

2 / 2023

# Pharma

MEDLEMSBLAD – FAGFORENINGEN PHARMADANMARK – AKADEMIKERE I LIFE SCIENCE



Masseafskedigelse: Følg i hælene på  
Pharmadanmarks jurister / 18

Skarpt blik på medicinen  
på sønderjysk hospice / 22

Ousia Pharma satser på en  
trojansk hest / 26

Fra Santiago de Chile til  
Novo Nordisk i Søborg / 4

## LEDER

Af Tanja Villumsen, formand for Pharmadanmark

### TRE MASSEAFSKEDIGELSER I TRÆK: TRIST START PÅ 2023



2023 er startet rigtig skidt: hele tre masseafskedigelser på under 14 dage på henholdsvis Leo Pharma, Y-mAbs og Novartis. Det ser unægteligt voldsomt ud. Til sammenligning var der seks i hele 2022. Vi må erkende, at større afskedigelsesrunder desværre efterhånden ikke er noget særsyn.

Som fagforening for nogle af de dygtige ansatte, som mister deres job, ærgrer vi os naturligvis over, når det sker. Heldigvis er erfaringen, at de afskedigede ret hurtigt kommer i beskæftigelse igen. Vi har at gøre med en vækstindustri med stort behov for kompetente medarbejdere.

Men det er og bliver både utrygt og ubehageligt at blive ramt af en af disse masseafskedigelser, ligesom det er ved

enhver anden afskedigelse. De, der går fri, kan også sidde tilbage med en følelse af sorg.

Det er så til gengæld også her, at man skal kunne mærke, at man har en fagforening i ryggen til at hjælpe og støtte. Selvom life science-branchen har mange ledige stillinger, kan en afskedigelse også være en god anledning til at tale med en af Pharmadanmarks karrierevejledere om, hvilken vej man nu skal gå. Og man kan på grund af foreningens særlige kollektive arbejdsløshedsordning (PDA) lene sig ved, at man har en bedre økonomisk buffer end de fleste andre på arbejdsmarkedet.

På trods af de tre triste masseafskedigelser bør man alligevel holde lidt igen med de helt store alarmklokker. De rokker nemlig ikke ved den overordnede udvikling i beskæftigelsen blandt vores medlemmer. Der er stor brug for højtuddannet og højt specialiseret arbejdskraft.

Faktisk er vi i en situation, hvor dansk life science på sigt risikerer at blive alvorligt hæmmet på grund af manglende hænder og hoveder – og allerede nu har nogle virksomheder dybe panderynker i den anledning. Selv med udgangspunkt i et konservativt vækstscenarie for life science-branchen er der grund til at forsøge at være på forkant. Væksten skaber et videns- og kompetencebehov hos virksomhederne, som der skal tages hånd om for at kunne indfri industriens potentiale.

Derfor er en af Pharmadanmarks mærkesager, at Danmark skal være bedre til at tiltrække udenlandske studerende – og at høste gevinsterne ved at gøre det attraktivt for dem at blive her bagefter. Fra en undersøgelse blandt internationale studerende ved vi, hvorfor det kan knibe med fastholdelsen – blandt andet er det de færreste unge, udenlandske life science-specialister, der føler sig klædt ordentligt på til at indgå på det danske arbejdsmarked. Det giver en sværere overgang fra studie- til arbejdsliv, og vi risikerer, at det får dem til hurtigt at forlade Danmark igen. Det er en skam, for internationale studerende er i flere henseender en overskudsforretning.

Vi arbejder derfor konkret for at fjerne loftet over internationale studerende på de uddannelser, hvor der er arbejdskraftmangel. Og for at gøre overgangen fra studie- til arbejdsliv nemmere.

Vi tror på, at udsyn og gensidig videndeling mellem Danmark og resten af verden er afgørende for, at life science-industrien forbliver konkurrencedygtig. ●

2 / 2023

#### Medlemsblad

Fagforeningen

### Pharmadanmark

Codanhus, Gl. Kongevej 60, 1850  
Frederiksberg  
T: 3946 3600  
www.pharmadanmark.dk

#### Formand

Tanja Villumsen  
tv@pharmadanmark.dk

#### Redaktion

Ansvar. redaktør  
Christian K. Thorsted  
ckt@pharmadanmark.dk  
T: 2176 8404

#### Journalist

Charlotte Kiil Poulsen  
ckp@pharmadanmark.dk

#### Annoncer

Media Partners  
Annette Brink  
annettebrink@media-partners.dk  
Tlf.: 5383 1466

#### Layout og grafisk tilrettelæggelse

Jørn Thomsen Elbo A/S

#### Tryk

Jørn Thomsen Elbo A/S som er miljø- og kvalitetscertificeret efter internationale standarder:  
ISO 14001 (miljøcertificering),  
ISO 9001 (kvalitetscertificering),  
Svanemærket og FSC-certificeret.

#### Tryksag

Magasinet er trykt på miljørigtig papir med vegetabiliske farver.

#### Bæredygtighed

Jørn Thomsen Elbo A/S arbejder målrettet for en mere bæredygtig produktion. Derfor nedbringer vi miljø- og klimabelastningen ud fra et livscyklusperspektiv gennem vores arbejdsprocesser.

ISSN 1902-7966. Oplag: 7.561 stk.

Forsidefoto af Camilla Schiøler



# Indhold



16



02

Leder

04 / TEMA

International rekruttering

Det bedste match var chilensk

Venner, studiejob og netværk afgør, om du får det godt i Danmark

Lundbeck:  
Danske talenter er ikke nok

Danmark kan godt prale lidt mere

14

Kort nyt

16

Folk flytter sig:  
Ny viden om stroke i  
Neuroscience Academy

18

Masseafskedigelse i Y-mAbs:  
Akut hjælp fra  
Pharmadanmarks jurister

22

Et døgn med:  
Aileen arbejder både på  
apotek og hospice

24

Kort nyt

26

Trojansk hest skal give  
vægttab uden bivirkninger

29

Pharmadanmarks jubilæum  
markeres

30

Fra japansk life science til  
Novo Nordisk

Masseafskedigelse i  
Y-mAbs: Akut hjælp fra  
Pharmadanmarks jurister

18

32

Ny karrierevejleder med stor  
industrierfaring

34

Boganmeldelse:  
Personlig medicin er også  
historier – ikke kun genetik  
og biomarkører

36

Debat

38

Kort nyt

40

Pharma in English

42

Meddelelser og  
arrangementer

## Deadline for næste numre

Nr.	Deadline	Udgives
3	13. marts	03. april
4	24. april	15. maj
5	26. maj	19. juni



# Det bedste match var chilensk

Pharmadanmark har i starten af 2023 valgt at have politisk fokus på internationale studerende - frem mod 2030 vil life science-branchen nemlig komme til at mangle cirka 12.000 beskæftigede. Det gør det til en gevinst for Danmark og for de medarbejdere, der allerede løber stærk i industrien, at tiltrække og fastholde internationale studerende efter endt uddannelse. Pharma møder i dette tema både udenlandske profiler og nogle af aftagerne i industrien.

Af Christian K. Thorsted / Foto: Camilla Schiøler



Morten Mikél McNair fandt et godt match til sit team i Daniela Narváez – hun kommer fra Chile, men har studeret i Danmark og har valgt at blive her.

**D**er er meget langt fra Santiago de Chile til København – både afstandsmæssigt og kulturelt, og særligt på en januar dag bestemt også klimamæssigt. Ikke desto mindre er det den rejse, 28-årige Daniela Narváez har taget for i dag at sidde i et job som Regulatory Affairs Professional i Novo Nordisk i Søborg.

“Jeg tænkte egentlig, hvad der ville være det stik modsatte af Chile, da jeg fik lyst til at rejse ud for at læse videre og arbejde inden for life science – jeg nåede frem til, at det måtte være Danmark, når man ser på kulturen, menneskene, maden, og selvfølgelig de lange, mørke vintre,” griner Daniela Narváez.

Hun har en bachelor fra Pontificia Universidad Católica de Chile i Pharmaceutical Science, men udlandet trak i hende.

“Jeg ville gerne til Europa, fordi det generelt er meget sikre lande at være i. Min viden om netop Danmark var ikke så stor, men jeg vidste, at landet flere gange var blevet udnævnt til at være nummer et og to blandt de lykkeligste i verden, og det virkede jo lovent.

