

# UDDANNELSESPROGRAM

---

Hoveduddannelse i Arbejdsmedicin:

- Arbejds- og Miljømedicin, Region ØST (Bispebjerg og Holbæk)

Målbeskrivelsen 2022

## 2.1 Indledning

Dette dokument beskriver hoveduddannelsen i Arbejdsmedicin. Dokumentet er tænkt som et arbejdsredskab for uddannelsessøgende og uddannelsesgivere. Dokumentet findes på Dansk Selskab for Arbejds- og Miljømedicins (DASAM's) hjemmeside [www.DASAM.dk](http://www.DASAM.dk)

Arbejdsmedicin beskæftiger sig med sammenhængen mellem helbred og eksponeringer i arbejde og miljø, samt sygdomsforebyggelse på individ-, gruppe- og samfundsniveau. Arbejdsmedicin bygger på lægefaglig-, toksikologisk-, epidemiologisk- og samfundsvidenskabelig viden samt arbejdsmarkedskendskab. Det arbejdsmedicinske speciale lægger stor vægt på at integrere forskning og formidling i det daglige arbejde, hvilket giver den uddannelsessøgende et bredt kendskab til den videnskabelige metode inden for arbejds- og miljømedicinsk forskning, herunder kritisk at kunne vurdere videnskabelig litteratur og andre publikationer samt udfærdige en sammenfattende konklusion på baggrund heraf. Dette danner fundamentet for direkte patientformidling samt undervisning og oplæg i bredere forstand.

Den 4-årige hoveduddannelse, der indeholder ansættelse på arbejdsmedicinske afdelinger og evt. på anden institution med arbejds-, miljø- eller samfundsmedicinsk funktion samt anden klinisk uddannelse, sætter den arbejdsmedicinske speciallæge i stand til at opfylde de for specialet beskrevne kompetencer. Kompetencerne, der kræves i specialet, er nærmere beskrevet i "Målbeskrivelse for speciallægeuddannelsen i Arbejdsmedicin", der findes på ovennævnte hjemmeside ([www.DASAM.dk](http://www.DASAM.dk)).

Nummereringen af hvert afsnit afspejler "Vejledning om uddannelsesprogrammer i den lægelige videreuddannelse" (VEJ nr 9587 af 14/07/2008).

## 2.2 Præsentation af uddannelsesforløbet

I Region Øst bidrager Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling, Bispebjerg Hospital og Arbejds- og Socialmedicinsk Afdeling, Holbæk Sygehus hver med mindst et år i hoveduddannelsen.

På begge afdelinger foregår udredning af patienter indenfor et bredt spektrum af sygdomme og påvirkninger.

Arbejds- og Socialmedicinsk Afdeling på Holbæk Sygehus varetager både den arbejdsmedicinske og socialmedicinske funktion i Region Sjælland; ansættelsen finder sted ved det arbejdsmedicinske afsnit.

Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling på Bispebjerg Hospital deltager i arbejdet i Giftlinjen, som er en højt specialiseret funktion. Herudover har afdelingen asbestoseudredning og udredning i klimakammer som højt specialiserede funktioner.

På hver af de to arbejdsmedicinske afdelinger findes der en mere detaljeret og løbende opdateret beskrivelse af afdelingens uddannelsesstilbud, som den uddannelsessøgende gøres bekendt med i forbindelse med introduktionen til afdelingen.

Sideuddannelse, der består af 4 ansættelser på hvert et halvt år, foregår på reumatologiske, lungemedicinske, psykiatriske afdelinger og på en valgfri afdeling/institution.

Den lungemedicinske sideuddannelse foregår som regel enten på Gentofte Hospital eller Hvidovre Hospital.

Den reumatologiske sideuddannelse foregår som regel på Frederiksberg Hospital eller Holbæk Sygehus.

Sideuddannelsen i psykiatri foregår som regel på Bispebjerg Hospital og Gentofte Hospital.

