

Efteruddannelse for hospitalsansatte speciallæger i anæstesiologi

DASAIMs uddannelsesudvalg

2021

DASAIM ønsker med dette princippapir at tegne de overordnede principper for anæstesiologernes efteruddannelse. De nuværende overenskomsters fokus på efteruddannelse skal sikre, at patienterne kan få den bedst mulige behandling. Efteruddannelse er her defineret både som en ret og en pligt for alle speciallæger.

Efteruddannelse indenfor det medicinske område omfatter alle syv lægeroller: medicinsk ekspert, samarbejder, 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 afdelingens behov og ønsker samt specialeplaner o.l.

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 arbejder i samarbejde med de respektive ledelser 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. En efteruddannelsesplan er en gensidigt forpligtende aftale, der tager udgangspunkt både i interesse og behov hos den enkelte speciallæge, afdelingen og organisationen.

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 indenfor en defineret tidsramme
- **metode** til opnåelse af målet for efteruddannelse
- **dokumentation** for gennemført efteruddannelse
- **evaluering** af målet for efteruddannelse
- **opfølgning** af efteruddannelse

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.

Ansvarsområderne 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 forpligtigelse 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 speciallægenes overenskomster er der aftalt minimum 10 årlige dage til efteruddannelse. Midlerne til efteruddannelse aftales regionalt og/eller lokalt. Det er vigtigt, at der afsættes tilstrækkelige økonomiske midler til efteruddannelse.

Specialeselskabet DASAIM

DASAIM arbejder for at støtte, at alle speciallægers muligheder for efteruddannelse. Og som specialeselskab via bestyrelsen og LVS at have mest muligt indflydelse på de generelle krav til og muligheder for efteruddannelse af speciallæger

- DASAIM ønsker ikke at indføre et pointsystem (CME-system) som dokumentation for efteruddannelse
- DASAIM medvirker til en international specialespecifik netværksdannelse, dels via de skandinaviske, europæiske og internationale specialefaglige organisationer som og dels med kontakt til de danske anæstesiologer, der har internationale kontakter og samarbejdspartnere

3. Muligheder for efteruddannelse

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

- Mesterlære: udvekslingsophold, studieture, coach og mentor-mentee ordninger, simulationstræning
- Formaliserede uddannelser: kurser, kongresser, masteruddannelser, forskningsuddannelser, SSAI, EDIC og andre specialistuddannelser
- Egen indsamling af læring: online læringsplatforme, undervisning, e-læring og litteraturstudie

Efteruddannelse kan med fordel kombinere flere læringsstrategier og metoder.

4. Evalueringsmetoder til brug for den kontinuerlige efteruddannelse

Evaluering og dokumentation kan afhænge af metoden til og målet for efteruddannelse

- Erfaringsregistrering
- Kompetencevurdering
- Selvevaluering 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 forberedelse til 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 afdelingens behov for generelle kompetencer og etablering af efteruddannelse indenfor disse
- Fastlæggelse af nuværende og fremtidige kompetencebehov
- I samarbejde med speciallægen udfærdige individuelle efteruddannelsesplaner på baggrund af medarbejdersamtalen
- 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 internationalt samarbejde og 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.

Malling, B; Scherpbier, A J J A; Ringsted, C. What is the role of the consultant responsible for postgraduate education in the clinical department? Medical Teacher 2007;29(5):471-7.

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-politikpapir-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 2012

Overlægers overenskomst 21: <https://www.laeger.dk/overlaegers-overenskomst>

Yngre lægers overenskomst 21: <https://www.laeger.dk/regionerne-overenskomst-aftaler-yngre-laeger>

