

Lægelig Uddannelse

Årsrapport 2023

Regionshospitalet Horsens



midt



Forkortelser:

AL	Afdelingsledelse
AP-læger	Hoveduddannelseslæger i almen medicin
CL	Cheflæge
DRRLV	Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse
FF	360 graders Feedback Facilitatorer
FL	Forandringsleder
FV	Forvagt
HU	Hoveduddannelse
I	Introduktionsuddannelse
KBU	Klinisk Basis Uddannelse
KV	Kompetencevurdering
LVR	Lægeligt Videreuddannelsesråd
MV	Mellemvagt
RH Horsens	Regionshospitalet Horsens
SIC	Simulations og Innovations Center
UAO	Uddannelsesansvarlig Overlæge
UAO	Uddannelsesansvarlig Overlæge
UALO	Uddannelsesansvarlig Ledende Overlæge
UKO	Uddannelseskoordinerende Overlæge
UKYL	Uddannelseskoordinerende Yngre Læge
UL	Uddannelseslæge

Indhold

1.0 STATUS FOR LÆGELIG VIDEREUDDANNELSE	3
1.1 UDDANNELSESOPGAVEN OG VEJLEDERKAPACITET I TAL	4
1.2 ÅRETS MØDEAKTIVITETER PÅ TVÆRS OG FREMMØDE I UDVALGTE MØDER.....	5
1.3 TRE-TIMERS MØDEPROCESSEN OG UDBYTTE	6
1.4 AFDELINGERNES INSPEKTORRAPPORT	10
1.5 BRUGEREVALUERING	12
1.6 FACULTY DEVELOPMENT	14
1.7 360 GRADERS FEEDBACK OG DE KOMPLEKSE LÆGEROLLER.....	16
1.8 ÅRSMØDE FOR LÆGELIG VIDEREUDDANNELSE 2023.....	17
Professionsidentitet – ansvar, skyld og skam	19
Workshop om Mindfulness.....	20
Tilbud om Mindfulness-forløb til uddannelseslæger på tværs.....	21
Impostor fænomen – hvordan taler vi om det?.....	21
Workshop om udvikling af den professionelle rolle.....	22
Valg af fokusområder for 2023/2024.....	25
2.0 Det tværprofessionelle uddannelsesråd	26
3.0 Fremtidigt fokus	30
BILAG 1 BRUGEREVALUERING KBU-LÆGER	31
BILAG 2 BRUGEREVALUERING INTROLÆGER	33
BILAG 3 BRUGEREVALUERING HOVEDUDDANNELSESLÆGER I EGNE SPECIALER ..	36
BILAG 4 BRUGEREVALUERING HOVEDUDDANNELSESLÆGER I ALMEN MEDICIN ..	38

Forord

Jeg har hermed fornøjelsen af at kunne præsentere årsrapporten 2023 for den Lægelige Videreuddannelse på Regionshospitalet Horsens.

Vores uddannelsesteams har i samarbejde med mono- og tværfaglige kolleger præsteret gode forudsætninger for, at uddannelseslæger kan tage en uddannelse af høj kvalitet. I 2023 har vores tværgående indsatsområde været 1)"Det bæredygtige arbejdsliv" med fokus på en attraktiv arbejdsplads ift. uddannelse og arbejdsmiljø, og 2)"Rollen som Professionel", herunder bevidstgørelse af strategier til beslutningstagning og prioritering af tid og rækkefølge af patientopgaver; strategier til at dele og håndtere det svære, samt balancering af egne og arbejdsfællesskabets krav og behov.

Årsrapporten afslører, hvilke tiltag det har afstedkommet i de enkelte afdelinger.

Jeg er fortsat stolt af vores læringskulturer med flade hierarkier og villighed til at hjælpe på tværs af specialer og faggrupper, det bidrager til psykologisk tryghed.

Jeg vil takke alle i uddannelsesteams for vigtigt samarbejde og følgeskab. Jeres deltagelse i vores mødefora er afgørende for, at vi kan inspirere og hente hjælp hos hinanden i ledelsen af uddannelsen i hver enkel afdeling. Samtidigt giver det os et vigtigt rum for idegenerering og fælles ejerskab til de indsatser, vi udvikler og implementerer på tværs. Vores møder skaber en nødvendig infrastruktur til videreformidling af regionale emner og tiltag. Min lokale funktion som UKO giver først og fremmest alvor mening, når I byder ind og omsætter vores dialoger til hverdagspraksis hjemme i eget maskinrum.

Jeg værdsætter mest af alt vores uformelle samarbejde i hverdagen, mine besøg i jeres afdelinger i juni og december for at drøfte status, strategi og udvikling.

Selvom vi kommunikerer vores kerneopgave som en trebenet taburet, med et ben til hver af de tre hovedfunktioner: patientbehandling, forskning og uddannelse, er det tydeligt, at vores traditionelle kerneopgave er at patientbehandle, altså være et sygehus. Det er vigtigt, at vi fortsat arbejder med at organisere os på en måde, som gør det at uddanne og forske til prioriterede kernefunktioner. Evnen til at løse patientopgaven med høj faglig standard afhænger af, hvorvidt vi hver dag prioriterer at kompetenceudvikle hinanden baseret på *best practice* og foreliggende evidens. Samtidig ved vi, at prioritering af uddannelse i klinisk praksis skaber gode læringsmiljøer, som er stærkt associeret med rekruttering og ønske om at blive i ansættelsen.

Prioritering af uddannelse er derfor en *skal* opgave, og vi har ikke råd til at lade være. Det er svært at beregne en business case, men meget tyder på, at en investering i uddannelse hurtigt tjener sig ind. Det er vigtigt, at vi kommunikerer en retorik, som afspejler, at uddannelsen er en kerneopgave. Det forventer jeg, at vores uddannelsesteams gør hver dag, ligesom jeg håber, at de har mod til at gå i dialog og søge det bedst mulige alternativ, når uddannelses tiltag trues ved sygdom eller andet fravær, der udfordrer dagens plan for formaliseret uddannelse.

Vi har i 2023 fået erfaring med et tværprofessionelt uddannelsesråd. Vi har mødtes 4 gange ud over de udgående aktiviteter. Hospitalsledelsen deltager i møderne halvårligt. Det giver en ny mulighed for at synliggøre uddannelsesopgaven samt at styrke og fremme attraktive læringsmiljøer på tværs af professioner og afdelinger. Målet er, at Rådet kan medvirke til at opbygge tværgående relationer, der kan understøtte sammenhængskraften. Samtidig skaber Rådet et formelt forum, der kan yde strategisk og pædagogisk rådgivning til HL og AL ift. prioritering af uddannelsesaktiviteter som en del af driften i overensstemmelse med hospitalets værdier og strategi.

Jeg vil gentage min vision på uddannelsesområdet er, at vi på RH Horsens prioriterer læring, uddannelse og kompetenceudvikling for at sikre

- den bedste behandling af den enkelte patient*
- en faglig udvikling på alle roller hos medarbejderen*
- de bedste forudsætninger for at medarbejderen uanset faggruppe er i travlhed*

Vi betragter læring, uddannelse og kompetenceudvikling som en kerneopgave, der udøves i daglig praksis. Vi er alle rollemodeller, der bør bidrage positivt til gode læringsmiljøer præget af inklusion til fællesskab og villighed til at hjælpe på tværs af fagprofessioner.

- Berit Skjødeberg Toftegaard, uddannelseskoordinerende overlæge.

Forord ved Nils Falk Bjerregaard, lægefaglig direktør

Der foregår tonsvis af kvalificeret og udviklende uddannelse på vores hospital. Vi får gode evalueringer og flotte inspektorrapporter, og når der er forhold, vi har brug for at ændre på eller forbedre, går vi samvittighedsfuldt, lærende og dygtigt til opgaven. Det giver os et stærkt udgangspunkt at tage afsæt i, og det kan vi godt tillade os at være glade og stolte over.

Hospitalets robusthed og fremtidige bæredygtighed er afhængig af, at vi giver god lægelig videreuddannelse. Det er afgørende for både medarbejderen og lederes travlhed, rekruttering, tilknytning. Samtidig er det afgørende at uddannelse er knyttet rigtigt op på både forskning og behandling og at arbejdet med Transformation, Vælg Klogt eller kliniske fravalg får en fremtrædende plads og integreres i den lægelige videreuddannelse.

Lægefaglig videreuddannelse er ikke en banal opgave, og der venter os både spændende og komplekse opgaver og udfordringer nu og i fremtiden, som vi skal løse og overkomme sammen.

Godt gået og tak for en forbilledlig indsats til alle uddannelsessteams, uddannelsesgivende læger og uddannelsessøgende læger.

1.0 STATUS FOR LÆGELIG VIDEREUDDANNELSE

Det Regionale Råd For Lægers Videreuddannelse (DRRLV) har ønsket, at vi som UKO' er på hospitaler i Videreuddannelsesregion Nord er mere ensartede i måden, hvorpå vi afrapporterer. Vi har derfor arbejdet med kvalificering af indikatorer og standarder for monitorering af lægelig videreuddannelse.

Denne årsrapport lever ikke helt op til fremtidige krav for afrapportering.

I dette afsnit vil jeg præsentere følgende om lægelig videreuddannelse:

- Uddannelsesopgaven og vejlederkapacitet i tal
- Årets mødeaktiviteter på tværs og fremmøde
- Tre-timers mødeprocessen, tiltag for 2023 og grad af implementering af tiltag for 2022
- Afdelingernes sidste inspekturvurdering, Scoring af 16 temaer og scoringer over tid.
- Bruger-evaluering
- Tiltag, der understøtter udvikling af uddannelsesgivere
- Særlige indsatser for lægelig videreuddannelse i 2023, herunder årsmødet

1.1 UDDANNELSESOPGAVEN OG VEJLEDERKAPACITET I TAL

Per 1. januar 2023 er vi normeret til 121 uddannelsesstillinger (faktisk ansat 113) fordelt med 23 (25) KBU-stillinger, 33,5 (37) introduktionsstillinger og 64,5 (51) hoveduddannelsesstillinger. De uddannelsesgivende afdelinger har i alt 133 speciallæger i klinikken, se tabel 1.

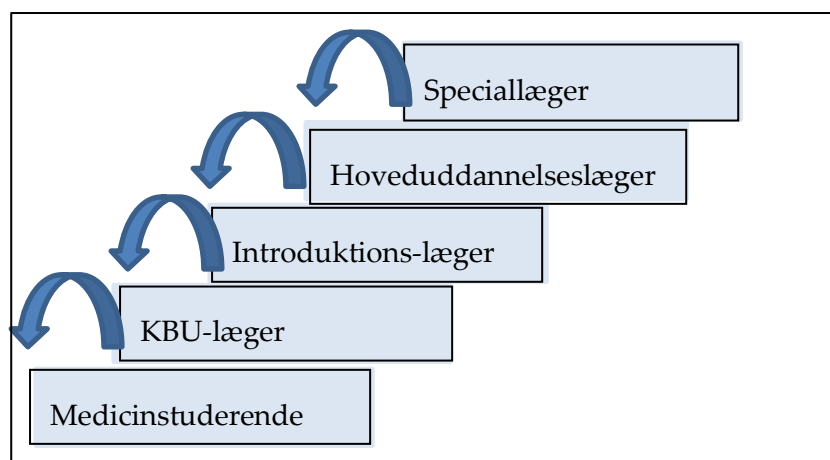
Afdeling	Subspeciale	Antal H læger	Antal I læger	KBU læger	Udd. læger	Speciallæger inkl. cheflæge	Ratio Speciallæger/ Udd. Læger
Akutafdelingen	Akutmedicin	6 (3)	4,5 (6)	(15)	32,75 (30)	12	0,4 (0,4)
	Almen Medicin	6,5 (5)					
	Geriatrici	0,75 (1)					
Bedøvelse, Operation og Intensiv	Anæstesi	3 (2)	5 (6)		8 (8)	22	2,8 (2,8)
Røntgen og Skanning	Radiologi	3 (2)	4 (3)		7 (5)	8	1,1 (1,6)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	Gyn/Obstetrik	3 (3)	2 (3)		11,5 (12)	20	1,7 (1,7)
	Almen Medicin	6,5 (6)					
Medicinsk afdeling	Intern medicin		14 (13)	4 (6)	41,75 (36)	30	0,7 (0,8)
	Kardiologi	3 (3)					
	Lungemedicin	2,5 (2)					
	Reumatologi	2 (0)					
	Geriatrici	3,75 (1)					
	Gastroenterologi og hepatologi	2 (2)					
	Endokrinologi	3 (4)					
	Almen Medicin	6,5 (4)					
	Akut Medicin	1 (1)					
Ortopædkirurgisk afd.	Ortopædkirurgi	6 (6)	2 (3)		8 (9)	22	2,8 (2,4)
Kirurgisk afdeling	Kirurgi	4,5 (5)	2 (3)	4 (4)	11,5 (13)	17	1,5 (1,3)
	Gynækologi	1 (1)					
Blodprøver og Biokemi	Biokemi	0,5 (0)			0,5 (0)	2	4
Total		64,5 (51)	33,5 (37)	23 (25)	121 (113)	133	1,1 (1,2)

Tabel 1 Normering af lægelige uddannelsesstillinger pr. 1. januar 2023 RH Horsens.

I parentes er det faktiske antal angivet pr. 1.1.2023. Læger på orlov er ikke inkluderet i faktisk antal.

Ratioen speciallæger/uddannelseslæger udtrykker speciallægerressourcen per uddannelseslæge. Ratioen kan dermed anvendes til at få et billede af vejlederkapaciteten. Som det ses, varierer denne fra 0,4 i akutafdelingen og 2,8 i afdelingen for Bedøvelse, Operation og Intensiv. I klinisk praksis bidrager alle læger - samt tværfaglige kolleger - til den kliniske vejledningsopgave og dermed ikke blot speciallæger. For at bruge vejlederkapaciteten hensigtsmæssigt vil hjælp til patientopgaven oftest kunne hentes på næste trin af uddannelsesstigen - således, at medicinstuderende superviseres af KBU-læger, der superviseres af introduktionslæger, der superviseres af HU-læger, der superviseres af speciallæger. Patientens tilstand kan dog kræve supervision på et højere niveau end næste trin. Tabel 1 viser også, hvilke trin på stigen, der er de bredeste, nogle afdelinger har flere unge uddannelseslæger (KBU- og intro-læger) end andre. Som UKO har jeg en særlig opmærksomhed på afdelinger, som har de bredeste trin i bunden.

