

# Uddannelseskultur

Carsten Albek  
Anæstesiologisk afdeling

# Uddannelseskultur

- Hvad er uddannelseskultur ?
- Har vi en god uddannelseskultur på afdelingen?
- Hvis ja, hvordan vedligeholder vi den eller hvordan gør vi det endnu bedre ?
- Hvem er ansvarlige for at det sker ?

# Uddannelseskultur

- Definition ?

- For mig:

Summen af miljøet og de tiltag der gøres på afdelingen, med henblik på at alle ansatte har den kontinuerlige udvikling af de faglige kompetencer, der er nødvendig for at sikre den bedst mulige nuværende og fremtidige patientbehandling

# Uddannelseskultur

- Uddannelsesmiljøet
  - Åbne kollegaer, inkluderende, lyttende, ikke dømmende,
  - Trygge rammer, tør stille spørgsmål, tør dele når tingene ikke går som planlagt
  - Holdånd
  - Uddannelse prioriteres i hverdagen (på gulvet)
- Rammerne
  - Hovedvejleder, kliniske vejledere,
  - Introduktion til afdelingen
  - Samtaler
  - Evalueringsredskaber
  - Der afsættes tid til uddannelse og aftalerne overholdes
  - Planlagt undervisning

# Uddannelseskultur

- Ledelsen
  - Uddannelse prioriteres
  - Uddannelse anerkendes som et produkt der skal leveres
  - Der afsættes ressourcer til uddannelse
  - Uddannelse efterspørges og evalueres
  - Uddannelse anerkendes og værdsættes
- Ildsjælene
  - De/dem der gør noget mere....
  - De/dem der er ekstra interesserede/nysgerrige....
  - De/dem der har noget nyt/andet de er nødt til at vise frem...
  - De/dem der ikke kan lade være med at stille spørgsmål til det vi plejer at gøre

# Har vi en god uddannelseskultur på afdelingen?

- Ja, selvfølgelig.....!!!!
- Vi måler ikke på det !!!
- Vi evaluere ikke på det !!!
- Tager vi det for givet ?

# Har vi en god uddannelseskultur på afdelingen?

- Uddannelsesmiljøet:
  - Kollegaer, vi er åbne, lyttende og inkluderende. ikke dømmende ?
  - Trygge rammer, tør dele ?, tør stille spørgsmål ?
  - Holdånd, +++ udpræget holdånd på afdelingen
  - Uddannelse prioriteres i hverdagen +/-
- Rammerne:
  - Hovedvejl. Og kliniske vejl. +
  - Introduktion til afd. +
  - Samtaler +
  - Evalueringsredskaber +
  - Afsat tid til udd. +, overholdes aftaler ?
  - Planlagt udv. +

# Har vi en god uddannelseskultur på afdelingen?

- Ledelsen
  - Udd. prioriteres +
  - Udd. anerkendes som et produkt der skal leveres +
  - Der afsættes ressourcer +
  - Udd. efterspørges og evalueres +/-
  - Udd. anerkendes og værdsættes
- X-faktoren, ildsjælene
  - Vi har dem, de engagerede, nysgerrige, delende, inkluderende
  - Vi har også de, der er uden filter, tilsidesætter andre, kan virke skræmmende, overvældende, ikke lyttende og dominerende (primadonnaen)



# Hvis ja, hvordan vedligeholder vi den eller hvordan gør vi det endnu bedre ?

- Sætter uddannelse/uddannelsesmiljøet på dagsordenen
  - Ved morgenkonf.
  - Ved månedlig afd. undervisning, uddannelsesdage og temadage
  - Gør det synligt, hvad der foregår
- Har fokus på de forskellige områder der udgør kulturen,
  - hvor er vi gode og hvad kræver særlig opmærksomhed
    - Uddannelsesmiljø
    - Rammerne
    - Ledelsen
    - Ildsjælene
- Evaluere
  - Evaluer.dk ?
  - Lokal evaluering, introsamtale, komp.kort, løbende samtaler, Uddannelsesplaner, Rapport over læring.

# Hvem er ansvarlige for at det sker ?

- Det er vi !!!, alle læger på den pågældende afd.
- UAO/Ledelsen har en særlig forpligtigelse til
  - Skabe rammer
  - Anerkende uddannelse som en del af opgaven
  - Sætte uddannelse på dagsordenen
  - Fremstå som det gode eksempel og dermed fodre det gode uddannelsesmiljø
  - **Håndtere ildsjælene**, så de er/bliver positive konstruktive medspillere i uddannelsesmiljøet