Jeg kendte også godt til Novo Nordisk og et par af de andre store lægemiddelvirksomheder i Danmark, så derfor endte det med, at jeg søgte optagelse på den engelsksprogede masteruddannelse Pharmaceutical Science på Københavns Universitet,” fortæller hun.

### Stor omvæltning

Daniela Narváez lægger ikke skjul på, at det var en stor omvæltning at komme til Danmark som studerende.

“Bare sådan en ting som at vænne sig til, at der er mere afstand mellem folk her. I Santiago er jeg vant til at have mennesker omkring mig hele tiden – det var en underlig følelse, at der rent fysisk er mere plads her i Danmark. Og så er der det her med, at jeg som chilener gestikulerer og bruger store fagter, når jeg udtrykker mig. Der skulle jeg også lære lige at skrue lidt ned.”

Derudover var der de rent praktiske udfordringer, specielt at finde en bolig.

“Det er meget anderledes i forhold til Chile – dér kan du få en lejlighed, hvis du har penge til det. I Danmark skal du nærmest anbefales for at komme i betragtning – med andre ord betyder netværk meget.”

Hun fortæller dog samtidig, at kulturmødet ikke i første omgang var så overvældende,

for fordi masteruddannelsen i Pharmaceutical Science er så international – kun en håndfuld medstudenter var danskere.

“Så i virkeligheden havde jeg ikke så meget kontakt til ‘det danske samfund’ på det tidspunkt. Først nu, hvor jeg arbejder her på Novo Nordisk, føler jeg for alvor, at jeg forstår danskerne, og hvordan Danmark fungerer,” siger hun og tilføjer:

“Men Novo Nordisk er en meget international arbejdsplads, så jeg har mange kolleger, der heller ikke er danske, og som også kommer med deres egen kultur og væremåde.”

### Svært møde med arbejdsmarkedet

Daniela Narváez valgte på studiet at specialisere sig inden for Regulatory Affairs.

“Helt grundlæggende kan jeg simpelthen godt lide regler, og det er jo netop det, Regulatory Affairs er centreret om, og som er med til at sikre, at det er sikre og effektive produkter, patienterne får. Jeg arbejdede også som RA/QA Assistant i et startup-firma under dele af min studietid, specifikt med forhold omkring den europæiske lovgivning om medicinsk udstyr. Det bestyrkede mig bare i, at det er inden for det fagområde, at jeg ser mig selv. Det er ingen tilfældighed, at jeg arbejder med det, jeg gør i dag,” understreger hun.

Men da hun i juni sidste år afsluttede sin master, var mødet med det danske arbejds-

> Jeg forudså, at der senere ville være gode jobmuligheder for mig.

marked ikke uden udfordringer – heller ikke selv om der generelt er stor efterspørgsel på fagfolk inden for Regulatory Affairs.

“En af grundene til, at jeg valgte at rejse til Danmark, var jo, at jeg forudså, at der senere ville være gode jobmuligheder for mig. Men jeg må vel have sendt 400 ansøgninger, før det lykkedes. Det var selvfølgelig noget frustrerende, fordi jeg vidste, at jeg har noget at byde på. Jeg fandt undervejs ud af, at jeg var nødt til at lægge den lidt amerikanske måde, vi chilenerne kan være på, noget til side i ansøgningerne: vi vil virkelig gerne vise, hvor

gode og perfekte vi er, og at vi ved alt. Her i landet er det ikke den måde, der bliver taget bedst imod. Man skal også virkelig udstråle, at man gerne arbejder som del af en team. På den måde er der meget forskellige værdier og arbejdskultur i Danmark og Chile, og det skal man som udlænding på det danske arbejdsmarked forstå at manøvrere i for at få foden indenfor.”

Her var Greater Copenhagen Career Program – et gratis kursus der forbereder internationale studerende på en karriere i Danmark en stor hjælp, fortæller Daniela Narváez.

### Godt match

Hun søgte oprindeligt et andet opslået job i Novo Nordisk, end det hun i dag sidder i. Men hendes ansøgning blev i stedet for – med hendes accept – sendt videre til Morten Mikél McNair, Team Leader, Combination Products, Regulatory Affairs. Han var på jagt efter en ny profil.

“Jeg passede ikke rigtig til en senior position med den erfaring, jeg kom med, men heldigvis fandt Morten, at jeg passede ind i hans team. Han kunne se, at jeg selvfølgelig ikke har et CV med en masse erfaring, men at jeg kan byde ind med noget andet til teamet – alle i teamet er superdygtige, men det handler jo også om at komplementere hinanden.”

### Efterspørgsel på højtuddannede

Morten Mikél McNair er også rigtig glad for, at Daniela Narváez i sin tid valgte at tage til Danmark for at studere – og bagefter søgte job i Novo Nordisk.

“Når man ser helt overordnet på det, så er der helt sikkert en stor efterspørgsel på højtuddannede medarbejdere til life science-industrien, og det er bestemt også noget, vi kan mærke inden for det regulatoriske-område med medicinsk udstyr, som jeg arbejder inden for – ikke mindst fordi alle virksomheder nu skal leve op til øgede godkendelseskrav for den type produkter. Samtidig vækster Novo Nordisk meget og har brug for rigtig mange dygtige folk – på et tidspunkt hvor der ikke nødvendigvis er voldsomt mange at få. Derfor skal en virksomhed som Novo Nordisk jo blandt andet forsøge at finde og fastholde talenter som Daniela,” siger farmaceut Morten Mikél McNair, Team Leader, Combination Products, Regulatory Affairs – en afdeling der specialiserer sig i regulatoriske anliggender

inden for udstyrskonstituenten i kombinationsprodukter.

Han har på 10 måneder fordoblet teamets størrelse og ansat fem mennesker i sit team. Device-området, som hans team er en del af, rummer pt. 30 mennesker med 14 forskellige nationaliteter fra fem forskellige kontinenter.

”Vi får ikke 80-100 ansøgere til hver stilling, vi slår op, men vi har formået at tiltrække nogle rigtig stærke kandidater på de forskellige niveauer. Vi er nok også godt hjulpet af, at Novo Nordisk er så stærkt et brand med en klar mission – både i Danmark og globalt – og mange vil gerne arbejde her. Jeg kan mærke, at Novo Nordisk er inde i en rivende udvikling og er blevet en af de store globale farmaceutiske virksomheder. Det giver en naturlig opmærksomhed. Derudover er vores virksomhedskultur med fokus på selvbestemmelse og personlig udvikling også en væsentlig årsag. Hvis man er ambitiøs, er mulighederne i Novo Nordisk virkelig gode,” siger han og uddyber:

”Når vi skal rekruttere til teamet, analyserer vi først, hvad vi har behov for. Det er jo vigtigt ikke kun at sidde med et team med folk med mange års erfaring, men at der er en blanding af nye og mere erfarne. Daniela er jo et relativt uprøvet blad, men hun kommer blandt andet med en masse god energi og passion for sit fagområde. Hun var det rigtige match i teamet.”

### Styrke i diversitet

Morten Mikél McNair ser en stor styrke i, at hans team – og Novo Nordisk som helhed – har så stor diversitet.

”Hvis man sætter det rigtigt i spil, så får man en masse dynamik ud af det. Men som leder kræver det jo noget kulturel forståelse, og også et udgangspunkt i, at vi er forskellige. Det er en spændende udfordring.”

Han slutter:

”Men for mig at se er det ikke et spørgsmål om, at man nødvendigvis skal tilstræbe at få så meget diversitet ind i sit team som muligt – det handler om at have en ægte inkluderende kultur, være bevidst om sine bias, og på den baggrund rekruttere de bedste og stærkeste kandidater.” ●

Af Christian K. Thorsted

# Stor gevinst ved internationale studerende

Internationale studerende, der har taget uddannelsen i Danmark, er en kæmpe økonomisk gevinst for Danmark, hvis de bliver her efter endt uddannelse. Men flere end hver anden forlader desværre landet inden for de første tre år.

International arbejdskraft er afgørende for den danske life science-industri, og derfor er det et stort problem, at vi lader dygtige folk rejse væk, efter de har taget deres uddannelse i Danmark.

