

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00004448
Afdelingsnavn	Afdeling for Hud- og Kønssygdomme
Hospitalsnavn	Aalborg Universitetshospital
Besøgsdato	07-01-2026

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	• Introduktionsprogram udarbejdet til den enkelte uddannelseslæge ift. lægens kendskab til afdelingen og faglige kompetenceniveau. • Introduktionssamtale er booket inden opstart i afdelingen. • Særdeles god mulighed for supervision, hvor der dagligt er allokeret en speciallæge til supervision. • Hyppig opfordring til brug af Mini-CEX. • Afdelingen tilbyder regelmæssig og omfangsrig undervisning i form af 3-4 timers undervisning hver 2. onsdag.
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehusledelse	Vicedirektør, lægefaglig direktør og uddannelseskoordinerende overlæge
Afdelingsledelse	Cheflæge, chefsygeplejerske og sundhedsadm. chef
Speciallæger	UAO, forskningsansvarlig overlæge og overlæge.
Antal KBU-Læger	0
Antal I-Læger	3
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange I-læger, der er i hvert speciale	
Antal HU-Læger	1
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange HU-læger, der er i hvert speciale	
Andre	3 YL i uklass. stilling.

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Maiken Glud Dalager
Uddannelsesansvarlig overlæge	Ann-Kathrine Rahr German Rossau
Inspektor 1	Berit Christina Carlsen
Inspektor 2	Sofie Bünemann Dalsgaard
Evt. inspektor 3	

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Inspektorbesøget er det første nogensinde, da afdelingen først blev etableret i 2019. Det var tydeligt, at inspektorbesøget er blevet prioriteret højt både fra afdelingens side med deltagelse af alle yngre læger (inkl. to læger ansat i uklassificerede stillinger) og også fra hospitalets side med deltagelse af både uddannelseskoordinerede overlæge, vicedirektør og lægefaglig direktør. Afdelingen blev etableret i 2019 og har aktuelt 3 introduktionslæger, 1 hoveduddannelseslæge, 5 speciallæger, 13 sygeplejersker og 7 sekretærer. Aktuelt er afdelingen beliggende på Aalborg Universitetshospital Syd med to sengepladser på Infektionsmedicinsk Afdeling. Begge inspektorer har fået et meget positivt indtryk af Dermatologisk Afdeling som uddannelsesafdeling. Der er en oplevelse af, at uddannelse og læring er tænkt ind som en integreret del af afdelingens kliniske og organisatoriske virke med stort fokus på at være en god uddannelsesafdeling. Introduktion til afdelingen: Introduktion til afdelingen vurderes som særdeles god. Alle uddannelseslæger oplevede en god opstart på afdelingen. Alle modtog et introduktionsprogram i god tid.
-----------------------------------	--

	Introduktionsprogrammet er udarbejdet til den enkelte uddannelseslæge ift. lægens kendskab til afdelingen og faglige kompetenceniveau. Som udgangspunkt har introduktionslæger én måneds introduktion uden egne patienter, hvor lægen introduceres til de forskellige funktioner hos både læger, sygeplejersker og sekretærer. Hoveduddannelseslæger har en kortere introduktionsperiode på to uger, da de forventes at have kendskab og erfaring med mange af funktionerne. Alle uddannelseslæger havde fra start fået tildelt en vejleder og første vejledersamtale var planlagt. Uddannelseslægerne oplever psykologisk tryghed og er glade for, at det i begyndelsen forventes, at supervisor kommer med ind til samtlige patientkonsultationer – også til de "simple patienter". Uddannelsesprogram: Der foreligger godkendt uddannelsesprogram, der beskriver rammerne for speciallægeuddannelsen og de forventede læringsmål for HU-forløb med primær funktion på dermatologisk afdeling. AaUH og HU-forløb med 2. år på dermatologisk afdeling. AaUH. Uddannelsesprogrammer er godkendt af Regionale Råd for Lægelig Videreuddannelse. Uddannelsesplan: Alle uddannelseslæger får udarbejdet individuel uddannelsesplan og der er generel tilfredshed blandt uddannelseslæger af uddannelsesplaner. Der forelå kun én uddannelsesplan ved inspektorbesøget, hvorfor den generelle kvalitet ikke kan bedømmes. Medicinsk ekspert – læring i rollen som medicinsk ekspert: Den kliniske læring vurderes som særdeles god. Afdelingen har et højt fagligt niveau og et rimeligt patientflow, hvilket giver gode muligheder for kompetenceudvikling. Der
--	---

arbejdes med progressiv kompetenceudvikling med differentiering af arbejdsopgaver efter kompetencer. Når første niveau mestres, avanceres til nye funktioner. Der er særdeles god mulighed for supervision, hvor der dagligt er allokeret en speciallæge til supervision af uddannelseslæger og sygeplejersker, og der planlægges med funktioner, som har den superviserende speciallæges subspecialisering. Det fremhæves, at travlhed kan føre til en oplevelse af ikke at have tid til at efterspørge supervision i dagligdagen for den yngre læge, men også her har afdelingen nyligt gennemført organisatoriske ændringer for at imødekomme et øget tidsbehov for særligt komplekse patientkategorier. Der er enkelte behandlinger, test og sygdomskategorier afdelingen ikke varetager. Kompetencer i dette er planlagt til 2. HU år på anden dermatologisk afdeling jvf uddannelsesprogram.

