

Efteruddannelse for hospitalsansatte speciallæger i anæstesiologi

DASAIMs uddannelsesudvalg

2017

Med implementeringen af speciallægebetænkningen i 2004 kom der stort fokus på videreuddannelse af læger. Den systematiske kompetencevurdering blev indført med store organisatoriske og uddannelsesmæssige ændringer til følge. I denne periode har DASAIMs uddannelsesudvalg haft mindre fokus på speciallægenes efteruddannelse. Med dette principppapir ønsker DASAIM at tegne overordnede principper for anæstesiologernes efteruddannelse for at sikre den bedst mulige patientbehandling og personlige udvikling. Dette forudsætter en systematisk kontinuerlig efteruddannelse af speciallægerne.

Efteruddannelse indenfor det medicinske område omfatter alle syv lægeroller: medicinsk ekspert, teamsamarbejder, kommunikator, akademiker, administrator, sundhedsfremmer og professionel. Efteruddannelse er obligatorisk for alle læger, men indholdet i og planlægning af efteruddannelse er individuelt bestemt ud fra kompetencer og interesser samt organisatorisk bestemt ud fra specialeplaner og øvrige behov.

Indhold

1. Mål for efteruddannelse
 2. Ansvarsfordeling af efteruddannelse
 3. Muligheder for efteruddannelse
 4. Evalueringsmetoder til brug for den kontinuerlige efteruddannelse
 5. Opsummering
- Referencer
- Bilag

1. Mål for efteruddannelse

Alle speciallæger i anæstesiologi arbejder systematisk med kontinuerlig efteruddannelse. Målet er at vedligeholde og videreudvikle allerede erhvervede kompetencer og efter behov tilføje nye kompetencer til lægens faglige kunnen indenfor alle lægeroller. Det er vigtigt at tage udgangspunkt både i interesse og behov hos den enkelte speciallæge, men også gøre sig klart, hvad organisationens interesse og behov er.

2. Ansvarsfordeling af efteruddannelse

Ansvarsfordeling af efteruddannelse ligger på flere niveauer

- Individuelt
- Afdelingsniveau
- Regionalt og nationalt niveau
- Specialeselskabet DASAIM

Individuelt

Den enkelte speciallæge har ansvar for at opretholde de generelle kompetencer for at kunne varetage det daglige kliniske arbejde. Speciallægen definerer endvidere eget behov for individuel efteruddannelse ud fra behov og interesser.

Både generel og individuel efteruddannelsesplan aftales mellem speciallægen og afdelingsledelsen. Dette er primært defineret ud fra den enkelte læges kompetenceniveau (f. eks nyansatte, eksperter). Efteruddannelsesplanen aftales ved individuelle samtaler, fx medarbejderudviklingssamtaler/lederudviklingssamtaler.

Ved samtalen aftales

- **mål** for efteruddannelsen
- **metode** til opnåelse af målet for efteruddannelse
- **evaluering** af målet for efteruddannelse

- **opfølgning** af efteruddannelse

som sammenfattes i en skriftlig aftale udformet som en efteruddannelseskontrakt.

Som dokumentation samler speciallægen en efteruddannelsesportefølje med gennemførte aktiviteter, kontrakter samt referat fra de individuelle samtaler med afdelingsledelsen.

Afdelingsniveau

Afdelingsledelsen har ansvar for, at alle speciallæger deltager i efteruddannelse.

Ansvarsområdet for efteruddannelse omfatter

- Ansvar for det generelle efteruddannelsesprogram for afdelingen
- Afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler og aftale det individuelle efteruddannelsesprogram
- At koordinere speciallægenes efteruddannelsesplaner

Generel efteruddannelse

Afdelingsledelsen har ansvar for at definere det generelle kompetenceniveau for lægerne på afdelingen. Afdelingsledelsen definerer, hvilke kompetencer afdelingen ønsker at kunne tilbyde altid, på udvalgte tider eller kun af udvalgte medarbejdere. Afdelingsledelsen har forpligtelse til at sikre, at hver enkelt medarbejder har det tilstrækkelige kompetenceniveau i forhold til den stilling vedkommende bestrider. Afdelingsledelsen har også til ansvar at definere, hvordan den enkelte læge skal opretholde sine kompetencer.

Individuel efteruddannelse

Afdelingsledelsen orienterer sig om ønsker og behov hos den enkelte speciallæge.

Afdelingsledelsen har ansvar for at definere fremtidige behov for kompetenceudvikling på afdelingen og udarbejder individuelle efteruddannelsesplaner i samarbejde med speciallægen. Afdelingsledelsen medvirker til netværksdannelse, regionalt, nationalt og internationalt.

Regionalt og nationalt niveau

I speciallægerens overenskomst er der aftalt 10 dage årligt til efteruddannelse. Midlerne til efteruddannelse aftales regionalt og/eller lokalt. Det er vigtigt, at der afsættes sufficente økonomiske midler til efteruddannelse.

