

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002320
Afdelingsnavn	Neurologisk afd.
Hospitalsnavn	Herlev Hospital
Besøgsdato	11-12-2017

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	
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	0

Deltagere

Sygehus/Centerledelse	Steen Werner Hansen, Marianne Sjølin Frederiksen
Speciallæger	11
Uddannelsessøgende læger	15
Andre	3

Dokumenter

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

Aftaleparter

Ledende overlæge	Jesper Erdal
Uddannelsesansvarlig overlæge	Mette Lindelof
Inspektor 1	Egon Stenager
Inspektor 2	Bente Sørensen
Evt. inspektor 3	Mia Bisgaard Heintzelmann

Konklusion og kommentar til besøg	Neurologisk afdeling på Herlev Hospital er nyoprettet og har kun eksisteret i få år. Det er derfor 1. inspektorbesøg. Afdelingen har 6.000 indlagte patienter pr. år og 10.000 ambulante kontakter pr. år, 14 speciallæger samt læger i KBU forløb, introduktionsforløb og hoveduddannelsesforløb i neurologi og psykiatri. Forud for besøget havde afdelingen foretaget selvevaluering med 25 deltagere og fremsendt relevant materiale. Der var tilrettelagt et godt program, hvor der var afsat yngre læge til at være behjælpelig undervejs, deltagelse af inspektorerne i undervisningsseance og konference, rundvisning samt møde med alle relevante ansatte i afdelingen. Overordnet vurderes afdelingen som yderst velfungerende. Der er et virkelig godt arbejds- og uddannelsesmiljø, hvor samarbejde og teamånd har høj prioritet i alle faggrupper. Der er flad struktur med en åben og direkte omgangstone, der skaber et rigtig godt arbejdsklima. Der blev fremhævet at der er stor lydhørhed i ledelsen for evt problemstillinger. Yngre læger bliver rekrutteret fra klinikophold, KBU og fra "mund til mund" metoden. Alle stillinger er besat og der er i øjeblikket ventetid på at blive ansat i I-stillinger. Før ansættelsen modtages lokal uddannelsesplan, mens det bemærkes, at den fælles uddannelsesprogram for ØST fortsat er i proces. Introduktionen til afdelingen er meget tilfredsstillende for alle lægegrupper. Der er en hurtig og god introduktion som bevirker at de yngre læger føler sig klædt på til vagtarbejdet. Der er gennemgang af "Hvordan kommer man gennem vagten?" Introduktionen kunne måske optimeres med en grundigere præsentation af forskningsmuligheder og forskningsenheden ved FAO eller ph.d-studerende.
---	---

	For læger, der skal introduceres til SP (Sundhedsplatformen) ville det være ønskeligt, at der efter en periode blev mulighed for opfølgning mhp. optimering af brugen. Der er individuelle uddannelsesplaner for alle uddannelseslæger. Alle uddannelseslæger har tildelt vejleder, hvilket også gælder læger i uklassificerede stillinger. Angående vejledersamtaler er der yngre læger, der har svært ved at finde brugbarheden af samtalerne. Det er i den travle hverdag svært at finde krydspunkter, hvor samtalerne kan finde sted, idet uddannelseslæge og vejleder kan arbejde i forskellige sektioner. Afdelingen har derfor umiddelbart før besøget indført faste vejleder samtaler. Der er ikke langt fra uddannelseslæge til ældre kollega for vejledning og supervision. Supervisionen i ambulatoriet beskrives som super god. Fysisk sidder uddannelseslæge og speciallæge ved siden af hinanden. Den sociale struktur gør, at uddannelseslægerne trives og de føler sig trygge. Det angives, at det ville lette arbejdsgangene, hvis der var telefon til alle. Desuden er det ønskeligt, om der var mulighed for 1-2 timer ugentlig til opfølgning af forskellige arbejdsopgaver. Dog gav alle såvel uddannelseslæger som vejledere udtryk for at SP "stjæler" meget tid fra den faglige vejledning. Afdelingen har stort fokus på undervisning konkret visende sig ved undervisning 4 dage om ugen. Der er forskellige undervisningsmoduler, hvor vi blandt andet blev præsenteret for "Månedens Quiz" i en MC opgave. Der blev præsenterede forskellige cases illustreret med videooptagelser efterfulgt af afstemning om korrekt resultat. Der udsendes forslag til læsning på 3 forskellige niveauer forud for quizen. Der er møder hver 2. uge separat for speciallæger og yngre læger. Uddannelse er et punkt på disse møder. Der mangler måske egentlig vejledermøde, som en mulighed for gennemgang af læringsmetoder, feedback og metoder til
--	--

	kompetencevurdering, så alle er bekendte med disse, og det kunne samtidig sikre at alle har samme standard (når godt nok er godt nok for alle). Der arbejdes i øjeblikke på, om Mini-CEX er muligt at implementere. Der efterspørges mere læringsværdi af konferencerne. Der har været forsøgt med case-baseret gennemgang – men det har ikke været vellykket. Det kunne være en opgave for de 3 UKYL, der er ansat ved afdelingen, at se på andre muligheder dels for morgenkonferencen og den radiologiske konference samt dels for den kommende neurofysiologiske konference. Sammenfattende er det en ualmindelig velfungerende afdeling hvor både ledelse, UAO og personale har stor forståelse for og gør et stor arbejde for at sikre et godt, trygt og udbytterigt uddannelses- og arbejdsmiljø
Status for indsatsområder, hvis der tidligere har været besøg	Dette var 1. besøg

Aftale mellem inspektorer og afdelingen:

Nr.	Indsatsområde	Forslag til indsats	Tidshorisont
1	Vejledersamtaler	Afdelingen sikrer at der er struktur og mulighed for vejledersamtalerne samt at der afholdes hyppige og kortere samtaler for de yngste uddannelseslæger	3 måneder
2	Vejledermøder	Kan med fordel anbefales vejledermøder mellem UAO og vejledere 1 x pr. kvartal med henblik på fælles forståelse af standard og	3 måneder

		læringsmetoder, feedback og kompetencevurdering	
3	Konferencernes læringsværdi	Inddrage de uddannelsessøgende i tilrettelæggelse af konferencer så de både har administrativ og uddannelsesmæssig værdi	6 måneder
4	Uddannelsesprogram	Fælles uddannelsesprogram færdiggøres	6 måneder
5			