Kommunikator – læring i rollen som kommunikator:

Der er fokus på kommunikation særligt i relation til patientkontakt. Uddannelseslæger opfordres til at få gennemført mini-CEXs i forbindelse med konsultationer. Der planlægges ikke med fast gennemførelse, hvorfor mini-CEX kun gennemføres, hvis uddannelseslægen efterspørger dette. Systematisk feedback på kommunikative kompetencer efter struktureret undervisning forekommer kun sporadisk. Mini-CEX kan med fordel bruges mere målrettet og planlagt fx ved at planlægge mini-CEX på arbejdsskema, ligesom feedback målrettet kommunikation efter oplæg implementeres.

Samarbejder – læring i rollen som samarbejder

Tværfagligt samarbejde fungerer godt og er præget af gensidig respekt mellem læger, sygeplejersker og sekretærer. Uddannelseslægerne indgår naturligt i samarbejde med sygeplejersker og øvrige faggrupper i forbindelse med ambulatoriearbejde og akutte

	problemstillinger og via formaliseret undervisning udført af uddannelsessøgende læger for øvrige faggrupper. Sygeplejerskerne bidrager med betydelig klinisk erfaring og kontinuitet. Leder/administrator – læring i rollen som leder og administrator Muligheder for at udvikle leder- og administratorkompetencer er til stede. Der er indtænkt og udarbejdet lokale funktionsbeskrivelser for flere administrative funktioner fx "Ciclosporin-ansvarlig yngre læge", "Patologikonference-ansvarlig yngre læge" og "Uddannelseskoordinerende yngre læge", mens funktionen forskningsansvarlig yngre læge er under udarbejdelse. Funktioner fordeles efter interesse, hvorfor ikke alle yngre læger varetager administrative opgaver, mens andre varetager flere. Systematisk planlægning med administrative funktioner for alle uddannelseslæger kan med fordel styrke læring i denne kompetence. Sundhedsfremmer – læring i rollen som sundhedsfremmer Sundhedsfremme indgår som en integreret del af afdelingens kliniske arbejde. Uddannelseslægerne opnår i praksis betydelig erfaring med sundhedsfremmende tiltag gennem patientkontakt i ambulatorier og kliniske forløb. Akademiker – læring i rollen som akademiker Der ses potentiale for at styrke akademikerrollen ved etablering af regelmæssig og hyppig artikelgennemgang enten i form af journal club eller som led i afdelingens øvrige undervisningsaktiviteter. Der har ikke været afholdt journal club, men det er planlagt at starte en sådan funktion i 2026. Uddannelseslægernes mulighed for systematisk træning i kritisk litteraturvurdering, evidensbaseret praksis og akademisk refleksion har derfor tidligere været begrænset
--	--

	og læring i rollen som akademiker har primært været gennem individuel interesse og egen indsats frem for gennem strukturerede læringsaktiviteter. Professionel – læring i rollen som professionel Der er generelt god opmærksomhed på professionel adfærd, etik og ansvar. Rollen udvikles gennem klinisk arbejde, klinisk erfaring og feedback ad hoc og som 360 graders evaluering. Feedback efter 360-graders evalueringer opleves som konstruktivt og udbytterigt. Forskning – uddannelsesøgende lægers deltagelse i forskning Afdelingen har forskningsaktivitet med 35 publikationer i 2025, tilknyttet professor, KFE-enhed, forskningsansvarlig overlæge og 1 tilknyttet ph.d.-studerende. Der arbejdes struktureret med introduktionssamtale med forskningsansvarlige overlæge efter 3 måneders ansættelse med henblik på at afdække forskningsinteresse og -muligheder. Der påtænkes at etablere en funktion som forskningsansvarlig yngre læge. Aktuelt oplever nogle uddannelseslæger at forskningsområdet kan være vanskeligt tilgængeligt og relativt få uddannelseslæger deltager aktivt i forskning. Barrierer omfatter manglende tid og usikkerhed om, hvordan man kommer i gang. Der eksisterer veletablerede forskningsrelaterede støttefunktioner på hospitalet. Kendskab hertil blandt uddannelseslægerne kan styrkes. Der efterlyses en idébank, som afdelingen netop har iværksat. Inspektorer støtter etablering af synlig idébank samt et samlet dokument med overblik og referencer til relevante forskningsstøttemuligheder. Undervisning – som afdelingen giver
--	---

