



DASAMS

Dansk  
Samfundsmedicinsk  
Selskab

# Faglig profil Samfundsmedicin

Denne faglige profil er godkendt den 25. juni 2015 af Danske Regioner efter indstilling fra Dansk Samfundsmedicinsk selskab.

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.

Profilen angiver områder, der vægtes i forhold til ansættelse i et hoveduddannelsesforløb i Samfundsmedicin. 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*. Profilen beskriver derfor de vigtigste potentialer og kvalifikationer, der ligger ud over introduktionsuddannelsen. Det er ansættelsesudvalget, der vurderer ansøgernes kvalifikationer og potentialer samt ansøgerens evne til refleksion over potentiale og beslutter vægtningen af disse.

### Vægtning af de 7 lægeroller

Alle syv lægeroller betragtes som væsentlige indenfor specialet Samfundsmedicin. Hovedvægten lægges dog på ansøgerens faglige og personlige potentiale herunder engagement og evne til refleksion. Det betyder, at det primært er en vurdering af potentialet mere end en vurdering af de opnåede erfaringer.

## Beskrivelse af specialet

Samfundsmedicin er et lægeligt speciale, der beskæftiger sig med relationen mellem samfundsforhold og befolkningens sundhedstilstand. Den engelske betegnelse for en speciallæge i samfundsmedicin er "Specialist in Public Health Medicine".

Den danske speciallægeuddannelse i samfundsmedicin blev etableret i 1982 med linjerne administrativ medicin og arbejdsmedicin. I 1987 blev disse suppleret med en tredje linje: socialmedicin. Specialet blev i 1994 atter delt op i to selvstændige specialer: arbejdsmedicin og samfundsmedicin, idet linjerne administrativ medicin og socialmedicin blev integreret i specialet samfundsmedicin.

I dag er den samfundsmedicinske speciallæge uddannet inden for både socialmedicin og administrativ medicin og kan således arbejde med løsning af opgaver vedrørende overvågning, opretholdelse og forbedring af befolkningens sundhedstilstand på alle niveauer:

- individ, gruppe, organisation, samfund
- kommune, region, stat

En speciallæge i samfundsmedicin anvender viden, metoder og færdigheder fra det kliniske lægelige arbejde sammen med viden, metoder og færdigheder fra epidemiologi, sociologi, antropologi, jura og økonomi.

Den samfundsmedicinske speciallæge fungerer ofte som bindeled mellem forskellige sektorer og funktioner og vil ofte have mange samarbejdspartnere.

Yderligere oplysninger om specialet bl.a. målbeskrivelsen og specialevejledninger kan findes på [Selskabets hjemmeside](#) og [Sundhedsstyrelsens hjemmeside](#)

## Kompetencer og potentialer

I nedenstående skema angives forslag til kompetencer inden for de 7 lægeroller. Det er ikke nogen fuldstændig liste. Der kan være andre kvalifikationer og erfaringer, der kan have bidraget til opnåelse af en given kompetence. Det er ikke en forudsætning for ansættelse i samfundsmedicinsk hoveduddannelse, at ansøger har relevante kompetencer på alle 4 niveauer indenfor alle 7 lægeroller. Både kompetencer opnået i samfundsmedicinsk introduktionsstilling, prægraduat, under ansættelser i andre specialer, ved deltagelse i kurser, kongresser, efteruddannelse og lign. samt i privatlivet kan indgå.

I overensstemmelse med den samfundsmedicinske forståelse arbejdes der på 4 forskellige niveauer: Individniveau, gruppeniveau, organisationsniveau og samfundsniveau (i SST's [rapport](#) arbejdes, der kun på de tre niveauer: Individniveau, organisationsniveau og samfundsniveau).

Det er ansættelsesudvalget, der vurderer ansøgernes kvalifikationer og potentialer samt ansøgerens evne til refleksion over potentiale og beslutter vægtningen af disse.

### Medicinsk ekspert

| Kompetence   | Eksempel   |
|--|--|
| Medicinsk erfaring inden for eget eller andre specialer på individniveau       | Har erfaring inden for specifikke patientkategorier, diagnostiske procedurer og behandlinger.  |
| Medicinsk erfaring inden for eget eller andre specialer på gruppeniveau        | Har erfaring fra arbejde i patientskoler.<br>Har erfaring med lægefaglige prioriteringer fx visitering.<br>Har erfaring med identifikation og løsning af sundhedsfaglige problemstillinger på gruppeniveau fx kontakt- og smitteopsporing. |
| Medicinsk erfaring inden for eget eller andre specialer på organisationsniveau | Har deltaget i eller varetaget mono- eller tværfaglige konferencer. Har udarbejdet instruks eller andet kvalitetsudviklingstiltag vedr. udredning, diagnostik eller behandling.  |
| Medicinsk erfaring inden for eget eller andre specialer på samfundsniveau      | Har deltaget i udarbejdelse af nationale kliniske retningslinjer. Har erfaring med faglig rådgivning af myndigheder, politiske instanser og lignende.  |

