

# Evalueringsrapport

Videreuddannelsesregion Nord



## Evaluering af den Pædagogisk Udviklende Funktion (PUF)

## **Evaluering af den Pædagogisk Udviklende Funktion (PUF)**

### **Videreuddannelsesregion Nord**

DEFACTUM®, Region Midtjylland, november 2017

Projektteam:

Konsulent Anne Sophie Boisen (projektleder)

Konsulent Lone Jakobi Sørensen

Praktikant Emilie Engemann Jensen

For yderligere oplysninger rettes henvendelse til:

DEFACTUM

Koncern Kvalitet

Olof Palmes Allé 15

8200 Aarhus N

Tlf. 7841 0003

E-mail: [defactum@rm.dk](mailto:defactum@rm.dk)

Hjemmeside: [www.defactum.dk](http://www.defactum.dk)

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>SAMMENFATNING</b>	<b>1</b>
<b>1 INDLEDNING</b>	<b>2</b>
1.1 Formål og afgrænsning	2
1.2 Læsevejledning	3
<b>2 EVALUERINGENS DESIGN OG PROCES</b>	<b>4</b>
2.1 Metodisk tilgang	4
2.2 Evalueringsdesign	4
2.3 Evalueringsproces og analyseramme	6
<b>3 RESULTATER</b>	<b>7</b>
3.1 Afgrænsning og overordnede vilkår for PUF	7
3.2 PKL'ernes opgaveløsning og kompetencer	9
3.3 Samspil mellem aktører	13
3.4 Afsæt i to universiteter	14
3.5 Øvrige videreuddannelsesregioner	15
<b>4 OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER</b>	<b>19</b>

# SAMMENFATNING

## Indledning og evalueringsdesign

Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse i Videreuddannelsesregion Nord har ønsket at evaluere den eksisterende Pædagogisk Udviklende Funktion (PUF). DEFACTUM i Region Midtjylland varetager evalueringen, som har fokus på en fremadskuende tilgang, så den kan bidrage med opmærksomhedspunkter til, hvordan den eksisterende praksis kan justeres og udvikles.

Evalueringen er forløbet over fire faser, som bygger oven på hinanden. Den første fase indebar en workshop, som havde fokus på en drøftelse af PUF-organiseringens mål, aktiviteter og ressourcer. Workshoppen kvalificerede grundlaget for en række fokusgruppeinterview med centrale aktører i videreuddannelsen, som udgjorde evalueringens anden fase. Tredje fase indebar telefoninterview med respondenter fra de øvrige videreuddannelsesregioner i Øst og Syd. Fjerde og sidste fase bestod af et dialogmøde med styregruppen for evalueringen, som havde til formål at udvikle perspektiver og opmærksomhedspunkter vedr. PUF i en samskabende proces.

## Resultater

Blandt fordelene ved de nuværende vilkår, som PUF virker under, er der generelt enighed om, at specialespecifikke postgraduate kliniske lektorer (PKL) har stor værdi. Til trods for uklarheder vedrørende snitflader bliver samarbejdet på tværs af aktører i videreuddannelsen overordnet set vurderet til at være godt. Ydermere tilkendegiver en stor del af PKL'erne, at de er tilfredse med den ledelse, de modtager.

Et centralt resultat for evalueringen er dog, at der grundlæggende er uklarheder og forskellige forståelser af, hvordan PUF afgrænses, og hvorledes rollefordelingen i ledelsen bør være. Herudover bliver der givet udtryk for, at det er vanskeligt at rekruttere PKL'er. Fastholdelse af nuværende PKL'er synes ikke at være en udfordring, men funktionen kan tales op. Desuden bliver de tværgående PKL'er af flere aktører i videreuddannelsen opfattet som "usynlige". Blandt udfordringer relateret til PKL'ernes opgaveløsning, fremhæver en stor del af PKL'erne, at det er svært at prioritere de akademiske opgaver (eks. forskning og udvikling inden for lægelig videreuddannelse), da de administrative/rådgivende opgaver (eks. uddannelsesprogrammer, meritvurderinger og skemaoprettelse) optager meget tid. I den forbindelse er der delte meninger blandt aktørerne om PKL'ernes prioritering af og ressourcer til akademiske opgaver.

En fremtidig organisering af PUF med afsæt i to universiteter bliver overvejende vurderet positivt, og flere aktører angiver, at der bør være en ledende lektor/professor på hvert universitet.

## Opmærksomhedspunkter

På baggrund af evalueringens resultater har DEFACTUM formuleret en række opmærksomhedspunkter for en fremadrettet udvikling og justering af PUF. Resultaterne peger bl.a. på flere områder, hvor der er behov for afklaring. Dette i relation til afgrænsning af PUF, rolle- og ansvarsfordeling i ledelsen af PKL'erne, snitflader mellem aktører, omfordeling af opgaver samt fælles forventningsafstemning mellem ledelsen og PKL i forhold til PKL'ernes opgaveløsning.

Derudover indikerer resultaterne et behov for en indsats omkring kendskab til PUF samt synlighed og rekruttering af PKL'er. Forskellige opfattelser af den akademiske funktion i PKL-stillingerne peger endvidere på et behov for drøftelse på dette område. På sigt kan det desuden overvejes, om der fortsat skal være en automatik omkring at slå tværgående stillinger op, eller om disse stillinger skal have en mere midlertidig karakter. Endelig er der forskellige opmærksomhedspunkter til en fremtidig PUF-organisering med afsæt i to universiteter; f.eks. afklaring af økonomisk fordelingsnøgle og ansættelsesforhold.

# 1 INDLEDNING

I Videreuddannelsesregion Nord har der siden 2002 eksisteret en Pædagogisk Udviklende Funktion (PUF). PUF består af et professorat/lektorat i postgraduat medicinsk pædagogik ved Aarhus Universitet og et korps af ca. 50 postgraduate kliniske lektorer (PKL), som hver især er forankrede i et af de kliniske specialer, der knytter sig til lægelig videreuddannelse. PUF har overordnet set til formål at rådgive, koordinere og udvikle kvaliteten af den lægelige videreuddannelse både klinisk og forskningsmæssigt<sup>1</sup>.

DEFACTUM i Region Midtjylland har fået til opgave at evaluere organiseringen af den Pædagogisk Udviklende Funktion i Videreuddannelsesregion Nord. Resultaterne fra evalueringen præsenteres i denne evalueringsrapport. Rapporten udpeger centrale problemstillinger og fordele ved den nuværende PUF-organisering, som denne opleves af relevante aktører i videreuddannelsen. På baggrund heraf har DEFACTUM formuleret en række opmærksomhedspunkter til en fremadrettet justering af PUF.

## 1.1 Formål og afgrænsning

Evalueringen har et fremadrettet hovedfokus, der sigter på at kvalificere PUF-organiseringen. Udgangspunktet for evalueringen har været at undersøge og vurdere, i hvilken grad PUF understøtter målene om at rådgive, koordinere og udvikle kvaliteten af den lægelige videreuddannelse. Dette er gjort dels ved at indhente perspektiver og erfaringer vedrørende bl.a. opgaveløsning, samarbejde, koordinering og ledelse; og dels ved at anlægge en mere fremadskuende tilgang, hvor fokus i højere grad er på, hvordan ønskværdige virkninger opnås, og dermed om den eksisterende praksis kan justeres og udvikles i de sammenhænge, hvor aktiviteterne ikke fungerer eller virker efter hensigten.

Evalueringen søger at besvare to hovedspørgsmål:

### Evalueringens hovedspørgsmål

- Hvilke udfordringer stilles PUF over for i arbejdet med den lægelige videreuddannelse?
- Hvordan kan PUF efterleve intentionerne om en lægelig videreuddannelse, der sikrer et kompetenceniveau, som muliggør en høj professionel standard i den kliniske praksis på hospitalerne, i almen praksis og i forskningssammenhæng?

Evalueringen er afgrænset til at afdække perspektiver på PUF-organiseringen i Videreuddannelsesregion Nord fra en række af centrale aktører, herunder PKL'er, ledende lektor, Videreuddannelsessekretariatet (VUS), uddannelsesansvarlige overlæger (UAO)/tutorer<sup>2</sup>, uddannelses-

<sup>1</sup> Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse, Videreuddannelsesregion Nord (2015): Funktionsbeskrivelse for specialespecifikke postgraduate kliniske lektorer i Videreuddannelsesregion Nord.

<sup>2</sup> I evalueringsrapporten dækker forkortelsen "UAO" over både uddannelsesansvarlige overlæger og tutorlæger.

koordinerende overlæger (UKO)/uddannelseskoordinatorer<sup>3</sup> og yngre læger. Dataindsamlingen beror udelukkende på ovennævnte aktørers udsagn om erfaringer og oplevelser af de konkrete opgaver og organiseringen. En kompetencemåling på uddannelseslægerne er således ikke en del af evalueringen.

