



# Årsrapport

Lægelig Videreuddannelse på Hospitalsenhed Midt 2021

---



Hospitalsenhed Midt · med hjerne · hjerte · vilje

## DATA

Titel	Årsrapport for Lægelig Videreuddannelse på Hospitalsenhed Midt, 2021
Forfatter	Anette Bagger Sørensen og Michael Kjær Steensgaard Jacobsen
Afdeling	HR Uddannelse og Arbejdsmiljø
Udgiver	Hospitalsenhed Midt
Udgivelsesår	Maj 2021
Sideantal	44
Layout	Tina M. Hansen

## Indhold

1	Forord.....	4
2	Forkortelser.....	5
3	Organisering af den lægelige videreuddannelse på HE Midt.....	6
4	Lægelig videreuddannelse på HE Midt – aktiviteter, fokus områder og særlige initiativer 2021.....	8
	4.1 Møder i Uddannelsesudvalget for den Lægelige Videreuddannelse på HE Midt.....	8
	4.2 Transfer.....	11
	4.3 Psykologisk tryghed.....	13
	4.4 Samarbejde på tværs.....	16
	4.5 COVID-19.....	17
	4.6 Særlige uddannelsesinitiativer – afdelinger og centre fortæller.....	20
5	Kvalitetsmonitorering af lægelig videreuddannelse på HE Midt.....	23
	5.1 Evaluer.dk.....	23
	5.2 Inspektorbesøg.....	28
	5.3 Gennemførelse af 360 graders samtaler.....	35
	5.4 Status for 3-timers møderne 2020.....	37
	5.5 Uddannelse af uddannere – Faculty Development.....	39
	HE Midts uddannelsesgivende afdelinger og centre har vedvarende et stort fokus på at sikre, at de rette kompetencer er til stede til at uddanne fremtidens speciallæger.....	39
	5.5.1 Kursus for uddannelsesansvarlige overlæge.....	39
	5.5.2 Deltagelse i vejlederkurser for speciallæger.....	39
	5.5.3 Introduktion af hovedvejledere til vejlederopgaven.....	40
	5.5.4 Supervision af hovedvejledere i vejledningsopgaven.....	41
	5.5.5 Brug af vejlederfora til udvikling af vejlederkompetencer.....	41
	5.5.6 Brug af invers feedback til kliniske vejledere.....	41
6	Konklusion og fokus for udvikling af Lægelig Videreuddannelse på HE Midt.....	42
	6.1 Faculty Development.....	42
	6.2 Feedback.....	42
	6.3 Ledelse af uddannelsesopgaven.....	43
	6.4 Evaluering af lægelig videreuddannelse på HE Midt.....	44

# 1 Forord

Siden 2018 har vi på HE Midt aflagt årsrapport omhandlende lægelig videreuddannelse.

Årsrapporten har til hensigt at belyse, beskrive og ikke mindst, værdsætte de enkelte afdelinger og centres store bidrag, der er medvirkende til opkvalificering, motivation, fastholdelse og initiering af fremmende tiltag, med det fokus at sikre kvalificerede læger til fremtidens sundhedsvæsen.

Data er endnu en gang indsamlet via afdelings- og centerbesøg, tilbagemelding fra afdelingerne, udtræk fra evaluer.dk. samt inspektorbesøg. Grundet Covid-19 har inspektorordningen været på vågeblus, men vi ser ind i en periode med flere planlagte inspektorbesøg.

Det glæder os i hospitalsledelsen, at de enkelte afdelinger og centre tager godt imod både inspektorbesøg og de uddannelseskoordinerende overlægers årlige afdelingsbesøg, og det er vores klare indtryk, at der bliver arbejdet systematisk og med stor viden og engagement inden for alle områder af den lægelige videreuddannelse.

Som hospitalsledelse er vi glade for samarbejdet med uddannelsesgiverne på de enkelte afdelinger og centre, input fra de yngre læger og ikke mindst de flotte resultater.

HE Midts strategi for forskning og uddannelse blev vedtaget i 2019, og det videre arbejde med strategien blev påbegyndt primo 2021 i fire Klinik, Uddannelses- og Forskningsfællesskaber (KUF). I alle fire grupper er lægelige videreuddannelse repræsenteret, hvorved der kontinuerligt er fokus på, at uddannelsesdelen tænkes ind på alle niveauer og i alle initiativer. For HE Midt er det vigtigt, at alle tre delelementer i KUF står stærkt men med en tydelig samhørighed.

Fokus på uddannelse er for os på HE Midt således af stor betydning. Det gælder i særlig grad for kvaliteten i behandlingen af patienterne, men også i høj grad for den daglige trivsel, rekruttering og fastholdelse. Når den yngre læge føler sig set og hørt i afdelingen, øges den psykologiske trykthed, og først der opnås den bedste læring.

Claus Brøckner Nielsen  
Lægefaglig Direktør

## 2 Forkortelser

- **HE Midt:** Hospitalsenhed Midt
- **HL:** Hospitalsledelsen
- **UKO:** Uddannelseskoordinerende Overlæge
- **UAO:** Uddannelsesansvarlig Overlæge
- **UKYL:** Uddannelseskoordinerende Yngre Læge
- **PKL:** Postgraduat Klinisk Lektor
- **FF:** Feedback Facilitator
- **HU:** Hoveduddannelse
- **I:** Introduktionsuddannelse
- **KBU:** Klinisk Basis Uddannelse
- **VUR:** Videreuddannelsesregion
- **DRRLV:** Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse
- **LVU:** Lægelig videreuddannelse
- **UPL:** Uddannelsesansvarlig prægraduat lektor

### 3 Organisering af den lægelige videreuddannelse på HE Midt

Lægelig videreuddannelse (postgraduat uddannelse) på HE Midt omfatter klinisk basisuddannelse (KBU), introduktionsuddannelse (I) og hoveduddannelse (HU).

Hospitalet har to uddannelseskoordinerende overlæger (UKO), hvis ansvarsområde bl.a. omfatter planlægning, koordinering, rådgivning og udvikling inden for lægelig videreuddannelse på hospitalsniveau. Efter at den ene stilling som UKO havde været vakant fra sommeren 2020, tiltrådte overlæge og ekstern lektor Michael Kjær Stensgaard Jacobsen fra Center for Planlagt Kirurgi stillingen efteråret 2021. Han deler dermed funktionen med overlæge og koordinerende lektor Anette Bagger Sørensen, Medicinsk Afdeling. På den enkelte afdeling eller center ledes den lægelige videreuddannelse af et uddannelsesteam, bestående af den uddannelsesansvarlige overlæge (UAO) og den uddannelseskoordinerende yngre læge (UKYL). På to af HE Midts afdelinger deles UAO funktionen imellem to overlæger, og flere afdelinger har også 2 UKYLER. Alle læger på en afdeling kan fungere som kliniske vejledere, og en stor del af lægerne vil også have funktion som hovedvejledere.

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

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.

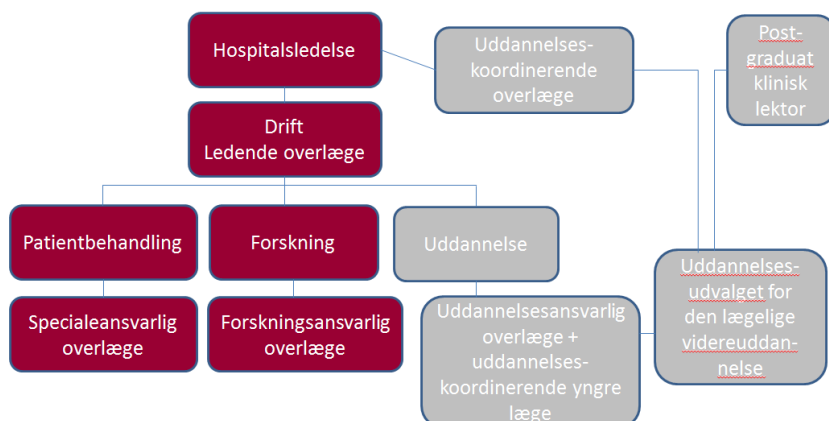
Alle uddannelseskoordinerende yngre læger, uddannelsesansvarlige overlæger, postgraduate lektorer (PKL) ansat på Hospitalsenheden Midt (pr. 1. januar 2022: Klinisk Fysiologi og Nuklearmedicin, Pædiatri, og Intern Medicin; Nefrologi) samt de uddannelseskoordinerende overlæger og hospitalets lægefaglige direktør er medlemmer af udvalget. Figur 1

UKYL netværksgruppe på HE Midt blev dannet i 2018. I netværksgruppen mødes alle afdelinger og centres uddannelseskoordinerende yngre læger fire gange årligt. Formålet med netværksgruppen er at styrke og udvikle UKYL arbejdet på tværs af afdelinger og centre og skabe et forum, hvor UKYLER mødes for at udveksle erfaringer og viden. Her genereres nye idéer og kommes med forslag til forbedring af den lægelige videreuddannelse på HE Midt.

Hjemmesiden for den lægelige videreuddannelse på HE Midt blev etableret i 2018 og udvikles og forbedres løbende. Her kan man bl.a. læse mere om organisering af den lægelige videreuddannelse på HE Midt. Hjemmesiden er tænkt som hjælp til alle, der på hospitalet beskæftiger sig med lægelig videreuddannelse, og man kan således orientere sig i forskellige emner inden for området. Der findes eksempelvis oplysninger om 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**



Alle afdelinger og centre har én af de to UKOer som primær kontaktperson. Figur 2.

**Figur 2. Fordeling af afdelinger og centre imellem de uddannelseskoordinerende overlæger**

Anette Bagger Sørensen	Michael Kjær Stensgaard Jacobsen
Akutfdelingen	Blodprøver og Biokemi
Fysiologi	Børn og Unge
Hammel Neurocenter	Center for Planlagt Kirurgi
Karkirurgi	Diagnostisk Center
Kirurgi	Operation og Intensiv
Kvindesygdomme og Fødsler	Patologi
Medicinsk afdeling og Hjertesygdomme	Røntgen og Skanning, Silkeborg
Neurologi	Røntgen og Skanning, Viborg
Ortopædkirurgi	

## 4 Lægelig videreuddannelse på HE Midt – aktiviteter, fokus områder og særlige initiativer 2021

### 4.1 Møder i Uddannelsesudvalget for den Lægelige Videreuddannelse på HE Midt

Igen i 2021 blev antallet af møder i uddannelsesudvalget reduceret væsentlig pga. COVID-19. Således blev der kun afholdt ét eftermiddagsmøde samt årsmødet, der for første gang blev afholdt i september måned.

#### Eftermiddagsmøde den 20. maj 2021

1. "Fra kaos til struktur"  
v. Charlotte Buchard Nørager, UAO. Mave- og Tarmkirurgi, AUH

Et meget inspirerende oplæg, hvor der blev fortalt om, hvilke ændringer der var sket på afdelingen i perioden fra en kritisk inspektorrapport til modtagelse af Sundhedsstyrelsens "Årets højdespringerpris 2020".

Af head liners, idéer og gode råd var blandt andet:

- Høj grad af struktur gør det nemt at lave uddannelse.
- Internat for uddannelsesteams kan varmt anbefales – her er der plads og tid til at få idéer og udvikle.
- Ledelsesopbakning er nødvendig. Ikke nødvendigvis mange fastsatte møder med LO, men mandat til at lede uddannelse på afdelingen er en forudsætning.
- Modtagelse af nye kolleger: alle nye uddannelseslæger får en opringning af UAO inden start på afdelingen.
- Der er af UKYL lavet en grønspættebog med al nyttig viden – stort og småt. Begge dele scores af høj værdi blandt uddannelseslægerne.
- Kompetenceopnåelse skal kunne foregå nemt i det daglige kliniske arbejde. Hvis det er klart og tydeligt, hvad der forventes af de kliniske vejledere, og de praktiske ting er bragt i orden, er det meget lettere at få det til at fungere.
- Mini-CEX foregår også ved sygeplejersker.

2. 3-timers møder 2020. Hvad tager vi med ind i 2021?  
v. UKYL

Alle tilstedeværende UKYLER gav en kort opdatering på 3-timers møderne. Både status på gennemførelse af initiativer fra 3-timers møderne i 2019 samt initiativer for 2020 blev gennemgået.

Tema for møderne i 2020 var:

*"Lægelig videreuddannelse på tværs af specialer og faggrupper"*

På mange afdelinger og centre var der fra uddannelseslægerne mange initiativer omhandlende yderligere samarbejde med andre afdelinger. På trods af COVID-19 var man mange steder allerede i fuld gang med at implementere initiativerne fra handleplanerne (se også afsnit 5.4).



