



København d. 6. juni 2008

### **Introduktion til neurologien**

Neurologi er et speciale der gennemgår en meget hurtig udvikling. Specialet er dog samtidig tro mod sin fortid. Dengang som nu er grundlaget for diagnosticeringen af den neurologiske patient en fyldestgørende anamnese og en klinisk neurologisk undersøgelse, hvorved man forsøger at fastslå læsionens placering og årsag.

Tidligere var de diagnostiske og terapeutiske muligheder begrænsede. Den teknologiske udvikling har radikalt ændret mulighederne for både udredning og behandling indenfor alle neurologiens subspecialiserede områder. Undersøgelserne støttes nu af avancerede scanningsmetoder og behandlingsmulighederne er voksende og sofistikerede. Moderne behandling af f.eks. Multipel Sklerose bygger på viden fra molekylærbiologien, der er udviklet medicin til behandling af visse typer af demens og håndteringen af akut iskæmisk apopleksi kræver hurtig undersøgelse, beslutninger og behandling. Specialiseret genetik har fået en stigende betydning i neurologien. Neurorehabilitering er et område, der logisk forankres i neurologien og medfører berøringsflader med andre faggrupper så som fysio- og ergoterapeuter, neuropsykologer, socialrådgivere og talepædagoger. Herudover er der et tæt samarbejde med andre specialer som neurokirurgi, radiologi og intern medicin.

Udover det akutte arbejde og stuegangsfunktionen præges neurologien af en stor ambulans virksomhed, da mange neurologiske sygdomme er kroniske. Det giver mulighed for et indgående kendskab til sygdommens udvikling på lang sigt, samt en tæt læge-patient relation til patienterne. Som følge af den ændrede befolkningssammensætning med en større andel af ældre og som følge af de øgede behandlingsmuligheder, vil der i de kommende år være et behov for at udvide kapaciteten inden for det neurologiske speciale betydeligt.

En særlig mulighed er fagområdet klinisk neurofysiologi, som supplerer klinisk undersøgelse med elektrofysiologiske målinger til diagnostik af perifere nervedidder, epilepsi m.v. Der findes deleintroduktionsstillinger til neurologi/neurofysiologi og som speciallæge kan man gennemgå en fagområdeuddannelse i klinisk neurofysiologi.

Det neurologiske speciale byder således på udfordringer af både akademisk, klinisk og personlig karakter.

### **Faglig profil, der skal anvendes ved ansøgning til hoveduddannelsesstilling i neurologi fra efteråret 2008.**

Den faglige profil er en beskrivelse af de kriterier, som anvendes i udvælgelsen af ansøgere til ansættelsessamtale og ansættelse i hoveduddannelsen i neurologi.

Den individuelle faglige profil er ansættelsesudvalgets arbejdsrapport ved ansættelsessamtalen, når ansøgeren skal interviewes og vurderes. Den faglige profil angiver områder, der anses for væsentlige for det neurologiske speciale, herunder obligatoriske kompetencer fra målbeskrivelsen for den neurologiske introduktionsuddannelse. Den faglige profil og den motiverede ansøgning er udgangspunktet for ansættelsessamtalen, hvor formålet er, at ansøgeren vurderes på de kompetencer, den pågældende har erhvervet i den neurologiske introduktionsstilling og evt. gennem andre stillinger og anden aktivitet f.eks. forskning, undervisning, ledererfaring eller -uddannelse.

Ved ansættelsessamtalen foretages en generel afdækning af ansøgerens kompetencer og potentiale på baggrund af den foreliggende ansøgning<sup>1</sup>, herunder det faglige vurderingsskema<sup>2</sup>, den motiverede ansøgning samt ansøgerens egen beskrivelse af personlige egenskaber f.eks. personlig drive og engagement.