Nærværende evalueringsrapport skal understøtte Videreuddannelsesregion Nord og relevante samarbejdspartnere i den efterfølgende udvikling og justering af PUF. Der er lagt stor vægt på, at formidlingen af de indhentede data og gennemførte analyser skal være mest mulig anvendelsesorienteret både i relation til opgaver, aktører og de to politiske regioner Region Midtjylland og Region Nordjylland.

## 1.2 Læsevejledning

Foruden denne indledning er rapporten bygget op omkring tre hovedafsnit.

Afsnittet om *Evalueringens design og proces* beskriver det metodiske afsæt for evalueringen samt de forskellige faser i evalueringsprocessen.

Dernæst følger afsnittet om *Resultater*, som indeholder analysen af de forskellige vurderinger og perspektiver på den nuværende og fremtidige PUF-organisering, der kom til udtryk i dataindsamlingen. Herudover er erfaringer og perspektiver fra øvrige videreuddannelsesregioner præsenteret. Disse kan anvendes til perspektivering.

Rapporten afsluttes med evalueringens *Opmærksomhedspunkter* i forhold til en fremadrettet udvikling og justering af PUF.

---

<sup>3</sup> I evalueringsrapporten dækker forkortelsen "UKO" over både uddannelseskoordinerende overlæger og uddannelseskoordinatorer.

## 2 EVALUERINGENS DESIGN OG PROCES

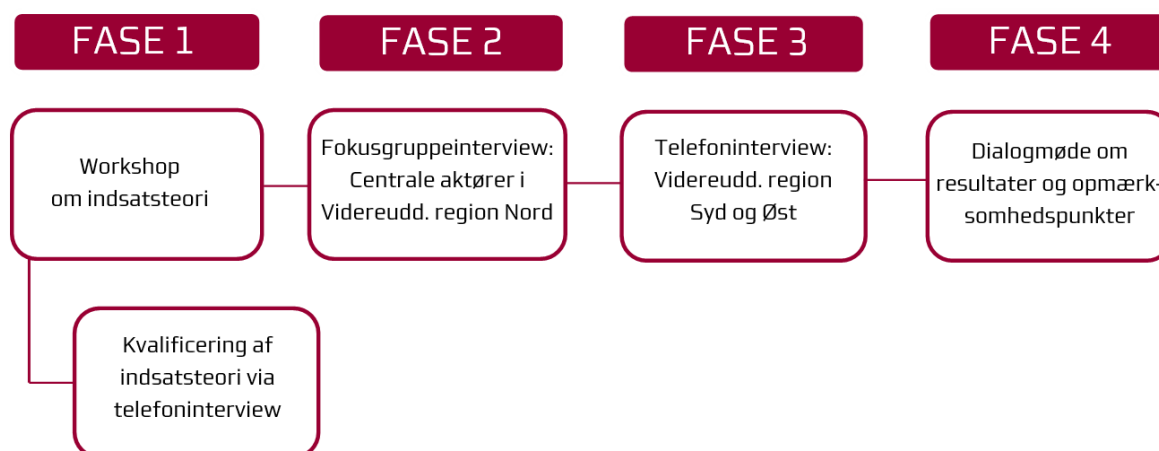
I denne evaluering er der tale om en evalueringssituation kendetegnet af kompleksitet, da PUF-organiseringen er udtryk for en kompleks organisation. Denne fungerer parallelt med specialerne, og aktørerne fordeler sig organisatorisk i forskellige afdelinger ved forskellige specialer. Hertil er opgaverne i relation til videreuddannelse fordelt mellem forskellige aktører. Evalueringen har taget højde for denne kompleksitet i valg af metodisk tilgang samt i planlægningen af design og udvælgelsen af respondenter, som er præsenteret i dette afsnit.

### 2.1 Metodisk tilgang

Evalueringen har til formål at opnå nuanceret viden om og skabe forbedringer for både PUF-organiseringen, dennes aktører og opgaver samt den kontekst, PUF indgår i. Derfor har vi valgt at tage udgangspunkt i *realistisk evaluering* som grundlæggende evalueringsmetodologi. Evalueringstilgangen interesserer sig for, om indsatsen producerer en given virkning, men også de underliggende antagelser, begrundelser og ressourcer, som indsatsen tilbyder de aktører, der genererer forandringerne<sup>4</sup>. Det betyder, at evalueringen ikke kun har fokus på, hvad der virker, men hvad det er ved indsatsen – i dette tilfælde organiseringen omkring den Pædagogisk Udviklende Funktion – der får det til at virke. Realistisk henviser til 'realisme' forstået som anerkendelse af en omverdens kompleksitet repræsenteret ved aktørernes forskellige perspektiver<sup>5</sup>. Et centralt kernepunkt i realistisk evaluering er derfor, at mening, resultater og effekter opstår i relationerne mellem aktørerne.

### 2.2 Evalueringsdesign

Evalueringsdesignet har taget udgangspunkt i formålet om at indhente komplekse og nuancerede data til fremadrettet at kvalificere den eksisterende PUF-organisering. Metoderne til dataindsamlingen har derfor været af kvalitativ karakter. Hertil har evalueringsdesignet haft sigte på involvering af relevante aktører i forbindelse med at fortolke en videreudvikling af PUF-organiseringen. Som det fremgår af nedenstående figur indeholder designet fire faser, som bygger oven på hinanden.



<sup>4</sup> Pawson R. & Tilley N. (1997): Realistic Evaluation, SAGE Publications.

<sup>5</sup> Dinesen M.S. & De Wit, C.K. (2010): Innovativ evaluering, Psykologisk Forlag.

Resultaterne af den samlede dataindsamling udgør vurderinger fra mange forskellige aktører i videreuddannelsen. Metoderne sikrer langt fra en systematisk effektevaluering af, hvorvidt alle dele af indsatsen i PUF øger kvaliteten af den lægelige videreuddannelse. Der er snarere fokus på de udfordringer og resultater, som fagpersoner omkring den lægelige videreuddannelse oplever i hverdagen. Vi kan derfor ikke udelukke, at andre respondenter kan pege på yderligere udfordringer i PUF-organiseringen. De forskellige metodiske tilgange i evalueringen giver dog en form for kvalitetstjek og et nuanceret blik på funktionens indhold, mangler og udfordringer i et bredt perspektiv.

## 2.2.1 FASE 1: Workshop om indsatssteori

### **Indsatssteori-workshop**

Omdrejningspunktet for første fase i evalueringen var en workshop om indsatssteori, som havde til formål at rammesætte og strukturere en nuanceret diskussion af PUF-organiseringens delelementer ud fra et fagligt og implementeringsmæssigt perspektiv. I workshoppen deltog repræsentanter fra Videreuddannelsessekretariatet, PKL'erne, Aarhus Universitet og Aalborg Universitet. På workshoppen blev der udarbejdet en indsatssteori, som er en synliggørelse af antagelser om PUF-organiseringens mål, aktiviteter, ressourcer og centrale opmærksomhedspunkter. Indsatssteorien blev anvendt som udgangspunkt til at blive skarp på PUF-organiseringens mål og funktioner til brug for afholdelsen af fokusgruppeinterview i evalueringens anden fase.

### **Kvalificering af indsatssteori**

Plancher og mundtlige bidrag fra workshoppen blev af projektteamet i DEFACTUM omdannet til et notat indeholdende baggrundsinformation og fremadrettede opmærksomhedspunkter vedr. PUF. Materialet blev efterfølgende kvalificeret via opfølgende telefoninterview med sekretariatschefen i Videreuddannelsessekretariatet og ledende lektor på Aarhus Universitet. Hertil blev der efter ønske fra styregruppen for evalueringen<sup>6</sup> suppleret med et yderligere telefoninterview med prodekanen fra Health på Aarhus Universitet. Notatet og indsatssteorien dannede afsæt for udarbejdelsen af interviewguides til fokusgruppeinterviewene.

## 2.2.2 FASE 2: Fokusgruppeinterview

Semistrukturerede fokusgruppeinterview er den evalueringsmetode, der samlet set har vægtet mest i dataindsamlingen. Metoden har sin styrke ved, at fokusgruppedeltagerne kunne inspirere hinanden til at fremføre mere dybdegående og nuancerede billeder af, i hvilken grad PUF understøtter målene om at rådgive, koordinere og udvikle kvaliteten af den lægelige videreuddannelse, samt hvordan ønskværdige virkninger opnås.

