Det Fælles Fundament Lægelig Videreuddannelse 2026-2030

Bispebjerg og Frederiksberg Hospital



Indledning

Pr 1.1.2026 er Bispebjerg og Frederiksberg Hospital (BFH) blevet integreret med Psykiatrisk Center København (PCK) og Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center, Region Hovedstaden (BUC).

Et overordnet mål på BFH har siden 2019 været at være anerkendt som regionens bedste uddannelseshospital – også når det gælder lægers videreuddannelse. Det er det fortsat.

Men at give – ikke bare god, men den bedste videreuddannelse til læger – kræver god ledelse, støttende rammer, stærke samarbejdsstrukturer og optimale læringsmuligheder samt et trygt læringsmiljø.

Den somatiske del af BFH har gennem en årrække derfor arbejdet strategisk med at forbedre disse forhold i relation til den lægelig videreuddannelse. Det har vi gjort bl.a. gennem udarbejdelse og implementering af først Strategi for lægers videreuddannelse 2021-2024 og siden Strategi for lægers videreuddannelse 2025-2028. I psykiatrien har arbejdet i højere grad været organiseret omkring konkrete, enkeltstående indsatser og initiativer på tværs af Videreuddannelsesregion Øst.

Strategierne har dannet grundlag for opbygning af tydelige strukturer og rammer samt implementering af en lang række indsatser til understøttelse af uddannelsesledelse, samarbejde og faculty development samt læringsmuligheder og læringsmiljø for uddannelseslægerne.

For at sikre, at alle dele af det nye BFH fremadrettet trækker i samme retning og samarbejder om kontinuerligt at udvikle den lægelige videreuddannelse, har vi udviklet nærværende skrift: Det Fælles Fundament for lægers videreuddannelse på BFH.

Det Fælles Fundament beskriver de indsatser, som vi alle vil være fælles om, og som tilsammen skaber det fundament, vi vil stå på, for løbende at udvikle den lægelige videreuddannelse i takt med ny viden inden for medicinsk pædagogik, ændrede krav til den lægelige videreuddannelse og udviklingen i sundhedsvæsenet. Indsatserne er opdelt i følgende områder:

1. Uddannelsesledelse
2. Samarbejde om lægelig videreuddannelse
3. Onboarding og uddannelse af uddannelsesledere og –givere
4. Introduktion til uddannelseslæger
5. Uddannelses- og karrierevejledning
6. Daglig vejledning, feedback og kompetencevurdering
7. Undervisning og konferencer
8. Oplæring og kompetenceudvikling
9. Læringsmiljø

For hvert område er der i de følgende sider beskrevet rationalet, de aktuelle forhold samt de vigtigste fælles indsatser.

I modsætning til tidligere har vi ikke fastlagt et bestemt årstal for implementering af hver enkelt indsats. Rækkefølgen af implementering kan dermed tilpasses de enkelte afdelinger. Dog skal alle afdelinger have implementeret alle indsatser inden 2030.

For at kunne følge udviklingen af vores arbejde med lægers videreuddannelse indsamles der løbende data i forhold til de opstillede indsatser. Indsatserne kommer derved til at fungere som målepunkter/indikatorer, som vi kan angive datakilder og opsætte standarder for fx:

- Uddannelseslæge.dk: Standard min. 5,0 på alle 26 spørgsmål
- Inspektorrapporter: Standard min. tilfredsstillende på alle 16 temaer
- Trivselsundersøgelser: Standard min. 4,0 på 6 specifikke spørgsmål

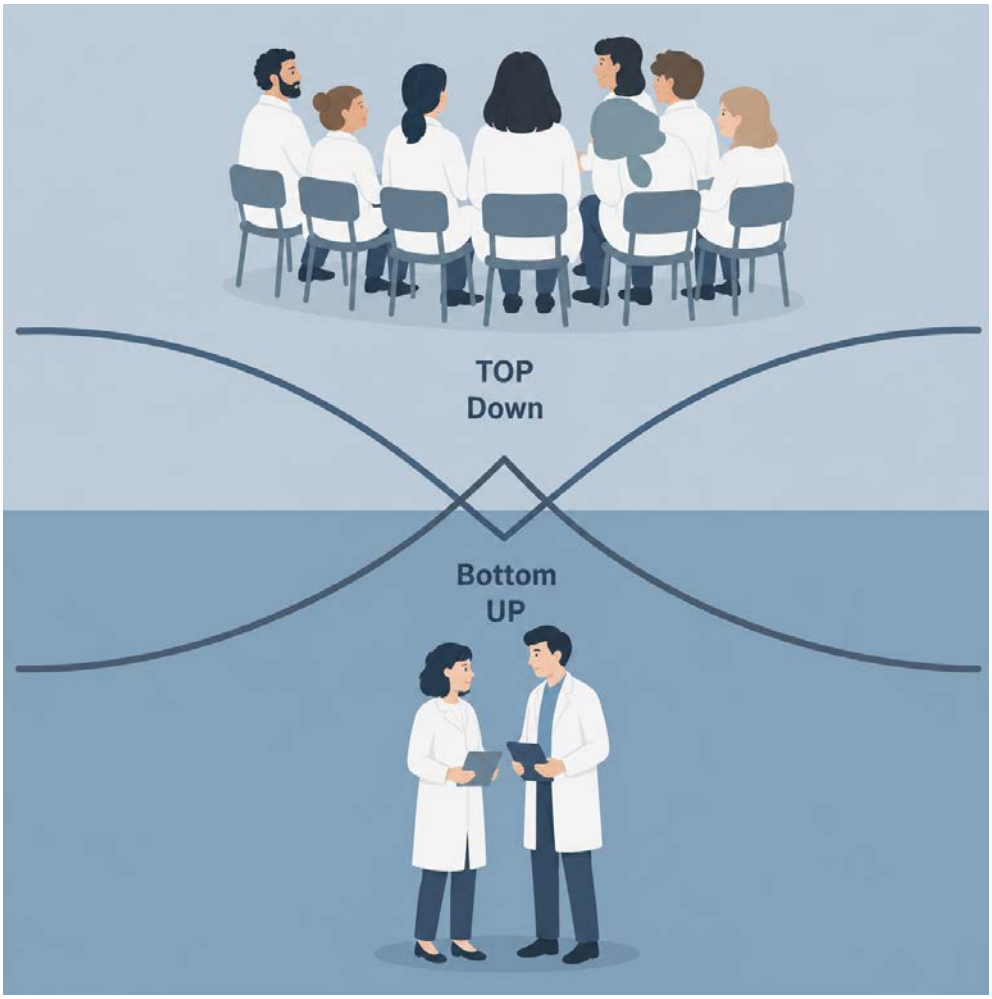
Data anvendes både til lokal udvikling af afdelingernes læringsmiljøer og uddannelsesindsatser samt til den fortsatte udvikling af den lægelige videreuddannelse på hospitalsniveau.

