



UDDANNELSESPROGRAM

Hoveduddannelse i Arbejdsmedicin

Forløbsoversigt:

- Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, Odense Universitetshospital;
- Lungemedicinsk Afdeling J, Odense Universitetshospital;
- Rygcentre Syddanmark, Middelfart sygehus, Sygehus Lillebælt;
- Psykiatrisk afdeling, Svendborg, Odense Universitetshospital -Svendborg sygehus;
- Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling, Grindsted, Sydvestjysk sygehus – Grindsted sygehus.

Udarbejdet ud fra Målbeskrivelsen for speciallægeuddannelsen I Arbejdsmedicin 2022

Godkendt den 29.02.24 af det regionale uddannelsesudvalg for arbejdsmedicin i Region Syd.

Indledning

Formålet med uddannelsesprogrammet er at beskrive, hvordan og hvornår målene, som er beskrevet i målbeskrivelsen for indeværende speciale, opnås i det daglige arbejde på afdelingerne.

Desuden beskriver uddannelsesprogrammet, hvordan kompetencevurderingen af opnåede mål vil foregå i det daglige. Det er ligeledes skitseret, i hvilken rækkefølge de enkelte mål mest hensigtsmæssigt opnås.

Uddannelsesprogrammet beskriver således idealforløbet for netop denne uddannelsesstilling.

Uddannelsens varighed og indhold er beskrevet i målbeskrivelsen: <https://www.sst.dk/-/media/Viden/Uddannelse/Uddannelse-af-speciallaeger/Maalbeskrivelser/Arbejdsmedicin/Maalbeskrivelse-Arbejdsmedicin-2022.ashx>

Uddannelsesprogrammet kan ses som en slags kontrakt mellem uddannelseslægen og de afdelinger/praksis, som indgår i uddannelsesforløbet, idet såvel uddannelseslægen som afdelingen kan stille krav til hinanden, svarende til uddannelsesprogrammet.

Såfremt en uddannelseslæge ikke finder at uddannelsen lever op til det uddannelsesprogram, som er udarbejdet for det pågældende uddannelsesforløb, er det i første omgang hovedvejlederen, som skal kontaktes. Løses problemet ikke ad denne vej kontaktes UAO og afdelingsledelsen. Kan man ikke få sin sag behandlet inden for afdelingens rammer kan uddannelseslægen – efter at have orienteret afdelingsledelsen - henvende sig til hospitalets uddannelseskoordinerende overlæge eller Sekretariatet for den Lægelige Videreuddannelse.

Det vil ligeledes være naturligt at rette henvendelse til Videreuddannelsessekretariatet, såfremt man har problemer i forhold til uddannelsen på afdelingen.

Forkortelser

KV: Kompetencevurdering

UKO: Uddannelseskoordinerende overlæge

UAO: Uddannelsesansvarlig overlæge

VUS: Videreuddannelsen Syd

UKYL: Uddannelseskoordinerende yngre læge

AUH: Aarhus Universitetshospital

DASAM: Dansk selskab for arbejds- og miljømedicin

AT: Arbejdstilsynet

ARMONI: Arbejdsmedicinens online informationssystem

H-læge/HU-læge: Hoveduddannelseslæge

Indholdsfortegnelse

Indledning	2
Forkortelser	2
Indholdsfortegnelse	3
Ansættelsessted og uddannelsens opbygning	7
1. Første ansættelse – Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, Odense Universitetshospital, 12 måneder.	8
1.1 Præsentation af afdelingen.....	8
1.1.1 Introduktion til afdelingen	8
1.1.2 Organisering af den lægelige uddannelse i afdelingen	8
1.1.3 Uddannelsesvejledning	8
1.1.4 Arbejdsopgaver og - tilrettelæggelse.....	8
1.2 Uddannelsesplanlægning	9
1.2.1 Sammenhæng mellem uddannelse og arbejdsfunktioner	9
Ambulatoriefunktionen.....	9
Udefunktion (virksomhedsbesøg/gruppeundersøgelser)	9
Tværfaglig konference.....	9
Allergicenter, AUH.....	9
Akutvagt	9
Visitation.....	10
1.3 Plan for kompetenceudvikling og kompetencegodkendelse	10
1.3.1 Oversigt over kompetencekort	21
1.4 Konferencer, undervisning, kurser og kongresdeltagelse	22
1.4.1 Undervisning	24
1.4.2 Kursusdeltagelse.....	24
1.5 Fokuserede ophold og uddannelsesdage / retur dage	25
1.6 Forskning og udvikling.....	26
Forskningstræning.....	26
Den arbejdsmedicinske forskningsopgave	26
1.7 Anbefalet litteratur	26
2. Anden ansættelse – Lungemedicinsk afdeling J, Odense Universitetshospital, 6 måneder.	28
2.1 Præsentation af afdelingen.....	28
2.1.1 Introduktion til afdelingen	28
2.1.2 Organisering af den lægelige uddannelse i afdelingen	28

2.1.3 Uddannelsesvejledning	28
2.1.4 Arbejdsopgaver og -tilrettelæggelse	28
2.2 Uddannelsesplanlægning	29
2.2.1 Sammenhæng mellem uddannelse og arbejdsfunktioner	29
Ambulatoriefunktionen	30
Stuegangsfunktionen	30
Akutafdelingen	30
Tværfaglig konference	30
Vagtfunktion	31
2.3 Plan for kompetenceudvikling og kompetencegodkendelse	32
2.4 Konferencer, undervisning, kurser og kongresdeltagelse	33
2.4.1 Undervisning	34
2.4.2 Kursusdeltagelse	34
2.5 Fokuserede ophold og uddannelsesdage / retur dage	34
2.6 Forskning og udvikling	35
2.7 Anbefalet litteratur	35
3. Tredje ansættelse – Rygcenter Syddanmark, Middelfart sygehus, Sygehus Lillebælt, 6 måneder	36
3.1 Præsentation af afdelingen	36
3.1.1 Introduktion til afdelingen	36
3.1.2 Organisering af den lægelige uddannelse i afdelingen/praksis	36
3.1.3 Uddannelsesvejledning	36
3.1.4 Arbejdsopgaver og -tilrettelæggelse	37
3.2 Uddannelsesplanlægning	37
3.2.1 Sammenhæng mellem uddannelse og arbejdsfunktioner	37
Ambulatoriefunktionen generelt	37
Klinik for Gigt- og Bindevævssygdomme	37
Regional Rygklinik	37
Tværfaglig konference	38
3.3 Plan for kompetenceudvikling og kompetencegodkendelse	38
3.4 Konferencer, undervisning, kurser og kongresdeltagelse	40
3.4.1 Undervisning	41
3.4.2 Kursusdeltagelse	42
3.5 Fokuserede ophold og uddannelsesdage / retur dage	42
3.6 Forskning og udvikling	42
3.7 Anbefalet litteratur	42
4. Fjerde ansættelse – Psykiatrisk afdeling, Svendborg sygehus, Odense Universitetshospital, 6 måned	43

4.1 Præsentation af afdelingen.....	43
4.1.1 Introduktion til afdelingen	43
4.1.2 Organisering af den lægelige uddannelse i afdelingen	43
4.1.3 Uddannelsesvejledning	43
4.1.4 Arbejdsopgaver og - tilrettelæggelse.....	44
4.2 Uddannelsesplanlægning	44
4.2.1 Sammenhæng mellem uddannelse og arbejdsfunktioner	44
Funktion i Klinik	44
Stuegangsfunktionen.....	45
Tværfaglig konference.....	45
ECT-behandling (elektrochok-behandling).....	45
Vagtfunktion	45
4.3 Plan for kompetenceudvikling og kompetencegodkendelse	45
4.4 Konferencer, undervisning, kurser og kongresdeltagelse	47
4.4.1 Undervisning	48
4.4.2 Kursusdeltagelse.....	48
4.5 Fokuserede ophold og uddannelsesdage / retur dage	48
4.6 Forskning og udvikling.....	49
4.7 Anbefalet litteratur	49
5. Femte ansættelse	50
Sjette ansættelse – Arbejds- og Miljømedicinsk afdeling, Grindsted sygehus, Sydvestjysk sygehus, 12 måneder.....	50
6.1 Præsentation af afdelingen.....	50
6.1.1 Introduktion til afdelingen	50
6.1.2 Organisering af den lægelige uddannelse i afdelingen	51
6.1.3 Uddannelsesvejledning	51
6.1.4 Arbejdsopgaver og - tilrettelæggelse.....	51
6.2 Uddannelsesplanlægning	51
6.2.1 Sammenhæng mellem uddannelse og arbejdsfunktioner	51
Ambulatoriefunktionen.....	51
Udefunktion (satellitambulatorium/virksomhedsbesøg/gruppeundersøgelser).....	52
Konferencer.....	52
Virksomhedsbesøg.....	52
Telefonvagt.....	52
Visitation.....	52
6.3 Plan for kompetenceudvikling og kompetencegodkendelse	52
6.4 Konferencer, undervisning, kurser og kongresdeltagelse	53
6.4.1 Undervisning	55
6.4.2 Kursusdeltagelse.....	55

6.5 Fokuserede ophold og uddannelsesdage / retur dage	55
6.6 Forskning og udvikling.....	56
Forskningstræning.....	56
Den arbejdsmedicinske forskningsopgave.....	56
6.7 Anbefalet litteratur	56
Evaluering af den lægelige videreuddannelse.....	57
8. Nyttige links.....	57

Ansættelsessted og uddannelsens opbygning

1. ansættelse	2. ansættelse	3. ansættelse
Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, Odense Universitetshospital	Lungemedicinsk Afdeling, Odense Universitetshospital	Rygcenter Syddanmark, Middelfart sygehus, Sygehus Lillebælt
Varighed: 12 mdr.	Varighed: 6 mdr.	Varighed: 6 mdr.
Side 8	Side 28	Side 36

4. ansættelse	5. ansættelse	6. ansættelse
Psykiatrisk Afdeling Svendborg sygehus, Odense Universitetshospital	Valgfri ansættelse	Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling, Grindsted sygehus, Sydvestjysk sygehus
Varighed: 6 mdr.	Varighed: 6 mdr.	Varighed: 12 mdr.
Side 43	Side 50	Side 50

1. Første ansættelse - Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, Odense Universitetshospital, 12 måneder.

1.1 Præsentation af afdelingen

Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, Odense Universitetshospital (OUH) beskæftiger personale med forskellig faglig baggrund.

Det kliniske personale består af læger og psykologer, og den kliniske funktion varetages i tæt samarbejde med afdelingens sekretariat. Ved afdelingen foretages kliniske arbejdsmedicinske undersøgelser som omfatter diagnostisk udredning, eksponerings- og årsagsvurdering og en vurdering af prognose og forebyggelsesmuligheder. Den diagnostiske udredning foregår i samarbejde med andre kliniske specialer. Det kliniske arbejde omfatter også afledte formidlingsopgaver og virksomhedsbesøg.

Afdelingen er aktiv særligt inden for arbejdsmedicinsk epidemiologisk forskning, og flere af de ansatte beskæftiger sig med forskning ved siden af deres kliniske funktion. Arbejdet er vagtfrit og foregår i dagtid. Afdelingen deltager ikke i den fælles akutte modtagelse af patienter på OUH. Yderligere information om afdelingen findes på følgende hjemmeside: [Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik OUH Odense Universitetshospital og Svendborg Sygehus](#)

1.1.1 Introduktion til afdelingen

For hoveduddannelseslæger som ikke tidligere har arbejdet i afdelingen udarbejdes særskilt introduktionsprogram, som følges den første uge. Introduktionsprogram samt øvrige praktiske oplysninger sendes til uddannelseslægen inden start i afdelingen.

