

Temadrøftelse - deltid i den lægelige videreuddannelse

Christine Kroer Nielsen

Hoveduddannelseslæge, Oto-rhino-laryngologi

Yngre  Læger

Deltidsansættelser

Forskning							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	I alt
Personer	8	5	4	8	10	14	49
Personlige årsager							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	I alt
Personer	30	49	58	57	93	99	386
Samlet							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	I alt
Personer	38	54	62	65	103	113	435

Skema opdateret d. 19.01.2021

Data er baseret på håndholdt registrering af deltidsansættelser overført til excel-ark af den enkelte VUS medarbejder, når vedkommende udarbejder opdaterede uddannelses- og ansættelsesaftaler for HU-læger, hvor der aftales deltid med et eller flere ansættelsessteder. Fra 1. januar 2021 er der ændret registreringspraksis, hvor deltidsansættelser registreres igennem Videreuddannelsen.dk i forbindelse med udarbejdelse af nye aftaler.



Erfaringer i YL

- ◆ Læge 1: phd-forløb samtidig med HU (50/50) fra start HU. PhD-grad inden lægen bliver senkursist
- ◆ Læge 2: post.doc samtidig med HU (80/20) 80 % klinik, 20 % forskning og undervisning, gennem hele HU
- ◆ Læge 3: post.doc samtidig med HU (60/40) 60 % klinik, forskning 40 %) Senkursist-tid. Vedligeholdelse af forskningsaktivitet
- ◆ Læge 4 - Familiære forhold, senkursist, nedsat tid
- ◆ Læge 5 - Tillidshverv (80/20) 80 % klinik, 20 % tillidshverv



**Hvorfor ønsker
uddannelseslæger deltid?**

Uddannelseslægens perspektiv

- ◇ Ønske om at styrke andre lægeroller end medicinsk ekspert
 - ◇ Forskning
 - ◇ Fagligt arbejde/fagpolitik/tillidshverv
 - ◇ Kvalitetsarbejde
 - ◇ Ledelsesuddannelse
- ◇ Ønske om mere fleksibilitet ift. familie og hverdagen
 - ◇ Geografiske udfordringer
 - ◇ Balance mellem arbejdsliv/karriere og familieliv/privatliv
 - ◇ Familiære forhold



Arbejdsfællesskab

Indflydelse på arbejdsfællesskab

- ◆ Positive fordele ved en deltidsansat uddannelseslæge
 - ◆ Kontinuitet - for afdelingen og uddannelseslægen
 - ◆ Balance mellem arbejdsliv/karriere og familieliv/privatliv
 - ◆ Understøtte forskellighed i lægegruppen
 - ◆ Rekrutteringsredskab



Indvirkning på uddannelsesforløbet

Muligheder i uddannelsen

- ◆ Større krav til hovedvejleder og uddannelseslægen ift. uddannelsesprogram
- ◆ Kontinuitet - tid til refleksion
- ◆ Varetage udviklingen af øvrige lægeroller
 - ◆ Understøtte udviklingen af den nye lægelige leder
 - ◆ Understøtte udviklingen af den næste professor

