

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00004239
Afdelingsnavn	Akutfdelingen
Hospitalsnavn	Nordsjællands Hospital Hillerød
Besøgsdato	19-03-2026

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	Specialkonsulent indgår i afdelingens Uddannelsesteam med det formål at sikre den enkelte uddannelseslæge indplaceres hensigtsmæssigt i vagtholdets sammensætning ved arbejdstilrettelæggelsen. Herved sikres optimal udnyttelse af personale ressourcer i forhold til de funktioner som skal dækkes. Ligesom det sikres at de uddannelsessøgende læger sættes til funktioner svarende til deres kompetencer med henblik på at facilitere deres uddannelse.
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehusledelse	Uddannelseskoordinerende overlæge Lena Helbo Taasti og vicedirektørerne Thomas Houe og Adam Blume.
Afdelingsledelse	Cheflæge Jesper Juul Larsen og chefsygeplejerske Thomas Duckert
Speciallæger	6
Antal KBU-Læger	4
Antal I-Læger	11
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange I-læger, der er i hvert speciale	Akutmedicin
Antal HU-Læger	6
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange HU-læger, der er i hvert speciale	Akutmedicin
Andre	1 Specialkonsulent i Uddannelsesteamet

Dokumenter

Godkendt af afdelingen	Nej
------------------------	-----

Aftaleparter

Cheflæge	Jesper Juul Larsen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Birgit Falk Riecke
Inspektor 1	Marc Ludwig
Inspektor 2	Susanne Scheppan
Evt. inspektor 3	Frederik Pors Klinting

Dokumenter

<p>Konklusion og kommentar til besøg</p>	<p>Dette var et rutinemæssigt besøg efter seneste inspektorbesøg 17/8-2022.</p> <p>Inspektorernes samlede indtryk ved genbesøget er, at Akutafdelingen fremstår som en velfungerende, udviklingsorienteret og uddannelsesprioriterende afdeling. Afdelingen har arbejdet målrettet med tidligere indsatsområder og har i høj grad omsat dem til praksis på tværs af faggrupper.</p> <p>Ledelsen og Uddannelsesteamet har udstukket en tydelig retning for lægelig videreuddannelse som grundsten for udvikling, rekruttering og fastholdelse af personale. Denne prioritering har faciliteret et godt arbejdsmiljø i afdelingen.</p> <p>På tværs af KBU-, intro- og HU-læger samt speciallæger tegner der sig et ensartet billede af en afdeling med høj grad af tilgængelig supervision, stærk klinisk læring og læringsmæssig tryghed i hverdagen. Særligt fremhæves den gode adgang til bedside supervision, primært igennem en forbedret speciallægetilgængelighed. Indenfor de sidste 3-4 måneder er der fra afdelingsledelsen og UAO italesat, at det forventes at den akutmedicinske speciallæge bagvagt konfereres ved problemstillinger i aftenattevagten, også hvor denne har vagt fra bolig. Denne italesættelse har allerede medført en ændring af praksis og derved bidraget til mere supervision (på afstand) om natten.</p>
--	--

Der arbejdes aktivt med rekruttering af speciallæger til afdelingen, da det ifølge hospitalsledelsen er planen, at afdelingen inden årets udgang skal have døgnbemanding med speciallæger i Akutmedicin.

Introduktionen til afdelingen og uddannelsesrammerne opleves generelt som veltilrettelagte, systematiske, strukturerede og mere omfattende end sammenlignelige afdelinger på alle niveauer. KBU- og intro-læger får ca 3 uger før start tilsendt velkomst mail og første arbejdsdag udleveres en mulepose med uddannelsesprogram og Akutmedicinsk lærebog og diverse lommekort i kittellommestørrelse. Alle HU-læger kontaktes 2-4 uger inden start i afdelingen af UAO og har også samtale med specialkonsulenten. Sidstnævnte gennemføres stringent og med det formål at afklare HU-lægens erfaring og individuelle ønsker til opholdet samt forventningsafstemme.

Specialkonsulenten bruger denne viden til at sikre HU-lægen indplaceres hensigtsmæssigt i forhold til sammensætningen af vagthold ved arbejdstilrettelæggelsen.

Dette er tydelige tegn på, at afdelingen har løftet struktur og systematik i uddannelsen siden sidste besøg. Der er implementeret og aktivt arbejde med kompetencetavler, faste møder/konferencer, fokusedage (som er skemalagte arbejdstid målrettet forskning, uddannelse og varetagelse af administrative opgaver som f.eks. uddannelsesfunktioner), refleksionsrum for uddannelsessøgende.

