

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002837
Afdelingsnavn	Nefrologisk Overafdeling B
Hospitalsnavn	Herlev
Besøgsdato	03-12-2025

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	Denne afdeling har i kraft af sin størrelse en god fornemmelse af hver enkel uddannelseslæge. Der er kort vej mellem YL og speciallæge. Velviljen til supervision er stor og der er vedvarende fokus på uddannelse. Særligt er der fokus på rigtig god introduktion og et nyt tiltag med "dagens fokus" på stuegang for at målrette læring og supervision. Endelig er påbegyndt projekt med revers feedback til speciallægerne.
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehusledelse	Lisbeth Ravn, Vicedirektør Linnea Hornbech Larsen, UKO
Afdelingsledelse	Rizwan Ahmed Butt
Speciallæger	10
Antal KBU-Læger	0
Antal I-Læger	6
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange I-læger, der er i hvert speciale	
Antal HU-Læger	2
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange HU-læger, der er i hvert speciale	Én i nefrologisk hoveduddannelse på 2.år og én på 5. år.
Andre	Oversygeplejerske fra sengeafdeling, SSA fra daghospital og sengeafsnit samt sekretær for ledelsen.

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Rizwan Ahmed Butt
Uddannelsesansvarlig overlæge	Kristine Dyhr Schandorff

Inspektor 1	Karin Brøchner Østergaard
Inspektor 2	Anne Kristine Amstrup
Evt. inspektor 3	

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Aktuelle besøg er et rutinebesøg. Seneste besøg var i 2018, der ligeledes var et rutinebesøg. Nefrologisk afdeling er en højtspecialiseret afdeling, der varetager højt specialiserede funktioner fraset nyretransplantationer og varetagelsen af børn med nyresygdom. Det er en afdeling med stor forskningsaktivitet og -opmærksomhed samt mange publikationer årligt. Afdelingen har introlæger samt HU i nefrologi på aktuelt 2 og 5. år. I 2026 skal HU i almen have deres medicinske del på afdelingen. Med års mellemrum har Klinisk Biokemi også 6 måneders forløb her. Der er aktuelt 12 speciallæger til ca. 10 uddannelseslæger. Forud for inspektorbesøget var der sendt relevant og omfattende materiale vedrørende afdelingens uddannelse til inspektorerne. Selvevalueringsrapporten var udfyldt af de yngre læger (YL) såvel som speciallæger. Evalueringsrapporten blev udfærdiget over to morgenundervisninger. Der var mulighed for at skrive kommentarer efterfølgende, hvis man ikke havde mulighed for at deltage, eller ikke ønskede sin mening tilkendegivet i plenum. Direkte adspurgt gav YL udtryk for, at selvevalueringsrapporten var retvisende Mødet var veltilrettelagt, og inspektorerne blev mødt af deltagelsesivrige yngre læger såvel som speciallæger. Alle udviste engagement og velvilje for dagen. De læger, der var på arbejde, deltog alle i mødet og udgjorde et repræsentativ udsnit af afdelingen.
-----------------------------------	--

	Hele afdelingen mødte op til det afsluttende møde, selvom det lå lidt efter YLs arbejdstid. Afdelingen roses helt overordnet for sit gode læringsmiljø og nemme adgang til supervision. Der er meget fokus herpå og alle speciallæger har en god fornemmelse af YLs faglige evner. Helt konkret sidder forvagt og bagvagt i samme lokale i løbet af dagen, hvilket giver god mulighed for sparring. I nattetid er YL alene på afdelingen, men de er godt bakket op af speciallægen (bagvagten), der gerne tjekker ind flere gange i løbet af vagten, eller gennemgår alle patienterne med dem, før de går fra afdelingen om aftenen og er på tilkald frem til næste morgen. Til stuegang er der ligeledes en speciallæge til rådighed til supervision. Speciallægen har færre patienter, så der er tid til supervision. I ambulatoriet er der afsat tid til for-ambulatorie og god tid til hver patient. En speciallæge gennemgår patienterne med YL, og speciallægen har et reduceret program, så vedkommende kan supervisere. For 5. års HU varetager de en speciallæges ambulatorie, hvor den pågældende speciallæge er til rådighed til supervision på dagen. Det er inspektørernes vurdering, at der er god supervision på afdelingen, men kan med fordel arbejdes med mere selvstændighed i oplæggene fra de yngre læger forud for supervision. Introduktionen til afdelingen vurderes særdeles god. Der sendes udførligt og detaljeret materiale til de nye læger med information om alt fra generel information til forventninger og målbeskrivelse. Der foreligger et detaljeret introduktionsprogram og de præsenteres for de funktioner og personaler, de skal arbejde sammen med. Ligeledes tildeles man en buddy til at sikre, at opstarten går godt.
--	--

Uddannelsesprogrammet for introduktionslægerne er udførligt beskrevet, og der tages hensyn til hver enkelt og de erfaringer, de har med sig. De bliver klædt godt på til opgaverne. Det er inspektorenes vurdering, at introlægernes uddannelsesprogram er særdeles godt, og krydses flyttes derfor fra tilstrækkelig til særdeles god. Da HU-lægernes forløb/uddannelsesprogram er under kraftig revision, indgår denne ikke i bedømmelsen.

