

Interviewguide (gælder kun for øst ved ansættelsesrunde sommer 2021)

Til ansættelsessamtalen i hoveduddannelsen i neurologi

Efter en præsentation af udvalgets medlemmer og andre formalia resumerer interviewerens ansøgerens indsendte materiale. Herefter præsenteres casen og interviewerens stiller et udvalg af nedenstående spørgsmål mhp. at give ansættelsesudvalget mulighed for at vurdere ansøgerens baggrund indenfor de syv lægeroller. Der findes ikke forkerte/rigtige svar på spørgsmålene, idet formålet med interviewet alene er at vurdere ansøgerens evne til refleksion overfor de rejste spørgsmål.

Alle ansøgere starter med at præsentere egen case.

Præsenter din egen case (brug 5 til maximalt 7 min)

Der lægges vægt på at du udviser evne til selvrefleksion og læring fra situationen mere end at du fremlægger en case hvor du har løst en diagnostisk nød. Ligeledes lægges vægt på at du fatter dig i korthed og holder tiden.

Fortæl om en case med en relevant neurologisk problemstilling, hvor du håndterede situationen ved hjælp af dine evner indenfor flere af de 7 lægeroller. Fortæl hvad du lærte af situationen.

Det er en mundtlig præsentation og du skal ikke medbringe dokumentation i form af parakliniske undersøgelser. Du må dog gerne medbringe dokument med stikord eller lignende til eget brug.

1) Lægerolle: Medicinsk ekspert

Er specialevalget velovervejet (tag udgangspunkt i den motiverede ansøgning)?

Spørgsmål

1. Hvorfor er det netop neurologien, der har din interesse som speciale?
2. Hvad kan du tilføje neurologien?
3. Hvad mener du, der ligger i benævnelsen at være en dygtig kliniker?

2) Lægerolle: Kommunikator

Kan ansøgeren kommunikere med patienter?

Spørgsmål

1. Fortæl om en situation, hvor kommunikation med en patient var vanskelig eller konfliktfyldt. Hvordan håndterede du det og hvad lærte du af det?

3) Lægerolle: Samarbejder

Kan ansøgeren arbejde under pres? Beskriver ansøgeren muligheder for samarbejde med øvrigt personale?

Case 1

Du er forvagt på en neurologisk afdeling. Klokken er 20.30, og du har 2 patienter i modtagelsen, som du allerede har undersøgt: en kvinde på 40 år, som har hovedpine udviklet over dage, og en mand på 74 år, som har haft et krampeanfald tidligere på dagen. Du mangler at lave planer og give information. Du har en erfaren sygeplejerske i modtagelsen. Din bagvagt er taget hjem. Der meldes nu om en 62 årig kvinde, som har nedsat kraft i højre side. Patienten er på vej til modtagelsen i ambulance, og vil ankomme om cirka 10 minutter. Samtidig ringer sygeplejersken og fortæller, at den mandlige patient kramper. Hvad vil du gøre?

Case 2

Du er på vagt i modtagelsen. Sammen med sygeplejersken modtager I en patient. Stemningen er dårlig. Hvad gør du?

Spørgsmål

1. Fortæl hvordan du inddrager andre faggrupper på stuegang eller på vagt.

4) Lægerolle: Leder

Har ansøgeren potentiale som leder?

Case

Aftennattevagten har lige meldt sig syg. Hvordan løser du det (du kan ikke selv tage den)?

Spørgsmål

1. Fortæl hvordan du er leder, når du er på vagt eller går stuegang
2. Har du selv haft ledelses- og administrationsopgaver du vil fremhæve?
3. Har du haft tillidshverv, og i givet fald hvilke og i hvor lang tid? Hvorfor påtog du dig dem?
4. Hvilke ideer eller initiativer vil du tage med fra din nuværende ansættelse til din næste?

5) Lægerolle: Akademiker

Er ansøgeren målrettet indenfor neurologien? Er ansøgeren aktiv indenfor forskning og undervisning?

