

Strategi for lægelig videreuddannelse på Nordsjællands Hospital

Indholdsfortegnelse

Indledning	2
Formel organisation og overensstemmelse med nationale krav	4
Lokal uddannelsesstruktur/organisering	4
Det Lægelige Videreuddannelsesråd	4
Afdelingens lokale uddannelsesteam	5
Uddannelse i afdelingen	6
Den kliniske hverdag	8
Transition – fra studie til lægegerning	9
Tværfaglighed i det lokale uddannelsesteam	10
Uddannelse og forskning	11
Uddannelse og patientinddragelse	11
Tværasektorielt samarbejde	12
Den medicinske fællesvagt	13
Inkluderende uddannelsesmiljø	13
Psykologisk tryghed under uddannelsen	15

Indledning

Det danske sundhedsvæsen er i konstant forandring. På Nordsjælland Hospital (NOH) vil vi i fremtiden skulle håndtere et stigende antal ældre medborgere med flere kroniske sygdomme. For at sikre en bæredygtig balance mellem kapacitet og efterspørgsel skal samarbejdet på tværs af fagligheder og sektorer styrkes. Dette kan blandt andet ske gennem strategisk udnyttelse af det forhold, at hospitalet er uddannelsessted for mange fagligheder. God uddannelse er en væsentlig faktor i forhold til patientbehandling samt for at kunne rekruttere og fastholde de medarbejdere, som er helt afgørende for at NOH, også i fremtiden, kan møde behovet for sundhedsydelser hos de nordsjællandske borgere.

Det Lægelige Videreuddannelsesråd på Nordsjællands Hospital ønsker med denne strategi at tegne retning og vision for, hvordan vi sikrer, styrker og udvikler den lægelige videreuddannelse i overensstemmelse med hospitalets kultur og værdier:

- *Tillid og tvivl*
- *Helhedssyn og øje for detaljen*
- *Åbenhed og ærlighed*
- *Professionalisme og ansvar*

Rådet ønsker, at den lægelige videreuddannelse bidrager til og drager nytte af det tværfaglige samarbejde mellem de forskellige medarbejdergrupper på hospitalet. Det er også ønsket at strategien skal understøtte udvikling af kompetencer med relevans for det tværsektorielle samarbejde. Vi er alle fælles om kerneopgaven: At skabe gode og sikre patientforløb.

Den lægelige videreuddannelse består af mange delelementer, som skal sikre, at den enkelte læge opnår de rette kompetencer og kvalifikationer. Derfor indeholder strategien også i kortfattet og skematiseret form forslag og anvisninger til, hvorledes den enkelte afdeling kan og bør sikre, at de til enhver tid gældende retningslinjer, anbefalinger og kompetencebeskrivelser opfyldes. Herudover anbefalinger til, hvordan der tænkes uddannelse og kompetenceudvikling i tværfaglig kontekst gennem fælles uddannelsesaktiviteter som for eksempel træning i teams. Med strategien ønsker rådet at adressere, at den enkelte læges behov for uddannelse og kompetenceudvikling er dynamisk og ændrer sig løbende med tiden. Strategien adresserer således også, hvorledes vi på NOH søger at facilitere transitionen fra "studieliv" til "lægeliv". Altså: Hvordan vi sikrer, at overgangen fra læring på lægestudiet til læring i en travl og til tider presset hverdag på hospitalet opleves som god og sammenhængende for den nyuddannede læge.

Vi bliver ældre men ikke nødvendigvis mere raske. Mange borgere vil have mere end én helbredsmæssig udfordring og flere samtidige diagnoser skaber ofte

komplerede forløb for den enkelte borger. For at klæde fremtidens speciallæger på til de udfordringer, som sundhedsvæsenet står over for i den nærmeste fremtid, er det ønskeligt at speciallægen, ud over færdighederne i eget speciale, også udrustes med mere tværgående generiske kompetencer. Denne balance skal denne strategi også medvirke til at etablere og styrke.

