



# **360 GRADERS FEED-BACK I SPECIALLÆGEUDDANNELS EN**

**Temadag om læringsstrategier og  
kompetencevurderingsmetoder**

**17.1.2014**

**Kirsten Holm. Postgraduat klinisk lektor.  
Region øst**

# REFORM AF SPECIALLÆGEUDDANNELSEN I 2003

De 7 roller:

- Medicinsk ekspert
- Samarbejder
- Kommunikator
- Leder/administrator
- Akademiker
- Sundhedsfremmer
- Professionel





Kirsten Holm, Børneafdelingen. Hillerød Hospital



# KAFFESTUESNAKKEN HAR VI ALTID HAFT ...



Kirsten Holm, Børneafdelingen. Hillerød  
Hospital

- Det er et krav at lægens kompetenceniveau skal være målbart
- Hvordan bedømmer man objektivt lægens evne til at samarbejde, kommunikere og forebygge?
- En måde kunne være at spørge lægens samarbejdspartnere, hvordan de oplever lægens kompetence indenfor en række områder







# 360 GRADERS FEED-BACK /EVALUERING ( MULTISOURCE-FEED-BACK)

- Den tyske værnemagt i 30'erne
- Private virksomheder i USA i 80'erne
- 1989 vurdering af læger
- Nu udbredt som kompetenceevalueringsmetode i speciallægeuddannelsen
- I USA, Canada og Storbritannien anvendes metoden også til recertificering af læger





## HVORFOR 360- GRADERS FEED-BACK ?

- En af de mest velegnede metoder til at ændre pædiatriske reservelægers adfærd.
- Konklusion : En multisource feed-back intervention medførte bedre kommunikative færdigheder og professionel adfærd blandt pædiatriske reservelæger
- Randomiseret studie  
*Arch Pediatr Adolesc Med 2007;161(1):44-9*  
*BMJ 2010; 341. c5064*
- Gentagne 360 F gennem et forløb viser progression i kompetenceniveauet
- *Adv HealthSci Educ 2006;13(2):181-92*



# BIAS VED 360 GRADERS FEED-BACK

- Metoden bør ikke stå alene
- Skal anvendes formativt og ikke summativt
- Varigheden af bedømmerens kendskab til lægen
- Halo-effekt
- Mere eller mindre skrappe bedømmere



# UDVÆLGELSE AF BEDØMMERE

- Grundigt kendskab til uddannelseslægen
- Grundigt kendskab til baggrund og formål med metoden
- 8-15 bedømmere
- Fast bedømmer panel vs lægen vælger selv bedømmere ?
- Anonym vs ikke anonym ?



## 360 GRADERS FEED-BACK

- Struktureret feed-back
- Subjektive vurderinger
- Objektiviteten knytter sig til antallet af personer, der indgår i vurderingen
- Beskriv adfærden - ikke personen, og undgå fortolkninger
- Ikke en test der skal bestås
- Metoden forudsætter at respondenterne er kvalificerede til at give feed-back



# FORMÅL MED AT INDFØRE 360 GRADERS EVALUERING PÅ BØRNEAFDELINGEN

- At de yngre læger oplever et kompetenceløft
- At de uddannelsessøgende læger styrkes i at kende og arbejde med stærke og svage sider
- At kvalificere vejlederne til at give feed back



# MÅLGRUPPE

- Pædiatriske uddannelsessøgende
  - Introduktion
  - Hoveduddannelse



## USE OF SPRAT

( THE SHEFFIELD PER REVIEW ASSESSMENT TOOL)

FOR PEER REVIEW OF PAEDIATRICIANS IN TRAINING.

