



Pharmatma

Magasinet for
akademikere på
lægemiddelområdet

Pharmadanmarks medlemmer:
Forskellige uddannelser
– stærk faglighed – side 13

Hvem får apoteks-
bevillingerne? – side 20

Vær med hjemmefra til Pharma-
danmarks arrangementer – side 31

Farmateknolog Saima Chaudhry:
**Graduateprogram
kickstarter karrieren**

Side 6

● Af Anne Cathrine Schjøtt / Foto: Søren Hytting

Graduateprogrammer skal kickstarte karrieren

Erfaring. Det er der stor efterspørgsel efter i farmaindustrien. Men hvordan kan nyuddannede så gøre gavn, er spørgsmålet. Det kan de blandt andet gennem mange nye tiltag i branchen, hvor nyuddannede hjælpes fra skolebænken til at få den praktiske erfaring. Tidligere har medicinalvirksomhederne selv stået for opgaven med at viderebringe erfaringer til de unge. Men nu har et nyt initiativ set dagens lys, og ifølge hjernerne bag forventes det at danne bygge bro mellem skolerne, de unge og medicinalbranchen.

Medicinalindustrien hungrer efter praktisk erfarne medarbejdere. Selvom virksomhederne gerne ansætter nyuddannede, ses der fortsat ledighed blandt dimittender. Sådan er det, fordi det tager tid at oplære en helt nyuddannet i processer og procedurer på eksempelvis produktionssteder.

På uddannelserne får de unge ikke undervisning i fx good manufacturing practice – også kendt som god fremstillingspraksis eller GMP. Derfor ses flere graduateprogrammer rundt omkring i medicinalvirksomhederne som en mulighed for at give de unge en hurtigere indsigt i arbejdet i branchen. Eksempelvis har både LEO Pharma, Lundbeck og Novo Nordisk denne slags programmer, som henvender sig til nyuddannede, der kommer ud på arbejdsmarkedet for første gang.

Typisk forløber et graduateprogram over en toårig periode, hvor de unge prøver kræfter i forskellige produktionsmiljøer eller afdelinger for at få den fornødne indsigt i virksomhedens drift.

Det er en langsigtet investering både for virksomheden og for den enkelte studerende. Læringsprocessen stopper ikke, når de unge står med kandidatbeviset fra universitetet.

Fem års erfaring på to år

Sideløbende med at de større medicinalvirksomheder lancerede deres graduateprogrammer for de unge, har konsulenthuset Alfanordic i samarbejde med udvalgte uddannelsesinstitutioner og medicinalindustrien videreudviklet konceptet, og første hold af nyudklækkede kandidater fra Københavns Universitet og DTU vil påbegynde et særligt udviklet graduateprogram med start ultimo august i år. Graduateprogrammet Pharma Academy inkluderer en toårig ansættelse hos Alfanordic, otte ugers undervisning fordelt med en uge pr. kvartal og en afsluttende hovedopgave, der binder erfaring, kurser og mentorvejledning sammen.

»Vi forventer på to år at kunne give kandidaterne den erfaring, som det normalt tager omkring fem år at opnå på en almindelig arbejdsplads,« siger Frank Winther-Hinge. Men han understreger, at Pharma Academy blot er et initiativ blandt mange, der skal sikre flere kvalificerede kandidater til farmabranchen.

Netop adgang til kvalificeret arbejdskraft har længe været et ønske i medicinalindustrien, og i starten af sommeren udsendte regeringen en pressemeddelelse om nedsættelse af et vækstteam for

life science under ledelse af Kåre Schultz, administrerende direktør i Lundbeck. Væksteamet skal komme med konkrete anbefalinger til, hvordan Danmark kan fortsætte udviklingen på life science området frem mod 2025. Anbefalingerne skal ligge klar i starten af 2017.

Det er nu et års tid siden, at Frank Winther-Hinge fik idéen til Pharma Academy-konceptet, og frem til nu har han haft ansvaret for at tilrettelægge uddannelsesforløbet for den første håndfuld unge. Mellem 8 og 12 kandidater forventes at starte programmet hvert halve år.

Danmarks hurtigstvoksende virksomhed

Alfanordic startede i 2008.

75 personer er ansat i konsulenthuset.

