

Alle patienter har krav på at møde fagligt ajourførte speciallæger

En obligatorisk årlig samtale om behov for kompetenceudvikling skal være med til at sikre, at speciallæger altid er fagligt opdaterede, så de kan give patienterne den bedste behandling.



1. Feedbacksamtale skal sikre systematisk kompetenceudvikling

Hvis danske patienter skal have den bedst mulige behandling, kræver det, at sundhedsvæsenets speciallæger er fagligt ajour. Det sikres mest effektivt ved, at alle speciallæger modtager en systematisk kompetenceudvikling, der er målrettet den enkelte læges og eventuelle teams behov. En sådan løbende kompetenceudvikling er en vigtig forudsætning for at undgå fejlbehandling og forebygge tilsynssager.

Som et væsentligt element i den systematiske kompetenceudvikling foreslår Lægeforeningen en obligatorisk årlig samtale. Her får den enkelte speciallæge feedback på sin kliniske kompetencer med afsæt i relevante data. Feedbacksamtalen skal resultere i en konkret plan for målrettede aktiviteter, der skal løfte den enkeltes kompetencer til gavn for patientbehandlingen.

2. Mangel på systematisk kompetenceudvikling

Nærværende tillæg til politikpapiret *Øget kvalitet gennem systematisk kompetenceudvikling* fra 2012 præciserer og ajourfører Lægeforeningens væsentligste pointer og løsningsforslag.

I 2014 blev Lægeforeningen og Danske Regioner enige om fire principper for systematisk kompetenceudvikling¹. Alligevel viser en ny undersøgelse blandt 926 speciallæger fra 2017, at over 70 procent ikke har en plan for deres kompetenceudvikling, og at der stadig er næsten 20 procent af de hospital-sansatte læger, der ikke har en MUS (MedarbejderUdviklingsSamtale). Dette på trods af at 63,5 procent af de adspurgte speciallæger vurderer, at det at have en plan for efteruddannelse er vigtigt.

Dertil kommer, at det at vælge kompetenceudviklingsaktiviteter på baggrund af analyse og kliniske data endnu ikke er forankret som en fast procedure. Reelt har der ikke været en udvikling i retning af større systematik i speciallægers kompetenceudvikling siden en tilsvarende undersøgelse i 2014.

Manglen på systematisk ajourføring af speciallægers kompetencer indebærer i sidste instans en fortsat risiko for patienterne. Lægeforeningen finder dette paradoksalt i en tid, hvor øget kvalitet står højt på den sundhedspolitiske dagsorden. Især fordi løsningen er simpel og stort set fri for yderligere omkostninger.

1) De fælles principper om »Systematik i speciallægers kompetenceudvikling« bygger på Lægeforeningens politik, nemlig :
1) Afsæt i speciallægens behov for at yde høj faglighed, 2) behov afdækkes ved analyse og feedback af klinisk praksis,
3) udviklingsplan skal sikre både individuelt og teamets faglige niveau og 4) læringsaktivitet skal matche speciallægens behov.
https://www.laeger.dk/sites/default/files/faelles-principper-om-systematisk-kompetenceudvikling_2014.pdf

3. Fælles ansvar for obligatorisk kontinuerlig kompetenceudvikling

Den enkelte læge har et ansvar for at holde sig fagligt ajour i overensstemmelse med den evidensbaserede korrekte behandling. Men ansvaret er ikke alene den enkelte læges. Regionerne har ansvaret for at skabe rammer for, at lægen kan løfte sin del af ansvaret.

Det er en forudsætning, at regionerne løbende garanterer og følger op på implementering af

systematisk kompetenceudvikling, der sikrer kompetente læger både i privat praksis og på hospitalerne. For de læger, som er ansat på hospitalerne, påhviler det også den lokale ledelse at sikre, at personalet er kompetent.

Sikring af høj kvalitet i patientbehandlingen og stærke faglige miljøer er en fælles opgave og et fælles ansvar.

4. Ansvar for patienten er lig ansvar for faglighed

Sikring af lægers kompetencer er helt essentiel for, at læger kan løfte deres medansvar for andre menneskers liv og helbred. I Danmark er der en stor og rig tradition for livslang læring. Det er denne tradition Lægeforeningens politik for systematisk kompetenceudvikling bygger videre på. Systematisk kompetenceudvikling skal bidrage til at opfylde samfundets, patienternes og den

enkelte speciallæges behov i samklang med den nyeste udvikling inden for forskning, sikkerhed, kliniske retningslinjer, teknologiske løsninger m.m. Lægeforeningens politik bygger således på, at speciallægers motivation for efteruddannelse og kompetenceudvikling handler om at sikre fortsat høj kvalitet i patientbehandlingen.