Data kan ikke som selvstændig parameter beskrive kvaliteten af uddannelse, men de bidrager til at skabe overblik over, hvor vi lykkes godt, og hvor der er behov for yderligere opmærksomhed.

Den strategiske retning og de konkrete indsatser omsættes til virkelighed gennem arbejdet i Udvalg for Lægelig Uddannelse og vores fem uddannelsesråd herunder (se senere) samt årlige udviklingsmøder med hver enkelt afdeling.

I tillæg hertil vil vi hvert år – med henblik på kontinuerligt og mere fleksibelt at videreudvikle den lægelig videreuddannelse – udpege et udviklingsområde, som vi vil arbejde med både top-down og bottom-up. Top-down-udviklingen skal ske gennem uddannelsesledelse i afdelingerne, diverse samarbejdsfora på tværs af afdelingerne og i form af faculty development-indsatser. Bottom-up-udviklingen skal ske ved, at årets udviklingsområde defineres som et tema, der skal drøftes på de årlige 3-timers møder for alle uddannelseslæger i hver enkelt afdeling.

Ovenstående suppleres uændret med diverse udviklings- og forskningsprojekter – gerne med potentiale til præsentation/publicering nationalt eller internationalt. Summa summarum bevæger vi os væk fra fireårige strategier og henimod en mere agil model for den fortsatte udvikling af den lægelige videreuddannelse. Vi glæder os til at se, hvor det bringer os hen.



1. Uddannelsesledelse

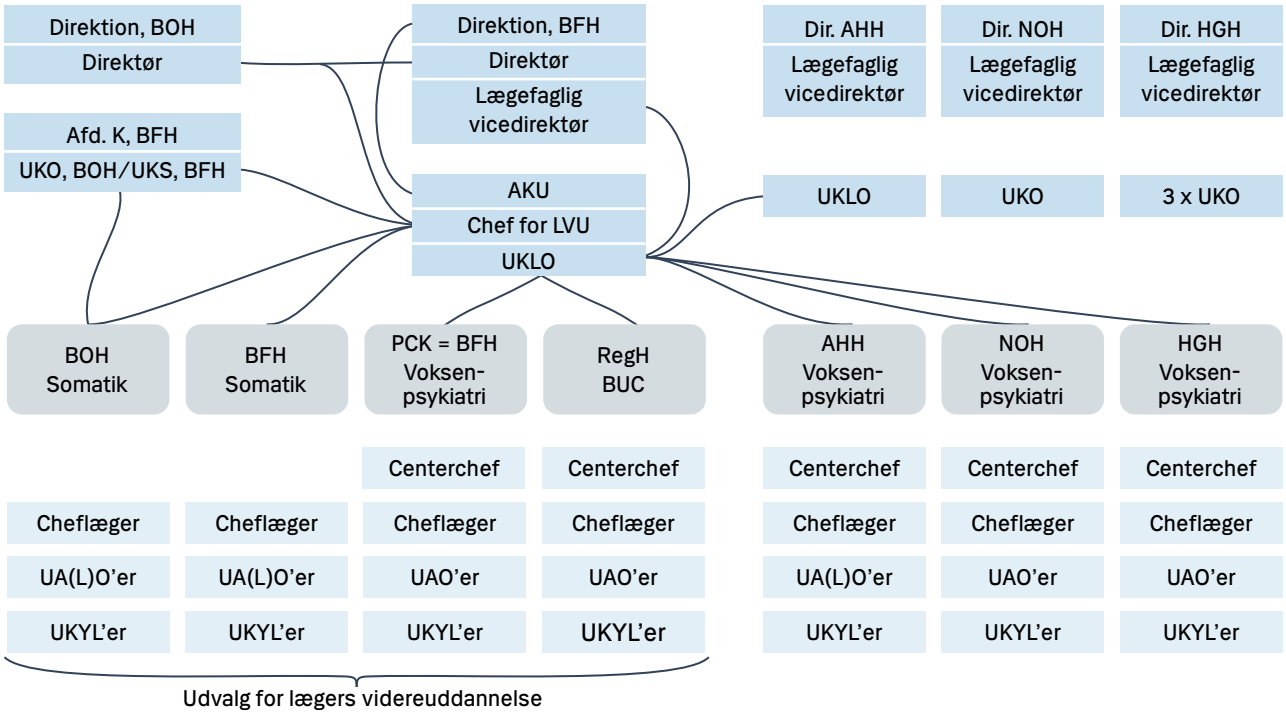
Gode læringsvilkår kommer ikke af sig selv, men skabes og vedligeholdes af dygtige uddannelsesledere og -givere. For at de kan lykkes med deres opgave, er der behov for tydelige og meningsfulde organisatoriske rammer og støttende strukturer. Det kræver inddragende ledelse og et stærkt samarbejde med både interne og eksterne samarbejdspartnere. Der er i forlængelse heraf behov for at understøtte rekruttering ved at sikre en pipeline.

På BFH har vi har vi på alle afdelinger et uddannelsesteam, som – afhængig af afdelingens behov - er sammensat af et varierende antal af uddannelseskoordinerende uddannelseslæger (UKUL'er), uddannelseskoordinerende speciallæger (UKS'er), uddannelsesansvarlige overlæger (UAO'er) og uddannelsesansvarlige ledende overlæger (UALO'er*). Chef for LVU og UKLO rådgiver om sammensætning af uddannelsesteams og deltager i udpegning / ansættelse af alle nye UA(L)O'er.

