

# Retningslinjer for uddannelse af 360°-facilitatorer til afdelingerne

## Formål

360°-feedback er et værktøj til kompetenceudvikling for læger under speciallægeuddannelse. Formålet er at fremme personlig og faglig udvikling gennem feedback fra nære samarbejdspartnere, og i mange målbeskrivelser er 360°-feedback obligatorisk. 360°-feedback er en måde at vurdere uddannelseslægens kompetencer i lægerrollerne som kommunikator, leder/administrator/organisator, samarbejder og professionel. Feedback-processen resulterer i en konkret udviklingsplan, som indgår i den individuelle uddannelsesplan.

## Uddannelse af nye facilitatorer

Der er begrænsninger på, hvor mange facilitatorer en afdeling kan få uddannet. Disse begrænsninger skyldes:

- **Økonomi og ressourcestyring:** Optimal brug af hospitalets ressourcer til udgifter til systemlicens og support, uddannelse af facilitatorer og trækning af rapporter.
- **Kvalitetssikring:** Facilitatorkompetencer kræver rutine og erfaring. Et passende antal samtaler er nødvendigt for at opretholde højt fagligt niveau.
- **Retfærdighedsprincip:** Fordelingen af facilitatorer og ressourcer på tværs af afdelinger skal være proportional med antallet af uddannelseslæger. Dette sikrer en ensartet mulighed for alle afdelinger til at gennemføre 360°-feedback.

Derfor forventes det, at **en facilitator kan gennemføre ca. 6-8 samtaler årligt**, og først når dette antal overstiges kan man have krav på at få uddannet en ny facilitator til afdelingen. I mindre afdelinger med få uddannelseslæger og dermed kun én facilitator, vil man kunne se ned til 2-4 samtaler.

En undtagelse fra retningslinjerne kan være i en kortere overgang med længerevarende sygdom, hvor der kan være behov for at dække et hul, eller et generationsskifte, hvor det vil være hensigtsmæssigt med en overdragelsesperiode. Man kommer i betragtning ved at gå i dialog med Enhed for Postgraduat Lægelig Uddannelse og med en plan for forventet udstrækning.

## Samtaler og uddannelsesstillinger

360°-evaluering skal gennemføres for alle læger under uddannelse mindst én gang i hvert ansættelsesforløb af 6 måneders varighed – dermed også for KBU- og I-læger.

HU-læger har minimum 2 samtaler i deres samlede forløb. I Videreuddannelsesregion Nord er det besluttet at HU lægens sidste 360°-evaluering skal følge den ledelsesfokuserede spørgeramme.

AP-læger har én 360°-evaluering i løbet af deres hospitalsophold, som ligger i begyndelsen af hospitalsforløbet (dvs. enten i Hobro, ATC eller Thisted).

### **Principper for 360°-feedback**

1. Den uddannelsesansvarlige overlæge starter processen og sikrer, at de fastsatte rammer overholdes.
2. Uddannelseslægen udvælger respondenter og besvarer eget spørgeskema.
3. Feedback samles anonymt i en rapport, der gennemgås med den uddannede facilitator.
4. Udviklingsplan udarbejdes og drøftes ved efterfølgende vejledersamtale.
5. Udviklingsplanen bør, i samarbejde med uddannelseslægen, bringes i spil i overgangen imellem afdelinger og hospitaler.

### **Administration**

Det eksterne firma Peoplepartner er leverandør af værktøjet Feedbacksystem.net: <https://peoplepartner.dk/>. Vi køber alle ydelser forbundet med værktøjet hos dem: opsætning, support og uddannelse.

Enheden for Postgraduat Lægelig Uddannelse står for organiseringen og afholdelse af udgifter, herunder:

- Organisering af kurser og supervision
- Løbende opfølgning på aktivitet på afdelingerne, og hvordan det matcher antallet uddannelseslæger og facilitatorer
- Oversigter over hospitalets facilitatorer
- Afholdelse af facilitatormøder med mulighed for erfaringsudveksling, opfølgning på anvendelse og information om nye tiltag
- Organisering af indførelse af nye spørgerammer på hospitalet

Regionen har af flere omgange bakket op anvendelsen af systemet ved tilførelse af midler til enhedens budget ifm., at systemet blev indført og senest ved indførelse af den ledelsesbaserede spørgeramme til sen hoveduddannelse.