

Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00004084
Afdelingsnavn	Klinisk Farmakologisk Overafdeling
Hospitalsnavn	Bispebjerg og Frederiksberg Hospital
Besøgsdato	29-10-2025

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	Afdelingen har etableret en synlig og overskuelig uddannelsestavle, der giver et samlet overblik over alle uddannelsessøgende læger, herunder deres aktuelle uddannelsestrin, gennemførte kurser, kompetencer og undervisningsaktiviteter. Tavlen anvendes aktivt i planlægning og opfølgning på uddannelsesforløb og skaber både gennemsigtighed og fælles ansvar for læring. Derudover har afdelingen indført tavlemøder og invers feedback, som fremmer dialogen mellem yngre og erfarne læger og understøtter en åben feedbackkultur. Disse tiltag kan med fordel tjene som inspiration for andre afdelinger, der ønsker at styrke struktur, overblik og læringsmiljø i uddannelsen. Der er et didaktisk kursus for de uddannelsessøgende læger, så der er fokus på, hvordan den gode undervisning er. De uddannelsessøgende får efterfølgende feedback, så de har mulighed for at forbedre sig.
----------------------------	---

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	48

Deltagere

Sygehusledelse	1 hospitalsdirektør
Afdelingsledelse	1 cheflæge, 2 professorer (ledende overlæger)
Speciallæger	8
Antal KBU-Læger	0
Antal I-Læger	6
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange I-læger, der er i hvert speciale	Klinisk farmakologi: 6
Antal HU-Læger	2

Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange HU-læger, der er i hvert speciale	Klinisk farmakologi: 2
Andre	1 ph.d. studerende, 2 sygeplejersker, 3 farmaceuter, 1 sekretær

Dokumenter

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

Aftaleparter

Cheflæge	Mikkel Bring Christensen
Uddannelsesansvarlig overlæge	Christina Gade
Inspektor 1	Lene Høimark
Inspektor 2	Kristina Fruerlund Rasmussen
Evt. inspektor 3	Anne Bryde Alnor

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Overordnet indtryk Afdelingen fremstår som et engageret og fagligt stærkt uddannelsessted med et godt kollegialt miljø og stor vilje til at udvikle uddannelsesforløbene. Der er tydelig ledelsesmæssig opbakning til uddannelse, men en markant driftsbelastning og organisatoriske ændringer har skabt behov for fornyet struktur og ensretning af introduktion, forskning og karrierevejledning. Afdelingsledelsen var på forhånd bekendt med ønsker og fokusområder inden for disse temaer. Uddannelsessøgende læger De uddannelsessøgende giver samlet udtryk for tilfredshed med uddannelsesmiljøet, et godt kollegialt samarbejde og en kultur, hvor opgaver fordeles solidarisk. Introduktionen til afdelingen opleves forskelligt. Onboardingmøderne (tidligere benævnt "Tour de Chambre") er ikke afskaffet, men er – efter ønske fra nyansatte,
-----------------------------------	--

	herunder uddannelseslæger – reduceret i antal fra 17 til 11. Hvor møderne tidligere var uformelle og uden fast dagsorden, gennemføres de nu alle efter en formaliseret struktur med faste dagsordener og tilhørende tjeklister. Fokus er målrettet introduktion, opgavevaretagelse og uddannelsesforløb. Buddy-ordning og kollegial støtte fungerer fortsat godt, men nogle uddannelsessøgende efterspørger fortsat særlig tydelig introduktion til forskning. Uddannelsesprogram og -planer er kendte og anvendes systematisk, men kompetencekort, karriereplan og faglig profil opleves som komplekse og overlappende. Afdelingen tilbyder allerede systematisk karrierevejledning midt i ansættelsen, jf. uddannelsesprogrammerne. I forbindelse med 360-graders evalueringen indkaldes alle uddannelseslæger til møde med UAO og hovedvejleder, hvor karriereplanlægning drøftes, og muligheden for ekstra møder tydeliggøres. Oplevelsen af karrierevejledning varierer dog fortsat afhængigt af vejleder, og enkelte uddannelsessøgende foreslår et fast, supplerende karrierevejledningsmøde efter seks måneders ansættelse. Forskning nævnes som et område, hvor de uddannelsessøgende ønsker større systematik i introduktionen, særligt for læger uden forudgående forskningserfaring. Alle uddannelseslæger er imidlertid tilknyttet et forskningsprojekt i deres team, og der følges systematisk op på tavlemøder og hovedvejledermøder. Flere interne og eksterne læger er desuden i flex-forløb med ugentlig forskningsdag. Der er således allerede et betydeligt forskningsfokus, om end behovet for øget struktur i introduktionen fortsat opleves.
--	--

