

Dansk Selskab For Fysioterapi & Danske Fysioterapeuter

Undersøgelse af specialisering

Indhold

DANSK
SELSKAB
FYSIOTERAPI



Formål & metode

Findings

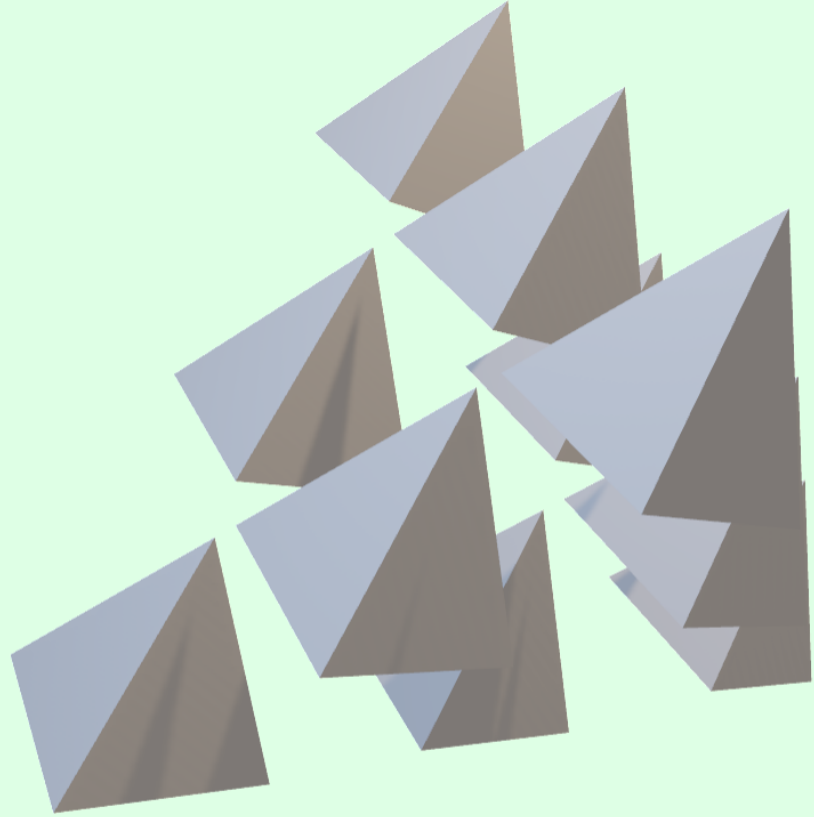
Mulighedsrum

Formål

Undersøge værdien af specialisering, herunder specialiseringsordningen, indenfor fysioterapi

Fra ledere og behandleres perspektiv

Metode



Setup

- Interview via Microsoft Teams
- 9 interviews fordelt på 2 målgrupper over 2 dage
- 2 specifikke interviewguides
- 1 interviewer, 1 notetager
- 30-60 min per interview

Deltageres fordeling i målgrupper

Ledere

- Større Sygehus
- 1x Mindre Sygehus
- 2x Kommune
- Større privat klinik
- Mindre privat klink
- 2x Patientorganisation
- 1x Forsikringsorganisation

Behandlere

- 1x nyuddannet fysioterapeut
- 1x 5-15 år erfaring
- 1x 15 år erfaring
- Medlem af fagligt selskab
- Ikke medlem af fagligt selskab

Ledere

Leder 1

Ledende terapeut på Nordsjællands Hospital.

Leder afdelingslederne for 65 medarbejdere.

Master i Folkesundhed

Leder 2

Konsulent og Fysioterapeut i Hjerteforeningen med speciale i

hjerterområdet. Hun viste sig dog ikke at være leder

Leder 3

Vicedirektør og leder af det politiske arbejde hos Danske Patienter

Master i public policy

Leder 4

Leder for genoptræning I Københavns Kommune for 85 medarbejdere.

Master i folkesundhed.

Leder 5

Afdelingsleder for 25 personer på træning og aktivitet I

Nordfyns Kommune.

Diplomuddannelse i ledelse.

Leder 6

Leder i rehabiliteringscenter for Muskelsvind.

MSc, ph.d, forsker



Fysioterapeuter

Fysioterapeut 1

Rudersdal Kommune

Speciale indenfor Børn og Unge.

Fysioterapeut 2

Fysioterapeut i et bosted for folk med psykiske lidelser og misbrug

Nyligt færdiguddannet Fysioterapeut.

