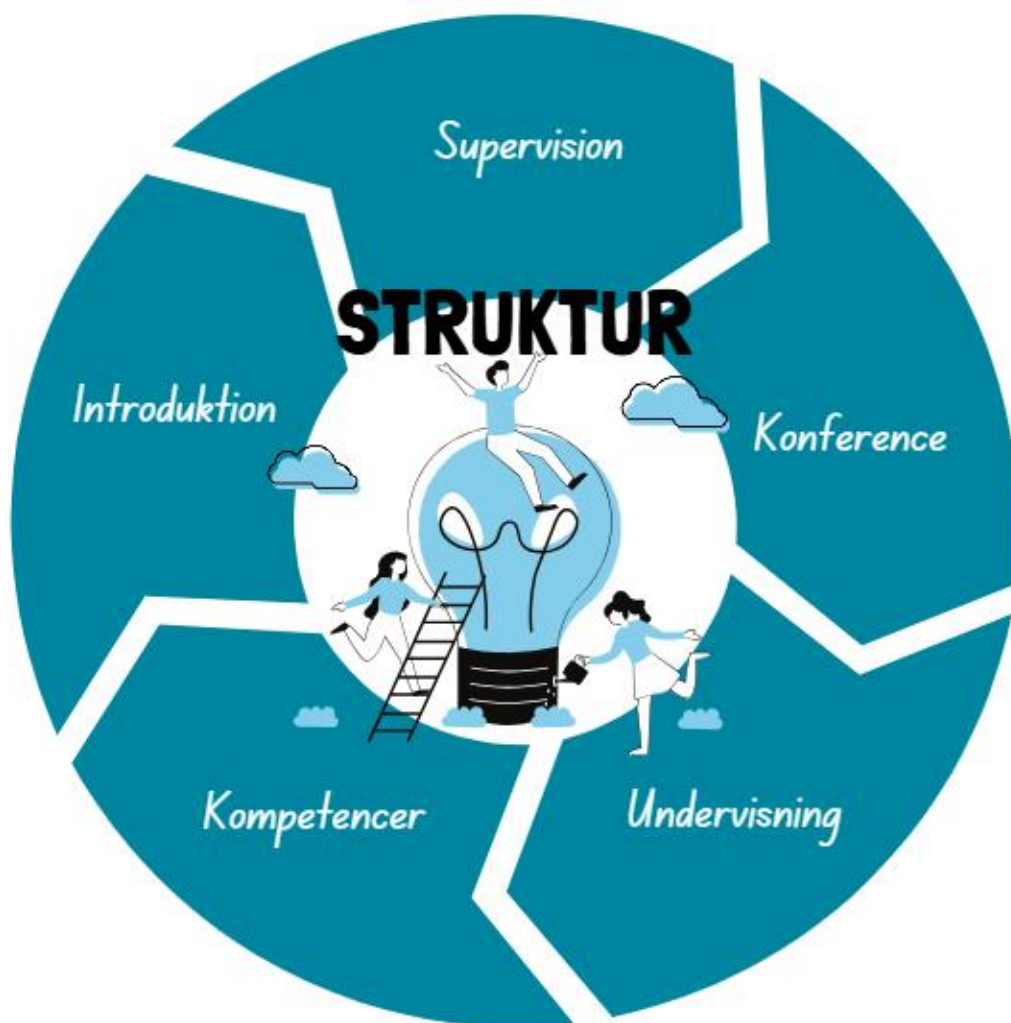




3-timersrapport

2025

Sjællands Universitetshospital

Lægelig Videreuddannelse

Indledning

Så gik det første år med 3-timers møder på Sjællands Universitetshospital. 32 afdelinger og mere end 276 yngre læger har afholdt konstruktive- og idérige møder med fokus på udvikling af den postgraduate lægelige videreuddannelse.

Handleplanerne afspejler stor vilje til at tage ansvar både fra yngre læger, uddannelsesansvarlige overlæger, speciallæger og afdelingsledelser. Planerne indeholder gode initiativer, der skal være med til at fremme trivsel og uddannelsesniveau.

Første år og det frie tema for forslag har givet anledning til en bred vifte af fokusområde. Det overvejende tema handler om *struktur*. I arbejdet med rapporten har vi samlet idéerne i fire overskrifter:

Supervision – Konference – Undervisning/kompetencer – Introduktion

Denne årsrapport skal opleves som inspiration og idébank til initiativer, der kan bruges på tværs af afdelinger og specialer. Vi håber, at implementeringen bliver en succes til glæde for de yngre lægers uddannelse og hele afdelingens arbejdsmiljø.