PKL, Uddannelsesansvarlige overlæger/tutorlæger, Uddannelseskoordinerende overlæger/ Uddannelseskoordinatorer og yngre læger var repræsenteret i interviewene, og grupperne blev så vidt muligt sammensat efter specialer. Herudover blev der efter ønske fra styregruppen suppleret med et yderligere interview med sekretariatsmedarbejdere fra Videreuddannelsessekretariatet (VUS-medarbejdere). I alt blev der gennemført seks fokusgruppeinterview grupperet som vist i figuren nedenfor.

---

<sup>6</sup> Styregruppen for evalueringen er nedsat i regi af det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse i Videreuddannelsesregion Nord.



### Fokusgruppeinterview

- Kirurgiske specialer
- Psykiatri, herunder børne- og ungdomspsykiatri
- Almen medicin
- Anæstesi og intern medicin
- Simulation og færdighedstræning
- Videreuddannelsessekretariatet

#### 2.2.3 FASE 3: Individuelle interview med øvrige uddannelsesregioner

I evalueringens tredje fase blev der gennemført telefoninterview med udvalgte respondenter fra de øvrige uddannelsesregioner i Øst og Syd. Interviewene byggede på den opnåede viden fra fokusgruppeinterviewene og havde til formål at afdække, hvilke erfaringer og gode idéer, som uddannelsesregionerne i Øst og Syd har med etableringen af deres uddannelsesorganisationer.

#### 2.2.4 FASE 4: Dialogmøde med styregruppen for evalueringen

Fjerde og sidste trin i dataindsamlingen bestod af et dialogmøde med styregruppen for evalueringen. Formålet med mødet var, på baggrund af resultater fra de øvrige faser i evalueringen, at udvikle perspektiver på PUF i en samskabende proces, hvor styregruppen fik indflydelse på de fremadrettede opmærksomhedspunkter til organiseringen. Til mødet præsenterede projektteamet fra DEFACTUM nogle perspektiver på en række problemstillinger, som i dataindsamlingen fremstod som centrale for en fremadrettet justering af PUF. Hver problemstilling blev vurderet individuelt af styregruppens medlemmer og blev dernæst fulgt op af en fælles drøftelse af, hvilke af problemstillingerne der skulle arbejdes videre med og evt. hvordan.

### 2.3 Evalueringsproces og analyseramme

Som beskrevet bygger faserne i evalueringen oven på hinanden, således at de erkendelser og nuancer, der fremkommer i hver fase, var med til at forme de efterfølgende faser. Efter workshoppen stod det bl.a. klart, at der grundlæggende mangler klarhed/enighed i forhold til, hvad PUF er, og hvordan organiseringen kan afgrænses. Dermed er der uklarheder i forhold til selve genstandsfeltet for evalueringen, hvilket har været et centralt tema undervejs. Hvert fokusgruppeinterview har ligeledes været med til at forme det næste fokusgruppeinterview i kraft af, at der har været nye vinkler og nuancer, som er fremkommet ved hvert interview. På samme vis har de gennemførte fokusgruppeinterview formet indholdet i telefoninterviewene med de øvrige videreuddannelsesregioner, som særligt kom til at handle om fordele og ulemper ved specialspecifikke henholdsvis ikke-specialspecifikke PKL'er.

Data er blevet analyseret ved gennemlæsning af interviewreferater og kodning efter over- og undertemaer. I kodningen er der fokuseret på centrale perspektiver på tværs af datamaterialet. Enkeltstående tilkendegivelser er som udgangspunkt ikke medtaget.

## 3 RESULTATER

Dette afsnit indeholder evalueringens resultater. Resultaterne er genereret gennem en analyse af de forskellige vurderinger og perspektiver på den nuværende og fremtidige PUF-organisering, der kom til udtryk i dataindsamlingen. Analysen har givet anledning til opdeling af resultaterne ud fra følgende temaer:

### Hovedtemaer i evalueringen

- Afgrænsning og overordnede vilkår for PUF
- PKL'ernes opgaveløsning og kompetencer
- Samspil mellem aktører
- Afsæt i to universiteter
- Øvrige videreuddannelsesregioner

### 3.1 Afgrænsning og overordnede vilkår for PUF

I dette indledende afsnit præsenteres forskellige perspektiver på afgrænsningen af PUF, specialspecifikke og tværgående PKL'er, rekruttering samt vilkår for PKL-funktionen.

#### 3.1.1 Afgrænsning – hvad er PUF?

Som det fremgår i ovenstående, er det væsentligt at pointere, at evalueringens resultater viser, at der er uenighed/usamstemt viden blandt aktører i videreuddannelsen om, hvad den Pædagogisk Udviklende Funktion er og hvilken aktørkreds, der er omfattet. Følgende citater eksemplificerer de forskellige opfattelser, der er kommet til udtryk i dataindsamlingen:

*Er det [PUF] ikke den måde, man er på? Det handler om læring, og læring handler om den, der underviser – hvilken pædagogik anvendes? (UKO/PKL)*

*[...] der gik da et år, før jeg fandt ud af, at der var noget der hed PUF, er det en del af VUS? Det siger lidt om, hvordan man markedsfører det. [...] Jeg er faktisk usikker på, hvad det er. (UKO)*

*Hvad er det egentlig det her [PUF]? Jeg synes aldrig, jeg har hørt om det før. Men nu må vi lave en evaluering af det, selvom vi ikke helt ved, hvad det er. (UAO)*

*Jeg er helt enig i, at det [rådgivning og vejledning] er en del af PKL-funktionen, men ikke, at det er en del af PUF. Vi har mindst to ben at stå på som PKL: Vi har PUF, og vi har at kunne navigere i politisk landskab, det er en del af PKL-funktionen, men det er ikke helt den pædagogisk udviklende funktion. (PKL)*

*Vi aner ikke, hvad [PKL'en laver]. Det er bare én, der skriver under. (Yngre læge)*

I forlængelse heraf er det i evalueringen blevet synliggjort, at der mellem de to ledere af PKL'erne<sup>7</sup> er grundlæggende uklarheder i forhold til rolle- og ansvarsfordelingen i ledelsen af PKL'erne. Til trods for dette angiver PKL'erne generelt, at de oplever klarhed i forhold til, hvilken

---

<sup>7</sup> Ledelsen af PKL'erne varetages af ledende lektor på Aarhus Universitet og sekretariatschefen i Videreuddannelsessekretariatet

leder de skal referere til i forskellige sammenhænge. Den ledelsesmæssige opdeling med en faglig og en administrativ leder bliver således vurderet til at være hensigtsmæssig. Herudover nævner PKL'erne, at man som PKL får den nødvendige ledelsesmæssige hjælp og sparring ved behov.

### 3.1.2 Specialespecifikke og tværgående PKL'er

På tværs af specialer bliver det fremhævet som væsentligt, at PKL'erne har specialespecifik forankring, ellers vil de få problemer med at agere, hvis de står som isolerede uddannelsespersoner uden kendskab til fagområdet. En "syd-model"<sup>8</sup> bliver derfor ikke omtalt som ønskværdig. I relation til de tværgående PKL'er er der generelt ikke kendskab til, hvilke opgaver størstedelen af dem løser. De opfattes af mange interviewpersoner som "usynlige":

*[...] der er for mange [tværgående PKL'er] – hvad laver de? De hæver trods alt en temmelig høj løn. Jeg ville se at komme af med dem, eller have de her samtaler "Nu bliver du nødt til at præstere noget". En tværgående [PKL] sagde: "Jeg synes måske ikke engang, jeg selv fortjener min løn", det kan vi jo ikke have. Det er usundt for dem, der laver noget værdifuldt. (PKL)*

Flere interviewpersoner vurderer, at det bør ligge inden for de tværgående PKL'ers funktion at besøge/holde oplæg på afdelinger, men de har ved henvendelser oplevet at få et svar tilbage om, at vedkommende ikke havde tid. I den forbindelse bliver det foreslået af flere interviewpersoner, at de tværgående PKL'er i større grad skal fungere som tidsafgrænsede indsatsområder.

