

Strategi for Lægers Videreuddannelse 2021-2024



Indhold

Indledning	4
Forord	5
Baggrund	6
Processen omkring udarbejdelse af strategien	7
Strategiens indhold	8
Fokusområderne	10
Indsatser vedr. formelle uddannelsesledere og -givere og disses funktioner	10
Indsatser vedr. onboarding, introduktion og kompetenceudvikling af uddannelsesledere og -givere.....	12
Indsatser til understøttelse af samarbejde og synliggørelse.....	14
Indsatser i forbindelse med introduktion, oplæring og løbende kompetenceudvikling af uddannelseslægerne.....	16
Indsatser vedr. daglig, klinisk vejledning samt uddannelses- og karrierevejledning.....	19
Indsatser til yderligere udvikling af læringsvilkår og læringsmiljø.....	20
Implementering	21
Pilotprojekter	22
Monitorering af målopfyldelse	23
Perspektivering	24
Bilag 1. Forkortelser	26
Bilag 2. Strategispor, niveauer, indsatser og forventninger til målopfyldelse	27
1. Samarbejde og ledelse af LVU.....	27
2. Uddannelse af uddannelsesgivere.....	30
3. Læringsvilkår.....	32
Bilag 3. Kronologisk implementeringsoversigt	37
2021.....	37
2022.....	39
2023.....	40
2024.....	41
Bilag 4. Oversigt over pilotprojekter	42

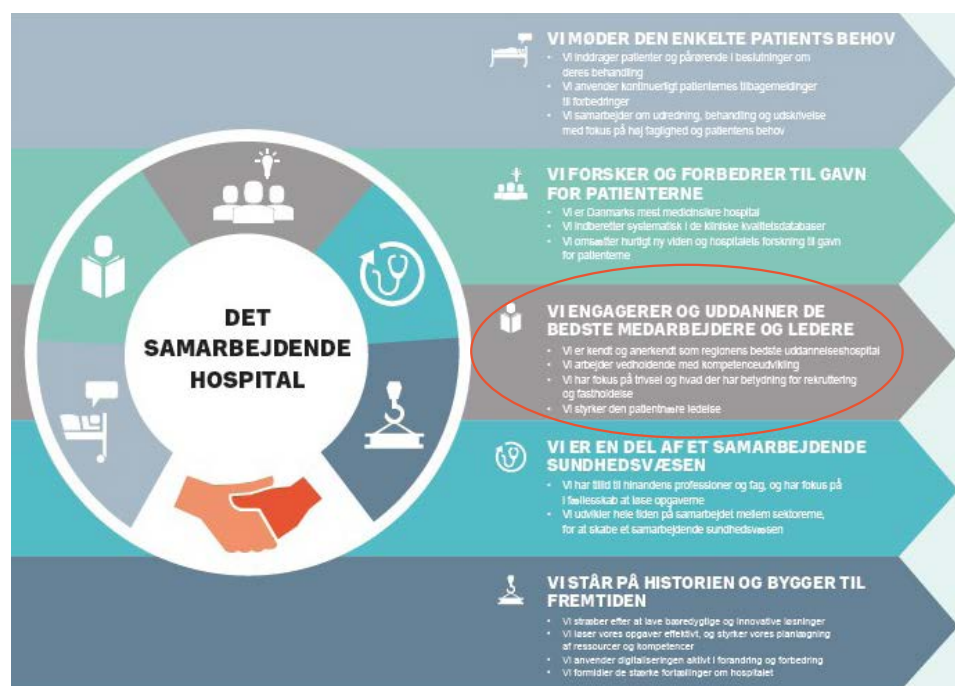
Indledning

Bispebjerg og Frederiksberg Hospital (BFH) har en ambition om at være kendt og anerkendt som regionens bedste uddannelseshospital. Vores vision udspringer af pejemærket "Vi uddanner og engagerer de bedste medarbejdere og ledere", som er en del af hospitalets overordnede strategi.

Dette indbefatter at

- Vi er kendt og anerkendt som regionens bedste uddannelseshospital
- Vi arbejder vedholdende med kompetenceudvikling
- Vi har fokus på trivsel, og hvad der har betydning for rekruttering og fastholdelse
- Vi styrker den patientnære ledelse

Strategien er illustreret i nedenstående figur.



Vi har i løbet af 2020 derfor udarbejdet "Strategi for Lægers Videreuddannelse på Bispebjerg og Frederiksberg Hospital".

Forord

Først og fremmest vil jeg gerne takke alle involverede ledere og uddannelsesgivere for det store arbejde og engagement, de har lagt i processen. Det er med stolthed over resultatet af det færdige arbejde, jeg skriver disse indledende ord.

BFH er et stort uddannelsessted, og Direktionen og Afdelingsledelserne ser uddannelse som en af hospitalets tre kerneopgaver: Patientbehandling, forskning og uddannelse. Det kræver vilje og prioritering at få uddannelse, forbedringsarbejde og forskning til at blive en integreret del af den daglige aktivitet på et travlt akuthospital.

Med denne strategi ønsker vi at sætte et ekstra fokus på lægers videreuddannelse som en del af vores mål om at rekruttere, engagere og uddanne de bedste medarbejdere og ledere.

På BFH er vi af den overbevisning, at et attraktivt og innovativt uddannelsesmiljø bidrager til den generelle medarbejdertrivsel og dermed til, at vores dedikerede medarbejdere hver dag går på arbejde for at yde deres bedste for vores patienter. Og vi tror på, at dette kan bidrage til en løbende forbedring af behandlingskvaliteten og patienttilfredsheden på hospitalet og – på den store klinge - også til udvikling af det samlede sundhedsvæsen.

Opmærksomhed på lægernes videreuddannelse bliver kun tiltagende vigtigt i de kommende år, hvor vi bevæger os frem mod Nyt Bispebjerg Hospital. Blandt meget andet får vi i nær fremtid en stor fælles akut afdeling, og vi skal tage imod nye kollegaer inden for specialerne gynækologi og obstetrik og pædiatri. Det giver nye uddannelsesopgaver og -muligheder.

Forude venter nu det spændende arbejde med at få strategien i brug - at få den til at fungere som den ledestjerne, der gør det muligt for os at nå vores ambitiøse mål gennem konkrete handlinger. Vi tror på, at strategien vil bidrage til at gøre BFH til det hospital, som de yngre læger vælger som uddannelsessted og som speciallægerne vælger, fordi de vil være med til at uddanne de dygtigste læger.

Januar 2021

Kirsten Wisborg
Vicedirektør
Bispebjerg og Frederiksberg Hospital

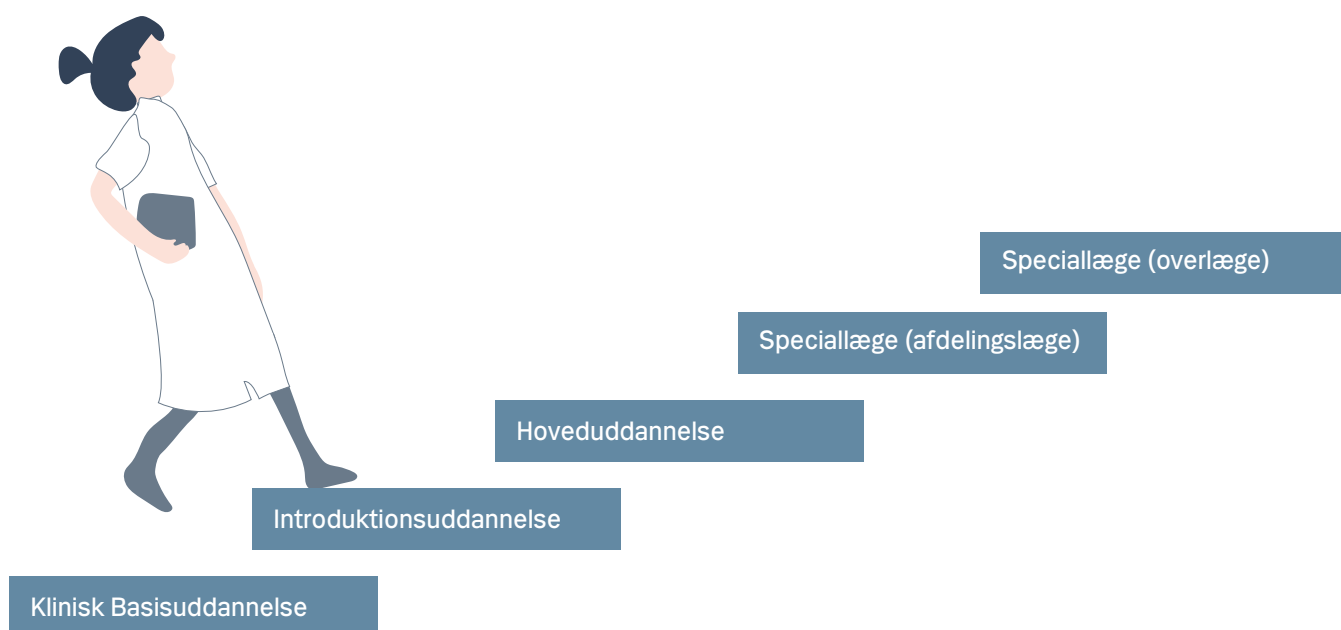
Baggrund

Den lægelige videreuddannelse omfatter den årrække, hvor man fra at være nyuddannet læge arbejder og uddanner sig frem til sin speciallægeanerkendelse. Det sker via ansættelser i stillinger klassificeret som uddannelsesstillinger på forskellige afdelinger og hospitaler. Overordnet kan den lægelige videreuddannelse opdeles i

- Klinisk Basisuddannelse (1 år)
- Speciallægeuddannelse (1 år i introduktionsuddannelse og 4-5 års i hoveduddannelse indenfor det ønskede speciale).

Den lægelige videreuddannelse er forholdsvist stramt reguleret gennem generelle bekendtgørelser og vejledninger fra Sundhedsstyrelsen. Derudover rammesætter målbeskrivelser for de enkelte specialer og uddannelsesprogrammer for hver enkelt afdeling de specifikke uddannelsesforløb.

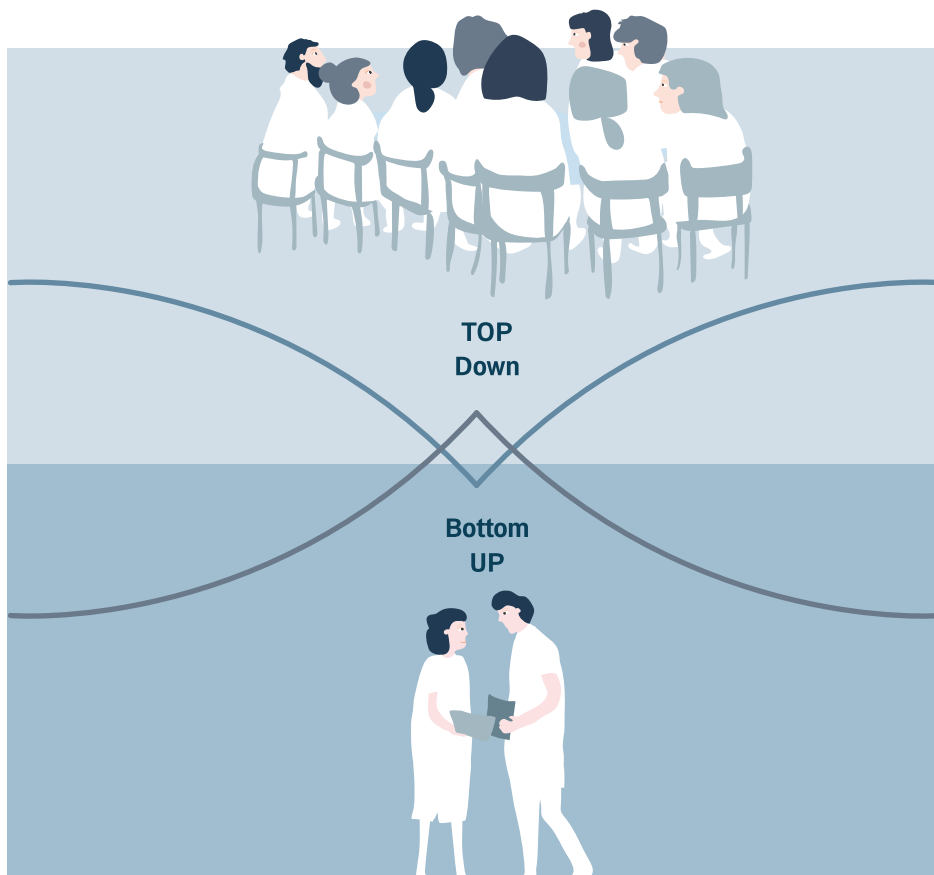
BFH har 17 uddannelsesgivende afdelinger og deltager i uddannelse af læger indenfor 19 specialer foruden den kliniske basisuddannelse, og hospitalet har gennem de seneste år arbejdet på at opbygge en organisering omkring arbejdet på tværs af afdelingerne. Et helt centralt tiltag i dette har været en konsolidering af Udvalg for Lægelig Videreuddannelse og ansættelse af en uddannelseskoordinerende overlæge.



Processen omkring udarbejdelse af strategien

Hospitalets Udvalg for Lægelig Videreuddannelse har udgjort den centrale støbedigel for strategien. Udvalget består af alle de uddannelsesansvarlige overlæger (UAO'er), uddannelseskoordinerende yngre læger (UKYL'er), den uddannelseskoordinerende overlæge (UKO) og den lægefaglige vicedirektør, der også har ansvar for forskning og uddannelse. Mellem møderne i udvalget er forslag blevet drøftet i de enkelte afdelinger med henblik på inddragelse af en større kreds af interessenter. Undervejs har også de ledende overlæger og den anden af de to lægeligfaglige vicedirektører bidraget med forslag og kommentarer. Slutteligt har hospitalets Direktion og den samlede gruppe af ledende overlæger vedtaget strategien. Der er på denne måde sikret bred opbakning til strategien.