Pharmadanmark har derfor i en undersøgelse blandt foreningens internationale studerende undersøgt baggrunden for deres udrejse. Studerende fra Health and Medical Sciences, Københavns Universitet (KU), Medicin med industriel specialisering, Aalborg Universitet, Human biology (KU), Pharmacy (KU) og Pharmaceutical Sciences (KU) deltog.

- Kun 7,4 procent af de internationale studerende i Pharmadanmark svarer, at de i høj grad føler sig klædt ordentligt på til at indgå på det danske arbejdsmarked.
- 62,9 procent svarer, at de i mindre grad eller slet ikke har samme mulighed for at få et studiejob som danske studerende.
- Til spørgsmålet om, hvad der er udslagsgivende for, om de vil blive i Danmark efter endt studie, svarer 81,5 procent, at det kommer an på, om de får et job hurtigt. 59,3 procent svarer også, at det er afgørende, at de har opbygget et socialt netværk.
- Kun 27 procent føler sig i høj grad som en del af studiemiljøet på deres universitet
- Blot 10 procent svarer ja til, at de gennem deres studie har fået information om jobsøgning, og om hvordan man kan starte virksomhed i Danmark.
- 63 procent søger studiejobs uden at få et.

### Bidraget med millioner

En undersøgelse fra analysefirmaet Damvad udarbejdet for IDA har også set på problematikken:

- 48 procent af de internationale studerende er stadigvæk i Danmark tre år efter endt uddannelse.
- Internationale dimittender har bidraget til den danske samfundsøkonomi med 26,7 milliarder kroner over en 13-årig-periode.
- En international dimittend, der færdiggjorde sin uddannelse i 2010, har i gennemsnit bidraget med 2.058.000 kroner inklusiv dem, som tager hjem.

Damvad fastslår også, at der i et højvækst scenarie inden for life science-branchen vil være en forventet vækst i efterspørgslen efter mennesker med en lang videregående uddannelse (LVU) på syv procent om året – og en vækst i efterspørgslen efter ph.d'ere på 9,1 procent om året.

### Barrierer for fastholdelse

Danske Universiteter udarbejdede i 2019 en undersøgelse blandt lidt over 600 internationale studerende. De kom frem til følgende barrierer for fastholdelse af internationale studerende:

- Virksomhedernes ønske om dansktalende kandidater
- Internationale studerendes mangel på professionelt netværk og kendskab til de danske virksomheder og det arbejdsmarked.
- Mangel på viden og information om jobsøgning og -muligheder
- Indirekte barrierer: Restriktiv og skiftende lovgivning.

Af Charlotte Kiil Poulsen / Foto: Arway Photo

# Venner, studiejob og netværk afgør, om du får det godt i Danmark

For græske Thanos Arvanitidis, CMC Biologics i Lundbeck, er danske venner og studierelevant arbejde to af kodeordene til at falde til i Danmark efter endt studietid.

**D**a Thanos Arvanitidis havde færdiggjort sin bachelor i kemi i Athen, ville han gerne arbejde inden for lægemidler, så han ledte efter et sted at læse sin master.

“Jeg kiggede til at starte med primært i USA, for der har jeg familie, og i Schweiz, fordi det er så anerkendt. Men så hørte jeg om DTU, som lige havde startet studieretningen ‘Pharmaceutical Design and Engineering’, som var rigtig interessant.”

Den danske uddannelse var attraktiv, fordi den i modsætning til Schweiz var på engelsk, og samtidig var der ingen uddannelsesudgift for EU-borgere, i modsætning til hvis Thanos skulle læse i USA. I takt med at Thanos undersøgte Danmark, fik han øjnene op for den danske medicinalindustri.

“Jeg blev meget overrasket over størrelsen på den danske life science-branche, specielt når man sammenligner med landets størrelse. Det gav jo jobperspektiver, når jeg var færdig med min uddannelse.”

## Gruppearbejde og åbne bøger

Thanos begyndte på sin master på DTU i 2011, og fordi studieretningen var helt ny, var han den eneste udenlandske studerende. Han mener selv, det gav ham en fordel i forhold til at komme i kontakt med danskere.

Det er nemlig ikke altid lige let at skabe venner, når man er nået til kandidaten af sin uddannelse:

“De fleste danskere har allerede venner fra gymnasie og fra bacheloren. Gruppearbejdet hjælper noget, men hvis det ikke er tilbagevendende grupper, så er det stadig svært. Den gode nyhed er dog, at hvis det lykkes dig, så får du også rigtige venskaber, som holder,” fortæller Thanos, som fik nogle gode venner under sin master-uddannelse.

Studielivet i Danmark var meget anderledes end i Grækenland, men passede Thanos godt.

“Jeg kan rigtig godt lide, at man bliver tilskyndet til at arbejde i grupper. Gruppearbejde gør en skarp på, hvad man er god til, og hvad man måske skal arbejde lidt mere på, og man lærer meget af at se, hvordan sammenspillet er i små grupper. Det er helt klart værdifuldt, når man skal have sit rigtige job,” vurderer Thanos og fortsætter:

“Det var heller ikke så meget udenadslære, som jeg havde været vant til. Man måtte gerne have bøgerne åbne i undervisningen, for det var prioriteret højere, at man skulle forstå indholdet, frem for at lære det udenad. Det var to ting, jeg var virkelig glad for.”

## Studiejob er vigtigt

En anden vigtig faktor i forhold til at blive i Danmark efter endt studie er ifølge Thanos at få et studiejob, mens man læser. Igennem en af sine danske venner fik han et studiejob som laboratorieassistent, fordi hun anbefalede ham til jobbet.

“Det er et godt eksempel på, hvor vigtigt det er at have danske venner, fordi de kan hjælpe dig meget, især i starten, hvor alt er nyt, og man ikke helt ved, hvad man skal gøre, og hvem man skal tage fat i. Jeg tænker helt klart, det er mere sandsynligt, at man bliver i Danmark efter endt uddannelse, hvis man har venner og netværk her.”

I sit nuværende arbejde repræsenterer Thanos Lundbeck til studiemøder og netværks-events, og her dukker det ofte op, at internationale studerende føler, at det er svært at konkurrere mod danske studerende om studiejobs, fordi de hverken kan sproget eller har samme netværk, som danske studerende har.

Det samme billede viser Pharmadanmarks rundspørge blandt nuværende internationale studerende, hvor to ud af tre ikke mener, at de har samme mulighed som danske studerende for at få et studiejob.

Under sit eget studiejob gik det op for Thanos, at der hersker et helt fladt hierarki på arbejdspladsen, hvor selv studentermedhjælpen må blande sig i diskussionerne.

“Jeg kunne tale med min nærmeste leder, men jeg kunne også tale direkte med den øverste chef, uden at det blev anset som et forsøg på at gå bag ryggen på min leder,” fortæller Thanos.

“Man kunne også have diskussioner om forskellige emner. Det var virkelig fedt, for man følte med det sammen, at man var en del af gruppen. Jeg kan også virkelig godt lide den uformelle omgangstone, og at alle taler til hinanden ved fornavn. Det synes jeg, fremkalder godt samarbejde. Sådan er det overhovedet ikke i Grækenland, hvor det er meget hierarkisk.”

Det var ikke kun studiejobbet, der gav Thanos indsigt i den danske omgangstone.

“Man opdager det allerede i løbet af ens tid på universitetet, for man taler med sin professor på en meget uformel måde. Og til eksemplerne er ens undervisere meget venlige og opmuntrende, det er meget behageligt og fair.”

Thanos mener, at man får en god kulturel forståelse af at studere i Danmark, og at det netop er fordelene ved at læse i det land, man efterfølgende skal arbejde i.

“Jeg fik hurtigt fanget, at det er okay at være uhøjtidelig selv i formelle omgivelser. Det ville have været et større chok, hvis jeg var kommet direkte fra Grækenland og ind på arbejdsmarkedet.”





Thanos Arvanitidis kommer fra Athen og har læst og arbejdet i Danmark i næsten 12 år.

### Dansk netværk hjælper

Da Thanos var færdig med sin master, fortsatte han i en ph.d.-stilling på DTU.

Her udvidede han både venskabskredsen og sit netværk.

”Jeg lavede en industriel ph.d., så jeg arbejdede for en virksomhed samtidig, og det var en stor fordel.”

Ved et tilfælde under ph.d.’en opdagede Thanos DTU’s studenterklubber og meldte sig ind i fotoklubben.

