

Område: Human Resources
Afdeling: HR Rekruttering
Journal nr.:
Dato: 4. februar 2010
Udarbejdet af: Annette Lunde Stougaard
E-mail: Annette.Stougaard@regionsyddanmark.dk
Telefon: 76631194



Redegørelse

Rekruttering af speciallæger i Region Syddanmark

På baggrund af artikel i Fyns Stiftstidende den 26. januar 2010 om rekruttering af speciallæger til mammograficenteret, OUH og bl.a. anklager om, at man fra regionens side ikke tillader sygehusene at indgå aftaler med eksterne rekrutteringsvirksomheder, følger hermed en redegørelse om rekruttering af speciallæger i Region Syddanmark, med en uddybning af de konkrete rekrutteringsbestræbelser for mammograficenteret.

Indledende om rekruttering af udenlandske speciallæger i Region Syddanmark.

I erkendelse af, at der inden for udvalgte områder opleves stigende problemer med at rekruttere speciallæger til regionens sygehuse, har det været nødvendigt at iværksætte initiativer for at imødegå disse. Et af elementerne i en strategi for at løse rekrutteringsproblemerne er rekruttering af udenlandsk sundhedspersonale.

Rekruttering af udenlandsk sundhedspersonale har i en årrække fundet sted på regionens sygehuse. Ofte er disse medarbejdere rekrutteret via eksterne rekrutteringsvirksomheder, eller på baggrund af uopfordrede ansøgninger, men der er også sygehuse, der har haft succes med egne rekrutteringsfremstød som jobmesser og annoncering, primært i Tyskland.

Med udgangspunkt i disse erfaringer, og ud fra et ønske om at opbygge og konsolidere kompetencer og systemer centralt og decentralt for at håndtere opgaven med at rekruttere udenlandsk sundhedspersonale, er det besluttet at iværksætte en centralt styret, men decentralt forankret projekt.

Kernen i det fælles regionale projekt har været at etablere kommunikationsplatforme som hjemmesider og informationsmateriale, som kan anvendes til annoncering efter udenlandsk sundhedspersonale, samt at udvikle fælles kampagner og foranstaltninger, hvor jobmuligheder i Region Syddanmark præsenteres. Projektet opsamlers også erfaringer og understøtter samarbejde på tværs af sygehusenheder, for at sikre en løbende udvikling af kompetencer, systemer og værktøjer.

For at understøtte arbejdet med at rekruttere udenlandsk sundhedspersonale, herunder f.eks. at etablere lokale sprogundervisningstilbud, integrationsforanstaltninger og oplæring på afdelingerne, besluttede regionsrådet den 24. november 2008 at yde økonomisk kompensation (engangsbeløb) pr. ansat medarbejder, der forbliver i stillingen efter 6 måneders ansættelse.

I sidste ende er det altid den enkelte sygehusledelse/afdelingsledelse, der afgør, hvilke stillinger, der skal opslås via de fælles platforme, ligesom det også er sygehuset der træffer endelig afgørelse om eventuel ansættelse, herunder løn- og ansættelsesvilkår.

Samtidig understreges at normalsystemet fungerer sideløbende, således at hvis en udenlandsk sundhedsprofessionel rekrutteres på anden vis, vil der ikke være noget til hinder for dette. Det betyder således, at hvis der er sygehuse, som fortsat ønsker at indgå aftaler med eksterne rekrutteringsvirksomheder, så vil det foregå på samme vilkår som før projektets start.

Generelt vedr. rekruttering af udenlandske speciallæger

At rekruttere udenlandske speciallæger er altid en udfordring.

Erfaringerne viser, at der er meget langt fra præsentation af et CV til endelig ansættelse. Derudover er der ofte en udfordring omkring løn og det danske skattetryk, som kan være en barriere for udenlandske læger, for at acceptere et jobtilbud. Endelig er det vigtigt at være opmærksom på, at det er en stor beslutning for en udenlandsk læge at flytte til et Danmark. Der er ofte en hel familie, der skal tages med på råd, og selvom kandidaten indledningsvis er overbevist om, at familien bakker op, viser det sig ind i mellem, at når immigrationsplanerne bliver meget konkrete, opstår tvivlen og kandidaten trækker sig i sidste øjeblik.

