



Selvevaluering af lægelig videreuddannelse – Inspektorbesøg
UKO Berit Skjødeberg Toftegaard, Regionshospitalet Horsens

De 16 temaer

- 1) Introduktion til afdelingen
- 2) Uddannelsesprogram
- 3) Uddannelsesplan
- 4) Læring i rollen som medicinsk ekspert
- 5) Læring i rollen som kommunikator
- 6) Læring i rollen som samarbejder
- 7) Læring i rollen som leder/administrator
- 8) Læring i rollen som sundhedsfremmer
- 9) Læring i rollen som akademiker
- 10) Læring i rollen som professionel
- 11) Uddannelseslægers deltagelse i forskning
- 12) Undervisning, som afdelingen giver
- 13) Konferencernes læringsværdi
- 14) Læring og kompetencevurdering
- 15) Arbejdstilrettelæggelse
- 16) Læringsmiljøet på afdelingen

Tema 1 Introduktion til afdelingen

Bør være skriftlig og mundtlig (personlig) samt gennemføres i forbindelse med ansættelsens start. Den skriftlige information bør fremsendes 14 dage før start. Introduktionen bør omfatte alle afsnit i afdelingen, med fokus på uddannelseslægens arbejdsfunktioner og målrettet den enkeltes behov.

Score for introduktion til afdelingen:

- 1 problematisk: Introduktion af uddannelseslæger er mangelfuld på flere områder
- 2 utilstrækkelig: Introduktionen til afdelingen er utilstrækkelig
- 3 tilstrækkelig: Introduktionen til afdelingen er tilstrækkelig
- 4 særdeles god: Introduktionen er vel-struktureret og grundig

Tema 2 Uddannelsesprogram

Opdateret uddannelsesprogram skal foreligge for alle niveauer af uddannelseslæger.

Score for uddannelsesprogram:

- 1 problematisk: Meget mangelfuldt på fle-re områder (fx forældet eller ikke dækkende for afdelingen)
- 2 utilstrækkelig: Uddannelsesprogrammerne er utilstrækkelige
- 3 tilstrækkelig: Uddannelsesprogrammerne er tilstrækkelige
- 4 særdeles god: Velstruktureret og vel-planlagt ift. overordnede formål

Tema 3 Uddannelsesplan

Skriftlig individuel uddannelsesplan er central og skal foreligge for alle uddannelseslæger. Udfærdiges ved første samtale med hovedvejleder eller UAO, senest 14 dage efter ansættelsen af læger i KBU og senest fire uger efter ansættelsen af læger i I- og H-forløb. Skal tage udgangspunkt i den enkeltes kompetenceprofil og uddannelsesprogrammets mål og sætte tidsrammer for læring, supervision og kompetencevurdering.

Uddannelsesplan udfoldet

Foreligger der for hver uddannelseslæge en individuel plan for hvornår og hvordan kompetencerne konkret erhverves på det enkelte uddannelsessted? Dvs. en tilpasning af masterplan fra uddannelsesprogrammet til den enkelte læge.

Er uddannelsesplanen udarbejdet senest 14 dage efter første ansættelsesdag i den kliniske basisuddannelse og senest fire uger efter første ansættelsesdag i intro- og hoveduddannelsesforløb?

Indeholder uddannelsesplan info om, hvornår deltagelse i obligatoriske kurser finder (forventes at finde) sted?

Score for uddannelsesplan:

- 1 problematisk: Personlige uddannelsesplaner er ikke udarbejdet eller anvendes ikke
- 2 utilstrækkelig: Anvendelsen er utilstrækkelig - ikke alle uddannelseslæger har en uddannelsesplan
- 3 tilstrækkelig: Anvendelsen er tilstrækkelig - alle uddannelseslæger har en uddannelsesplan
- 4 særdeles god: Uddannelsesplaner indgår som et dynamisk redskab i uddannelsen af alle uddannelseslæger

Tema 4 Medicinsk ekspert/ lægefaglig

Læring i denne rolle er helt central og skal opfylde målene i afdelingens uddannelsesprogram.

Medicinsk ekspert/ lægefaglig udfoldet

Den medicinske ekspertrolle omfatter lægelige kerneydelser inden for det enkelte speciale på forskellige niveauer.

Temascoringen bør derfor afspejle læringen i dette meget centrale område, og enhver uddannelsesafdeling bør kunne sikre dette på et tilfredsstillende niveau.

Score for medicinsk ekspert/lægefaglig:

- 1 problematisk: Uddannelseslæger oplæres ikke
- 2 utilstrækkelig: Oplæring af uddannelses-læger er utilstrækkelig
- 3 tilstrækkelig: Oplæring af uddannelseslæger er tilstrækkelig
- 4 særdeles god: Uddannelseslæger oplæres systematisk på højt fagligt niveau

Tema 5 Kommunikator

Læring i rollen som kommunikator kan godt være tilfredsstillende, hvis den opøves og vurderes i sammenhæng med andre roller, såsom samarbejder, underviser, sundhedsfremmer mv.

