



INSPIRATION

KOMPETENCEUDVIKLING VIA MOBILITET

Inspiration fra regionale ledere og medarbejdere

Regionalt ansatte har forskellige muligheder for kompetenceudvikling via mobilitet. Fælles for dem er, at de skaber praksisorienteret læring ved, at medarbejdere bevæger sig på tværs af institutioner og faggrupper. I dette inspirationsmateriale får du indblik i fire eksempler på kompetenceudvikling via mobilitet, hvor regionale ledere og medarbejdere deler deres erfaringer:

- Udlån til eksterne samarbejdspartnere (s. 3)
- Udstationering centralt og decentralt i regionen (s. 7)
- Efteruddannelsesforløb for djøf'ere - Introduktion til den kliniske verden (s. 11)
- Europæisk udveksling med HOPE (s. 15)

Hvad er kompetenceudvikling via mobilitet?

Det er den særlige læring, der sker, når mennesker deltager i nye og fremmede arbejdssammenhænge som en del af deres faglige udvikling. Det kan enten være gennem et praktisk forløb eller som en midlertidig ordning i deres stilling.

Den kompetenceudvikling, der sker gennem mobilitet, er typisk mere uformel – dvs. at den er orienteret mod praktisk viden, erfaring og bløde kompetencer frem for alene de hårde tekniske færdigheder, som forbindes med formelle læringssituationer.



"Den mest værdifulde læring både for medarbejder og arbejdsplads sker som regel gennem praktiske aktiviteter og samarbejde med andre mennesker. Derfor er det vigtigt at arbejde med kompetenceudvikling via mobilitet."

Ulrik Brandi, lektor i organisatorisk læring på DPU

Hvorfor er det en god idé?

Når kompetenceudvikling sker gennem mobilitet, er læringen som regel "tættere" på praksis. Dermed er den mere direkte anvendelig end teoretisk baseret læring.

Det betyder også, at den nye viden lettere kan overføres og få en reel indflydelse på det daglige arbejde.

Som de fire cases i dette inspirationsmateriale viser, så oplever både ledere og medarbejdere et markant udbytte af kompetenceudvikling via mobilitet. De oplever bl.a. bedre samarbejde, mere praksisforankret innovation og større arbejdsglæde.



”

*Det er først, når man prøver
tingene selv, at man virkelig
forstår hvad det kræver* “

Kompetenceudvikling og bedre samarbejde

I Region Sjællands afdeling Regional Udvikling har man stor erfaring med frivilligt udlån af medarbejdere til eksterne samarbejdspartnere.

Formålet er både at skabe ny læring for den enkelte medarbejder og at styrke samarbejdet med samarbejdspartnere.

Region Sjælland har eksempelvis udlånt medarbejdere til kommuner, Risø, RUC, Madkulturen og Öresund Event Center.

Det har typisk været i perioder på mindre end et år på enten deltid eller fuldtid. Et udlån kan ske både på medarbejderens eget initiativ eller på opfordring fra ledelsen.

Udlån understøttes af en platform for samarbejde

Ledelsen understøtter mobiliteten, og arbejder fx gennem et chef-netværk mellem region og kommuner på at finde de arbejdsområder, hvor udlån af medarbejdere er relevant.

Som oftest er der en konkret anledning til, at et udlån iværksættes, fx en specifik udfordring eller et behov for oplæring af medarbejdere i én kommune, der løses ved udlån af en medarbejder fra en anden kommune eller fra regionen.



"Jeg har fået en endnu bedre dialog med kommunen efter udstationeringen, og det giver i sidste ende en mere smidig sagsbehandling. Samarbejdet er gået fra godt til rigtig godt."

Lotte Tombak, specialkonsulent
Miljø og Ressourcer, Regional Udvikling, Region Sjælland



"Lotte kan i højere grad forklare, hvordan kommunen tænker i de sager, hvor vi har fælles snitflader. Hun er blevet meget opmærksom på det kommunale perspektiv."