På hospitalsniveau har vi aktuelt en fælles uddannelseskoordinerende uddannelseslæge (FUKUL), en uddannelseskoordinerende ledende overlæge (UKLO) og en chef(læge) for lægelig videreuddannelse (Chef for LVU). Med ny målbeskrivelse for AP-læger indfører vi i tillæg hertil en AP-UKUL.

Der foreligger fælles funktionsbeskrivelse for alle uddannelsesledelsesroller samt funktionen som hovedvejleder. Disse opdateres mindst hvert 5. år.

For at skabe overblik over, hvilke personer, der på hospitalsniveau er involveret i ledelsen af den lægelige videreuddannelse i vores nye fællesskab, har vi udarbejdet et organisationsdiagram. Bornholms Hospital er indtegnet, fordi det er vores partnerhospital.



* UKYL'er = UKUL'er + UKS'er

Indsatser vedr. uddannelsesledelse på hospitalsniveau:

- Hospitalet har til ledelse af den lægelige videreuddannelse ansat
  - 1 Chef for LVU (100% tid)
  - 1 UKLO for Psykiatri og Børne- og Ungdomspsykiatri (100% tid fordelt på alle hovedstadens psykiatriske og børne- og ungdomspsykiatriske afdelinger)
  - 1 Fælles-UKUL (1 dg pr. md)
  - 1 AP-UKUL (1 dg pr. md)

Indsatser vedr. uddannelsesledelse på afdelingsniveau:

- Alle afdelinger har et uddannelsesteam bestående af
  - min. 1 UA(L)O
  - derudover UAO'er, UKS'er og UKUL'er efter behov
- Alle uddannelsesledere har afsat tilstrækkelig tid til at løse deres opgaver sv.t den del af opgaverne, de er aftalt til at skulle løse
- Hovedvejledere er for speciallægernes og overlægernes vedkommende udvalgt efter motivation og kompetencer. Alle HU-læger skal have mulighed for at være hovedvejledere



2. Samarbejde

For at sikre samarbejdet på tværs og internt er der indført en række møder og samarbejdsfora. Disse bidrager til at sikre, at vi løbende arbejder i samme retning og får koordineret nødvendige ændringer og nye indsatser. Møderne understøtter desuden identiteten som uddannelsesleder eller -giver og bidrager til et stærkt fællesskab samt et større engagement.

Hospitalets Udvalg for Lægelig Videreuddannelse (ULV) består af alle UA(L)O'er, UKS'er, UKUL'er, hospitalets FUKUL, UKLO og chef for LVU samt den lægefaglige vicedirektør med ansvar for lægelig videreuddannelse. ULV er med integrationen mellem psykiatri og somatik vokset fra ca. 60 til godt 75 uddannelsesledere. Vi har derfor fundet det nødvendigt at ændre mødestrukturen for dette forum til færre fælles ULV-møder og flere møder i eksisterende eller nye råd.

Der afholdes to ULV-heldagsmøder – et i foråret og et i efteråret. Dagen starter med et UKUL-, et UKS- og et UA(L)O-netværksmøde. ULV-møder giver mulighed for helikopterperspektiv på aktuelle temaer af betydning for lægelig videreuddannelse, afrapportering fra 3 timers møder, erfaringsudveksling mellem afdelingerne og meget mere. Der er obligatorisk fremmøde for alle uddannelsesteammedlemmer i ULV.

Derudover vil der blive afholdt et årligt halvdagsmøde i følgende uddannelsesråd:
- AP-uddannelsesråd for alle afdelinger med almen medicinske uddannelseslæger
- KBU-uddannelsesråd for alle afdelinger med KBU-læger
- Medicinsk-uddannelsesråd
- Kirurgisk-uddannelsesråd
- Tværgående-uddannelsesråd

I disse uddannelsesråd deltager minimum en UA(L)O/UKS fra hver af de relevante afdelinger, samt chef for LVU og/eller UKLO. UKUL'er deltager ikke.
Indholdet i uddannelsesråd er målrettet mere konkrete indsatser og udfordringer.

Chef for LVU og UKLO afholder desuden hvert år i januar et halvdagsmøde om kvalitet i LVU for cheflæger, UA(L)O'er og UKS'er samt lægefaglig(e) vicedirektør/er, som skal understøtte det ledelsesmæssige fokus på uddannelse.

Chef for LVU eller UKLO afholder 1 årligt udviklingsmøde med hver af de uddannelsesgivende afdelinger. På møderne drøftes udfordringer og muligheder, og der aftales indsatsområder for det kommende år.

Vejlederfora (møder for alle afdelingens hovedvejledere) afholdes mindst 4 gange årligt på alle afdelinger, hvor dette er relevant (der er enkelte afdelinger, hvor UA(L)O er eneste hovedvejleder). Vejlederfora har til formål at sikre vidensdeling og erfaringsudveksling om generelle forhold vedr. hovedvejledning, men bruges også til at gennemgå udvalgte uddannelseslægers overordnede kompetenceudvikling (General Performance Vurdering).

I forhold til det eksterne samarbejde har vi på BFH en ambition om at være stærkt repræsenteret i diverse råd, udvalg og arbejdsgrupper såvel regionalt som nationalt. Derudover under-støtter vi frikøb af speciallæger til lektorater i medicinsk uddannelse / postgraduate kliniske lektorater. Afdelinger opfordres desuden til at muliggøre såvel seniore – som yngre lægers funktion som (junior)inspektorer i Sundhedsstyrelsens inspektorordning.

Indsatser vedr. samarbejde på hospitalsniveau:

- Kvalitets – halvdagsmøde for cheflæger, UA(L)O'er og UKS'er samt lægefaglig(e) vicedirektør/er afholdes x 1 årligt
- ULV - heldagsmøder afholdes x 2 årligt
- Uddannelsesrådsmøder i hvert af de 5 uddannelsesråd (KBU, AP, Medicinsk, Kirurgisk hhv. Tværfagligt uddannelsesråd) afholdes min. x 1 årligt

Indsatser vedr. samarbejde på afdelingsniveau:

- Uddannelsesteams mødes med Cheflæge min. x 2 årligt
- Uddannelsesteams har fælles administrationsdage og mødes min. 8 x årligt (udover møderne med cheflæge)
- Vejlederfora afholdes min. x 4 årligt
- Udviklingsmøde afholdes min. x 1 årligt med hver af de uddannelsesgivende afdelinger
- Forberedelse og gennemførelse af samt opfølgning på alle inspektorbesøg gennemføres med hjælp fra Chef for LVU eller UKLO

