



CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CPD) OF RADIOGRAPHERS IN THE CAPITOL REGION OF DENMARK

*KONTINUERLIG PROFESSIONAL UDVIKLING (KPU) AF
RADIOGRAFER I REGIONH*



**Master of Science in Diagnostic Radiography,
Omar Muharemovic**

PROGRAM

- Hvad er KPU og hvorfor?
- Mulighederne for KPU i Danmark
- Projektets formål og undersøgelsesspørgsmål
- Metode
- Resultater og diskussion:
 - Hvem har ansvar
 - Støtte
 - Motivation og forhindringer
 - Strategier til forbedring

- Konklusion



8

HVAD ER KPU?

"Den systematiske vedligeholdelse, forbedring og udvidelse af viden og færdigheder samt udvikling af personlige egenskaber, som er nødvendige for udførelsen af faglige og tekniske opgaver igennem ens professional arbejdsliv, hvor der konstant arbejdes på at forbedre servicen"

(The College of Radiographers, London, UK, 2008)



9

HVAD ER KPU?

-Formålet med KPU er at udvikle ens evner og på baggrund af denne udvikling forandre og forbedre praksis, og service tilbud (O'Sullivan, 2004)

-KPU terminologi og koncept er blevet etableret i de fleste EU lande (Marshal, et al., 2008).



10

HVORFOR KPU?

KPU ses som en måde at reagere på udfordringer i sundhedssektoren. Den er identificeret som en nødvendig del af den professionelle ansvar og ansvarlighed, og den er af afgørende betydning for den faglige og organisatoriske succes (O'Sullivan, 2004).

Risikoen forbundet med bestråling af patienterne forpligter radiograferne til at arbejde kontinuerlig på at forbedre eksponeringsteknikkerne, og at udnytte udstyrenes kapaciteter til maksimum.

For at opfylde disse krav radiografer skal vedligeholde og opdatere deres viden og erfaring på et kontinuerligt grundlag, fordi radiografi er et profession baseret på kontinuerlig læring (Ryan, 2003).



11

FORMÅL MED PROJEKTET

- At begynde at debattere emnet i DK og at bidrage med de videnskabelig data i den forbindelse
- At afdække hvor struktureret og organiseret vores arbejde med KPU er
- Til at udvikle strategier til forbedring
- At undersøge om obligatorisk KPU kan blive anbefalet som strategi til forbedring



12 MÅL OG UNDERSØGELSESSPØRGSMÅL

1. I hvilken grad har radiograferne og andre interessenter i Region hovedstad accepteret koncept af KPU og livs lang læring (LLL)
2. Hvad er de centrale motivationer og holdninger i forbindelse med radiografernes KPU i RegionH
3. Hvilke strategier kan blive implementeret for at øge værdien og mulighederne for radiografernes KPU i RegionH



Delt ansvar i KPU:

- Individuelansvar
- Hospitals og afdelingsansvar
- Faglige org. og offentlige inst. har ansvar

Tre centrale kategorier er afgørende for en vellykket KPU: individualitet, facilitering og ydre påvirkninger i form af love og regulativer (Henvood & Taket, 2008)



“Medlemsstater skal forsikre en fortsat uddannelse og træning efter at kvalifikationen er blevet opnået. Ved indførelsen af de nye kliniske tekniker skal der organiseres træning og efteruddannelse relateret til disse teknikker og strålingsbeskyttelse.” (Council of Europe, 1997).

- Den ansvarlige arbejdsgiver for røntgenafdelingen er forpligtet til at uddanne og træne personalet.
- Den ansvarlige leder på røntgenafdelingen skal sikre sig, at professionelle, som udfører røntgenundersøgelser, skal have adgang til efteruddannelser, især i forbindelse med introduktionen af nye teknikker (Sundhedsstyrelsen, 1998, §9 & §15).



- Joint Commission International (JCI)