Uddannelsesplanerne er lavet for alle YL inden for få uger af ansættelsens start. Det er forskelligt, hvor hyppigt uddannelsesplanerne revideres og hvordan kompetencerne opnås, men overordnet set, er alle tilfredse med deres planer. Vejledersamtaler afholdes første gang indenfor 14 dage og derefter løbende. De er ikke skemalagt, men aftales hvor muligt for uddannelseslæger og vejledere.

Læring i rollen som medicinsk ekspert findes særdeles god. Alle tilstedeværende YL føler, de opnår deres kompetencer med de multisyge nefrologiske patienter. Trods kompleksiteten er de altid fagligt bakket godt op af en speciallæge. Det er derfor inspektorenes vurdering, at krydset skal flyttes fra tilstrækkelig til særdeles god.

Rollen som kommunikator trænes ved konferencer, undervisning, i relationen til patienten mv. YL efterspørger feedback fra fx vejleder på fremlæggelse. De foreslår selv, det kunne være et punkt på vejledermøderne. Inspektorerne finder kommunikatorrollen tilstrækkelig og flytter krydset fra særdeles god.

Samarbejder samt leder/administrator findes særdeles god. Læger såvel som øvrige faggrupper oplever et brugbart og konstruktivt samarbejde. Dette gælder på stuegang såvel

som i daghospitalet. Der er ligeledes rig mulighed for administratorroller på afdelingen, og 5. års HU får lov at visitere.

Sundhedsfremmer øves på stuegang såvel som i ambulatoriet. Især KRAM benyttes her. Den professionelle rolle trænes ligeledes i det daglige arbejde uden nogen systematisk træning heri. Rollerne findes tilstrækkelige, hvilket inspektorerne er enige i.

Læring i rollen som akademiker er særdeles god på afdelingen med bl.a. 2 ugentlige journal clubs og et meget tæt link til forskningsenheden, der månedligt fremlægger deres projekter. Adgangen til at deltage i forskningen er særdeles god.

Afdelingen leverer et velfyldt undervisningsprogram, og det prioriteres, at der er tid til at deltage for yngre læger.

Konferencerne har en høj læringsværdi med gennemgang af nyindlagte patienter om morgenen og stuegangspatienter til middag. Stuegangslægerne gennemgår hver enkelt patient med mulighed for fordybelse, hvor det er nødvendigt.

Lærings- og kompetencevurderingen vurderes som tilstrækkelig med anvendelse af bl.a. mikrofeedback i det elektroniske journalsystem, ambulatoriefedback og vejledersamtaler. Yngre læger har dog i SWOT efterspurgt flere tilbagemeldinger / mere feedback i systemet, og der anvendes ikke struktureret kompetencevurderingsmetoder.

Arbejdstilrettelæggelse tager hensyn til videreuddannelsen af læger med bl.a. individuelle ønsker mulige i skemalægningen eksempelvis til fokus på dialysepatienter, stuegang eller nyhenviste patienter, ligesom 5. års HU

	skemalægges ambulatorie på skift med vejleder for at sikre mulighed for feedback. Ligeledes er UAO prioriteret mere i klinikken i Herlev for at være nær yngre læger, og har en ugentlig dag til UAO-opgaven. Inspektorerne får indtryk at et særdeles godt læringsmiljø med et trygt miljø, adgang til relevante opgaver og god mulighed for høj, faglig supervision.
Status for indsatsområder	Ved besøg i 2018 blev følgende anbefalet: 1) Feedback struktureret / formaliseret på undervisning/fremlæggelse. Vurderes stadig som muligt indsatsområde. 2) Bedre supervision / feedback på kommunikation til stuegang. Vurderes stadig som indsatsområde 3) Inddragelse af YL i administrative opgaver. Vurderes opfyldt med ansvar for patologikonference og adgang til visitation i slutningen af hoveduddannelsen.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Fokus på feedbackkultur Forslag til indsats: Rammerne er til stede for en god feedbackkultur imellem uddannelseslæger og speciallæger, men kan optimeres for at optimere læringspotentialet. Eksempelvis sikring af en forventningsafstemning – eks.vis at den yngre læge i ikke akutte situationer selv lægger en plan, inden der konfereres. Øger selvstændighed og beslutningskraft og letter supervisorsopgaven. Tidshorisont: 3 måneder Nr. 2

	Indsatsområde: Defusing efter vagt når behov Forslag til indsats: Yngre læger har adspurgt, at man efter vagt adspørges, om der er behov for at tale bestemte forløb eller vagten igennem. De yngre læger er uden senior nefrolog på afdelingen aften og nat og kan godt savne "indcheckningen" om morgenen som et indlejret tilbud for at sikre, at alle mindes om muligheden. I forvejen har afdelingen fokus på støttende, kollegiale samtaler, så ressourcer og velvillighed er til stede. Tidshorisont: 3 måneder Nr. 3 Indsatsområde: Feedback på kommunikation Forslag til indsats: Fokus på at give feedback på kommunikation eksempelvis når forvagt og bagvagt sidder sammen og overhører samtaler / på stuegang som "dagens fokus" / på fremlæggelser på konferencer. Tidshorisont: 3 måneder
--	---