- Multisource feedback has been evaluated quantitatively for use in the UK
- 112 paediatric senior house officers and middle grades
- SPRAT a valid way of reliably informing the record of in-training assessment proces
- A feasible way of assessing behaviours that are traditionally hard to capture

*BMJ 2005; 330:1251-4*



# 360 GRADERS FEED BACK SPØRGESKEMA

1. Diagnosticere pt relaterede problemer
2. Håndtere komplekse pt
3. Opmærksomhed på egen faglig begrænsning
4. Koordinere pt behandling
5. Tekniske procedurer
6. Prioritere
7. Håndtere pressede situationer
8. Tage ansvar og følge op
9. Udvide engagement i egen læring
10. Evne til at undervise andre
11. Give feedback
12. Mundtlige præsentationer
13. Kommunikere med pt og forældre
14. Udvide respekt for pt
15. Lydhør og respektfuld
16. Træffe beslutninger
17. Formidle budskaber
18. Bidrage til tværfagligst samarbejde
19. Håndtere konflikter
20. Stille sig til rådighed





# 360 gr evaluering af læger

Pædiatrisk Enhed Hillerød, Kirsten Holm, Mia Bjerager

Udviklet ud fra **Sheffield Peer Review Assessment Tool (SPRAT)**

Scoringssystemet skal ses som et kontinuum fra 1-6

1 er den værste kliniker på deres niveau, du overhovedet har oplevet, 6 er den bedste

En gennemsnitsscore på 4 er tilfredsstillende

**Hvordan vurderer du.....**

Slå kryds i det felt, du synes er det bedst dækkende:

<b>Kliniske evner</b>	<b>Særdeles ringe</b>	<b>Ringt</b>	<b>Behov for udvikling</b>	<b>Tilfredsstillende</b>	<b>God</b>	<b>Særdeles god</b>	<b>Ved ikke</b>
Evne til at diagnosticere patientrelaterede problemer							
Evne til at håndtere komplekse patienter							
Opmærksomhed på egne faglige begrænsninger							
Evne til at koordinere patientbehandling							
<b>Vedligeholdelse af god medicinsk praksis</b>							
Evne til tekniske procedurer og håndgreb ex dropfærgning, lumbalpunktur							
Evne til at prioritere							
Evne til at håndtere stress							
Evne til at tage ansvar og følge op på ting							



# FEED-BACK PANEL

- 1 sekretær
- 7 læger
- 12 sygeplejersker
- Og det vigtigste - selvevalueringer



# 360 graders feedback i den pædiatriske speciallægeuddannelse Børneafdelingen Hillerød

Overlæge Kirsten Holm , Overlæge Mia Bjerager, Udviklingskonsulent Chris Donkin

## Guide til uddannelsessøgende og bedømmere

### Formål

Formålet med 360 graders evaluering er at give den uddannelsessøgende, der er i introstilling eller hoveduddannelsesforløb konstruktiv feedback indenfor udvalgte kompetencer. Det er den uddannelsessøgendes adfærd, der evalueres – Såvel de medicinske kompetencer, men også evnen til at samarbejde, kommunikere og undervise.

### Metoden

Udviklet ud fra **Sheffield Peer Review Assessment Tool**  
SPRAT metoden er valgt fordi den er gennemprøvet og fundet velegnet til at vurdere kommende børnelægers kompetencer. Metoden har en høj validitet, og er nem at anvende. Skemaet er oversat fra engelsk og tilrettet vores forhold

### Bedømmere

Besvarelsen udføres af et på forhånd kendt og udpeget tværfagligt panel. Gruppen er sammesat så de forskellige funktioner i afdelingen dækkes og består af repræsentanter med bred erfaring.  
Bedømmere er udvalgt og har accepteret at indgå i opgaven.

### Skemaet

Det tager ca 10 min at udfylde skemaet.

### Fortrolighed

Som udgangspunkt er bedømmelserne anonyme, men det er muligt at spørge ind til evt uklarheder. Anonymiteten kan også brydes såfremt den uddannelsessøgende ønsker dette. Ved behov for uddybning af evt kritik.  
Besvarelsene sammenfattes og danner grundlag for en samtale med den uddannelsessøgende. Denne samtale foretages af Mia Bjerager og Kirsten Holm. Samtalen forgår i fortrolighed, og al dokumentation overgives efterfølgende til den uddannelsessøgende.