### 3.1.3 Rekruttering af PKL'er

Ledelsen af PKL'erne fortæller, at der i øjeblikket er flere vakante PKL-stillinger. Samtidig bliver det i flere af interviewene italesat, at det ikke er attraktivt at være PKL. Det kan ifølge interviewpersonerne have forskellige forklaringer, herunder at der ikke er økonomiske incitamenter (der er mange øvrige former for bibeskæftigelser for læger), at indholdet i opgaverne er for administrativt eller, at der ikke er tilstrækkeligt mange personer, som finder opgaven interessant. VUS-medarbejderne påpeger, at det i nogle specialer lader til, at det er aftalt på forhånd, hvem der skal søge PKL-stillingerne, da der nogle gange kun er én ansøger til en stilling. I den sammenhæng bliver det af bl.a. en UKO beskrevet, at opslagene til PKL-stillingerne ikke nødvendigvis afspejler det faktiske indhold af PKL'ernes opgaver:

*Der er et opslag, hvor man får forventninger, men i virkeligheden laver man noget andet, og det står der meget lidt om i opslagene. Og det kan godt være, man kan sige, at det, synes man, ikke er et problem. Men hvis man er i [ledende lektors position] kan det virke mærkeligt, at: "Jeg har ansat 15-20 personer, og så laver de HR-opgaver". (UKO)*

Om funktionsbeskrivelsen for de specialespecifikke PKL'er udtaler en UAO desuden:

*Når man bare læser [funktions]beskrivelsen, kan det ligeså godt være til en HR-chef i stor virksomhed, der arbejder 37 timer plus. (UAO)*

### 3.1.4 Vilkår for PKL-funktionen

Flere PKL'er pointerer, at prioritering af opgaverne er en nødvendighed for at få PKL-funktionen til at hænge sammen, og særligt manglende tid bliver nævnt som en barriere for opgaveløsningen. Mange PKL'er bruger en stor del interestetimer for at løse opgaverne, hvilket dog ikke alle opfatter som et problem. Nogle PKL'er fortæller, at det undertiden er nødvendigt at understrege over for afdelingerne, at de også skal finde tid til at løse PKL-opgaven, hvilket underbygges af VUS-medarbejderne:

---

<sup>8</sup> Måden hvorpå Videreuddannelsesregion Syd har organiseret PUF (jf. afsnit 3.5.1)

*[...] der [er] utrolig stor forskel på, hvor meget fri de rent faktisk får af deres arbejdsgiver [til PKL-opgaven], og der er nogle, der slet ikke får fri. Selvom de er frikøbt til det, er der ikke tid i klinikken til at lave andet, end det de gør i klinikken, og så må PKL-arbejde komme ved siden af. Så er man måske heller ikke så sprudlende og initiativrig, når man skal lave det, når man kommer hjem om aftenen. (VUS-medarbejder)*

Selvom nogle opgaver må løses på bekostning af andre opgaver, vurderer flere PKL'er og UKO'er det ikke som en mulighed at øge den afsatte tid til PKL-opgaven, da de i så fald ville blive for løsrevet fra klinikken – og det er vigtigt for bl.a. deres legitimitet, at de fortsat er størstedelen af tiden i klinikken.

### 3.1.5 Delkonklusion

Blandt fordelene ved de nuværende vilkår, som PUF virker under, er der generelt enighed om, at specialespecifikke PKL'er har stor værdi, hvorfor denne del af PUF-organiseringen bør bibeholdes. Ydermere tilkendegiver en stor del af PKL'erne, at de er tilfredse med den ledelse, de modtager.

Der er dog også generelle forhold, som udfordrer PUF. Herunder at der grundlæggende er uklarheder og forskellige forståelser af, hvad PUF omfatter, og hvordan rolle- og ansvarsfordelingen i ledelsen bør være. Der er flere uafklarede spørgsmål, såsom: Er der en skelnen mellem PUF og PKL? Er hele PKL'ernes opgavefelt en del af PUF? Hvem er leder for hvad? Der er behov for afklaring og tydeliggørelse på disse områder. Mht. de tværgående PKL'er kan det overvejes, at der på sigt ikke skal være en automatik omkring at slå stillinger op. Når indsatsområdet har "haft sin tid", kan det måske nedlægges og eventuelt afløses af et nyt. I forlængelse heraf bør det afklares nærmere, hvem der fremadrettet har beslutningskompetence i forhold til at afgøre, hvilke PKL-stillinger der er relevante.

I datamaterialet bliver der desuden givet udtryk for, at det er vanskeligt at rekruttere PKL'er, hvorfor PKL-funktionen og hele uddannelsesfeltet generelt kan gøres mere attraktivt. Fastholdelse af nuværende PKL'er synes ikke at være en udfordring, men funktionen kan tales op. Dette kan bl.a. gøres ved at synliggøre de meritter, man får i PKL-funktionen, og derved skabe respekt omkring PKL-funktionen både til siden (mellem overlægekolegaer) og opadtil (ledelser). Hertil kan der sættes fokus på at sikre, at PKL'erne har rum og rammer til at løfte opgaven i forhold til de enkelte ledelsessystemer.

## 3.2 PKL'ernes opgaveløsning og kompetencer

I funktionsbeskrivelsen for specialespecifikke PKL'er står det beskrevet, at PKL'en fordeler sit opgavefelt mellem undervisning og formidling, ledelsesmæssige, rådgivende og administrative opgaver samt forskning og udvikling<sup>9</sup>. Dette afsnit præsenterer forskellige perspektiver, som knytter sig til PKL'ernes løsning og prioritering af disse opgaver samt forventninger og kompetencer.

### 3.2.1 Personafhængige forskelle

Det er en gennemgående opfattelse i fokusgruppeinterviewene, at der er stor variation i, hvordan de enkelte PKL'er forvalter opgaven. Blandt VUS-medarbejderne bliver det italesat, at det i høj grad også er personafhængigt, hvor stor gennemslagskraft PKL'erne har på de enkelte afdelinger:

---

<sup>9</sup> Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse, Videreuddannelsesregion Nord (2015): Funktionsbeskrivelse for specialespecifikke postgraduate kliniske lektorer i Videreuddannelsesregion Nord.

*Jeg tror, det er ret personafhængigt, om man er en stærk PKL, som formår at sætte sig igennem som leder for pædagogisk udvikling i specialet. Det betyder meget, fremfor en svag PKL, som ikke rigtig mener noget eller tager lederskabet på sig. (VUS-medarbejder)*

Det er et generelt indtryk på tværs af specialer, at en god PKL er en synlig PKL. Det er givende for både PKL og afdeling, hvis PKL'en ofte er på besøg i klinikken. Det skaber relationer, og PKL'en lærer "maskinrummet" at kende. Ikke alle PKL'er vurderes at være tilstrækkeligt synlige i klinikken:

*Jeg mærker ikke noget som helst til vores PKL, men det kunne jeg godt have lyst til, og det kunne man godt forestille sig kunne organiseres bedre. [...] Jeg kunne godt tænke mig, at mange af de ting, der står i funktionsbeskrivelsen, også bliver hjerteblod. " (UAO)*

### 3.2.2 Administrative/rådgivende opgaver

Administrative/rådgivende opgaver (heriblandt nævnes eks. uddannelsesprogrammer, meritvurderinger, opdatering af indstillinger og oprettelse af skemaer – disse omtales af nogle PKL'er som "administrative opgaver") fylder meget i PKL'ernes opgaveløsning,

*Jeg er næsten ked af at sige det, vi har sagt det tit, men det administrative fylder rigtig, rigtig meget – langt over halvdelen, meget mere faktisk, af min tid går med det. [...] i nogle sammenhænge kunne mere administrativ hjælp være rart. (UKO/PKL)*

Da det er af høj prioritet for PUF, at speciallægerne kommer igennem uddannelsen, er disse opgaver, ifølge flere interviewpersoner, dog nødsaget til at komme i første række – det er "brandslukning", som kræver hjælp nu og her. Enkelte interviewpersoner er af den opfattelse, at mængden af administrative/rådgivende opgaver fremadrettet vil fylde mindre, efterhånden som eks. UAO eller VUS bliver mere kvalificeret til at løse opgaverne uden PKL-bistand. Denne antagelse er der dog ikke enighed om.

