

# Helhedsvurdering i den lægelige videreuddannelse

## 360 feedback (MSF) fra ide til implementering i Nord – en succeshistorie

“Windows of opportunities”

Gitte Eriksen & Bente Malling

Videreuddannelsesregion Nord  
Region Nordjylland og Region Midtjylland



## Hvorfor kom ideen og hvad fik projektet til at leve?

- 360 feedback I målbeskrivelserne i 2003
  - Ingen dansk valideret spørgeramme & model
- Første bekymrende case-rapporter fra YL i 2004
  - Ingen kendskab til og refleksion over brugen af metoden
- Krav om datasikkerhed
  - Webbaseret model – en mulig løsning
- Mulig løsning på KV af de ”bløde roller”
  - Motivation og lettelse blandt uddannelsesansvarlige
- Ildsjæl & projektgruppe
  - En kvinde og et hold med vilje, mod og udholdenhed



# Windows of opportunities; bakke op og tålmodighed



## De overordnede principper ...

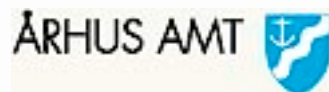
- Ide til model baseret på teoretisk/praktisk viden anno 2003
- Projektskabelonen = et klassisk forskningsprojekt
  - inkl. projektledelse og afrapportering
- Klart mål
  - Alle afdelinger; Skejby (2007), AUH (2010) & alle hospitaler i Nord (2009-2014)
- Gå efter små sejre
  - "First movers" belønnes og inddrages & "sure mokker" må vente
- Øge viden på alle niveauer
  - Kommunikere & informere, kommunikere & informere.....
- Styregruppe på Skejby/AUH
  - Involvering
  - Justeringer af projekt til praksis
- Fastholde målet – på alle niveauer
  - Og for øvrigt mener jeg....
  - Den gode historie



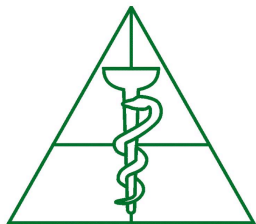
06.05.05

## Ny cheflæge på Skejby Sygehus

- cheflæge, Børge H. Jensen,  
er gået på pension



# Jan Greve



**midt**  
regionmidtjylland



## Fra lokal til regional – hvordan...

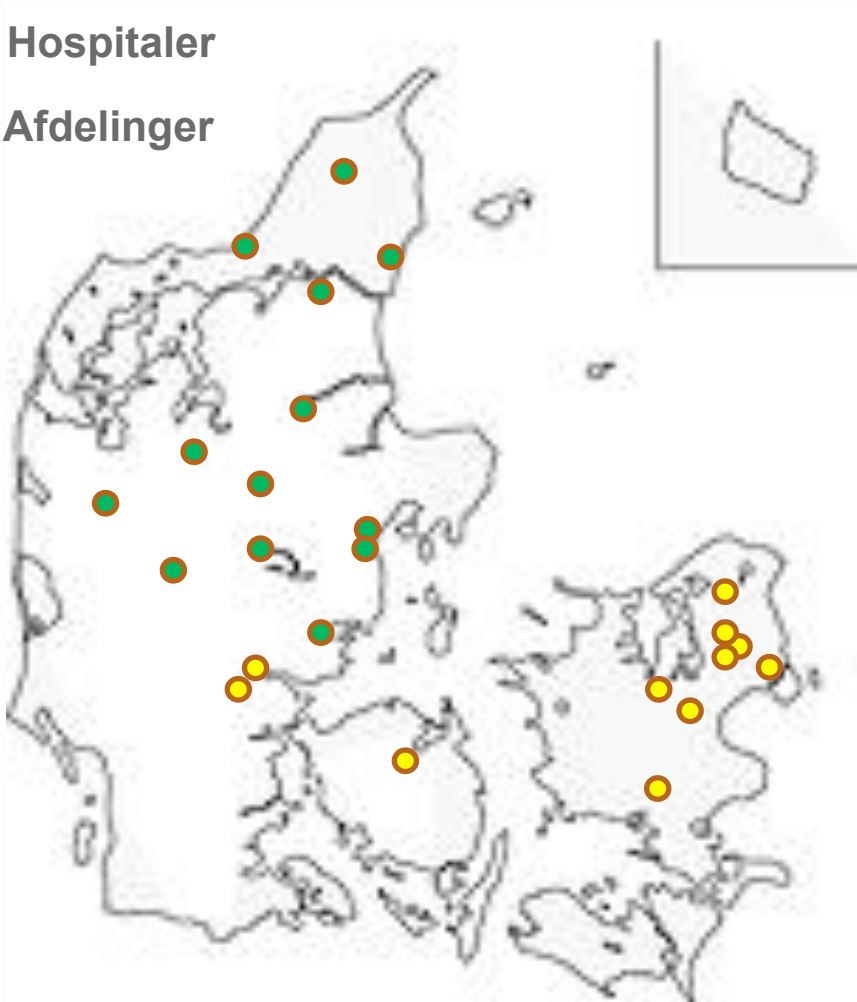
- Alt blev delt - åbenhed
  - Ejerskab, men lydhørhed ...
- På DRRLV og Kontaktudvalget
  - Den ærlige historier
- PKL netværket
  - Oplæg, interesse mm
- Gå ud aktiviteter
  - Uddannelsesråd & specialer
- Modellen med på alle kurser – Region Nord's Faculty Development
  - Vejleder, UAO, PKL
- Yngre lægers ønske
  - Den gode historier



