



Årsrapport

Lægelig Videreuddannelse på Hospitalsenhed Midt 2022



Hospitalsenhed Midt · med hjerne · hjerte · vilje

Forfatter	Anette Bagger Sørensen
Afdeling	HR Uddannelse og Arbejdsmiljø
Udgiver	Hospitalsenhed Midt
Udgivelsesår	Juni 2023
Sideantal	45
Layout	Tina M. Hansen

Indhold

Forord.....	4
Forkortelser	5
1 Indledning	6
2 Organisering af den lægelige videreuddannelse på HE Midt.....	7
3 Lægelig videreuddannelse på HE Midt – aktiviteter 2022	9
3.1 Møder i Uddannelsesudvalget for den Lægelige Videreuddannelse på HE Midt	9
4 Kvalitetsmonitorering af lægelig videreuddannelse på HE Midt	14
4.1 Inspektorbesøg	14
4.2 Evalueringer fra uddannelseslæge.dk.....	17
5 Udvalgte temaer inden for den lægelige videreuddannelse.....	20
5.1 Ledelse og uddannelseskompetencer	20
5.1.1 UAO/UA-LO og UKYL.....	20
5.1.2 Vejlederkompetencer	22
5.1.3 360° feedback	23
5.1.4 3-timers møde: fokus på ledelse	24
5.2 Vejledning.....	25
5.2.1 Hovedvejleders funktion i forhold til individuelle uddannelsesplan og kompetencevurdering - uddannelsesvejledning	25
5.2.2 Karrierevejledning	27
5.2.3 Feedback inden for lægerrollerne samarbejde, professionel og kommunikator samt mulighed for udvikling inden for lægerollen leder/administrator	28
5.2.4 Supervision svarende til behov	29
5.3 Arbejdstilrettelæggelse, transfer og læringsprogression	30
5.4 Konferencer og undervisning	33
5.5 Uddannelsesmiljø og psykologisk tryghed	35
6 Afrunding og fokusområder for Lægelig Videreuddannelse på HE Midt	39
7 Bilagsoversigt	40
Bilag 1 Lægelige uddannelsesstillinger på HE Midt	41
Bilag 2 Uddannelsesaktører indenfor LVU på de uddannelsesgivende afdelinger ultimo 2022	42
Bilag 3 Inspektorbesøg Overordnede resultater fra de seneste inspektorbesøg på HE Midt .	43
Bilag 4 Evalueringer.....	44
Bilag 5 Spørgeskema	40

Forord

Det er med stor glæde, at jeg præsenterer denne årsrapport 2022 om Lægelig Videreuddannelse på Hospitalsenhed Midt. En årsrapport, der omfatter vores væsentligste resultater og bedrifter i den lægelige videreuddannelse ved HE Midt i det forgangne år.

Jeg ønsker at rette en særlig opmærksomhed på de mange flotte inspektorrapporter, der er tilgået afdelinger på HE Midt gennem det sidste års tid. Det er læsning, der afspejler det kæmpe arbejde, der hver dag udføres på vores hospitaler i arbejdet med uddannelse af speciallæger. Disse rapporter giver os løbende værdifulde tilbagemeldinger og identificerer væsentlige læringspunkter, som vi aktivt arbejder med at implementere og udbrede på tværs af afdelinger.

I hospitalsledelsen oplever vi, at afdelingerne og interessenter i lægelig videreuddannelse har en dyb forståelse for betydningen af et godt uddannelsesmiljø, og at det prioriteres højt. En stærk uddannelseskultur er afgørende for at fastholde og udvikle høj kvalitet i patientbehandlingen og ikke mindst i uddannelsen af fremtidens læger. Den daglige travsel prioriteres højt. Når den yngre læge føler sig set og hørt i afdelingen, øges den psykologiske tryghed, og der skabes rum for den bedste læring. Vores ambition som regionshospital er, at vi kan sende uddannelseslæger godt videre i deres respektive uddannelsesforløb med gode og værdifulde kompetencer og med tanke på HE Midt som en attraktiv arbejdsplads, og et sted man prioriterer at komme tilbage til efter endt uddannelse.

Et andet opmærksomhedspunkt er, at HE Midts strategi for forskning og uddannelse er nået til en fase, hvor der nu i fire faglige KUF-fællesskaber (Klinik, Uddannelse og Forskning) arbejdes med konkrete patientrettede tiltag, som vi glæder os til at følge. Vi forventer i fremtiden, at uddannelse i regi af KUF vil spille en endnu større rolle i den lægelige videreuddannelse.

Jeg ønsker at takke alle vores engagerede medarbejdere, ledere og samarbejdspartnere, herunder særligt UKO, UAO'er, UKYL'er og cheflæger, for deres værdifulde bidrag og store engagement i uddannelsesopgaven. Det kræver stor faglighed, koordinering og til tider kreativitet at få drift og uddannelse til at gå op i en højere enhed. Det er jer, der skaber rammerne for, at HE Midt fortsat kan tilbyde god uddannelse for de næste generationer af læger, der skal være en del af fremtidens sundhedsvæsen.

Claus Brøckner Nielsen
Lægefaglig Direktør

Forkortelser

- **DRRLV:** Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse
- **DSMU:** Dansk Selskab for Medicinsk Uddannelse
- **DYNAMU:** Yngre Almenmedicinsk Uddannelseskoordinator
- **FF:** 360°'s Feedback Facilitator
- **HE Midt:** Hospitalsenhed Midt
- **HL:** Hospitalsledelsen
- **HU:** Hoveduddannelse
- **HU-AP:** Hoveduddannelse i Almen Medicin
- **I:** Introduktionsuddannelse
- **KBU:** Klinisk Basis Uddannelse
- **LVU:** Lægelig Videreuddannelse
- **PKL:** Postgraduat Klinisk Lektor
- **U-team:** Uddannelsesteam på afdelingen
- **UAO/UA-LO:** Uddannelsesansvarlig Overlæge/Uddannelsesansvarlig Ledende Overlæge
- **UKO:** Uddannelseskoordinerende Overlæge
- **UKYL:** Uddannelseskoordinerende Yngre Læge
- **UPL:** Uddannelsesansvarlig prægraduat lektor
- **VUR:** Videreuddannelsesregion

1 Indledning

Siden 2018 har vi på HE Midt aflagt årsrapport omhandlende lægelig videreuddannelse, og aktuelle årsrapport er således den 5. i rækken.

Gennem årene har årsrapporterne ændret sig i udtryk og indhold, men det er uændret hensigten at belyse, beskrive og ikke mindst, værdsætte de enkelte afdelinger og centres store bidrag, der er medvirkende til motivere, initiere og fastholde fremmende tiltag med det fokus at sikre kvalificerede læger til fremtidens sundhedsvæsen.

Årsrapporten for 2022 vil i større omfang end tidligere være baseret på evalueringer fra inspektorbesøg og uddannelseslægenes evalueringer efter afsluttet uddannelsesforløb samt UAO'ernes tilbagemelding om aktuelle forhold på egen afdeling vedrørende den lægelige videreuddannelse. En tilbagemelding, der indhentes ved hvert årsskifte. Til sammen er det håbet, at man som læser får et godt overblik over aktiviteter og kvalitet inden for den lægelige videreuddannelse på HE Midt.

Da det også er vigtigt for os på HE Midt at inspirere og videndele på tværs af afdelinger og centre, er der i årsrapporten også bidrag fra flere afdelinger, ligesom man også kan få et indtryk af hvilke områder, der har været fokus på det forgangne år.

2022 var i betydelig mindre grad præget af Covid-19, som gav flere afdelinger uddannelsesmæssige udfordringer i hhv. 2020 og 2021. For enkelte afdelinger var starten af 2022 dog fortsat med reduceret kapacitet, hvorfor der måtte tænkes kreativt i forhold til at fastholde uddannelsesniveau, men som lykkedes ganske godt vurderet ud fra evalueringer og afdelingernes tilbagemelding.

Overordnet vidner årsrapporten 2022 om et højt niveau for den lægelige videreuddannelse på HE Midt samt stor ansvarlighed hos afdelingsledelserne og deres uddannelsesteams over for hospitalets uddannelsesforpligtigelse.

Tusind tak til alle – små og store bidragsydere - for en stor daglig ihærdighed og engagement som kommer fremtidens speciallæger og patienter til gavn.

2 Organisering af den lægelige videreuddannelse på HE Midt

Lægelig videreuddannelse (LVU) på HE Midt omfatter klinisk basisuddannelse (KBU), introduktionsuddannelse (I) og hoveduddannelse (HU). På HE Midt deltager 18 afdelinger i videreuddannelse af læger svarende til ca. 180 årsværk. [Bilag 1](#).

Den lægefaglige direktør er overordnet ansvarlig for den lægelige videreuddannelse på hospitalet, men den daglige ledelse varetages af to uddannelseskoordinerende overlæger (UKO'er), hvis ansvarsområde bl.a. omfatter planlægning, koordinering, rådgivning, kvalitetssikring og udvikling inden for området.

På den enkelte afdeling eller center ledes den lægelige videreuddannelse af et uddannelsessteam, bestående af den uddannelsesansvarlige overlæge (UAO/UA-LO) og den uddannelseskoordinerende yngre læge (UKYL). På to af HE Midts afdelinger deles UAO funktionen imellem to overlæger, og flere afdelinger har to UKYL'er. Alle læger på en afdeling kan fungere som kliniske vejledere, og en stor del af lægerne vil også have funktion som hovedvejleder.

De uddannelseskoordinerende overlæger er i tæt dialog og samarbejde med afdelings- og centerledelserne, afdelingernes uddannelsessteams og den lægefaglige direktør omkring rammer og struktur for hospitalets lægelige videreuddannelse.

Alle afdelinger og centre har én af de to UKO'er som primær kontaktperson.

Uddannelsesudvalget for lægelig videreuddannelse på HE Midt er et forum, hvor generelle forhold vedrørende den lægelige videreuddannelse på hospitalet drøftes, erfaringer og idéer udveksles, og nye initiativer planlægges.

Alle uddannelseskoordinerende yngre læger, uddannelsesansvarlige overlæger, postgraduate lektorer (PKL) ansat på Hospitalsenheden Midt (ultimo 2022: Intern Medicin; Nefrologi) samt de uddannelseskoordinerende overlæger og hospitalets lægefaglige direktør er medlemmer af udvalget. Se i øvrigt [Bilag 2](#) over uddannelsesaktører indenfor LVU på HE Midt.

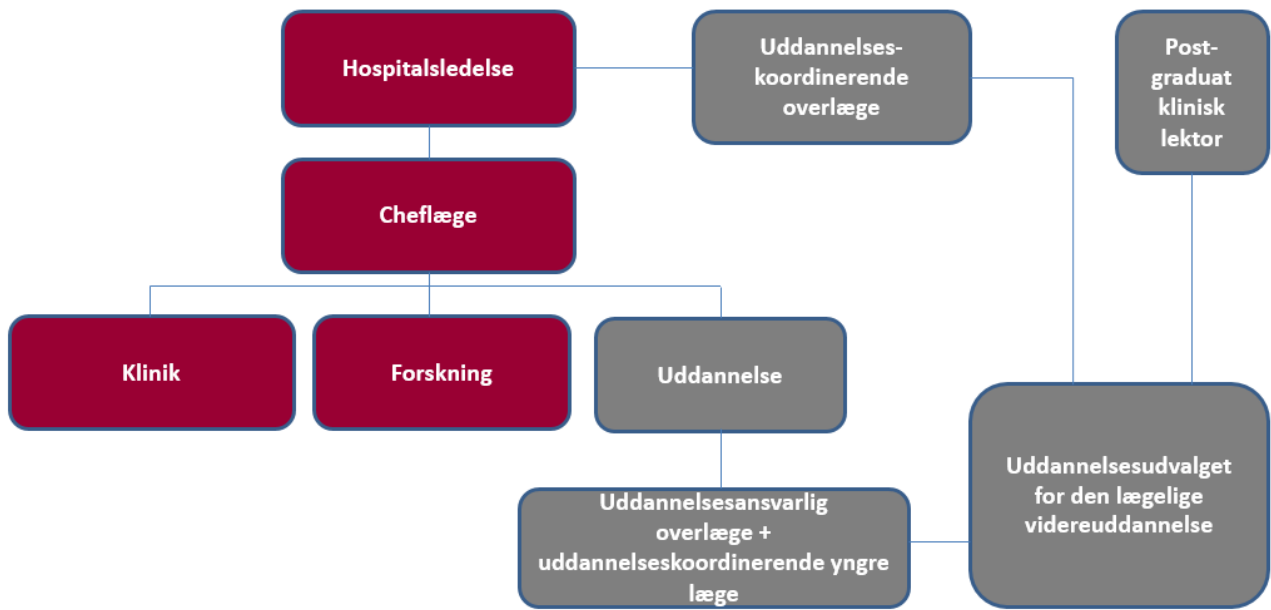
UKYL netværksgruppe på HE Midt blev dannet i 2018. I netværksgruppen har alle afdelinger og centres uddannelseskoordinerende yngre læger frem til 2023 mødtes tre-fire gange årligt forud for de ordinære møder i uddannelsesudvalget for lægelig videreuddannelse. Formålet med netværksgruppen er at styrke og udvikle UKYL arbejdet på tværs af afdelinger og centre og skabe et forum, hvor UKYL'er mødes for at udveksle erfaringer og viden. Her genereres nye idéer, og gruppen bidrager med forslag til forbedring af den lægelige videreuddannelse på HE Midt.

Erfaringer fra møderne har vist, at den hidtidige form med møder af én times varighed ikke i tilstrækkelig grad har kunnet give den ønskede sparring og udvikling, hvorfor netværksgruppen fra 2023 ændres i mødefrekvens og -varighed.

Hvis man ønsker et større overblik over den lægelige videreuddannelse på HE Midt, kan man finde det på hjemmesiden, der er tænkt som hjælp til alle, der på hospitalet beskæftiger sig med lægelig videreuddannelse. På hjemmesiden findes eksempelvis oplysninger om inspektorbesøg, 3 timers møder, 360 graders feedback og vejledning.