Indenfor få år skal hospitalet flytte til nye rammer på Nyt Hospital Nordsjælland (NHN).

Det nye hospital bygger på fem bærende værdier:

- *Det sikre hospital*
- *Hospitalet der tilbyder den bedste behandling*
- *Det imødekommende hospital*
- *Det effektive og professionelle hospital*
- *Hospitalet der arbejder på tværs*

De nye fysiske rammer kalder på nye arbejdsgange og samarbejde på tværs af afdelinger og fagligheder. Derfor ønsker vi med denne strategi at sætte retningen for, hvordan den lægelige videreuddannelse sikres og styrkes i sammenhæng med det organisatoriske udviklingsprogram *Livskraft*. Da dette er en proces, som løbende udvikler sig, har denne del af strategien dynamisk karakter, men er vigtig da god lægelig videreuddannelse også på NHN vil være en prioritet. Uddannelse er en del af kerneopgaven.

Formel organisation og overensstemmelse med nationale krav

Hospitalet er forpligtet på, at formelle og nationale krav for den lægelige videreuddannelse overholdes. Det vil sige at:

- Alle uddannelsessøgende har en hovedvejleder.
- Hovedvejleder er bekendt med den aktuelle målbeskrivelse samt uddannelsesprogram.
- Hovedvejleder er trænet i afholdelse af vejledersamtaler og udarbejdelse af den personlige uddannelsesplan.
- Karrierevejledning tilbydes til alle uddannelsessøgende. Ansvar for vejledningen er lokalt forankret hos hovedvejleder, som kan inddrage andre medlemmer af det lokale uddannelsesteam
- Hovedvejleder er bekendt med, hvor i egen afdeling den i henhold til målbeskrivelsen krævede kompetenceevaluering foregår.
- Hovedvejleder samt uddannelsesansvarlig overlæge godkender kompetencer i uddannelseslæge.dk.

Lokal uddannelsesstruktur/organisering

Det Lægelige Videreuddannelsesråd

NOH har fokus på uddannelse af yngre læger (YL) på flere niveauer. På hospitalsniveau findes et velfungerende lokalt lægeligt videreuddannelsesråd (LVU) med repræsentation af hospitalsdirektionen, uddannelsesansvarlige overlæger samt yngre læger. Rådet sekretariatsbetjenes af en uddannelseskonsulent fra HR afdelingens uddannelsesteam, som tilser at møderække, dagsordner og årshjul for rådets aktiviteter varetages i samarbejde med formandskabet.

LVU styrker den lægelige uddannelse gennem ledelsesstrengen. Formandskabet for LVU varetages af et medlem fra Direktionen samt en repræsentant fra de uddannelsesansvarlige overlæger. Der tilstræbes løbende sparring med og involvering af afdelingsledelserne. Dette giver den uddannelsesansvarlige overlæge samt det lokale uddannelsesteam mulighed for og handlerum til at varetage NOH's uddannelsesstrategi på afdelingsniveau.

Rådet samler de kliniske afdelingers evalueringer og inspektorrapporter med henblik på gensidig inspiration og hjælp.

Rådet er i tæt kontakt med hospitalets centrale uddannelsesteam under HR-enheden samt simulationsenheden SimNord, hvorigennem sparring og støtte kan hentes til de uddannelsesaktiviteter Rådet ønsker at udvikle og iværksætte.

LVU orienterer sig løbende mod det organisatoriske udviklingsprojekt under *Livskraft*. Dette projekt skal udvikle og klargøre hospitalet til ibrugtagning af nye og spændende rammer på NHN. Også den lægelige videreuddannelse får herved nye muligheder og udfordringer som vil kræve rådets opmærksomhed.

Afdelingens lokale uddannelsesteam

Den uddannelsesansvarlige overlæges (UAO) ansvar og funktion er bærende for hospitalets uddannelsesgivende afdelingers kvalitet i uddannelsen. Derfor har den uddannelsesansvarlige overlæge på NOH i udgangspunktet titel som ledende overlæge og omtales derfor som uddannelsesledende overlæge (ULO). Der er i udgangspunktet også en uddannelseskoordinerende yngre læge (UKYL) i alle afdelinger.

