

Faglig profil for Intern Medicin: Kardiologi

Denne faglige profil er udmeldt den 29. maj 2018 af Danske Regioner efter indstilling fra Dansk Cardiologisk Selskab (DCS).

Formålene med den faglige profil er, at:

- udgøre et redskab til brug for ansættelsesudvalget til prioritering af ansøgere
- hjælpe ansøgerne i ansøgningsprocessen
- medvirke til specialevalg

Den faglige profil supplerer selve stillingsopslaget ved angivelse af de vigtigste potentialer og kvalifikationer hos ansøger, der lægges vægt på ved vurdering af ansøgere til hoveduddannelsesforløb i specialet. Det er det enkelte ansættelsesudvalg, der vurderer ansøgernes kvalifikationer og potentialer samt ansøgerens evne til refleksion over potentiale og beslutter vægtningen af disse.

Skemaet er tænkt som en hjælp til ansøgeren i at skrive en struktureret ansøgning om hoveduddannelsesforløb.

Ansøgere til en hoveduddannelsesstilling skal som minimum dokumentere, at de opfylder alle formelle krav til ansættelse i et hoveduddannelsesforløb indenfor specialet, jf. *Bekendtgørelse om uddannelse af speciallæger*.

Det kardiologiske speciale og kardiologens arbejdsopgaver

Kardiologi omfatter forebyggelse, diagnostik og behandling af såvel medfødte som erhvervede hjertesygdomme. Hovedparten af danske speciallæger i kardiologi arbejder på hospitalsafdelinger og enkelte (<10%) i praksis. Kardiologi er et internmedicinsk speciale, hvor man arbejder med akutte såvel som kroniske problemstillinger under hhv. indlæggelse og ambulant kontrol. En stor del af specialets paraklinik er visuel: EKG, skanninger, invasive undersøgelser og der anvendes ofte avanceret teknologi.

Mål med speciallægeuddannelsen i intern Medicin: Kardiologi

En kardiolog skal kunne varetage diagnostik og behandling af kardiologiske patienter. Beslutninger må ofte tages under tidspres.

En speciallæge fungerer i mange situationer som leder, en kardiolog skal således bl.a. kunne prioritere arbejdsopgaver i akutte og elektive forløb, herunder instruere andre/lede et team omkring en patient, fungere som vejleder for andre eller kunne fungere som skemaplanlægger.

Det forventes, at en kardiolog kan relatere til patienter, kolleger og personale og bidrager til den organisation, vi er en del af. Herved forstås bl.a. konstruktiv/forebyggende konflikthåndtering, at kunne give og modtage feedback, engagement som tillidsrepræsentant, i samarbejdsudvalg/uddannelsesråd, arbejde med patientsikkerhed, deltage i/koordinere organisatorisk arbejde og indgåelse i teamarbejde herunder tværfaglige samarbejder.

Specialet har stærk forskningsmæssig forankring. Det forventes, at fremtidens kardiologer bidrager til at skabe ny viden indenfor specialet herunder publikation af artikler, akademiske afhandlinger og kvalitetssikringsarbejde.



En kardiolog skal effektivt kunne formidle viden mundtligt og skriftligt til modtagere med meget forskellige forudsætninger. God kommunikation omfatter korrekt og empatisk information af patienter. Desuden vægtes kommunikation med kolleger, hvilket omfatter evnen til at præsentere en sygehistorie klart og med indsigt i komplekse problemstillinger, samarbejde med andre specialer, andre faggrupper og undervisningserfaring.

Det forventes desuden, at en kardiolog kan varetage patientuddannelse/vejlede om coping ved hjertesygdom eller deltager i projekter med forebyggende sigte/humanitære indsatser.

Det er vigtigt, at en uddannelseslæge indenfor kardiologi (og en speciallæge i kardiologi) tager et stort ansvar for egen faglig udvikling. Opmærksomhed på egen uddannelse (fx relevant administration af aktivitet i logbog.dk), bidrag til konstruktiv læring af utilsigtede hændelser og refleksion over etiske hensyn (af relevans for patienter, kolleger, en selv) opfattes som kvalificerende og nødvendige.

Nedenstående elementer indgår alle ved vurdering af ansøgere

Den motiverede ansøgning, CV og ansættelsessamtalen inddrages i vurderingen af ansøgere. Der lægges vægt på, at ansøgningen er så klar som mulig. F.eks. er det en fordel, hvis ansættelsesvarigheder angives korrekt og antal af evt. publikationer og publikationstyper præsenteres utvetydigt og uden gentagelse.