God fornøjelse!



Konceptet

3-timers møderne giver yngre læger tre timer i arbejdstiden i afdelingen til at diskutere lægelig videreuddannelse og uddannelsesmiljøet med et innovativt perspektiv.

Det primære fokus er at holde ansvaret for initiativerne hos uddannelseslægerne selv, men også en refleksion over hvad øvrige kolleger, afdelingen og sygehuset kan bidrage med.

Processen for 3-timers møderne, de forskellige skabeloner og dokumenter deles med afdelingsledelsen og afdelingernes uddannelsesansvarlige og uddannelseskoordinerende.

Afdelingens uddannelseskoordinerende yngre læge (UKYL) har en gennemgående rolle i arbejdet omkring 3 timers møderne.

- *Inden mødet* planlægger og indkalder UKYL til 3-timers mødet for alle yngre læger, og et opfølgende møde med speciallægerne.
- *Under mødet* er det også UKYL's opgave at facilitere processen.
- *Efter mødet* involveres UAO, afdelingsledelse og speciallæger, der også udarbejder kommenteret handleplan efter uddannelseslægenes indberetninger. UKYL har til opgave at synliggøre idéer og handleplaner, følge op på initiativer, dykke ned i andre afdelingers forslag og afholde statusmøde et halvt år efter afholdelse, for at sikre, at de sidste initiativer implementeres.

Formålet med 3-timers møderne, og processen herom, er at skabe mulighed for løbende og konkret kvalitetsudvikling af lægelig videreuddannelse. Når yngre læger selv tager ejerskab, øges sandsynligheden for, at ændringerne implementeres og bliver vedvarende, da de er forankret nede fra og ikke fra topledelsen. Konceptet skal også bidrage til en åben kultur med forandringsparathed, hvor medarbejdere på alle niveauer bidrager og høres.



Struktur

Det gennemgående tema for årets mange gode initiativer i handleplanerne fra afdelingerne afspejler sig i de fire overskrifter: supervision, morgenkonference, undervisning/kompetencer og introduktion. På tværs af de fire temaer udtrykkes et overordnet ønske om øget **struktur** og tilrettelæggelse med henblik på at sikre en mere systematisk og målrettet uddannelsesproces.

Struktur kan være vanskeligt, fordi det ofte kræver ændring i etablerede rutiner, vaner og kulturer. Heldigvis angiver handleplanerne mange gode initiativer, store som små, til at udvikle netop dette.

Supervision

Et tilbagevendende tema i handplanerne er supervision og mulige skemalagte supervisorer i forskellige funktioner. Flere afdelinger har gode forslag til, hvornår og i hvilke sammenhæng supervision kan skemalægges og struktureres for at sikre systematisk og kontinuerlig feedback og læring.

Eksempel: Gennemgang af vagten

Et tilbagevendende forslag fra flere afdelinger handler om at give rum til "læring på bagkant" og mulighed for at defusion af dagens arbejde ved gennemgang af vagten. Flere afdelinger vil implementere, at vagtholdet mødes inden morgenkonferencen for at tale om de situationer, der har været i løbet af vagten med fokus på læringsmuligheder.

Morgenkonference

Konferencerne er et vigtigt redskab for afdelingernes drift og patientsikkerhed. Flere indberetninger fra 3-timers møderne taler ind i at udnytte læringsrummet ved at strukturere konferencerne med øje for uddannelsespotentialer. Fast strukturerede morgenkonferencer med fx fast case-gennemgang, gennemgang af vagten og supervision som en fast del af dagsordenen.

Konference-revolution

Flere afdelinger vil optimere konferencerne for bedre udnyttelse og for at sætte uddannelse på dagsordenen som en integreret del af driften. Der er kommet konkrete forslag til øget fokus på tirsdagssupervision hos de yngre læger selv. Der skal udarbejdes lister med inspiration til emner, så der altid er noget at tage fat i.

Et tilbagevendende tiltag ved morgenkonferencerne er udarbejdelse/revision af dagsorden og køreplan med opskrift på, hvordan uddannelse integreres, som et kort og præcist indslag, når afdelingen alligevel er samlet.

Undervisning og kompetencer

Flere afdelinger efterspørger struktur og faste aftaler for undervisningsdage og -former. Der foreslås faste undervisningsdage ugentligt, afsættelse af tidspunkter til case-gennemgange, skemalagt simulation og meget mere. Endnu et emne, der er gentaget under temaet, handler om peer-learning – altså undervisning og refleksion yngre læger i mellem.

Konkret er der flere forslag til, hvordan afdelingerne kan øge kompetencefokus blandt andet ved brug af uddannelsesstavler, kompetencetavler og fokus på kompetence- og læringsmål dagligt ved stuegang.