Årsskema	Møder for uddannelsesledere	Faculty Development	Aktiviteter for uddannelseslæger
Januar	Årsmøde om kvalitet (inkl. cheflæger)	UKUL-intro BFH-Masterclass	
Februar		YL-OL Uddannelses-konference	Introlæge-fællesmøde
Marts	ULV Forårsmøde	Kompetenceudvikling for den erfarne hovedvejleder	
April	KBU-uddannelsesråd	BFH-Kompetenceudvikling for speciallæger	KBU-fællesmøde Karriere-fyraftensmøde
Maj	Kirurgisk uddannelsesråd	UKUL-intro	2-timersmøde YL AP-fællesmøde
Juni	Tværgående uddannelses-råd	Spec-spec. vejlederkursus, Psykiatri og B&U-psykiatri	KBU-fællesmøde
August		AMEE-konference	
September	AP-uddannelsesråd	UKUL-intro MUKonference (hvert 3. år)	Introlæge-fællesmøde
Oktober	ULV Efterårsmøde	BFH-Kompetenceudvikling for speciallæger	KBU-fællesmøde Karriere-fyraftensmøde
November	Medicinsk uddannelses-råd	DSMU-forskningsseminar + DSMU-årsmøde + -master-class	3-timersmøde YL AP-fællesmøde
December		Speciale-specifikt vejleder-kursus, Psykiatri og B&U-psykiatri	KBU-fællesmøde

3. Onboarding samt uddannelse af uddannelsesledere og -givere

Alle nye uddannelsesledere og -givere skal introduceres godt til deres opgave og til den måde, vi arbejder med lægelig videreuddannelse på BFH. En grundig introduktion er vigtig for at skabe fælles retning, kontinuitet og kvalitet i uddannelsesopgaven på tværs af afdelinger og specialer. Der forventes følgende introduktioner:

- Nye UA(L)O'er introduceres til funktionen af deres cheflæge indenfor de første 14 dage
- Nye UA(L)O'er introduceres til funktionen v. Chef for LVU eller UKLO indenfor den første måned
- Afgående UA(L)O'er sikrer overlevering til tilgående UA(L)O'er
- Nye UKS'er og UKUL'er introduceres til funktionen af deres UA(L)O indenfor de første 14 dage
- Afgående UKS'er og UKUL'er sikrer overlevering til tilgående UKS'er og UKUL'er

Medicinsk pædagogik er et fagfelt i kontinuerlig udvikling. Arbejdstilrettelæggelse, læringsvilkår, feedbackkultur, kompetencevurdering og uddannelseslægers behov ændrer sig løbende i takt med udviklingen i sundhedsvæsenet, nye generationer af læger og ny viden om læring og trivsel. Det stiller stigende krav til uddannelseslederes og -giveres kompetencer. Derfor er kontinuerlig kompetenceudvikling en forudsætning for god uddannelse. Erfaringerne fra BFH's strategiarbejde siden 2021, og arbejdet med psykiatriens specialespecifikke vejlederkursus viser, at systematisk kompetenceudvikling af uddannelsesledere og -givere styrker kvaliteten af indsatserne i lægelig videreuddannelse og udvikling af attraktive læringsmiljøer. Samtidig bidrager det til større engagement og en fælles forståelse af uddannelsesopgaven samt et bedre samarbejde. På BFH betragter vi derfor uddannelse og kompetenceudvikling af uddannelsesledere og -givere, også kaldet Faculty Development, som en central investering i både uddannelseskvalitet, rekruttering og den fremtidige patientbehandling.



Indsatser i relation til uddannelsesledere:

- Nye UA(L)O'er tilbydes mere erfaren UA(L)O som mentor
- Nye UA(L)O'er gennemfører regionalt 2 dag's kursus: "Den uddannelsesansvarlige overlæges udfordringer" indenfor det første år
- Alle UA(L)O'er gennemfører regionalt 5 dag's kursus: "Ledelse Af Funktioner for UA(L)O'er" indenfor de første 3 år
- Chef for LVU og UKLO afholder udviklingssamtale med hver enkelt UA(L)O x 1 årligt
- Chef for LVU, UKLO eller FUKUL afholder BFH-UKYL-intro x 3 årligt á en halv dags varighed
- Alle nye UKS'er og UKUL'er gennemfører Lægeforeningens 1 dg's kursus: "Rollen som UKYL" eller tilsvarende
- BFH sender årligt 25 deltagere til Dansk Selskab for Medicinsk Uddannelses Årsmøde og/eller Masterclass, MUK eller AMEE
- Chef for LVU og UKLO afholder hvert år en masterclass for UA(L)O'er og UKS'er
- Hvert 2. år udbydes finansiering af en master i medicinsk uddannelse til en læge ansat på BFH med potentiale indenfor uddannelsesledelse.

Indsatser i relation til uddannelsesgivere:

- UA(L)O introducerer alle nye hovedvejledere til deres funktion
- UA(L)O superviserer alle nye hovedvejlederes første vejledningssamtale (øvrige HV superviseres efter behov)
- Alle hovedvejledere gennemfører regionalt 2 dages hovedvejlederkursus og herefter brush-up i form af 1 dags kompetenceudvikling for den erfarne hovedvejleder hvert 5. år. For psykiatri og børne-og ungdomspsykiatri er det 2-dages specialespecifikke vejlederkursus i Psykiatri obligatorisk som overbygning til det regionale hovedvejlederkursus og kan erstatte brush-up én gang)
- UA(L)O afholder én gang årligt Vejleder-Udviklings-Samtale med alle speciallæger med hovedvejlederfunktion
- Alle speciallæger med funktion som daglig vejleder skal minimum én gang årligt modtage Invers Feedback fra uddannelseslægerne
- Alle speciallæger med funktion som hovedvejleder og/eller daglig vejleder skal hvert år deltage i 2 x 0,5 eller 1,0 dags kompetenceudvikling inden for uddannelsesgiver rollen / medicinsk pædagogik.

4. Introduktion af uddannelseslæger

En god introduktion er vigtig for, at nye uddannelseslæger kommer godt i gang med deres arbejde og uddannelsen i afdelingen.

