

Det uhensigtsmæssige  
uddannelsesforløb

”Det har jag aldrig  
provat förut, så det  
klarar jag säkert!



# Definition af UHU

- et uddannelsesforløb, hvor lægen ikke er i stand til at opnå de kompetencer som uddannelsesprogrammet angiver indenfor den planlagte tid
  - Dvs. en uønsket afvigelse



Er vi konfliktsky?  
Har vi hensynsbetændelse?  
Er det næste afdelings problem?






Even though the operation was a chaotic mess, I feel that it went quite well ...

Wulffmorgenthaler ©

# Uhensigtsmæssige uddannelsesforløb - spørgeskemaundersøgelse - UAO region Nord 2012

**6,8 %**  
= 138 af 2041 yngre læger

**1,15 pr afdeling**  
= 138 UHU på 120 afdelinger



Tidlig identifikation af,  
at der er problemer –  
det bliver kun værre  
(M. K. Christensen et al)

# Internationale undersøgelser indikerer

- U hensigtsmæssige uddannelsesforløb forekommer indenfor stort set **alle lægelige uddannelser og uddannelsessteder**
- Der er oftest tale om **mangeartede og sammenflettede problemfelter**
- **Alle 7 lægeroller kan være påvirkede**, men at det oftest er mest vanskeligt at identificere, eksplicitere og afhjælpe uddannelseslægens problemer i **den professionelle lægerolle**.