Hanne Møller Jensen, funktionschef
Miljø og Ressourcer, Regional Udvikling, Region Sjælland



Hanne Møller Jensen
Funktionschef, Miljø og Ressourcer
Regional Udvikling
Region Sjælland

Styrket faglig selvtillid

Hanne Møller Jensen har god erfaring med udlån af medarbejdere til kommuner, og hun anbefaler generelt mobilitet i forbindelse med fx MUS.

Hanne oplever, at medarbejdere, der har været udlånt, er blevet styrket i deres faglige selvtillid. De har oplevet den værdi, deres specialviden har i en kommunal sammenhæng, og er blevet mere bevidste om deres egne kompetencer. Konkret oplever hun, at det giver en større motivation i forhold til at igangsætte initiativer og opsøge nye samarbejder.



”Udlån af medarbejdere til kommuner forbedrer samarbejdet og den gensidige tillid. Det understøtter, at vi kan fremstå mere som en samlet myndighed for den enkelte borger.”

Brobygning mellem forskellige myndighedsperspektiver

Hanne fremhæver det tætte samarbejde mellem regionen og kommunerne som grundlaget for at understøtte indbyrdes udlån af medarbejdere.

De to parter skal fx samarbejde om sager i forbindelse med jordforurening og grundvandsbeskyttelse. Den enkelte kommune har typisk 2-4 medarbejdere ansat på området, som har en bred opgaveportefølje, og som skal koordinere med kommunens andre ansvarsområder. Regionen har ca. 30 medarbejdere ansat på området med stor specialviden, men med begrænset kendskab til de mange hensyn, de kommunale medarbejdere skal tage.

Der kan i nogle sager være behov for tæt koordinering mellem region og kommune, og her kan udlån af medarbejdere være med til at bygge bro mellem de forskellige perspektiver og sikre et mere smidigt samarbejde.

Formel og uformel afklaring af udlånet

Hanne understreger, at det er afgørende med en klar kontrakt for udlånet, der fx specificerer ansvarsområder og vilkår for ferie og sygdom. Lige så vigtig er den uformelle kontakt med både medarbejder og leder om den løbende læring og trivsel.



Lotte Tombak
Specialkonsulent, Miljø og Ressourcer
Regional Udvikling
Region Sjælland

Udlån til kommune

Lotte Tombak arbejder med jord- og grundvandsforurening og var gennem tre måneder i 2016 udlånt til en kommunal miljøafdeling to dage om ugen.

Anledningen var, at kommunen havde brug for hjælp til sagsbehandling. Samtidig ønskede Lotte at prøve kræfter med nye opgaver uden at skulle skifte arbejdsplads.

Lottes afdeling i regionen var derudover interesseret i at styrke samarbejdet gennem en bedre forståelse for de kommunale arbejdsbetingelser og vidensområder.



”Jeg har fået bedre forståelse for de hensyn og mange delopgaver, kommunerne sidder med i forbindelse med fx påbudssager. Den indsigt gør, at jeg kan lette deres sagsbehandling ved at give de rette informationer tidligt i sagsforløbet.”

Indblik i den kommunale praksis

I kommunens miljøafdeling arbejdede Lotte bl.a. med sagsbehandling af påbudssager i forbindelse med forurening. Disse sager arbejder Lotte også med til daglig fra det regionale perspektiv, men med et meget specialiseret fokus på den relevante miljølovgivning. I kommunen fik hun et nyt blik for de relaterede myndighedsområder, der også kan indgå i sagsbehandlingen, fx naturbeskyttelsesområder, tilsyn med spildevand og planloven.

Det har givet hende en god forståelse for de komplekse udfordringer, som de kommunale medarbejdere sidder med i hverdagen, og hun kan nu bidrage til en mere gnidningsfri koordinering mellem de kommunale og regionale ansvarsområder i sagsbehandlingen.

Lotte understreger, at den viden ikke kan tilegnes på et teoretisk kursus. At deltage i den daglige praksis giver en bedre forståelse for dilemmaerne i den kommunale sagsbehandling, mener hun.