Ratioen "speciallæger/uddannelseslæger" afspejler samtidig afdelingens grad af specialiserede opgaver. Jo større specialisering, jo højere ratio.



Figur 1 Uddannelsesstigen; hvem vejleder hvem, når patientens tilstand tillader dette.

Der er god evidens for, at uddannelseskapalet ikke blot kan gøres op i antal læger, men også afhænger af, hvorledes afdelingen lykkes med effektiv klinisk vejledning og arbejdstilrettelæggelse med hensyntagen til uddannelsesbehov. Jo mere uddannelsesstruktur, der er givet i arbejdsplanen, jo mindre skal der ad hoc planlægges på dagen. Det kan være kontinuitet i funktioner, stjernemarkering af uddannelseslæger, der skal kompetencevurderes, ugentlig simulationstræning og "professorambulatorier", hvor en speciallæge superviserer 2 til 3 uddannelseslæger i hver sit ambulatoriespor. I samarbejde med skemalægger arbejder uddannelsesteamet på at sikre, at masterplanen for hver type af uddannelseslæge afvikles enten i sin oprindelige planlagte form eller i en tilrettet form baseret på særlige behov for den enkelte læge eller afdeling. I 2023 har vi fået flere afdelinger, der på ugentligt eller daglig basis løbende justerer mhp. at optimere udnyttelsen af uddannelsespotentialer i dagens patientopgaver.

1.2 ÅRETS MØDEAKTIVITETER PÅ TVÆRS OG FREMMØDE I UDVALGTE MØDER

Et udvalg af aktiviteter, der foregår på tværs af afdelinger, og som uddannelseskoordinerende overlæge (UKO) er mødeleder for er beskrevet nedenfor.

Fremmøde til udvalgte lokale mødefora

Årsmøde i Lægelig Videreuddannelse

November 2023: 27 deltagere ud af 30 mulige (90%)

Møder i Lægelig Videreuddannelsesråd (LVR)

Marts 2023: 14 deltagere ud af 22 mulige (64%)

Juni 2023: 16 deltagere ud af 22 mulige (73%)

September 2023: 17 deltagere ud af 22 mulige (77%)

December 2023: 13 deltagere ud af 23 mulige (57%)

Kompetenceudviklingseftermiddag for UKYLER

Juni 2023: 8 ud af 9 UKYLER (89%)

Møde med feedback-facilitatorer

August 2023: 5 ud af 13 feedback facilitatorer (38%)

Koordinerende forum for HU-læger i almen medicin

November: 15 deltagere

1.3 TRE-TIMERS MØDEPROCESSEN OG UDBYTTE

Tre-timers mødet afholdes 2. onsdag i september om eftermiddagen. Mødelederne klædes på til opgaven gennem et samarbejde mellem UKYL-netværket og UKO. Alle afdelinger med uddannelseslæger afholder 3-timers møde.

UKO afholder et forberedelsesmøde med de valgte mødeledere, hvor der drøftes mødefacilitering og udvikles et fælles PowerPoint præsentation af tema og skabelon for mødet.

De sidste 6 år har vi haft følgende temaer for Tre-timers møderne:

Tema 2018: Feedback mono- og tværfagligt i egen afdeling og på tværs af afdelinger.

Tema 2019: Det gode arbejdsliv og det kvalificerende samarbejde

Tema 2020: Psykologisk sikkerhed

Tema 2021: Ansvar for egen og andres læring

Tema 2022: Styrk arbejdsglæde og tværfaglighed

Tema 2023: Rollen som professionel - ansvar og prioritering

Tekstboks 1: Temaer for Tre-timers møde sidste 6 år

Temaet " *Rollen som professionel - ansvar og prioritering*" er koblet til årets indsatsområde, som hvert år vælges på årsmødet i slutningen af året.

De udviklingsområder, som identificeres på møderne, får tilkøbt en forandringsleder blandt uddannelseslægerne. Efter Tre-timers mødet afholder UKYL/mødeleder evt. med følge af forandringsledere et møde med UAO (er)og cheflæge med det mål at vælge de endelige indsatser.

Proces for Tre-timers møde koncept RH Horsens i 2023

Forberedelses Kickoff møde for mødeledere: 22. august eller 31. august.

3-timers møde: september eftermiddag

Workshops i forandringsledelse: 11. (8 deltagere), 25. oktober (9 deltagere), 1. november (5 deltagere). I alt deltog 22 forandringsledere (FLer) fordelt på de 7 uddannelsesafdelinger

FL/UKYL afholder møde med uddannelsesteam og cheflæge

FL + arbejdsgruppe tilbud om individuel coaching v. UKO

Fremlæggelse af status for indsatser fra Tre-timers mødet i 2022 og nye indsatser for 2023 på Årsmødet for lægelig videreuddannelse d. 29. november.

Tiltag fra Tre-timers møderne er i øvrigt et fast punkt på dagsordenen, når UKO halvårligt besøger uddannelsessteam og cheflæge på udviklingsmødet i juni/august og statusmødet i december/januar.

Nedenfor er listet de nye tiltag, som udvikles af uddannelseslægerne i de enkelte afdelinger. Desuden er nævnt tiltagene fra 2022 med angivelse af grad af implementering.

Tema for Tre-timers mødet i 2023: **Rollen som professionel - ansvar og prioritering.**

Følgende farvekoder anvendes for grad af implementering af forrige års indsatser:

-  Fuldt implementeret
-  Delvist implementeret
-  Ikke implementeret

Ortopædkirurgi:

Forslag til nye tiltag i 2023: "Rollen som professionel - ansvar og prioritering".

1. Bedre undervisning: bedre og mere struktureret undervisning af yngre læger
 - a. Delmål: årshjul med temaer, emner og sektorer
 - b. Delmål: speciallægeundervisning i basale ting inden subspeciale
 - c. Delmål: Flere minutter med undervisning ugentligt
2. Overlevering ved vagtskifte: bedre flow af informationer og bedre samarbejde i vagten
3. Dagens case: øget undervisning af alle læger / kompetencehævning
4. Bilateral supervision: systematisk supervision af YL (herunder øget brug af kompetencevurderingsskemaer)
5. Timeout i Skadestuen (ønske om endnu bedre flow og samarbejde med Akutafdelingen): mindre ventetid for patienter samt bedre samarbejde/prioritering

Status for implementering af tiltag 2022 "Styrk arbejdsglæde og tværfaglighed":

-  Styrket samarbejde med Skadestuen
-  Fast sektorrotation (årshjul)
-  Systematisk tilgang til OP for mellemvagt
-  Professor DKC -> mere superviseret LA kirurgi ("kørekortsordning")
-  Konstruktiv kritik af osteosynteser til røntgenkonferencer (gennemføres ikke hver dag)

Kvindesygdomme og Fødsler:

Forslag til nye tiltag i 2023: "Rollen som professionel - ansvar og prioritering".

1. Optimering af stuegang på Mor/Barn (tavlemøder): se de rigtige patienter
2. Visitering i vagten: blive bedre til at finde ud af, hvem af de akutte patienter man skal se og hvem der kan vente
3. Bedre arbejdstilrettelæggelse: bedre balance i arbejdsopgaver og arbejdstid (implementere administrationstid i arbejdstiden)
4. Morgen- og eftermiddagsmøde for forvagt og mellemvagt: tryghed i Mor/Barn stuegang (faglig udvikling)

Status for implementering af tiltag 2022 "Styrk arbejdsglæde og tværfaglighed":

-  Genopfriskning af team-talk

- Kvindekonference
- Kom godt fra start (starte dagen til tiden)
- Case-eftermiddage (case-baseret refleksion)

Røntgen og Skanning:

Forslag til nye tiltag i 2023: "Rollen som professionel - ansvar og prioritering".

1. Mulighed for at opsøge procedurer (fx i ultralyd), som man har brug for at blive bedre til: finde et system, der kan tydeliggøre, hvilke kompetencer den enkelte uddannelseslæge har brug for
2. Gøre "Læsegruppen" mere udbytterig for uddannelseslægerne, da formatet i dag ikke giver tilstrækkeligt fagligt udbytte i forhold til tiden, der bruges på det: revidere læseplanen

Status for implementering af tiltag 2022 "Styrk arbejdsglæde og tværfaglighed":

- Yngre læger til konferencer
- Uddannelsesdage hos andre specialer
- Mere selvstændigt arbejde (YL bedre til at supervisere hinanden, skemalægning ift. supervision etc.)
- Flere overskuelige diagnostiske hjælpemidler (også koordinere færdigredigering af "introbog")

Akutafdelingen:

Forslag til nye tiltag i 2023: "Rollen som professionel - ansvar og prioritering".

1. 4-timers kørekort: introducere KBU lægerne til den diagnostiske tankegang
2. Supervisionskæder: aflaste mellemvagternes arbejdsbyrde og øge læringsmiljøet for mellemvagten
3. Team timeouts: implementere team-timeout med henblik på et kollegialt overblik og overblik over afdelingen

Status for implementering af tiltag 2022 "Styrk arbejdsglæde og tværfaglighed":

- Etablering af socialudvalg
- Optimering af medicinske kald
- Optimering af supervisionsforhold (opleves ikke længere som et problem)

Medicinsk afdeling:

Forslag til nye tiltag i 2023: "Rollen som professionel - ansvar og prioritering".

1. Kollegial supervision for uddannelseslæger: dialog og refleksion over svære situationer og derigennem styrke den professionelle rolle. Skærpe den psykologiske tryghed i at acceptere svære problemstillinger som en del af jobbet som læge
2. Gennemgang af klagesager til læring: struktureret undervisning i klagesager 4 gange årligt
3. Defusing af alle vagtlagt: systematisk defusing i alle vagttag. Defusing sker allerede, men mangler fokus/systematik og at det skal omfatte alle vagttag
4. Simulationstræning for uddannelseslæger: ugentlig simulationsøvelse af 1 MV, 1 BV samt 2 x sygeplejersker (indgår i akutkald etc.)

Status for implementering af tiltag 2022 "Styrk arbejdsglæde og tværfaglighed":

- Undervisning af sygeplejersker og plejepersonale v. uddannelseslæge
- Sygeplejerskeundervisning i forbindelse med morgenundervisning
- Feedback pokal
- Stuegangsmakker

Kirurgisk afdeling:

Forslag til nye tiltag i 2023: "Rollen som professionel - ansvar og prioritering".

1. Bedre struktur på vagtoverlevering med henblik på prioritering
2. Ambulatorieansvarlig + sweeper
3. Mere case-undervisning eller guidelines
4. Yngre læge skal have mulighed for at være PAL-læge
5. Vejledertid: ønske om mere tid til vejledning

Status for implementering af tiltag 2022 "Styrk arbejdsglæde og tværfaglighed":

-  En kompetencetavle i konferencerummet (yderligere udbygget)
-  Forbedre tværfagligt samarbejde med Akutmodtagelsen
-  Struktureret vagtoverlevering
-  Case-præsentation
-  Supervision forud for ambulatorie arbejde

Bedøvelse, Operation og Intensiv:

Forslag til nye tiltag i 2023: "Rollen som professionel - ansvar og prioritering".

1. Stjernestuen
2. Faglig intensiv konference: bidrage til faglig vidensdeling
3. Vagtens læring: fokus på det mest interessante eller lærerige fra vagten. Initieres af bagvagtslaget? Skabe kultur med blik for det uddannelsesmæssige element
4. Fokustavle i koordinationsrummet: giver koordinator overblik over læringspunkter. Alle uddannelseslæger har ansvar for at holde den opdateret med egne videns-/læringspunkter
5. Fælles formiddagspause

Status for implementering af tiltag 2022 "Styrk arbejdsglæde og tværfaglighed":

-  Formiddag og kaffe kl. 10
-  Dagens uddannelsesfokus og fordeling
-  Bemanning af forvags- (introlæger) og bagvagstelefoner (HU læger)
-  Doctors lounge (fysiske rammer er etableret)

1.4 AFDELINGERNES INSPEKTORRAPPORT

Den eksterne vurdering af kvaliteten af den lægelige videreuddannelse sker ved besøg fra Sundhedsstyrelsens Inspektorkorps. Formålet med Inspektorordningen er at bidrage til kvalitetssikring og kvalitetsudvikling af den lægelige videreuddannelse på den enkelte uddannelsesafdeling.

Det er hensigten, at der skal aflægges et rutinebesøg hvert fjerde år. Arbejdet med lægelig uddannelse er dynamisk, hvorfor en score fra et ældre inspektorbesøg ikke nødvendigvis er tidssvarende.

Forberedelse til et inspektorbesøg giver anledning til at rette et særligt analytisk blik på den lægelige videreuddannelse, som ledsages af et ledelsesfokus og samlet giver uddannelsesteamet medvind til at få implementeret tiltag, der har været længe i støbeskeen.

I 2023 har følgende tre afdelinger haft inspektorbesøg

- Røntgen og Skanning 12. januar 2023
- Ortopædkirurgi 8. maj 2023
- Medicinsk afdeling 31. august 2023 (rykket fra 10. maj 2023 pga. inspektor-forfald)

Det har givet anledning til gode besøg og generel flotte rapporter, samt konstruktive indsatsområder.

Samtidig har vi måttet konstatere og acceptere, at der er en uundgåelig forskel på inspektorer, herunder begrebsforståelser og standard for bedømmelse.