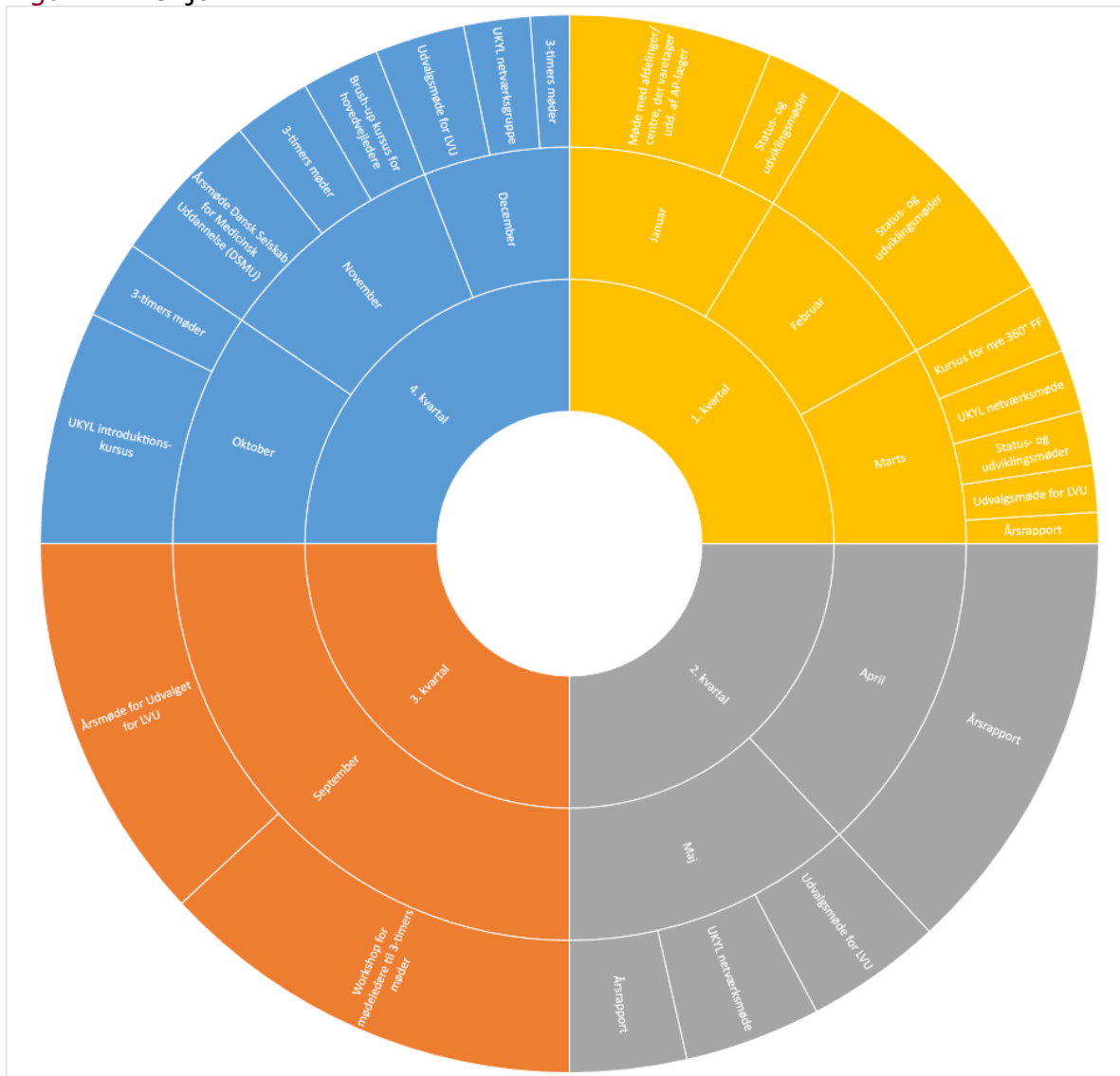
<https://www.hospitalsenhedmidt.dk/uddannelse/kompetenceudvikling-efter--og-videreuddannelse/lagelig-videreuddannelse/>

Figur 1. Organisering af lægelig videreuddannelse



3 Lægelig videreuddannelse på HE Midt – aktiviteter 2022

I 2022 var der aktiviteter jf. årshjul. Udvalgte aktiviteter er efterfølgende beskrevet yderligere.
Figur 2. Årshjul



3.1 Møder i Uddannelsesudvalget for den Lægelige Videreuddannelse på HE Midt

Efter at 2020 og 2021 var præget af en del møde- og kursusaflysninger pga. COVID-19, lykkedes det at afholde de planlagte møder i uddannelsesudvalget for den lægelige videreuddannelse – således tre eftermiddagsmøder og et årsmøde.

Ved årsmødet, hvor hospitalets cheflæger deltager om eftermiddagen, beslutes i fællesskab, hvilket overordnet tema, udvalget skal have fokus på det kommende år samt et-to underordnede temaer, der også vil indgå i udvalgets arbejde.

For 2022 blev temaet "læger og ledelse" valgt som overordnet tema, og desuden var der et ønske om at lade temaet for 2021 fortætte videre, hvorfor psykologisk tryghed også var på dagsordenen på udvalgets første møde i 2022.

Marts 2022

- *Psykologisk tryghed – del II* ved Signe Sandager Schou Bjerre, HR Uddannelse
Kort oplæg, efterfølgende gruppearbejde, og afsluttende med hjemmeopgave, hvor deltagerne skulle udvælge et tiltag, der i egen afdeling ville bidrage til at øge den psykologiske tryghed.

Signe:

"Psykologisk tryghed er hverken rygklapperi eller et "anything goes" miljø, hvor der ikke bliver stillet krav"

Psykologisk tryghed

" En arbejdspladskultur, hvor medarbejderne føler sig sikre på, at de kan komme med nye idéer, stille spørgsmål, rejse bekymringer eller påpege eller indrømme fejl"



- *Formidling af lægelig videreuddannelse - fra UAO og UKYL til øvrige kolleger eller samarbejdspartnere*
 1. "Nyhedsbreve til kolleger – hvorfor og hvordan?" ved UA-LO Nette Møller-Nielsen, Operation og Intensiv.
 2. Tips og Tricks fra kommunikationskonsulent ved Winnie Axelsen Elmstrøm, Administrationen, HE Midt – skriftelig oplæg og efterfølgende drøftelse og gruppearbejde.

Maj 2022

- UKYL gruppen: Med baggrund i udskiftning på UKYL-posten i mange afdelinger var der fra UKYL gruppen et ønske om at bruge ekstra tid sammen. Her blev der drøftet kommissorium for netværksgruppen, delt erfaringer på tværs af afdelinger og lagt planer for det fremtidige arbejde i gruppen.
- UAO-gruppen: workshop med titlen: "Dit personlige lederskab i rollen som Uddannelsesansvarlig overlæge" v. organisationskonsulent Mogens Lauesen

Lederskab kræver følgeskab - Vi følger dig, hvis du:



For hvem vil følge en, som:

- Ikke er en af os
- Ikke vil kæmpe for os,
- Ikke vil udfordre os
- Ikke får os til at føle os værdifulde og unikke

Kilde: The New Psychology of Leadership, Alexander Haslam et al. Al Psychology Press, Hove, 2011

Omsat til rollen som UAO

Ledelseskompetencer/færdigheder

Delegere, vurdere indsats, motivere, coache og give feedback til vejledere

Prioriteter (tidsanvendelse)

Sætte mål og prioriteter for afdelingen og for den enkelte YL. Både med kort og lang tidshorisont

Arbejdsværdier

Et værdiskifte: Fra at blive vurderet på egne kompetencer og resultater til (også) at blive vurderet på andres kompetencer og resultater



Kilde: Leadership Pipeline i den Offentlige Sektor: Dahl & Molly-Soholm, 2011.

Undervejs fik deltagerne mulighed for at reflektere og diskutere, bl.a. i forhold til hvilke områder de var nået i mål, og hvor de var udfordret.

September 22 – Årsmøde

Årsmøde for LVU blev afholdt på Golfhotellet i Viborg med deltagelse af 12 ud af 16

UKYLER, 18 ud af 19 UAO'er, 12 ud af 17 cheflæger samt PKL i nefrologi. Samlet set en flot deltagelse på 81%

Emnerne var:

- *Ledelse af uddannelse*

1. Cheflæge Dea Kehler, Akutafdelingen, Gødstrup Hospital holdt et spændende oplæg under overskriften:

"Ledelse af uddannelse - UAO og cheflægeperspektiv"

Her kom hun bl.a. ind på nødvendigheden af, at uddannelse prioriteres i en travl hverdag, og hvordan der skabes rum hertil. Der blev også pointeret, at god introduktion og onboarding er vigtige elementer for, at nyansatte i højere grad kan modtage læring i nye omgivelser.

2. UKO Berit Toftegaard, Regionshospital Horsens og UKO Michael Kjær Jacobsen holdt herefter oplæg for hhv. UKYL-gruppen og UAO-gruppen under overskrifterne "Forandringsledelse" og "Immunity to change".

- *Fremtidens læger*

3. "Udvikling af uddannelseslægers lederkompetencer". UKO

Anette Bagger lagde ud med et oplæg om udvikling af ny spørgeramme for HU-læger sidst i uddannelsesforløb, hvor fokus er ledelseskompetencer.

Lægefaglig direktør Claus Brøckner Nielsen tog herefter over under overskriften

"Hospitalsperspektiv på læger i ledelse". Opgaven for hospitalets afdelinger er at få afklaret ledelsesrummet for UAO/UA-LO og bruge det både i egen afdeling og på tværs af HE Midt. Dette kræver tæt parløb med cheflæge og tydeligt mandat til UAO/UA-LO.

For yngre læger vil der i fremtiden være et større fokus på ledelse, således både

afdelingslæger og uddannelseslæger. Aktuelt er der mulighed for at arbejde med

udvikling- og forbedringstiltag, men cheflæger skal i fremtiden i højere grad have fokus

på området og anviser områder til træning af ledelse for både uddannelseslæger og afdelingslæger.

4. "Uddannelse mellem generationer"

Andreas Von der Recke fra YoungConsults og medforfatter af #Youngster afsluttede dagen med et oplæg om generationer.

Her fik tilhørerne et overblik over generationer boomer, X, Y og Z, hvilke værdier de forskellige generationer har, og hvordan vi på arbejdspladsen kan prøve at forstå og tilgodese disse forskelligheder.

Forskellige paradokser gør sig gældende for de unge på vej ud i arbejdslivet:



Andreas:

"Skal I som afdeling være attraktive for unge, så er der behov for at"



...skabe gode, autentiske og brede oplevelser med jeres fag for studerende.

- *Skab et arbejdsmiljø de har lyst til at komme tilbage til!*



...skabe plads til at fagligheden kan blive bragt i spil i et godt arbejdsmiljø.

- *Ledelse med tid til supervision, faglig og personlig støtte!*



...fokusere på dyrkelsen af fællesskaber for at skabe en tryk og tillidsfuld ramme.

- *Stimulere et stærkt fællesskab som man kan se sig selv være en del af!*



...give mulighed for at prøve sig selv af, under fleksible rammer.

- *Sæt boost på den personlige og faglige udvikling!*

December 2022

- Udviklingsprojekter og forskning i medicinsk uddannelse
- 1. Pædagogiske forskningsaktiviteter i Videreuddannelsesregion Nord
v. Ledende lektor Flemming Randsbæk, Karkirurgi
Flemming fortalte om de forskellige forskningsprojekter på området, der aktuelt pågår i VUR-Nord.
- 2. Forskning i medicinsk uddannelse - hvor svært kan det være...?
v. HU-læge Katrine Overgaard Bech og UA-LO Tina Gissel, Medicinsk Afdeling.
Her blev der givet gode råd i forhold til
 - at søge midler til forskning i medicinsk uddannelse,
 - at afvikle et uddannelsesprojekt
 - at præsentere resultater fra et uddannelsesforskningsprojekt.

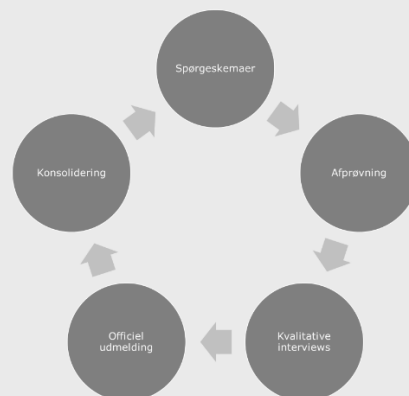


Katrine Overgaard Bech (Reservelæge), Tina Nørregaard Gissel (Uddannelsesansvarlig Overlæge)
Medicinsk og Hjertemedicinsk Afdeling, Regionshospitalet Viborg, Hospitalsenhed Midt

Den gode stuegang – for patienten og uddannelsen

Forbedrings spørgsmål

- Hvordan opnår vi større udbytte af arbejdet med uddannelseslægenes stuegangskompetence – for uddannelseslægen selv; patient og pårørende; og andet plejepersonale involveret i stuegangen?
- "Hvordan ved vi, at en forandring er en forbedring?"
- "Hvilke forandringer i stuegangs-supervisionen skal iværksættes for at skabe forbedringer?"



Spørgeskemaer

- Svarprocent: 53%.
- Trivlighed største barriere. Kompetencen ikke godkendt eller godkendt på færre observationer end officielt betinget.
- 60% har ikke observeret en uddannelseslæge den seneste måned.
- 72% finder uddannelseslægens udbytte moderat.
- 83% stiller ikke krav om seks observationer

Afprøvninger

- Mini-CEX og skemasætning.
- To sengeafsnit: 61 markerede observationspar på fire måneder, 33 observationer gennemført (54,1%)
- Et sengeafsnit: Ingen markerede observationspar, tre observationer gennemført.

Andre idéer: Struktureret observation ved sygeplejerske, refleksionsrapport over observation af speciallæge, observation af uddannelseslæger internt.