8-12 nyuddannede forventes halvårligt at starte i graduateforløbet Pharma Academy.



Frank Winther-Hinge



Annette Myrup

Som konsekvens af det omfattende arbejde, der ligger i driften af Pharma Academy konceptet, er Annette Myrup i dag ansat som koordinator for Alfanordic's graduate program.

Udvælgelsen

Fordi Alfanordic ansætter de nyuddannede som konsulenter, der skal oplæres i på forhånd udvalgte virksomheder, sker ansættelsen i samarbejde med virksomhederne.

Alfanordic har løbende en dialog med fx universiteterne omkring de studerende. Det er studerende inden for alle fag, som er relevant for medicinproduktion og forskning. Alfanordic håndplukker i samarbejde med skolerne de elever, som vurderes at brænde for medicinudvikling og -produktion.

De kan også selv søge stillingerne, men det er ikke kun karaktererne, der udvælges fra.

»Der findes studerende, som begår sig godt i team med deres kammerater, og som viser initiativ til at lede noget i den private tid, fx i fodboldklubben eller andelsforeningen. Så vi ser også på, om de unge har lederpotentiale og empati for deres kammerater. De skal virke som konsulenter, og det kræver, at de kan tale

og lede kollegaer i de forskellige produktionsmiljøer i farmabranchen. Så vi udvælger både ud fra faglig ballast og personlige kompetencer,« fortæller Annette Myrup.

Når udvalgte studerende har været til samtale, skal de igennem en personlighedstest. Ser Alfanordic potentiale i den nyudklækkede kandidat, vil en anden samtale finde sted med den medicinalvirksomhed, som kandidaten skal oplæres hos og ansættes hos efter de første to år.

Når kandidaterne er udvalgt og har gennemført første kursus, skal de deltage i en bootcamp under ledelse af tidligere uddannelseschef i Jægerkorpsset Preben Werther.

»Bootcampen handler om alt det, som ikke er arbejde. Den handler om personen bag kandidaten, hvordan den enkelte fungerer som leder, som del af en gruppe, om at kunne arbejde selvstændigt og hvordan reaktionsmønstrene er i en stresset situation. Observationer og udviklingspunkter under bootcampen vil indgå som en del af mentorprogrammet for kandidaten i løbet af de to år, og det vil løbende blive evalueret,« fortæller Annette Myrup.

For Annette Myrup har en vigtig del af arbejdet med udviklingen af graduate-

programmet været at have opmærksomheden rettet mod de mindre farmavirksomheder, der sammen med de store og velkendte producenter skal drive Danmarks fremtidige eksportmarked.

Universiteterne har et godt samarbejde med alle de store virksomheder, mens de mindre virksomheder har risiko for at træde i baggrunden. Med en ordning som denne får de studerende også øje på de mindre virksomheder, som har brug på kvalificeret arbejdskraft. ●

● Af Anne Cathrine Schjøtt

Tiltalende med bred oplæring

Gennem to års uddannelse og praktisk erfaring får farmateknolog Saima Chaudhry en bred ballast, som åbner for en fremtidig ansættelse med projektledelse.

Farmateknolog Saima Chaudhry er den første, som er ansat til at følge Alfanordics graduateprogram. Hun fandt et stillingsopslag, som var meget bredt. Det tiltalte hende. Gennem hele studiet har hun hele tiden vidst, at drømmejobbet skulle findes i farmabranchen, men hun vidste ikke, hvilke områder der var mest interessante. Derfor var en bred stilling med mange muligheder og oplæring i flere områder ideelt for det 27-årige talent.

Da hun blev ansat for knap et halvt år siden, var graduateprogrammet stadig under udarbejdelse, men hun er efterfølgende blevet tilbudt at begynde på uddannelsen sammen med det hold, der starter til vinter. Det har hun sagt ja til, til trods for at hun til den tid har et års erfaring.

»Da jeg så stillingsopslaget, tiltalte det mig, at det var bredt, så jeg kunne lære flere områder inden for farmaproduktion at kende. Det lød spændende, at Alfanordic kunne fungere som brobygning mellem teorien og praktikken i medicinalbranchen. Opgaverne som konsulent var beskrevet fagligt mangfoldige og ikke særlig konkrete,

og det fængede mig. De fleste andre stillinger, jeg kiggede på, var meget specifikke,« forklarer Saima Chaudhry.