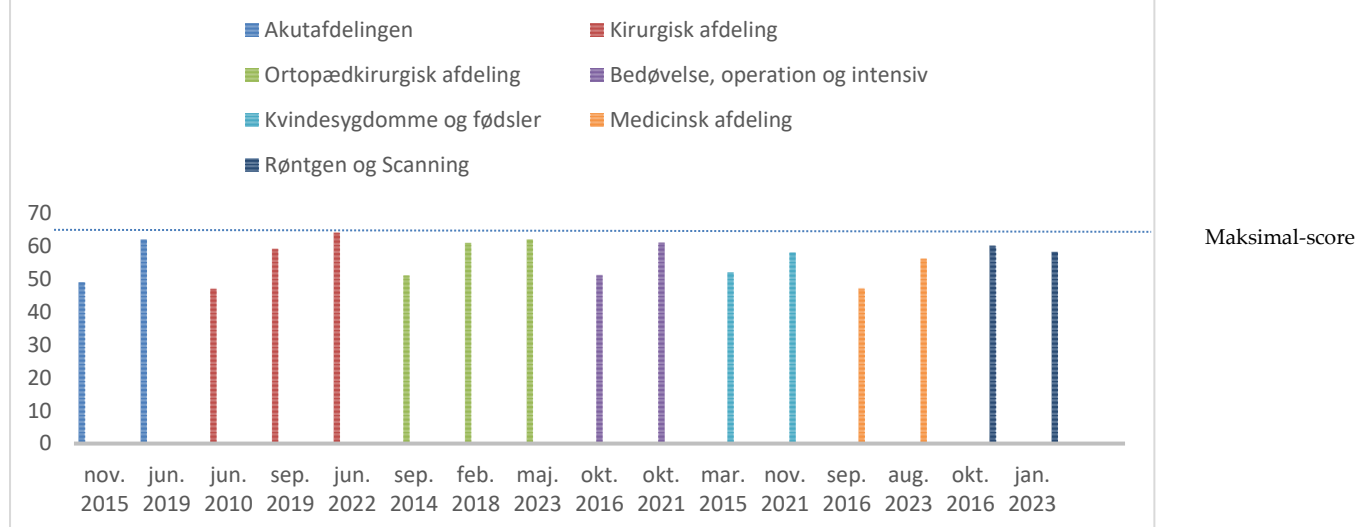
Over de sidste 8 år har vi oplevet en flot forbedring i uddannelsen, som vi bedriver, det afspejles også i inspektorernes vurderinger. En sådan udvikling baserer sig på et stort rugbrødsarbejde og overskud til at levere noget ekstra fra uddannelsesteamets side. Det kræver viden om forandringsledelse og evne for at lede opad, til siden og ned, så der hele tiden sikres ledelsesopbakning, dialog og sparring samt følgeskab.

De 16 temaer som evalueres af inspektorerne er:

- 1) Introduktion til afdelingen
- 2) Uddannelsesprogram
- 3) Uddannelsesplan
- 4) Læring i rollen som medicinsk ekspert
- 5) Læring i rollen som kommunikator
- 6) Læring i rollen som samarbejder
- 7) Læring i rollen som leder/administrator
- 8) Læring i rollen som sundhedsfremmer
- 9) Læring i rollen som akademiker
- 10) Læring i rollen som professionel
- 11) Uddannelseslægers deltagelse i forskning
- 12) Undervisning, som afdelingen giver
- 13) Konferencernes læringsværdi
- 14) Læring og kompetencevurdering
- 15) Arbejdstilrettelæggelse
- 16) Læringsmiljøet på afdelingen

Tekstboks 2 16 temaer, som evalueres ved inspektorbesøg

SCORE VED GENTAGNE INSPEKTORBESØG



Figur 2 Pindediagrammer over udvikling i samlet score i inspektorenes vurderinger over tid

Der gives en score på 1-4 på hver af de 16 temaer, som dækker over følgende vurderinger

- 1 Særdeles problematisk
- 2 Utilstrækkelig
- 3 Tilstrækkelig
- 4 Særdeles god

Tema/ Afdeling	1 Intro- duktion	2 Udd. Program	3 Udd. plan	4 Med. ekspert	5 Kommuni- kator	6 Samar- bejder	7 Leder/ adm.	8 Sundh.. fremmer
Akut 2019	4	4	4	4	4	4	4	4
Medicinsk 2023	3	4	4	3	4	4	4	3
Kvinde 2021	4	4	4	4	3	4	3	3
BOI 2022	4	4	4	4	4	4	3	4
Ortopæd 2023	4	4	3	3	4	4	4	4
Kirurgi 2022	4	4	4	4	4	4	4	4
Røntgen 2023	4	4	3	4	4	4	4	3

Tema/ Afdeling	9 Akade- miker	10 Professio- nelt.	11 Forsk- ning	12 Undervis- ning	13 Konfe- rencer	14 Læring & KV	15 Arbejds- tilrettel.	16 kultur
Akut 2019	3	4	3	4	4	4	4	4
Medicinsk 2023	4	4	3	4	3	3	2	4
Kvinde 2021	4	4	3	3	3	4	4	4
BOI 2021	4	4	3	4	4	4	3	4
Ortopæd 2023	4	4	4	4	4	4	4	4
Kirurgi 2022	4	4	4	4	4	4	4	4
Røntgen 2023	3	4	3	3	4	3	4	4

Tabel 2 Afdelingernes sidste inspektorvurdering på de 16 temaer

Særdeles god:  Ingen temaer i score 1 og 2 og total score > 85 % af max
Tilstrækkelig:  Ingen temaer i score 1 og max 2 i score 2 og total score > 70 %
Utilstrækkelig:  Øvrige

	Seneste besøg	Score %/max	Indikatorniveau	Forventet næste besøg
Akutfdelingen	Juni 2019	62/64 = 97%	Særdeles god	Snarest
Medicinsk afdeling	August 2023	56/64 = 88%	Tilstrækkelig	August 2027
Kvindesygdomme og Fødsler	November 2021	58/64 = 90%	Særdeles god	November 2025
Bedøvelse, Operation og Intensiv	Oktober 2021	61/64 = 95%	Særdeles god	Oktober 2025
Ortopædkirurgisk afdeling	Maj 2023	62/64 = 97%	Særdeles god	Maj 2027
Kirurgisk afdeling	Juni 2022	64/64 = 100%	Særdeles god	Juni 2026
Røntgen og Scanning	Januar 2023	58/64 = 90%	Særdeles god	Januar 2027

Tabel 3 Inspektorbesøg og indikatorniveau

1.5 BRUGEREVALUERING

Efter endt ophold skal alle uddannelseslæger foretage en online evaluering på uddannelseslaege.dk. Nedenstående evalueringer er angivet samlet for alle uddannelsesstillinger per afdeling og vises for 2022 og 2023. I 2023 er brugerevaluering flyttet database fra evaluer.dk til uddannelseslaege.dk. Spørgerammen er uændret. Der er en tendens til faldende svarprocent (difference mellem tæller og nævner). Jeg har som bilag vedlagt brugerevaluering uddifferentieret for uddannelseslægetype, samt medtaget data fra 2021. For mig at se, er data i tæller, det vil sige antal respondenter meget stabil over år, hvor data i nævner (tænkt

som mulige respondenter) betragtelig større end foregående to år. Hvorfor jeg primært mistænker, at nævner er angivet for højt frem for en reel dårlig besvarelse.

- Score 1,0-<4 Utilfredsstillende, handleplan påkrævet
- Score 4,0-<5 Tilfredsstillende, opmærksomhed påkrævet
- Score 5,0-6,0 Særligt tilfredsstillende, fortsæt det gode arbejde

	Svar	Svar	Introduktion		Uddannelses- vejledning		Daglig vejledning		Arbejdstilrette- læggelse	
Afdeling	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Akutfdelingen	41/49	38/57	5.2	4.9	5.2	4.9	5.3	4.9	5.1	5.0
Bedøvelse, Operation og Intensiv	9/12	9/16	5.3	5.5	5.4	5.4	5.4	5.3	5.4	5.2
Røntgen og Scanning	4/5	5/5	5.7	5.1	5.8	5.1	5.7	4.7	6.0	5.1
Kirurgisk afdeling	13/18	12/21	5.2	5.0	5.2	5.1	4.9	4.9	5.0	4.9
Kvindesygdomme og Fødsler	18/21	15/24	5.6	5.2	5.5	5.1	5.6	5.1	5.6	5.3
Medicinsk afdeling	32/47	40/66	5.0	4.8	5.2	5.0	5.2	5.0	5.0	4.8
Ortopædkirurgisk afdeling	8/8	6/8	5.5	5.1	5.5	5.4	5.3	5.6	5.5	5.6

	Svar	Svar	Konference/ undervisning		Arbejdsklima		Uddannelsesstedets indsats		Uddannelses- lægens udbytte	
Afdeling	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Akutfdelingen	41/49	38/57	5.1	5.1	5.8	5.6	5.6	5.5	5.4	5.5
Bedøvelse, Operation og Intensiv	9/12	9/16	5.2	5.1	5.8	5.9	5.8	5.9	5.8	5.9
Røntgen og Scanning	4/5	5/5	6.0	5.4	6.0	5.6	6.0	5.2	6.0	5.6
Kirurgisk afdeling	13/18	12/21	5.1	5.2	5.5	5.6	5.3	5.4	5.1	5.3
Kvindesygdomme og Fødsler	18/21	15/24	5.5	5.3	5.9	5.8	5.9	5.7	5.8	5.7
Medicinsk afdeling	32/47	40/66	5.1	5.1	5.6	5.6	5.2	5.3	5.2	5.3
Ortopædkirurgisk afdeling	8/8	6/8	5.0	5.6	5.5	5.9	5.6	5.8	5.6	5.8

Tabel 4 Uddannelseslægenes brugerevaluering med indikatorniveau.

Overordnet vurderes brugerevalueringerne meget tilfredsstillende. Vores uddannelseslæger scorer særligt arbejdsklima højt.

Når jeg har statusmøder med uddannelsesteam og cheflæge til statusmødet i slutningen af året, har vi mulighed for i fortrolighed at sammenholde scoren med de angivne fritekst-kommentarer. Oftest kan en ændring i evalueringen forklares ved omprioritering af uddannelsesfunktioner – særlig på store uddannelsesafdelinger, hvor en ændring af øvebane for en type uddannelseslæge kan ske på bekostning af samme for en anden type uddannelseslæge. Uddannelseslægerne varierer også som informanter, nogle er lettere at begejstre, imens andre forholder sig mere kritisk, nogle bruger gerne de ekstreme svar som *Meget høj* eller *Meget ringe*, imens andre er mere midter-søgende på en Likert skala. Denne informantvariation kan særlig præge vurderingen, når der er få besvarelser.

1.6 FACULTY DEVELOPMENT

For at uddannelseslægerne kan tilegne sig nye kompetencer inden for de 7 lægeroller, er det væsentligt, at også hovedvejledere og kliniske vejledere løbende kompetenceudvikles. Begrebet Faculty Development betegner uddannelse af uddannelsesgivere. I hver afdeling er det den/de uddannelsesansvarlige overlæge(r), der står på mål for, at vejlederne har de nødvendige værktøjer til rådighed, så uddannelse kan foregå effektivt og hensigtsmæssigt. Det tilstræbes, at alle speciallæger skal på vejlederkurset for speciallæger.

Normalt vil jeg præsentere en tabel med andel af speciallæger per afdeling, der har været på vejlederkursus. Da jeg ikke har tidstro data på dette, er tabellen udgået.

I forhold til hovedvejlederrollen har vi på tværs af afdelinger udviklet en funktionsbeskrivelse for hovedvejleder, samtidig med, at hjemmesiden for lægelig videreuddannelse løbende opdateres i forventning om, at den kan være understøttende. UKO underviser på det regionale vejlederkursus. Der er iværksat en gennemgribende revision af kursus-konceptet, som skal føre til nyt format og indhold fra 2024.

Lokalt på Regionshospitalet Horsens afholdes hver måned et 2 timers kursus i hovedvejledning for alle hovedvejledere uanset lægegruppe. Hovedvejledere skal være en uddannelsesstilling over vejledte, det betyder, at en introlæge kan være hovedvejleder for en KBU-læge – og for at udfylde rollen suffcient er det vigtigt, at hovedvejledere er trænet til opgaven.

Et andet niveau af Faculty Development er kompetenceudvikling af uddannelsesteam. Vi vurderer det særdeles vigtigt, at UAO deltager på UAO-kursus, se tabel 4. Hos os mangler tre UAO'er at komme på dette kursus i 2023; den ene er nyansat med erfaring fra prægraduater uddannelse. En anden er i gang med en master i offentlig ledelse, og er tilmeldt forløbet i 2024, imens den tredje er cheflæge med vakant UAO-stilling. Anciennitet i rollen som UAO og UKYL er angivet, da erfaring og kontinuitet med de forskellige uddannelsesopgaver også skaber robusthed i funktionen. Nye UAO'er onboardes til funktionen af UKO. Nye UKYLER onboardes af formanden for UKYL-netværket Line Borregaard fra afdelingen for Kvindesygdomme og fødsler.

Siden efteråret 2020 har Videreuddannelsesregion Nord udbudt et regionalt kompetenceudviklingskursus på tre dage for UKYLER og DYNAMUer. Tre af vores UKYLER har hidtil deltaget. En fjerde UKYL planlægger at komme på kurset i 2024. Lokalt på RH Horsens udbydes desuden hvert år en kompetenceudviklingseftermiddag for UKYLER.

