Inspektorrapport

SST-id	INSPBES-00004014
Afdelingsnavn	Neurologi
Hospitalsnavn	Aalborg Universitetshospital
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 indført ”Dagens FISK” (Feedback, Interaktion, Supervision, Kompetencevurdering). Dagligt bliver der udpeget én uddannelsessøgende læge, der bliver parret med en speciallæge, som skal have særlig fokus på supervision/kompetencevurdering. På den næstkommende morgenkonference bliver der v. cheflægen fulgt op på, om de nåede i mål med deres FISK. Cheflæge Lotte Vinge, har vundet YNNNs uddannelsespris for bl.a. dette initiativ. OVE Afdelingen har udarbejdet deres eget evalueringsværktøj, OVE, for at få bedre og mere omsættelig feedback fra de uddannelsessøgende læger. Denne evaluering bliver gennemført midtvejs i et uddannelsesforløb.

Næste besøg

Rutinebesøg om 4 år	Ja
Anbefalet tidshorisont	

Deltagere

Sygehusledelse	UKO og to vicedirektører
Afdelingsledelse	Cheflæge, Chefsygeplejerske og Sundhedsadministrativ chef
Speciallæger	11 (9 overlæger og 2 afdelingslæger)
Antal KBU-Læger	0
Antal I-Læger	3
Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange I-læger, der er i hvert speciale	Neurologi
Antal HU-Læger	4

Angiv hvilke specialer forløbene er i, samt hvor mange HU-læger, der er i hvert speciale	Neurologi: 1 Psykiatri: 3
Andre	1 Uklassificeret læge

Dokumenter

Godkendt af afdelingen	Ja

Aftaleparter

Cheflæge	Lotte Vinge
Uddannelsesansvarlig overlæge	Lorenz Martin Oppel
Inspektor 1	Nina Imbæk
Inspektor 2	Elle Marike Lijkendijk
Evt. inspektor 3	Trine Nielsen

Dokumenter

Konklusion og kommentar til besøg	Neurologisk Afdeling på Aalborg Universitetshospital er en bred neurologisk afdeling med et optageområde på 590.000 indbyggere og et stort patient-flow. Afdelingen består af to sengeafdelinger på to adskilte matrikler (Nord og Syd) for hhv. almen neurologi og stroke. Afdelingen har trombolysefunktion og der modtages øvrige akutte neurologiske patienter i akutmodtagelsen. Derudover har afdelingen en stor ambulant funktion (hovedpine, bevægeforstyrrelser, dissemineret sklerose, neuromuskulære sygdomme, demens og eget liquordynamisk laboratorium). Afdelingen har yderligere faglig hoved- og regionsfunktion for neurorehabilitering. Der var ved dette inspektorbesøg tale om et rutinebesøg. Sidste besøg fandt sted oktober 2018. På afdelingen var der på tidspunktet for inspektorbesøget ansat fem KBU-læger, otte Intro-læger og otte HU-læger foruden uklassificerede stillinger.

	Forud for besøget havde vi modtaget relevant materiale i form af: en selvevalueringsrapport, oversigt over slutevalueringer 2023, 2024 og 2025, generelle uddannelsesplaner for KBU, Intro, HU neuro 1. års og 4. års, HU psykiatri og HU Neurokirurgi, generel oversigt over introduktionstiltag for alle uddannelseslæger, fire eksempler på introduktionsprogrammer for KBU, Intro, HU neuro og HU psykiatri, årsrapport for den lægelige videreuddannelse på Aalborg Universitetshospital 2024, slides fra UKYLs introduktionsundervisning af nye uddannelseslæger, afdelingens eget evalueringsskema, eksempel på undervisningsplan, liste over aktuelle forskningsaktiviteter samt en vejlederoversigt. På efterspørgsel blev der fremvist et konkret eksempel på en uddannelsesplan på dagen. Uddannelsesprogrammer var tilgængelige via hjemmesiden for videreuddannelse NORD for introduktionsstilling og HU-forløb. Mødet var generelt veltilrettelagt, dog var mange af afdelingens HU-læger i neurologi på A-kursus og der var derfor kun én HU-læge i neurologi tilstede samt ingen KBU-læger, hvilket der tages forbehold for i denne rapport. SWOT-analysen blev udfyldt i plenum på et YL-møde med tilstedeværelse af 12 YL. Selvevalueringsskemaet blev udsendt via email til afdelingens YL og udfyldt af i alt seks læger. Temascoring er dermed et tilnærmet gennemsnit af de seks tilbagemeldinger. Ingen speciallæger deltog i SWOT-analysen eller temascoringen. Introduktion til Afdelingen: Der udsendes generelle uddannelsesplaner ved ansættelsesstart og der udarbejdes individuelle introduktionsdage i ansættelsens første uger (9-12 dage). Introduktionsdagene omfatter bl.a. introduktion til de