Hun blev færdig i 2015 som Master of Science (M.Sc.), Pharmaceutical Design and Engineering (farmateknologi) fra DTU.

Fordel: Netværk og projektledelse

Fordelen ved graduateprogrammet er, at hun i løbet af de to år bliver introduceret til flere områder og sideløbende får undervisning i farmarelevante områder. Dermed bliver praktisk og faglig viden sammensmeltet.

»Derudover får jeg et bredt billede af Alfanordic og den medicinalvirksomhed, jeg skal arbejde for. Dermed er det lettere for mig at få en fornemmelse af, hvor jeg vil arbejde senere hen i min karriere. Dertil får jeg et stort netværk af specialister rundt om i hele virksomheden,« understreger hun.

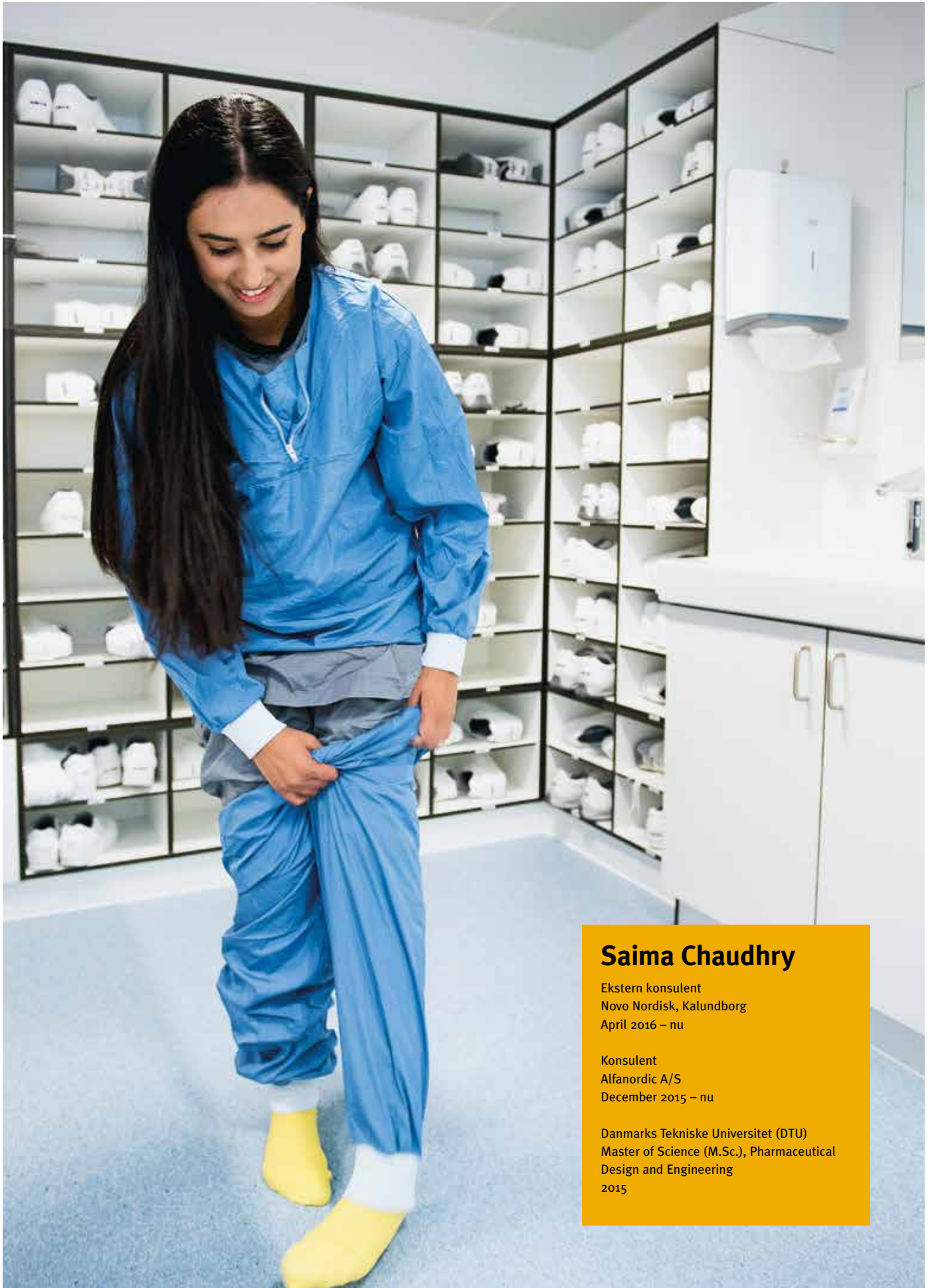
Hun betegner opgaverne som udfordrende, men at det er ok at blive presset ud over eksisterende kompetencer, da hun altid har en specialist at sparre med.