”At være i en klub eller forening inden for noget, man synes er sjovt, er nok den bedste måde at få venner på. Derfor var det også lidt en skam, at jeg opdagede dem så sent, for det er et rigtig godt tilbud. Jeg tænker godt, universiteterne kunne gøre lidt mere for at informere om disse klubber og foreninger, og hvor værdifulde de er i forhold til at lære folk at kende.”

Efter ph.d.’en overvejede han at arbejde som post doc i et andet land end Danmark, men på grund af den store lægemiddelindustri her i landet og Thanos’ gode venner, valgte han at blive.

Han har haft forskelligt stillinger i Danmark, blandt andet hos AGC Biologics og Nordic Bioscience.

Det første rigtige job var det sværeste at få. Thanos gjorde forskellige tiltag for at køre sig selv i stilling efter sin ph.d.

Han deltog i studenterorganisationen Synapsens arrangementer for at komme i kontakt med folk inden for life science. Han deltog også i et mentorprogram og kurser i forhold til at skrive ansøgninger og cv.

”Jeg forsøgte at finde de områder, hvor jeg kunne forøge mine chancer for at få foden indenfor. Jeg havde mange snakke med min mentor om, hvad der forventes af én, når man sø-

ger job, og min mentor gav også feedback på mine ansøgninger. Det var meget gavnligt.”

Det er Thanos’ overbevisning, at alle små skridt hjælper én på rette vej.

”Man får ikke et job ved ens første netværksevent, men alt hjælper en smule, og til sidst står man meget bedre.”

### Internationale udfordringer

Thanos har ikke selv oplevet negative episoder, som følge af hans udenlandske baggrund, men han har oplevet at føle sig udenfor, fordi han ikke kunne sproget. Thanos taler lidt dansk, men som han siger, hvis han skal kunne udtrykke sig ordentligt, bliver det på engelsk.

”Du er ikke tvunget til at lære dansk i Danmark, fordi alle kan klare sig på engelsk. Men på et tidspunkt vil det være en barriere, at du ikke kan sproget. Det kan for eksempel være under frokosten, så skifter folk over – og det er jo helt fair, for det er deres pause. Jeg kan godt forstå dansk nu, men jeg kan da godt se, man kan føle sig udenfor, hvis man ikke forstår, hvad der bliver sagt,” fortæller Thanos, der understreger, at han aldrig har følt, at folk har gjort det for at være ubehagelige, men snarere bare har glemt, at der var folk til stede, som ikke forstod sproget.

Den danske humor kan også være svær for nogle udlændinge at forstå og acceptere. Thanos’ humor passer ifølge ham selv godt til den danske, men han har måttet gribe ind, da en joke blev misforstået mellem en dansk og en international kollega.

For Thanos er Danmark blevet lidt som et andet hjem, selvom hele hans familie stadig er i Grækenland.

”Jeg har været her i snart 12 år, så nu føler jeg mig splittet mellem Danmark og Grækenland. Det gode ved at komme fra Europa er, at så langt er der ikke imellem landene. Efter coronakrisen er virksomhederne også blevet mere afslappede i forhold til at kunne arbejde fra distancen. Så det er fleksibelt, og jeg kan besøge dem.”

Den allerstørste fordel ved at arbejde i Danmark er ifølge Thanos balancen mellem arbejde og fritid, og det flade hierarki på arbejdspladsen.

”Jeg vil klart anbefale internationale at komme til den danske life science-branche. Der er så mange fordele,” lyder det fra Thanos.

Thanos arbejder i dag i afdelingen ’CMC Biologics i Lundbeck i Valby. ●



Elise Hauge, koncerndirektør for kommunikation og HR, Lundbeck.

Af Charlotte Kiil Poulsen / Foto: Lundbeck

Lundbeck:

## Danske talenter er ikke nok

I Lundbeck har man flere tiltag for at tiltække både danske og internationale medarbejdere, fortæller

Elise Hauge, koncerndirektør for kommunikation og HR.

**L**ige nu er der 80 åbne stillinger i Lundbeck i Danmark. Her er arbejdsproget engelsk, og der skeles ikke til nationalitet.

“Vi er altid på jagt efter talenter, og vi er ligeglade, hvilket pas de har. Vi er en meget international virksomhed. Vi kigger på de kompetencer, vi har brug for til at få løst de opgaver, vi har,” fortæl-

ler Elise Hauge, som er koncerndirektør for kommunikation og HR og med i den øverste ledelse i Lundbeck. En del af hendes job er netop at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere.

Lundbeck er specialiseret inden for hjernesygdomme, og ifølge Elise Hauge er der ikke nok talenter i Danmark til at dække efterspørgslen:

”Vi er jo inden for et nicheområde, så derfor er vi nødt til at gå uden for Danmark for at finde nogen, der kan hjælpe os med at løse de opgaver.”

Derfor glæder de nye positive toner, der er kommet fra regeringen i regeringsgrundlaget omkring internationale studerende, også hende:

”Det betyder noget, at det er dét signal, der kommer nu. Tidligere har vi hørt andre mere negative toner. Så det er rigtig godt.”

### Studerende er en fast del af fødekæden

I bygningen med den røde stjerne er studentermedarbejdere en fast del af medarbejderskaren. Ifølge Elise Hauge arbejder der altid omkring 70-80 studerende indenfor forskellige områder. Af dem er omkring 20-30 internationale.

Det er helt strategisk, at Lundbeck ansætter studerende. Håbet er, at de får lyst til at blive efter endt uddannelse. Det lykkes i høj grad.

”Vi får det bedste af to verdener. Vi får mulighed for at se dem an, og de får lov til at forekse sig i Lundbeck. Vi ansætter faktisk en stor del af vores studerende efterfølgende,” fortæller Elise Hauge.

Langt størstedelen af Lundbecks jobopslag er på engelsk. Virksomheden deltager i konferencer og jobmesser, hvor de kan være synlige og komme i kontakt med de unge. De samarbejder også med CopenhagenCapacity om at tiltrække internationale kandidater.

Desuden har Lundbeck et referral-program, der betyder, at de studerende får en lille sum penge, hvis de kan anbefale en person, som bliver ansat i en fast stilling hos Lundbeck.

”Jeg tror helt klart, at det at have et studiejob er en rigtig god indgang til at få et fast job efter endt studie. Ligegyldigt om man kan få et job, der hvor man har været haft studiejob. Bare det, at man har noget erhvervs erfaring under vesten, betyder meget.”

### Spild af talent

Lundbeck blev grundlagt i København for mere end 100 år siden. I dag er der over 5.000 ansatte fordelt på mere end 50 lande.

Her mener man, at diversitet i sidste ende er med til at sikre bedre behandlingsformer til patienterne.

”De internationale folk kommer med en anden kultur og måske en anden måde at tænke på. Det tror vi på, gør Lundbeck stærkere. Vi sætter stor pris på folk, der har et anderledes mindset.”

At mere end hver anden internationale studerende har forladt Danmark tre år efter endt uddannelse, ærgrer Elise Hauge.

”Jeg synes, det er virkelig spild af talenter, at de rejser igen. Som samfundsborger er det også superærgeligt. Vi har jo som land været med til at betale uddannelsen, og vi kan virkelig godt bruge deres evner og perspektiv.”

Hun mener godt, at den samlede life science-branche kunne gøre mere for at overbevise de internationale studerende om at blive i Danmark – måske i samarbejde med universiteterne.

”Man kunne måske samle nogle virksomheder i en form for life science-initiativ og på skift holde jobmesse på vores sites og fortælle om alle de muligheder og ledige stillinger, der er i life science,” siger Elise Hauge og fortsætter:

”Vi kan jo se ind i fremskrivningerne, at vi kan komme til at mangle tusindvis af folk i life science allerede om få år. Så det er jo bare om at få sat i gang, og få ansat dem allerede nu, hvis man kan.”

Sidste år iværksatte Lundbeck en obligatorisk træning i ’cultural awareness’ for alle medarbejdere, som netop handler om de kendetegn og bias, der nogle gange knytter sig til forskellige nationaliteter. ●

## Pharmadanmark

Pharmadanmark is the preferred trade union for academics with a life science education or for academics who work within life science. Our members are employed spanning across the entire life cycle of life-science – from early research to after launch of pharmaceuticals and medical devices. They are deeply involved in valued work within research and development, with production and quality assurance of pharmaceuticals in the life science-industry, as well as securing patient safety and safe handling of pharmaceuticals in pharmacies and hospitals.

