

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00002797
Afdelingsnavn	Klinisk Biokemisk Afdeling
Hospitalsnavn	Bispebjerg og Frederiksberg Hospital
Besøgsdato	19-05-2026

Temaer

Score	Særdeles problematisk	Utilstrækkelig	Tilstrækkelig	Særdeles god
Introduktion til afdelingen				X
Uddannelsesprogram				X
Uddannelsesplan				X
Medicinsk ekspert - Læring i rollen som medicinsk ekspert				X
Kommunikator - Læring i rollen kommunikator				X
Samarbejder - Læring i rollen som samarbejder				X
Leder/ administrator - Læring i rollen som leder/administrator				X
Sundhedsfremmer - Læring i rollen som sundhedsfremmer			X	
Akademiker - Læring i rollen som akademiker				X
Professionel - Læring i rollen som professionel				X
Forskning - Uddannelsessøgende lægers deltagelse i forskning				X
Undervisning - som afdelingen giver				X
Konferencernes - læringsværdi				X
Læring og kompetencevurdering			X	
Arbejdstilrette-læggelse - Tilrettelæggelsen tager hensyn til videreuddannelsen af læger				X

Læringsmiljøet på afdelingen				X
------------------------------	--	--	--	----------

Særlige initiativer	<p>Læringsmål, der refererer til kompetencer i de forskellige analysesektioner, er velbeskrevet.</p> <p>Uddannelsestavle i konference/mødelokalet, anvendes aktivt og opleves som et godt redskab til synliggørelse af uddannelsen.</p> <p>Hands-on i laboratoriet – der er beskrevet forskellige praktiske laboratorienære opgaver, der skal løses i laboratoriet af uddannelseslægen i de respektive analysesektioner.</p>
----------------------------	--

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehusledelse	Lægefaglig vicedirektør Kirsten Wisborg og chef for Lægelig Videreuddannelse på Bispebjerg og Frederiksberg Hospital, Anita Sørensen.
Afdelingsledelse	Cheflæge og chefbioanalytiker
Speciallæger	5: 2 ledende overlæger, 2 afdelingslæger samt 1 cheflæge
Antal KBU-Læger	0
Antal I-Læger	1
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange I-læger, der er i hvert speciale	Klinisk Biokemi, 1
Antal HU-Læger	2
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange HU-læger, der er i hvert speciale	Klinisk Biokemi, 2
Andre	Kemiker, overbioanalytikere og specialister

Dokumenter

Godkendt af afdelingen	Ja
------------------------	----

Aftaleparter

Cheflæge	Jens Hannibal
Uddannelsesansvarlig overlæge	Henriette Pia Sennels
Inspektor 1	Eva Rabing Brix Petersen
Inspektor 2	Rie Harboe Nygaard
Evt. inspektor 3	Anne-Birgitte Garm Blavnsfeldt

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	<p>Afdelingen fremstår som en velfungerende uddannelsesafdeling med et trygt og engageret læringsmiljø, hvor uddannelse prioriteres højt af både ledelse og speciallæger. Der er generelt stor tilfredshed blandt uddannelseslægerne med introduktion, supervision, undervisning og den daglige adgang til sparring. Uddannelsesmiljøet er præget af flad struktur, høj grad af tilgængelighed til speciallægerne og betydelig opmærksomhed på læring i det daglige arbejde. Afdelingen har siden sidste inspektorbesøg i 2018 arbejdet systematisk med de aftalte indsatsområder. Samtlige tidligere indsatsområder vurderes i det væsentligste opfyldt, herunder øget fokus på feedback, vejledning og læringsmiljø. Introduktionsprogrammet er yderligere styrket gennem et tillægsprogram målrettet uddannelseslæger samt et struktureret onboarding-forløb. Introduktionen beskrives af uddannelseslægerne som meget velfungerende og velorganiseret, og der anvendes checklister samt løbende justeringer på baggrund af feedback. Afdelingen har udarbejdet omfattende og velstrukturerede dokumenter vedrørende uddannelse, herunder InfoNet-dokumentet "Speciallægeuddannelsen – Klinisk Biokemisk Afdeling, Bispebjerg og Frederiksberg Hospital", som beskriver afdelingens struktur, introduktionsprogram,</p>
-----------------------------------	--

vejledning, undervisning og arbejdsopgaver samt indeholder uddannelsesprogrammer for hhv. Introduktions- og Hoveduddannelsen. Herudover foreligger særskilte dokumenter vedrørende læringsmål i de enkelte sektioner, introduktion til afdelingen ("Godt at vide som uddannelseslæge på KBA, BFH"), samt individuelle uddannelsesplaner for introduktions- og hoveduddannelseslæger. Dokumenterne er velimplementerede og anvendes aktivt i uddannelsesarbejdet.

