



HMU-møde i Psykiatrien d. 8 december 2022
Orientering om indsatser på lægeområdet

Baggrunden for Lægesporet

På faggruppeworkshops i foråret 2021 med deltagelse af både uddannelseslæger og speciallæger fremgik der **fem** overordnede problemfelter:

1. **Rekruttering** → Tilstrækkelig rekruttering af speciallæger og uddannelseslæger
2. **Trivsel og fastholdelse** → Fagligt og socialt motiverende lægejobs
3. **Bedre uddannelse** → Bedre organisering og datadrevet fundament for lægelig videreuddannelse
4. **Faglig udvikling** → Bedre brug af eksperter og mere tid til "lægearbejde"
5. **Arbejdsplanlægning** → Organisering af vagter og dokumentation

Fortsat

På den efterfølgende temaworkshop i efteråret 2021 om rekruttering og fastholdelse af uddannelseslæger blev der udvalgt **seks** indsatser:

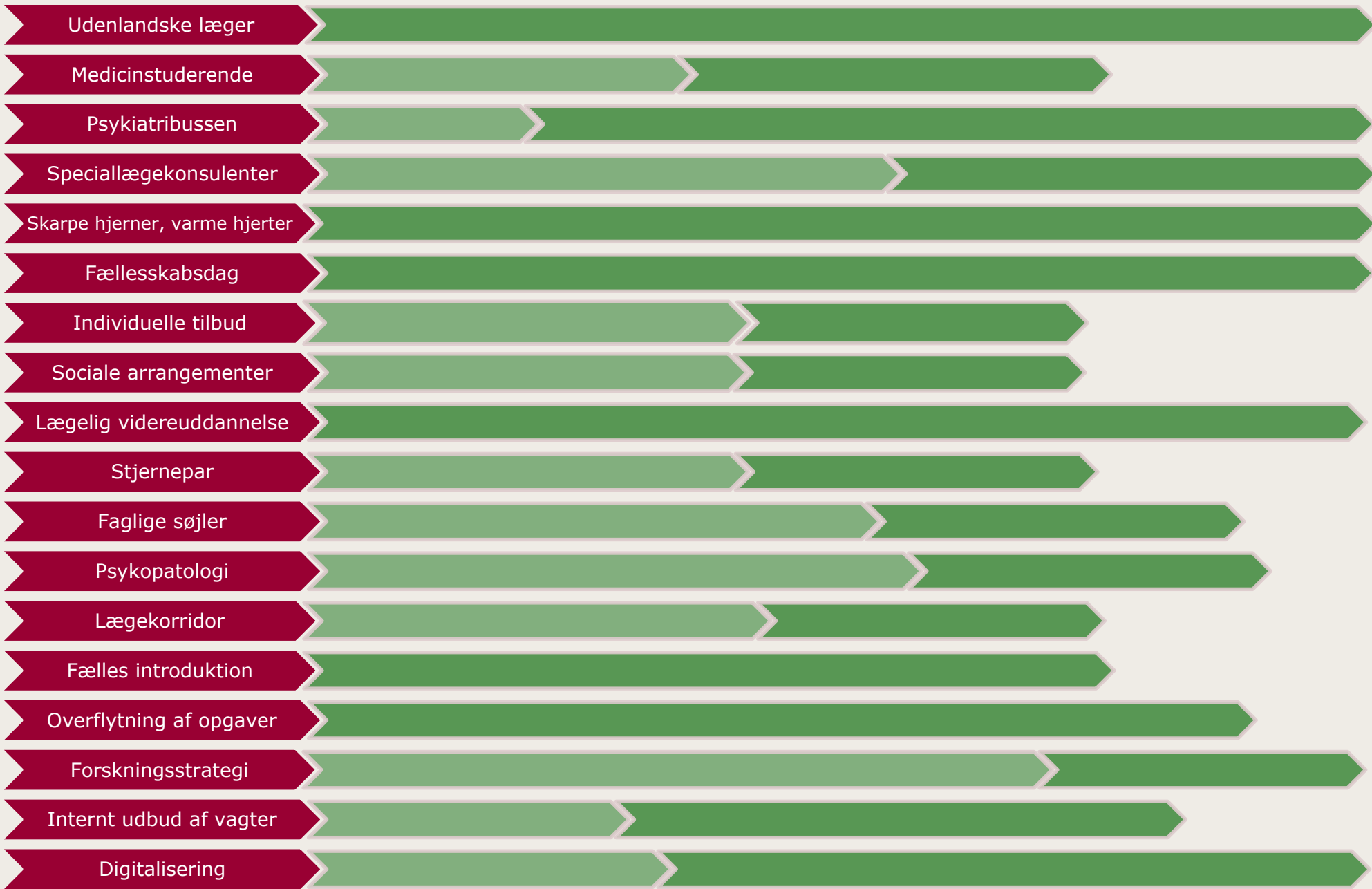
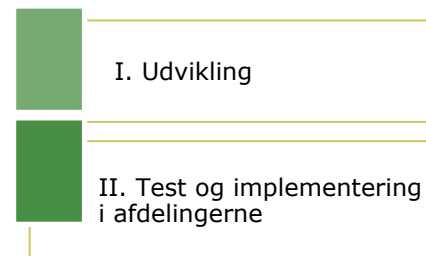
1. Psykiatribussen
2. Ansættelse af flere lægevikarer/medicinstuderende
3. Individuelle ansættelsesmæssige tilbud til læger
4. Lægekorridorer
5. Stjernepar
6. Sociale arrangementer