Vigtigt med koordinering og fleksibilitet

Lotte var glad for, at hun gennem udlånet fortsat kunne varetage de vigtigste af hendes opgaver i regionshuset. Det var til tider en udfordring at koordinere de to stillingers arbejdsopgaver, men det lykkedes ved hjælp af fleksibilitet fra de to leders side, fortæller Lotte.

”

*Vi er en stor koncern
– så det er vigtigt at
komme hinanden ved*

“



Bevægelse mellem centrale og decentrale afdelinger

I Region Midtjylland arbejder man målrettet med at give medarbejdere og ledere mulighed for midlertidige udstationeringer mellem centrale og decentrale afdelinger i regionen.

Det gælder ledere og medarbejdere på hospitalerne, der får arbejdsopgaver i regionens centrale stabe, og ledere og administrative medarbejdere fra de centrale stabe, der omvendt får mulighed for at arbejde tættere på den kliniske praksis. Konkrete eksempler på det er:

- Organisationskonsulent fra Aarhus Universitetshospital lavede på eget initiativ et 10-måneders undersøgende projekt gennem udstationering i regionens centrale HR-afdeling.
- Regionens tidligere centrale innovationsenhed MidtLab havde klinikere tilknyttet for at sikre den kliniske relevans af alle projekter.
- MedTech Innovation Consortium (MTIC), der arbejder med innovation af sundhedsvæsenet i Region Midtjylland, har konsulenter, der på faste ugedage arbejder på hospitalerne for at være tættere på den kliniske praksis.
- En konsulent fra regionens HR-afdeling er udlånt til sekretariatet for Aarhus Kulturhovedstad for at bidrage til frivilligkoordinering.
- I projektet Sputnik var sundhed- og omsorgschefen i Aarhus Kommune udstationeret i fem måneder på Aarhus Universitetshospital for at få indblik i praksis og skabe en bedre platform for samarbejde mellem ledelserne.



"Det er dræbende at blive siddende i den samme stol hele tiden. Hvis vi ikke møder dem på den anden side, så bliver vi ved med at insistere på, at vores eget perspektiv er det eneste rigtige."

Lisbeth Rune Schultz, organisationskonsulent
Kvalitet og Udvikling, Aarhus Universitetshospital



"Behovet for systeminnovation i sundhedsvæsenet er eklatant, og løsningerne kan ikke findes gennem silotænkning. Jeg oplever, at mere bevægelse af både ledere og medarbejdere mellem regionens afdelinger er med til at styrke den helhedsorienterede tænkning, vi har brug for."

Karen Ingerslev, kontorchef
Koncern HR, Region Midtjylland



Karen Ingerslev
Kontorchef
Koncern HR
Region Midtjylland

"Mobilitet og udstationering er for mig større end kompetenceudvikling for den enkelte. Det gavner både den arbejdsplads, der udsender, og den der modtager en medarbejder, og så er det med til at skabe bedre sammenhængskraft i hele organisationen."

Kultur for nysgerrighed

For Karen Ingerslev er mobilitet noget, der altid tænkes med som en driver for kompetenceudvikling i regionen.

Det handler for hende ikke så meget om at etablere egentlige "ordninger" for mobilitet, men om at turde at eksperimentere og at skabe en kultur for nysgerrighed, hvor folk er interesserede i, hvad der foregår uden for deres vante arbejdsrammer.

Deltagelse i andre arbejdsmiljøer styrker den erfaring med andres faglighed og praksis, der er et afgørende supplement til faglig ekspertise, fremhæver Karen.



Nogle opgaver kræver nærhed til praksis

Karen fortæller, at hun fx har god erfaring med udstationering i forbindelse med implementering af kræftpakker på hospitalernes klinikker. For at understøtte den organisationsforandring, det medfører, flytter konsulenter fra de centrale afdelinger deres arbejdsplads ud på hospitalet på faste ugedage. Det giver dem en bedre forståelse for hverdagen på hospitalet og styrker dermed deres opgaveløsning. Samtidig får hospitalets personale mulighed for en mere nærværende og kvalificeret sparring.