Endelig viser erfaringer også, at det kan være vanskeligt for såvel eksterne rekrutteringsvirksomheder som for kandidaterne selv på rette vis at beskrive de kompetencer, der svarer til de forventninger, som en afdelingsledelse på et sygehus måtte have til en ny medarbejder. Et CV der ser lovende ud kan ved nærmere analyse og evt. samtale med kandidaten kan vise sig ikke at leve op til forventningerne.

Særligt vedr. rekruttering af speciallæger fra 3. lande

Der eksisterer en særlig problemstilling, når det drejer sig om rekruttering af speciallæger med statsborgerskab fra 3. lande. Sundhedsstyrelsen, som tildeler udenlandske læger autorisation til virke som læge i Danmark, har særlige regler, når det drejer sig om læger uden for de skandinaviske lande og EU.

Udgangspunktet er, at en læge fra et 3. land skal gennem en særlig vurdering for at opnå autorisation. Her gælder, at en 3. landslæge, for at opnå ret til selvstændigt virke, kræves en 18 måneders ansættelse med midlertidig autorisation. De 18 måneders ansættelse skal omfatte 2 X 3 måneders prøveansættelse (med positiv evaluering).

Uagtet at en 3. lands læge kan have op til flere års erfaring fra f.eks. arbejde i et andet EU-land, anlægger Sundhedsstyrelsen samme kriterier for vurderingen. Det er alene statsborgerskabet, der afgør, hvilken autorisationsmulighed der er tilgængelig for lægen.

Sundhedsstyrelsen tildeler på baggrund af en positiv evaluering af prøveansættelser samt beståen af de krævede prøver, kun autorisation for ret til selvstændigt virke. Skal en læge opnå speciallægeautorisation kræves yderligere en vurdering fra de regionale videreuddannelsesråd, som derved træffer den endelige afgørelse.

For afdelinger med akutte vakancer og begrænsede ressourcer, vil det ofte være vurderingen, at det ikke er relevant at ansætte læger fra 3. lande. Ansættelse af en 3. lands læge vil i praksis betyde, at lægen i forbindelse med sin indledende prøveansættelse skal være 3 måneder på en anden afdeling, og at lægen skal følge undervisning på medicinstudiet for at erhverve sig tilstrækkelige kvalifikationer til at bestå de krævede eksamener.

Konkret vil det f.eks. for mammograficenteret betyde, at en 3. lands læge ikke vil kunne arbejde fuld tid på afdelingen, før dansk autorisation som speciallæge er erhvervet – hvorfor mammograficenteret på OUH i den "akutte situation" har vurderet 3. landslæger som uaktuelle.

3. landslæger udgør en meget stor del af de kandidater regionen er blevet præsenteret for fra forskellige rekrutteringsfirmaer. Samlet set - og ud fra erfaringer fra bl.a. Midtjylland - går der op til to år fra ansættelsesstart til speciallægeautorisation er opnået. Hertil skal lægges den tid der går fra de indledende overvejelser til ansættelse – altså en ikke ubetydelig tidshorisont.

Konkrete tiltag vedr. rekruttering af mammaradiologer til Mammograficenteret, OUH¹

Undervejs i regionens projekt for rekruttering af udenlandske speciallæger, har man fra OUH hele tiden været opmærksom på, at der var behov for mammaradiologer. Man har deltaget på de fælles messer i Østrig og Tyskland i efteråret 2008, og man har opslået stillinger bl.a. på projektets tysksprogede hjemmeside www.jobdk.eu, men der har desværre endnu ikke herfra været henvendelser fra relevante kandidater.

Derudover har mammograficenteret anvendt mere end 300.000 på annoncering og aftaler med eksterne leverandører..

