

Supplerende noter til Workshop 4 Temascoring – hvornår er tilstrækkelig tilstrækkeligt

Workshops (1)

Velkomst øvelse

En lille opvarmningsøvelse – karakteristika i hvad der er svært og nemt ved

Godt / Nemt	Dårligt / Svært	Forbedring
Ja og nej et entydigt svar – der er nået konkret fx hvor mange længer	Manglende tid til og svare	Tanker og diskussioner
	Afd. sammenlægges og derfor også kultur og arbejdsgange	Tid til og gå i dybden med spørgsmålene ud på afd.
	Hvordan ser afd ud når de er gode til lægerollerene	Kommentarfelt til temascoringerne
	Det er svært og gå inspektorbesøg når besøget skal forgå på flere matrikler	Niveau af t(KBU, I, H..Ap)
	Blive enige fra speciale til speciale	Bredere skala
		Fældes sprog i mellem inspektorerne
		Muligheder for spørge ind til kommentere til tema scoringer
		Selvstændig tema i rejleder/ vejledning
		Beskrivelse af hver kategorisering

Fra inspektorhåndbog, temascoring – kommunikation

Utilstrækkeligt/ tilstrækkeligt	Beskrivelse	Godt nok Tilstrækkelig	Ikke godt nok Ikke tilstrækkeligt	Tanker
Hvordan forstå i temaet	<ul style="list-style-type: none"> - En tydelig kommunikation - Animation - Feldes beslutningstagen - Digitalisering 			<ul style="list-style-type: none"> - Der skal måske være 2 punkter så ledes at der er en kommunikation munding og skriftlige
Hvad er de gode spørgsmål	<ul style="list-style-type: none"> - Levere i rammerne for kommunikation - Kommunikationskursus i regionerne (R-kursus) - Bliver man bedt til og kommunikere - Feedback – adfærdsmarkøre, bliver - Har i struktureret supervision - Hvor mange gange er du blevet observeret - 			<ul style="list-style-type: none"> - Pt, tværfaglig, interprofessionelt det skal være beskrivende hvordan kommunikation kommer til udtryk - Der er et ønske om at der skal evalueres på de forskellige kommunikation er - Det ville være godt hvis man kunne blive evalueret både på den skriftlige kommunikation samt den mundtlige
Hvornår kan der vurderes tilstrækkelig	-	<ul style="list-style-type: none"> - 360 graderes vurdering - Vagtoverlevering(vidio, billeder,) 		
Er der forskel mellem jeres specialer				
Øvrige dryftelser				<ul style="list-style-type: none"> - Hvordan holder vi os op to date - Ny digitalt fokus - Husk de 7 lægeroller

				<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikation → til formidling - Husk closed loop – teorien
--	--	--	--	--

Fra inspektorhåndbog, temascoring – kompetencer og læring

Utilstrækkeligt/ tilstrækkeligt	Beskrivelse	Godt nok Tilstrækkelig	Særdeles god	Ikke godt nok Ikke til tilstrækkelig	Kommentar
Hvordan forstå i temaet	Det er et centralt tema				<ul style="list-style-type: none"> - Slettet lægning - Vejledning % - Obligatorisk skal også slettest
Hvad er de gode spørgsmål	<ul style="list-style-type: none"> - Læring skal slettes - Godt beskrives - Spørring ind til praktik - Har i en beskrivelse af hvordan i kan give feedback på kompetence - Hvordan bruger i kompetencevurderingsmetoden 	<ul style="list-style-type: none"> - Skal gå ud fra målbeskrivelserne og kursusbeskrivelserne 	Rammesætning	-	<ul style="list-style-type: none"> - Man skal kende læringsbeskrivelsen - Feedback skal være konstruktiv -
Hvornår kan der vurderes tilstrækkelig	<ul style="list-style-type: none"> - Hvordan vurderer man kulturen - Følges uddannelsesprogrammet i rigtige arbejdsgruppe - 	<ul style="list-style-type: none"> - Kendskab til kompetencevurderingsmetoder - Lever op til målbeskrivelserne - Efterfølges af konstruktiv feedback 		Mangel på <ul style="list-style-type: none"> - Målbeskrivelser - Evalueringsmetoder 	<ul style="list-style-type: none"> - Kik på målbeskrivelserne når der skal godkendelse - Det er svært og vide hvor niveauet skal være for og "bestå"
Er der forskel mellem jeres specialer					

Øvrige overvejelser					<ul style="list-style-type: none"> - Vi syntes ikke det giver mening og have læring med i denne rubrik - Vi vil gerne have kompetenceudvikling til og hede kompetencevurdering
---------------------	--	--	--	--	--