Q3 & Q4
2022

2023

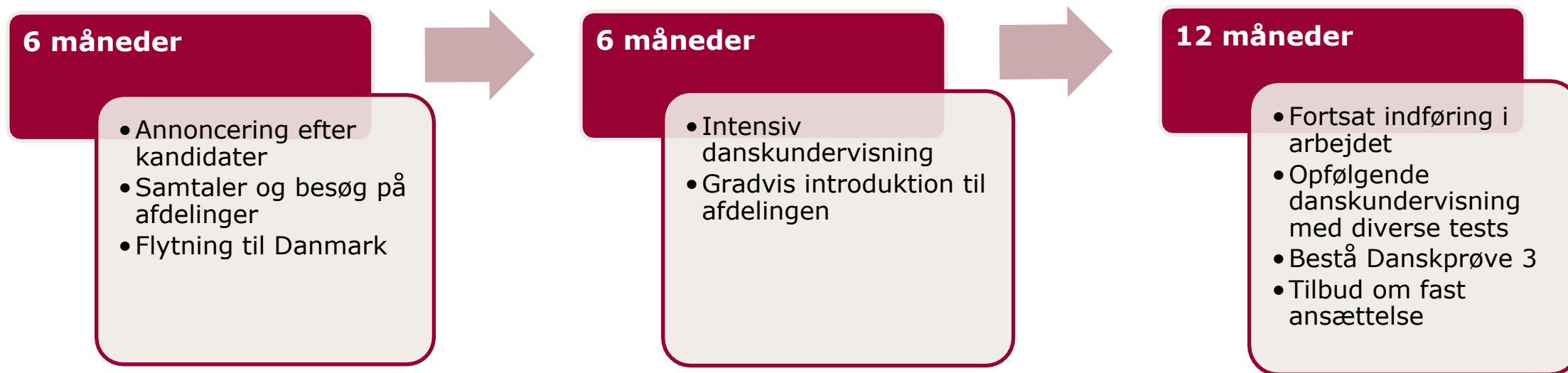
2024+

Samlet overblik – Indsatser og tidsplaner ift. beslutnings- og implementeringsmodellen



Rekruttering og fastholdelse af udenlandske læger

Ansættelsesproces



Fastholdelse på den lange bane

Lægen i afdelingen

- Introduktion og onboarding, mentorordning mm.
- Indføring i det danske sundhedsvæsen, diverse undervisning
- Netværk med kolleger
- Vigtigt at kunne føle sig tryk og være ny – i lang tid

Familien

- Ægtefælle, jobsøgning danskundervisning, netværk og fritid
- Børn, skole, fritid, danskundervisning og venner

Psykopatologi

Baggrunden for arbejdet med Psykopatologi

- Et ønske om at arbejde mere ensartet og strategisk med kompetenceudvikling indenfor psykopatologi. Der skal være muligheder for alle faggrupper
- Et fælles ansvar på tværs af de psykiatriske afdelinger
- Kompetenceudviklingen tænkes ind i Psykiatriakademiet og de tre kompetenceniveauer; basis, akademi og specialist

Udfordringer med de nuværende indsatser inden for psykopatologi

- Bliver alle faggrupper klædt tilstrækkeligt på, når den nationale uddannelse ikke henvender sig til alle?
- Bruges der for mange ressourcer på at lave introduktion, når det foregår individuelt på alle afdelingerne?
- Er springet for stort mellem introduktionen og specialistuddannelsen? Hvad mangler der i mellem?
- Er der kontinuitet og fælles niveau i kompetenceudviklingen, når den foregår forskelligt i afdelingerne?

Fra spredte indsatser til en fælles retning

