

# Uhensigtsmæssige uddannelsesforløb

Temadag om uhensigtsmæssige uddannelsesforløb  
Regionshospitalet Randers 30. september 2021

Maja Bertz

Bertil Selde Krogh

Videreuddannelsesregion Nord  
Region Nordjylland og Region Midtjylland



## I dag

# AGENDA



1. Velkommen og præsentationsrunde (10 min.)
2. Data og formalia (45 min)
3. Caseoplæg til diskussion (60 min)
4. Opsamling og afrunding (25 min)



## Data og formalia

# AGENDA



- Hvad er uhensigtsmæssige uddannelsesforløb?
- Hvad ved vi om uhensigtsmæssige uddannelsesforløb?
- Ansættelses- og uddannelsesjura
- Videregivelse af oplysninger
- Rollefordeling – hvem gør hvad?
- Indsatser som UAO / Ledende overlæger kan bruge



## Hvad taler vi om?



Det gode/normale uddannelsesforløb forudsætter:

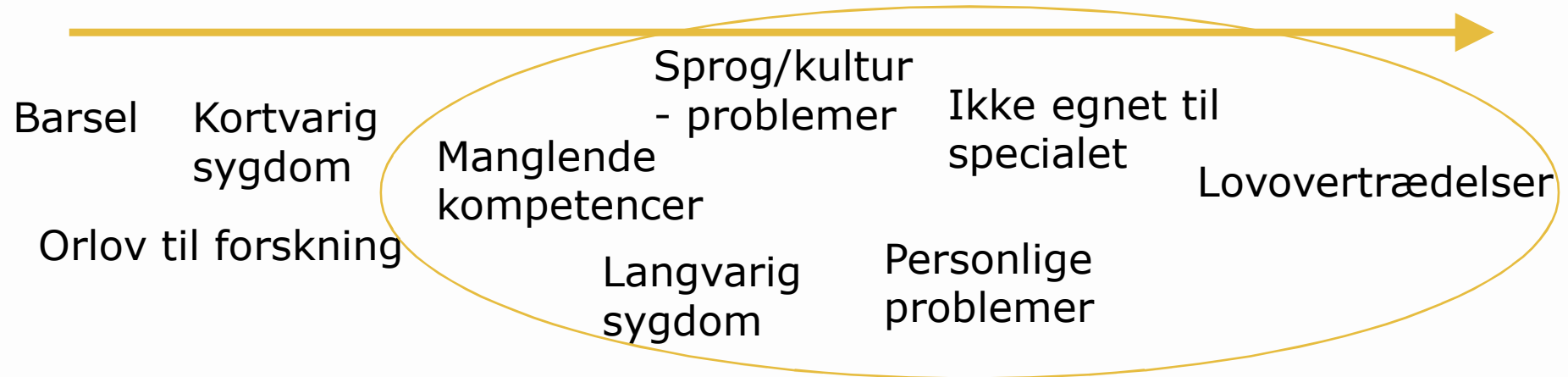
- Alle dele af ansættelsen gennemføres som planlagt
- Alle kompetencer opnås og godkendes
- Alle kurser gennemføres og godkendes



Det Uhensigtsmæssige forløb indebærer en  
**UØNSKET og UHENSIGTSMÆSSIG**  
afvigelse fra ovenstående



## Ændrede forløb kontra problematiske forløb



# Forskningsprojekt 2012-2015

**Mette K Christensen, CESU**  
**Karen Norberg, VUS**  
**Lotte O'Neil, CESU**  
**Rune Dall Jensen, CESU**  
**Signe Gjedde, CESU**  
**Lene S Mortensen, UKO UAO**  
**Peder Charles, CESU**