Det er tanken, at ULO indtager en central rolle i udformning og forvaltning i de lokale uddannelsesmiljøer. Dette sker i tæt samarbejde med afdelingsledelsen. Der er løbende sparring og udveksling med uddannelsesansvarlige nøglepersoner fra andre faggrupper. Gennem etablering af det lokale uddannelsesteam styrkes og udvikles også tværfaglige uddannelsesaktiviteter f.eks. tværfaglig simulations-træning.

Sammenhold og funktion for de uddannelsesledende overlæger samt samarbejde og netværk med UKYL (UKUL/UKAL) understøttes gennem LVU. Rådet understøtter med inspiration til oprettelsen af uddannelsesteam ved behov. Større afdelinger med mange uddannelsessøgende læger på forskellige uddannelsesniveauer kan have behov for flere uddannelsesansvarlige læger, herunder flere UAO, uddannelseskoordinerende afdelingslæge UKAL og UKUL, uddannelseskoordinerende uddannelseslæge.

Alle afdelinger har funktionsbeskrivelser for uddannelsesansvarlige læger i afdelingen. Det betyder, at der er beskrivelser af, hvilke arbejdsopgaver og hvilket ansvar der ligger hos ULO, og eventuelle andre UAO, UKYL. Funktionsbeskrivelsen for ULO tager udgangspunkt i Region Hovedstadens dokument [Leadership Pipeline](#). Alle lægelige medlemmer af det lokale uddannelsesteam introduceres til deres funktionsbeskrivelse, og det sikres, at nye lægelige medlemmer af teamet har viden om, hvad de forventes at bibringe teamet og bruge af ressourcer ved indtrædelse i dette.

I dag samt i fremtiden tilstræber NOH, at alle hovedvejledere har været på kursus for hovedvejledere, og at denne viden som minimum opdateres hvert 5. år. Hospitalet udbyder lokale hovedvejlederkurser, som udover læring om vejlederfunktionen også medvirker til opbyggelse af et netværk mellem hospitalets forskellige afdelinger. Endelig prioriteres, at uddannelsesledende overlæger har været på kursus for uddannelsesansvarlige overlæger og efter 2-3 års erfaring som UAO deltager i regionens målrettede kursus om ledelse af funktioner for uddannelsesansvarlige overlæger for at sikre den bedste kvalitet for uddannelsen.

-
- LVU understøtter netværk og vilkår for uddannelsesledende overlæger og UKYL.
 - Den uddannelsesansvarlige overlæge har oftest titel af ledende overlæge.
 - UAO har sammen med afdelingsledelsen en central rolle i etableringen af det lokale tværfaglige uddannelsesteam.
 - Uddannelse og herunder også den lægelige videreuddannelse prioriteres højt gennem ledelsesstrengen.
-

Uddannelse i afdelingen

Hospitalets holdning er, at alle afdelinger tilbyder uddannelse tilpasset den yngre læges uddannelses- og kompetenceniveau. Intentionen er, at undervisningen bliver relevant, huskes bedre og derved kan have større effekt på patientbehandlingen.

Alle afdelinger har en introduktion til egen afdeling, der giver YL en oplevelse af at være budt velkommen "*om bord*" og klar til indtrædelse i afdelingens og hospitalets opgaveløsning. Introduktionen lægger vægt på, at afdelingens funktioner beskrives, så YL har en klar forståelse af, hvad der forventes, samtidig med at der gives en god og tryk start på arbejdslivet.

I et tværgående samarbejde på hospitalet udbydes al generisk undervisning for YL til alle relevante afdelinger. Eksempelvis fælles undervisning og vurdering af KBU-lægernes kompetencer. Disse kan være svære at opnå i en travl hverdag. Hospitalets KBU-læger tilbydes deltagelse i løbet af deres 1. KBU-forløb. Anden fællesundervisning er undervisning i tolkning af røntgenundersøgelser for alle hospitalets YL. Denne undervisning vil i tiltagende omfang foregå virtuelt. Herved

øges tilgængeligheden og muligheden for at modtage undervisningen for den enkelte yngre læge.