Strategien er at betragte som vores fælles plan for den fremadrettede udbygning af det store og meget værdifulde arbejde, der allerede foregår på både afdelings- og hospitalsniveau. Den skal bidrage til at sikre, at vi alle arbejder i samme retning, idet der samtidig bibeholdes rum for forskellighed og plads til nye idéer og initiativer. Strategien er derfor udarbejdet, så den giver mulighed for at arbejde både top-down og bottom-up – både hver for sig på de enkelte afdelinger og sammen som hospital. På den måde tror vi på, at vi bedst når målet om at være det bedste uddannelsessted for læger.



Strategiens indhold

At give – ikke bare god, men den bedste videreuddannelse til læger - kræver, at der er optimale læringsmuligheder og et trygt læringsmiljø, så uddannelseslægerne kan udvikle deres kompetencer indenfor alle syv lægeroller. Gode læringsvilkår kommer imidlertid 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, hvilket kræver inddragende ledelse og et stærkt samarbejde såvel internt som eksternt.

Vores strategi er derfor opbygget over følgende tre strategispor:

- Uddannelseslægernes læringsvilkår (læringsmuligheder og -miljø)
- Uddannelse af uddannelsesledere og -givere
- Samarbejde om og ledelse af den lægelige videreuddannelse.

I arbejdet med at identificere og formulere de tre spor blev det hurtigt klart, at det ville være hensigtsmæssigt at skelne mellem forskellige niveauer, som konkrete indsatser skulle foregå på og dermed også forskellige niveauer for ansvar. Vi arbejder med følgende fire niveauer:

- Individniveau
- Afdelingsniveau
- Hospitalsniveau
- Det regionale, nationale og internationale niveau.

De tre spor og fire niveauer udgør skelettet for beskrivelsen af vores overordnede mål. Strategiens spor, niveauer og overordnede mål er illustreret på næste side.

Med strategisporene, niveauerne og de overordnede mål på plads, gik vi i gang med at diskutere, hvilke konkrete indsatser der skulle iværksættes på hvert niveau indenfor hvert af de tre spor. Det endte med i alt 60 indsatser. For hver indsats blev tidspunkt for implementering og krav til målopfyldelse fastlagt. Det hele er fremstillet i en skematisk oversigt, som fremgår af bilag 2.

Læser man på tværs af bilag 2 udkrystalliseres seks fokusområder, som gradvis skal styrkes gennem de konkrete indsatser hen over de næste fire år:

- 1. Formelle uddannelsesledere og -givere og disses funktioner**
- 2. Onboarding, introduktion og kompetenceudvikling af uddannelsesledere og -givere**
- 3. Samarbejde og synliggørelse af lægelig videreuddannelse**
- 4. Introduktion, oplæring og løbende kompetenceudvikling af uddannelseslægerne**
- 5. Daglig vejledning samt uddannelses- og karrierevejledning**
- 6. Yderligere udvikling af læringsmuligheder og –miljø**

Strategispor, niveauer og mål	Samarbejde og ledelse af LVU	Uddannelse af uddannelsesledere og -givere	Læringsmuligheder og læringsmiljø
Individniveau	På BFH er der ansat/udpeget formelle uddannelsesledere og -givere på alle niveauer. Alle formelle uddannelsesledere og uddannelsesgivere har en funktionsbeskrivelse og lever op til denne.	Alle uddannelsesledere og -givere er klædt på til deres opgave, og deltager løbende i relevante kompetenceudviklende aktiviteter.	Alle uddannelseslæger sikres optimal introduktion, oplæring, supervision, feedback og kompetencevurdering indenfor alle syv lægeroller. Uddannelseslægerne stimuleres til at forholde sig konstruktivt til egen læring, kompetenceudvikling og karriere.
Afdelingsniveau	Afdelingerne sikrer en hensigtsmæssig fordeling af opgaver og mulighed for samarbejde om LVU gennem etablering og vedligeholdelse af interne mødefora.	Afdelingerne understøtter systematisk og løbende kompetenceudvikling af alle uddannelsesledere og -givere.	Afdelingerne sikrer, at arbejdstilrettelæggelsen, konferencer og undervisning mv. bidrager til, at uddannelsen af alle typer af uddannelseslæger lever op til gældende målbeskrivelser og foregår i et attraktivt læringsmiljø.
Hospitalsniveau	Hospitalet bidrager til optimering af samarbejdet på tværs af afdelinger, specialer og niveauer i LVU gennem etablering og vedligeholdelse af relevante mødefora.	Hospitalet tilbyder interne, tværgående kompetenceudviklingsaktiviteter til uddannelsesledere og -givere.	Hospitalet bidrager til optimering af læringsmuligheder, kvalitet og synlighed af LVU på tværs af alle afdelinger, specialer og faggrupper.
Regionalt, nationalt og internationalt niveau	BFH bidrager til samarbejde om LVU regionalt, nationalt og internationalt gennem deltagelse i relevante råd, udvalg og arbejdsgrupper.	BFH's uddannelsesledere og -givere deltager i regionale, nationale og internationale kurser og kongresser.	BFH bidrager til udvikling af ny viden om læring og trivsel i LVU.

De enkelte fokusområder er nærmere beskrevet på side 9 – 17.

Fokusområderne

1. Formelle uddannelsesledere og -givere og disses funktioner

Identificering af ledelsesansvar og -opgaver i relation til lægelig videreuddannelse er et helt centralt element i forhold til at skabe tydelige og hensigtsmæssige organisatoriske rammer.

Som på alle andre hospitaler er der på hver afdeling én til to UAO'er, som på vegne af den ledende overlæge varetager det overordnede ansvar for den lægelige videreuddannelse i afdelingen. Til at assistere sig har UAO én til flere UKYL'er. Disse kan være læger, som selv er under videreuddannelse (Uddannelseskoordinerende Uddannelseslæge = UKUL), eller afdelingslæger, der har færdiggjort deres lægelige videreuddannelse (Uddannelseskoordinerende Afdelingslæge = UKAL). På flere afdelinger på BFH er det valgt, at der skal være én af hver.

På alle afdelinger er der desuden udpeget et relevant antal uddannelseslæger og/eller speciallæger, der fungerer som hovedvejledere (HV). Alle uddannelseslæger har en hovedvejleder, der i samarbejde med uddannelseslægen selv, er ansvarlig for at afholde de obligatoriske vejledningssamtaler, udarbejde uddannelses- og karriereplan samt sikre progression i kompetenceudvikling.

På hospitalsniveau er der ansat en UKO, som på fuld tid arbejder med at lede, koordinere og udvikle den lægelige videreuddannelse på tværs af afdelingerne i et tæt samarbejde med afdelingernes UAO'er, UKYL'er og de ledende overlæger samt hospitalets to lægefaglige vicedirektører. UKO repræsenterer også hospitalet udadtil i diverse samarbejder vedr. lægelig videreuddannelse.

Til supplerung af UKO påtænkes udpegnung af en UKYL, som skal fungere på hospitalsniveau – en funktion vi har valgt af kalde Fælles Uddannelseskoordinerende Yngre Læge (FUKYL).

I nedenstående skema er indsatser indenfor dette fokusområde beskrevet for hvert af de næste fire år.

Nummereringen af indsatser henviser til bilag 2, hvor indsatserne er nærmere uddybet.

Indsatser vedr. formelle uddannelsesledere og -givere og disses funktioner

<p>2021</p>	<p>1a1a. Alle uddannelsesgivende afdelinger min. 1 UAO pr. 7-8 uddannelsessøgende. 1a1b. Alle uddannelsesgivende afdelinger med flere end 3 uddannelseslæger har min. 1 UKYL pr. 7-8 uddannelsessøgende. 1a1c. Hospitalet har en UKO. 1c1. UKO er ansat på fuld tid. 1a2a. Alle uddannelsesledere og -givere (UKO, FUKYL, UAO'er, UKYL'er og HV'er) har en funktionsbeskrivelse. 1a1d. Til UKO er knyttet en Fælles UKYL (FUKYL). 1c2. FUKYL har en funktionstid på 1 dg/md. 1a3. Alle uddannelsesledere og uddannelsesgivere (UKO, FUKYL, UAO, UKYL og hovedvejleder) lever op til deres funktionsbeskrivelse herunder deltager aktivt i de for dem relevante møder og arbejdsgrupper mv.</p>
<p>2022</p>	<p>1b1a. Alle UAO'er har en funktionstid på min. ½ dag om ugen pr. 7-8 uddannelsessøgende. Til funktionen er knyttet passende sekretærbistand. 1b1b. Alle UKYL'er har som udgangspunkt 1 dag om måneden til funktionen pr. 7-8 uddannelsessøgende.</p>
<p>2023</p>	<p>1a1e. Alle uddannelsesgivende afdelinger har udpeget de mest relevante uddannelseslæger og speciallæger til HV.</p>
<p>2024</p>	<p>1a2b. Funktionsbeskrivelserne opdateres min. hvert 5. år.</p>



2. Onboarding, introduktion og kompetenceudvikling af uddannelsesledere og -givere

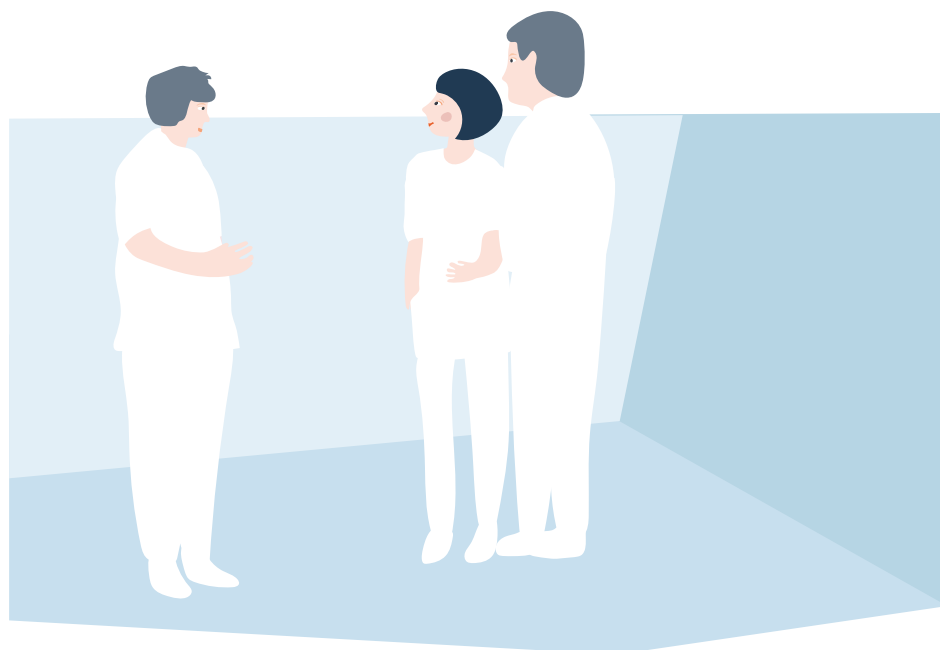
Alle nyansatte, uddannelsesgivere og ledere af uddannelse skal være skal have de bedste forudsætninger for at løfte deres opgave og opleve sig som en del af et team og Det samarbejdende Hospital. Derfor har vi i forbindelse med strategien defineret nogle indsatser til understøttelse af dette. Det handler om at sikre overlevering af de konkrete opgaver fra en afgangende uddannelsesgiver til den tiltrædende, men også at introducere til, hvordan vi på tværs af afdelinger og samlet som hospital arbejder med lægelig videreuddannelse. Vi vil derfor arbejde med onboarding og introduktion både på individniveau dvs. for nye UAO'er, UKYL'er og hovedvejleder, ny UKO og FUKYL samt på hospitalsniveau for grupper af nye UKYL'er hhv. UAO'er.

Udover onboarding og introduktion er løbende faglig og pædagogisk kompetenceudvikling af de involverede medarbejdere en vigtig forudsætning for øget kvalitet i opgaveløsning i relation til lægelig videreuddannelse. Derfor skal alle UAO'er, UKYL'er og hovedvejledere jævnligt deltage aktivt i relevante kompetenceudviklende tiltag både lokalt, regionalt og evt. også nationalt og internationalt.

Løbende feedback på, hvordan andre vurderer ens kompetencer, anser vi for at være et vigtigt bidrag til egen kompetenceudvikling. Derfor vil vi implementere struktureret Invers Feedback til alle hovedvejledere og daglige, kliniske vejledere minimum x 1 årligt samt 360 graders feedback af UAO'er og UKYL'er. Kompetenceudvikling af hver enkelt uddannelsesleder og -giver er desuden en forudsætning for udvikling af den samlede uddannelsesorganisation.

I nedenstående skema er indsatser indenfor dette fokusområde beskrevet for hvert af de næste fire år.

Nummereringen af indsatser henviser til bilag 2, hvor indsatserne er nærmere uddybet.



