



Referat inspektorårsmøde 2025, Workshop 1: Fremdrift og udvikling i uddannelsesevne

**v. Anita Sørensen, Chef for Lægelig Videreuddannelse,
Bispebjerg og Frederiksberg Hospital & Lena Helbo Taasti,
PKL, UAO Nefrologisk Afd. Nordsjællands Hospital**

Workshoppens formål var i fællesskab at undersøge, hvordan man som inspektor vurderer og faciliterer udvikling af uddannelsesledere og -givere. Under workshoppen blev der snakket om vigtigheden af at interessere sig for udvikling af uddannelsesledere og -givere i afdelingen - både som afdeling og som inspektor. Der blev både snakket om, at materiale såsom introprogrammer og uddannelsesplaner skal være i orden og systematiserede for at uddannelsesgiverne har et godt udgangspunkt. Desuden blev det pointeret, at man selv skal have godt styr på den lægelige videreuddannelse for at kunne vejlede i den. I denne forbindelse blev det understreget, at faculty development (FD) især er relevant over for de seniorer kollegaer, som ikke selv er opdraget med de 7 lægeroller, som den lægelige videreuddannelse nu bygger på. En anden pointe var, at afdelingen skal have en gennemgående konsensus og videreførelse af tradition for, at uddannelse og drift ikke er modsætninger, men at driften derimod lettes ved god uddannelseskvalitet. Gruppedrøftelser blandt inspektorerne tog udgangspunkt i nedenstående spørgsmål:

Hvilke spørgsmål kan der med fordel stilles til afdelingerne om FD-aktiviteter forud for besøget dvs. i selvevalueringen?:

- Er vejledningerne fordelt ligeligt mellem mulige vejledere eller er der nogen, som foretager hovedparten af vejledningerne? Hvis ja, hvad er grunden til dette?
- Hvem vejleder hvem? Herunder b.la. AP-læger, KBU, intro, hoveduddannelse
- Hvor mange og hhv. hvornår har daglige, kliniske og hovedvejlederne været på vejlederkurser? Og hvor mange vejlederkurser af hvilken varighed har de været på?

4. juni 2025

Sagsnr. 06-000-825/
Sagsbehandler EMSA

Sundhedsstyrelsen
Islands Brygge 67
2300 København S
Danmark

T +45 72 22 74 00
E sst@sst.sk
www.sst.dk



- Hvilke kurser har UKYL'er og UA(L)O'er gennemført?
- Har vejlederne, UKYL'er og UA(L)O'er på afdelingen været på andre relevante kurser? (f.eks. via DSAM, internt på hospitalet eller andre steder)
- Vejlederfora? Hvordan afvikles dette og hvad er indholdet? Inkluderer dette FD?
- Er der systemsat vejlederudviklingsamtaler og/eller inners feedback på afdelingen?
- Hvordan sikres det, at vejledere kompetencevurderer ens?
- Hvordan sikrer afdelingen uddannelseskompetencer ved nyansættelser? Indkøring af både nye uddannelseslæger og speciallæger i, at uddannelse skal prioriteres, og at de er uddannelsesgivere.
- Hvilken kontakt har afdelingen med det specialespecifikke selskab? Og med PUF (Den Pædagogisk Udviklende Funktion)
- Er der nedskrevet, hvilken læring konferencerne skal indeholde? Hvordan sørger man for, at konferencedeltagerne er klædt på til at tage ansvar for læringsudbyttet for konferencerne?
- Har afdelingen undervisning i medicinsk pædagogiske emner?
- Hvor mange UAO, UKYL og hovedvejledere har afdelingen? Og hvor længe har de siddet på posterne?
- Funktionsbeskrivelse af UAO, UKYL og hovedvejledere. Hvor meget tid er afsat til disse funktioner?
- Program for intro af nye speciallæge til hovedvejlederfunktionen
- Nogen på afdelingen, der har en master i medicinsk uddannelse?
- Foregår der kvalitetsforskning inden for medicinsk uddannelse på afdelingen?

Hvilke former for dokumentation for FD-aktiviteter kan der forventes sendt til inspektorerne sammen med øvrigt materiale?:

- Trivselsundersøgelserne fra afdelingen (evt. kun, hvis uddannelseslægerne har svaret på disse på afdelingen?)
- Introprogrammer
- Uddannelsesplaner
- Undervisningsprogrammer

Hvilke spørgsmål kan inspektorerne stille til de forskellige interviewgrupper for at få indtryk af afdelingens FD-aktiviteter?