### Join us!

Pharmadanmark is a modern trade union.

- Our ambition is to ensure the best possible salary and employment conditions for our members
- We offer fast and competent legal advice and targeted career advice
- We are highly specialized and know the life science sector better than any other union in Denmark today
- Pharmadanmark also supports the individual member's skills and network. Our aim is to ensure that the competences and value of Life Science Professionals always remain strong and competitive

### Salary and employment conditions

Get help from Pharmadanmark's legal department if you have questions about, for example salary, maternity leave and holiday – or if you have problems at your workplace, for example if you are dismissed.

### Career counseling

We have in-depth knowledge of the career opportunities in your field. Get advice on your career development and help with job hunting and CV writing. Pharmadanmark also has a mentoring scheme with one-to-one professional sparring and a series of career workshops.

### PDA – Pharmadanmark's collective unemployment scheme

secures you up to 13,600 DKK on top of unemployment benefits if you become unemployed. PDA is included in your fee.

### Sign-up



### Events

All year round we have relevant and exciting events for the members, for example on salary negotiations, management, regulatory affairs, and the future labor market. But also courses where you can get ready for a job interview, tame your exam anxiety or similar. See more on our website under courses and events.

### Professional networks

You can get involved in union politics, grow your competences by becoming a mentor or mentee and grow your network with peers. In Pharmadanmark, we offer interdisciplinary professional forums for larger professional communities in life science, virtual Life Science Hot Spots, professional conferences every two years and member-driven professional networks such as professional network for pharmacy pharmacists, younger researchers, or the Pharmaceutical Product Design Network.

### Cash benefits

- A membership comes with economic benefits:
- Cheap insurance through pharماسikring
  - Possible to get health insurance and pension through PFA
  - Discount on continuing education courses through the Medicoindustrien
  - Attractive bank offers through Lån og Spar bank

### Pharma Magazine

gives you interesting and surprising perspectives on your work area. Reports, article series and background stories into topics such as new research, drug policy and trends in the labor market. Pharma is published 9 times a year.

### Politics

As a trade union, we look after our members' interests on the political agenda. Here we work for several notable cases within health business, research, education, working conditions for foreign researchers and students etc.

### For students

Participate in four evening meetings and network meetings about study techniques and career paths. And graduate meetings with, for example, good advice on career paths. Pharmadanmark also has one of the cheapest student insurance policies.

### Friday Morning

is a weekly newsletter in your inbox - with news about e.g., research, policy and pharmaceuticals.

### Price

Trade union membership is tax deductible

Student membership fee/month	25,00 dkk
Employed membership fee/month	512,00 kr. dkk

Pharmadanmark  
Gl. Kongevej 60, 1850 Frederiksberg  
T: 3946 3600  
Mail: pd@pharmadanmark.dk  
www.pharmadanmark.dk

Af Charlotte Kiil Poulsen / Foto: Privat

# Danmark kan godt prale lidt mere

Arnab Halder er vokset op i Midnapore i det østlige Indien, lavede sin ph.d. på DTU og arbejder i dag i medico-virksomheden Ferrosan Medical Devices. Danmark kan godt tillade sig at råbe højere op om vores stærke life science-industri for at tiltrække mere udenlandsk talent, mener han.

**E**n grå novemberdag i 2013 landede den dengang 24-årige Arnab Halder i Københavns Lufthavn. Temperaturen var markant køligere, end han var vant til fra det østlige Indien, hvor dagtemperaturen som regel er over 30 grader.

Det var tilfældigheder, der bragte Arnab til Danmark.

Med en masteruddannelse inden for kemi havde han i et par år arbejdet som researcher på det indiske institut for teknologi i Kharagpur i Indien.

Da han besluttede sig for at ville lave en ph.d. i udlandet, var det emnet og ikke landet, der var afgørende.

“Jeg havde noget helt bestemt i tankerne i forhold til min ph.d., og jeg søgte faktisk over hele verden. Jeg fandt et godt match i DTU. Samtidig fik jeg også tilbudt en ph.d.-stilling i Sverige og Tyskland. Projektet i Danmark var meget ambitiøst, og virkelig noget jeg havde lyst til at lave i fremtiden, så derfor valgte jeg det,” forklarer han.

Han satte med det samme pris på de køligere temperaturer, den roligere stemning, og så fik han en rigtig varm velkomst på uddannelsesinstitutionen.

“Jeg kunne virkelig godt lide vejret, og at det var mørkt og stille. Samtidig blev jeg taget utrolig godt i mod på DTU.”

## Der lyttes også til yngste mand

I begyndelsen brugte Arnab det meste af sin energi på sit ph.d.-projekt i biokompatible nanokonstruktioner til medicinsk udstyr.

Men henad vejen blev han mere komfortabel med kulturen og med menneskerne, fik gode venner på DTU og kunne efterhånden mærke, at det havde været den rette beslutning at vælge Danmark.

“Folk var meget respektfulde og havde tiltro til, at jeg kunne løse mine opgaver. Det her meget tillidsbaserede system var meget anderledes i forhold til, hvad jeg havde været vant til. Her var der fuld tiltro til det arbejde, jeg lavede. Det gav mig virkelig motivation til at lave mere og bedre forskning.”

I modsætning til flere af besvarelsenerne i Pharmedians rundspørge blandt nuværende internationale studerende, hvor de færreste føler sig klædt ordentligt på til at indgå på det danske arbejdsmarked, følte Arnab sig godt rustet af universitetet, som han synes, hjalp ham godt både professionelt og personligt.

“Universitetet hjælper virkelig én. Hvis man har gode ideer, så understøtter de én. De hjælper én med at skabe netværk. De hjælper én til at gå ud og møde folk fra industrien og i sundhedsvæsenet. Jeg arbejdede inden for medicinsk udstyr, der-

for var det vigtigt for mig at møde lægerne, der arbejdede med produkterne. Det hjalp universitetet mig med. Det var helt fantastisk,” husker Arnab.

## Flad struktur overraskede

Han kunne se, at møderne gav ham et større netværk og en bedre fornemmelse af den danske arbejdskultur. Især den flade struktur overraskede ham:

“Jeg var lidt målløs over, hvor nemt man for eksempel kan komme i kontakt med en overlæge på Rigshospitalet. Man kan bare sende en mail til ham, så svarer han, og måske har man allerede et møde dagen efter. Det hele er meget uformelt. Folk ser én på en meget ligeværdig måde – jeg var blot en ph.d.-studerende, og han var en erfaren læge, og alligevel tog han sig tid til at mødes,” fortæller Arnab og fortsætter:





”Det samme oplevede jeg med folk med tunge poster i virksomhederne. Alle var meget tilgængelige og altid meget villige til at hjælpe og udveksle ideer. Det kunne jeg virkelig godt lide.”

Selvom den uformelle kultur overraskede Arnab i starten, omfavnede han den med det samme. I hans optik gør den uhøjtidelige stil arbejdet langt mere effektivt.

”I begyndelsen kom det bag på mig, hvor let jeg kunne tage fat i min chef og ikke for eksempel behøvede at booke et møde først. Det gør arbejdet så meget lettere og mere effektivt. Det sætter jeg virkelig stor pris på. Jeg er ikke sikker på, danskerne er klar over, hvor godt det fungerer. Men det er tydeligt, når man har arbejdet andre steder.”

En anden ting, der kom bag på Arnab var, at det ikke nødvendigvis belønnes at lægge mange timer på arbejdet.

”Effektivt arbejde anerkendes mere end at arbejde mange timer. I Danmark forventes det, at du afslutter dine opgaver inden for din arbejdstid, så derfor bliver det også mere effektivt, og du får også en bedre balance i forhold til dit privatliv.”

### Danmark slår det meste

Da Arnab blev færdig med sin ph.d., arbejdede han i halvanden år som postdoc på DTU. For at få mere international erfaring tog han herefter imod en stilling i England.

Storbritannien blev dog lidt af en omvæltning efter fem år i Danmark.

”Både i Storbritannien og i Indien har de en meget bestemt måde at gøre tingene på. Det er jo fint nok. Men de holder meget fast i det. I Danmark oplevede jeg det helt anderledes. Her kan man altid komme med sin mening, selvom man er den yngste mand med mindst erfaring. Folk lytter til ens mening.”