Til trods for at administrative/rådgivende opgaver optager meget tid for PKL'erne, er det i bl.a. de kirurgiske specialer og inden for almen medicin opfattelsen, at det ikke er hensigtsmæssigt at fratage PKL'erne disse opgaver, da de netop ofte har de bedste forudsætninger for at løse dem. Ingen andre uddannelsespersoner besidder samme tværgående overblik inden for specialet. Derudover vurderer flere VUS-medarbejdere, at det giver en vis faglig tyngde, når en PKL er med til at træffe beslutninger i uddannelsesforløb. Enkelte PKL'er og flere UAO'er og UKO'er hævder derimod, at administrative/rådgivende opgaver burde kunne overdrages til andre faggrupper:

*Hvis man vil noget med det her, må vi lave en form for et administrativt HK/AC-niveau, der er backup til alle de her [PKL-]funktioner, så vi fjerner [deres administrative/rådgivende arbejdsopgaver]. Det er spild af tid at spille gode uddannelses- og speciallægekræfter på noget, som andre faggrupper kan gøre meget bedre. Min erfaring er, at det er bedre drift, at få andre til det. (UKO)*

### 3.2.3 Akademiske opgaver

I forlængelse af ovenstående påpeger en fremtrædende del af PKL'erne, at det kan være en udfordring at prioritere de akademiske opgaver, herunder forskning inden for pædagogiske emner, i deres virke som PKL. Denne del bliver ofte nedprioriteret, som en PKL f.eks. beskriver:

*Der er ikke plads til pædagogisk udviklende og videnskabelige opgaver. Selvom man som PKL har lysten og idéer til at starte det, har man ikke tiden pga. praktiske opgaver, hvilket giver dårlig samvittighed. (PKL)*

I samtlige fokusgruppeinterview bliver det italesat, at der er behov for at opruste den akademiske del, herunder ledende lektors funktion og folkene omkring hende i PUF. Hvis den akademi-

ske del af PUF bliver styrket, vil der være flere kræfter til at initiere og drive forskning, som PKL'erne kan koble sig på og blive inspireret af:

*Vi sidder i små travle afdelinger. Mange efterlyser en central professor-figur, som kan initiere projekter – en der skriver en protokol, så vi kan sige: "Det er jeg med i". Jeg tror, hvis man gjorde det centralt fra, så kan vi løfte den pædagogiske forskningsprofil på den måde. (PKL)*

*Når man rejser i udlandet, har de tilsvarende steder, men med betydelig flere forskere – mere udvikling af uddannelse og koordinering med det prægraduate. Det er der også lidt på CESU, men den universitære tilknytning er, at vi har en chef derinde med et kontor, groft sagt, men der er grænser for, hvor meget hun kan sætte i gang. Hvis målet er, at man skal have lavet noget forskning, skal man prioritere nogle ressourcer til CESU, som kan sætte nogle projekter i gang, som vi andre kunne koble os på. (PKL/UKO)*

Størstedelen af PKL'erne har med den nuværende PUF-organisering ikke selv ressourcer og overblik til at initiere forskning i medicinsk pædagogik og pædagogiske metoder, og det vil gå ud over forankringen i praksis, hvis PKL'erne skal afsætte (mere) tid til at forske:

*I så fald skulle vi have mere tid, hvis vi skulle lave en større forskningsmæssig indsats, det vil vi egentlig gerne. Det er lidt et dilemma. Man mister legitimitet, hvis man ikke har dybe rødder forankret i praksis. Hvis man bruger alt for meget tid med forskning, så kan praksisarbejdet ikke rigtig hænge sammen. (PKL/UKO)*

Der er delte meninger om, hvorvidt det overhovedet bør være PKL'ernes opgave at bedrive forskning (inden for pædagogiske emner). Nogle interviewpersoner mener, at det ville være fordelagtigt at opdele funktionen:

*[...] den rigtige konstellation; at man har arbejdsheste med politisk/administrativ tæft, som sidder på PKL-posten, og så har man et stærkt akademisk forskningsbagland [...] til at støtte op omkring den del af det. Lige nu skal man bare have lavet forskning, man skal bare have et flueben, det er ligegyldigt hvilken forskning, de har bedrevet, og hvad er så formålet? (UAO)*

Nogle interviewpersoner foreslår, at der ansættes deciderede forsknings-PKL'er – evt. som deltidslektorer knyttet til den ledende lektors funktion. Andre understøtter, at det ikke er hensigtsmæssigt, at lave en ren forskningsfunktion i PUF:

*Det der taler imod, at man laver en ren forskningsfunktion, det er, at det gode er, at man i PKL-funktion har et sted, man kan gå ud og udøve. Vi laver ikke klasseundervisnings-forskning, vi laver forskning om, hvordan får man etableret uddannelse ude i afdelingerne. Det kræver, at vi selv kan komme ud. (PKL/UKO)*

Nogle mener derfor, at det er løsningen, at de specialespecifikke PKL'er frikøbes i perioder til at lave forskning.

### 3.2.4 Forventninger til PKL'ernes opgaveløsning

Hvorvidt der er klare forventninger til PKL'ernes opgaveløsning fra ledelsens side, er der ikke enighed om blandt PKL'erne. Nogle PKL'er vurderer, at forventningerne er klare, og at de er tilstrækkeligt klædt på til at varetage opgaven bl.a. i kraft af de kurser, der udbydes i PUF og mulighederne for at deltage i konferencer. Andre PKL'er udtrykker derimod, at forventningerne til deres opgaveløsning kunne være mere tydelig og savner mere fokus på dette – og visionen for PUF som helhed. En UAO udtrykker i den sammenhæng:

*Det med tid er vigtigt, at det ikke affærdiges med "ingen har tid nu til dage". Jeg tror, man skal vende det om, spørge sig selv, hvad vil man have ud af det her [PUF], og hvor lang tid tager det så? [...] Man skal kigge på funktionsbeskrivelsen, og PKL'er skal klædes bedre på, og der må man gå mere konkret i detaljer i forhold til forventninger: Hvordan skal man sikre udvikling med 20 % [afsat] tid? Ellers er det meget op til den enkelte at gøre op, hvordan man bruger de 20 %. Så bliver det [person]sagerne, der skal ekspederes med det samme" [...] Når det er så ukonkret og*

*flydende, vil vi altid være utilfredse med vores PKL, og vi vil altid forvente mere, og PKL får konstant dårlig samvittighed, "Jeg kunne forske og udvikle mere". (UAO)*

Der er dog også PKL'ere, som understreger, at det er væsentligt, at kravene til PKL'erne ikke bliver for specifikke, idet det kan begrænse PKL'ens råderum inden for det enkelte speciale. Derfor mener nogle, at det er op til PKL'en selv at prioritere tiden:

*"[...] det kan så være svært med to chefer, hvis de ikke er enige om, hvordan tiden skal prioriteres. Jeg føler så dog, at det er mit eget ansvar at prioritere, så længe der ikke er andre, der blander sig i det." (UKO/PKL)*

### 3.2.5 Kompetencer til PKL-posten

Det bliver nævnt i nogle af interviewene, at det kan være svært at finde profiler, som passer ideelt i den nuværende funktionsbeskrivelse og -betingelser:

*Det er meget varierende for PKL'erne, hvilket evidensniveau de baserer sig på. Nogle af dem er jo regulære uddannelsesmennesker, som udelukkende har tanke for det, men intet ved om pædagogisk forskning, udvikling eller uddannelse – de fokuserer mere på specialet. [...] der står godt nok, at PKL skal have forskningsmæssige tilgang, men det er tydeligt, at det gør sig ikke nødvendigvis gældende. (PKL)*

*[...] vi får de forkerte profiler, fordi læger forsker i specialespecifikke emner. Det er kun nogle få nørdere, der interesserer sig for pædagogik, der har forsket i det og som også er læger. (UAO)*

Ifølge størstedelen af interviewpersonerne er det ikke kliniske kompetencer – "stjerner på skuldrende" der giver PKL'erne gennemslagskraft på afdelingerne, hvilket dog ikke er indtrykket hos interviewpersonerne fra de kirurgiske specialer. Om de nuværende kompetencekrav til PKL'erne bliver der desuden nævnt følgende af en UAO:

*Jeg vil gerne stille spørgsmålstegn ved, at man holder fast i betingelserne med lektorstilling på universitet med forskningsaktivitet. [...] det politiske, organisatoriske og administrative er en meget større del. [...] Det kunne være fedt, at man også havde en forsknings/akademiske del, men jeg kan slet ikke se, hvordan man skulle få overskud til det som PKL. Jeg tror, man risikerer at få de forkerte profiler ind, hvis det er man falder på, at man ikke har den akademiske side. [...] Og hvis man får en stærk forsker, er det ikke sikkert de har tilstrækkelig politisk tæft og organisatorisk viden. (UAO)*

### 3.2.6 Delkonklusion

Der er flere udfordringer, der knytter sig til PKL'ernes opgaveløsning og kompetencer. Der er bl.a. udmeldinger, som tyder på et behov for at gøre noget ved synligheden af PKL'erne i afdelingerne, så der på sigt er samme kendskab til PKL, som der er til bl.a. UAO. Ledelsessystemet bør gøres opmærksom på funktionen – hvem er PKL'en, og hvilken opgave skal han/hun løse? Velvidende at ledelsessystemerne kører separat i to politiske regioner, kan det overvejes, hvordan de to systemer kan bringes sammen, sammen med PKL'en.