# Årsmøde

Uddannelsesudvalget for lægelig videreuddannelse HE Midt

Torsdag den 9. september 2021 kl. 8.00-19.30

Golfhotellet (Salonen), Viborg

## PROGRAM

### FORMIDDAG: ARBEJDS- OG UDDANNELSESPLANLÆGNING

- 08.00 – 08.30 Ankomst. Kaffe og morgenbrød  
08.30 – 08.45 Velkomst v. uddannelseskoordinatorende overlæge  
08.45 – 10.00 Transfer v. Uddannelseskoordinatorende overlæge Anja Kirstein, Aalborg Universitetshospital  
10.00 – 10.20 Pause  
10.20 – 11.45 Arbejdstilrettelæggelse – hvilke muligheder har vi på HE Midt for optimering af den lægelige videreuddannelse på HE Midt gennem arbejdstilrettelæggelse?  
Oplæg v. UKO, UAO og skemalægger. Herefter gruppedrøftelser.  
11.45 – 12.30 Frokost

### EFTERMIDDAG: LÆRINGSKULTUR

- 12.30 – 14.00 Psykologisk tryghed – en drøftelse af psykologisk tryghed og hvordan vi kan øge den v. Signe Sandager Bjerre og Lars Riise Jensen. HR, HE Midt  
14.00 – 14.30 Walk-and-talk til Viborg Sygehus
- Resten af dagen deltager også lektorer og ledende overlæger fra alle HE Midts afdelinger og centre
- 14.30 – 15.00 Kaffe ved auditoriet, Viborg Sygehus  
15.00 – 16.30 Læringsglemsel v. Professor i psykologisk pædagogik Lene Tanggaard, Aalborg Universitet  
16.30 – 17.00 Retur til Golfhotellet  
17.00 – 18.00 Det videre arbejde med læringskultur inden for præ- og postgraduat lægeuddannelse på HE Midt. Oplæg ved uddannelseskoordinatorende overlæge herefter drøftelse og opsamling

### AFSLUTNING

- 18.00 – 18.15 Afslutning v. lægefaglig direktør og uddannelseskoordinatorende overlæge  
18.15 – 19.30 Middag

## Årsmøde den 9. september 2021

På årsmødet blev følgende emner således drøftet:

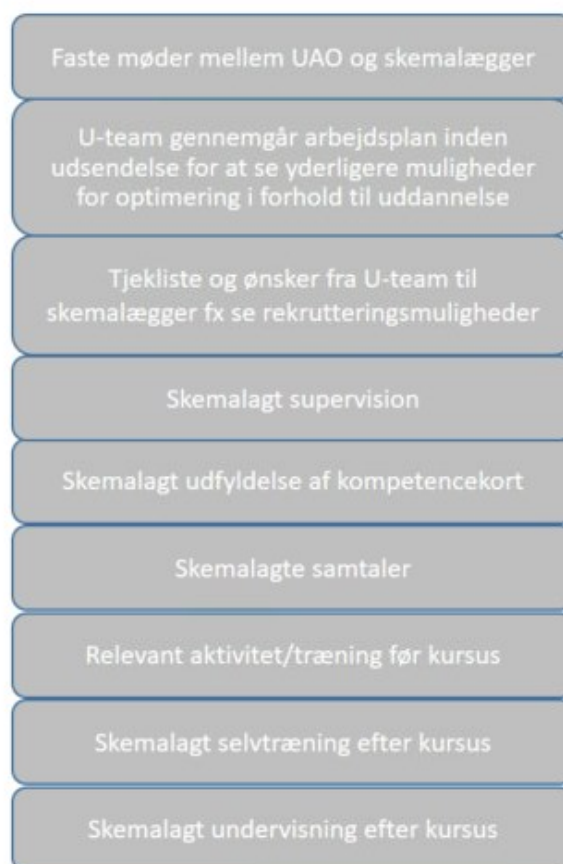
- Transfer
- Arbejdstilrettelæggelse
- Psykologisk tryghed
- Læring

Emnerne transfer og psykologisk tryghed er efter årsmødet berørt i flere sammenhænge inden for lægelige videreuddannelse, og de beskrives derfor selvstændigt under punkt 4.2 og 4.3.

#### *Arbejdstilrettelæggelse:*

UAO fra Neurologi, Ortopædkirurgi, Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme (her deltog også skemalægger) samt UKO fortalte om erfaringer i forhold til samarbejde med afdelingernes skemalæggere mhp. at optimere lægers uddannelse i daglig klinisk praksis gennem arbejdstilrettelæggelse.

Ved det efterfølgende gruppearbejde fremkom en lang række gode råd i forhold til at fremme lægers videreuddannelse gennem involvering og samarbejde med afdelingernes skemalæggere:



### Læring:

Under temaet "Læringsglemsel" holdt v. Professor i psykologisk pædagogik, Lene Tanggaard, Aalborg Universitet, et inspirerende oplæg, hvor også HE Midts lektorer og de ledende overlæger var inviteret.

På udfordrende vis opfordrede hun til i større grad at glemme målbeskrivelser, tjeklister og – kort, idet vi – efter hendes mening – lærer bedst, når vi ikke er bevidste om det.

*"Læringsglemsel er det magiske øjeblik, hvor vi glemmer, at vi er ved at lære og i stedet bliver engagerede i stoffet og i udforskningen af nye felter – læringsglemsel kan fx være den inspirerende samtale med kollegerne ved frokostbordet"*

I efterfølgende debat var der stor diskussionslyst, og her blev der bl.a. diskuteret, i hvor høj grad det, inden for lægers videreuddannelse, er muligt at efterkomme Lene Tanggaards opfordringer, når kompetencer i lægers videreuddannelse skal trænes og sikres.



## 4.2 Transfer

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

På årsmødet havde uddannelsesudvalget besøg af UKO Anja Kirstein fra Aalborg Universitetshospital, der har skrevet en masterafhandling vedrørende transfer. Hendes oplæg hjalp os til bedre at forstå begrebet, hvilke faktorer der styrker transfer (personlige faktorer, faktorer i undervisningen og anvendelseskonteksten) samt, at både forberedelse og hurtig anvendelse af det lærte har stor betydning i forhold til udbyttet af det lærte.

Flere studier peger på at effekten af selve kursusdeltagelse kun udgør 20%, hvor relevant forberedelse til kurset/undervisningen og efterfølgende hurtig anvendelse af det lærte hver udgør op til 40% af effekten.



På møderne i Uddannelsesudvalget for den lægelige videreuddannelse på HE Midt tænkes transfer også ind, når programmet for møderne planlægges, idet UKYL'er og UAO'er præsenteres for forskellige emner inden for medicinsk pædagogik, enten ved inviterede oplægsholdere eller ved uddannelseskoordinerende overlæger. Ved møderne drøftes disse og andre aktuelle emner inden for lægelig videreuddannelse mhp. at klæde afdelingernes uddannelsessteams på til at videreformidle i egen afdeling. Inden for udvalgte emner har der været udsendt relevant materiale forud for møderne.

Mødedeltagelse er derfor en forudsætning for videreformidling i egen afdeling af disse uddannelsesrelevante emne og derfor en faktor, der på HE Midt lægges stor vægt på.

Fremmødet i 2021 til de to afholdte møder fordeler sig således:

	UKYL	UAO	PKL
Eftermiddagsmøde 20. maj	72%	67%	67%
Årsmøde 9. september	71%	88%	67%

Gennem de sidste tre år har mødedeltagelsen til eftermiddagsmøderne været stabil omkring 70% for både de uddannelseskoordinerende yngre læger og de uddannelsesansvarlige overlæger. For sidstnævnte gruppe ses også en meget høj og flot deltagelse til årsmødet. Overordnet vurderes fremmødet tilfredsstillende, da både vagtarbejde, obligatoriske kurser og ferieafholdelse oftest er årsag til fravær.

De sidste to år er de uddannelsesansvarlige overlæger i december måned blevet bedt om at indsende oplysninger inden for udvalgte områder vedrørende lægelig videreuddannelse. I år var der bl.a. to spørgsmål omhandlende transfer:

- Har I etableret en struktur for at øge transfer for uddannelseslægerne i forhold til anvendelse af opnået viden og færdigheder fra fx. kursusdeltagelse?

På de 17 uddannelsesgivende afdelinger fordelte svarende sig således:

Ja	Nej	På vej med tiltag
8 (47%)	6 (35)	3 (18%)

For de afdelinger, der pr. december 2021 havde etableret tiltag til at styrke transfer for uddannelseslægerne, var der tale om planlagt undervisning umiddelbart efter kursusdeltagelse, men også forsøg på relevante operationer efter kurser med færdighed- og simulationstræning blev nævnt.

Det er velkendt, at hoveduddannelseslæger ved skift imellem de afdelinger, der indgår i deres uddannelsesforløb, bruger de første uger til måneder med at finde sig til rette og lære den nye afdeling at kende. For hurtigere at bringe det allerede lærte i spil og ikke miste tillærte kompetencer, er der inden for mange speciale etableret "overdragelsessamtaler" imellem afgivende og modtagende afdeling, hvor hovedvejlederne og/eller UAO og evt. også uddannelseslægen deltager.

De uddannelsesansvarlige overlæger blev derfor også stillet følgende spørgsmål:

- Har I etableret struktur for overdragelsessamtaler imellem afdelinger, der afgiver og modtager HU-læger?

Ja	Nej	Delvis
9 (53%)	5 (29%)	3 (18%)

Det videre arbejde med at aftale overdragelsessamtaler foregår i de specialespecifikke uddannelsesudvalg, hvor de uddannelsesansvarlige overlæger deltager sammen med PKL og de øvrige uddannelsesansvarlige overlæger i specialet inden for VUR-Nord.

#### 4.3 Psykologisk tryghed

Et gennemgående tema for arbejdet i Lægelig Videreuddannelse i 2021 har været psykologisk tryghed, men allerede i efteråret 2020 blev der taget hul på dette emne med et oplæg ved UKO.

I december 2020 blev alle HE Midts uddannelsesansvarlige overlæger også spurgt ind til, hvorvidt de vurderede, at der på afdelingen eller i centret var psykologisk tryghed (med svarmulighederne ja/nej). 11 afdelinger svarede på spørgsmålet (besvarelsesprocent på 73), og alle vurderede, at der på egen afdelingen var psykologisk tryghed.

Emnet blevet igen taget op i forbindelse med årsmøde i LVU den 9. september, hvor Signe Sandager Bjerre og Lars Riise Jensen, begge fra HR Uddannelse, bidrog med et inspirerende oplæg vedrørende psykologisk tryghed – bl.a. andet blev der refereret til litteratur af Amy Edmondson, og herefter blev der arbejdet i grupper og lagt planer for det videre arbejdet med emnet hjemme i egen afdeling. Senere på dagen blev HE Midts ledende overlæger præsenteret for deltagernes planer, hvilket gav anledning til flere spændende drøftelser af emnet.

Fra Signes oplæg:

Hvad er psykologisk tryghed:

“Troen på, at vi ikke vil blive straffet eller ydmyget, hvis vi taler om fejl, tvivl, spørgsmål, problemer eller ideer”

- og hvad er det ikke?



## Hvad er psykologisk tryghed ikke?

Hvad er psykologisk tryghed?	Hvad er psykologisk tryghed ikke?
<ul style="list-style-type: none"><li>• Åbenhed</li><li>• Produktive overensstemmelser</li><li>• Fri udveksling af ideer</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• At være venlig</li><li>• Ubetinget støtte</li><li>• Rygklapperi</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Psykologisk tryghed handler ikke om personlighedstræk, men om arbejdsklima</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Et personlighedstræk (ekstroversion)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Opleves på gruppeniveau</li><li>• Er en tidsmæssig øjeblikkelig oplevelse</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Et andet ord for tillid (individer imellem)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Åbner op for et effektivt arbejdsmiljø</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Et “anything goes” miljø, hvor der ikke bliver stillet krav</li></ul>

16 - www.regionmidtjylland.dk

### Vurdering af psykologisk tryghed på HE Midt

For at belyse yderligere, hvordan det står til med den psykologiske tryghed på HE Midts afdelinger og centre, er ovenstående spørgsmål til de uddannelsesansvarlige overlæger i december 2020 suppleret med en mindre spørgeskemaundersøgelse til UKYLER i august 2021, alle UAOer i december 2021 og data fra Evaluer.dk for 2021 for udvalgte spørgsmål.