»Da jeg startede, var der ting, som var helt nye for mig. Gennem uddannelsen får jeg lært mange områder, man som studerende slet ikke kendte til. Indtil nu er jeg kun blevet positivt overrasket over de områder, jeg er blevet kastet ud i. Nu glæder jeg mig bare til at starte på graduateprogrammet,« siger hun og har yderligere rosende ord til sammensætningen af dette:

»Hvis jeg senere har lyst til at arbejde med fx projektledelse, er det godt, at jeg lærer, hvordan alle områderne hænger sammen.«

Ud over den faglige viden gennem de to år, glæder Saima Chaudhry sig også over det netværk, hun får med de andre graduatekonsulenter hos Alfanordic. Når grupperne er på mellem 8 og 12 personer, skabes relationer og professionelt netværk for livet. ●





Saima Chaudhry

Ekstern konsulent
Novo Nordisk, Kalundborg
April 2016 – nu

Konsulent
Alfanordic A/S
December 2015 – nu

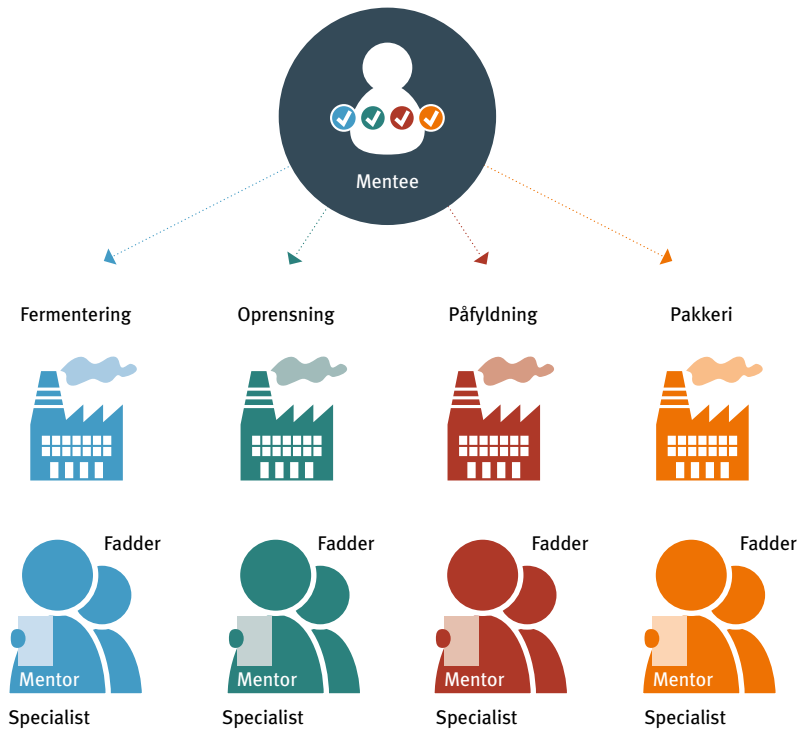
Danmarks Tekniske Universitet (DTU)
Master of Science (M.Sc.), Pharmaceutical
Design and Engineering
2015



Specialiseret eller generalist

I samarbejde med virksomhederne udvikler Alfanordic de nyudklækkede kandidater til enten at være specialiseret i et område eller generalist for et produkt. Valget kommer an på virksomhedens behov. Ved generalistuddannelsen vil graduatene have flere forskellige mentorer, der er eksperter på hver deres område, og menteeen vil blive oplært i mange forskellige områder over de to år.

