



Det Regionale Råd

Dato	Sagsbehandler	e-mail	Sagsnr.
4. oktober 2007	Dorte Qvesel	Dorte.Qvesel@stab.rm.dk	1-01-72-10-07

Notat om karrierevejledning i den lægelige videreuddannelse i Videreuddannelsesregion Nord

Baggrund

Baggrunden for dette notat er Indenrigs- og Sundhedsministeriets udkast til Bekendtgørelse om speciallæger, hvor det er anført, at Regionerne skal etablere tilbud til læger om individuel karrierevejledning i forbindelse med den lægelige videreuddannelse.

I samme bekendtgørelse er der indført en 4 års begrænsning i tiden fra første ansættelsesdag i den kliniske basisuddannelse til påbegyndt hoveduddannelse.

Dette notat tager således udgangspunkt i, at der fremover skal være øget fokus på karrierevejledning i den lægelige videreuddannelse.

Karrierevejledning har siden udsendelsen af Sundhedsstyrelsens Vejledning og evaluering i den lægelige videreuddannelse fra 1998 været et krav i den lægelige videreuddannelse i forbindelse med vejledersamtaler. Det er ikke tanken, at der skal opbygges et nyt parallelt system, men at det allerede etablerede system skal styrkes og synliggøres.

Det er væsentligt, at karrierevejledning foregår så tæt på de yngre læger som muligt. Det er således den enkelte yngre læges vejleder / uddannelsesansvarlig overlæge, som især kan bistå den yngre læge, idet de som udgangspunkt har det bedste kendskab til den enkelte læges kvalifikationer, engagement, evner, motivation etc. Der kan dog være situationer, hvor lægen har behov for at søge karrierevejledning uden for egen afdeling og speciale.

Indhold af karrierevejledning

Karrierevejledning i den lægelige videreuddannelse er et tilbud til de uddannelsessøgende læger gennem hele speciallægeuddannelsen, hvori der kan indgå flere elementer og som tilpasses den uddannelsessøgende læges faglige forløb. Karrierevejledning kan således indeholde temaer som specialebeskrivelse, specialeretning, specialevalg, specialeomvalg, vurdering af egnethed til et speciale, regelsæt m.v. Flere aktører i den lægelige videreuddannelse kan bidrage med forskellige dele af karrierevejledningen i den lægelige videreuddannelse.

Karrierevejledningens mål

Karrierevejledningens strategiske mål er, at yngre læger sikres et godt grundlag for at vælge speciale, at vejlede i, hvordan lægen kan opnå det pågældende speciale, at give mulighed for at gennemføre en speciallægeuddannelse, og endelig at flest muligt læger opnår ansættelse som speciallæge på grundlag af deres speciallægeuddannelse.

Karrierevejledningen skal medvirke til at:

- Formidle viden om og informere om specialerne og om speciallægeuddannelsen
- Hjælpe yngre læger til at træffe det rigtige valg af speciale, og specialerne kan tiltrække de rette læger forstået som dem, der er velkvalificerede, egner sig og har lyst til at gennemføre en speciallægeuddannelse i det pågældende speciale
- Sikre et lavt frafald
- Begrænse omvalg af speciale
- Sikre kort gennemførelsestid af den samlede videreuddannelse

Karrierevejledning skal bidrage til, at den uddannelsessøgende læge bliver mere bevidst om egne kompetencer, potentiale og ønsker.

På baggrund af ovennævnte principper, er målene for karrierevejledningen at yde fyldestgørende vejledning, kendetegnet ved at yngre lægers karrierebevidsthed øges.

Karrierevejledningens opbygning og organisering

Flere aktører i den lægelige videreuddannelse kan bidrage med forskellige dele af karrierevejledningen i den lægelige videreuddannelse. Den formelle forankring og det endelige ansvar bør dog varetages af den uddannelsesansvarlige overlæge.

Aktører

- Universiteter og prægraduate uddannelsessteder
- De Videnskabelige Selskaber
- Uddannelsesansvarlige overlæger
- Vejledere
- Uddannelses koordinerende overlæger
- Postgraduate kliniske lektorer
- Mentorordning
- Uddannelsesansvarlige yngre læger
- Videreuddannelsessekretariatet

Universiteter og prægraduate uddannelsessteder

Det er vigtigt, at de medicinstuderende allerede tidligt eksponeres for de lægelige specialers område og får lejlighed til at stifte bekendtskab med specialernes arbejdsområde og metoder. En del studerende træffer valg af speciale efter møde med rollemodeller i undervisningen eller på praktiksteder. De enkelte specialers profilering i studiet kan derfor få afgørende betydning for specialernes senere rekrutteringsmuligheder.

