



Diagnostisk Center, Regionshospitalet Silkeborg

Universitetsklinik for Innovative Patientforløb





"Under forhandlingerne i 2007, formedede en idé sig i mit hoved om et Center of Excellence i Silkeborg. Det skulle være et dristigt center, som udfordrede vanetænkningen og udviklede nye patientforløb på det medicinske område."



Silo-nedbrydning

Diagnostisk Center, Silkeborg

I akutplan **2007** blev Regionshospitalet Silkeborg udnævnt til et udviklingshospital, der skal skabe *fremtidens og de praktiserende lægers hospital* bl.a. ved at konvertere akut indlagte til ambulante og udvikle hensigtsmæssige tværfaglige og tværsektorielle patientforløb, der kan implementeres på andre hospitaler i regionen og landet.

2011 fusioneres Medicinsk Afdeling med alle 9 medicinske specialer og Radiologisk Afdeling til Diagnostisk Center.

Diagnostisk Center

- Stor medicinsk afdeling med 80 medicinske læger
 - **35 YL**
 - KBU,
 - I,
 - HU (kardiologi, lungemedicin, endokrinologi, gastroenterologi, reumatologi, almen medicin, arbejdsmedicin)
 - Mange **medicinstuderende** på forskellige niveauer
 - **45 speciallæger** inden for alle 9 medicinske specialer

Modtager 4.000 akutte, visiterede medicinske patienter og > 60.000 ambulant om året

Langsigtet uddannelsesplan

I 2002 lavede **alle** specialer en Hvidbog med speciel fokus på uddannelse, fx

Hvidbog i Reumatologi Silkeborg 2002

Medicinsk Afdeling, Silkeborg vil prioritere uddannelsen af yngre læger med henblik på at blive landets bedste uddannelsessted og det sted flest yngre læger prioriterer højest, når de søger uddannelsesstillinger.

Mål

Inden 5 år skal afdelingen have Den Gyldne Pelotte
Inden 3 år skal der mindst være 5 kvalificerede ansøgere til alle opslåede yngre lægestillinger

Dette gøres ved at

- Alle overlæger gennemgår vejlederkurset
- Der etableres parallelspar med speciallæger og yngre læger i alle ambulatorier
- Alle uddannelsessøgende får en fast vejleder
- Der sikrer daglige krydspunkter mellem uddannelsesansvarlig og uddannelsessøgende