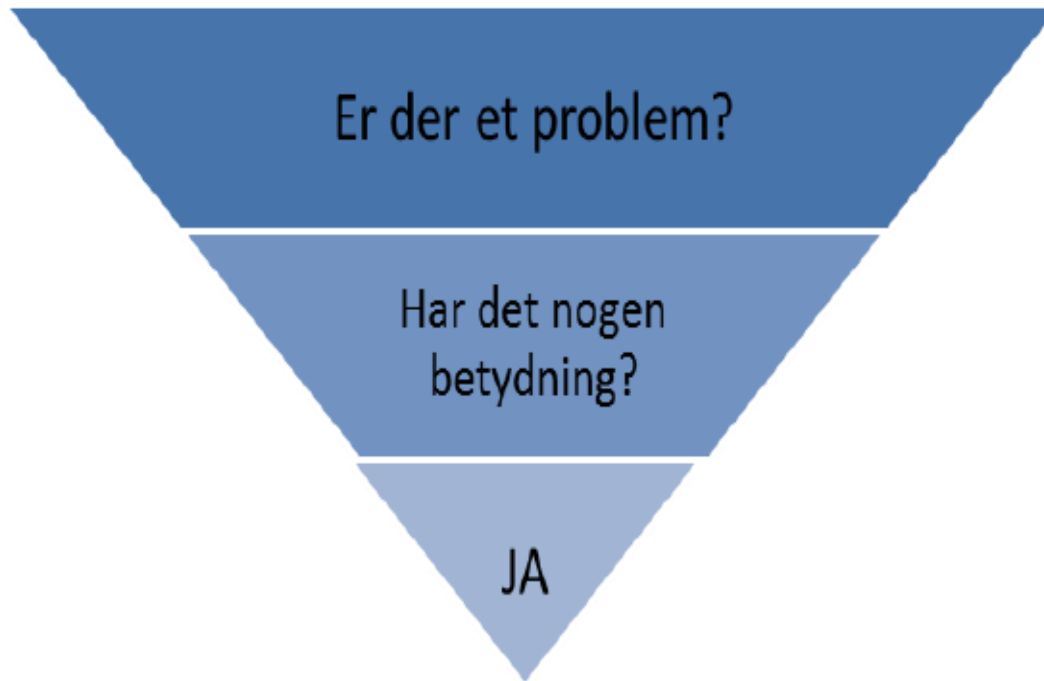
# Fælles ansvar

- At være med til at identificere og sætte ind





# Mistanke om uhensigtsmæssigt uddannelsesforløb



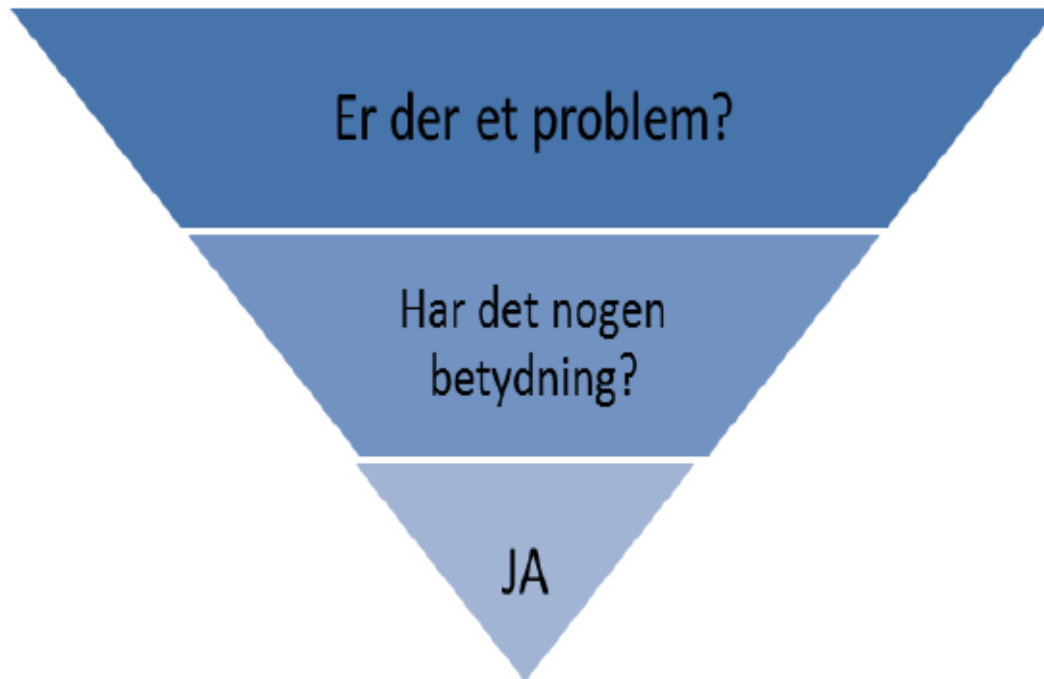
# Adfærd som kan signalere UHU

## Tidlige tegn

1. Rigiditet
2. Følelsesmæssige negative udbrud
3. Ikke tilstede - forsvinder
4. Bypass syndrom
5. Dårlig beslutningstagning/klin. vurderinger
6. Karriereproblemer
7. Manglende selvindsigt
8. Tager ikke ansvar for egen uddannelse



# Mistanke om uhensigtsmæssigt uddannelsesforløb



# FÅ AFKLARET OM PROBLEMET ER UDSPRUNGET AF

- forventningsafstemning/ kemi
- organisationen
- adfærden
- sygdom
- for lav faglig kompetence



- Der kan være behov for at *justere opgaver og ansvar efter behov* - hurtigt og på lavest mulige organisationsniveau
- Grib sagen an på en måde, der er *tilpasset* uddannelseslægens parathed til forandring

Er uddannelsesforløbet stadig uhensigtsmæssigt, bør der **hurtigst muligt** iværksættes intervention

# Den vanskelige vejledersamtale = den nødvendige vejledersamtale

## ”Crucial Confrontations”

- Kan/skal alle kunne holde den?
  - Hvis ja = Ikke alle kan være hovedvejledere?
  - Hvis nej = Alle kan være hovedvejledere?



# OBSERVERET ADFÆRD

Er der et problem?  
Har det betydning for  
uddannelsesforløbet?

## INTERN INTERVENTION

Sæt ord på problemet!  
Samtale – handlingsplan -  
opfølgning

JA

NEJ

## AFSTEM

forventninger og kemi

Er der stadig et  
problem?

JA

NEJ

## EKSTERN INTERVENTION

Inddrag  
*Den Lægelige  
Videreuddannelse*

Uddannelsesforløbet  
fortsætter

U  
A  
O

# Intern intervention

## Sæt ord på problemet

- **Problemet skal identificeres**, før relevant intervention kan påbegyndes
- Alle kollegaer kan bidrage
- 360 graders evaluering er et godt redskab
- Er problemet udsprunget af dårlig forventningsafstemning/kemi eller i organisationen, adfærden, sygdom eller for lav faglig kompetence?

## Afhold vejledersamtale

- **Bør være struktureret og målrettet**
- Udarbejdning af relevant handlingsplan med konkrete mål og deadlines
- **Benyt skriftlig dokumentation**, f.eks.
  - *Referat fra tidligere samtaler, oplysninger fra tidligere afdelinger (efter accept), konkrete klager, logbog/checklister, kompetencemålinger fra evalueringskema, journalnotater, operationsbeskrivelser m.m.*

## Opfølgning

- **Følg op på det iværksatte** – før det i kalender med det samme
- Er problemet udsprunget af dårlig forventningsafstemning/kemi eller i organisationen, adfærden, sygdom eller for lav faglig kompetence?

