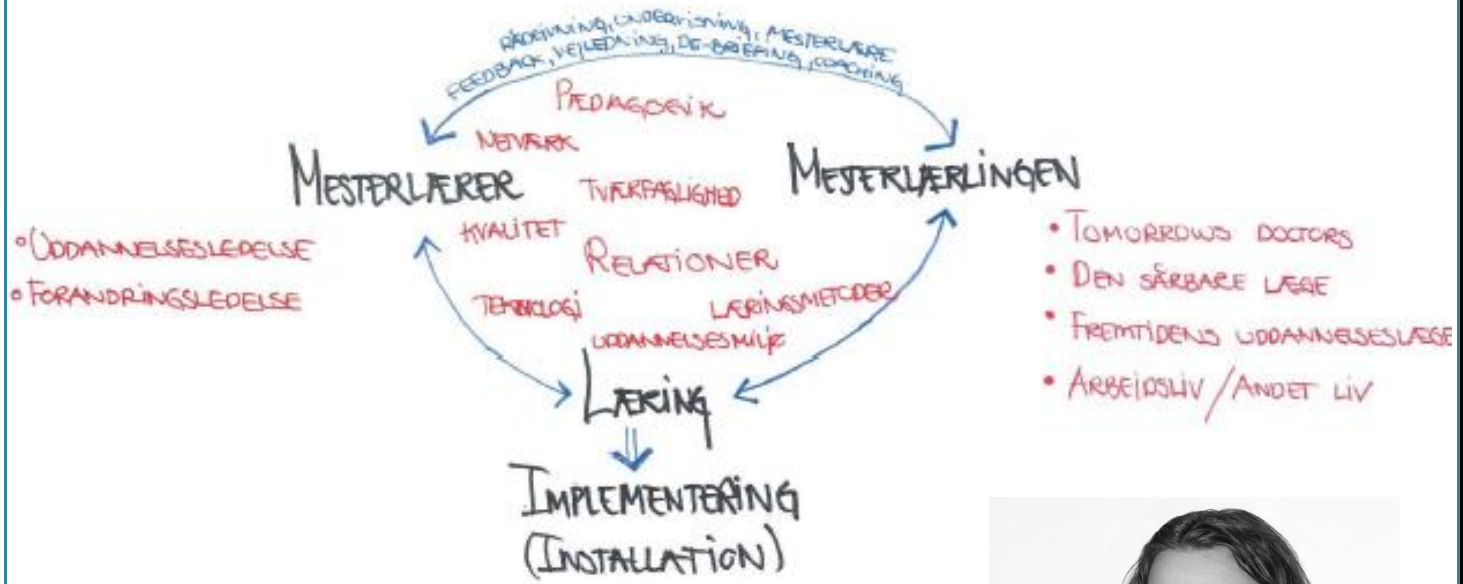


MESTERLÆRLINGEN

PKL 2019, SVENDBORG
DEN 6. & 7. JUNI 2019



Afrunding PUF/PKL-seminar 2019



Kære alle

Tak for et rigtig godt PUF og PKL seminar 2019. Vi har som sidst valgt at lave et samlede dokument, hvor vi har udvidet dagsordenen med minireferater fra nogle af sessionerne, øjebliksbillede og lidt streger;-)

Alle slides ligger som PDF-filer på dette link:
<http://www.videreuddannelsen-syd.dk/wm515050>

Mange hilsner
PUF i Videreuddannelsesregion Syd



Mesterlær(l)ingen

– i dag og i morgen ...