5. Effektiv kompetenceudvikling er ikke en hyldevare

Selv inden for det samme speciale varierer speciallægers arbejdsopgaver og patientkontakt. Derfor er der også stor variation i de behov og dermed typen af kompetenceudviklingsaktiviteter, som den enkelte speciallæge har brug for. Ligeledes vil arten og behovet for kompetenceudvikling variere og ændre sig i løbet af den enkelte læges

karriere. Lægeforeningen anbefaler derfor ikke et fast curriculum, men anser netop en systematisk proces med analyse og refleksion af den enkelte speciallæges praksis og ønsker om udvikling som fundamentet for, at den enkelte speciallæge får adgang til de rette kompetenceudviklingsaktiviteter og disses indhold.

6. Ny viden skal omsættes til behandling af patienter

Kompetenceudvikling skal sikre, at den enkelte speciallæge omsætter ny viden og færdigheder i sit konkrete kliniske arbejde og dermed i behandlingen af patienter. Det er relevant for alle de syv lægeroller, der alle er med til at skabe kvalitet i lægens praksis². Det afgørende er altså, at speciallægen bruger det lærte i praksis.

For at imødekomme de mangeartede behov for forskellige kompetencer foreslår Lægeforeningen, at indhold og type af kompetenceudvikling er fleksibel: Indholdet skal rette sig efter den enkelte speciallæge, og processen skal være systematisk, således at kompetenceudviklingen sker med henblik på nogle fastsatte mål tilpasset den enkelte speciallæges kompetencebehov og praksis.

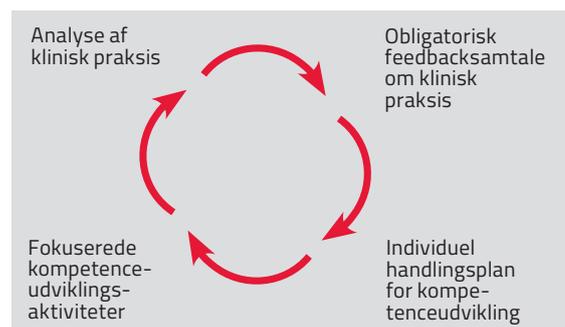
7. Obligatorisk proces sikrer effekt for patienterne

Lægeforeningen anbefaler derfor fortsat, at systematisk kompetenceudvikling er en løbende proces, der har sit hovedfokus på læringsudbytte. Læringsudbytte finder sted, når lægen har en bevidsthed om sine behov³.

Lægeforeningen foreslår, at kompetenceudvikling er funderet i en refleksion over viden om nuværende praksis og kompetenceniveau. Det er afgørende, at det er selve den refleksive proces og ikke valget af konkrete læringsmetoder eller -aktiviteter, som afgør, om den kontinuerlige kompetenceudvikling er effektiv eller ej.

Processen består af fire elementer, der kontinuerligt følger hinanden.

Figur 1.
Kontinuerlig systematisk kompetenceudvikling



8. Analyse af klinisk data sikrer afsæt i faktiske forbedringsbehov

Enhver speciallæge skal have analyseret sin kliniske kompetenceniveau for at finde områder, hvor der er behov for forbedring i forhold til sig selv og sit team. Speciallægen skal kunne trække på allerede eksisterende data fra sin kliniske praksis (for eksempel indgrebssucces, indlæggelsestider,

mortalitet, behandlingstid, medicinudskrivning, kronikerforløb) og på patientrapporterede data (for eksempel forløbstilfredshed, behandlingsudbytte, oplevet helbred, tilbagemelding om øget livskvalitet).