1.1.2 Organisering af den lægelige uddannelse i afdelingen

I følgende link er den overordnede organisering af den lægelige videreuddannelse beskrevet: [Lægelig videreuddannelse \(videreuddannelsen-syd.dk\)](#)

1.1.3 Uddannelsesvejledning

Afdelingens UAO udpeger en hovedvejleder for hver ansat uddannelseslæge. Hovedvejleder er en af afdelingens speciallæge. Hovedvejleder er ansvarlig for gennemførelse af den første vejledersamtale, som der afsættes tid i introduktionsprogrammet til.

Introduktionssamtalen skal afvikles inden for de første 14 dage af ansættelsen. Det er uddannelseslægens ansvar at orientere sig i uddannelsesprogram og målbeskrivelse inden introduktionssamtalen, samt udfylde felterne i uddannelsesplanen [OUHIntra - Sider - Vejledersamtaler og personlige uddannelsesplaner \(rsyd.dk\)](#). Ved samtalen udarbejdes den individuelle uddannelsesplan, som skal godkendes af afdelingens UAO. Herefter er det uddannelseslægens ansvar sammen med hovedvejleder, at de følgende samtaler planlægges, gennemføres og dokumenteres. Ved samtalerne justeres den individuelle uddannelsesplan mhp. progression i kompetenceopnåelse og der gives karrierevejledning.

1.1.4 Arbejdsopgaver og - tilrettelæggelse

Kompetencer opnås ved selvstændigt klinisk arbejde i afdelingens ambulante funktion, på virksomhedsbesøg, deltagelse i kurser, tildeling af undervisningsopgaver og ved selvstudium. Ved sygdomme som sjældent ses i afdelingen aftales med hovedvejleder hvordan kompetencen opnås, f.eks. via

undervisning af afdelingen i emnet. Der henvises til checkliste i dette dokument. Alle patienter ses planlagt til først ledige tid, bortset fra gravide og cancerpatienter som gives en akut tid indenfor 1 uge.

1.2 Uddannelsesplanlægning

Alle afdelingens læger fungerer som daglige kliniske vejledere, og deltager i praktisk vejledning og supervision. Det er hovedvejleder eller anden senior læge, der kan gennemføre kompetencevurdering, mindst et uddannelsestrin højere end uddannelseslægen.

1.2.1 Sammenhæng mellem uddannelse og arbejdsfunktioner

Eksempler på væsentlige arbejdsfunktioner:

Ambulatoriefunktionen

Den kliniske funktion varetages ved ambulatoriarbejde ved almindeligt planlagte patienttider og akut tider, sidstnævnte til cancerpatienter eller gravide. Praktisk vejledning og supervision i ambulatoriet foregår som mesterlære sideløbende med kompetencevurdering. Uddannelseslægen introduceres til ambulatoriet af mere erfarne kollegaer og vil under sin introduktion overvære konsultationer ved mere erfarne læger og derudover selv blive superviseret ved de første konsultationer. Der er altid mulighed for at få supervision af mere erfarne kollegaer i ambulatoriet, og der planlægges løbende struktureret supervision og kompetencevurdering. Journaler gennemlæses af kollegaer mhp. feedback i et skiftende rul, ligesom uddannelseslægen læser kollegaers journaler og giver feedback. Uddannelseslægen vil hver fredag få gennemgået den kommende uges patienter sammen med speciallæge for at klæde uddannelseslægen bedst muligt på til arbejdet i ambulatoriet. Der vil i uddannelsesperioden blive visiteret patienter med problemstillinger af stigende kompleksitetsgrad til uddannelseslægen. Så vidt muligt visiteres patienter i udvalgte kategorier for at opnå synergistisk læringseffekt med de obligatoriske kurser. Uddannelseslægen forventes at være supervisor for yngre kollegaer og medicinstuderende.

Udefunktion (virksomhedsbesøg/gruppeundersøgelser)

Uddannelseslægen vil i starten deltage i afdelingens virksomhedsbesøg/gruppeundersøgelser sammen med erfarne kollegaer. Efterhånden overtager uddannelseslægen ansvaret for virksomhedsbesøget/gruppeundersøgelsen herunder afrapportering med mulighed for løbende supervision. Der kan ved virksomhedsbesøg/gruppeundersøgelser være tale om arbejde uden for normal arbejdstid.

Tværfaglig konference

Afdelingen deltager i tværfaglige konferencer med dermatologisk afdeling. Ved konferencen deltager kollegaer med ekspertise inden for arbejdsmedicin og dermatologi/allergologi. Uddannelseslægen deltager i konferencerne med fremlæggelse af egne patienter og varetager den efterfølgende opfølgning. Se også punkt 1.4.

Akutvagt

Uddannelseslægen skal varetage pasning af afdelingens akutvagt funktion, som består i at besvare henvendelser pr. telefon eller via afdelingens korrespondancesystem mellem 1-2 gange om ugen. Oftest er der tale om henvendelser fra sundhedsfaglige kollegaer, men det kan også dreje sig om henvendelser fra virksomheder, arbejdsmiljørådgivere, fagforeninger eller private personer. Henvendelserne besvares i starten typisk efter at konferere med senior kollega senere i ansættelsen mere selvstændigt.

Visitation

Uddannelseslægen vil i slutningen af det første år af hoveduddannelsen blive oplært visitation af de somatiske patienter sammen med afdelingens øvrige læger. Afvisning af henvisninger konfereres med senior kollega.

1.3 Plan for kompetenceudvikling og kompetencegodkendelse

Nedenfor er skitseret det ideelle forløb for tilegnelse af kompetencer, der skal opnås i dette element af uddannelsesforløbet. Kompetencerne opnås ved arbejde i ambulatorie, på virksomhedsbesøg og i formidlings- og undervisningssituationer. Numrene i tabellen henviser til kompetencenumrene i målbeskrivelsen for hoveduddannelsen.

Kompetencerne er niveaudelt fra A-C efter følgende definition:

- A) Selvstændig diagnostik
- B) Tværfaglig diagnostik
- C) Foretage eksponerings- og årsagsvurdering

For uddybning af de enkelte kompetenceniveauer henvises til Målbeskrivelsen.

Der er i Målbeskrivelsen beskrevet følgende typer af kompetencevurderingsmetoder: Case baseret diskussion, struktureret vejledersamtale ved hjælp af kompetencekort, skriftlig afrapportering, 360 graders feedback.

Målnummer og kompetencemål	Konkretisering af kompetence* (inklusive lægeroller)	Læringsstrategi(er), anbefaling	Kompetencevurderingsmetoder, obligatorisk(e)	Tidspunkt for forventet kompetencegodkendelse i arbejdsmedicinsk ansættelse 1 og 2	
				Ansættelse 1 (mdr.)	Ansættelse 2 (mdr.)
	<i>Medicinsk ekspert / Lægefaglig, Samarbejder</i>				
H1 Lungesygdomme, herunder arbejdsrelaterede	<p>Kunne foretage:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) diagnostisk udredning og differentialdiagnostik (i samarbejde med relevante specialer) 2) erhvervsanamnese 3) eksponeringsvurdering 4) årsagsvurdering 5) vurdering af arbejdsevne og prognose ved følgende lidelser: <p>H1.A1. Astma (A) H1.A2 Rhinitis (A) H1.A3 Kronisk obstruktiv lungesygdom (KOL) (B) H1.A4 Allergisk alveolitis (B) H1.A5 Pneumokonioser (B) H1.A6 Pleurale plaques (C)</p>	<p>Mesterlære under deltagelse i:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambulatoriearbejde 	<p>Case baseret diskussion**</p> <p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort: H.1.2 Astma - arbejdsmedicin</p>	<p>H1.A2 (7-9) H1.A3 (1-3) H1.A4 (10-12) H1.A5 (7-9) H1.A6 (1-3)</p>	<p>H1.A1 (4-6)</p>

<p>H2 Muskel- og skeletsygdomme, herunder arbejdsrelaterede</p>	<p>Kunne foretage: 1) diagnostisk udredning og differentialdiagnostik (i samarbejde med relevante specialer) 2) erhvervsanamnese 3) eksponeringsvurdering 4) årsagsvurdering 5) vurdering af arbejdsevne og prognose ved følgende lidelser: H2.A1 Lænderyg (A) H2.A2 Nakke- og skulderåg (A) H2.A3 Skuldre (A) H2.A4 Albuer (A) H2.A5 Hofter(B) H2.A6 Knæ (B) H2.A7 Hænder (B) H2.A8 Udbredte smerter i bevægeapparatet (B)</p>	<p>Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde</p>	<p>Case baseret diskussion** Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort: H.2.2 Ryg – arbejdsmedicin H.3 Skulder</p>	<p>H2.A2 (10-12) H2.A3 (7-9) H2.A4 (4-6)</p>	<p>H2.A1 (4-6) H2.A5 (4-6) H2.A6 (4-6) H2.A7 (7-9) H2.A8 (7-9)</p>
<p>H3 Neurologiske sygdomme, herunder arbejdsrelaterede</p>	<p>Kunne foretage: 1) diagnostisk udredning og differentialdiagnostik (i samarbejde med relevante specialer) 2) erhvervsanamnese 3) eksponeringsvurdering 4) årsagsvurdering 5) vurdering af arbejdsevne og prognose ved følgende lidelser: H3.1 Hvide fingre (A) H3.2 Karpaltunnelsyndrom (A) H3.3 Andre perifere neuropatier (n. ulnaris og n. radialis) (B) H3.4 Høreledelse (høretab + tinnitus) (B) H3.5 Toksisk encefalopati (C)</p>	<p>Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde - Evt. suppleret med fokuseret ophold på neurologisk afdeling</p>	<p>Case baseret diskussion**</p>	<p>H3.1 (7-9) H3.2 (4-6)</p>	<p>H3.3 (7-9) H3.4 (7-9) H3.5 (10-12)</p>

H4 Hudsygdomme, herunder arbejdsrelaterede	<p>Kunne foretage:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) diagnostisk udredning og differentialdiagnostik (i samarbejde med relevante specialer) 2) erhvervsanamnese 3) eksponeringsvurdering 4) årsagsvurdering 5) vurdering af arbejdsevne og prognose ved følgende lidelser: <p>H4.1 Kontakteksem (B) H4.2 Urticaria (B)</p>	<p>Mesterlære under deltagelse i:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambulatoriearbejde - Evt. suppleret med fokuseret ophold på dermatologisk afdeling 	<p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.4 Hud - kontakteksem</p> <p>Case baseret diskussion**</p>		<p>H4.1 (1-3) H4.2 (1-3)</p>
H5 Kræftsygdomme, herunder arbejdsrelaterede	<p>Kunne foretage:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) erhvervsanamnese 2) eksponeringsvurdering 3) årsagsvurdering 4) vurdering af arbejdsevne og prognose ved følgende lidelser: <p>H5.1 Lungekræft (C) H5.2 Hudkræft (C) H5.3 Signalcancer (C) fx mesotheliom eller næsecancer</p>	<p>Mesterlære under deltagelse i:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambulatoriearbejde 	<p>Case baseret diskussion**</p>	<p>H5.3 (10-12)</p>	<p>H5.1 (10-12) H5.2 (10-12)</p>
H6 Psykiske sygdomme, herunder arbejdsrelaterede	<p>Kunne foretage:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) diagnostisk udredning og differentialdiagnostik (i samarbejde med relevante specialer) 2) erhvervsanamnese 3) eksponeringsvurdering 4) årsagsvurdering 5) vurdering af arbejdsevne og prognose ved følgende lidelser: <p>H6.A1 Tilpasnings-/belastningsreaktion (A) H6.A2 Depression (B) H6.A3 PTSD (B)</p>	<p>Mesterlære under deltagelse i:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambulatoriearbejde 	<p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.5.2 Psykisk lidelse, arbejdsmedicinsk ansættelse</p> <p>Case baseret diskussion**</p>		<p>H6.A1 (7-9) H6.A2 (7-9) H6.A3 (7-9)</p>