I ansættelsesproceduren foretages en vægtning af kompetencerne: Den medicinske ekspertfunktion, forskningserfaring og -potentiale, samt samarbejds- og kommunikationsevner vægtes højere end de øvrige kompetencer. Endvidere lægges der vægt på personligt drive og engagement, lederegenskaber og -potentiale, samt erfaring og potentiale inden for den medicinske pædagogik, herunder undervisningserfaring i neurologi. Det forventes at alle ansøgere motiverer deres ansøgning til en hoveduddannelsesstilling i neurologi.

### **Medicinsk ekspert omfatter**

- Dygtig kliniker i den neurologiske afdeling. Karakteriseres ved at have tæft for den diagnostiske udredningsproces samt for behandlings- og rehabiliteringsstrategi inden for specialet.
- Relevante kompetencer erhvervet f.eks. ved ansættelse i neurokirurgisk afd., neurofysiologisk afd., institutioner med subspecialfunktion i neurologi (f.eks. epilepsi eller neurorehabilitering), medicinsk afdeling eller udenlandsk ansættelse indenfor det neurologiske speciale.

### **Akademiker omfatter**

- Erhvervelse af akademisk grad (ph.d., dr. med.)
- Publikation af videnskabelige arbejder
- Kompetencer erhvervet fra
  - deltagelse i videnskabelige projekter
  - deltagelse i kvalitetsforbedrende tiltag vedrørende patientbehandling, herunder udarbejdelse af evidensbaserede vejledninger.
  - formaliseret undervisning af sundhedsfagligt personale.
- Evne og motivation til at opsøge/udbygge viden gennem selvstudie i dagligdagen og deltagelse i specialerelevante kurser og foredrag.

### **Kommunikation omfatter**

- Demonstrere viden og praktisk erfaring med kommunikation med patienter/pårørende f.eks. den svære samtale
- Evne til klar kommunikation i forskellige behandlerteams - vurderet ved 360 gr. evaluering.
- Evne til klar kommunikation i undervisningssammenhænge, herunder ved præsentationer for mindre og/eller større forsamlinger

---

<sup>1</sup> Ansøgning til hoveduddannelsesstilling består af: Udfyldt struktureret ansøgningsskema inkl. curriculum vita, personlig motiveret ansøgning, faglig vurderingsskema (ved ikke-afsluttet introduktionsuddannelse) eller dokumentation for gennemført introduktionsuddannelse i neurologi, kopi af autorisationer samt evt. yderligere bilag.

<sup>2</sup> Det faglige vurderingsskema udfyldes kun hvis ansøgeren **ikke** har gennemført den neurologiske introduktionsuddannelse. Hvis introduktionsuddannelsen er gennemført vedlægges dokumentationen herfor. Det faglige vurderingsskema anvendes alene som en specifik vurdering på en trepunkts skala af den uddannelsessøgendes handle- og væremåde i forhold til de konkrete mål, der er beskrevet i målbeskrivelsen for den neurologiske introduktionsuddannelse.

**Samarbejder omfatter**

- Være en god og loyal kollega.
- Vise gode samarbejdsevner i de mange kontakter til andre afdelinger, andre læger, kollegaer, studerende og plejepersonalet.

**Professionel omfatter**

- Udvide ansvarlighed i daglige arbejdsopgaver og evne at vurdere egen faglig begrænsning samt konsultere ekspertise ved behov.
- Uddrage konstruktiv læring af utilsigtede hændelser/fejl og medvirker aktivt til implementering af tiltag, sådan at fejl undgås.
- Aktivt medlemskab af faglige organisationer.

**Organisation og ledelse omfatter kompetencer erhvervet ved:**

- Arbejde under hensyntagen til egne og sundhedsvæsenets ressourcer.
- Aktiv, længerevarende deltagelse i reservelægeråd, videreuddannelsesråd eller tillidsmandsarbejde inkl. relevante kurser.
- Har været aktiv som ”skemalægger”.
- Viden/erfaring vedr. konfliktløsning gennem f.eks. lederkurser.
- Være ”social og faglig synlig.”