Der har blandt andet været tale om følgende aktiviteter:

Annoncering i Østrig via den Danske Ambassade i Østrig

HR-staben, Odense Universitetshospital har i perioden fra december 2008 til og med juni 2009 været i kontakt med den Danske Ambassade i Østrig, med henblik på at rekruttere radiologer til Mammograficenteret. Der er blevet annonceret i bl.a. Österreichische Ärztezeitung og KarriereMedizin efter anbefaling fra Den Danske Ambassade i Østrig. Desværre fik Mammograficenteret ikke nogle henvendelser på annoncerne.

Annoncering via Medrek, Sverige

I august 2009 kontaktes HR-staben, Odense Universitetshospital af Medrek med henblik på at etablere et annoncesamarbejde, om annoncering efter mammaradiologer. Medrek er et stort annonceringsbureau, der er specialiseret i at annoncere efter sundhedspersonale. Stillingsannoncen har været opslået i Sverige, Norge, Danmark, England, Tyskland og Finland. Endvidere har Medrek sendt stillingsopslaget direkte til alle relevante kandidater i deres kandidatdatabase. Medrek har endvidere haft kontakt med den polske ambassade, med henblik på at afsøge mulighederne i Polen. Der annonceres fortsat og den 29. januar 2010 vil stillingsannoncen blive slået op på www.jobsafari.de, én af de største jobportaler i Tyskland. Der har været 730 personer inde og se annoncen, dog uden at det har ført til direkte henvendelser og/eller ansøgninger.

Hvis Medrek ikke finder kandidater indenfor 3 mdr., ydes OUH yderligere 3 mdr.'s eksponering samme steder uden beregning.

Rekruttering via Medicotrust

Mammograficenteret har i september 2008 ansat en vikar i en uge, via Medicotrust. Det aftales ved den lejlighed, at Medicotrust skal undersøge mulighederne for at finde en mammaradiolog. Medicotrust præsenterer WS for en potentiel kandidat, men ved nærmere dialog mellem kandidaten og WS vælger kandidaten at trække sig, angivelig pga. manglende mulighed på daværende tidspunkt for at stille et professorat til rådighed.

¹ Redegørelsen er udarbejdet af Walter Schwartz, Ledende overlæge, Mammograficenteret og Annette Lunde Stougaard, Afdelingschef, HR Rekruttering på baggrund af mail-korrespondance, formelle beslutningsreferater, dokumentation for initiativer som f.eks. annoncer og opslag, samt anden relevant dokumentation.

Samarbejde mellem Mammograficentret (ledende overlæge) Walter Schwartz og HR staben

19. August 2009 – møde med Walter Schwartz

På baggrund af en beslutning truffet på styregruppemødet den 16. juni 2009, hvor situationen omkring rekruttering af mammaradiologer har været diskuteret, aftales et møde mellem Walter Schwartz, Dorte Qvesel (afdelingschef, Den lægelige videreuddannelse) samt Annette Lunde Stougaard (afdelingschef, HR Rekruttering). Mødet finder sted den 19. august 2009 på OUH og her drøftes bl.a. hvorledes rekrutteringsudfordringerne kan forsøges imødegået på kort og lang sigt.

På mødet drøftes en række muligheder, bl.a. at inddrage Work In Denmark i arbejdet. Work In Denmark er en enhed under beskæftigelsesministeriet, der har til opgave at formidle kontakten mellem udenlandske jobsøgere, der ønsker arbejde i Danmark og danske virksomheder, der søger udenlandske medarbejdere. WID har via EURES (Et EU-netværk af jobcentre), kontakter i hele EU, og vil via netværket bl.a. kunne afdække i hvilke lande, der kan være muligheder for at rekruttere mammaradiologer. Der drøftes også mulighederne for at inddrage eksterne rekrutteringsvirksomheder, men det besluttes, at det først skal afprøves, hvad regionens egne initiativer og samarbejdet med WID kan bidrage med.

WS præsenteres for en aktuell invitation, HR har modtaget fra EURES i Italien, om en tur til Pavia for at udforske rekrutteringsmulighederne her. Mødet finder sted den 24.- 25. september, og omhandler bl.a. konference for italienske læger samt møde med det italienske lægeforbund og det medicinske fakultet på universitetet i Pavia. WS vil gerne deltage.