Introduktionerne skal bidrage til onboarding og forventningsafstemning samt muligheden for at tage ansvar for egen læring.

Der lægges vægt på, at uddannelseslægerne har mulighed for at forberede sig inden ansættelsesstart. Derfor får de tilsendt skriftligt materiale i form af introduktionsprogram samt navn på deres hovedvejleder og andre vigtige aktører i afdelingen. Første vejledersamtale er booket på forhånd, så det sikres, at der hurtigt kommer fokus på den individuelle uddannelsesplan og videre planlægning af uddannelsesforløbet.

Hospitalet introducerer fra start af ansættelsen uddannelseslægerne til vores fælles ambitioner og indsatser. Vi drøfter også hvad der til gengæld forventes af dem. Derudover er der selvfølgelig også fælles introduktion til hospitalet som arbejdssted, SP, hygiejne mm. Der trænes desuden i genoplivning og brandbekæmpelse indenfor den første uge.

I løbet af den første uge introduceres uddannelseslægerne også til deres afdeling. UA(L)O introducerer uddannelseslægerne til afdelingens rammer for uddannelse. En UKYL introducerer dem til hverdagen som YL og praktiske forhold. De får også den første introduktion til egne opgaver herunder introduktion til de forskellige enheder / afsnit, de skal arbejde i.

Også på hospitalsniveau vil vi gerne understøtte introduktion til egne opgaver. Dette for at bidrage til kvaliteten af patientbehandlingen og uddannelseslægernes tryghed ved opgaverne. Derfor er der i løbet af de første måneder planlagt diverse undervisning for forskellige grupper af uddannelseslæger (se nærmere s 20-21).



Indsatser vedr. introduktion er:

- Introduktion til den lægelige videreuddannelse på BFH for alle nyansatte YL ved chef for LVU, UKLO eller FUKUL
- Fællesintroduktion på hospitalsniveau
- Velkomstbrev med tilhørende introduktionsprogram, det relevante uddannelses-program, oversigt over undervisning og konferencer samt navn på hovedvejleder samt tidspunkt for første vejledningssamtale
- Min. 1 t. introduktion til uddannelse i afdelingen ved UA(L)O
- Min. 1 t. introduktion til "uddannelseslægens hverdag i afdelingen" v. UKUL



5. Uddannelses- og karrierevejledning

Kompetent og meningsfuld uddannelsesvejledning i form af jævnlige samtaler med hovedvejlederen er afgørende for uddannelseslægens mulighed for at tage medansvar for sin egen læring og kompetenceudvikling. Vejledningssamtalerne skal også understøtte uddannelseslægernes trivsel. Jo nyere man er i lægelivet, jo mere har man brug for tæt vejledning og sparring.

For alle uddannelseslæger på BFH gælder, at første vejledningssamtale, inklusive udarbejdelse af individuel uddannelsesplan, skal afholdes indenfor de første 14 dage af en ansættelse. Med dette ønsker vi, at alle uddannelseslæger kommer godt fra start og hurtigt får et overblik over egen uddannelsesforløb og påbegyndt planlægningen af denne. Der udarbejdes altid referat af vejledningssamtaler enten ved notat direkte i Uddannelseslæge.dk eller vha. afdelings- eller BFH-skabelon, som efterfølgende uploades. Referatet skal sikre tydelige aftaler og lette opgaven med at følge op.

Alle uddannelseslæger skal i samarbejde med deres hovedvejleder udarbejde en individuel uddannelsesplan. For KBU-læger og andre uddannelseslæger med højst 6 mdr's ansættelse skal dette være gjort indenfor de første 14 dage; for øvrige uddannelseslæger indenfor den første måned. UA(L)O skal altid godkende den første udgave af uddannelsesplanen mhp. at sikre kvaliteten og de indgåede aftaler. Uddannelsesplanen justeres løbende i samarbejde mellem uddannelseslægen og dennes hovedvejleder.

Da den løbende kompetenceudvikling og samtalerne herom bl.a. afspejler uddannelseslægens fagpersonlige styrker og svagheder, er det vigtig at knytte uddannelsesvejledningen tæt sammen med karrierevejledning. Det er derfor de enkelte hovedvejlederes opgave også at sikre, at hver enkelt uddannelseslæge har en skriftlig karriereplan. Kravet om skriftlighed har baggrund i ønsket om en struktureret refleksion og dialog.

De obligatoriske kompetencemål i et givent forløb bør i princippet sikre uddannelseslægens udvikling indenfor alle 7 lægeroller. Dette er imidlertid ikke altid tilfældet – i hvert fald ikke i en grad, så det bliver tilstrækkeligt tydeligt for uddannelseslægen selv. Det vil derfor ofte være nødvendigt at supplere med ekstra opgaver indenfor fx ledelse og undervisning. For at understøtte udviklingen indenfor alle 7 lægeroller skal alle uddannelseslæger, i samarbejde med hovedvejleder, udarbejde en personlig faglig profil.

På BFH ønsker vi at dedikere vejledningssamtalerne til netop at handle om uddannelseslægens overordnede læring og kompetenceudvikling, hvorfor konkrete kompetencevurderinger primært foretages af de daglige, kliniske vejledere i så tæt relation til det kliniske arbejde som muligt. Alternativt kan der planlægges kompetencevurdering ved særskilte seancer med hovedvejleder.

Indsatser vedr. uddannelses- og karrierevejledning er:

- KBU-læger skal have mindst 4 samtaler (ansættelsesmåned 1, 2, 4 og 6). Øvrige uddannelseslæger skal uændret have mindst 4 samtaler pr. 12 mdr's ansættelse, og mindst 3 ved ansættelse af kortere varighed
- Første vejledningssamtale skal afholdes indenfor de første 14 dage af enhver ansættelse
- Alle uddannelseslæger skal i samarbejde med deres hovedvejleder udarbejde en individuel uddannelsesplan, som uploades til Uddannelseslæge.dk, indenfor den første måned (for KBU-læger og øvrige uddannelseslæger med højst 6 mdr's ansættelse indenfor 14 dg). Uddannelsesplanen justeres løbende
- Der udarbejdes referat af alle vejledningssamtaler enten ved notat direkte i Uddannelseslæge.dk eller vha. skabelon, som efterfølgende uploades
- Alle obligatoriske kompetencevurderinger tilhørende en specifik kompetence er gennemført og uploadet til Uddannelseslæge.dk, før hovedvejleder godkender den pågældende kompetence
- Alle uddannelseslæger skal udarbejde skriftlige karriereplan i forbindelse med karrierevejledningssamtale.
- Alle KBU-læger tilbydes én uddannelsesdag til afsøgning af karriereveje
- KBU- og I-læger tilbydes karriere-fyraftensmøde min. x 2 årligt



6. Daglig vejledning, feedback og kompetencevurdering

Da den danske lægelige videreuddannelse er baseret på arbejdsbaseret læring og er både tids- og kompetencestyret, spiller den daglige vejledning en central rolle. Det er gennem denne vejledning, at den enkelte uddannelseslæge udvikler sine kompetencer inden for viden, færdigheder, personlige egenskaber og holdninger.