Eksempel: Caseundervisning

"Dagens case" er et tilbagevendende initiativ, der ønskes implementeret på flere afdelinger i forskellige former. Fokus ved dagens case skal være den faglige drøftelse. Formen på casegennemgang ønskes forskellig fra afdeling til afdeling. I nogle afdelinger er det bagvagten, der skal komme med caseforslag baseret på vagtens patienter. Andre steder er emnet mindre relevant, da fokus bliver "intet er for banalt at tage op". Det handler primært om at fremme den psykologiske tryghed og sund fejlkultur.

Overordnet set er der flere initiativer, der handler om systematisk casegennemgang og Journal Clubs i arbejdstid – flere steder som udbygning af allerede eksisterende ordninger, undervisningsdage eller konferencer.

Introduktion

Overordnet er der kommet flere forslag, der fokuserer på at skabe en mere struktureret og støttende introduktionsproces for yngre læger gennem brug af skabeloner. Blandt andet introduktion fra yngre læge til yngre læge. Der lægges vægt på praktisk oplæring med følgevagter, og blandt andet etablering af Buddy-ordning med forpligtende kontakt for at sikre støtte og vejledning i den første sårbare tid.

En tendens i årets handleplaner er et udbredt ønske om at bruge viden og kompetencer fra yngre læge til yngre læge. De yngre læger er klar over, at presset på speciallægerne og behovet for oplæring, supervision og understøttelse, sjældent går hånd i hånd med den daglige drift på afdelingerne. Med det i mente er flere initiativer båret af udnyttelse af viden og kompetencer yngre læger imellem.

Eksempel: Yngre læge til yngre læge

Konkret er der forslag om, at en yngre læge oplærer nyeste tilkomne yngre læge efter individuel tilpasning og kompetenceniveau. Der er også initiativer såsom udarbejdelse af dokumenter og vejledninger med nyttige links, velkomstinformation og "nice to know" viden fra yngre læge til yngre læge. Ved udnyttelse af den viden de yngre læger har, kan afdelingerne sikre at information lander på rette tid hos nyttilkomne kolleger.

En idé, delt med andre, bliver til fælles inspiration

“Creativity is contagious. Pass it on”, citat af Albert Einstein.

Kreativitet og gode idéer kan sprede sig og inspirere andre, når de deles. Derfor er vidensdeling på tværs af specialer, matrikler og afdelinger et vigtigt element i 3-timersprocessen. Nedenfor findes derfor udvalgte eksempler på initiativer fra årets handleplaner, som kan bruges flere steder.

Er du nysgerrig og vil gå i dybden med idéerne, kan du altid henvende dig til Lægelig Videreuddannelses-teamet i enheden Uddannelse og Viden (kontaklinformationer på bagsiden).

Initiativ	Uddybning	Afdeling
Refleksionsgruppe for alle yngre læger	Daglige refleksionsmøder i 15 minutter med deltagelse af speciallæge, der er allokeret i dagsprogrammet.	Anæstesi Køge
Sparringstavlen	Elektronisk tavle, hvor hele vagtholdet angiver specifikke kompetencer, der kan tilbydes kvalificeret sparring i ved interesse.	Akut Køge
Det faglige katalog	Et uddannelseskatalog med overblik over alle lægers faglige profil, interesse og særlige kompetence – til nemmere tilgængelig identifikation af sparringspartnere/feedbackgivere.	Anæstesi Nykøbing F.
Skemalagt peer learning	Mere erfaren yngre læge oplærer nye kolleger med skemalagt feedback af observerende speciallæge. Skal give mulighed for at træne formidling og frigive tid fra speciallægerne.	BDA Køge/Roskilde
Gennemgang af vagten	Vagtholdet mødes før morgenkonferencen og gennemgår vagten for læring på bagkant og psykologisk tryghed.	Kirurgisk Køge Onkologisk Køge Neurologisk Roskilde Pædiatri Roskilde Kardiologisk Roskilde
Værktøjs-katalog	Idékatalog med værktøjer til flere små greb til supervision og læring i det daglige. Værktøjskataloget skal sikre læring og supervision selv på travle dage.	Medicin Køge
Faste pladser til morgenkonference	Yngre læger rykkes op foran, mens bagvagterne rykker bagud ved morgenkonference for at øge den psykologiske tryghed og træne lederrollen hos yngre læge.	Akut Køge