DASAIM

- ønsker via bestyrelsen og LVS at influere mest muligt på kravene til efteruddannelse
- arbejder for, at alle speciallæger har gode muligheder for efteruddannelse nationalt
- ønsker ikke at indføre CME systemet som dokumentation for efteruddannelse
- medvirker til en international specialespecifik netværksdannelse, dels via de skandinaviske, europæiske og internationale specialefaglige organisationer som DASAIM samarbejder med, og dels med kontakt til de danske anæstesiologer, der har internationale kontakter

3. Muligheder for efteruddannelse

Efteruddannelse kan have mange former, og nedenstående liste skal tjene til inspiration og er ikke udtømmende.

- Mesterlære: udvekslingsophold, studieture, coach og mentor-mentee ordninger, simulationstræning,
- Formaliserede uddannelser: kurser, kongresser, Masteruddannelser, forskningsuddannelser, SSAI subspecialiseringsuddannelser,
- Egen indsamling af læring: FOAMed (Free Open Acces Medical education), undervise, e-learning, litteraturstudie

Efteruddannelse kan med fordel kombinere flere læringsstragier, hvoraf nogle skal være nært tilknyttet den daglige arbejdskontekst.

4. Evalueringsmetoder til brug for den kontinuerlige efteruddannelse

Evalueringsmetode kan afhænge af metoden til og målet for efteruddannelse

- Erfaringsregistrering
- Kompetencevurdering
- Selv-evaluering af elementet
- Publicering af projekter
- Udtalelser
- Certificering
- Eksamen
- Andet

Evalueringsmetoden skal altid være en del af samtalerne mellem speciallægen og afdelingsledelsen:

- Blev det givne mål nået?
- Er der behov for yderligere eller supplerende efteruddannelse?
- Skal mål og metode revurderes?

Efter gennemført efteruddannelseselement har speciallægen og afdelingsledelsen fælles ansvar for, at den ny erhvervede kompetence bringes i anvendelse.

5. Opsummering

For at opnå bedst mulig efteruddannelse forudsættes

På individuelt plan

- Stillingtagen til egne interesser og behov for medarbejdersamtaler
- Søge og definere efteruddannelsesmuligheder både indenfor eget speciale og i henhold til de syv lægeroller
- Forpligtigelse til videreformidling og implementering af nye kompetencer/viden erhvervet under efteruddannelse
- Indsamling af dokumentation for gennemført efteruddannelse (efteruddannelsesportefølje)

På afdelingsplan

- Kortlægning af afdelingen behov for generelle kompetencer og etablering af efteruddannelse indenfor disse
- Fastlæggelse af nuværende og fremtidige kompetencebehov
- Individuelle efteruddannelsesplaner ud fra medarbejdersamtaler med regelmæssige intervaller
- Medvirke til netværksdannelse

På regionalt og nationalt plan

- Overenskomstmæssig fastsættelse af mindstemål for efteruddannelse
- Arbejde for økonomisk dækning af udgifter til efteruddannelse inklusive udgifter til justeret normering

På specialefagligt plan

- Udøve mest mulig indflydelse på nationale krav til efteruddannelse i samarbejde med LVS
- Medvirke til international specialespecifik netværksdannelse med henblik på international udveksling

Referencer

C Ringsted, A M Weng Ellyton, K Garde, Rigshospitalet, center for klinisk uddannelse.
Kompetenceevaluering af speciallæger. Ugeskrift for Læger 2007;169(34):2764.

B Malling: What is the role of the consultant responsible for postgraduate education in the clinical department (? Kan man finde den – jeg kan ikke søge den frem?)

UEMS: Basel declaration- Charter on continuing professional development. 2001.
https://www.uems.eu/_data/assets/pdf_file/0013/1246/35.pdf

UEMS: Postgraduate training
<https://www.uems.eu/areas-of-expertise/postgraduate-training>

UEMS: Ensuring the quality of medical care
https://www.uems.eu/_data/assets/pdf_file/0007/1402/875.pdf

C Ringsted, K Aspegren. Uddannelsesterminologi. Ugeskrift for Læger 2004;166(21):1977

"Øget kvalitet gennem systematisk kompetenceudvikling", Lægeforeningen, 2012
<http://www.dasaim.dk/wp-content/uploads/2014/01/L%C3%A6geforeningens-politikpapier-om-kompetenceudvikling.pdf>

"De syv lægeroller", Sundhedsstyrelsen, 2013
<http://www.sst.dk/~media/800F03AA071648DCB18F7D58CA8D66E2.ashx>

"Kompetencevurderingsmetoder – en oversigt", Sundhedsstyrelsen, 2013
<http://sundhedsstyrelsen.dk/~media/676FDE8D169C434BB5C3CDF70A090562.ashx>

Mads Skipper: Regionerne lurepasser i debatten om lægers efteruddannelse.
Ugeskrift for læger September 2016
<http://ugeskriftet.dk/nyhed/regionerne-lurepasser-i-debatten-om-laegers-efteruddannelse>