Uddannelsessteamet fremstår engageret og med klare ambitioner om fortsat udvikling, hvilket også afspejles i en kultur præget af nysgerrighed og løbende forbedringsarbejde samt et selverklæret mål om at være Danmarks bedste uddannelsesafdeling. Der er tydelig og stærk opbakning fra afdelingsledelsen til Uddannelsessteamet.

Det er planlagt at afdelingens UAO skal være uddannelsesansvarlig ledende overlæge og have tildelt mere funktionstid, mens speciallæge-UKYL'en bliver uddannelsesansvarlig overlæge.

På tværs af alle lægegrupper inspektorerne talte med blev der peget på et centralt udviklingspunkt med mere ensartet og struktureret kompetencevurdering samt uddannelsesvejledning. Selvom der allerede er udviklet mange relevante værktøjer og strukturer (feks Håndbog for henholdsvis KBU-læger og Intro-læger) opleves disse ikke fuldt implementeret eller ensartet anvendt i praksis. Særligt efterspørges større tydelighed, ensretning og opfølgning i brugen af skabelon for uddannelsessamtaler til brug for uddannelseslægens udvikling samt en mere systematisk tilgang til kompetencevurdering. Herunder konkretisering af målbare punkter og krav til godkendelse af uddannelseskompetencerne på tværs af intro- og HU-lægerne. Dette er inspektorerne enige i og anbefaler at et kommende forbedringsarbejde bør omhandle systematisering og konkretisering af kompetencevurdering og uddannelsesvejledning. (indsatsområde 1+2).

Afdelingens anvendte Kompetenceformel (kompetence = faglighed x hastighed x mening) vurderes overordnet som relevant og anvendelig på organisatorisk niveau. Hensigten med formelen er at styrke vagtholdssammensætning og uddannelseslægenes individuelle kompetenceudvikling. Dette er værdifuldt og relevant, men opleves af flere – særligt de yngre uddannelseslæger – som uhåndgribeligt og til tider forbundet med øget lærings- og præstationspres. Oplevelsen er manglende gennemsigtighed i vurderingsgrundlaget og skaber for flere en usikkerhed. Selvom afdelingsledelsen, specialkonsulenten og UAO

italesætter ved både ansættelsessamtaler og introduktionsforløb på alle niveauer, at formelen ikke bruges til at vurdere faglig dygtighed eller hurtighed, så skaber formelen for nogle en utryghed.

Den subjektivt oplevede usikkerhed om forventninger kan hos enkelte skabe uhensigtsmæssig præstationsangst, hvilket kalder på fortsat aktiv tydeliggørelse, forventningsafstemning og pædagogisk italesættelse på ledelses- og vejlederniveau for at skabe det ønskede særligt trygge læringsmiljø, som tilstræbes af afdelingen.

Defusing og debriefing fremstår som et område med fortsat udviklingspotentiale. Afdelingen har siden seneste besøg etableret faste arbejdsgange omkring daglige drøftelser til konferencerne, som fremstår som et trygt rum for generel feedback og faglige drøftelser. Inspektorerne anfægter dog, at det for nogle uddannelseslæger kan være svært at italesætte egne bekymringer, tanker og oplevelser i plenum for eksempel i forbindelse med vagtafrapportering, hvorfor dette foreslås som indsatsområde 3.

Samlet set efterlader besøget et meget positivt indtryk af en afdeling med en stærk uddannelseskultur, gode læringsmuligheder og tydelig ledelsesmæssig prioritering af lægelig videreuddannelse, men hvor næste udviklingstrin især handler om konsolidering, ensretning og tydeliggørelse af de allerede etablerede strukturer – særligt inden for kompetencevurdering og uddannelsesvejledning.

Hospitalet har en klar strategi for lægelig videreuddannelse, der i forbindelse med udflytningen til det nye hospitalsbyggeri planlægges revideret. Hospitalet har en uddannelseskoordinerende overlæge. Der afholdes 4 årlige lægelige videreuddannelsesmøder for alle hospitalets uddannelsesansvarlige overlæger, hvor det forventes man

