

Bilag 1: Bedømmelsesudvalgets gennemgang af kompetencer (De 7 lægeroller)

I bedømmelsesudvalgets gennemgang af ansøgernes kompetencer, skal udvalget vurdere en række kompetenceområder for at sikre, at ansøgeren besidder de nødvendige formelle kvalifikationer, som derfor her gennemgås mere udførligt. Udvalget skal anvende et bedømmelsesskema som led i deres vurdering. Skemaet kan ses i bilag 2

Særligt vedr. kliniske kompetencer

For at komme i betragtning til ansættelse som overlæge, er det en forudsætning, at ansøger har opnået dansk speciallægeanerkendelse i det relevante speciale.

Hvis stillingen oprettes til varetagelse af opgaver, som falder uden for anerkendte specialer, kan kravet dog afviges.

Som første skridt i bedømmelsesprocessen vurderer bedømmelsesudvalget derfor, om ansøgeren efter opnået speciallægeanerkendelse har tilegnet sig kliniske kompetencer af et omfang og indhold, der kvalificerer til at kunne bestride den opslåede overlægestilling. Denne vurdering beror på en konkret gennemgang af ansøgerens ansættelser samt øvrige kvalifikationer erhvervet efter opnået speciallægeanerkendelse (hvis der i stillingsopslaget er formuleret et krav om et bestemt speciale) holdt op imod kravene i stillingsopslaget og stillingsbeskrivelsen.

Kompetencer erhvervet gennem ansættelser i udlandet vurderes i hvert enkelt tilfælde. Det er et krav for at tiltræde en stilling som overlæge, at ansøger har opnået dansk anerkendelse til at betegne sig som speciallæge.

Det påhviler ansøger at dokumentere kompetencer erhvervet i udlandet. Dokumentationen bør indeholde:

- Stillingsbetegnelse og arbejdsopgaver/funktioner/og evt. fagområde
- Dokumentation for ansættelsesperiode og evt. ugentlig arbejdstid samt pågældende ansættelsessteds underskrevne dokumentation herfor (ansættelsesbrev, udtalelse eller lignende).
- Sygehusets/afdelingens navn samt beskrivelse af afdelingen (sengeantal, behandlinger fordelt på diagnoser, den lægelige stabs sammensætning og evt. specialfunktioner)
- Evt. dokumentation for undervisnings-, forsknings- og kursusaktivitet som led i ansættelsen samt pædagogisk kompetencer på minimum speciallægeniveau. (hvis ansættende afdeling ønsker dokumentation herfor)
- Evt. øvrig relevant dokumentation for kompetencer indenfor de 7 lægeroller. (hvis ansættende afdeling ønsker dokumentation herfor)

Hvis ansøgeren opfylder kravene til kliniske kompetencer, gennemgår bedømmelsesudvalget med udgangspunkt i stillingsopslaget og stillingsbeskrivelsen de nedenstående kompetenceområder. Bedømmelsesudvalget skal her anvende ”Skema til anvendelse ved faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger” (bilag 2 i denne vejledning).

Navn, kandidatalder og aktuel ansættelse.

(udfyldes også, hvis ansøger ikke opfylder de kliniske krav og bedømmes ikke-kvalificeret).

Autorisationer/anerkendelser.

(Udfyldes også hvis ansøger ikke opfylder de kliniske krav og bedømmes ikke-kvalificeret)..

Der skal angives autorisation/specialeanerkendelse samt år og måned for opnåelse af disse. Er der opnået udenlandske anerkendelser, kan disse også anføres. Autorisationer skal kontrolleres i Sundhedsstyrelsen.

Gennemgang af de 7 lægeroller / kompetenceområder.

Ved gennemgangen af de særlige kompetenceområder, (der svarer til de 7 lægeroller i den ny speciallægeordning), forudsættes ansøgeren i alle tilfælde at opfylde kompetencekravene i speciallægeuddannelsen. I forbindelse med en overlægekvalificering må kompetencerne dog, med udgangspunkt i stillingsopslaget, kunne kræves yderligere kvalificeret.

Medicinsk ekspertise/lægefaglig

Speciallægeuddannelse med kort beskrivelse af forløb, herunder eventuelle dispensationer. Ansøgeren skal have dansk autorisation og dansk speciallægeanerkendelse i det relevante speciale. I særlige tilfælde, hvor en stilling er oprettet til varetagelse af helt specielle opgaver, der falder udenfor de anerkendte specialer, kan speciallægekravet fraviges. Dog må ansøgeren i alle tilfælde have opnået »tilladelse til selvstændigt virke som læge«.

Kommunikation

Såfremt det af stillingsopslag og stillingsbeskrivelse fremgår, at der til stillingen er knyttet særlige krav om kompetence inden for dette område, eksempelvis i arbejde med personer af anden etnisk kulturelbaggrund, bør dette indgå med særlig vægt i bedømmelsen.

