

Uddannelsesstrategi

- Sammen om lægelig
videreuddannelse



» 2023 – 2025 »

REGION SJÆLLAND
NÆSTVED, SLAGELSE OG RINGSTED SYGEHUSE



- 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

Akutsygehuset med de store muligheder

Næstved, Slagelse og Ringsted sygehuse (NSR) modtager et stort antal akutte patienter fra Region Sjælland og behandler en bred patientgruppe med 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.

I 2022 modtog NSR 66.407 patienter i akutte forløb og 71.468 patienter i elektive forløb fordelt på 119.144 indlæggelsesdage, samt 106.112 patienter til ambulante besøg.

Strategien på NSR 'Sammen er vi bedst' gælder også for uddannelse, der er en fælles opgave på tværs af afdelinger, professioner og sektorer. Uddannelsesstrategien tager afsæt i et uddannelsesseminar afholdt i april 2023, hvor alle afdelingsledelser, uddannelsesansvarlige overlæger (UAO) og uddannelseskoordinerende yngre læger (UKYL) sammen lagde grundstenene til strategien.

En referencegruppe, bestående af uddannelsesledere, uddannelsesgivere og uddannelseslæger, har bidraget aktivt til udarbejdelse af strategien 'Sammen om lægelig videreuddannelse'.

På NSR har vi årligt cirka 345 uddannelseslæger i forskellige forløb, fordelt med 47 % i klinisk basisuddannelse, 17 % introduktionsstillinger og 36 % i hoveduddannelsesforløb (2022). Heraf foregår 30 % af forløbene i de 38 lægepraksis, der er tilknyttet NSR.

Mission

Uddannelse og patientbehandling er samme sag

Enhver patientsituation er en læringsituation, 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 uddannelsessygehus

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 NSR
- 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

Vi har præciseret en række indsatsområder, aktiviteter og mål for at sikre realisering og implementering af strategien. Hvad vil vi? Hvordan gør vi? Hvornår er vi i mål?

Uddannelsesledelse

Vi etablerer en formaliseret struktur for lægelig videreuddannelse på NSR *ved at:*

- Etablere et uddannelsesråd på tværs af NSR, der mødes 4 gange årligt
- Etablere uddannelsesteams 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 inden 01.12.2023
- ❖ Kommissorium for uddannelsesrådet er udarbejdet inden den 01.01.2024
- ❖ Afdelingerne har etableret uddannelsesteams inden 01.06.2024
- ❖ Uddannelsesforum til drøftelse af vejlederkompetencer, uddannelse og uddannelseslæger er etableret på afdelingsniveau inden den 01.07.2024

Uddannelsesteamet består af en repræsentant fra afdelingsledelsen uddannelsesgiver(e) 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, (potentielt) uhensigtsmæssige uddannelsesforløb samt til intern sparring om vejlederrollen og pædagogiske håndgreb.

Roller og ansvar

Vi sikrer 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 UKYL og AP-UKYL¹, herunder rammer for overlevering fra afgående til ny UKYL
- Etablere en mentorordning for nye UAO og UKYL
- Sætte fokus på forebyggelse, tidlig opsporing og håndtering af uhensigtsmæssige uddannelsesforløb

Mentorordning: Den nye UAO/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.

¹AP-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' inden 01.03.2024
- ❖ Generisk 'Funktionsbeskrivelse for UKYL' er udarbejdet og godkendt inden 01.04.2024
- ❖ 'Funktionsbeskrivelse for UKYL' med lokale aftaler er udarbejdet, godkendt og implementeret på alle afdelinger inden 01.07.2024
- ❖ Der er udarbejdet og godkendt en 'Funktionsbeskrivelse for AP-UKYL' inden 01.04.2024
- ❖ I uddannelsesforum er forebyggelse, tidlig opsporing og håndtering af uhensigtsmæssige uddannelsesforløb et fast punkt på dagsordenen inden 01.07.2024
- ❖ 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 i tilegnelse af kompetencer
- Sikre opgaver svarende til uddannelseslægens kompetenceniveau (fælles ansvar)
- Udarbejde processer for opnåelse af formelle kompetencer
- Sikre kendskab til de pædagogiske metoder vi arbejder med på NSR til alle læger