En stor del af PKL'erne finder det svært at prioritere de akademiske opgaver i deres PKL-funktion, da administrative/rådgivende opgaver optager meget tid. I den sammenhæng er det vigtigt at være opmærksom på, at der er forskellige perspektiver på, hvad disse opgaver indbefatter – det er forskelligt, alt efter hvilken person man spørger. Opfattes f.eks. organisationsudvikling som en administrativ/rådgivende opgave for PKL'erne? Der kan være behov for at definere, hvilke begreber der anvendes om hvad.

Der er delte meninger blandt aktørerne om PKL'ernes prioritering af og ressourcer til akademiske opgaver. Nogle mener, at der er brug for mere plads hos PKL'erne til udvikling og forskning, mens andre er af den opfattelse, at man hverken kan eller bør adskille tingene, når der arbejdes med enkeltstående forløb eller med at højne uddannelsesafdelingernes kvalitet. Der bør derfor

arbejdes videre med at sikre tydelighed og fælles forventningsafstemning mellem PKL'er og deres ledelse i forhold til PKL'ernes opgaveløsning.

### 3.3 Samspil mellem aktører

Der er en bred aktørkreds, som har relationer til PUF-organiseringen, herunder er uddannelsesansvarlige overlæger/tutorlæger, uddannelseskoordinerende overlæger/uddannelseskoordinatorer og medarbejdere i Videreuddannelsessekretariatet centrale. I de følgende afsnit præsenteres perspektiver på samspillet og samarbejdet mellem disse aktører og PKL'erne.

#### 3.3.1 Uddannelsesansvarlige overlæger/tutorlæger og PKL

Inden for de kirurgiske specialer og i almen praksis er der et tæt samarbejde mellem UAO'er og PKL'er bl.a. gennem jævnlige statusmøder, hvilket også er en stor hjælp for nye UAO'er. PKL'en kan hjælpe UAO'er med at skabe netværk på tværs af afdelinger/almen praksis. Det bliver i den sammenhæng fremhævet, at det er altafgørende for samarbejdet mellem UAO og PKL, at PKL'en er fagspecifik. Der er stor variation i, hvor meget PKL bliver involveret i løsningen af uddannelsesmæssige personsager. De fleste interviewede UAO'er og PKL'er angiver, at det kun er ved særlige/ alvorlige problemstillinger, at PKL'en bliver inddraget, mens det er mere hyppigt andre steder:

*De [UKO] laver meget HR-aflastning for os. Det gør PKL også. De tager alt det sure (UAO)*

Enkelte nævner, at PKL'en slet ikke bliver involveret, f.eks. inden for intern medicin, hvor det ikke altid er klart for UAO'erne, hvem de skal henvende sig til:

*Jeg kunne godt tænke mig, de gik ind i de sager, men det er svært, hvem jeg skal spørge [...] Der er i hvert fald overladt meget til UAO'er, hvor vi må klare det selv, det gør vi så også, men ingen hjælper rigtigt. (UAO)*

#### 3.3.2 Uddannelseskoordinerende overlæge/uddannelseskoordinator og PKL

Nogle UKO'er (som ikke også har en PKL-funktion) savner en tættere og evt. mere formel relation til PUF og VUS. Der er stor tilfredshed med de fælles VUS-PKL-UKO møder, omend det også bliver nævnt, at UKO indimellem kan blive en gruppe, der er "udenfor". Det bliver vurderet som værende personligt og relationelt båret, hvor tæt et konkret samarbejde der er mellem UKO og PKL. Nogle interviewpersoner er af den opfattelse, at PKL og UKO er blevet mere sidestillet de senere år, hvilket bliver opfattet som positivt. En tættere relation vil ifølge flere interviewpersoner give mulighed for et stærkere netværk på tværs. I den forbindelse bliver det foreslået, at der kunne være fælles kurselementer, eller at der bliver afholdt strategiseminarer for UKO'er og f.eks. ledelsen af PKL'erne, hvor de overordnede visioner og samarbejdsrelationer kan blive drøftet.

Nogle UAO'er fortæller, at de undertiden får den samme mail eller besked fra UKO, PKL og VUS, hvilket kan skabe forvirring, men til trods for nogle overlap, kommer det generelt til udtryk, at det ikke opleves, at UKO og PKL overskygger hinandens arbejde. Der kunne med fordel være mere klarhed omkring, hvem f.eks. UAO og afdelingsledelser skal inddrage hvornår. Der er nogle områder, hvor opgavefordelingen ikke er klar:

*[...] ved eksempelvis udenlandske forløb eller inspektorrapporter – hvem [af UKO og PKL] har så teten, og hvordan fordeles det? (UKO)*



### 3.3.3 Videreuddannelsessekretariatet og PKL

PKL'erne angiver generelt, at de er tilfredse med den hjælp, de får fra deres tilknyttede sagsbehandler i VUS. VUS opleves som en støtte til praktiske opgaver, men også som en hjælp i forhold til juridiske og politiske spørgsmål. På samme vis udtrykker VUS-medarbejderne, at de ligeledes er meget afhængige af PKL'erne i deres opgaveløsning:

*[...] vi kan jo ikke løse vores opgaver, hvis vi ikke har dem [PKL'erne], til at yde os rådgivning. Tror flere af os har prøvet at sidde med speciale uden PKL – vi kan godt få det til at køre, men der sker ingen udvikling, der er ikke rigtig nogen, der kan give os faglig rådgivning. (VUS-medarbejder)*

VUS-medarbejderne fortæller, at det er meget personafhængigt, hvor tæt et samarbejde de hver især har med PKL'erne i specialerne. Herunder bliver det nævnt, at det er en stor fordel, hvis det fra start indbyrdes bliver defineret, hvilke forventninger der er til samarbejdet. En VUS-medarbejder foreslår, at det eventuelt kan forbedre samarbejdet yderligere, hvis de fra VUS's side bestræber sig på at præcisere, hvilken form for hjælp de har behov for fra PKL'en i forskellige sager – om det blot er en godkendelse eller en egentlig faglig vurdering. Dermed går der så vidt muligt ikke unødigt tid for PKL'en. Herudover er der ifølge flere interviewpersoner nogle områder, hvor PKL'erne kan overlade flere opgaver til VUS, hvilket der kan skabes mere synlighed omkring. En PKL beskriver eksempelvis, at der undertiden er opgaver, som han ikke får den fornødne hjælp til:

*[...] hvis jeg får nogle meget administrative opgaver, gør jeg mig umage for at tænke, om andre kan løse det for, at jeg kan fokusere på pædagogisk udvikling i stedet for at løse administrative opgaver: Oprette skemaer, rette kommafejl i uddannelsesprogram. Det kan jeg ikke ret tit, men jeg forsøger at sende det videre. (PKL)*

### 3.3.4 Delkonklusion

Generelt bliver samarbejdet mellem aktørerne i videreuddannelsen, som har snitflader til PUF-organiseringen, vurderet til at være godt. Dog kan det være en udfordring for PKL'erne, at de skal lykkes gennem UAO'er, når de ingen formel ledelse har over dem. Herudover kan det ligeledes være en udfordring for snitfladerne mellem aktørerne, at UKO er en funktion, der er opstået, efter PUF blev dannet.

Det kan med fordel gøres til et indsatsområde at skabe en tydelighed i rollerne og rammer for, hvordan aktørerne samarbejder. Herudover bør det undersøges nærmere, om det giver mening, at VUS evt. kan overtage nogle flere opgaver fra PKL'erne. Da det ikke kan forventes, at der bliver afsat yderligere økonomi til PUF, må en evt. omfordeling af opgaver også forholde sig til fordelingen af midlerne i PUF.

## 3.4 Afsæt i to universiteter

Fremadrettet skal PUF i Videreuddannelsesregion Nord have afsæt i både Aarhus Universitet (AU) og Aalborg Universitet (AAU). Interviewpersonerne er blevet bedt om at forholde sig til, hvordan en kommende PUF-organisering vil fungere med afsæt i to universiteter.