Samarbejde

Såfremt det fremgår af stillingsopslag og stillingsbeskrivelse, at der i stillingen lægges særlig vægt på denne kompetence, eksempelvis som led i samarbejde i særligt tværfagligt behandlerteam eller lignende, bør ansøgers erfaringer hermed indgå med særlig vægt i bedømmelsen.

Ledelse/administration/organisation

Denne kompetence vægtes særligt ved besættelse af stilling som ledende eller specialeansvarlig overlæge eller ved anden overlægestilling med stort krav til den administrative kompetence. Der gøres dog opmærksom på, at formel ledelsesuddannelse normalt ikke kan forventes af ansøgere, der ikke i forvejen er overlæger.

Sundhedsfremmer.

Hvis det af stillingsopslag og stillingsbeskrivelse fremgår, at der til stillingen er knyttet særlige funktioner inden for dette område, eksempelvis i varetagelse af arbejde i patientskole, forebyggelse eller lignende, bør dette indgå med særlig vægt i bedømmelsen.

Akademiker/forsker og underviser

En videnskabelig vurdering indgår altid i bedømmelsen, idet dog kravene hertil og deres betydning for, om en person er kvalificeret til stillingen, afhænger af den konkrete stillingsbeskrivelse. Såfremt der til ansættelsen hører funktion som forskningsansvarlig, som videnskabelig vejleder eller lignende, bør vurderingen af den videnskabelige kvalifikation indgå med stor vægt i vurderingen af, om den pågældende findes kvalificeret til stillingen. Vurderingen skal som et minimum indeholde en gennemgang af videnskabelige arbejder, videnskabelige ansættelser og opnåede videnskabelige grader samt en stillingtagen til disses omfang, kvalitet og relevans set i forhold til den pågældende stilling.

Professionel.

Kompetenceområdet professionel indbefatter alle facetter af lægelig virksomhed og indebærer, at lægen:

- kan vurdere egen faglige formåen og åbent tilkendegiver grænser herfor og opsøger assistance ved behov.
- kan etablere, fastholde og afslutte en lægefaglig relation til patienter og pårørende samt respekterer juridiske og etiske aspekter i klinisk praksis, bl.a. på baggrund af Patientretsstillingslovens og Forvaltningslovens regulering af rammerne for lægeligt arbejde.

- kan handle i balance mellem faglige og personlige roller, herunder administrere egne ressourcer og håndtere stressede situationer.
- kan anvende hensigtsmæssige strategier for at opretholde og udvikle faglig kompetence.
- har viden og vilje til at foretage etisk analyse og vurdering ved resourceallokering.
- har et bevidst forhold til videnskabsetik

Fagområde.

Beskrivelse af uddannelse inden for særligt fagområde inddrages i vurderingen, når det er relevant for stillingen. Der kan i stillingsopslaget være henvisning til retningslinjer inden for særlige fagområder. Oplysninger om rammer for og indhold af særlige fagområder kan findes på Dansk Medicinsk Selskabs hjemmeside, www.DMS.dk. Disse retningslinjer kan tages som udgangspunkt for vurderingen af ansøgerens kompetence indenfor fagområdet.

Anden klinisk uddannelse eller erfaring.

Oplysninger om uddannelse eller erfaring, der ikke hører under de 7 kompetenceområder og heller ikke er et fagområde f. eks et særligt interessefelt, kan inddrages i vurderingen, hvor det er relevant for stillingen.

Pædagogisk og anden erfaring.

Pædagogiske erfaringer herunder erfaring som klinisk og videnskabelig vejleder og evt. funktion som uddannelsesansvarlig, arbejde som inspektør og deltagelse i pædagogisk udvikling samt evt. uddannelse, kan inddrages i vurderingen, hvor det findes relevant for stillingen.

Anden særlig uddannelse eller erfaring.

Anden særlig uddannelse eller erfaring med relevans for den pågældende stilling, f. eks international erfaring, projektledelse el. lign., kan inddrages i den faglige vurdering.

Bedømmelsesudvalgets konklusion:

Som afslutning på bedømmelsesudvalgets arbejde skrives en konklusion, hvori det anføres, om de respektive ansøgere vurderes som værende ”kvalificeret” eller ”ikke kvalificeret”. Eventuelle forslag til kompetenceudvikling kan med fordel inddrages i konklusionen.

Hvis en ansøger vurderes ”ikke kvalificeret”, skal årsagen/årsagerne begrundes skriftligt og fyldestgørende. Begrundelsen skal på overordnet plan indeholde såvel de hovedhensyn (konstaterbare forhold såvel som skøn), der har ført til bedømmelsen ”ikke kvalificeret”. Også vurderinger, der fører til bedømmelsen ”kvalificeret” skal begrundes.