

Det uhensigtsmæssige uddannelsesforløb

1. Hvad er et uhensigtsmæssigt forløb
2. Ansættelsesjura
3. Uddannelsesjura
4. Indsatser, handlemuligheder og konsekvenser
5. PKL rolle
6. Samtaleteknik i den uhensigtsmæssige forløb

Det gode normale forløb forudsætter:

1. Alle dele af ansættelsen og uddannelses gennemføres som planlagt
2. Alle kompetencer opnås og godkendes
3. Alle kurser gennemføres og godkendes

Det uhensigtsmæssige forløb indebærer en uønsket afvigelse fra ovenstående

Jura: Videreuddannelsesforløb involverer altid både ansættelses- og uddannelsesjura samt en faglig vurdering (og sund fornuft).

Vedr. uddannelsesjura = VUS

Vedr. ansættelsesjura = HR

Vedr. faglig vurdering = UAO + PKL

Uddannelsesjura:

1. Tjeneste i flere stillinger i en samlet ansættelsesperiode
2. Ansættelse gennemføres i overensstemmelse med bekendtgørelse om uddannelse af speciallæger
3. Læger opnår de kompetencer som er angivet i uddannelsesprogrammet

Ansættelsesjura:

Ansættelse efter gældende overenskomst

Ansættelse tilrettelægges under hensyn til drift og uddannelse.

Tidsbegrænset ansættelse

Ved opsigelse og afskedigelse gælder alle elementer i uddannelsen.

Inddragelse af HR og evt. yngre læger.

- Kan / skal uddannelsessekretariatet inddrages?

Afgrænsning af problemet:

Uddannelse: Mangelfuld kompetenceopnåelse, der rettes op lokalt.

Mangelfuld sikring af uddannelsesrammer

Ændring indenfor ansættelsesrammer

Rammer for ansættelse, længerevarende sygdom, misbrugsproblemer

Gråzone:

Principielt alle problemer hvor der både er samarbejdsproblemer, mangelfuld kompetenceopnåelse med ændring i uddannelsesvarighed og ansættelsesvarighed. Mere omfattende faglig inkompetence.

Rollefordeling i et uhensigtsmæssigt forløb

Lægen: Har ansvar for at gøre det, der skal til for at løse situationen og bryde den evt. negative spiral.

Vejleder: Skal gerne sammen med yngre læge lave handleplan.

UAO: Skal godkende handleplan, skal inddrage VUS. PKL. Yngre læge og HR, hvor det er relevant. Skal sørge for at det formelle er plads.

VUS: Rådgiver alle parter og samler trådene og om nødvendigt laver ændringer i uddannelsesaftaler.

PKL: Går ind i sagen i det omfang det er nødvendigt. Kan spænde fra at blive orienteret til at deltage på møder. Godkendelse af uddannelsesplaner og evt. indstille lægens ændrede forløb til VUS. PKL laver indstilling til rådet.

Tidligere tegn på to arketyper:

Det udadreagerende:

- konflikter med andre personaler
- modstand mod at følge instrukser
- manglende selvindsigt i forhold til opgaven
- ringeagt-ytringer overfor kolleger og andre
- konflikter med pårørende og/eller patienter

Den indadvendte:

- skuler sig, undvigeadfærd
- flere sygemeldinger
- spørger ikke – lader sig presse ud i for stor opgave uden at sige fra
- bytter til lettere opgaver uden konfrontation
- overkontrollerer overfor sig selv

Tidlig indsats:

- italesætte problemet, mistanke overfor lægen
- orientere kolleger og overlægegruppen
- involvere uddannelsesansvarlig overlæge i alle samtaler
- sætte frister og aftaler
- ny samtaletid
- skriftliggøre referater
- overlevere informationer ved afdelingsskift
- søge hjælp hvis det ikke retter sig (PKL, HR, VUS og andre)

PKL, HR og videreudd.sekretariatet involverer så snart der kan blive tale om konsekvenser for ansættelser og/eller uddannelse.

Yderligere indsatsmuligheder:

Problemet løses mest hensigtsmæssigt så lokalt som muligt, probleminvolvering trappes gradvis op.

Mulige tiltag udover de lokale rammer:

- forlængelse af nuværende ansættelse
- husk godkendelse hos VUS
- forsættelse på næste afdeling med manglende kompetencer, husk overlevering og aftaler
- second opinion på anden afdeling forudsætter aftale
- ekstra kurser, sprogkurser, psykolog, coach og andet
- at afbryde forløb involvere altid andre som minimum HR

Samtale med lægen:

- fakta, hvad sker der
- fakta, (jeg oplever, direkte med empati)
- mål, hvad er målet, forventningsafstemning med lægen
- forhindringer, hvad er forhindringerne (faglighed, kommunikation, indstilling, holdning og helbred)

Nye muligheder:

Hvad for en side skal læge finde frem for at overkomme forhindringer? Hvad kan afdelingen gøre?

Commitment og aftaler og konkrete handlinger, og hvilke resultater handlingerne skal give sig udslag i, gerne med tidsramme, aftalte om opfølgning, adfærd

Adfærd i det uhensigtsmæssige forløb:

- Aktive

- lægen har selvindsigt og tager ansvar for at forbedre situationen, måske er problemet uforskyldt og her virker støtte, hjælp og ekstra opmærksomhed og muligheder.

Afviser:

- lægen kan ikke se problemet og det opleves ikke at vedkommende tager ansvar. Lægen afviser problemet eller er "offer" for omstændigheder
- her virker: Inddrage lægen i arbejdet med at forbedre forløbet, meget fast handleplan, "sådan er vilkårene hvad vil du gøre for at få det bedste "resultat"?" (her skal ikke nurses men inddrages, stilles krav og en håndfast handleplan

Handleplaner:

Er i virkeligheden blot en individuel uddannelsesplan, der gøres lidt fastere i mål, tidsgrænser og konsekvenser. Handlungsplanen skal involvere.

- Hvad er målet med handlingsplanen (vær konkret)
- Hvordan er rammen for at nå disse mål (vær konkret, evt. delmål)
- Tidspunkt for evaluering af målopnåelsen
- Varsling af konsekvenser med manglende målopnåelse

Hvis aftalen involverer flere parter, bør disse underskrive (husk en bisidder).
Handlingsplanen er altid skriftlig.

Tiltag for PKL

- Vær med til at ophæve berøringsangst
- Gå foran med et godt eksempel og anerkend gode resultater og adressere problematikken
- Melde uregelmæssigheder/"den gode historie" ind til VUS
- Skabe et stærkt netværk af uddannelsesansvarlige overlæge, så PKL inddrages når der sker noget
- Skabe netværk til de yngre læger
- Være med til at oplyse om mulighederne på området
- Arbejde for gode uddannelsesforhold i hele videreuddannelsesregionen. Vær opsøgende, nysgerrig, støttende og konsekvent
- Tema for uddannelsesmøder

Tiltag for VUS

- Øget fokus på uhensigtsmæssige forløb
- Uddannelse for PKL og UAO
- Øget fokus på hele forløbet:
 - Juraen
 - Det menneskelige aspekt
- Indsamling af viden om hvad der virker
- Formidling af viden til vejleder, UAO og PKL
- Statistisk oversigt over omfanget af opsigelser og forlængelser
- Der er i Region Midtjylland i 2012 afsat midler til sprogforbedring hos udenlandske læger