Invers feedback	Som obligatorisk punkt på alle yngre læge møder i afdelingen 1 x månedligt. Yngre læger gennemgår 1-2 speciallæger og giver skriftlig invers feedback til UAO, der står for endelig overlevering til speciallæge. Invers feedback skal være med til at skabe en mere kontinuerlig feedback og fordre til en gensidig feedbackkultur.	Akut Køge
Månedens fokus	Morgenundervisning med specifikt emne varetages af yngre læge i samarbejde med speciallæge. Fokus på det tværfaglige.	Anæstesi Køge
Velkomstmateriale fra yngre læger til yngre læger	Mere erfaren yngre læge udarbejder velkomstmateriale til nye kolleger for at sikre, at den viden, der måtte savnes hele tiden opdateres.	BDA Holbæk
Buddy-ordning	Som en del af introprogrammet skal der oprettes buddy-ordning med forpligtende kontakt. Kontakten etableres de første dage af ansættelsen for at sikre større psykologisk tryghed i starten.	BDA Holbæk Akut Køge Urologisk Roskilde
Sekretær føldage	Nye sekretærer skal have halv følgedag med vagthavende læge, så der kan erfaringsudveksles omkring arbejdsgange for bedre tværfaglig forståelse.	Dermatologi Roskilde
Kompetencetavle Uddannelsesstavle	Tavle med kompetencemål, delmål og uddannelsesplaner og billeder/navne på uddannelseslæger for at synliggøre, hvilke kompetencer, der findes og hvilke der mangler. Opdateres af uddannelseslæger selv eller vejledere.	Anæstesi Køge Karkirurgisk Roskilde Ortopæd Køge Onkologisk Roskilde Øre- næse- hals Køge
Forventningsafstemning med bagvagt	Den yngre læge skal forventningsafstemme sit kompetenceniveau med bagvagten inden vagtoverlevering.	Pædiatrisk Roskilde
Laminerede kompetencekort ved relevante områder	For at bruge kompetencekortene mere aktivt i hverdagen, og i løbet af arbejdsdagene, skal de være fysisk tilgængelige på relevante områder flere steder i afdelingen.	Ortopæd Køge

Månedens supervisor	En anerkendelse, som tildeles en, der i den forgangne måned har løftet en særlig læringsopgave i det kliniske arbejde. Der stemmes anonymt via stemmeboks.	Anæstesi Nykøbing F. Onkologisk Roskilde
Simulationsundervisning fra introlæger til stud.med.	Hands-on træning hver tirsdag morgen. En introlæge underviser medicinstuderende i 1-2 basale færdigheder. Undervisningen skal træne lederrollen hos yngre læge.	Ortopæd Køge
Vagtkørekort	Struktureret læringstrappe som inspiration som en del af introduktionsmaterialet. Kørekortet skal sikre, at relevante basisundersøgelser ses tidligt.	BDA Køge/Roskilde
Simulationsstation	Oprettelse af uddannelsesstation med fantomer i afdelingen med mulighed for løbende dygtiggørelse ved simulation.	Anæstesi Roskilde
Skemalagt fast supervisor	Fast supervisor der er tilgængelig for uddannelseslæger i løbet af vagten, og som har færre patienter, så der er større mulighed for supervision ved behov, og for mindre spildtid ved ikke at skulle lede efter hjælp.	Kirurgisk Køge/Nykøbing F. KBA Køge/Roskilde BDA Køge/Roskilde Øjne Roskilde
Praktisk ambulatorie-guide One-pager	En praktisk ambulatorie-guide (én A4-side) udelukkende med praktiske instrukser til ambulatoriefunktionen for at mindske spildtid og spørgsmål.	Urologisk Roskilde
Uddannelsesplan for uklassificerede læger	Uddannelsesplan for de første 6 måneders ansættelse for uklassificerede læger.	Plastik- og bryst Roskilde



Perspektivering

Uddannelsen af yngre læger er grundstenen for at sikre en stærk og kompetent fremtidig lægestand. Det er ikke blot en investering i den enkelte læges faglige udvikling, men også et centralt element for kvaliteten af patientbehandlingen, det kollegiale samarbejde og det overordnede arbejdsmiljø på SUH.

Ved kontinuerligt og systematisk at udvikle og forbedre uddannelsesmiljøet sikrer vi, at de yngre læger tilegner sig de nyeste kliniske kompetencer, evidensbaserede metoder og kommunikationsfærdigheder, der er nødvendige for at møde morgendagens udfordringer. En veltilrettelagt uddannelse styrker samtidig lægernes trivsel og motivation, fordi de føler sig støttet, anerkendt og rustet til at løse komplekse opgaver i et ofte krævende arbejdsmiljø.