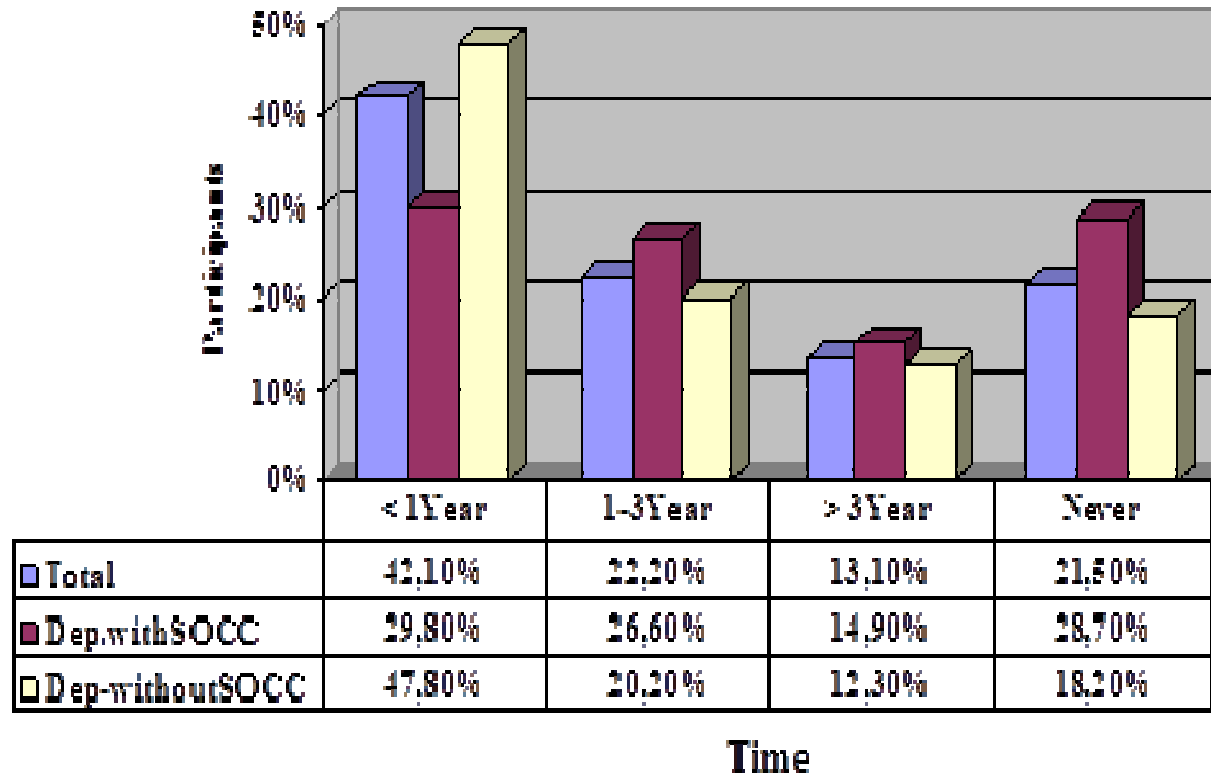
Hospitalerne skal sørge for faciliteter og tid til uddannelse og træning af personale. (JCI p.215)

- Den Danske Kvalitets Model (DKM)

Formålet med disse standarder er at personalet til alle tider er forsynet med den nødvendige kompetence til at beskæftige sig med institutionens ansvarsområder (Section 1.4.5)