Karen fremhæver også den fem måneder lange udstationering af en kommunal chef for Sundhed og Omsorg på Aarhus Universitetshospital: "Hun har fået et bedre grundlag for at træffe beslutninger, fordi hun har set verden fra et andet perspektiv," fortæller Karen.

Forpligtelse på at udnytte ny viden

Det kræver ifølge Karen en særlig indsats fra både leder og medarbejder at få det fulde udbytte af en udstationering. Af medarbejderen kræver det bl.a. en klar refleksion over, hvad man vil have ud af forløbet. Af lederen kræver det støtte og nysgerrighed i forhold til medarbejderens læring og aktivt engagement i at anvende ny viden i organisationen.



Lisbeth Rune Schultz
Organisationskonsulent, Cand.Psych.
Kvalitet og Udvikling
Aarhus Universitetshospital

Forskningsprojekt i regionens HR-afdeling

I forbindelse med sit arbejde med lederudvikling og rekruttering blev Lisbeth inspireret til at undersøge, hvad der motiverer læger til at søge lederstillinger.

Projektet blev organiseret som en 10-måneders udstationering i Region Midtjyllands centrale HR-afdeling med orlov fra Universitetshospitalet.

Motivationen var dels, at det var en regional problematik, hun undersøgte, og dels at der var synergi med et større projekt om talentudvikling i regionen, som hun også kunne bidrage til.



”Det var sundt at se perspektivet fra regionshusets side. Det er jo ikke for at genere hospitalerne, at de vil systematisere tingene. Jeg fik helt sikkert nuanceret nogle fordomme, og jeg har også fået øje på nogle potentialer i vores samarbejde, som jeg ikke havde set før.”

Ny forståelse for den regionale dagsorden

Gennem udstationeringen fik Lisbeth en bedre fornemmelse for, hvad det betyder for de regionalt ansatte at være tættere på direktionen og det politiske niveau. Hun beskriver regionens HR-afdeling som en nær samarbejdspartner, der også arbejder med mange af de samme områder som hospitalets HR-afdeling. Ved at deltage i hverdagen i regionshuset fik hun en mere nuanceret forståelse for motivationer og begrænsninger i den centrale afdeling, og det har været med til at klargøre de centrale og decentrale roller i den fælles opgaveløsning.

Samtidig fik hun et skarpere blik for de barrierer, der kan være for læring på tværs af hospitalerne i regionen, og hun fik styrket sin opmærksomhed på regionale udfordringer, der kan løses bedre i samarbejde mellem decentrale og centrale afdelinger.

Et styrket samarbejde

Det største udbytte af udvekslingen var de relationer og det konkrete kendskab, Lisbeth fik til medarbejdere i regionshuset. Hun fortæller, at hun har fået en bedre forståelse for deres faglige styrker og ansvarsområder, og det har medført et bedre samarbejde.

Samtidig fremhæver Lisbeth, at udbyttet af en udstationering kan styrkes ved, at både modtagende og afgivende arbejdsplads aktivt arbejder med at anvende ny læring, fx gennem ”forundringssamtaler”.

Region Syddanmark

”
Det giver en helt
enorm respekt for
lægernes arbejde
at lære deres
faglighed at kende

“



Indblik i viden og dagligdag på hospitalerne

I Region Syddanmark kan administrative medarbejdere deltage i kurset Introduktion til den kliniske verden. Det er et ottedages forløb, hvor deltagerne dels lærer om de medicinske specialer og dels får indblik i dagligdagen på regionens hospitaler.

Kursusforløbet veksler mellem kollektive dage, hvor de ca. 20 deltagere er samlet til faglige oplæg, og individuelle forløb, hvor deltagerne følger klinisk personale rundt på hospitalernes forskellige afdelinger.

De følger fx lægelige dag- og aftenvagter, servicemedarbejdere og akutmedicinere på ambulancekørsel, og de møder patienter. De besøger skadestuen, afdeling for klinisk patologi, radiologisk afdeling, laboratoriehuset og kirurgiske afdelinger.