Indsatser vedr. onboarding, introduktion og kompetenceudvikling af uddannelsesledere og -givere

<p>2021</p>	<p>2a1. Alle uddannelsesledere og -givere introduceres til deres opgaver < 14 dg (max 1 md) efter ansættelsesstart</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vicedirektør for Forskning og uddannelse introducerer ny UKO - UKO introducerer ny FUKYL - UKO introducerer nye UAO'er - Ledende overlæge og/eller UAO + evt. UKYL introducerer ny UAO - UAO og evt. afgående UKYL introducerer ny UKYL. <p>2c1. UKO/FUKYL afholder fælles introduktion om organisering af LVU på BFH for alle nye UAO'er og UKYL'er min. x 2 årligt.</p> <p>2c2. UKO afholder x 1 årligt et kompetenceudviklingstiltag af 0,5 dags varighed for alle HV'er, UAO'er og/eller UKYL'er (Brush-up, masterclasses, journalclub og lignende).</p> <p>2d1. BFH sikrer fra 2020 tjenestefrihed og betaling af evt. udgifter til min. 10 deltagere til fx</p> <ul style="list-style-type: none"> - DSMU Årsmøde og/eller Masterclass - MUK - AMEE
<p>2022</p>	<p>2a2. Mentorordning, hvor erfaren UAO er mentor for ny UAO, tilbydes alle nye UAO'er.</p> <p>2b1a. Nye UAO'er gennemfører UAO-kursus af min. 2 dages varighed < 6 mdr (max 1 år) ansættelse/funktion. Kursus fornys hvert 5 år.</p> <p>2b1b. Alle nye UKYL'er gennemfører UKYL-kursus af min. 1 dages varighed < 3 (max 6) mdr. Kurset skal fornys hvert 5 år.</p> <p>2b2a. Alle HV gennemfører det regionale 2 dages HV-kursus < 3 (max 6) mdr. Kurset skal fornys hvert 5 år.</p>
<p>2023</p>	<p>2a3. UAO introducerer alle nye HV til deres funktion inden deres første vejledningssamtale og superviserer alle nye HV, når disse har deres første eller anden vejledningssamtale og hurtigst muligt efter deltagelse i HV-kursus. Øvrige HV superviseres uændret efter behov. I tilfælde af at det drejer sig om en uddannelseslæge, kan opgaven uddelegeres fx til dennes hovedvejleder.</p> <p>2b2b. Afdelingerne sikrer struktureret Invers Feedback til alle HV og daglige, kliniske vejledere min. x 1 årligt.</p>
<p>2024</p>	<p>2b3. Der gennemføres 360 af alle UAO'er og UKYL'er hvert 3. år. Resultatet gennemgås med ledende overlæge hhv. UAO (FB-samtale).</p>

3. Samarbejde og synliggørelse af lægelig videreuddannelse

Det er vores ambition som hospital at optimere vores interne samarbejde på tværs af afdelinger, specialer og niveauer i den lægelige videreuddannelse gennem løbende kommunikation samt etablering og vedligeholdelse af relevante mødefora. På BFH betragter vi ledelse som distribueret og situeret, og møder skal bidrage til at sikre, at vi arbejder i samme retning og løbende får koordineret nødvendige ændringer og nye indsatser. Møder skal desuden understøtte et stærkt fællesskab og engagement.

Som hospital ønsker vi også at være en væsentlig bidrager til udvikling af den lægelige videreuddannelse på regionalt og nationalt niveau, hvorfor vi deltager i diverse relevante arbejdsgrupper, råd og udvalg. Således vil vi tilstræbe, at BFH altid bidrager med mindst een repræsentant i Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse i Videreuddannelsesregion Øst samt til enhver tid har mindst fem Postgraduate Kliniske Lektorer indenfor relevante specialer. Vi vil desuden sikre, at hospitalet efter behov bidrager substantielt til inspektorordningens fortsatte drift ved at stille de nødvendige inspektorer til rådighed.

På BFH ser vi det således som vores forpligtelse at bidrage til udvikling af lægelig videreuddannelse på regionalt og nationalt niveau, hvilket også bidrager til at tegne hospitalets profil som et hospital med en aktiv og ambitiøs indsats på uddannelsesområdet både eksternt og internt.

I nedenstående skema er indsatser indenfor dette fokusområde beskrevet for hvert af de næste fire år.

Nummereringen af indsatser henviser til bilag 2, hvor indsatserne er nærmere uddybet.



Indsatser til understøttelse af samarbejde og synlighed	
2021	<p>1c3. På hospitalet er der etableret et Udvalg for Lægelig Videreuddannelse (ULV). Medlemmer er Vicedirektør for Forskning og uddannelse, UKO, alle UAO'er og UKYL'er. PKL'er er valgfrie deltagere. Der afholdes min. 4 halvdagsmøder og 1 heldagsmøde årligt.</p> <p>1c4. På hospitalet er etableret et UKYL-netværk, som mødes 1,5 time forud for hvert ULV-halvdagsmøde.</p> <p>1b4. UKO afholder udviklingsmøde (møde om hvordan det går med LVU i afdelingen inkl. potentiale for udvikling) x 1 årligt med hver enkelt afdeling. Deltagere er UKO, ledende overlæge, UAO'er og UKYL'er.</p> <p>1d1. UAO deltager i alle møder i det regionale speciale specifikke videreuddannelsesråd.</p> <p>1d2. UAO eller ledende overlæge deltager i alle HU-ansættelsessamtaler.</p> <p>1d4. BFH har altid min. 1 repræsentant. i DRRLV.</p> <p>1d5. BFH har altid min. 5 PKL'er.</p> <p>1d6. UKO deltager i regionalt og nationalt UKO-netværk, regionale/nationale arbejdsgrupper under SST mv. UKO orienterer løbende herom på ULV-møder.</p>
2022	<p>1b2. Afdelingernes uddannelsesteam, som udgøres af UAO'er og UKYL'er mødes min. 1 time x 2 årligt med ledende overlæge mhp. evaluering og justering af lægelig videreuddannelse. Skemalægger/AMIR/TR deltager efter behov.</p> <p>1b3. UAO afholder vejlederfora (møder for alle afdelingens hovedvejledere) x min. 4 årligt mhp. information og drøftelse af nyt ift. uddannelsesvejledning.</p> <p>1c5. UKO afholder ERFA-møde for relevante UAO'er vedr. KBU hhv. AP-forløb x 1 årligt.</p> <p>3c1. UKO/FUKYL afholder hospitalsintro om organisering af og strategi for LVU på BFH for alle nyansatte læger i forbindelse med fællesintroduktionen.</p>
2023	<p>1c6. UKO sikrer, at informationer vedr. LVU på BFH er nemt tilgængeligt for interne såvel som eksterne interessenter på såvel Insite som BFH's hjemmeside.</p>
2024	<p>1d3. Hver afdeling har min. 1 inspektør (senior eller junior), såfremt der er plads i specialet. Vedkommende deltager i min. eet besøg pr. år, hvis det efterspørges fra SST.</p>

4. Introduktion, oplæring og løbende kompetenceudvikling af uddannelseslægerne

En god introduktion og løbende, målrettet oplæring i nye arbejdsopgaver er en forudsætning for, at hver enkelt uddannelseslæge kan udvikle de nødvendige og ønskede kompetencer indenfor alle syv lægeroller, så de hurtigt kan udføre deres opgaver på kompetent vis. Den fortsatte læring indenfor alle syv lægeroller understøttes løbende gennem hele ansættelsen.

I forhold til oplæring i de konkrete arbejdsopgaver er hver afdeling selv ansvarlig for at iværksætte relevante tiltag som fx færdigheds- og simulationstræning, idet dette ved behov kan understøttes af hospitalets centrale Læringsenhed. Afdelingerne er også selv ansvarlige for at iværksætte relevante tiltag i forhold til oplæring i rollen som leder/administrator/organisator og rollen som underviser samt at sikre, at tilrettelæggelse af arbejdet i afdelingen inkl. konferencer og undervisning bedst muligt bidrager til uddannelseslægenes læring.

Med henblik på at sikre overblik over hver enkelt uddannelseslæges kompetenceudvikling for såvel uddannelseslægen selv som UAO, hovedvejleder og daglige, kliniske vejledere, skal alle afdelinger fremadrettet opsætte uddannelsestavler, hvis anvendelse sikres gennem månedlige tavlemøder ledet af UAO.

I nedenstående skema er indsatser indenfor dette fokusområde beskrevet for hvert af de næste fire år.

Især indenfor dette og næste fokusområde har enkelte indsatser mere karakter af markører, idet det her er op til afdelingerne selv at iværksætte relevante initiativer, såfremt det er nødvendigt for at sikre den aftalte målopfyldelse.

Nummereringen af indsatser henviser til bilag 2, hvor indsatserne er nærmere uddybet.



KBU							
	OPÅBET	●					
	ES OPÅBET	●					
	FOKUS	●					
VEJLEDERMØDE		●	●	●	●	●	●
KLINIK PATIENT		●		●	●	●	●
UNDERVISNING		●		●	●	●	●
LUMBAL PUNKTUR		●	●	●	●	●	●
NEUROLOGISK US 1		●		●	●	●	●
NEUROLOGISK US 2		●	●	●	●	●	●
STATUS EPILEPTICUS		●	●	●	●	●	●
UDD PLAN TIL UAO		●	●	●	●	●	●

Indsatser i forbindelse med introduktion, oplæring og løbende kompetenceudvikling af uddannelseslægerne

2021	<p>3a1a. UAO sikrer fremsendelse af velkomstbrev til hver enkelt uddannelseslæge før ansættelsesstart. Brevet indeholder bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - introduktionsprogram og uddannelsesprogram - navn og stillingsbetegnelse for HV - tidspunkt for introduktionssamtalen <p>3a1b. UKYL har udarbejdet en introduktionsmappe, som udleveres til alle nyansatte uddannelseslæger. Introduktionsmappen opdateres løbende.</p> <p>3a1c. UKYL afholder introduktion for alle nyansatte uddannelseslæger om den uddannelsessøgendes læges hverdag i afdelingen ifm ansættelsesstart.</p> <p>3a1d. UAO afholder introduktion til "Afdelingens uddannelsesprofil og uddannelsesambitioner" inkl. forventningsafstemning med alle nyansatte uddannelseslæger ved ansættelsesstart.</p> <p>3a1e. Ledende overlæge sikrer, at hver enkelt uddannelseslæge får tilstrækkelig introduktion til og oplæring i deres arbejdsopgaver. Dvs. afdelingen er selv ansvarlig for iværksættelse af relevante tiltag som fx færdigheds- og simulationstræning for at sikre eventuel utilstrækkelig målopfyldelse.</p>
2022	<p>3b4. Afdelingernes uddannelsesteam arbejder kontinuerligt på at sikre, at uddannelseslægerne har mulighed for at udvikle sig indenfor alle 7 lægeroller herunder også rollen som leder/administrator/organisator og rollen som underviser. Såfremt målopfyldelse ikke opnås, iværksætter afdelingen selv tiltag til forbedring af uddannelseslægernes muligheder for at udvikle sig indenfor alle 7 lægeroller.</p> <p>3b3. Ledende overlæge sikrer i samarbejde med UAO og skemalægger, at uddannelseslægerne varetager de opgaver, der er relevante ift. deres målbeskrivelse og kompetenceudvikling. Overblik over samtlige uddannelseslægers kompetenceudvikling understøttes ved brug af uddannelsestavle og afholdelse af tavlemøder til min. x 1 mdtl.</p>
2023	<p>3b5. Afdelingernes uddannelsesteam arbejder kontinuerligt med at sikre, at konferencer og undervisning bidrager til uddannelseslægernes læring. Såfremt målopfyldelse ikke opnås, iværksætter afdelingen selv tiltag til forbedring af læringsværdien af konferencer og undervisning.</p>
2024	<p>3b1a. UAO sikrer, at der foreligger uddannelsesprogrammer for alle forløb, som beskriver afdelingens oplæring, supervision, FB og KV i overensstemmelse med målbeskrivelsen.</p> <p>3b1b. Uddannelsesprogrammer opdateres som min. hvert 4. år og senest 0,5 år efter SST's godkendelse af ny målbeskrivelse.</p> <p>3b1c. Uddannelsesprogrammerne er tilgængelige på Lægeuddannelsen.dk.</p>

5. Daglig, klinisk vejledning samt uddannelses- og karrierevejledning

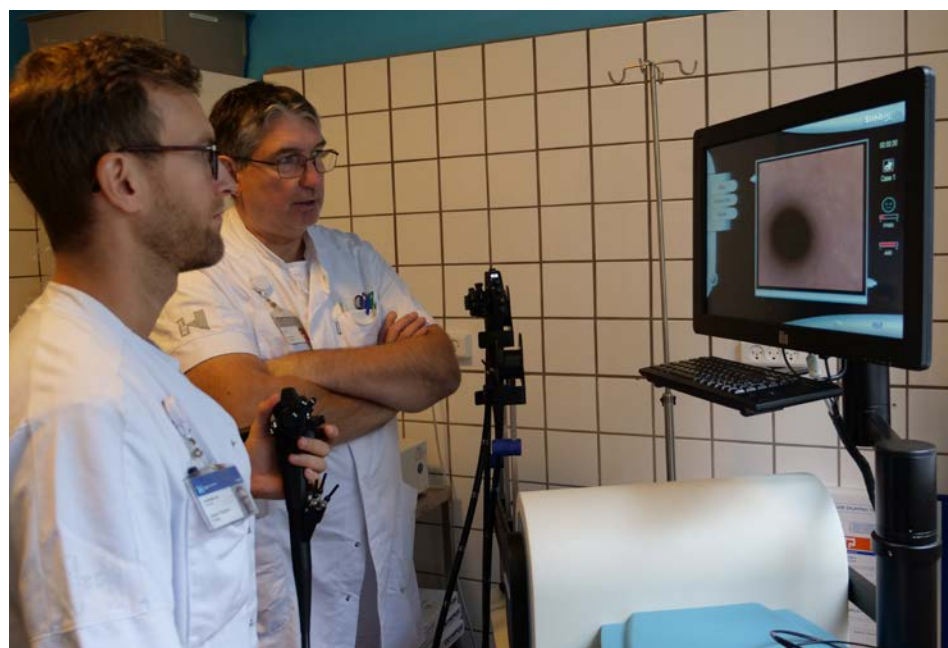
Den daglige, kliniske vejledning, som består af bl.a. supervision, feedback og kompetencevurderinger, sker primært i et samspil mellem den enkelte uddannelseslæge og de daglige, kliniske vejledere. Hver enkelt uddannelseslæge skal være opsøgende, og de daglige, kliniske vejledere skal være nemme at få fat på, så uddannelseslægerne kan få supervision sv. t. deres behov. Disse forhold understøttes af afdelingernes evne til at tilrettelægge arbejdet og oppebære en god feedbackkultur, så de daglige læringsmuligheder udnyttes bedst muligt.

I forlængelse heraf vil vi fremadrettet sætte særlig fokus på at sikre, at alle obligatoriske kompetencevurderinger ledsages af konstruktiv feedback samt, at hver enkelt uddannelseslæge mindst én gang i løbet af hver ansættelse på BFH gennemfører en 360 graders evaluering.