	<i>Medicinsk ekspert/lægefaglig, akademiker, kommunikator</i>				
H7 Kunne foretage en eksponerings-beskrivelse	Beskrivelse af følgende typer eksponering: H7.1 Kemisk H7.2 Fysisk H7.3 Ergonomisk H7.4 Psykosocialt H7.5 Biologisk H7.6 Miljø	Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde Kursusdeltagelse A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering	Case baseret diskussion**	H7.3 (7-9) H7.4 (10-12)	H7.1 (7-9) H7.2 (4-6) H7.5 (10-12) H7.6 (10-12)
H8 Kunne foretage en kemisk (toksikologisk) årsags- og risikovurdering	1) Anvende oplysninger om: stof, mængde og/eller koncentration som personen kommer i kontakt med, varighed, graden af kontakt og muligheden for optagelse (herunder brug af værnemidler) og dosis 2) Uddrage information fra sikkerhedsdatablade, recepturer og målerapporter 3) Anvende relevante toksikologiske databaser (fx Haz-map, REACH, RightAnswerKnowledge, Micromedex, Pubchem, Reprotox, skarntyde.dk)	Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde Kursusdeltagelse A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering	Case baseret diskussion**		H8 (7-9)
H9 Kunne foretage en årsags- og risikovurdering af fysiske faktorer	Vurdering af følgende typer eksponering: H9.1: Hånd/arm-vibrationer H9.2: Helkropsvibrationer H9.3: Støj H9.4: Stråling For hver af ovennævnte kunne: a) Anvende oplysninger om eksponeringskilde, niveau, varighed, værnemidler og dosis b) Uddrage information fra værktøjsspecifikationer og målerapporter c) Anvende relevante databaser	Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde Evt. oplæg på afdelingen om eksponeringens karakter Kursusdeltagelse A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering	Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.6 Vibrationslidelse - Hvide fingre Case baseret diskussion**		H9.1 (4-6) H9.2 (10-12) H9.3 (7-9) H9.4 (10-12)

H10 Kunne foretage en årsags- og risikovurdering af ergonomi	Vurdere årsag og/eller risiko i forhold til art og omfang af belastninger relevante for den konkrete lidelse	Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde Kursusdeltagelse A Klinisk arbejdsmedicin. A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering	Case baseret diskussion**		H10 (4-6)
H11 Kunne foretage en årsags- og risikovurdering af psykosociale forhold	Kunne indsamle, konkludere og kommunikere på baggrund af: H11.1: Arbejdsomfang H11.2: Interpersonelle relationer H11.3: Organisatoriske forhold H11.4: Mobning, chikane, konflikter, samarbejds-problemer H11.5: Vold og trusler	Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde Kursusdeltagelse A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering	Case baseret diskussion**		H11.1 (4-6) H11.2 (4-6) H11.3 (4-6) H11.4 (7-9) H11.5 (7-9)
H12 Kunne foretage en årsags- og risikovurdering af biologisk/organisk eksponering	H12.1: Smitsomme mikroorganismer H12.2: Organisk støv og allergener	Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde Kursusdeltagelse A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering	Case baseret diskussion**		H12.1 (7-9) H12.2 (4-6)
H13 Kunne foretage en årsags- og risikovurdering af indeklimaforhold	Kunne indsamle, konkludere og kommunikere på baggrund af oplysninger om: 1) Fysiske forhold 2) Biologiske forhold 3) Kemiske forhold 4) Psykosociale forhold	Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde Kursusdeltagelse A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering Konkluderende arbejdspladsbesøgsrapport	Case baseret diskussion** Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.7 Arbejdspladsbesøg		H13 (10-12)

H14 Kunne foretage en årsags- og risikovurdering for gravide	Eksposering (gravid) H14.1: Kemiske H14.2: Fysiske H14.3: Natarbejde H14.4: Ergonomiske H14.5: Infektøse	Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde	Case baseret diskussion**	H14.1 (4-6) H14.4 (4-6)	H14.2 (7-9) H14.3 (7-9) H14.5 (7-9)
--	---	--	---------------------------	--------------------------------	---

	<i>Sundhedsfremmer, kommunikator, leder/administrator/organisator, professionel</i>				
H15 Viden om principperne for primær, sekundær og tertiær forebyggelse	H15.1: Viden om principperne for forebyggelse på de forskellige niveauer H15.2: Identificere muligheder for forebyggelse i den kliniske hverdag	Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde Kursusdeltagelse S International sundhed S Risikovurdering, risikostyring og risikokommunikation S Sundhedsøkonomi S Projektledelse	Case baseret diskussion**	H15.2 (10-12)	H15.1 (10-12)
H16 Kunne initiere sygdomsforebyggende og sundhedsfremmende tiltag overfor patienter	Identificere arbejdsrelaterede risikofaktorer, der kan medføre sygdom eller forværre eksisterende sygdom hos den enkelte patient og med patienten diskutere handlemuligheder	Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde Kursusdeltagelse S Risikovurdering, risikostyring og risikokommunikation. A Eksposerings-, årsags- og risikovurdering	Case baseret diskussion**		H16 (10-12)

<p>H17 Identificere muligheder for sygdomsforebyggelse og sundhedsfremme i samarbejde med arbejdspladser</p>	<p>Ved arbejdspladsbesøg identificere risikofaktorer ved arbejdsprocesser, der kan medføre sygdom, samt kommunikere med arbejdspladsen herom</p>	<p>Deltagelse i Arbejdstilsynets arbejde</p> <p>Udføre arbejdspladsbesøg, og efterfølgende give tilbagemelding.</p> <p>Kursusdeltagelse S Sundhedsjura S Projektledelse A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering</p>	<p>Case baseret diskussion***</p>		<p>H17 (7-9)</p>
<p>H18 Identificere, beskrive og rådgive omkring samspillet mellem personlige, sociale og helbredsmæssige forhold og tilknytning til arbejdsmarkedet</p>	<p>H18.1: Beskrive funktionsniveau og forbigående/varige skånebehov og rådgive omkring dette</p> <p>H18.2: Kendskab til støttemuligheder for arbejdsfastholdelse og tilbagevenden til arbejde</p> <p>H18.3: Inddrage og samarbejde med relevante instanser (fx kommune, fagforening, a-kasse, uddannelsesinstitutioner)</p>	<p>Mesterlære under deltagelse i:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambulatoriearbejde <p>Kursusdeltagelse S Risikovurdering, risikostyring og risikokommunikation. S International sundhed S Projektledelse S Sundhedsøkonomi A Forebyggelse og tilbage til arbejdet</p> <p>Deltagelse ved tværfaglige møder/samtaler i socialmedicinsk enhed</p> <p>Patientrelaterede rundbordssamtaler</p>	<p>Case baseret diskussion**</p> <p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.8 Funktionsevnevurdering</p>	<p>H18.1 (7-9)</p>	<p>H18.2 (4-6)</p> <p>H18.3 (4-6)</p>
	<p><i>Kommunikator, samarbejder, leder/administrator/organisator, professionel</i></p>				

<p>H19 Arbejdspladskendskab</p>	<p>H19.1: Identificere og indsamle oplysninger om branchespecifikke risikofaktorer</p> <p>H19.2: Planlægge, gennemføre og afrapportere arbejdspladsbesøg og rundbordssamtaler</p> <p>H19.3: Kendskab til arbejdskulturens betydning for forebyggelse</p>	<p>Mesterlære under deltagelse i:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambulatoriearbejde <p>Patientrelaterede arbejdspladsbesøg</p> <p>Patientrelaterede rundbordssamtaler</p> <p>Deltagelse i Arbejdstilsynets arbejde</p> <p>Kursusdeltagelse</p> <ul style="list-style-type: none"> S Sundhedsjura S Projektledelse S Risikovurdering, risikostyring og risikokommunikation. A Forebyggelse og tilbage til arbejde <p>Evt. valgfrit halvår som bedriftslæge eller arbejdsmiljørådgiver</p>	<p>Case baseret diskussion**</p> <p>Godkendelse af skriftlig afrapportering og diskussion af godkendte rapporter vedrørende arbejdspladsbesøg (minimum 10)</p> <p>Godkendte rapporter fra arbejdspladsbesøg med Arbejdstilsynet (10 - 15 stk.)</p> <p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.9 Gruppeundersøgelse (inkl. arbejdspladsbesøg)</p>		<p>H19.1 (7-9)</p> <p>H19.2 (10-12)</p> <p>H19.3 (10-12)</p>
---------------------------------	--	---	---	--	--

H20 Arbejdsmiljøapparatet	Kendskab til opbygning, opgave- og rollefordeling af de forskellige aktører der beskæftiger sig med arbejdsmiljø i Danmark Samarbejde med, henviser til og inddrage relevante instanser ved en given og specifik arbejdsmiljøproblemstilling, fx klage til Arbejdstilsynet	Mesterlære under deltagelse i: - Ambulatoriearbejde Deltagelse i Arbejdstilsynets arbejde Udfærdige klager til Arbejdstilsynet Undervisning/oplæg om emnet Selvstudium Deltagelse ved arrangementer fx temadage med fagbevægelsen	Case baseret diskussion Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.10 Formidler		H20 (4-6)
---------------------------	---	---	--	--	-----------

	<i>Kommunikator, samarbejder, leder/administrator/organisator, professionel, akademiker</i>				
H21 Have et kendskab til anerkendte forskningsmetoder, terminologi og anvendelighed	1) Kendskab til kvalitative og kvantitative metoder 2) Indsigt i forskningsmetodernes terminologi og anvendelighed	Kursus i forskningstræning Gennemføre arbejdsmedicinsk forskningsopgave	Godkendelse af den arbejdsmedicinske opgave eller merit for ph.d.		H21 (10-12)
H22 Kritisk indsamling af videnskabelig litteratur, vurdering og sammenfatning af resultater, herunder skriftlig videreformidling	1) Anvende relevante databaser og søgestrategier (fx PubMed, MeSH søgning) 2) På baggrund af dette, kritisk udvælge og sammenfatte relevant litteratur der belyser problemstillingen, herunder dokumentation og videreformidling af dette	Gennemføre arbejdsmedicinsk forskningsopgave	Godkendelse af den arbejdsmedicinske opgave eller merit for ph.d.		H22 (10-12)
	<i>Kommunikator, akademiker, samarbejder</i>				

H23 Undervisning	Planlægge og gennemføre undervisning for: Kolleger i eget speciale, læger i andre specialer, studerende (medicinstuderende, professionsbachelor), eller på kurser for tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanter for faglærte- eller ufaglærte grupper	Tildeling af opgaver Mesterlære Kursusdeltagelse S Pressehåndtering og individuel risikokommunikation	Case baseret diskussion** Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.10 Formidler		H23 (7-9)
------------------	--	--	---	--	-----------

H24 Formidling	<p>H24.1: Planlægge og holde oplæg samt være aktivt deltagende i møder på arbejdspladser, temamøder i fagforeninger mv.</p> <p>H24.2: Besvare faglige henvendelser fra praktiserende læger, læger i øvrige specialer, arbejdspladser, privatpersoner og fagforeninger</p> <p>H24.3: Besvare henvendelser fra pressen om arbejds- og miljømedicinske problemstillinger</p>	<p>Tildeling af opgaver</p> <p>Kursusdeltagelse S Pressehåndtering og individuel risikokommunikation</p>	<p>Case baseret diskussion**</p> <p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.10 Formidler</p>	<p>H24.2 (10-12)</p>	<p>H24.1 (7-9)</p> <p>H24.3 (10-12)</p>
----------------	---	--	---	----------------------	---

* A, B, C i parenteser henviser til de i målbeskrivelsen definerede kompetenceniveauer. Se starten af afsnit 1.3

** Case baseret diskussion er en struktureret vejledersamtale med henblik på kompetencevurdering af, og feedback til en uddannelsessøgende læge inden for områder som klinisk ræsonnement, beslutningstagning og anvendelse af viden i relation til patientbehandlingen. Det skal basere sig på et skriftligt materiale (journalnotat, epikrise eller lignende). Case baseret diskussion foregår mellem en uddannelsessøgende læge og en vejleder – og svarer altså ikke til en normal klinisk konference.