Mange yngre læger står i begyndelsen af deres karriere. De skal vælge speciale og kan derfor have brug for at få bedre viden om og erfaringer fra andre specialer. Dette opnås gennem udveksling imellem afdelinger, så man bedre forstår de andres arbejdsgange. Fokuserede ophold på anden afdeling for egne YL kan arrangeres efter nærmere aftale.

NOH prioriterer i 2023-2026, at etablere fælles undervisning og kurser for YL på tværs af specialer samt at fastholde og udvikle muligheden for udveksling af ophold, specialerne imellem. Herved åbnes der for inspiration til alternative og attraktive karriereforløb samtidig med at der "bygges bro" mellem de forskellige specialers fagligheder. Ligeledes adresseres behovet for styrkelsen af mere generiske færdigheder, som ofte går på tværs af specialerne.

For at sikre at uddannelsen styrkes og forankres i afdelingen, er der faste møder mellem uddannelsesansvarlige læger og afdelingsledelsen. Ligeledes er der møder mellem afdelingens hovedvejledere med henblik på at få en mere nuanceret viden omkring de uddannelsessøgende læger. Afdelingerne er opmærksomme på, at alle hovedvejledere kan have gevinst af at få tilbagemelding i form af invers feedback på deres vejlederfunktion med henblik på optimering af funktionen. LVU arbejder løbende med at præcisere og udbrede anbefalinger for anvendelsen af invers feedback med baggrund i den eksisterende evidens på området.

-
- LVU forventer, at alle i de lokale uddannelsesteam i 2023 har en funktionsbeskrivelse.
 - NOH prioriterer i 2023-25, at alle hovedvejledere regelmæssigt tilbydes vejlederudviklingssamtaler (VUS).
 - Fra 2023 prioriterer LVU at etablere en mentorordning for nye UAO og ULO.
-

Den kliniske hverdag

Den egentlige uddannelse af YL foregår i den kliniske hverdag. Det er her YL møder patienterne, deres pårørende og konfronteres med diagnoser, forløb og behandling og derved lærer at fungere som læge og senere speciallæge. Denne læring foregår patient- og praksisnært og som mesterlære. Det er derfor vigtigt, at den unge læge oplever den erfarne læge i dennes funktion. Det er i den kliniske hverdag, at YL oplever ekspertrollen og tager ved lære.

Det er vigtigt, at den viden eksperten (speciallægen) kan give videre, overdrages på den bedste og mest respektfulde måde, således at fagligheden i de forskellige specialer bevares til gavn for patientsikkerheden. Dette er ikke altid let i en travl og nogle gange hektisk hverdag. Det er en ledelsesopgave at sikre opmærksomhed på uddannelse i den kliniske hverdag. Jo hurtigere og bedre man som uddannelsessøgende opnår de nødvendige kompetencer, jo flere bliver vi til at løse opgaverne og hjælpe patienterne.

For at sikre at opdateret viden og nødvendige færdigheder i forskellige specialer opnås, opfylder alle afdelinger de krav om kompetenceevaluering, de uddannelsessøgende skal opnå under deres ophold i den kliniske hverdag og i henhold til deres individuelle uddannelsesplaner. Det er et krav for at kunne opnå dette, at arbejdstilrettelæggelsen inklusiv vagtplanlægning til stadighed tager hensyn til lægelig videreuddannelse.