Kvalitative interviews

- Semi-strukturerede og gennemført med 76% af de involverede.
- Uddannelseslægerne sporede udvikling gennem fortløbende mini-CEX-observationer og var tilfredse med metoden.
- Speciallægerne oplevede mini-CEX som let anvendeligt. Ifht tidsforbrug og nuancering var det sammenligneligt med det generiske kompetencekort.
- Skemalagt tid var ifølge begge grupper den væsentligste faktor for gennemførelse.

Officiel udmelding

- Tre observationer med mini-CEX eller hvis krævet af uddannelsesplan, afslutningsvist med generisk kompetencekort.
- Skemasætning fra uddannelseslægens 4.-8. måned på afdelingen.
- Opfordring til supplerende observationer uddannelseslæger imellem.

Konsolidering

- Skemasætning placeret hos Uddannelsesansvarlig Overlæge.
- Forhindringer i gennemførelse → erstatningsansvar hos uddannelseslægen.
- Gennemførelse af indledende spørgeskema om ½-1 år?
- Afprøvning af yderligere idéer til tiltag?

Barrierer

Begrænset tid hos plejepersonalet; oplevet større byrde hos observerende læger; placering af opgaven med fastlæggelse af observationspar; travlhed på stuegang.

Drivere

Efterspørgsel blandt uddannelseslæger gennem flere år; ønske fra uddannelsesgruppen; positive oplevelser med tiltagene hos de involverede.

Kontakt: kaov@rn.dk eller tlf. 42301641

DSMUs årsmøde november 2022 v. Katrine Overgaard Bech

4 Kvalitetsmonitorering af lægelig videreuddannelse på HE Midt

I Videreuddannelsesregion Nord (VUR-Nord) er der stort fokus på kvalitetsmonitorering af den lægelige videreuddannelse. I årsrapporten er der derfor også valgt at lægge vægt på, hvordan vi måler og monitorer kvaliteten af den uddannelse, der gives til uddannelseslægerne på HE Midts afdelinger og centre.

Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse (DRRLV) har det overordnede ansvar for den lægelige videreuddannelse, og uddannelseskvaliteten drøftes her systematisk for at sikre høj kvalitet. Den kliniske uddannelse, som afdelingerne giver, drøftes bl.a. via inspektorrapporter og andre evalueringer. Derudover er der udviklet en kvalitetsmonitoreringsmodel og et årshjul/oversigt for de kompetenceudviklende opgaver, som VUR løser:

- Kvaliteten i den teoretiske uddannelse af "faculty", fx vejlederkursus for speciallæger
- De generelle kurser og forskningstræning i speciallægeuddannelsen
- Pædagogisk Udviklende Funktion (PUF), forskning og udvikling
- Struktur og formelle ramme

På HE Midt sker kvalitetsmonitorering primært gennem følgende to redskaber:

- Inspektorrapport – ekstern evaluering v. inspektorer
- Uddannelseslæge.dk – evaluering foretaget af uddannelseslæger

Resultater herfra gennemgås og drøftes ved besøg på afdelinger og centre til de årlige status- og udviklingsmøder (1. kvartal), men også gennemførelse af 360° feedback, resultater for gennemførelse af initiativer fra 3-timers møder og informationer indhentet ved spørgeskema til HE Midts UAO'er (december måned) kan give et indtryk af, hvorledes det står til på de uddannelsesgivende afdelinger og hvilket engagement, der lægges på området. Disse oplysninger indgår derfor også i drøftelserne ved status- og udviklingsmøderne og beskrives i udvalgte emner i årsrapporten.

4.1 Inspektorbesøg

Inspektorordningen er den eksterne vurdering af den lægelige videreuddannelse og skal bidrage til kvalitetssikring og kvalitetsudvikling på uddannelsesgivende afdelinger på landets sygehuse. Ordningen administreres af Sundhedsstyrelsens Enhed for Uddannelse. Som udgangspunkt får afdelingerne besøg mindst hvert fjerde år af minimum to inspektorer. Fra HE Midt bidrager vi med i alt 7 inspektorer til ordningen. Forud for besøget udarbejder afdelingen en selvevalueringsrapport, og efter besøget udarbejder inspektorerne en rapport med forslag til forbedringer. Besøgene er en god mulighed for at gøre status på den lægelige videreuddannelse med en systematisk gennemgang på afdelingen, og efterfølgende iværksætte tiltag med henblik på at gøre uddannelsen og uddannelsesmiljøet endnu bedre. Hospitalsledelsen, ved den lægefaglige direktør, og en af de uddannelseskoordinerende overlæger deltager i alle inspektorbesøg på HE Midt og sikrer sammen med afdelingen, den videre opfølgning på indsatsområder fra inspektorrapporten.

Man kan læse mere om inspektorordningen på Sundhedsstyrelsens hjemmeside <https://www.sst.dk/da/Opgaver/Sundhedsvaesen/Uddannelse/Laeger/Inspektorordning>

Med baggrund i økonomi og Covid-19 var antallet af inspektorbesøg i perioden 2019-2021 begrænset, men antallet af besøg synes nu atter at være stigende, og på HE Midt har vi i 2022 haft 5 besøg på i alt 7 afdelinger (fælles besøg på Kirurgi/Karkirurgi og Medicinsk Afdeling/Hjertesygdomme). Fra hospitalets side var der et ønske om to separate besøg på Kirurgi og Karkirurgi, der dog ikke kunne imødekommes, men da Kirurgi pr. 1. januar 2023 atter er en selvstændig afdeling på HE Midt, blev det fra inspektorenes side anbefalet et nyt besøg efter to år, hvilket vi fra hospitalets side tilslutter os.

[Bilag 3](#) viser resultater for det seneste inspektorbesøg for alle HE Midts afdelinger, og som det fremgår har vi i de første måneder af 2023 haft besøg på yderligere 3 afdelinger.

Ved inspektorbesøg vurderes 16 temaer, og i skemaet ses, hvornår afdelingerne senest har haft inspektorbesøg, hvornår næste besøg kan forventes, og hvorledes de 16 temaer blev vurderet – både hvert tema for sig og en samlet score.

Samlet set for de 5 besøg er den gennemsnitlige score 86% af max. score, hvilket overordnet vurderes til at være tilfredsstillende. Dette specielt set i lyset af, at kun 2 temaer ud af i alt 80 temaer for de 5 afdelinger (2,5%) blev vurderet som "utilstrækkelig".

Den store uddannelsesindsats, der gøres ude i afdelinger og centre, synes således at blive anerkendt gennem den eksterne vurdering.

Mange erfaringer gøres i forbindelse med inspektorbesøg, og deling af disse erfaringer og gode råd er vigtigt, så forberedelse og afvikling af besøg foregår bedst muligt.

Nedenfor kan man få et indblik i flere afdelingers oplevelser og erfaringer fra besøg i 2022

Inspektorbesøg på Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme den 27. september 2022
(v. Tina Gissel, UA-LO; Tilde Kristensen, UAO; Rasmus Laursen, UKYL)

Helt overordnet, så handler de gode råd om at planlægge

- Vær i god tid! Få læst dokumenterne fra SST godt igennem, så du har styr på, hvornår de enkelte elementer skal gennemføres. Husk at selvevaluering og opfølgning tager tid.
- Få informeret alle relevante parter, så de kan lukke ned til besøget (oversygeplejersker, forskningsansvarlig, lægefaglig direktør etc).
- Informer afdelingens læger løbende om program for dagen og forventning om deltagelse (det kommer til at hænge dem ud af halsen, men det virker!)
 - Hav styr på logistikken på dagen
 - book parkering og mad (og slik...) til inspektorerne, sørg for at lokalerne er store nok...
 - sørg for alle relevante har styr på tidsplanen
- Skab overblik for Inspektorerne - vi lavede et Google Drev, som de kunne tilgå - det var tidsbesparende (og vi sparede en regnskov ved ikke at printe dokumenterne ud). Det gav også os mulighed for at uploade dokumenter løbende.

🔍 Søg i Drev

Mit drev > Inspektor

Mapper

understøtning	UKD statusmøde	Uddannelsesprogrammer	Uddannelsesplaner	selvevaluering	Program for dagen med...
Inners feedback/væjledelse...	Introduktionsprogram	Evaluering	Arbejdsplaner	Administrative opgaver	360
3 timers møde					

Inspektorbesøg på Kirurgi den 26. oktober 2022 (v. Poul-Erik Lundbeck, UA-LO)

Der blev varslet inspektorbesøg på kirurgisk afdeling foråret 2022 men på grund af lederskifte i afdelingen blev det udsat til efteråret 22. Inspektorbesøget gjaldt både kirurgisk og karkirurgisk sektion og blev afholdt samlet.

Vi har fået gode råd og handleplanen beskriver bl.a. bedre udnyttelse af læringsværdien af røntgen- og morgenkonferencen. En problemstilling som ikke var ukendt, men hvor inspektorbesøget er med til at give tiltag ekstra gyldighed. Rådene/rapporten kan/skal bruges som løftestang til ændre driften, således der opnås en bedre sammenhæng til uddannelse.

Forud for mødet skal der laves selvevaluering og såkaldt SWOT analyse. Det kræver god tid, da der bl.a. skal indhentes både drifts- og forskningsdata samt planlægges gennemgang af SWOT analysen i plenum. Der skal sendes supplerende materiale til inspektorerne, som giver et billede af uddannelsesrammerne i afdelingen. Vi valgte at lave en A4 mappe, som dokumenterede /beskrev disse og sendte denne og en elektronisk udgave til inspektorerne forud for mødet.

Programmet for dagen kræver, at der i god tid laves aftaler med skemalægger og booking således, at der er et minimalt dagsprogram og så mange læger som muligt tilstede. Ligeledes at man i god tid får inviteret andre faggrupper med til mødet.

- Start i god tid
- Planlæg forløbet i samarbejde med afdelingens uddannelsesteam
- Skab opbakning fra kolleger/ledelse
- Få hjælp fra sekretariatet

Inspektorbesøg Røntgen og Skanning den 27. oktober 2022 (v. Jette Madsen, UA-LO)

Gode råd til andre:

- Husk at give dig god tid til at forberede dit inspektorbesøg. Få aftalt besøget, så du kan nå at få tingene lavet. Det tager altid lidt længere tid, end man tror.
- Når du får mailen fra Sundhedsstyrelsen, er der et link til en håndbog for inspektorbesøg. Der står meget om det du skal forberede. Jeg "saksede" den information, der var om selvevalueringen og sendte dette til lægerne på afdelingen, så de havde mulighed for at forberede sig til selvevalueringmødet. Det er jo ikke alle, som har lige godt kendskab til det, der efterspørges i evalueringen. Der kan også være yngre læger, som ikke tidligere har oplevet et inspektorbesøg. Samtidig kunne de læger, som ikke kunne deltage i selve mødet, se materialet og så sendes deres kommentarer tilbage til mig skriftligt. Herefter kunne jeg lave en samlet vurdering fra afdelingen.
- Involver din UKYL i forberedelserne. Der var mange praktiske detaljer, som trængte til at blive opdateret siden sidste inspektorbesøg. Hvis du har mulighed for at få sekretærhjælp til de praktiske detaljer til besøget, så brug endelig det.

Min egen oplevelse som UAO:

Selv om det føles lidt som en eksamen, så er det også en mulighed for at få gået uddannelsesrutiner igennem på afdelingen. Jeg brugte derfor forberedelserne til at lave lidt om i nogle af vores ting/mapper og fik opdateret vores uddannelsestavle. Og en sidegevinst er også, at uddannelsen på afdelingen i den periode var oppe og vende på vores møder flere gange, så lige pludselig var der masse af fokus på vores uddannelse.

Selve dagen forløb helt som forventet. Inspektorerne er oftest venlige og positive, og du kan tit få nogle gode ideer fra inspektorerne til de ting, som du måske kæmper lidt med på din afdeling.

4.2 Evalueringer fra uddannelseslæge.dk

Uddannelseslæge.dk erstattede i efteråret 2022 Evaluer.dk, der har været regionernes hjemmeside for elektronisk evaluering af uddannelsesstederne i speciallægeuddannelsen. Ud over evalueringer indeholder uddannelseslæge.dk nu også det tidligere logbog.net, hvor der foretages kompetencegodkendelse af obligatoriske uddannelseselementer.

Evalueringerne foretages af yngre læger under uddannelse og har til formål at styrke og udvikle den lægelige videreuddannelse. Alle uddannelseslæger skal evaluere opholdet ved afslutning af deres ansættelser i uddannelsesstillinger. Resultaterne er offentligt tilgængelige i anonymiseret form.

Uddannelseslægerne evaluerer uddannelsesstedet ved i alt 26 spørgsmål fordelt på følgende kategorier:

Introduktion

1. Uddannelsesstedet og jeg afstemte forventninger til uddannelseselementet ved introduktionen.
2. Jeg blev introduceret til de opgaver, jeg skulle varetage.

Uddannelsesvejledning

3. Min hovedvejleder og jeg samarbejdede om at udarbejde min individuelle uddannelsesplan.
4. Mit behov for uddannelsesvejledning er blevet opfyldt.
5. De planlagte kompetencevurderinger er blevet gennemført.
6. Kompetencevurderinger er blevet efterfulgt af feedback.
7. Jeg er blevet tilbudt karrierevejledning svarende til mit behov.

Daglig vejledning

8. Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at samarbejde med sundhedsprofessionelle.
9. Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at agere professionelt.
10. Jeg har fået feedback i forhold til min evne til at kommunikere.
11. Jeg har fået mulighed for at udvikle mig som leder/administrator og organisator.
12. Jeg har fået supervision svarende til mit behov i det daglige kliniske arbejde.

Arbejdstilrettelæggelse

13. De daglige læringsmuligheder er blevet udnyttet.
14. De daglige vejledere har været til at få fat på, når jeg havde behov for det.
15. Arbejdstilrettelæggelsen har tilgodeset, at jeg også har varetaget opgaver, der er relevante for, at jeg kunne opnå kompetencer som angivet i uddannelsesprogrammet.
16. I arbejdstilrettelæggelsen er det blevet prioriteret, at der er progression i min kompetenceudvikling. I arbejdstilrettelæggelsen er vejledersamtaler blevet prioriteret
17. I arbejdstilrettelæggelsen er vejledersamtaler blevet prioriteret

Konferencer/undervisning

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

Arbejdsklima

21. Jeg har oplevet, at der er en gensidigt respektfuld omgangstone på uddannelsesstedet.
22. Jeg har været tryk ved at stille spørgsmål til kollegaer.
23. Jeg har kunnet diskutere svære problemstillinger med mine kollegaer.
24. Jeg har oplevet, at jeg har arbejdet som del af et arbejdsfællesskab.