## UKYL – september 2021 **11 ud af 14 afdelinger (79%)**

	Enig	Overvejende enig	Ved ikke	Overvejende uenig	Uenig
Vi har et trygt lærings- og uddannelsesmiljø i afdelingen	8	3			
Vi er gode til at give og modtage feedback, uden at det opleves som kritik	2	8			1
Vi efterspørger andres meninger, observationer, synspunkter og nye idéer	6	4		1	
Hos os taler vi om fejl og uhensigtsmæssigheder samt viser sårbarhed og tvivl	4	5		1	1
Vi er gode til at samarbejde på kryds og tværs af faggrupper og afdelinger	6	5			

regionmidtjylland.dk

## UAO – december 2021 17 ud af 17 afdelinger (100%)

	Enig	Overvejende enig	Ved ikke	Overvejende uenig	Uenig
Vi har et trykt lærings- og uddannelsesmiljø i afdelingen	15	2			
Vi er gode til at give og modtage feedback, uden at det opleves som kritik	13	3	1		
Vi efterspørger andres meninger, observationer, synspunkter og nye idéer	13	4			
Hos os taler vi om fejl og uhensigtsmæssigheder samt viser sårbarhed og tvivl	12	5			
Vi er gode til at samarbejde på kryds og tværs af faggrupper og afdelinger	13	4			

regionmidtjylland.dk

Ud fra ovenstående besvarelser ses, at de uddannelsesansvarlige overlæger generelt set vurderer, at den psykologiske tryghed er højere end de uddannelseskoordinerende yngre læger, hvilket skaber grobund for yderligere drøftelser og indsatser på HE Midts afdelinger og centre. Det vil være et mål, at alle uddannelseslæger oplever psykologisk tryghed, der er forudsætning for trivsel og gode læringsmiljøer.

Fra Evaluer.dk kan nedenstående fire spørgsmål hjælpe med til at belyse, hvordan den psykologiske tryghed opleves af hospitalsenhedens uddannelseslæger:

Spørgsmål 21: Jeg har oplevet, at der er en gensidig respektfuld omgangstone på uddannelsesstedet.

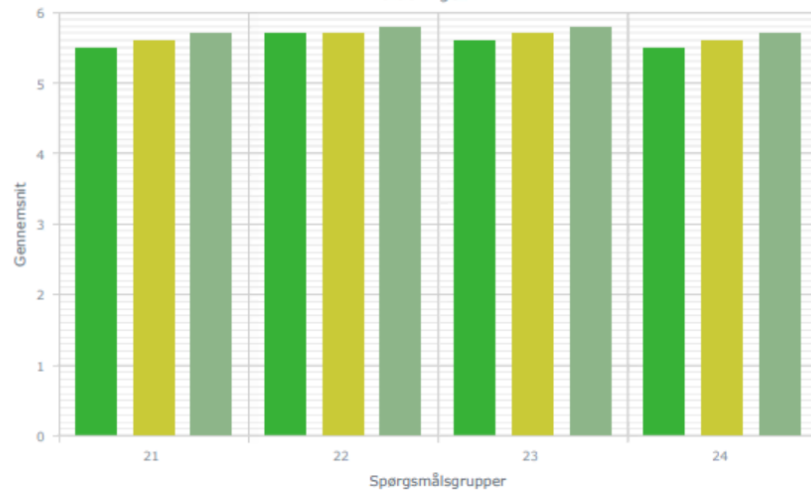
Spørgsmål 22: Jeg har været tryk ved at stille spørgsmål til kollegaer.

Spørgsmål 23: Jeg har kunnet diskutere svære problemstillinger med mine kollegaer.

Spørgsmål 24: Jeg har oplevet, at jeg har arbejdet som del af et arbejdsfællesskab.

I tabel 1 ses alle uddannelseslægers evaluering af de fire spørgsmål i årene 2017, 2019 og 2021. Der bemærkes glædeligvis en fortsat opadgående kurve, og kigger man ind i de enkelte afdelingers evalueringer for de fire spørgsmål, er det kun tre afdelinger, der på et tidspunkt de tre pågældende år har haft en score på under 5, og ingen har haft score på under 4.

**Tabel 1. Oplevelse af psykologisk tryghed ved hjælp af Evaluer.dk**



**Forklaring**

Farve	Gruppenavn	Periode	Lægens speciale	Afdelings speciale	Stillingstype	Antal
Grøn	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2017	Alle	Alle	Alle	206/207
Gulgrøn	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2019	Alle	Alle	Alle	209/209
Lysgrøn	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2021	Alle	Alle	Alle	217/225

Også flere spørgsmål i 360 graders feedback kan give fingerpeg vedr. den psykologiske tryghed på afdelingerne. Det drejer sig om de spørgsmål, der omhandler:

- Feedback
- Søge hjælp
- Sige sin mening
- 

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

#### 4.4 Samarbejde på tværs

På 3-timers mødet i 2020 var det overordnede tema, som også beskrives under punkt 5.4, "Lægelig videreuddannelse på tværs af specialer og faggrupper", hvor afdelingerne efterfølgende besluttede at arbejde videre med i alt 82 initiativer. 53 af initiativerne (65%) omhandlede det overordnede tema.

Fra handleplanerne ses, at flere initiativer var fælles for afdelingerne, bl.a.

- Undervisning af og fra andre afdelinger
- Undervisning af og fra andre faggrupper
- Sociale og faglige arrangementer på tværs af afdelinger og faggrupper
- Uddannelsesdage for KBU læger på andre afdelinger i forhold til karrierevalg
- Fælles konferencer på tværs af hospitaler



I december 2021 blev de uddannelsesansvarlige overlæger også adspurgt vedr. "Samarbejde på tværs: (fx. undervisning, konferencer, teamtræning, simulation, dyader)"  
 Deres besvarelser ses herunder.

<p>Andre faggrupper: Har I etableret samarbejde på tværs af faggrupper?</p> <p>Hvis ja, hvilke?</p>	<p>Medicinstuderende (ikke relevant for alle afdelinger/centre): Er der i afdelingen etableret samarbejde med UPL (uddannelsesansvarlig prægraduat lektor) vedr. uddannelse?</p> <p>Hvis ja, på hvilke områder?</p>	<p>Andre afdelinger: Er der samarbejde med andre afdelinger på HE Midt om den lægelige videreuddannelse?</p> <p>Hvis ja, med hvem og på hvilke områder?</p>
<p>Nej: tre afdelinger            Ja: 14 afdelinger (82%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sonografer, radiografer</li> <li>• Sygeplejersker</li> <li>• Bioanalytikere</li> <li>• Biokemikere</li> <li>• Fysikere</li> <li>• Fys. og ergo</li> <li>• Jordmødre</li> <li>• Akutlæger</li> <li>• Flere forskellige faggrupper ved teamtræning og simulation</li> </ul>	<p>Ikke relevant: 5 afdelinger            Nej: tre afdelinger            Ja: 9 afdelinger (53%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• UAO er også UPL</li> <li>• UPL er med til møder i U-team</li> <li>• YL indgår i undervisning af studerende</li> <li>• Fælles undervisning af YL og studerende</li> <li>• Fælles supervision og feedback</li> </ul>	<p>Nej: 7 afdelinger            Ja: 10 afdelinger (59%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kardiologi</li> <li>• Psykiatri</li> <li>• Fysiologi</li> <li>• Medicinske afd. imellem</li> <li>• Akutafdelingen</li> <li>• Neurologi</li> <li>• CPK og Ortopædkirurgi</li> <li>• Røntgen og Skanning - Viborg og Silkeborg</li> </ul>

Ud fra ovenstående ses, at langt hovedparten af alle uddannelsesgivende afdelinger har etableret samarbejde på tværs af faggrupper, og også samarbejdet med de hospitalsenhedens UPLer synes i høj grad at være etableret. Da vi ikke har tidligere oplysninger om samarbejde på tværs, kan det ikke vurderes, om der er sket ændringer heri, hvilket evt. kunne tilskrives det øgede fokus, som 3-timers møderne i 2020 kunne have medført. LVU vil også i 2022 have en opmærksomhed på nye tiltag, der fremadrettet vil styrke og kvalificere samarbejdet på tværs af faggrupper og afdelinger.

#### 4.5 COVID-19

Også en stor del af 2021 blev præget af COVID-19, og den læglige videreuddannelse blev igen udfordret af stærkt reducerede møde-, undervisnings- og konferenceaktiviteter. Også reduktion i den elektive kirurgi og den ambulante aktivitet betød, at afdelingerne måtte tænke i alternative løsninger således, at uddannelseslægerne kunne opnå planlagte kompetencer til rette tid.

UAOernes vurdering af COVID-19 betydning for den læglige videreuddannelse i 2021 ses herunder:

Er der uddannelsesforløb, der er forlænget pga. COVID-19?	Nævn eventuelle områder, hvor den lægelige videreuddannelse i afdelingen har været påvirket af COVID-19 situationen i 2021
<p>Nej: 16 afdelinger  Ja: 1 afdeling – et forløb måtte forlænges</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestemte patientgrupper manglede</li> <li>• Aflysning af journal club</li> <li>• Teamtræning reduceret/aflyst</li> <li>• Aflysning af undervisning og konferencer</li> <li>• Begrænset antal operationer og procedurer</li> <li>• Aflysning af møder – bl.a. til invers feedback</li> <li>• Mindre grad af direkte supervision</li> </ul> <p>For 5 afdelinger var der ingen områder inden for den lægelige videreuddannelse, der blev berørt af COVID-19.</p>

Uddannelseslægenes samlede vurdering af COVID-19s betydning for deres uddannelse ses formentlig bedst ud fra Evaluer.dk.

Som beskrevet senere (afsnit 5.1) omfatter gruppe 2, 3 og 5 spørgsmål, der indirekte kan fortælle noget herom.

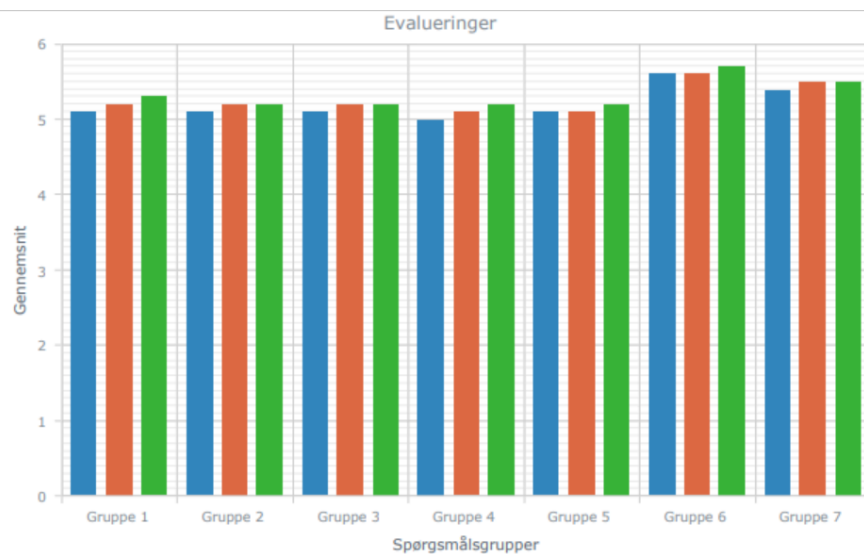
- gruppe 2 spørgsmål omhandler uddannelsesvejledning
- gruppe 3 spørgsmål omhandler daglig vejledning
- gruppe 5 spørgsmål omhandler konferencer og undervisning

I tabel 2 er vist udtræk fra Evaluer.dk for årene 2019, altså umiddelbart inden pandemien, og 2020 og 2021, hvor begge år har været præget af ændringer på mange af hospitalets afdelinger netop pga. COVID-19.

På hospitalsniveau ser det ud til at uddannelseslægerne vurderer disse områder uændret højt i 2020 og 2021, eller endda med højere score end i 2019, hvilket formentlig er afdelingernes store indsats for at prioritere yngre lægers uddannelse højt under de ændrede rammer. Således ved vi, at man på de fleste afdelinger arbejdede intenst på, at uddannelseslægerne blev prioriteret til de tilbageværende operationer og de reducerede ambulante aktiviteter for derigennem at fortsætte deres kompetenceudvikling.

For enkelte afdelinger er der dog en tydelig nedgang i score på de tre nævnte områder for både 2020 og 2021. En opmærksomhed har været herpå, og drøftelser af løsningsforslag i forhold til de forskellige udfordringer har været på dagsordenen ved de årlige status- og udviklingsbesøg primo 2022. LVU vil have en opmærksomhed på, at netop disse afdelingers uddannelseslæger atter vurderer områderne tilfredsstillende med en score på 5 eller derover i Evaluer.dk.