-
- LVU understøtter, at alle specialer prioriterer "mesterlære", og NOH vil fra 2023 understøtte, at der i arbejdstilrettelæggelsen tages højde for dette.
 - LVU understøtter, at alle specialer opfylder de gældende krav til kompetenceevaluering.
-

Transition – fra studieliv til lægegerning

På NOH er skiftet fra studieliv til lægegerning højt prioriteret, da omstillingsprocessen er krævende for mange. De medicinstuderende stifter allerede under deres kliniske ophold bekendtskab med arbejdsopgaverne som YL. De undervises "bedside", deltager i stuegang, på operationsgangen og ambulatoriefunktion samt i akutmodtagelsen. Det forventes, at de studerende aktivt opsøger viden og løser opgaver svarende til deres kompetencer.

Forventningen til nyuddannede læger er, at de kender egne begrænsninger i forhold til kompetencer og faglighed og beder om hjælp. Det prioriteres højt, at KBU-læger lærer at prioritere egen tid, og det indskræpes, at der ikke forventes kompetencer over forvagnsniveau mht. behandling og planlægning for patienten.

Det er ikke ualmindeligt, at man som uddannelsessøgende kan komme i tvivl om, hvilket speciale man skal vælge. Afklaring søges gennem løbende sparring med hovedvejleder samt kolleger. Hospitalet har også en interesse i at hjælpe den uddannelsessøgende på vej i beslutningsprocessen, når det drejer sig om valg af fremtidigt speciale. Dette ved at understøtte udveksling mellem specialerne.

-
- NOH prioriterer de medicinstuderendes undervisning. Gennem målrettet indsats kan den fremtidige rekruttering styrkes.
 - KBU-læger coaches: Uddannelse er noget man tager - ikke noget man får. "Hvad kan jeg sammen med afdelingen gøre for at styrke min uddannelse?"
 - Karrierevejledning af YL prioriteres løbende og ved behov.
-

Er du i tvivl om dit kommende speciale og ønsker du vejledning i dette, kan du med fordel lytte til podcasten "efter lægeløftet":

<https://www.laeger.dk/raad-og-stoette/karriere-raadgivning-og-vaerktoej/podcasts-inspiration-laegelim/>

og/eller lade dig inspirere af "karriereværket":

<https://www.laeger.dk/soeg/?query=karrierev%C3%A6rket>

Tværfaglighed i det lokale uddannelsesteam

NOH er uddannelsessted for mange faggrupper. Uddannelse foregår i det daglige patientnært i tæt samarbejde faggrupperne imellem, hvilket styrker den tværfaglige indsats omkring patienten.

Styrken i det tværfaglige samarbejde er, at de forskellige faggrupper har forskelligt fokus på patienten, og at vi alle anerkender dette. Herigennem tilstræbes et mere helhedsorienteret blik på patienten. For at understøtte dette tværfaglige samarbejde afholdes der allerede nu tværfaglige kurser inklusive simulationstræning for sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og læger såvel som in situ træning. Efter indførslen af Sundhedsplatformen (SP), hvor mange arbejdsgange har ændret sig, er der aktivt arbejdet på at styrke et godt samarbejde mellem plejepersonale og lægegruppe. Der er på flere afdelinger genindført reel tværfaglig stuegang. Med afsæt i den tværfaglige stuegang, har ULO samt øvrige lægelige medlemmer af det lokale uddannelsesteam fokus på værdien af gensidig videns- og færdighedsdeling faggrupperne imellem. De fysiske rammer på NHN, med integreret sengeslange og kontorfaciliteter, vil naturligt lægge op til et bredere tværfagligt uddannelses-samarbejde.

-
- LVU vil frem mod ibrugtagning af NHN understøtte den fortsatte udvikling af det tværfaglige samarbejde.
 - ULO har gennem de lokale uddannelsesteam tæt samarbejde med nøglepersoner fra andre faggrupper. Målet er at skabe stærke tværfaglige uddannelsesteam og godt arbejds- og læringsmiljø i den enkelte afdeling.
-

Uddannelse og forskning

Patientbehandling, uddannelse og forskning er for NOH tre ligeværdige elementer i kerneopgaven. LVU vil arbejde på, at NOH lever op til denne sammenhæng ved at have fokus integration mellem uddannelse og forskning.