Uddannelsesindsats

25. Samlet set har uddannelsesstedets indsats været tilfredsstillende.

Uddannelsesudbytte

26. Mit samlede uddannelsesmæssige udbytte har været tilfredsstillende.

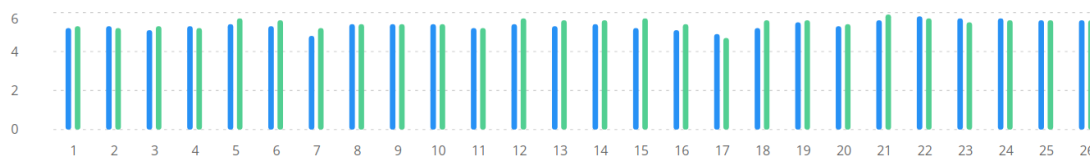
De 26 spørgsmål besvares af uddannelseslægerne i en 6-trins skala:
 1 = i meget ringe grad; 2 = i ringe grad; 3 = i mindre grad; 4 = i nogen grad; 5 = i høj grad;
 6 = i meget høj grad samt mulighed for at svare "ikke relevant".

Af de 247 uddannelsesforløb på HE Midt i 2022 blev 199 evalueret svarende til 81%, hvilket er en væsentlig lavere andel end de to foregående år med hhv. 93% og 94%. Hvorvidt der her er tale om en regulær nedgang i antallet af besvarelser eller manglende overførsel af data imellem de to systemer, er uklart. Dog har det i en periode på flere måneder ikke været muligt for afdelingernes UAO'er at følge med i, om uddannelseslægerne fik evalueret afdelingen inden afrejse, og således kan et reelt lavere antal besvarelser være tilfældet.

Alle de uddannelsesgivende afdelingers samlede score for alle uddannelsesgrupper fordelt på de 8 kategorier ses i [bilag 4](#). Her udover vil evalueringer af spørgsmål inden for de fleste kategorier blive præsenteret senere i rapporten. De vil her indgå i beskrivelser af udvalgte emner inden for den lægelige videreuddannelse.

Evalueringer for 2022 fra de tre uddannelsesgrupper: KBU, I og HU sammenholdt med hospitalsgennemsnittet ses herunder. Desuden er KBU-lægenes evaluering af HE Midt sammenlignet med øvrige KBU-evalueringer i VUR-Nord, idet de tre afdelinger (Akutafdelingen, Diagnostisk Center og Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme), der på HE Midt varetager uddannelsen af KBU-læger, har et særligt fokus på, at nyuddannede læger kommer godt i gang med lægelivet.

- Alle uddannelseslæger på HE Midt (blå) og alle KBU-læger HE Midt (grøn)



- Alle uddannelseslæger på HE Midt (blå) og alle I-læger på HE Midt (grøn)



- Alle uddannelseslæger på HE Midt (blå) og alle HU-læger på HE Midt (grøn)



- KBU-læger på HE Midt 2022 (blå) og øvrige KBU-læger VUR-Nord 2022 (grøn)



Overordnet set vurderede uddannelseslæger på HE Midt i 2022, at de havde modtaget en god uddannelse under deres ansættelse. De tre grupper af uddannelseslæger ligger tæt på hospitalsgennemsnittet hvilket tyder på, at afdelingerne har opmærksomhed på alle uddannelseslag i det daglige arbejde med lægelig videreuddannelse.

Det bør især bemærkes, at KBU-lægerne på mange spørgsmål har en score lidt over hospitalsgennemsnittet – og det samme gør sig gældende ved sammenligning af HE Midts KBU-læger med KBU-læger i det øvrige VUR-Nord.

At KBU-lægerne følger sig godt tilpas og vurderer, at de får en god uddannelse på HE Midts afdelinger viser sig også ved, at mange KBU-læger efterfølgende søger tilbage til HE Midt i introduktions- eller hoveduddannelsesforløb.

5 Udvalgte temaer inden for den lægelige videreuddannelse

Hvert år giver alle UAO'er på HE Midt en tilbagemelding til UKO på den lægelige videreuddannelse i egen afdeling. Dette sker ved et spørgeskema ([bilag 5](#)), der udsendes i december måned. UAO'ernes besvarelser danner sammen med uddannelseslægenes evalueringer i uddannelseslæge.dk grundlag for uddybende beskrivelse af udvalgte temaer i aktuelle kapitel.

5.1 Ledelse og uddannelseskompetencer

For at uddannelseslæger gives den uddannelse, der for hvert uddannelsesniveau og hvert speciale er fastlagt, er det af afgørende betydning, at de rette kompetencer til dette er til stede i alle uddannelsesgivende afdelinger. I det følgende beskrives, hvilke kompetencer det drejer sig om, og i hvilket omfang de er til stede i de uddannelsesgivende afdelinger.

5.1.1 UAO/UA-LO og UKYL

UAO/UA-LO

Alle uddannelsesansvarlige overlæger HE Midt skal ifølge funktionsbeskrivelse for denne funktion have gennemført kursus for uddannelsesansvarlige overlæger inden for et år efter tiltrædelse i funktionen.

Ultimo december 2022 var dette kursus enten gennemført eller påbegyndt hos 17 ud af hospitalets 19 UAO'er/UA-LO'er (89%). For to nyansatte UAO'er er kursus planlagt til efteråret 2023. På kurset skal alle UAO'er have lavet egen 360° feedback, og undervejs i kursusforløbet udarbejder alle kursusedtagere en 3-års plan for udvikling af afdelingens læglige videreuddannelse.

FAS overenskomsten 2021 giver nu mulighed for at etablere ledende overlæger som en del af en afdelings ledergruppe, hvor også personaleledelse indgår. På HE Midt er der, efter drøftelser mellem cheflæge og UAO i de enkelte afdelinger, nu i alt 9 UA-LO'er, hvor det for størstedelen betyder, at de indgår i ledelsesgruppen på funktionslederniveau. Også en del af UAO'erne indgår i afdelingernes ledelsesgruppe jf. tabel 1.

Tabel 1

	Ja	Nej
Deltager du som UAO/UA-LO i afdelingens ledelsesgruppe? (på funktionslederniveau)	89%	11%

Af de 19 UAO'er/UA-LO'er føler 95% sig klædt på til at varetage opgaven – en enkelt angiver at føle sig delvist klædt på hertil.

I nedenstående tabel 2 ses, at hovedparten af alle UAO'er/UA-LO'er har aftalt funktionstid til opgaven, og at den tildelte tid i overvejende grad er passende, men også at opgaverne for ca. halvdelen af UAO'erne løses uden sekretærbistand.

Tabel 2

	Ja	Nej
Er der aftalt funktionstid?	79%	21% *
Kan du varetage opgaven inden for aftalt tid?	100% (i høj/i nogen grad)	-
Har der aftalt sekretærbistand?	52%	48%

*75% (3 ud af 4) har anført, at de har mulighed for at tilrettelægge det daglige arbejde, så UAO-opgaver kan løses løbende

UKYL

I afdelingernes uddannelsesteams er det blandt de uddannelseskoordinerende yngre læger, at den største udskiftning foregår, da skiftende ansættelser er et vilkår blandt uddannelseslæger. Det er derfor af stor nødvendighed, at introduktion til opgaven som UKYL kommer på rette tid og er tilstrækkelig til, at man hurtigt kan påtage sig uddannelsesrelaterede opgaver. Alle nye UKYL'er på HE Midt modtager en velkomstmil med pjecen "Velkommen som UKYL på HE Midt" og desuden invitation til at deltage i et af de to årlige introduktionskurser for nye UKYL'er. Dette er et nyt tiltag, der blev iværksat i 2022 og med stor tilfredshed blandt deltagerne, der på kurset også får mulighed for at hilse på en erfaren UKYL, der bidrager med tips og tricks samt svarer på spørgsmål vedr. opgaven.

Yderligere kompetenceudvikling af UKYL gruppen har som tidligere nævnt også fundet sted i forbindelse med årsmødet 2022, hvor alle UKYL'er deltog i workshop om forandringsledelse. Ydermere har to UKYL'er fra HE Midt deltaget i "Kompetenceudviklingsforløb for UKYL og DYNAMU" – et 3-dages kursus udbudt af VUR-Nord og med Berit Toftegaard som hovedkursusleder. Formålet med dette kursus er, at deltagerne træner forudsætninger for at fungere som UKYL og DYNAMU, herunder tilegner sig værktøjer til at løfte opgaveporteføljen, får indsigt i forandrings- og uddannelsesledelse samt strategier for samarbejde og personligt lederskab.

På en tredjedel af de uddannelsesgivende afdelinger på HE Midt er der to UKYL'er om at varetage opgaven. På 73% af alle afdelinger er der planlagt funktionstid for UKYL.

Samarbejde i U-team

For planlægning og udvikling af den lægelige videreuddannelse i en afdeling er det nødvendigt, at uddannelsesteamet i fællesskab fordeler de forskellige opgaver og hjælper hinanden med at udvikle på området. Det er derfor glædeligt, at der i 81% af afdelingerne på HE Midt er planlagte møder i uddannelsesteamet. Dette består oftest af UAO og UKYL men andre samarbejdspartnere deltager flere steder på forskellig vis. Dette kan eksempelvis være skemalægger, lektor inden for den prægraduate uddannelse og simulationsinstruktør.

5.1.2 Vejlederkompetencer

Hovedvejledning

På HE Midt er der i alt 293 speciallæger, heraf fungerer de 166 som hovedvejleder for uddannelseslæger. Af de speciallæger, der fungerer som hovedvejledere har 78% været på "Vejlederkursus" under introduktionsuddannelsen eller "Vejlederkursus for speciallæger" inden for de sidste 10 år. Yderligere 11 speciallæger deltager foråret 2023 i "Vejlederkursus for speciallæger", som arrangeres i fællesskab med Regionshospitalet Gødstrup. Dermed vil knap 84% af de speciallæger, der fungerer som hovedvejledere, have opdateret kursus.

I 2020 og 2021 havde uddannelsesudvalget på HE Midt fokus på hovedvejlederfunktionen, og ved flere lejligheder blev det drøftet, hvorledes denne gruppe kunne klædes tilstrækkeligt på til opgaven. På hospitalsniveau blev der lavet en fælles funktionsbeskrivelse for hovedvejledere; og flere afdelinger har suppleret med en mere detaljeret udgave, der beskriver specielle forhold i egen afdeling.

For 2022 var målet, at alle hovedvejledere på HE Midt skulle introduceres til opgaven. Tabel 3 viser, at vi fortsat ikke er i mål, men flere UAO'er har noteret, at de er på vej med nyt materiale, der oftest består af en mail til hovedvejleder med de relevante informationer.

Tabel 3

	Ja	Nej
Introduceres speciallæger til hovedvejlederfunktionen?	71%	29% *
Introduceres uddannelseslæger til hovedvejlederfunktionen?	65%	24%
Gives hovedvejledere sparring i, hvordan vejledningssamtaler afholdes?	47%	53%

* For Biokemi ikke relevant. Her anvendes kun to hovedvejledere, der har tæt sparring med hinanden om opgaven
Karkirurgi er på vej med materiale til hovedvejledere

På HE Midt oprettede vi i 2022 for første gang et halvdags brush-up kursus for hovedvejledere, og det er planen, at dette kursus fremad rettet vil blive udbudt hvert efterår. Alle hovedvejledere får dermed muligheden for med jævne mellemrum at blive opdateret på formalia og pædagogiske tanker og principper inden for lægelig videreuddannelse. UAO'erne vil uændret have fokus på, at hovedvejledere har de rette vejlederkompetencer herunder at vurdere behov for at deltage i regionens 3-dages Vejlederkursus for speciallæger.

Klinisk vejledning

Den daglige kliniske vejledning har de sidste år også fået et større fokus. Dette især efter at begrebet invers feedback blev introduceret fra Regionshospitalet Horsens og siden udbredt til mange uddannelsesafdelinger i hele landet. Konceptet består i, at uddannelseslæger som gruppe og på en struktureret måde evaluerer de kliniske vejledere for herefter at give hver klinisk vejleder en personlig tilbagemelding på vedkommendes vejledningskompetencer. Mange afdelinger har haft ønske om at iværksætte dette, men både praktiske årsager og modstand blandt speciallægekolleger har været årsag til, at andelen ikke er øget gennem det sidste år.

Mange afdelinger har til gengæld fået indført vejlederforum, der både anvendes til at drøfte vejledning på overordnet niveau og til gruppevis og på en struktureret måde at give feedback til uddannelseslæger, som efterfølgende modtager denne feedback personligt af hovedvejleder eller UAO.

Tabel 4

	Ja	Nej
Bruger I invers feedback af kliniske vejledere?	35%	65%
Bruger I vejlederfora til udvikling af vejlederkompetencer?	71%	29%

5.1.3 360° feedback

360° feedback er et obligatorisk element i den lægelige videreuddannelse. På HE Midt gælder følgende:

1. Alle uddannelseslæger får lavet mindst én 360° feedback under hver hospitalsansættelse (dog kun tilbud til HU-læger i Almen Medicin, hvor 360° feedback i øvrigt gives under praksisansættelse).
2. Ved samtale med en uddannet feedback facilitator (FF) udfærdiges i fællesskab en udviklingsplan, der bringes med videre til aktuelle hovedvejleder og hovedvejleder på næste uddannelsessted med henblik på at få hjælp og vejledning til at arbejde med den.

På HE Midt er der ganske stabilt omkring 40 certificerede FF'er, der varetager opgaven med 360° feedback. I 2022 blev der certificeret 5 nye facilitatorer. Desuden blev 5 erfarne FF'er efteruddannet til at varetage feedbacksamtale efter en ny spørgeramme, der er målrettet HU-læger sidst i deres uddannelsesforløb, og som har fokus på ledelse.