Spørgsmål

1. Hvad har du gjort for at udvikle dig akademisk indenfor det neurologiske speciale?
2. Hvordan prioriterer du selv mellem det at være en dygtig kliniker i forhold til at være forsker og kvalitetsudvikler?
3. Hvilke undervisnings- eller formidlingsopgaver har du haft?

6) Lægerolle: Sundhedsfremmer

Har ansøgeren interesse for sundhedsfremme?

Spørgsmål

1. Har du udrettet noget indenfor sundhedsfremme, - og i givet fald hvad?

7) Lægerolle: Professionel

Har ansøgeren personligt drive og engagement? Reflekterer ansøgeren over egen rolle og ansvar?

Case

Du går stuegang på en patient, og du mistænker, at en mere erfaren 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 vedkommende er helt afvisende. Hvad vil du gøre?

Spørgsmål

1. Hvad kan du i særlig grad bidrage til neurologien – på kort og langt sigt?
2. Hvordan og hvornår opsøger du supervision? Hvad er god supervision for dig?
3. Hvordan kan vi som uddannelsessted understøtte din uddannelse?

Om ansættelsessamtalen til en hoveduddannelsesstilling i Neurologi

Sammensætningen af ansættelsesudvalget er besluttet af de Danske Regioner og Videreuddannelsessekretariatene:

Der nedsættes et ansættelsesudvalg i neurologi for hver af de tre uddannelsesregioner Øst, Syd og Nord, og 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
- En repræsentant fra uddannelsesregionen
- Repræsentanter fra de to andre uddannelsesregioner inviteres til at deltage, for at sikre ensartethed i ansættelsespraksis
- 1 yngre læge udpeget af DNS (YN)
- 1 yngre læge udpeget af FAYL

DNS's uddannelsesudvalg og DNS' bestyrelse henstiller, at hver afdeling repræsenteres af den **uddannelsesansvarlige overlæge**, idet denne har størst viden om den neurologiske introduktionsuddannelse og de formelle uddannelseskrav.

For at sikre et ensartet vurderingsgrundlag på landsplan 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.

Ansættelsessamtalen

Formålet med ansættelsessamtalen er at prioritere og rangordne de kvalificerede ansøgere. Inklusiv votering forventes ansættelsessamtalen at vare 20-30 min.

Udgangspunktet for ansættelsessamtalen er den neurologiske faglige profil (se neuro.dk) med en konkretisering af de 7 lægeroller. I den faglige profil for neurologien er beskrevet, hvordan de enkelte kompetencer/roller vægtes. Det er ikke et ønske at eksaminere i ansøgerens viden, men gennem dialog at få belyst evnen til refleksion. Det skal ikke vurderes, om ansøgeren mestrer rollen/kompetencen, men derimod hvorvidt der er grundlag for træning i et hoveduddannelsesforløb.

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

Ansættelsessamtalen foregår på traditionel vis idet det anbefales, at der kun er en enkelt interviewer, og at de resterende repræsentanter har en observerende rolle. Ansættelsesudvalgets øvrige medlemmer vil dog afslutningsvis have mulighed for at stille supplerende spørgsmål.

Vurdering og prioritering af ansøgerne

Ansøgerens kvalifikationer vurderes på baggrund af de formelle ansøgningspapirer (ansøgningsskema, curriculum vitae og personligt motiveret ansøgning efter de 7 lægeroller), fagligt vurderingsskema (ved ikke-afsluttet introduktionsuddannelse) eller dokumentation for gennemført introduktionsuddannelse i neurologi, kopi af autorisationer samt evt. yderligere bilag.

Efter ansættelsessamtalen sammenfattes de enkelte medlemmers vurdering til en samlet vurdering/evt. indstilling af den pågældende ansøger, hvorefter de kvalificerede ansøgere prioriteres og rangordnes af det samlede ansættelsesudvalg.

Ansøgere, der ikke får en hoveduddannelsesstilling, tilbydes efterfølgende en samtale med en repræsentant fra ansættelsesudvalget, som kan være den uddannelsesansvarlige overlæge fra den afdeling, hvor ansøgeren har haft introduktionsstilling.

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.