Kommunikator udfoldet

Fremlægger uddannelseslæger patienter ved konferencer (evt. brug af ISBAR)?

Bruges *closed loop* i tilspidsede situationer?

Får uddannelseslægen feedback på samtaler med patienter/pårørende?

Giver uddannelseslægen faglig rådgivning til andre afdelinger?

Træner uddannelseslægen tværfaglig kommunikation?

Deltager uddannelseslægen i introduktion af nye læger på afdelingen?

Modtager uddannelseslægerne Feedback på journalnotater/epikriser (skriftlig kommunikation)?

Score for kommunikator:

- 1 problematisk: Uddannelseslæger oplæres ikke
- 2 utilstrækkelig: Oplæring af uddannelses-læger er utilstrækkelig
- 3 tilstrækkelig: Oplæring af uddannelseslæger er tilstrækkelig
- 4 særdeles god: Uddannelseslægerne oplæres systematisk

Tema 6 Samarbejder

Væsentlig rolle, hvor læring sjældent er eksplicit, men ofte følger lægens faglige udvikling. Understøttes af inddragelse i konferencer, teamarbejde mv.

Samarbejder udfoldet

Får uddannelseslægerne feedback på samarbejde ved

- Ledelse af tværfaglige konferencer.
- Vagtoverlevering.
- Afdelingers eksterne konferencer.
- tværfaglige konferencer, stuegang, operationer, i tværfaglige teams og andre arbejdssituationer, hvor andre personalegrupper deltager.
- kvalitetssikring og kvalitetsudvikling.

Score for samarbejde:

- 1 problematisk: Uddannelseslæger oplæres ikke
- 2 utilstrækkelig: Oplæring af uddannelseslæger er utilstrækkelig
- 3 tilstrækkelig: Oplæring af uddannelseslæger er tilstrækkelig
- 4 særdeles god: Uddannelseslægerne oplæres systematisk

Tema 7 Leder/administrator/organisator

Formålet med denne rolle er at udvikle personligt ansvar for egen læring, inddragelse i relevante administrative opgaver o. lign.

Leder/administrator/organisator udfoldet

Varetager uddannelseslægerne opgaver med arbejdstilrettelæggelse/vagtplanlægning og planlægning af intern undervisning?

Varetager uddannelseslægen opgaver som uddannelseskoordinerende uddannelseslæge, tillidsrepræsentant, introduktionsansvarlig, undervisningsansvarlig?

Varetager en uddannelseslæge ledelse af et vagtteam?

Superviserer uddannelseslægerne andre?

Deltager uddannelseslægerne i afdelingens kvalitetsarbejde?

Score for leder/administrator/organisator

- 1 problematisk: Uddannelseslæger oplæres ikke
- 2 utilstrækkelig: Oplæring af uddannelseslæger er utilstrækkelig
- 3 tilstrækkelig: Oplæring af uddannelseslæger er tilstrækkelig
- 4 særdeles god: Uddannelseslægerne oplæres systematisk

Tema 8 Sundhedsfremmer

Meget specialespecifik rolle, hvor læring næppe står alene, men i kontekst med medicinsk ekspert, kommunikator og samarbejder.

Sundhedsfremmer udfoldet

Varetager uddannelseslægerne arbejdsopgaver/undervisning i forbindelse med fx gigt-, ryg- eller diabeteskole?

Deltager uddannelseslægerne i fx faldprojekter, ernæringsscreening, tobak- og alkoholhenvisning?

Underviser uddannelseslægerne i patientforeninger?

Varetager uddannelseslægerne opgaver i forbindelse med personales håndtering af kemikalier og smittefarligt biologisk materiale?

Samarbejder uddannelseslægerne med hygiejnesygeplejerske om sundhedsfremmende tiltag, undervisning og rådgivning?

Samarbejder uddannelseslægerne med socialsygeplejersker?

Score for sundhedsfremmer:

- 1 problematisk: Uddannelseslæger oplæres ikke
- 2 utilstrækkelig: Oplæring af uddannelseslæger er utilstrækkelig
- 3 tilstrækkelig: Oplæring af uddannelseslæger er tilstrækkelig
- 4 særdeles god: Uddannelseslægerne oplæres systematisk

Tema 9 Akademiker/forsker og underviser

Denne rolle omfatter en vurdering af, om der i afdelingen er en akademisk tradition for diskussioner og anden aktivitet på akademisk plan.

Deltager uddannelseslæger i undervisning af læger, medicinstuderende og andre faggrupper?

Deltager uddannelseslæger i arbejde med kvalitetsudvikling?

