

Lægelig Uddannelsesråds Årsmøde (LUR) 2021

Mandag d. 11. november fra 12-17 blev årsmødet for det lægelige uddannelsesråd (LUR) afholdt i auditoriet på hospitalet. Det var en dag med fokus på:

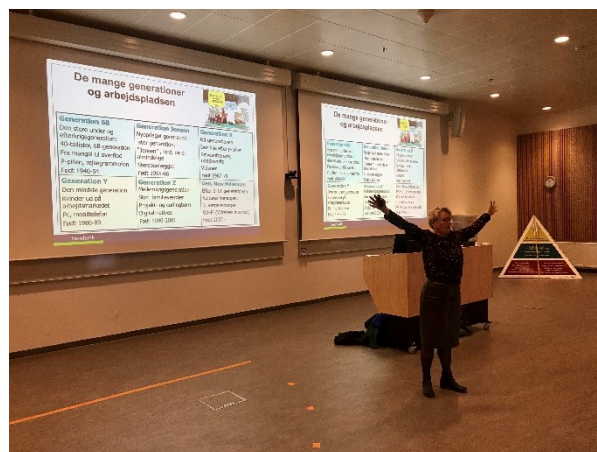
- 1) Sammenspillet mellem generationer i et lægeligt perspektiv
- 2) Hvordan det gode læringsmiljø skabes
- 3) Opsamling på 3-timers møderne med posterpræsentation om "Det gode lægeliv"

Der var repræsentanter fra alle afdelinger og lægefaglig direktør, Lone Winther, deltog også.



Generationsforskelle betydning for arbejdslivet

Fremtidsforsker Marianne Levinsen holdt oplæg om, hvad der kendetegner forskellige generationsårgange, og hvilken betydning det eksempelvis kan have for sammenspillet på arbejdspladsen.



Det gode læringsmiljø og hvordan sætter vi fælles rammer

Chefkonsulent ved Yngre Læger, Nynne Christensen, fortalte om, hvad det gode læringsmiljø er, og hvordan vi i fællesskab kan skabe det. Mange af de ting Marianne kom ind på ift. de yngre generationer var i god tråd med de læringsteorier, Nynne havde valgt at tage med og koge ned til tre væsentlige faktorer: Kompetence, Autonomi og self-efficacy samt fællesskab og tilhørsforhold (se bilag for yderligere info).



Akutfædelingen vandt årets posterpokal

Akutfædelingen løb med sejren for bedste posterpræsentation i år, hvor vi stemte ud fra følgende kriterier:

- Kvalitet
- Originalitet
- Klinisk anvendelighed
- God visuel og mundtlig formidling
- Klart formål og klar konklusion
- Overholdelse af tid

Temaet for dette års 3-timers møder var:
Det gode lægeliv – hvordan får vi mere af det?

Vi bad herunder de yngre læger om at tage afsæt i følgende aspekter:

- Sammenspillet mellem lægerollen og privatlivet
- Hvordan skaber vi plads til livslang læring
- Hvordan sikrer vi det gode arbejdsmiljø for alle på tværs af generationer og fagligheder
- Hvordan skabes ovennævnte, når vi samtidig skal imødekomme borgernes ønsker for fremtidens sundhedsvæsen

Akutfælles afdelingen havde valgt at fokusere på og fremlægge tre konkrete tiltag:

1. Simulationsbaseret læring for at skabe øget sikkerhed og bedre trivsel for yngre læge samt optimere patientforløb.
2. Undervisning i teori baseret på en akutmedicinsk tilgang for at øge og ensarte fagligheden og dermed skabe en større patientsikkerhed samt tryghed blandt yngre læger.
3. Den sociale kultur i afdelingen for at få et bedre sammenhold blandt kollegaer og dermed øget arbejdsglæde og trivsel.

Psykiatrien fik en flot andenplads og Fælles Kirurgisk afdeling nuppede tredjepladsen. Et stort tillykke til vinderne og et stort tak til alle for deres fine indsats. [Læs og se mere her.](#)



Bilag til LUR-referat

Generationsforskelles betydning for arbejdslivet

Fremtidsforsker Marianne Levinsen holdt oplæg om, hvad der kendetegner forskellige generationsårgange, og hvilken betydning det eksempelvis kan have for sammenspillet på arbejdspladsen. Der blev hovedsageligt fokuseret på de yngre og kommende generationer, hvilket også afspejles i den følgende opsummering. For at få flere ord på de ældre generationer, henviser vi til de udsendte bilag (udsendt d. 25/11-2021).

