

Supplerende noter til Workshop 1 Kompetencevurdering – en svær størrelse

Workshop 1: Kompetencevurdering – en svær størrelse

v/ Gunver Lillevang praktiserende læge, MHPE, PKL & Doris Østergaard professor, Dr. Med., Copenhagen Academy for Medical Education and Simulation, Herlev Hospital + inspektør Rikke Marlene Jepsen

Workshoppen var en blanding af oplæg og af gruppearbejde i mindre grupper, hvor deltagerne fik mulighed for at snakke med inspektører med anden erfaringsmængde end dem selv.

Hvad ser I, er de største udfordringer/problemer i afdelingerne, når I kommer ud som inspektører?

- Mangel på kompetencevurdering
- Manglende struktur i brugen af kompetencevurdering
- Manglende kendskab til kompetencevurdering (både vejledere og uddannelsessøgende)
- Manglende tid som vejleder sammen med den, som skal vurderes (dette i stor modsætning til eksempelvis sygeplejerskerne, som arbejder side om side vejleder og den, som skal vejledes)
- Manglende motivation til at bruge kompetencevurdering
 - Bunder dette i uvidenhed?
- Hvor skal tiden findes til kompetencevurdering, når drift og produktion presser på?
- Feedback kan være svært
- Personlig relation til den, som skal vurderes, kan være udfordring på flere måder
- Hvornår skal hvad kompetencevurderes
- Nogle kompetencekort er for generiske, nogle er for uspecifikke
- Manglende ensretning af kompetencevurdering (kalibrering af minimumskravet)
- Hvornår er det godt nok? Både for afdelingen, specialet og for den uddannelsessøgende
- Manglende kultur for uddannelse og kompetencevurdering i afdelingen
- Tidsnær kompetencevurdering – konkret feedback i forbindelse med situationerne
- Hvordan sikrer vi os, at inspektører vurderer ens?

Løsningsforslag

Uddannelsesstruktur og kultur i afdelingen

Kompetencevurderingsredskaber

- Uddannelsesstavler med kompetencevurdering og visualisering af, hvor langt de uddannelsessøgende læger er
 - Kan også skabe motivation hos den uddannelsessøgende
- Afsat tid til at hovedvejleder og øvrige vejledere kan snakke sammen
- Opdeling af læger i subgrupper, som skal kunne lave kompetencevurdering af hver deres gruppe, evt. også opdeling i, hvem skal kunne lave kompetencevurdering af hvilke kompetencer
 - Fordelagtigt på større afdelinger

- Det skal italesættes, at den uddannelsessøgende skal tage ansvar for egen uddannelse
 - Uddannelsessøgende skal have rammen givet af afdelingen, før de kan tage ansvar
- Uddannelsesprogrammet kan variere mellem specialer
 - Derfor meget vigtigt at få lagt specifik uddannelsesplan for egen afdeling, inkl. Skemalægning
- Informere de uddannelsessøgende om, at kompetencevurdering også er deres redskab, som de kan anvende til at efterspørge manglende kompetence/øvelse hos afdelingen
- Nogle vejledermøder med udgangspunkt i optagelser af den uddannelsessøgendes session med patienten.
- Hvad er feedback? Det opfattes forskelligt af vejledere og yngre læger. Definition af begrebet på den enkelte afdeling.
- Tage cases op på speciallægemøder
- Forventningsafstemning
- Så frø hos de uddannelsessøgende, det vil gøre, at de vil tage kompetencevurdering til sig og efterspørger det med større sandsynlighed næste sted de er
- Invers feedback til vejledere

Inspektorer:

- Mere konkret inspektorvejledning
 - Skal indeholde flere konkrete ting, som der skal spørges ind til i forhold til kompetencevurdering

Relationelle problematikker

- Interpersonelle problemer kan udbedres ved at fordele arbejdet ud over vejlederne, så man som vejleder ikke er ene ansvarlig for en uddannelsessøgende læge
- Italesættelse af, at det er svært at dumpe nogle
 - Men opgaven skal alligevel håndteres! Og vi er jo vant til svære interpersonelle ting i mødet med patienter.
 - Vejledere skal tale med hinanden
 - Nogle steder har god erfaring med, at når et kompetencekort er dumpet 2 gange, skal det være uddannelsesansvarlige overlæge, som vurderer det næste gang.

Motivation

- Manglende rammer kan stå i vejen for motivationen
- Manglende motivation betyder ofte manglende viden om vigtigheden af kompetencevurdering
- Starte med at holde vejlederrollerne til dem, som er engagerede. Man risikerer, at få dårlig vejledning, hvis det bliver en 'skal'-vejledning. Hvis man starter med de engagerede, kan det være startskuddet til at skabe en kulturændring, hvor de, som er sværere at danse med, senere kan få motivationen