1.4 Konferencer, undervisning, kurser og kongresdeltagelse

Nedenfor er kort skitseret, hvilke konferencer/møder uddannelseslægen forventes at deltage i, hvad uddannelseslægens rolle er – og hvad uddannelseslægen kan forvente at lære ved deltagelse. På konferencer er uddannelseslægen tovholder på egne patienter. Uddannelseslægen deltager som underviser ved torsdagsundervisning, fredagsmorgenmøde (månedens patient) og fredagsundervisning efter planlagt skema.

Navn	Indhold	Hyppighed	Deltagere	Læring
KONFERENCER				
Fælles middagskonferencer	Fremlæggelse af egne patienter	Mandag til torsdag fra kl. 12.30-13.00	Alle læger ved AMK	Struktureret rapportering af patientcase og vidensdeling med øvrige kliniske kollegaer
”Næste uges patienter”	Gennemgang af uddannelseslægens ny-henviste patienter i den kommende uge	Hver fredag	Uddannelseslæger på AMK og en senior supervisor	Forberedelse og selvstudium af arbejds-/miljømedicinske tilstande forud for/efter mødet
Hudkonference	Fremlæggelse af uddannelseslægens egne arbejdsdermatologiske patienter Vidensdeling	1 gang hver 2. måned	Alle læger ved Arbejdsmedicin i Region Syd Arbejdsdermatologer fra OUH	Patientforløb Overlevering af patientansvar
Allergologisk konference	Vidensdeling	X 1 i kvartalet	Læger fra AMK, Dermatologisk afd., Allergicentret, ØNH afdeling OUH, privatpraktiserende speciallæger fra Odense	Viden om allergologiske tilstande
UNDERVISNING				
Torsdagsundervisning	Eksterne og interne undervisere vedrørende forskellige emner, der kan have berøring med specialet.	Afholdes torsdag i lige uger fra kl. 13-14.	Alle læger og psykologer ved AMK	Fagligt Organisatorisk
Fredags case-undervisning	Læger og psykologer ved AMK, der fremlægger patientcases fra den kliniske hverdag. Der foreligger oversigt over undervisere på L-	Hver fredag	Alle læger og psykologer ved AMK	Patientforløb, hvor man kan spare med kollegaer om svære/ spændende problemstillinger.

	drevet			
Forskningsforum	Artikelgennemgang eller præsentation af forskningsområde/emne, både interne og eksterne undervisere	Efter skema	Alle læger og psykologer ved AMK	Relevant forskningsemne
MØDEAKTIVITET				
Fredags personalemøde	Personalemøde for alle medarbejdere ved AMK	Hver fredag	Alle medarbejdere ved AMK	Fast mødestruktur Orientering om arbejde/kurser/møder og lignende aktivitet blandt kollegaer samt udviklingsprojekter/undervisning og arbejdsmiljø i afdelingen
Yngre læge møde	Uddannelseslæger mødes mhp. at diskutere uddannelse, trivsel og udfordringer i uddannelsen på AMK	Månedligt fredage	Yngre læger	Organisatorisk Administrativt
3-timers møde	Uddannelseslæger på AMK mødes x 1 årligt for at tale om uddannelsen i klinikken siden sidst og ønsker om forbedringer og udvikling	Årligt	Yngre læger på AMK + Arbejdsmedicinsk afd., Grindsted sygehus	Fællesskab blandt yngre læger og uddannelse i specialet Udviklingsarbejde
Lægemøde	Organisatoriske forhold klinisk og udviklingsemner klinisk	Hver 2. måned	Alle læger ved Arbejdsmedicin	Organisatorisk Administrativt Udvikling
Medarbejdermøde	Møde, hvor der diskuteres drift og udfordringer på tværs af personalegrupper	X 1 i kvartalet	Medarbejdere ved AMK	Fast mødestruktur Indsigt i trivsel og samarbejde mellem personalegrupper
Møde i indsats gruppe	Udviklingsarbejde i afdelingen inden for en af følgende 4 udviklingsområder frem mod nyt OUH: -Patient og pårørende inddragelse -Undervisning og formidlingsarbejde -Integration mellem forskning og klinik -Udviklingsarbejde	Ikke fastsat mødeaktivitet	Læger og psykologer ved AMK	Udviklingsarbejde Uddannelseslægen kan herigennem tilegne sig kompetencer inden for ledelse, organisation og samarbejde

1.4.1 Kursusdeltagelse

Under hele hoveduddannelsesforløbet deltager uddannelseslægen i obligatoriske generelle og speciale specifikke kurser samt forskningstræning, se skema på næste side. Det forventes, at uddannelseslægen i aktuelle ansættelse gennemfører Modul 1 af forskningstræningen samt et eller flere af de speciale specifikke kurser der udbydes i ansættelsesperioden og hvis muligt SOL1.

Afdelingen giver tjenestefrihed med løn, og det påhviler uddannelseslægen at give afdelingen besked (UAO og sekretariatet) om kursernes placering tidligst muligt. Uddannelseslægen skal selv tilmelde sig kurserne og er ansvarlig for at holde sig opdateret omkring disse.

Vær opmærksom på at der kan være lang venteliste til fx SOL 2-kurset, og specialespecifikke kurser, der vanligt udbydes i kadence på ca. 2½ år.

Der er mulighed for i mindre omfang at deltage i øvrige kurser/kongresser. Deltagelse i øvrige relevante kurser og konferencer/kongresser behandles imødekomende af cheflæge.

Kurstitel	Placering	Varighed	Tilmelding
Generelle kurser SOL kurser generelt (videreuddannelsen-syd.dk)			
SOL 1	1. del af hoveduddannelsen	2 dg	SOL 1 (Samarbejde, Organisation og Ledelse) Forbeholdt læger i Region Syd Region Syddanmark (plan2learn.dk)
SOL 2	2. del af hoveduddannelsen	3 dg	Generelle kurser i uddannelse af speciallæger - Sundhedsstyrelsen
SOL 3	Sidste år af hoveduddannelsen	3 dage + 1 opfølgningssdag	SOL 3 (Samarbejde, Organisation og Ledelse) Forbeholdt læger i Region Syd Region Syddanmark (plan2learn.dk)
Speciale specifikke kurser			
Klinisk arbejdsmedicin -A	Udbydes løbende*	4 dg	Via enten Specialespecifikke kurser i uddannelse af speciallæger - Sundhedsstyrelsen eller KURSER – Arbejdsmedicin (dasam.dk)
Sundhedsøkonomi - S	Udbydes løbende*	3 dg	
Pressehåndtering og individuel risikokommunikation - A	Udbydes løbende*	2 dg	
Risikovurdering, risikostyring, risikokommunikation - S	Udbydes løbende*	3 dg	
Eksponerings-, årsags- og risikovurdering - A	Udbydes løbende*	3+2+2 dg	
Forebyggelse og tilbage til arbejde - A	Udbydes løbende*	2 dg	
Sundhedsjura - S	Udbydes løbende*	3 dg	
International sundhed - S	Udbydes løbende*	3 dg	
Projektledelse - S	Udbydes løbende*	3 dg	
Forskningstræning			
Modul 1 Generelt kursus i forskningsmetodologi	1. år af hoveduddannelsen	3 dg (1 eksternatdage og online undervisning sv.t. 2 dage)	Forskningstræning i speciallægeuddannelsen - SDU – tilmelding til grundkursus 1
Modul 2 Specialespecifik forskningstræning	Efter modul 1	3 dg	KURSER – Arbejdsmedicin (dasam.dk)
Modul 3 Specialespecifik forskningstræning	Efter modul 1 og 2	3 dg	KURSER – Arbejdsmedicin (dasam.dk)

A: Rene arbejdsmedicinske kurser, S: Kurser fælles med samfundsmedicin, * Kursusrækken udbydes for hvert 2½ år.

1.5 Fokuserede ophold og uddannelsesdage / retur dage

Under hoveduddannelsen deltager uddannelseslægen i arbejdsmedicinske retur dage (uddannelsesdag) 1 gang i kvartalet. Der foreligger en plan for retur dagene på specialeselskabet DASAM's hjemmeside. På retur dage indgår et virksomhedsbesøg og et fagligt oplæg (undervisning, case baserede diskussioner etc.). Retur dagene afholdes på skift mellem de Arbejdsmedicinske afdelinger i Videreuddannelsesregion Nord og Syd. Uddannelseslægen har mulighed for aktiv deltagelse i planlægning, når retur dagen foregår i egen afdeling.

Som led i at opnå kompetencen arbejdspladskendskab er der etableret en uddannelsesaftale med Arbejdstilsynet (AT), hvor uddannelseslægen er med tilsyn sammen med tilsynsførende fra AT. Efter hvert besøg laves en kort skriftlig afrapportering af uddannelseslægen. Besøgsdagene med AT afvikles under arbejdsmedicinsk ansættelse og kan således ligge i 1. eller 2. arbejdsmedicinske ansættelse af hoveduddannelsen.

1.6 Forskning og udvikling

Uddannelseslægen introduceres til afdelingens forskningsaktiviteter af afdelingens forskningsaktive læger og psykologer. Der er mulighed for deltagelse i forskningsmøder. Herved introduceres uddannelseslægen til de mere konkrete projekter i afdelingen og der vil være mulighed for at uddannelseslægen bliver involveret i et af afdelingens forskningsprojekter. Niveau og ambition fastlægges ud fra erfaring og interesse og der vil være supervision i processen. Sammen med cheflægen og UAO aftales, hvordan der gives frihed fra ambulatoriarbejde for at sikre fremdrift i forskningsprojektet.

Der vil afhængig af interesse være mulighed for at indgå i udviklings- og kvalitetsprojekter i afdelingen f.eks. udfærdigelse af skabeloner, ARMONI vejledninger, arbejde i kvalitetsudvikling på afdelingsniveau mv. til brug i den kliniske hverdag.