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 fortsatte kompetenceudvikling. 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 ved særskilte samtaler med hovedvejleder. Desuden lægges stor vægt på udarbejdelse og løbende ajourføring af de individuelle uddannelsesplaner.

Da den løbende kompetenceudvikling og samtalerne herom bl.a. afspejler uddannelseslægens fagpersonlige styrker og svagheder, er det vigtigt at knytte uddannelsesvejledningen tæt sammen med karrierevejledning. Det bliver derfor de enkelte hovedvejlederes opgave også at sikre, at hver enkelt uddannelseslæge har en karriereplan. På BFH har vi udarbejdet et sæt skabeloner til dokumentation af vejledningssamtaler samt skabeloner for uddannelsesplan hhv. karriereplan.

I nedenstående skema er indsatser indenfor dette fokusområde beskrevet for hvert af de næste fire år. Nummereringen af indsatser henviser til bilag 2, hvor indsatserne er nærmere uddybet.



Indsatser vedr. daglig, klinisk vejledning samt uddannelses- og karrierevejledning

2021	<p>3a2a. HV afholder som minimum følgende antal vejledningssamtaler:</p> <ul style="list-style-type: none"> - for ansættelser á 6 mdr: i md 1, 3 og 6 - for ansættelser á 12 mdr eller derover: I md 1, 4, 8, 12, 18, 24. <p>Introduktionssamtalen skal altid afholdes indenfor de første 14 dage.</p> <p>3a2b. HV dokumenterer (som minimum ved angivelse af dato og type af samtale) alle samtaler i Logbog.net.</p> <p>3a2c. Hver enkelt uddannelseslæge udarbejder i samarbejde med sin HV en individuel uddannelsesplan (evt. vha. BFH-skabeloner), som uploades i Logbog.net.</p> <p>3a2d. Hver enkelt uddannelseslæge udarbejder i samarbejde med sin HV en karriereplan og evt. en faglig profil (fx vha. BFH-skabeloner). Karriereplanen og evt. faglig profil kan, hvis ønsket uploades i Logbog.net (evt. som et privat dokument), alternativt noteres det blot i Logbog.net, at det er udarbejdet.</p> <p>3b2. Ledende overlæge sikrer, at afvikling af vejledningssamtaler tilgodeses i arbejdstilrettelæggelsen. Introduktionssamtalen er skemalagt; øvrige samtaler kan evt. skemalægges.</p>
2022	<p>3a4a. Hver enkelt uddannelseslæge er opsøgende, og oplever at de daglige kliniske vejledere er nemme at få fat på, læringsmuligheder udnyttes og at de får supervision sv t deres behov.</p> <p>3a4b. Hver enkelt uddannelseslæge sikrer i samarbejde med de daglige, kliniske vejledere og HV, at alle kompetencevurderinger ledsages af FB.</p> <p>3c3. Til understøttelse af afdelingernes mulighed for at sikre, at læringsmuligheder udnyttes, går UKO "I uddannelseslægens fodspor" min x 1 årligt forud for udviklingsmøde med den enkelte afdeling.</p>
2023	<p>3a3. HV sikrer, at alle obligatoriske kompetencevurderinger er gennemført, før hver enkelt kompetence godkendes. Kompetencevurderingerne, som ligger til grund for godkendelse af den enkelte kompetence, skal være dokumenteret i Logbog.net.</p>
2024	<p>3a5. Hver enkelt uddannelseslæge sikrer i samarbejde sin HV, at 360 FB gennemføres og suppleres med konstruktiv feedback mindst én gang i løbet af hver ansættelse på BFH. 360 dokumenteres i Logbog.net.</p>



Bispebjerg og Frederiksberg Hospital

Referat slutsamtale (udfyldes af hovedvejleder)

Dato:

Uddannelseslæge:

Hovedvejleder:

Uddannelsesplan afsluttet og alle kompetencemål godkendt i Logbog.net:

Alle obligatoriske elementer er gennemført (fx forskningstræning, 360 og obligatoriske kurser):

Faglig profil ajourført og gennemgået i relation til ajourført karriereplan (angiv hovedemilusioner):

Uddannelseslægen har følgende feedback til afdelingen:

Uddannelseslægen har evalueret på Evaluer.dk:

Uddannelseslægens besked til næste ansættelsessted:

Referatet uploades sammen med uddannelsesplan og eventuelle andre dokumenter fra vejledningen i Logbog.net. Godkendes af UNO forud for tidsmæssig attestation.

Profil

Forløbsoversigt

- ↳ Attestation for tid

Kompetencer

- ↳ Klar til godkendelse (10)

Notater (1)

- ↳ Tilføj notat

Obligatoriske kurser

- ↳ Introduktionsuddannelsen

Uddannelsesplaner

Vejledersamtaler

Specialespecifikke filer

- Du kan føje flere rækker til tabellen ved at trykke på *Tilføj række* under tabellen
- Du sletter en linie ved at slette al tekst i linien
- Du kan ændre sorteringen ved at skrive i kolonnen *Nr*
- Husk at gemme dine ændringer ved at trykke på *Gem*
- Hvis en samtale er markeret som afholdt, kan du kun redigere sorteringen
- Du kan gemme filer på denne side via knappen *Tilføj fil*

Bekræftelsen af en afholdt vejledersamtale, gives af UAO eller vejleder.

Nr	Samtale	Startdato	Slutdato	Afholdt
1	Første samtale med UAO: Før denne her samtale blive sendt til Andreas skabelon for uddannelsesplan og Rapport over læring samt uddannelsesprogram 1. Velkomst til afdeling og en kort snak om hans tidligere ansættelser og fremtidens interesseområder 2. Informere ham om de eksisterende uddannelsesaktiviteter/undervisning på vores afdeling 2. Opfordre at læse målbeskrivelsen for introduktionsuddannelse 3. Gennemgå sit uddannelsesprogram 4. Blive introduceret i og fået udleveret et eksempel på hvordan man skal udfylde sin første uddannelsesplan 5. Aftale en snarest dato for første samtale med sin klinisk vejleder ovl. Miriam Vejse	14-08-2017	14-08-2017	5. Jun 20 Shafika Ta Feizi 063PX

Tilføj række Gem

Navn	Størrelse	Ændret	Filtype
...

6. Yderligere udvikling af læringsmuligheder og -miljø

Læringsmuligheder og læringsmiljø er ikke statiske størrelser – de forandres i takt med, at afdelingernes opgaver, arbejdstilrettelæggelse og medarbejderstab forandrer sig. Afdelingerne må derfor være i kontinuerlig dialog med uddannelseslægerne med henblik på at fastholde og løbende udvikle gode og meningsfulde læringsvilkår (= læringsmuligheder og læringsmiljø).

Med henblik på kontinuerligt at få udviklet idéer til forbedring af uddannelseslægerne læringsmuligheder og -miljø, er det besluttet at implementere årlige ”3-timers møder” efter model fra Aalborg Universitetshospital. Men for yderligere at understøtte, at forbedringshjulet holdes i gang, suppleres disse med et årligt ”2-timers møde” for alle afdelingens uddannelsessøgende læger. Fokus for ”2-timers mødet” er opfølgning på ”3-timers møde” ca. 6 mdr. tidligere og den generelle trivsel i afdelingen. Mødet afsluttes med en opsamling med deltagelse af LO og UAO.

BFH markerer sig i disse år stærkt på forskningsområdet, og vi har en ambition om også at kunne bidrage til forskning indenfor medicinsk uddannelse. Det tager tid at opbygge kompetencer indenfor et nyt forskningsfelt, men det er vores mål at indgå i mindst 3 interne eller eksterne udviklings- eller forskningsprojekter vedr. lægelig videreuddannelse pr. år med potentiale til publicering.

I nedenstående skema er indsatser indenfor dette fokusområde beskrevet for hvert af de næste fire år.

Nummereringen af indsatser henviser til bilag 2, hvor indsatserne er nærmere uddybet.

Indsatser til yderligere udvikling af læringsvilkår og læringsmiljø

2021	3c2. UKO tilbyder oplæg/workshops om emner med relation til læring til de enkelte afdelingers uddannelsesgivere og/eller uddannelseslæger fx ifm. morgenundervisning eller temadag.
2022	3b6. LO sikrer, i samarbejde med UAO og UKYL, rammer og ressourcer, der understøtter et attraktivt læringsmiljø og den kontinuerlige udvikling heraf. Med henblik på fastholdelse og udvikling heraf afholder UKYL et uddannelsesevalueringssæmøde x 1 årligt for alle afdelingens uddannelsessøgende læger. Fokus er opfølgning på "3-timers møde" ca. 6 mdr. tidligere og den generelle trivsel i afdelingen g den generelle trivsel i afdelingen. Mødet afsluttes med en opsamling med deltagelse af LO og UAO. 3b7. Med henblik på løbende at få udviklet idéer til yderligere forbedring af uddannelseslægerens læringsmuligheder og -miljø gennemføres på alle afdelinger et årligt "3-timers møde" efter model fra Aalborg Universitetshospital.
2023	3c4. UKO deltager i planlægning, afvikling og opfølgning på alle inspektorbesøg. Resultater og erfaringer deles i ULV.
2024	3d1. BFH indgår i min. 3 udviklings- eller forskningsprojekter vedr. læring i LVU pr. år (internt og/eller eksternt) med potentiale til publicering; heraf deltager uddannelseslæger i min. 1 projekt. 3d2. Der publiceres /præsenteres min. 1 udviklings- eller forskningsprojekt pr. år i (inter)nationalt forum.

Implementering

Det er klart, at en så omfattende strategi, som den vi her har præsenteret, ikke implementeres fra den ene dag til den næste. Vi har derfor givet os selv fire år til arbejdet med at indfri egne ambitioner. Undervejs vil vi formentlig opleve, at visse indsatser hurtigt bliver konsolideret i afdelingerne og på hospitalet, mens andre bliver sværere og måske må omtænkes undervejs. Af samme grund har vi også valgt at gennemfører pilotprojekter for visse af indsatser (læs mere om dette på næste side).

Et samlet overblik over, hvilke indsatser vi har planlagt implementeret hvornår, fremgår af bilag 3.

Pilotprojekter

For at høste erfaringer, som kan bruges til eventuel tilpasning af nogle af de større indsatser, er det valgt, at disse afprøves i nogle få afdelinger og gerne på forskellige måder, før udrulning på samtlige afdelinger. Det gælder indsatserne

- 3-timers møder
- Invers Feedback
- Supervision af nye hovedvejledere
- 360 graders evaluering af alle uddannelseslæger
- 360 graders evaluering af UAO'er og UKYL'er.

Bilag 4 viser en oversigt over tidspunkt for de planlagte pilotprojekter og hvilke afdelinger, der i skrivende stund har besluttet at deltage.



Monitorering af målopfyldelse

Med henblik på at kunne følge, hvor langt vi når fra år til år i forhold til at få implementeret de aftalte indsatser, er vi i gang med at udvikle et monitoreringsværktøj. Værktøjet vil bestå af et elektronisk spørgeskema, hvor der spørges ind til målopfyldelse af indsatserne i strategien. Dataindsamlingen skal foretages sidst på året i hvert kalenderår, idet fokus er på målopfyldelse i det forgangne år. UAO vil have ansvar for monitorering på afdelingsniveau, mens UKO monitorerer på hospitalsniveau.

Kvantitative data vil primært bestå af:

- Aktivitetsdata på afdelings- og hospitalsniveau
- Uddannelsesledere og -giveres vurdering af forskellige forhold/indsatser
- Data fra Evaluer.dk
- Data fra inspektorrapporter

Kvalitative data vil primært bestå af fritekst kommentarer til målopfyldelse i forhold til de forskellige indsatser og fokusområder.

Den første afprøvning af dette værktøj foretages primo 2021. Når værktøjet er testet og rettet til, indsamles data for kalenderåret 2020. Disse data skal udgøre en slags baseline.

Fremadrettet skal den løbende indsamling af data give os mulighed for at følge implementering af indsatser og udvikling indenfor de forskellige fokusområder. Dette skal give os et grundlag for drøftelse af og beslutning om eventuelle nødvendige korrektioner eller supplerende tiltag. Beslutninger af denne art træffes i afdelingernes uddannelsessteam, på UKO's årlige udviklingsmøder med de enkelte afdelinger, i Udvalg for Lægelige Videreuddannelse og i Lederforum samt Direktionen.

Dette kalder vi datadrevet lægelig videreuddannelse. Det er vores forventning, at data vil fungere som en løftestang i forhold til at opfylde af vores overordnede mål og dermed bidrage til den kontinuerlige udvikling af lægers videreuddannelse på BFH.



Perspektivering

Man kan uden tvivl diskutere, hvorvidt det er de mest hensigtsmæssige fokusområder og indsatser, der er valgt, eller hvorfor dette eller hint ikke er medtaget. Til det første kan anføres, at mange af de indsatser, vi har valgt, er indsatser som nogle af vores afdelinger og andre hospitaler allerede har gode erfaringer med. Til det andet kan anføres, at arbejdet med udvikling af den lægelige videreuddannelse nødvendigvis må tage hensyn til kapaciteten for implementering af nye tiltag i afdelingerne, hvor arbejdet med udvikling af lægers videreuddannelse dagligt udfordres af andre – ofte de mere patientnære – opgaver.

Som tidligere anført, er nærværende strategi imidlertid et resultat af en grundig intern proces med involvering af alle de vigtigste interessenter og dermed et udtryk for, hvad vi tænker er mest relevant og realistisk på netop vores hospital. Samtidig er den - efter vores egen mening - så ambitiøs, at den også afspejler, at vi mener det alvorligt, når vi siger, at vi vil være regionens bedste uddannelsessted for læger.

