

KGE – Klinik Gruppebaseret Efteruddannelse

Som ledelse har du/I en væsentlig betydning for, om et KGE-modul fører til reel læring og udvikling i klinikken. Det er ret nemt at 'gå på kursus' - det er sværere at lære nyt, og det allersværeste er at omsætte ny *viden* til ny *adfærd* i hverdagen.

Med et KGE-modul får I nye muligheder og nye udfordringer.

En enig og engageret ledelse (hvis I er flere om det)

Det er afgørende, at der står en enig og engageret ledelse bag valg af emne og metode. Vær derfor sikker på, at alle i ledelsen siger helhjertet 'ja' til denne form for kursusaktivitet. Personalet vil hurtigt bemærke, hvis nogle af lægerne har forbehold, og det kan påvirke processen og resultatet negativt.

På et ledelsesmøde opfordrer vi derfor til, at ledelsen forholder sig til nedenstående spørgsmål, inden information om KGE meldes ud til personalet.

1. Hvorfor har jeg/vi valgt at afholde et KGE-modul om det valgte emne?
2. Hvilke(t) mål har vi med at gennemføre KGE-modulet?
3. Hvem skal være facilitator på selve case-arbejdet? Hvem er ansvarlig for hele processen (forberedelse, case-arbejde og implementering)?
4. Hvilke bekymringer har vi? Og hvordan tager vi højde for dem?
5. Hvilke data/fakta om emnet skal findes frem? Og hvem gør det?
6. Hvordan informerer vi personalet om KGE-modulet? Hvad skal vi spørge dem om? Hvem gør det? Og hvornår?

At skabe et rum for fælles læring

En vigtig del af KGE-modulet er case-arbejdet. Her drøfter I i *fællesskab* cases. Det er i case-arbejdet, at ny viden og evidens bliver holdt op mod det daglige kliniske arbejde.

Vær opmærksom på, at magthierarkier kan forstyrre denne drøftelse, så nogle synspunkter får mere vægt end andre, og nogle medarbejdere måske ikke kommer til orde. Husk, at alle faggrupper kan bidrage med deres erfaringer.

Som ledelse skal I *undgå* at tage rollen som underviser. Det er vigtigt, at alle deltager med deres synspunkter, spørgsmål og input. Derfor skal case-arbejdet faciliteres af en *uddannet* facilitator.

Ledelsens evne til at gennemføre de besluttede forandringer i klinikken

Efter case-arbejdet skal ledelsen sørge for, at der bliver udarbejdet en handleplan for de ændringer, som I mener giver mening og som I kan overskue. De forslag, som I finder interessante, men ikke kan håndtere lige nu, sætter I på 'vent'. Handleplanen kan udarbejdes af ledelsen *eller* af en gruppe bestående af en læge og en personalerepræsentant.

Dagsordenen til dette ledermøde kan se således ud:

1. Hvilke forslag til ændringer kom frem undervejs? (Se jeres fælles læringslog)
2. Hvilke forslag vil vi prioritere?
3. Hvilke sætter vi på 'vent' – og hvorfor?
4. Hvem udarbejder handleplanen for de besluttede ændringer?
5. Hvornår og hvordan følger vi arbejdet med ændringerne til dørs?
6. Hvornår holder vi slutevaluering?
7. Hvordan vil vi fejre, at vi når i mål?
8. Hvordan skal personalet informeres og involveres? Hvem siger hvad, hvornår?