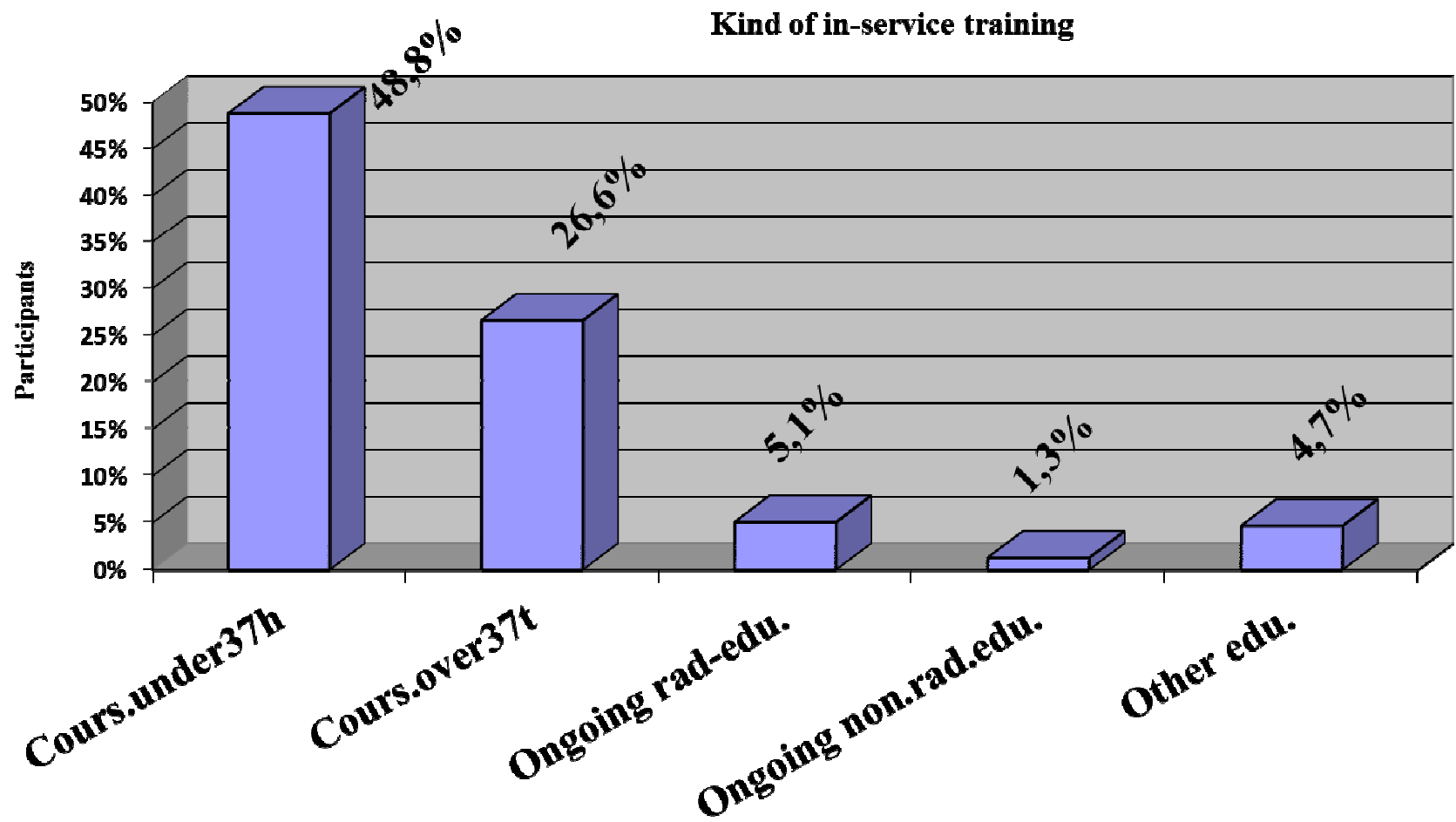


Time since last in-service training



TIME SINCE RESPONDENTS LAST TIME ATTENDED A RADIOGRAPHY CERTIFICATE REWARDING IN-SERVICE TRAINING (Q12)