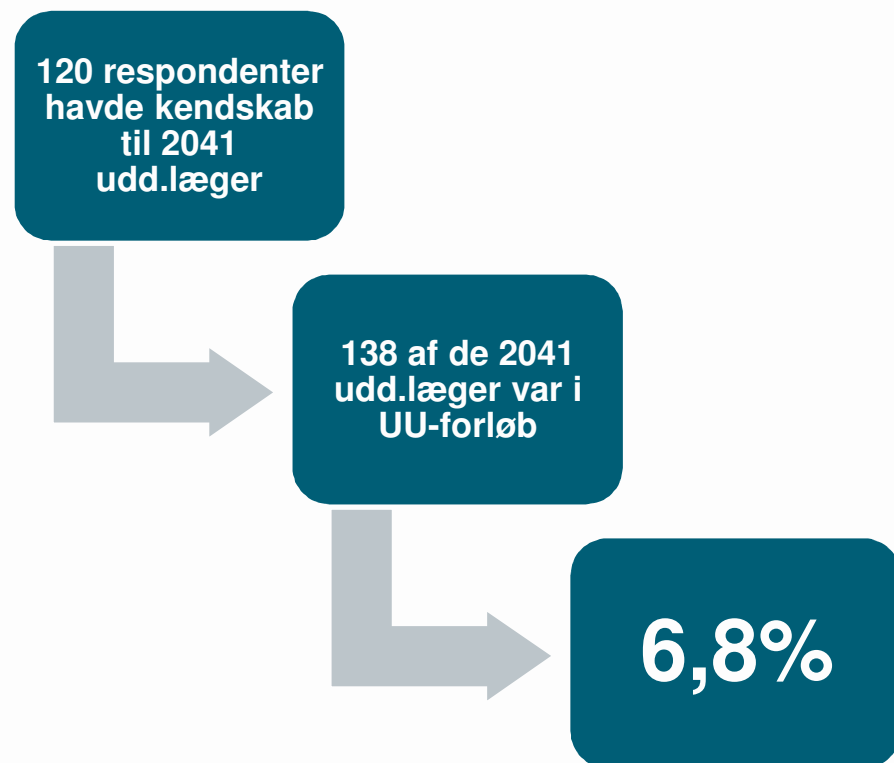
## UHENSIGTSMÆSSIGE UDDANNELSESFORLØB I LÆGERS UDDANNELSE I VIDEREUDDANNELSESREGION NORD

Rapport fra forskningsprojekt (2012-2014)

Af Mette Krogh Christensen, Karen Norberg, Lotte O'Neill,  
Rune Dall Jensen, Signe Gjedde Brøndt, Lene S. Mortensen, Peder Charles

SPØRGESKEMA:

6,8 % af uddannelseslæger er i uhensigtsmæssigt uddannelsesforløb



Omfang: Ingen forskel på tre kategorier af lægelige specialer

Ingen forskel på køn

Ses på 3.-4. år i H-uddannelse

1/3 har udenlandsk universitetsuddannelse

Flere på universitetshospitaler



## SPØRGESKEMA: OBSERVERET ADFÆRD

Tabel 5. Observeret adfærd hos læger i u hensigtsmæssige uddannelsesforløb

Adfærd		Respondenter (n=100)
1. Viste ikke passende forståelse for egen rolle og formåen som læge	Professionel	53%
2. Handlede ikke hensigtsmæssigt i stressede situationer	Professionel	53%
3. Tog ikke passende lederskab i samarbejdssituationer	Leder / administrator	48%
4. Havde svært ved at nå sit arbejde indenfor en acceptabel tidsramme	Leder / administrator	48%
5. Indgik ikke konstruktivt i Samarbejdssituationer	Samarbejder	41%
6. Kunne ikke formidle lægefaglige Problemstillinger	Kommunikator	38%
7. Fungerede ikke i relationen med kollegaer og/eller personalet	Samarbejder	36%
8. Kunne ikke omsætte viden til den kliniske praksis	Medicinsk ekspert	34%
9. Deltog ikke aktivt i uddannelsesmiljøet på afdelingen		28%
10. Viste ikke interesse for at lære nyt (faglig viden og kliniske færdigheder)		28%
11. Forsvandt i arbejdstiden/ havde hyppigt fravær		28%
12. Lavede mange lægefaglige fejl i den kliniske praksis		26%
13. Mestrede ikke dialogen med patienten og/eller pårørende på en ordentlig og respektfuld måde		25%
14. Havde svært ved at rådgive om sundhed og sygdom		19%
15. Viste ikke forståelse for patienternes sociale og/eller kulturelle baggrund i vejledning- og rådgivningssituationer		19%
16. Handlede ikke i overensstemmelse med etiske retningslinjer		7%

Respondenterne havde mulighed for at afgive mere end ét svar.

