregion hvor hoveduddannelse er søgt, og formen vil fremgå af stillingsopslaget og vejledningen. Ved samtalen vurderes tillige ansørgernes evne til kommunikation med henblik på varetagelse af sikker patientbehandling.