Workshops (2) – tema scoring

Opvarmnings øvelse

Nemt	Svært	Tanker
	På overskrift niveau	Tanker og diskussioner
Tydeligt nemt og tydeligt svært	Ikke så konkret	Få specialer her konkrete målbeskrivelser
Yderpunkterne er nemme og beskrive end meget andet	Gør eller uddanner i	Flere trin
	Akademiker og forsker er svært og skelne	
	Hvad vil det sige og være god til og uddannelse i rollerne	
	Indeholder mange sub specialer	
	Tilstrækkelig til fremragende er der magnet langt – kan være svært definere	
	7 trins raket pint der skal gives inden for evalueringen	
	Nogle tema er meget store og nogle meget små	
	Der er ikke en tydelig beskrivelse af hvornår en afd. skal ”bestå”, ”dumpe”	
	God kultur- hvordan skal det forstås – ikke godt nok beskrevet	

Gruppe opg ledelse og administration

Utilstrækkeligt/ tilstrækkeligt	Beskrivelse	Godt nok Tilstrækkelig	Særdel es god	Ikke godt nok Ikke til tilstrækkelig	Kommentar
Hvordan forstå i temaet					- Der er forskel på hvor langt der er i uddannelsen
Hvad er de gode spørgsmål	<ul style="list-style-type: none"> - Hvorfor har i scoret jer sådan - 	<ul style="list-style-type: none"> - Grundige overvejelser om hvad er vores grundlæggen de lægelige opgaver - 		<ul style="list-style-type: none"> - Hvis alle opg ligger hos de rigtige speciallæger - 360 graders bliver ikke gennemført 	<ul style="list-style-type: none"> - Lære man om og være leder - Hvad og hvordan bruger man kontordamerne - Planlægninger af programmet for uddannelsesforløbet
Hvornår kan der vurderes tilstrækkelig	<ul style="list-style-type: none"> - Hvordan oplever i at rollerne kommer til udtryk mellem (KPM,I,H) - Hvad ligger der i jeres arbejdsopgaver - 	<ul style="list-style-type: none"> - YL står for intro af nye læger (fx program for 1. dag + rundvisning) - YL involveres i konferencer afhængig af udd. Niveau - YL varetager UKYL,TR skemalægger 		<ul style="list-style-type: none"> - Administrative opgaver ligger hos afd. læger / overlæger fx UKYL - 360 graders evaluering anvendes ikke 	<ul style="list-style-type: none"> - Kan der blive skældte mellem de forskellige uddannelses niveau - Hvordan kan vi sammenligne sup specialer
Er der forskel mellem jeres specialer					

Gruppe opg konferencernes læringsværdig

Utilstrækkeligt/ tilstrækkeligt	Beskrivelse	Godt nok Tilstrækkelig	Særdel es god	Ikke godt nok Ikke til tilstrækkelig	Kommentar
Hvordan forstå i temaet					-
Hvad er de gode spørgsmål	<ul style="list-style-type: none"> - Aktiv rolle - Konference der ikke bliver afholdt - Forgår der og er der fokus på at de "voksne" er tilstede - 	<ul style="list-style-type: none"> - Flere trins raket - Hvis uddannelseslægerne for nået ud af fx konferencerne - Muligheder for og deltage - Der skal være en læringsværdig 		-	<ul style="list-style-type: none"> - Fra mulighed til værdig der skal være en form for opsamling - Hvordan kan vi se på de forskellige (KBU,I,H) - Kan man sammenligne artefakter og kompetencer -
Hvornår kan der vurderes tilstrækkelig	<ul style="list-style-type: none"> - Oplever i psykologisk tykthed - Har i gode læringsmuligheder som udmønter sig i læringsværdig - Afdækning af konference typer 	<ul style="list-style-type: none"> - Konferencen skal være et trykt rum for faglig udfoldelse - Inden holdet af konferencen skal være meningsfuldt samt læringsfuldt - Mulighed for deltagelse er prioriteret - Aktivdeltagelse skal prioriteres og alle uddannelsesniveauer skal være repræsenteret - Der skal være relevante læger repræsenteret 		<ul style="list-style-type: none"> - Ingen konference - Aflysninger af konference og hvor ofte forekommer det - Ingen mulighed for deltagelse af YL ved relevans - Manglende kendskab til konferencens værdig manglende supervision ved konference 	-

Er der forskel mellem jeres specialer					
---------------------------------------	--	--	--	--	--