### Sundhedsfremmer

| Kompetence   | Eksempel  |
|--|---|
| Erfaring med sundhedsfremmende eller forebyggende opgaver på individniveau | Har rådgivet enkeltindivider vedr. sundhedsfremmende eller forebyggende tiltag som fx rygestop.<br>Har reageret på tilbagevendende skadevoldende / sygdomsfremkaldende faktorer hos enkeltindivider fx misbrug. |
| Erfaring med sundhedsfremmende eller forebyggende opgaver på gruppeniveau  | Har deltaget i undervisning, rådgivning eller formidling vedr. forebyggelse eller sundhedsfremme til grupper af borgere eller patienter.<br>Har udarbejdet instruks vedr. håndhygiejne, MRSA eller lignende.    |

|  |  |
|--|--|
| Erfaring med sundhedsfremmende eller forebyggende opgaver på organisationsniveau | Har bidraget til tiltag på hospitalsniveau fx i forbindelse med Patientsikkert Sygehus.<br>Har fungeret som arbejdsmiljørepræsentant eller lignende.   |
| Erfaring med sundhedsfremmende eller forebyggende opgaver på samfundsniveau      | Har deltaget i udarbejdelse af sundhedsfremmende eller forebyggende kampagner. Har deltaget i planlægning af screeningsundersøgelser eller tilsvarende.<br>Har arbejdet i hjælpeorganisation nationalt eller internationalt. |

## Kommunikator

| Kompetence   | Eksempel  |
|--|---|
| Mundtlig og skriftlig kommunikation på individniveau       | Har givet mundtlig information og rådgivning til enkelte borgere, patienter eller samarbejdspartnere fx 'den svære samtale'.<br>Har udfærdiget breve til enkelte borgere, patienter eller samarbejdspartnere.<br>Har udfærdiget journaler, epikriser, henvisninger mv.  |
| Mundtlig og skriftlig kommunikation på gruppeniveau        | Har givet mundtlig information og rådgivning til grupper af borgere eller patienter eller samarbejdspartnere.<br>Har udarbejdet skriftlig information fx patientvejledninger og lignende til grupper af borgere, patienter eller samarbejdspartnere.<br>Har anvendt Facebook, LinkedIn og andre sociale medier til udbredelse af faglige budskaber. |
| Mundtlig og skriftlig kommunikation på organisationsniveau | Har håndteret pressehenvendelser på vegne af en organisation.<br>Har udarbejdet af referater, notater til styregrupper, ledelsesfora mv.  |
| Mundtlig og skriftlig kommunikation på samfundsniveau      | Har givet interviews, skrevet kronikker eller lignende til radio, tv eller aviser mv.<br>Har deltaget i udarbejdelse af informationsmateriale til offentligheden.   |

## Samarbejder

| Kompetence                         | Eksempel   |
|------------------------------------|--|
| Samarbejder på individniveau       | Har reflekteret kritisk over egen rolle i en konkret patient-/borgersituation fx gennem deltagelse i supervisionsgruppe                            |
| Samarbejder på gruppeniveau        | Har deltaget i lægeligt eller tværfagligt team, reservelægeråd, samarbejdsudvalg mv.   |
| Samarbejder på organisationsniveau | Har udført frivilligt eller lønnet organisatorisk arbejde fx tillidshverv, fagpolitik eller socialt arbejde.<br>Har gennemført tillidsmandskursus. |
| Samarbejder på samfundsniveau      | Har deltaget i tværsektorielle, regionale eller nationale arbejdsgrupper, udvalg eller lign.   |

## Leder/administrator/organisator

| Kompetence  | Eksempel  |
|---|---|
| Ledelse/administration/<br>organisering på<br>individniveau       | Har rapporteret af utilsigtede hændelser. Har rapporteret til kvalitetsdatabaser.<br>Har håndteret patientklager eller patienterstatningssager.   |
| Ledelse/administration/<br>organisering på<br>gruppeniveau        | Har varetaget planlægning af undervisningsforløb fx "torsdagsundervisning".<br>Har deltaget i gennemførelse af journalaudits. Har fungeret som mødeleder: Planlagt og ledet fx personalemøder<br>Har ledet team, arbejdsgruppe mv., evt. tværfagligt  |
| Ledelse/administration/<br>organisering på<br>organisationsniveau | Har deltaget i planlægning af patientforløb, patientinventering mv.<br>Har varetaget ansvarsområder ud over den daglige funktion fx været skemalægger, it-ansvarlig, tillidsrepræsentant eller UKYL. Har deltaget i kvalitetsudviklings- og patientsikkerhedsarbejde.<br>Har udarbejdet eller været ansvarlig for budget. |
| Ledelse/administration/<br>organisering på<br>samfundsniveau      | Har varetaget opgaver som kræver indsigt i sundhedspolitiske prioriteringer, sundhedslov og sundhedsøkonomi (fordeling af ressourcer) fx sundheds- eller beredskabsplanlægning.<br>Har udarbejdet høringssvar, regionale strategier, nationale retningslinjer/vejledninger eller lignende.                                |