Forskningstræning

Som led i den obligatoriske forskningstræning udarbejdes et selvstændigt projekt. Se videreuddannelsessekretariatets hjemmeside for nærmere information om forskningstræning, [Forskningstræning \(videreuddannelsen-syd.dk\)](https://www.videreuddannelsen-syd.dk). Det obligatoriske forskningstræningsmodul gennemføres som et forløb af maksimalt 20 dages varighed, fordelt på 5-10 dages teori og 10 dage til udarbejdelse af et selvstændigt projekt. Forskningstræningsmodulet skal som udgangspunkt påbegyndes inden for de første 2 år af hoveduddannelsen og gennemføres i løbet af 12 måneder. Hvis der inden ansættelse i hoveduddannelse er erhvervet en ph.d.- eller doktorgrad, kan der søges dispensation for forskningstræningen. Dispensationsmuligheder fremgår her: [Dispensation for forskningstræning \(videreuddannelsen-syd.dk\)](https://www.videreuddannelsen-syd.dk)

Den arbejdsmedicinske forskningsopgave

Ud over forskningstræningsprojektet skal der i løbet af hoveduddannelsen under de arbejdsmedicinske ansættelser laves en 'Arbejdsmedicinsk forskningsopgave'. Opgaven hører til kompetencen kritisk litteraturgennemgang fra målbeskrivelsen. De nærmere retningslinjer for den arbejdsmedicinske opgave findes her: [DEN ARBEJDSMEDICINSKE OPGAVER – Arbejdsmedicin \(dasam.dk\)](https://www.dasam.dk); [Forskningstræning-og-den-arbejdsmedicinske-forskningsopgave-2023_endelig.pdf \(dasam.dk\)](https://www.dasam.dk)

Den arbejdsmedicinske forskningsopgave kan være en fortsættelse af forskningstræningsprojektet. I løbet af 1. ansættelse tilknyttes en fast opgavevejleder, og der udarbejdes en opgaveplan for uddannelseslægens første arbejdsmedicinske ophold. Der skal være enighed om opgaveplanen, og denne skal konfirmeres af de to arbejdsmedicinske afdelinger, som indgår i uddannelseslægens uddannelsesprogram.

Tidligere forskningsaktivitet af en karakter, som kan opfylde kravene til den arbejdsmedicinske forskningsopgave, kan godkendes efter konkret vurdering. En ph.d.- eller doktorafhandling kan godkendes uden videre bedømmelse. Dette gælder også ph.d.- og doktorafhandlinger fra andre specialer.

1.7 Anbefalet litteratur

For arbejdsmedicinske instrukser og referencer:	OM ARMONI – Arbejdsmedicin (dasam.dk)
Lærebog i Miljø- og Arbejdsmedicin, FADLs Forlag	
Information vedrørende erhvervssygdomme	Forside AES.dk
Arbejdstilsynets hjemmeside	Arbejdstilsynet (at.dk)
Videncenter for allergi	Videncenter For Allergi
Toksikologiske databaser	Hjem - ECHA (europa.eu) Toksikologidatabaser for arbejdsmiljøet (nfa.dk) Sikker kemi - Miljøstyrelsen (mst.dk)
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø	NFA.dk - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Litteraturlister, tilgang som ansat i Region Syddanmark	Forside - OUH-guide - Guides at University of Southern Denmark (sdu.dk) Adgang for hospitalsansatte - Region Syddanmark - Guides at University of Southern Denmark (sdu.dk)

1.8 Nyttige links

Link til afdeling: -Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik OUH -Arbejdsmedicinsk afdeling, Grindsted Sygehus	Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik OUH Odense Universitetshospital og Svendborg Sygehus Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling på Esbjerg og Grindsted Sygehus (esbjerggrindstedsygehus.dk)
Specialeselskabets hjemmeside:	Arbejdsmedicin (dasam.dk)
Videreuddannelsesregion Syd:	Lægelig videreuddannelse (videreuddannelsen-syd.dk)
Sundhedsstyrelsen:	Fagperson Sundhedsstyrelsen
Styrelsen for Patientsikkerhed:	Forside Styrelsen for Patientsikkerhed (stps.dk)
Lægeforeningens karriererådgivning og værktøjer	Karriererådgivning og -værktøjer (laeger.dk) Karriereværket - redskab til dialog og refleksion (laeger.dk)

2. Anden ansættelse – Lungemedicinsk afdeling J, Odense Universitetshospital / Lungesygdomme, Sydvestjysk Sygehus, 6 måneder.

2.1 Præsentation af afdelingen

[Lungemedicinsk afdeling J OUH / Lungesygdomme Esbjerg og Grindsted Sygehus \(esbjerggrindstedsygehus.dk\)](#)

Lungemedicinsk afdeling/afdelingen Lungesygdomme varetager behandlinger på højt specialiseret / regionsfunktion inden for specialet, og deltager i den fælles akutte modtagelse på Akutafdelingen. Afdelingens særlige ekspertiseområde er astma og allergiudredning, behandling af KOL patienter, udredning af patienter mistænkt for lungecancer, samt højtspecialiseret funktion inden for udredningen og behandling af sjældne, alvorlige lungesygdomme inkl. interstitielle lungesygdomme og sarcoidose. Afdelingen udreder vestdanske patienter med henblik på lungetransplantation. Patienter med indlæggelseskrævende tuberkulose samt lungetransplanterede patienter modtages direkte i lungemedicinsk sengeafsnit.

2.1.1 Introduktion til afdelingen

Der er udarbejdet særskilt introduktionsprogram, som du følger de første 7 dage. Introduktionsprogrammet sikrer gennemgang af alle afdelingens afsnit samt introduktion til vagtfunktionen.

2.1.2 Uddannelsesvejledning

Afholdelse af vejledningssamtaler aftales mellem uddannelseslæge og vejleder. Uddannelseslægen er selv ansvarlig for **sammen med** vejleder at få gennemført vejledningssamtaler og dokumentere disse, dvs. ens individuelle uddannelsesplaner. Vejledning til samtalerne: [OUHIntra - Sider - Vejledersamtaler og personlige uddannelsesplaner \(rsyd.dk\)](#). Der er ikke afsat faste tider til vejledningssamtaler. Der findes tid til vejledningssamtaler i dagens program, det aftales mellem vejledte og vejleder.

Vejleder er forpligtet til at sikre afholdelse af den første samtale indenfor 14 dage, samt sikre at uddannelseslægen ved, hvor vejledning til samtalerne findes (ovenstående link).

2.1.3 Arbejdsopgaver og - tilrettelæggelse

Lungemedicinsk afdelingen består af:

1. Lungesygdomme Sengeafsnit J1 med 11 sengepladser. Afdelingen plejer og behandler følgende patientgrupper:
 - Patienter med kompliceret astma og åndenød, og observere patienter efter provokationstest.
 - Patienter mistænkt for malign lidelse i thorax med brug af avanceret ultralyd og invasive undersøgelser samt avanceret drænbehandling inkl. anlæggelse af PleurX permanent katetersystem.
 - Patienter mistænkt for interstitielle Lunge Sygdomme (inkl. udførelse af cryobipsier) og behandling af patienter med interstitielle lungesygdomme, evaluering af mulighed for og opfølgning efter lungetransplantation, pulmonale svampesygdomme.
 - Patienter med KOL, bronkiektasier og pneumoni, og har mulighed for at tilbyde patienter med KOL NIV behandling i den akutte fase og efterfølgende hjemmeNIV i samarbejde med Svendborg sygehus / Respirationscenter Syd. Vi samarbejder med vores Telekol enhed omkring et forløb med Telemedicin efter udskrivelse med behandling af en exacerbation af KOL.
 - Patienter med mykobakterielle infektioner, og udfører diagnostik og behandling af patienter med tuberkulose og atypiske mykobakterier.

2. Lungemedicinsk ambulatorium J varetager regions- og højtspecialiserede funktioner med udredning og kontrol inden for lungemedicin af patienter mistænkt for eller med manifesteret sygdom:

- Syddansk Center for kompliceret astma og åndenød (SCAN): Diagnostik og behandling af patienter med uafklaret åndenød, astma, laryngale obstruktioner eller arbejdsrelaterede luftevejs- og allergisymptomer ved brug af provokations- og cykeltests samt ergospirometri.
- Center for Lungeinfiltrater (CFL): Diagnostik af patienter mistænkt for malign lidelse i thorax med brug af avanceret ultralyd og invasive undersøgelser samt avanceret drænbehandling inkl. anlæggelse af PleurX permanent katetersystem.
- Syddansk Center for Interstitielle Lunge Sygdomme (SCILS): Diagnostik (inkl. udførelse af cryobipsier) og behandling af patienter med interstitielle lungesygdomme, evaluering af mulighed for og opfølgning efter lungetransplantation, pulmonale svampesygdomme.
- K-enheden: Diagnostik og behandling af patienter med KOL, bronkiektasier og pneumoni.
- Center for Mykobakterielle infektioner: Diagnostik og behandling samt smitteopsporing af patienter med tuberkulose og atypiske mykobakterier.
- Forskningsenhed

For alle enheder gælder det, at der eksisterer et tæt interdisciplinært samarbejde med andre specialer samt interne og eksterne samarbejdspartnere.

Uddannelseslægen er tilknyttet sengeafsnit og ambulatoriefunktion på Lungemedicinsk afdeling og samtidig dækkes vagfunktion i FAM. Introduktion til de forskellige arbejdsgange og arbejdsfunktioner vil finde sted ved tiltrædelse i ansættelsen og udarbejdes af uddannelsesansvarlig overlæge på Lungemedicinsk afd. OUH.

2.2 Uddannelsesplanlægning

Alle afdelingens læger fungerer som daglige kliniske vejledere, og deltager i praktisk vejledning, supervision og kompetencevurdering. Det er kun læger, der er mindst et trin højere i uddannelsesniveau, der kan gennemføre kompetencevurdering af uddannelseslægen.

I forbindelse med stuegang tilbydes supervision efter behov, og både til stuegang og i klinikkerne udføres kompetencevurdering samt udfyldelse af Mini-cex.

2.3 Plan for kompetenceudvikling og kompetencegodkendelse

Skemaet nedenfor angiver, hvilke kompetencer der skal opnås i dette element af uddannelsesforløbet. Kompetencekort H.1.1 skal godkendes under forløbet på Lungesygdomme. H1: Astma og rhinitis opnås i Allergicenter AUH, KOL opnås i KOL- og Lungeinfektionsklinikken, Allergisk alveolitis og pneumokonioser ses primært i Center for Sjældne Lungesygdomme. 360-graders evaluering foretages midtvejs i ansættelsen på Lungesygdomme, foregår elektronisk via feedbacksystem.net; igangsættes ved kontakt til UAO.

Målnummer og kompetencemål	Konkretisering af kompetence (inklusive lægeroller)	Læringsstrategi(er), anbefaling	Kompetencevurderings-metoder, obligatorisk(e)	Tidspunkt for forventet kompetencegodkendelse	
				Mdr. 1-3	Mdr. 4-6
	<i>Medicinsk ekspert / Lægefaglig, Samarbejder</i>				
H1 Lungesygdomme, herunder arbejdsrelaterede	1) foretage diagnostisk udredning med fokus på relevante differentialdiagnoser ved selvstændigt at ordinere og fortolke svar på almindelige parakliniske undersøgelser 2) fremsætte tentativ diagnose 3) angive overordnede behandlingsmuligheder og medvirke til at iværksætte behandling 4) angive prognose med fokus på funktionsniveau for følgende tilstande: H1.L1. Astma H1.L2 Rhinitis H1.L3 Kronisk obstruktiv lungesygdom (KOL) H1.L4 Allergisk alveolitis H1.L5 Pneumokonioser*	Mesterlære under deltagelse i: - Akut arbejde - Ambulatoriearbejde - Arbejde på sengeafsnit	Case baseret diskussion** Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort: H.1.1 Astma - lungesygdom		H1.L1 X H1.L2 X H1.L3 X H1.L4 X

*Godkendes i eget speciale da det ikke er givet at kompetencen kan opnås da lidelsen er sjælden

**Case baseret diskussion er en struktureret vejledersamtale med henblik på kompetencevurdering af, og feedback til en uddannelsessøgende læge inden for områder som klinisk ræsonnement, beslutningstagning og anvendelse af viden i relation til patientbehandlingen. Det skal basere sig på et skriftligt materiale (journalnotat, epikrise eller lignende). Case baseret diskussion foregår mellem en uddannelsessøgende læge og en vejleder – og svarer altså ikke til en normal klinisk konference.