I 2022 blev der lavet i alt 141 rapporter. Hvorvidt alle uddannelseslæger får lavet en rapport er vanskeligt at vurdere, men samlet set ud fra afsluttede forløb i uddannelseslæg.dk har 160-165 uddannelseslæger været planlagt til 360° feedback, hvilket vil sige, at ca. 85-88% af uddannelseslægerne får dette element gennemført. Det er således væsentligt over estimatet for 2021 på 65% men fortsat også lidt vej til, at alle uddannelseslæger får gennemført dette obligatoriske element.

For første gang har vi i 2022 fået et indtryk af, om der ved feedback samtalerne udfærdiges en udviklingsplan. Ud fra nedenstående tabel 5 må det vurderes, at dette gør sig gældende for mere en 80% af uddannelseslægerne.

Tabel 5

	Slet ikke/i ringe grad	I nogen grad	I høj/meget høj grad
Inddrages indsatsområder fra 360° feedback i vejledningssamtalerne?	18%	29%	53%

Det har længe været et ønske om, at få en særlig opmærksomhed på at øge kvaliteten af udviklingsplanerne. Pga. Covid 19 har et ERFA møde for HE Midts FF'er med netop dette fokus

været udskudt i flere omgange, men blev endeligt afholdt primo 2023 med Christina Hjøllund fra Peoplepartner som oplægsholder og facilitator.

5.1.4 3-timers møde: fokus på ledelse

Formålet med 3-timers møder er at inddrage yngre lægers initiativer til forbedringer inden for lægelig videreuddannelse på den enkelte afdelingen. Ved møderne er det uddannelseslægerne selv, der faciliterer processen fra idéer til forslag og ofte også selvstændigt videre til endelig udførelse eller evt. med nogen hjælp fra øvrige kolleger og afdelingsledelse.

3-timers møderne planlægges til at finde sted i årets sidste kvartal og vil hvert andet år være med et fastlagt tema og hvert andet år med valgfrit tema/"ordet er frit".

Et 3-timers møde starter altid med, at man gør status over, hvor mange af det foregående års initiativer, der er blevet gennemført.

Tabel 6 viser, at HE Midts afdelinger de seneste år er lykkedes med at få gennemført 61-72% af uddannelseslægernes initiativer. Hertil kommer, at blandt de ikke-gennemførte initiativer jævnligt findes flere, der fortsat findes relevante af uddannelseslægerne og derfor ofte trækkes med videre ind i aktuelle års handleplan.

Tabel 6

	Tema	Antal deltagere	Antal initiativer	Helt/delvist gennemførte (antal)	Helt/delvist gennemførte (%)
2019	Hovedvejlederfunktion – forslag til optimering og udvikling	-	101	73	72%
2020	Lægelig videreuddannelse på tværs af specialer og faggrupper	-	82	51	62%
2021	"Ordet er frit"	115	77	47	61%
2022	Læger og ledelse – hvordan udvikles og styrkes lederrollen for læger under uddannelse?	118	66		

Nedenfor findes et udpluk af initiativerne fra 3-timers mødet 2022, der havde overskriften: *Læger og ledelse – hvordan udvikles og styrkes lederrollen for læger under uddannelse?*

- Kompetencevurdering ved traumemodtagelse. Som integreret del af en traumemodtagelse følger feedback fra den seniore læge (Ortopædkirurgi)
- YL til YL læring. Fortsat fokus på horisontal læring. Mange YL har forskellige kompetencer, og der kan læres meget af hinanden. Overblik over disse kompetencer fx ved tavle eller tilgængelig Excel ark (Medicinsk Afdeling og Hjertesygdommer)
- YL skemasættes til oplæring af nye YL, da der er et ønske om i højere grad at deltage i uddannelsen på tværs af YL (Røntgen og Skanning, Viborg)
- HU-læge – med tilstrækkelige kompetencer - selvstændigt svare prøver ud (Patologi)
- Strukturering af morgenkonference, der ledes af forvagt (Kvindesygdomme og Fødsler)
- Forvagt vise lederskab for opvågningen med "tjek-ind" og "tjek-ud" ved vagtskifte (Operation og Intensiv)
- Aktiv rolle ved MDT – uddannelseslæge skemasættes hertil (Kirurgi)
- Mikro-AMT på stuerne – KBU træner AMT på orange patienter under supervision af Akutlæge (Akutafdelingen)
- Individuel ledelsesplan med udarbejdelse af skabeloner for individuelle ledelsesplan til de forskellige uddannelsestrin (Diagnostisk Center)

En stor del af HE Midts afdelinger har allerede fokus på at træne uddannelseslæger i ledelsesopgaver, hvilket ses i tabel 7. Med uddannelseslægenes mange bud på initiativer på området, og hvortil der er opnået opbakning fra både cheflæger og afdelingernes øvrige læger, forventes det, at afdelingerne ved udgangen af 2023 i endnu højere grad har etableret ledelsesområder til uddannelseslægerne.

Tabel 7

	Nej	I mindre grad	Ja
Har I på afdelingen etableret en måde/strategi, hvormed udd.læger kan arbejde med ledelsesopgaver	35%	12%	53%

5.2 Vejledning

Den vejledning, som de uddannelsessøgende læger modtager under deres ansættelse, består både af uddannelsesvejledning ved hovedvejleder og daglig klinisk vejledning med supervision, kompetencevurdering og feedback i forhold til udvikling inden for de syv lægeroller.

Opretholdelse og udvikling af vejlederkompetencer er beskrevet under punkt 5.1.2.

Uddannelseslægenes vurdering af uddannelsesstedets indsats på dette område kan fås gennem evalueringsspørgsmål 3-12 (se side 17), hvor spørgsmål 3-7 primært er knyttet til hovedvejleders funktion herunder overordnet ansvar for uddannelsesplan og kompetenceopnåelse, mens spørgsmål 8-11 specifikt omfatter spørgsmål vedr. feedback på 4 lægeroller og spørgsmål 12 er uddannelseslægens samlede vurdering af supervision i forhold til behov i det daglige kliniske arbejde.

I det følgende fremgår uddannelseslægenes vurdering af afdelingerne på HE Midt af ovennævnte spørgsmål opdelt i fire følgende 4 grupper:

1. Hovedvejleders funktion i forhold til individuelle uddannelsesplan og kompetencevurdering (spørgsmål 3-6)
2. Karrierevejledning (spørgsmål 7)
3. Feedback inden for lægerollerne samarbejde, professionel og kommunikation samt mulighed for udvikling inden for lægerollen leder/administrator (spørgsmål 8-11)
4. Modtaget supervision svarende til behov i det daglige kliniske arbejde (spørgsmål 12)

5.2.1 Hovedvejleders funktion i forhold til individuelle uddannelsesplan og kompetencevurdering - uddannelsesvejledning

Tabel 8 viser, at antallet af afdelinger, der nu ligger med en tilfredsstillende score på 5 eller derover er øget med yderligere 2 afdelinger. Karkirurgi og Kirurgi har over de sidste 3 år har faldende score på disse spørgsmål, og også Neurologi har haft et større fald fra 2021 til 2022. For alle 3 afdelinger gælder det, at man har en opmærksomhed på opgaven med at arbejde på at ændre på forhold, der betinger disse evalueringer. Glædeligt er det dog også, at 3 afdelinger har rykket sig markant i positiv retning med en fremgang på mindst 0

Tabel 8

Afdeling	Antal svar	Svar %	Uddannelsesvejledning		
			2020	2021	2022
Akutfdelingen	27/35	77	4,6	5,2	5,1
Blodprøver og biokemi	< 2	-	4,8		
Børn og Unge	18/26	69	5,4	4,9	5,2
CPK - ortopædkirurgi	6/9	67	5,6	5,8	5,7
Diagnostisk Center Medicinsk Afdeling	43/50	86	5,4	5,5	5,6
Fysiologi	3/4	75	5,5		5,9
Hammel Neurocenter	2/2	100			5,4
Karkirurgi	3/3	100	4,8		4,4
Kirurgi	7/9	78	5,2	4,9	4,7
Kvindesygdomme og Fødsler	15/20	75	5,1	5,0	5,4
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	33/43	77	5,5	5,2	5,1
Neurologi	9/10	90	5,5	5,6	4,8
Operation og Intensiv	10/11	91	5,2	5,6	5,6
Ortopædkirurgi	9/9	100	4,7	4,8	5,5
Patologi	3/4	75	5,7	5,0	5,9
Røntgen og Skanning, Silkeborg	2/2	100	5,2	4,9	5,4
Røntgen og Skanning, Viborg	6/7	86	4,8	5,2	5,0

Meget tilfredsstillende: mørkegrøn ($\geq 5,0$)

Tilfredsstillende: grøn (4,5-4,9)

Behov for forbedringer: gul (<4,5)

Få besvarelser (<2): lys grå

I det årlige spørgeskema til UAO'er kan man få et indtryk af, i hvor høj grad UAO'erne har en opmærksomhed på kvaliteten af de individuelle uddannelsesplaner, som uddannelseslægerne udfærdiger sammen med deres hovedvejleder, og hvorledes UAO'erne arbejder på at løfte kvaliteten i disse gennem feedback til hovedvejledere og uddannelseslæger. Se tabel 9 nedenfor.

Tabel 9

	Slet ikke/i ringe grad	I nogen grad	I høj/ meget høj grad
Hvor tilfreds er du som UAO/UAO-LO med de individuelle uddannelsesplaner?		35%	65%
I hvor høj grad giver du som UAO/UA-LO feedback på de individuelle uddannelsesplaner?	12%	47%	41%

5.2.2 Karrierevejledning

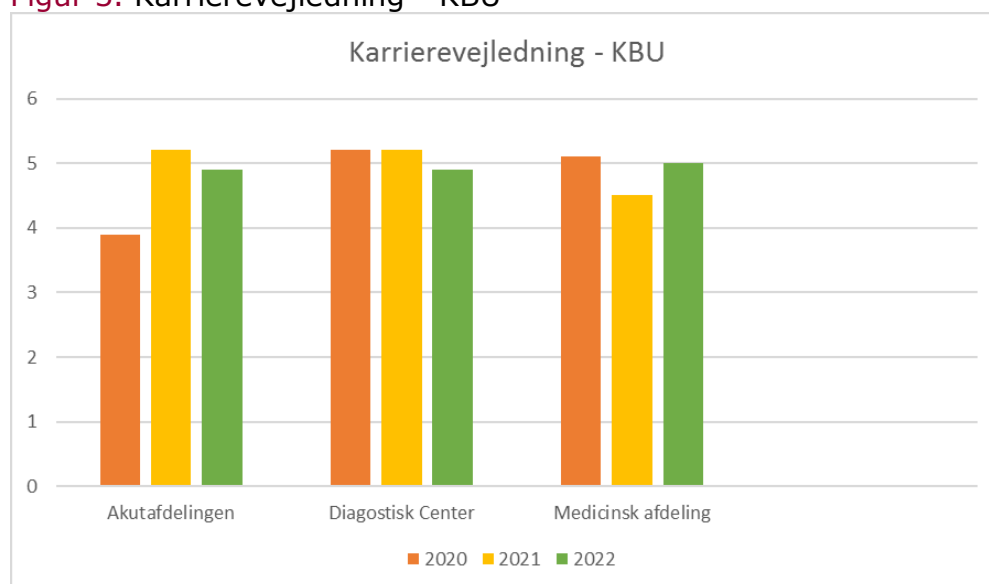
For alle læger i uddannelsesstillinger gælder det, at de skal tilbydes karrierevejledning. Afhængigt af hvilket uddannelsesniveau uddannelseslægen er på, vil denne vejledning have forskellig karakter, og det vil være hovedvejleders opgave at bidrage hermed eller hjælpe uddannelseslægen videre til den eller de personer, der kan bistå med en karrierevejledning, der matcher lægens behov bedst muligt.

I figur 3+4 ses de 3 grupper af uddannelseslæges evaluering af karrierevejledning (evalueringsspørgsmål 7).

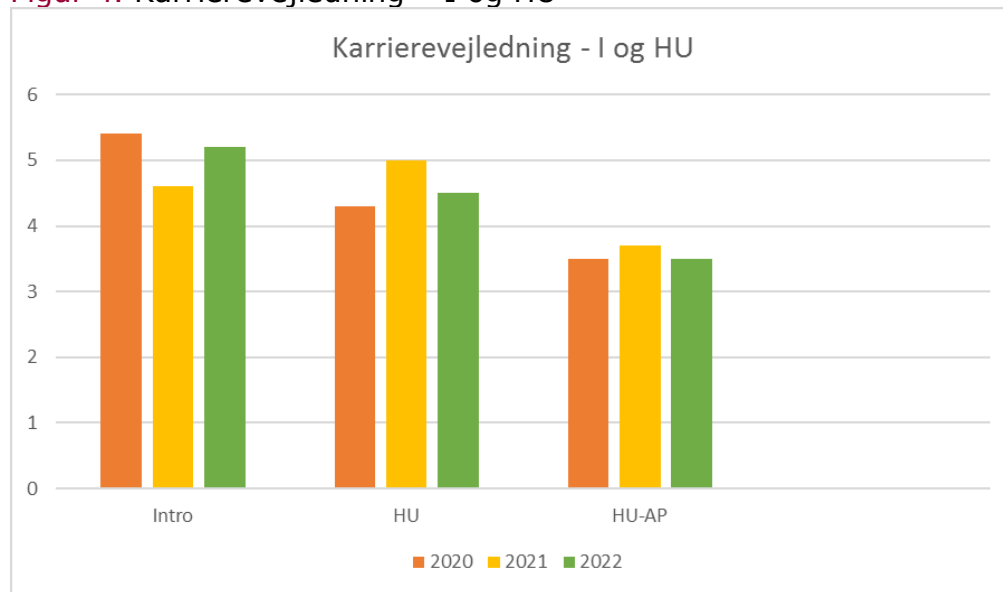
Der er for KBU-læger valgt separat at vise de 3 afdelinger, der aktuelt varetager KBU-uddannelse på HE Midt (samlet ca. 50 evalueringer pr. år) og samlet for hele HE Midt for hhv. I, HU-eget speciale og HU-AP.