Den motiverede ansøgning

Der lægges vægt på, at ansøgeren forholder sig til, hvilken faglig rolle ansøgeren på sigt stiler imod at udfylde, og hvordan han/hun har søgt at kvalificere sig hertil og vil søge at udfylde den. Den motiverede ansøgning må kun i begrænset omfang være en prosaisk version af det vedhæftede CV - der skal lægges vægt på motivation for ansøgning.

Curriculum vitae (opbygges efter de 7 lægeroller).

Rækkefølgen af nedennævnte punkter er IKKE prioriteret udover at de 3 overordnede lægeroller vægtes tungere end de øvrige. Det bemærkes, at rollen som 'professionel' opfattes som integreret i de øvrige roller og derfor ikke beskrives selvstændigt. Det anbefales, at CV'et fremstilles klart samt at ingen kompetencer nævnes mere end en gang i ansøgningen.

De 3 overordnede lægeroller	Medicinsk ekspert/lægefaglig	<ul style="list-style-type: none"> • Kliniske ansættelse UDOVER introduktionsstillingen • Funktion indenfor intern medicin: kardiologi: ophold på FBE/HSE, opholdet(ne)s længde • Anden funktion indenfor intern medicin: opholdets relevans til kardiologi, opholdets længde • Praktisk erfaring f.eks. ekkokardiografi, elektrokardiologi, andet • Faglig teoretisk viden: specialerelevant kursusaktivitet
	Akademiker/forsker og underviser	<ul style="list-style-type: none"> • Præsentation af forskningsresultater ved posters/abstracts • Publikationer: 1. forfatter i peer-reviewed internationale tidsskrifter, herefter andre publikationer i internationale/nationale tidsskrifter • Ph.d. eller anden formaliseret forskeruddannelse • Dokumenteret forskningsaktivitet indenfor det kardiologiske speciale • Forskningsmæssig vejledning og supervision • Internationalt ophold med dokumenteret udbytte • At kunne initiere, gennemføre og formidle forsknings- og udviklingsprojekter på afdelingsniveau, nationalt og internationalt • Udarbejdelse af evidensbaserede guidelines/instrukser



	Leder/ admini- strator /organisa tor	<ul style="list-style-type: none"> • At have deltaget i fagligt foreningsarbejde, politisk arbejde, faglige organisationer, bestyrelsesarbejde: med og uden kardiologisk indhold • Formaliseret uddannelse indenfor ledelse/administration • Tillidshverv MED dokumenteret udbytte: uddannelseskoordinerende yngre læge, forskningskoordinerende yngre læge, tillidsrepræsentant, junior inspektor, skemaplanlægning
De øvrige lægeroller	Kommuni- kator	<ul style="list-style-type: none"> • Formaliseret uddannelse i kommunikation • Undervisningserfaring: konfrontationstimer, foredrag • Skriftlig kommunikation: instrukser/guidelines • Patientinformation
	Sam- arbejder	<ul style="list-style-type: none"> • Erfaring fra ansættelser/aktiviteter/projekter hvor tæt samarbejde er en nødvendighed/forudsætning: nationale, internationale • Samarbejde med eksterne samarbejdspartnere i kommuner og andre sektorer
	Sundheds- fremmer	<ul style="list-style-type: none"> • Vejledning og rådgivning vedrørende sundhed og sygdom herunder patientuddannelse • Sundhedsfremmende kampagner • Sundhedsfremmende tiltag på samfundsniveau f.eks. gennem forebyggelsesprojekter eller via patientforeninger. • Arbejde i hjælpeorganisation eller have udført U-landsarbejde med indhold, som klart ikke er sundhedsturisme

Ansættelsessamtalen.

I tilfælde af mange ansøgere vil ansøgere til samtale blive udvalgt efter den faglige profil og den motiverede ansøgning. Det er således både samtalen og den skriftlige ansøgning, der danner det endelige grundlag for indstilling til ansættelse. Herudover har samtalen til formål at give en grundigere introduktion til specialet og dermed sikre den bedst mulige afstemning af forventninger hos både ansøger og ansættelsesudvalg.

Samtalerne foregår som hovedregel i den videreuddannelsesregion hvor hoveduddannelse er søgt, og formen vil fremgå af stillingsopslaget og vejledningen. Ved samtalen vurderes tillige ansøgenes evne til kommunikation med henblik på varetagelse af sikker patientbehandling.

Der indledes med velkomst og ansøgeren gives mulighed for kort at præsentere sig selv (ca. 2 min). Herefter stiller både en hovedinterviewer og udvalget spørgsmål. Ansættelsesudvalget kan vælge at anvende et inspirationskatalog ligesom en case kan introduceres. Hvis en case indgår, lægges vægt på, hvordan ansøger rationaliserer og begrundet problemstillinger samt mulige løsninger.