

Afdelingens karrierevejledning af udenlandske speciallæger

Af: Kirsten Floris, FlorisConsult, ekstern konsulent på Kompetencer i et fremmed land.

Hvordan kan afdelingen støtte den enkelte udenlandske speciallæge i karriere- og kompetenceudvikling? Kirurgisk Afdeling på Helsingør Hospital har besluttet at give Ardarshir Izadi muligheden for at få meriteret sine tidligere kompetencer, så han kan opnå speciallægestatus efter de danske kompetencestandarder.

Ardarshir er en af deltagerne på et aktuelt uddannelsesforløb for udenlandske hospitalsansatte læger i Region Hovedstaden. Uddannelsen gennemføres som led i projektet "Kompetencer i fremmed land". Ardarshir er kommet til Danmark som flygtning og har været bosiddende i Danmark i ca. 8 år. Han er født i Iran, og har uddannet sig til speciallæge i kirurgi i Sarajevo. Han har de sidste par år virket på kirurgisk afdeling Hillerød og Helsingør Hospitaler i bl.a. en introduktionsstilling til kirurgi.

Et eksempel på meritvejen til speciallæge

Eet er at være speciallæge i Ex-Jugoslavien, noget andet er at kunne dokumentere viden og kompetencer, svarende til en dansk speciallæge i kirurgi.

Ardarshir tog imod en opfordring fra afdelingen om at søge om uddannelse som dansk speciallæge. I april i år optræder han over for et ansættelsesudvalg med 13 kirurger. *"Han laver en fagligt og sprogligt flot præsentation af sine faglige kompetencer og sin personlige motivation for at fortsætte sit virke i Danmark. Han laver en grundig og præcis fremlæggelse af den uddannelse, han har gennemført i Ex-Jugoslavien, erkender hvad han kan og ikke kan i forhold til dansk praksis og får på fornem vis lagt op til en dialog om, hvordan danske hospitaler kan tage hensyn til udenlandske uddannelser som en del af karrierevejledningen for udenlandske læger. Det er tydeligt, at projekt "Kompetencer i fremmed land" har haft betydning for den performance, Ardarshir præsterer",* siger uddannelsesansvarlig overlæge Randi Beier-Holgersen. Ansættelsesudvalget beslutter at ansætte Ardarshir i en vurderingsansættelse på 6 måneder med henblik på merit. Alternativet for ham er at skulle gennemgå hele hoveduddannelsesforløbet. Det betyder konkret, at han i en vurderingsansættelse trænes på særlige områder, og efter 6 måneder bliver meritvurderet.

Afdelingen har som led i træningen besluttet, at Ardarshir fra 1.juli starter i en bagvagtfunktion, og her får udfordringer i forhold til vejledningsansvar og beslutningskompetence over for tilknyttede reservelæger og patienterne i 2 afdelinger.

I stedet for at gennemføre et samlet hoveduddannelsesforløb som speciallæge i en dansk kontekst, får Ardarshir her muligheden for at få godskrevet tidligere erhvervede kompetencer og træne de kompetencer, han mangler i forhold til at virke som dansk speciallæge. Han skal bl.a. træne faglige færdigheder inden for endoskopi og nye teknologier, fx laparoskopisk teknik.

Erfaringer fra samarbejdet med udenlandske læger i en dansk hospitalspraksis

I Kirurgisk Afdeling er der 5 udenlandske læger – ud af i alt 25 læger. En af de udenlandske læger har uddannet sig til kirurg i Danmark.

At der er brug for at tilbyde karrierevejledning og give praksisnær læring og træning af de udenlandske læger, er Randi som uddannelsesansvarlig overlæge ikke i tvivl om. I hverdagen viser udfordringerne sig på forskellige måder. De udenlandske læger har en

barriere i sproget – det talte og skrevne sprog. Manglende sikkerhed i sproget kan betyde noget for ens egen oplevelse af faglighed og formåen over for patienter og kolleger.

Det viser sig i hverdagen, fx når man som læge skal skrive observationer og handlinger ind i journalskemaet. Her oplever flere udenlandske læger vanskeligheder.

Det viser sig ved de daglige morgenkonferencer, hvor lægerne skal give en kort og præcis mundtlig fremstilling af de enkelte patienter. En erfaren dansk læge bruger typisk 5 minutter, en udenlandsk læge 15 minutter. En vigtig kompetence i fremlæggelsen er også her at kunne omsætte egne observationer til konkrete handlinger i det samlede patientforløb.