Den daglige vejledning omfatter direkte og indirekte observation, feedback samt kompetencevurderinger og foregår primært i samspillet mellem uddannelseslægen og den tilgængelige, daglige vejleder. For at sikre relevant supervision er det vigtigt, at uddannelseslægerne selv er opsøgende, og at de daglige vejledere er let tilgængelige. Dette understøttes af afdelingernes evne til at organisere arbejdet og synliggøre i arbejdstilrettelæggelsen, hvilke krydspunkter der er mellem uddannelseslæger og vejledere således, at de daglige læringsmuligheder udnyttes bedst muligt. Det kan fx ske ved at lave paraply-ambulatorie, superviseret stuegang og lignende. Forskellige tiltag målrettet daglig vejledning og feedback bidrager til at opretholde en stærk feedbackkultur.

Mhp. yderligere at understøtte muligheden for observation, feedback og kompetencevurderinger er der i vores akutmodtagelser afsat erfarne lægelige supervisionsressourcer således at vores uddannelseslæger i dag- og aftenvagt også har mulighed for kompetencevurdering og supervision samt sparring.

På BFH vil vi gerne sikre, at alle uddannelseslæger mindst én gang i hver ansættelse – gerne cirka midtvejs – får en tilbagemelding på, hvordan de fungerer i afdelingen, som vi kalder en General Performance Vurdering (GPV). UA(L)O er derfor ansvarlig for at indsamle feedback fra afdelingens seniore læger og gerne også øvrige samarbejdspartnere. For at sikre, at feedback'en er struktureret, anvendes der i alle afdelinger et GPV-skema. Feedbacken afleveres typisk til uddannelseslægen af dennes hovedvejleder. General Performance Vurdering er et supplement til de obligatoriske kompetencevurderinger, som er angivet i målbeskrivelserne. Gevinsterne herved er bl.a. øget opmærksomhed på uddannelseslægernes generelle kompetenceudvikling (de syv lægeroller inkl. professionalisme) samt at styrker og svagheder fremhæves på individniveau og muliggør nye udviklingsmål.

For at sikre en sufficient feedback på og refleksion over egen udvikling indenfor rollen som kommunikator, samarbejder og leder samt den professionelle rolle, skal alle uddannelseslæger have 360-graders-feedback mindst én gang i løbet af deres ansættelse. Formålet er at koble data fra en bred sammensætning af samarbejdspartnere med egen vurdering. Data-indsamlingen munder ud i en feedbacksamtale, hvor enten hovedvejleder eller UA(L)O sammen med uddannelseslægen reflekterer over resultatet og lægger en plan for uddannelseslægens videre udvikling indenfor disse roller.

Indsatser vedr. daglig vejledning, feedback og kompetencevurdering er:

- Alle obligatoriske kompetencevurderinger gennemføres struktureret og ledsages af konstruktiv feedback inkl. nye læringsmål
- Alle udfyldte kompetencevurderingsskemaer uploades til Uddannelseslæge.dk
- Alle obligatoriske kompetencevurderinger er synliggjort i arbejdstilrettelæggelsen via krydspunkter ml. uddannelseslæge og speciallæge
- Gruppevise Casebaserede Diskussioner (CBD) gennemføres for KBU-, AP- og I-læger i Intern Medicin
- Struktureret General Performance Vurdering gennemføres på alle uddannelseslæger ca. midtvejs i deres ansættelse
- 360-grader feedback gennemføres på alle uddannelseslæger min. 1 x i hver ansættelse



7. Undervisning og konferencer

Undervisning og konferencer er en vigtig mulighed for, at uddannelseslægerne kan lære af speciallæger og overlæger, og for at alle læger lærer af hinanden. Alle afdelinger har en plan for den strukturerede undervisning ligesom de kontinuerligt arbejder på at øge læringsudbyttet af diverse konferencer, fx vha. "Dagens Case", "Failure-fridays" (hver fredag fortæller en speciallæge om en fejl, vedkommende selv har lavet), "M&M's" (Mortality and Morbidity – gennemgang) eller lignende.

Alle afdelinger skal have en oversigt over lokale konferencer og undervisning samt undervisning på tværs af afdelinger, så uddannelseslægerne kan få overblik over, hvad de kan forvente at få mulighed for at deltage i.

I løbet af en ansættelse på BFH vil de fleste yngre læger møde tilbud om diverse lokal, ekstra undervisning. Det kan fx dreje sig om "Håndtering af akutte medicinske tilstande", "Sepsis, meningitis og shock", "Håndtering af akutte tilstande", CRASH 1/CRASH 2 (rationel farmako-terapi), "Akut medicinering for YL i psykiatrien" og diverse e-læring.

Hver tirsdag morgen udbydes der fælles undervisning for alle uddannelseslæger på BFH i et emne af relevans for de fleste. Det varer 35 min og varetages af speciallæger på tværs af hospitalet. Der er udarbejdet et årshjul, og man kan deltage både med fremmøde og online. Dertil optages undervisningen, så man har mulighed for at se eller gense efter behov.

Chef for LVU og UKLO tilbyder oplæg/workshops om emner med relation til læring i lægelige videreuddannelse til de enkelte afdelingers læger fx ifm. morgenundervisning eller temadage.