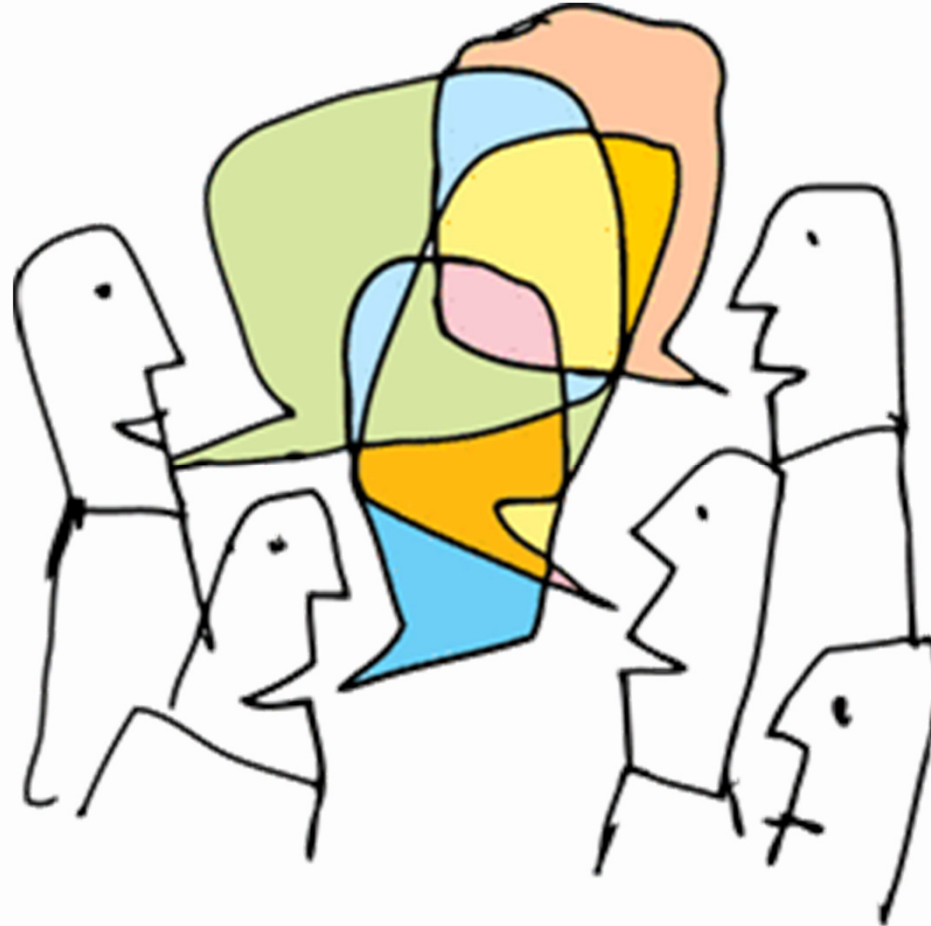


## SPØRGESKEMA: ÅRSAGER TIL UU-FORLØB

Tabel 6. Angivne årsager til det senest oplevede uhensigtsmæssige forløb fra 2012 (n=100)

Kategori	Angivne årsager	Antal som svarede 'I høj/nogen grad'	Gennemsnit
Personlighed	Uddannelseslægen var for usikker/nervøs	41	41
	Uddannelseslægen kunne ikke tage imod konstruktiv kritik	40	
	Uddannelseslægen havde ikke de fornødne evner eller vilje til at følge afdelingens faglige niveau	41	
Belastninger	Belastninger i uddannelseslægens privatliv	25	14
	Psykiske/psykiatriske helbredsproblemer hos uddannelseslægen	15	
	Fysiske helbredsproblemer hos uddannelseslægen	10	
	Misbrug hos uddannelseslægen	3	
	Arbejdsrelateret stress og depression hos uddannelseslægen	17	
Uddannelse	Uddannelseslægen manglede medicinsk basisviden og/eller kliniske basisfærdigheder	36	16
	At uddannelseslægen af forskellige grunde ikke fik den tilstrækkelige feed-back og/eller vejledning i uddannelsesforløbet	12	
	At uddannelseslægen af forskellige grunde ikke i tilstrækkelig grad fik mulighed for at afprøve forskellige behandlinger/procedurer	4	
	At uddannelseslægen af forskellige grunde ikke oplevede tilstrækkelig grad af social accept på afdelingen	13	