Start: Torsdag den 6. juni 2019 fra kl. 10.00

Slut: Fredag den 7. juni 2019 til kl. 13.30

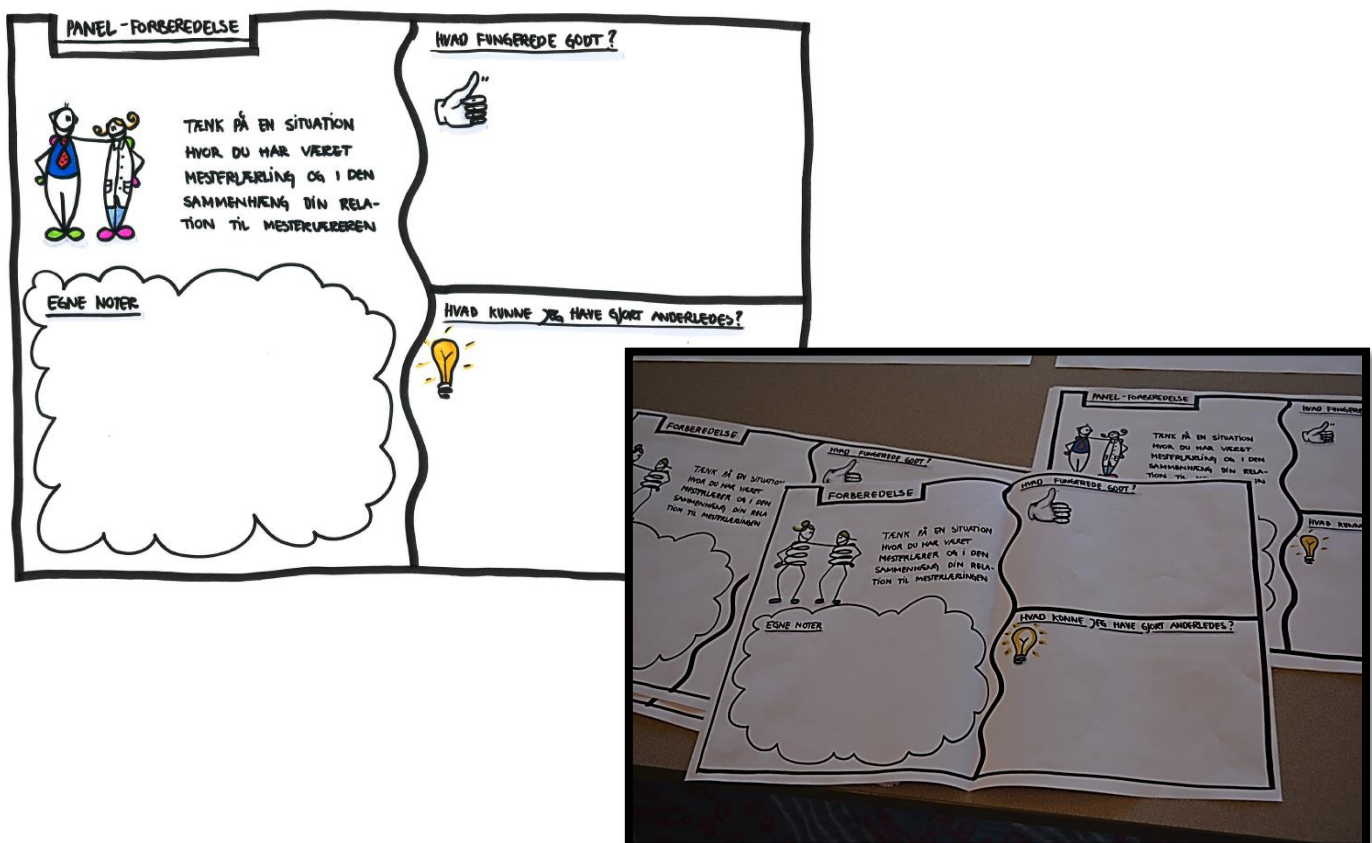
Sted: Hotel Christiansminde, Christiansmindevej 16, Svendborg

Forberedelse:

For at sikre et godt udbytte af seminarets forskellige oplæg og pointer om mesterlær(l)ingen, vil vi bede dig medbringe en case, historie eller oplevelse, hvor din egen relation til mesterlær(l)ingen er i spil. Du skal især have fokus på, hvad der henholdsvis fungerede godt, og hvad du selv kunne have gjort bedre.

Casen skal bruges i løbet af de to dage, så det er vigtigt, at du har den med.

Umiddelbart efter tilmeldingsfristen får du tilsendt en skabelon, som kan bruges i forberedelsen af casen, historien eller oplevelsen.



DAG 1

Velkomst ved Sekretariatschef Tine Boesen Larsen, Den Lægelige Videreuddannelse i Region Syddanmark

Indflyvning til temaet fra styregruppen ved Thorsten Schumann.

Mesterlær(l)ingen ved Professor Lene Tanggaard, Aalborg Universitet.



Opsamling:

Hvorfor fokus på mesterlærlingen? – ordet er opfundet af lektorerne i Syd.

