

Uddannelsesstrategi

- Sammen om lægelig videreuddannelse



» 2026 – 2027 »

REGION SJÆLLAND
MIDT- OG VESTSJÆLLANDS HOSPITAL



- vi er til for dig



INDHOLD

3 Indledning

- 3 Baggrund
- 3 Mission
- 4 Vision
- 4 Strategi

4 Indsatsområder

- 4 Uddannelsesledelse
- 5 Roller og ansvar
- 6 Uddannelsesstruktur i hverdagen
- 7 Pædagogiske metoder
- 7 Trivsel og tryghed
- 8 Implementering af strategien

INDLEDNING

Baggrund

Uddannelsesstrategien er udarbejdet af og implementeret i somatikken på MVH. Nu inviterer vi vores nye kollegaer fra psykiatrien på MVH til at være med, indtil vi sammen får udarbejdet en ny fælles uddannelsesstrategi for lægelig videreuddannelse.

Et hospital med store muligheder

Midt- og Vestsjællands Hospital (MVH) modtager et stort antal akutte patienter fra Region Sjælland og behandler en bred patientgruppe med somatiske og psykiske sygdomme, herunder kroniske sygdomme og multisygdom. Det giver store muligheder for at opnå forskellige lægefaglige kompetencer inden for alle syv lægeroller.

Ledelsen er tæt på og forandringsvejen kort. Vi har en åben holdning til nye ideer og tiltag, og er i kontinuerlig dialog med vores mange uddannelseslæger, for at skabe de bedste rammer for uddannelse.

Grundstenene til 'Uddannelsesstrategien – sammen om lægelig videreuddannelse 2023-2025' blev lagt på et uddannelsesseminar i samarbejde mellem ledere, uddannelsesgivere og uddannelseslæger.

Vi har opnået mål, revideret Uddannelsesstrategien og sat ambitionerne op. Vi har gjort det sammen, fordi transparens og deltagerinvolvering skaber engagement og ejerskab – og fordi uddannelse er en holdsport.

MVH havde i 2025 i gennemsnit 249 uddannelseslæger ad gangen, heraf 19% i Klinisk Basisuddannelse, 26% i introduktionsuddannelse og 55% i hoveduddannelse.

Til MVH er der knyttet en række praksis, der i gennemsnit havde 74 uddannelseslæger ad gangen, 43% i Klinisk Basisuddannelse, 32% i introduktionsuddannelse og 25% i hoveduddannelse.

Mission

Uddannelse og patientbehandling er samme sag

Enhver patientsituation er en læringssituation, hvor vi lærer sammen med, og af patienterne og deres pårørende. Vi udfordrer og inspirerer hinanden, når vi er 'sammen om' at uddanne vores kommende kollegaer til at træffe gode kliniske beslutninger og handle på dem.

Vision

Vi er et uddannelseshospital

Uddannelsesmiljø og arbejdsmiljø er to sider af samme sag; det skal være inspirerende og trygt at gå på arbejde. Vores mål er bæredygtig uddannelse med kvalitet, der afspejler sig i patientbehandlingen.

Bæredygtighed forstås hér som langtidsholdbare løsninger, hvor balancen mellem bæredygtighed og udvikling sikrer, at udviklingen ikke underminerer sit eget grundlag, men at vi bevarer og bygger oven på det, der allerede fungerer.

Strategi

Tryghed og trivsel som fundament

Tryghed og trivsel giver næring til læring og den skaber vi gennem:

- Formaliseret struktur for lægelig videreuddannelse på MVH
- Klar og transparent ansvarsfordeling omkring uddannelsesopgaven
- Struktur i hverdagen, hvor uddannelse og læring prioriteres
- Fælles sprog, der understøtter dialogen og læringskulturen
- Kultur præget af gensidig respekt, videndeling og anerkendende kommunikation
- Implementeringsplan for strategien 'Sammen om lægelig videreuddannelse'

INDSAT SOMRÅDER

Hvad vil vi? Hvordan gør vi? Hvornår er vi i mål?