### 3.4.1 Integration af Aalborg Universitet i PUF

Det bliver nævnt i flere af interviewene, at der i starten var modstand i forhold til PUF-organiseringens afsæt i to universiteter, men at det nu er ved at være bredt accepteret. Flere interviewpersoner ser det som en fordel, at man kan kombinere det bedste fra begge universiteter, og herudover kan det være positivt med "ædel kappestrid" og konkurrence mellem dem. Nogle beskriver desuden, at samarbejdet omkring Medicinsk Uddannelseskongference (MUK) ses

som et godt sted at starte integrationen af Aalborg Universitet. De anser det dermed for at være vigtigt, at der er opgaver, der går på tværs, som aktørerne sammen kan gå ind i strategisk. En UKO finder det fordelagtigt at fokusere på koblingen af de to universiteter blandt yngre læger med interesse i forskning inden for medicinsk pædagogisk, så man på den måde får styrket samarbejdet nedefra:

*Vi skal arbejde på, at de unge – de næste led i kæden, de nye der arbejder med forskning inden for medicinsk pædagogisk [...] at vi på en måde får kittet det sammen med projekter på tværs af de to universiteter og flere hospitaler, og så skal vi arbejde i tillid. (UKO)*

Flere interviewpersoner ser et potentiale i at have et professorat/ledende lektor på Aalborg Universitet også, men det omtales også som vigtigt, at der bliver prioriteret yderligere ressourcer til området:

*Hvis man skulle forestille sig, at den funktion [nuværende ledende lektor] skulle deles på to universiteter uden at tilføre nye ressourcer, så bliver det måske lidt tyndt. Der skal noget mere volumen og ressourcer til, for at man kan have et miljø for postgraduat uddannelse på AAU. Der skal noget indhold i det. Den universitære del er i forvejen tynd, og hvis man smører det endnu tyndere ud, så hænger det ikke sammen. (PKL/UKO)*

*Jeg synes, det er naturligt, at man havde en lektor her og der (AU og AAU), men at dele det op i specialespecifikke PKL'er fra hver region samt VUS i hver region, ville være en kæmpe opgave og spild af ressourcer, især så længe vi har bygget forløb op på tværs, men fordelingen af magten/ledelsen har været i spil før. Det kunne man godt forestille sig. (PKL/UKO)*

Hertil understreger interviewpersoner, at det vil forudsætte et meget tæt samarbejde blandt de to professorer/ledende lektorer, så der ikke opstår overlap eller konkurrence. En UKO og en PKL foreslår konkret, at der nedlægges flere af de tværgående PKL-stillinger til fordel for midler til en ekstra ledende lektor/professor med hovedsæde på Aalborg Universitet.

### 3.4.2 Delkonklusion

Ledelsen af PKL'erne og andre relevante interessenter fra bl.a. Aarhus Universitet og Aalborg Universitet skal i fællesskab finde en løsning for en kommende PUF-organisering med afsæt i to universiteter. Målet er, at det universitære ophæng bliver styrket, frem for at det bliver bredt tyndere ud. Der er potentiale i at bygge en mere fast og formel bro mellem universiteterne, f.eks. en person fra hvert sted, der lægger linjerne for forskning.

Når den fremtidige model bliver fastlagt, er det nødvendigt at afklare en økonomisk fordelingsnøgle, ligesom det bør afklares, hvordan en pendant til ledende lektors rolle på Aarhus Universitet kan se ud på Aalborg Universitet. Rent praktisk kan der være udfordringer med PKL'ers ansættelse to steder, derfor bør der træffes beslutning om, hvor PKL'erne skal ansættes, så det ikke bliver en halv løsning.

## 3.5 Øvrige videreuddannelsesregioner

Dette afsnit indeholder erfaringer og perspektiver fra udvalgte respondenter fra Videreuddannelsesregion Syd og Øst. Afsnittet kan fungere som perspektivering til evalueringens øvrige resultater og opmærksomhedspunkter.

### 3.5.1 Videreuddannelsesregion Syd

#### Organisering af PUF

I Videreuddannelsesregion Syd består korpset af 20 ikke-specialespecifikke PKL'er, som alle er frikøbt 20 % af deres arbejdstid i klinikken. PKL'erne er organiseret i team, så de har mulighed for at inddrage hinanden, hvis der behov for input fra specialet/et lignende speciale. Hver PKL

indgår i flere af de specialespecifikke uddannelsesudvalg. Det er besluttet, at PKL'erne ikke skal være tilknyttet et udvalg fra deres eget speciale, da de gerne skal fungere som en objektiv og neutral ressourceperson, som skal løfte udvalget inden for det pædagogiske felt. Formanden for uddannelsesudvalgene er ofte en overlæge fra specialet, og herudover ydes der administrativ støtte fra en AC-fuldmægtig.

Det universitære ophæng kommer i ringe grad til udtryk i PUF i Videreuddannelsesregion Syd. Der bliver således stort set ikke bedrevet konkret forskning inden for pædagogiske emner, men i stedet fokuseres der på mindre udviklingsprojekter. Det er ofte den kliniske forskningsdel, der bliver prioriteret for de af PKL'erne, der er involveret i forskning. I rekrutteringen af PKL'er i Videreuddannelsesregion Syd lægges der stor vægt på pædagogiske kompetencer, og at de skal kunne varetage en konsulentfunktion med kompetencer til at facilitere processer.

### **Erfaringer og perspektiver på Videreuddannelsesregion Nord**

Ifølge interviewpersonerne fra Videreuddannelsesregion Syd er det en force for deres organisering af PUF, at PKL'erne ikke er specialespecifikke, da de derved ikke har "noget i klemme" i specialet, og herudover giver det dem mulighed for at prioritere den pædagogiske del:

*Vi har stort fokus på den pædagogiske medicinske del, og vi er fri for at sidde i specialerne som administrative arbejdsheste som formænd for uddannelsesudvalgene. Og vi er ikke fedtet ind i specialespecifikke relationer. Vi har mere frie hænder i forhold til de konkrete afdelinger. Vi har mulighed for at være mere i konsulentroller, fordi vi har en kasket, der er mere tydelig i forhold til det. (Interviewperson, Videreuddannelsesregion Syd)*

Endvidere beskrives det som en fordel for PKL'erne, at de kan indsamle viden på tværs af specialer, og da alle PKL'er er frikøbt 20 % af tiden, giver det dem ifølge interviewpersonerne god tid til at løse opgaverne og gode muligheder for at mødes indbyrdes. Til trods for rekrutteringsproblemer i Videreuddannelsesregion Syd, opleves det som en styrke, at der er mulighed for at fokusere på kandidater, som har særlige interesser inden for det pædagogiske område:

*Fremfor død og pine at skulle have nogen [PKL'er] ind i 38 specialer, der måske ikke har den store interesse i pædagogikken, vil vi hellere have nogle, der virkelig er dedikeret til det. (Interviewperson, Videreuddannelsesregion Syd)*

Imidlertid bliver det også nævnt af en interviewperson, at det kan give udfordringer for legitimiteten på en afdeling som PKL, hvis man ikke er fra specialet. I kraft af de ikke-specialespecifikke PKL'er, er det endvidere en udfordring for Videreuddannelsesregion Syd, at de ikke er repræsenteret i alle nationale udvalg. Dermed er der ikke samme tilknytning til de lægelige selskaber, som i de to øvrige videreuddannelsesregioner. Derudover har PUF i Videreuddannelsesregion Syd et forbedringspotentiale i forhold til synlighed i klinikken, da PKL'erne kan have svært ved at tilgodese ressourcer til fast at besøge alle afdelinger. Det betyder ifølge en interviewperson, at man som PKL ikke kommer ud i de afdelinger, hvor man ikke direkte bliver efterspurgt, selvom der måtte være et behov. Endelig vurderes det, at der mangler tid og ressourcer til at prioritere forskning inden for medicinsk pædagogiske emner.

Blandt interviewpersonerne fra Videreuddannelsesregion Syd er det indtrykket, at der er en stærk specialeorienteret stolthed i forhold til at varetage rollen som PKL i Videreuddannelsesregion Nord, og herudover opfattes det som en styrke, at der er en sekretariatschef og en ledende lektor, der repræsenterer funktionen tydeligt. Det er dog også indtrykket, at PKL'erne som formænd for de specialespecifikke uddannelsesudvalg har en del administrative funktioner, hvilket ikke bliver vurderet til at være hensigtsmæssigt grundet tidsforbruget, og da det fratager andre ansvaret for at løse disse opgaver. Blandt forbedringsforslagene fra Videreuddannelsesregion Syd bliver det i relation til rekruttering nævnt, at hvis man i Videreuddannelsesregion Nord ikke umiddelbart har en PKL-kandidat, der er fuld ud kvalificeret inden for et

givet speciale, bør man fokusere på at vælge de kandidater, som har pædagogiske kompetencer frem for at gå på kompromis med den del til fordel for det specialeorienterede fokus. Mht. det specialespecifikke uddannelsesudvalg vil man i sådanne tilfælde kunne vælge en overlæge fra specialet til at varetage formandsposten. I relation til PKL'ernes synlighed bliver der som inspiration for de øvrige videreuddannelsesregioner desuden fortalt, at man i Videreuddannelsesregion Syd vil arbejde målrettet med at annoncere bredt ud (evt. også via de sociale medier), hvad PKL'erne kan tilbyde og understrege over for øvrige aktører i videreuddannelsen, at det er vigtigt, at der bliver holdt kontakt til PKL'erne.

