

- Cantillon P. ABC of learning and teaching in medicine, teaching large groups. *BMJ* 2003;326:437-40.
- Bligh DA. What's the use of lectures? San Francisco: Jossey-Bass, 2000.
- Hass J. En forelæsning om forelæsningen. I: Mai AM et al, eds. *Imod en ny videnskabelig dannelse – sider af universitetets undervisning og kultur*. Odense Universitetsforlag, 1997:157-70.
- Ramsden P. *Strategier for bedre undervisning*. Gyldendal, 1999.
- Jørgensen KR: *Retorik – indføring i fagets grundbegreber*. 2003: Samfundslitteratur.
- Steinert Y, Snell LS. Interactive lecturing: strategies for increasing participation in large group presentations. *Med Teacher* 1999;21:37-42.
- Brown G, Manogue. *AMEE Medical Education Guide No. 22: Refreshing lecturing: a guide for lecturers* 2001;23:231-44.
- Brown G, Atkins M. *The skills of lecturing*. I: *Effective teaching in higher education*. London and New York: Routledge 1988:19-49.
- Hake RR. Interactive-engagement versus traditional methods: a six-thousand-student survey of mechanics test data for introductory physics courses. *Am J Phys* 1998;66:64-74.

3-timers-møder i yngre lægers kliniske uddannelse

Overlæge Susanne Backman Nøhr & speciallæge Merete Ipsen

Århus Universitetshospital, Aalborg Sygehus, Forskningens Hus, og Aarhus Universitet, Center for Medicinsk Uddannelse

3-timers-møderne er på sjette år med til at sætte postgraduat uddannelse på dagsordenen på Aalborg Sygehus. Møderne giver yngre læger (YL) tre timer i arbejdstiden til afdelingsvis at diskutere postgraduat uddannelse og uddannelsesmiljø med innovativt formål. Metoden kan kaldes for en moderne tænketank, hvor YL på formaliseret vis engageres og gives mulighed for at blive hørt hos afdelings- og sygehusledelsen [1]. Det primære fokus er, hvilke uddannelses tiltag YL selv kan iværksætte, men også hvad øvrige kolleger, afdelingen og sygehuset kan bidrage med. De gode ideer følges derfor op af dialog og handling i hele organisationen. Metoden giver konkrete resultater for alle parter. YL får ved deres engagement en stor del af deres forslag iværksat. Afdelingsledelserne får konkret viden, som bruges til prioritering af uddannelses tiltag i afdelingen. Organisationens perspektiv er, at »uddannelses-temperaturen« bestemmes, og indsatsområder klarlægges, mens videndeling sikres, og visionen for det fremtidige uddannelsesmiljø formidles.

3-timers-møderne er i **Figur 1** [2] illustreret i et organisatorisk perspektiv, og de enkelte trin i processen uddybes her:

1+2) 3-timers-møderne blev initieret af sygeledelsen og Det Postgraduate Uddannelsesudvalg (DPU) i 2002, og de afholdes årligt i de enkelte afdelinger (29-31 afdelinger) i oktoberkvar-talet. Sygehusets uddannelseskoordinerende overlæge (SUKO) sikrer udvikling og afvikling af møderne, håndtering af indberetningerne og afrapportering. Mødeprogram, indberetningsskemaer og 3-timers-rapporter for perioden 2002-2006 er tilgængelige elektronisk [3]. Processen evalueres årligt i DPU.

3) Rammerne for 3-timers-møderne er fastlagt til tre timer i arbejdstiden. Deltagelse er obligatorisk for alle YL under uddannelse, og mødetiden er fri for »personsøger«. Den uddan-

nelseskoordinerende yngre læge (UKYL) er mødeleder og klædes på til rollen via et informationsmøde, hvor selve processen og årets eventuelle fokus gennemgås. Mødelederens rolle er desuden nøje beskrevet i et skriftligt informationsbrev, og processen understøttes af et detaljeret mødeprogram og udleveret materiale. Mødet afholdes således helt i YL-regi, hvilket er med til at sikre, at alle emner kan bringes op, samtidig med at det giver ejerskab til og ansvar for processen.