**Tabel 2. Oplevelse af COVID-19s betydning for lægeligvidereuddannelse ud fra Evaluer.dk**



**Forklaring**

Farve	Gruppenavn	Periode	Lægens speciale	Afdelings speciale	Stillingstype	Antal
Blue	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2019	Alle	Alle	Alle	209/209
Orange	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2020	Alle	Alle	Alle	189/189
Green	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2021	Alle	Alle	Alle	217/225

## 4.6 Særlige uddannelsesinitiativer – afdelinger og centre fortæller

### Invers feedback efter "søjleophold"

#### Patologi

Invers feedback efter organsøjleophold, "søjlefeedback", blev indført i 2021. Efter endt ophold på søjlen, svarer uddannelseslægen på 7 spørgsmål i et skema, mhp. om der er noget vi bør gøre anderledes. Disse vedrører introduktion, supervision, mængde og type af præparater og egen progression. Der afholdes en kort samtale mellem uddannelseslægen og en fast speciallæge på søjlen, hvor skemaet vurderes i forhold til lægens uddannelsesplan for den pågældende søjle, samt den overordnede uddannelsesplan for det år de er på afdelingen. Det bliver således en kombineret vurdering af hvordan det er gået for uddannelseslægen på søjlen, men også en vurdering af hvad speciallægerne på søjlen gør godt, og hvad der kan gøres bedre. Efter samtalen sendes skemaet til de andre speciallæger på søjlen samt UAO.

### Nudging – med fokus på uddannelse

#### Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme

Vi kender det allesammen godt...

Vi vil så gerne, men så kommer den komplicerede patient/travlheden/hverdagen og sparker os bagi.

En gang i mellem skal der bare et lille prik på skulderen til, og så kommer man i tanke om, hvad der var, man så gerne ville.

I Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme giver vi nu det lille "prik på skulderen" - eller "nudger", om man vil....

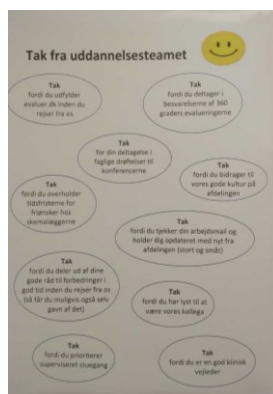
Fra 1. april vil de læger, der møder op i medicinsk konference blive mødt af motiverende skilte med forskellige anerkendelser:

Tak, fordi du udfylder evalur.dk, inden du rejser fra os...

Tak, fordi du prioriterer superviseret stuegang...

Tak, fordi du deltager i faglige drøftelser til konferencerne... etc.

Vi glæder os til at se effekten – om ikke andet giver det nok anledning til lidt snak 😊



## Vejlederfora

### Diagnostisk Center

Omkring vejleder forum har vi 4 grupper. Speciallæger 4 gange om året, 4 gange om året mellemvagter (intro, AP samt tidlige HU læger), 4 gange om året bagvagt (sene HU læger) og 4 gange om året forvagter.

**Speciallæge:** Her diskuteres overvejende HU læger mht. progressionen i deres udvikling. Skal der ydes en særlig indsats, eller følges uddannelsesplanen korrekt. Desuden vurderes det, hvornår HU lægen er klar til at rykke op til BV funktionen. Der diskuteres også, hvordan HU lægerne fungerer i afdelingen herunder evt. problemer og løsning herpå. Desuden diskuteres evt. problemer med KBU, intro og AP læger. Det munder som regel ud i en plan/ handlings plan. Denne feedback overleveres af vejleder eller UAO. Ved problemer af en vis karakter overleveres feedbacken af UAO.

**Mellemvagter:** Vi taler om udfordringer i vejledning samt oplevede problemer med KBU læger. Samtalen skal gerne give redskaber til at MV selv finder en løsning særlig mht. vejledning af læger på laverer uddannelses trin. Desuden diskuteres øvrige problemer samt ting, som fungerer godt. Feedback af almen karakter fra speciallæge gruppen videregives.

**Bagvagter:** Her taler vi om organisatoriske problemer samt vejledning af KBU, intro samt tidlige HU læger. Igen prøver vi at motivere til egen problem løsning. Da BV er på højere niveau, bruges der tid på at tale logistik og organisation, da det ofte fylder for dem. Feedback af almen karakter fra speciallæge gruppen videregives.

**Forvagter:** Vi berører transformation, hvordan det kan være en udfordring at identificere sig selv i rollen som læge med det ansvar, det indebærer. Vi kommer ind på, hvordan det fungerer med vejledersamtaler, superviseret stuegang, livesupervision i vagten og eventuelle udfordringer i hverdagen. Desuden taler vi om, hvordan de forskellige bagvagter/mellemvagter håndterer vagt + supervisor funktion mhp., at de kan få feedback fra UAO.

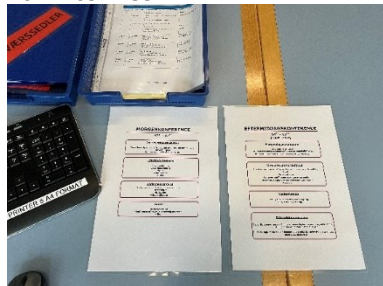
## Morgenkonference med dagsorden

### Operation og Intensiv

I anæstesen har vi gjort et lille tiltag, med stor daglig effekt, for at gøre fokus på uddannelse nemt og umiddelbart tilgængeligt.

Vi har indført en fast (nedskrevet og lamineret, liggende på konferencebordet) dagsorden for vores morgenkonferencer. Som en del af den faste dagsorden spørges hver morgen, om der er nogen, der har et uddannelsesfokus og/eller -behov på dagen. Det kan være kompetencekort, supervision, særlige procedurer mm.

Ved dette punkt har både uddannelseslæger, men også speciallæger, mulighed for at byde ind med eventuelle ønsker. Det er samtidig en mulighed for, at interessante procedurer/cases på dagens program, som uddannelsessøgende/interesserede kunne have gavn af at være med til, kan nævnes.



## Yngre læger superviserer lægestuderende og sygeplejestuderende, når disse går fælles stuegang

### *Børn og Unge*

Interprofessionel læring og samarbejde – også forkortet IPLS – er, når to studerende med forskellig uddannelsesmæssig baggrund lærer med hinanden, fra hinanden og om hinanden. Formålet er at forbedre det tværfaglige samarbejde med patienten i centrum.

I Børn og Unge er der sat fokus på IPLS, og det er blevet en del af læringsmiljøet i afdelingen. Det har medført, at medicinstuderende og sygeplejestuderende er begyndt at gå fælles stuegang. Ved forstuegang tildeles de studerende 1-2 patienter, som de går daglig stuegang hos. Patienterne har enkle problemstillinger, som de studerende skal arbejde med. De superviseres af en erfaren sygeplejerske og en uddannelseslæge, der herved trænes i at give supervision og feedback.

### **IPLS øger forståelsen for roller og arbejdsopgaver**

De foreløbige erfaringer med den fælles stuegang viser, at arbejde med en anden studerende øger forståelsen for deres roller og arbejdsopgaver. Nogle studerende har endda sagt, at de har fået mere selvtillid og udbytte af klinikopholdet ved at have gået fælles stuegang med en anden studerende.

IPLS på Børn og Unge er iværksat i samklang med den nye studieordning på Health, Aarhus Universitet. IPLS bidrager blandt andet til at gøre de medicinstuderende klar til deres kliniske basis uddannelse (KBU). Børn og Unge har løbende tilknyttet 8-10 medicinstuderende i 4 ugers forløb. Det er medicinstuderende fra 3. semester på kandidatuddannelsen, som faciliterer IPLS som en del af deres selvtilrettelagte klinikforløb på 8 uger.

## 5 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 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:

- Evaluer.dk
- Inspektorrapport

Resultater herfra gennemgås og drøftes ved besøg på afdelinger og centre til de årlige status- og udviklingsmøder (1. kvartal), men også gennemførelse af 360 graders feedback, resultater for gennemførelse af initiativer fra 3-timers møder og status på faculty development (uddannelse af uddannere) kan give et indtryk af, hvorledes det står til på de uddannelsesgivende afdelinger og centre og hvilket engagement, der lægges på området. Også disse områder evalueres og drøftes således også ved status- og udviklingsmøderne og i Uddannelsesudvalget for den Lægelige Videreuddannelse, hvorfor der også er valgt at præsentere data herfra.

### 5.1 Evaluer.dk

Evaluer.dk er regionernes hjemmeside for elektronisk evaluering af uddannelsesstederne i speciallægeuddannelsen. Evalueringerne foretages af yngre læger under uddannelse og har til formål at styrke og udvikle den lægelige videreuddannelse.

Alle yngre læger skal evaluere uddannelsesopholdet ved afslutning af deres ansættelse i uddannelsesstillinger. Resultaterne er offentligt tilgængelige i anonymiseret form. Uddannelseslægerne evaluerer uddannelsesstedet ved i alt 26 spørgsmål fordelt på følgende 7 kategorier:

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.
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.
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.
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.
5. Konferencer/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.
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.
7. Øvrige
- Samlet set har uddannelsesstedets indsats været tilfredsstillende.
  - Mit samlede uddannelsesmæssige udbytte har været tilfredsstillende.

Af 231 uddannelsesforløb på HE Midt i 2021 blev 216 evalueret svarende til 94%, hvilket er en anelse højere end i 2021, hvor 93% af forløbene blev evalueret. De manglende evalueringer,



der fordelte sig på mange forskellige afdelinger, synes at have flere årsager, bl.a. enkelte ændrede uddannelsesforløb pga. COVID-19 samt afbrudte forløb pga. skift i speciale.

Afdelingernes UAOer har vedvarende fokus på at få alle uddannelseslæger til at evaluere afdelingen/centret, inden deres ansættelse stopper, og flere afdelinger når op på 100% besvarelser. 2022 vil være det sidste år med systemet Evaluer.dk, da der aktuelt arbejdes med en fælles erstatning for Evaluer.dk og Logbog.net. Det nye system vil få navnet Uddannelseslæge.dk.

Tabel 3 viser, hvordan afdelingerne på HE Midt blev evalueret af uddannelseslægerne i 2021 inden for de 7 overordnede kategorier. Tallene i parentes angiver score for henholdsvis 2020 og 2019.

**Tabel 3. Uddannelseslægenes evaluering af afdelinger/specialer**

Afdeling/Specialer	Antal svar	Svar %	Introduktion	Uddannelses-vejledning	Daglig vejledning	Arbejds-tilrettelæggelse	Konference/Undervisning	Arbejds-klima	Øvrige
Akutfdelingen	31/34	91	5,0 (4,5; 4,2)	5,1 (4,6; 4,3)	5,2 (4,4; 4,3)	5,2 (4,2; 4,2)	5,3 (4,6; 4,5)	5,8 (5,2; 5,3)	5,4 (4,6; 4,7)
Blodprøver og biokemi*	-	-	- (4,8; -)	- (4,7; -)	- (4,8; -)	- (5,0; -)	- (4,8; -)	- (4,9; -)	- (5,0; -)
Børn og Unge	14/18	78	5,3 (5,3; 5,2)	5,3 (5,3; 5,2)	5,2 (5,1; 5,1)	5,2 (5,0; 4,9)	5,4 (5,4; 5,4)	6,0 (5,8; 5,6)	5,7 (5,5; 5,6)
CPK ortopædkirurgi	3/3	100	5,8 (5,6; 5,5)	5,7 (5,6; 5,5)	5,6 (5,5; 5,2)	5,7 (5,7; 5,5)	4,7 (5,4; 5,0)	5,8 (5,8; 5,6)	5,7 (5,8; 5,8)
Diagnostisk Center Medicinsk	41/44	93	5,5 (5,5; 5,6)	5,4 (5,4; 5,5)	5,4 (5,4; 5,5)	5,4 (5,4; 5,6)	5,3 (5,2; 5,5)	5,8 (5,8; 5,8)	5,7 (5,7; 5,7)
Fysiologi*	< 3	100	6,0 (5,7; 5,7)	6,0 (5,4; 5,8)	6,0 (4,9; 5,6)	6,0 (5,5; 5,8)	5,7 (5,7; 5,5)	6,0 (5,9; 6,0)	6,0 (5,5; 6,0)
Karkirurgi*	< 3	100	4,0 (5,0; 4,8)	4,2 (4,9; 4,7)	4,8 (5,1; 5)	5,0 (4,9; 4,6)	6,0 (5,1; 4,6)	5,8 (5,2; 5,4)	5,0 (5,2; 5,4)
Kirurgi	10/11	91	5,1 (5,3; 5,4)	5,0 (5,3; 5,2)	5,0 (4,9; 5,1)	4,9 (5,4; 5,2)	4,8 (4,7; 5,1)	5,7 (5,5; 5,8)	5,4 (5,5; 5,7)
Kvindesygdomme og Fødsler	16/17	94	5,0 (5,3; 5,3)	4,9 (5,3; 5,2)	5,1 (5,3; 5,4)	5,2 (5,3; 5,3)	5,2 (5,2; 5,1)	5,8 (5,7; 5,8)	5,5 (5,7; 5,6)
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	47/47	100	5,2 (5,4; 5,3)	5,2 (5,4; 5,4)	5,1 (5,4; 5,2)	5,0 (5,3; 4,9)	5,0 (5,3; 5,3)	5,7 (5,8; 5,7)	5,5 (5,7; 5,5)
Neurologi	12/12	100	5,5 (5,2; 5,6)	5,5 (5,2; 5,5)	5,4 (5,1; 5,3)	5,3 (5,0; 5,4)	5,5 (5,5; 5,4)	5,7 (5,2; 5,9)	5,7 (5,5; 5,6)
Operation og Intensiv	10/11	91	5,6 (5,3; 5,6)	5,6 (5,2; 5,6)	5,4 (5,4; 5,4)	5,2 (5,4; 5,4)	5,3 (4,7; 5,4)	5,5 (5,8; 5,8)	5,6 (5,5; 5,8)
Ortopædkirurgi	11/12	92	5,4 (4,6; 4,5)	5,4 (4,7; 4,5)	5,4 (4,8; 4,8)	5,4 (4,4; 4,2)	5,1 (4,9; 4,6)	5,8 (5,3; 5,2)	5,5 (5,0; 4,6)
Patologi	6/6	100	5,2 (5,8; 5,8)	4,9 (5,7; 5,8)	5,0 (5,4; 5,6)	5,4 (6,0; 6,0)	4,3 (5,2; 5,8)	5,3 (5,8; 5,9)	5,2 (6,0; 6,0)
Røntgen og Skanning, Silkeborg*	<3	100	5,2 (5,2; 6,0)	4,9 (5,2; 5,1)	4,6 (5,2; 5,0)	5,2 (5,1; 5,7)	5,0 (5,4; 5,5)	4,6 (5,3; 4,6)	5,0 (5,2; 5,2)
Røntgen og Skanning, Viborg	7/7	100	5,2 (5,7; 5,2)	5,4 (5,4; 5,4)	5,2 (5,3; 5,2)	5,2 (5,3; 5,5)	5,2 (5,1; 5,4)	5,6 (5,8; 5,8)	5,3 (5,8; 5,9)