Sådan laves en generalist



Sådan laves en specialiseret medarbejder





Sådan oplæres de unge

Under den toårige ansættelsesperiode hos Alfanordic vil den færdiguddannede kandidat skulle gennemføre og bestå otte specialudviklede kurser af hver en uges varighed. Kurserne skaber en sammenhæng mellem erfaring i produktion eller forskning og farmarelevante emner som fx GMP, risikovurdering, QA/QC, validering, projektledelse. Kurserne er udarbejdet af Alfanordic med udgangspunkt i hverdagens udfordringer i farmabran-chen.

I løbet af de to år vil kandidaterne arbejde på konsulentbasis i på forhånd udvalgte medicinalvirksomheder, som er med i ordningen. Her vil de være tilknyttet en Alfanordic-mentor, som de hver anden uge holder et dokumenteret møde med.

Umiddelbart inden det toårige forløb afsluttes, skal kandidaten udarbejde, præsentere og bestå en hovedopgave, hvor indhold fra alle otte kurser, to års praktisk arbejde og samarbejdet med mentor bindes sammen. Opgaven præsenteres for et panel bestående af repræsentanter fra Alfanordic, medicinalbran-chen og en ekstern lektor.

Efter det toårige ansættelsesforløb hos Alfanordic videreføres ansættelsesforholdet hos en på forhånd udvalgt medicinalvirksomhed, der samtidig har fungeret som oplæringsvirksomhed under hele forløbet.

Praktisk erfaring og undervisning bindes sammen

Uddannelse og praktisk erfaring er de to grundsten i graduateprogrammet Pharma Academy. I løbet af de første to år vil den unge hvert kvartal modtage en uges undervisning hos Alfanordic med afsluttende eksaminer. Disse undervisningsuger vil centrere sig om emner, der alle har udgangspunkt i praktiske opgaver i industrien.

Det er Alfanordics egne konsulenter, som afholder undervisningen.

»Oftest vil de unge blive uddannet bredt i alle områder. Dermed ved de, hvor de er mest kompetente, arbejder bedst og skaber de bedste resultater. Derefter kan de unge gå direkte ind i den position, hvor de yder bedst. Det er til gavn for dem og for virksomhederne.

Medicinalvirksomheden har fra start skrevet en ansættelsesaftale med vores graduate, som træder i kraft, når det toårige forløb hos os er færdigt. Både virksomheden og den nyansatte ved dermed, hvor denne yder bedst, og virksomheden undgår dermed at ansætte nyuddannede i forkerte positioner,« forklarer koordinator for projektet Annette Myrup, Alfanordic.

I de første to år vil den unge hver anden uge have dokumenterede udviklings-samtaler med én eller flere mentorer fra Alfanordic. Mentorerne arbejder hos virksomheden som konsulenter for Alfanordic.

De efterfølgende to år vil den unge have en samtale hvert anden måned med fadder, som er en form for mentor fra medicinalvirksomheden. Dermed følges den unge altså på tæt hold i fire år.

»Når de stopper hos os efter to år, vil vi i samarbejde med den unge og den på forhånd aftalte medicinalvirksomhed udarbejde en karriereplan, som viser, hvordan de arbejder hen mod fx at blive specialiseret, generalist eller leder for et givent område. Vi skal gerne uddanne fremtidens specialister og ledere gennem dette program,« fortæller Frank Winther-Hinge og tilføjer:

»Failure is not an option. Vi har lavet et koncept for udvikling af nyuddannede, som ingen endnu har sat spørgsmålstegn ved. De studerende får lagt en rød løber ud. Vi fjerner en byrde fra virksomhedernes skuldre i form af et omfattende rekrutteringsforløb, og vi hjælper uddannelsesinstitutionerne med at få de unge hurtigere ind på arbejdsmarkedet. På baggrund af medicinalbranchens udfordringer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft hjælper vi gennem projektet også vores kunder med at få uddannet dygtige folk og fremtidige medarbejdere. Samtidig håber vi, at vi også bliver anerkendt som en respekteret og kvalificeret medspiller i farmamiljøet, hvilket vil være medvirkende til at styrke vores fremtidige strategi i bran-chen.«