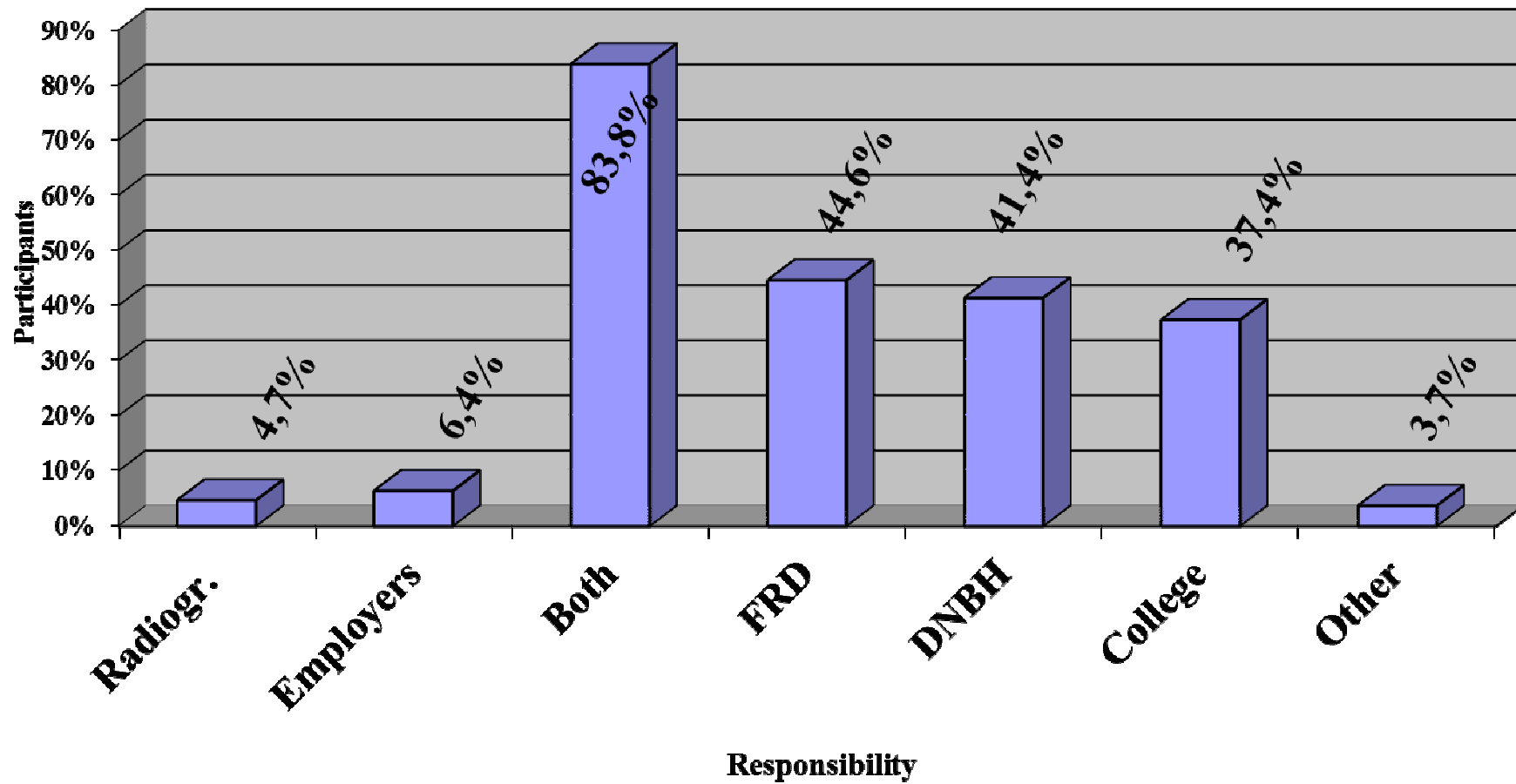




In service training

KIND OF IN-SERVICE TRAINING RESPONDENTS PARTICIPATE/PARTICIPATED (Q13)





PARTICIPANTS' OPINION ABOUT RESPONSIBILITY FOR RADIOGRAPHERS' CPD



	Department	Hospital	Company	MUCC	Edu.inst.DK	International	My self	Other
Provider	24,9 %	12,1%	11,1%	11,4%	17,5%	9,4%		13,8%
Funding	65,3%	12,8%	4,0%				3,7%	3,4%

***PROVIDERS AND FINANCIAL SUPPORTERS OF IN SERVICE TRAININGS
Q14 & 15. (MUCC=METROPOLITAN UNIVERSITY COLLEGE OF COPENHAGEN). 19***