Aktiviteter i samarbejde med Work In Denmark

24 – 25. september – møde i Pavia/ fremstød for speciallæger

Ud over at holde møde med bl.a. det italienske lægeforbund og det medicinske fakultet, for at drøfte muligheder for at indgå formelt samarbejde om udveksling af læger, blev der afholdt informationsmøde for interesserede læger.

Turen til Pavia resulterede i ca 20. ansøgninger (sendt direkte via EURES Pavia til WID). En af disse var en mammaradiolog.

Der blev afholdt jobsamtale med kandidaten i Odense den 21. november 2009, men kandidaten vælger efterfølgende at trække sig.

Oktober 2009 – annoncering i Tyskland og Polen:

Gennem WID iværksættes målrettet annoncering i Tyskland og Polen efter speciallæger indenfor mammaradiologien, neurologien og psykiatrien. WID deltager med de konkrete stillingsopslag fra Region Syddanmark, på en jobmesse i Pozan/Polen

November/december 2009 – ny annoncering i Tyskland:

Annoncering i "Deutches Ärzteblatt" uog "Deutsche Ärztezeitung" efter speciallæger inden for mammaradiologi, neurologi og andre, herunder annoncering for messe i Berlin

11.-12. december 2009:

WID arrangerer en jobmesse i Berlin målrettet speciallæger, især inden for mammaradiologi, psykiatri, neurologi og almen praksis. WS deltager blandt andre.

Februar 2010:

Da WID skal deltage i en stor jobmesse i Holland den 11. februar, besluttes at iværksætte målrettet annoncering via bl.a. bannerreklamer på "læge-hjemmesider" for bl.a. mammariadiologer.

Om kontakt og samarbejde med eksterne rekrutteringsvirksomheder

I erkendelse af, at det måske vil blive nødvendigt at udvide mulighederne for at rekruttere mammariadiologer, nævner ALS i en mail af 24. august 2009 til Walter Schwartz, at det kan blive nødvendigt at indgå et samarbejde med eksterne rekrutteringsvirksomheder. Mailen indeholder også en kort beskrivelse af en kandidat, som Grith-Tschorn har i deres database. Mailen har ALS modtaget efter en uformel samtale med konsulent Hanne Breitenbauch fra Grith-Tschorn, som ALS har truffet ved en konference 21. august 2009.

På baggrund af denne henvendelse fra GT, aftales et møde mellem ALS og Hanne Breitenbauch (HB) i Vejle den 27. august 2009. Formålet med mødet er at få præsenteret GT's forretningsmodel og tale lidt om mulighederne for samarbejde på længere sigt. Allerede ved det uformelle møde på konferencen orienteres HB om, at den centrale HR afdeling ikke har mandat til at indgå aftaler med eksterne rekrutteringsvirksomheder, men at man forventer, at det for nogle områder kan være nødvendigt at se på mulighederne for at rekruttere via eksterne rekrutteringsvirksomheder. Det understreges i den forbindelse tillige, at man inden for de særlig trængte specialer, ikke for nuværende er interesseret i speciallæger fra 3. lande, da de ikke vil kunne opnå speciallægeautorisation uden et længere prøveansættelsesforløb.

På mødet fortæller HB om GT's forretningskoncept, om deres referencer og der drøftes løst de områder inden for hvilke, der pt. er største rekrutteringsproblemer.

ALS fortæller HB, at man fra HR og i regi af det fælles projekt, er i gang med at se på forskellige muligheder for at rekruttere speciallæger. Bl.a. at vi skal på konference i Italien i slutningen af september og at vi annoncerer via forskellige medier i bl.a. Tyskland.

HB orienteres om, at hun er velkommen til at kontakte de lokale sygehuse, da beslutningen om ikke at samarbejde med eksterne rekrutteringsvirksomheder ikke er ensbetydende med et forbud, blot en klausul for det projekt, HR har projektledelsen af.

