Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00004449
Afdelingsnavn	Klinisk Farmakologisk Enhed
Hospitalsnavn	Aalborg Universitetshospital
Besøgsdato	07-10-2025

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	Afdelingens professor præsenterer løbende muligheden for forskningsprojekter og -publikationer samt involverer uddannelseslægerne i undervisning på universitetet. Det bliver italesat, at der er mange muligheder, hvis man som uddannelseslæge ønsker dem. Som et fast element i dagligdagen er der yngre læge-check in hver morgen efter morgenkonferencen, hvor uddannelseslægerne drøfter dagens opgaver og andet, der måtte fylde. Dette initiativ bidrager til trivsel, godt samarbejde og fælles ansvar for opgaveløsning.

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehusledelse	Lægelig vicedirektør med ansvar for lægelig videreuddannelse, uddannelseskoordinerende overlæge på hospitalet
Afdelingsledelse	Cheflæge og uddannelsesansvarlig overlæge
Speciallæger	Uddannelseskoordinerende yngre læge (afdelingslæge)
Antal KBU-Læger	0
Antal I-Læger	2
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange I-læger, der er i hvert speciale	
Antal HU-Læger	3
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange HU-læger, der er i hvert speciale	
Andre	Vicekontorchef (jurist), daglig administrativ leder af enheden

	Professor, farmaceut af uddannelse Data- og implementeringsspecialist

Dokumenter

Godkendt af afdelingen	Ja

Aftaleparter

Cheflæge	Birgitte Klindt Poulsen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Hanne Bække Borgeskov
Inspektor 1	Maija Bruun Haastrup
Inspektor 2	Louise Løgstrup Lagoni
Evt. inspektor 3	

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Forberedelse til besøget: Besøget var veltilrettelagt med fint fremmøde af alle relevante parter, herunder samtlige afdelingens uddannelseslæger, fraset en enkelt langtidssygemeldt uddannelseslæge. Inspektorerne modtog i god tid alle relevante dokumenter med uddybende information om afdelingen, inklusiv supplerende materiale og kommentarer til datatræk på evalueringer fra uddannelseslæge.dk. Afdelingen blev selvstændig uddannelsesafdeling i 2022, og har i perioden frem til nu haft 9 uddannelseslæger igennem, hvoraf 8 har evalueret afdelingen. Den lægelige videreuddannelse i afdelingen: Inspektorerne fik et særdeles positivt indtryk af afdelingen, hvor alle personalegrupper virker til at bidrage engageret til et trygt og godt uddannelses- og læringsmiljø.

	Alle vejledere har været på vejlederkursus, og alle uddannelseslæger har en uddannelsesplan, som især for H-lægerne er meget udførlig. De fysiske rammer på afdelingen er lidt udfordrende, idet der er pladsmangel. Afdelingen forventer at flytte til større lokaler i 2026. Uddannelseslægerne giver udtryk for, at læringsmiljøet og -mulighederne er særdeles gode i afdelingen med enkelte områder med plads til forbedring, se nedenfor. Introduktion til afdelingen: Der er udarbejdet et meget grundigt introduktionsprogram for den første måned af uddannelseslægernes ansættelse mhp. at sikre introduktion til samtlige arbejdsopgaver og give overblik over strukturen i afdelingen. Uddannelseslægerne giver samstemmende udtryk for, at programmet følges og at man bliver taget godt imod og introduceret grundigt til arbejdet og afdelingen. Især fremhæves afdelingens vicekontorchef som en vigtig medspiller, hvis der er praktiske udfordringer, f.eks. IT. Det fremhæves ligeledes flere gange, at strukturen på afdelingen er meget flad, ligesom de tætte fysiske rammer giver rig mulighed for løbende supervision og tæt kontakt til afdelingens speciallæger og andre ressourcepersoner. Det nævnes fra speciallægerne, at uddannelseslægerne efterspørger mere formaliseret introduktion/oplæring i afdelingens og specialets kerneområder. Inspektorerne foreslår, at uddannelseslægerne udarbejder et forslag til kerneområder, som ønskes belyst, hvorefter uddannelseslæger og speciallæger i fællesskab kan drøfte muligheden for eksempelvis små e-læringsmoduler til de områder, som alle uddannelseslæger skal kende til.