Har I netværk på afdelings- eller sygehusniveau om medarbejderudvalg, strategisk medicingruppe, Mortality og morbidity med andre afdelinger, 'journal club', etc?

Deltager uddannelseslægerne i forskning og konferencer?

Deltager uddannelseslægerne i revision/udarbejdelse af instrukser og vejledninger?

Score for akademiker/forsker og underviser :

- 1 problematisk: Uddannelseslæger oplæres ikke
- 2 utilstrækkelig: Oplæring af uddannelseslæger er utilstrækkelig
- 3 tilstrækkelig: Oplæring af uddannelseslæger er tilstrækkelig
- 4 særdeles god: Uddannelseslægerne oplæres systematisk

Tema 10 Professionel

Rollen er en metarolle der medfører, at den afhænger af afdelingens evne/mulighed for at stimulere professionel udvikling.

Kompetencevurdering bør være anvendt i afdelingen, men ikke afgørende i små uddannelsesafdelinger.

Professionel udfoldet

Laver I handleplan efter 360 graders feedback?

Spørger hovedvejleder til sidste 360 graders feedback ved introduktionssamtalen?

Giver I feedback på professionel håndtering?

Har I møder om professionel adfærd eller professionelle udfordringer?

Har I et vejlederforum, hvor I drøfter uddannelseslægerne professionelle adfærd?

Score:

- 1 problematisk: Uddannelseslæger oplæres ikke
- 2 utilstrækkelig: Oplæring af uddannelseslæger er utilstrækkelig
- 3 tilstrækkelig: Oplæring af uddannelseslæger er tilstrækkelig
- 4 særdeles god: Uddannelseslægerne oplæres systematisk

Tema 11 Forskning

Alle afdelinger, der har læger i H-forløb, skal kunne levere den obligatoriske forsknings-
træning. Der bør ses på afdelingens muligheder
og prioritering af, at understøtte
forskningsopgaver og opbygge et
forskningsmiljø. Temaet kan angives som
'tilstrækkelig', selvom der ikke finder forskning
sted, hvis forskningsaktivitet ikke findes relevant
i det aktuelle uddannelsesforløb.

Fx

Har I en forskningsansvarlig overlæge?

Hvis ja – sikrer vedkommende et overblik over igangværende forskningsprojekter, og over hvilke muligheder der er for at deltage i forskning?

Har I en "idebank/ide-katalog" med forslag til kasuistikker og mindre forskningsprojekter, herunder projekter, der kan anvendes i den obligatoriske forskningstræning.

Afholder I journal club?

Temascoren vil afhænge af

- Af specialets målbeskrivelse og forskningstradition
- Om afdelingens rammer og understøttelse/vejledning faciliterer deltagelse i forskningsprojekter.

Score for forskning:

- 1 problematisk: Ingen uddannelseslæger deltager eller har muligheder herfor
- 2 utilstrækkelig: Uddannelseslægernes deltagelse eller mulighed herfor er utilstrækkelig
- 3 tilstrækkelig: Uddannelseslægernes deltagelse eller mulighed herfor er tilstrækkelig
- 4 særdeles god: Mange uddannelseslæger er involveret og deltager

Tema 12 Undervisning

Uddannelsesafdelinger skal give teoretisk undervisning. Jo større og jo mere spredt afdelingen er, jo større er kravet til struktureret og planlagt undervisning. Hvis der kun er en til to uddannelseslæger kan undervisningen / vejledningen være mere uformel.

Undervisning udfoldet

Har I et fast undervisningsplan?

Følger I denne plan dvs. afholdes undervisningen?

Er det en uddannelseslæge, der planlægger undervisningen?

Er der en fin balance mellem undervisere (speciallæger/uddannelseslæger)?

Oplever uddannelseslægerne undervisningen relevant?

Har I dagens case?

Score for undervisning

- 1 problematisk: Afdelingen har ingen plan for undervisning
- 2 utilstrækkelig: Afdelingens undervisning er utilstrækkelig
- 3 tilstrækkelig: Afdelingens undervisning er tilstrækkelig
- 4 særdeles god: Afdelingens undervisning er velplanlagt og velbesøgt

Tema 13

Konferencernes læringsværdi

Læringsudbyttet bør være tydeligt og frem-met mest muligt. Bortset fra egentlig afrap-portering bør åben, faglig og inddragende diskussion af cases, problemer og løsninger vurderes positivt.

Konferencernes læringsværdi udfoldet

Har konferencen uddannelsesværdi?

Kan konferencen bruges til problem- og evidensbaserede gennemgange af udvalgte patientforløb, drøftelse af videnskabelige artikler mv?

Kan de tilgodese individuelle behov gennem deltageraktivering og –styring?

Udnyttes uddannelseslægenes ressourcer ved konferencerne?