Mål:

- ❖ Introduktionen er tilpasset de konkrete uddannelsesforløb og individuelle kompetencer inden 01.06.2024
- ❖ Der er afholdt en forventningsafstemning mellem hovedvejleder og uddannelseslæge i forbindelse med møde om uddannelsesplanen, inden 01.04.2024
- ❖ Supervision og feedback er skemalagt som en integreret del af patientbehandlingen og med afsæt i uddannelsesplan og kompetencekort inden 01.04.2024
- ❖ I vagtplanen er der taget højde for uddannelseslægens kompetenceniveau og konferencekæden er transparent; uddannelseslægen ved, hvor han/hun henter hjælp

- ❖ Der er udarbejdet og implementeret processer for godkendelse af kompetencekort med fokus på baseline og individuelle kompetencer inden 01.07.2024
- ❖ Alle uddannelseslæger og vejledere arbejder ud fra de pædagogiske metoder, som vi er sammen om på NSR inden 01.01.2025

Forventningsafstemning bidrager til en fælles forståelse af, hvad der forventes, hvad der er realistisk og til at identificere eventuelle misforståelser samt skabe klarhed omkring mål, opgaver, tidsfrister, ansvar og samarbejde. Forventningsafstemning med KBU-læger afholdes senest 14 dage efter opstart, og med andre uddannelseslæger senest 4 uger, efter opstart.

Pædagogiske metoder

Vi skaber sammen et fælles sprog og understøtter derved en fælles kultur for lægelig videreuddannelse på NSR, der bygger bro mellem forskellige afdelinger *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 LÆRING
- Sikre en fortsat udbredelse og systematisering af simulation- og færdighedstræning på tværs af afdelinger og professioner

Mål:

- ❖ 'SUPERVISION på NSR' er implementeret på alle afdelinger inden 01.06.2024
- ❖ 'FEEDBACK på NSR' er defineret og implementeret på alle afdelinger inden 01.10.2024
- ❖ 'LÆRING på NSR' er defineret og implementeret på alle afdelinger inden 01.12.2024
- ❖ Der er etableret et netværk for facilitatorer forankret i Klinisk Kompetencecenter inden 01.07.2024
- ❖ Antallet af uddannede aktive lægefaglige facilitatorer er 10 inden 1.01.2025

Trivsel og tryghed

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

- Prioritere sociale relationer i afdelingen og på tværs af sygehuset
- 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.

Mål:

- ❖ Én fælles introdag for alle KBU-læger på tværs af afdelinger inden 01.06.2024
- ❖ Halvårlige staffmeetings med fokus på uddannelseslæger og relationer på tværs
- ❖ Månedlige trivselsmøder i afdelingerne inden 01.10.2024
- ❖ Tavle i hver afdeling til uddannelseslæger til videndeling og dialog med uddannelsesteamet inden 01.07.2024
- ❖ Temadag om anerkendende kommunikation/psykologisk tryghed forår 2024
- ❖ Fokus på at styrke en åben kultur omkring fejl
- ❖ Defusing anvendes systematisk efter hver vagt

Defusing er en delvist struktureret gruppesamtale, hvor det sikres, at uddannelseslægen ikke forlader arbejdspladsen med en række 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 sikrer implementering af strategien 'Sammen om lægelig videreuddannelse' på tre niveauer:

Sygehus, 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 og cheflæger
- Evaluere og justere på de respektive indsatser, hvor strategien fungerer som et dynamisk værktøj i forbindelse med implementeringen

Mål:

- ❖ Uddannelsesrådet er ansvarlige for at drive implementeringen
- ❖ Udvalgte indsatser fra strategien udgør et fast punkt på dagsordenen til Netværksmøder for UAO/UKYL fra 01.10.2023
- ❖ Der er udarbejdet et evalueringsskema ud fra indsatserne i strategien rettet mod uddannelseslæger inden 01.04.2024
- ❖ Der er udarbejdet et selv-evalueringsskema ud fra indsatserne i strategien rettet mod vejledere inden 01.04.2024
- ❖ Evaluering og selv-evaluering er gennemført første gang inden den 1. juli 2024 og gennemføres herefter halvårligt