Der henvises til de særskilte uddannelsesprogrammer for disse ansættelser.

Det fjerde halvår, der er valgfrit, kan afvikles i kompetencegivende ansættelser f.eks. som led i en ansættelse på Arbejdsmedicinsk Afdeling på BBH (Giftlinjen), på en socialmedicinsk, en allergologisk, en dermatologisk, en neurologisk afdeling, i almen praksis, hos en arbejdsmiljørådgiver, ved det Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA), i en relevant afdeling i Sundhedsstyrelsen eller på Institut for Folkesundhed.

Hoveduddannelsen vil veksle mellem ansættelser indenfor arbejdsmedicin og anden klinisk ansættelse. Der bør afsluttes med en arbejdsmedicinsk ansættelse.

Der anbefales fokuseret ophold på dermatologisk og neurologisk afdeling, såfremt der ikke indgår ansættelse på disse afdelinger i hoveduddannelsen.

Fokuseret ophold i dermatologi, bør tilstræbes lagt i løbet af ansættelsen på den lungemedicinske afdeling. Det fokuserede ophold foregår enten på Bispebjerg Hospital, Gentofte Hospital eller Roskilde Sygehus. Et fokuseret ophold i fibroseambulatorium, såfremt man ikke er tilknyttet Gentofte Hospital i sin lungemedicinske ansættelse, kan overvejes.

Fokuseret ophold i neurologi kan foregå på forskellige afdelinger, bl.a. Neurologisk Afdeling, Bispebjerg Hospital og bør tilstræbes lagt i løbet af ansættelsen på den psykiatriske afdeling. I løbet af den psykiatriske ansættelse anbefales fokuserede ophold i relevante psykiatriambulatorier (f.eks. affektivt, PTSD eller transkulturelt ambulatorium).

Efter ønske og nærmere aftale kan andre fokuserede ophold komme på tale fx fokuseret ophold på en ortopædkirurgisk afdeling i løbet af den reumatologiske ansættelse mhp. at se f.eks. ryg- og skulderpatienter.

Se de specifikke uddannelsesprogrammer for disse ansættelser for detaljer.

Det er et krav ved fokuserede ophold, at arbejdet indebærer patientkontakt og at de relevante kompetencer i målbeskrivelsen er i fokus under opholdet.

I hoveduddannelsen indgår, udover gennemført forskningstræning, også krav om gennemførelse af en arbejdsmedicinsk forskningsopgave. Opgaven skal påbegyndes i den første arbejdsmedicinske ansættelse i hoveduddannelsen. Den arbejdsmedicinske opgave færdiggøres som regel i løbet af den sidste arbejdsmedicinske ansættelse.

Der indgår endvidere kendskab til virksomheder og brancher. Dette opnås ved virksomhedsbesøg, bl.a. samarbejde med Arbejdstilsynet. Dette element opnås i løbet af ansættelserne på de arbejdsmedicinske afdelinger og på returdagene.

Herudover gennemføres generelle og specialespecifikke kurser i takt med, at de udbydes. Kurserne er beskrevet i Målbeskrivelsens punkt 3.4.4 og 3.4.5 og 3.4.6.

## 2.3 Præsentation af kompetenceudvikling

### 2.3.1 Periode

Nedenstående blokdiagrammer er eksempler på ansættelsessteder og -varighed for de stillinger, der indgår i hoveduddannelsen i arbejdsmedicin i Region Øst.

1. ansættelse	2. ansættelse	3. ansættelse	4. ansættelse	5. ansættelse	6. ansættelse
Lungemedicin: Lungemedicinsk Afdeling, Hvidovre Hospital (+fokuseret ophold i dermatologi)	Reumatologi: Afdeling for Rygkirurgi, Led- og Bindevævssygdomme Frederiksberg Hospital	Arbejdsmedicin: Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling, Bispebjerg Hospital	Valgfrit halvår efter aftale, se målbeskrivelsen	Psykiatri: Psykiatrisk Center København (+fokuseret ophold i neurologi)	Arbejdsmedicin: Arbejds- og Socialmedicinsk Afdeling, Holbæk Sygehus
6 mdr.	6 mdr.	12 mdr.	6 mdr.	6 mdr.	12 mdr.