Vi er 'i grøn', når vi har opnået minimum 90% af vores indsatser (status november 2025 i somatikken = 86%)

Uddannelsesledelse

Vi har etableret en formaliseret struktur for lægelig videreuddannelse på MVH *ved at:*

- Etablere et uddannelsesråd, der i en toårig periode sikrede implementering af Uddannelsesstrategien
- Etablere uddannelsessteams på afdelingsniveau med en fast månedlig mødestruktur
- Etablere uddannelsesforum for vejledere på afdelingsniveau med en fast månedlig mødestruktur

Mål:

- ✓ 'Uddannelsesråd for lægelig videreuddannelse' er etableret og der er udarbejdet et kommissorium for Uddannelsesrådet
- ✓ Afdelingerne har etableret fungerende uddannelsesteams
- ✓ Uddannelsesforum til drøftelse af vejlederkompetencer, uddannelse og uddannelseslæger er etableret på afdelingsniveau

Uddannelsesteamet består af en repræsentant fra afdelingsledelsen uddannelsesgivere samt uddannelseslæger og kan fx være en cheflæge, en UAO og en UKYL. Uddannelsesteamet skal sikre, at alle perspektiver er repræsenteret, når der arbejdes med udvikling af uddannelses- og arbejdsmiljø i afdelingen.

Uddannelsesforum er for vejledere i afdelingen til drøftelse af uddannelseslægenes kompetenceopnåelse, uhensigtsmæssige uddannelsesforløb samt til intern sparring om vejlederrollen og pædagogiske håndgreb.

Roller og ansvar

Vi har sikret bæredygtig uddannelse gennem en klar og transparent ansvars- og opgavefordeling mellem ledere, uddannelsesgivere og uddannelseslæger *ved at:*

- Implementere regional 'Funktionsbeskrivelse for UAO'
- Formalisere rammerne for UKS, UKYL og AP-UKYL, herunder rammer for overlevering fra afgående til ny UKS/UKYL
- Etablere en mentorordning for nye UAO, UKS og UKYL
- Holde vedvarende fokus på forebyggelse, tidlig opsporing og håndtering af uhensigtsmæssige uddannelsesforløb

Mentorordning: Den nye UAO/UKS/UKYL matches med en mere erfaren kollega i samme funktion. Fokus er på arbejdsstedets procedurer og kultur, faglig sparring og ikke mindst strategien for lægelig videreuddannelse.

¹ UKS er en UddannelsesKoordinerende Speciallæge.

² AP-UKYL er en UKYL, der er i hoveduddannelsesforløb i almen medicin, og hvis funktion er målrettet almen medicin på tværs af sygehusets afdelinger.

Mål:

- ✓ På alle afdelinger har cheflæge og UAO udfyldt 'Særlige lokalt aftalte funktioner og ansvarsområder i 'Funktionsbeskrivelsen for UAO'
- ✓ Generisk 'Funktionsbeskrivelse for UKYL' og generisk 'Funktionsbeskrivelse for UKS' er udarbejdet og godkendt
- ✓ 'Funktionsbeskrivelse for UKYL' og 'Funktionsbeskrivelse for UKS' er udarbejdet med lokale aftaler, godkendt og implementeret på alle afdelinger
- ✓ Der er udarbejdet og godkendt en 'Funktionsbeskrivelse for AP-UKYL'
- ✓ I uddannelsesforum er forebyggelse, tidlig opsporing og håndtering af uhensigtsmæssige uddannelsesforløb et fast punkt på dagsordenen
- ✓ UAO/cheflæge har kendskab til processer samt ressourcepersoner til støtte for potentielt uhensigtsmæssige forløb

Uddannelsesstruktur i hverdagen

Vi prioriterer uddannelse og læring i hverdagen gennem en arbejdstilrettelæggelse, der sikrer struktur på individniveau *ved at:*

- Sikre en god introduktion
- Forventningsafstemme
- Sikre rammer for kontinuerlig progression og tilegnelse af formelle kompetencer
- Sikre opgaver svarende til uddannelseslægens kompetenceniveau (fælles ansvar)
- Sikre kompetenceudvikling i vejlederkorpset

Mål:

- ✓ Introduktionen er tilpasset de konkrete uddannelsesforløb og individuelle kompetencer
- ✓ Der er afholdt en forventningsafstemning mellem hovedvejleder og uddannelseslæge i forbindelse med møde om uddannelsesplanen
- ✓ Supervision og feedback er en integreret del af patientbehandlingen med afsæt i uddannelsesplan og kompetencekort
- ✓ I vagtplanen er der taget højde for uddannelseslægens kompetenceniveau og konferencekæden er transparent; uddannelseslægen ved, hvor der kan hentes hjælp
- ✓ Der etableres lokale kurser for vejlederkorpset