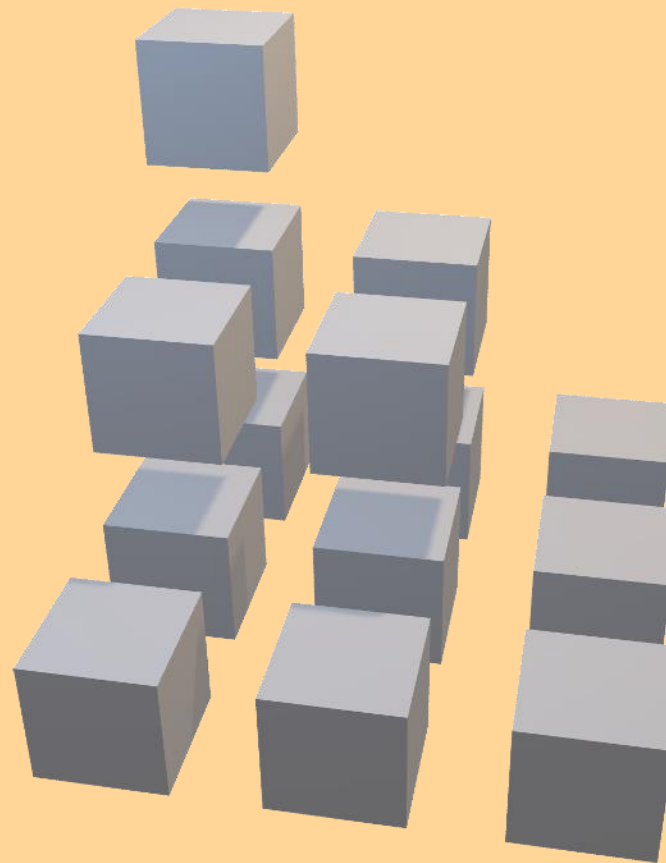
Fysioterapeut 3

Fysio Danmark, Østerbro.

Diplomuddannelse i McKenzie metoden.



Findings Ledere



At specialisere sig

- Betydning
- Værdi
- Udfordringer



Betydningen af specialisering

"Jamen jeg tænker at du bliver trukket på hvis du er specialiseret. Specialiseringen sætter jo dagsordenen"

Generelt mener flere ledere at der en prestige forbundet med at være specialiseret.

Flere påpeger teoretisk specialisering ikke nødvendigvis gør dig til en bedre klinker.

Regioner vs. kommuner

På sygehus, forventes det at alle medarbejdere er specialiserede eller skal blive det på sigt. Man vil altid blive ansat indenfor et speciale - hjerteområde, lungeområde osv. I kommunerne er specialistviden ikke på samme måde vigtig, da specialiseret behandling oftest sker i regionerne. Dygtiggørelse fylder stadig meget.

Vicedirektør i danske patienter, mener at der er et efterslæb ift. specialisering i kommunerne.

"Det er velanset at specialisere sig indenfor fysioterapi, men det kommer også meget an på hvilket retning terapeuten skal"

Værdi

”Man skal kunne se det hele store brede sammenhæng. Det kan være svært som ny. Men det skal man kunne som specialiseret.”

Organisatorisk forståelse

Lederne fremhæver særligt værdi i form af organisatorisk og tværfaglig forståelse.

Hæve standarden

Specialister kan være med til at hæve barren og sparre med de mere all-round fysioterapeuter.

Bedre patient forløb

Især evnen til at omsætte den viden man har opnået til praksis

At specialisere sig bidrager med værdi. En master eller kandidat kan bidrage med organisatoriske kompetencer og ny viden.

Praktisk erfaring er dog vigtigst som kliniker

Udfordringer

”Der er ikke plads til at lønne for meget ekstra for faglige kompetencer. Man skal også tænke kreativt og prioritere det i budgettet.”

Kræsne specialister

Specialiserede medarbejde kan have en forventning om at udelukkende arbejde inde for deres speciale. Noget der ikke altid er muligt fx. i kommunerne.

Forventning om højere løn

Forventning om højere løn, som man i kommunerne ikke altid kan indfri.

‘Timing’

Hvorvidt en medarbejder kan opkvalificeres afhænger i høj grad af ydre omstændigheder:

- Specialiseringens relevans for organisationen og strategi.
- Teamsammensætning, om medarbejderen kan undværes eller erstattes.
- Luft i budgettet.