## FOKUSGRUPPEINTERVIEWS MED UAO OG PKL

## FOKUSGRUPPEINTERVIEWS: ADFÆRD KNYTTET TIL UU-FORLØB

---

Forholder sig passivt

---

Har dårlige kommunikative evner

---

Er for selvsikker

---

Har problemer med at være professionel

---

Formår ikke at prioritere daglige opgaver

---

Mangler kompetencer

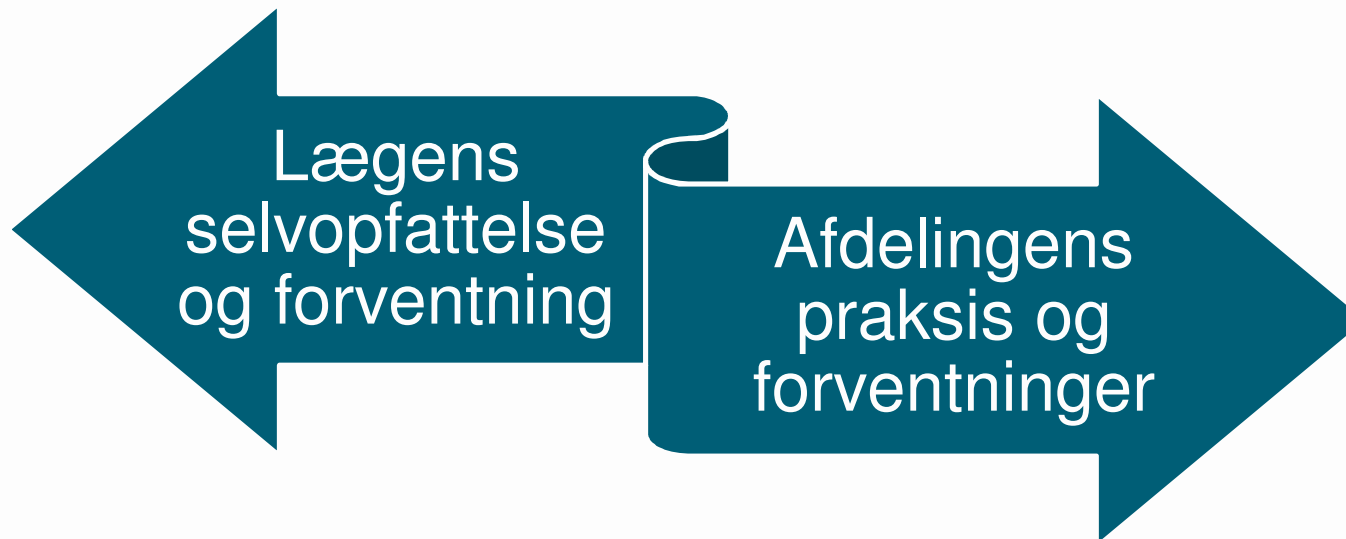
---

Fungerer dårligt i samarbejde



## FOKUSGRUPPEINTERVIEWS: SVÆRE PERIODER

- Oprykning fra et niveau til et andet – nyt ansvar/ny rolle
- Skift mellem uddannelsessteder – nye kontekster
- Slutningen af hoveduddannelsen – sidste udkald



# SIGNIFIKANTE PRÆDIKTORER

Tabel 11: Prægraduate prædiktorer for uhensigtsmæssige uddannelsesforløb

Univariat analyse		
Prædiktorer	OR (95 % CI)	P-værdi
Køn (mænd)	0,77 (0,47-1,27)	0,306
Alder	1,07 (0,96-1,19)	0,203
Antal reeksaminer på 1. år	0,78 (0,42-1,47)	0,442
Antal reeksaminer på 1. og 2. år	1,02 (0,77-1,36)	0,866
<b>Totalt antal af reeksaminer</b>	<b>1,06 (1,00-1,13)</b>	<b>0,036</b>
Gennemsnitskarakter fra medicin	0,90 (0,76-1,07)	0,246
<b>Gennemførelsestid (år)</b>	<b>1,28 (1,05-1,57)</b>	<b>0,016</b>
Antal dispensationer på 1. år	0,95 (0,38-2,39)	0,913
Totalt antal dispensationer	1,12 (0,89-1,41)	0,324
432		

Case-gruppe (n = 89) og kontrolgruppe (n = 343). OR = Odds ratio. CI = Confidence Interval