## Akademiker / forsker og underviser

| Kompetence                                       | Eksempel  |
|--|---|
| Akademiske kompetencer på<br>individniveau       | Har udvist reflektiv tilgang til egen og andres praksis fx udarbejdelse af læringsdagbog.<br>Har varetaget vejlederfunktion (klinisk eller forskningsmæssigt).<br>Har opsøgt og anvendt evidens fx i forbindelse med individuel patient eller udarbejdelse af instruks.   |
| Akademiske kompetencer på<br>gruppeniveau        | Har deltaget i eller varetaget ansvar for journal- club.<br>Har varetaget undervisning af medicin- eller Ph.d.- studerende, sygeplejersker, lægekollegaer m.fl.   |
| Akademiske kompetencer på<br>organisationsniveau | Har udarbejdet protokol til projekt. Har foretaget litteraturstudie.<br>Har afholdt videnskabelige foredrag. Har fremstillet og præsenteret poster.<br>Har gennemført kursus i litteratursøgning, biostatistik eller lignende.<br>Har gennemført forsknings- eller udviklingsprojekt fx Ph.d.<br>Har haft ansættelse ved forskningsinstitution. |

|  |   |
|--|---|
| Akademiske kompetencer på samfundsniveau | <p>Har publiceret videnskabelige artikler eller tilsvarende.</p> <p>Har deltaget i akademiske diskussioner fx i Ugeskrift for læger, på faglige blogs mv.</p> <p>Har deltaget i konferencer som oplægsholder, paneldeltager, chairman eller lign.</p> |
|--|---|

## Professionel

| Kompetence                        | Eksempel   |
|-----------------------------------|--|
| Professionalisme på individniveau | <p>Har afgrænset egen faglige formåen og indhentet råd og vejledning når relevant fx i forbindelse med ukendte, faglige problemstillinger.</p> <p>Har demonstreret adskillelse af faglighed og personlige holdninger fx i forbindelse med dialogen med den enkelte patient/borger.</p> <p>Har udvist initiativ i forbindelse med egen faglige udvikling fx gennem udarbejdelse og efterlevelse af og individuel uddannelsesplan.</p> <p>Har forholdt sig konstruktivt til kritik fx i forbindelse med 360-gradersevaluering.</p> <p>Har planlagt eget arbejdsområde herunder prioriteret tid og opgaver fx i forbindelse med uventede, presserende arbejdsopgaver.</p> <p>Har håndteret etiske dilemmaer fx i forbindelse med afvigelse fra tavshedspligten eller håndtering af patienter, der ikke ønsker at følge planlagte udrednings- eller behandlingsforløb.</p> |
| Professionalisme på gruppeniveau  | <p>Har demonstreret bevidsthed om sin funktion som rollemodel ved fx at bidrage konstruktivt til løsning af en konflikt.</p> <p>Har reageret på uhensigtsmæssige arbejdsgange i en afdeling og kommet med forslag til forbedringer.</p> <p>Har bidraget til frugtbar lærings- og arbejdsmiljø fx gennem iværksættelse af uddannelsesrelevante eller sociale tiltag i afdelingen.</p> <p>Har bidraget til at højne det faglige niveau på en afdeling fx gennem iværksættelse af nye evidensbaserede arbejdsmetoder.</p>   |

|   |  |
|---|--|
| Professionalisme på organisationsniveau | Har reageret på uhensigtsmæssigheder og udviklingsmuligheder i organiseringen af sundhedsvæsenet fx gennem iværksættelse af kvalitetsudvikling. Har håndteret etiske dilemmaer i forhold til prioritering og ressourcefordeling, og rettet henvendelse til relevante instanser herom fx i forhold besparelsesomlægninger.  |
| Professionalisme på samfundsniveau      | Har indgået i dialog med interesseorganisationer som fx patientorganisationer. Har demonstreret adskillelse af faglighed og personlige holdninger fx i forbindelse med pressehåndtering. Har håndteret spørgsmål/dilemmaer med politiske implikationer fx ved at sende dem længere op i systemet. Har bidraget til fagets fortsatte udvikling fx gennem deltagelse i bestyrelses- eller udvalgsarbejde fx i det videnskabelige selskab, regionalt specialeråd og lign. |

## Ansættelsessamtalen

Hvis antallet af ansøgere væsentligt overstiger antallet af hoveduddannelsesstillinger, vil ansøgerne blive prioriteret efter personlig motiveret ansøgning, CV og kompetencer/potentiale med henblik på udvælgelse til indkaldelse til ansættelsessamtale.

Samtalen tager udgangspunkt i ansøgerens CV og den personlige motiverede ansøgning. Hovedvægten i samtalen lægges på ansøgerens faglige og personlige potentiale herunder engagement og evne til refleksion. Det betyder, at det primært er en vurdering af potentialet mere end en vurdering af de opnåede erfaringer.

Samtalerne er typisk af 20-30 min varighed. Alle der ikke tilbydes et hoveduddannelsesforløb modtager begrundet afslag samt karrierevejledning.