

REFERAT

Møde i Det Lægelige Uddannelsesråd på Regionshospitalet
Randers

Tid og sted:

Torsdag den 8. december 2016 kl. 14.00–15.30

Lokale 5, Regionshospitalet Randers



Mødeleder: Anita U. Sørensen

Referent: Ann Meldgaard Nielsen

Dagsorden:

1. Oplæg om hvad Evaluer.dk, inspektorordningen og det nyligt gennemførte survey om LVU, RRA siger om vores uddannelsesindsats
2. Udvælgelse af fremtidigt fokusområde/fokusområder
3. Brainstorm ift mål og midler
4. Aftale om opfølgning
5. Evt.

Bilag:

1. Fokusområder for den lægelige videreuddannelse på RRA 2017-2020

Referat:

Der indledtes med velkomst og en præsentationsrunde, da der var nye deltagere i Det Lægelige Uddannelsesråd (LUR).

1. Oplæg om hvad Evaluer.dk, inspektorordningen og det nyligt gennemførte survey om LVU siger om vores uddannelsesindsats og 2. Udvælgelse af fremtidigt fokusområde/fokusområder

Anita præsenterede kort resultater fra Evaluer.dk og de seneste inspektorrapporter. Se bilag 1. Det fremgår heraf at vi med fordel kan sætte fokus på følgende områder:

A. Hovedvejledning, daglig vejledning, kompetencevurdering og feedback

I forhold til hovedvejledning blev der ultimo 2014 afholdt et temamøde for alle RRAs UAO'er og UKYL'er, som mandede ud i en række anbefalinger:

- Anbefalingen om, at der udsendes velkomstmails til uddannelseslæger inkl. besked om hovedvejleder og tidspunkt for introduktionssamtale, inden de begynder, efterfølges på de afdelinger, hvor det giver mening.

- Anbefalingen vedr. samtalefrekvens for uddannelseslæger jf. Vejledning for afholdelse af vejledningssamtaler: http://www.regionshospitalet-randers.dk/siteassets/job-og-uddannelse/lageuddannelse/vejledningssamtaler/2016_10_06-vejledning-vedr.-vejledningssamtaler-rra.doc følges.

Til dette var der en kommentar om, at baggrunden for 2 justeringssamtaler for I-læger er, at når der afholdes intro- og afslutningssamtale henholdsvis ca. 1 måned, efter de er begyndt/inden de holder, kan der være 10 måneder i deres ansættelse, der hvor der ellers kun er 1 samtale, hvilket er for lidt.

- Excel-skemaet til registrering af afholdte samtaler anvendes ikke så meget. Afdelingerne anvender i højere grad oversigtstavler i fx konferencerum.

- Vedr. anbefalingen af, at alle speciallæger har været på vejlederkursus mindst hvert 10.år, var meldingen, at på nogle afdelinger mangler nogle af speciallægerne fortsat vejlederkursus. Flere af mødedeltagerne har for nylig været på vejlederkursus, hvor de er blevet præsenteret for et feedbackskema, som Medicinsk afdeling nu anvender til, at hovedvejledere kan indhente viden om uddannelseslægen, som drøftes med øvrige vejledere og med den uddannelsessøgende læge. Bjarke sender skema til Anita til videredistribution. På Akutafdelingen bookes alle vejledere til en times drøftelse en gang pr. måned.

- Anbefalingen om møder for hovedvejledere 2 gange årligt på hospitalsniveau, foreslås erstattet af fx en temadag hvert 2. år. Baggrunden herfor er, at der på temamøderne for hovedvejledere afholdt i december 2015 hhv. januar og februar 2016 ikke var stor tilslutning (ud af ca. 100 hovedvejledere, deltog ca. 40 hovedvejledere).

Vi er således godt i vej med de mål vi tilbage i 2014 os satte vedr. hovedvejledning.

Der var kommentar om, at det vil være spændende at arbejde med begrebet feedback. Feedback og supervision var tema for 3-timersmøderne i 2015, hvor der kom mange gode forslag til indsatser på området. Rapport findes på <http://www.regionshospitalet-randers.dk/siteassets/job-og-uddannelse/lageuddannelse/3-timers-moder/rapport-3-timersmoder-2016.pdf>. Feedback er et relevant tema for alle faggrupper, og det foreslås som emne på et staffmeeting.

På Anæstesiaafdelingen igangsættes for øjeblikket et projekt om feedback i samarbejde med en PhD-studerende, da man oplever, at der mangler redskaber til, hvordan der gives kort feedback, hvorved læring kan gå tabt. Nogle "front-runners" på afdelingen oplæres i redskaber og kan videregives til andre medarbejdere.