	<b>Særdeles god</b>
	<b>Tilstrækkelig</b>
	<b>Utilstrækkelig</b>
	<b>Særdeles problematisk</b>

Oversigten dækker alle tre typer af uddannelsesforløb (KBU, introduktions- og hoveduddannelsesforløb) afsluttet på HE Midt 2021. Data er trukket 15. marts 2022.

Skalaen går fra 1-6. Farven indikerer hvor tilfredsstillende de overordnede emner er vurderet.

Meget tilfredsstillende: mørkegrøn (5,1-6)

Tilfredsstillende: grøn (4,1-5)

Behov for forbedringer: gul (2,1-4,0)

Uacceptabelt: rød (1-2)

\* efter afdelingen/centrets navn betyder, at antallet af evalueringer i 2021 var under 3, hvilket betyder mindre pålidelige data.

Alle afdelinger ligger igen i 2021 med en score på over fire (grøn), hvilket er tilfredsstillende.

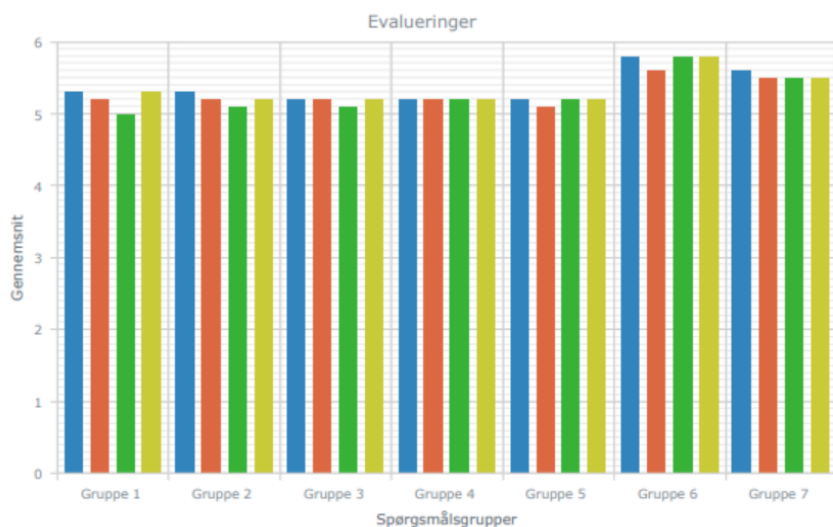
I øvrigt bemærkes:

- 6 afdelinger har haft fremgang indenfor 4 eller flere af de overordnede kategorier.
- I 2020 var der i kategorien konference/undervisning flere afdelinger med en lavere score sammenlignet med 2019, hvilket blev vurderet til at være relateret til aflysninger og ændringer i forbindelse med COVID-19. Det er glædeligt at se, at der i netop denne kategori atter er fremgang. Således er der i 7 afdelinger og centre en højere score i 2021.
- De fleste fald i score ses inden for uddannelsesvejledning og daglig vejledning, hvor 6 afdelinger/centre har lavere score i 2021 i hver af disse kategorier sammenlignet med 2020
- I 9 afdelinger og centre er der højere score for arbejdstilrettelæggelse sammenlignet med 2020
- 10 afdelinger og centre har højere eller samme score for arbejds-klima sammenlignet med 2020

- For afdelinger med få uddannelseslæger slår en enkelt kritisk/negativ evaluering meget stærkt igennem på afdelingens samlede score. Det sås tydeligt for Klinisk Biokemi i 2020 og i 2021 for Karkirurgi, Patologi og Røntgen og Skanning, Silkeborg. Afdelingerne er opmærksomme herpå og arbejder vedvarende på, at alle uddannelseslæger skal have det bedst mulige uddannelsesstilbud.

Inden for de tre uddannelsesforløb KBU, Introduktions- og Hoveduddannelse er der kun i mindre grad forskel på, hvordan den lægelige videreuddannelse evalueres på HE Midt (Tabel 4). Tidligere har især KBU-lægerne generelt givet en lavere score end de to andre grupper af uddannelseslæger. Siden 2018 har den samlede score fra KBU-lægerne dog været stigende (Tabel 5), og for 2021 ses nu en højere score for KBU-lægerne i 5 ud af de 7 overordnede kategorier sammenlignet med introduktions- og hoveduddannelseslægerne. Den målrettede indsats afdelinger med KBU-læger har gjort gennem de sidste 3-4 år for at hjælpe de yngste læger med at træde ind i hospitalsverdenen til en anden form for uddannelsen, end de har været vant til på universitetet, viser sig nu med tydelig effekt.

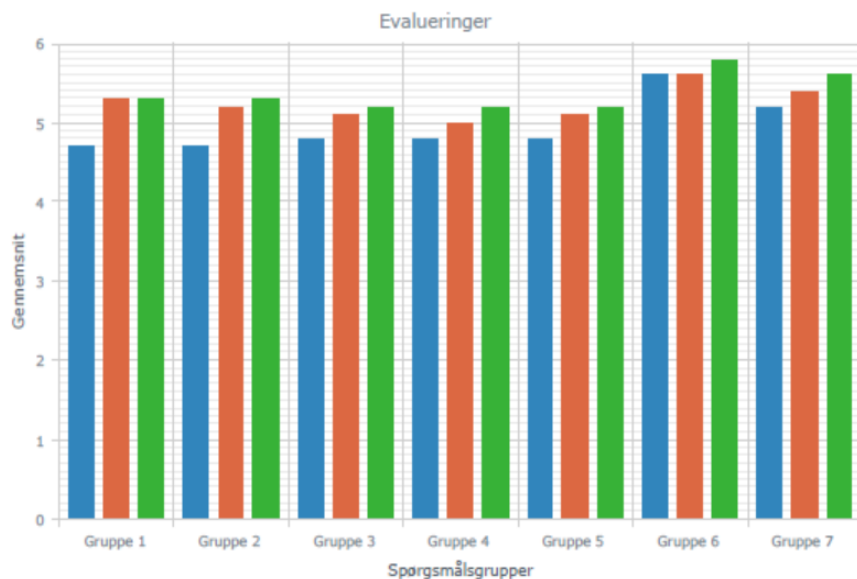
**Tabel 4. KBU-læger, I-læger og HU-lægers evaluering af deres uddannelse på HE Midt 2021**



**Forklaring**

Farve	Gruppenavn	Periode	Lægens speciale	Afdelings speciale	Stillingstype	Antal
Blue	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2021	Klinisk basisuddannelse	Alle	Klinisk basisuddannelse	45/47
Red	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2021	Alle	Alle	Introduktionsuddannelse	56/63
Green	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2021	Almen medicin	Alle	Hoveduddannelse	45/48
Yellow	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2021	Alle	Alle	Hoveduddannelse	115/121

**Tabel 5. Evaluering af klinisk basisuddannelse på HE Midt 2019-2021**



**Forklaring**

Farve	Gruppenavn	Periode	Lægens speciale	Afdelings speciale	Stillingstype	Antal
Blå	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2019	Klinisk basisuddannelse	Alle	Klinisk basisuddannelse	55/55
Orange	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2020	Klinisk basisuddannelse	Alle	Klinisk basisuddannelse	50/50
Grøn	RM: Hospitalsenhed Midt - Alle afdelinger	2021	Klinisk basisuddannelse	Alle	Klinisk basisuddannelse	45/47

Ved de årlige status- og udviklingsmøder i afdelingerne drøfter UKO evalueringerne med UAO, UKYL og afdelings- eller centerledelsen. Det er erfaringen, at afdelingerne/centrene tager evalueringerne alvorligt og ønsker at forbedre på områder, hvor det er muligt.

Inden for flere specialer er netop evalueringerne i Evaluer.dk en parameter, som uddannelseslæger undersøger og vægter, når de søger uddannelsesstillinger, og afdelingerne ser derfor også evalueringerne som vigtige i forhold til at kunne rekruttere til specialet. De uddannelsesansvarlige overlæger har mulighed for at se de enkelte evalueringer, hvortil der kan være knyttet kommentarer fra uddannelseslægerne med konkrete idéer og forslag til forbedringer af afdelingens lægelige videreuddannelse.

**5.2 Inspektorbesøg**

Inspektorordningen skal bidrage til kvalitetssikring og kvalitetsudvikling af den lægelige videreuddannelse 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.

Forud for besøget udarbejder afdelingen en selvevalueringsrapport, og efter besøget udarbejder inspektorerne en rapport med forslag til forbedringer. På HE Midt ser vi frem til inspektorbesøg, idet besøgene er en god mulighed for at gøre status på den lægelige videreuddannelse med en systematisk gennemgang på afdelingen, og efterfølgende iværksætte tiltag mhp. at gøre uddannelsen og uddannelsesmiljøet endnu bedre.

Hospitalsledelsen og en af de uddannelseskoordinerende overlæger deltager i inspektorbesøg på HE Midt og sikrer, sammen med afdelingen, 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>

COVID-19 i både 2020 og 2021 har på landplan betydet, at kun få inspektorbesøg har fundet sted i den periode, og således havde ingen afdelinger eller centre på HE Midt besøg i 2020 og kun to afdelinger fik besøg i 2021 - hhv. Operation og Intensiv samt Akutafdelingen.

De to afdelingers oplevelse af inspektorbesøgene kan læses nedenfor.

### Inspektorbesøg, 28. oktober 2021

#### – erfaringer fra Operation og Intensiv (v. UAO Nette Møller-Nielsen)

Afdelingen stod egentlig overfor rutinebesøg i 2020, men pga. en vis pandemi blev det udskudt og datoen endte derfor i oktober 2021. Her følger første læringspunkt; intet ved et inspektorbesøg kan planlægges i for god tid! Datoen blev fastlagt allerede før sommerferien, men med behørig afstand fra sommerferieafviklingen var slut til selve besøget skulle finde sted. Inden besøget skal der laves selvevalueringsrapport og helt afhængig af hvordan denne del håndteres kan det tage længere/kortere tid.

#### **Selvevalueringsrapport – mange veje til Rom**

I en travl og relativt vagtung afdeling er det svært at samle alle – og dernæst sikre en bred repræsentation, såfremt man indsamler mundtlige input til selvevalueringsrapporten ved et fællesmøde. Jeg valgte derfor en kombination – dvs. at udsende afkrydsningskemaet + SWOT-skemaet via mail til alle med mulighed for enten at returnere det pr. mail, eller mere anonymt printe det og aflevere i mit dueslag.