**Sundhedsfremme omfatter kompetencer erhvervet ved:**

- Deltagelse i organisationer/projekter, der fokuserer på sundhedsfremmende indsats/tiltag overfor f.eks. tredje verdenslande eller fedme, trafikulykker, rygning, alkohol mm.



København d. 6. juni 2008

## Vurderings- og ansættelsessamtale til hoveduddannelsesstilling Neurologi

### Sammensætning af vurderings- og ansættelsesudvalget besluttet af de Danske Regioner og Videreuddannelsessekretariatene

Der nedsættes et vurderings- og ansættelsesudvalg i neurologi for hver af de tre uddannelsesregioner Øst, Syd og Nord. Høringsrunden udgår, da alle afdelinger er repræsenteret i udvalget.

Sammensætningen af de 3 udvalg ser således ud:

- *En repræsentant fra hver af de neurologiske og neurofysiologiske afdelinger i regionen*
- *1 – 3 repræsentanter udpeget af DNS*
  - *I det enkelte udvalg max 1 repræsentant fra én uddannelsesregion. Men helst 3 repræsentanter, en fra hver af de tre uddannelsesregioner, hvorved man sikre en gennemgående funktion i de tre regioners udvalg*
- *1 yngre læge udpeget af DNS*
- *1 yngre læge udpeget af FAYL*

DNS's uddannelsesudvalg og DNS' bestyrelse vil henstille, at hver afdeling repræsenteres af **den uddannelsesansvarlige overlæge**, idet denne har en større viden om den neurologiske introduktionsuddannelse samt de formelle uddannelseskraav mv.

For at sikre et ensartet vurderingsgrundlag på landsplan og løbende erfaringsopsamling mhp. evt. revision vil DNS' bestyrelse almindeligvis udpege de **postgraduate kliniske lektorer** som repræsentanter for DNS. Disse bliver således de 3 gennemgående repræsentanter. Hvis en postgraduat klinisk lektor fra en region ikke er medlem af vurderings- og ansættelsesudvalget kan de regionale ansættelsesudvalg vælge at lade sig supplere med den postgraduate kliniske lektor i specialet fra regionen.

DNS vil indhente forslag om udpegning af en yngre neurolog fra Foreningen af Yngre Neurologer (YN), og ser gerne at mindst én af de 2 yngre læger (YN og FAYL) er gennemgående i de tre udvalg. Den yngre neurolog vælges for et år med mulighed for genvalg to gange. Hvis den yngre neurolog ophører med at være yngre neurolog forsætter vedkommende i udvalget resten af den et årige periode.

### Vurderings- og ansættelsessamtalen

DNS henstiller at vurderings- og ansættelsesudvalgene i de 2-3 første ansættelsesrunder indkalder alle kvalificerede ansøgere til samtale. På et senere tidspunkt kan man, afhængig af ansøgerantal, overveje kun at indkalde et passende antal, men dette forudsætter, at der opsættes veldefinerede kriterier for udvælgelse, således at proceduren og beslutningen er gennemskelig for ansøgerne.

Udgangspunktet for vurderings- og ansættelsessamtalen er den neurologiske faglige profil (se denne) med en konkretisering af de 7 læge roller (medicinsk ekspert; samarbejder, kommunikator, leder/administrator, akademiker, professionel og sundhedsfremmer)

I den faglige profil for neurologien er det beskrevet, hvordan de enkelte kompetencer/roller vægtes. Det er ikke et ønske at eksaminere i ansøgerens viden, men gennem dialog få belyst evnen til refleksion. Det skal ikke vurderes om ansøgeren mestrer rollen/kompetencen, men derimod hvorvidt der er et grundlag for træning i et hoveduddannelsesforløb.

DNS's uddannelsesudvalg har udarbejdet en struktureret interview-guide til vurderings- og ansættelsessamtalen med udgangspunkt i den faglige profil. Spørgsmålene er bredt formuleret og spørger direkte ind til ansøgerens *egen* vurdering af en given kompetence.