B. Arbejdstilrettelæggelse

Arbejdstilrettelæggelsen er noget af det, som der typisk arbejdes med ude i de enkelte afdelinger i forlængelse af de årlige 3-timers møder i januar kvartal. Alle afdelinger præsenterer deres resultater på et efterfølgende møde i LUR, hvilket giver rig mulighed for videndeling.

C. Andet

Som følge af at vi har fået vores nye Læringscenter, vil det være naturligt, at vi også sætter fokus på anvendelse af færdigheds- og simulationstræning bredt forstået dvs. fx også kommunikationstræning, mødeledelse mv.

LUR besluttede, at fokusområder for den lægelige videreuddannelse på RRA i 2017-2020 skal være:

- Hovedvejledning, daglig vejledning, kompetencevurdering og feedback
- Arbejdstilrettelæggelse
- Færdigheds- og simulationstræning bredt forstået.

3. Brainstorm ift mål og midler

Mødedeltagerne fik herefter til opgave at foreslå max. 3 mål og midler til forbedring af den lægelige videreuddannelse på hospitalsniveau indenfor de besluttede fokusområder, hvilket resulterede i følgende forslag:

Hovedvejledning:

- (1 dags) Brush-up kursus for hovedvejledere (tema kunne være vejledningskultur)
- 1 til 1 ledelse (UAO af hovedvejledere) med anskueliggørelse af, hvordan individuelle uddannelsesplaner bruges bedre som redskaber, og hvordan man følger op på planerne
- Indførelse af hovedvejledermøder på alle afdelinger

Feedback:

- Feedback på tværs af afdelinger (læger fra een afdeling kan godt give feedback til uddannelseslæger fra en anden afdeling)
- Udbrede en fælles forståelse via
 - afholdelse af staffmeeting om feedback
 - undervisning på afdelingerne
 - korte instruktionsvideoer om feedback bl.a. med idéer til konstruktiv (kritisk) feedback
 - udarbejde vejledning om feedback (hvem, hvad, hvornår mv.) til afdelingerne
- Indførelse af gode redskaber, der nemt og hurtigt kan bruges systematisk i det daglige
- EPJ-funktion "sendt til" bruges mere som værktøj ifm feedback
- Feedback på observation af tværfaglig kommunikation

Kompetencevurdring:

- Konsekvent anvendelse af fortrykte kompetencevurderingsskemaer til hver kompetence i overensstemmelse med den/de obligatoriske kompetencevurderingsmetode(r) i det pågældende speciale. I den nye målbeskrivelse for KBU er der forslag til nye kompetencevurderingsværktøjer.
- Tavler til afkrydsning af opnåede kompetencer for hver enkelt uddannelseslæge i konferencerum

Arbejdstilrettelæggelse:

- Mulighed for at yngre læger kan følges/mødes med de ældre (flere krydspunkter) fx i form af
 - at uddannelseslæger har vagter sammen med deres hovedvejleder
 - at stuegang går af senior læge og uddannelseslæge sammen

Læringscenter:

- Mål om, at afdelinger fast udbyder undervisning evt. i et samarbejde på tværs af afdelinger, så tilbuddet ikke kun gælder uddannelseslægerne på egen afdeling

4. Aftale om opfølgning.

Anita kontakter HR med henblik på, om der kan arrangeres staffmeeting om feedback efter sommerferien 2017.

Anita overvejer, hvordan vi kan løfte de øvrige forslag på hospitalsplan. LUR drøfter det igen om et halvt år på et LUR-møde (på næste møde i LUR er temaet 3-timers møder).

5. Evt.

Fra januar 2017 begynder Anita at afholde udviklingsmøder om lægelig videreuddannelse med hver af de uddannelsesgivende afdelinger hvert til hvert andet år ud fra et årshjul. Deltagere er ledende overlæge, UAO, UKYL, Anita og HR-konsulent. På møderne drøftes de aktuelle uddannelsesforhold, laves vidensdeling og aftales eventuelle forbedringsindsatser.

Til sidst en opfordring om at huske at give Anita besked, så snart afdelingen kontaktes vedr. inspektørbesøg.