	<p>deltager. Der er etableret et UKYL-netværk. Ligeledes er der hospitalet udviklet koncept for udviklingssamtaler for hovedvejledere som alle afdelingers UAO'er kan benytte.</p>
<p>Status for indsatsområder</p>	<p>Besøget har samlet set efterladt et klart positivt indtryk af, at afdelingen målrettet har arbejdet med – og i høj grad også er lykkedes med at implementere – tidligere indsatsområder, hvilket har haft en mærkbar effekt på læringsmiljøet.</p> <p>Der ses særligt en styrket struktur omkring uddannelse og kompetenceopfølgning, hvor faste møder (tavlemøder) og konkrete redskaber (fx personlig håndbog), systematiserede introduktionsprogrammer afhængigt af uddannelsesniveau (KBU, intro, HU) har fokus på ensartede uddannelsesforløb. Afdelingen er dog ikke i mål i forhold til en implementering og stringent anvendelse af for eksempel ensartede skabeloner for personlige uddannelsesplaner eller vejledningsmodeller af de uddannelsessøgende på nuværende tidspunkt, hvilket afspejles i besøgets fortsatte indsatsområder i den kommende periode</p> <p>Derudover er der sket en betydelig styrkelse af den kliniske supervision og skemalagt bedside-undervisning, blandt andet gennem bedre bemanning med speciallæger og formaliserede forløb som ultralydscertificering, hvilket øger det daglige læringsudbytte. Dette gør sig gældende på alle uddannelsesniveauer og løfter fagligheden fra yngste til mest seniore uddannelsessøgende læger.</p> <p>Inden for kultur og trivsel er der arbejdet aktivt med refleksion, feedback og supervision i vagten, herunder øget fokus på brug af den akutmedicinske bagvagt til konferering af problemstillinger og fælles læring på konferencer, hvilket understøtter den faglige udvikling.</p>

	<p>Endelig er der med specialkonsulenten skabt større klarhed over kompetenceniveau og opgavefordeling, så arbejdsopgaverne i højere grad tilpasses den enkelte læges uddannelsesstrin med fokus på løbende kvalitetssikring og individualiseret kompetenceudvikling, jævnfør afdelingens brug af kompetenceformlen.</p> <p>Samlet fremstår afdelingen som proaktiv, reflekteret og vedholdende i sit kvalitetsarbejde, med fokus på fortsatte forbedringer i lærings- og uddannelsesmiljøet som resultat.</p>
<p>Aftale mellem inspektorer og afdelingen</p>	<p>Nr. 1 Indsatsområde: Kompetencevurdering</p> <p>Idet afdelingen har stort fokus på kvalitetssikring, evidens og databrug opleves der hos uddannelseslægerne fortsat et behov for fokus på en ensartet og transparent kompetencevurdering.</p> <p>Forslag til indsats: Afdelingen bør iværksætte et kvalitetsarbejde med fastsættelse af klart definerede målsætninger for niveau for godkendelse af de uddannelsessøgende kompetencer. Dette for at sikre kompetencevurderingen gøres bedømmer uafhængigt og gennemføres systematisk. For eksempel gennem fastsatte og konkrete tidspunkter for opnåelse af specifikke kompetencer igennem uddannelsesforløbet. Der kan med fordel skeles til den allerede etablerede UL-FAUS certificeringsprogram, hvor certificering sker indenfor de første 3 måneder af introduktionsstillingen.</p> <p>Tidshorisont: 12 mdr.</p> <p>Nr. 2 Indsatsområde:</p> <p>Implementering af uddannelses framework</p>

Uddannelsesteamet har allerede lavet et stort forarbejde med fastsatte skabeloner for uddannelsesvejledning, personlige uddannelsesplaner og strukturerede introduktions- og læringsprogrammer. Dette er for nuværende ikke systematisk anvendt eller fuldt implementeret.

Forslag til indsats: Faculty development hvor der aktivt arbejdes med de uddannelsesværktøjer som allerede er udarbejdet for at sikre en struktureret og ensartet anvendelse. . Dette vil facilitere et øget fokus på konkretisering og specificering af målbare punkter for kompetencevurdering, så der skabes et durabelt framework for indsatsområde 1.

Tidshorisont: 1 år.

Nr. 3 Indsatsområde: "Tak for vagt"

Der er fortsat ingen akutmedicinske speciallæge bagvagter fysisk tilstede i afdelingen om aftenen eller natten. Der er dog iværksat initiativer for at sikre faglig sparring og feedback.. Flere uddannelseslæger angiver et behov for mulighed for at defuse og debriefe efter en aftenattevagt i et mere intimt og fortroligt rum end morgenkonferencen udgør. .

Forslag til indsats: Det anbefales at indføre 15 minutter obligatorisk samling af det tilstedeværende vagthold umiddelbart inden afrapportering ved overleverings konferencen. Det efterspørges særligt ved afslutningen af aftenattevagten. Der anbefales at udarbejde en fast struktur/model for gennemgang af vagten for at sikre identifikation af potentielle områder for indsats og skabe rum for defusing i en mindre ramme. Dette vil kunne facilitere en

	<p>kultur, hvor det opleves trygt at italesætte egne oplevede bekymringer og problemstillinger fra vagten. Samtidig kan modellen have fokus på at identificere eventuelle læringspunkter fra vagten som kan deles i plenum til efterfølgende konference med henblik på øget fagligt udbytte for afdelingen som helhed.</p>
--	--

Tidshorisont: 3 mdr.