2.3.1 Kursusdeltagelse

Ved obligatoriske kurser får uddannelseslægen fri med løn. Afdelingen giver i nogle tilfælde tjenestefrihed med løn ved ikke-obligatoriske kurser, dog oftest får man fri uden løn. Det påhviler uddannelseslægen at give afdelingen besked (cheflæge) om kursernes placering tidligst muligt samt ansøge disse i kursussystemet ØS2000-RM.

Der er mulighed for i mindre omfang at deltage i øvrige kurser. Deltagelse i øvrige relevante kurser og konferencer/kongresser behandles imødekomende af den cheflægen.

Det er fast procedure i forbindelse med deltagelse i kurser, at uddannelseslægen sammen med hovedvejleder udarbejder mål for deltagelse i kurset og at uddannelseslægen efter kursusdeltagelse orienterer alle læger i afdelingen om kursusudbyttet (som fx 10-kliniske minutter).

2.4 Fokuserede ophold og uddannelsesdage / returdage

Der gives tjenestefrihed med løn til deltagelse i de obligatoriske returdage for arbejdsmedicinske uddannelseslæger. Disse finder sted én dag hvert kvartal.

Retrudagene arrangeres på skift mellem de arbejdsmedicinske klinikker i videreuddannelsesregion Nord og Syd med deltagelse af alle arbejdsmedicinske I-læger og H-læger. Retrudagene omfatter arbejdspladsbesøg og undervisning i relaterede fagområder. PKL i arbejdsmedicin står for den overordnede tidsmæssige skemalægning af dagene. Det påhviler uddannelseslægen at få udmeldt datoerne til afdelingsledelsen (cheflæge) og skemalægger af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen.

I henhold til den arbejdsmedicinske målbeskrivelse anbefales det, at der planlægges klinisk fokuserede ophold inden for specialerne dermatologi og neurologi hver af 2 ugers varighed. Der er mulighed for at planlægge dette under 1. eller 2. ansættelse i arbejdsmedicin under hoveduddannelsen.

2.5 Forskning og udvikling

Lungemedicinsk afdeling har en stor Forskningsenhed. Det vil være muligt at engagere sig i et mindre projekt, hvis man har interesse heri. I løbet af introduktionen mødes uddannelseslægen med afdelingens professor for Forskningsenheden og præsenteres der for forskningsenheden.

2.6 Anbefalet litteratur

Lungemedicinsk selskab: [DLS | Dansk](#)

[Lungemedicinsk Selskab](#)

Dansk Lungecancer gruppe lungecancer.dk

3. Tredje ansættelse – Rygcenter Syddanmark, Sygehus Lillebælt, Middelfart Sygehus, HE Midt, 6 måneder

3.1 Kort om ansættelsen ved Rygcenter Syddanmark

Uddannelseslægen modtager introduktion til afdelingen og arbejdsgange i relation til opstart i afdelingen. I nedenstående tabel ses oversigt over kompetencer, der skal godkendes under dette ophold. Der henledes opmærksomhed på, at uddannelseslægen har krav til fri med løn i forbindelse med obligatoriske Returdage i Arbejdsmedicin samt hoveduddannelseskurser i relation til hoveduddannelsesforløbet. Der henvises til beskrivelser i relation til øvrige ansættelser i den arbejdsmedicinske sideuddannelse mhp. information i relation til vejledning og godkendelse af kompetencer.

3.1.1 Uddannelsesvejledning

Uddannelseslægen tildeles før start sin hovedvejleder. Første samtale med hovedvejleder er planlagt inden for introduktionsperioden, og udarbejdelse af uddannelsesplanen foregår ved første samtale.

Dokumentation af samtalerne samt udfærdigelse af uddannelsesplan foregår ved brug af faste skabeloner, som gemmes i uddannelseslæge.dk. Uddannelseslægen og hovedvejlederen afsætter tid til struktureret uddannelsesvejledning planlagt således, at der kan tilgodeses tid i den kliniske hverdag til at kunne deltage i samtalen. Indholdet af samtalerne vil være skiftende i løbet af uddannelsesforløbet, men grundlæggende med fokus på de kompetencer, uddannelseslægen forventes at gennemføre samt på den individuelle uddannelsesplan, herunder de syv lægeroller. Indholdet i vejledersamtalen vil således være planlægning af fokuspunkter i den individuelle uddannelsesplan indtil næste samtale, opfølgning på trivsel m.m.

Kopi af den individuelle uddannelsesplan sendes til UAO efter første samtale.

3.1.2 Kursusdeltagelse

Der skal søges om fri til kurser, kongresser etc. Ved obligatoriske kurser får uddannelseslægen fri med løn. Obligatoriske kurser, skal hurtigst muligt (og gerne inden start i afdelingen) meddeles skemalægger og cheflæge med henblik på at planlægge disse kurser.

Der er mulighed for i mindre omfang at deltage i øvrige kurser. Deltagelse i øvrige relevante kurser og konferencer/kongresser behandles imødekomende af den ledende overlæge.

Det er fast procedure i forbindelse med deltagelse i kurser at uddannelseslægen sammen med hovedvejleder udarbejder mål for deltagelse i kurset og at uddannelseslægen efter kursusdeltagelse orienterer alle læger i afdelingen om kursusudbyttet (se under undervisning).

3.2 Fokuserede ophold og uddannelsesdage / returdage

Der gives tjenestefrihed med løn til deltagelse i de obligatoriske returdage for arbejdsmedicinske uddannelseslæger. Disse finder sted én dag hvert kvartal. Retrudagene arrangeres på skift mellem de arbejdsmedicinske klinikker i videreuddannelsesregion Nord og Syd med deltagelse af alle arbejdsmedicinske I-læger og HU-læger. Retrudagene omfatter arbejdspladsbesøg og undervisning i relaterede fagområder. PKL i arbejdsmedicin står for den overordnede tidsmæssige skemalægning af dagene. Det påhviler uddannelseslægen at få udmeldt datoerne til afdelingsledelsen (cheflæge) og skemalægger af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen.

Målnummer og kompetencemål	Konkretisering af kompetence (inklusive lægeroller)	Læringsstrategi(er), anbefaling	Kompetencevurderingsmetoder, obligatorisk(e)	Tidspunkt for forventet kompetencegodkendelse	
				Mdr. 1-3	Mdr. 4-6
	<i>Medicinsk ekspert / Lægefaglig, Samarbejder</i>				
H2 Muskel- og skeletsygdomme, herunder arbejdsrelaterede	<p>1) foretage diagnostisk udredning med fokus på relevante differentialdiagnoser ved selvstændigt at ordinere og fortolke svar på almindelige parakliniske undersøgelser</p> <p>2) fremsætte tentativ diagnose</p> <p>3) angive overordnede behandlingsmuligheder og medvirke til at iværksætte behandling</p> <p>4) angive prognose med fokus på funktionsniveau for smertetilstande i:</p> <p>H2.R1 Lænderyg H2.R2 Nakke- og skulderåg H2.R3 Skuldre H2.R4 Albuer H2.R5 Høfter H2.R6 Knæ H2.R7 Hænder H2.R8 Udbredte smerter i bevægeapparatet</p>	<p>Mesterlære under deltagelse i:</p> <p>- Ambulatoriearbejde</p>	<p>Case baseret diskussion*</p> <p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort: H.2.1 Ryg - reumatologi</p>		<p>H2.R1 X H2.R2 X H2.R3 X H2.R4 X H2.R5 X H2.R6 X H2.R7 X H2.R8 X</p>

* Case baseret diskussion er en struktureret vejledersamtale med henblik på kompetencevurdering af, og feedback til en uddannelsessøgende læge inden for områder som klinisk ræsonnement, beslutningstagning og anvendelse af viden i relation til patientbehandlingen. Det skal basere sig på et skriftligt materiale (journalnotat, epikrise eller lignende). Case baseret diskussion foregår mellem en uddannelsessøgende læge og en vejleder – og svarer altså ikke til en normal klinisk konference.

4. Fjerde ansættelse – Psykiatrisk afdeling, OUH Svendborg sygehus, 6 måneder.

4.1 Kort om ansættelsen på Psykiatrisk afdeling, Svendborg sygehus

Uddannelseslægen modtager introduktion til afdelingen og arbejdsgange i relation til opstart i afdelingen. I nedenstående tabel ses oversigt over kompetencer, der skal godkendes under dette ophold.

Der henledes opmærksomhed på, at uddannelseslægen har krav til fri med løn i forbindelse med obligatoriske Returdage i Arbejdsmedicin samt hoveduddannelseskurser i relation til hoveduddannelsesforløbet. Der henvises til beskrivelser i relation til øvrige ansættelser i den arbejdsmedicinske sideuddannelse mhp. information i relation til vejledning og godkendelse af kompetencer.

4.1.1 Uddannelsesvejledning

Uddannelseslægen tildeles før start sin hovedvejleder. Første samtale med hovedvejleder er planlagt inden for introduktionsperioden, og udarbejdelse af uddannelsesplanen foregår ved første samtale.

Dokumentation af samtalerne samt udfærdigelse af uddannelsesplan foregår ved brug af faste skabeloner, som gemmes i uddannelseslæge.dk. Uddannelseslægen og hovedvejlederen afsætter tid til struktureret uddannelsesvejledning planlagt således, at der kan tilgodeses tid i den kliniske hverdag til at kunne deltage i samtalen. Indholdet af samtalerne vil være skiftende i løbet af uddannelsesforløbet, men grundlæggende med fokus på de kompetencer, uddannelseslægen forventes at gennemføre samt på den individuelle uddannelsesplan, herunder de syv lægeroller. Indholdet i vejledersamtalen vil således være planlægning af fokuspunkter i den individuelle uddannelsesplan indtil næste samtale, opfølgning på trivsel m.m.

Kopi af den individuelle uddannelsesplan sendes til UAO efter første samtale.

4.2 Plan for kompetenceudvikling og kompetencegodkendelse

Nedenfor er skitseret det ideelle forløb for tilegnelse af de kompetencer, der skal opnås i dette element af uddannelsesforløbet, og hvilke arbejdsfunktioner der er grundlaget for læringen. En komplet oversigt over kompetencer, der skal opnås i hele speciallægeuddannelsen, findes i målbeskrivelsen. Numrene i tabellen henviser til kompetencenumrene i målbeskrivelsen.