Vurderings- og ansættelsessamtalen foregår på traditionel vis med hele udvalget, men det anbefales, at der kun er en interviewer<sup>3</sup>, og at de resterende repræsentanter har en mere observerende rolle.

### **Vurdering og prioritering af ansøgerne til de opslåede stillinger**

Det anbefales at repræsentanterne i udvalget som hjemmearbejde har vurderet hver enkelt ansøger som værende ikke-kvalificeret (dvs. opfylder ikke kriterierne til at kunne ansøge om en hoveduddannelsesstilling) eller kvalificeret.

Denne vurdering foretages på baggrund af de formelle ansøgningspapirer (ansøgnings-skema inkl. curriculum vita, personlig motiveret ansøgning, fagligt vurderingsskema (ved ikke-afsluttet introduktionsuddannelse) eller dokumentation for gennemført introduktionsuddannelse i neurologi, kopi af autorisationer samt evt. yderligere bilag)

På baggrund af ansøgningspapirerne kategoriseres de kvalificerede ansøgerne i 2 grupper: kvalificeret eller særdeles kvalificeret.

Indplacer på baggrund af de formelle ansøgningspapirer om ansøgeren er:

Ikke-kvalificeret <input type="checkbox"/>	Kvalificeret <input type="checkbox"/>	Særdeles kvalificeret <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	--

Kommentar:

---

---

---

Formålet med vurderings- og ansættelsessamtalen bliver dermed at prioritere eller rangordne de kvalificerede ansøgerne.

Gennem en række strukturerede spørgsmål synliggøres ansøgerens kompetencer og evne til refleksion indenfor et givent område og hver enkelt repræsentant vurderer svarene/refleksionen som: "rød" (ingen forståelse/indsigt i rollen og mindre egnet til ansættelse i specialet), "gul" (mangelfuld forståelse/indsigt i rollen, dvs. måske egnet) eller "grøn" (god forståelse/indsigt i rollen og klart egnet).

Efter vurderings- og ansættelsessamtalen sammenfattes de enkelte medlemmers vurdering til en samlet vurdering/evt. indstilling af den pågældende ansøger.

Inklusiv votering forventes vurderings- og ansættelsessamtalen at vare 30 min.

Det anbefales at de kvalificerede ansøgere, der ikke får en hoveduddannelsesstilling efterfølgende får tilbudt en samtale med en repræsentant fra vurderings- og ansættelsesudvalget, som evt. kan være den uddannelsesansvarlige overlæge fra den afdeling, hvor ansøgeren har haft introduktionsstilling.

---

<sup>3</sup> Det er vigtigt at være opmærksom på, at 56 % af den variation der fremkommer under en traditionel ansættelsessamtale kan tilskrives intervieweren (og ikke den interviewede) (Kevin W. Eva).

Formålet med denne samtale er at vejlede ansøgeren mhp. at kunne kvalificere sig yderligere eller evt. at overveje om et andet speciale end neurologien kunne være en mulighed.

### Interviewguide til Vurderings- og ansættelsessamtalen i hoveduddannelsen i Neurologi

Efter en generel præsentation af udvalgets medlemmer og andre formalier gennemgår formanden for vurderings- og ansættelsesudvalget ansøgerens indsendte materiale. Det er vigtigt at være opmærksom på, at der ikke findes forkerte/rigtige svar på spørgsmålene. Formålet med interviewet er i højere grad at vurdere ansøgerens evne til refleksion og selvrefleksion overfor de rejste spørgsmål.

*Formålet med interviewet er at give ansættelsesudvalget en bedre mulighed for at vurdere din almene kunnen inden for de forskellige lægeroller. Dette er ikke en eksamen men et redskab til dialog så vi sikrer os at vi kommer igennem nogle vigtige områder.*

Til Interviewer: Spørg ikke om mere end 1 ting ad gangen.

F.eks. ”Fortæl om en god samarbejdsrelation?” Efter svaret spørg videre til: ”hvad var godt?”