1. ansættelse	2. ansættelse	3. ansættelse	4. ansættelse	5. ansættelse	6. ansættelse
Lungemedicin: Lungemedicinsk Afdeling, Herlev/Gentofte Hospital (+fokuseret ophold i dermatologi)	Reumatologi: Reumatologisk afsnit, Medicinsk Afdeling, Holbæk Sygehus	Arbejdsmedicin: Arbejds- og Socialmedicinsk Afdeling, Holbæk Sygehus	Valgfrit halvår efter aftale, se målbeskrivelsen	Psykiatri: Psykiatrisk Center København (+fokuseret ophold i neurologi)	Arbejdsmedicin: Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling, Bispebjerg Hospital
6 mdr.	6 mdr.	12 mdr.	6 mdr.	6 mdr.	12 mdr.

### 2.3.2 Kompetencer

Kompetencerne for den arbejdsmedicinske hoveduddannelse (H1-H24) er beskrevet i målbeskrivelsen. Alle arbejdsmedicinske kompetencer vil kunne opnås på begge de arbejdsmedicinske afdelinger i Øst Danmark. Det tilstræbes, at godkendelse af kompetencekortene

følger det på hvert kompetencekort anførte og at man søger at opnå en nogenlunde ligelig fordeling af godkendelse af kompetencer og kompetencekort på de to afdelinger. Det er ikke muligt at anføre en specifik rækkefølge for opnåelse af de fleste kompetencer, idet dette afhænger af hvilke patienter, der bliver henvist til afdelingerne. Kompetencerne, der skal opnås i hver enkelt ansættelse, fremgår af målbeskrivelsen og bilag 1.

Alle opnåede kompetencer attesteres på Uddannelseslæge.dk af uddannelseslægens vejleder, dog attesterer den uddannelsesansvarlige overlæge for tid. Der findes en underopdeling af kompetencerne H1-H24 på Uddannelseslæge.dk og i bilag 1, hvor det også angives på hvilken afdeling, den enkelte kompetence forventes opnået og godkendt.

#### *Vedrørende arbejdspladsbesøg:*

Opnåelse af kendskab til Arbejdstilsynet som myndighedsudøver på arbejdsmiljøområdet og kendskab til virksomheder er centralt indenfor det arbejdsmedicinske speciale. De obligatoriske arbejdspladsbesøg foretages i løbet af de to arbejdsmedicinske ansættelser i hoveduddannelsen.

Det vejledende antal arbejdspladsbesøg er 10-15 sammen med Arbejdstilsynet, minimum 10 patientrelaterede sammen med en speciallæge og arbejdspladsbesøg i forbindelse med gruppeundersøgelse (kompetencekort H9). Virksomhedsbesøg med Arbejdstilsynet planlægges i begyndelsen af ansættelserne på de to arbejdsmedicinske afdelinger.

Arbejdspladsbesøg i forbindelse retur dage finder sted i løbet af hele hoveduddannelsen.

For at et arbejdspladsbesøg kan godkendes, skal der udfærdiges en skriftlig rapport efter skabelonen til afrapportering af virksomhedsbesøg på DASAMs hjemmeside. Afrapporteringen er kun til internt brug bl.a. i forbindelse med evaluering af uddannelsesforløbet og skal derfor være læst og evalueret af speciallæge. Der er ikke krav om skriftlig afrapportering af arbejdspladsbesøg i forbindelse med retur dage.