## Tiltag

- Opklaring af misforståelser?
- Kortvarig aflastning?
- Ændring af forhold vedr. arbejdstilrettelæggelsen?
- Konkret oplæring ved huller i kompetencer?
- Indgåelse af og konkret opfølgning på aftaler og handlingsplaner
- Generelt skabe et godt uddannelsesmiljø

U  
A  
O

# OBSERVERET ADFÆRD

Er der et problem?  
Har det betydning for  
uddannelsesforløbet?

## INTERN INTERVENTION

Sæt ord på problemet!  
Samtale – handlingsplan -  
opfølgning

JA

NEJ

## AFSTEM

forventninger og kemi

Er der stadig et  
problem?

JA

NEJ

## EKSTERN INTERVENTION

Inddrag  
*Den Lægelige*  
*Videreuddannelse*

Uddannelsesforløbet  
fortsætter

U  
A  
O





# UAO

# Ekstern intervention

Sæt ord på problemet

- **Problemet skal identificeres**, før relevant intervention kan påbegyndes
- Alle kollegaer kan bidrage
- 360 graders evaluering er et godt redskab
- Er problemet udsprunget af dårlig forventningsafstemning/kemi eller i organisationen, adfærden, sygdom eller for lav faglig kompetence?

Samtale  
m/ evt. deltagelse fra  
Den Lægelige Videreuddannelse

- **Bør være struktureret og målrettet**
- Udarbejdning af relevant handlingsplan med konkrete mål og deadlines
- **Benyt skriftlig dokumentation**, f.eks.
  - *Referat fra tidligere samtaler, oplysninger fra tidligere afdelinger (efter accept), konkrete klager, logbog/checklister, kompetencemålinger fra evalueringsskema, journalnotater, operationsbeskrivelser m.m.*

Opfølgning

- **Følg op på det iværksatte** – før det i kalender med det samme
- Er problemet udsprunget af dårlig forventningsafstemning/kemi eller i organisationen, adfærden, sygdom eller for lav faglig kompetence?

Tiltag

- **Hvis der er dokumenterede fremskridt** → Sagen afsluttes
- Flytte uddannelse til en anden afdeling/region?
- **Hvis der IKKE er dokumenterede fremskridt** →
  - Karrierevejledning ift. andet speciale?
  - Afbrydelse af uddannelsesforløbet?

## EKSTERN INTERVENTION

Inddrag  
*Den Lægelige*  
*Videreuddannelse*

Uddannelsesforløbet  
fortsætter

Er problemet  
løst?

JA

**UAO**  
**Afd.**  
**Ledelse**

NEJ

Kan  
problemet  
løses?

Afbrydelse af  
uddannelsesforløb  
Karrierevejledning

NEJ

JA

Ny handlingsplan

# LØSNINGSMULIGHEDER

## EKSTERN INTERVENTION

- **Fortsættelse på næste afdeling med manglende kompetencer**
  - husk overlevering og aftale
- **Forlængelse**
- **Flytte uddannelsen til en anden afdeling**
  - Bytte rundt på ansættelser
  - Second opinion
- **Afskedigelse**