Afdelingen har siden sidste besøg implementeret flere nye uddannelsesinitiativer, herunder uddannelsestavle og regelmæssige tavlemøder, inverse feedbackforløb samt øget fokus på læringsmål i de enkelte sektioner. Der er desuden en UKUL/UKYL i afdelingen, der har regelmæssige møder med UALO. Der opleves stor opbakning til uddannelse fra både cheflæge, UALO og afdelingens øvrige speciallæger. Undervisningen vurderes generelt at have høj læringsværdi, særligt lægemøderne, hvor uddannelseslægerne aktivt inddrages med oplæg, cases og mødeledelse.

Der er fortsat enkelte udviklingsområder. Inspektorerne fandt særligt fokus på behovet for mere systematisk og løbende feedback fra øvrige speciallæger (udover UALO) i sektionerne samt tydeligere forventningsafstemning omkring ansvar, roller og grad af selvstændighed i opgaveløsningen. Inspektorerne vurderer, at UALO med fordel kan aflastes i kompetencevurderingen, så flere speciallæger tager del i denne opgave. Uddannelseslægerne efterspørger desuden øgede muligheder for peer-to-peer sparring og et endnu stærkere psykologisk trygt læringsrum med mulighed for den initiale sparring på problemstillinger mellem uddannelseslægerne. Vejlederkurser eller tilsvarende pædagogiske kurser kan med fordel udbredes til alle uddannelsesgivende speciallæger i afdelingen med henblik

	<p>på fortsat kompetenceudvikling inden for medicinsk uddannelse i afdelingen.</p> <p>Afdelingen er opmærksom på disse forhold og arbejder allerede med flere relevante initiativer, herunder uddannelsesstavlemøder, statusmøder og øget fokus på kompetencevurdering.</p> <p>Samlet set vurderes afdelingen at have et godt uddannelsesmiljø med høj faglighed, stor uddannelsesmæssig bevidsthed og betydelig vilje til fortsat udvikling af den lægelige videreuddannelse.</p> <p>Der opleves desuden et tydeligt ledelsesmæssigt fokus fra sygehusledelsen på uddannelse, hvilket bl.a. afspejler sig i en ambitiøs uddannelsesstrategi med flere uddannelsesmæssige initiativer, der også ses udbredt til afdelingen.</p>
<p>Status for indsatsområder</p>	<p>Samtlige indsatsområder fra inspektorbesøget i 2018 er opfyldt fraset punkt om særligt introduktionsprogram målrettet læger. Dette er dog løst på tilfredsstillende vis ved at have et tillægsprogram for uddannelseslæger til det generiske introduktionsprogram til afdelingen.</p>
<p>Aftale mellem inspektorer og afdelingen</p>	<p>Nr. 1</p> <p>Indsatsområde: Udbygget og løbende feedback og kompetencevurdering</p> <p>Forslag til indsats: Løbende feedback og kompetencevurdering på opgaveløsning givet af øvrige daglige vejledere/funktionsansvarlige speciallæger til de uddannelseslæger, der er i den pågældende sektion. Man kan med fordel overveje inddragelse af formaliseret kompetencevurderingsredskaber som mini-CEX eller kompetencekort. Da der fortsat vurderes potentiale for udvikling her, er temascoringen for Læring- og</p>

kompetencevurdering af inspektorerne ændret til
Tilstrækkelig (tidligere: Særdeles God).
Tidshorisont: 3 måneder

Nr. 2

Indsatsområde: Vejlederkursus og brush-up kurser
Forslag til indsats: Alle speciallæger på vejlederkurser eller
tilsvarende pædagogiske kurser med henblik på at støtte op
om indsatsområde 1.
Tidshorisont: 12 måneder

Nr. 3

Indsatsområde: Mere sparring mellem uddannelseslægerne i
opgaveløsning.
Forslag til indsats: Overveje placering af uddannelseslæger
ift. speciallæger i storrumskontor ift. at facilitere rum til
sparring internt mellem uddannelseslæger inden inddragelse
af speciallæger. Desuden styrke mulighed for, at
uddannelseslæger trænes i uformel vejlederrolle overfor
mindre erfarne kolleger. Fokus på psykologisk sikkerhed.
Tidshorisont: 6 måneder.

Nr. 4

Indsatsområde: Skabe øget klarhed i ansvarsområder og
rollefordeling
Forslag til indsats: Forventningsafstemning mellem
opgavegiver og uddannelseslæge fx ved opstart i ny sektion,
tildeling af nye opgaver etc. Herunder tidshorisont, grad af
selvstændighed, uddannelseslægens rolle (fx tovholder),
opfølgning og løbende feedback på, hvordan opgaven løses.
Tidshorisont: 1 måned