## **2.4 Læringsstrategi.**

I hoveduddannelsen indgår følgende læringsstrategier: Mesterlære i klinisk arbejde, tildeling af opgaver, selvstudier, klinisk fokuserede ophold og kursusdeltagelse. Andre læringsstrategier er deltagelse i Arbejdstilsynets arbejde i forbindelse med tilsyn, udfærdigelse af klager til Arbejdstilsynet, arbejdspladsbesøg med dertilhørende mundtlig og skriftlig tilbagemelding, deltagelse i fx temadage med fagbevægelsen, det arbejdsmedicinske årsmøde og tværfaglige konferencer. Udfærdigelse af den arbejdsmedicinske forskningsopgave indgår ligeledes i læringsstrategien, retningslinjer herfor findes på DASAMs hjemmeside. For yderligere forklaring og beskrivelse af læringsstrategierne henvises til målbeskrivelsen afsnit 3.4.2 og afsnit 3.4.3.

## 2.5 Evalueringsstrategi.

Metoder til kompetencevurdering er beskrevet i målbeskrivelsens 3.4.2 og omfatter: Casebaseret diskussion, struktureret vejledersamtale ved hjælp af kompetencekort og skriftlig afrapportering af arbejdspladsbesøg. Desuden 360-graders feedback, som ikke er obligatorisk.

Kompetencevurderingsmetoder er anført for hver enkelt kompetence i målbeskrivelsens skema under punkt 3.4.3.

## 2.6 Evaluering af den lægelige videreuddannelse

Den uddannelsessøgende læge skal evaluere uddannelsesprogram, uddannelsesplan samt de enkelte uddannelsessteder og deres læringsrammer på Uddannelseslæge.dk.

De Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse offentliggør de uddannelsessøgende lægers evaluering af uddannelsesstederne på Uddannelseslæge.dk.

Inspektorrapporter er vurderinger af læringsmiljøet på lægelige uddannelsesafdelinger i Danmark og udfærdiges af Sundhedsstyrelsen. Rapporter fra inspektorbesøg findes på Sundhedsstyrelsens hjemmeside ([www.sst.dk/da/inspektorrapporter](http://www.sst.dk/da/inspektorrapporter)).

## 2.7 Vejledning i den lægelige videreuddannelse

Begge de arbejdsmedicinske afdelinger i Region Øst har et introduktionsprogram, og på begge afdelinger tildeles man en hovedvejleder, der sammen med den uddannelsessøgende læge udfærdiger en uddannelsesplan. Man har flere kliniske vejledere i løbet af ansættelsen, og uddannelsesplanen justeres efter behov i forbindelse med vejledersamtalerne. Vejledning sker løbende, alle journaler gennemgås af vejleder.

Introduktionssamtale afholdes inden for de første 2 ugers ansættelse. Der afholdes en eller flere justeringssamtaler i løbet af ansættelsen, som afsluttes med en afslutningssamtale. På de arbejdsmedicinske afdelinger i Region Øst foretages karrierevejledning ved hovedvejleder.

## 2.8 Øvrige regler for den lægelige videreuddannelse

Der findes links til relevante bestemmelser, vejledninger og hjemmesider i målbeskrivelsens punkt 5.

Målnummer og kompetencemål	Konkretisering af kompetence* (inklusive lægeroller)	Arb.med. ansættelsesår  (H1=1.ansættelse H2=2.ansættelse)	Læringsstrategi(e) r), anbefaling	Kompetencevurderingsmetoder, obligatorisk(e)
	<i>Medicinsk ekspert / Lægefaglig, Samarbejder</i>			
H1 Lungesygdomme, herunder arbejdsrelaterede	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:  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)	H1/H2	Mesterlære	Casebaseret diskussion**  Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort: H.1.2 Astma - arbejdsmedicin