”Jeg mener faktisk, at det danske samfund fungerer på en nærmest ideel måde. Det gør det lidt svært at flytte til et andet sted. Da min kone og jeg flyttede til England, blev vi ved med at sammenligne med den danske måde at gøre det på,” erindrer Arnab.

Brexit gjorde heller ikke opholdet lettere, så Arnab og hans kone tog til Sverige, hvor Arnab havde fået arbejde i januar 2020 – få måneder før corona ramte.

Corona gjorde det svært at skabe sig et nyt netværk og få venner. Da han efter to år blev kontaktet af en headhunter om et job hos medico-virksomheden Ferrosan Medical Devices i Søborg, var det ikke svært at takke ja.

Arnab vurderer, at en af grundene til at han faldt så godt til i Danmark, og senere hen også vendte tilbage til Danmark, var en gruppe af danskere, som han blev nære venner med tidligt i sit ophold i Danmark.

”I den gruppe jeg arbejdede, var der flere danskere. Og de endte med at blive mine rigtig gode venner. En af grundene til, at jeg kom tilbage til Danmark, var faktisk fordi jeg havde fået så gode venner her i landet. Så jeg har faktisk et bedre socialt liv og større fagligt netværk her.”

Arnab er glad for arbejdet på Ferrosan Medical Devices, som er specialiseret i produkter til at stoppe blødninger under operationer. Han bor sammen med sin kone og lille søn, og de regner med at blive i Danmark.

”Jeg vil rigtig gerne bruge mine brede tekniske kompetencer inden for kemi og medicinsk udstyr til at gøre en forskel i folks liv. Danmarks

## Educational session in cultural diversity

Pharmadanmark hosts an educational session in cultural diversity. The meeting is for anyone who is interested in perspectives on cultural intelligence and wants to learn about cultural diversity.

Working across cultures has become a central part of modern companies, and in nearly all aspects of international cooperation, culture is present. And it can certainly create challenges – from fundamental cultural biases about what is considered good leadership to individual interpretations of tone, looks and body language.

The speaker is Signe Ørom, Ph.d. in language and culture, and author of ‘Did You Get The Point?: Cultural Intelligence and Diversity in Global Cooperation’, a data-driven book about collaboration and leadership in multicultural teams.

The event takes place on the 16th of March 17.30–19.30.

More info about the event: [www.pharmadanmark.dk](http://www.pharmadanmark.dk)

Info about further events specifically for our English speaking members can be found on page 40 in this magazine.

life science-industri kan give mig bedre muligheder for at arbejde med det, jeg brænder for.”

### Positiv omtale og branding kan hjælpe

Netop de gode karrieremuligheder indenfor life science i Danmark er noget af det, Arnab mener, man kunne, blive bedre til at fortælle om i udlandet.

”Danmark har en virkelig god life science-branche. Men den er ikke særlig kendt andre steder i verden. I Indien kender folk typisk til Schweiz, Storbritannien, Tyskland og USA. Men ikke hvad der sker omkring København. Så måske skal Danmark lave lidt mere branding for den danske life science. De har en virkelig god branche og gode levestandarder, så der er masser at reklamere for.”

Han mener også, at de nye positive toner omkring internationale studerende vil gøre en forskel i forhold til at tiltrække og fastholde dygtige udenlandske talenter.

”I dag hører man langt oftere, at der er brug for internationale folk. Det gjorde man ikke, dengang jeg kom til Danmark,” siger han og fortsætter:

”Især udlændinge havde svært ved at blive her og få et job, og de hørte aldrig, at nogen ønskede sig, at de skulle blive. Men nu har det ændret sig meget. Der er pludselig mange både folk i industrien og politikere, der siger ‘vi vil virkelig gerne have jer til at blive’. Det hjælper meget, tror jeg, at folk føler sig velkomne.”

Han anbefaler desuden både danske og internationale folk at læse Kay Xander Mellish’s blog ‘How to live in Denmark’, som hjalp Arnab til at forstå Danmark og danskere, og som han stadig læser af og til. ●

## Brug lønberegneren - nu i opdateret design

Pharmadanmarks interaktive lønberegner er nu tilgængelig i et opdateret design via [www.pharmadanmark.dk](http://www.pharmadanmark.dk).

Som privatansat kan du benytte den til at blive klogere på, hvad andre life science-specialister får i løn og personalegoder. Det giver dig gode argumenter for, hvad du er værd, og hvad du med rette kan forvente at få i løn og lønudvikling. Det er vigtigt hele tiden at være opmærksom på sit værd på arbejdsmarkedet.

Lønberegneren er god, særligt uden for Pharmadanmarks åbnings-tid, hvor man ikke kan modtage individuel rådgivning. Den bygger på de lønoplysninger, som de privatansatte indtastede i forbindelse med udarbejdelsen af Pharmadanmarks lønstatistik for 2022.

Med lønberegneren kan du ikke på decimaler få svaret på, hvor meget du kan kræve i en lønforhandling. Men den kan med fordel bruges som en form for målskive for dine lønforventninger. Er de med andre ord realistiske, og byder du ind med et ønske, som er inden for markedsprisen for de kompetencer, du kommer med.

### Den rette løn på decimaler?

Selve lønstatistikken med alle dens bagvedliggende tabeller er det vigtigste redskab for Pharmadanmarks jurister, og det er ikke mindst med udgangspunkt i den, at de kan have den personlige rådgivende samtale med det enkelte medlem.

Pharmadanmark anbefaler altid, at man tager en snak med en af foreningens jurister inden første samtale – og i alt fald inden man får jobbet tilbudt, for dér starter lønforhandlingen.

Erfaringen er, at foreningens naturvidenskabeligt uddannede medlemmer ofte gerne vil have et helt præcist tal fra juristerne for, hvad de bør forlange i løn. Det kommer juristerne dog ikke til at diktere, da den rette løn for medlemmet ikke er en eksakt videnskab, og der er for mange variabler i dette spørgsmål. Men juristerne kan tale ind i, hvad der er det ambitiøse resultat og hjælpe med at have en underbygget lønforhandling. De kan også få medlemmet til at lægge sig fast på sin smertetærskel.

Kilde: Pharmadanmark

## Ingen Nobelpris med betingelserne i dag

Kemikeren Morten Meldal fik sidste år, sammen med amerikanerne Barry Sharpless og Carolyn Bertozzi, Nobelprisen i kemi for deres bidrag til udviklingen af såkaldt klikkemi, der dækker over kunsten at bygge funktionelle molekyler ud fra simple byggestene. Men Morten Meldal havde måske aldrig fået prisen, hvis han var startet som forsker i dag.

”Han repræsenterer en forskertype, som ikke just belønnes i det nuværende universitære system. Meldals forskningsgennembrud skete for årtier siden, og man kan derfor ikke tage hans velfortjente succes som udtryk for, at alt er vel i dagens naturvidenskabelige verden,” skriver professor Claus Hélix-Nielsen, præsident for Danmarks Naturvidenskabelige Akademi, i et debatindlæg i Altinget Forskning.

Han forklarer, at Morten Meldals Nobelpris illustrerer et kerneaspekt ved grundforskningens vilkår: tid til fordybelse og tid til det uplanlagte.

”Et gode, som til stadighed er presset af målstyret forskningspolitik. Langsommelighed i forskningsprocessen handler ikke om mangel på virkelyst eller et lavt ambitionsniveau.

Langsommelighed beskriver et aspekt af det gode forskningsmiljø, hvor der er plads til dybtgående og kvalitetsprægede undersøgelser, men også mulighed for at løbe risici og lave lærerige fejl, fordi der ikke skal leveres (del)resultater hele tiden.”

Claus Helix-Nielsen fortsætter:

”En proces med mange fejlskud passer ikke rigtig ind i det nuværende system og dets belønningskultur, hvor alt, hvad vi som forskere foretager os, gerne skal resultere i publikationer. Dette kan føre til en risikominimerende tilgang, som starter allerede under uddannelsen som forsker.”

Man risikerer at lægge grunden til en målstyret ’play-it-safe’ kultur, som det kan være svært at bryde ud af senere – og dermed bliver det sværere at opnå de store forskningsmæssige gennembrud, som i Morten Meldals tilfælde udløste den fornemme anerkendelse, påpeger Claus Helix-Nielsen i indlægget.