På alle hospitalets afdelinger lægges der allerede et stort arbejde og engagement fra såvel formelle som uformelle uddannelsesledere og -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. Vi skal alle gøre os umage for at lykkes med en ambitiøs strategi for lægers videreuddannelse. Derfor er mottoet for vores strategi:

Op på tå – uddannelse på BFH

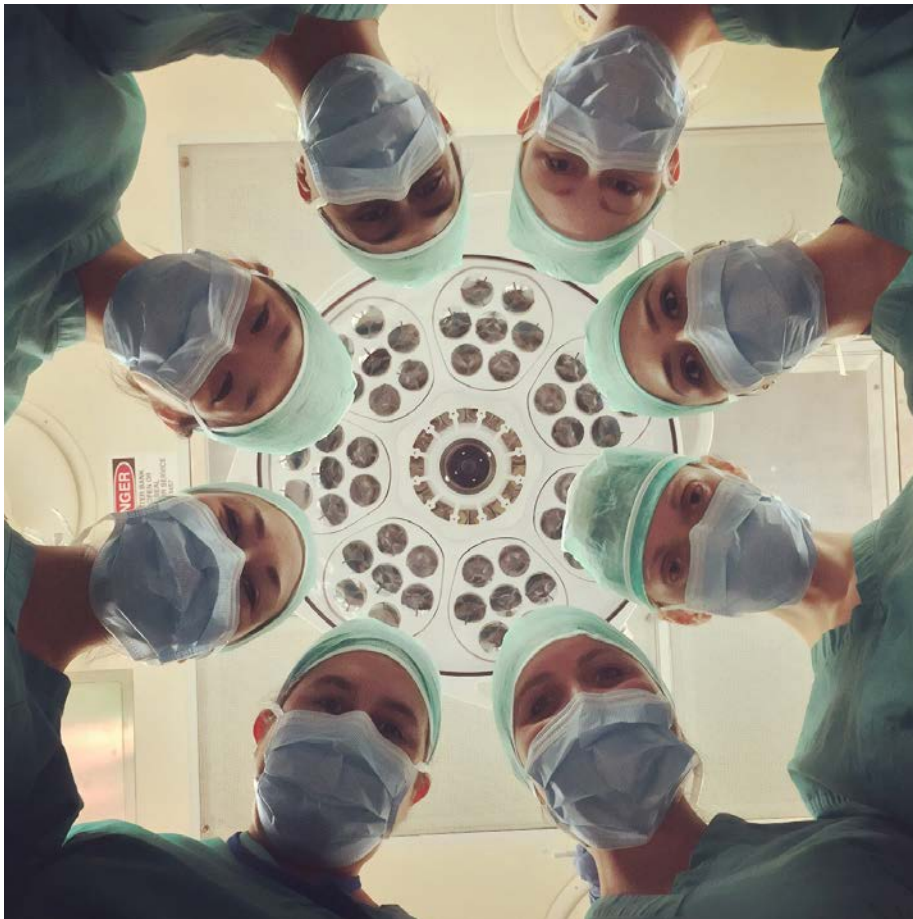
Strategi eller ej, så er der mange veje til Rom og tilsvarende mange måder at forbedre lægers videreuddannelse på. Uanset antallet og arten af indsatser, der besluttes og iværksættes, vil der aldrig være en kausal, lineær eller målbar sammenhæng mellem disse og uddannelseslægenes kompetenceudvikling.

Ikke desto mindre tror vi på, at arbejdet med at udarbejde, implementere og følge op på strategien - over en forholdsvis kort årrække - vil bidrage til at give kvaliteten af lægelig videreuddannelse på BFH et ekstra og mere koordineret løft til gavn og glæde for uddannelsessøgende læger, uddannelsesledere og -givere samt samarbejdspartnere samt i sidste ende også for vores patienter og deres pårørende.

Nærværende strategi gælder for perioden 2021-2024, idet det er planen, at vi i 2024/2025, når vi overgår til Nyt Bispebjerg Hospital, har næste udgave af strategien klar. Den kommende udgave af strategien skal - så vidt muligt - tage højde for de udfordringer som nye lokaliteter, nye afdelinger og nye samarbejdsvilkår uvægerligt kommer til at medføre, og som vil kræve særlig bevågenhed på uddannelse.

Indtil da, er det vores håb, at denne "Strategi for Lægers Videreuddannelse på BFH, 2021-2024" vil inspirere nuværende og fremtidige uddannelsesledere og -givere på hospitalets uddannelsesgivende afdelinger til i tiltagende grad at indtænke og prioritere lægers videreuddannelse i balance med den daglige drift og øvrige udviklingsområder.

Derudover kunne vi ønske os, at vores strategi kan være med til at sætte kvalitetsudvikling og evaluering af den lægelige videreuddannelse på dagsordenen i diverse interne og eksterne samarbejdsfora til gavn for udvikling af den lægelige videreuddannelse og derigennem fremtidens sundhedsvæsen.



Bilag 1.

Forkortelser

BFH = Bispebjerg og Frederiksberg Hospital

LVU = Lægelig Videreuddannelse

AL = Afdelingsledelse

UKO = Uddannelseskoordinerende overlæge (hospitalsniveau)

LO = Ledende overlæge (afdelingsniveau)

UAO = Uddannelsesansvarlig overlæge (afdelingsniveau)

UKYL = Uddannelseskoordinerende yngre læge (afdelingsniveau)

FUKYL = Fælles UKYL (hospitalsniveau)

HV = hovedvejleder (ansvarlig for 1-3 uddannelseslægers vejledningssamtaler)

PKL = Postgraduat Klinisk Lektor (pædagogisk udviklende funktion i et speciale)

FB = Feedback

KV = Kompetencevurdering

KBU = Klinisk Basisuddannelse

I = Introduktionsuddannelse

HU = Hoveduddannelse

MUS = Medarbejder UdviklingsSamtale

DRLV = Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse

DSMU = Dansk Selskab for Medicinsk Uddannelse

MUK = Dansk Medicinsk Uddannelseskonference

AMEE = The Association for Medical Education in Europe

Bilag 2.

Strategispor, niveauer, indsatser og forventninger til målopfyldelse

1. Samarbejde og ledelse af LVU	Indsatser	Målopfyldelse
<p>1a. Individniveau</p> <p>På BFH er der ansat/udpeget formelle uddannelsesledere og -givere på alle niveauer.</p> <p>Alle uddannelsesledere og -givere har en funktionsbeskrivelse og lever op til denne.</p>	<p>1a1a. Alle uddannelsesgivende afdelinger har min. 1 uddannelsesansvarlig overlæge (UAO) pr. 7-8 uddannelsessøgende.</p> <p>1a1b. Alle uddannelsesgivende afdelinger med flere end 3 uddannelseslæger har min. 1 uddannelseskoordinerende yngre læge (UKYL) pr. 7-8 uddannelsessøgende.</p> <p>1a1c. Hospitalet har en uddannelseskoordinerende overlæge (UKO).</p> <p>1a1d. Til UKO er knyttet en Fælles UKYL (FUKYL).</p> <p>1a1e. Alle uddannelsesgivende afdelinger har udpeget de mest relevante uddannelseslæger og speciallæger til hovedvejleder (HV).</p>	<p>Der er på alle afdelinger udpeget minimums antal UAO(er) og UKYL(er). UKO er ansat i 2019.</p> <p>FUKYL forventes udpeget i 2021.</p> <p>Hver afdeling har senest i 2023 drøftet og tilrettet sammensætning af hovedvejledergruppen, således at</p> <ul style="list-style-type: none"> - I- og især H-uddannelseslæger er HV for 1-2 yngre kollegaer af hensyn til udvikling af akademikerrollen i balance med øvrige opgaver/roller - speciallæger er nøje udvalgt efter interesse og kompetencer og vejleder 2-3 uddannelseslæger af hensyn til opretholdelse og udvikling af de nødvendige kompetencer. <p>Antal uddannelsesledere og -givere opgøres ved simpel optælling v. UKO hhv. UAO. Vedr. HV laver UAO simpel optælling af antal uddannelseslæger og antal uddannelseslæger hhv. speciallæger, der fungerer som HV.</p>
	<p>1a2a. Alle uddannelsesledere og -givere (UKO, FUKYL, UAO'er, UKYL'er og HV'er) har en funktionsbeskrivelse.</p> <p>1a2b. Funktionsbeskrivelserne opdateres min. hvert 5. år.</p>	<p>Funktionsbeskrivelse for UKO, UAO og UKYL er udarbejdet og godkendt 2019.</p> <p>Funktionsbeskrivelse for FUKYL og HV er udarbejdet i 2020 og forventes godkendt i 2021.</p> <p>Funktionsbeskrivelserne opdateres senest i 2024.</p> <p>Seneste revisionsår monitoreres af UKO vha. simpel optælling. Standard på antal opdaterede funktionsbeskrivelser er 100%.</p>
	<p>1a3. Alle uddannelsesledere og uddannelsesgivere (UKO, FUKYL, UAO, UKYL og hovedvejleder) lever op til deres funktionsbeskrivelse herunder deltager aktivt i de for dem relevante møder og arbejdsgrupper mv.</p>	<p>Fra og med 2021 skal opfyldelse af funktionsbeskrivelser for UKO hhv. UAO drøftes med nærmeste leder ved hver MUS.</p> <p>Opfyldelse af funktionsbeskrivelser for UAO, UKYL og HV drøftes på uddannelsessteammøder og ved behov på udviklingsmøder med UKO.</p> <p>Monitoreres ved simpel registrering v. UKO hhv. UAO.</p>

1b. Afdelingsniveau Afdelingerne sikrer en hensigtsmæssig fordeling af opgaver og mulighed for samarbejde om LVU gennem etablering og vedligeholdelse af interne mødefora.	1b1a. Alle UAO'er har en funktionstid på min. ½ dag om ugen pr. 7-8 uddannelsessøgende. Til funktionen er knyttet passende sekretærbistand. 1b1b. Alle UKYL'er har som udgangspunkt 1 dag om måneden til funktionen pr. 7-8 uddannelsessøgende.	I løbet af 2021 skal der laves opgørelse over reelt tidsforbrug for UAO'er og UKYL'er. På baggrund heraf skal fra 2022 - alle UAO'er, der ønsker det, have min. ½ dag om ugen pr. 7-8 uddannelsessøgende + passende sekretærbistand - alle UKYL'er, der ønsker det, have min. 1 dag om måneden til funktionen pr. 7-8 uddannelsessøgende. UAO angiver det aftalte antal timer/uger samt det reelle tidsforbrug, som monitoreres ved simpel optælling ud fra arbejdsplan.
	1b2. Afdelingernes uddannelsesteam, som udgøres af UAO'er og UKYL'er mødes min. 1 time x 2 årligt med LO mhp. evaluering og justering af lægelig videreuddannelse (LVU). Skemalægger/AMIR/TR deltager efter behov.	Enkelte afdelinger afholder allerede uddannelsesteammøder. Øvrige skal implementere det i løbet af 2022. UAO monitorerer antal møder pr. afdeling. Standard på antal møder 100%.
	1b3. UAO afholder vejlederfora (møder for alle afdelingens hovedvejledere) x min. 4 årligt mhp. information og drøftelse af nyt ift. uddannelsesvejledning.	Flere afdelinger har allerede eller er i gang med at indføre regelmæssige møder for HV-gruppen. Senest i 2022 skal de afdelinger, der ikke allerede har det, have indført vejlederfora. UAO monitorerer antal møder. Standard på antal møder 100%.
	1b4. UKO afholder udviklingsmøde (møde om hvordan det går med LVU i afdelingen inkl. potentiale for udvikling) x 1 årligt med hver enkelt afdeling. Deltagere er UKO, LO, UAO(er) og UKYL(er).	Denne indsats er opstartet i 2020 og fuldt implementeret i løbet 2021. UAO monitorerer målopfyldelse. Standard på antal møder 100%.
	1c. Hospitalsniveau Hospitalet bidrager til optimering af samarbejdet på tværs af afdelinger, specialer og niveauer i LVU gennem etablering og vedligeholdelse af relevante mødefora.	1c1. UKO er ansat på fuld tid.
	1c2. FUKYL har en funktionstid på 1 dg/md.	FUKYL forventes udpeget i 2021. UKO monitorerer funktionstid v. simpel optælling.
	1c3. På hospitalet er der etableret et Udvalg for Lægelig Videreuddannelse (ULV). Medlemmer er Vicedirektør for Forskning og uddannelse, UKO, alle UAO'er og UKYL'er. PKL'er er valgfrie deltagere. Der afholdes min. 4 halvdagsmøder og 1 heldagsmøde årligt	ULV er etableret og det aftalte antal møder afholdes. UKO monitorerer antal møder og deltagelse på ULV-møder og UKYL-netværksmøder. Standard = 100% afdelinger repræsenteret og 80% af alle medlemmer deltager pr. møde.
	1c4. På hospitalet er etableret et UKYL-netværk, som mødes 1,5 time forud for hvert ULV-halvdagsmøde.	Også UKYL-netværksmøder er etableret og det aftalte antal møder afholdes. Fra 2021 monitorerer UKO deltagelse. Standard = 100% afdelinger repræsenteret og 80% af alle medlemmer deltager pr. møde.