Specialerne bør selv være opmærksomme på, at den prægraduate praktik er en vigtig mulighed for eksponering og bør udnytte denne mulighed bedst muligt.

Mange specialer peger på, at afskaffelse af valgfri måned har reduceret rekrutteringsmulighederne. Nogle specialer kan med fordel selv etablere alternativer hertil i form af målrettede sommerferievikariater, som det eksempelvis er etableret på Aalborg Sygehus. Endvidere kan tilbud om forskning, mulighed for at lave opgaver inden for specialet etc. være en eksponeringsmulighed.

De Videnskabelige Selskaber

Specialerne kan bedst selv sikre en præsentation af karrieremuligheder, arbejdsmetoder, specialets attraktivitet m.v. over for både studerende og yngre læger. Dette kan have karakter af ren informationsvirksomhed via deltagelse i Specialernes Dag prægraduater, udarbejdelse af foldere eller præsentation på hjemmeside. Dansk Medicinsk Selskab har endvidere udarbejdet en håndbog for specialevalg: *Håndbog i specialevalg – en præsentation af de lægevidenskabelige specialer*, hvor samtlige af de lægevidenskabelige selskaber har haft mulighed for at præsentere eget speciale. Her er der for hvert speciale således blandt andet beskrevet tilgrænsende specialer, hvad bør en kommende kollega tænke over inden valg af dette speciale, hvorfor vælge dette speciale, samt beskrivelse af mulighederne inden for det pågældende speciale. Internettets information om et speciale er formentlig i fremtiden den væsentligste informationskilde for yngre læger, der søger oplysninger til brug for karriereplanlægning.

Specialerne bør være opmærksomme på muligheder for at øge fokus på den lægelige videreuddannelse. Dette kan ske ved at planlægge årsmøder, temamøder etc. med dette fokus, men det kan også ske ved aktivt at støtte etablering af og opretholdelse af fraktioner i selskaberne for yngre læger.

Det er tydeligt, at specialer, der aktivt har forholdt sig til og arbejdet med lægelig videreuddannelse, står bedre i rekrutteringen end andre specialer.

De enkelte videnskabelige selskaber udarbejder til brug for den fremtidige ansættelsesprocedure for hoveduddannelsen en faglig profil, hvoraf det bl.a. fremgår, hvilke kompetencer, som vægtes/kræves inden for det enkelte speciale.

Uddannelsesansvarlige overlæger

De uddannelsesansvarlige overlæger har det overordnede ansvar for vejledning af de uddannelsessøgende læger. De uddannelsesansvarlige overlæger skal derfor bl.a. sikre indholdet i vejledersamtalerne på afdelingen via koordination af vejledernes arbejde. Det er helt centralt, at der i uddannelsesplanen for den enkelte læge indgår elementer af vurdering af specialevalg, egnethed i specialet etc. Det er væsentligt, at vejlederne er bevidst om, hvad de skal vægte i vejledersamtalerne, herunder at karrierevejledning altid indgår for læger i basisuddannelsen og i introduktionsstillinger samt i evt. andre stillinger inden påbegyndt hoveduddannelsesforløb.

Vejledere

Hver uddannelsessøgende læge er tildelt en vejleder på afdelingen, som varetager den konkrete vejledning af den uddannelsessøgende læge. I vejledersamtaler indgår som nævnt ovenfor altid karrierevejledning som et væsentligt element.

Regionerne har etableret vejlederkurser med henblik på at klæde vejlederne bedre på til deres opgave. Det er et krav, at disse kurser, ligesom kurser for uddannelsesansvarlige overlæger har fokus på karrierevejledning som et udviklingsområde.

Uddannelseskoordinerede overlæger

Uddannelseskoordinerende overlæger på hospitalerne har en tværgående funktion på tværs af specialer og afdelinger. Det kunne således være relevant at inddrage de uddannelseskoordinerende overlæger aktivt i ansvar for at sikre et forum for karrierevejledning på tværs af afdelinger og specialer på de enkelte hospitaler. Ansvar for den lægelige videreuddannelse på et sygehus påhviler i sidste ende sygehusledelsen. Men uddannelseskoordinerende læger kan varetage en vigtig funktion i at understøtte videreuddannelsen, herunder ved at fungere som støtte for de uddannelsesansvarlige overlæger.