	Uddannelsesprogram: Der foreligger særdeles gennemarbejdede uddannelsesprogrammer, inklusiv en udførlig introduktion til afdelingens kerneområder. Det bemærkes dog, at det kan være vanskeligt at skelne mellem opgaver og forventet kompetenceniveau for H-læger i starten og slutningen af uddannelsen. Dette er relevant, fordi afdelingen modtager H-læger fra søsterafdelingen i Aarhus i deres udeår i første halvdel af speciallægeuddannelsen, men selv har H-læger i slutningen af uddannelsen, typisk sidste år. Inspektorerne har drøftet med afdelingen, at der ved næste opdatering af uddannelsesprogrammerne med fordel kan arbejdes med at tydeliggøre forskellen på de to uddannelsesniveauer og dermed kompetenceudviklingen for uddannelseslægerne. Uddannelsesplan: Alle uddannelseslæger har individuelle uddannelsesplaner, som yderligere udspecificeres ved de individuelle samtaler i løbet af ansættelsen på afdelingen. Ved introduktionssamtalen belyses den enkelte læges kompetencer inden for hver af de 7 lægeroller, så der kan tages højde for individuelle behov i den videre uddannelse. Der tages i uddannelsesplanerne ligeledes højde for tidligere erhvervede kompetencer, men især også interesseområder inden for faget. Medicinsk ekspert: Denne kompetence vurderes særdeles god. Det løbende arbejde på I- og H-lægeniveau i den daglige drift klæder uddannelseslægerne godt på til at opfylde kravene til denne kompetence i henhold til målbeskrivelsen. Afdelingen tilbyder løbende opgaver tilpasset den enkeltes

	kompetenceniveau, og uddannelseslægerne oplever, at der bliver taget højde for deres forskellige kompetenceprofiler. Kommunikator: Denne kompetence vurderes tilstrækkelig. Alt arbejdet i driften er præget af kommunikation, både mundtligt og skriftligt. Uddannelseslægerne giver udtryk for, at der i det daglige arbejde gives god feedback på skriftligt arbejde (cases i lægemiddelinformationen), men ved større arbejder, f.eks. forberedende arbejde til Medicinrådsmøder, kan det være vanskeligere for uddannelseslægerne at se, hvordan der gives feedback. Dette har været drøftet på afdelingen forud for inspektorbesøget, og man har igangsat en indsats, hvor der efter hvert Medicinrådsmøde afholdes et møde med cheflægen, som er formand for Medicinrådet, hvor uddannelseslægernes bidrag til mødet drøftes og der gives feedback. Uddannelseslægerne fortæller, at dette har synliggjort nytten af arbejdet betydeligt. Herudover kommenteres det af uddannelseslægerne, at feedback-situationerne mest går på skriftligt arbejde, mens der ikke er specifikt fokus på mundtlige præstationer, f.eks. fremlæggelser af ibrugtagningssager eller undervisningssituationer. Inspektorerne har drøftet med alle personalegrupper i løbet af dagen, at feedbacksituationen kan struktureres mere, både i relation til mundtlig og skriftlig feedback. Det kan også overvejes at indføre invers feedback, f.eks. i samarbejde med hospitalets uddannelsesorganisation. Samarbejder: Denne kompetence vurderes særdeles god, hvilket er højere end i selvevalueringsrapporten. Specialet er meget tværfagligt, og der er samarbejdsrelationer til alle andre sygehusafdelinger, primærsektor, ledelsesniveauer og

	politisk plan foruden andre regioner og nationale fora, hvilket alle uddannelseslæger har berøring med. Afdelingen arbejder med liaison-psykiatri og er netop i færd med at etablere et formaliseret samarbejde med onkologien. I begge tilfælde inddrages uddannelseslæger. Herudover fremhæver uddannelseslægerne yngre læge-check in som et rum, hvor de fagligt kan drøfte og fordele sager mellem sig og også vende personlige aspekter, hvis der er behov for det. Der beskrives ydermere let adgang til sparring med andre faggrupper, herunder afdelingens professor, dataspecialister m.fl. Leder/administrator: Denne kompetence vurderes særdeles god. Uddannelseslægerne varetager på skift mødeledelsen af morgenkonferencen, ligesom de efter interesse og kompetenceniveau deltager i og leder tværfaglige konferencer, f.eks. med psykiatrien. Herudover ligger det i specialets natur, at uddannelseslægerne trænes i en høj grad af selvledelse i form af dagligt prioritering af tid og arbejdsopgaver. Sundhedsfremmer: Denne kompetence vurderes særdeles god. Alt arbejdet i klinisk farmakologi har et sundhedsfremmende sigte, enten på individ-, gruppe eller mere overordnet plan. Akademiker: Denne kompetence vurderes særdeles god. Det daglige arbejde i afdelingen er af akademisk karakter, og uddannelseslægerne modtager en omfattende uddannelse i