# Hvor er 360 ad modum Nord anno 2014

● Hospitaler

● Afdelinger



**2014:**

- 142 afdelinger i DK
- 36 specialer
  - Almen med og Psykiatri
- 400 feedback facilitatorer
  - Syd 7 og Øst 25
- 1200 YL rapporter pr år

## Hvad er det særlige ved 360 modellen .....

- **360 feedback er en proces – alle led skal/kan optimeres**
  - Dataindsamling (skala og narrativer)
  - Dialog (refleksiv kompetence vurderes)
  - Opfølgning (integration med individuel uddannelsesplan)
- **Den, der skal anvende metoden er uddannet** (Higgins 2004; Overeem 2009)
  - Er superviseret og kan vurderes ifht performance
- **FF har fået en rollebevidsthed**
  - facilitere er at gøre noget svært muligt eller lettere - ikke at bedømme
- **Er institutionaliseret – er blevet en velkendt metode**
  - Giver det mod og tryghed til at vurdere?





## Professionalisering...

### Branding – at sætte kompetencevurdering på dagsordenen

- TEMADAG 2006 på Skejby Sygehus om ”værktøjet”

#### ”Bløde toner fra lægerne”

Ros til pilotprojekt som sikrer tæt evaluering af lægers evne til at samarbejde og kommunikation.

Målet er bedre læger og bedre patientbehandling.

#### ”Modstand og overfølsomhed”

En rapport viser, at der også har været modstand undervejs:

»Der er jo mange **ældre** kolleger, som mener, at uddannelse er noget, man tager.

”Ikke så meget føleri og snak. Bare arbejd,« skriver en vejleder i rapporten”

*06-06-2006 Internetavisen jp.dk*

- [www.auh.lvu.dk](http://www.auh.lvu.dk)



# Professionalisering.....

- **Stabil ekstern samarbejdspartner**
  - System "know-how" og datasikkerhed
  - Flexibilitet og justeringer
  - Uddannelse af feedback facilitatorer
  - Supervision af feedback facilitatorer
  - Inddragelse i forsknings- og udviklingsprojekter
- **Konsolidering – forankring i daglig drift og kultur** (Kotter trin 8)
  - 360 er noget alle skal
  - Indsatsområder & handleplaner som del af individuelle U-plan
  - Fortsat udvikling og kvalitetssikring



# Hvad betyder et navn?



- Skejby modellen
  - duede ikke i Herning
- 360 model Videreuddannelsen Region Nord
  - duer ikke i SYD og Øst eller på GRØNLAND
- 360.dk
  - duer ikke i Europa
- 360.com eller 360.net

**Valideret model for 360 °'s feedback i den lægelige videreuddannelse er gennemførlig og acceptabel**

Gitte Valsted Eriksen<sup>1</sup> & Bente Malling<sup>2</sup>



# Ottawa 29 april 2014

INTERESTING - NOVEL WORK

Jocelyn Lockeyer

PLEASE TELL US ABOUT THE CRITERIA LIST

Joan Sargeant



# En god cocktail...

## DRIFT

- UKO ansvarlig
- Uddannelsesråd (LVU)
- Styregruppe
- Uddannelse af FFére
- Informationsmateriale
- FF møder mhp udvikling i rollen som FFér