Forventningsafstemning afholdes for KBU-læger senest 2 uger efter opstart og for andre uddannelseslæger senest 4 uger efter opstart. Formålet er at:

- Skabe en fælles forståelse for hvad der forventes og er realistisk
- Skabe klarhed omkring mål, opgaver, tidsfrister, ansvar og samarbejde
- Identificere misforståelser

Pædagogiske metoder

Vi har sammen skabt et fælles sprog og understøtter derved en fælles kultur for lægelig videreuddannelse på MVH, der bygger bro mellem afdelingerne *ved at:*

- Skabe og anvende en fælles forståelse af begrebet SUPERVISION
- Skabe og anvende en fælles forståelse af begrebet FEEDBACK
- Skabe og anvende en fælles forståelse af begrebet TRIVSEL OG TRYGHED
- Sikre en fortsat udbredelse og systematisering af simulation- og færdighedstræning på tværs af afdelinger og professioner

Mål:

- ✓ 'SUPERVISION på MVH' er implementeret på alle afdelinger
- ✓ 'FEEDBACK på MVH' er implementeret på alle afdelinger
- ❖ 'TRIVSEL OG TRYGHED på MVH' er implementeret på alle afdelinger inden marts 2026
- ❖ Der er altid mindst 10 uddannede lægefaglige facilitatorer forankret i et netværk inden august 2026

Trivsel og tryghed

Vi animerer til en kultur præget af gensidig respekt, videndeling og anerkendelse, fordi det bidrager til et godt uddannelses- og arbejdsmiljø *ved at:*

- Prioritere sociale relationer i afdelingen og på tværs af hospitalet
- Videndele og hjælpe hinanden
- Benytte os af anerkendende kommunikation
- Skabe åbenhed og tryghed i drøftelsen egne fejl på alle kompetenceniveauer
- Anvende defusing som redskab til at skabe større tryghed i vagtarbejdet

Anerkendende kommunikation kan baseres på tre principper:

- 1) Jeg øger min opmærksomhed på det, der fungerer.
- 2) Jeg er autentisk og tydelig om det, der er vigtigt for mig.
- 3) Jeg er nysgerrig og interesseret i det, der er vigtigt for andre.

¹ ❖ Mål ikke opnået endnu

Mål:

- ✓ Én fælles introdag for alle KBU-læger på tværs af afdelinger
- ✓ Årlige staffmeetings med fokus på uddannelseslæger og relationer på tværs
- ✓ Regelmæssige trivselsmøder i afdelingerne
- ✓ Tavle i hver afdeling til uddannelseslæger til videndeling og dialog med uddannelsesteamet
- ✓ Årlige temadage, der styrker trivsel og tryghed
- ✓ Fokus på at styrke en åben kultur omkring utilsigtede hændelser
- ✓ Defusing anvendes systematisk efter hver vagt

Defusing er en struktureret samtale, hvor det sikres, at uddannelseslægen ikke forlader arbejdspladsen med uafklarede oplevelser.

Fx kan der spørges:

- 1) Hvordan er vagten gået?
- 2) Har der været udfordringer eller ubehagelige oplevelser?
- 3) Er der ellers noget, vi har brug for at vende?

Implementering af strategien

Vi har sikret implementering af strategien 'Sammen om lægelig videreuddannelse' på tre niveauer; hospital, afdeling og individ *ved at:*

- Præsentere en plan for implementering for de nævnte niveauer
- Sikre en kontinuerlig dialog vedrørende indsatserne
- Monitorere implementering af indsatserne i strategien hos uddannelseslæger, vejledere, UAO/UKS og cheflæger
- Evaluere og justere på de respektive indsatser, hvor strategien fungerer som et dynamisk værktøj i forbindelse med implementeringen

Mål:

- ✓ Uddannelsesrådet har været ansvarlige for at drive implementeringen
- ✓ Udvalgte indsatser fra strategien udgør et fast punkt på dagsordenen til Netværksmøder for UAO/UKS/UKYL
- ✓ Der er udarbejdet en spørgeskemaundersøgelse, som har til formål at afdække kendskab til og effekt af Uddannelsesstrategien
- ✓ Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført juli 2024 og herefter halvårligt