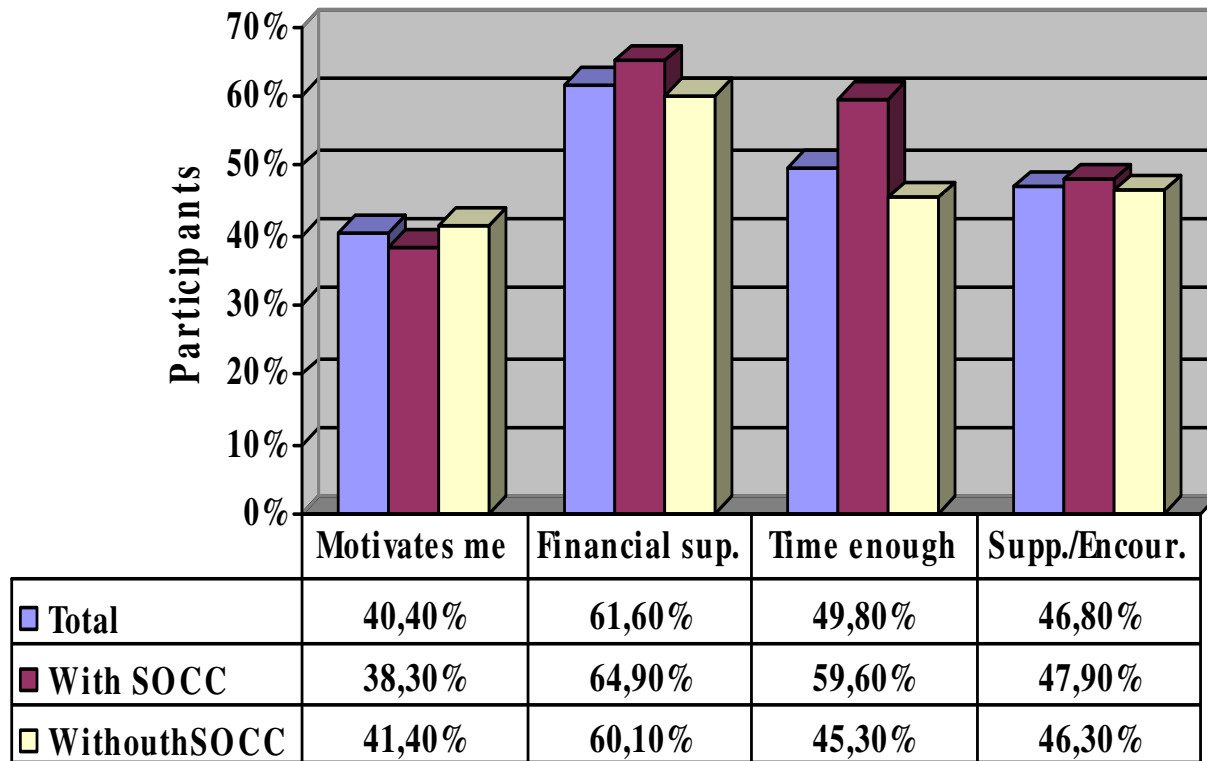


	Frequency	Percent
Own interest	35	11,8
Dep. Interest	18	6,1
Both	174	58,6

IN WHOSE INTEREST IN-SERVICE TRAINING WAS SELECTED Q16

20



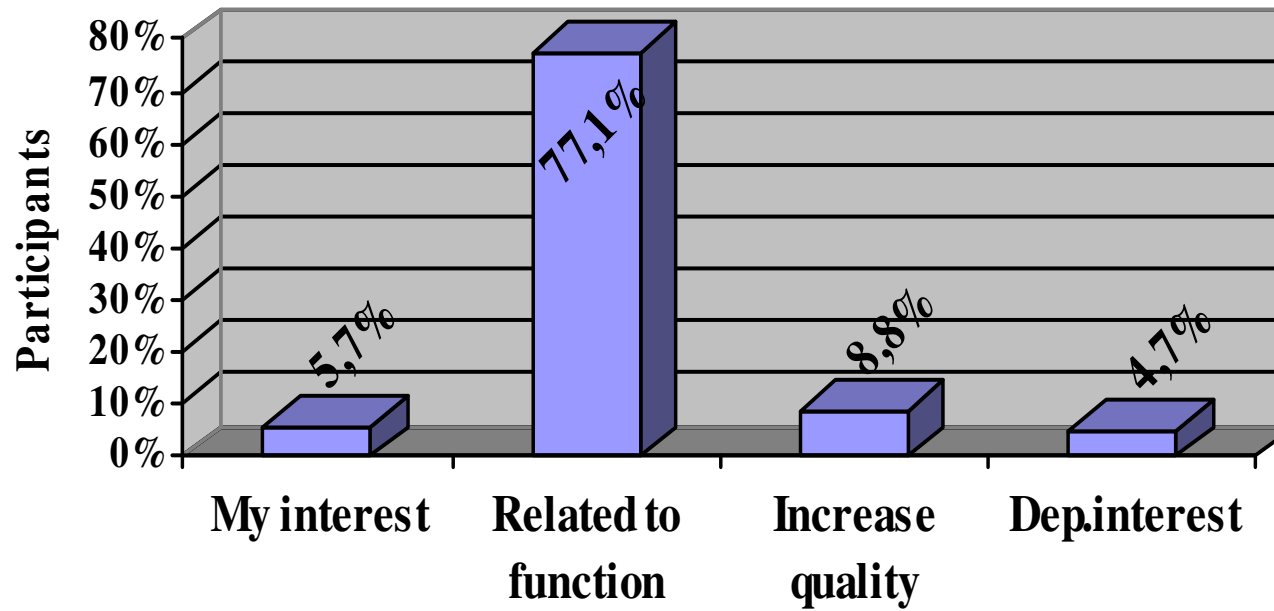


Managment support

PARTICIPANTS ATTITUDE TO THE DEPARTMENT'S MANAGEMENT CPD SUPPORT ((P=0,232, P=0,883, P=0,125, P=0,973).