### Lægerolle: Medicinsk ekspert

Spørgsmål	Undersøgelsesspørgsmål
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Hvorfor er det netop neurologien, der har din interesse som speciale?</li><li>2. Hvad kan du tilføje neurologien?</li><li>3. Hvad mener du, der ligger i benævnelsen at være en dygtig kliniker?</li><li>4. Hvordan arbejder du på at blive en dygtig kliniker?</li></ol>	Er specialevalget velovervejet (tag udgangspunkt i den motiverede ansøgning)?

Indplacer ansøgerens faglige kompetence/refleksion i forhold til overstående lægerolle; Sæt X

Ingen forståelse/indsigt i rollen, dvs. mindre egnet <input type="checkbox"/>	Mangelfuld forståelse/indsigt i rollen, dvs. måske egnet <input type="checkbox"/>	God forståelse/indsigt i rollen, dvs. klart egnet <input type="checkbox"/>
--	--	---

Kommentar:

---

---

---

### Personligt drive og engagement

Spørgsmål	Undersøgelsesspørgsmål
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fortæl om en situation, hvor dit personlige drive og engagement har betydet noget for dig, afdelingen eller faget?</li><li>2. Er du (sund-)politisk og socialt engageret?</li></ol>	

Indplacer ansøgerens faglige kompetence/refleksion i forhold til overstående lægerolle; Sæt X

Ingen forståelse/indsigt i rollen, dvs. mindre egnet <input type="checkbox"/>	Mangelfuld forståelse/indsigt i rollen, dvs. måske egnet <input type="checkbox"/>	God forståelse/indsigt i rollen, dvs. klart egnet <input type="checkbox"/>
--	--	---

Kommentar:

---

---

---

### Lægerolle: Samarbejder

Spørgsmål	Undersøgelsesspørgsmål
1. Fortæl om en samarbejdsrelation f.eks. fra en klinisk situation eller en arbejdsgruppe, du har haft. Hvad var godt? Hvad lærte du af det?	Kan ansøgeren beskrive positivt?
2. Beskriv en konfliktsituation du har befundet dig i professionelt – hvad gjorde du for at løse konflikten? 3. Hvordan oplevede modparten den måde du håndterede konflikten på?	Fremkommer der konkrete eksempler?  Reflekterer ansøgeren over egne fejl?
1. Hvordan vil du beskrive samarbejdet på dit sidste arbejdssted? 2. Hvordan vil du karakterisere din egen rolle i det samarbejde?	Ligges der vægt på det positive eller det negative samarbejde? Er ansøgeren i stand til at se reflekteret på egen rolle i samarbejdet?

Indplacer ansøgerens faglige kompetence/refleksion i forhold til overstående lægerolle; Sæt X

Ingen forståelse/indsigt i rollen, dvs. mindre egnet <input type="checkbox"/>	Mangelfuld forståelse/indsigt i rollen, dvs. måske egnet <input type="checkbox"/>	God forståelse/indsigt i rollen, dvs. klart egnet <input type="checkbox"/>
--	--	---

Kommentar:

---

---

---

### Lægerolle: Kommunikator

Spørgsmål	Undersøgelsesspørgsmål
1. Fortæl om en situation hvor kommunikationen med patienten gik dårligt eller du følte kommunikationen var vanskelig. 2. Hvorfor tror du, det gik dårligt?	

Indplacer ansøgerens faglige kompetence/refleksion i forhold til overstående lægerolle; Sæt X

Ingen forståelse/indsigt i rollen, dvs. mindre egnet <input type="checkbox"/>	Mangelfuld forståelse/indsigt i rollen, dvs. måske egnet <input type="checkbox"/>	God forståelse/indsigt i rollen, dvs. klart egnet <input type="checkbox"/>
--	--	---

Kommentar:

---

---

---

### Lægerolle: Akademiker

Spørgsmål	Undersøgelsesspørgsmål
1. Hvad har du gjort for at udvikle dig selv, indenfor det neurologiske speciale?	Er ansøgeren målrettet indenfor neurologien?
1. Hvordan prioriterer du eller har prioriteret	Aktiv indenfor forskning?