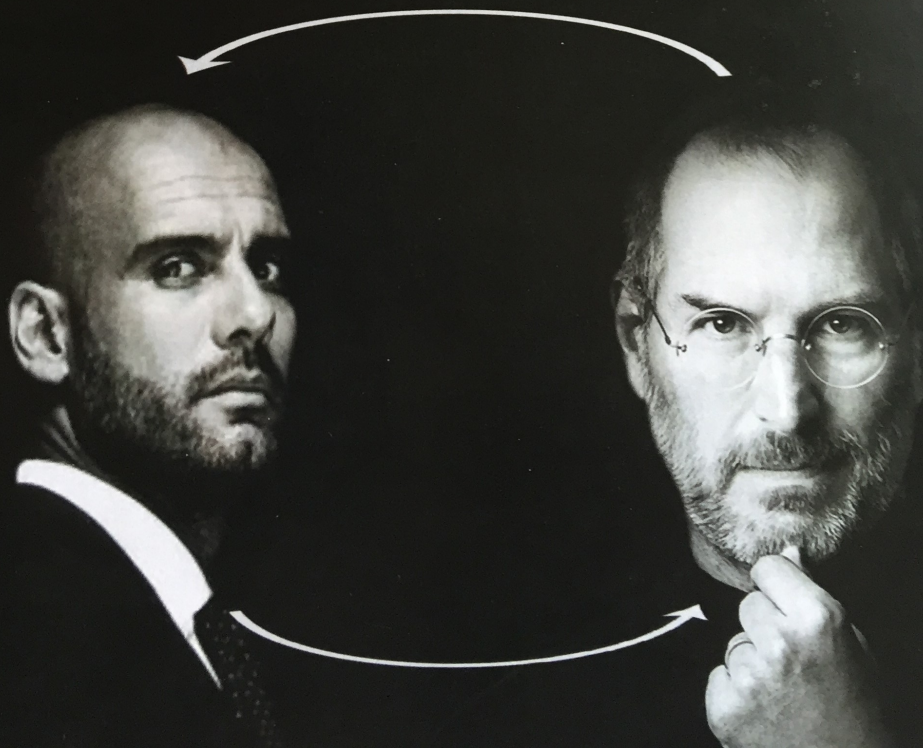


*"Det, du rækker ud efter,
skal altid overgå din
rækkevidde."*

Vince Lombardi

HIGH PERFORMANCE

LEDELSE OG MILJØ I FODBOLD OG ERHVERV



Årsregnskab AGF

- 1998: - 5,9 mill
- 1999: - 1,1 mill
- 2000: - 10 mill
- 2001: - 7,4 mill
- 2002: - 6 mill
- 2003/4: - 16,9 mill
- 2004/5: - 13 mill
- 2005/6: - 3,2 mill
- 2006/7: - 7,5 mill
- 2007/8: **+ 0,1 mill**
- 2008/9: - 42,6 mill
- 2009/10: - 24,6 mill
- 2010/11: - 34,8 mill
- 2012/13: - 6,5 mill
- 2013/14: - 18,7 mill
- 2014/15: - 23,6 mill

”Built to last”?

John Wooden 1910-2010

- UCLA før Wooden

De sidste 18 år 2 lokale stævnmesterskaber

- UCLA efter Wooden

16 års tilløb, herefter 10 nationale NCAA mesterskaber på 12 år, heraf 7 mesterskaber i trænk

88 vundne kampe i trænk

"Built to last"



WHATEVER YOU
DO IN LIFE,
SURROUND
YOURSELF WITH
SMART PEOPLE
WHO'LL ARGUE
WITH YOU.





Vince Lombardi 1913-1970

- Træner for New York Giants, Green Bay Packers og Washington Redskins:
 - 2 Super Bowl sejre
 - 6 HNL mesterskaber
 - 4 gange kåret til årets træner
 - 11 Green Bay Packers spillere endte i Hall Of Fame

"Built to last"

Siden 1971 er Super Bowl trofæet omdøbt til **"The Vince Lombardi Trophy"**

Vince Lombardi

- Lombardi fokuserede i høj grad på individet, hvilket var en central del af hans strategi som træner.

• *"Slag bliver primært vundet i mænds hjerter. Når først du vinder et holds hjerte, vil de følge dig hvor som helst, og de vil gøre hvad som helst for dig. Du må vinde hjertet på de mennesker, du leder."* Vince Lombardi

Sir Alex Ferguson

- Om at opbygge "ånden":



"Når du giver unge mennesker en chance, skaber du ikke bare en længere levetid for holdet, du skaber også loyalitet. Når de ved, du kæmper for dem, så vil de også acceptere din kurs. Derved skaber du en slags familiefølelse i organisationen."

Alex Ferguson

"Min ledelse er gået fra, at fokusering på værdierne krævede stor ledelsesmæssig opmærksomhed, til, at det nu kommer indefra. Jeg skal være mindre på, fordi det nu kommer fra spillerne, der har været her. Dem, der kommer til, falder jo nemt ind i en kultur, når der er en klar kultur. Det skal ned i benene og ind i hjertet."

Kasper Hjulmand, træner FC Nordsjælland

Sir Alex Ferguson

- Om uddannelse:
- Spillerne er muligvis kun på holdet tidsbegrænset.
- Sørg for konstant at facilitere deres udvikling, så både de og teamet flytter sig så meget som muligt. Herved kan de fastholdes længere til gavn for dem selv og teamet.

Sir Alex Ferguson

- Om at uddelegere ansvar:

”Det er det bedste, jeg nogensinde har gjort. Jeg mistede ikke kontrollen. Og man kan samle de utroligste ting op ved at iagttage. Først da jeg trådte ud af boblen, blev jeg opmærksom på alle de detaljer, der var at hente, og mit præstationsniveau foretog et kvantespring.

Jeg kom frem til, at evnen til at observere er en kritisk del af at lede. Evnen til at se ting – eller rettere: evnen til at se ting man ikke forventede at se. Og så handle”.

Alex Ferguson



La Masia

"Built to last"

fodboldakademiet, hvor man uddanner mennesker

- Da FC Barca vandt Champion League i 2009 det med 8 spillere fra La Masia
 - Spanien vandt VM i 2010 med 7 spillere fra La Masia
- D 25.11.2012 udgik Dani Alves med en skade i kampen FC Barcelona-Levante og blev erstattet af Martin Montoya.
 - Derved var samtlige 11 spillere uddannet på La Masia.