Mødets fokus er postgraduat uddannelse og uddannelsesmiljø i bred forstand, men der er ofte også et specielt fokus-emne. Eksempler på tidligere fokusemner er: introduktion, adgang til supervision, uddannelse og arbejdstilrettelæggelse, den nye speciallægeuddannelse og evaluering af kompetencer.

Mødet starter med selvrefleksion, som tager udgangspunkt i det, der virker: »Når du tænker tilbage på den afdeling, du er i lige nu – hvilke 2-3 gode oplevelser vil du så fremhæve? Hvad gjorde du, og hvad gjorde andre, der bidrog til, at det blev gode oplevelser? Har du forslag til ændringer? Hvilken effekt vil ændringerne få?« Den positive tilgang er vigtig for en konstruktiv proces. Emnerne diskuteres og prioriteres derefter med en kollega, herefter i en større gruppe og til sidst i plenum, hvor man enes om en handlingsplan med konkrete uddannelses tiltag: hvad, hvornår og hvem? Der skelnes mellem,

Faktaboks

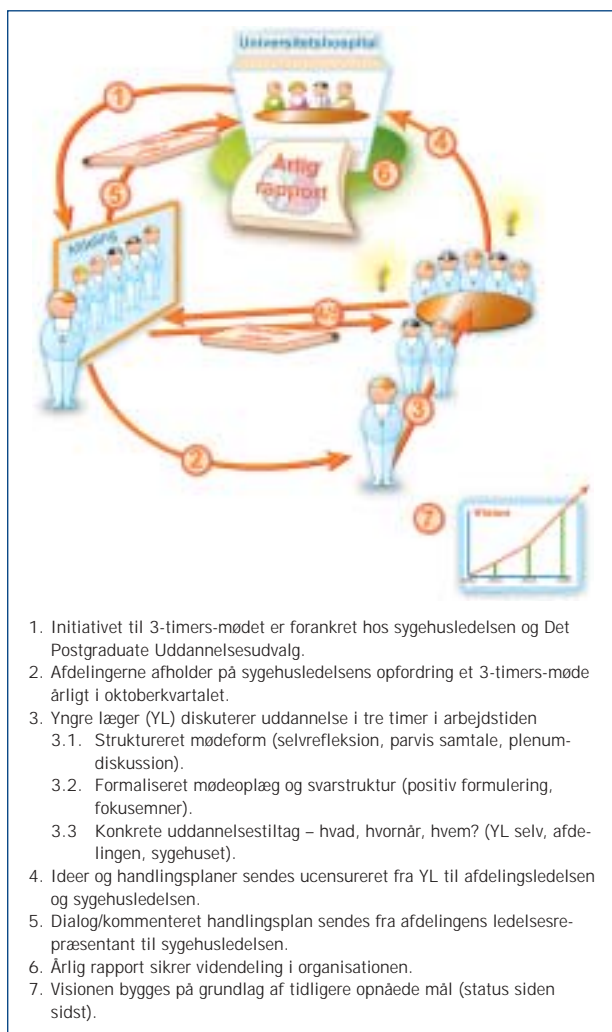
3-timers-møderne er en metode, hvorved:

Yngre læger engageres som fornyere af det kliniske uddannelsesmiljø.

Konkrete uddannelsesaktiviteter iværksættes og opnås.

Dialogen om uddannelse øges i yngre læge-gruppen samt på afdelings- og sygehusniveau.

Videndeling og innovation på uddannelsesområdet sikres i organisationen.



Figur 1. 3-timers-mødet – processens trin 1-7.

hvad YL selv kan gøre, og hvad seniorer kolleger, afdelingsledelse og sygehusledelse kan hjælpe med.

Introduktionen til det faglige og sociale miljø i afdelingen samt gode forslag til at tænke uddannelsen ind i arbejdstilrettelæggelsen er noget af det, der optager de yngre læger mest.