Derudover bidrager et godt uddannelsesmiljø til et sundt kollegialt miljø, hvor supervision og feedback er integrerede elementer i hverdagen. Det fremmer en kultur med gensidig respekt og læring, hvor alle medarbejdere, uanset erfaring, kan udvikle sig og bidrage ud fra niveau.

Endelig har vi et samfundsansvar for at uddanne læger, der ikke kun kan levere høj kvalitet i klinisk praksis, men som også kan agere som fremtidens ledere, undervisere, forskere og innovatører i sundhedsvæsenet. En målrettet og løbende forbedret uddannelse sikrer, at lægestanden fortsat kan levere tryk og effektiv behandling, også når sundhedsvæsenet står over for nye udfordringer som teknologiske fremskridt, demografiske ændringer og øget kompleksitet i patientforløb.

Derfor er det afgørende, at vi som afdelinger og universitetshospital fortsætter med at investere tid og ressourcer i uddannelsesforbedringer, hvor yngre læger inddrages aktivt som medspillere i processen. Det er gennem deres erfaringer, engagement og idéer, at vi kan skabe meningsfulde forbedringer, som til gavn for alle parter.

3 timersmøderne er indført på Sjællands Universitetshospital for at sikre, at uddannelseslægenes perspektiv og input til egen uddannelse aktiveres og udnyttes. Det tillader et rum til at arbejde med forbedring af uddannelse på flere niveauer, hvilket giver plads til innovative idéer, store drømme og små justeringer i den daglige praksis med fokus på, når uddannelse fungerer godt.

Vi har med stor glæde læst de utallige gode initiativer og kan konstatere, at viljen til at udvikle og forbedre bor et højt prioriteret sted både hos uddannelseslæger og uddannelsesledelse.



UKO'ens ord

3-timersmøderne skal være Sjællands Universitetshospitals årlige uddannelsesrevision

3-timersmøderne på Sjællands Universitetshospital har hen over foråret 2025 vist værdi som en innovativ ramme for udvikling af den lægelige videreuddannelse. Erfaringerne fra vores første år peger tydeligt på, at struktureret supervision, systematiserede konferencer, målrettet undervisning og styrket velkomst og onboarding af nye kolleger ikke blot er tiltag med øjeblikkelig effekt, men fundamentale investeringer i fremtidens sundhedsvæsen og SUHs chance for tæt tilknytning af yngre læger undervejs til speciallægeanerkendelse.

Vores mål er, at 3-timersmøderne udvikler sig til en central kulturforankret praksis, hvor yngre læger kontinuerligt, undervejs i deres ansættelse tager aktivt medejerskab over deres uddannelsesmiljø. Dermed styrkes ikke kun deres kliniske kompetencer og medicinske eksperterolle, men også deres rolle som kommende undervisere, forskere og ledere.

Som universitetshospital er vi forpligtet til at være rollemodel og fastholde og videreudvikle denne systematiske tilgang, så fremtidens læger bliver klædt på, både fagligt og menneskeligt, og rustes bedre til at håndtere de udfordringer, der følger med nye teknologier, behandling af multimorbide, komplekse patienter i et konstant foranderligt sundhedsvæsen.

3-timersmøderne repræsenterer derfor ikke blot et uddannelsesinitiativ, men en langsigtet strategi, der allerede nu lever og sikrer årlig uddannelsesoptimering for andre hospitaler i Danmark. Med kontinuerlig vidensdeling, gensidig feedback og et vedvarende fokus på psykologisk tryghed og trivsel, kan Sjællands Universitetshospital være med til at sætte nye standarder for, hvordan lægelig videreuddannelse fremmes i fremtiden.

UKYL-funktionen

Uddannelsesfunktionerne i afdelingerne, særligt UKYL-rollen, har med 3-timersprocessen fået rammesat det kontinuerlige arbejde med udvikling af den lokale uddannelse. Vi anerkender, at det kan opleves som et øget ressourcetræk, men den strukturerede og evidensbaserede tilgang til uddannelsesopgaven vil sikre refleksion over praksis, forbedringsmuligheder og implementering.

Tusind tak for den store opbakning til opstarten af initiativet. Tilbagemeldingerne fra de yngre læger taler positivt for sig selv.



Kontaktoplysninger

Mette J. Folmer

Uddannelseskoordinerende Overlæge

mjf@regionsjaelland.dk



Natascha B. Jensen

Uddannelseskonsulent

nalad@regionsjaelland.dk



Kontakt

Sjællands Universitetshospital

Køge, Roskilde, Nykøbing F.

Den administrative stab

Uddannelse og Viden

Suh-uddannelse@regionsjaelland.dk