Afdelingsledelse:

- Cheflæge: har du på MUS et punkt om efteruddannelse indenfor medicinsk pædagogik ift. dgl. klinisk vejlederfunktion, hovedvejlederfunktion, UKYL-funktion, UA(L)O-funktion?

UA(L)O:

- Hvordan kommer man videre med et kompliceret forløb?



- Hvordan sikrer vi, at uddannelsesgivere er klædt på til den slags situationer?
- Afholdes der VUS? Og i så fald med hvilken struktur?
- Hvordan er strukturen for tilbagemelding til uddannelseslæger fra vejlederfora (hvis det holdes)
- Hvordan uddannes uddannelseslæger til at være vejledere?
- Hvordan klædes uddannelsesgivere på til at kunne oplære uddannelseslæger i alle syv lægeroller: Hvordan kommer man omkring de svære temaer af de 7 lægeroller? F.eks. er sundhedsfremmer svært måske?
- Supervision på supervision? Læger superviserer superviserende læge? Hvis en sygeplejerske er med på stuen, når en uddannelsessøgende bliver superviseret af en speciallæge, kan sygeplejersken så give feedback til speciallægens om dennes supervisions-evne?
- Hvilke tiltag/forandringer kan du forestille dig vil styrke uddannelse af uddannelsesgivere/FD på din afdeling?
- Hvordan er I lykkedes med FD? Er der ledelsesmæssig opbakning til det?
- 2 ting, som er lykkedes
- 2 ting, som ikke er lykkedes

Speciallægegruppen:

- Bliver I kompetenceudvikling inden for medicinsk uddannelse? Kurser, kongresser, workshops, temadage eller andet?
- Har hovedvejledere fået introduktion til hhv. supervision på deres hovedvejlederrolle?
- Er der tilbud og plads til at tage på kurser?
- Bliver nogen af jeres 10 efteruddannelsesdage brugt på FD?
- Anvender I feedback speciallæge til speciallæge udover drøftelser på konference?
- Er I enige om, hvordan man bedriver kompetencevurdering og hvordan man sikrer kompetenceudvikling inden for alle de 7 lægeroller?
- Har I vejlederfora inkl. mulighed for at deltage?
- Får I invers feedback? Hvor tit? Udbytte?

Uddannelseslæger:

- Har I kompetencevurdering, feedback, - og vigtigst: hvordan er kvaliteten heraf? Bruges direkte observation? Og hvor ofte?
- Hvordan opleves hovedvejleder og dennes indsats? Dvs. kvaliteten af vejledersamtaler og karriererådgivning?
- Har I oplevelsen af at deltage meget aktivt i og tage ansvar for egen uddannelse? Hvornår? Hvordan?

Øvrigt personale:

- Bidrager I til uddannelsen af yngre læger? Hvordan?



- Bliver I klædt på til at bidrage til uddannelsen? Hvordan? Er der noget I kunne ønske jer anderledes eller mere af?
- Er der indført Invers Feedback? Hvor tit? Hvem giver feedback'en til de enkelte speciallæger?
- Giver I upward-feedback, dvs. feedback til seniore læger, når de er færdige med at give feedback til jer?

Udover ovenstående kom der flere gode inputs til ændringer i selvevalueringen og spørgsmål/forslag man kan komme med til afdelingen:

- Antal Ph.d. kunne med fordel ændres til "hvor mange forskningsaktive læger er der i afdelingen?"
- Hvad gøres for at implementere psykologisk tryghed på afdelingen?
- Tages temperaturen på, hvordan uddannelsen går andre tidspunkter end ved inspektorbesøg? F.eks. SWAT-analysen. Nogle afdelinger anvender eksempelvis kahoot til formålet.
- Hvad gør uddannelseslægerne selv for deres uddannelse?
- En normal torsdagsundervisning kunne bruges på at undervise i nyeste viden om f.eks. feedback.

Inspektorsekretariatet har noteret sig de ovenstående forslag, som vil indgå i de videre overvejelser om udviklingen af ordningen.