Kind of CPD activity employer should funded

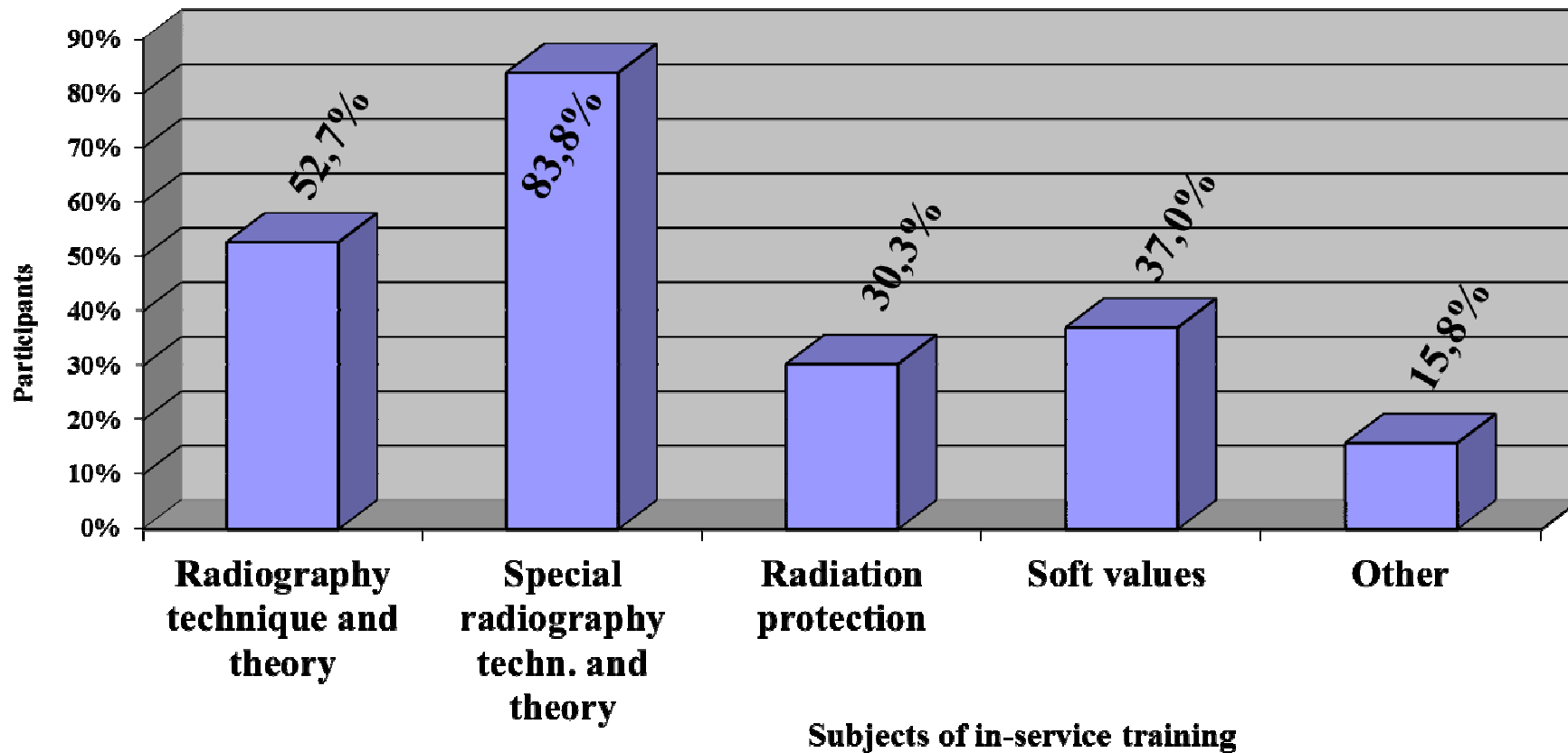


PARTICIPANTS ATTITUDE ABOUT THE KIND OF CPD ACTIVITIES THEIR EMPLOYER SHOULD FUNDED



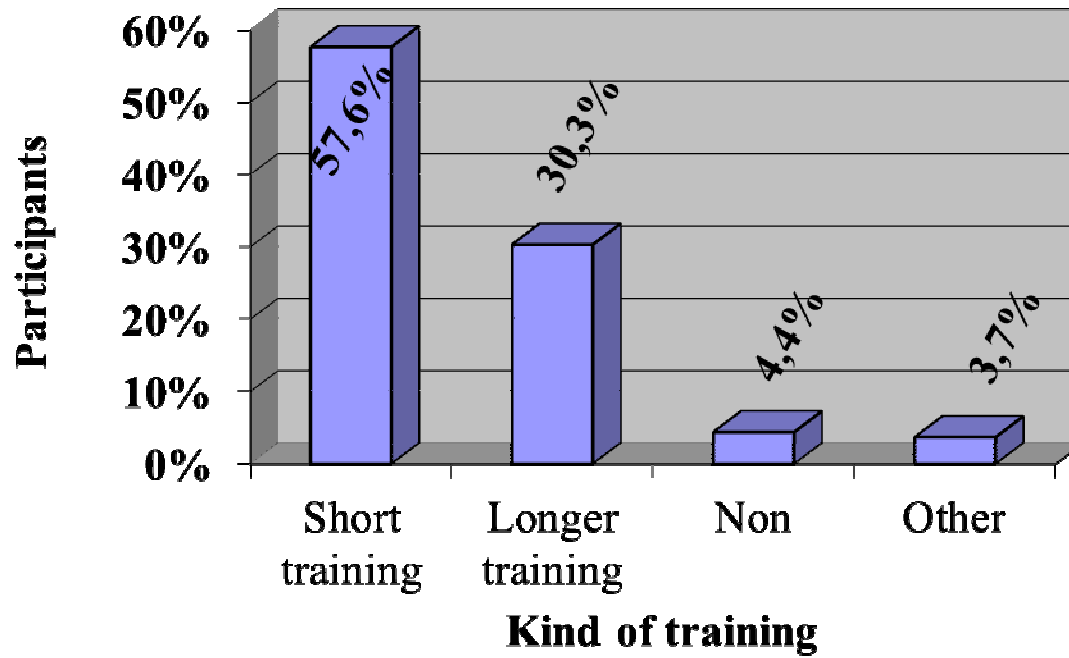
“Vores ansatte er vores største potentiale. Hvis vi ikke har et kvalificeret personale, så har vi ikke en god afdeling” (Interviewee “D”)