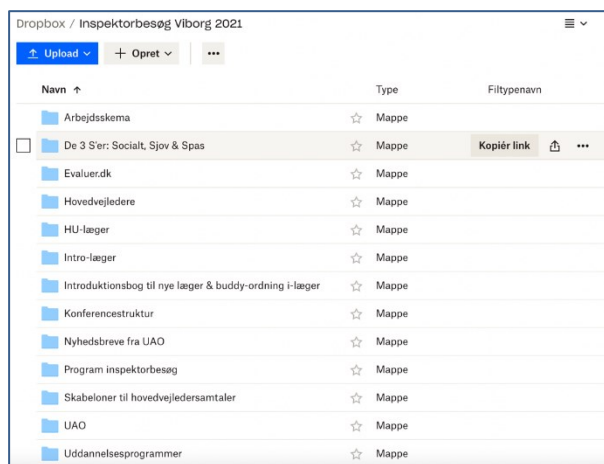
#### **Fælles lægemøde – med kage**

Inden det fælles lægemøde brugte jeg en del tid på at gennemlæse og samle de mange input og ved ren flertalsafgørelse lave et udkast til afkrydsning i selvevalueringskemaet. Alle input blev sammenskrevet og indført i SWOT-skemaet. På denne måde havde vi noget at tale ud fra til mødet, som blev afholdt som et fyraftensmøde af ca. 1 times varighed med tilhørende kage ☺

#### **Samling af dokumenter i skyen til inspektorerne**

Med til fortællingen om, at forberedelsen til et inspektorbesøg tager LANG tid hører indsamlingen af diverse dokumenter. Da jeg selv fungerer som inspektor, ved jeg hvor afgørende det er, at man som inspektor får de bedst mulige betingelser for at gennemføre et godt besøg – og heri hører kendskab til afdelingen. Information både om uddannelseslægerens introduktion, arbejdstilrettelæggelse, kompetencevurderinger mm – men også i lige så høj grad information om afdelingens arbejdsmiljø, daglige hverdag, struktur og rutiner.

Jeg oprettede derfor en dropbox til formålet – kan jo være en hvilken som helst dokumentlager-tjeneste – hvori UKYL og jeg uploadede diverse filer i undermapper, ex. "introlægers introduktion", "uddannelsesprogrammer", "vagtskemaer", "socialt". Inspektorerne var glade for denne løsning, som sikrer overskuelighed og hindrer diverse IT-problemer, når mail sendes med mange og store filer.



### **Program for dagen & alle mand på dæk!**

Officielt lægger inspektorerne programmet for dagen – men det er tilladt at være offensiv og komme med et udkast, som jeg gjorde. Oftest vil inspektorerne tale med uddannelseslægerne fra starten af dagen, men herefter er der lidt mere elastik til at planlægge samtaler med de forskellige parter alt efter hvad der fungerer bedst i afdelingen. Når programmet skal udformes er det en god idé at gøre det med skemalæggeren lige ved siden af og et carte blanche fra afdelingsledelsen i baghånden med henblik på at sikre nok personer på arbejde...!

Trods det, at vi var ekstra i dagtid, gav det alligevel visse udfordringer i løbet af dagen, at alle uddannelseslæger ex. skulle være til samtale den første 1,5 time af arbejdsdagen, som er det tidspunkt, hvor en anæstesiafdeling løber tingene i gang på OP og intensiv. Jeg havde sikret mig en administrationsdag, men endte alligevel i blåt og måtte møde lettere forsinket op til samtale med de to inspektorer kl. 10.30 med pletter på tøjet, som desværre ikke var kaffe! Tilfældigvis havde vi nemlig en rigtig travl dag med mange akutte opgaver – og vi kunne derfor med fordel godt have været et par stykker mere på arbejde. Inspektorbesøg er trods alt kun hver 4. år, så det er godt givet ud at have lidt ekstra hænder på arbejde, så programmet kan overholdes og alle har mulighed for at deltage i deres samtaler. Det har jeg noteret mig til næste gang!



### **Praktiske forhold – pauserum og inspektorslik**

Selve samtalerne afholdt vi i vores konferencerum af pædagogiske årsager, da vi også her har vores uddannelsestavler, dagens program for lægerne mm. Det kan dog være smart at etablere et rum tæt ved – ex. på et kontor, som andre ikke bruger den dag – hvor inspektorerne har et såkaldt "pauserum". Her kan stå lidt kolde sodavand, slik, frugt og give mulighed for at trække sig tilbage i de gerne lidt længere pauser på dagen, hvor inspektorerne skal skrive på deres fremlæggelse og samle indtryk fra dagen. Jeg indrettede mit kontor til formålet denne dag og det kom til at fungere godt.

### **...og så var det hele overstået...**

Besøget endte selvfølgelig med det obligatoriske fællesmøde, hvor jeg i forvejen havde opfordret alle til at deltage – vejledt af dårlig erfaring fra et inspektorbeføg jeg selv har været på, hvor kun UAO et par stykker sad tilbage, da inspektorerne skulle fremlægge. Godt hjulpet på vej af frisklavet kaffe – og inspektorbeføg-muffins – afrundede vi således i fælles flok dagens besøg og nød de pæne ord, som kom til os fra de 2 inspektorer. Når sådan en dag er ovre går man træt hjem som UAO, men for mit vedkommende også glad og taknemmelig for den kæmpe opbakning man får fra sin afdeling!

### **Inspektorrapporten**

Rapporten kom efter ca. 4 uger og kun små detaljer blev ændret i forhold til vores egen selvevaluering, som var overvejende meget tilfredsstillende. Vi hilser inspektorerne velkomne igen i 2025!

## Inspektorbesøg, 6. december 2021

### – erfaringer fra Akutafdelingen (v. konstitueret UAO, Hans Just Andersen)

For inspektorbesøget på Akutafdelingen var der tale om et opfølgende besøg efter seneste besøg i 2018. Aktuelle besøg har dog været udsat i flere omgange grundet Covid-19. Afdelingen havde besøg af 3 inspektorer, der udførte en grundig gennemgang af afdelingens uddannelse. Det resulterede i en rapport med 16 temaer, hvor afdelingen scorede "utilstrækkelig" i et tema (forskning), mens 10 temaer scorede "tilstrækkeligt" og 4 temaer scorede "særdeles god".

Samlet set er der sket en væsentlig forbedring af yngre lægers uddannelse på akutafdelingen i Viborg siden det forrige inspektorbesøg i 2018. Dette kan tilskrives en struktureret systematisk indsats fra afdelingens tidligere uddannelsesansvarlige overlæger, men også en gennemgående indsats fra speciallæger, uddannelsesteam, den lægefaglige og sygeplejefaglige ledelse samt ledelsessekretærer i kombination med en ledelse, der har været er lydhør over for forslag til ændringer og forbedringer. En del af forbedringen på afdelingen er også sket i kraft af bedre bemanning i speciallægegruppen. Inspektorerne vurderede, at akutafdelingen i Viborg er en afdeling med stor tryghed og trivsel for uddannelsessøgende læger. Der er et særdeles godt læringsmiljø, der er drevet af velvilje og ildsjæle på alle niveauer – fra UKYL til hospitalsledelse. På få år er normeringen kraftigt forbedret, og man har skabt en læringskultur med stærk kollegialitet og hjælpsomhed. Dette understreges af, at mange KBU-læger vender tilbage som introlæger, og at introlæger vender tilbage i uddannelsesstillinger.

I det følgende har vi valgt at fremhæve nogle af de positive tiltag i akutafdelingen, der blev bemærket af inspektorerne, og som har været med til at forbedre de yngre lægers uddannelse på afdelingen.

#### **Organisering på afdelingen**

Planlægningsmæssigt har den uddannelsesansvarlige overlæge god tid til sit arbejde med en ugentlig dag til administrativt arbejde. Der er desuden tilknyttet to ledelsessekretærer, som koordinerer arbejdet omkring ansættelser, velkomstmails, introduktion og andre uddannelsesrelaterede opgaver samt vagtplanlægning. Dette bevirker, at trivslen stiger, strukturen holdes, og lægerne generelt er tilfredse med vagtplanlægningen. Ligeledes er der mulighed for individuelle hensyn og ønsker i forhold til de funktioner, man bliver sat til.

#### **Undervisning**

Der er etableret gode undervisningstilbud på de fleste hverdage. Undervisningen varetages af afdelingens egne læger, men der er også faste aftaler med andre afdelinger f.eks. kardiologer og psykiatere. Undervisningen er placeret efter morgenkonferencen, så alle uddannelseslæger har mulighed for at deltage enten i starten eller slutningen af deres vagt.

#### **Supervision**

Der er etableret god mulighed for supervision på akutafdelingen, da speciallægerne er til stede hele døgnet, og da alle patienter skal være konfereret med speciallæge. Ingen uddannelseslæger arbejder således uden supervision. Strukturen er flad og speciallægerne sidder "skulder ved skulder" med uddannelseslægerne. Alle speciallæger er motiveret for supervision og faglig sparring. KBU-læger føler stor tryghed i arbejdet, da de altid er i team med mellemvagt og speciallæge. Man er ikke bange for at stille spørgsmål, og der er altid tid til at konferere en patient. Der er respekt for, at man er ny og bliver mødt med passende forventninger til ens faglige niveau. For at sætte fokus på supervision har UKYL fået indført en konkurrence om "Månedens supervisor". Dette har betydet større fokus og lyst til supervision



blandt uddannelsesgivende læger, men har også gjort uddannelseslægerne mere opsøgende og opmærksomme på uddannelsessituationer.

### **Opmærksomhedspunkter og iværksatte initiativer efter inspektorbesøget**

Inspektorbesøget har sat fokus på en række temaer, som vi som afdeling skal forbedre i de yngre lægers uddannelse. Samtidig har vi fået nogle gode forslag til implementering af ændringerne i afdelingen. For at forbedre undervisningen, foreslog inspektorerne, at der er et fast årshjul for undervisningsemnerne mhp. at sikre, at alle introlæger når igennem alle de overordnede akutemner.

Afdelingens UKYL har efterfølgende fulgt op på inspektorernes forslag og er ved at udarbejde et årshjul for undervisningen med faste medicinske emner, men også emner som uddannelse/karrierevejledning og sundhedsfremme. Når det gælder supervision, er der flere speciallæger, der ikke har været på vejlederkursus inden for de seneste 10 år. Selvom de er meget motiveret for supervision, kan de savne konkrete værktøjer til supervision og feedback. Der er derfor lagt en plan for at få



speciallægerne løbende på vejlederkursus. Der er desuden blevet planlagt systematisk kompetencevurdering af introlægerne og H-læger på afdelingen. Vi vil forsøge at bruge Mini-CEX for at sætte kompetencevurdering i system. Et væsentligt fokuspunkt i inspektor rapporten var et ønske fra intro- og H-læger om at få mere ansvar og ledelsesmæssig erfaring. Specifikt var der et ønske om at modtage patienter, der triagerer "orange" og "røde". Hidtil har det været speciallægen, der skulle se og modtage disse patienter først. Efter inspektorbesøget er der blevet sat mere fokus på, at intro- og hoveduddannelseslæger skal se de dårlige patienter som de første, så snart de har et vist kompetenceniveau. Der arbejdes desuden på en egentlig strukturændring i afdelingen, som betyder, at uddannelseslæger på et vist niveau skal styre eget team med indlæggelser og stuegang. Samtidig arbejdes der på, at intro- og hoveduddannelseslæger skal have en rolle som teamleder ved AMT-kald (akut medicins traumekald), hvor de aktuelt ikke har en funktion. Afdelingen scorede "utilstrækkelig" i temaet "Forskning". Der er siden inspektorbesøget blevet oprettet en "Journal Club", der varetages af yngre læger. Afdelingen har endvidere allerede ansat en forskningssansvarlig antropolog. Det er dog et langsigtet mål for afdelingen, at få flere læger til at interessere sig for forskning og starte egne projekter. Afdelingen mangler for nuværende både faglige kompetencer og ressourcer til at denne målsætning kan opnås i nærmeste fremtid.

### **Afrunding**

Samlet set er det en stor opgave og tidsmæssigt krævende at forberede et inspektorbesøg. Besøget og den efterfølgende gennemgang har dog været med til at skabe mere opmærksomhed på de enkelte temaer. Endvidere har det været med til at give en positiv stemning og sammenhold på afdelingen, at man sammen oplever, at afdelingen bevæger sig i den rigtige retning, når det gælder uddannelse. Der arbejdes fortsat på at blive en endnu bedre uddannelsesafdeling. Vi håber på at kunne bibeholde de gode tiltag, der allerede er på afdelingen, men også løbende at kunne implementere de nye tiltag.

Primo 2022 har Blodprøver og Biokemi haft inspektorbesøg, og også Fysiologi, Kirurgi, Karkirurgi samt Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme har fået meldt besøg i 2022. Yderligere 6 afdelinger eller centre har ikke haft inspektorbesøg inden for de sidste 4 år, og der forventes derfor flere besøg på HE Midt i 2022 og 2023.

Ved inspektorbesøg vurderes 16 temaer, og nedenstående tabel illustrerer, hvornår afdelingerne senest har haft inspektorbesøg, og hvorledes de 16 temaer blev vurderet.