Kilde: Altinget, Forskning



Foto: Nils Melvang

## Genterapi-medicin taget i brug

Genterapi-medicinen Zolgensma blev 13. januar 2023 for første gang brugt på Aarhus Universitetshospital i Region Midtjylland.

Ansatte fra Hospitalsapoteket var med til de særlige forberedelser, som genterapi-medicin kræver:

- Torsdag lavede Indkøbsafdelingen importkontrol, det vil sige, at Zolgensma blev modtaget, og man sikrede sig, at det var det korrekte lægemiddel, at leverandøren havde en gyldig tilladelse til at opbevare og transportere lægemidlet, og at lægemidlet var blevet opbevaret korrekt under transporten, for eksempel ved rette temperatur og ikke udsat for rystelser.



- Fredag morgen trak hospitalsapotekets laboranter Zolgensma op i en sprøjte efter lægens ordination, så den var klar til at blive koblet til en infusionspumpe og givet til patienten. Behandlingen af patienten gik heldigvis godt.

Fordi Zolgensma er genterapi-medicin skulle laboranterne arbejde med lægemidlet i et GMO-laboratorie med særlige krav til blandt andet bortskaffelse af affald og neutralisering af restlægemidlet. Derfor gik der mange forberedelser forud for fredagens behandling. Der var besøg af arbejdstilsynet, og der blev gennemført en test af hele proceduren for alle involverede parter, lige fra producentens afsendelse til modtagelse, optræk og infusion på børneafdelingen.

Zolgensma blev tilbage i maj 2021 godkendt i Medicinrådet til behandling af sygdommen spinal muskeltrofi (SMA) hos spædbørn og småbørn. SMA er en sjælden og alvorlig tilstand, der opstår, når der mangler eller findes en unormal version af det gen, som skal bruges til at producere det vigtige protein 'survival motor neuron' (SMN)-protein. Når man mangler SMN-proteinet, dør de nerver, som kontrollerer musklerne, og musklerne svækkes og svinder til sidst helt ind.

Zolgensma indeholder det aktive stof onasemnogene abeparovovec, som indeholder humant genetisk materiale. En funktionsdygtig kopi af SMN-genet tilføres i de celler, hvor der er behov for det, med anvendelse af en modificeret virus, som ikke forårsager sygdom hos mennesker. Derefter hjælper genet kroppen med at producere tilstrækkeligt SMN-protein.

Zolgensma bruges i Danmark kun til behandling på Aarhus Universitetshospital og Rigshospitalet.

*Kilde: Hospitalsapoteket Region Midtjylland*

## 174 MILLIONER TIL HJERNEFORSKNING

Nybrud i forståelsen af hjernen og gennembrud i behandlingen af en lang række hjernesygdomme som epilepsi, Parkinsons sygdom, skizofreni og depression kræver inddragelse af mange kompetencer, og dermed er samarbejde helt afgørende.

Det er tanken bag Lundbeckfondens program Collaborative Projects, som netop har uddelt mellem 20 og 40 millioner kroner i støtte til syv forskere inden for neurovidenskabelige projekter.

En af forskerne er Kristian Strømgaard, professor ved Faculty of Health and Medical Sciences ved Københavns Universitet og Lead på Center of Biopharmaceuticals.

Hans projekt bærer titlen 'Regulering af biomolekylære kondensater ved PSD: balancering af syge tilstande af neuroners signaler', og det vil undersøge et nyligt opdaget biologisk fænomen; dannelsen af biomolekylære kondensater ved væske-væske fase-separation (LLPS).

Sammen med kinesiske forskere under ledelse af professor Mingjie Zhang vil han undersøge, hvordan dette nye felt potentielt kan føre til helt nye behandlinger af for eksempel autisme, skizofreni og intellektuelt handicap.

I samarbejdet mellem de to forskergrupper i Danmark og Kina vil forskerne konkret undersøge LLPS af postsynaptisk densitet (PSD) proteiner med fokus på deres rolle i neurologiske lidelser. Dette skal pege frem mod helt nye principper for vores forståelse af den syge hjerne, og det vil forhåbentlig bane vejen for nye behandlinger.

"Vi kaster os over et nyt og spændende område, der skal belyse proteiner i hjernen og deres dynamik. Jeg ser frem til samarbejdet med Mingjie Zhang, der er en god kollega og pioneren inden for dette område," siger Kristian Strømgaard.

Pharmadanmarks fagforum 'Nye lægemiddelmodaliteter – i dag og i fremtiden' udvikles og faciliteres i øvrigt af Kristian Strømgaard.

*Kilde: Lundbeckfonden*



**Kristian Strømgaard, professor ved Faculty of Health and Medical Sciences ved Københavns Universitet og Lead på Center of Biopharmaceuticals.**

Af Christian K. Thorsted / Foto: Camilla Schioler

## Ny viden om stroke i Neuroscience Academy

Emil Westi er blandt en stor pulje af ansøgere udvalgt til et fellowship på Neuroscience Academy – en fire-årig ph.d. Her skal han forske i stroke, hvor der er stort behov for ny viden.

### Du er blevet udvalgt til et fellowship på Neuroscience Academy Denmark (NAD). Hvorfor har du valgt at gå den vej?

“Jeg blev færdiguddannet som farmaceut sidste år, og jeg lavede både min bachelor-opgave og speciale i forskningsgruppen NeuroMet på Københavns Universitet. Det var enormt inspirerende, blandt andet fordi jeg mødte nogle meget engagerede ph.d.-studerende, som virkelig brændte for deres forskning. Det gjorde, at jeg var ret afklaret med, at jeg selv gerne ville søge en ph.d.

De hænger selvfølgelig ikke på træerne, og jeg blev så opmærksom på Neuroscience Academy Denmark – en fire-årig ph.d., som er en helt ny tilgang til ph.d.-uddannelsen. Den indebærer, at man ikke som normalt bliver sat fast på ét projekt, som så afsluttes efter tre år. Første år er man ansat som research assistant, hvor man skal lave tre rotationer i forskellige laboratorier på flere af de danske universiteter, som er en del af NAD. Efterfølgende påbegynder man så sin tre-årige ph.d. Der ligger også en større frihed i forhold til planlægningen af sit ph.d.-projekt, man kan strukturere sin egen forskning og er med til at bestemme, hvilken retning man vil gå i. Strukturen gør også, at man her får stærke netværk blandt andre forskere på flere universiteter.

Hele visionen bag NAD er at uddanne fremtidens neuroforskere ved at skabe et unikt lærings-, udviklings- og forskningsmiljø. Jeg er en af de 16, der blev optaget blandt en masse ansøgere, så jeg føler mig heldig at have fået den her mulighed.”

### Hvad skal du beskæftige dig med i din ph.d.?

“Jeg er del af den kolonne, som hedder Brain Vasculature and Barriers. Min hovedinteresse er sygdommen stroke, hjerneblødning. Jeg er meget interesseret i det efterfølgende immunrespons – man ved, at der er en stor immunkomponent ved stroke, og det vil jeg gerne undersøge nærmere. Jeg er særligt interesseret i celletypen microglia, som man ved spiller en rolle ved stroke.

I min første lab-rotation er jeg med i professor Petrine Wellendorph gruppe ved Institut for Lægemediddesign og

Farmakologi, hvor jeg skal benytte molekylær farmakologiske metoder til at undersøge specifikke cellulære targets, og hvilken rolle de potentielt spiller i stroke. I den næste rotation skal jeg så prøve at lave noget mere immunbaseret forskning, hvor jeg studerer specifikke immunceller.

Med min baggrund som farmaceut mener jeg, at jeg har gode forudsætninger for at forstå – og bidrage – lige fra basalforskningen og længere frem i forskningsprocessen.”

### Hvad håber du at opnå i dit ph.d.-forløb?

“Realiteten er, at der i dag er et stort vakuum i vores viden om stroke og dermed også i behandlingsmulighederne, så jeg håber selvfølgelig, at jeg kan være med til at skabe noget viden, der på sigt kan hjælpe nogle mennesker.

Det bedste ville være, hvis jeg opnår nogle resultater, der er så interessante, at jeg vil kunne arbejde videre med dem i en post.doc. – forudsat naturligvis at jeg kan få den finansieret. Umiddelbart er jeg meget tiltrukket af at arbejde med forskning inden for rammerne af academia, og mit forløb her på Neuroscience Academy Denmark vil selvfølgelig være med til at vise, om det er vejen fremad for mig.”