Deltagerliste:

Afdeling	Navn	Afbud	Fremmøde
Hospitalsledelsen	Lone Winther Jensen	x	
Administrationen	Anita U. Sørensen		X
Administrationen	Ann M. Nielsen		X
Afdeling for Folkeundersøgelser	Berit Sanne Andersen		
Afdeling for Folkeundersøgelser	Dorte Qvesel		X
Akutaafdelingen	Susanna Deutch		
Akutaafdelingen	Catrin Iversen		X
Akutaafdelingen	Szilvia Gulyas Frimmerne		x
Akutaafdelingen	Camilla Rostgaard Berthelsen		
Anæstesiologisk Afdeling	Lisbeth Kidmose		
Anæstesiologisk Afdeling	Carsten Søndergaard Poulsen		
Anæstesiologisk Afdeling	Mikkel Overgaard		
Billeddiagnostisk Afdeling	Henrik Richter Nielsen	X	
Billeddiagnostisk Afdeling	Mette Buus Spannow	X	
Billeddiagnostisk Afdeling	Ronni Mikkelsen	X	
Børneafdelingen	Bent Windelborg Nielsen	X	
Børneafdelingen	Britta Eilersen Hjerrild	X	
Børneafdelingen	Marie Krarup Schrøder		
Gynækologisk/Obstetrisk Afdeling	Eva Kleberg Andersen		
Gynækologisk/Obstetrisk Afdeling	Susanne Ledertoug		X
Gynækologisk/Obstetrisk Afdeling	Maria Stentebjerg Skøtt		X
Kirurgisk Afdeling	Peter Nerstrøm		
Kirurgisk Afdeling	Jørgen Bendix	X	
Kirurgisk Afdeling	Marlene Julia Sørensen		X
Klinisk Biokemisk Afdeling	Nete Hornung		X

Medicinsk Afdeling	Lene Stouby Mortensen	X	
Medicinsk Afdeling	Bjarke Johannesen Bruun		X
Medicinsk Afdeling	Morten Schmidt		X
Medicinsk Afdeling	Christoffer Mørk		
Ortopædkirurgisk Afdeling	Jacob Stouby Mortensen		
Ortopædkirurgisk Afdeling	Hans Boie	X	
Ortopædkirurgisk Afdeling	Anne Mette Stausholm	x	
Patologisk Institut	Ida Elisabeth Holm		
Patologisk Institut	Jens Johannes Christiansen		X
Patologisk Institut	Lisbeth Lund Jensen		
Psykiatrisk Afdeling	Runa Sturlason	X	
Psykiatrisk Afdeling	Tekla Tolni		
Psykiatrisk Afdeling	Signe Friis		x

Bilag 1: Fokusområder for den lægelige videreuddannelse på RRA 2017-2020

Fokusområder for den lægelige videreuddannelse på RRA

midt
region midtjylland

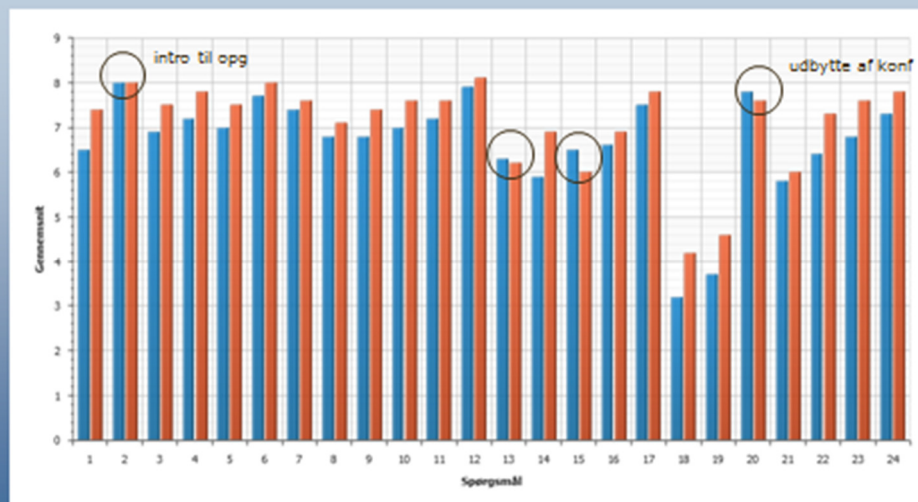
- Høj kvalitet af lægelig uddannelse bidrager til at sikre
 - kvaliteten af patientbehandlingen
 - rekruttering og udvikling af RRA
 - udvikling af sundhedsvæsenet
- Det er svært at måle kvaliteten af den lægelige videreuddannelse, men det sker allerede gennem bl.a.
 - Evaluer.dk
 - Inspektorrapporter

Monitorering giver mulighed for at fremvise resultater og vælge fokuspunkter for udvikling.