### Registrering

Data i anonymiseret form samles af den uddannelses ansvarlige overlæge. De må ikke senere indgå i en form, hvor de er person genkendelige.



## 6 POINT SKALA

1 = Særdeles ringe

2 = Ringe

3 = Behov for udvikling

**4 = Tilfredsstillende**

**5 = God**

**6 = Særdeles god**

Ved ikke



# I. KLINISKE EVNER ( 1-4)

- Diagnosticere patientrelaterede problemer
- Håndtere komplekse patienter
- Har opmærksomhed på egne faglige begrænsninger
- Koordinerer patientbehandling



## II. VEDLIGEHOJDELSE AF GOD MEDICINSK PRAKSIS (5-8)

- Magter tekniske procedurer og håndgreb
- Prioriterer
- Håndterer pressede situationer relevant
- Tager ansvar og følger op på ting



# III. EVNE TIL AT LÆRE FRA SIG OG EVALUERE ANDRE ( 9-12)

- Udviser engagement i egen læring
- Udviser vilje og evne til at undervise andre
- Giver konstruktiv feedback
- Laver mundtlige præsentationer



## IV. FORHOLDET TIL PATIENTERNE(12-13)

- Kommunikerer med patienter og forældre
- Udviser respekt for patienten





## V. SAMARBEJDE (15-20)

- Er lydhør og respektfuld overfor andres meninger
- Træffer beslutninger
- Formidler budskabet klart
- Bidrager til godt tværfagligt samarbejde
- Håndterer konflikter i afdelingen
- Stiller sig til rådighed



# KØRE PLAN

- Marts 2008: **Temadag** for UAO, hovedvejledere og yngre læger i **Region Øst**
- Udarbejdelse af **360 graders evalueringsskema** på basis af litteraturen inde for området
- August 2008: **Temadag** for UAO, vejledere, uddannelsessøgende læger, plejepersonale og sekretærer på **børneafdelingen** på Hillerød
- Februar 2009 : **Vi starter 360 graders** feed back metoden på børneafdelingen på Hillerød
- Under hele processen løbende dialog med **udviklingskonsulent**



# CASE - EN OPDIGTET

Henriette er næsten færdig med sit intro forløb.

Hun er flittig og gør sig meget umage. For meget umage synes nogle af de ældre speciallæger. Hun påtager sig mange opgaver og synes selv, at det kan være svært at nå opgaverne.



# HENRIETTES 360 GRADERS FEEDBACK

- Udleveres en liste over spørgsmålene
- Udleveres diagrammet
- Udleveres de frie kommentarer
  