**Tabel 6. 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	Neurologi	Operation og Intensiv	Ortopædi-kirurgi	Patologi	Røntgen og Skanning, Silkeborg	Røntgen og Skanning, Viborg
Seneste inspektorbesøg	2021	Januar 2022	2018	Ikke haft besøg	2015	Ikke haft besøg	2014	2015	2017	2016	2017	2021	2016	2019	2019	2016
Introduktion	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Uddannelsesprogram	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Uddannelsesplan	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Medicinsk ekspert	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Kommunikator	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Samarbejder	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Leder/administrator	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Sundhedsfremmer	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Akademiker	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Professionel	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Forskning	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Undervisning	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Konferencernes læringsværdi	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Læring og kompetencevurdering	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Arbejdstilrettelæggelse	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn
Læringsmiljøet	Grøn	Grøn	Grøn	Grå	Grøn	Grå	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn	Grøn

	<b>Særdeles god</b>
	<b>Tilstrækkelig</b>
	<b>Utilstrækkelig</b>
	<b>Særdeles problematisk</b>

Overordnet er introduktion og læringsmiljø ved besøgene på HE Midt fundet særdeles god på næsten alle afdelinger, hvorimod forskning på tre afdelinger er fundet utilstrækkelig og konferencernes læringsværdi, læring og kompetencevurdering samt uddannelsesprogram er fundet utilstrækkelig på to afdelinger. De pågældende afdelinger har efterfølgende arbejdet

målrettet med de aftalte indsatsområder, og ved UKOernes årlige status- og udviklingsbesøg i alle afdelinger og centre drøftes seneste inspektorbesøg og status for indsatsområder herfra.

### 5.3 Gennemførelse af 360 graders samtaler

Den lægelige videreuddannelse omfatter faglig, personlig og organisatorisk udvikling til opfyldelse af de 7 lægeroller.

360 graders feedback er en formativ og helhedsorienteret kompetencevurderingsmetode, der sætter fokus på udvikling inden for de 4 lægeroller: kommunikator, leder/administrator, samarbejder og professionel.

Ved en 360 graders feedback opnår uddannelseslægen en viden om, hvordan samarbejdspartnere oplever vedkommende i disse roller.

I forbindelse med 360 graders feedback laves en rapport, der danner grundlag for en videre plan for uddannelseslægens udvikling inden for disse lægeroller.

På Hospitalsenhed Midt anvendes et internetbaseret system med en valideret spørgeramme, og på de uddannelsesgivende afdelinger er der certificerede feedback facilitatorer (FF), der giver den yngre læge personlig feedback med baggrund i rapporten.



Følgende er besluttet på HE Midt:

1. Alle uddannelseslæger får lavet mindst én 360 graders feedback under deres hospitalsansættelse
2. Ved samtale med en uddannet FF udfærdiges en handleplan, 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 aftalte handleplan.

I tabel 7 er der forsøgt at lave en opgørelse over, i hvilket omfang punkt 1 opfyldes på HE Midt. Kontraktperioden, hvor antal af rapporter optælles, har på HE Midt hidtil været gældende fra juni til maj, hvor imod opgørelse over afsluttede uddannelsesforløb trukket fra Evaluer.dk følger kalenderåret. For bedre at kunne vurdere, om uddannelseslægerne rent faktisk får lavet 360 graders feedback under deres ansættelse, følger optælling af antal rapporter fra 2022 derfor også kalenderåret.

Nedenstående opgørelse viser derfor antal rapporter over 7 måneder og et estimat over antal forventede rapporter over denne periode ud fra antal afsluttede uddannelsesforløb.

**Tabel 7. Overblik over antal uddannelseslæger, der har fået lavet 360 graders feedback under en hospitalsansættelse på HE Midt juni-december 2021**

Afdeling/Center	Antal facilitatorer primo 2021	Estimeret antal uddannelseslæger (ud fra Evaluer.dk, 2021)	Forventet antal 360 gr. rapporter over 7 mdr.	Antal rapporter juni 2021 – december 2021
Akutfdelingen	5	34 (heraf 8 AP-læger)	15	7
Blodprøver og Biokemi**	0	0	0	0
Børn og Unge	2	18 (heraf 11 AP-læger)	4*	2
Center for Planlagt Kirurgi	1	3	2	0
Diagnostisk Center – Medicinsk Afdeling	7	44	26	16
Fysiologi	1	1	1	2
Karkirurgi	1	2	1***	0***
Kirurgi	3	11 (heraf 2 HU-læger i Gynækologi-Obstetrik)	5*	5
Kvindesygdomme og Fødsler	1	17 (heraf 12 AP-læger)	3*	1
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	6	47	27	18
Neurologi	1	12 (heraf 4 HU-læger i Psykiatri)	5*	5
Operation og Intensiv	3	11	6	5
Ortopædkirurgi	1	12	7	4
Patologi	1	6	4	2
Røntgen og Skanning, Silkeborg	1	2	1	2
Røntgen og Skanning, Viborg	2	7	4	3

\* For Kvindesygdomme og Fødsler, Akutfdelingen, samt Børn og Unge gælder, at HU-læger i Almen Medicin ikke får struktureret 360 graders feedback under deres ansættelse på disse afdelinger, idet dette foretages i forbindelse med lægernes ansættelse på de medicinske afdelinger.

Det samme gør sig gældende for HU-læger i hhv. Psykiatri og Gynækologi-Obstetrik under deres ansættelser på Neurologi og Kirurgi.

\*\*360° feedback er i specialet planlagt til at finde sted under ansættelsen på universitetsafdelingen

\*\*\* Kvindesygdomme og Fødsler, Patologi og Karkirurgi har fået hjælp fra anden afdeling (HE Midt og AUH) til 360 graders feedback for uddannelseslæger på afdelingerne pga. periode med manglende feedback facilitator.

I perioden juni 2021 til 31. december 2021 (7 måneder) blev der således gennemført 72 samtaler mod 124 samtaler i perioden juni 2020 til maj 2021 (12 måneder). Ud fra Evaluer.dk har 111 uddannelseslæger afsluttet et ansættelse på en afdeling, hvor de skulle have fået en 360 graders feedback samtale. Der er således gennemført ca. 65% af de forventede samtaler. Baggrunden for den manglende opfyldelse af ovenstående punkt 1 kan have flere årsager, hvor der især må bemærkes, at det forventede antal er et groft estimat fra evaluer.dk, hvor orlov og afbrudte forløb kan påvirke mod et højere forventet antal.

Også COVID-19 kan fortsat have spillet en rolle, da de fysiske møder især i starten af 2021 har været begrænset, og ydermere har flere afdelinger i 2021 sagt farvel til 360 graders feedback facilitatorer, der gennem mange år har stået for dette arbejde. Fokus har derfor været – og vil også fremadrettet være – at få uddannet nye facilitatorer til at løfte opgaven, for derved også at øge antallet af rapporter. Primo 2022 er der således uddannet 8 nye facilitatorer på HE Midt fordelt på 7 forskellige afdelinger og centre.

Aktuelt har vi på HE Midt ingen metode til at vurdere, i hvilket omfang punkt 2 opfyldes. Punktet omhandler udfærdigelse af handleplan, hvortil der findes forskellige skabeloner til inspiration.

Gennem de sidste 4 år er der i alt uddannet 14 nye feedback facilitatorer på HE Midt. I deres uddannelse har der været også været fokus på betydningen af udfærdigelse af handleplaner, og der er derfor en formodning om, at antallet af handleplaner på hospitalsniveau øges. Også på de årlige status- og udviklingsmøder drøftes mulighederne og tiltag for at bringe handleplanerne i spil, og der opfordres til en kultur, hvor udfærdigede handleplaner fra tidligere ansættelse systematisk efterspørges af hovedvejleder ved introduktionssamtale med en uddannelseslæge.

ERFA-møde for facilitatorer på HE Midt har været planlagt i to omgange i hhv. 2020 og 2021 men desværre også aflyst pga. COVID-19. Der er en forhåbning om, at det vil være muligt at afholde dette møde i løbet af 2022, hvor tema vil være udfærdigelse og optimering af handleplaner ved feedback samtaler.

#### 5.4 Status for 3-timers møderne 2020

De uddannelsesgivende afdelinger på HE Midt afholder årligt 3-timers møder efter det koncept, som UKO på Aalborg Universitetshospital, Susanne Nøhr, har udviklet. Formålet med 3-timers møder er at inddrage yngre lægers initiativer til forbedringer inden for lægelig videreuddannelse på afdelingen. Ved møderne er det uddannelseslægerne selv, der faciliterer processen fra idéer til forslag og i høj grad også videre til endelig udførsel i afdelingen.

Møderne afholdes efter en fast skabelon, hvor uddannelseslægerne under et 3 timer langt møde diskuterer gode uddannelsestiltag i afdelingen, hvilke ting, de gerne vil have ændret med fokus på de muligheder, de selv har for at gennemføre ændringer, samt hvilke ændringer de har brug for hjælp til fra øvrige læger i afdelingen eller afdelingsledelsen.

3-timers møderne planlægges til at finde sted i årets sidste kvartal, og der vil oftest være fastlagt et tema, som afdelingernes uddannelseslæger skal diskutere, men dog med mulighed for også at drøfte og planlægge andre uddannelsesfremmende idéer.

Tilbage i **2020** var emnet for 3-timers møderne:

*”Lægelig videreuddannelse på tværs af specialer og faggrupper”.*

Dette førte til mange idéer og forslag, som afdelingerne arbejdede med frem til 3-timers møderne i efteråret 2021, hvor mødedeltagerne startede med at vurdere, hvorvidt initiativerne fra 2020 helt eller delvist var implementeret.

Fra 2020 var der på de 14 afdelinger og centre, hvor der blev afholdt 3-timers møder, i alt 82 initiativer, hvor 51 af disse (62%) til 3-timers møderne i 2021 blev vurderet til at være helt eller delvist implementeret. I 2020 blev 71% af initiativerne vurderet helt eller delvist implementeret, og således er der en tydelig tilbagegang, som formentlig i en vis grad kan tilskrives udfordringer

under COVID-19 pandemien i forhold til mødeaktiviteter. Mulighederne for at mødes for at drøfte og planlægge gennemførelse af initiativerne har for mange afdelinger været kraftigt reduceret i første halvår af 2021.

I nedenstående tabel ses de enkelte afdelinger og centres succes med at få gennemført initiativer fra 3-timers møder 2020 samt antal nye initiativer fremkommet ved 3-timers møderne 2021, hvor der for første gang ikke var et overordnet tema. Afdelinger og centre havde således denne gang mulighed for at vælge et, for dem, relevant emne. De fleste afdelinger lod dog ordet være helt frit for uddannelseslægerne til 3-timers møderne, hvilket afspejles i en stor diversitet af initiativer på tværs af hospitalsenheden. I alt deltog ca. 115 uddannelseslæger ved møderne i 2021, der mundede ud i 85 nye initiativer for 2022.

**Tabel 8. Gennemførelse af initiativer fra 3. timers møderne i 2020 og antal nye initiativer ved 3-timers møder afholdt 4. kvartal 2021**

Afdeling/Center	Antal deltagere	Initiativer fra 2020	Helt eller delvist gennemførte initiativer fra 2020	Initiativer, der fortsat er relevante, men ej gennemført fra 2020	Nye initiativer fra 3-timers møder 4. kvartal 2021
Akutafdelingen	11	3	2	0	7
Blodprøver og Biokemi	*	*	*	*	*
Børn og unge	12	6	1	5	7
Center for Planlagt Kirurgi	3	4	1	2	7
Diagnostisk Center, Medicinsk Afdeling	26	6	6	0	5
Klinisk Fysiologi	*	*	*	*	*
Karkirurgi	4	6	4	2	5
Kirurgi	10	6	4	2	5
Kvindesygdomme og fødsler	7	7	4	2	7
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	22	9	9	0	14
Neurologi	5	7	6	0	5
Operation og intensiv	6	6	4	2	10
Ortopædkirurgi	9	6	2	1	3
Patologi	6	4	3	1	4
Røntgen og Skanning, Silkeborg	3	6	5	1	5
Røntgen og Skanning, Viborg	Ikke oplyst	6	Ikke oplyst	Ikke oplyst	1

\*Ikke afholdt 3-timers møde i 2019 og 2020. På Fysiologi og Blodprøver og Biokemi var der meget få uddannelseslæger, hvorfor der ikke blev afholdt selvstændige 3-timers møder på afdelingerne.

## 5.5 Uddannelse af uddannere – Faculty Development

HE Midts uddannelsesgivende afdelinger og centre har vedvarende et stort fokus på at sikre, at de rette kompetencer er til stede til at uddanne fremtidens speciallæger.

Nedenfor beskrives fokusområder og initiativer, der bidrager hertil.

### 5.5.1 Kursus for uddannelsesansvarlige overlæge

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.