Gruppe opg Arbejdes tilrettelæggelse

Utilstrækkeligt/ tilstrækkeligt	Beskrivelse	Godt nok Tilstrækkelig	Særdel es god	Ikke godt nok Ikke til tilstrækkelig	Kommentar
Hvordan forstå i temaet					-
Hvad er de gode spørgsmål	<ul style="list-style-type: none"> - Er der afsat tid - Plan ved sygdom - Backup plan - Er der et skema der illustrere mål og kvalitet - Hvordan håndtere i sygemeldinger - Arbejdes strukturering planlægning ifh. Kompetence opnåelse - Har i afsat tid til vejledningssamtaler - Har en strukturelt planlægning 	-		<ul style="list-style-type: none"> - Supervisions vejledning ligger uden for arbejdes tid - Yngste mand der bliver sendt af sted - Yngste læge for ikke supervision - Hvis ikke der er ens forhold for alle uanset hvor langt man er i sin uddannelse 	<ul style="list-style-type: none"> - Er det tilfældigt hvordan - Uddannelse skal være indtænkt i arbejdsplanen - Hvis uddannelse lægen ændrer i drift på tros af en god plan - Man skal være modig for og kunne sætte nået i utilstrækkelig boksen - Tænk over og forventningsafstem dagen før for og bygge oven på evaluering - Lav speciale evalueringer for og blive enige om hvad vi mener inden for specialet
Hvornår kan der vurderes tilstrækkelig	-	<ul style="list-style-type: none"> - Introsamtaler skal være planlagt - Buffer /dublering så der er tid og plads og rum for læring - Special læge allokert til supervision 		<ul style="list-style-type: none"> - Introsamtaler er ikke planlagt i arbejdstiden - Yngre læge funktion uden backup 	-

Er der forskel mellem jeres specialer					

Gruppe opg samarbejde

Utilstrækkeligt/ tilstrækkeligt	Beskrivelse	Godt nok Tilstrækkelig	Særdeles god	Ikke godt nok Ikke tilstrækkelig	Kommentar
Hvordan forstå i temaet		<ul style="list-style-type: none"> - Der forgår gennerral feedback og træning der har fokus på samarbejde - Tværfaglighed - At man har et skema og man anvender dem, - 360graders evaluering 	<ul style="list-style-type: none"> - Dårlig kultur - Dårligt samarbejde bliver beskrevet - Mangel på tværfaglighed 		<ul style="list-style-type: none"> - Den er meget fluffy - Hvor skal grænsen i vurdering af samarbejde 360 grader anæstesiologerne - virker til og være mere kritiske end andre specialer - Hvordan kan man kikke på muligheder - For vi stillet de kritiske spørgsmål
Hvad er de gode spørgsmål	<ul style="list-style-type: none"> - Hvordan giver i feedback - Bruger i andre faggrupper - Hvordan løser i de problemer der kan påstå for den enkelte - Hvordan løser i samarbejdsproblemer - Har i et evalueringsværktøj der kan evaluere på samarbejde - For i feedback fra andre faggrupper 	-		<ul style="list-style-type: none"> - Aldrig samarbejde konflikter 	<ul style="list-style-type: none"> - Frustration er skal gå direkte til lederne og ikke brokke hos hinanden - Er der meget der er spontant
Hvornår kan der vurderes	-	- Tilbyde tværfagligt arbejde		- Manglende 360*	-

tilstrækkel ig		(forudsætning af YL deltager) - Gerne simulationstræning tværfagligt - Observere udd. søgende i vagt/ funktion - Mini cex til bløde værdiger – 360 (tværfaglig)		(evaluering) - Dårlig afdelingsstruktur med dårlig stemning - Speciale samarbejde bliver ikke piloteret	
Er der forskel mellem jeres specialer					