Overordnet ses, at tilbud om karrierevejledning i højere grad synes at finde sted hos KBU og I-læger, hvorimod HU-læger og især HU-læger i Almen Medicin ikke tilbydes megen vejledning på dette område. Et fokusområde for afdelingerne må være at tilbyde en specifik karrierevejledning til de uddannelseslæger, der allerede har valgt speciale. Dette kunne være en tydeligere vejledning i subspecialiseringsmuligheder og muligheder for yderligere dygtiggørelse. Afdelinger, der varetager uddannelsen af HU-AP, har også mulighed for at inddrage PKL i almen medicin til at rådgive sig i forhold til netop denne gruppe læger.

Figur 3. Karrierevejledning - KBU



Figur 4. Karrierevejledning – I og HU



5.2.3 Feedback inden for lægerollerne samarbejde, professionel og kommunikator samt mulighed for udvikling inden for lægerollen leder/administrator

Evalueringsspørgsmål 8-11 omhandler feedback på lægerollerne samarbejde, professionel og kommunikator samt udvikling inden for lægerollen leder/administrator. Tabel 10 viser, at uddannelseslægerne overordnet har en høj grad af tilfredshed vedrørende disse spørgsmål. For godt halvdelen af afdelingerne er der tale om en stigende tendens over de sidste 3 år, og selvom 3 afdelinger har haft et fald i score, har alle afdelinger en tilfredsstillende score på 5 eller derover.

Tabel 10

Afdeling	Antal svar	Svar %	Feedback inden for lægerollerne samarbejde, professionel og kommunikator samt mulighed for udvikling inden for lægerollen leder/administrator		
			2022	2022	2020
Akutfdelingen	27/35	77	4,4	5,1	5,1
Blodprøver og biokemi	< 2	-	4,6		
Børn og Unge	18/26	69	4,9	5,0	5,4
CPK - ortopædkirurgi	6/9	67	5,2	5,6	5,6
Diagnostisk Center Medicinsk Afdeling	43/50	86	5,4	5,4	5,5
Fysiologi	3/4	75	4,6		5,9
Hammel Neurocenter	2/2	100			5,6
Karkirurgi	3/3	100	5,3		5,1
Kirurgi	7/9	78	4,6	5,0	4,6
Kvindesygdomme og Fødsler	15/20	75	5,2	5,0	5,3
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	33/43	77	5,4	5,2	4,9
Neurologi	9/10	90	4,7	5,4	4,7
Operation og Intensiv	10/11	91	5,5	5,5	5,5
Ortopædkirurgi	9/9	100	4,7	5,0	5,7
Patologi	3/4	75	5,1	4,7	5,8
Røntgen og Skanning, Silkeborg	2/2	100	5,2	4,5	5,5
Røntgen og Skanning, Viborg	6/7	86	5,4	5,2	5,0

Meget tilfredsstillende: mørkegrøn ($\geq 5,0$)

Tilfredsstillende: grøn (4,5-4,9)

Behov for forbedringer: gul (<4,5)

Få besvarelser (<2): lys grå

5.2.4 Supervision svarende til behov

Den overordnede vurdering af om uddannelseslægerne har fået supervision svarende til behov i det daglige kliniske arbejde ses i nedenstående tabel 11

Alle afdelinger fraset Hammel Neurocenter og Neurologi ligger med en meget tilfredsstillende score på 5 eller derover. Neurologi er dog meget tæt herpå med score på 4,9.

Hammel Neurocenter har først fra 2021 indgået i den lægelige videreuddannelse på HE Midt med uddannelse af introduktionslæger, dette i samarbejde med Neurologi på AUH og således med 6 måneders ansættelse hvert sted. Langt de fleste af de 26 evalueringsspørgsmål er af de 2 introduktionslæger på Hammel Neurocenter i 2022 vurderet tilfredsstillende med score på 5 eller der over. På 5 spørgsmål er der dog en score på 4,0-4,5 bl.a. på supervision og tilgængelighed af de kliniske vejledere, hvilket ikke er tilfredsstillende og derfor fremad rettet vil få en opmærksomhed i centret.

Tabel 11

Afdeling	Antal svar	Svar %	Fået supervision svarende til behov i det daglige kliniske arbejde		
			2020	2021	2022
Akutfdelingen	27/35	77	4,3	5,5	5,6
Blodprøver og biokemi	< 2	-	5,0		
Børn og Unge	18/26	69	5,5	5,4	5,6
CPK - ortopædkirurgi	6/9	67	5,8	5,7	5,3
Diagnostisk Center Medicinsk Afdeling	43/50	86	5,6	5,6	5,7
Fysiologi	3/4	75	5,5		6,0
Hammel Neurocenter	2/2	100			4,0
Karkirurgi	3/3	100	4,3		5,3
Kirurgi	7/9	78	5,5	5,5	5,1
Kvindesygdomme og Fødsler	15/20	75	5,6	5,6	5,9
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	33/43	77	5,7	5,2	5,1
Neurologi	9/10	90	5,0	5,2	4,9
Operation og Intensiv	10/11	91	5,5	5,5	5,6
Ortopædkirurgi	9/9	100	5,0	5,0	6,0
Patologi	3/4	75	6,0	5,7	6,0
Røntgen og Skanning, Silkeborg	2/2	100	5,4	5,6	6,0
Røntgen og Skanning, Viborg	6/7	86	4,8	5,0	5,0

Meget tilfredsstillende: mørkegrøn (≥5,0)

Tilfredsstillende: grøn (4,5-4,9)

Behov for forbedringer: gul (<4,5)

Få besvarelser (<2): lys grå

5.3 Arbejdstilrettelæggelse, transfer og læringsprogression

På en stor del af HE Midts afdelinger deltager enten UAO eller UKYL i et vist omfang i arbejdstilrettelæggelse (Tabel 12), hvilket vurderes at være af stor betydning for den lægelige videreuddannelse. Gennem arbejdstilrettelæggelse kan relevant klinisk arbejde planlægges, under hensyntagen til den enkelte læges kompetencer og derudover bidrage til øget transfer (se nedenfor) fra kurser og færdighedstræning, hvormed viden og færdigheder kan fastholdes og videreudvikles.

Tabel 12

Deltagelse af U-team i arbejdstilrettelæggelse N=17 (100%)	Slet ikke/i ringe grad	I nogen grad	I høj/meget høj grad
2022	24%	47%	29%

Uddannelseslægenes evaluering af de enkelte afdelingernes indsats i forhold til arbejdstilrettelæggelse kan vurderes ud fra evalueringsspørgsmål 13-17 og fremgår som en samlet score af tabel 13.

- De daglige læringsmuligheder er blevet udnyttet.
- 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.

Tabel 13

Afdeling	Antal svar	Svar %	Arbejdstilrettelæggelse		
			2020	2021	2022
Akutfdelingen	27/35	77	4,2	5,2	5,3
Blodprøver og biokemi	< 2	-	5,0	-	-
Børn og Unge	18/26	69	5,0	5,2	4,9
CPK - ortopædkirurgi	6/9	67	5,7	5,7	5,6
Diagnostisk Center Medicinsk Afdeling	43/50	86	5,4	5,4	5,4
Fysiologi	3/4	75	5,5		6,0
Hammel Neurocenter	2/2	100			4,8
Karkirurgi	3/3	100	4,9		4,4
Kirurgi	7/9	78	5,4	4,9	4,1
Kvindesygdomme og Fødsler	15/20	75	5,3	5,2	5,2
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	33/43	77	5,3	5,0	4,9
Neurologi	9/10	90	5,0	5,3	4,4
Operation og Intensiv	10/11	91	5,4	5,2	5,5
Ortopædkirurgi	9/9	100	4,4	5,4	5,5
Patologi	3/4	75	6,0	5,4	5,9
Røntgen og Skanning, Silkeborg	2/2	100	5,1	5,2	5,6
Røntgen og Skanning, Viborg	6/7	86	5,3	5,2	4,8

Meget tilfredsstillende: mørkegrøn (≥5,0)

Tilfredsstillende: grøn (4,5-4,9)

Behov for forbedringer: gul (<4,5)

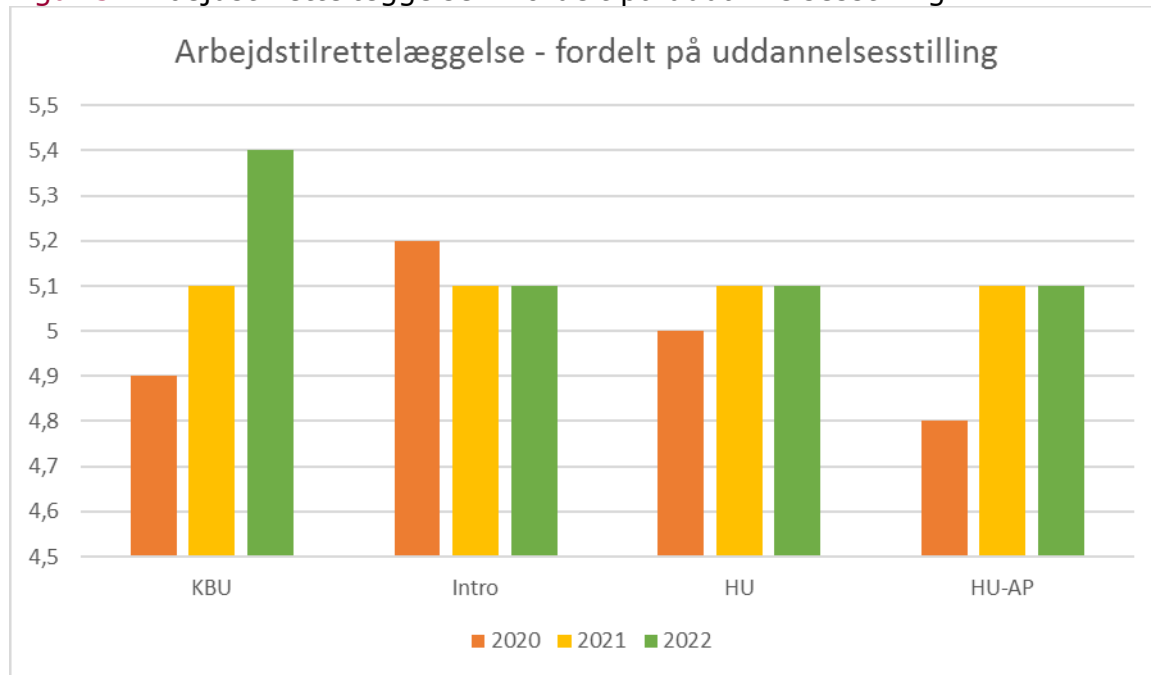
Få besvarelser (<2): lys grå

Det er lykkedes for 9 af hospitalets afdelinger at fastholde eller forbedre den samlede vurdering af arbejdstilrettelæggelse fra uddannelseslægerne. Desværre ses der også en faldende score for næsten halvdelen af afdelingerne, og for flere afdelinger er der tale om et

ret markant fald, hvor der vil være brug for ændringer og evt. nytænkning for at få vendt denne tendens.

Som det fremgår af figur 5, hvor de tre uddannelsesniveauer er fordelt over perioden 2020-2022 er niveauet til gengæld ganske stabilt for I-læger og HU-læger og flot stigende for KBU læger fra 4,9 til 5,4. Således er KBU-lægerne nu den gruppe, der har højest tilfredshed med arbejdstilrettelæggelse.

Figur 5. Arbejdstilrettelæggelse – fordelt på uddannelsesstilling



Hver søjle repræsenterer et gennemsnit af score på de 5 evalueringsspørgsmål.

Involvering i arbejdstilrettelæggelse kan også bidrage til, at uddannelseslæger hurtigere opnår kompetencer og dermed i højere grad kan arbejde selvstændigt og deltage i uddannelse af kolleger på et lavere uddannelsesniveau. En stor del af hospitalets afdelinger har i arbejdstilrettelæggelsen etableret fast track for uddannelseslægerne (tabel 14) for at opnå dette til gavn for både patientbehandlingen, afdelingen og uddannelseslægerne.

Tabel 14

Har I oprettet en struktur for fast track inden for et eller flere områder? N=17 (100%)	Ja	Nej	Ubesvaret
2022	65%	29%	6%

Ved transfer forstås oftest en proces, hvor viden og færdigheder lært i en situation kan overføres/oversættes til en anden.

LVU på HE Midt arbejdede tilbage i 2021 bl.a. med dette emne, og her havde knap 50% af afdelingerne etableret tiltag for at styrke transfer for uddannelseslægerne. Yderligere 18% havde planer herom. Ofte var der tale om planlagt undervisning umiddelbart efter kursUSDeltagelse

og relevante operationer efter kurser med færdighed- og simulationstræning. Tabel 15 viser, at dette er uændret i forhold til 2021. Med årets tema for 2023 vil vi i LVU atter have fokus på området.

Tabel 15

Har I etableret en struktur for at øge transfer for uddannelseslægerne i forhold til anvendelse af opnået viden og færdigheder fra fx. kursusdeltagelse? n=17 (100%)	Ja	Nej	På vej med tiltag
2021	47%	35%	18%
2022	47%	53%	

Hoveduddannelseslæger skifter imellem flere afdelinger under deres uddannelsesforløb, hvilket er krævende i forhold til at finde sig til rette og lære den nye afdeling at kende, og de har dermed færre ressourcer til læring. Omvendt skal afdelingen lære den nye uddannelseslæge og dennes styrker og evt. udfordringer at kende. For hurtigere at bringe erhvervede kompetencer i spil samt øge opmærksomhed på særlige styrker og eventuelle udfordringer, er der inden for mange speciale etableret "overdragelsessamtaler" imellem afgivende og modtagende afdeling, hvor hovedvejlederne og/eller UAO og ofte også uddannelseslægen deltager.

Gradvist flere specialer etablerer aftaler for overdragelsessamtaler, tabel 16, hvilket er meget tilfredsstillende. Forhåbentlig fortsætter den tendens og der vil fra LVUs side være en særlig opmærksomhed på, at den uddannelsessøgende læge deltager i disse samtaler. En del specialer har efterhånden fået udarbejdet skabeloner for overdragelsessamtaler, således at disse kan foregå på en struktureret måde.