	1c5. UKO afholder ERFA-møde for relevante UAO'er vedr. KBU hhv. AP-forløb x 1 årligt	Møderne opstartes i 2021 og forventes fuldt implementeret i 2022 har UKO indført ERFA-møde for relevante UAO'er vedr. KBU hhv. AP-forløb x 1 årligt. UKO monitorerer deltagelse. Standard = 80% afdelinger repræsenteret.
	1c6. UKO sikrer, at informationer vedr. LVU på BFH er nemt tilgængeligt for interne såvel som eksterne interessenter på såvel Insite som BFH's hjemmeside.	Arbejdet med udvikling af hjemmesider for LVU er påbegyndt i 2020 og forventes fuldt udbygget i 2023. Monitoreringsindikator og standard ikke fastlagt, men der måske iværksættes måling på antal besøg på de enkelte sider eller UAO'er og UKYL'er kan spørges, om de mener at have gavn af siderne.
1d. Regionalt, nationalt og internationalt niveau BFH bidrager til samarbejde om LVU regionalt, nationalt og internationalt gennem deltagelse i relevante eksterne råd, udvalg og arbejdsgrupper.	1d1. UAO deltager i alle møder i det regionale specialespecifikke videreuddannelsesråd.	Dette er implementeret. Monitoreres af UAO ved simpel optælling. Standard = 80%.
	1d2. UAO eller LO deltager i alle HU-ansættelsessamtaler.	Dette er implementeret. Monitoreres af UAO ved simpel optælling. Standard = 80%.
	1d3. Hver afdeling har min. 1 inspektør (senior eller junior), såfremt der er plads i specialet. Vedkommende deltager i min. eet besøg pr. år, hvis det efterspørges fra SST.	Fra 2024 er det intentionen, at hver afdeling har min. 1 inspektør (senior eller junior), som deltager i min. 1 besøg pr. år. Monitoreres af UAO ved simpel optælling. Standard = 100%.
	1d4. BFH har altid min. 1 repræsentant. i DRRRLV.	Dette er tilfældet fra sommer 2020. Den løbende udvikling følges af UKO ved simpel optælling x 1 årligt. Standard = 100%.
	1d5. BFH har altid min. 5 postgraduate kliniske lektorer (PKL'er).	Dette er tilfældet i 2020. Den løbende udvikling følges af UKO ved simpel optælling x 1 årligt. Standard = 100%.
	1d6. UKO deltager i regionalt og nationalt UKO-netværk, regionale/nationale arbejdsgrupper under SST mv. og orienterer løbende herom på ULV-møder.	Er allerede tilfældet. UKO registrerer forum, antal møder og deltagelse.

2. Uddannelse af uddannelsesledere og -givere	Indsatser	Målopfyldelse
<p>2a. Individniveau</p> <p>Alle uddannelsesledere og -givere er klædt på til deres opgave og deltager løbende i relevante kompetenceudviklende aktiviteter.</p>	<p>2a1. Alle uddannelsesledere og -givere introduceres til deres opgaver < 14 dg (max 1 md) efter ansættelsesstart</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vicedirektør for Forskning og uddannelse introducerer ny UKO - UKO introducerer ny FUKYL - UKO introducerer nye UAO'er - LO og/eller UAO + evt. UKYL introducerer ny UAO - UAO og evt. afgående UKYL introducerer ny UKYL <p>2a2. Mentorordning, hvor erfaren UAO er mentor for ny UAO, tilbydes alle nye UAO'er.</p> <p>2a3. UAO introducerer alle nye HV til deres funktion inden deres første vejledningssamtale og superviserer alle nye HV, når disse har deres første eller anden vejledningssamtale og hurtigst muligt efter deltagelse i HV-kursus. Øvrige HV superviseres uændret efter behov. I tilfælde af, at det drejer sig en uddannelseslæge, kan opgaven uddelegeres fx til dennes hovedvejleder.</p>	<p>Introduktion af UKO og FUKYL monitoreres af UKO. Standard = 100%</p> <p>Introduktion af UAO og UKYL monitoreres af UAO. Standard = 100%</p> <p>Er opstartet i 2020 og forventes fuldt implementeret fra 2022. Monitoreres af UAO ved simpel optælling. Standard 100%.</p> <p>De fleste UAO'er introducerer allerede nye HV til deres funktion inden deres første vejledningssamtale, men fra 2023 superviserer UAO desuden alle nye HV, når disse har deres første eller anden vejledningssamtale og hurtigst muligt efter deltagelse i HV-kursus. Der gennemføres Pilotprojekt vedr. supervision i 2022. Monitoreres af UAO ved simpel optælling. Standard 100%.</p>
<p>2b. Afdelingsniveau</p> <p>Afdelingerne understøtter systematisk og løbende kompetenceudvikling af alle uddannelsesledere og -givere.</p>	<p>2b1a. Nye UAO'er gennemfører regionalt UAO-kursus af min. 2 dages varighed < 6 mdr (max 1 år) ansættelse/funktion. Kursus fornys hvert 5 år.</p> <p>2b1b. Alle nye UKYL'er gennemfører UKYL-kursus af min. 1 dages varighed < 3 (max 6) mdr. Kurset skal fornys hvert 5 år.</p> <p>2b2a. Alle HV gennemfører det regionale 2 dages HV-kursus < 3 (max 6) mdr. Kurset skal fornys hvert 5 år.</p> <p>2b2b. Afdelingerne sikrer struktureret Invers Feedback til alle HV og daglige, kliniske vejledere min x 1 årligt.</p>	<p>Krav om UAO-kursus er indført med godkendelse af UAO-funktionsbeskrivelse i 2019. Fra 2022 forventes dette ajourført hvert 5.år. Monitoreres af UAO ved simpel optælling. Standard 100%.</p> <p>Fra nov. 2020 tilbyder Lægeforeningen kursus for UKYL'er. Fra 2022 forventes dette ajourført hvert 5.år. Monitoreres af UAO ved simpel optælling. Standard 100%.</p> <p>De fleste afdelinger har allerede krav om deltagelse i regionalt HV-kursus før eller umiddelbart efter start som HV. Fra 2022 forventes dette ajourført hvert 5.år. Monitoreres af UAO ved simpel optælling. Standard 100%.</p> <p>Vedr. Invers FB gennemføres pilotprojekt i 2021-2022, hvor forskellige modeller afprøves. Fuld implementering senest 2023. Monitoreres af UAO ved simpel optælling. Standard 100%.</p>

	2b3. Der gennemføres 360 af alle UAO'er og alle UKYL'er hvert 3. år. Resultatet gennemgås med LO hhv. UAO (FB-samtale).	Der skal udvikles eller indkøbes et system til understøttelse heraf, så det foregår struktureret og ensartet. Pilotprojekt tænkes gennemført i 2023 , hvorefter der tages stilling til evt. fuld implementering fra og med 2024.
2c. Hospitalsniveau Hospitalet tilbyder interne, tværgående kompetenceudviklingsaktiviteter til uddannelsesledere og -givere.	2c1. UKO/FUKYL afholder fælles introduktion om organisering af LVU på BFH for alle nye UAO'er og UKYL'er min. x 2 årligt.	Implementeres i 2021. Monitoreres af UKO ved simpel optælling. Standard antal møder 100%. Standard deltagelse 80%.
	2c2. UKO afholder x 1 årligt et kompetenceudviklingstiltag af 0,5 dags varighed for alle HV'er, UAO'er og/eller UKYL'er (Brush-up, masterclass, journalclub mv).	Blev opstartet i 2020 som et tilbud. Fra 2021 forventes deltagelse fra 100% af relevante afdelinger og 80% af alle potentielle deltagere i den pågældende målgruppe. Deltagelse monitoreres af UKO ved simpel optælling. Standard = 100% afdelinger repræsenteret og 80% af alle potentielle deltagere.
2d. Regionalt, nationalt og internationalt niveau BFH's uddannelsesW-ledere og -givere deltager i regionale, nationale og internationale kurser og kongresser.	2d1. BFH sikrer tjenestefrihed og betaling af evt. udgifter til min. 10 deltagere til fx - DSMU Årsmøde og/eller Masterclass - MUK - AMEE (de år hvor der ikke er MUK)	Implementering forsøgt i 2020, men mislykkedes pga. Corona. Implementeres i 2021. Monitoreres af UKO ved simpel optælling. Standard 100%.

3. Læringsvilkår	Indsatser	Målopfylde
<p>3a. Individniveau</p> <p>Alle uddannelseslæger sikres optimal introduktion, oplæring, supervision, feedback og kompetencevurdering indenfor alle syv lægeroller.</p> <p>Uddannelseslægerne stimuleres til at forholde sig konstruktivt til egen læring, kompetenceudvikling og karriere.</p>	<p>3a1a. UAO sikrer fremsendelse af velkomstbrev til hver enkelt uddannelseslæge før ansættelsesstart. Brevet indeholder bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - introduktionsprogram og uddannelsesprogram - navn og stillingsbetegnelse for HV - tidspunkt for introduktionssamtalen <p>3a1b. UKYL har udarbejdet en introduktionsmappe, som udleveres til alle nyansatte uddannelseslæger. Introduktionsmappen opdateres løbende.</p> <p>3a1c. UKYL afholder introduktion for alle nyansatte uddannelseslæger om "Den uddannelsessøgendes læges hverdag i afdelingen" ifm. ansættelsesstart.</p> <p>3a1d. UAO afholder introduktion til "Afdelingens uddannelsesprofil og uddannelsesambitioner" inkl. forventningsafstemning med alle nyansatte uddannelseslæger ved ansættelsesstart.</p> <p>3a1e. LO sikrer, at hver enkelt uddannelseslæge får tilstrækkelig introduktion til og oplæring i deres arbejdsopgaver. Dvs. afdelingen er selv ansvarlig for iværksættelse af relevante tiltag som fx færdigheds- og simulationstræning for at sikre eventuel utilstrækkelig målopfylde.</p>	<p>Indsatserne 3a1a-e er i større eller mindre grad allerede implementeret i de forskellige afdelinger. De skal tilsammen sikre, at uddannelseslægerne oplever at få en god introduktion til afdelingen, og bidrage til, at de hurtigt kan udføre deres opgaver på kompetent vis. Indsatserne er aftalt fuldt implementeret i 2021. Det samlede indsatsområde monitoreres af UAO ud fra Evaluer.dk og inspektorbesøg og følgende resultater forventes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer.dk spgm. 1 "Forventningsafstemning". Standard $\geq 5,0$. - Evaluer.dk spgm. 2 "Introduktion til egne opgaver". Standard $\geq 5,0$. - Tema 1 "Introduktion til afdelingen" scores min. "Særdeles god" i seneste inspektorrapport.
	<p>3a2a. HV afholder som minimum følgende antal vejledningssamtaler:</p> <ul style="list-style-type: none"> - for ansættelser à 6 mdr: i md 1, 3 og 6 - for ansættelser á 12 mdr eller derover: I md 1, 4, 8, 12, 18, 24. <p>Introduktionssamtalen skal altid afholdes indenfor de første 14 dage.</p> <p>3a2b. HV dokumenterer (som minimum ved angivelse af dato og type af samtale) alle samtaler i Logbog.net.</p> <p>3a2c. Hver enkelt uddannelseslæge udarbejder i samarbejde med sin HV en individuel uddannelsesplan (evt. vha. BFH-skabeloner), som uploades i Logbog.net.</p> <p>3a2d. Hver enkelt uddannelseslæge udarbejder i samarbejde med sin HV en karriereplan og evt. en faglig profil (fx vha. BFH-skabeloner). Karriereplanen og evt. faglig profil kan, hvis ønsket uploades i Logbog.net (evt. som et privat dokument), alternativt noteres det blot i Logbog.net, at det er udarbejdet.</p>	<p>Indsatserne 3a2a-d forventes fuldt implementeret i løbet af 2021.</p> <p>Der afholdes på nuværende tidspunkt som minimum 3 vejledningssamtaler i hver ansættelse, og stort set alle uddannelseslæger har en individuel uddannelsesplan, mens der indtil nu ikke har været særlig fokus på karrierevejledning. De nævnte indsatser skal give mere og bedre uddannelses- og karrierevejledning. Monitoreres af UAO vha.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer.dk spgm 4. "Udd vejledning sv.t. behov". Standard $\geq 5,0$. - Evaluer.dk spgm 3. "Uddannelsesplan". Standard $\geq 5,0$. - Tema 3. "Uddannelsesplan" scores min. "Særdeles god" i seneste inspektorrapport. - Evaluer.dk spgm 7. "Karrierevejledning sv.t. behov". Standard $\geq 5,0$.

	<p>3a3. HV sikrer, at alle obligatoriske kompetencevurderinger er gennemført, før hver enkelt kompetence godkendes. Kompetencevurderingerne, som ligger til grund for godkendelse af den enkelte kompetence, skal være dokumenteret i Logbog.net.</p>	<p>Afdelingerne er godt i gang med at udbrede de obligatoriske kompetencevurderinger, men der er behov for en højere grad af systematisering for at sikre at alle kompetencevurderinger gennemføres. Alle obl. kompetencevurderinger forventes gennemført og dokumenteret i Logbog.net fra og med 2023. Udviklingen monitoreres af UAO vha.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer.dk spgm. 5 "Planlagte KV gennemført". Standard $\geq 5,0$.
	<p>3a4a. Hver enkelt uddannelseslæge er opsøgende, og oplever at de daglige kliniske vejledere er nemme at få fat på, læringsmuligheder udnyttes og at de får supervision sv t deres behov.</p> <p>3a4b. Hver enkelt uddannelseslæge sikrer i samarbejde med de daglige, kliniske vejledere og HV, at alle kompetencevurderinger ledsages af feedback (FB).</p>	<p>3a4 er snarere end markør end en indsats. Det er her op til afdelingerne selv at iværksætte relevante initiativer, såfremt det er nødvendigt for at sikre målopfølgelse, som fra 2022 forventes at være</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer.dk spgm. 12 "Supervision sv. t. behov". Standard $\geq 5,0$. - Evaluer.dk spgm. 13 "Læringsmuligheder udnyttes". Standard $\geq 5,0$. - Evaluer.dk spgm. 14 " De daglige vejledere har været til at få fat på". Standard $\geq 5,0$. - Evaluer.dk spgm. 6 "KV blev efterfulgt af FB". Standard $\geq 5,0$. - Tema 14 "Læring og kompetencevurdering" scores min. "Særdeles god" i seneste inspektorrapport.
	<p>3a5. Hver enkelt uddannelseslæge sikrer i samarbejde sin HV, at 360 FB gennemføres og suppleres med konstruktiv feedback mindst én gang i løbet af hver ansættelse på BFH. Det dokumenteres i Logbog.net, hvornår der er foretaget 360.</p>	<p>360 FB af uddannelseslæger udføres for nuværende kun, når det indgår som obligatorisk kompetencevurderingsmetode i et speciales målbeskrivelse. Der gennemføres pilotprojekt i 2022-2023. Fra og med 2024 vil vi gennemføre 360 på alle uddannelseslæger. Monitorering sker ved UAO vha.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sempel optælling i Logbog.net. Standard = 90%. - Evaluer.dk spgm. 8-10 "FB på samarbejde, professionalisme og kommunikation". Standard $\geq 5,0$ på hvert enkelt spgm.