Specialisering kræver volumen

I kommunerne, kræver det en hvis volumen at have specialister. Det er muligt i Københavns kommune, men ikke på samme måde i Nordfyns kommune.

Risiko

Det kan være en udfordring at investere i opkvalificering af medarbejdere, da deres opkvalificering også udløser nye jobmuligheder.

Andre findings

Initiativ

Initiativet til efteruddannelse lader til både at komme fra medarbejderen selv, men lige så ofte af en leder.

Ansættelse af specialiser

Det lader til at være dyrere at uddanne medarbejdere, fremfor at ansætte en specialiseret medarbejder, men værdien i at holde på gode medarbejdere er også stor.

Gennemskuelighed

Det lader ikke til at være en udfordring for ledere at gennemskue hvorvidt en person, er specialist indenfor et område. De mener at ved at kigge på et CV er det let at gennemskue hvor specialiseret en person er.

Specialiseringsordningen

- Kendskab
- Værdi
- Udfordringe
- Offentlig anerkendelse



Kendskab

- Specialiseringsordningen fylder ikke meget hos lederne.
- De har aldrig set en ansøgning med certifikatet. Og der har aldrig været en behandler inde og spørge til det.
- Kendskabet og omtalen ikke er udbredt

1508™

”Der har aldrig været én inde og spørge, jeg tænker ikke at kendskabet til den er så udbredt”



Kender 'lidt'/'meget lidt' til ordningen



Ved 'ingenting' om den, som den er nu



Kigger en sjælden gang

Værdi

”Jeg tror der er noget attraktivt identitetsmæssigt ved at være specialist”

Anerkendelse

De fleste udtaler sig positivt om ordningen når der spørges direkte ind. De mener, at det er fint, at behandleren kan få den anerkendelse som denne fortjener. Lederne har en holdning der hedder at ordningen er ‘udemærket’ og de synes det er fint.

Tryghed

Enkelte ledere mener også at en certificering vidner om en vis ambition hos en behandler, hvilket giver tryghed for lederne.

Udfordringer

"Altså, hvad får de ud af det? Hvad får jeg ud af det? Det mangler at blive gjort en smule tydeligere"

Uklarhed om omfang og formål

Jeg tænker lidt "hvad er målet med det"

Ordningens format og omfang er uklart for lederne. Flere ønsker det mere afstemt.

Specielt kravet om supervisions timer var uklart 'Hvad bliver betydningen af dette'.

Forventninger

Mere tydelighed og klarhed omkring hvad der kan forventes ved at opnå dette. Én nævner løn som undren "vil de forvente meget mere i løn så" en anden tænker om de vil pludselig vil kræve helt bestemte opgaver



Mener at forventningerne er uklare

Udfordringer

”Man sætter for meget fokus ved kompetencer og metode. Man skal passe på, at det ikke vægter for meget. Det er vigtigere at være en smadder god kliniker”

Formatet

Flere ledere udtaler sig kritisk om formatet. Flere synes at kravet var for højt.

Teori vs praksis

Fordi, at der er så mange ‘soft skills’ og andre faktorer der afgør om du er en god fysioterapeut, så lederne kritisk på, at ‘nogle’ fra en fagforening skulle vurdere om man var ‘specialiseret’ eller ej.

En af lederne mente, at specialiseringsordningen havde for meget fokus på teori over praksis
Den mangler lidt klinik i den.

Offentlig anerkendelse

”Det er da klart, at det ikke er så slagkraftigt som hvis det var offentlig anerkendt”

- For de fleste af lederne, ville det give værdi for specialiseringsordningen, at den var offentlig anerkendt.
- De mener, at den gerne må løfte behandleren til et niveau national og international. Den må også gerne være anerkendt af andre faggrupper og ikke kun internt.
- ‘Det får klart noget mere tyngde, hvis det er standardiseret’
- Du kan sagtens lave en ordning men hvis den ikke er anerkendt i større sammenhæng hvad betyder det så?”



Mener at det er ‘fuldstændig ligegyldigt’



Ser værdi i den offentlige anerkendelse

Findings Behandlere

At specialisere sig

- Værdi
- Udfordringer
- Udbud



Værdi

Grunduddannelse

Fysioterapi opfattes som en grunduddannelse som man skal bygge videre på. Det er ikke nok at være en generalist, man skal have et speciale.