BFH's læringsenhed udbyder individuel træning i lumbalpunktur, som alle KBU-læger ansat i medicinske afdelinger og Neurologisk Afdeling deltager i. Fremadrettet ønsker vi at udvide tilbuddet om færdighedstræning, så alle KBU-læger får træning i mindst 3 praktiske procedurer og gerne stifter bekendtskab med flere forskellige procedurer, end lige dem, der anvendes i ansættende afdeling. Eksempler på praktiske procedurer kan være gynækologisk undersøgelse, arterie-gas-punktur, ultralydsvejledt anlæggelse af perifert venekateter hhv. kateter á demeure, palpation af mammae, neurologisk undersøgelse eller lign. Træningen foregår i egen afdeling eller i hospitalets læringsenhed.

Simulationstræning kan foregå både centralt og lokalt samt monofagligt og tværfagligt. Der er god evidens for, at simulation kan styrke blandt andet kommunikation og samarbejde, patientbehandling og medarbejdertrivsel.

På BFH deltager alle somatiske medarbejdere aktuelt tidligt i deres ansættelse i et tværfagligt kursus om medarbejdersikkerhed, som indeholder simulationstræning. Psykiatrien har et særskilt kursus med tværfaglig simulation, som er målrettet de særlige udfordringer og situationer, der kan opstå i psykiatrien.

Fremadrettet vil vi sikre, at alle uddannelseslæger deltager i tværfaglig simulationstræning i mindst 3 akutte tilstande eller arbejdsfunktioner i løbet af hvert ansættelsesforløb. Afdelingerne kan vælge at tilbyde træningen lokalt eller benytte eksisterende tilbud på hospitals- eller regionalt niveau på tværs af afdelinger.

Indsatser vedr. undervisning og konferencer er:

- Alle afdelinger har min. et læringselement i hver morgenkonference
- Alle KBU-læger skal have træning i mindst 3 praktiske procedurer
- Alle uddannelseslæger skal deltage i tværfaglig simulationstræning af mindst tre akutte tilstande eller arbejdsfunktioner pr. ansættelsesforløb





8. Oplæring og kompetenceudvikling

Det er vigtigt, at uddannelseslægerne tilbydes løbende oplæring i alle 7 lægeroller og arbejder refleksivt hermed. I forbindelse hermed er det nødvendigt at være særlig opmærksom på tildeling af administrative opgaver, undervisningsopgaver, mulighed for ledelse af konferencer samt deltagelse i forskning eller udviklingsprojekter mm. For at sikre uddannelseslægernes refleksion over deres udvikling indenfor alle lægerollerne, støtter hovedvejleder dem i at udfylde og opstarte en faglig profil. Til dette formål er der udviklet en skabelon. Ved at udfylde og regelmæssigt ajourføre den faglige profil med opnåede erfaringer, kurser mv. får uddannelseslægen et klart overblik over sine styrker og svagheder – vigtig viden, som kan bringes med til vejledningssamtaler og videre i næste uddannelsesforløb.

Relevant kompetenceudvikling handler også om oplæring i nye opgaver, varetagelse af mere komplekse opgaver eller større krav til effektivitet.

I løbet af de første par uger af ansættelsen introduceres de nye uddannelseslæger typisk til deres egne opgaver som fx vagt, stuegang og ambulatorium. Men introduktion til egne opgaver kan med fordel strækkes ud over en længere periode for at begrænse "cognitive overload". Det kan fx ske gennem indførelse af "blokke", så forskellige kategorier af uddannelseslæger kan have fokus på forskellige arbejdsfunktioner på forskellige tidspunkter i ansættelsesforløbet. Oplæring i de enkelte arbejdsfunktioner må til gengæld gerne foregå forholdsvis fokuseret dvs. indenfor en afgrænset tidsperiode med konkrete læringsmål fx vha. såkaldte "kørekort". På BFH skal alle afdelingerne have en skriftlig plan for fokuseret oplæring i alle opgaver for alle kategorier af uddannelseslæger det være sig vha. følgevagter, kørekort, blokke eller andet.

I den lægelige videreuddannelse er der krav om godkendte uddannelsesprogrammer for alle forløb. Opdaterede uddannelsesprogrammer er en forudsætning for veltilrettelagt uddannelse og bidrager til at sikre erhvervelse af de obligatoriske kompetencer. Derfor sikrer vi på BFH, at der altid foreligger tilgængelige, opdaterede uddannelsesprogrammer for alle vores uddan-nelsesforløb.

På alle afdelinger skal der være opsat en uddannelsestavle. Uddannelsestavlen er med til at synliggøre progression og læring eller mangel på samme for hver enkelt læge i afdelingen. Dette sikrer UA(L)O et godt overblik. Mindst én gang pr. måned skal der afholdes tavlemøde, hvor der aftales eventuelle nødvendige læringsindsatser.

De syv lægeroller tydeliggør de kompetencer, der tilsammen kendetegner den kompetente læge, og skaber et fælles grundlag for læring og kompetenceudvikling. For at gøre rollerne til et konkret redskab skal hver afdeling tydeliggøre, hvilke roller der bringes i spil i forskellige arbejdsopgaver, så uddannelseslægerne får mulighed for at udvikle og øve alle lægens facetter.

Indsatser vedr. oplæring og kompetenceudvikling er:

- Der foreligger uddannelsesprogrammer for alle forløb, som opdateres ved behov og senest 0,5 år efter Sundhedsstyrelsens godkendelse af ny målbeskrivelse
- Der forelægger på alle afdelinger et program for oplæring i egne opgaver som fx vagt, stuegang og ambulatorium fx vha. følgevagter, kørekort mv. til hver kategori af uddannelseslæger
- Alle uddannelseslæger skal i samarbejde med hovedvejleder udarbejde en personlig faglig profil
- Alle afdelinger har opsat uddannelsestavle (r) og afholder tavlemøde min. x 1 pr. md.
- Der foreligger på alle afdelinger et katalog over, hvilke opgaver i afdelingen, der bidrager til erhvervelsen af hver af de 7 lægeroller



9. Læringsmiljø

Psykologisk tryghed og trivsel mere generelt er vist at have stor betydning for læring, engagement og motivation samt præstation og produktion. Helt specifikt er det også vist, at en høj grad af psykologisk tryghed medfører lavere patientdødelighed.

Da nogle grupper af uddannelseslæger enten er helt nye i faget eller har særlige udfordrende uddannelsesvilkår, har vi på hospitalsniveau besluttet at skabe særlige tilbud for disse grupper.