De enkelte sygehuse bør overveje, om uddannelseskoordinerende læger eller en anden funktion bør tillægges ansvar for at afholde samtaler med læger, der efter eget eller en

uddannelsesansvarlig overlæges vurdering har behov for individuel samtale om karrierevalg udover det, som kan tilbydes på den enkelte afdeling.

Postgraduate kliniske lektorer

Der er i Videreuddannelsesregion Nord ansat mindst én postgraduat lektor inden for hvert af de lægelige specialer. De postgraduate kliniske lektorer har et indgående kendskab til muligheder inden for eget speciale og kontakt til de uddannelsesgivende afdelinger og uddannelsessøgende læger. Samtidig er der i gruppen af postgraduate kliniske lektorer opbygget et solidt netværk mellem specialerne. Dette giver et godt fundament for rådgivning af yngre læger under videreuddannelse med henblik på valg af speciale og også i forhold til en individuel profil inden for specialerne etc.

Mentorordning

Mentorordning kunne være et supplement til den formelle vejledningsfunktion. Mentorbegrebet er knyttet til en personlig relation mellem den uddannelsessøgende læge og mentoren.

Uddannelsesansvarlige yngre læger

Den uddannelsesansvarlige yngre læge kunne ligeledes tænkes at indgå i den fremtidige karrierevejledning.

Videreuddannelsessekretariatet

Videreuddannelsessekretariatet har ansvaret for organisering af den generelle og tværgående vejledning af de yngre læger fra start af speciallægeuddannelsen til denne afsluttes.

Den generelle vejledning omfatter vejledning om regler, dispensationer, specialeskift, vejledning om mulighed for at gennemføre uddannelseselementer i udlandet, om kombinationsstillinger hvori forskning indgår etc.

Videreuddannelsessekretariatet har ansvar for at sikre synliggørelse af sammensætning af hoveduddannelsesforløb, opslag, opslagsterminer, samt oplysninger om, hvilke specialer der har ringe/stor søgning, geografisk placering af forløb m.v, så yngre læger har mulighed for at søge ledige stillinger, når de optræder. På Videreuddannelsessekretariatets hjemmeside offentliggøres løbende oplysninger om opslag og besættelse af stillinger samt en ministatistik med oplysninger om søgning til de enkelte specialer.

Videreuddannelsessekretariatet skal sikre, at der etableres løbende indgange via Videreuddannelsessekretariatets hjemmeside til understøtning af karrierevejledningen, således at der findes et samlet overblik over relevante informationskilder.

Øvrige tiltag

Videreuddannelsessekretariatet arrangerer i samarbejde med Aarhus Universitet *Specialernes Dag*, hvor alle de lægelige specialer har mulighed for at præsentere sig for medicinstuderende og yngre læger. Her får de medicinstuderende og de yngre læger således mulighed for gennem oplæg og ved individuel samtale med repræsentanter fra specialerne at blive eksponeret for samtlige lægelige specialer.

Det kunne være relevant herudover, at etablere særlige tilbud for læger i den kliniske basisuddannelse.

Herudover er det væsentligt at have øget fokus på vejlederrollen i forbindelse med karrierevejledning på bl.a. vejlederkurserne.

Det kan endvidere overvejes, på hvilken måde karrierevejledning kan integreres i undervisningen på det generelle kursus i læring, som er placeret tidligt i basisuddannelsen.

Ramme for karrierevejledning

Hospitalsledelserne/sygehusledelserne har ansvar for at sikre rammerne for at karrierevejledning prioriteres på de enkelte afdelinger i Videreuddannelsesregionen.

Det Regionale Råd har ansvar for at sikre kvaliteten af den lægelige videreuddannelse, herunder karrierevejledningen og de generelle kurser, hvorunder lærings- og vejlederkurserne.

Kvalitetssikring

Karrierevejledningen foregår med de ledelsesmæssige og politiske prioriteringer for øje. Karrierevejledningen skal gennemføres ud fra en løbende opdateret viden om gennemførelse, frafald etc.

Videnstrømmen skal sikres mellem de enkelte aktører. Det sker gennem løbende dialog mellem alle aktører. Derved opnås en fælles viden og forståelse for aktuelle problemstillinger, som sikrer ensartethed i karrierevejledningen.

Der bør udarbejdes plan for regelmæssige evalueringer, herunder hvilke elementer der skal evalueres, kriterierne for evaluering, en tidsplan for deres gennemførelse og efterfølgende opfølgning.

Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelse bør løbende vurdere, om der kan iværksættes andre initiativer, der kan bedre karrierevejledningen for yngre læger.