



Til Sekretariatet for Lægelig Videreuddannelse Region Øst

Att.: Kristine Lundsgaard

Opgang Center 1, 3. sal
Afsnit 161
Telefon 20986711
Direkte 38626182
Mail Tina.holm.nielsen@regionh.dk

Dato: 19. september 2023

Svar på bekymringsskrivelsen af 23. juni 2023 vedrørende læringsmiljøet på Anæstesiologisk Afdeling på Amager og Hvidovre Hospital

Anæstesiologisk Afdeling på Amager og Hvidovre Hospital har modtaget sekretariatets bekymringsskrivelse af 23. juni 2023. Af skrivelsen fremgår det, at et antal uddannelseslæger har henvendt sig til sekretariatet vedrørende afdelingens uddannelses- og arbejdsmiljø. Bekymringsskrivelsen sker på baggrund af tilbagemelding fra afdelingen på baggrund af inspektorrapporten fra Anæstesiologisk Afdeling på Amager og Hvidovre Hospital oktober 2022.

På baggrund af bekymringsskrivelsen og i anerkendelse af diskrepansen mellem inspektorerne vurdering og afdelingens egen vurdering af den lægelige videreuddannelse på afdelingen, har Direktionen på Amager og Hvidovre Hospital bedt hospitalets arbejdsmiljøenhed og ledelseskonsulenter om at bistå med en yderligere afdækning, udarbejde procesplan og iværksætte relevante initiativer i samarbejde med afdelingens ledelse og arbejdsmiljøgruppe. Direktionen får en løbende tilbagemelding på status på indsatser og resultater. Indsatserne tager afsæt i inspektorrapporten.

Direktionen bakker op om inspektorerne og Sundhedsstyrelsens vurdering af at der skal være et nyt inspektorbesøg om 24 måneder.

Inspektorrapporten

Opsummerende peger inspektorrapporten på en række områder, hvor der rejses kritik. Disse områder vil være genstand for en række indsatser beskrevet i næste afsnit.

- **læringsmiljøet på afdelingen**, der vurderes særdeles problematisk
- **konferencernes – læringsværdi**, der vurderes utilstrækkelig
- **læring og kompetencevurdering**, der vurderes utilstrækkelig

Ad læringsmiljøet på afdelingen

- Der er en hård og nedladende tone fra en gruppe overlæger på afdelingen, der kommer til udtryk både i forbindelse med supervision i klinikken og i særdeleshed under morgenkonferencen.
- I klinikken opleves hård og personlig kritik fra ovennævnte overlæger særlig i forbindelse med supervision af ikke-vellykkede procedurer, hvor uddannelseslæger bliver nedgjort foran patienterne f.eks. tiltales "lille ven" og enkelte yngre kvindelige uddannelseslæger tiltales nedladende og seksualiseret som "skat" og "snuske".
- Uddannelseslægerne på operationsgangen savner at vide, hvem de kan kontakte vedrørende spørgsmål og behov for supervision indenfor anlæggelse af bedøvelse til de forskellige kirurgiske specialer.

Ad konferencernes læringsværdi

- Uddannelseslæger frygter at skulle forestå 5-minutters undervisning på konferencen og bruger tid på at udvælge "ufarlige" emner af frygt for at blive udstillet og nedgjort i forbindelse med fremlæggelsen.
- Kritik af hoveduddannelseslægens (bagvagt) rapport opleves til tider meget hård og personlig

Ad læring og kompetencevurdering

- På grund af den særdeles ukonstruktive pædagogiske indsats fra en mindre gruppe speciallæger vurderes temaet læring og kompetencevurdering som utilstrækkelig.

Aftale mellem inspektorer og afdelingen

På baggrund af inspektorrapporten er der indgået aftale mellem afdelingen og inspektorerne om følgende indsatser:

1. Trivsel og god tone – tidshorisont 1 år
2. Indretning af konferencelokalet, så alle afdelingslæger kan sidde ved bordet og deltage på lige fod – tidshorisont 3 måneder
3. Tydeliggørelse af ansvarsområder på COP OP i forhold til navne på supervisorer på fordelingstavle – tidshorisont 1 måned
4. Introlæger på dagkirurgisk afdeling – tidshorisont 6 måneder

Afdelingen har siden inspektorbesøget arbejdet internt i afdelingen med at forbedre ovenstående tiltag. Der arbejdes med disse tiltag både ved speciallægemøder, vejledermøder og yngre lægemøder.