- Mesterlære = hybridlæring
- Mesterlære skal forstås moderne – ikke gammeldags magtudøvelse
- Mesterlære er ikke kun imitation, men også emulation med fokus på endemål – finde sin egen vej derhen.

Demonstration → fejl diagnose → korrektion → selvgenereret praksis.

Mesterlære er også at lære den underliggende teori samtidigt med håndtering af problemstilling i virkeligheden.

Læger og patienter søger viden andre steder end hos den autoriserede kilde fx hos andre uddannelseslæger.

TEMA-model = 4E-model Træning, Erfaring, Miljø og Adgang.

Mesterlæren har en vertikal organisering, hvor man skal arbejde på relationen i langt højere grad end vi er vant til. Relationer er vigtige – hvad er kulturen?, Hvad er legitimt?, Hvilket tøj?, Hvor sidder man? Jo flere genuine relationer man har desto flere kilder til viden.



Professionel kapital: menneskelig kapital, social kapital og beslutningsdygtighed.

Man lærer bedst at stå alene – ved at blive trænet i at stå alene (historie om fjeldklatringsvejleder som lægger sig til at sove et synligt sted).

Udfordring: Der er for få læger, der har en decideret pædagogisk uddannelse – for lidt kontinuitet, som gør det vanskeligt at etablere en tryk og stabil mesterlærling relation.

”Din tillid til os og derigennem vores tillid til, at vi kunne lære noget af dig” – dobbelt tillidsrelation.

Læreprocesser er først et emotionelt forhold inden det er et læringsforhold. Relationen kommer først – den unge læge kan ikke alene stå med ansvaret for at være ”god til at modtage feedback” – det er et gensidigt ansvar at få etableret en relation, som gør det muligt at give og modtage feedback.

Hvorfor er introduktion af mesterlærlingen vigtig – et perspektiv fra en anden verden? ved Stefan Jensen, Afdelingslæge, Ortopædkirurgiske afdeling, Sygehus Lillebælt.



Opsamling:

Stefan fortalte om sit projekt ”Onboarding af Mesterlærlingen”, der opstod ud fra et ønske om at gøre opholdet bedre for KBU lægerne på FAM i Kolding.

Før projektet: (den klassiske model): KBU lægen får store mængder informationsmateriale før opstarten på afdelingen.

Introduktionsperiode på 10 dage – fra dag 11 forventes det, at KBU-lægen indgår i ”produktionen”

Der er tjekliste for ALT!

Problem: Ingen relevant arbejdsfunktion at hæfte informationerne op på og informationerne bliver glemt. Det bliver en jagt på underskrifter fremfor at nyde det første arbejde som læge.

Dilemma: KBU lægen ved, at han/hun har hørt alle informationer. De andre på afdelingen ved, at KBU lægen har fået alle informationerne. KBU lægen bliver angst for at stille spørgsmål, udstille sin uvidenhed og røbe at det hørte er glemt.

Løsningen begynder med udgangspunkt i McDonald's: Her starter en nyansat med at lære at stege pomfritter og bliver hurtig god til pomfritter – og efter kort tid pomfritmester.

Overvejelse i relation til introduktion af KBU læger: Hvad er hensigten med informationen i introduktionen? (og er der ikke en hensigt her og nu - så kan informationen vente)

Sikre at KBU lægen har den nødvendige information for at kunne arbejde som læge og indgå i afdelingens arbejdsfællesskab.

Tutor eller mentor?: I begyndelsen af sit forløb har KBU-lægen brug for en tutor, der instruerer og underviser. Efterhånden som KBU lægen bliver mere kompetent kommer behovet for en mentor, der mere ligeværdigt guider, coacher og sparrer. KBU-lægen er aldrig i tvivl om, at han/hun har rygdækning. Både tutor/mentor og KBU lægen, er klar over hvor KBU-lægen er i sit uddannelsesforløb.

Løsningsforslag:

1. Reducer mængden af informationsmateriale når KBU starter
2. Skab hurtigt en "safezone" med en funktion KBU lægen mestrer (pomfrit-mester)
3. Etabler et sted hvor der er rum til "dumme spørgsmål" – (ugentlige fællesmøder, så den enkelte KBU-læge oplever ikke at være dummere end de andre)

Opsamling og spørgsmål til Lene og Stefan

Spørgsmål til relationen mellem mester og lærling. Fx Hvad med hensynet til patienten, i de situationer hvor lærlingen måske tror han/hun kan mere end sandt er? Nogle tror, de er klar til "Big tasty menuen", før de er. Der bliver mesteren nødt til at sige, det ikke er nu. Det skal være individuelt afpasset, hvornår lærlingen er klar til opgaverne.