### 3.5.2 Videreuddannelsesregion Øst

#### Organisering af PUF

I Videreuddannelsesregion Øst er der ansat en professor i medicinsk uddannelse og en PKL pr. speciale. Afhængigt af specialets størrelse (antal uddannelsessøgende læger) kan PKL'erne have et frikøb på 20-40 dage om året. Herudover er der i øjeblikket ansat nogle fagkyndige personer til at hjælpe med KBU. PKL'en i hvert speciale bliver automatisk formand for de specialespecifikke uddannelsesråd, men har ingen sekretariatsfunktion derigennem, dvs. de skal f.eks. ikke skrive indstillinger. Som interviewpersonerne beskriver, har PKL'erne ingen "skriveopgaver" i Videreuddannelsesregion Øst. PKL'en kan komme med mundtlige eller skriftlige input, hvorefter videreuddannelsessekretariatet sørger for opstilling og formulering mv. Sekretariatets medarbejdere består primært af AC-fuldmægtige men også af læger. PKL'erne samarbejder med hinanden i både tværgående og hospitalsspecifikke grupper, der fungerer som uformelle netværk. Alle nye PKL'er får tilbudt en mentorordning, hvor de får råd og vejledning fra en mere erfarende PKL.

Som et nyt tiltag har PKL'erne fået udleveret et spørgeskema, hvor de skal score sig selv efter professionelle standarder og skrive i fritext, hvilke aktiviteter de har haft i løbet af året (herunder forskning og aktiviteter i specialet), samt hvad deres arbejdsindsats skal være for det kommende år. Skemaet skal drøftes med den ledende professor til en porteføljesamtale, som afholdes hvert andet år. Det er varierende, hvor meget tid PKL'erne bruger på forskning inden for pædagogiske emner. Nogle af PKL'erne er meget aktive og har bl.a. en pædagogisk master, mens det for størstedelen af PKL'erne ikke fylder meget i deres funktion. Flere af forskningsaktiviteterne foregår i mindre grupper, da tilhørsforholdet og sparring internt i grupperne er med til at skabe fremdrift.

#### Erfaringer og perspektiver på Videreuddannelsesregion Nord

En interviewperson beskriver, at en af fordelene ved PUF i Videreuddannelsesregion Øst er, at organiseringen ikke er hierarkisk bygget op, men er baseret på netværk, hvilket er vigtigt, da det skal drives af personer, som kan inspirere fremfor at tvinge skemalagte initiativer ned over afdelingerne. Ydermere ses det som velfungerende, at der er et tæt samarbejde mellem sekretariatet, PKL'erne og ledende professor. Det blev i PUF erfaret, at der var nogle specialer, som ikke var interesserede i, at PKL'en kom på besøg, og derfor er det besluttet at arbejde mere målrettet med at tydeliggøre, hvad formålet med besøgene er, hvilket har givet positive tilbagemeldinger. For at sikre PKL'ernes synlighed i den kliniske praksis er der opsat rammer for besøg, således at PKL'en skal besøge uddannelsesafdelingerne én gang om året i mindre specialer og hvert 2.-3. år i større specialer.

Interviewpersonerne ser det som en forudsætning for PKL'ernes funktion, at de er specialespecifikke, og det er desuden blandt perspektiverne på Videreuddannelsesregion Nord, at de tværgående PKL'er er et velfungerende tiltag bl.a. inden for simulation og træning og KBU. Mht. PKL'ernes opgaveløsning er det dog indtrykket i Øst, at PKL'erne i Nord løser nogle opgaver, som burde placeres et andet sted:

*Jeg synes, at man bruger dem [PKL'erne] til opgaver, der i vores optik er rene sekretariatsopgaver. Jeg undrer mig over, man bruger de rimelig dyre personer, til at lave det. (Interviewperson, Videreuddannelsesregion Øst).*

Som inspiration ønsker en interviewperson at videregive tiltaget med fastsatte PKL-besøg samt at anvende PKL'erne som medundervisere på kurser for vejledere og UAO'er, da det er med til at skabe forankring. Herudover at der fokuseres på at bringe PKL'erne mere i spil blandt øvrige aktører i videreuddannelsen, så de inddrages, når det er relevant. En anden interviewperson har indtryk af, at PKL'er i Videreuddannelsesregion Nord kan lave indstillinger, vurdering og lign. uden at inddrage følgegrupper/uddannelsesudvalg, og foreslår derfor, at det er opstilles formelle krav om at mødes med eks. UAO'er i specialet i sådanne tilfælde. Endelig mener interviewpersonerne, at PKL'er kan have gavn af at mødes med hinanden på tværs af regioner gennem arrangementer frem for på eget initiativ at skulle opsøge hinanden. Det bliver i den sammenhæng også foreslået, at ledende lektorer/professorer fra de forskellige videreuddannelsesregioner mødes en gang om året for at yde hinanden ledelsesmæssig sparring.

## 4 OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

Dette afsluttende afsnit indeholder evalueringens opmærksomhedspunkter i forhold til en fremadrettet udvikling og justering af PUF. Opmærksomhedspunkterne er formuleret med afsæt i dataindsamlingens fire faser.

### Fremadrettede opmærksomhedspunkter for justering af PUF

#### Afgrænsning og overordnede vilkår for PUF

##### **Afgrænsning af PUF og rollefordeling i ledelsen**

Afdækning af uklarheder og forskellige forståelser af PUF peger på et behov for afklaring og tydeliggørelse i forhold til afgrænsningen af PUF samt rolle- og ansvarsfordeling i ledelsen af PKL'erne.

##### **Synlighed omkring PUF/PKL'erne**

Variierende kendskab til PUF og synlighed af PKL'erne indikerer et behov for en systematisk indsats på dette område. Herunder bør især ledelsessystemet gøres opmærksom på funktionen.

##### **Interesse for PKL-stillinger**

PKL-funktionen kan gøres mere attraktiv, hvilket bl.a. kan sikres ved at synliggøre meritter/skabe respekt omkring funktionen, sikre rum og rammer til at løfte opgaven eller ved at tale funktionen op – udbrede "den gode historie".

##### **Specialespecifikke og tværgående PKL'er**

På tværs af aktørkredse i videreuddannelsen er der opbakning til at bibeholde de specialespecifikke PKL'er. Hvad angår de tværgående PKL'er kan det overvejes, at der ikke længere skal være en automatik omkring at slå stillinger op. Det bør afklares nærmere, hvem der fremadrettet har beslutningskompetence i forhold til fordeling af PKL-stillinger.

#### PKL'ernes opgaveløsning og kompetencer

##### **Forventningsafstemning omkring opgaveløsning**

Manglende klarhed og prioriteringsudfordringer i forhold til PKL'ernes opgaveløsning indikerer et behov for at sikre tydelighed og fælles forventningsafstemning mellem PKL'er og deres ledelse. Herunder en fælles definition af, hvilken terminologi der anvendes om de forskellige opgaver.

##### **Den akademiske funktion**

Forskellige opfattelser af den akademiske funktion i PKL-stillingerne peger på et behov for drøftelse og afklaring på dette område.

### Samspil mellem aktører

#### **Afstemning af roller og snitflader**

Til trods for at samspelet mellem aktører i videreuddannelsen overordnet bliver vurderet til at være velfungerende, kan det med fordel gøres til et indsatsområde, at skabe tydelighed i rollerne og snitfladerne samt rammer for, hvordan aktørerne i videreuddannelsen samarbejder.

#### **Omfordeling af opgaver**

Flere PKL'er vurderer, at den administrative/rådgivende del af opgaveporteføljen optager for meget tid. Dette indikerer et behov for at undersøge nærmere, om f.eks. VUS kan overtage nogle flere opgaver fra PKL'erne. En evt. omfordeling af opgaver må forholde sig til fordelingen af midlerne i PUF.

### PUF med afsæt i to universiteter

#### **Koordinering og samarbejde**

Der er enighed om, at det er vigtigt at finde en løsning i fællesskab med involvering af relevante interessenter fra henholdsvis Aarhus og Aalborg Universitet, herunder skal et fremtidigt samarbejde om pædagogisk forskning afklares.

#### **Pendant til ledende lektor**

Flere aktører i videreuddannelsen ser et potentiale i at have et professorat/lektorat på begge universiteter, hvilket peger i retningen af et behov for at afklare, hvordan en pendant til ledende lektors rolle på Aarhus Universitet kan se ud på Aalborg Universitet.

#### **PKL'ers ansættelse**

Rent praktisk kan der være udfordringer i forhold til ansættelse af PKL'erne ved to universiteter, hvorfor der kan være behov for at træffe beslutning om, hvor PKL'erne konkret skal ansættes.