Målnummer og kompetencemål	Konkretisering af kompetence (inklusive lægeroller)	Læringsstrategi(er), anbefaling	Kompetencevurderingsmetoder, obligatorisk(e)	Tidspunkt for forventet kompetencegodkendelse	
				Mdr. 1-3	Mdr. 4-6
	<i>Medicinsk ekspert / Lægefaglig, Samarbejder</i>				
H6 Psykiske sygdomme, herunder arbejdsrelaterede	<p>1) foretage diagnostisk udredning med fokus på relevante differentialdiagnoser ved at gennemføre et relevant psykiatrisk interview afpasset patientens tilstand og de givne omstændigheder, således patientens situation belyses fra et biomedicinsk, psykologisk og socialt perspektiv samt ved selvstændigt at ordinere og fortolke svar på almindelige parakliniske undersøgelser</p> <p>2) fremsætte tentativ diagnose ud fra indholdet i en objektiv psykiatrisk undersøgelse</p> <p>3) angive overordnede behandlingsmuligheder (både psykofarmakologisk og psykoterapeutisk) og medvirke til at iværksætte behandling</p> <p>4) angive prognose med fokus på funktionsniveau for følgende tilstande:</p> <p>H6.P1 Tilpasnings-/belastningsreaktion H6.P2 Depression H6.P3 PTSD</p>	<p>Mesterlære under deltagelse i:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akut arbejde - Ambulatoriearbejde - Arbejde på sengeafsnit 	<p>Case baseret diskussion*</p> <p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort:</p> <p>H.5.1 Psykiatrisk patientforløb (refleksiv rapport)</p>		<p>H6.P1 X H6.P2 X H6.P3 X</p>

* Case baseret diskussion er en struktureret vejledersamtale med henblik på kompetencevurdering af, og feedback til en uddannelseslægen inden for områder som klinisk ræsonnement, beslutningstagning og anvendelse af viden i relation til patientbehandlingen. Det skal basere sig på et skriftligt materiale (journalnotat, epikrise eller lignende). Case baseret diskussion foregår mellem uddannelseslægen og en vejleder – og svarer altså ikke til en normal klinisk conference.

4.2.1 Kursusdeltagelse

Der er mulighed for at deltage i de specialespecifikke/generelle hoveduddannelseskurser og arbejdsmedicinske returdage, der afholdes mens uddannelseslægen er i afdelingen. Deltagelse i øvrige relevante kurser og konferencer/kongresser ansøges til nærmeste leder, og beslutning tages af afdelingsledelsen.

Det er fast procedure i forbindelse med deltagelse i ekstra kurser/kongresser at uddannelseslægen sammen med hovedvejleder udarbejder mål for deltagelse i kurset og at uddannelseslægen efter kursusdeltagelse orienterer alle læger i afdelingen om kursusudbyttet.

Som en del af introduktionsprogrammet tilmeldes uddannelseslægen konflikthåndteringskursus 1+2 dage eksternat.

4.3 Fokuserede ophold og uddannelsesdage / returdage

Der gives tjenestefrihed med løn til deltagelse i de obligatoriske returdage for arbejdsmedicinske uddannelseslæger. Disse finder sted én dag hvert kvartal. Retrudagene arrangeres på skift mellem de arbejdsmedicinske klinikker i videreuddannelsesregion Nord og Syd med deltagelse af alle arbejdsmedicinske I-læger og H-læger. Retrudagene omfatter arbejdspladsbesøg og undervisning i relaterede fagområder. PKL i arbejdsmedicin står for den overordnede tidsmæssige skemalægning af dagene. Det påhviler uddannelseslægen at få udmeldt datoerne til afdelingsledelsen (cheflæge) og skemalægger af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen.

I henhold til den arbejdsmedicinske målbeskrivelse anbefales det, at der planlægges klinisk fokuserede ophold inden for specialerne dermatologi og reumatologi, og at opholdene fordeles efter retningslinjerne: dermatologisk ophold under den lungemedicinske ansættelse og neurologi under ansættelsen i psykiatri.

4.4 Anbefalet litteratur

Dansk psykiatrisk selskab: <https://www.dpsnet.dk>

5. Femte ansættelse

Valgfri ansættelse, 6 måneder.

Den valgfri ansættelse bruges til at komplementere målbeskrivelsens kompetencer. Der kan være tale om såvel kliniske som teoretiske kompetencer. Forud for ansættelse skal der foreligge et uddannelsesprogram, der specificerer de kompetencer, der skal opnås eller komplementeres i den enkelte ansættelse. Relevant klinisk ansættelse kunne fx være: almen praksis, en socialmedicinsk enhed, arbejdsmiljørådgivere, neurologiske eller dermatologiske afdelinger. Ansættelser af mere teoretisk karakter kunne fx være: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), relevant afdeling af Sundhedsstyrelsen, Institut for Folkesundhed, teoretisk institut m.fl. De 6 måneders valgfri ansættelse skal forhåndsgodkendes af videreuddannelsesregions PKL.

Sjette ansættelse - Arbejdsmedicin, Grindsted Sygehus, 12 måneder.

6.1 Præsentation af afdelingen

Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, Grindsted Sygehus, beskæftiger personale med forskellig faglig baggrund.

På afdelingen foretages kliniske arbejdsmedicinske undersøgelser, som omfatter diagnostisk udredning, eksponerings- og årsagsvurdering og en vurdering af prognose og forebyggelsesmuligheder. Den diagnostiske udredning foregår i samarbejde med andre kliniske specialer. Det kliniske arbejde omfatter også afledte formidlingsopgaver og virksomhedsbesøg.

Afdelingen er aktiv særligt inden for arbejdsmedicinsk forskning, og flere af de ansatte beskæftiger sig med forskning ved siden af deres kliniske funktion. Arbejdet er vagtfrit og foregår i dagtid. Afdelingen deltager ikke i den fælles akutte modtagelse af patienter på OUH. Yderligere information om afdelingen findes på følgende hjemmeside: [Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling på Esbjerg og Grindsted Sygehus \(esbjerggrindstedsygehus.dk\)](http://esbjerggrindstedsygehus.dk)

6.1.1 Introduktion til afdelingen

For hoveduddannelseslæger, som ikke tidligere har arbejdet i afdelingen udarbejdes særskilt introduktionsprogram, som følges de første 2 uger. Introduktionsprogrammet samt øvrige praktiske oplysninger sendes til uddannelseslægen inden start i afdelingen.

6.1.2 Organisering af den lægelige uddannelse i afdelingen

Den overordnede opbygning af den lægelige videreuddannelse er beskrevet i følgende link:
www.videreuddannelsen-syd.dk

6.1.3 Uddannelsesvejledning

Afdelingens UAO udpeger end hovedvejleder for hver uddannelseslæge. Hovedvejleder er en af afdelingen speciallæger. Hovedvejleder er ansvarlig for gennemførelse af den første vejledersamtale, der afsættes tid til i introduktionsprogrammet.

Introduktionssamtalen skal afvikles inden for de første 14 dage af ansættelsen. Det er uddannelseslægens ansvar at orientere sig i uddannelsesprogram og målbeskrivelse inden introduktionssamtalen. Ved samtalen udarbejdes den individuelle uddannelsesplan, som skal godkendes af afdelingens UAO. Herefter er det uddannelseslægens ansvar sammen med hovedvejleder, at de følgende samtaler planlægges, gennemføres og dokumenteres. Ved samtalerne justeres den individuelle uddannelsesplan mhp. progression i kompetenceopnåelse og der gives karrierevejledning.

6.1.4 Arbejdsopgaver og - tilrettelæggelse

Kompetencer opnås ved selvstændigt klinisk arbejde i afdelingens ambulante funktion, på virksomhedsbesøg, ved kursusdeltagelse, tildeling af undervisningsopgaver og selvstudium. Ved sygdomme, som sjældent ses i afdelingen, aftales med hovedvejleder, hvordan kompetencen opnås, fx undervisning af afdelingen i emnet. Alle patienter ses på første ledige tid frasat gravide og cancerpatienter, som gives akut tid indenfor 1 uge. Gravide og cancerpatienter vil ofte blive planlagt som telefonkonsultationer.

6.2 Uddannelsesplanlægning

Alle afdelingens speciallæger fungerer som daglige kliniske vejledere, og deltager i praktisk vejledning og supervision. Det planlægges således, at man som hovedregel har den samme speciallæge som supervisor på journaler 3 måneder ad gangen. Det er hovedvejleder eller anden senior læge (mindst et uddannelsestrin højere end uddannelseslægen), der kan gennemføre kompetencevurdering,

6.2.1 Sammenhæng mellem uddannelse og arbejdsfunktioner

Eksempler på væsentlige arbejdsfunktioner:

Ambulatoriefunktionen

Den kliniske funktion udføres gennem ambulatoriearbejde med planlagte patienttider samt akutte tider til cancerpatienter og gravide. Praktisk vejledning og supervision i ambulatoriet foregår som mesterlære sideløbende med kompetencevurdering. H-lægen introduceres til ambulatoriet af UAO og vil under sit introduktionsforløb få mulighed for at overvære konsultationer ved flere forskellige erfarne lægekolleger. Der er altid mulighed for at få supervision af mere erfarne kollega i ambulatoriet, og der planlægges løbende struktureret supervision og kompetencevurdering. Journaler gennemlæses af kollega mhp. feedback i et skiftende rul, ligesom uddannelseslægen læser kollegaers journaler og giver feedback. Uddannelseslægen vil hver fredag få gennemgået den kommende uges patienter sammen med speciallæge for at klæde uddannelseslægen bedst muligt på til arbejdet i ambulatoriet. Der vil i uddannelsesperioden blive visiteret patienter med problemstillinger af stigende kompleksitetsgrad til uddannelseslægen. Så vidt muligt visiteres patienter i udvalgte kategorier for at opnå synergistisk læringseffekt med de obligatoriske kurser. Uddannelseslægen forventes at være supervisor for yngre kollegaer og medicinstuderende

Udefunktion (satellitambulatorium/virksomhedsbesøg/gruppeundersøgelser)

Uddannelseslægen vil i begyndelsen deltage i afdelingens virksomhedsbesøg/gruppeundersøgelser sammen med erfaren kollega. Efterhånden overtager uddannelseslægen ansvaret for virksomhedsbesøget/gruppeundersøgelsen herunder afrapportering med mulighed for løbende supervision. Der kan ved virksomhedsbesøg/gruppeundersøgelser være tale om arbejde uden for normal arbejdstid.

Konferencer

H-lægen deltager i tre ugentlige interne lægekonferencer og én ugentlig tværfaglig konference med alle psykologer i afdelingen. H-lægen fremlægger alle sine patientsager på den interne lægekonference. Afdelingen deltager én dag om måneden i tværfaglig konference med dermatologisk afdeling, AUH. Ved konferencerne deltager kollegaer med ekspertise indenfor arbejdsdermatologi. H-lægen har mulighed for at deltage i konferencerne med fremlæggelse af egne patienter og varetager den efterfølgende opfølgning.

Konferencerne på Arbejdsmedicin, Gødstrup ledes på skift af afdelingens uddannelseslæger.

Virksomhedsbesøg

Virksomhedsbesøg prioriteres og udgør en integreret del af det kliniske arbejde. H-lægen kan planlægge 'nysgerrighedsbesøg' eller 'problemløsende' besøg efter aftale med vejleder, som orienterer om gældende praksis for planlægning, tavshedspligt og afvikling.

Akutvagt

Uddannelseslægen skal varetage pasning af afdelingens akutvagt funktion, som består i at besvare henvendelser pr. telefon eller via afdelingens korrespondancesystem. Vagten går på skift mellem afdelingens læger, og man har vagten 1 uge ad gangen og kun i dagtid. Oftest er der tale om henvendelser fra sundhedsfaglige kollegaer, men det kan også dreje sig om henvendelser fra virksomheder, arbejdsmiljørådgivere, fagforeninger eller private personer. Henvendelserne besvares i starten typisk efter at konferere med senior kollega senere i ansættelsen mere selvstændigt.

Visitation

Uddannelseslægen vil i slutningen af det første år af hoveduddannelsen blive oplært i at visitere patienter sammen med afdelingens øvrige læger, og typisk er man visitator i en 3 måneders periode. Afvisning af henvisninger konfereres med senior kollega.