De gode spørgsmål

1.	2.	3.	4.	5.
Givere i feedback og hvordan på samarbejde	Findes konferencer - Hvilke - Hvem deltager - Aktiv rolle af uddannelse læger	Er der afsat tid til introsamtaler	Afd. gjort sig overvejelser over, hvordan man som YL dygtiggøre sig inden for området	Tema nr. 14 kan med fordel omdøbes til ”kompetence vurdering” dvs. læring slettes, da det er dækket andetsteds
Spøger i andre faggrupper hvordan det går med uddannelses spørgsmål	Bliver de aflyst	Er der en plan for oplæring	Defineret rollen (differentieret ud oft. Uddannelses videre niveau)	Beskrivelsen af kompetencen er okay
Hvordan løser i samarbejdes udfordringer for den malte uddannelse fx gnaki hjørner medførte – stop det – men skriv direkte til lægens vejleder og vejleder skal give feedback til involveret part? Læge måtte til afd. sygeplejersker	Er der taget højde for deltaelsen på vagtskemaet	Er der en plan ved sygdom	Afdække hvorfor de har scoret sig selv, som de har (under inspektor besøg)	I punkt 6.2.7 bør i hovedvejlederi ikke være en del af. vejleder kan i stedet være et selvstændigt punkt
	Er der kendskab til mulighederne	Rotation i subspecialer evt %vagt i periode	Foreligger funktions beskrivelser for rollerne fx UKYL /skemalægge, som gør overdragelse nemmere	
	Pilotes der deltagelse i det? og hvem deltager er alle lægegrupper repræsenteret til fx morgen konferencen	Skemalagt supervision	Hvad ligger i rollerne som YKYL	
		Hvem ligger skemaet		
		Er skemaet på virkeligt		

Opsummering og analyse af den struktur og de udfordringer, der blev præsenteret

Analyse af strukturen

1. Godt/Nemt vs. Dårligt/Svært:

- **Godt/Nemt:** Omfatter de aspekter af inspektionen eller evalueringen, der er lette at identificere, måle eller enes om.
- **Dårligt/Svært:** Indeholder de elementer, der er udfordrende at vurdere, mangler konkret målbarhed eller kræver mere tid og diskussion for at nå til enighed.

2. Forbedringsmuligheder:

- Forslag til hvordan processerne kan forbedres, hvad enten det er gennem mere tid til dybdegående analyse, ændringer i evalueringsskalaer, eller bedre kommunikation og klarhed i guidelines.

Udfordringer i temaevaluering

- **Specifikation og konkretisering:** Der er en generel udfordring med at gøre evalueringsspørgsmål mere specifikke og direkte relaterbare til daglige opgaver og roller.
- **Integration af nye procedurer:** Inkorporering af digital teknologi og nye kommunikationsformer er nødvendig men kan være udfordrende.
- **Interprofessionelt samarbejde:** Skabe fælles forståelse og sprog mellem forskellige grupper af inspektører og specialer.

Forslag til specifikke forbedringer

1. Tema-specifikke forslag:

- **Kommunikation:** Bedre skriftlig og mundtlig evaluering, og klarere definitioner af hvad god kommunikation indebærer.
- **Kompetencer og læring:** Mere fokus på feedbacks relevans og målbeskrivelser.
- **Ledelse og administration:** Klarhed over rollefordeling og ansvar i uddannelsesprocesserne.
- **Arbejdstilrettelæggelse:** Sørge for at alle uddannelseselementer er planlagt og struktureret, så de støtter op om læringsmålene.

2. Generelle forslag:

- **Øget fokus på evalueringsmetoder:** Tydeligere og mere konsekvent anvendelse af evalueringsmetoder på tværs af specialer.
- **Digital integration:** Implementering af digitale værktøjer for at understøtte læring og evaluering.

DE GODE SPØRGSMÅL 1

- Giver I feedback (og hvordan) på samarbejde
- Spørger I andre faggrupper hvordan det går med udd. søgende?
- Hvordan løser i samarbejds udfordringer ^{fordere enkelte udd. søgende} f. snaki hører medfølte - stop det - men skriv direkte til lægers vejleder og vejleder skal give feedback til involveret part? Læg møtte til afd. sygeplejersker.

DE GODE SPØRGSMÅL 2

- Frides konferencer?
- ↳ hvilke? ^{afdeling} ^{sygeplejers} ^{regionalt}
 - Indhold?
 - Hvem deltager?
 - Aktiv rolle af uddannelses læger
- Bliver de aflyst / afholdt?
- Er der taget højde for deltagelse på skema?
- Er der bekendtskab til mulighederne?
- Præmieres deltagelse i det? Og af hvem?
- er alle læger tilkaldt?

DE GODE SPØRGSMÅL 3

- Afsat tid til intro samtaler.
- Plan ved sygdom.
- Plan for oplæring.
- Rotation i subspecialer. evt. % vægt i periode
- Supervision - skema lagt.
- Bruges arbejds tilrettelæggelse aktivt.
- Hvem lægger skema?
- Er skemaet påvirkeligt?