## Antal re-eksaminer og gennemførelsestid på AU

### Slow learners



FOKUSGRUPPEINTERVIEWS:

**ÅRSAG** *For sen og utilstrækkelig feedback*

- *”Det er det, at vi er for flinke og for pæne, som er uhensigtsmæssigt i den her sammenhæng, fordi **vi ikke tør sige sandheden.**” (Fokusgruppe 1)*
- *”Altså, der gik seks måneder før den uddannelsesansvarlige overlæge turde nævne, at der kunne være et problem, og så er det virkelig, virkelig svært. Vi har så meget **svært ved at acceptere, at her er bare en, der ikke kan det her.**” (Fokusgruppe 3)*
- *Det der med at være alene, det er nemlig det, at så kan man godt tænke, **er det kun mig, der har den vurdering af den uddannelsessøgende? Er det noget med kemien? Er der noget, der gør, at min vurdering ikke er helt optimal? Og derfor er det så dejligt befriende, når man så endelig kommer i snak med andre (fokusgruppe 3)***



**De formelle**

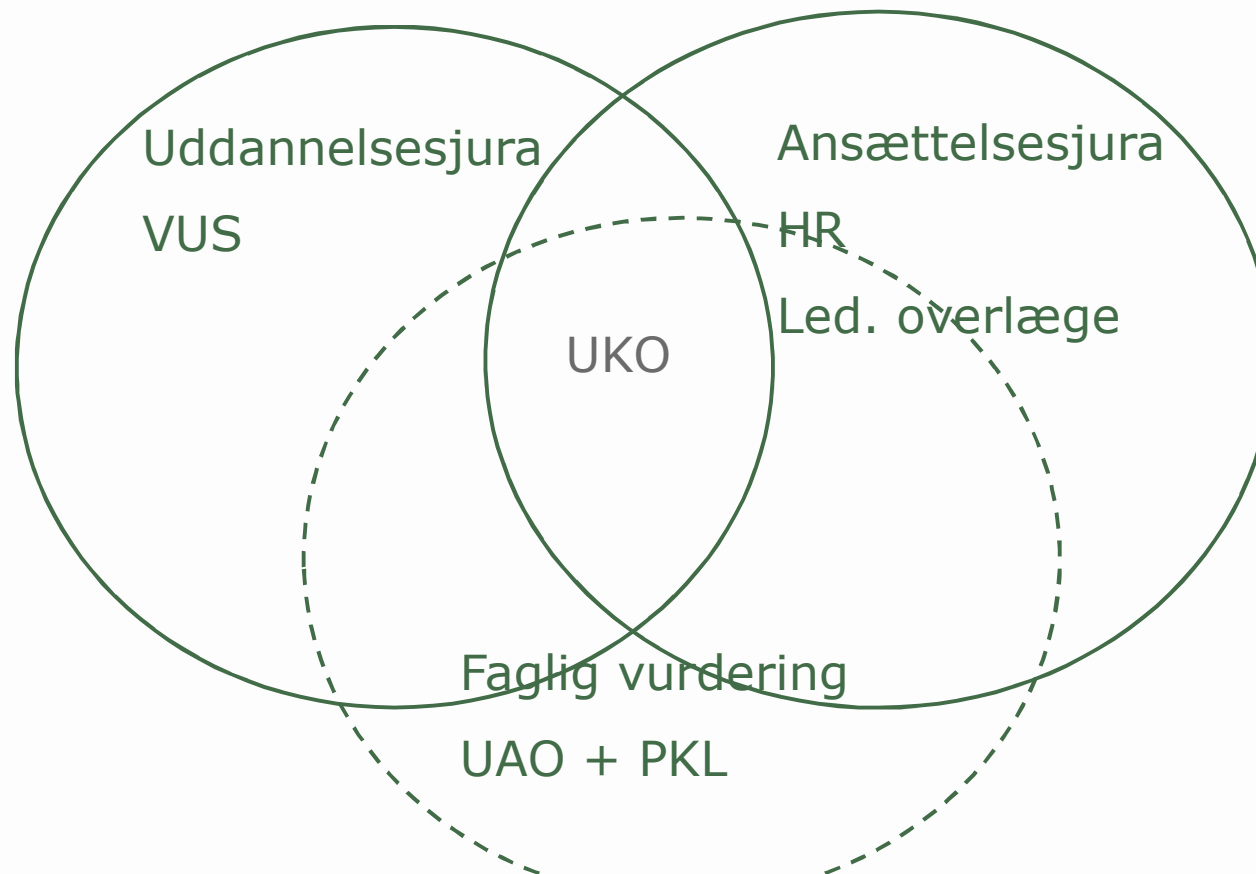


**-r i forbindelse med  
uhensigtsmæssige forløb**



# Juraen

- Uddannelsesforløb involverer altid både ansættelses- og uddannelsesjura samt en faglig vurdering (og sund fornuft)





