



Referat inspektorårsmødet 2025, Workshop 4: Det udfordrende besøg

v/ kursusundervisere på inspektorkursus Renata Brogaard-Block, Pernille Forchhammer og Charlotte Green

Workshoppens formål var at give inspektorerne redskaber til at håndtere udfordrende inspektorbesøg. Workshopen tog udgangspunkt i deltagernes egne erfaringer med inspektorbesøg, der har været svære at håndtere. Efter en kort indledning blev deltagerne inddelt i grupper, hvor de blev bedt om at drøfte og reflektere over de spørgsmål, der fremgår nedenfor. Til slut blev gruppernes perspektiver og overvejelser fremlagt i plenum og er gengivet her under hvert enkelt spørgsmål.

Hvordan håndterer man inspektorbesøg hvor afdelingens opfattelse af uddannelsesforholdene adskiller sig fra inspektorernes?

Nogle gange kan man opleve, at afdelingens selvevaluering ikke stemmer overens med de erfaringer, som inspektorerne gør sig under besøget. I de tilfælde kan det være hjælpsomt at orientere sig i og få uddybet, hvem der står bag udarbejdelsen af SWOT-analysen og selvevalueringen. Er alle uddannelsestrin repræsenteret? Kan alle sige god for temascorerne i selvevalueringen? I nogle tilfælde er der diskrepans mellem hvordan læger på forskellige uddannelsestrin oplever uddannelsesforholdene. Dette er noget, der bør italesættes og gøres klart over for afdelingsledelsen, samt fremgå i rapporten.

Det kan virke afvæbnende, hvis man som inspektor formidler, at det kan være forventeligt, at inspektorernes vurdering af temascorerne afviger fra afdelingens, eller at der kan være forskel på hvordan man indbyrdes på afdelingen oplever uddannelsesforholdene. I stedet for at diskutere, hvilke virkelighedsopfattelser der er de rigtige, kan man stille spørgsmålet "hvordan tænker I, at man kan håndtere den her situation?". Det er vigtigt, at man som inspektor er tydelig omkring, at alle parter er fælles om at løfte uddannelsesniveaue, og at besøget er til for at hjælpe afdelingen snarere end at pege fingre.

Generelt er det en god idé at prioritere deltagelse i morgenkonferencen, hvor man kan danne sig et indtryk af den sociale og faglige kultur på afdelingen. Med henblik på ikke at lægge føringer for konferencens forløb kan det være

20. juni 2025

Sagsnr. 06-0000-825/
Sagsbehandler SNSK

Sundhedsstyrelsen
Islands Brygge 67
2300 København S
Danmark

T +45 72 22 74 00
E sst@sst.dk
www.sst.dk



hensigtsmæssigt at vente med at præsentere sig til efter konferencen. Endvidere bør man på dagen hurtigst muligt tale med uddannelseslægerne, da dette er et af besøgets vigtigste formål. Omvisning, morgenmad med ledelse etc. tilfører ikke meget værdi, og kan fjerne fokus fra besøgets egentlige formål.

Juniorinspektorerne opfordres til at stille mange spørgsmål til seniorerne – det er til gavn for begge parter. Man skal huske at stole på sin egen virkelighedsopfattelse og kvalificerede vurdering som inspektør, og bruge pauserne mellem interviewerne til at rådføre sig med hinanden. Hvis man har behov for at få sine erfaringer fra besøget "kalibreret", kan man altid kontakte inspektører som tidligere har gået besøg på afdelingen, eller SSTs Enhed for uddannelse.

Hvordan håndterer man modstand under inspektørbesøg?

I de tilfælde, hvor man på forhånd ved, at inspektørbesøget kan blive udfordrende, er det en god idé at møde ekstra velforberedt. Hvis man oplever, at afdelingsledelsen ikke anerkender inspektørens tilstedeværelse og funktion, bør man som inspektør forsøge at "sætte rammerne" for at besøget kan forløbe så godt som muligt fra start. Man kan med fordel være tydelig omkring, at man kommer fra SST, kender kompetencemålene for specialet og har styr på formalia. Ens myndighed som inspektør kan også understøttes af, at man kommunikerer sit faglige vidensområde og sine erfaringer tydeligt, og det kan være gavnligt, at have formelt tøj på.

Hvis man ved, at det forrige inspektørbesøg på afdelingen gav anledning til splid, bør man bruge ekstra tid på at etablere tryghed fra start. Det er vigtigt, at modstand fra tidligere besøg ikke "arves", og at man fokuserer på at holde en nysgerrig og imødekommende tone, der giver indtryk af, at man er der for at hjælpe. Hvis man fornemmer skepsis eller nervøsitet, kan man for eksempel starte med at rose den indsats, der er blevet gjort siden forrige besøg, eller bemærke andre positive indtryk, som afdelingen har givet.

Det bliver nævnt, at smiley-analogien fra serveringssteder kan være god at bruge: Det er i alles interesse, at man får en glad smiley, ligeledes som at det er i alles interesse at svagheder ved uddannelsesforholdene kommer frem i lyset, så afdelingen bliver klar over hvad de har at arbejde med og imod.

Hvordan håndterer man besøg på afdelinger, hvor der er mangel på fastansatte og speciallæger?

Hvis man kommer på besøg på en afdeling, der bærer præg af mangel på fastansatte og/eller speciallæger, bør man først og fremmest kortlægge, hvad der ligger til grund for problemet. Er det f.eks. hospitalets regionale placering eller afdelingens ry? Man bør være ekstra opmærksom på, om der er sammenhæng i uddannelsen, og om afdelingen har ressourcer til at sørge for, at alle kompetencer opnås. Hvis dette ikke er tilfældet, skal det fremgå tydeligt i rapporten, og afdelings- og hospitalsledelsen bør konfronteres. I sjældne tilfælde kan videreuddannelsesregionen på baggrund af et inspektørbesøg



vælge at omlægge uddannelsesforløb grundet utilstrækkelig uddannelseskapacitet – også selv om afdelingens ansatte gør så godt de kan med de ressourcer de har til rådighed.

I de fleste tilfælde er det dog muligt at løfte uddannelsesforholdene. Her bør man som inspektor være nysgerrig på, hvad der konkret kan gøres for af bedre uddannelsesforholdene, og involvere afdelingen heri. Igen bør man bemærke, at inspektorordningen er afdelingens løftestang i systemet, og man bør som inspektor fokusere på at skabe motivation og en tro på, at ændring er mulig.