Tabel 16

Har I etableret struktur for overdragelsessamtaler imellem afdelinger, der afgiver og modtager HU-læger? n=17 (100%)	Ja	Nej	På vej
2021	53%	29%	18%
2022	65%	29%	6%

Ved årsmødet 2022 besluttede Uddannelsesudvalget for lægelig videreuddannelse på HE Midt sammen med afdelingernes cheflæger, at "læringsprogression" og "overgange" skulle have et særligt fokus i 2023, hvorfor en del af udvalgets arbejde i indeværende år vil omhandle disse emner.

5.4 Konferencer og undervisning

For uddannelseslæger er det af stor vigtighed, at de får træning i undervisningsrollen med efterfølgende feedback fra kolleger samt mulighed for deltagelse både i anden undervisning og i konferencer for der igennem at lære af faglige drøftelser med og blandt ældre kolleger. Uddannelseslægerens vurdering af muligheder herfor ses i evalueringsspørgsmål 18-20, tabel 17.

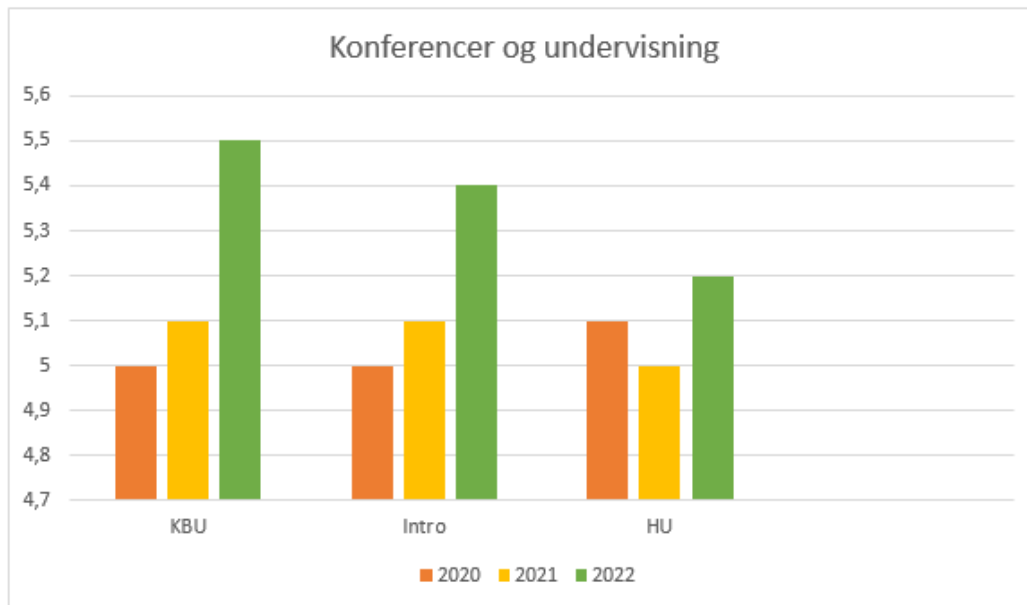
- Jeg har fået mulighed for at udvikle mig som underviser.
- Jeg har haft mulighed for at deltage i uddannelsesstedets undervisningstilbud.
- Jeg har haft udbytte af uddannelsesstedets konferencer.

Tabel 17

Afdeling	Antal svar	Svar %	Konferencer og undervisning		
			2020	2021	2022
Akutfdelingen	27/35	77	4,6	5,3	5,2
Blodprøver og biokemi	< 2	-	4,8		
Børn og Unge	18/26	69	5,4	5,4	5,4
CPK - ortopædkirurgi	6/9	67	5,4	4,7	5,6
Diagnostisk Center Medicinsk Afdeling	43/50	86	5,2	5,3	5,5
Fysiologi	3/4	75	5,7		5,9
Hammel Neurocenter	2/2	100			5,7
Karkirurgi	3/3	100	5,1		4,6
Kirurgi	7/9	78	4,7	4,8	4,8
Kvindesygdomme og Fødsler	15/20	75	5,2	5,2	5,5
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	33/43	77	5,3	5,0	5,1
Neurologi	9/10	90	5,5	5,5	5,1
Operation og Intensiv	10/11	91	4,7	5,3	5,5
Ortopædkirurgi	9/9	100	4,9	5,1	5,6
Patologi	3/4	75	5,2	4,3	5,9
Røntgen og Skanning, Silkeborg	2/2	100	5,4	5,0	5,3
Røntgen og Skanning, Viborg	6/7	86	5,1	5,2	4,7

For alle tre grupper af uddannelseslæger synes den samlede evalueringen på de 3 spørgsmål at være stigende fra 2020 og til 2022, figur 6, hvilket formentligt kan forklares ud fra Covid 19's indflydelse på at kunne mødes til undervisning og konferencer, der især gjorde sig gældende i 2020 og 2021. Tilfredsstillende er det, at for alle grupper er der i 2022 er en score imellem 5,2 og 5,5. Igen er det KBU-lægerne, der evaluerer højest, og da det også er gældende for evalueringer vedrørende arbejdstilrettelæggelse, er afdelingerne formentligt lykkedes med en højere tilstedeværelse for KBU-læger på de tidspunkter, hvor afdelingerne har planlagt undervisning og konferencer.

Figur 6. Konferencer og undervisning



Hver søjle repræsenterer et gennemsnit af score på de 3 evalueringsspørgsmål

5.5 Uddannelsesmiljø og psykologisk tryghed

Siden efteråret 2020 har temaet "psykologisk tryghed" flere gange været på dagsordenen på møder i uddannelsesudvalget for lægelig videreuddannelse, hvor afdelingernes uddannelsesteams bl.a. har besluttet sig for konkrete tiltag for at øge graden af psykologisk tryghed i egen afdeling.

UAO'ernes overordnede vurdering af den psykologiske tryghed ses i Tabel 18

Tabel 18

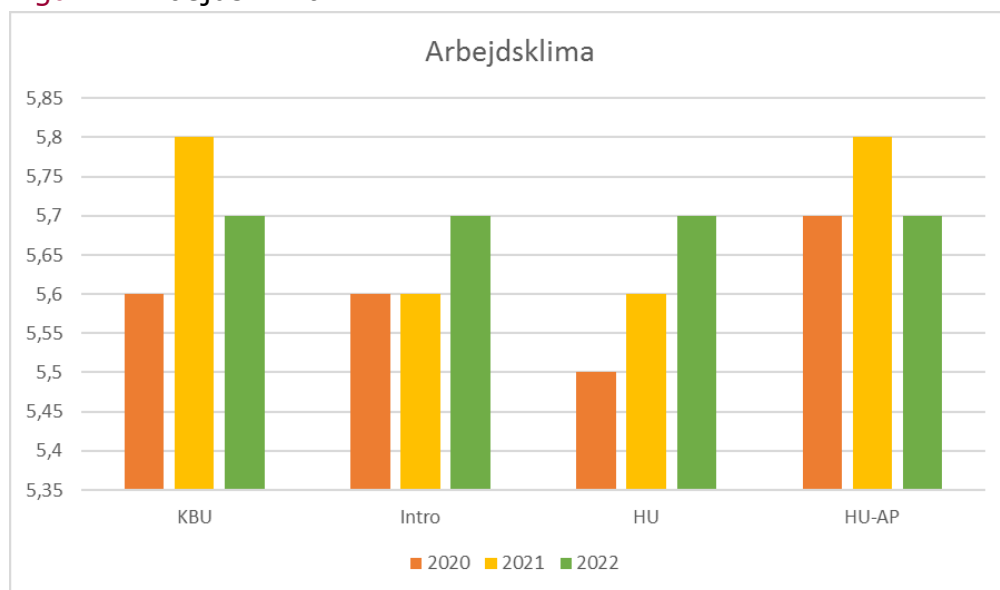
UAO 2022 17 ud af 17 afdelinger (100 %)					
	Enig	Overvejende enig	Ved ikke	Overvejende uenig	Uenig
Vi har et trygt lærings- og uddannelsesmiljø i afdelingen	82 %	18 %			
Vi er gode til at give og modtage feedback, uden at det opleves som kritik	64 %	35 %			
Vi efterspørger andres meninger, observationer, synspunkter og nye ideer	71 %	29 %			
Hos os taler vi om fejl og uhensigtsmæssigheder samt viser sårbarhed og tvivl	58 %	35 %			6 %
Vi er gode til at samarbejde på kryds og tværs af faggrupper og afdelinger	64 %	35 %			

Uddannelseslægenes vurdering af arbejdsklimaet på afdelingen ses ud fra evalueringsspørgsmål 21-24 i uddannelseslæge.dk:

- 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

Figur 7 viser de 3 grupper af uddannelseslægers vurdering over perioden 2020-2022. Overordnet ligger uddannelseslægenes evalueringer meget flot og ganske stabil i perioden med en score imellem 5,5 og 5,8 og for 2022 helt ens for alle 3 grupper af uddannelseslæger.

Figur 7. Arbejdsklima



Hver søjle repræsenterer et gennemsnit af score på de 4 evalueringsspørgsmål.

Evalueringer af de enkelte afdelinger på evalueringsspørgsmål 21-24 ses i tabel 19. Her bemærkes, at samtlige afdelinger på HE Midt har en tilfredsstillende score i 2022 på over 5 - 75% af afdelingerne endda med score på over 5,5.

Tabel 19

Afdeling	Antal svar	Svar %	Arbejdsklima		
			2022	2022	2020
Akutfdelingen	27/35	77	5,2	5,9	5,8
Blodprøver og biokemi	< 2	-	4,9		
Børn og Unge	18/26	69	5,8	6,0	5,9
CPK - ortopædkirurgi	6/9	67	5,8	5,8	5,8
Diagnostisk Center Medicinsk Afdeling	43/50	86	5,8	5,8	5,8
Fysiologi	3/4	75	5,9		5,9
Hammel Neurocenter	2/2	100			5,6
Karkirurgi	3/3	100	5,2		5,1
Kirurgi	7/9	78	5,2	5,7	5,2
Kvindesygdomme og Fødsler	15/20	75	5,7	5,8	5,8
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	33/43	77	5,8	5,7	5,8
Neurologi	9/10	90	5,2	5,7	5,1
Operation og Intensiv	10/11	91	5,8	5,5	5,8
Ortopædkirurgi	9/9	100	5,3	5,2	5,9
Patologi	3/4	75	5,8	5,3	6,0
Røntgen og Skanning, Silkeborg	2/2	100	5,3	4,6	6,0
Røntgen og Skanning, Viborg	6/7	86	5,8	5,6	5,2

Meget tilfredsstillende: mørkegrøn ($\geq 5,0$)

Tilfredsstillende: grøn (4,5-4,9)

Behov for forbedringer: gul ($< 4,5$)

Få besvarelser (< 2): lys grå

Mange andre detaljer dukker frem, hvis man dykker yderligere ned i data fra uddannelseslæge.dk. På de årlige status- og udviklingsmøder gennemgås evalueringerne for afdelingen, og årsager til fald i score analyseres og forbedringsmuligheder drøftes samtidig med, at der er fokus på at fastholde det høje niveau på øvrige områder.

I spørgerammen for 360° feedback er der også flere spørgsmål, der kan bidrage til vurdering af den psykologiske tryghed på afdelingerne. Det drejer sig om de spørgsmål, der omhandler:

- Feedback
- Søge hjælp
- Sige sin mening

På HE Midt har vi ikke aggregerede data fra 360° feedback, hvorfor det på hospitalsniveau ikke umiddelbart er muligt at vurdere dette. Den enkelte feedback facilitator kan dog selv trække disse data, og afdelingen kan på den måde supplere øvrige oplysninger vedr. psykologisk tryghed til at få indblik i, hvorledes uddannelseslægerne oplever afdelingen. Ud fra dette kan det vurderes, hvor der hensigtsmæssigt kan/skal laves en indsats, der bidrager til at øge den psykologiske tryghed og dermed give bedre forudsætninger for læring og uddannelse.

6 Afrunding og fokusområder for Lægelig Videreuddannelse på HE Midt

Den 5. årsrapport for Lægelig Videreuddannelse på HE Midt vidner om den positive udvikling uddannelsen af fremtidens speciallæger har gennemgået på HE Midt gennem de sidste mange år. HL og hospitalets uddannelsesgivende afdelinger har over årene været enige om vigtigheden i, at hospitalet skulle have et højt niveau for uddannelse inden for alle fagområder og målrettet arbejdet hen imod dette sammen med vejledere og uddannelsesansvarlige.

Mange ting er lykkedes inden for den lægelige videreuddannelse og kunne nævnes, men der er her valgt at fremhæve det kompetenceløft, der er sket inden for uddannelsesgiverne på hospitalet. Således er antallet af hovedvejledere, der har deltaget i vejledningskursus inden for de sidste 10 år siden 2019 øget fra 60 til over 85%. Også UAO'er og UKYL'er klædes i højere grad på til opgaven ved både intern og ekstern kursusdeltagelse.

Årsrapporten for LVU på HE Midt for 2022 viser også, at der fortsat er områder, der kræver fokus og videreudvikling, og samtidig vil der også både nationalt og i Videreuddannelsesregion Nord være forandringer på vej og områder med udvikling og indsatser på tværs af hospitaler og sektorer.

LVU på HE Midt kommer bl.a. til at arbejde med nedenstående emner i 2023 og de følgende år:

- Sundhedsstyrelsens revision af den lægelige videreuddannelse. Den endelige rapport forventes udgivet sommeren 2023.
- Hospitalsenhedernes kvalitetsafrapportering til Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse. Herunder koordinering af afrapportering og udvalgte områder med ens præsentation i rapporterne.
- Efteruddannelse af erfarne 360° FF'er til ny spørgeramme med ledelse som fokus. Alle HU-læger sidst i uddannelsesforløbet skal på HE Midt kunne tilbydes 360° feedback efter ny spørgeramme senest medio 2024.
- I HE Midt nå målet på mindst 95% for det samlede antal af evalueringer fra uddannelseslæger.
- At optimere introduktion af nye uddannelseslæger på HE Midt jf. hospitalets strategi for on-boarding af nye medarbejdere og studerende. Herunder udvikling af nye måder og metoder for området.
- Et øget fokus på arbejdstilrettelæggelse med det formål, at muligheder for daglig klinisk vejledning med supervision og kompetencevurdering er til stede for alle uddannelseslæger på alle uddannelsesgivende afdelinger.
- Kompetenceudvikling hos de kliniske vejledere. Dette gennem undervisning, kursusdeltagelse, vejlederfora på afdelingerne samt gennem inverts feedback.