Motivation

Videreuddannelse er motiveret af faglig interesse og bedre patientforløb, ifølge deltagerne. Lønstigning og flere karrierer muligheder er ikke en primær motivation.

Specialisering sker typisk over over tid, da faget er yderst praktisk orienteret kræver det års erfaring for at finde ud af hvilken retning man ønsker at gå i, med mindre man går efter forskning.

” ... jeg skulle arbejde med børn. Det har aldrig været et spørgsmål. Det var helt klart ikke for at skabe en karriere at jeg valgt at gå børnevejen. ”

”Og kvaliteten.. Hvis kvaliteten skal højne, så bliver du nødt til at være bedre til noget.”

Udfordringer

”... det er for selvudvikling, for jeg ville ikke gå op i løn.”

Løn

Selvom der umiddelbart ikke er fokus på lønstigning, udtrykker en deltager stor frustration over at hendes faglighed sjældent kommer til udtryk i lønnen.

Personlig investering

Længere videreuddannelse er en stor personlig investering, da det som oftest ikke er økonomisk rentabelt.

Opbakning

Deltagerne har ikke oplevet problemer med at få opbakning til uddannelse fra ledelsen.



Har selv betalt deres videreuddannelse

Udbud

”Det gælder om at være i netværksgrupper, så gælder det om at melde sig på. Der er rift om dem. Det er internt.”

Det lader til at være ret komplekst at finde de rigtige kurser, foredrag, osv. for netop deres retning.

For nyuddannede er det endnu svære at navigere, da flere aktiviteter bliver udbudt i netværksgrupper.



Mener at udvalget af specifikke kurser er for lille

Specialiseringsordningen

- Kendskab
- Værdi
- Udfordringer



Kendskab

Der er ikke udbredt kendskab til Specialiseringsordningen blandt behandlerne.

1508™

-” jeg har aldrig været inde på den”

- Mette



Kender lidt/meget lidt til ordningen



Ved 'ingenting' om den



Er engang imellem inde og kigge på listen over specialiserede

Værdi

‘Hvis jeg endte som kliniker og var specialiseret en dag i fremtiden, så ville det betyde noget at være på listen. Det ville være anerkendt

Anerkendelse

Behandlerne ser værdi i den anerkendelse man potentielt får for sit arbejde.

Det er værd at nævne, at det ikke er et fag der vægter høj uddannelse eller prestige. Det handler meget om det arbejde man rent faktisk kan udfører.

Ved jobskifte

Der ses værdi i at have denne form for stempel ved jobskifte.

Kvalitetssikring

En deltager benyttede listen over specialiserede fysioterapeuter da han skulle videresende en patient. Han mente at listen gav ham en fornemmelse af at der er noget kvalitetssikring.

”Det er mere værd end at du bare selv vurderer, at du er dygtig”

Udfordringer

"De er blevet spurgt så mange gange om de ikke vil søge, men man får jo ikke rigtig noget ud af det?"

Uklarheder i formål og værditilbud

Behandlerne kan ikke se hvad de får ud af at blive specialist. Formål er uklart her også. Mette understøtter: *"Så søger man om at blive specialist. Så bliver jeg det. Men hvad får jeg ud af det?"*

Der er også uklarheder om kravene for det praktiske som vejledere og supervisions timer.

Skeptis

"Jeg kan ikke se nogen værdi i at være certificeret eller specialist"

Der er skeptis blandt flere om værdien af certifikatet, og de synes det har mistet værdien og nogle ser ikke at det gør en forskel for deres patienter, at de har et certifikat på deres dygtighed. Det er færdigheden i sig selv som betyder noget.

Deltager: *"Så får jeg specialist bag mit navn, hvis jeg skal sende en mail til en patient..."*

Udfordringer

”Sidst nåede jeg rimelig langt. Der hvor jeg går død er hvor jeg skal finde alle mine gamle beviser frem”

Synlighed

En deltager mener, at en af udfordringerne er kendskabet. Der er ikke nok synliggørelse og opmærksomhed på det mener han. “Jeg har været ambassadør og havde stadigvæk ikke stort kendskab til den.

Han mener, at man som fagforening godt kan gøre de studerende mere opmærksomme.