- Gennemgås systematisk

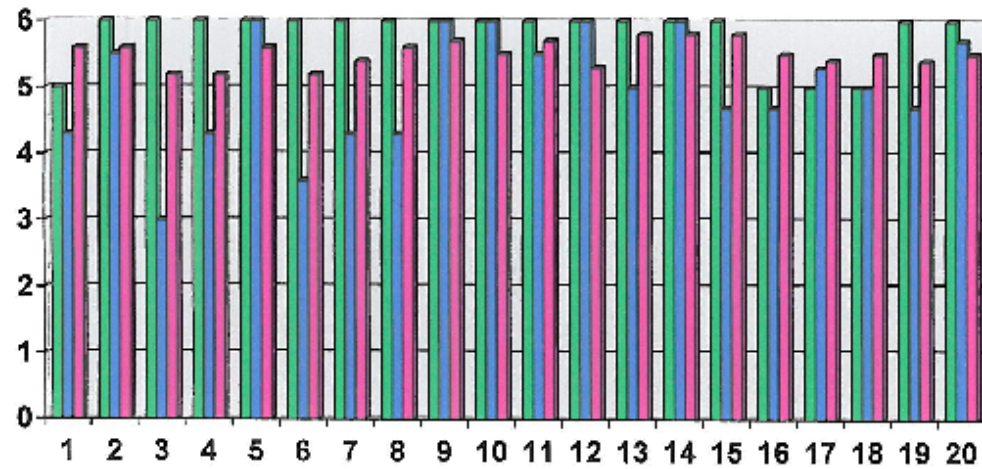


## Bedømmelsen Henriette, introlæge

Henriette egen bedømmelse

Lægernes bedømmelse

Sygeplejerskernes og sekretær bedømmelse



## HENRIETTE, KOMMENTARER...

- an kan altid komme i kontakt med hende. Hun lytter gerne hvis man har problemer.
- Henriette er meget villig til at hjælpe. Måske kan hun blive bedre til at sige fra for på den måde at passe på sig selv og sine egne faglige begrænsninger.
- Rigtig god til at kommunikere med familien. Empatisk og udviser stor forståelse. God til at forklare.
- Meget åben og lydhør overfor tværfagligt samarbejde, kommer dog ikke til ret mange af de møder vi har aftalt.
- Jeg oplever at Henriette tager rigtig mange opgaver og at hun aldrig siger nej, men at hun ikke altid får gjort og færdiggjort det hun har intentioner om at gøre.
- Kan ind i mellem tage munden for fuld, siger ja til alt for mange ting.



# FEED-BACK SAMTALEN

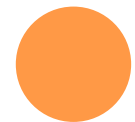
- Aftales i god tid
- Der er sat 1  $\frac{1}{2}$  time af
- Forstyrrelses fri zone
- Den uddannelsessøgende læge gennemlæser skemaet og eventuelle kommentarer
- Efterfølgende samtale



# FEED-BACK SAMTALEN

Vi har alle 2 modsatrettede behov:

- Behovet for at lære og udvikle os
- Behovet for at beskytte os
- Det gælder ikke om at du afleverer, men at modtageren modtager