Forløbet afholdes ca. en gang om året og bliver til i et tæt og omfattende samarbejde mellem sygehusledelser, klinisk fagpersonale og regionens HR-afdeling.

Målgruppen er akademikere og administrativt personale, der arbejder med sundhedsadministration, herunder økonomi-medarbejdere, HR-medarbejdere og IT-ansatte.

Praksis- og kontekstforståelse

Formålet med kursusforløbet er at give det administrative personale en bedre praksis- og kontekstforståelse for sygehusvæsnet og generelt et større indblik i de værdiskabende processer i forhold til patienterne.



"Nu kan jeg bedre se, hvad der er vigtigt for lægerne. Hvis vi kommer med noget fra bureaukratisk side, er det ofte irrelevant for dem, hvis vi ikke formår at tage udgangspunkt i deres hverdag."

Asger Krogager Kjellerup, specialkonsulent
Sundhedsplanlægning, Region Syddanmark



"Selvom administration og klinik arbejder mod samme mål, så er det på forskellige måder, og der er også forskellige arbejdskulturer. Det giver nye perspektiver begge veje, når de to verdener møder hinanden."

Lene Borregaard, HR-direktør
Koncern HR, Region Syddanmark



Lene Borregaard
HR-direktør
Koncern HR
Region Syddanmark

”Vi vil vældigt gerne skabe sammenhæng i organisationen og i de indsatser, vi sætter i gang, og det her forløb er en måde at ruste organisationen til i højere grad at have det brede perspektiv.”

Mellem skrivebord og klinisk praksis

Ifølge Lene Borregaard bridrager Introduktion til den kliniske verden til at holde fokus på det administrative personales kerneopgave, nemlig at understøtte hospitalernes arbejde og skabe værdi for patienterne.

De administrative medarbejdere er bindeleddet mellem det politiske niveau og hospitalerne i regionen, og de administrerer de rammer, krav og tilbud, som det sundhedsfaglige personale arbejder under.

Derfor fremhæver Lene, at ”det er en direkte kompetence for de administrative medarbejdere at have et nuanceret og retvisende billede af, hvad det er for en verden vores arbejde rammer, når det kommer ud over skrivebordet.”



Den værdifulde hverdagsviden

For Lene handler forløbet i høj grad om at give det administrative personale et indblik i den praktiske hverdag på hospitalet; hvad bruger klinikerne deres tid på, hvad er vigtigt for dem, og hvad generer dem? Hvilken rolle spiller fx e-mails i deres hverdag, og hvad kræver de registreringer, som administrationen efterspørger?

Det er viden, der ikke nødvendigvis er tilgængelig for akademikerne i regionshuset, men som er afgørende, når de skal prioritere i forbindelse med sundhedsplaner, budgettering, kvalitetssikring og større strukturændringer.

De fleste tiltag i regionen sker i et samspil med klinikerne, men Lene oplever, at der kan være en forståelseskluft, hvor de to verdener ikke nødvendigvis møder hinanden. Den kløft, fremhæver Lene, er Introduktion til den kliniske verden med til at bygge bro over.

Bygger på faglig generøsitet og gensidig tillid

At realisere kursusforløbet er en større praktisk øvelse, som både kræver politisk velvilje og tæt samarbejde med fx sygehusdirektørerne i styregruppen. Derudover bygger det på en faglig generøsitet fra klinikernes side, der må have tillid til, at indsatsen kan mærkes gennem bedre opgaveløsning i administrationen.



Asger Krogager Kjellerup
Specialkonsulent
Sundhedsplanlægning
Region Syddanmark

"Jeg er blevet mere tilbøjelig til at spørge de relevante fagpersoner, før jeg sætter noget i gang. Og det er også blevet lettere at tage på uformelt besøg. Man tror jo, man kommer til at gå i vejen, men nej, man får bare en uddannelseskittel på og følger med. De vil gerne fortælle, hvad de laver."