SUBJECTS OF IN-SERVICE TRAINING THAT COULD BE MOTIVATING FOR PARTICIPANTS IN THEIR CPD





***KIND OF RADIOGRAPHY PROFESSIONAL IN-SERVICE TRAINING THAT COULD
MOTIVATE PARTICIPANTS TO CPD***



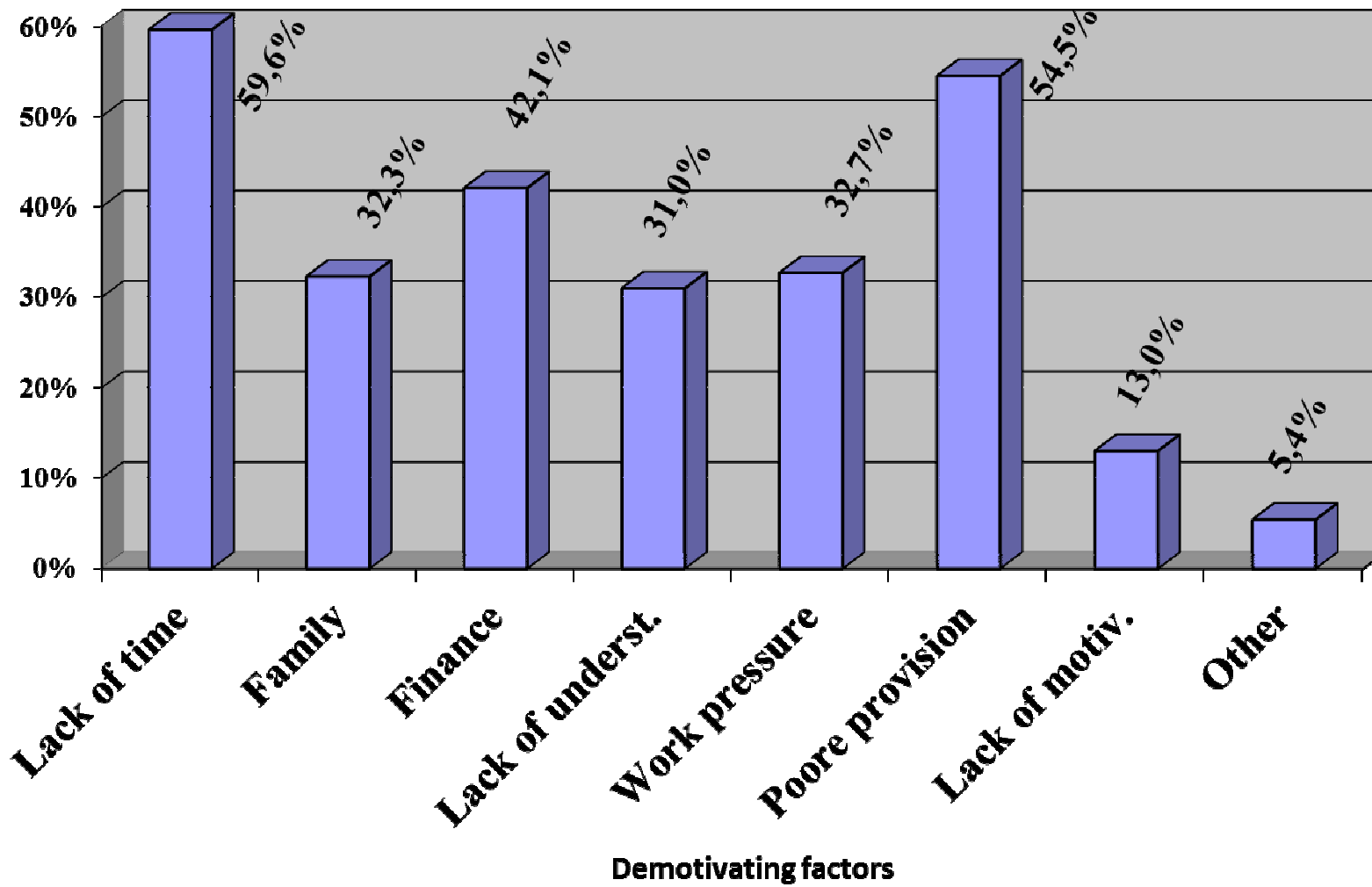
TID OG FINANSIERING

- 80,2% af deltagerne er villige til at investere noget af deres fritid i KPU-aktiviteter.