	litteratursøgning, kritisk litteraturlæsning, udarbejdelse af akademiske tekster og beslutningstagen på baggrund af tilgængelig evidens. Herudover inddrages uddannelseslægerne i undervisningsaktiviteter både præ- og postgraduat, ligesom der er intern undervisning, Journal Club og forskningens kvarter i samarbejde med afdelingen i Aarhus. Afdelingens I-læger tilbydes desuden deltagelse i en række af de specialespecifikke kurser i klinisk farmakologi. Professionel: Denne kompetence vurderes særdeles god. Uddannelseslægerne fremhæver, at der er en tydelig kompetenceudvikling, hvor man kan se, hvad der kræves for at blive H-læge og efterfølgende speciallæge. H-læger i sidste del af uddannelsen inddrages som bagvagter, når de er på afdelingen. H-læger i første del af uddannelsen indplaceres som en slags uformel mellemvagt med speciallæger som superviserende bagvagter. I-læger inddrages, når afdelingen har medicinstuderende. Endelig ligger det naturligt i det daglige arbejde, at man træner denne rolle i samarbejdsrelationer med andre interessenter på området. Forskning: Mulighederne for forskning på afdelingen vurderes særdeles gode. Uddannelseslægerne oplever, at der er mange muligheder for inddragelse i forskning på afdelingen, ikke mindst fordi afdelingens professor løbende tilbyder samarbejde om projekter og publikationer samt sparring i forhold til egne ønsker.

	Aktuelt er der dog en langtidssygemelding i I-lægegruppen, som lægger en øget belastning på de øvrige læger pga. driftsopgaver, hvorfor mulighederne for forskning nedprioriteres. Det er man helt opmærksom på på afdelingen og forsøger at skabe luft til. Inspektorerne fremhæver her EBM-opgaven, som er en obligatorisk kompetence i kompetencekataloget for I-stillingen. Intentionen med denne kompetence er, at der skal frigøres tid til at lave et dedikeret projekt af noget større omfang end de daglige driftsopgaver. Undervisning: Undervisningen på afdelingen vurderes særdeles god. Der er de faste undervisningsseancer (tirsdagsundervisning, ugens case, forskningens kvarter), som prioriteres højt af alle på afdelingen og både omfatter interne og eksterne undervisere. Uddannelseslægerne efterspørger mere undervisning fra speciallægerne, f.eks. i disse interesseområder. Dette kan med fordel organiseres i samarbejde med afdelingen i Aarhus, hvor der er en række speciallæger ansat også – ikke mindst fordi hovedparten af de formaliserede undervisningstiltag i forvejen afvikles i samarbejde med denne afdeling. Alle uddannelseslæger oplever gode muligheder for at komme på kursus og evt. konferencer. I-lægerne fremhæver, at de har rigtig god sparring i afdelingens H-læger, mens disse beskriver, at det kan være mere udfordrende for dem, idet afdelingens speciallæger kun er til stede noget af ugen. UKYL er den hyppigst tilstedeværende speciallæge med 4 fremmødedage ugentligt, mens både cheflæge og UAO har færre

	fremmødedage af forskellige årsager. Dette er i nogen grad løst ved muligheden for sparring telefonisk eller online, men inspektorerne vurderer, at afdelingen her har indbyggede svagheder. Setuppet fungerer aktuelt især pga. de 3 næsten færdiguddannede H-læger, men antallet af H-læger fluktuerer fra år til år, og det er meget tænkeligt, at der i nogle år ingen H-læger er, hvorfor I-lægerne vil have mere begrænsede muligheder for supervision og sparring. Afdelingen arbejder på at robustgøre speciallægetiden på afdelingen ved nyansættelser. Konferencernes læringsværdi: Dette område vurderes tilstrækkeligt. Uddannelseslægerne finder faglig og kollegial værdi i at afholde morgenkonferencerne fælles (online) med afdelingen i Aarhus, men både i selevalueringsrapporten og løbende i samtalerne med inspektorerne bliver det fremhævet, at læringsudbyttet af konferencerne kan øges. Som konferencerne afholdes nu, er læringsudbyttet kun tilstrækkeligt, hvis man er forberedt, forstået som at man har læst dagens cases på forhånd. Det er desuden inspektorerne indtryk, at online-formatet udgør en udfordring ift. mulighed for at skabe et godt fagligt refleksionsrum. Det er inspektorernes oplevelse, at der i alle led i afdelingen er fokus på at forbedre dette område, og der er aftalt med afdelingen i Aarhus, at man skal drøfte form og indhold for konferencerne fremover. Også i forbindelse med konferencerne kan muligheden for mere detaljeret feedback udnyttes, ikke kun hvad angår fagligt indhold, men også mundtlig fremlæggelse.

