

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.

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. Denne case er en del af et samlet inspirationsmateriale, hvor du får indblik i fire eksempler på kompetenceudvikling via mobilitet:

- Udlån til eksterne samarbejdspartnere
- Udstationering centralt og decentralt i regionen
- Efteruddannelsesforløb for djøf'ere - Introduktion til den kliniske verden
- Europæisk udveksling med HOPE

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.



ER KOMPETENCEUDVIKLING VIA MOBILITET NOGET FOR DIG?