	Afdelingen tilbyder regelmæssig og omfangsrig undervisning i form af 3-4 timers undervisning hver 2. onsdag. To gange halvårligt ved speciallæge og ellers ved yngre læger og eksterne undervisere. Kvaliteten vurderes generelt som god. Konferencers læringsværdi Konferencerne har potentiale for høj læringsværdi. Konferencer anvendes til gennemgang af særligt komplekse cases, stillingtagen til behandling og hvis tid haves også træning og læring ved brug af multiple choice dermatologiske cases. Læring og kompetencevurdering Alle kompetencevurderinger, som indgår i den dermatologiske speciallægeuddannelse, anvendes i afdelingen. Progression følges systematisk via uddannelsesstavle, hvor både uddannelseslæger, vejledere og UAO har et klart overblik over opnåede og manglende kompetencer. Casebaserede diskussioner er planlagt og skemalagt, mens mini-CEX anvendes mere ad hoc og afhængig af individuelle initiativer. Der er dog en tydelig plan for, hvilke kompetencer, der forventes opnået i hvert kvartal af ansættelsesperioden, hvilket giver en klar ramme for progression og målrettet læring. Samlet set fremstår kompetencevurderingen velorganiseret og gennemsigtig. En mere systematisk anvendelse af mini-CEX kunne styrke feedback-kulturen og sikre ensartet vurdering af kliniske og kommunikative kompetencer. Arbejdstilrettelæggelse – hensyn til videreuddannelse Arbejdstilrettelæggelsen tager i høj grad højde for videreuddannelse. Uddannelseslæger skemasættes sv.t. kompetencer. Når kompetencer mestres på vist niveau, bookes progressivt mere komplekse problemstillinger. Afdelingens første HU-læge er startet i afdelingen 1.
--	--

	september 2025, og afdelingen modtager HU-læge på 2. år i 2027. Differentiering i arbejdstilrettelæggelse sv.t. HU-niveau og EPA-vurdering er allerede i støbeskeen. Læringsmiljøet på afdelingen Læringsmiljøet beskrives som positivt, trygt og imødekommende med engagerede kolleger og villighed til hjælp. Uddannelse og læring er tænkt ind som en integreret del af afdelingens kliniske og organisatoriske virke. Afdelingen har etableret strukturer, der understøtter læring, kompetenceudvikling og progression gennem hele ansættelsesperioden. Den daglige klinik fungerer som den primære læringsarena, hvor uddannelseslægerne opnår kompetencer gennem supervision og gradvist øget ansvar. Speciallægerne er generelt tilgængelige med villighed til at yde supervision og læring i den kliniske hverdag. Højt arbejdstempo kan være barriere for systematisk brug af supervisionsmuligheder. Samlet set fremstår uddannelse og læring som en tydelig prioritet.
Status for indsatsområder	Der har ikke tidligere været inspektorbesøg på afdelingen.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Kommunikation Indsatsområde: Systematisk feedback på undervisningssessioner. Forslag til indsats: Systematisk feedback på kommunikative kompetencer efter struktureret undervisning. Tidshorisont: 6 mdr. Nr. 2 Kommunikation Indsatsområde: Systematisk planlægning af Mini-Cex. Forslag til indsats: Mini-Cex planlægges på bestemte dage således at uddannelseslæge og supervisor kan forberede sig og gennemføre 1-3 Mini-Cex om måneden.

	Tidshorisont: 6 mdr. Nr. 3 Administrator/organisator Indsatsområde: Systematisk fordeling af administrative/organisatoriske opgaver. Forslag til indsats: Udarbejdelse af oversigt over administrative/organisatoriske opgaver som kan varetages af uddannelseslæger. Opgaverne fordeles systematisk til alle uddannelseslæger – enten direkte fra UAO/UKYL eller efter aftale med uddannelseslæger på et Yngre Læge-møde. Tidshorisont: 6 mdr. Nr. 4 Forskning Indsatsområde: Synliggørelse af forskningsmuligheder på afdelingen og hospitalet. Forslag til indsats: Etablering af synlig idébank samt et samlet dokument med overblik og referencer til relevante forskningsstøttemuligheder. Uddannelseslæger gøres løbende opmærksomme på de muligheder som hospitalet tilbyder fx statistikerhjælp, undervisning i litteratursøgning fra Medicinsk Bibliotek, puljer til opstart af forskning samt hjælp til at søge fonde fra Funderingenheden. Inspektorer bifalder desuden afdelingens idé om oprettelse af funktionen 'forskningsansvarlig yngre læge', da denne kan være med til promovere forskning i afdelingen og synliggøre hvilke forskningsmuligheder der er i afdelingen og på hospitalet. Tidshorisont: 3 måneder. Nr. 5 Forskning Indsatsområde: Regelmæssig journal club for at skabe fokus på forskning.
--	---

	Forslag til indsats: Journalclub planlægges til regelmæssig afholdelse – enten som en del af onsdagsundervisningen eller som en del af en morgenkonference. Man kan overveje forskellige måder at afholde journalclub på, fx journal club hvor lægerne skiftes til at fremlægge en artikel, eller en journal club hvor alle læger læser samme artikel til fælles drøftelse af artiklens kvalitet og resultater. Tidshorisont: 6 mdr.
--	--