**Sekretariat for Lægelig Videreuddannelse Øst, PKL, HR**

# Hvornår skal intervention ske fra afdelingsledelse/HR

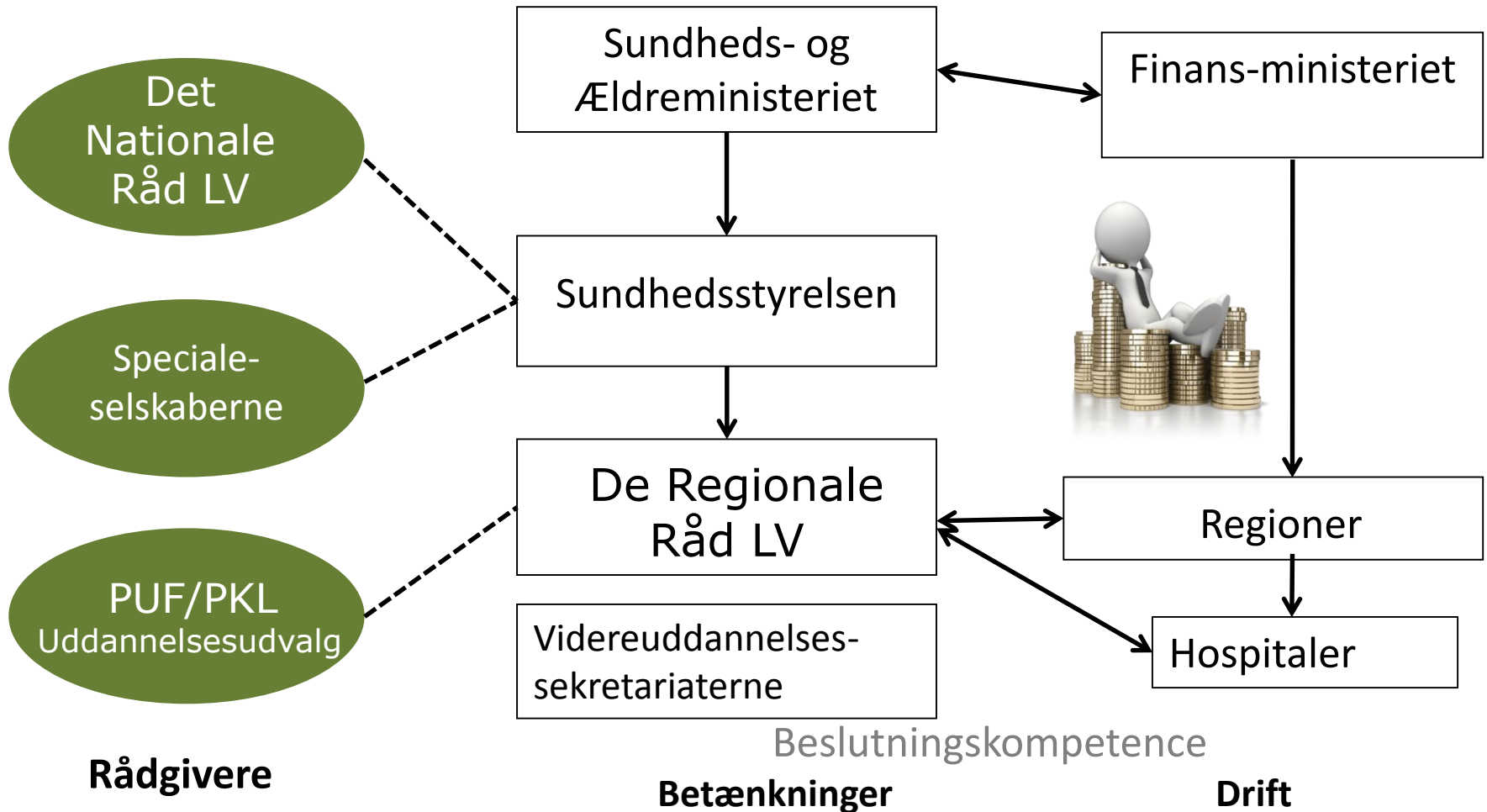
- Ved mistanke om sygdom
  - Ofte vil det være en psykisk lidelse der mistænkes
- Ved mistanke om misbrug
  - Uanset hvilket
- Hvis uddannelsesforløbet skal afbrydes
  - Uanset årsag

## Rollefordeling i et uhensigtsmæssigt forløb



- **Lægen:** Har ansvaret for at gøre det, der skal til for at løse situationen og bryde den eventuelle negative spiral
- **Daglig vejleder:** Giver almindelig feedback til den uddannelsessøgende
- **Hovedvejleder:** Håndterer og intervenserer i afdelingen i samarbejde med UAO
  
- **UAO:**
  - ❖ Håndterer uddannelsesforløbet sammen med hovedvejleder.
  - ❖ Skønner om øvrige interessenter skal involveres (bl.a. PKL).
  - ❖ Informerer afdelingsledelsen.
  - ❖ Sørger for kontakt til Sekretariat for Lægelig Videreuddannelse Øst, hvis forløbet ikke har kunnet håndteres med tilstrækkelig god fremgang internt i afdelingen.
  - ❖ Skal sørge for det formelle er på plads
  
- **PKL:** Fungerer som ressourceperson og mægler. Kan med fordel inddrages tidligt.
- **Sekretariat for Lægelig Videreuddannelse Øst**

# Hvad er jeg som vejleder en del af?



# Take home message

- Reager i tide
- Lad være med at være berøringsangst
- Dokumentation i orden
- Søg hjælp
- Husk at en underskrevet logbog er adgangsgivende til næste ansættelse



optimism



# "SKÆVE" FORLØB