	forskellige funktioner, rundvisning på afdelingen, samt formaliseret undervisning i relevante akutneurologiske tilstande. Det bemærkes særdeles, at der er skemalagt tid til at opnå certificering i NIHSS-vurdering. Derudover får uddannelseslægerne tildelt en vejleder ved ansættelsesstart, og uddannelseslæger i uklassificerede stillinger får tilknyttet en mentor. Afdelingen har selv scoret introduktionen særdeles god og den vurdering bekræftes. Uddannelsesprogrammer og uddannelsesplaner: Der foreligger udførlige uddannelsesprogrammer og uddannelseslægerne er generelt bekendte med dem. Uddannelseslægerne angiver noget tøvende at have udarbejdet en uddannelsesplan. En enkelt angiver at anvende uddannelsesplanen aktivt som en drejebog for uddannelsen, mens de fleste angiver, at de ikke helt ved, hvordan de skal bruge den. Der er på afdelingen udformet standardiserede skemaer, der anvendes og udfyldes til vejledermøderne og dermed gør det ud for uddannelsesplanerne. Vejlederne angiver generelt, at anvende skemaerne til vejledermøderne. UAO fremviser et konkret eksempel på en uddannelsesplan. Overordnet er skemaet for uddannelsesplanen af god kvalitet og favner de temaer, der bør berøres i en uddannelsesplan, men det bemærkes, at der i det viste eksempel mangler konkrete målsætninger for de ønskede kompetencer og specifikke aftaler for, hvornår og hvordan en kompetence vurderes opnået. Dette kunne være et fokusområde fremadrettet for at øge værdien og brugbarheden af uddannelsesplanerne. Uddannelsesprogrammer og –planer vurderes tilstrækkelige i overensstemmelse med afdelingens egen vurdering. Medicinsk Ekspert og læringsmiljøet på afdelingen:

	Der er med ”dagens FISK” sat fokus på bedside supervision på afdelingen og uddannelseslægerne giver udtryk for et generelt trygt læringsmiljø, hvor man altid er velkommen til at spørge en senior kollega. Medicinsk Ekspert vurderes tilstrækkelig i overensstemmelse med afdelingens egen vurdering. Læringsmiljøet på afdelingen vurderes særdeles godt, hvilket er et niveau over afdelingens selvevalueringsrapport. Kommunikator, Samarbejder, Leder/administrator, Sundhedsfremmer og Professionel Der er på afdelingen ingen struktureret træning i samarbejde eller kommunikation herunder simulationstræning. Der er dog planer om simulationstræning i forbindelse med afdelingens flytning til marts 2026. Der udsendes Redcap-genererede påmindelser, når uddannelseslægen skal uddele 360 graders evalueringer. Feedback-samtaler i forbindelse med 360 graders undersøgelse føres af én af UAO’erne, som er certificeret heri. For at styrke uddannelseslægernes træning i Leder/administrator-rollen kunne man vælge at tilknytte uddannelseslæger i roller som UTH- eller SEI-ansvarlig. For at styrke uddannelseslægerne i rollen som sundhedsfremmer, kunne man lade dem undervise på f.eks. patientskoler. Kommunikator, Samarbejde, Leder/administrator, Sundhedsfremmer, Akademiker og Professionel vurderes tilstrækkelig. Dette er i overensstemmelse med selvevalueringen fraset Samarbejder, der trækkes ned fra særdeles god. Forskning og Akademiker Afdelingen har aktuelt to professorer samt fire ph.d.-studerende. Der er hver måned i undervisningsplanen afsat tid til ”professortime” på morgenkonferencen, hvor der