# KOMMUNIKATION – EN SVÆR TING....



## CASE MAJA

- Maja har været ansat i afdelingen i 8 mdr
- Maja bliver speciallæge om 1 år
  
- Grupper på 4 personer
- Maja
- UAO
- 2 observatører

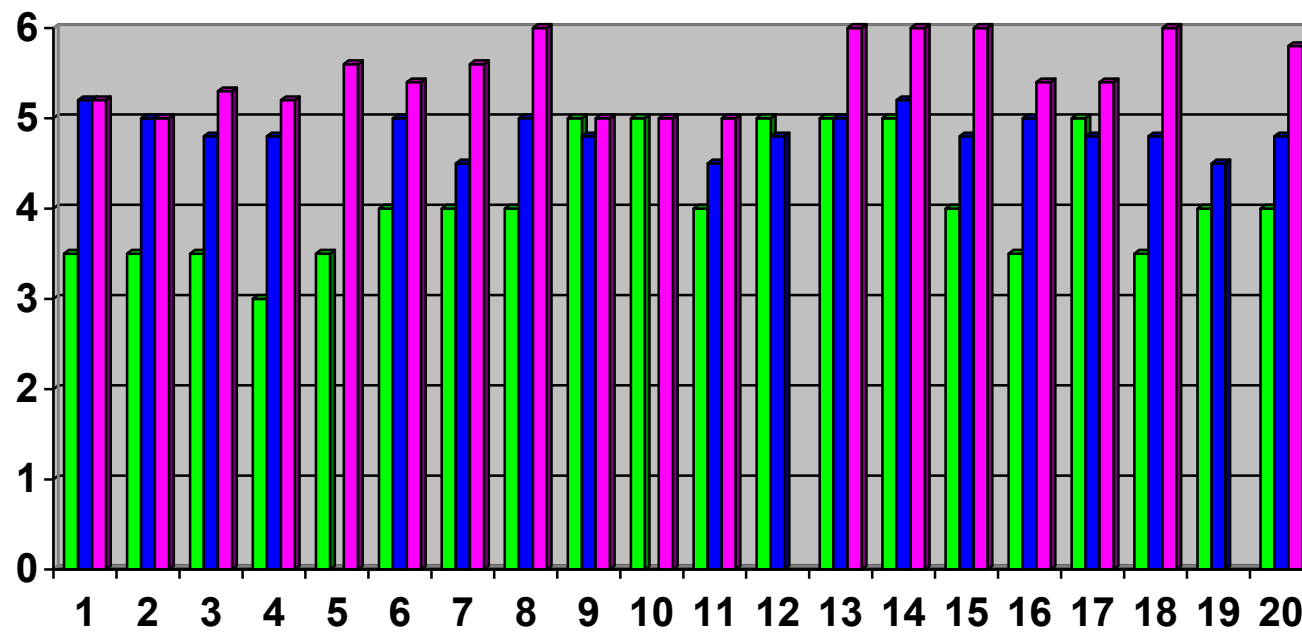


# Bedømmelsen

Majas egen bedømmelse

Lægernes bedømmelse

Sygeplejerskernes og sekr bedømmelse



## Særlige bemærkninger:

- Jeg kender ikke Maja så godt, men virker til at være et ambitiøst og sødt menneske at omgås
- Maja kommer ofte og tilbyder sin hjælp i akut modtagelsen – især før vagtskifte kl 15.30
- Flere familier giver udtryk for at have følt sig godt taget af og hørt, efter at Nina har været på stuen. god til stikke en finger i jorden.
- Håndtere pressede situationer vældig fint. har set situation i modtagelsen, hvor Maja blev presset meget og dårligt behandlet af personalet derfra. Dette til trods stod hun fast og havde overblikket og blev ikke ubehagelig eller tog diskussionen der på stuen.
- Jeg kender ikke Maja så godt, men har ikke oplevet negative situationer med hende
- Har flere gange følt at Maja burde have spurgt omkring ptt'er som jeg ville have håndteret anderledes. En diskussion ville have gavnet. Dvs påtager sig ind i mellem opgaver/problemstillinger jeg ikke føler hun er helt kompetent til. Har dog over tid bedret sig en del.
- Maja er nem at omgås, har en positiv tilgang og er interesseret i at lære fra sig og sparre også med sygeplejerskerne

## Majas egne kommentarer:

Jeg synes at jeg i forhold til min tid i pædiatrien klarer det ok, men det er et punkt hvor jeg har meget at lære fagligt og klinisk

Jo mere man lærer jo mere kan man se tilbage på ting man ikke har været obs på eller tænkt på. Jeg synes at jeg er observant, men der er meget at lære

Det er svært synes jeg. Lokal logistik og arbejdsgange. Det fylder meget og kan være frustrerende



# ETIK

- Fortrolighed er en forudsætning, og ejerskab til konklusionen på 360 graders feed back er den uddannelsessøgendes
- Anonymiteten kan brydes
- 360 graders feed-back skal ikke indgå i ansættelsesforhold



## TID = PENGE

- 18 besvarelses a 10 min = 3 timer
- Udsendelse af spørgeskemaer og dataopgørelse = 3 timer
- Feed-back samtale = 1,5 time
  
- Dvs i alt 7,5 time pr uddannelsessøgende



# HVAD VIL VI OPNÅ ?

- Uddanne læger der mestrer forskellige kompetencer
- At læger under uddannelse får indsigt i og ansvar for egen udvikling
- At styrke vejlederen til konstruktiv feedback
- At styrke samarbejde og trivsel
- At bedre behandlingen af patienterne



# VORES OVERVEJELSER.....

- Ledelsesmæssig forankring
- Elektronisk baseret
- Feed-back samtale med uddannelsessøgende læge, vejleder og UAO
- Mulighed for supervision fra HR afdelingen







Kirsten Holm, Børneafdelingen, Hillerød  
Hospital



TAK

Mia Bjerager

De uddannelsessøgende

Feed-back panelet

Jette Led Sørensen PKL Gyn Obs

Ellen Holm PKL Geriatri

Ledelsen på børneafdelingen

Udviklingskonsulent Chris Donkin





Kirsten Holm, Børneafdelingen. Hillerød Hospital