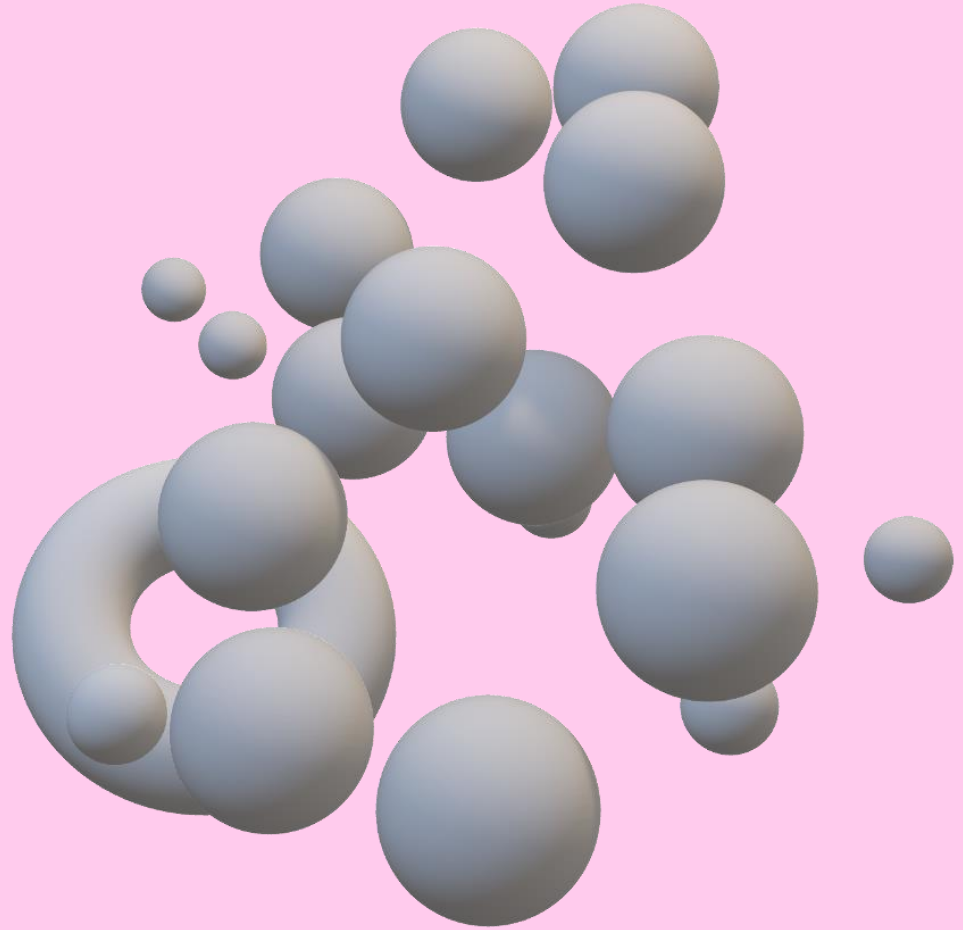
Besværlig proces

Det er tydeligt, at der er nogle helt praktiske udfordringer som 2 ud af 3 nævner uopfordret. Selve processen syntes at være besværlig og tidskrævende ifm. gamle kursus papirer mm der skal findes frem.

Manglende supervisionstimer

En deltager har været inde og kigge på specialeordningen et par gange men fortæller at de ikke kan komme op på de supervisionstimer som det kræver

Mulighedsrum



Blinde vinkler

Hvilken betydning har specialisering...

1. I det 'private marked'
 - a) Fysioterapeuter
 - b) Ledere
2. for patienter?

Specialisering

Hvordan kan vi ...

1. ... gøre det lettere at få adgang til kurser, foredrag, tema dage, inden for specifikke emner.
2. ... gøre det økonomisk rentabelt at videreuddanne sig.
3. ... skabe større faglig stolthed for 'generalisterne'.

Specialiseringsordningen

Hvordan kan vi...

1. ... Skabe mere omtale, opmærksomhed og synlighed omkring specialiseringsordningen.
2. ... Definere ordningen klarere for begge parter. Det skal være klart hvad begge kan forvente. Hvilke 'krav' kan lederne forvente at blive mødt med af behandler og hvad kan behandler rent faktisk få ud af det.
3. ... Skærpe formålet med listen. Aktivér den. Fx: Find en certificeret klinker/specialist inden for neurologi.
4. ... Gøre værditilbuddet i certificeringen stærkere.
5. ... Reducere omfanget af ansøgningsprocessen