En dør til sygehusets maskinrum

Asger Krogager Kjellerup sidder til daglig i regionshuset i Vejle og er bl.a. tovholder på regionens nye sundhedsplan. Han deltog i Introduktion til den kliniske verden i foråret 2016 og beskriver det som et unikt tilbud, som man kunne ønske og være heldig at få plads på.

Han omtaler det som "et skræddersyet forløb, hvor døren er åbnet op til maskinrummet på regionens sygehuse, og hvor man kan få en fornemmelse for, hvad der egentlig sker på hospitalsgangene."



Forskellige udgangspunkter

Som eksempel på et område, hvor Asger fik større praksisforståelse gennem forløbet, nævner han planlægningen af operationer på de kirurgiske afdelinger. Her vil man fra administrationens side gerne have så mange patienter igennem som muligt og kan undre sig over, at der skal være så meget luft mellem operationerne.

Men det kan fx skyldes, at der er en indbygget usikkerhed i operationen, som forhindrer strammere planlægning. Og hvis man ikke kender til den, så kan man have svært ved at forstå den modstand, man møder blandt lægerne, når man vil optimere, fortæller Asger.

Han fremhæver generelt, hvor vigtigt det har været for samarbejdet med lægerne at få en nær forståelse for deres grundlæggende udgangspunkt, nemlig patientens behov og de dybt specialiserede faglige overvejelser, der er involveret i behandlingen.

Mere mobilitet i hverdagen

Efter forløbet har Asger fået lettere ved at tage initiativ til kortere uformelle besøg på de kliniske afdelinger, fx hvis han alligevel har et møde på et hospital. Han har opdaget den åbenhed og faglige generøsitet, der findes blandt det kliniske personale, og han har ikke mindst fået blik for det faglige udbytte af indsigt i den kliniske hverdag.

INDGANG J

”
Man kommer hjem
med en særlig energi
“

Indsamling af best practice på et europæisk hospital

Udvekslingsprogrammet fra HOPE (The European Hospital and Healthcare Federation) har til formål at udveksle viden og skabe netværk mellem sundhedsvæsener og sundhedsprofessioner i EU med henblik på udvikling af det samlede sundhedsvæsen.

I løbet af programmets fire uger opholder deltagerne sig på et europæisk værtshospital, hvor de får indblik i de aspekter af hospitalsvæsenet, de interesserer sig for, og opsamler konkrete eksempler på "best practice".

Undervejs og til en afsluttende konference mødes programmets ca. 200 sundhedsprofessionelle deltagere for at dele erfaringer og skabe netværk.

Deltagerens arbejdsgiver tilbyder fravær med løn under hele forløbet, og værtshospitalet assisterer med ophold og forplejning.

For både klinikere og administrative medarbejdere

Programmet henvender sig til alle ansatte i sundhedsvæsenet, der arbejder med ledelse eller organisering på såvel det kliniske som det administrative område.

Ansøgere til programmet skal have mindst tre års arbejdserfaring inden for hospitalsområdet og skal kunne tale sproget i værtslandet.



"Det var virkelig spændende at opleve et helt andet sundhedsvæsen. De fleste patienter i Tyskland får betalt behandlingen gennem sygeforsikring fra deres arbejdsgiver, og det medfører, at mange ting bliver organiseret anderledes end i Danmark."

Anita Lehmann, specialkonsulent
Hoved-Hjerte-Centret, Aarhus Universitetshospital



"Det er så vigtigt, at man kommer ud og får inspiration og ikke kun kører rundt i drift. Jeg kunne tydeligt mærke på Anita, at hun kom hjem med nye idéer og fornyet energi."

Eva Sejersdal Knudsen, centerchef
Hoved-Hjerte-Centret, Aarhus Universitetshospital



Eva Sejersdal Knudsen
Centerchef
Hoved-Hjerte-Centret
Aarhus Universitetshospital

"Jeg synes, at programmet er virkelig godt skruet sammen. De får både en indgående viden om det lokale hospitalsvæsen, og så får de det her netværk på tværs, både i Danmark og internationalt."

Et indspark til den faglige udvikling

På Aarhus Universitetshospital bakker centerchef for Hoved-Hjerte-Centret, Eva Sejersdal Knudsen, op om medarbejdere, der ønsker at deltage i HOPE's udvekslingsprogram.