2) GMC (2012): Continuing professional development. Guidance for all doctors http://www.gmc-uk.org/education/continuing_professional_development/cpd_guidance.asp
3) Ringsted, Charlotte m.fl. (2007) Kompetenceevaluering af speciallæger, UFL 169/34. <http://ugeskriftet.dk/videnskab/kompetenceevaluering-af-speciallaeger>

9. Obligatorisk feedbacksamtale sikrer indsigt og motivation hos speciallægen

Den obligatoriske feedbacksamtale er ikke en vurderende, men en guidende samtale, der tager afsæt i analysen af forbedringsbehov. Feedbacksamtalen har gennem dialog og sparring med en kollega, leder eller anden relevant ressourceperson til formål, at speciallægen når frem til en erkendelse af egen praksis og dermed også udviklingsbehov⁴. Lægeforeningen anbefaler en øget formalisering af rammer og udpegning af relevant ressourceperson til at sikre, at feedbacksamtalen indgår som et obligatorisk element i den enkelte speciallæges kompetenceudvikling. Denne rammesætning for

feedbacksamtalen kræver, men skaber også en fælles forståelse af kultur og kompetenceudvikling for såvel speciallæger i privat praksis som på hospitaler.

For speciallæger i privat praksis indgår systematisk kompetenceudvikling allerede i akkrediteringen, men er naturligvis også en del af den enkelte praksis strategiske målsætninger. For hospitalsansatte speciallæger er det imidlertid ledelsens/arbejdsgiverens ansvar at bruge kompetenceudvikling som løftestang.

10. Individuel handleplan for kompetenceudvikling sikrer, at ord bliver til handling

Kompetenceudvikling kan have mange former og forskelligt indhold. Det væsentlige er, at speciallægen i forlængelse af feedback og i samråd med den udpegede ressourceperson har en refleksion over eksisterende, forventede og ønskede kompetencer. Lægeforeningen anbefaler, at handlingsplanen for

kompetenceudvikling bør rumme en bred palet af læringsaktiviteter. Endvidere anbefaler Lægeforeningen en større systematik omkring dokumentation af læringsaktiviteter for eksempel i form af en digital logbog, som speciallægen kan bruge til at få et overblik over sine aktiviteter⁵.

4) Malling, Bente & Lange Høst, Dorthe (2015). Refleksion som læringsmetode i den professionelle rolle er vigtig. http://ugeskriftet.dk/files/artikel_13778.pdf

5) PLO har primo 2017 lanceret en logbog til registrering af efteruddannelse <https://laeger.dk/PLO/Logbog>

11. Fokuserede aktiviteter sikrer kompetenceløft i den konkrete hverdag

Den individuelle handleplan skal danne baggrund for de fokuserede kompetenceudviklende aktiviteter. Valget af den rette kompetenceudviklingsaktivitet

afhænger bl.a. af, hvilke kompetencer speciallægen skal lære eller vedligeholde. Aktiviteterne kan have forskellig karakter, jf. tabel 1.

Tabel 1. Eksempler på forskellige kompetenceudviklingsaktiviteter⁶

Rammesatte aktiviteter	Kollegial sparring	Akademiske aktiviteter	Organisatoriske aktiviteter
Kurser	Mentorskaber	Oplæg til videnskabelige konferencer	Kvalitetsudviklingsprojekter
Videnskabelige konferencer	Daglige konferencer	Artikellæsning	Akkreditering
Uddannelsesforløb – fx masteruddannelse	Morgenmøder	Artikelskrivning	
Fagområdeuddannelser	Diskussionsgrupper	Peer-review	
Workshop	Sidemandsoplæring	Forskning	
Simulationstræning	Coaching	Undervisningsopgaver	
E-læringsforløb	Netværk		

6) Frit efter Janet Grant (2012), Kompetenceudviklingssekretariatet <http://www.kompetenceudvikling.dk/aktiviteter-der-kompetenceudvikler>, ACCME <http://www.accme.org/ask-accme/what-kind-cme-activity-types-can-be-reported-pars>, MFAA <https://www.mfaa.com.au/develop/Pages/CPD-Requirements.aspx>

Figur 2. Definitioner⁷

Kontinuerlig professionel udvikling er den danske oversættelse for "continuous professional development", det vi også kalder CPD. Kontinuerlig professionel kompetenceudvikling er den 'professionelles' livslange forpligtelse til løbende og gennem hele sit arbejdsliv at holde sig ajour i overensstemmelse med kravene og udviklingen inden for sin profession. For speciallæger betyder det, at man tilrettelægger og systematisk vedligeholder sin faglige kunnen i overensstemmelse med bedste kliniske standarder.

Kompetenceudvikling er en proces, hvor viden bliver omsat til praksis. Dvs. kompetenceudvikling indbefatter alle de aktiviteter, der sætter den enkelte i stand til at løse sine opgaver bedre, og som er relevante for den enkelte speciallæges kontinuerlige kompetenceudvikling. Aktiviteterne kan således være alt fra kurser og konferencer til forskning, artikellæsning og sidemandsoplæring på arbejdspladsen.