<p>H2 Muskel- og skeletsygdomme, herunder arbejdsrelaterede</p>	<p>Kunne foretage:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) diagnostisk udredning og differentialdiagnostik (i samarbejde med relevante specialer)</li> <li>2) erhvervsanamnese</li> <li>3) eksponeringsvurdering</li> <li>4) årsagsvurdering</li> <li>5) vurdering af arbejdsevne og prognose ved følgende lidelser:</li> </ol> <p>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>	H1/H2	Mesterlære	<p>Casebaseret diskussion**</p> <p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort:  H.2.2 Ryg – arbejdsmedicin  H.3 Skulder</p>
---	---	-------	------------	---



<p>H3 Neurologiske sygdomme, herunder arbejdsrelaterede</p>	<p>Kunne foretage:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) diagnostisk udredning og differentialdiagnostik (i samarbejde med relevante specialer)</li> <li>2) erhvervsanamnese</li> <li>3) eksponeringsvurdering</li> <li>4) årsagsvurdering</li> <li>5) vurdering af arbejdsevne og prognose ved følgende lidelser:</li> </ol> <p>H3.1 Hvide fingre (A)  H3.2 Karpaltunnelsyndrom (A)  H3.3 Andre perifere neuropatier (n. ulnaris og n. radialis) (B)  H3.4 Hørelidelse (høretab + tinnitus) (B)  H3.5 Toksisk encefalopati (C)</p>	<p>H1/H2</p>	<p>Mesterlære  - Evt. suppleret med fokuseret ophold på neurologisk afdeling</p>	<p>Casebaseret diskussion**</p>
<p>H4 Hudsygdomme, herunder arbejdsrelaterede</p>	<p>Kunne foretage:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) diagnostisk udredning og differentialdiagnostik (i samarbejde med relevante specialer)</li> <li>2) erhvervsanamnese</li> <li>3) eksponeringsvurdering</li> <li>4) årsagsvurdering</li> <li>5) vurdering af arbejdsevne og prognose ved følgende lidelser:</li> </ol> <p>H4.1 Kontakteksem (B)  H4.2 Urticaria (B)</p>	<p>H1/H2</p>	<p>Mesterlære  - Evt. suppleret med fokuseret ophold på dermatologisk afdeling</p>	<p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort  H.4 Hud - kontakteksem    Casebaseret diskussion**</p>

<p>H5 Kræftsygdomme, herunder arbejdsrelaterede</p>	<p>Kunne foretage: 1) erhvervsanamnese 2) eksponeringsvurdering 3) årsagsvurdering 4) vurdering af arbejdsevne og prognose ved følgende lidelser:</p> <p>H5.1 Lungekræft (C) H5.2 Hudkræft (C) H5.3 Signalcancere (C) fx mesotheliom eller næsecancer</p>	H2	Mesterlære	Casebaseret diskussion**
<p>H6 Psykiske 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:</p> <p>H6.A1 Tilpasnings-/belastningsreaktion (A) H6.A2 Depression (B) H6.A3 PTSD (B)</p>	H1/H2	Mesterlære	<p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.5.2 Psykisk lidelse, arbejdsmedicinsk ansættelse</p> <p>Casebaseret diskussion**</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	H1/H2	Mesterlære  Kursusdeltagelse A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering	Casebaseret diskussion**
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)	H1/H2	Mesterlære  Kursusdeltagelse A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering	Casebaseret diskussion**