## FORSKNING og UDVIKLING

- Validering af spørgeramme
- Implementering af 360
- Kriterieliste god performance
- Vurdering af 360 dialogen
  - Observation novicer og erfarne
  - Spørgeskemaundersøgelse
- Aggregerede 360 data
  - Uddannelsesmiljø indikator
  - Matrix for dataanalyse



## Take home

- At professionalisere implementering af KV
  - Baggrundsviden
  - Projektbeskrivelse
  - Projektleder – en ægte
- At organisationsforankring
  - På alle niveauer (inkl. inddrage andre faggruppe)
- At kommunikere, kommunikere
  - Virker det
- At kombinere drift & udvikling/forskning
- At det som PKL er svært at implementere på tværs af hospitaler, hvis regionen ikke er med....
  - Gå med når det sker

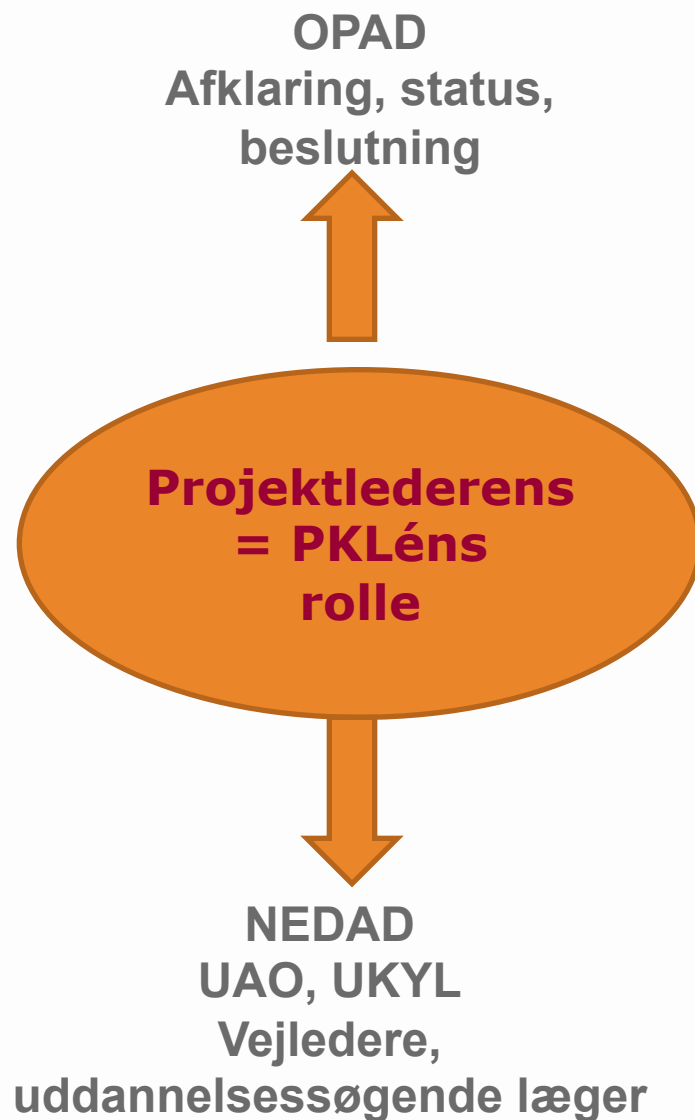


# De andre vinduer står også åbne...

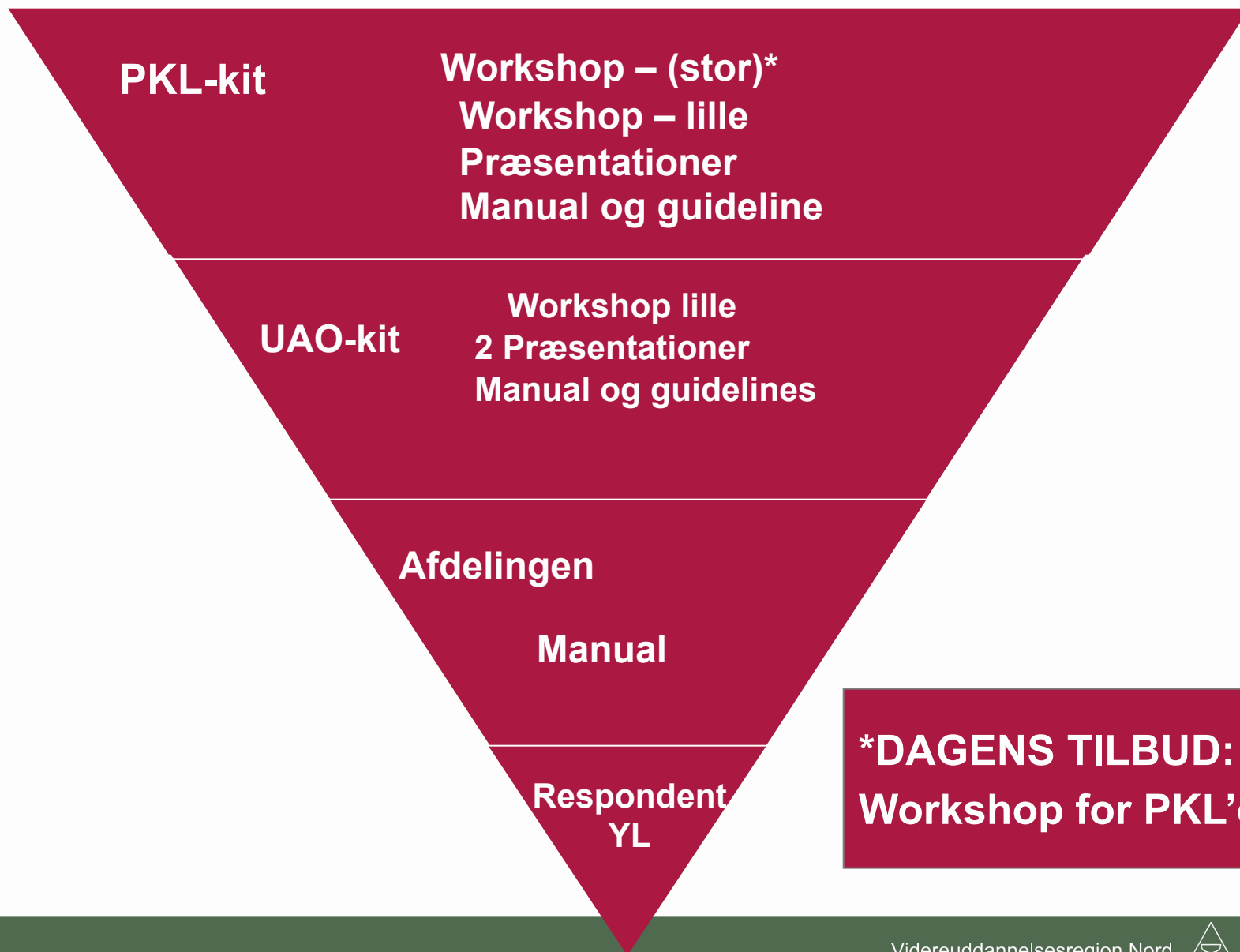
- Effektiv stuegang
  - SKO
- Effektiv drift af ambulatoriet
  - Mini-CEX
- Sikker kirurgi
  - OSATS
- Målbeskrivelserne er skrevet
  - Out-come based education = KV
- Effektiv og optimeret uddannelse
  - Professionaliseret KV er et af midlerne