Afdeling	Navn på UAO	Hvis UALO ja/nej	Deltaget i Ledelsesforløb for UAO/UALO
Akutfdelingen	Malene Søby Christophersen	Ja	2023
Bedøvelse, Operation og Intensiv	Anne Mette Skjødt-Jensen	Ja	2017/2018
Røntgen og Scanning	Berit Gosvig	Cheflæge	- Er cheflæge
Kirurgisk	Merete Borg	Nej	Tilmeldt 2024
Kvindesygdomme og Fødsler	Susanne Greisen	Nej	2019/2020
Medicinsk afdeling	Anne Lene Riis	Ja	2017
	Christian Møller Sørensen	Ja	2021/2022
Ortopædkirurgisk afdeling	Per Møller Hansen	Nej	Ansæt som UAO termin 2023

Cut off værdier: Hvis 1 har gennemført: grøn, hvis ingen gennemført: grå

Tabel 5 UAO/UALO og deltagelse i Ledelsesforløb som UAO

Afdeling	UAO	Start i UAO funktion	UKYL	Start i UKYL funktion
Akutfdelingen	Malene Søby	August 2022	Anna Heckscher	August 2022
	Christophersen		Josephine S	December 2022
Bedøvelse, Operation og Intensiv	Anne Mette Skjødt-Jensen	Maj 2017	Johanne Marie Holst	Marts 2022
			Mathias Sinkbæk Th.	August 2023
Røntgen og Scanning	Berit Gosvig	Marts 2021	Marie Schrøder	August 2022
			Shey Mohanakumar	August 2023
Kirurgisk	Merete Borg	Februar 2022	Søren Michelsen Bach	November 2020
Kvindesygdomme og Fødsler	Susanne Greisen	Marts 2019	Birgitte Freilev Lindved	Februar 2020
			Line Borregaard	Marts 2018
Medicinsk afdeling	Anne Lene Riis	Vinter 2016	Anne Dybro	April 2022
	Christian Møller Sørensen	Marts 2020	Christina Lykke Balmer	Juli 2023
Ortopædkirurgisk afdeling	Per Møller Hansen	Termino 2023	Martin Lundorff	Marts 2022
Blodprøver og Biokemi	Else Marie Vestergaard	August 2018	-	-
Almen medicin	-	-	Mikkel Nordmark	November 2023

Tabel 6 UAO og UKYL-erfaring ved udgangen af 2023. Fed skrift=gennemført UKYL-kompetenceudviklingsforløb.

1.7 360 GRADERS FEEDBACK OG DE KOMPLEKSE LÆGEROLLER

360 graders feedback er en systematisk indsamling af data fra et antal samarbejdskolleger (minimum 12 respondenter, f.eks. 4 af 3 forskellige grupper: speciallæger, uddannelseslæger, sygeplejersker), der oplever, hvordan uddannelseslægen fungerer i klinikken, det betyder, at spørgerammen særlig undersøger de komplekse lægeroller, som kommunikator, samarbejder, professionel og leder. Disse data sammenholdes med personens selvevaluering. 360 graders feedback er således et udviklingsredskab. Feedbackmodtageren får gennem processen viden om, hvordan andre opfatter én og får dermed et udgangspunkt for at udarbejde en udviklingsplan.

Det anbefales, at uddannelseslægen laver aftaler med respondenter fire uger før, de modtager invitation til det elektroniske spørgeskema, så de indsamlede svar er så konkrete og valide som muligt.

Nedenfor har jeg valgt at vise antal af 360 graders rapporter, som feedbackfacilitatorerne har anvendt i indværende budgetperiode, hvilket angiver antallet af uddannelseslæger, der har modtaget feedback.

Afdeling	Antal feedback facilitatorer 2023	Antal 360-rapporter i perioden 1. okt. 2022-30. sept. 2023 ^y	Antal feedback facilitatorer 2022	Antal 360-rapporter i perioden 1. okt. 2021-30. sept. 2022 ^y
Akut	2	22	4	27
Bedøvelse, Operation og Intensiv	1	9	1	5
Røntgen og Scanning	1	5	1	5
Kirurgisk	2	6	1	4
Kvindesygdomme og Fødsler	2	4	2	10
Medicinsk	5	27	4	30
Ortopædkirurgisk	1	3	1	9

Tabel 7 Fordeling af facilitatorer på de enkelte afdelinger og antal afholdte 360 graders evalueringssamtaler

^y Antal rapporter leveret, oplyst af People Partner.

Der er foretaget 14 færre 360 graders feedback samtaler i 2023 end 2022. Det kan dels skyldes, at hoveduddannelseslæger i almen medicin ikke længere aktiv tilbydes 360 graders feedback. Denne beslutning har været drøftet med PKLer i almen medicin og UKOer på AUH, da AP-lægerne tidligere fik deres 360 graders feedback under ophold på pædiatrisk afdeling. Desuden har vi været ramt af, at speciallæger i akutafdelingen, som var uddannet feedback facilitatorer, forlod afdelingen. Det fik vi løst ved, at feedback facilitatorer fra medicinsk afdeling hjalp akutafdelingen. Der afstedkommer dog en opmærksomhed på at 360 graders feedback skal gennemføres i henhold til uddannelsesprogrammet. I 2023 havde vi til det årlige møde om 360 graders feedback inviteret Christian Hjællund mhp. ekspert sparring til feedback facilitatorerne. Syv af vores feedback facilitatorer er kompetenceudviklet til at facilitere den ledelsesfokuserede spørgeramme, som har fokus på ledelseskompetencer og er tiltænkt sidste års HU-læger.

Læs mere om 360 graders feedback her: [Kompetencevurdering - Regionshospitalet Horsens - Til fagpersoner \(regionshospitalet-horsens.dk\)](https://regionshospitalet-horsens.dk/regionshospitalet-horsens.dk/Kompetencevurdering-Regionshospitalet-Horsens-Til-fagpersoner)

Årsmøde 2023

Lægelig Videreuddannelse på Regionshospitalet Horsens

Onsdag d. 29. november på Montra Odder Parkhotel

Program for dagen:

08.00-08.30 Morgenmad

08.30-08.55 Præsentation og velkomst *v. Berit Toftegaard og Nils Bjerregaard*

08.55-09.30 Professionsidentitet – ansvar, skyld og skam *v. Berit Toftegaard*

09.30-09.40 Pause

09.40-11.15 Workshop om Mindfulness

v. Randi Karkov Knudsen, PhD-studerende & Alice Kjeldsen, Qualified MBSR lærer, MHH, sygeplejerske

11.15-11.25 Pause

11.25-11.50 Udbytte af Mindfulness på Kvindesygdomme og Fødsler & personlige fortællinger

v. Randi Karkov Knudsen PhD & kolleger fra Kvindeafdelingen

11.50-12.00 Tilbud om Mindfulness-forløb til uddannelseslæger på tværs RHH

v. Susanne Greisen

12.00-12.45 Frokost

12.45-13.30 UKYL-oplæg om udbytte fra 3-timers møderne

13.30-14.00 Impostor fænomen – hvordan taler vi om det?

v. FTR Sofie Holm-Christensen

14.00-14.15 Kaffe/kage

14.15-15.00 Gruppemøder

15.00-15.30 Walk & Talk

15.30-17.00 Workshop om udvikling af den professionelle rolle

v. Marie Storkholm, Merete Borg og Berit Toftegaard

Hvordan uddanner vi til

-at prioritere tid, omfang og rækkefølge af patientopgaver?

-at balancere ansvar for sig selv og et arbejdsmæssigt fællesskab?

17.00-17.15 Kaffe

17.15-17.50 Valg af fokusområder for 2023/2024

Gruppedrøftelse om, hvad vi gerne vil arbejde med det kommende år.

Pitch-præsentation i plenum og afstemning om to fokusområder.

17.50-18.00 Opsamling på dagen *v. Berit Toftegaard*

18.00-19.30 Middag



midt
regionmidtjylland

Hvert år afholdes årsmøde om lægelig videreuddannelse med deltagelse af UAO'er, UKY'ere, DYNAMU, cheflæger, lægefaglig direktør, HR-konsulent og UKO. Målet med årsmødet i lægelig videreuddannelse på RH Horsens er dels en status på, hvordan året er gået i lægelig videreuddannelse og afrunding årets indsatsområder, og dels en bevægelse hen imod udvælgelse af nye indsatsområder for det kommende år.

Indsatsområder i 2022/2023:

- **"Det bæredygtige arbejdsliv"** med fokus på en attraktiv arbejdsplads ift. uddannelse og arbejdsmiljø
- **"Rollen som Professionel"**, herunder bevidstgørelse af:
 - strategier til beslutningstagning og prioritering
 - når noget af svært, og strategier til at dele og håndtere dette
 - eget og arbejdsfællesskabets behov

Onboarding

Hospitalets "nye" overordnede strategi har to spor: ét for patienten og ét for medarbejderne. Hvis ikke medarbejderne er i trivsel, har de svært ved at levere høj faglig kvalitet og omsorg for patienten. Onboarding-konceptet er ét af de affødte strategiske indsatsområder. Potentialesamtalen og mentorskab er på et LVR-møde i juni blevet oversat til lægelig videreuddannelse:

1. Introsamtale skal også have fokus på personlige kompetencer
2. +/- deltagelse af nærmeste leder i del af introsamtalen
3. Hovedvejleder er også mentor
4. Alle uddannelseslæger skal have tilknyttet buddymentor første 3 måneder.

Nye ledelses mødefora som involverer lægelig videreuddannelse

Nye Mødefora i 2023, som bidrager til større sammenhæng i uddannelsen på tværs af hospitalet:

- Tværgående speciallægeforum (afløser for Overlægerådet)
- Mellemlidernetværket (inklusion af ledende overlæger)
- Det tværprofessionelle uddannelsesråd (deltagelse af alle faggrupper). Hospitalsledelsen deltager i 2/4 møder årligt.

Aktiviteter, der taler ind i den professionelle rolle

- Nytårskur med Rikke Høgsted om *mental slitage*
- Katja Schrøder om *second victim blaming*. Erfaringer med buddyardninger som kollegastøtte, som hun har målt effekten af i sit ph.d.-studium.
- Forskningsprojekt ved Marie Louise Gamborg om Scenarietræning i klinisk beslutningstagning, forstyrrelser og kognitivt overload.
- Tine Klitgaards besøg på sidste årsmøde om, *hvordan man "trænes" i at passe kitlen, når man er KBU-læge*, har medført lokale drøftelser og skitsering af delvis fælles introduktion på tværs af afdelinger for KBU'ere på RHH på dag 5 og uge 4.

Professionsidentitet – ansvar, skyld og skam

At arbejde under ansvar er et gode. Når man lykkes, er man stolt, det giver en arbejdsglæde, og man føler sig kompetent. Det er meningsgivende. Men man kan også få for meget ansvar. Hvis det så ikke lykkes, og vi tager fejl, kan det have den modsatte effekt, amygdala kan blive truet, hypotalamus og trusselssystemet aktiveres, og vi kan blive tunnelsynet og miste tillid til egne kompetencer.

Derfor er det vigtigt, at vi har de rette rammer til at kunne italesætte bekymringer og følelser som skyld og skam.

Er vi tilstrækkeligt opmærksomme på, hvornår vi har brug for at vende en beslutning med en kollega? Vigtigt at rådføre sig i en bredere gruppe for ikke at føle sig alene om beslutningen, men også en opmærksomhed på, at jo længere væk fra patienten en beslutning tages, jo mindre patient-mårettet kan behandlingsplanen ske at blive.

"Det er lettere at bære ansvar, hvis vi oplever psykologisk tryghed." At kunne vise sin sårbarhed, fejl etc. lærer vi af og giver derfor værdi.

Balanceret ansvar

- Læring afhænger af oplevelsen af egen kompetence og mængden af opgaver i kø.
- Læring afhænger af oplevelsen af egen kompetence og egen trivsel.

Professionsidentiteten konstrueres i mødet med kolleger, patienter, pårørende, venner og familie. Der eksisterer et kodeks for professionel adfærd. Når noget går galt, trues professionsidentiteten. Lægens følelse om sig selv er lige så vigtig som oplevelsen af professionstilhør.

Det er ikke ligegyldigt, hvordan vi reagerer på fejl. Hverken vores egen reaktion eller vores kollegaers reaktion. Katja Schrøder, som har forsket i *second victim blaming* har beskrevet kollegiale reaktionsmønstre:

- Empati og anerkendelse
- Kritik og bebrejdelse
- Tavshed og trivialisering
- Kollegial faglig sparring og kollegial emotionel støtte.

Skam versus skyld

En person, der oplever skyld: *"Jeg gjorde noget forkert"*. Personen bebrejder ikke sig selv som person, men sig selv i situationen for manglende opmærksomhed.

En person, der skammer sig: *"Jeg er en dårlig person/læge"*. Spænder fra en normal kraftfuld drivkraft for at dygtiggøre sig til en smertemæssig destruktiv tilstand.

Kort drøftelse af de forskellige metoder og værktøjer, som allerede benyttes i de forskellige afdelinger, herunder at være rollemodel som overlæge og kalde en kollega på OP-stuen for at få sparring til operativ tilgang. Huddle på ustabile og uafklarede patienter i akutafdelingen med deltagelse af bagvagt og uddannelseslæge fra akutafdelingen, bagvagt fra medicinsk afdeling og bagvagt fra Bedøvelse, Operation og Intensiv. Tilbuddet har fået gode tilbagemeldinger og udvides nu til sengeafsnit.

Workshop om Mindfulness

Oplæg og øvelser ved ph.d.-studerende Randi Karkov Knudsen og BSR lærer Alice Kjeldsen.

Mange oplever at være fyldt med tanker om arbejdet, før man reelt starter arbejdsdagen. At man er uopmærksom i samtaler med patienter, kollegaer eller privat. At arbejdet hænger fast i tankerne efter arbejdsdagens ophør. Mindfulness er en måde at arbejde på at være mere opmærksom på dét, man foretager sig. Ordet mindfulness skaber i sig selv en række associationer hos de fleste; hos nogle også en modstand.

At tilbyde mindfulness til sundhedsprofessionelle stammer fra Hjertesygdomme på Sygehus Lillebælt. Tanken bag er et ønske om at hjælpe med at styrke personalet, fordi mange, særligt yngre personer, gik med en usikkerhed i dagligdagen. Der var en forventning/tanke om, at mindfulness kan styrke læringsmiljøet. Man gennemførte derfor et "eksperiment", hvor sygeplejersker og yngre læger blev tilbudt forløb i mindfulness som metode til stressreduktion. Her var der mulighed for at dele sine sårbarheder. Der er tale om et forebyggende initiativ med henblik på at styrke arbejdsmiljøet.

Hvad er mindfulness?

Den bevidsthed, der opstår, når opmærksomheden holdes i nuet med en ikke-dømmende indstilling. Vores hjerner har en tendens til at "stikke af". Når man træner mindfulness, træner vi at være i nuet med en venlig, åben og nysgerrig indstilling. Når man træner mindfulness, og dermed i at have opmærksomhed, så har man også bedre forudsætninger for ikke at være i sine følelsers vold.