4) Ideer fra gruppearbejde og handlingsplanerne sendes uensureret til sygehusledelsen/SUKO og til afdelingsledelsen/afdelingens uddannelsesansvarlige overlæge (UAO). Der opfordres til en 3 + 1-struktur, hvor de tre timer efterfølges af en time til diskussion af ideer og handlingsplaner med de seniorer kolleger f.eks. ved et morgenmøde. Ikke alle følger denne metode i øjeblikket, men vi finder, at denne dialog er vigtig for at sikre, at de seniorer læger får medejerskab for processen, da dette er med til at nedbryde eventuelle barrierer mod forandringer i uddannelseskulturen.

5) Afdelingens UAO har ansvaret for, at der efterfølgende sendes en »kommenteret handlingsplan« til sygehusledelsen, hvori man på afdelingsledelsesniveau forholder sig konstruktivt til YL's forslag.

Ideer, handlingsplaner og den kommenterede handlingsplan udgør afdelingens interne 3-timers-rapport. Denne offentliggøres ikke, men er tilgængelig på afdelingsniveau, og bruges som arbejdsdokument og til at gøre status ved næste års 3-timers-møde.

6) På sygehusledelsesniveau opnås viden om uddannelsesmiljøet og muligheder for innovation i organisationen [4]. Overordnede uddannelsesforanstaltninger implementeres på baggrund af dette. Årets 3-timers-rapport beskriver indtrykket fra de mange indberetninger i tematiseret form, men med konkrete eksempler, der sikrer videndeling mellem sygehusets afdelinger. 3-timers-rapporten formidler også en vision for det fremtidige uddannelsesmiljø.

7) Visionen er at sikre en stadig forbedring af uddannelsesmiljøet, der bygger ovenpå allerede opnået viden og indsats. Dette sikres ved, at 3-timers-møderne hvert år starter med »status siden sidst«, hvor succeserne i afdelingerne erkendes, hvorefter nye mål kan sættes. I »3-timers-rapporten 2006« viser en opgørelse af »status siden sidst«-indberetningerne, at 2/3 af uddannelsesforslagene fra året før er iværksat [5]. Kursen fremad påvirkes også oppefra via DPU, idet der ofte indgår et fokusemne, der enten samler op på et indberettet tema eller sætter en ny dagsorden. I 2007 satte vi fokus på uddannelsesplaner og karrierevejledning.

3-timers-mødet er en metode, som stimulerer YL til engagement og legitimerer YL's rolle som kompetente fornyere af den kliniske uddannelseshverdag, hvilket styrker uddannelsesmiljøet. Metoden sikrer, at den viden og idérigdom, der findes i organisationen, bliver opfanget og implementeret på alle niveauer. Metoden er gennemførlig i både små og store organisationer.

Korrespondance: *Susanne Backman Nøhr*, Afdeling for Universitetsanligger, Forskningshuset, Sdr. Skovvej 15, DK-9000 Aalborg. E-mail: susanne.noehr@rn.dk

Antaget: 3. august 2008
Interessekonflikter: Ingen

Taksigelse: Cheflæge *Tove Nielsen*, overlæge *Lene Birket-Smith* og tidligere uddannelseschef *Jens Kjær-Rasmussen* takker for deres engagement i udvikling af 3-timers-mødekonceptet.

Litteratur

1. Ipsen M, Nøhr S. The three-hour meeting: A socio-cultural approach to engage junior doctors in education. *Med Teach* 2008 (i trykken).
2. Nøhr S, Ipsen M, Rasmussen JK. Three-hour-meetings – a concept that focuses on postgraduate education from the perspective of junior doctors in training. *Annual meeting of Association for Medical Education in Europe*, 2006;196.
3. www.aalborgsygehus.rn.dk/For+personale/Uddannelse+og+kurser/LUF/3+timers+moeder/ – denne hjemmeside opdateres løbende.
4. Ipsen M, Nøhr S. 3-hour meetings. An innovative strategy to assess the departments' effort to improve clinical competence. *Ottawa International Conference on Clinical Competence* 2008;182.
5. Nøhr S. 3-timersrapporten 2006. ISBN: 978-87-987245-8-2.