mellem ”dygtig kliniker”, forsker og kvalitetsudvikler? 2. Hvilke pædagogiske (udviklings-)opgaver har du hidtil haft? Hvilken form for medicinsk pædagogik lærer du mest ved?	
---	--

Indplacer ansøgerens faglige kompetence/refleksion i forhold til overstående lægerolle; Sæt X

Ingen forståelse/indsigt i rollen, dvs. mindre egnet <input type="checkbox"/>	Mangelfuld forståelse/indsigt i rollen, dvs. måske egnet <input type="checkbox"/>	God forståelse/indsigt i rollen, dvs. klart egnet <input type="checkbox"/>
--	---	---

Kommentar:

---



---



---

### Lægerolle: Professionel

Spørgsmål	Undersøgelsesspørgsmål
1. Vi bliver hyppigt presset på vores arbejde enten fagligt eller tidsmæssigt. Prøv at give et eksempel på hvordan du fungerede i en meget stresset arbejdssituation og måtte fungere professionelt? 2. Hvad gjorde du? Hvad kom der ud af det? Hvad har du lært?	Kan ansøgeren arbejde under pres?

Indplacer ansøgerens faglige kompetence/refleksion i forhold til overstående lægerolle; Sæt X

Ingen forståelse/indsigt i rollen, dvs. mindre egnet <input type="checkbox"/>	Mangelfuld forståelse/indsigt i rollen, dvs. måske egnet <input type="checkbox"/>	God forståelse/indsigt i rollen, dvs. klart egnet <input type="checkbox"/>
--	---	---

Kommentar:

---



---



---

### Lægerolle: Leder/Administrator

Spørgsmål	Undersøgelsesspørgsmål
1. Har du haft tillidserhverv? Hvilke? 2. Hvorfor påtog du dig det, og hvad har du fået ud af det?	Er årsagen faglig eller ”pointsøgende”?
1. Hvad karakteriserer i dine øjne en god leder? 2. Har du selv interesse for ledelse og administration?	

Indplacer ansøgerens faglige kompetence/refleksion i forhold til overstående lægerolle; Sæt X

Ingen forståelse/indsigt i rollen, dvs. mindre egnet <input type="checkbox"/>	Mangelfuld forståelse/indsigt i rollen, dvs. måske egnet <input type="checkbox"/>	God forståelse/indsigt i rollen, dvs. klart egnet <input type="checkbox"/>
--	---	---

Kommentar:

---



---



---



## Lægerolle: Sundhedsfremme

Spørgsmål	Undersøgelsesspørgsmål
1. Beskriv et tiltag inden for neurologien som du selv har taget initiativ til i forbindelse med sundhedsfremme? 2. Kom der noget ud af det? Hvorfor?	

Indplacer ansøgerens faglige kompetence/refleksion i forhold til overstående lægerolle; Sæt X

Ingen forståelse/indsigt i rollen, dvs. mindre egnet <input type="checkbox"/>	Mangelfuld forståelse/indsigt i rollen, dvs. måske egnet <input type="checkbox"/>	God forståelse/indsigt i rollen, dvs. klart egnet <input type="checkbox"/>
--	--	---

Kommentar:

---

---

---

Hvis de ovenstående spørgsmål ikke findes tilstrækkelige kan cases evt. anvendes

### Eksempel på case

Du går stuegang på en patient, og du mistænker at en ældre kollega har begået en fejl, der havde alvorlige konsekvenser for en patient. Patienten har ikke bemærket det selv. Du nævner det for din kollega, men hun er helt afvisende. Hvad vil du herefter gøre?