	præsenteres aktuel forskning fra afdelingen. Det til trods angiver de uddannelsessøgende læger, at de generelt mangler information om, hvilke projekter der aktuelt er i gang samt, hvordan de kan blive aktive i forskningen. Det angives, at der er fokus på dem, der gerne vil lave ph.d., men der er ikke kendskab til tilbud om andre roller, der kan styrke deres profil i retning af forsker/akademiker. Det bemærkes, at der generelt er diskrepans mellem de uddannelsessøgende lægers kendskab til forskningen på afdelingen og speciallægernes inkl. professorernes vurdering af synligheden af forskningen på afdelingen. Af trusler mod forskningen på afdelingen nævnes, at fremadrettet omlægges "professorpakkerne", der har sikret professorerne midler til ansættelse af YL i forskningen, således at midlerne kan søges af alle afdelinger. Direktionen angiver, at dette er for at løfte forskningen bredere på hospitalet fremfor kun på afdelinger, der har tilknyttet en professor. Med stigende krav til de uddannelsessøgende lægers kompetencer ved ansøgning til HU under forskerrollen foreslås det, at der kan oprettes en "kasuistikbank" eller oversigt over mulige tilknytninger til forskningsprojekter, for dem, der ikke skal lave en regelret ph.d. Det forslås ydermere, at afdelingen undersøger, hvorfor der tilsyneladende er så stor diskrepans mellem YL og speciallægernes vurdering af forskningens synlighed på afdelingen mht. målrettet indsats her. Forskning samt rollen som akademiker vurderes tilstrækkelig i overensstemmelse med selvevalueringen Undervisning, Konferencens Læringsværdi Der er skemalagt undervisning i afdelingen hver dag, og planen følges. Ved besøget opleves der god læringsværdi af konferencen, hvor det er trygt for uddannelsessøgende at stille faglige spørgsmål i den faglige drøftelse. Aktuelt

	deltager en del af lægerne i morgenkonferencen virtuelt fra en anden matrikel, hvilket efter omstændighederne fungerer ok. I forbindelse med den forestående flytning bliver dette ændret, således at alle kommer til at være fysisk tilstede ved konferencen, hvilket forventes at gavne læringen. Det vurderes på denne baggrund at både undervisning som afdelingen giver og konferencernes læringsværdi er særdeles god. Læring- og Kompetencevurdering Siden indførelsen af ”dagens FISK” har der været øget fokus på og bedre tilgang til kompetencevurdering ved direkte supervision. Uddannelseslægerne angiver generelt at have god mulighed for at tilegne og få godkendt kompetencer. I morgenkonferencelokalet er der en kompetencetavle. Der afholdes dog ikke tavlemøder mere og det er meget begrænset hvor meget tavlen anvendes. UAO giver udtryk for manglende initiativ fra uddannelseslægerne og uddannelseslægerne er generelt i tvivl om, hvordan de skal anvende tavlen. De ønsker dog i høj grad, at den bringes mere i spil og mener, at det kunne give deres uddannelse mere struktur. Der er placeret kompetencekort og Mini-CEX rundt omkring på afdelingen. Uddannelseslægerne angiver, at de sjældent får feedback vha. standardiserede værktøjer såsom Mini-CEX. Blandt speciallægerne er der blandede holdninger til feedback-værktøjer, og enkelte er direkte imod Mini-CEX, hvilket kan virke som barriere for uddannelseslægerne, når de skal opsøge og bede om kompetencevurdering. Kompetencevurdering vurderes som tilstrækkelige i overensstemmelse med selvevalueringen. Arbejdstilrettelæggelse: Der er ikke skemalagte krydspunkter mellem vejleder og vejledte, hvor vejleder kan observere og supervisere