1 • Regionshospitalet
Randers

Evaluer.dk 2008-2015

midt
region midtjylland

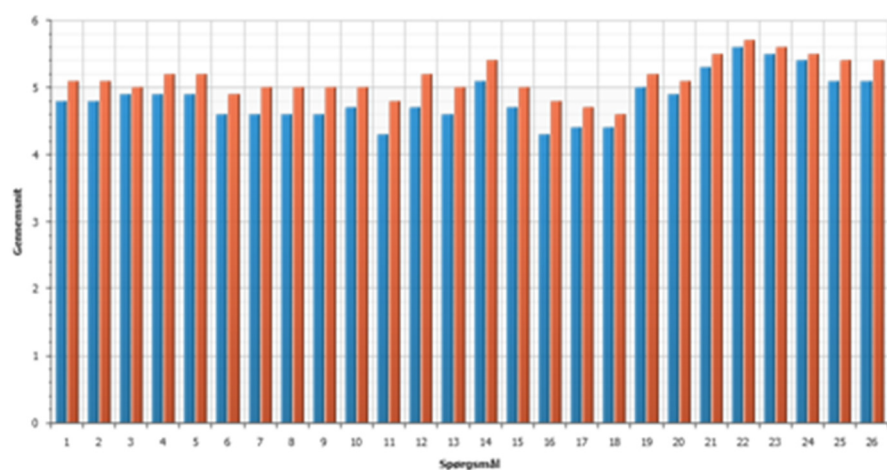


RRA vs. VUR Nord

2 • Regionshospitalet
Randers

Evaluer.dk 2016

midt
region midtjylland

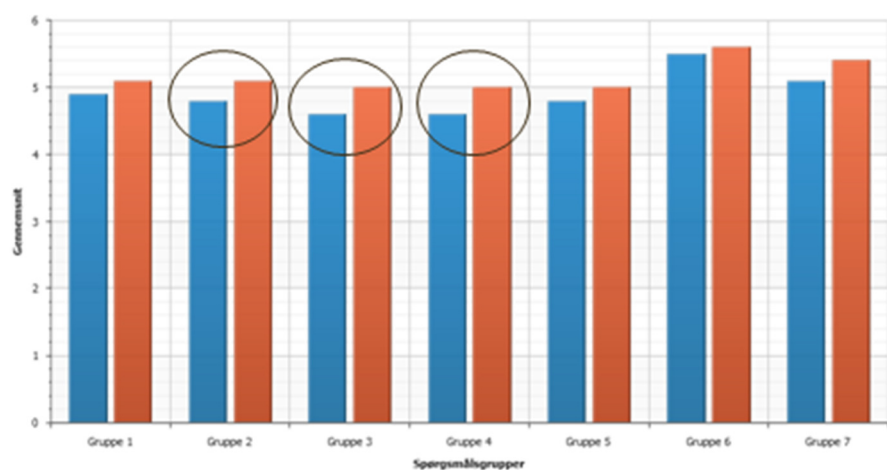


RRA vs. VUR Nord

3 • Regionshospitalet
Randers

Evaluer.dk 2016

midt
region midtjylland



RRA vs. VUR Nord

4 • Regionshospitalet
Randers

Evaluer.dk

2016	Intro	Udd. vejl.	Dgl. vejl.	Arb. tilrett	Konf Underv	Udd miljø	Indsats Udbytte
VUR Nord	5,1	5,1	5,0	5,0	5,0	5,6	5,4
RRA	4,9	4,8	4,6	4,6	4,8	5,5	5,1
	-3%	-5%	-7%	-7%	-3%	-2%	-5%
2008-2015	Intro	Udd. progr.	Vejl.	Arb. tilrett	Forskn. L / A Underv	Afd's indsats	Udbytte
VUR Nord	7,7	7,7	7,5	7,0	6,0	7,6	7,8
RRA	7,2	7,2	7,0	6,8	5,4	6,8	7,3
	-6%	-6%	-6%	-2%	-7%	-9%	-6%

Resultater fra inspektorrappporter

Afd.	År	Sum af score ud af max score	Indsatsområder
AF	2016	64/64=100%	
Anæst	2013	47/64=73%	Forventningsafst., AT
BDA	2010	49/64=77%	Vejl, underv., AT
Gyn/obs	2009	52/64=81%	Superv, forskning, AT
Med	2012	47/64=73%	Feedback, udd.pl., AT
Organkir	2012	42/64=66%	Vejl, superv, underv,
Ortopæd	2014	51/64=80%	Superv, forskning, AT
Pæd	2012	40/64=63%	Intro, vejl, superv
Pat	2009	54/64=84%	Supervision