Giver selvlæring risiko for systemiske fejl? Relationens vigtighed for mesterlærlingen, relationen behøver ikke være "varm og intim"- men tryk og tillidsfuld. Man skal turde spørge og stille "dumme" spørgsmål. Ellers er det vigtigt at kigge på miljøet i afdelingen.





Altså vigtigst af alt for bedst mulig læring er tryghed og tillid. Hvordan kan man skabe rum til de sociale relationer, f.eks til KBU lægerne?

Det var nogle, der fandt at vilkårene var vanskelige, og at det var vanskeligt at finde tid og mulighed.

Panel-debat med uddannelseslæger og lektorer

Opsamling:

Løbende refleksioner under paneldebatten, hvor debattørerne var Louise Jensen uddannelseslæge i Psykiatri, Maria Bundgaard uddannelseslæge i Almen medicin, Martina Eriksen uddannelseslæge i Ortopædkirurgi, Taus Biba PUF-Syd/psykiater, Tommy Øh-



lenschlæger PKL-Øst/reumatolog og Søren Prins PKL-Nord/Almen mediciner.

Uddannelseslæger blev bedt om i uddannelsesmæssig sammenhæng at forholde sig til begreberne "glæde" og "udfordring".

- Glæde = At lære nyt, Selve læringsprocessen – når det lykkes, At transformere teori til praksis
- Udfordring= Man føler sig dum. Spørgsmål bliver aldrig stillet (vil ikke udstilles som værende "dum"), Som H-læge i Almen Medicin de hyppige hospitalskift der resulterer i mangel på relationer, Jo mere man ved – jo mere bliver man klar over man mangler at lære

Uddannelseslægerne: Det nytter ikke at fake (hverken for uddannelseslæge eller tutor) Tillidsforholdet er guld værd. Det er meget vigtigt at man accepterer (på begge sider), at uddannelseslægen er "basic", når man starter på en afdeling. Der er basalt set forskel på specialerne i forhold til læring. Systematiske fejl afsløres nemmere i eksempelvis kirurgiske specialer (operative fejl) og Radiologi (røntgenbilledet fortæller sin historie). Medicinerne har det meget værre – er mere overladt til sig selv.

Lektorerne: Det duer ikke at "hælde" en masse i hovedet på uddannelseslægen med det samme. Arbejder selv på implementering af en introduktionsperiode på fire måneder. Forsøger nu samme model med speciallæger (når der er behov for at lære nyt om nye tiltag) men møder ofte reaktionen: "Superviseres?- nej tak"

Løbende kommentarer:

- Læring hænger sammen med ledelse – der skal ledelse til.
- Hvor lærende er vi selv (UAO, PUF, PKL og mesterlærer)?
- Aktiv lytning
- Skemalæggelse af supervision/feedback
- Hvordan bliver der reflekteret ved uddannelseslægerne? Stiller vi de rigtige spørgsmål i tandem-AMB og andre lignende feedback-situationer?
- Krævende refleksive spørgsmål
- Refleksionsgrupper - først pier-to-pier herefter spørg speciallægen
- Også refleksion over det ordnære giver læring

Lene kommentarer: Er de yngre speciallæger mere tillidsvækkende, fordi de lige har været der (som uddannelseslæge)? Nemmere for uddannelseslægen at opbygge gode og tillidsfulde relationer til yngre speciallæger.

Om feedback - bliver uddannelseslægen hørt og får en forklaring = læring. Får man et Dr. Google-svar (et kort konkret svar på spørgsmålet – ingen forklaring) har det ingen læringsmæssig værdi (men gavner produktionen på afdelingen!).

Skitsering af en god model:

- Morgenmøde mellem supervisor og uddannelseslæge med drøftelse af dagens program og gennemgang af patienter.
- Dagens program gennemføres med konstant mulighed for uddannelseslægen til at efterspørge og få nødvendig supervision.
- "Aftenmøde" med mulighed for afsluttende opfølgning og refleksion.