Hun fremhæver, at særligt de erfarne medarbejdere, der sidder med komplekse og langstrakte planlægningsopgaver, får et stort udbytte af udvekslingen. Indspark i den faglige udvikling er særligt vigtige i en tid, hvor der arbejdes hårdt på at gøre hospitalsvæsenet både bedre og billigere.



Nye vinkler til den fælles dialog

Eva har erfaret, at medarbejdere, der har været på HOPE's udvekslingsprogram, kommer hjem med nye perspektiver og idéer til, hvordan man kan udvikle opgaveløsningen på hospitalet.

Hun blev bl.a. præsenteret for et nyt bud på, hvordan man kan udnytte et tættere samarbejde med privatpraktiserende læger på hospitalet. Selvom forslaget ikke umiddelbart kunne realiseres, sætter de nye idéer gang i tanker og diskussioner, der har afledte effekter og bidrager med nye vinkler i den fælles dialog i staben.

Den læring, der sker gennem udvekslingen, er mere praktisk og anvendelig end den, man får, når man fx lytter på en conference, mener Eva. Hun oplever, at det er nemmere at overføre læringen til arbejdet derhjemme, når medarbejderen har mulighed for at se og mærke, hvordan andre og nye arbejdsmåder fungerer i praksis.

Vigtigt med god forberedelse

Eva anbefaler grundig research, og at man taler med tidligere deltagere i HOPE's program, inden man tager afsted. Udbyttet er størst, hvis man ved, hvad man gerne vil have ud af udvekslingen og besøger et hospital, der har noget særligt at byde på inden for medarbejderens interessefelt.



Anita Lehmann
Specialkonsulent
Hoved-Hjerte-Centret
Aarhus Universitetshospital

"Jeg var specielt glad for at møde alle de andre, der var på udveksling i Tyskland. De er jo en del af mit netværk nu, og jeg kan nemt tage kontakt til dem, hvis jeg har en opgave i deres land eller inden for deres arbejdsområde."

Drevet af lyst til at lære nyt

Anita har altid haft udlængsel, så da hun hørte om muligheden for udveksling med HOPE, var hun straks interesseret. Hun var især tiltrukket af muligheden for at møde europæiske kollegaer med samme faglighed. Initiativet tog hun selv, men hendes leder bakkede op hele vejen.

Som deltager kan man ikke egenrådigt vælge værtshospital, men med assistance fra den nationale HOPE-koordinator i Danmark blev Anita matchet med et hospital i Koblenz i Tyskland, der var relevant for hendes interesseområder.



Et stærkere sammenligningsgrundlag

Sammen med sin lokale koordinator fik Anita lavet et program, hvor hun fik indblik i de praktiske procedurer på alle de afdelinger, der interesserede hende, bl.a. neurologisk og neurokirurgisk afdeling, den palliative enhed og sterilcentralen, og hun fik også nogle tempofyldte kørsler med akuttjenesten.

Det gav hende en masse inspirerende aha-oplevelser, fx ift. hvordan de bruger ansatte med udenlandsk baggrund som tolke. Men især sætter hun pris på at have fået en overordnet forståelse for et helt anderledes hospitalsvæsen. Det giver et stærkt sammenligningsgrundlag, som gør hende mere bevidst om styrker og svagheder i det danske system.

Ny kritisk tilgang til gamle procedurer

Efter udvekslingen er Anita blevet mere opmærksom på, at tingene kan gøres på en anden måde. Hun fortæller, at hun er blevet bedre til at stille spørgsmål ved de procedurer på hospitalet, som ofte er opstået gradvist og ikke nødvendigvis længere er optimale.

Samtidig er det blevet tydeligt for hende, at Danmark på mange områder er langt fremme i udviklingen, og hun er blevet endnu mere stolt over sin arbejdsplads og det danske hospitalsvæsen.



ER KOMPETENCEUDVIKLING VIA MOBILITET NOGET FOR DIG?