Mindfulness kan trænes gennem forskellige interventioner. Når vi træner mindfulness, så sker der det rent hjernemæssigt, at vores cortex fortættes. Vores område for læring bliver større, mens amygdala mindskes. Det kan ses selv ved korte træningspas hver dag.

Hvad findes der af forskning på området?

For ca. 50 år siden begyndte vestlige forskere at interessere sig for, hvad mindfulness kan. Langt det meste er kvantitative undersøgelser. Forskningen viser, at mindfulness:

- Nedbringer stress
- Øger livskvalitet og trivsel
- Øger compassion
- Mindsker udbrændthed

Hvordan får man holdt fast i mindfulness, når man vender tilbage til dagligdagen, dvs. når et forløb/program er gennemført?

Mindfulness-baseret stress reduktion

Det er et 8 ugers mindfulness program, som er udviklet ved Massachusetts Universitetets Medicinsk Afdeling. Det indeholder meditation, bodyscan, yogaøvelser og fælles refleksion. Fysiologisk stress respons. I programmet drøfter man også, hvad der sker, når man er under pres.

Foreløbige resultater af Randi Karkov Knudsens forskningsstudium (evaluering fra 57 deltagere)

- Bliver bedre til at have fokus på én ting af gangen.
- Større opmærksomhed på at tage hånd om sig selv (egenomsorg).
- Større opmærksomhed på egne grænser.
- Bliver mere nærværende (også ift. patienterne).
 - Empati vs. compassion
- Mere opmærksomhed på, hvordan man agerer ind i samarbejdet med andre (forstyrrer jeg; bidrager jeg til følelse af travlhed med min ageren etc.).

Tilbud om Mindfulness-forløb til uddannelseslæger på tværs Regionshospitalet Horsens

Kvindesygdomme og Fødsler har søgt og fået tildelt initiativmidler til projektet: *Mindfulness til uddannelsessøgende læger* på tværs af afdelinger. Forskningen siger, at det kan hjælpe folk med selv at håndtere stress etc., men det hjælper også i samarbejdet med kollegaer.

Tilbuddet er bygget op om:

8-9 ugers mindfulness-program. Det er frivilligt at melde sig til.

Hold 1 starter 2. april 2024 – og løber tirsdage kl. 14-16.30, hvor arbejdspladsen betaler den første time og medarbejderen selv investerer i de sidste 1,5 time.

Hold 2 starter 2. september 2024.

Tilmelding i Plan2Learn.

Impostor fænomen – hvordan taler vi om det?

Oplæg ved Sofie Holm-Christensen, fællestillidsrepræsentant for Yngre Læger og akutmedicinsk hoveduddannelseslæge: Hvad er Impostor fænomen og hvad kan det udløses af? Gode opmærksomheder at have på forkant – men også nogle handlemuligheder, når det opstår.

Impostor-fænomen rammer omkring 70 % af os i løbet af livet. Det rammer alle køn og etniciteter.

Psykologisk sikkerhed betyder, at man føler sig tryk og præsterer bedre. Det modsatte gør sig gældende for Impostor fænomen. Impostor-fænomen er forbundet med skyld og skam – og medfører ofte også øget forekomst af stress, angst, depression og udbrændthed.

Det rammer sunde og velfungerende mennesker, som ofte er blandt de dygtigste, mest introverte og mest begavede.

Definitionen: Dækker over et psykologisk mønster, hvor individet, til trods for konkret synlig præstation, succes eller talent for omverdenen, føler sig som en bedrager og er vedblivende angst for at blive gennemskuet og udskammet som en svindler. Det er en oplevelse; et tankemønster – ikke en sygdom.

Der er forskellige teorier for, hvorfor nogle har lettere ved at blive ramt af Impostor fænomen:

- Præstationssamfundet
- Higer efter anerkendelse
- Det perfekte selv
- Arven fra dine forældre
- Kulturen på din arbejdsplads

Uanset baggrunden for fænomenet, så vil det være noget, som man bærer med sig – også på arbejdspladsen.

Læringsstrategi og Impostor-fænomen:

Growth mindset vs. Fixed mindset. Der ses en overvægt af sidstnævnte personlighedstræk ved dem, der rammes af Impostor-fænomenet.

Overordnet er der to metoder til at cope med sit Impostor fænomen:

1. En opmærksomhed på sin Impostor-tendens og række ud til omgivelserne
2. Tie det ihjel

Begge metoder er enormt anstrengende for individet.

Hvad kan trigge Impostor-tanker?

1. Jobsøgning: ønske om at sælge én selv til det job, man rigtig gerne vil have. Ikke føle sig god nok til det.
 2. Nyt job: bekymring over, om kollegaerne gennemskuer, at man ikke er god nok.
 3. Forfremmelse, lønforhøjelse: ikke føle, at man fortjener det.
 4. Holde et oplæg: lave det hele i sidste øjeblik eller overforberede sig.
- > Kronisk angst for at blive gennemskuet, som ikke værende god nok. Fokus på fejl frem for succeser.

Hvad kan man gøre ved det?

På arbejdspladsen:

- Som leder: rollemodel, formidling af kritik, specifik i din kritik/feedback, respektér og vær nysgerrig på usikkerhed, samt ikke tage medarbejderen for givet.
- Som kollega: tilbyd sparring, anerkendelse i andres påhør, konkret i din kritik/ros og italesæt udfordringer med at tage imod ros.

Arbejde for en kultur, hvor det er okay at begå fejl og tale om dem. Processens delresultater er mindst lige så vigtige, som det endelige resultat

Når du selv er ramt:

- Processen: erkendelse, afklaring og handling
- Visualisere, hvad der er den bedste metode for dig:
 - Coaching
 - Gruppearbejde
 - Tal højt om det
 - Selvudvikling (ændring af mindset)

Det kan have stor betydning for enkeltpersoner at vide, at der ikke er noget galt med dem, men at det er eksterne vilkår, som kan trigge en indre, subjektiv oplevelse af usikkerhed.

Workshop om udvikling af den professionelle rolle

Fokus: Hvordan uddanner vi til

- at prioritere tid, omfang og rækkefølge af patientopgaver?

-
- *at balancere ansvar for sig selv og et arbejdsmæssigt fællesskab?*

At kunne arbejde under pres, hvad indebærer det?

- At kunne flytte fokus op og ned fra helikopter plan (overblik) til konkret plan
- At kunne prioritere opgaver efter farlighedskriterium eller flowkriterium
- At kunne navigere i forstyrrelser og i grader af uforudsigelighed
- At acceptere at gøre opgaven mindre godt for at nå flere opgaver
- At kunne sige fra, når man har for mange opgaver - og afgive opgaver til kolleger

Hvordan uddanner vi til at prioritere tid, omfang og rækkefølge af patientopgaver? v. cheflæge Marie Højriis Storkholm og uddannelseskoordinerende overlæge Berit Skjødeberg Toftegaard

Dreyfuss' model over, hvordan man lærer (fra novice til ekspert): Jo mindre anciennitet, desto flere retningslinjer kan vi lide at have. Desto ældre man bliver, desto rarere synes man, at det er at arbejde ud fra de ting, som man har liggende på rygraden – men det kan måske være godt at huske, hvor det kommer fra.

Kritisk tænkning

Én ting er at være kritisk omkring patienten og være i flow. Og så er der alt det andet, for vi er også en del af et samfund. Der er et lægeløfte, lovgivning, patienters integritet og autonomi osv. osv., som der skal tages hensyn til. Lægen skal fungere som rollemodel.

Kritisk tænkning: at træde uden for normalen og se på det udefra – er det egentlig det rigtige vi gør?
Bevidsthed om at være opmærksom på praksis.

Teamtalk er ét eksempel (af mange) på refleksion i hverdagen. Hvor og hvordan får vi reflekteret over flow?

Adaptiv kompetence: jo mere du træner det og bliver bevidst om, hvad der foregår og ikke bare følger blindt efter, desto dygtigere og større læring.

Gruppedrøftelser: *Vælg 2 tiltag, som I gør eller ønsker at gøre, som understøtter den professionelle udvikling i forhold til bevidst prioritering*

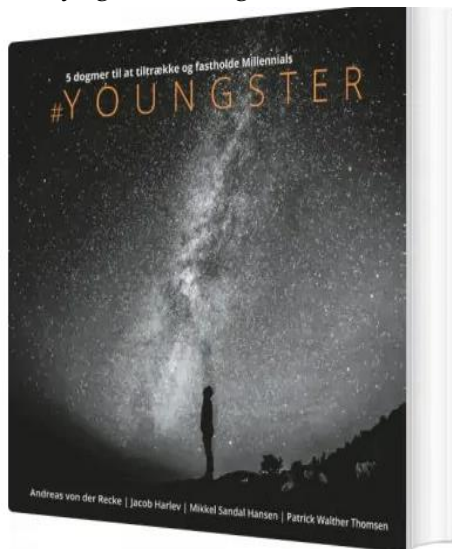
- Den professionelle rolle indebærer også prioritering af opgaver. Kunne godt tænke sig at lave evaluering efter endt vagt i forhold til, hvordan den er forløbet, om der er prioriteret rigtigt, om der har været den rigtige dialog.
- Prioritering af patienter, herunder acceptabelt niveau for opgaveløsningen afhængigt af, hvor travlt der er i Akutafdelingen.
- Flow i vagten og det kloge valg: *"var det egentligt nødvendigt, skulle vi have håndteret det anderledes etc.?"* drøftes i dag i kaffestuen. Måske skal konferencen også prioriteres til disse drøftelser.
- Mindfulness-projektet som en anden måde at blive mere bevidst refleksiv.
- Samarbejdet på tværs af afdelinger – hjælpe hinanden med at lave de rigtige prioriteringer. Åbne om baggrunde. Flow må ikke fylde for meget.

- Skadekonference – gennemgår røntgenbilleder og skadekort fra dagen før. Mange ressourcer at bruge på noget, som egentlig har begrænset værdi.
- Prioritering (orientere sig ud mod samarbejdspartnere) sker i Medicinsk Afdeling i forbindelse med morgen-huddle. På middagskonferencen har man mulighed for hjælp/sparring på prioritering af patienter, hvis der ikke er tilstrækkelig tid til alle.
- Kan man simulere flow? (stuegang, fyldte ambulatorier og pres på operationsstuerne). Eller have "eksterne øjne" på (fx tværfaglige teams)?

Hvordan uddanner vi til at balancere ansvar for sig selv og et arbejdsmæssigt fællesskab? v. uddannelsesansvarlig overlæge Merete Borg

Øjne på de helt unge læger: hvad er det egentlig, de vil? Der er flere generationer, som skal kunne samarbejde og ikke mindst forstå hinanden. Er de unge skrøbelige? Eller en naturkraft, hvis vi forstår at guide dem korrekt?

Den yngste del af generation Y. Inspireret af bogen *Youngsters* af Mikkel Sandal Hansen m.fl.



"5 dogmer til at tiltrække og fastholde Millennials" (forstå, tiltrække og fastholde unge talenter):

1. Early adoption

- Skabe relation og vise interesse i et tidligt stadie på studiet / arbejdspladsen
- Digitale platforme – ikke flyers!
- Det fysiske møde er sjældent det første møde – det er det digitale
- Det er kulturen på arbejdspladsen, der fastholder youngsters
- Vis oprigtig interesse, commitment
- Behovet for at udvikle sig og forløse potentialet gør, at de gerne bliver

2. Pride Culture

- Visioner på et forståeligt niveau
- Arbejdet skal være meningsskabende og være i tråd med den enkeltes værdier → skabe en stolthed
- Differentiere sig: være oppe på beatet og moderne

3. SharableSociable

- De sociale relationer betyder helt vildt meget, herunder de digitale fællesskaber
- Ønske om at føle sig som del af et fællesskab (en "lille familie")

4. Buddy Leadership

- Tryghed, føle sig velkomne og omfavnet.
- Vil gerne kunne se op til sin ledelse (et fagligt og personligt forbillede)
- Visionsledelse – retning frem for retningslinjer. Inspirere dem, men ikke styre dem.
- Konstant feedback! MUS er død. Feedback face to face.

5. Trusted Autonomy

- Autonomi, medindflydelse og råderum. Tillid.
- Fleksibilitet
-

Hvordan gør vi så?

- Vision: måske visioner på flere niveauer inden for samme organisation
- Virksomhedens kultur og image
- Employer branding
- Den flade ledelsesstruktur

Valg af fokusområder for 2023/2024

Forslag til fokusområder i forlængelse af gruppedrøftelser herom:

1. **Fleksibilitet og fællesskab:** fleksibilitet i arbejdet kan godt lade sig gøre, men hvordan får man det til at hænge sammen med fortsat at være en del af fællesskabet? Hvad er mulighederne?
2. **Vælg klogt:** prioritering af arbejdsopgaver -> udvikling af opgaveporteføljen (justere noget, droppe noget osv.). Arbejdsgangsanalyser?
3. **Branding af uddannelsen, afdelingen og arbejdslivet som læge** (den positive fortælling)
4. **Psykologisk sikkerhed/tryghed vs. Impostor-fænomen.** Det at føle sig sikker i lægerollen fylder fortsat meget for de yngste læger. Flertalsmisforståelsen.
5. **Det faglige og det sociale fællesskab** på tværs af specialer og faggrupper.
6. **"Whats in it for me":** hvordan bliver vi bedre til at tiltrække og tilknytte yngre læger: branding, onboarding etc.?

Efter hemmelig afstemning vælges Fleksibilitet og Fællesskab og Vælg klogt som fokusområder for det kommende år i lægelig videreuddannelse.

2.0 DET TVÆRPROFESSIONELLE UDDANNELSES RÅD

I 2023 fik vi afholdt vores første møder i det ny-nedsatte tværprofessionelle uddannelsesråd.

Formål: Det tværprofessionelle uddannelsesråd har som overordnet formål at styrke og fremme attraktive læringsmiljøer, som skaber gode betingelser for den enkeltes læring og udvikling, samt at understøtte sammenhængskraften på tværs af professioner og afdelinger. Det tværprofessionelle uddannelsesråd kan yde strategisk og pædagogisk rådgivning til hospitalsledelsen og afdelingsledelsen i forhold til prioritering af uddannelsesaktiviteter som en del af driften i overensstemmelse med hospitalets værdier, vision og strategi.