Apprenticeship as a model of learning for doctors: what could it really mean? ved Alison Fuller, UCL Institute of Education

Opsamling:

Mesterlære er ofte associeret med mindre prestigefulde arbejder.

Eksempel på en person som går fra at være en høj performer som studerende til en uddannelseslære som var usikre på sin rolle.

Mesterlære burde gå fra en traditionel konservativ model til en nyere mangfoldige model.

Det restriktive og det ekspansive læringsmiljø.

"Expertise – who are the experts?"



Mangfoldigt (ekspansivt) mesterlæringsmiljø:

- Generere rige og forskelligartede former for deltagelse og ressourcer til læring og udvikling
- Involvere kolleger i beslutningstagning og dialog
- Respektere, kapitalisere på og pleje ekspertise hos alle kolleger
- Give alle mulighed for at tage beslutninger og vise tillid til dette
- Yde støttende og konstruktiv feedback
- Facilitere deling af ekspertise lodret og horisontalt
- Fostre en fælles stolthed i produkter og tjenester



Læring som en leg

- Et brætspil udviklet i Syd til træning i at håndtere arbejdsopgaver og dilemmaer for uddannelseslæger i KBU.



Deltagerne blev bedt om at forholde sig til to spørgsmål:

1. Hvor kan I se spillet anvendt?
2. Hvordan kan man evaluere spillet / effekten af spillet?



I det afrundingen fandt sted umiddelbart efter spillerunden, var deltageres feedback hovedsagelig rettet i mod spillet.

Svar - Hvor kan I se spillet anvendt?

- Kbu-klubben i Randers
- I forhold til uddannelseslæger, gevinst ved refleksion over egen handling
- I- og h-læger – godt redskab til dialog
- Godt redskab at benytte, når lægerne har været i gang på afdelingen i nogen tid
- Godt redskab til at træne teams, også læger/sygeplejersker

Svar - Hvordan kan man evaluere spillet / effekten af spillet?

- Benyt "eksisterende" skemaer, der kan måle om lægerne er blevet bedre efter spillet
Evaluér / mål effekten på et vist antal læger en uge efter spillet, og en anden gruppe efter 5 måneder
- Før kbu (lægestuderende), ved start og ved afslutning af kbu – mål hvem der får mest ud af det
- Ved evalueringen skal du være skarp på formålet:
Teams, giv indsigt i begrænset ressourcer, tid overblik.
Hvad vil du evaluere på?
Eventuelt via fokusgrupper



Svar - Generelle tilbagemeldinger:

- Vildt sjovt
- Godt at sidde sammen og skifte grupper
- Nogle kbu-læger har lånt spillet med hjem
- Er det ikke problematisk for regionen at det er et kommercielt produkt?
Negativt

Urealistisk i spillet at binde en sygeplejerske i 4 timer (når "man fjerner en sygeplejebrik", og først får den tilbage i næste runde) sådan er virkeligheden ikke i hverdagen. I spillet bliver du i princippet belønnet, hvis du handler hurtigt, det gør du ej ikke i virkeligheden.

DAG 2

Godmorgen og tilbageblik på dag 1 ved PUF
videreuddannelsesregion syd

Mesterlærlingen i en anden kontekst ved Joachim Nisgaard, Group Senior Director, Salling Group



Opsamling:

Hvorfor er læring vigtig? Det går fantastisk hurtigt og "ting" ændrer sig hurtigere, end vi har været vant til.

- Mennesker har 3-5 karrierer i løbet af livet
- 60-70 år på arbejdsmarkedet

Der bruges 1% på udvikling – svarer i løbet af en arbejdsuge til 24 min. ALT går hurtigt.

Der er kamp om de bedste folk – "war for talent!"
Salling er optaget af pipeline i virksomheden, og hvordan de kan tiltrække og udvikle de rigtige folk. En opgave der ikke kan uddelegeres – det er virksomhedens eget ansvar.

Hvor lærer vi bedst? Ved erfaring, i relationer eller ved uddannelse? 70-20-10 modellen. Langt den største udvikling sker gennem læring i det daglige arbejde og erfaringer, der-

for forsøger Salling at bruge jobbet til at udvikle medarbejdere. Der efterspørges kurser – det formelle, der kan måles på og dokumenteres på, men det uformelle udvikler mere. Udfordrende opgaver giver mest læring. Giv nye opgaver i det daglige arbejde - 'sammen' i jobbet skaber læring (fx svære nye opgaver, nye roller).