Survey RRA 2016, 1

Udsagn	Respondenter	LO,UAO,UKYL RRA	Udd.læger RRA	Udd.læger RM
Afdelingen og uddannelseslægen afstemmer forventninger til uddannelseselementet ved introduktionen	30	4,90	4,8	5,1
Uddannelseslægen bliver introduceret til de opgaver, som vedkommende skal varetage	30	5,30	4,8	5,1
Hovedvejleder og uddannelseslæge samarbejder om at udarbejde den individuelle uddannelsesplan	30	5,17	4,9	5,0
Uddannelseslægenes behov for uddannelsesvejledning bliver opfyldt	26	4,77	4,9	5,2
De obligatoriske kompetencevurderinger bliver gennemført	26	5,27	4,9	5,2
Kompetencevurderinger efterfølges af feedback	26	4,65	4,6	4,9
Uddannelseslægenes behov for karrierevejledning opfyldes	27	4,52	4,6	5,0

1 • Regionshospitalet
Randers

Survey RRA 2016, 2

Udsagn	Respondenter	LO,UAO,UKYL RRA	Udd.læger RRA	Udd.læger RM
Uddannelseslægerne får supervision svarende til deres behov i det daglige arbejde	28	4,68	4,7	5,2
De daglige læringsmuligheder bliver udnyttet	29	4,48	4,6	5,0
De daglige vejledere er til at få fat på, når uddannelseslægerne har behov for det	29	4,83	5,1	5,4
Arbejdstilrettelæggelsen tilgodeser, at uddannelseslægerne kan arbejde med opgaver, der er relevante, for at de kan opnå kompetencerne angivet i uddannelsesprogrammet	26	4,65	4,7	5,0
I arbejdstilrettelæggelsen bliver det prioriteret, at der skal være progression i uddannelseslægenes kompetenceudvikling	27	4,52	4,3	4,8
Vejledersamtaler prioriteres i arbejdstilrettelæggelsen	26	3,96	4,4	4,7

5 • Regionshospitalet
Randers

Survey RRA 2016, 3

Udsagn	Respondenter	LO,UAO,UKYL RRA	Udd.læger RRA	Udd.læger RM
Uddannelseslægerne har mulighed for at deltage i formaliseret undervisning på afdelingen	28	5,57	5,0	5,2
Der er et stort læringsudbytte af afdelingens konferencer	29	4,76	4,9	5,1
Der er en gensidig respektfuld omgangstone i afdelingen	29	5,38	5,3	5,5
Uddannelseslægerne kan trygt stille spørgsmål til kolleger	29	5,59	5,6	5,7
Uddannelseslægerne kan diskutere svære problemstillinger med kolleger	29	5,52	5,5	5,6
Uddannelseslægerne oplever sig som en del af et arbejdsfællesskab, når de er ansat i afdelingen	28	5,39	5,4	5,5
Så set er afdelingens uddannelsesindsats tilfredsstillende	29	4,79	5,1	5,4
Uddannelseslægerne oplever uddannelsesmæssigt udbytte er tilfredsstillende	29	4,83	5,1	5,4

9 • Regionshospitalet
Randers

Forslag til fokusområder

Evaluer.dk	Inspektorbeføg	RRA
Introduktion	Introduktion	Introduktion
Hovedvejledning	Uddannelsesprogrammer Uddannelsesplaner	Hovedvejli, dagl vejledning, kompetencevurdering og feedback
Dgl. vejledning	Læring og kompetencevurdering	
Konferencer Undervisning	Konferencer Undervisning	Konferencer Undervisning Forskning
	Forskning	
	De 7 lægeroller	
Arb.tilrettelæggelse	Arb.tilrettelæggelse	Arb. tilrettelæggelse
Arbejdsklima	Læringsmiljø	Arbejds- og læringsmiljø
Indsats / udbytte		
		Andet? Fx færdigheds- og simulationstræning

10 • Regionshospitalet
Randers

Mål og midler

Hvordan skal vi arbejde med fokusområderne?
Hvad er vigtigst at tage fat på, og hvordan skal vi gøre det?

- Skriv 3 mål med tilhørende middel

Opfølgning

- Bordet rundt
- Fælles opsamling om ½ år
- Udviklingsmøder
- ?