	uddannelseslægen. Uddannelseslægerne angiver, at det er meget afhængigt af hvilken vejleder de har, om de får mulighed for direkte supervision af deres vejleder. Det angives dog, at det sjældent er et problem, da der er mange seniore kollegaer, der gerne vil supervisere. Af udfordringer for arbejdstilrettelæggelsen nævnes det, at uddannelseslægerne ofte skifter funktioner hver/hver anden dag. Enkelte nævner, at de nogle gange har oplevet at have seks forskellige funktioner på én uge. Det skaber forvirring og forringer muligheden for at oparbejde erfaring med de enkelte funktioner. Ud fra såvel et uddannelses- som et driftsperspektiv kan man med fordel lade uddannelseslægerne have flere dage i samme funktion efter hinanden, især i stuegangsfunktionen er det givtigt. Uddannelseslægerne i psykiatrisk hoveduddannelse fremhæver, at de hovedsageligt føler sig som et led i driften, hvor de lades alene i subakut stroke ambulatorium eller stuegang på stroke sengeafsnittet. Der er for HU-Psyk stort ønske om at få stuegangsdage på det almenneurologiske sengeafsnit samt længere fokuserede forløb i demensambulatoriet. Det bekræftes af sygeplejersker og lægesekretær i stroke-afsnittet, at det ofte er de yngste læger, medicinstuderende eller HU-læger i psykiatri, der varetager det subakutte ambulatorium og at de ofte er ”ladt alene”. Det uddybes af ledelsen, at tidligere hold af uddannelseslæger har fundet arbejdet på det almenneurologiske sengeafsnit for udfordrende og derfor, har man ændret arbejdstilrettelæggelsen til det nuværende. Der er derudover for nyligt ansat en stroke-overlæge, der bl.a. har til formål at supervisere det subakutte ambulatorie. Således er der allerede tiltag i gang for at udbedre tilstanden. Et element i hverdagen, der fylder meget hos uddannelseslægerne er indbakken med prøvesvar, som de skal løse mellem de planlagte patienter. Der er afsat tid hver

	onsdag til at tømme indbakken, men uddannelseslægerne har fortsat udfordringer med at finde supervision hos seniore kollegaer til de prøvesvar, de ikke selv kan håndtere. Arbejdstilrettelæggelse vurderes tilstrækkeligt i overensstemmelse med selvevalueringen. Afsluttende bemærkninger: Vi fik generelt et indtryk af en afdeling, hvor der er et trygt læringsmiljø med gode muligheder for supervision. Afdelingen skal flytte til ny matrikel til marts 2026 og der er i den forbindelse en del bekymringer hos de ansatte på afdelingen. Ved snak med direktionen lader det til, at mange bekymringer kunne bero i misforståelser. Bl.a. ér der rum, hvor man kan få supervision, således, at det ikke skal foregå på patientstuerne. Det forventes, at der i forbindelse med flytningen ikke er plads til bl.a. kompetencetavler, hvilket man overvejer at løse digitalt. Godt, at der allerede nu bliver afklaret konkrete udfordringer og planlægges uddannelse ind i flytningen. Med fordel kan der arbejdes med de bekymringer, der er blandt de ansatte, så ubegrundede bekymringer kan afklares. Det ses yderligere som en stor fordel for uddannelsen, når afdelingen kommer til at ligge på samme matrikel. Fra et ekstraordinært inspektorbesøg i 2017 og genbesøg i 2018 til nu, ses der stor fremgang i læringsmiljøet på denne afdeling, hvor man har gjort meget for at løfte uddannelsen til et rigtig godt niveau.
Status for indsatsområder	Ved tidligere besøg har man haft fokus på kompetenceevaluering. Det er inspektorernes indtryk at man generelt er bedre til at synliggøre kompetencevurderingsredskaber og også gøre brug af dem.

	Der er udførlige generelle uddannelsesplaner, som gør det enkelt for de uddannelsessøgende at holde fokus på den nødvendige progression.
Aftale mellem inspektorer og afdelingen	Nr. 1 Indsatsområde: Kontinuitet i arbejdstilrettelæggelse Forslag til indsats: Tilrettelæggelse af vagtplan således at YL har flere sammenhængende dage i samme funktion samt tilknytning til passende tværfaglig konference. Tidshorisont: 6 mdr Nr. 2 Indsatsområde: Øge tilgængelighed af forskning Forslag til indsats: Øge synlighed og tilgængelighed for YL til forskning. Også for dem der ikke ønsker ph.d.-forløb. Tidshorisont: 6 mdr Nr. 3 Indsatsområde: Samarbejder Forslag til indsats: Målrettet træning i samarbejderrollen ex. i form af simulationstræning Tidshorisont: 12 mdr