<p>3b. Afdelingsniveau</p> <p>Afdelingerne sikrer, at arbejdstilrettelæggelsen, konferencer og undervisning mv. bidrager til, at uddannelsen af alle typer af uddannelseslæger lever op til gældende målbeskrivelser og foregår i et attraktivt læringsmiljø.</p>	<p>3b1a. UAO sikrer, at der foreligger uddannelsesprogrammer for alle forløb, som beskriver afdelingens oplæring, supervision, FB og KV i overensstemmelse med målbeskrivelsen.</p> <p>3b1b. Uddannelsesprogrammer opdateres som min. hvert 4. år og senest 0,5 år efter SST's godkendelse af ny målbeskrivelse.</p> <p>3b1c. Uddannelsesprogrammerne er tilgængelige på Lægeuddannelsen.dk.</p>	<p>Der foreligger allerede uddannelsesprogrammer for alle uddannelsesforløb på BFH. Fra 2024 forventes alle uddannelsesprogrammer at være opdateret indenfor de seneste 4 år og senest 0,5 år efter SST's godkendelse af ny målbeskrivelse. De skal desuden være gjort tilgængelige på Lægeuddannelsen.dk.</p> <p>Målopfylde monitoreres af UAO vha.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Simple optælling af antal uddannelsesprogrammer. Standard 100%. - Simple optælling af antal uddannelsesprogrammer opdateret indenfor 4 år. Standard 100%. - Tema 2 "Uddannelsesprogrammer" scores min. "Særdeles god" i seneste inspektorrapport.
	<p>3b3. LO sikrer i samarbejde med UAO og skemalægger, at uddannelseslægerne varetager de opgaver, der er relevante ift. deres målbeskrivelse og kompetenceudvikling. Overblik over samtlige uddannelseslægers kompetenceudvikling understøttes ved brug af uddannelsestavle og afholdelse af tavlemøder til min x 1 mdl.</p> <p>Såfremt målopfylde ikke opnås, iværksætter afdelingen selv tiltag til forbedring af sammenhængen mellem uddannelse og drift.</p>	<p>Der pågår i alle afdelinger et løbende arbejde med at sikre at uddannelse og drift er alignet. Mange afdelinger har i løbet af de seneste to år indført uddannelsestavler til synliggørelse af hver enkelt uddannelseslæges kompetenceudvikling og dette udbredes nu til de resterende afdelinger. Udviklingen følges løbende af UAO og fra 2022 forventes følgende grad af målopfylde</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer.dk spgm. 15 "Arbejdstilrettelæggelse sikre relevante opg ift kompetencekrav". Standard $\geq 5,0$. - Evaluer.dk spgm. 16."Arbejdstilrettelæggelse tilgodeser progression i kompetencer". Standard $\geq 5,0$. <p>Tema 15 "Arbejdstilrettelæggelse tager hensyn til lægernes videreuddannelse" scores min. "Tilstrækkelig i seneste inspektorrapport</p>
	<p>3b4. Afdelingernes uddannelsesteam arbejder kontinuerligt på at sikre, at uddannelseslægerne har mulighed for at udvikle sig indenfor alle 7 lægeroller herunder også rollen som leder/administrator/organisator og rollen som underviser. Såfremt målopfylde ikke opnås, iværksætter afdelingen selv tiltag til forbedring af uddannelseslægernes muligheder for at udvikle sig indenfor alle 7 lægeroller.</p>	<p>Mulighederne for udvikling af alle 7 lægeroller følges løbende af UAO og fra 2022 forventes følgende grad af målopfylde</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tema 4-11 (oplæring i hver af de 7 lægeroller + forskning) scores min. "Tilstrækkelig" i seneste inspektorrapport. - Evaluer.dk spgm. 11 "Mulighed for at udv leder/adm/org rollen". Standard $\geq 5,0$. - Evaluer.dk spgm. 18 "Mulighed for at udvikle underviserrollen". Standard $\geq 5,0$.

<p>3b5. Afdelingernes uddannelsessteam arbejder kontinuerligt med at sikre, at konferencer og undervisning bidrager til uddannelseslægernes læring. Såfremt målopfyldelse ikke opnås, iværksætter afdelingen selv tiltag til forbedring af læringsværdien af konferencer og undervisning.</p>	<p>Der er på alle afdelinger stor fokus på at sikre konferencernes læringsværdi og løbende relevant undervisning til alle læger. I 2023 forventes følgende grad af målopfyldelse monitoreres ved UAO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer.dk spgm. 19 "Mulighed for at deltage i afdelingens undervisningstilbud". Standard $\geq 5,0$. - Evaluer.dk spgm. 20 "Udbytte af konferencerne". Standard $\geq 5,0$. - Tema 12 "Undervisning som afdelingen giver" scores min. "Særdeles god" i seneste inspektorrapport. - Tema 13 "Konferencernes læringsværdi" scores min. "Særdeles god" i seneste inspektorrapport.
<p>3b6. LO sikrer, i samarbejde med UAO og UKYL, rammer og ressourcer, der understøtter et attraktivt læringsmiljø og den kontinuerlige udvikling heraf. Med henblik på fastholdelse og udvikling heraf afholder UKYL et uddannelsesevalueringssmøde x 1 årligt for alle afdelingens uddannelsessøgende læger. Fokus er opfølgning på "3-timers møde" ca. 6 mdr. tidligere og den generelle trivsel i afdelingen og den generelle trivsel i afdelingen. Mødet afsluttes med en opsamling med deltagelse af LO og UAO</p>	<p>Afdelingerne scorer allerede højt på evalueringer vedr. læringsmiljø (i gennemsnit 5,4 – 5,7 på spørgsmålene 21-26 i Evaluer.dk).</p> <p>Læringsmiljøet monitoreres løbende af UAO og fra og med 2022 forventes følgende målopfyldelse</p> <ul style="list-style-type: none"> - simpel optælling af antal uddannelsesevalueringss møder; standard på antal møder = 100%, standard på deltagelse 80% af alle uddannelseslæger. - Evaluer.dk spgm. 21 "Gensidig respektfuld omgangstone". Standard $\geq 5,5$. - Evaluer.dk spgm. 22 "Tryk ved at stille spørgsmål". Standard $\geq 5,5$. - Evaluer.dk spgm 23 "Kunnet diskutere svære problemstillinger". Standard $\geq 5,5$ - Evaluer.dk spgm 24. "Oplevelse af arbejdsfællesskab". Standard $\geq 5,5$. - Evaluer.dk spgm 25. "Udd stedets indsats tilfredsstillende". Standard $\geq 5,5$. - Evaluer.dk spgm 26. "Det samlede udbytte tilfredsstillende". Standard $\geq 5,5$. - Tema 16 "Læringsmiljø" scores min. "Særdeles godt" i seneste inspektorrapport.
<p>3b7. Med henblik på løbende at få udviklet idéer til yderligere forbedring af uddannelseslægernes læringsmuligheder og -miljø gennemføres på alle afdelinger et årligt "3-timers møde" efter model fra Aalborg Universitetshospital.</p>	<p>"3-timers møder" er aftalt implementeret på alle afdelinger med > 2 uddannelseslæger senest i 2023. Der afvikles pilotprojekt i 2021. UKO monitorerer antal møder (standard for afholdelse 100%). Min 75% af forslagene forventes imødekommet, og min 75% af imødekomne forslag forventes gennemført, når der følges op året efter.</p>

3c. Hospitalsniveau Hospitalet bidrager til optimering af læringsmuligheder, kvalitet og synlighed af LVU på tværs af alle afdelinger, specialer og faggrupper.	3c1. UKO/FUKYL afholder hospitalsintro om organisering af og strategi for LVU på BFH for alle nyansatte læger i forbindelse med fællesintroduktionen.	Opstartes i 2021, og forventes fuldt implementeret fra 2022. Monitoreres af UKO ved simpel optælling. Standard 100%.
	3c2. UKO tilbyder oplæg/workshops om emner med relation til læring til de enkelte afdelingers uddannelsesgivere og/eller uddannelseslæger fx ifm. morgenundervisning eller temadag.	Tilbuddet er implementeret med UKO's ansættelse i 2019. Det er en forventning fra 2021, at 50% af afdelingerne i gennemsnit benytter sig af tilbuddet hvert andet år. Målopfyldelse følges af UKO vha. simpel optælling.
	3c3. Til understøttelse af afdelingernes mulighed for at sikre, at læringsmuligheder udnyttes, går UKO "I uddannelseslægens fodspor" min x 1 årligt forud for udviklingsmøde med den enkelte afdeling.	UKO går "I uddannelseslægens fodspor" opstartes i 2021 og forventes fuldt implementeret i 2022 og målopfyldelse følges af UKO vha. simpel optælling. Standard 100%.
	3c4. UKO tilbyder deltagelse i planlægning, afvikling og opfølgning på alle inspektorbesøg med henblik på erfarings- og vidensdeling i ULV.	Flere afdelinger har allerede siden UKO's ansættelse haft inspektorbesøg, som UKO i forskelligt omfang har været involveret i. Fra 2022 forventes UKO at deltage i alle inspektorbesøg. Målopfyldelse følges af UKO. Standard = 100 %
3d. Regionalt, nationalt og internationalt niveau BFH bidrager til udvikling af ny viden om læring og trivsel i LVU	3d1. BFH indgår i min. 3 udviklings- eller forskningsprojekter vedr. læring i LVU pr. år (internt og/eller eksternt) med potentiale til publicering; heraf deltager uddannelseslæger i min. 1 projekt. 3d2. Der publiceres /præsenteres min. 1 udviklings- eller forskningsprojekt pr. år i (inter) nationalt forum.	BFH markerer sig i disse år stærkt på forskningsområdet, og har en ambition om også at kunne bidrage til forskning indenfor medicinsk uddannelse. Det tager imidlertid tid at opbygge kompetencer indenfor et nyt forskningsfelt, hvorfor målopfyldelse tidligst forventes i 2024. UKO står for monitorering ved simpel optælling. Standard 100%.

Bilag 3.

Kronologisk implementeringsoversigt

Nummereringen af indsatser henviser til bilag 2, hvor indsatserne er nærmere uddybet.

2021

1. Indsatser vedr. formelle uddannelsesledere og -givere og disses funktioner

1a1a. Alle uddannelsesgivende afdelinger har min. 1 uddannelsesansvarlig overlæge (UAO) pr. 7-8 uddannelsessøgende.

1a1b. Alle uddannelsesgivende afdelinger med flere end 3 uddannelseslæger har min. 1 uddannelseskoordinerende yngre læge (UKYL) pr. 7-8 uddannelsessøgende.

1a1c. Hospitalet har en uddannelseskoordinerende overlæge (UKO).

1c1. UKO er ansat på fuld tid.

1a2a. Alle uddannelsesledere og -givere (UKO, FUKYL, UAO'er, UKYL'er og HV'er) har en funktionsbeskrivelse.

1a1d. Til UKO er knyttet en Fælles UKYL (FUKYL).

1c2. FUKYL har en funktionstid på 1 dg/md.

1a3. Alle uddannelsesledere og uddannelsesgivere (UKO, FUKYL, UAO, UKYL og hovedvejleder) lever op til deres funktionsbeskrivelse herunder deltager aktivt i de for dem relevante møder og arbejdsgrupper mv.

2. Indsatser vedr. onboarding, introduktion og kompetenceudvikling af uddannelsesledere og -givere

2a1. Alle uddannelsesledere og -givere introduceres til deres opgaver < 14 dg (max 1 md) efter ansættelsesstart

- Vicedirektør for Forskning og uddannelse introducerer ny UKO

- UKO introducerer ny FUKYL

- UKO introducerer nye UAO'er

- Ledende overlæge og/eller UAO + evt. UKYL introducerer ny UAO

- UAO og evt. afgående UKYL introducerer ny UKYL.

2c1. UKO/FUKYL afholder fælles introduktion om organisering af LVU på BFH for alle nye UAO'er og UKYL'er min. x 2 årligt.

2c2. UKO afholder x 1 årligt et kompetenceudviklingstiltag af 0,5 dags varighed for alle HV'er, UAO'er og/eller UKYL'er (Brush-up, masterclasses, journalclub mv).

2d1. BFH sikrer fra 2020 tjenestefrihed og betaling af evt. udgifter til min. 10 deltagere til fx

- DSMU Årsmøde og/eller Masterclass

- MUK

- AMEE

3. Indsatser til understøttelse af samarbejde og synliggørelse

1c3. På hospitalet er der etableret et Udvalg for Lægelig Videreuddannelse (ULV). Medlemmer er Vicedirektør for Forskning og uddannelse, UKO, alle UAO'er og UKYL'er. PKL'er er valgfrie deltagere. Der afholdes min. 4 halvdagsmøder og 1 heldagsmøde årligt.

1c4. På hospitalet er etableret et UKYL-netværk, som mødes 1,5 time forud for hvert ULV-halvdagsmøde.

1b4. UKO afholder udviklingsmøde (møde om hvordan det går med LVU i afdelingen inkl. potentiale for udvikling) x 1 årligt med hver enkelt afdeling. Deltagere er UKO, ledende overlæger, UAO'er og UKYL'er.

1d1. UAO deltager i alle møder i det regionale speciale specifikke videreuddannelsesråd.

1d2. UAO eller ledende overlæge deltager i alle HU-ansættelsessamtaler.

1d4. BFH har altid min. 1 repræsentant. i DRRLV.

1d5. BFH har altid min. 5 PKL'er.

1d6. UKO deltager i regionalt og nationalt UKO-netværk, regionale/nationale arbejdsgrupper under SST mv. UKO orienterer løbende herom på ULV-møder.