	Læring- og kompetencevurdering: Dette område vurderes tilstrækkeligt. Alle uddannelseslæger oplever det som realistisk at opnå deres kompetencer i henhold til målbeskrivelsen. Den førnævnte aktuelle belastning medfører dog, især på H-lægeniveau, en udfordring med kompetenceudvikling, eksempelvis i forbindelse med ibrugtagningssager. Alle uddannelseslæger oplever gode muligheder for at beskæftige sig med deres respektive interessefelter, når der ikke er tale om spidsbelastning. Som anført under kommunikator, opfordrer inspektorerne til, at afdelingen arbejder mere struktureret med feedback, hvilket vil give udslag på lærings- og kompetencevurderinger også. Arbejdstilrettelæggelse: Dette vurderes tilstrækkeligt, hvilket er ringere end i selvevalueringsrapporten. I mere rolige perioder med god bemanding er det inspektorernes opfattelse, at afdelingen tilbyder gode rammer, som i vid udstrækning tilgodeser arbejdstilrettelæggelsen, så der også frigøres tid til forskning, undervisning, egne interessefelter og kompetenceudvikling. Aktuelt er der som anført en høj belastning, som har stået på i et stykke tid. Det forventes dog, at dette aftager i løbet af de kommende måneder. Det kan som anført være en udfordring, at afdelingens speciallæger har udefunktioner og et begrænset antal fremmødedage. Dette håbes bedret med nyansættelser. Læringsmiljøet på afdelingen:

	Dette vurderes særdeles godt. Der er på alle niveauer fokus på læring og uddannelse, og samtlige uddannelseslæger tilkendegiver, at der er gode muligheder for faglig fordybelse og sparring med de tilstedeværende læger. Afdelingen har en udtrykt kultur på området – ”vi løfter i flok”, hvilket inspektorerne genfinder på alle niveauer. De fysiske rammer udgør en begrænsende faktor i forhold til pladsmangel og i perioder støj og forstyrrelser. Dette forventes løst med flytningen i 2026.
Status for indsatsområder	Ikke relevant, da afdelingen ikke har haft inspektorbesøg tidligere.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Struktureret feedback Forslag til indsats: Inspektorerne foreslår, at afdelingen arbejder med struktureret feedback, f.eks. med tilpasning af feedbackskema fra et andet speciale. Uddannelseslægerne kan med fordel inddrages i dette arbejde. Det anbefales at arbejde med fokus på synliggørelse af feedbacksituationen og opbygning af struktur for i hvilke situationer og hvordan der gives feedback, herunder også ved mundtlige fremstillinger, f.eks. i forbindelse med undervisning. Tidshorisont: 6-12 måneder Nr. 2 Indsatsområde: Undervisning ved speciallæger Forslag til indsats: Her foreslår inspektorerne, at det i samarbejde med afdelingen i Aarhus planlægges, at speciallægerne på skift afholder intern undervisning inden for særlige fagområder, f.eks månedligt. Tidshorisont: 6-12 måneder Nr. 3 Indsatsområde: Øget læringsudbytte af konferencer

	Forslag til indsats: Inspektorerne foreslår, at afdelingen i samarbejde med afdelingen i Aarhus gentænker konferencerne i forhold til at frigive mere tid til fælles refleksioin over de indkomne eller udgående spørgsmål frem for simpel afrapportering. Tidshorisont: 6-12 måneder Nr. 4 Indsatsområde: Fokus på arbejdstilrettelæggelse Forslag til indsats: Inspektorerne foreslår, at man allerede forebyggende tænker i løsninger i relation til arbejdstilrettelæggelse i spidsbelastninger. Tidshorisont: 3 måneder