<p>H9 Kunne foretage en årsags- og risikovurdering af fysiske faktorer</p>	<p>Vurdering af følgende typer eksponering:</p> <p>H9.1: Hånd/arm-vibrationer  H9.2: Helkropsvibrationer  H9.3: Støj  H9.4: Stråling</p> <p>For hver af ovennævnte kunne:</p> <p>a) Anvende oplysninger om eksponeringskilde, niveau, varighed, værnemidler og dosis  b) Uddrage information fra værktøjsspecifikationer og målerapporter  c) Anvende relevante databaser</p>	<p>H1/H2</p>	<p>Mesterlære</p> <p>Evt. oplæg på afdelingen om eksponeringens karakter</p> <p>Kursusdeltagelse  A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering</p>	<p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort  H.6 Vibrationslidelse - Hvide fingre</p> <p>Casebaseret diskussion**</p>
<p>H10 Kunne foretage en årsags- og risikovurdering af ergonomi</p>	<p>Vurdere årsag og/eller risiko i forhold til art og omfang af belastninger relevante for den konkrete lidelse</p>	<p>H1/H2</p>	<p>Mesterlære</p> <p>Kursusdeltagelse  A Klinisk arbejdsmedicin.  A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering</p>	<p>Casebaseret diskussion**</p>
<p>H11 Kunne foretage en årsags- og risikovurdering af psykosociale forhold</p>	<p>Kunne indsamle, konkludere og kommunikere på baggrund af:</p> <p>H11.1: Arbejdsomfang  H11.2: Interpersonelle relationer  H11.3: Organisatoriske forhold  H11.4: Mobning, chikane, konflikter, samarbejds-problemer  H11.5: Vold og trusler</p>	<p>H1/H2</p>	<p>Mesterlære</p> <p>Kursusdeltagelse  A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering</p>	<p>Casebaseret diskussion**</p>

H12 Kunne foretage en årsags- og risikovurdering af biologisk/organisk eksponering	H12.1: Smitsomme mikroorganismer H12.2: Organisk støv og allergener	H1/H2	Mesterlære  Kursusdeltagelse A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering	Casebaseret diskussion**
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	H1/H2	Mesterlære  Kursusdeltagelse A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering  Konkluderende arbejdspladsbesøg gsrapport	Casebaseret diskussion**  Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.7 Arbejdspladsbesøg
H14 Kunne foretage en årsags- og risikovurdering for gravide	Eksponering (gravid) H14.1: Kemiske H14.2: Fysiske H14.3: Natarbejde H14.4: Ergonomiske H14.5: Infektiose	H1/H2	Mesterlære	Casebaseret diskussion**

	<i>Sundhedsfremmer, kommunikator, leder/administrator/organisator, professionel</i>			
H15 Viden om principperne for primær, sekundær og tertiær forebyggelse	<p>H15.1: Viden om principperne for forebyggelse på de forskellige niveauer</p> <p>H15.2: Identificere muligheder for forebyggelse i den kliniske hverdag</p>	H1/H2	<p>Mesterlære</p> <p>Kursusdeltagelse</p> <p>S International sundhed</p> <p>S Risikovurdering, risikostyring og risikokommunikation</p> <p>S Sundhedsøkonomi</p> <p>S Projektledelse</p>	Casebaseret diskussion**
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	H2	<p>Mesterlære</p> <p>Kursusdeltagelse</p> <p>S Risikovurdering, risikostyring og risikokommunikation.</p> <p>A Eksponerings-, årsags- og risikovurdering</p>	Casebaseret diskussion**

<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>H2</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>Casebaseret diskussion***</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>H1/H2</p>	<p>Mesterlære</p> <p>Kursusdeltagelse</p> <p>S Risikovurdering, risikostyring og risikokommunikation.</p> <p>S International sundhed</p> <p>S Projektledelse</p> <p>S Sundhedsøkonomi</p> <p>A Forebyggelse og tilbage til arbejdet</p> <p>Deltagelse ved tværfaglige møder/samtaler i socialmedicinsk enhed</p> <p>Rundbordssamtaler</p>	<p>Casebaseret diskussion**</p> <p>Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.8</p> <p>Funktionsevnevurdering</p>
--	---	--------------	---	---



	<i>Kommunikator, samarbejder, leder/administrator/organisator, professionel</i>			
H19 Arbejdspladskendskab	<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>	H1/H2	<p>Mesterlære</p> <p>Patientrelaterede arbejdspladsbesøg</p> <p>Rundbordssamtaler</p> <p>Deltagelse i Arbejdstilsynets arbejde</p> <p>Kursusdeltagelse S Sundhedsjura S Projektledelse S Risikovurdering, risikostyring og risikokommunikation. A Forebyggelse og tilbage til arbejde</p> <p>Evt. valgfrit halvår som bedriftslæge eller arbejdsmiljørådgiver</p>	<p>Casebaseret 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>