I den kliniske hverdag opstår dagligt spørgsmål, som endnu ikke er besvaret, og som kalder på yderligere evidens til afklaring af patientbehandling. Der er derfor brug for klinisk forskning, som med fordel kan integreres tværfagligt.

Man ved, at selv tung evidens tager mange år at integrere i den kliniske hverdag. Overførsel af evidens fra forskningsafdelingen til klinikken kan med fordel understøttes og integreres i den kliniske undervisning og uddannelse.

Medicinsk pædagogisk forskning har fokus på videreudvikling af læring og på at skabe evidens for, hvilke uddannelses tiltag der virker. På regionsniveau har Postgraduat Klinisk Lektor (PKL) ansvar for at sikre implementering og udvikling af de medicinske pædagogiske principper.

-
- LVU vil understøtte en øget sammenhæng mellem uddannelse og forskning.
 - LVU vil understøtte medicinsk pædagogisk forskning på tværs af specialer og inddrage PKL.
-

Uddannelse og patientinddragelse

Patienternes inddragelse i og indflydelse på eget forløb, skal i tiltagende grad prioriteres i sundhedsvæsenet. Patientinddragelsen styrkes bl.a. gennem arbejdet med de 7 lægeroller. I særlig fokus er lægens oplæring i rollerne som sundhedsfremmer, samarbejder, kommunikator og professionel. Igen vil den daglige praksisnære undervisning og supervision være helt centrale elementer. I den tværfaglige sparring om patienternes forløb inddrages patienternes egne ønsker og perspektiver på egen situation.

På NOH er der etableret struktureret undervisning for patienter herunder patientskoler i flere specialer. Deltagelse i patientundervisningen styrker YL's kompetencer i de ovennævnte fire lægeroller. NOH har desuden fokus på patientbehandling i hjemmet gennem den strategiske indsats "Hospitalsbehandling i

Eget Hjem". Indsatsen forudsætter fokus på patientinddragelse og behov for patientrettet undervisning og oplæring.

-
- LVU vil understøtte, at YL inddrages mere i patientundervisning. Målet er styrkede kommunikative kompetencer og øget anvendelse af klinisk fælles beslutningstagen.
-

Tværasektorielt samarbejde

For at imødekomme patientens behov bedst muligt, er fokus på tværasektorielt samarbejde vigtigt. Også i uddannelsen af læger. Mange kommende praktiserende læger gennemfører dele af deres hoveduddannelse på hospitalet.

Gennem LVU og hospitalets ledelsesstreng arbejdes der løbende og strategisk med at sikre at AP-læger opnår bredde og erfaring fra hospitalets specialer. Dette betyder at samarbejdet mellem de kommende praktiserende læger og hospitalet optimeres således, at de kommende praktiserende læger er uddannet til at vide, hvilke patienter der skal henvises til hospitalet. Samtidig skal hospitalets rolle som understøttende samarbejdspartner for de praktiserende læger styrkes gennem kendskabet til respektive kompetencer samt kendskabet til hvilke oplysninger og informationer den praktiserende læge har brug for i det fælles arbejde om at skabe gode patientforløb.

Region Hovedstadens indførsel af 72 timers behandlingsansvar, udviklingen af hospitalsbehandling i hjemmet og indlæggelse i eget hjem er begreber som nu og i fremtiden vil have betydning for arbejdet som læge på tværs af sektorer og specialefagligheder. Dette skal også adresseres i arbejdet med den lægelige videreuddannelse på NOH.