Det er væsentligt, at der skelnes mellem konferencer med klinisk beslutningstagen og konferencer, der udelukkende har til formål at plan- og tilrettelægge arbejdsdagen, samt hvor det således ikke kan forventes, at der er afsat tid til kliniske gennemgange.

Score for konferencernes læringsværdi

- 1 problematisk: Konferenserne har ingen læringsværdi
- 2 utilstrækkelig: Konferencernes lærings-værdi er utilstrækkelig
- 3 tilstrækkelig: Konferencernes læ-ringsværdi er tilstrækkelig
- 4 særdeles god: Konferencerne har stor læringsværdi

Tema 14 Læring og kompetencevurdering

Et centralt tema. Struktureret læring, vejledning, supervision og feedback bør fremmes i alle relevante arbejdsfunktioner, særligt når disse er målbærende. Kompetencevurdering bør være planlagt og struktureret. Det er et plus, hvis skemaer til objektiv vurdering og andre målbare metoder anvendes. Helhedsvurderinger af komplekse mål (fx 360° feedback) bør anvendes i afdelingen.

Kender uddannelseslægerne aftalerne om hyppighed af kompetencevurdering? Bruges kendte KV-skemaer jf. målbeskrivelsen?

Har afdelingen vejlederforum møder, hvor uddannelseslægernes kompetencer drøftes?

Gennemføres 360 graders feedback jf. uddannelsesprogrammet?

Foregår klinisk vejledning struktureret, under supervision og med feedback.

Er der afsat tid og ressourcer for hovedvejleder? Er hovedvejleder klædt på til opgaven (Vejlederkursus for speciallæger)?

Score for læring og kompetencevurdering: midt regionmidtjylland

- 1 problematisk: Læring og kompetencevurdering gennemføres ikke for uddannelseslæger
- 2 utilstrækkelig: Læring og kompetencevurdering af uddannelses-lægerne er utilstrækkelig (fx ikke struktureret og uden brug af kompetencevurderingsmetoder)
- 3 tilstrækkelig: Læring og kompetencevurdering af uddannelseslægerne gennemføres og er tilstrækkelig
- 4 særdeles god: Der er fokus på læring og kompetencevurdering, der gennemføres systematisk for alle uddannelseslæger

Tema 15 Arbejdstilrettelæggelse

Det er væsentligt at arbejdstilrettelæggelsen så vidt muligt understøtter kompetenceerhvervelse og - udvikling. De enkelte uddannelseslægers kompetencestatus bør være synlig ved arbejdstilrettelæggelsen

Arbejdstilrettelæggelse udfoldet

Understøtter jeres arbejdstilrettelæggelse, at uddannelseslægerne progredierer i kompetencerne?

Har I skemasat arbejdstid til supervision, vejledning og kompetencevurdering af uddannelseslægerne.

Har I kontinuitet i arbejdsfunktioner eller fast track oplæring?

Passer uddannelseslægernes arbejdsfunktioner med det, de skal lære?

Har i en tavle, der visualiserer uddannelseslægernes kompetenceprofil?

Samarbejder UAO/UKYL med skemalægger?

Score for arbejdstilrettelæggelse:

- 1 problematisk: Arbejdstilrettelæggelsen tager ikke hensyn til videreuddannelse af læger
- 2 utilstrækkelig: Arbejdstilrettelæggelsen tager kun i mindre grad hensyn til lægernes videreuddannelse
- 3 tilstrækkelig: Arbejdstilrettelæggelsen tager i tilstrækkelig grad hensyn til lægernes videreuddannelse
- 4 særdeles god: Arbejdstilrettelæggelsen tager i høj grad hensyn til individuelle læringsbehov

Tema 16 Læringsmiljø

Et centralt tema. Et produkt af tradition, afdelingskultur, samarbejdsforhold, ledelsesform mv. Et oplevet dårligt læringsmiljø er ødelæggende for læringsudbytte.

Læringsmiljø udfoldet

Er kulturen befordrende for videreuddannelsen af læger?

Har I psykologisk sikkerhed?

Taler I åbent om fejl eller nærfejl?

Afholder I debriefing/defusing?

Deltager øvrige personalegrupper i uddannelse af læger?

Hvordan modtages forslag til forandringer (3-timers møder)?

Er der generel tilfredshed med uddannelsen blandtuddannelseslægerne?

Deltager UAO og UKYL i LVR-møder?

Afholder Uddannelsesteam og ledende overlæge udviklings- og statusmøde med UKO?

Score:

- 1 problematisk: Læringsmiljøet på afdelingen virker hindrende på videreuddannelse af læger
- 2 utilstrækkelig: Læringsmiljøet på afdelingen er svingende
- 3 tilstrækkelig: Læringsmiljøet på afdelingen er oftest godt
- 4 særdeles god: Læringsmiljøet på afdelingen virker trygt og positivt og yderst befordrende for lægers videreuddannelse

TAK FOR HJÆLPEN!