## Uddannelsesjura



- Tjeneste i flere stillinger i en samlet ansættelsesperiode
- Ansættelse gennemføres i overensstemmelse med bekendtgørelse om uddannelse af speciallæger
- Lægen opnår de kompetencer der er angivet i målbeskrivelsen



## Ansættelsesjura

- Ansættelse efter gældende overenskomst
- Arbejdet tilrettelægges under hensyn til både drift og uddannelse
- Tidsbegrænset ansættelse
- Opsigelse/afskedigelse gælder alle elementer i uddannelsen
- Det enkelte uddannelsessted er ansættelsesmyndighed (uanset om de selv betaler løn/udgør HR-funktionen)



# Videregivelse af oplysninger om ansatte uddannelseslæger

## Man må under visse betingelser gerne dele oplysninger om:

- manglende faglige kompetencer
- manglende sociale kompetencer
- samarbejdsproblemer
- væsentlige sociale problemer
- oplysninger om højt sygefravær
- misbrug
- strafbare forhold

## Betingelser:

- 1) samtykke fra uddannelseslægen eller
- 2) hensynet til uddannelsesforløbet og/eller patienterne klart overstiger hensynet til uddannelseslægens personlige interesser

## Der skal altid foretages en konkret vurdering

F.eks: Er det til fare for patienterne, hvis næste afdeling i uddannelsesforløbet ikke får besked om forholdet?

Hvis man deler oplysninger uden samtykke i henhold til punkt 2 bør man informere uddannelseslægen herom.

## Man må ikke (medmindre der er et udtrykkeligt, skriftligt samtykke)dele oplysninger om :

- racemæssig/etnisk baggrund
- politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
- fagforeningsmæssige tilhørsforhold
- helbredsmæssige eller seksuelle forhold

[Vejledning vedr. videregivelse af oplysninger i VUR Nord](#)



## Referencer ved ansættelse af uddannelseslæger

- Hvis lægen er kendt (typisk fra en i-stilling) af en afdeling i ansættelsesudvalget, fungerer den pågældende repræsentant i ansættelsesudvalget som referenceperson.
- Hvis lægen ikke er kendt af ansættelsesudvalget indhentes en skriftlig reference forud for ansættelsesudvalgsmødet.  
Videreuddannelsessekretariatet har udarbejdet en skabelon som sendes til den referenceperson, som ansøgeren angiver.
- Eventuelt negative referencer partshøres hos ansøger, og reference og høringssvar forelægges ansættelsesudvalget inden der afholdes samtaler.





## Lokale indsatser



- Italesæt problemet/mistanken over for lægen
- Søg rådgivning (UKO, PKL, VUS, HR, YL, andre?)
- Sæt frister og aftal nye møder
- Skriftliggør referater (handleplaner)
- Orienter kolleger i overlægegruppen + relevante andre
- Overlever informationer ved afdelingsskift (helst med lægens tilsagn)  
jf. vejledning

Husk at en underskrevet logbog er adgangsgivende til næste ansættelse



# Handleplan

Skal svare på to spørgsmål:

1. Hvad er problemet?
2. Hvordan skal det løses? (hvad, hvornår, hvem)

## Indehold af handleplan:

1. Deltagere, tid og sted
2. Beskrivelse af de uhensigtsmæssigheder, der er i uddannelsen
3. Angivelse af målet med handleplanen
4. Beskrivelse af de indsatser og delmål, der skal opnås for at målet indfries
5. Beskrivelse af rollefordeling, herunder hvad parterne hver i sær skal gøre/bidrage med
6. Tidsangivelse for hvornår de enkelte indsatser skal ske samt hvornår delmål og det endelige mål for handleplanen skal være opnået
7. Underskrift fra lægen, hovedvejleder/tutorlæge og uddannelsesansvarlig overlæge/almen medicinsk uddannelseskoordinator samt evt. den ledende overlæge
8. Aftaler om næste møde