Efteruddannelse er ajourførende aktiviteter på nuværende kompetenceniveau. Dvs. efteruddannelse skal sikre, at den enkelte speciallæge er opdateret i forhold til de krav og forventninger,

der følger med speciallægens arbejdsopgaver. Typiske efteruddannelsesaktiviteter for læger er kurser og konferencer.

Fagområdeuddannelse og formaliseret subspecialisering for læger svarer til begrebet videreuddannelse i andre fag, da det dækker over et længerevarende uddannelsesforløb, der kvalificerer speciallægen til at varetage funktioner på et næste eller højere kompetenceniveau⁸.

Recertificering sikrer gennem kontrol og eksamener, at speciallæger holder sig fagligt ajour, så de kan bevare deres autorisation. I lande med recertificering skal speciallæger inden for en given periode løbende bevise, at de holder sig fagligt ajour. Dette sker oftest ved at speciallæger skal gennemgå et oftest planlagt og fastlagt curriculum, som de afslutter med eksamener.

Systematisk efteruddannelse er det begreb, der bruges om overenskomstaftalen mellem praktiserende læger og Danske Regioner. I denne kontekst sætter systematisk efteruddannelse fokus på en række temaer, der er blevet vurderet centrale for arbejdet i almen praksis⁹.

12. Recertificering og CME-point løser ikke problemet

Et fast curriculum og beståede eksamener, der ikke er tilpasset den enkelte speciallæges behov for kompetenceudvikling, øger ikke effekt og merværdi for patienterne¹⁰. Det er dyrt i både tid og penge, og meget tyder på, at recertificeringsprocedurer afføder unødigt kontrol og bureaukrati. Lægeforeningen støtter derfor fortsat ikke op om et obligatorisk CME-point-system, som det for eksempel foreligger i det fælles europæiske EACCME¹¹.

Enhver speciallæge i Danmark kan naturligvis individuelt og frivilligt vælge at tage en formaliseret fagområdeuddannelse, specialisteksamen eller lægge vægt på CME-point i sin egen registrering af kompetenceudviklingsaktiviteter.

7) Frit efter Rolfs, Michael & Stenhaugen (2012) Glossary of Terms pp. 30-32 http://www.sls.se/Global/cpd/cpd2012_english.pdf

8) Speciallægeuddannelsen – status og perspektivering (2012) pp. 60-62 <http://www.sst.dk/-/media/3E138AD08ABC47FC9EE2313AFA059FF7.ashx>

9) PLOs systematisk efteruddannelse. <http://www.plo-e.dk/systematisk-efteruddannelse>

10) Grant, Janet & Zilling, Thomas (2015): European regulation of continuing professional development won't improve quality of care <http://www.bmj.com/content/351/bmj.h5229>

11) <https://www.uems.eu/uems-activities/accreditation/eaccme>

13. Kontinuerlig, systematisk kompetenceudvikling er en win-win for alle

Systematisk kompetenceudvikling er ikke bare en nødvendig investering, det er også en strategisk investering. Systematisk kompetenceudvikling et strategisk værktøj, der løbende sikrer speciallægens faglige udvikling gennem hele lægelivet og er dermed også med til at højne jobtilfredshed og arbejdsglæde. For speciallægen som arbejder i almen praksis eller speciallægepraksis er systematisk kompetenceudvikling et værktøj til opnå den enkelte praksis strategiske mål. For arbejdsgiveren er systematisk kompetenceudvikling et væsentligt håndtag, hvis afdelingen skal opnå givne

kvalitetsmål. Udover at øge speciallægers kliniske kompetencer giver adgang til kompetenceudvikling også næring til samarbejde i team, stimulerer oplevelsen af mening i den enkelte speciallæges arbejde og kan dermed også være med til at reducere udbrændthed blandt speciallæger. Systematisk kompetenceudvikling er med andre ord også en investering i sundhedsvæsnets mennesker. For det er sundhedsvæsenets mennesker, der skal bære og sikre den bedste behandling og patient-sikkerhed¹².

12) McMahon, Graham (2017): The Leadership Case for Investing in Continuing Education
http://journals.lww.com/academicmedicine/Abstract/publishahead/The_Leadership_Case_for_Investing_in_Continuing.98264.aspx