Pr. 1. januar 2022 var dette kursus enten gennemført eller påbegyndt hos 16 ud af hospitalets 19 UAO'er (84%). For to nyansatte UAO'er er kursus planlagt til efteråret 2022 og den sidste UAO er aktuelt konstitueret i stillingen.

Aktuelt er dette mål derfor indfriet på tilfredsstillende vis.

### 5.5.2 Deltagelse i vejlederkurser for speciallæger

I efteråret 2020 blev der på HE Midt afholdt et lokalt 3-dages vejlederkursus for speciallæger med det formål at øge og vedligeholde kompetenceniveauet i forhold til vejledning af uddannelseslæger.

Effekten af det afholdte kursus i forhold til antal speciallæger, der fungerer som hovedvejleder og har opdateret vejlederkursus (mindre end 10 år gammelt) var meget tydelig, idet andelen af speciallæger med hovedvejlederfunktion og manglende vejlederkursus inden for de sidste 10 år blev reduceret fra 40 til 24%.

I nedenstående tabel 9 ses aktuelle status på gennemførelse af vejlederkursus. Der er i alt 267 speciallæger på de 18 afdelinger og centre, der indgår i den lægelige videreuddannelse på HE Midt, hvoraf 162 speciallæger har funktion som hovedvejleder. I alt 28 speciallæger har deltaget i vejlederkursus for speciallæger for mere end 10 år siden, hvilket svarer til 17% af hovedvejlederne. Således ses forsat en faldende tendens, hvilket er tilfredsstillende, og idet de fleste afdelinger og centre nu også har en plan for, hvorledes hovedvejledernes kompetencer vedligeholdes ved fremtidig kursusdeltagelse forventes tallet at falde yderligere de næste år. Målet vil være, at dette antal på HE Midt om 3 år er reduceret til under 10%.

På en del afdelinger og centre er der flere speciallæger, der pga. eksempelvis forskning, deltidsansættelse eller andre prioriterede opgaver ikke fungerer som hovedvejledere. En meget stor del af disse speciallæger har også opdaterede vejlederkursus, og i de tilfælde, hvor det ikke gør sig gældende, er de uddannelsesansvarlige læger opmærksomme på og ansvarlige for, at de pågældende speciallæger bestrider de nødvendige kompetencer for at udøve daglig klinisk vejledning for afdelingens uddannelseslæger.

**Tabel 9. Status på gennemførelse af vejlederkursus for speciallæger**

Afdeling/Center	Antal speciallæger	Speciallæger, der fungerer som hovedvejledere	Hovedvejledere med gennemført kursus indenfor 10 år	Antal hovedvejledere, der mangler kursus eller har kursus ældre end 10 år	Planlagt kursus for hovedvejledere 2022
Akutfdelingen	10	9	4 (44%)	5	2
Blodprøver og Biokemi	2	2	2 (100%)	0	0
Børn og unge	9	9	9 (100%)	0	0
Center for Planlagt Kirurgi	25	6	5 (83%)	0	0
Diagnostisk Center	45	27	27 (100%)	0	0
Fysiologi	5	5	5 (100%)	0	0
Hammel Neurocenter	11	4	4 (100%)	0	0
Karkirurgi	10	3	3 (100%)	0	0
Kirurgi	14	12	10 (83%)	2	2
Kvindesygdomme og Fødsler	11	9	7 (78%)	2	?
Medicinsk Afdeling og Hjertesygdomme	38	27	18 (67%)	9	1-3
Neurologi	10	7	6 (57%)	1	1
Operation og intensiv	23	21	14 (67%)	7	2
Ortopædkirurgi	15	9	9 (100%)	0	0
Patologi	12	2	2 (100%)	0	0
Røntgen og Skanning, Silkeborg	6	3	3 (100%)	0	0
Røntgen og Skanning, Viborg	21	7	5 (71%)	2	?

### 5.5.3 Introduktion af hovedvejledere til vejlederopgaven

For at kunne levere optimal vejledning til uddannelseslæger er det nødvendigt, at hovedvejlederen er klædt på til opgaven. Ud over deltagelse i vejlederkursus består det i kontinuerlig opdatering på områder, der vedrører den lægelige videreuddannelse og forhold, der gør sig gældende på egen afdeling. UAOerne har en særlig opgave hermed, og på HE Midt introduceres hovedvejlederne til opgaven på 13 ud af de 17 uddannelsesgivende afdelinger og centre. Dette foregår oftest pr. mail.

Det vil være et mål, at primo 2023 vil alle hovedvejledere på HE Midt introduceres til opgaven.



#### 5.5.4 Supervision af hovedvejledere i vejledningsopgaven

Kun en enkelt UAO har etableret supervision af hovedvejledere, men mange anfører, at der sker løbende uformel sparring og hersker en åben-dør-kultur, hvorved eventuelle uklarheder eller tvivlsspørgsmål vedrørende hovedvejledning hurtigt afklares. To UAOer overvejer at påbegynde supervision af hovedvejledere.

Supervision etableret	Supervision tilbydes	Ingen supervision
1	4	16

#### 5.5.5 Brug af vejlederfora til udvikling af vejlederkompetencer

Over de seneste år har der været et øget fokus på uddannelse og vejledning af vejledere ude i afdelinger og centre. For første gang er hospitalets UAOer spurgt om brugen af vejlederfora til at udvikle vejlederkompetencer.

I 6 afdelinger sker dette aktuelt, og to afdelinger har planlagt at iværksætte dette inden for nær fremtid, hvilket samlet set vil være på 47% af hospitalets uddannelsesgivende afdelinger. Det er et ønske og en forhåbning, at UAOerne vil fortætte indsatsen på dette område. En af de afdelinger, der allerede nu har etableret vejlederforum, deler således under punkt 4.6 erfaringer til inspiration.

#### 5.5.6 Brug af inners feedback til kliniske vejledere

Ved inners feedback menes feedback fra uddannelseslæger til speciallæger og/eller til uddannelseslæger i deres funktion som kliniske vejledere, for her igennem at fokusere på og forbedre den daglige kliniske vejledning. Konceptet blev oprindeligt startet på Akutafdelingen i Horsens og har siden spredt sig ud til mange afdelinger i Danmark, herunder også til HE Midt, hvor brugen af inners feedback har været stigende år for år. På de fleste afdelinger og centre foregår det på en struktureret måde med anvendelse af feedback skema.

På HE Midt er der aktuelt 4 afdelinger, der har indført inners feedback og yderligere 6 afdelinger, hvor indførslen er planlagt inden for nær fremtid.

## 6 Konklusion og fokus for udvikling af Lægelig Videreuddannelse på HE Midt

Årsrapporten for 2021 viser, at der på de uddannelsesgivende afdelinger og centre på HE Midt arbejdes med mange forskellige og spændende uddannelsesinitiativer, og der er skabt flotte resultater på rigtig mange områder vedrørende den lægelige videreuddannelse.

Entusiasmen er stor blandt de uddannelseskoordinerende yngre læger og uddannelsesansvarlige overlæger, men også hospitalsledelsen, de enkelte afdelings- og centerledelser samt de mange kliniske og hovedvejledere udviser stor vilje til at arbejde for de bedste rammer for den lægelige videreuddannelse på hospitalet. Det er også vores indtryk, at der er et godt samarbejde med mange andre faggrupper, der i stort omfang og med megen velvilje bidrager til at uddanne fremtidens speciallæger.

Ved vurdering af uddannelseskvaliteten på HE Midt ses, at der er gode tilbagemeldinger, både fra de afholdte inspektorbesøg i 2021 og også fra uddannelseslægenes evalueringer af uddannelsen på afdelingerne. Dette på trods af at 2021 var præget af både COVID-19 pandemien og også sygeplejestrøjt med en del udfordringer i forbindelse med lægeuddannelsen. Det er meget flotte resultater og skyldes i allerhøjeste høj grad den store indsats og vilje blandt alle uddannelsesaktører på HE Midt.

Årsrapporten giver også et fingerpeg i retning af områder, der fortsat kræver opmærksomhed og som vil få et særligt fokus i LVU på hospitalet.

### 6.1 Faculty Development

Det er af afgørende betydning for kvaliteten af den lægelige videreuddannelse, at kompetencerne hos uddannelsesgiverne er til stede og vedvarende udvikles. LVU har de sidste par år haft et særligt fokus på hovedvejlederfunktionen men vurderer, at det fortsat er nødvendigt med en særlig opmærksomhed herpå. Også for de kliniske vejledere og uddannelse af UKYL gruppen vil der iværksættes initiativer.

Ovenstående fokus vil i 2022 bl.a. ske igennem

- Nye UKYLER introduceres til opgaven ved introduktionskursus samt overdragelse af opgaven ved afgående UKYL eller UAO
- Lokalt vejlederkursus for kliniske vejledere
- Introduktion til opgaven som hovedvejleder vil etableres på alle uddannelsesgivende afdelinger på HE Midt

### 6.2 Feedback

En kultur, der er præget af høj grad af psykologisk tryghed, giver de bedste betingelser for læring, og i en sådan kultur vil feedback spille en væsentlig rolle, da man her – uden risiko for,

at man på nogen måder bliver straffet eller ydmyget – frit kan udveksle idéer og komme med idéer og forslag til ændringer.

Feedback vil derfor fortsat være højt på dagsordenen, og det kommende år vil det bl.a. kunne ses ved:

- Antallet af afdelinger og centre, der har etableret invers feedback øges til mindst 50%
- På alle HE Midts uddannelsesgivende afdelinger og centre er der etableret en kultur for udfærdigelse af handleplaner i forbindelse med 360 graders feedback
- Antallet af uddannelseslæger, der får lavet en 360 graders feedback under mindst én af deres ansættelser på HE Midt, øges igen til minimum 80%

HE midt har i 2021 deltaget i et feedback-projekt til udvikling af en differentieret feedback-spørgeramme med fokus på ledelsesmæssige kompetencer målrettet hoveduddannelseslæger sent i uddannelsesforløbet.

Formålet med projektet er

1. afprøve en 360 graders feedback-spørgeramme med større fokus på ledelseskompeterer til brug for læger i sidste del af hoveduddannelsen
2. undersøge forskellige modeller for kompetenceudvikling af allerede uddannede feedback facilitatorer
3. undersøge hoveduddannelseslægers udbytte af 360 graders feedback i forbindelse med et større fokus på ledelsesmæssige kompetencer

Fra HE Midt har 5 allerede uddannede feedback facilitatorer deltaget i projektet (Medicinsk Afdeling/Hjertesygdomme, Røntgen og Skanning, Kirurgi, Diagnostisk Center og Ortopædkirurgi). Resultater fra projektet forventes at være klar i løbet af 2022, hvorefter der tages stilling til evt. implementering.

### 6.3 Ledelse af uddannelsesopgaven

Det kommende år vil vi i LVU også have fokus på ledelsesopgaven for afdelingernes uddannelsesteam. For UAO gruppen, der med FAS overenskomsten fra 2021 i højere grad vil indgå i ledelsesopgaver, vil dette være et tema for videre drøftelser i UAO gruppen. For UKYL gruppen vil der i 2022 være et særligt fokus på at sikre ledelseskompeterer i forhold til afvikling af 3-timers møderne, samt efterfølgende opfølgning og gennemførelse af aftalte initiativer.

Fokus på ledelsesopgaver etableres bl.a. ved:

- UAO netværksmøder
- Workshop for mødeleder til 3-timers møder

## 6.4 Evaluering af lægelig videreuddannelse på HE Midt

Når kvaliteten af den uddannelse, der gives på HE Midts afdelinger, skal vurderes, sker der bl.a. gennem systemet Evaluer.dk. Dette system erstattes – sammen med Logbog.net - ultimo 2022 med systemet Uddannelseslæge.dk. Uddannelseslæge.dk vil, som vi kender fra Evaluer.dk samle data fra uddannelseslægers evalueringer, når de forlader en afdeling. Når vi ved afdelingsbesøg og i årsrapporten gennemgår og præsenterer data fra uddannelseslægenes evalueringer, vil det derfor fortsat være tale om historiske data, hvor den kliniske dagligdag allerede kan være ændret, og data kan derfor synes utilstrækkelige og evt. ikke længere aktuelle i en afdeling. På HE Midt har vi derfor et ønske om at indhente mere aktuelle oplysninger om afdelingernes uddannelsesarbejde- og kultur, hvorfor der planlægges at supplere data fra Evaluer.dk/Uddannelseslæge.dk med udsendelse af spørgeskema til alle uddannelseslæger forud for hvert afdelings- og centerbesøg i årets første kvartal. Vi håber der igennem, at afdelings- og centerledelser og uddannelsesteams vil finde disse data mere relevante og brugbare, således de i samarbejde med HL og UKOer kan styrke og videreudvikle arbejdet med lægelig videreuddannelse på HE Midt.