Kort resume

De unge generationer, defineret ved at være født i 1990 og op efter (Generation Z, New Millenium mm.), har bl.a. følgende fælles karaktertræk:

Ønsker løbende feedback og vurdering

De er opvokset med konstant at blive målt på og sammenligne sig selv med andre (på skolen, de sociale medier mm.). Feedback er kommet ind med modermælken hos de unge, og de har derfor også en forventning om at kunne få og give feedback på deres arbejde. Derimod forbindes feedback oftest med kritik blandt ældre generationer, hvilket kan give anledning til misforståelser i begge lejre. For at føle sig tilstrækkelige, har de yngre generationer behov for at blive støttet og anerkendt af kollegaer og ledelse. De unge er mere bange for at fejle og ønsker at gøre tingene godt fra starten. Det tager tid at give god, konstruktiv feedback og de unge kan let blive misforstået som usikre eller sårbare af ældre kollegaer, der er opvokset med en mere solistisk tankegang.

Ting skal give mening

De unge ønsker at gøre en reel forskel for andre og søger kritisk meningen med det, de bruger deres tid på. Faglig og personlig udvikling fylder meget og vil løbende være noget, de søger at optimere, eksempelvis synlige karrieremuligheder. De er vant til at stille høje krav til sig selv og andre. De vil gerne tage et stort ansvar, når de føler sig tilstrækkelig klædt på og forventer derefter at avancere hurtigt.

Relationerne betyder meget

Det nære fællesskab og dialog (det at blive set og hørt som dem de er) er afgørende for, at de unge trives i hverdagen. Mødet med praksis kan være en stor omvæltning i deres første par stillinger, og den første periode er afgørende for, om de falder til. Derfor kan ressourcer afsat til en veltilrettelagt introduktionsperiode være godt givet ud ift. efterfølgende fastholdelse. Det er vigtigt for de unge at have andre at være sociale med og kunne spejle sig i (rollemodeller). De kan oftest have høje ambitioner både for deres karriere og deres private liv. Derfor vil et fleksibelt og rummeligt arbejdsliv blive vægtet højt af mange unge og kommende generationer.

Det gode læringsmiljø og hvordan sætter vi fælles rammer

Chefkonsulent ved Yngre Læger, Nynne Christensen, fortalte om, hvad det gode læringsmiljø er, og hvordan vi i fællesskab kan skabe det. Mange af de ting Marianne kom ind på ift. de yngre generationer var i god tråd med de læringsteorier, Nynne havde valgt at tage med og koge ned til tre væsentlige faktorer: *Kompetence*, *Autonomi* og *self-efficacy* samt fællesskab og tilhørsforhold (se bilag for yderligere info).

Kompetence

1. Handler om muligheden for at bruge ens kompetencer til at gøre en reel forskel for andre. Uddannelsessøgende læger har brug for at få konstruktiv og konkret feedback – særligt når det går godt (jf. at fokus på positive tilstande er med til at øge opbygningseffekten). Hvis ikke man får lov til at bruge ens faglige eller personlige styrker til dagligt, vil det have en negativ indvirkning på, hvorvidt arbejdet føles meningsfyldt eller ej.

Autonomi og self-efficacy

2. Muligheden for at handle selvstændigt og bruge egne styrker øger ens tro på egne evner (*self-efficacy*). *Self-efficacy* kan opbygges af en kultur, hvor de lærende får opbygget troen på, at de kan bidrage og har et positivt tankesæt om egen indsats (kræver feedback på positive handlinger for at modarbejde den *negativitetsbias*, vi alle er underlagt). Det er grundlaget for at kunne skabe egen viden og tilfredshed

med egen indsats, og udgør på den måde selve rammen for læring. Jo større self-efficacy, jo større engagement, motivation og ydeevne. Når vi mestrer noget nyt giver det tro på, at vi kan lykkes med andre nye ting, og det er således selvforstærkende.

Fællesskab og tilhørsforhold

- 3.** Fælles for alle, og særligt for de unge, gælder behovet for at høre til og få anerkendelse. Jo bedre tilhørsforhold, jo højere motivation til at indgå i – og bidrage til – arbejdsfællesskabet.

Ovenstående kan derfor meget rammende koges ned til Ib Ravns definition af 'Mening i arbejdslivet':

"Det giver mening i arbejdslivet, når man i et fællesskab med andre bruger sig selv til at yde et bidrag til mennesker, der har brug for det" (Ravn, 2008: 71).