Direktionen tager inspektorerne kommentarer vedrørende læringsmiljøet alvorligt:

"afdelingens læringsmiljø er dog væsentligt påvirket i negativ retning af den helt uacceptabelt hårde tone blandt en gruppe overlæger". [...] "Dette anses som væsentlige barrierer for en god lægelig videreuddannelse, hvorfor læringsmiljøet i afdelingen samlet vurderes som særdeles problematisk".

Direktionen på Amager og Hvidovre Hospital er i løbende dialog med ledelse om inspektorrapporten og efterfølgende bekymringshenvendelse. Afdelingens ledelse, herunder de uddannelsesansvarlige overlæger, understreger at de ikke kan genkende en afdeling med et dårligt arbejds- og læringsmiljø og henviser i øvrigt til tidligere korrespondance med Videreuddannelse Region Øst, der beskriver at *"man har indtryk af en afdeling med et overordnet godt uddannelsesmiljø, og at man ikke havde oplevet klager eller trivselsmæssige udfordringer i forbindelse med uddannelsesforløb i afdelingen"*.

I afdelingen er der en bekymring for, at der drages generelle konklusioner om læringsmiljøet i afdelingen på baggrund af enkelte ansattes udsagn. Afdelingen er naturligvis kede af, at nogle uddannelsessøgende har haft en dårlig oplevelse af deres tid på afdelingen, men disse står i betydelig kontrast til de generelle evalueringer af uddannelses- og trivselsmiljøet, og det er derfor vanskeligt at se dem som værende det generelle indtryk.

Afdelingen har udarbejdet en handleplan i forhold til de i inspektorrapporten fremførte punkter og har arbejdet internt i afdelingen med at forbedre de tiltag, hvor der var enkelte der havde udtrykt utilfredshed. Afdelingen har arbejdet med disse tiltag både ved speciallægemøder, vejledermøder og yngre lægemøder.

Afdelingen fremhæver yderligere nedenstående forhold:

- På evaluer.dk har afdelingen en samlet score på 5.2, og scorer over 5 på alle parametre der handler om supervision og tryghed, med en laveste score på parametre på 4.8 generelt.
- Det meget store antal ansøgere til afdelingens intro- og u-klassificerede reservelægestillinger. Som ofte anfører i deres ansøgninger, at de specifikt søger afdelingen pga. det gode og strukturerede uddannelsesmiljø, hvilket de hører om fra nuværende og tidligere uddannelsessøgende på afdelingen.
- Direkte tilbagemeldinger fra nuværende og tidligere uddannelsessøgende læger
- Stor fastholdelse af afdelingens HU4 læger, som vælger at blive i afdelingen som afdelingslæger.
- Afdelingens intro-læger opnår flere af deres kompetencer tidligere end skrevet i målbeskrivelse/uddannelsesprogrammet.
- Ingen HU-læger sendes videre i deres forløb uden at have fået opfyldt deres kompetencer og læringsmål beskrevet i deres uddannelsesprogrammer. Sidstnævnte opfyldes ved et struktureret og tæt samarbejde mellem afsnitsledelser, vagtplanlægger og UAO'er.

Det er således afdelingens opfattelse, at de udtalelser der er fremkommet, står enkelte personers oplevelse, og ikke som et udtryk for afdelingens generelle læringsmiljø.

Der er efter Direktionens opfattelse en væsentlig diskrepans mellem afdelingens og inspektørernes (inklusive bekymringshenvendelsen) opfattelse af arbejds- og læringsmiljøet i afdelingen.

Da der er en forskellig opfattelse af læringsmiljøet i afdelingen, har Direktionen aftalt med afdelingen at der iværksættes en yderligere afdækning af arbejds- og læringsmiljøet, men henblik på at gennemføre relevante indsatser i samarbejde med afdelingens ledelse, bistået af arbejdsmiljø- og ledelseskonsulenter. Det er direktionens klare opfattelse, at det er afdelingens ambition at gøre alt hvad de kan for at alle uddannelsessøgende i afdelingen har et godt og trygt forløb, med højt fagligt udbytte.

Indsatser i forbindelse med inspektorbesøget i Anæstesiologisk Afdeling

Undersøgelser viser, at hvis man skal styrke læringsmiljøet skal man have fokus på både fagligheden og ledelseskvaliteten, da man derved skaber et miljø, hvor medarbejderne kan trives, lære og bidrage positivt til afdelingen.