Indplacer ansøgerens evne til refleksion på nedenstående skala:

Ingen forståelse/indsigt i rollen, dvs. mindre egnet <input type="checkbox"/>	Mangelfuld forståelse/indsigt i rollen, dvs. måske egnet <input type="checkbox"/>	God forståelse/indsigt i rollen, dvs. klart egnet <input type="checkbox"/>
--	--	---

Kommentar:

---

---

---

**Fagligt vurderingsskema for ansøgning til hoveduddannelsesstilling i Neurologi** (udfyldes kun hvis introduktionsuddannelsen ikke er afsluttet/gennemført)

Navn: \_\_\_\_\_ CPRnr.: \_\_\_\_\_

Vurderingen er foretaget efter \_\_\_\_\_ måneders ansættelse i neurologisk introduktionsstilling.

Vurdering i forhold til det forventede niveau	Tilfredsstillende	Ikke tilfredsstillende	Kan ikke bedømmes	Bemærkninger
<b>Medicinsk Ekspert</b> (se delmål i målbeskrivelsen)				
a. Varetage forvagt				
b. Foretage forundersøgelse og foreslå/iværksætte et initialt udrednings- og behandlingsprogram under supervision				
c. Procedurer: lumbalpunktur				
<b>Kommunikator</b>				
Kommunikere med pt. og pårørende i generelle kliniske situationer				
<b>Samarbejder</b>				
Arbejder effektivt sammen med andre med respekt for faglig, roller og funktion				
<b>Leder og administrator</b>				
a. Organiserer sit arbejde og varetager et effektivt arbejdsflow i amb.				
b. Kan prioritere arbejdsopgaver i vagten				
<b>Sundhedsfremmer</b>				
a. Kan redegøre for livsstilfaktorer som påvirker morbiditet og mortalitet ved neurologisk sygdom				
<b>Akademiker</b>				
a. Kan foretage kritisk analyse og refleksion over håndtering af patientforløb				
b. Kan tilrettelægge og gennemføre en kontinuerlig plan for egen læring				
<b>Professionel</b>				
a. Viser ansvarlighed i arbejdsopgaverne				

**Fagligt vurderingsskema for ansøgning til hoveduddannelsesstilling i Neurologi** (udfyldes kun hvis introduktionsuddannelsen ikke er afsluttet/gennemført)

Navn: \_\_\_\_\_ CPRnr.: \_\_\_\_\_

Dato for Vurderingen: \_\_\_\_\_ Navn på uddannelsesansvarlig overlæge: \_\_\_\_\_

Hospital og afd.: \_\_\_\_\_ Underskrift af udd.ansvarlig overlæge: \_\_\_\_\_

Underskrift af ansøger: \_\_\_\_\_

**Bemærkninger til vurderingen fra bedømmere** (hvis ansøgeren vurderes *ikke tilfredsstillende* indenfor en eller flere kompetencer/roller skal ansøgeren orienteres om, hvordan der kan arbejdes med rollen, således at niveauet bliver tilfredsstillende):

**Bemærkninger til vurderingen fra ansøgeren:**

**Vejledning til vurderingsskema:**

Vurderingen foretages på et møde i afdelingens uddannelsesudvalg, hvor den uddannelsesansvarlige overlæge, andre overlæger, læger fra bagvagtslaget samt vejlederen deltager. Vurderingen tager udgangspunkt i observationer af den uddannelsessøgende under ansættelse i introduktionsstilling. Den uddannelsesansvarlige overlæge udfærdiger skemaet tidligst efter 6 måneders ansættelse. Den uddannelsessøgende skal skriftlig oplyses om, hvem der har deltaget i vurderingsmødet og kan kommentere vurderingen i boksen herover.

I vurderingen kan indgå følgende systematiske evalueringer (som beskrevet i målbeskrivelse for introduktionsuddannelsen 2008 samt porteføljen i neurologi).

- a. Struktureret klinisk observation incl. kompetencevurdering 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9 og 11 fra porteføljen
- b. Struktureret vejledersamtaler incl. kompetencevurdering 12
- c. Audit af 10-20 primærjournaler (kompetencevurdering 5)
- d. Kompetencevurdering 7 og 10 fra porteføljen
- e. 360 graders evaluering (kompetencevurdering 13)