Afslutningsvis skal der igen lyde et stort tak til alle afdelinger, der dagligt arbejder med at sikre god uddannelse til alle vores uddannelseslæger – I gør det alle super flot med stort engagement og velvillighed!

En særlig tak dog til ildsjælene – UAO'er/UA-LO'er, UKYL'er, FF'er, PKL og inspektorer - samt HR for inspiration, hjælp og anden support.

7 Bilagsoversigt

Bilag 1 Lægelige uddannelsesstillinger på HE Midt

Bilag 2 Uddannelsesaktører indenfor LVU på de uddannelsesgivende afdelinger ultimo 2022

Bilag 3 Inspektorbesøg Overordnede resultater fra de seneste inspektorbesøg på HE Midt

Bilag 4 Evalueringer

Bilag 5 Spørgeskema

Bilag 1 Lægelige uddannelsesstillinger på HE Midt

Oversigt over speciallægestillinger og lægelige uddannelsesstillinger på HE Midt pr. 31/12-2022

Afdelinger	Special-læger Årsværk*	KBU-læger årsværk (18%)	I- stillinger (I-min)	I-stillinger (I-max)	HU- eget speciale	HU-andre specialer
Akutfdelingen	8,9	8	2,5	5,5	4	8,52
Blodprøver og biokemi*	2				0,75	
Børn og Unge	7		2	3	6	7,1
CPK ortopædkirurgi	18,8		1	1	3	
Diagnostisk Center Medicinsk	39,2	10	6	10	16,5	6,85
Fysiologi*	3,6		1	1,5	2	
Hammel Neurocenter	11,7			1		
Karkirurgi*	7,8		1	1,5	2	
Kirurgi	16,7		2	4	4,5	1
Kvindesygdomme og Fødsler	8,9		2	3	3	5,4
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	32,6	6,5	13	20	14,75	7,1
Neurologi	10,1		4	5	4	1
Operation og Intensiv	17,5		5	7	3,5	
Ortopædkirurgi	10,5		2	3,5	6	
Patologi	11,6		3	5	2	
Røntgen og Skanning, Silkeborg*	6		1,5	3	1,5	
Røntgen og Skanning, Viborg	16,8		3	4	4,5	
I alt	229,7	24,5	49	78	78	36,97

Data fra Lægelige Uddannelsesstillinger 2022 (LUS 31/12-2021)

* Data fra BI, RM pr. december 2022. I kategorien speciallæger indgår ikke lægelige chefer, herunder ledende overlæger, cheflæger m.fl.

[Klik her for at komme retur til rapporten](#)

Bilag 2 Uddannelsesaktører indenfor LVU på de uddannelsesgivende afdelinger ultimo 2022

Afdeling	Uddannelsesansvarlig overlæge	Uddannelseskoordinerende yngre læge	Inspektorer - antal	360° feedback facilitator - antal	Postgraduat klinisk lektor - antal
Akutfdelingen	Hans Just Andersen*	Toke Delmar Kristoffer Aagaard		5	
Blodprøver og Biokemi	Jurgita Janukonyté*	-		-	
Børn og Unge	Pernille Kure*	Sara Yde Steffensen	1	2	
Center for Planlagt Kirurgi	Bjørn Thorup*	Jón Martin Clementsen		2	
Diagnostisk Center – Medicinsk Afdeling	Jesper Blegvad-Nissen* Sabine Becker*	Rikke Tolstrup Mette Bohl Larsen	2	8	
Fysiologi	Jan Abrahamsen*	Henriette Nielsen	1	1	
Hammel Neurocenter	Gharib Ghader*	-		1	
Karkirurgi	Nathalie Grootenboer*	Lise Fræhr Nonboe	1	1	
Kirurgi	Poul-Erik Lundbeck*	Mads Gammelgaard Petersen Malene Ørberg Dinesen		3	
Kvindesygdomme og Fødsler	Linn Elisabeth Helleland*	Mathias Gottschalck	1	2	
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	Tina Gissel* Tilde Kristensen*	Rasmus Laursen	1	6	1 (nefrologi)
Neurologi	Mihaly Herceg*	Mathilde Hvidt		2	
Operation og Intensiv	Nette Møller-Nielsen*	Anne-Sofie H. Lynnerup Mikkel Munk	1	4	
Ortopædkirurgi	Karl Jöhnk*	Morten Kjær Rasmussen		1	
Patologi	Arne Wøyer*	Simon Lenler-Eriksen		1	
Røntgen og Skanning – Diagnostisk Center	Shalini Singh*	Paul Martin Simon		1	
Røntgen og Skanning - Viborg	Jette Madsen*	Camilla Bjerrekær		2	

*UAO der har/er i gang med kursus for uddannelsesansvarlige overlæger eller har tilmeldt sig kursus 2023 eller 2024

[Klik her for at komme retur til rapporten](#)

Bilag 3 Inspektorbesøg Overordnede resultater fra de seneste inspektorbesøg på HE Midt

Tema	Akut-afdelingen	Blodprøver og Biokemi	Børn og Unge	Center for Planlagt Kirurgi	Diagnostisk Center	Fysiologi	Kar-kirurgi	Kirurgi	Kvinde-sygdomme og Fødsler	Medicinsk Afdeling og Hjerter-sygd.	Neurologi	Operation og Intensiv	Ortopæd-kirurgi	Patologi	Røntgen og Skanning, Silkeborg	Røntgen og Skanning, Viborg
Seneste inspektorbesøg	2021	2022	2018	Ikke haft besøg	2015	2022	2022	2022	2017	2022	2017	2021	2016	2019	2019	2022
Forventet næste besøg	2025	2026	2022	2023	2019 – afviklet i 2023	2026	2024	2026	2021 – afviklet i 2023	2026	2021	2025	2020 – afviklet i 2023	2023	2023	2026
Introduktion																
Uddannelsesprogram																
Uddannelsesplan																
Medicinsk ekspert																
Kommunikator																
Samarbejder																
Leder/administrator																
Sundhedsfremmer																
Akademiker																
Professionel																
Forskning																
Undervisning																
Konferencernes læringsværdi																
Læring og kompetencevurdering																
Arbejdstilrettelæggelse																
Læringsmiljøet																
Samlet score (max 64)	47	59	59	-	64	63	50	50	55	57	53	58	52	50	59	48
Score af max.	73%	92%	92%	-	100%	98%	78%	78%	86%	89%	82%	90%	81%	78%	92%	75%

[Klik her for at komme retur til rapporten](#)

Bilag 4 Evalueringer afdelingsvis

Afdeling	Svar 2022		Introduktion		Uddannelses- vejledning		Daglig vejledning		Arbejds- tilrettelæggelse		Konference/ Undervisning		Arbejds-klima		Uddannelses- indsats		Uddannelses- udbytte	
	Antal	%	Søm. 1-2		Søm. 3-7		Søm. 8-12		Søm. 13-17		Søm. 18-20		Søm. 21-24		Søm. 25		Søm. 26	
			2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Akutfdelingen	27/35	77	5,0	5,1	5,1	5,0	5,2	5,2	5,2	5,3	5,3	5,2	5,8	5,8	5,5	5,6	5,4	5,6
Blodprøver og biokemi*	<2	-																
Børn og Unge	18/26	69	5,3	5,3	5,3	5,1	5,2	5,4	5,2	5,0	5,4	5,4	6,0	5,9	5,7	5,8	5,6	5,7
CPK ortopædkirurgi	6/9	67	5,8	5,5	5,7	5,6	5,6	5,4	5,7	5,5	4,7	5,6	5,8	5,8	5,7	5,7	5,7	5,5
Diagnostisk Center Medicinsk	43/50	86	5,5	5,6	5,4	5,5	5,4	5,5	5,4	5,5	5,3	5,5	5,8	5,8	5,8	5,8	5,6	5,7
Fysiologi*	3/4	75		6,0		5,9		5,9		6,0		5,9		5,9		6,0		6,0
Hammel Neurocenter	2/2	100		5,2		5,2		5,2		4,7		5,7		5,6		5,5		5,5
Karkirurgi*	3/3	100		4,7		4,2		4,9		4,6		4,6		5,1		5,0		5,3
Kirurgi	7/9	78	5,1	4,8	5,0	4,7	5,0	4,7	4,9	4,3	4,8	4,8	5,7	5,2	5,4	5,3	5,5	4,7
Kvindesygdomme og Fødsler	15/20	75	5,0	5,3	4,9	5,2	5,1	5,4	5,2	5,3	5,2	5,5	5,8	5,8	5,5	5,7	5,6	5,6
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	33/43	77	5,2	5,1	5,2	5,0	5,1	5,0	5,0	4,9	5,0	5,1	5,7	5,8	5,5	5,5	5,4	5,5
Neurologi	9/10	90	5,5	4,5	5,5	4,5	5,4	4,7	5,3	4,5	5,5	5,1	5,7	5,1	5,8	4,8	5,6	4,7
Operation og Intensiv	10/11	91	5,6	5,5	5,6	5,5	5,4	5,5	5,2	5,5	5,3	5,5	5,5	5,8	5,6	5,8	5,5	5,8
Ortopædkirurgi	9/9	100	5,4	5,5	5,4	5,5	5,4	5,7	5,4	5,6	5,1	5,6	5,8	5,9	5,1	6,0	4,9	5,9
Patologi	3/4	75	5,2	5,7	4,9	5,9	5,0	5,8	5,4	5,9	4,3	5,9	5,3	6,0	5,2	6,0	5,3	6,0
Røntgen og Skanning, Silkeborg*	2/2	100	5,2	5,3	4,9	5,5	4,6	5,6	5,2	5,7	5,0	5,3	4,6	6,0	5,0	6,0	5,0	6,0
Røntgen og Skanning, Viborg	6/7	86	5,2	4,8	5,4	4,8	5,2	5,0	5,2	4,8	5,2	4,7	5,6	5,2	5,3	4,7	5,3	5,0

Oversigten dækker alle tre typer af uddannelsesforløb (KBU, introduktions- og hoveduddannelsesforløb) afsluttet på HE Midt 2022.

Spørgsmål besvares af uddannelseslægerne i 6-trins skala:

1= i meget ringe grad; 2=i ringe grad; 3=i mindre grad; 4=i nogen grad; 5=i høj grad; 6=i meget høj grad samt mulighed for at svare "ikke relevant".

På HE Midt

Meget tilfredsstillende: mørkegrøn (≥5,0)

Tilfredsstillende: grøn (4,5-4,9)

Behov for forbedringer: gul (<4,5)

Få besvarelser (<2): lys grå

[Klik her for at komme retur til rapporten](#)

Bilag 5 Spørgeskema – UAO/UA-LO december 2022

Besvarelse: 17 ud af 17 uddannelsesgivende afdelinger (100%)

	Spørgsmål
1	Antal speciallæger
2	Antal speciallæger, der bruges som hovedvejleder
3	Antal inspektorer
	Ledelse
4	Delt. UAO/UA-LO i ledelsesgruppe – dvs. på funktionslederniveau?
5	Følger du dig klædt på til at varetage opgaven som UAO/UA-LO?
6	Er der aftalt funktionstid? Hvor meget?
7	Kan du varetage opgaven inden for aftalt tid?
8	Har I planlagte møder i U-team?
9	Er der aftalt funktionstid for UKYL? Hvor meget?
10	Sekretærbistand til uddannelsesopgaver?
11	Deltager nogen fra U-team i arbejdstilrettelæggelse?
12	Har I på afd. etableret en måde/strategi for, hvor og hvordan uddannelseslæger kan arbejde med ledelsesopgaver?
	Vejlederkompetencer
13	Bruger I vejlederfora til udvikling af vejlederkompetencer?
14	Bruger I invers feedback af kliniske vejledere?
15	Hvor mange hovedvejledere har vejlederkursus, der er ældre end 10 år?
16	Introduceres uddannelseslæger til hovedvejlederfunktionen?
17	Introduceres speciallæger til hovedvejlederfunktionen?
18	Gives hovedvejledere sparring i, hvordan vejledningssamtaler afholdes?
	Uddannelsesvejledning
19	I hvor høj grad giver du som UAO/UA-LO feedback på de individuelle uddannelsesplaner?
20	Hvor tilfreds er du som UAO/UA-LO med de individuelle uddannelsesplaner?
21	Inddrages indsatsområder fra 360° feedback i vejledningssamtalerne?
	Transfer og læringsprogression
22	Har I etableret en struktur for at øge transfer for uddannelseslægerne i forhold til anvendelse af opnået viden og færdigheder fra fx. kursusdeltagelse?
23	Har I etableret struktur for overdragelsessamtaler imellem afdelinger, der afgiver og modtager HU-læger?
24	Har I oprettet en struktur for fast track inden for et eller flere områder?
	Psykologisk tryghed
25	Vi har et trygt lærings- og uddannelsesmiljø i afdelingen?
26	Vi er gode til at give og modtage feedback, uden at det opleves som kritik?
27	Vi efterspørger andres meninger, observationer, synspunkter og nye idéer?
28	Hos os taler vi om fejl og uhensigtsmæssigheder, samt viser sårbarhed og tvivl?
29	Vi er gode til at samarbejde på kryds og tværs af faggrupper og afdelinger?
	Kompetencevurderingsmetoder - anvendelse
30	Struktureret observation
31	OSATS/Resnick
32	Mini-Cex
33	Kompetencekort
34	360-graders feedback
35	Generel vurdering
36	Case-baseret diskussion
37	Audit

[Klik her for at komme retur til rapporten](#)