Udgangspunktet for nedenstående forslag er at oppebære og udvikle kvaliteten i fagligheden for der i gennem at skabe en højere grad af trivsel i læringsmiljøerne for lægerne under uddannelse.

En forbedret åbenhed og anerkendelse i forbindelse med supervision på konferencer og møder underbygget af en anerkendende pædagogik, vil skabe grundlag for en øget psykologisk tryghed og en bedre indlæring. Psykologisk trygge miljøer opmuntrer til åben og ærlig kommunikation og fjerner hindringer, der kan hæmme læring, såsom frygt, usikkerhed eller modstand mod at deltage aktivt i læringsprocesser.

En væsentlig og nødvendig indsats vil være en ledelsesmæssig opmærksomhed på omgangstonen, en ledelsesmæssig indgriben ved upassende adfærd eller en upassende eller hård tone samt en kollektiv accept af nytteværdien af en åbenhedskultur med fokus på læring.

Konkrete indsatser

1. Arbejde med ledelseskvaliteten ift.:

- a. Selvreflektion. Lægeledergruppen skal reflektere over egen adfærd og kommunikation for at identificere eventuelle negative mønstre der kan bidrage til en hård tone.
- b. Tage ansvar for at fremme en anerkendende respektfuldt tone i afdelingen. Lægeledergruppen skal gå forrest og fungere som et positivt forbillede ved at demonstrere den ønskede adfærd og tone.
- c. Klar og respektfuld kommunikation kan hjælpe med til at undgå misforståelser eller en u hensigtsmæssig adfærd, der kan føre til en oplevet hård tone.
- d. Indføre strukturer til at indsamle feedback fra medarbejdere om adfærd og tone. Dette kan hjælpe med løbende at identificere områder, der skal forbedres.
- e. En målrettet korrektivindsats for bærere af uacceptabel kultur og tone.

2. Styrke læringsmiljøet i forhold til supervision, feedback, møder, konferencer m.m.

- a. At fremme opmærksomheden blandt de superviserende læger om forekomster af en hård tone og dens negative virkninger på læringsmiljøet.
- b. En særlig indsats for de superviserende læger om læringspædagogik, feedback-kultur og supervision.
- c. Skabe plads til at de yngre læger kan give feedback på deres læringsmiljø.

Ovenstående indsatser i ledelseslaget omfatter cheflæge, ledende overlæger og uddannelsesansvarlige overlæger i samarbejde med en arbejdsmiljøkonsulent og en ledelseskonsulent.

Den videre proces

Det tager tid at ændre kultur og tone, men det er en værdifuld investering i både patientbehandling og personalets trivsel, herunder læringsmiljøet. Det er derfor vigtigt, at ledelse og medarbejdere arbejder sammen om at skabe et sundere læringsmiljø.

Næste skridt er derfor:

1. Der udarbejdes en plan for hvorledes ledelsen skal understøtte det gode læringsmiljø (Indsats 1; bilag 1)
2. Der nedsættes en arbejdsgruppe med ledelse og medarbejderrepræsentanter (herunder yngre læger), som har til opgave at konkretisere indsatserne i aktiviteter til forbedring af læringsmiljøet (Indsats 2; bilag 1)

Handleplanerne omfatter aktiviteter, mål og tidsrammer. Handleplanerne udarbejdes med hjælp fra en arbejdsmiljøkonsulent (chefkonsulent) fra HR, Arbejdsmiljø og Uddannelse og en ledelseskonsulent (chefkonsulent) fra Direktionssekretariatet. Handleplanen afstemmes løbende med Direktionen via dialogmøder mellem afdelingsledelsen og kontaktdirektøren og fremsendes til Sekretariatet for Lægelig Videreuddannelse Region Øst.

Det skal bemærkes, at inspektorrapporten behandles i henhold til "Procedure for forberedelse af og opfølgning på inspektorbesøg på Amager og Hvidovre Hospital" (bilag 2), der fastlægger at afdelingens handlingsplan fremlægges ved førstkomende VUU-møde mhp. læring i på tværs af afdelingerne og evt. sparring fra hospitalets tutorcenter.

Med disse indsatser der hurtigst muligt kan implementeres, er det Direktionens vurdering at inspektorbesøget i efteråret 2024 vil vise at udfordringerne med læringsmiljøet er håndteret, og at Anæstesiologisk Afdeling har en høj faglighed og et godt og sundt læringsmiljø.

Med venlig hilsen

Tina Holm Nielsen

Vicedirektør