Og det viser sig ikke mindst i karrierevejledningen af de udenlandske kolleger. Her har afdelingen et ansvar for at vejlede den enkelte og udvikle praksislæring i forhold til, hvad den enkelte udenlandske læge har med af faglige kompetencer i andre uddannelses- og praksiskontekster, og hvad der her skal trænes yderligere. For eksempel er det erfaringen, at de udenlandske læger ofte ikke har fået uddannelse inden for endoskopi, da det i andre lande kan høre under uddannelsen som medicinsk gastroenterolog. Desuden er det vigtigt at spørge ind til didaktikken i de udenlandske uddannelser – fx at være opmærksom på, hvordan teori og kliniske færdigheder i de forskellige discipliner er blevet eksamineret og testet. Endelig er det vigtigt for den enkelte udenlandske læges oplevelse af tilhørsforhold til afdelingen, at der er en god kollegial kultur for deling og udvikling af fælles viden i afdelingen.

Afdelingen kan arbejde for at etablere en god læringskultur

Kirurgisk Afdeling har indarbejdet en praksis for kollegial videndeling og læring. Hver torsdag samles lægerne i en halv time efter morgenkonferencen til formaliseret deling og udvikling af viden, hvor lægerne beriger hinanden med viden og ajourfører sig med nyeste viden inden for kirurgien. Yngre og nyansatte læger opfordres her til at bidrage med oplæg. Denne ugentlige session er en organisatorisk fastsat ramme og virker godt i forhold til at træne de nyansattes performance om et udvalgt tema. Ardarshir har tilbudt at give et oplæg til den næste uddannelsessession om "Akut abdomen".

Desuden arrangerer afdelingen 6 gange årligt temadage i et lægekollegialt forum.

"Formaliseret kompetenceudvikling og praksisnær videndeling i afdelingen er et vigtigt kvalitetsparameter i drift og udvikling af kirurgien. Vi har måske for meget fokus på formaliseret uddannelse og for lidt på den kompetenceudvikling og vidensdeling, vi som afdeling kan praktisere i hverdagen", siger uddannelsesansvarlig overlæge Randi Beier-Holgersen.

Faktaboks 1

- Arbejdsmarkedsafdelingen i Region Hovedstaden gennemfører dette uddannelsesprojekt for i alt 64 udenlandske hospitalsansatte læger i regionen. Projektet er støttet af EU's Socialfond.
- 32 udenlandske læger får muligheden for at træne og dele viden i udviklingsprogrammets næste runde. Næste start er medio august 2009
- Vil du have uddannelsesprogrammerne for efteråret 2009 og vide mere om projektet, kan du kontakte projektleder Charlotte Andersen på tlf. 3864 9988 eller på mail: chaand03@glo.regionh.dk

Faktaboks 2

Danske speciallæger vurderes ud fra følgende 7 roller med tilhørende kompetencer:

- ✓ Medicinsk ekspert – fx at mestre diagnostiske og terapeutiske færdigheder, opsøge og anvende relevant information i klinisk praksis og være effektiv lægegering med respekt for såvel patient, uddannelse, forskning og lovgivning
- ✓ Kommunikator – fx at etablere optimal kontakt til patienter og pårørende, indhente relevant anamnese og mestre relevant dialog
- ✓ Samarbejde – fx at rådgive og diskutere konstruktivt med læger, sundhedspersonale og andre og medvirke konstruktivt i tværfaglige teams
- ✓ Leder/administrator – fx at udnytte ressourcer rationelt, at motivere og engagere i sundhedsorganisationen og at anvende informationsteknologi til optimering af patientbehandling, livslang læring og andre aktiviteter
- ✓ Sundhedsfremmer – fx at identificere vigtige faktorer for sundhed, som påvirker patienter og at opdage og agere på de forhold, hvor rådgivning er påkrævet
- ✓ Akademiker – fx at have en forpligtelse til en personlig kontinuerlig uddannelsesstrategi, at kunne vurdere medicinsk information kritisk, at kunne vurdere lægelige praksis, at facilitere læring hos patienter, kolleger, studerende og andre og at kunne bidrage til udvikling af ny viden
- ✓ Professionel – fx at præstere høj kvalitet i behandling med integritet, ærlighed og medfølelse, at udvise passende personlig og mellem menneskelig professionel adfærd og at praktisere faget i etisk overensstemmelse med forpligtelserne som læge.

Kilde: Speciallægekommisionen.