H20 Arbejdsmiljøapparatet	Kendskab til opbygning, opgave- og rollefordeling af de forskellige aktører der beskæftiger sig med arbejdsmiljø i Danmark Samarbejde med, henvise til og inddrage relevante instanser ved en given og specifik arbejdsmiljøproblemstilling, fx klage til Arbejdstilsynet	H1/H2	Mesterlære  Deltagelse i Arbejdstilsynets arbejde  Udfærdige klager til Arbejdstilsynet  Undervisning/oplæg om emnet  Selvstudium  Deltagelse ved arrangementer fx temadage med fagbevægelsen	Casebaseret diskussion  Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.10 Formidler
	<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	(H1 ved ph.d)/H2	Kursus i forskningstræning  Arbejdsmedicinsk forskningsopgave	Godkendelse af den arbejdsmedicinske opgave eller merit for ph.d.

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	(H1 ved ph.d)/H2	Arbejdsmedicinsk forskningsopgave	Godkendelse af den arbejdsmedicinsk opgave eller merit for ph.d.
	<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	H1/H2	Tildeling af opgaver  Mesterlære  Kursusdeltagelse S Pressehåndtering og individuel risikokommunikation	Casebaseret diskussion**  Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.10 Formidler
H24 Formidling	H24.1: Planlægge og holde oplæg samt være aktivt deltagende i møder på arbejdspladser, temamøder i fagforeninger mv.  H24.2: Besvare faglige henvendelser fra praktiserende læger, læger i øvrige specialer, arbejdspladser, privatpersoner og fagforeninger  H24.3: Besvare henvendelser fra pressen om arbejds- og miljømedicinske problemstillinger	H1/H2  H1/H2  H2	Tildeling af opgaver  Kursusdeltagelse S Pressehåndtering og individuel risikokommunikation	Casebaseret diskussion**  Struktureret vejledersamtale med godkendt kompetencekort H.10 Formidler

\* A, B, C i parenteser henviser til de i målbeskrivelsen definerede kompetenceniveauer.

\*\* Casebaseret 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). Casebaseret diskussion foregår mellem en uddannelsessøgende læge og en vejleder – og svarer altså ikke til en normal klinisk konference.

### 1.3.1 Oversigt over kompetencekort

OVERSIGT OVER KOMPETENCEKORT OG UDFYLDELSESTIDSPUNKT		
	Ansættelse	
	H1	H2
<b>Hoveduddannelsen:</b>		
Kompetencekort H.1.1 Astma	Gennemføres i Lungemedicinsk ansættelse	
Kompetencekort H.1.2 Astma i Arbejdsmedicinsk ansættelse		
Kompetencekort H.2.1 Ryg i Reumatologisk ansættelse	Gennemføres i reumatologisk ansættelse	
Kompetencekort H.2.2 Ryg i Arbejdsmedicinsk ansættelse		
Kompetencekort H.3 Skulder		
Kompetencekort H.4 Hud kontakteksem		
Kompetencekort H.5.1 Psykiatrisk patientforløb (refleksiv rapport)	Gennemføres under psykiatrisk ansættelse	
Kompetencekort H.5.2 Psykisk lidelse i arbejdsmedicinsk ansættelse		
Kompetencekort H.6 Vibrationslidelse hvide fingre		
Kompetencekort H.7 Virksomhedsbesøg		
Kompetencekort H.8 Funktionsevnevurdering		
Kompetencekort H.9 Gruppeundersøgelse inkl. virksomhedsbesøg		
Kompetencekort H.10 Formidler		

Grøn farve angiver hvilke halvår, kompetencekortene forventes udfyldt.

H1: Hoveduddannelsens 1. år

H2: Hoveduddannelsens 2. år