-
- I 2023 etableres en ny funktion som AP-UKYL. Denne repræsenterer gruppen af uddannelsessøgende læger i AP-forløb gennem hele den del af uddannelsen, der foregår på NOH/NHN.
 - AP-UKYL er en del af UKYL-netværket og deltager i LVU-møderne.
 - Det er et mål at styrke det fremtidige samarbejde mellem kommende speciallæger i almen praksis og hospitalerne.
 - Opmærksomheden på det tværsektorielle samarbejde skal søges styrket i den lægelige videreuddannelse
-

Den medicinske fællesvagt

NOH er et travlt akuthospital. I omegnen af 70.000 akutte forløb håndteres årligt. I Akutafdelingen og i den fælles medicinske modtagelse (FAM) eksisterer et tæt samarbejde mellem specialerne. Dette samarbejde udmøntes bl.a. gennem "Den medicinske fællesvagt" som varetages af uddannelsessøgende læger inden for specialerne akutmedicin, kardiologi, lunge- og infektionsmedicin, endokrinologi, nefrologi og medicinsk gastroenterologi. Samarbejdet tilsigter at skabe gode, sikre og effektive forløb for patienterne, men også at styrke en helhedsforståelse for den fælles kerneopgave hos den enkelte YL. Det er ambitionen at samarbejdet omkring de akutte patientforløb skal medvirke til at ruste fremtidens speciallæger til at tænke på tværs, samtidig med at lægens kompetencer i forhold til håndtering af akutte tilstande indenfor eget speciale også styrkes. Den medicinske fællesvagt er et eksempel på et organisatorisk strukturelt tiltag, som tilsigter at styrke behandlingen, udnytte kapacitet og ressourcer effektivt samt styrke samarbejdet omkring den lægelige videreuddannelse.

Inkluderende uddannelsesmiljø

På NOH vægtes det højt at hjælpe udenlandske læger i gang og videre på det danske arbejdsmarked. Medicinske og kirurgiske afdelinger, der i forvejen har KBU læger ansat, ansætter løbende læger fra lande uden for Europa i såkaldt evaluerings-KBU-stilling. Vi oplever det som en stor styrke at have diversitet i lægestaben og arbejder aktivt for og målrettet med at skabe et inkluderende uddannelsesmiljø. Vi oplever et stort rekrutteringspotentiale i udenlandske læger og

formår ofte at fastholde lægerne på hospitalet efter KBU-stilling. NOH vil styrke indsatsen ved dels at skabe samlede KBU-forløb (1. og 2. forløb) på NOH for evalueringslæger. I 2023 etableres et netværksforum for udenlandske læger på NOH for bedre sammenhold og vidensdeling.

-
- Udenlandske læger i evaluerings-KBU udgør en ressource, NOH vil tilstræbe at skabe sammenhængende evalueringsforløb, således at udenlandske lægers mulighed for at bidrage til sundhedsvæsenet styrkes.
-

Psykologisk tryghed under uddannelsen

Et godt og trygt uddannelsesmiljø er forudsætningen for god uddannelse. Psykologisk tryghed i en afdeling giver mental ro og overskud til bedre at kunne indlære nyt og udvikle sig. I et miljø hvor man hjælper og anerkender hinanden og tør sige hvad man mener, vil der også være styrket vidensdeling og større åbenhed om og indrapportering af fejl. Man kan i et sådant miljø bedre lære konstruktiv feedback og forebygge gentagelse. Fokus på f.eks. formativ feedback til YL er med til at sikre læring og udvikling i et psykologisk trygt miljø og er dermed også afgørende for bedre patientbehandling. På NOH er der fokus på gode sociale relationer på arbejdspladsen som afgørende for trivsel. Herved anerkender hospitalet vigtigheden af at skabe tid til fællesskab, bl.a. fælles frokost og sociale arrangementer.

Ledelsesstregens rolle i skabelsen af et godt og trygt læringsmiljø er betydelig. Der arbejdes på NOH strategisk med ledelsesudvikling med hensyn til at styrke et tillidsfuldt, professionelt og understøttende arbejdsmiljø. Dette vil også skabe basis for god læring og uddannelse på hospitalet.

NOH tilstræber et godt læringsmiljø:

-
- Med konstruktiv kommunikation i og imellem afdelingerne.
 - Hvor alle har ansvar for at den "gode tone" holdes.
 - Hvor der åbent kan tales om fejl med fokus på læring.
 - Hvor der løbende anvendes formativ feedback.
-