# Ledelse af forandring







**\*DAGENS TILBUD:  
Workshop for PKL'ere**



## Hvad er på vej

- HIGH og LOW performere
  - Hvad skal en FF kunne mestre
- YL's vurderinger
  - De er glade
  - Erfarne – mere fokus på HP, refleksion, praksis
- Matrix for analyse af aggrerede data
- Pixiebog for 360 Ffere
- 10 års jubilæums seminar for 360



## Kotters 8-punkts-strategi for vellykkede forandringer

1. Find og eksponér den tvingende nødvendighed
2. Etabler en magtfuld, styrende koalition bag forandringsprocessen
3. **Sørg for at udvikle en inspirerende og udfordrende vision**
4. Kommuniker visionen – x10 eller x100
5. Ryd forhindringer af vejen + engager igangsættere
6. **Skab og synliggør kortsigtede gevinster**
7. Bliv ved med at fokusere på projektet og tage hånd om modstand
8. **Sørg for at forankre ændringerne i den daglige drift og afdelingens kultur**



## Mål; udvikling, indsatsområder og handleplan

1 Indsamle data

2 Rapport

3 Indsatsområder /  
handleplan aftales

4 Indsatsområder og handleplan  
efterspørjes af HV og diskuteres

Proces  
gentages hvert år