Mål og opgaver:

- Bidrage til udarbejdelse og implementering af vision og strategi på grund- og videreuddannelsesområdet på tværs af professioner
- Inspirere til psykologisk sikre læringsmiljøer samt mono- og tværprofessionel feedbackkultur
- Understøtte introduktion og integration af uddannelsessøgende
- Styrke de uddannelsessøgendes professionsidentitet ved optimeret interprofessionel læring og samarbejde med kendskab til egne og andre professioners kompetencer i og bidrag til arbejdet om patienten
- Skabe et forum for rådets medlemmer til erfaringsudveksling om pædagogiske metoder og organisering af uddannelse
- Understøtte uddannelse af uddannelsesgivere
- Bidrage til rekruttering og fastholdelse af nye kolleger

Organisering: Der er afholdt fire årlige møder af 2-timers varighed i jan, april, august og december. To af møderne har et strategisk fokus og her tilstræbes deltagelse af sygeplejefaglig og lægefaglig direktør. De øvrige to møder fokuserer på erfaringsudveksling og implementering af tiltag på tværs mellem rådets øvrige medlemmer.

Medlemmer: Hospitalsledelsen, en repræsentant for ledelse/koordinering af følgende grunduddannelser og videreuddannelser: Medicinstuderende, Sygeplejerskestuderende, SSA elever, Ambulancebehandler elever, Sundhedsadministrativ koordinator-studerende, Jordemoderstuderende, Ergoterapeutstuderende, Fysioterapeutstuderende, Radiografstuderende, Bioanalytikerstuderende, Farmaceutstuderende, Farmakonom-elever, Ernæringsassistent elever, Ernæring og Sundhed bachelor-studerende, serviceassistent elever, Ejendomsserviceteknik-elever, Uddannelseslæger i klinisk basis uddannelse, introduktions- og hoveduddannelse, Sygeplejersker i specialuddannelse til anæstesisygeplejerske, Sygeplejersker i specialuddannelse til intensivsygeplejerske, Daglig leder af Simulations og Innovationsenheden SiC

Nedenstående plakater er udviklet af rådet.

Mere menneske

Uddannelsestager skal:

- Opleve en nysgerrighed på deres faglige og personlige kompetencer, og at disse kompetencer så vidt muligt bringes i spil.
- Opleve sig velkomne, set og hørt.

Uddannelsesgiver skal:

- Samarbejde om uddannelsesopgaven med respekt, ydmyghed og nysgerrighed.
- Sætte sine personlige og faglige kompetencer i spil for at løse uddannelsesopgaven.

Større sammenhæng

Uddannelsestager skal:

- Opleve sammenhæng i uddannelsen mellem teori og praksis og mellem praktikophold
- Træne interprofessionelt samarbejde og opnå indsigt i andre faggruppers kompetencer og patientperspektiver.

Uddannelsesgiver skal:

- Aktivt arbejde med at skabe sammenhæng mellem teori og praktik og samarbejde om patienten mellem forskellige fagprofessionelle og afdelinger.
- Have tilstrækkelig tid og fysiske rammer til at afholde god uddannelse.
- Medvirke til, at hospitalets kerneopgaver med patientbehandling, forskning og uddannelse balanceres bæredygtigt.

Mere faglighed

Uddannelsestager skal:

- Have et individuelt tilpasset uddannelsesforløb, der øger muligheden for at opnå de specifikke læringsmål.
- Modtage daglig vejledning og specifik feedback.
- Opleve psykologisk tryghed i mono- og tværprofessionelle læringsmiljøer.

Uddannelsesgiver skal:

- Have kendskab til pædagogik og didaktik.
- Have gode pædagogiske og faglige vejledningskompetencer.
- Bidrage til et attraktivt og trygt læringsmiljø.
- Vedligeholde sine fagfaglige kompetencer.

Stærkere relationer

Uddannelsestager skal:

- Tidligt inkluderes i praksisfællesskabet i afdelingen.
- Udvikle gode og trygge relationer.
- Inviteres til at snakke om det, der kan være svært.

Uddannelsesgiver skal:

- Opleve, at vi er fælles om uddannelsesopgaven.
- Have kendskab til organiseringen af uddannelse.
- Inkludere alle i praksisfællesskabet, så ingen står udenfor.

Grunduddannelser på Regionshospitalet Horsens

Læge 179 studerende - 17,2 årsværk*   Se en film  Læs mere	Sygeplejerske 260 studerende - 32,7 årsværk*   Se en film  Læs mere	Social & Sundhedsassistent 60 studerende - 13,8 årsværk*   Læs mere	Jordemoder 50 studerende - 13,3 årsværk*   Læs mere  Læs mere
Ergoterapeut 22 studerende - 1,8 årsværk*   Se en film  Læs mere	Bioanalytiker 22 studerende - 4 årsværk*   Se en film  Læs mere	Fysioterapeut 17 studerende - 2,3 årsværk*   Se en film  Læs mere	Sundhedsadministrativ koordinator 16 studerende - 4,6 årsværk*   Se en film  Læs mere
Radiograf 13 studerende - 3,2 årsværk*   Læs mere	Serviceassistent 9 elever - 5,5 årsværk*   Læs mere	Ambulancebehandler 14 elever - 1,5 årsværk*   Se en film  Læs mere	Ernæringsassistent 7 elever - 5,7 årsværk*   Læs mere
Ernæring og sundhed Klinisk diætist 4 studerende - 0,7 årsværk* Fødevarer og ledelse 2 studerende - 2 årsværk*   Læs mere	Farmaceut 4 studerende - 0,1 årsværk*   Læs mere	Farmakonom 1 elev - 0,04 årsværk*   Læs mere	Medic (forsvaret) 2 elever - 0,1 årsværk*   Læs mere

Videreuddannelser på Regionshospitalet Horsens

Uddannelseslæge

KBU
Introduktion
Hoveduddannelse
311 læger - 131 årsværk*



Læs mere

Anæstesisygeplejerske

6 kursister - 6 årsværk*



Læs mere

Intensivsygeplejerske

4 kursister - 4 årsværk*



Se en film



Læs mere

*Antal i 2023

3.0 FREMTIDIGT FOKUS

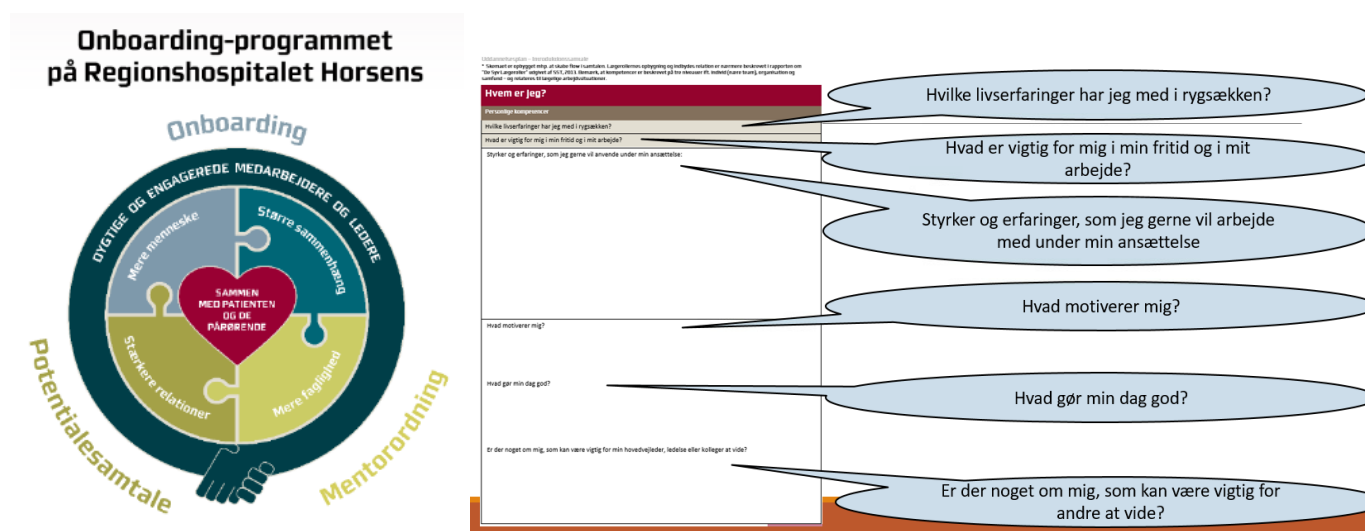
Først og fremmest igen stor tak til jer, der skaber og udfylder strukturen for uddannelse hver dag – UA(L)Oer, UKYLER og hospitals-DYNAMU. Det ekstra, som I leverer, gør en stor forskel for vores uddannelseslæger, samt for kulturen på jeres afdelinger. Alt sammen er et gode for vores patienter.

Jeg vil også gerne anerkende afdelingsledelserne for vedvarende opbakning. Vi er enige om, at uddannelse skal prioriteres. Det er en investering, som tjener sig ind. Fordi vi har brug for et sammenhængende sundhedsvæsen til gavn for patienter, vil kompetente og stolte medarbejdere være en afgørende forudsætning. Investering i uddannelse kvalificerer vores evne til at arbejde analytisk, bevidst og struktureret med uddannelse. Konkret individrettet vejledning gøder vores læringsmiljøer og bidrager til rekruttering ved at skabe gode fortællinger om de positive resultater og oplevelser.

Flade hierarkiske læringsmiljøer skaber gode forudsætninger for, at alle bliver set og hørt ikke blot som faglig ressource, men også som menneske.

Tak til kliniske vejledere, hovedvejledere, tværfaglige kolleger, hospitalsledelsen og administrative kolleger, her HR-konsulent Marie Kjær Sørensen for en engageret indsats med at understøtte arbejdet med lægelig videreuddannelse på RH Horsens.

I 2024 vil vi i lægelig videreuddannelse glæde os til at fokusere på to hovedtemaer, som er valgt på årsmødet. Fællesskab og fleksibilitet og kloge kliniske valg i et komplekst sundhedsvæsen. Samtidig vil vi arbejde med mere menneske, større sammenhæng, mere faglighed og stærkere relationer, som er hospitalets fire strategispor. Det vil vi gøre dels ved at have et særligt fokus på personlige kompetencer i introduktionssamtalen med uddannelseslægen samt implementere en buddymentor-ordning.



Berit Skjødeberg Toftegaard, UKLO

BILAG 1 BRUGEREVALUERING KBU-LÆGER

Efter endt ophold skal alle uddannelseslæger foretage en online evaluering på uddannelseslaege.dk. Nedenstående evalueringer gælder KBU-læger per afdeling og samlet. Data vises for 2021, 2022 og 2023. Spørgerammen er valideret. Enkelte items indgår i flere af de syv variabler. Variabel 7 er opdelt i a og b.

Svarkategorierne er:

- 1: Meget ringe grad
- 2: Ringe grad
- 3: Mindre grad
- 4: Nogen grad
- 5: Høj grad
- 6: Meget høj grad

- Score 1,0-3,9 Utilfredsstillende, handleplan påkrævet
- Score 4,0-4,9 Tilfredsstillende, opmærksomhed påkrævet
- Score 5,0-6,0 Særdeles tilfredsstillende, fortsæt det gode arbejde

1 Introduktion

Uddannelsesstedet og jeg afstemte forventninger til uddannelseselementet ved introduktionen

Jeg blev introduceret til de opgaver, jeg skulle varetage

Min hovedvejleder og jeg samarbejdede om at udarbejde min individuelle uddannelsesplan

Introduktion	2021	2022	2023
Akutfdelingen	5,5 (28/28)	5,3 (25/30)	5,0 (21/34)
Kirurgisk afdeling	5,0 (7/7)	5,1 (4/6)	5,1 (5/13)
Medicinsk afdeling	4,1 (9/9)	4,8 (7/8)	4,7 (8/10)
Samlet	5,1 (44/44)	5,2 (36/43)	4,9 (34/57)

2 Uddannelsesvejledning

Mit behov for uddannelsesvejledning er blevet opfyldt

De planlagte kompetencevurderinger er blevet gennemført

Kompetencevurderinger er blevet efterfulgt af feedback

Jeg er blevet tilbudt karrierevejledning svarende til mit behov

Uddannelsesstedet og jeg afstemte forventninger til uddannelseselementet ved introduktionen

Min hovedvejleder og jeg samarbejdede om at udarbejde min individuelle uddannelsesplan

Uddannelsesvejledning	2021	2022	2023
Akutfdelingen	5,4 (28/28)	5,2 (25/30)	5,0 (21/34)
Kirurgisk afdeling	4,8 (7/7)	4,8 (4/6)	5,1 (5/13)
Medicinsk afdeling	4,7 (9/9)	4,9 (7/8)	5,0 (8/10)
Samlet	5,2 (44/44)	5,1 (36/43)	5,0 (34/57)

3 Daglig vejledning

Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at samarbejde med sundhedsprofessionelle

Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at agere professionelt

Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at kommunikere

Jeg har fået mulighed for at udvikle mig som leder/administrator og organisator

Jeg har fået supervision svarende til mit behov i det daglige kliniske arbejde

De daglige læringsmuligheder er blevet udnyttet

Daglig vejledning	2021	2022	2023
Akutafdelingen	5,3 (28/28)	5,4 (25/30)	4,9 (21/34)
Kirurgisk afdeling	4,6 (7/7)	4,5 (4/6)	4,9 (5/13)
Medicinsk afdeling	4,7 (9/9)	4,9 (7/8)	5,2 (8/10)
Samlet	5,1 (44/44)	5,2 (36/43)	5,0 (34/57)

4 Arbejdstilrettelæggelse

De daglige vejledere har været til at få fat på, når jeg havde behov for det

Arbejdstilrettelæggelsen har tilgodeset, at jeg også har været taget opgaver, der er relevante for, at jeg kunne opnå kompetencer som angivet i uddannelsesprogrammet

I arbejdstilrettelæggelsen er det blevet prioriteret, at der er progression i min kompetenceudvikling