## Yderligere indsatsmuligheder



- Forlængelse af nuværende ansættelse
- Fortsættelse på næste afdeling med manglende kompetencer (husk overlevering og aftale)
- Second opinion på anden afdeling
- Bytte rundt på delansættelser (PKL godkender)
- Afbryde forløb (involverer altid andre, som minimum HR og VUS)

PKL, HR og Videreuddannelsessekretariatet involveres så snart der kan blive tale om konsekvenser for ansættelse og/eller uddannelse.

Indsatserne er MULIGHEDER for lægen/afdelingen og ikke noget lægen har krav på.





## Aktuelle tilbud

### Region Midtjylland

Sprogtræning - gratis

Gruppecoaching (KBU- og I-læger) – gratis

Personalepsykolog – alle medarbejdere

### Region Nordjylland

Passer kitlen, Den motiverende samtale og andre kurser inspireret af de 7 lægeroller - gratis

Personalepsykolog – alle medarbejdere

Sprogtræning

### Videreuddannelsessekretariatet

Karrierevejledning

### Yngre læger

Karrierevejledning til medlemmer

Mentorordning – godt i gang med arbejdslivet, eller ved langvarige problemer



**Tilbud**



**GØR  
ET KUP!**



## Udenlandsk uddannede læger på vej ind i DK

- Nordiske- og EU-læger får autorisation efter ansøgning
- Tredjelandslæger skal have godkendt deres lægeuddannelse (cand. med.) af Styrelsen for Patientsikkerhed, før de kan blive autoriseret i Danmark. Derefter skal de gennemgå en række kurser og uddannelse, før de får mulighed for at gå videre i det danske uddannelsessystem.
- I møder dem i evalueringsansættelser (KBU-lignende forløb) eller ved praktik



## Udenlandsk uddannede læger

- Kontaktpersoner for udenlandsk uddannede på hver hospitalsenhed (i Region Midtjylland) inklusiv psykiatrien, og én person centralt i Region Nordjylland Christoffer Knudsen [christoffer.knudsen@rn.dk](mailto:christoffer.knudsen@rn.dk)
- Mangfoldighedskonsulent i Region Midtjylland - rekruttering og ansættelsesforhold Anders Kristensen ( [andkri@rm.dk](mailto:andkri@rm.dk) )
- VUS - uddannelsesvejledning for de udenlandske læger Bertil Krogh [berkro@rm.dk](mailto:berkro@rm.dk) og Kasper Clausen [kascla@rm.dk](mailto:kascla@rm.dk)



## Rollefordeling i et uhensigtsmæssigt forløb

- **Lægen:** Har ansvaret for at gøre det der skal til for at løse situationen og bryde den negative spiral.
- **Hovedvejleder:** Skal (gerne sammen med lægen) skrive handleplan. UAO godkender.
- **UAO:** Er tovholder. Inddrager afdelingsledelse, UKO, VUS, PKL, Yngre Læger og HR (hvor det er relevant). Skal sørge for at det formelle er på plads. Har ansvaret for at der laves en handleplan.
- **Ledende overlæge:** Har det ansættelsesretlige ansvar.
- **UKO:** Skal informeres. Kan bl.a. bidrage med hospitalets retningslinjer.
- **VUS:** Laver ændringer i uddannelsesaftaler + uddannelsesteknik.
- **PKL:** Går ind i sagen i det omfang det er nødvendigt. Kan lave faglig godkendelse af ændrede forløb.



## Take home message



- Reager i tide. At se tiden an er *ikke* at give lægen en chance
- Skriftlig dokumentationen i orden (skriftlig handleplan)
- Søg hjælp, det er komplicerede og sjældne sager
- Husk at en underskrevet logbog er adgangsgivende til næste ansættelse



# Uhensigtsmæssige uddannelsesforløb

## Kontakt til Videreuddannelsessekretariatet

Mail: [vus@stab.rm.dk](mailto:vus@stab.rm.dk)

Telefon: 78410800

[www.videreuddannelsen-nord.dk](http://www.videreuddannelsen-nord.dk)

Videreuddannelsesregion Nord  
Region Nordjylland og Region Midtjylland