2021

4. Indsatser i forbindelse med introduktion, oplæring og kompetenceudvikling af uddannelseslægerne
3a1a. UAO sikrer fremsendelse af velkomstbrev til hver enkelt uddannelseslæge før ansættelsesstart.

Brevet indeholder bl.a.:

- introduktionsprogram og uddannelsesprogram
- navn og stillingsbetegnelse for HV
- tidspunkt for introduktionssamtalen

3a1b. UKYL har udarbejdet en introduktionsmappe, som udleveres til alle nyansatte uddannelseslæger. Introduktionsmappen opdateres løbende.

3a1c. UKYL afholder introduktion for alle nyansatte uddannelseslæger om den uddannelsessøgendes læges hverdag i afdelingen ifm ansættelsesstart.

3a1d. UAO afholder introduktion til "Afdelingens uddannelsesprofil og uddannelsesambitioner" inkl. forventningsafstemning med alle nyansatte uddannelseslæger ved ansættelsesstart.

3a1e. Ledende overlæge sikrer, at hver enkelt uddannelseslæge får tilstrækkelig introduktion til og oplæring i deres arbejdsopgaver. Dvs. afdelingen er selv ansvarlig for iværksættelse af relevante tiltag som fx færdigheds- og simulationstræning for at sikre eventuel utilstrækkelig målopfyldelse.

5. Indsatser vedr. daglig vejledning samt uddannelses- og karrierevejledning

3a2a. HV afholder som minimum følgende antal vejledningssamtaler:

- for ansættelser à 6 mdr: i md 1, 3 og 6
- for ansættelser á 12 mdr eller derover: I md 1, 4, 8, 12, 18, 24.

Introduktionssamtalen skal altid afholdes indenfor de første 14 dage.

3a2b. HV dokumenterer (som minimum ved angivelse af dato og type af samtale) alle samtaler i Logbog.net.

3a2c. Hver enkelt uddannelseslæge udarbejder i samarbejde med sin HV en individuel uddannelsesplan (evt. vha. BFH-skabeloner), som uploades i Logbog.net.

3a2d. Hver enkelt uddannelseslæge udarbejder i samarbejde med sin HV en karriereplan og evt. en faglig profil (fx vha. BFH-skabeloner). Karriereplanen og evt. faglig profil kan, hvis ønsket uploades i Logbog.net (evt. som et privat dokument), alternativt noteres det blot i Logbog.net, at det er udarbejdet.

3b2. Ledende overlæge sikrer, at afvikling af vejledningssamtaler tilgodeses i arbejdstilrettelæggelsen. Introduktionssamtalen er skemalagt; øvrige samtaler kan evt. skemalægges.

6. Indsatser til yderligere udvikling af læringsvilkår og læringsmiljø

3c2. UKO tilbyder oplæg/workshops om emner med relation til læring til de enkelte afdelingers uddannelsesgivere og/eller uddannelseslæger fx ifm. morgenundervisning eller temadag.

2022

1. Indsatser vedr. formelle uddannelsesledere og -givere og disses funktioner
 1b1a. Alle UAO'er har en funktionstid på min. ½ dag om ugen pr. 7-8 uddannelsessøgende. Til funktionen er knyttet passende sekretærbistand.
 1b1b. Alle UKYL'er har som udgangspunkt 1 dag om måneden til funktionen pr. 7-8 uddannelsessøgende.

2. Indsatser vedr. onboarding, introduktion og kompetenceudvikling af uddannelsesledere og -givere
 2a2. Mentorordning, hvor erfaren UAO er mentor for ny UAO, tilbydes alle nye UAO'er.
 2b1a. Nye UAO'er gennemfører UAO-kursus af min. 2 dages varighed < 6 mdr (max 1 år) ansættelse/funktion. Kursus fornyes hvert 5 år.
 2b1b. Alle nye UKYL'er gennemfører UKYL-kursus af min. 1 dages varighed < 3 (max 6) mdr. Kurset skal fornyes hvert 5 år.
 2b2a. Alle HV gennemfører det regionale 2 dages HV-kursus < 3 (max 6) mdr. Kurset skal fornyes hvert 5 år.

3. Indsatser til understøttelse af samarbejde og synliggørelse
 1c3. På hospitalet er der etableret et Udvalg for Lægelig Videreuddannelse (ULV). Medlemmer er Vicedirektør for Forskning og uddannelse, UKO, alle UAO'er og UKYL'er. PKL'er er valgfrie deltagere. Der afholdes min. 4 halvdagsmøder og 1 heldagsmøde årligt.
 1c4. På hospitalet er etableret et UKYL-netværk, som mødes 1,5 time forud for hvert ULV-halvdagsmøde.
 1b4. UKO afholder udviklingsmøde (møde om hvordan det går med LVU i afdelingen inkl. potentiale for udvikling) x 1 årligt med hver enkelt afdeling. Deltagere er UKO, ledende overlæger, UAO'er og UKYL'er.
 1d1. UAO deltager i alle møder i det regionale speciale specifikke videreuddannelsesråd.
 1d2. UAO eller ledende overlæge deltager i alle HU-ansættelsessamtaler.
 1d4. BFH har altid min. 1 repræsentant. i DRRLV.
 1d5. BFH har altid min. 5 PKL'er.
 1d6. UKO deltager i regionalt og nationalt UKO-netværk, regionale/nationale arbejdsgrupper under SST mv. UKO orienterer løbende herom på ULV-møder.

4. Indsatser i forbindelse med introduktion, oplæring og kompetenceudvikling af uddannelseslægerne
 3b4. Afdelingernes uddannelsessteam arbejder kontinuerligt på at sikre, at uddannelseslægerne har mulighed for at udvikle sig indenfor alle 7 lægeroller herunder også rollen som leder/administrator/organisator og rollen som underviser. Såfremt målopfyldelse ikke opnås, iværksætter afdelingen selv tiltag til forbedring af uddannelseslægernes muligheder for at udvikle sig indenfor alle 7 lægeroller.
 3b3. Ledende overlæge sikrer i samarbejde med UAO og skemalægger, at uddannelseslægerne varetager de opgaver, der er relevante ift. deres målbeskrivelse og kompetenceudvikling. Overblik over samtlige uddannelseslægers kompetenceudvikling understøttes ved brug af uddannelsesstavle og afholdelse af tavlemøder til min x 1 mdtl.

5. Indsatser vedr. daglig vejledning samt uddannelses- og karrierevejledning
 3a4a. Hver enkelt uddannelseslæge er opsøgende, og oplever at de daglige kliniske vejledere er nemme at få fat på, læringsmuligheder udnyttes og at de får supervision sv t deres behov.
 3a4b. Hver enkelt uddannelseslæge sikrer i samarbejde med de daglige, kliniske vejledere og HV, at alle kompetencevurderinger ledsages af feedback (FB).
 3c3. Til understøttelse af afdelingernes mulighed for at sikre, at læringsmuligheder udnyttes, går UKO "I uddannelseslægens fodspor" min x 1 årligt forud for udviklingsmøde med den enkelte afdeling.

6. Indsatser til yderligere udvikling af læringsvilkår og læringsmiljø
 3b6. Ledende overlæge sikrer, i samarbejde med UAO og UKYL, rammer og ressourcer, der understøtter et attraktivt læringsmiljø og den kontinuerlige udvikling heraf. Med henblik på fastholdelse og udvikling heraf afholder UKYL uddannelsesevalueringssmøde x 1 årligt for alle afdelingens uddannelsessøgende læger. Fokus er opfølgning på "3-timers møde" ca. 6 mdr. tidligere og den generelle trivsel i afdelingen. Mødet afsluttes med en opsamling med deltagelse af ledende overlæge og UAO.
 3b7. Med henblik på løbende at få udviklet idéer til yderligere forbedring af uddannelseslægernes læringsmuligheder og -miljø gennemføres på alle afdelinger et årligt "3-timers møde" efter model fra Aalborg Universitetshospital.

2023

1. Indsatser vedr. formelle uddannelsesledere og -givere og disses funktioner

1a1e. Alle uddannelsesgivende afdelinger har udpeget de mest relevante uddannelseslæger og speciallæger til hovedvejleder (HV). Hver afdeling har drøftet og tilrettet sammensætning af hovedvejledergruppen, således at

- I- og især H-uddannelseslæger er HV 1- 2 yngre kollegaer af hensyn til udvikling af akademikerrollen i balance med øvrige opgaver/roller
- speciallæger er nøje udvalgt efter interesse og kompetencer og vejleder 2-3 uddannelseslæger af hensyn til opretholdelse og udvikling af de nødvendige kompetencer.

2. Indsatser vedr. onboarding, introduktion og kompetenceudvikling af uddannelsesledere og -givere

2a3. UAO introducerer alle nye HV til deres funktion inden deres første vejledningssamtale og superviserer alle nye HV, når disse har deres første eller anden vejledningssamtale og hurtigst muligt efter deltagelse i HV-kursus. Øvrige HV superviseres uændret efter behov. I tilfælde af at det drejer sig om en uddannelseslæge, kan opgaven uddelegeres fx til dennes hovedvejleder.

2b2b. Afdelingerne sikrer struktureret Invers Feedback til alle HV og daglige, kliniske vejledere min. x 1 årligt

3. Indsatser til understøttelse af samarbejde og synliggørelse

1c6. UKO sikrer, at informationer vedr. LVU på BFH er nemt tilgængeligt for interne såvel som eksterne interessenter på såvel Insite som BFH's hjemmeside.

4. Indsatser i forbindelse med introduktion, oplæring og kompetenceudvikling af uddannelseslægerne

3b5. Afdelingernes uddannelsessteam arbejder kontinuerligt med at sikre, at konferencer og undervisning bidrager til uddannelseslægenes læring. Såfremt målopfyldelse ikke opnås, iværksætter afdelingen selv tiltag til forbedring af læringsværdien af konferencer og undervisning.

5. Indsatser vedr. daglig vejledning samt uddannelses- og karrierevejledning

3a3. HV sikrer, at alle obligatoriske kompetencevurderinger er gennemført, før hver enkelt kompetence godkendes. Kompetencevurderingerne, som ligger til grund for godkendelse af den enkelte kompetence, skal være dokumenteret i Logbog.net.

6. Indsatser til yderligere udvikling af læringsvilkår og læringsmiljø

3c4. UKO deltager i planlægning, afvikling og opfølgning på alle inspektorbesøg. Resultater og erfaringer deles i ULV.

2024

1. Indsatser vedr. formelle uddannelsesledere og -givere og disses funktioner

1a2b. Funktionsbeskrivelserne opdateres min. hvert 5. år.

2. Indsatser vedr. onboarding, introduktion og kompetenceudvikling af uddannelsesledere og -givere

2b3. Der gennemføres 360 af alle UAO'er og UKYL'er hvert 3. år. Resultatet gennemgås med ledende overlæge hhv. UAO (FB-samtale).

3. Indsatser til understøttelse af samarbejde og synliggørelse

1d3. Hver afdeling har min. 1 inspektør (senior eller junior), såfremt der er plads i specialet. Vedkommende deltager i min. eet besøg pr. år, hvis det efterspørges fra SST.

4. Indsatser i forbindelse med introduktion, oplæring og kompetenceudvikling af uddannelseslægerne

3b1a. UAO sikrer, at der foreligger uddannelsesprogrammer for alle forløb, som beskriver afdelingens oplæring, supervision, FB og KV i overensstemmelse med målbeskrivelsen.

3b1b. Uddannelsesprogrammer opdateres som min. hvert 4. år og senest 0,5 år efter SST's godkendelse af ny målbeskrivelse.

3b1c. Uddannelsesprogrammerne er tilgængelige på Lægeuddannelsen.dk.

5. Indsatser vedr. daglig vejledning samt uddannelses- og karrierevejledning

3a5. Hver enkelt uddannelseslæge sikrer i samarbejde sin HV, at 360 FB gennemføres og suppleres med konstruktiv feedback mindst én gang i løbet af hver ansættelse på BFH. 360 dokumenteres i Logbog.net.

6. Indsatser til yderligere udvikling af læringsvilkår og læringsmiljø

3d1. BFH indgår i min. 3 udviklings- eller forskningsprojekter vedr. læring i LVU pr. år (internt og/eller eksternt) med potentiale til publicering; heraf deltager uddannelseslæger i min. 1 projekt.

3d2. Der publiceres /præsenteres min. 1 udviklings- eller forskningsprojekt pr. år i (inter)nationalt forum.

Bilag 4. Oversigt over pilotprojekter

År	Pilotprojekt	Deltagende afdelinger	Tidspunkt for forventet implementering
2021	3-timers møde	<ul style="list-style-type: none"> - Endokrinologisk afdeling - AbdominalC (Kmed) - Akutafdelingen - Lungemedicinsk afdeling - Hjertemedicinsk afdeling - Dermatologisk afdeling - Neurologisk afdeling - Røntgen 	2022
2021-2022	Invers Feedback	<ul style="list-style-type: none"> - Kl. Farmakologisk afdeling - Socialmedicinsk Center - Geriatrisk afdeling - Idrætsmedicinsk afsnit - Neurologisk afdeling 	2023
2022	Introduktion og supervision af nye HV	<ul style="list-style-type: none"> - Klin. Fysiologisk afdeling - Lungemedicinsk afdeling - Hjertemedicinsk afdeling 	2023
2022-2023	360 af alle uddannelseslæger	<ul style="list-style-type: none"> - Klin. Biokemisk afdeling - Ortopædkirurgisk Afd. - Arbejds- og miljømed. Afd. 	2024
2023	360 af UAO'er og evt. UKYL'er	<ul style="list-style-type: none"> - Abdominalcenteret - Geriatrisk afdeling - Ortopædkirurgisk afdeling - Anæstesiologisk afdeling - Røntgen 	2024 eller senere



**Bispebjerg og Frederiksberg
Hospital**

Bispebjerg og Frederiksberg Hospital

Anita Sørensen
Uddannelseskoordinerende overlæge,
MLP
Tlf: 22786418
Email: anita.soerensen@regionh.dk