Den 29. oktober 2009 afholder Grith-Tschorn møde med Walter Schwartz. Her aftales at GT sender et CV på en kandidat, som GT skal præsentere ved en samtale på Røntgen Afdelingen på OUH i november. Denne kandidat er af ledelsen på Røntgen afdelingen umiddelbart på baggrund af det fremsendte CV og dialogen med GT, vurderet relevant for et professorat. (Ved den efterfølgende samtale med kandidaten konstateres det imidlertid, at kandidaten slet ikke lever op til de kompetencer og kvalifikationer som det fremsendte CV indledende gav indtryk af.)

CV'et præsenteres for Walter Schwartz som et eksempel på den type kandidater, som GT kan tilbyde. Desuden fremsender GT et forslag til en samarbejdsaftale, samt en plan for deres arbejde med at rekruttere. Det fremgår, at prisen for en rekruttering vil være kr. 473.000,- og at GT ifølge planen foreslår at løse opgaven bl.a. ved annoncering i Tyskland. Altså samme metode, som også anvendes i regionens egne projekter.

WS ønsker ikke at indgå aftale, da han finder prisen for høj, og da der stadig på dette tidspunkt er et begrundet håb om at de afholdte og planlagte aktiviteter vil skabe positivt resultat.

Den 5. november 2009 sender GT uopfordret en liste til ALS med 18 kandidater. Heraf angiver konsulenten fra GT, at 7 af disse skulle være mammariadiologer. Ved en senere gennemgang af listen konstaterer WS, at der reelt kun er 1 kandidat, der måske kan være interessant. De andre kandidater på listen er enten ikke mammariadiologer, eller de er fra 3. lande. Dette selvom GT tidligere er orienteret om, at 3. lands læger ikke pt. er aktuelle for mange af de vakante speciallæge stillinger vi har i regionen. Som et kuriosum kan nævnes, at den læge, der blev præsenteret til et professorat på Røntgen Afdelingen, stadig figurerer på listen.

Efter at have modtaget listen, kontakter ALS telefonisk konsulenten HB og meddeler hende, at vi stadig ikke fra den centrale HR afdeling kan indgå aftale med eksterne konsulenter, og at vi konkret i forbindelse med mammograficenteret arbejder videre med egne initiativer. HB orienteres om, at vi afventer samtaler i december måned, og at der er arrangeret et særligt informationsmøde i Berlin den 12. december. Det aftales, at ALS vender tilbage til HR, så snart der er nyt i sagen.

Aktuelle initiativer med rekrutteringsvirksomheder

Efter det afholdte jobinterview med kandidat fra Italien den 21. november 2009, som desværre ikke resulterer i en ansættelsesaftale, og da heller ikke messen i Berlin den 11.- 12. december tiltrækker mammariadiologer, aftaler ALS og WS, at fornyet kontakt med eksterne virksomheder skal forsøges.

WS modtager den 15. december 2009 en henvendelse fra rekrutteringsvirksomheden Paragona med en meget relevant kandidat. Paragona er en virksomhed, der tidligere har været anvendt af andre sygehuse i Region Syddanmark, og de har ry for at være både professionelle og kompetente. Det besluttes, at ALS aftaler møde efter nytår med Paragona for at drøfte muligheder og betingelser for et samarbejde. WS ønsker at HR Rekruttering er ham behjælpelig med at få en aftale i stand og vil gerne, at vi forestår forhandlingen om en prismodel, der kan accepteres af WS og ledelsen på OUH.

Den 18. januar 2010 aftales på et møde mellem Paragona og ALS, at WS kan møde den foreslåede kandidat i Odense den 29. januar 2010. Kandidaten er interessant og tilbydes ansættelse. Der afventes nu endelig tilbagemelding fra kandidaten. Vi forventer nyt i uge 6.

Der arbejdes løbende på at afdække mulighederne for at rekruttere mammariadiologer både via regionens egne initiativer og gennem eksterne samarbejdspartnere. Dette arbejde pågår så længe, der er rekrutteringsproblemer for speciallæger på mammograficenteret.