Eksempel : En projektleder bliver ikke 'bare' en god projektleder gennem et projektleder kursus – det er erfaringerne der tæller.

Refleksion i det daglige arbejde er VIGTIG. Brug tid på at tale om, hvad jeg har lært i dag og skab en kultur omkring dette. Pas på ting ikke går for hurtigt. Det er OK at fejle – eller ikke lykkes 100%. Det relationelle i mesterlæren er afgørende. Noget er vigtigt på kort sigt og noget vigtigt på langsiget. Job og relationer skal mere i spil i forhold til læring.



Mesterlærlingen i en kendt kontekst ved Marianne Sjølin uddannelsesansvarlig overlæge og pædiater.

Opsamling:

Ud fra sine egne læringserfaringer i blandt andet håndboldens verden pegede Marianne på vigtigheden af gode rollemodeller, dobbelt tillid og invitationen ind i praksisfællesskabet.

Hun præsenterede en før- og efterbeskrivelse af uddannelsessøgende lægers arbejde i Børnemodtagelsen på Herlev Sygehus som eksempel på, hvordan god arbejdstilrettelæggelse fremmer læring og skaber god balance mellem uddannelse og drift. Med tilstedeværelse af speciallæge til sparring og hjælp 8-20, debriefing af afgående vagthold og tavlemøde med fokus på refleksion "for lav som høj".



Tankerne har derfra bred sig andre steder. F.eks. til paraplyambulatorier hvor tre til fire reservelæger laver en gennemgang af arbejdsprogrammet med en speciallæge fra morgen og derefter har adgang til direkte supervision eller feedback ved samme læge i forhold til patientkontakterne (inkl. mulighed for kompetencevurdering med Struktureret Kollegial Observation).

Hun nævnte et par andre tiltag for at fremme uddannelseskulturen i afdelingen ("Feedbackstafetten" med festtale der giver inspirationen videre, 1.maj som Lægernes Læringsdag, traditionen med vejlederens afskedstale til den vejledte inkl bemærkninger om læringsprogressionen).

Marianne mener, at den yngste læge godt kan se den sygeste patient – hvis bare rammerne er i orden (forberedelse, støttefunktioner, patientens og personalets accept), hvis den uddannelsessøgende læge dermed er tryk, hvis der gives direkte supervision. I et sådant miljø vokser self-efficacy ("handlingstillid"), individets forventning om egne kompetence til at gennemføre en handling. Ud fra sin sociokulturel læringsforståelse udviklede Marianne en model der sætter kompetencer, autonomi og social forbundethed i spil for at bevare glæden, lysten til læring og udvikling. Self-efficacy påvirkes af succesoplevelser, rollemodeller, iagttagelse, verbale tilskyndelser, omgivelsernes overtalelse og individets fysiske samt emotionelle tilstand – og giver incitament, gode præstationer og udholdenhed. Hun tænker at ledelsesopbakning, små forandringer og forventningsafstemning er vigtige ingredienser hvis vi vil "vaccinere" vejledere til at være mestre og sparringspartnere.

- Det kræver mange timers træning og gentagelser for at blive dygtig.
- Den dobbelte tillid - tillid til, at du kan lære mig noget og tillid til, at jeg kan lære det.
- Man kan lære noget af stort set hver patientkontakt – hvis der står en læremester ved siden af.
- Ved læring er det vigtig rammerne er i orden, speciallægen skal være til rådighed.
- Feedback stafet, som bliver givet videre ca. 1 gang om ugen.
- Stort samarbejde på tværs af faggrupper.
- Der bliver ikke som sådan lavet målinger på om det virker, men evalueringerne og ordene fra uddannelseslægerne viser at de er tilfredse og glade for at være på afdelingen.
- Den sidste dag i afdelingen holder vejleder en lille tale for uddannelseslægen, som stopper – det sker for alle stor/lille eller gammel/ny.



Temperaturmåling i de tre videreuddannelsesregioner

3 x oplæg fra uddannelsesregionerne

Opsamling:

Temperaturmålingen tager afsæt i tre korte indlæg fra de tre videreuddannelsesregioner i forhold til et aktuelt emne.