	Ledelseserfaring opnås primært gennem vagtkonferencer, men der er ønske om mere struktureret mulighed for at lede teammøder. Feedback i hverdagen er overvejende uformel; tavlemøder og 360-graders evaluering vurderes som positive tiltag. Speciallæger Speciallægerne er generelt meget engagerede i uddannelsen og deltager aktivt i vejledning. De oplever, at det nye onboarding-koncept giver mulighed for en mere ensartet og gradvis introduktion, men savner fortsat de relationelle fordele ved det tidligere "tour de chambre", som blev ændret på grund af stort tidsforbrug og ønske om større ensretning på tværs af faggrupper. Tavlemøder og invers feedback ses som værdifulde redskaber til at styrke gensidig læring. Der er enighed om, at driften presser forskningsaktiviteter, og at der fortsat mangler en samlet forskningsstrategi for afdelingen, trods den eksisterende forskningsaktivitet. Speciallægerne er positive over for at give de uddannelsessøgende mere ledelsesansvar. Andre faggrupper Tværfagligt samarbejde vurderes som velfungerende og præget af hjælpsomhed. Sygeplejersker og farmaceuter bidrager aktivt til undervisning og feedback. Dog udfordres enkelte opgaver, f.eks. medicingennemgange, af svingende bemanning. Uddannelsesansvarlige (UAO, UKAL, UKYL) De uddannelsesansvarlige er bevidste om behovet for løbende at tilpasse introduktionsprogrammet til afdelingens vækst og komplekse struktur. Der arbejdes aktivt både med videreudvikling af et mere formaliseret forskningsforløb og med at sikre, at alle uddannelseslæger modtager systematisk karrierevejledning. Der er en god dialog mellem
--	---

	ledelse og uddannelsesrepræsentanter, og nye tiltag som tavlemøder og invers feedback peger i en positiv retning. Afdelingsledelse Afdelingsledelsen udviser tydelig forståelse for balancen mellem drift og uddannelse. Man arbejder målrettet på at skabe realistiske rammer for onboarding og forskningsaktiviteter, samtidig med at driftsopgaver fastholdes som kernefunktion. Der er fokus på bedre koordinering af forskningsindsatsen og ensartet håndtering af delestillinger. Sygehusledelse Sygehusledelsen anerkender behovet for klarere udmeldinger om formål og anvendelse af karriereplaner og andre udviklingsværktøjer. Der er fokus på det overordnede kapacitetsproblem i speciallægeuddannelsen og på balancen mellem uddannelse og ansættelsesmuligheder. Sammenfatning Afdelingen har et velfungerende uddannelsesmiljø med stort engagement. Man er i en fase med organisatorisk tilpasning. Driften fylder meget, men der er allerede iværksat strukturerede initiativer inden for introduktion, forskning og karrierevejledning. Ledelsen er bevidst om både udfordringer og udviklingsbehov og arbejder aktivt med løsninger.
Status for indsatsområder	AD 1: der angives, at der er høj svarprocent for 360 graders evaluering, så man får det påkrævede antal respondenter. Punktet anses for værende opfyldt. AD 2: det er valgt, at man ikke længere har forløb på Amager Hospital. Der er stor støtte fra UKO til at finde kliniske forløb til H-lægerne indenfor eget hospital. Det er en ordning, som har været til gavn for både de kliniske afdelinger, og for farmakologerne. Punktet anses for værende opfyldt.

	AD 3: Der er forskning for alle på afdelingen, men der mangler noget formaliseret og struktureret i forhold til afdeling. Punktet anses som delvist opfyldt, da der stadig er lidt plads til forbedring. AD 4: man har indført Spider Charts til de uddannelsessøgende. Det har hjulpet til at visualisere kompetencerne og udviklingen af disse. Punktet anses for værende opfyldt. AD 5: Der arbejdes med onboarding og generelt introduktion til afdeling i flere aspekter. Punktet anses for værende opfyldt.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Uddannelseslæge som leder i team Forslag til indsats: Inddrage de uddannelsessøgende læger i lederrollen i de forskellige teams, så man i større grad får udviklet og afprøvet sine ledelseskompetencer i samarbejde med speciallæge og tværfaglige team. Tidshorisont: 6 mdr. Nr. 2 Indsatsområde: Formaliseret intro til forskning Forslag til indsats: Både generel introduktion til forskning i afdelingen, men måske også differentieret introduktion til forskning mere generelt, så de nyansatte I læger får en bedre føling med, hvilken form for forskning, der sker i afdelingen, og at de nyansatte, der ikke har stor forskningserfaring, får mulighed for at engagere sig. Tidshorisont: 6 - 12 mdr. Nr. 3 Indsatsområde: 360 graders evaluering Forslag til indsats: Leder og administrator samt sundhedsfremmer er på nuværende tidspunkt ikke en del af

	afdelingens egen 360 graders evaluering. Da det har været et indsatspunkt tidligere, kunne det overvejes at tage det med på evalueringen. Tidshorisont: 4 - 6mdr.
--	---