Det handler om

- at hjælpe andre til at præstere bedre gennem indflydelse ("*læring*") - og ikke gennem magt - via
- viljen til at hjælpe andre ("*kærlighed*")
- viljen til at servicere
- at fremstå som den autoritet, der skal til for at blive valgt som leder ("*kampen om omklædningsrummet*")

Præstationsledelse

via teamwork

- *"Ægte "præstationsledelse" foregår*

"De fleste tror, at teamwork bare er en ingeniøropgave. Tag gruppe X, tilføj motivationsteknik Y, så får du resultat Z."

legender, men skaber mennesker"

**Silkeborg
har stadig
Danmarks
bedste (mindste)
sygehus**

Læger vil uddannes i Silkeborg

Yngre læger kører
gerne langt for at
få uddannelsen
centret på

af SUSANNA NISKANEN
rikis@rijsa.dk

Silkeborg Gigcenter har udviklet
sig til et af flugskebene på det lokale
hospital. Her strømmer ikke alene
patienter til fra det næste af re-
gionssygehuset, men også til blandt
andres lægestudenter.

Her er et fantastisk fagligt og kol-
legalt miljø. Samtidig er uddannelsen
legat miljø. Således, at jeg
ikke kun ser gigtpatienter, men også
alle andre medicinske steder, hvor der
er gode uddannelsesmuligheder.
Var så gode uddannelsesmuligheder,
siger Mads Münster Karlsson, som
søger til Silkeborg i et
halvt år, inden det lykkes at finde
et sted.

muligt for centrets syv yngre læger
at diskutere patienter med stedets
spéciallæger.
- Sammen med et stort flow af pa-
tienter betyder det, at man har alle
muligheder for at få en rigtig god ud-
dannelses. Vi kan noget med sit læ-
gning. I Silkeborg er der mulighed for at
spørge med eksperter blandt røntgen-
læger, og det giver uddannelsen en
ekstra dimension, understreger Ras-
mus Oscar.

SILKEBORG • SIDE 8-9

tilfredse er med-
arbejderne på hospitalerne
un hospitaler, som har fået mindst 20
edømmelser, er medtaget

Hospital
Farsø
Silkeborg
Privathospitalet (ikke spe- cifik)
Gentofte
Frederikshavn
Roskilde
Vejle
Kege
Rigshospitalet
Aarhus
Hjørring
Aalborg
Holstebro
Herlev
Glostrup
Odense
Viborg
Esbjerg
Frederiksberg
Herning
Horsens
Bispebjerg
Kolding
Hillerød
Hvidovre
Randers

**Uddannelsespris
reumatologi**



2005, 2006, 2009, 2015

**Landets højeste kvalitet og
landets næsthøjeste patienttilfredshed
blandt samtlige 38 hospitaler i landet**



Erhvervsprisen



Den Gyldne Skulptur



Labanprisen



"Super bowel"



SSTs Uddannelsespris 2016 UFL 7/2016



Hvordan?

Det basale

Silkeborgkulturen

- Uddannelse og supervision er en integreret del af hverdagen
- Alle deltager, både yngre og ældre læger
- Uddannelsen er prioriteret ligeværdigt med produktionen
- Løbende justering, hvis noget skal optimeres
- Ros og giv konstruktiv kritik.
 - de 15 sekunder i forbifarten.....

Hvordan?

Det basale

- Skemasat tid til
 - uddannelsessamtaler
 - uddannelsesansvarlige overlæger
- Mange krydspunkter mellem erfarne og yngre

Hvordan?

Det innovative

1. Vejlederfora
2. Struktureret gruppeevaluering
3. Supervision
 1. Gruppe (KBU)
 2. Individuel (I og HU)
4. Optimeret skemalægning (HosInfo)
5. Akutindlæggelser med supervision

1. Vejlederfora

- Vejledere mødes hver 2.-3. måned på de enkelte vejlederniveauer (overlæger, bagvagter, mellemvagter)
- Sparring om den enkelte uddannelses-læges udvikling medfører en vurdering fra flere sider
- Konstruktiv feedback til YL

2. Struktureret gruppeevaluering

et nyt koncept for Hoveduddannelsen i intern medicin



- **Før** blev kompetencer godkendt af vejleder og uddannelsessøgende sammen - "*underskriftsjagt*"
- **Nu** laves gruppeevaluering med alle HU-læger og 4-5 specialister 4 gange årligt
- **Nu** opnås fælles læring og kompetencevurdering

Struktureret gruppeevaluering

Eksempel:

Blok	Kompetencer	Evalueringsgruppe
A	<u>1</u> <i>Brystsmerter</i> <u>2</u> <i>Åndenød</i> <u>7</u> <i>Ødemer</i> <u>14</u> <i>Shock</i>	<i>Kardiolog</i> <i>Lungemediciner</i> <i>intern mediciner</i> <i>intern mediciner</i>
B	<u>3</u> <i>Bevægeapparatets smerter</i> <u>4</u> <i>Feber</i> <u>5</u> <i>Vægttab</i> <u>12</u> <i>Det abnorme blodbillede</i>	<u>Reumatolog</u> <i>Infektionsmediciner</i> <u>Gastroenterolog</u> <u>Hæmatolog</u>
C	<u>8</u> <i>Mavesmerter og afføringsforstyrrelser</i> <u>11</u> <i>Væske og elektrolytforstyrrelser</i>	<i>Gastroenterolog</i> <i>Endokrinolog/Intern mediciner</i> <i>Nefrolog</i> <i>Intern mediciner</i>
D	<u>9</u> <i>Den terminale patient</i> <u>10</u> <i>Bevidsthedspåvirkning og eller fokale neurologiske fund</i> <u>13</u> <i>Forgiftningspatienten</i>	<i>Endokrinolog</i> <i>Geriatrer/Apopleksioverlæge</i> <u>Kardiolog</u> <i>Intern mediciner</i>