I arbejdstilrettelæggelsen er vejledersamtaler blevet prioriteret

Jeg har fået supervision svarende til mit behov i det daglige kliniske arbejde

De daglige læringsmuligheder er blevet udnyttet

Arbejdstilrettelæggelse	2021	2022	2023
Akutafdelingen	5,2 (28/28)	5,3 (25/30)	5,2 (21/34)
Kirurgisk afdeling	4,2 (7/7)	4,5 (4/6)	5,0 (5/13)
Medicinsk afdeling	4,7 (9/9)	4,4 (7/8)	5,0 (8/10)
Samlet	4,9 (44/44)	5,0 (36/43)	5,1 (34/57)

5 Konference/undervisning

Jeg har fået mulighed for at udvikle mig som underviser

Jeg har haft mulighed for at deltage i uddannelsesstedets undervisningstilbud

Jeg har haft udbytte af uddannelsesstedets konferencer

Konference/undervisning	2021	2022	2023
Akutafdelingen	5,0 (28/28)	5,3 (25/30)	5,1 (21/34)
Kirurgisk afdeling	4,7 (7/7)	4,9 (4/6)	5,2 (5/13)
Medicinsk afdeling	5,0 (9/9)	4,8 (7/8)	5,1 (8/10)
Samlet	5,0 (44/44)	5,2 (36/43)	5,1 (34/57)

6 Arbejdsklima

Items, der danner ovenstående variabel:

Jeg har oplevet, at der er en gensidigt respektfuld omgangstone på uddannelsesstedet

Jeg har været tryk ved at stille spørgsmål til kollegaer

Jeg har kunnet diskutere svære problemstillinger med mine kollegaer

Jeg har oplevet, at jeg har arbejdet som del af et arbejdsfællesskab

Arbejdsklima	2021	2022	2023
Akutafdelingen	5,6 (28/28)	5,9 (25/30)	5,5 (21/34)
Kirurgisk afdeling	4,8 (7/7)	5,2 (4/6)	5,7 (5/13)
Medicinsk afdeling	5,6 (9/9)	5,2 (7/8)	5,6 (8/10)
Samlet	5,5 (44/44)	5,7 (36/43)	5,6 (34/57)

7a Samlet set har uddannelsesstedets indsats været tilfredsstillende

Uddannelsesstedets indsats	2021	2022	2023
Akutafdelingen	5,5 (28/28)	5,8 (25/29)	5,6 (21/34)
Kirurgisk afdeling	4,7 (7/7)	5,0 (4/6)	5,6 (5/13)
Medicinsk afdeling	5,0 (9/9)	4,9 (7/8)	5,5 (8/10)
Samlet	5,3 (44/44)	5,5 (36/43)	5,6 (34/57)

7b Mit samlede uddannelsesmæssige udbytte har været tilfredsstillende

Uddannelsesmæssige udbytte	2021	2022	2023
Akutafdelingen	5,5 (28/28)	5,6 (25/29)	5,7 (21/34)
Kirurgisk afdeling	4,7 (7/7)	5,0 (4/6)	5,6 (5/13)
Medicinsk afdeling	5,2 (9/9)	5,4 (7/8)	5,8 (8/10)
Samlet	5,3 (44/44)	5,4 (36/43)	5,7 (34/57)

BILAG 2 BRUGEREVALUERING INTROLÆGER

Nedenstående evalueringer gælder introduktionslæger per afdeling og samlet. Data vises for 2021, 2022 og 2023.

Svarkategorierne er:

- 1: Meget ringe grad
- 2: Ringe grad
- 3: Mindre grad
- 4: Nogen grad
- 5: Høj grad
- 6: Meget høj grad

-  Score 1,0-3,9 Utilfredsstillende, handleplan påkrævet
-  Score 4,0-4,9 Tilfredsstillende, opmærksomhed påkrævet
-  Score 5,0-6,0 Særdeles tilfredsstillende, fortsæt det gode arbejde

1 Introduktion

Uddannelsesstedet og jeg afstemte forventninger til uddannelseselementet ved introduktionen

Jeg blev introduceret til de opgaver, jeg skulle varetage

Min hovedvejleder og jeg samarbejdede om at udarbejde min individuelle uddannelsesplan

Introduktion	2021	2022	2023
Akutafdelingen	4,7 (8/8)	4,8 (<3/<3)	4,9 (5/6)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	5,8 (4/4)	5,4 (4/6)	5,7 (5/10)
Kirurgisk afdeling	4,8 (4/4)	5,1 (4/4)	5,1 (4/5)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	6,0 (<3/<3)	4,7 (<3/<3)	5,0 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,0 (15/15)	4,9 (10/17)	5,0 (15/27)
Ortopædkirurgisk afdeling	5,0 (<3/<3)	5,6 (4/4)	5,2 (<3/<3)
Røntgen og Scanning	5,0 (<3/<3)	5,3 (<3/<3)	5,2 (3/3)
Samlet	5,1 (<40/<40)	5,1 (<31/<40)	5,1 (<38/<57)

2 Uddannelsesvejledning

Mit behov for uddannelsesvejledning er blevet opfyldt

De planlagte kompetencevurderinger er blevet gennemført

Kompetencevurderinger er blevet efterfulgt af feedback

Jeg er blevet tilbudt karrierevejledning svarende til mit behov

Uddannelsesstedet og jeg afstemte forventninger til uddannelseselementet ved introduktionen

Min hovedvejleder og jeg samarbejdede om at udarbejde min individuelle uddannelsesplan

Uddannelsesvejledning	2021	2022	2023
Akutfdelingen	4,8 (8/8)	4,8 (<3/<3)	4,7 (5/6)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	5,9 (4/4)	5,2 (4/6)	5,6 (5/10)
Kirurgisk afdeling	5,0 (4/4)	5,2 (4/4)	5,1 (4/5)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,8 (<3/<3)	4,5 (<3/<3)	4,7 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,1 (15/15)	5,2 (10/17)	5,2 (15/27)
Ortopædkirurgisk afdeling	5,0 (<3/<3)	5,6 (4/4)	5,2 (<3/<3)
Røntgen og Scanning	5,5 (<3/<3)	5,6 (<3/<3)	5,2 (3/3)
Samlet	5,2 (<40/<40)	5,2 (<31/<40)	5,1 (<38/<57)

3 Daglig vejledning

Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at samarbejde med sundhedsprofessionelle

Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at agere professionelt

Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at kommunikere

Jeg har fået mulighed for at udvikle mig som leder/administrator og organisator

Jeg har fået supervision svarende til mit behov i det daglige kliniske arbejde

De daglige læringsmuligheder er blevet udnyttet.

Daglig vejledning	2021	2022	2023
Akutfdelingen	4,6 (8/8)	4,5 (<3/<3)	5,1 (5/6)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	5,8 (4/4)	5,2 (4/6)	5,2 (5/10)
Kirurgisk afdeling	4,6 (4/4)	5,0 (4/4)	4,9 (4/5)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,3 (<3/<3)	5,0 (<3/<3)	5,2 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,2 (15/15)	5,4 (10/17)	5,1 (15/27)
Ortopædkirurgisk afdeling	5,5 (<3/<3)	5,4 (4/4)	5,4 (<3/<3)
Røntgen og Scanning	5,0 (<3/<3)	5,4 (<3/<3)	4,6 (3/3)
Samlet	5,2 (<40/<40)	5,2 (<31/<40)	5,1 (<38/<57)

4 Arbejdstilrettelæggelse

De daglige vejledere har været til at få fat på, når jeg havde behov for det

Arbejdstilrettelæggelsen har tilgodeset, at jeg også har varetaget opgaver, der er relevante for, at jeg kunne opnå kompetencer som angivet i uddannelsesprogrammet

I arbejdstilrettelæggelsen er det blevet prioriteret, at der er progression i min kompetenceudvikling

I arbejdstilrettelæggelsen er vejledersamtaler blevet prioriteret

Jeg har fået supervision svarende til mit behov i det daglige kliniske arbejde

De daglige læringsmuligheder er blevet udnyttet

Arbejdstilrettelæggelse	2021	2022	2023
Akutfdelingen	4,3 (8/8)	3,8 (<3/<3)	4,9 (5/6)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	5,8 (4/4)	5,1 (4/6)	5,2 (5/10)
Kirurgisk afdeling	4,3 (4/4)	5,1 (4/4)	5,0 (4/5)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,8 (<3/<3)	4,7 (<3/<3)	5,2 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,1 (15/15)	5,2 (10/17)	4,9 (15/27)
Ortopædkirurgisk afdeling	5,0 (<3/<3)	5,5 (4/4)	5,5 (<3/<3)
Røntgen og Scanning	5,2 (<3/<3)	5,9 (<3/<3)	5,2 (3/3)
Samlet	5,0 (<40/<40)	5,1 (<31/<40)	5,0 (<38/<57)

5 Konference/undervisning

Jeg har fået mulighed for at udvikle mig som underviser

Jeg har haft mulighed for at deltage i uddannelsesstedets undervisningstilbud

Jeg har haft udbytte af uddannelsesstedets konferencer

Konference/undervisning	2021	2022	2023
Akutfdelingen	4,5 (8/8)	4,8 (<3/<3)	5,1 (5/6)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	5,5 (4/4)	5,2 (4/6)	5,1 (5/10)
Kirurgisk afdeling	4,6 (4/4)	5,3 (4/4)	5,2 (4/5)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	4,7 (<3/<3)	4,7 (<3/<3)	5,3 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,5 (15/15)	5,3 (10/17)	5,3 (15/27)
Ortopædkirurgisk afdeling	5,0 (<3/<3)	5,2 (4/4)	5,7 (<3/<3)
Røntgen og Scanning	5,0 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)	5,4 (3/3)
Samlet	5,1 (<40/<40)	5,2 (<31/<40)	5,3 (<38/<57)

6 Arbejdsklima

Jeg har oplevet, at der er en gensidigt respektfuld omgangstone på uddannelsesstedet

Jeg har været tryk ved at stille spørgsmål til kollegaer

Jeg har kunnet diskutere svære problemstillinger med mine kollegaer

Jeg har oplevet, at jeg har arbejdet som del af et arbejdsfællesskab

Arbejdsklima	2021	2022	2023
Akutfdelingen	5,5 (8/8)	5,6 (<3/<3)	5,6 (5/6)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	5,8 (4/4)	5,8 (4/6)	6,0 (5/10)
Kirurgisk afdeling	4,9 (4/4)	5,5 (4/4)	5,7 (4/5)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	6,0 (<3/<3)	4,8 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,6 (15/15)	5,8 (10/17)	5,7 (15/27)
Ortopædkirurgisk afdeling	5,8 (<3/<3)	5,6 (4/4)	5,9 (<3/<3)
Røntgen og Scanning	5,0 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)	5,7 (3/3)
Samlet	5,5 (<40/<40)	5,6 (<31/<40)	5,8 (<38/<57)

7a Samlet set har uddannelsesstedets indsats været tilfredsstillende

Uddannelsesstedets indsats	2021	2022	2023
Akutfdelingen	4,8 (8/8)	5,0 (<3/<3)	5,4 (5/6)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	6,0 (4/4)	5,8 (4/6)	6,0 (5/10)
Kirurgisk afdeling	4,5 (4/4)	5,5 (4/4)	5,6 (4/5)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	6,0 (<3/<3)	5,0 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,4 (15/15)	5,1 (10/17)	5,5 (15/27)
Ortopædkirurgisk afdeling	6,0 (<3/<3)	5,8 (4/4)	6,0 (<3/<3)
Røntgen og Scanning	5,0 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)	5,3 (3/3)
Samlet	5,3 (<40/<40)	5,4 (<31/<40)	5,6 (<38/<57)

7b Mit samlede uddannelsesmæssige udbytte har været tilfredsstillende

Uddannelsesmæssige udbytte	2021	2022	2023
Akutfdelingen	4,6 (8/8)	5,0 (<3/<3)	5,2 (5/6)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	6,0 (4/4)	5,8 (4/6)	6,0 (5/10)
Kirurgisk afdeling	4,8 (4/4)	5,5 (4/4)	5,6 (4/5)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	6,0 (<3/<3)	5,0 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,7 (15/15)	5,6 (10/17)	5,6 (15/27)
Ortopædkirurgisk afdeling	5,0 (<3/<3)	5,8 (4/4)	6,0 (<3/<3)
Røntgen og Scanning	5,0 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)	5,7 (3/3)
Samlet	5,3 (<40/<40)	5,6 (<31/<40)	5,7 (<38/<57)

BILAG 3 BRUGEREVALUERING HOVEDUDDANNELSESLÆGER I EGNE SPECIALER

Nedenstående evalueringer gælder hoveduddannelseslæger i hospitalsspecialer per afdeling og samlet. Data vises for 2021, 2022 og 2023. Medicinsk afdeling har HU-læger i endokrinologi, gastroenterologi og hepatologi, geriatri, kardiologi, lungesygdomme og reumatologi.

Svarkategorierne er:

- 1: Meget ringe grad
- 2: Ringe grad
- 3: Mindre grad
- 4: Nogen grad
- 5: Høj grad
- 6: Meget høj grad

1 Introduktion

Uddannelsesstedet og jeg afstemte forventninger til uddannelseselementet ved introduktionen.

Jeg blev introduceret til de opgaver, jeg skulle varetage.