For KBU-lægerne afholdes der fællesmøder, hvor de får mulighed for at drøfte uddannelse i den kliniske hverdag, egen læring, trivsel, start på lægelivet og andet der måtte fylde. Mødet varer 2,5 time og afholdes fire gange årligt. Deltagelse er obligatorisk for de KBU-læger, der på tidspunktet for mødets afvikling, har været ansat i 2-3 mdr. Det er vores FUKUL, som er mødeleder. For at sikre den gode overgang fra studie til lægelig hverdag tilbydes alle KBU-læger endvidere at få en buddy mhp. at bidrage til trivsel samt oplevelse af tryghed. En buddy er en kollega på samme uddannelsestrin, men som har været i afdelingen i længere tid og kan tilbyde hjælp ift. praktiske spørgsmål, tvivl og bekymringer. En buddy kan også være behjælpelig med at forklare normer og kultur i afdelingen.

Ligeledes står vores introduktionslæger et sted i lægelivet, hvor de har fået lidt erfaring med livet som læge og samtidig skal finde deres videre vej. Derfor afholdes også Intro-læge-fællesmøder. Mødet varer 2,5 time og afholdes to gange årligt. Deltagelse er obligatorisk for de introduktionslæger, der på tidspunktet for mødets afvikling, har været ansat i 2-7 mdr. Temaerne er mange af de samme som for KBU-lægerne mens der samtidig kommer mere fokus på egen faglig profil. Her er mødeleder enten Chef for LVU eller UKLO.

Den sidste gruppe af uddannelseslæger, som vi har særligt fokus på, er vores almen medicinske uddannelseslæger. Deres uddannelsesforløb er præget af mange skift, og nye kollegaer samt uddannelseskulturer. Derfor afholder vi også fællesmøder for dem. Mødet varer 2,5 time og afholdes to gange årligt. Deltagelse er obligatorisk for de AP-læger, der på tidspunktet for mødets afvikling, har været ansat i 2-7 mdr. AP-fællesmøde faciliteres af vores AP-UKUL.

Med henblik på at understøtte fokus på læring sikrer hver enkelt afdeling, at vagten starter med, at der laves aftale med bagvagten om uddannelseslægens / - lægernes læringsfokus for den pågældende vagt, herunder aftale om eventuelle kompetencevurderinger. Det kalder vi velkomstmøde. Hver vagt skal afsluttes med en kort debriefing – også kaldet sov-godt-møde eller morgensupervision.

For løbende at sikre uddannelseslægernes perspektiv og styrke arbejdet med at udvikle uddannelsesmiljøet samt de organisatoriske rammer for den lægelige videreuddannelse, afholdes der hvert efterår et 3-timersmøde efter model fra Aalborg Universitetshospital. Mødet er et forum, hvor uddannelseslægerne både drøfter identificerer lokale forbedringsområder i forhold til et fælles tema for hele BFH og øvrige idéer til forbedring af lægelig videreuddannelse i egen afdeling. Med afsæt heri udvikler de i

fællesskab konstruktive forslag og løsninger, hvilket understøtter medansvar og ejerskab til udviklingen af uddannelsen.

Resultaterne fra mødet bringes videre til både afdelingsledelse og direktion, så uddannelseslægernes perspektiver indgår i den videre udvikling. Cirka et halvt år senere afholdes et 2-timers opfølgningsmøde, hvor der følges op på de aftalte indsatser og på uddannelseslægernes generelle trivsel. UA(L)O og/eller cheflæger i den afsluttende del af 2- timers mødet.

På den måde skabes en systematisk kobling mellem uddannelseslægernes erfaringer fra den kliniske hverdag og den strategiske udvikling af uddannelsen på afdelings- og hospitalsniveau.



Indsatser vedr. lærings- og arbejdsmiljø:

- 3- og 2-timers møder afholdes hvert efterår hhv. forår i alle afdelinger med flere end to uddannelseslæger
- Buddy-ordning tilbydes alle KBU-læger og afdelingerne kan vælge at brede ud til flere kategorier af uddannelseslægegrupper
- KBU-fællesmøde á 2,5 timer afholdes x 4 årligt for de KBU-læger, der er 2-3 mdr. henne i deres ansættelse
- Introduktionslæge-fællesmøde á 2,5 time afholdes x 2 årligt for de introduktionslæger, der er 2-7 mdr. henne i deres ansættelse
- AP-fællesmøde á 2,5 timer afholdes x 2 årligt for de AP-læger, der er 2-7 mdr. henne i deres IM-ansættelse
- Alle vagter starter med velkomstmøde og slutter med sov-godt-møde

Afslutning

Vores ambition er uændret, at Bispebjerg og Frederiksberg Hospital skal være regionens bedste uddannelsessted for læger – også nu hvor vi er blevet et større fællesskab.

På alle hospitalets afdelinger lægges der allerede et stort arbejde og engagement fra såvel uddannelsesledere- som -givere i at give god uddannelse til uddannelseslægerne. Lægelig videreuddannelse skabes imidlertid ikke alene af dedikerede uddannelsesledere- og -givere. God uddannelse skabes i samarbejde med dem, det hele drejer sig om, nemlig uddannelseslægerne. Som afdelinger og hospital kan og vil vi skabe de bedste rammer og muligheder, men hver enkelt uddannelseslæge og uddannelseslægerne som gruppe har et medansvar for, at vi sammen lykkes med uddannelsen.

For at sikre, at såvel nye som gamle indsatser giver mening og skaber værdi, følger vi løbende relevante kvalitetsdata med henblik på justering og supplering af indsatser.

Med nærværende fælles fundament for lægers videreuddannelse i det samlede BFH konsoliderer vi vores bestræbelser på at skabe et attraktivt og innovativt uddannelsesmiljø, der ikke kun gavner alle vores uddannelseslæger, men også vores patienter, hospitalets sammenhængskraft og det samlede sundhedsvæsen.



22440 · RegionH Design · design@regionh.dk



Bispebjerg og Frederiksberg Hospital

Bispebjerg og Frederiksberg Hospital

Team Lægelige Videreuddannelse
laegeligvidereudd.bispebjerg-frederiksberg-hospitaler@regionh.dk