6.3 Plan for kompetenceudvikling og kompetencegodkendelse

Se venligst punkt 1.3 side 11 for det ideelle forløb for tilegnelse af kompetencer, der skal opnås i dette element af uddannelsesforløbet. Kompetencerne opnås gennem arbejdet med ambulante patientundersøgelser, på virksomhedsbesøg og i formidlings- og undervisningssituationer. Numrene i tabellen henviser til kompetencenumrene i målbeskrivelsen for hoveduddannelsen.

6.4 Konferencer, undervisning, kurser og kongresdeltagelse

Nedenfor er kort skitseret, hvilke konferencer og møder uddannelseslægen forventes at deltage i, hvad uddannelseslægens rolle er – og hvad uddannelseslægen kan forvente at lære ved deltagelse.

Uddannelseslægen deltager som underviser ved fredagsundervisning, på lægefaggruppemøder, ved klinisk projektkavalkade og evt. i forbindelse med returday på egen afdeling.

Derudover opfordres uddannelseslægen til at deltage i DASAM's årsmøde sammen med øvrige kliniske kollegaer.

	Indhold	Hypighed	Deltagere	Læring
KONFERENCER				
Fælles middagskonference	Fremlæggelse af egne patienter	Mandag – fredag kl. 12.30-13.15	Alle læger og psykologer ved AMA	Struktureret rapportering af patientcase og vidensdeling med øvrige kliniske kollegaer
"Næste uges patienter"	Gennemgang af uddannelseslægens nyhenviste patienter til den kommende uge	Hver fredag kl. 8.00-8.30	Uddannelseslæger på AMA og en speciallæge	Forberedelse og selvstudium af arbejds-/miljømedicinske tilstand før og efter mødet
Hudkonference	Fremlæggelse af uddannelseslægens egne arbejdsdermatologiske patienter Specielle tilfælde Vidensdeling	1 gang/mdr.	Skiftende læger ved Arbejdsmedicin Arbejdsdermatologer fra AUH Læger fra Arbejdsmedicin, AUH	Patientforløb Overlevering af patientansvar
Allergologisk konference	Vidensdeling Evt. fremlæggelse af egne patienter	1 x i kvartalet	Læger fra forskellige specialer med allergologisk interesse (fx arbejdsmedicinere, dermatologer, lungemedicinere, øre-næse-halslæger)	Viden om allergologiske tilstande
UNDERVISNING				
Fredagsformidling	Interne eller eksterne oplæg vedr. forskellige emner, som kan have berøring med specialet eller være relevante for afdelingens drift	3 fredage om måneden	Alle faggrupper ved Arbejdsmedicin	Fagligt Organisatorisk

Journal Club	Artikelgenne mgang	1 fredag pr. måned	Alle læger, psykologer og socialrådgiver ved Arbejdsmedicin	Akademisk
Ramazzini forum	Forskningsoplæg	1 gang/mdr.	Alle læger, psykologer, socialrådgiver	Akademisk
Tirsdagsundervisning	Skiftevis case undervisning og undervisning i et lærebogsemne	1. og 3. tirsdag hver måned fraset juli	Alle læger og psykologer.	Fagligt
MØDEAKTIVITET				
Fredags- personalemøde	Personalemøde for alle medarbejdere på AMA.	Hver fredag kl. 9.00-9.30	Alle medarbejdere ved AMA	Fast mødestruktur Orientering om arbejde/kurser/m øder og lignende aktivitet blandt kollegaer samt udviklingsprojekt er/undervisning og arbejdsmiljø i afdelingen
3-timers møde	Uddannelseslæger mødes x 1 årligt for at tale om uddannelsen i klinikken siden sidst og ønsker om forbedringer og udvikling	Årligt	Yngre læger på AMK og AMA	Fællesskab blandt yngre læger og uddannelse i specialet Udviklingsarbejd e
Hudlægemøde	Specielle tilfælde Vidensdeling	1 gang/år.	Alle læger ved Arbejdsmedicin Praktiserende hudlæger i optageområdet	Patientforløb Akademisk

Desuden er der flere udvalg på afdelingen, herunder klinisk udvalg, forskningsudvalg og kvalitetsudvalget, hvor det er muligt at deltage efter aftale med cheflæge. Der er møde 1 gang hver måned eller hver anden måned.

6.4.1 Undervisning

Uddannelseslægen vil i løbet af ansættelsen blive sat på til at fremlægge en case på tirsdagsundervisningen.

6.4.2 Kursusdeltagelse

Under hele hoveduddannelsesforløbet deltager uddannelseslægen i obligatoriske generelle og speciale specifikke kurser samt forskningstræning, se skema på næste side. Det forventes, at uddannelseslægen i aktuelle ansættelse gennemfører de speciale specifikke kurser der mangles, og som udbydes i ansættelsesperioden samt SOL2 og SOL3, hvis ikke de er gennemført.

Afdelingen giver tjenestefrihed med løn, og det påhviler uddannelseslægen at give afdelingen besked (UAO og sekretariatet) om kursernes placering tidligst muligt. Uddannelseslægen skal selv tilmelde sig kurserne og er ansvarlig for at holde sig opdateret omkring disse.

Vær opmærksom på at der kan være lang venteliste til fx SOL 2-kurset, og specialespecifikke kurser, der vanligt udbydes i kadence på ca. 2½ år.

Der er mulighed for i mindre omfang at deltage i øvrige kurser/kongresser. Deltagelse i øvrige relevante kurser og konferencer/kongresser behandles imødekomende af cheflæge. Der henvises til oversigt over kurser.

6.5 Fokuserede ophold og uddannelsesdage / retur dage

Under hoveduddannelsen deltager uddannelseslægen i arbejdsmedicinske retur dage (uddannelsesdag) 1 gang i kvartalet. Der foreligger en plan for retur dagene på specialeselskabet DASAM's hjemmeside. På retur dage indgår et virksomhedsbesøg og et fagligt oplæg (undervisning, case baserede diskussioner etc.). Retur dagene afholdes på skift mellem de arbejdsmedicinske afdelinger i Videreuddannelsesregion Nord og Syd. Uddannelseslægen har mulighed for aktiv deltagelse i planlægning, når retur dagen foregår i egen afdeling.

Som led i at opnå kompetencen arbejdspladskendskab er der etableret en uddannelsesaftale med Arbejdstilsynet (AT), hvor uddannelseslægen er med tilsyn sammen med tilsynsførende fra AT. Efter hvert besøg laves en kort skriftlig afrapportering af uddannelseslægen. Besøgsdagene med AT afvikles under arbejdsmedicinsk ansættelse og kan således ligge i 1. eller 2. arbejdsmedicinske ansættelse af hoveduddannelsen.

Der er ikke planlagte fokuserede ophold under ansættelsen på Arbejdsmedicin

6.6 Forskning og udvikling

Uddannelseslægen introduceres til afdelingens forskningsaktiviteter af afdelingens forskningsaktive læger og psykologer. Der er mulighed for deltagelse i forskningsmøder. Herved introduceres uddannelseslægen til de mere konkrete projekter i afdelingen og der vil være mulighed for at uddannelseslægen bliver involveret i et af afdelingens forskningsprojekter. Niveau og ambition fastlægges ud fra erfaring og interesse og der vil være supervision i processen. Sammen med cheflægen og UAO aftales, hvordan der gives frihed fra ambulatoriarbejde for at sikre fremdrift i forskningsprojektet.

Der vil afhængig af interesse være mulighed for at indgå i udviklings- og kvalitetsprojekter i afdelingen f.eks. udfærdigelse af skabeloner, ARMONI vejledninger, arbejde i kvalitetsudvikling på afdelingsniveau mv. til brug i den kliniske hverdag

Forskningstræning

Forskningstræningen skal være afsluttet min. 6 måneder før speciallægeuddannelsen er slut. Som led i den obligatoriske forskningstræning udarbejdes et selvstændigt projekt. Se videreuddannelsessekretariatets hjemmeside for nærmere information om forskningstræning, [Forskningstræning \(videreuddannelsen-syd.dk\)](http://videreuddannelsen-syd.dk). Det obligatoriske forskningstræningsmodul gennemføres som et forløb af maksimalt 20 dages varighed, fordelt på 5-10 dages teori og 10 dage til udarbejdelse af et selvstændigt projekt. Forskningstræningsmodulet skal som udgangspunkt påbegyndes inden for de første 2 år af hoveduddannelsen og gennemføres i løbet af 12 måneder. Hvis der inden ansættelse i hoveduddannelse er erhvervet en ph.d.- eller doktorgrad, kan der søges dispensation for forskningstræningen. Dispensationsmuligheder fremgår her: [Dispensation for forskningstræning \(videreuddannelsen-syd.dk\)](http://videreuddannelsen-syd.dk)

Den arbejdsmedicinske forskningsopgave

Ud over forskningstræningsprojektet skal der i løbet af hoveduddannelsen under de arbejdsmedicinske ansættelser laves en 'Arbejdsmedicinsk forskningsopgave'. Opgaven hører til kompetencen kritisk litteraturgennemgang fra målbeskrivelsen. De nærmere retningslinjer for den arbejdsmedicinske opgave findes her: <https://dasam.dk/den-arbejdsmedicinske-opgave/>

Den arbejdsmedicinske forskningsopgave kan være en fortsættelse af forskningstræningsprojektet. I løbet af 1. ansættelse tilknyttes en fast opgavevejleder, og der udarbejdes en opgaveplan for uddannelseslægens første arbejdsmedicinske ophold. Der skal være enighed om opgaveplanen, og denne skal konfirmeres af de to arbejdsmedicinske afdelinger, som indgår i uddannelseslægens uddannelsesprogram.

Tidligere forskningsaktivitet af en karakter, som kan opfylde kravene til den arbejdsmedicinske forskningsopgave, kan godkendes efter konkret vurdering. En ph.d.- eller doktorafhandling kan godkendes uden videre bedømmelse. Dette gælder også ph.d.- og doktorafhandlinger fra andre specialer.

6.7 Anbefalet litteratur

For arbejdsmedicinske instrukser og referencer:	OM ARMONI – Arbejdsmedicin (dasam.dk)
Lærebog i Miljø- og Arbejdsmedicin, FADLs Forlag	
Information vedrørende erhvervssygdomme	Forside AES.dk
Arbejdstilsynets hjemmeside	Arbejdstilsynet (at.dk)
Videncenter for allergi	Videncenter For Allergi
Toksikologiske databaser	Hjem - ECHA (europa.eu) Toksikologidatabaser for arbejdsmiljøet (nfa.dk)

	Sikker kemi - Miljøstyrelsen (mst.dk)
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø	NFA.dk - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Litteraturlister, adgang som ansat i Region Syddanmark	Forside - OUH-guide - Guides at University of Southern Denmark (sdu.dk) Adgang for hospitalsansatte - Region Syddanmark - Guides at University of Southern Denmark (sdu.dk)

7. Nyttige links

Link til Arbejdsmedicin i Region Midt:	https://www.arbejdsmedicin.rm.dk/
Specialeselskabets hjemmeside:	https://dasam.dk/
Specialets postgraduat kliniske lektor:	https://clin.medarbejdere.au.dk/postgraduatekliniskelektorer/
Videreuddannelsesregion Nord:	www.videreuddannelsen-nord.dk
Sundhedsstyrelsen:	www.sst.dk
Styrelsen for patientsikkerhed:	www.stps.dk
Lægeforeningens karriererådgivning: vaerktoejer-for-laeger	https://laeger.dk/raad-og-stoette/karriereraadgivning-og-vaerktoejer-for-laeger
Karriereværket:	https://laeger.dk/raad-og-stoette/karriereraadgivning-og-vaerktoejer-for-laeger/karrierevaerket-refleksion-og-dialog
God vejledning:	