Min hovedvejleder og jeg samarbejdede om at udarbejde min individuelle uddannelsesplan

Introduktion	2021	2022	2023
Akutafdelingen	5,5 (<3/<3)	5,7 (3/3)	5,2 (<3/<3)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	4,1 (3/3)	5,3 (5/6)	5,2 (4/5)
Afdeling for Røntgen og Scanning	5,3 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)	4,8 (<3/<3)
Kirurgisk afdeling	5,3 (<3/<3)	5,3 (3/3)	5,7 (<3/<3)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,7 (<3/<3)	5,8 (5/5)	5,3 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,0 (16/18)	5,5 (6/9)	4,8 (7/12)
Ortopædkirurgisk afdeling	5,3 (3/3)	5,4 (4/4)	5,0 (4/5)
Samlet	5,1 (<34/<36)	5,5 (<28/<33)	5,1 (<27/<34)

2 Uddannelsesvejledning

Mit behov for uddannelsesvejledning er blevet opfyldt

De planlagte kompetencevurderinger er blevet gennemført

Kompetencevurderinger er blevet efterfulgt af feedback

Jeg er blevet tilbudt karrierevejledning svarende til mit behov

Uddannelsesstedet og jeg afstemte forventninger til uddannelseselementet ved introduktionen

Min hovedvejleder og jeg samarbejdede om at udarbejde min individuelle uddannelsesplan

Uddannelsesvejledning	2021	2022	2023
Akutafdelingen	5,4 (<3/<3)	5,6 (3/3)	5,2 (<3/<3)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	4,7 (3/3)	5,5 (5/6)	5,2 (4/5)
Afdeling for Røntgen og Scanning	5,0 (<3/<3)	5,9 (<3/<3)	4,8 (<3/<3)
Kirurgisk afdeling	5,1 (<3/<3)	5,5 (3/3)	5,5 (<3/<3)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,8 (<3/<3)	5,7 (5/5)	5,5 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,1 (16/18)	5,5 (6/9)	5,0 (7/12)
Ortopædkirurgisk afdeling	5,3 (3/3)	5,4 (4/4)	5,5 (4/5)
Samlet	5,2 (<34/<36)	5,6 (<28/<33)	5,2 (<27/<34)

3 Daglig vejledning

Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at samarbejde med sundhedsprofessionelle

Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at agere professionelt
 Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at kommunikere
 Jeg har fået mulighed for at udvikle mig som leder/administrator og organisator
 Jeg har fået supervision svarende til mit behov i det daglige kliniske arbejde
 De daglige læringsmuligheder er blevet udnyttet

Daglig vejledning	2021	2022	2023
Akutfdelingen	5,5 (<3/<3)	5,4 (3/3)	5,2 (<3/<3)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	5,3 (3/3)	5,6 (5/6)	5,5 (4/5)
Afdeling for Røntgen og Scanning	5,5 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)	4,9 (<3/<3)
Kirurgisk afdeling	4,9 (<3/<3)	5,1 (3/3)	5,2 (<3/<3)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	6,0 (<3/<3)	5,8 (5/5)	5,3 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,0 (16/18)	5,6 (6/9)	5,1 (7/12)
Ortopædkirurgisk afdeling	4,9 (3/3)	5,3 (4/4)	5,7 (4/5)
Samlet	5,2 (<34/<36)	5,6 (<28/<33)	5,3 (<27/<34)

4 Arbejdstilrettelæggelse

De daglige vejledere har været til at få fat på, når jeg havde behov for det
 Arbejdstilrettelæggelsen har tilgodeset, at jeg også har varetaget opgaver, der er relevante for, at jeg kunne opnå kompetencer som angivet i uddannelsesprogrammet
 I arbejdstilrettelæggelsen er det blevet prioriteret, at der er progression i min kompetenceudvikling
 I arbejdstilrettelæggelsen er vejledersamtaler blevet prioriteret
 Jeg har fået supervision svarende til mit behov i det daglige kliniske arbejde
 De daglige læringsmuligheder er blevet udnyttet

Arbejdstilrettelæggelse	2021	2022	2023
Akutfdelingen	5,5 (<3/<3)	5,6 (3/3)	4,8 (<3/<3)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	4,9 (3/3)	5,6 (5/6)	5,3 (4/5)
Afdeling for Røntgen og Scanning	5,5 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)	5,0 (<3/<3)
Kirurgisk afdeling	4,3 (<3/<3)	5,2 (3/3)	4,9 (<3/<3)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,8 (<3/<3)	5,8 (5/5)	4,3 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	4,9 (16/18)	5,4 (6/9)	5,1 (7/12)
Ortopædkirurgisk afdeling	4,8 (3/3)	5,5 (4/4)	5,6 (4/5)
Samlet	5,0 (<34/<36)	5,5 (<28/<33)	5,0 (<27/<34)

5 Konference/undervisning

Jeg har fået mulighed for at udvikle mig som underviser
 Jeg har haft mulighed for at deltage i uddannelsesstedets undervisningstilbud
 Jeg har haft udbytte af uddannelsesstedets konferencer

Konference/undervisning	2021	2022	2023
Akutfdelingen	5,4 (<3/<3)	5,2 (3/3)	5,3 (<3/<3)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	3,9 (3/3)	5,2 (5/6)	5,2 (4/5)
Afdeling for Røntgen og Scanning	5,3 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)	5,3 (<3/<3)
Kirurgisk afdeling	5,3 (<3/<3)	4,4 (3/3)	5,3 (<3/<3)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,7 (<3/<3)	5,7 (5/5)	5,5 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,0 (16/18)	5,5 (6/9)	5,2 (7/12)
Ortopædkirurgisk afdeling	4,6 (3/3)	4,7 (4/4)	5,6 (4/5)
Samlet	5,0 (<34/<36)	5,3 (<28/<33)	5,3 (<27/<34)

6 Arbejdsklima

Jeg har oplevet, at der er en gensidigt respektfuld omgangstone på uddannelsesstedet.

Jeg har været tryk ved at stille spørgsmål til kollegaer
 Jeg har kunnet diskutere svære problemstillinger med mine kollegaer
 Jeg har oplevet, at jeg har arbejdet som del af et arbejdsfællesskab

Arbejdsklima	2021	2022	2023
Akutfdelingen	6,0 (<3/<3)	5,7 (3/3)	5,9 (<3/<3)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	5,8 (3/3)	5,8 (5/6)	5,8 (4/5)
Afdeling for Røntgen og Scanning	5,8 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)	5,4 (<3/<3)
Kirurgisk afdeling	5,0 (<3/<3)	5,7 (3/3)	5,6 (<3/<3)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	6,0 (<3/<3)	6,0 (5/5)	6,0 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,6 (16/18)	5,9 (6/9)	5,8 (7/12)
Ortopædkirurgisk afdeling	5,8 (3/3)	5,4 (4/4)	5,9 (4/5)
Samlet	5,7 (<34/<36)	5,8 (<28/<33)	5,8 (<27/<34)

7a Uddannelsesstedets indsats været tilfredsstillende

Uddannelsesstedets indsats	2021	2022	2023
Akutfdelingen	6,0 (<3/<3)	5,7 (3/3)	5,5 (<3/<3)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	5,0 (3/3)	5,8 (5/6)	5,8 (4/5)
Afdeling for Røntgen og Scanning	6,0 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)	5,0 (<3/<3)
Kirurgisk afdeling	5,5 (<3/<3)	5,3 (3/3)	5,5 (<3/<3)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	6,0 (<3/<3)	6,0 (5/5)	6,0 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,3 (16/18)	5,7 (6/9)	5,3 (7/12)
Ortopædkirurgisk afdeling	5,3 (3/3)	5,5 (4/4)	5,8 (4/5)
Samlet	5,5 (<34/<36)	5,7 (<28/<33)	5,5 (<27/<34)

7b Mit samlede uddannelsesmæssige udbytte har været tilfredsstillende

Eget uddannelsesmæssige udbytte	2021	2022	2023
Akutfdelingen	5,5 (<3/<3)	5,7 (3/3)	5,5 (<3/<3)
Afdeling for Bedøvelse, Operation og Intensiv	5,0 (3/3)	5,8 (5/6)	5,8 (4/5)
Afdeling for Røntgen og Scanning	6,0 (<3/<3)	6,0 (<3/<3)	5,5 (<3/<3)
Kirurgisk afdeling	5,3 (<3/<3)	4,7 (3/3)	5,0 (<3/<3)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	6,0 (<3/<3)	6,0 (5/5)	6,0 (<3/<3)
Medicinsk afdeling	5,2 (16/18)	5,5 (6/9)	5,3 (7/12)
Ortopædkirurgisk afdeling	5,3 (3/3)	5,5 (4/4)	5,8 (4/5)
Samlet	5,4 (<34/<36)	5,7 (<28/<33)	5,5 (<27/<34)

BILAG 4 BRUGEREVALUERING HOVEDUDDANNELSESLÆGER I ALMEN MEDICIN

Nedenstående evalueringer gælder alle hoveduddannelseslæger i almen medicin per afdeling og samlet fordelt på 2021, 2022 og 2023.

Svarkategorierne er:

- 1: Meget ringe grad
- 2: Ringe grad
- 3: Mindre grad
- 4: Nogen grad
- 5: Høj grad
- 6: Meget høj grad

Score 1,0-3,9 Utilfredsstillende, handleplan påkrævet

Score 4,0-4,9 Tilfredsstillende, opmærksomhed påkrævet

1 Introduktion

Uddannelsesstedet og jeg afstemte forventninger til uddannelseselementet ved introduktionen

Jeg blev introduceret til de opgaver, jeg skulle varetage

Min hovedvejleder og jeg samarbejdede om at udarbejde min individuelle uddannelsesplan

Introduktion	2021	2022	2023
Akutfdelingen	6,0 (<3/<3)	5,0 (11/12)	4,6 (10/13)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,6 (6/6)	5,6 (12/14)	5,2 (12/17)
Medicinsk afdeling	4,4 (8/8)	4,9 (9/13)	4,6 (9/13)
Samlet	5,1 (<17/<17)	5,1 (32/39)	4,8 (31/43)

2 Uddannelsesvejledning

Mit behov for uddannelsesvejledning er blevet opfyldt

De planlagte kompetencevurderinger er blevet gennemført

Kompetencevurderinger er blevet efterfulgt af feedback

Jeg er blevet tilbudt karrierevejledning svarende til mit behov

Uddannelsesstedet og jeg afstemte forventninger til uddannelseselementet ved introduktionen

Min hovedvejleder og jeg samarbejdede om at udarbejde min individuelle uddannelsesplan

Uddannelsesvejledning	2021	2022	2023
Akutfdelingen	6,0 (<3/<3)	5,0 (11/12)	4,8 (10/13)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,6 (6/6)	5,5 (12/14)	5,1 (12/17)
Medicinsk afdeling	4,9 (8/8)	5,0 (9/13)	4,7 (9/13)
Samlet	5,3 (<17/<17)	5,2 (32/39)	4,9 (31/43)

3 Daglig vejledning

Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at samarbejde med sundhedsprofessionelle.

Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at agere professionelt

Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at kommunikere

Jeg har fået mulighed for at udvikle mig som leder/administrator og organisator

Jeg har fået supervision svarende til mit behov i det daglige kliniske arbejde

De daglige læringsmuligheder er blevet udnyttet

Daglig vejledning	2021	2022	2023
Akutfdelingen	6,0 (<3/<3)	5,1 (11/12)	4,8 (10/13)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,5 (6/6)	5,6 (12/14)	5,1 (12/17)
Medicinsk afdeling	4,7 (8/8)	4,8 (9/13)	4,6 (9/13)
Samlet	5,2 (<17/<17)	5,2 (32/39)	4,9 (31/43)

4 Arbejdstilrettelæggelse

De daglige vejledere har været til at få fat på, når jeg havde behov for det

Arbejdstilrettelæggelsen har tilgodeset, at jeg også har varetaget opgaver, der er relevante for, at jeg kunne opnå kompetencer som angivet i uddannelsesprogrammet

I arbejdstilrettelæggelsen er det blevet prioriteret, at der er progression i min kompetenceudvikling

I arbejdstilrettelæggelsen er vejledersamtaler blevet prioriteret.

Jeg har fået supervision svarende til mit behov i det daglige kliniske arbejde

De daglige læringsmuligheder er blevet udnyttet

Arbejdstilrettelæggelse	2021	2022	2023
Akutfdelingen	6,0 (<3/<3)	4,8 (11/12)	4,8 (10/13)

Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,5 (6/6)	5,5 (12/14)	5,2 (12/17)
Medicinsk afdeling	4,7 (8/8)	4,8 (9/13)	4,2 (9/13)
Samlet	5,2 (<17/<17)	5,2 (32/39)	4,8 (31/43)

5 Konference/undervisning

Jeg har fået mulighed for at udvikle mig som underviser

Jeg har haft mulighed for at deltage i uddannelsesstedets undervisningstilbud

Jeg har haft udbytte af uddannelsesstedets konferencer

Konference/undervisning	2021	2022	2023
Akutfdelingen	6,0 (<3/<3)	4,8 (11/12)	4,9 (10/13)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,3 (6/6)	5,5 (12/14)	5,2 (12/17)
Medicinsk afdeling	5,0 (8/8)	4,9 (9/13)	4,8 (9/13)
Samlet	5,3 (<17/<17)	5,1 (32/39)	5,0 (31/43)

6 Arbejdsklima

Jeg har oplevet, at der er en gensidigt respektfuld omgangstone på uddannelsesstedet

Jeg har været tryk ved at stille spørgsmål til kollegaer

Jeg har kunnet diskutere svære problemstillinger med mine kollegaer

Jeg har oplevet, at jeg har arbejdet som del af et arbejdsfællesskab

Arbejdsklima	2021	2022	2023
Akutfdelingen	6,0 (<3/<3)	5,8 (11/12)	5,7 (10/13)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,8 (6/6)	5,9 (12/14)	5,8 (12/17)
Medicinsk afdeling	5,7 (8/8)	5,6 (9/13)	5,4 (9/13)
Samlet	5,8 (<17/<17)	5,8 (32/39)	5,7 (31/43)

7a Samlet set har uddannelsesstedets indsats været tilfredsstillende

Uddannelsesstedets indsats	2021	2022	2023
Akutfdelingen	6,0 (<3/<3)	5,3 (11/12)	5,3 (10/13)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,8 (6/6)	5,9 (12/14)	5,6 (12/17)
Medicinsk afdeling	4,8 (8/8)	5,1 (9/13)	4,7 (9/13)
Samlet	5,4 (<17/<17)	5,5 (32/39)	5,2 (31/43)

7b Mit samlede uddannelsesmæssige udbytte har været tilfredsstillende

Eget uddannelsesmæssige udbytte	2021	2022	2023
Akutfdelingen	6,0 (<3/<3)	5,0 (11/12)	5,1 (10/13)
Afdeling for Kvindesygdomme og Fødsler	5,7 (6/6)	5,8 (12/14)	5,6 (12/17)
Medicinsk afdeling	4,9 (8/8)	5,1 (9/13)	4,7 (9/13)
Samlet	5,4 (<17/<17)	5,3 (32/39)	5,2 (31/43)