Struktureret gruppeevaluering

Formål:

- skabe fælles læring i selve evalueringsprocessen
- sikre at evalueringen bliver operationel og gennemført i praksis
- udvikle en fælles forståelse blandt de evaluerende vedrørende niveau
- bedre kvalitet og reduceret ressourceforbrug

Struktureret gruppeevaluering: Publicering på vej

3. Gruppe supervision af KBU-læger



Cand.mag psykologi og
Kempler uddannet supervisor

Marie Nyholm

- 90 minutter skemalagt 1 gang i måneden
Refleksion over oplevelser i rollen som læge, der
kan være svære at håndtere
- Fokus på patientkontakt og samarbejde
- Gruppen lærer af hinandens erfaringer

Individuel supervision af Introduktions- og HU læger



Cand.mag psykologi og
Kempler uddannet supervisor

Marie Nyholm

- 1 times skemalagt supervision af YL pr måned i funktion (fx ambulatorium, stuegang, vagt)
- Fokus på patientkontakt, samarbejde og lægens rolle som professionel
- Deltagelse i supervision er frivilligt

4. Optimeret skemalægning

vha forskellige skabeloner (HosInfo)
fx AP-læger:

U28																			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1																			
2	AP lægers uddannelse i DC																		
3																			
4																			
5	AP 1																		
6																			
7	Md.		1		2		3		4		5		6		7		8		
8					uge 1 el 2		uge 1 el 2												
9	Fokuserede ophold	1 dag i reuma amb + 1 dag i kard amb.			3 dage i ryg.amb.		Fokuseret neuro- ophold Viborg												
10																			
11																			
12																			
13	Specialfunktioner		TD		TD		TD		TD		Med. Klinik		Med. Klinik		Med. Klinik		Med. Klinik		
14																			
15			Palliativt Team		Palliativt Team		Palliativt Team		Palliativt Team		Stuegang		Stuegang		Stuegang		Stuegang		
16																			
17					Endo amb.		Endo amb.		Endo amb.		Lunge amb.		Lunge amb.		Lunge amb.		Lunge amb.		
18																			
19																			
20																			

5. Akutindlæggelse

af visiterede medicinske patienter

- Alle indlagte *skal* tilses af sygeplejerske og læge inden én time.
- Akutte blodprøver (og evt. rtg) *skal* foreligge inden én time.
- Alle indlagte ***skal*** konfereres 24/7 med (relevant) speciallæge/bagvagt
 - Alle specialerne har en "akuttelefon".

Plan foreligger inden én time

TAK for opmærksomheden

Uddannelse

Det højeste opnåelige vurdering af Sundhedsstyrelsens inspektorer:

Inspektorrapport 2015

SST-id * Inspbes-0002342

Afdelingsnavn * Medicinsk afdeling, Diagnostisk Center

Hospitalsnavn * Regionshospitalet Silkeborg

Temaer

1 – Utilstrækkelig, 2 – Behov for forbedringer, 3 – Tilstrækkelig, 4 – Særlig god

Introduktion til afdelingen	4
Uddannelsesprogram	4
Uddannelsesplan	4
Medicinsk ekspert: Læring i rollen som medicinsk ekspert	4
Kommunikator: Læring i rollen som kommunikator	4
Samarbejder: Læring i rollen som samarbejder	4
Leder/administrator: Læring i rollen som leder/administrator	4
Sundhedsfremmer: Læring i rollen som sundhedsfremmer	4
Akademiker: Læring i rollen som akademiker	4
Professionel: Læring i rollen som professionel	4
Forskning: Uddannelsessøgende lægers deltagelse i forskning	4
Undervisning	4
som afdelingen giver	4
Konferencernes læringsværdi	4
Læring og kompetencevurdering	4
Arbejdstilrettelæggelse	4
Tilrettelæggelsen tager hensyn til videreuddannelsen af læger	4
Læringsmiljøet på afdelingen	4

*Perfection is not attainable
but if we chase perfection we can catch excellence*
Vince Lombardi