Nord repræsenteres af Hanne Storm, som fortalte om projekt (opstart 2010) om fælles kompetenceevaluering, som har haft til formål at løfte evalueringerne væk fra "stempel-gymnastik". Fælles kompetenceevaluering er en struktureret gruppeevaluering af hoveduddannelseslægenes kompetencer, hvor uddannelseslæger og specialister er tilstede. Det giver mere ensartede evalueringer, godt uddannelsesmiljø og gør godt i forhold til kendskab/relationer.



Øst repræsenteres af Kim Holck og Pia Kannegaard, der fortalte om deres arbejde som PKL for KBU i Videreuddannelsesregion Øst. De har i høj grad været med til at påvirke deres opgaver, da funktionen er ny. De har inviteret sig ind på afdelinger, som har KBU og ligeledes deltaget i forskellige uddannelsesråd – herunder også 12. semester møder på medicinstudiet.

Syd repræsenteres af Anne Marie Høeg, Bjarke Kryger og Jesper Durup, som fortalte om PUF arbejdet med *AP-lægenes oplevelse af ensomhed*. Arbejdet har været i mindre regionale grupper tilknyttet regionens sygehuse. I arbejdsgrupperne har der været fokus på trivsel og øget læringspotentiale. PUF gruppen arbejder også med et nyt koncept "Et venligt PUF", hvor der arbejdes på at lektorerne skal være mere proaktive i besøg på regionens forskellige uddannelsesafdelinger.



Afrunding ved Lene Tanggaard

Opsamling med baggrund i de to dage:

Mesterlærlingen et videreuddannelses syd-opfundet begreb:

- I løfter sammen
- I lærer hinanden at kende
- I flytter sammen internt

Formål/opbygge og se mere efter de nye begreber.



Styrker beslutninger om, hvordan I vil lave uddannelse

- Det betyder at gøre noget – man kan altid lave det om

Fantastisk med Pomfrit-mesteren

Der er nu lagt et 2-4 års spor med fokus på relationer i forbindelse med seminarerne i 2016, hvor der var et fokus på mesterlæreren og organisationen til nu 2019, hvor der er fokus på mesterlærlingen og relationer.

Næste trin => bliver spændende

Uddannelses eksperimenter der sættes i gang, det bliver spændende at følge

læringsprocesser kursusvalue ring fælles kompetence networking
 udfordrende opgaver ny måde at gribe det an tema ekssterne ikke læger godt krydspunkt hvad har jeg feedback stafet
 tavle nøder lidsjæle gøre forskel kortere introduktion ongoing identity formatio ledelsesopbakning mangfoldig læringsmiljø arbejdstilrettelæggelse situationsbestemt læring holdånd
 pomfritmester relation kulturarbejde pommes frites mester effektiv brætspil om team-ledere 70-20-10 fælleskab
 tillid relationer gruppeevaluering promfrittes-mester uddannelses miljø profritte og unge mestre lærere
 dobbelt tillid relationen handlingstillid beslutningsdygtighed relationerne erfaringsudveksling war for talent flot rød tråd gene accept og tillid
 relationen pommes frites-mester intern kompetence udviklin pomfrit mester paraply-amb jobbytte
 relationen pomfrit mester learning by doing mentor dobbelt tillid som be gre b te de lse ansvar for kultur ekspansiv læringsmiljø tutor og mentor læringsmiljø nye ideer
 trykthed tryghed gruppe-kompetence-vurderi godt at inddrage te ori magt og kultur læringsmiljø
 refleksion omvendt 360 onboarding 70-20-10 indlæring inspiration styrket samarbejde mesterlæring professionel kapital gør det herd immunity tygge
 on-boardig rollemodel pomfrit mester læringsmiljø lærer side n sidst trygt læringsmiljø dobbelt tillid hvordan
 relationen vide nsde ling opsummer læring reducere t intro læring på spil pomfrit mester feedback dobbelt tillid refleksion over læring ekspansivt læringsmiljø refleksion lav en pomfrit mester pommes frites mester mester og lærling itale sæt når læring sker lært side n sidst trygt læringsmiljø spil de t ind dobbelt tillid
 game tap pomfrit mester læringsmiljø lærer side n sidst trygt læringsmiljø dobbelt tillid