DE GODE SPØRGSMÅL 4

- Afd. gjort sig overvejelser over, hvordan man som VL dygtiggøres sig indenfor området
 - defineret rollen (differentieret ud ift. uddannelses niveau)
- Afdekke hvorfor de har scoret sig selv, som de har (under inspektør besøg)
- Foreligger funktionsbeskrivelser for rollerne f. UKYL/skemalægger, som gør overdragelse nemmere
- Hvad ligger i rollen som UKYL?

DE GODE SPØRGSMÅL (5)

- Tema nr. 14 kan med fordel ændres til "kompetencevurdering" dvs. læring slækkes, da det er dækket andetsteds.
- Beskrivelsen af kompetancen er okay.
- i Punkt 6.2.7 bør s hovedvejleder ikke være en del af Vejleder kan istedet være et selvstændigt punkt.

» KOMMUNIKATOR « (1)

UTILSTRÆKKELIGT

Jurket formaliseret kommunikations-udbud.

TILSTRÆKKELIGT

Speciell specifik Kommunikations-observation.

MiniLex
360°

Udervisning - Præsentation
Case

Vagtoverlevering = Mündtlig
= Video
= Billedt.

Læringsmål
Videnskab

Stærk
Stærk

» LÆRING & KOMPETENCEVURDERING « (2)

Se beskrivelse i hæfte

UTILSTRÆKKELIGT

- Mangler

TILSTRÆKKELIGT

- Kendskab til komp. vurd. metoder.
- Læse op til målbeskrivelse
- (Tanke ind som del af hverdagen)
- Efterfølges af konstruktiv feedback.

+ BRUGT

» LEDER / ADMINISTRATOR / ORGANISATOR « (3)

UTILSTRÆKKELIGT

- Alle administrative opgaver ligger hos afd. læger / overlæger, ~~fx~~ fx UKYL
- 360 graders evaluering anvendes ikke

TILSTRÆKKELIGT

- ~~YL står~~ YL står for intro af nye læger (fx program for 1. dag + undervisning)
- YL involveres i konferencer afhængig af udd. niveau
- YL varetager UKYL, TR, skemalægger

» KONFERENCERNES LÆRINGSVÆRDI « 2

UTILSTRÆKKELIGT

- ingen konferencer
- aflysninger (hvor tit?)
- ingen mulighed for deltagelse af XL ved relevante manglende kendskab
- hvis indhold ikke har læringsværdi
- "manglende supervision" ved konferencer

TILSTRÆKKELIGT

- konferencer finder sted
- indhold er meningsfulde (læring)
- mulighed til deltagelse er prioriteret
- > aktiv deltagelse (muligt/forventet) (af alle læger ved relevans)

» ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE « 5

UTILSTRÆKKELIGT

- introsamtale ikke planlagt i arbejdstid.
- flere funktioner iff antal læger.
 - sårbar iff sygdom.
 - voldsomt ubeset.
- yngre læger funktion uden backup.

TILSTRÆKKELIGT

- introsamtale planlægges.
- buffer/dublering.
- speciallæge allokert til supervisor funktioner

» SAMARBEJDER « 6

UTILSTRÆKKELIGT

- manglende 360° (trærfaglig)
- Dårlig afdelingskultur med dårlig stemning
- speciale uden samarbejds-partners (er der det? lidt tælkelt?)

TILSTRÆKKELIGT

- Tilbyde trærfagligt arbejde (forudsætning at XL deltagere)
- Gerne simulationstræning trærfagligt
- observere udd. søgende i vagt/funktion
- Mini Cex til bløde værdier - 360° (trærfaglig)

FORSTÅElsen

KOMMUNIKATOR i DAGLIGT ARBEJDE

FORMIDLING

Mere digital i dag
+ Fælles beslutn. taget

GODE SPØRGSMÅL?

Har I (Regionen) et K-kursus?
Struktureret (Udbydes)
indvinding i K?

Pf. relat
Tverrfaglig (360°)
Interkoll. ()
Følger i Udd. progr./målbest.

Simulationsarbej

Feedback på
- formidling
(etter ex. undervisn.?)
Stærke samarbejdet?
- skriftlig formidl.?

Supervision af
(inkl. direkte observ.)

FORSTÅELSE

LÆRING + KOMP. UDVIKLE ^{WEDERICALS}

FØR: kende komp. v. redskaber
Målbeskr.

GODE?

(AP, KBH "projekt":
Gælder her, ikke
uden jule for emp)

Kender I komp. ord metoderne?	Foregår i arb. (h)d?
Følger I — II — ?	↓ Tid afsat?
Har I Konstr. feedback?	
Erighed om jeres niveau	— Hvordan drøfte I dette?
Lever I op til målbeskrivelserne?	— Uleger / afd.