Citat: "Nogle år har vi mere energi, som vi ville bruge på vores arbejde, andre gange vil vi bruge mere energi på familien."

- Ingen af de deltagende afdelingsradiografer og overradiografer mente at KPU skulle være placeret alene i fritiden.
- 60,6% svarede at arbejdsgiveren bør betale for de ansattes KPU-aktiviteter.





DE-MOTIVATING FACTORS TO PARTICIPANTS' CPD



*STRATEGIER FOR AT ØGE VÆRDIEN AF OG
MULIGHEDERNE FOR KPU*

**Stages of Clinical Competences (SOCC) model
Stadierne af kliniske kompetencer (SAKK)
modellen**

- Baseret på Benners model (1995)
- Forskellige professionelle niveauer afhængigt af kompetencerne



“Det bør ikke være lønnen som bestemmer hvordan vi udvikler os professionelt.”

“Man bør være guidet af en indre motivation og anerkendelsen, der bliver vist os under vores arbejde.”

“Det kunne være fordelagtigt at forbinde lønforhøjelse til SOCC, det bliver mere retfærdigt for hvem der nu laver hvad.”

Interviewee “A”

- Der er en tæt relation imellem opnåelse af de bestemte kompetencer, og organisationen og planlægning af radiografernes KPU-aktiviteter.
- Degn (2008) udarbejdede en model “Kompetence profil” for radiografer.



Citat:

**“Det er ikke bare hvad du vil – det er også:
hvad du egentligt kan? Det er en forsoning
mellem dine behov og forventninger”**

(Interviewee “A”)



OBLIGATORISK KPU

- Professionelle er forpligtede til at registrere bestemt antal af certificerede KPU-aktiviteter i “Sundhedsministeriets” register.
- Arbejdsgivere må give professionelle muligheden for at gennemføre denne politik.
- Læringsbehov vurdering er afgørende i organiseringen af KPU.
- 72,7% ønsker ikke implementering af en obligatorisk registrering af KPU aktiviteter.



ANDRE STRATEGIER FORSLÅET AF RADIOGRAFER

- Samarbejde mellem alle interesseparter i RegionH
- Afdækningen af behovene for KPU
- Flere efteruddannelsesprogrammer indenfor radiografi.
- Lang-distance programmer
- Politisk indflydelse som en strategi
- Styrkelse af MUS i relation til KPU



KONKLUSION

- Et mere struktureret KPU program og “systematisk tilgang” til radiografernes KPU bør etableres.
- Individuelle behov bør respekteres, da det vil bidrage til mere effektive læring.
- KPU bør være organiseret som afdelingens strategi og radiograferne bør være involveret i beslutningerne.
- Ansvar for KPU ligger hos både arbejdsgiveren og radiograferne. Ledelsen har ansvaret for at prioritere LLL og KPU.



KONKLUSION

- Et højt niveau af samarbejde mellem alle interesseparter for at forsikre finansieringen af forskellige KPU-aktiviteter.
- Radiografer foretrækker programmer organiseret indenfor radiografisk teknik og teori relateret til forskellige specialer indenfor radiografien.
- Brugen af alternativ tid vil bidrage til, at afdelingerne har mulighed til at sende flere radiografer til forskellige KPU-aktiviteter samtidigt.
- Arbejdsgiveren bør finansiere KPU-aktiviteter baseret på radiografernes interesse og relateret til deres funktion på afdelingen.



KONKLUSION

- En fælles “*Kompetence profil*”-model kan hjælpe med at etablere en læringskultur på arbejdspladsen som giver plads til KPU og LLL aktiviteter.
- Kompetencer og kvalifikationer bør være associeret med løntillæg.
- Radiografer afviser idéen om implementering af en obligatorisk KPU-registrering og dens relation til autorisation.
- Afdækning af behov, radiograferne og deres afdelinger har i forbindelse med KPU, samt øget politisk og økonomisk samarbejde omkring organisering af KPU aktiviteter mellem alle interesse parter i RegionH og i Danmark, er de vigtigste strategier nævnt.