### Er der nogle særlige udfordringer for dig som indskrevet på Neuroscience Academy Denmark?

“Jeg ved, at der blandt mine venner, som arbejder i industrien, på sygehus eller apotek nok er lidt mere faste arbejdstider, end jeg kan regne med. Som ph.d. skal man være indstillet på, at det kan være mere flydende – måske kan man have en tendens til at arbejde i weekenderne eller meget sent, fordi der lige er en idé eller tanke, man er nødt til at undersøge. Det kan selvfølgelig være en udfordring at finde en balance, men omvendt er der jo også noget frihed forbundet med at lave en ph.d., som der ikke er ved et almindeligt 9-17-job.

Specifikt i forhold til Neuroscience Academy er det selvfølgelig lidt specielt, men spændende, at jeg kommer ud i forskellige laboratorier og skal arbejde med noget og bruge metoder, jeg ikke har gjort før.” ●



## Emil Westi, 27 år

2022: Cand.pharm., Københavns Universitet

2023: Ph.d.-stipendiat, Neuroscience Academy Denmark,  
Brain Vasculature and Barriers



Af Christian K. Thorsted

Masseafskedigelse i Y-mAbs:

# Akut hjælp fra Pharmadanmarks jurister

Når virksomheder annoncerer masseafskedigelser, starter der altid et større apparat i Pharmadanmark, men det er dog meget forskelligt, hvilken rolle foreningens jurister konkret spiller fra gang til gang. Juridisk chef Casper Gad og juridisk konsulent Susanne Elisabeth Mogensen beretter om det meget komprimerede forløb omkring masseafskedigelsen i januar i biotekvirksomheden Y-mAbs.

**T**orsdag 5. januar 2023 var der pludselig mere end almindeligt hektisk i Pharmadanmarks juridiske afdeling. Et medlem på Y-mAbs i Hørsholm havde nemlig varskoet afdelingen, om at en mulig masseafskedigelse var undervejs. Hele 35 procent af Y-mAbs' i alt cirka 100 medarbejdere endte med at blive afskediget. Pharmadanmark var involveret i hele den intense proces.

## TORS DAG FORMIDDAG

### Susanne Elisabeth Mogensen, juridisk konsulent:

“Den første melding om masseafskedigelsen kom ind pr. mail fra et medlem på Y-mAbs tæt på midnat onsdag aften. Medarbejderne var blevet indkaldt til et stort fælles medarbejdermøde klokken 14.15 næste dag, og de havde også fået at vide, at der skulle udpeges medarbejderrepræsentanter til forhandlinger med ledelsen. Medarbejderne var derfor godt klar over, at der nok ville ske noget dramatisk.

Indkaldelsen til mødet skete i kølvandet på, at den amerikanske lægemiddelmyndighed, FDA, i oktober afviste Y-mAbs' ansøgninger om dets lægemiddelkandidat til behandling af hjernetumorer hos børn – og de

europæiske lægemiddelmyndigheder, EMA fulgte trop i december.

Jeg brugte det meste af torsdag på at tale med utrygge medlemmer og støtte dem i situationen – jeg kunne i det mindste berolige dem med, at Pharmadanmarks juridiske apparat naturligvis stod til rådighed for dem – og jeg kunne opridse, hvilke rettigheder og handlemuligheder man som medarbejder umiddelbart har.

Jeg havde mange af vores medlemmer derude i røret om torsdagen, og i første omgang handlede det om at hjælpe dem med at håndtere alle de bekymringer, som situationen naturligvis skabte hos dem – og betrygge dem i, at de ikke ville være alene under processen.”

## TORS DAG EFTERMIDDAG

### Casper Gad, juridisk chef:

“Det er meget forskelligt, hvordan og hvornår vi hører om masseafskedigelser – det kan være virksomheden selv, men det kan også være fra et medlem, som har hørt noget på vandrerne – altså starter vi ofte med et rygte eller en hvisken, og så skal vi finde ud af, hvad der er op og ned i det. Det kan være noget af et puslespil.

I det her tilfælde var vi nødt til at starte med at afklare, hvor offentlig oplysningen om masseafskedigelsen på Y-mAbs' var. Vi kontakter altid alle vores medlemmer på en virksomhed, der gennemfører masseafskedigelser, men vi har naturligvis ingen interesse i at skabe unødigt bekymring hos medarbejderne. Vi ønsker heller ikke at skabe en dårlig relation til ledelsen forud for en forhandling ved at melde noget ud for tidligt. Derfor sætter vi først det store maskineri i gang, når vi er helt sikre. Denne gang var vi først helt sikre på offentlighedsloven, da branchemediet Medwatch skrev historien omkring torsdag middag. Derefter skrev vi ud til alle medlemmer på virksomheden og orienterede dem om deres mulighed for at få hjælp fra os.

Gennem vores samtaler med flere medlemmer var vi dog ikke i tvivl om, at der ville komme en masseafskedigelse, så derfor var vi klar og havde gjort os vores forberedelser.”

### Susanne Elisabeth Mogensen:

“Vi havde i løbet af eftermiddagen en klar fornemmelse af, at mange af vores medlemmer kunne blive berørt af afskedigelserne – uden naturligvis at kunne sætte præcise tal på. Så vi overvejede, hvilke behov medlemmerne på



Pharmadanmarks juridiske konsulent Susanne Elisabeth Mogensen drøfter håndteringen af masseafskedigelsen på Y-mAbs med juridisk chef Casper Gad.

## TRE MASSEAFSKEDIGELSER I JANUAR

Y-mAbs var ikke ene om at gennemføre masseafskedigelser i januar.

Novartis AG har tidligere annonceret, at lægemiddelvirksomheden globalt vil skære 8.000 job væk som del af en plan, der skal skabe besparelser på mindst en milliard dollar i 2024. Det svarer til syv procent af Novartis' globale arbejdsstyrke. Planen berører også den danske afdeling, hvor Novartis afskediger 20 procent af medarbejderne.

Leo Pharma meddelte, at der forventes afskediget cirka 285 medarbejdere. Afskedigelserne sker som et led i en større omstrukturering, som allerede påbegyndtes sidste år i januar 2022.

Leo Pharma har cirka 1.500 ansatte i Danmark.

Pharmadanmark har i begge tilfælde været i kontakt med medarbejderrepræsentanterne og understøtter dem løbende.

Der er tale om en masseafskedigelse, hvis antallet af opsigelser inden for 30 dage udgør:

- Mindst 10 personer i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 medarbejdere
- Mindst 10 procent i virksomheder, som beskæftiger mellem 100 og 300 medarbejdere
- Mindst 30 personer i virksomheder, der beskæftiger mindst 300 medarbejdere

virksomheden konkret ville have. Det, vi vidste og måtte forholde os til, var, at der allerede skulle være et forhandlingsmøde fredag klokken 12 mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter – og at virksomheden ville eksekvere afskedigelserne hurtigt. Dette skulle vise sig at ske allerede mandagen efter forhandlingsmødet.

Efter fællesmødet var afsluttet torsdag eftermiddag ude på virksomheden, kom der igen et stort antal henvendelser fra medlemmer på Y-mAbs. De havde akut brug for at få meget konkret rådgivning. At deltage i forhandlinger om masseafskedigelser er naturligvis ikke en del af medarbejderrepræsentanternes almindelige hverdag, og forståeligt nok var der stor usikkerhed omkring, hvordan de skulle håndtere forhandlingerne. De udtrykte et stort ønske om, at vi kom ud på virksomheden fysisk. Vi kunne berolige med, at vi naturligvis ville være til stede for at hjælpe og understøtte forhandlingerne."

### FREDAG FORMIDDAG

#### Casper Gad:

"Der blev afholdt et formøde blandt medarbejderrepræsentanterne, der var syv, herunder ét af vores medlemmer. Det var nogle ro-

lige, men pressede mennesker, Susanne og jeg mødte. De havde jo ikke prøvet den slags før.

Vi gav dem en forståelse for, hvad det var for en proces, de var på vej ind i. Hvilke mekanismer der gik i gang, og først og fremmest også gav vi dem noget viden om, hvad der egentlig ville være at forhandle om i situationen – hvilken 'pakke' kunne de forvente at blive præsenteret for.

De var helt forståeligt noget i vildrede, så en stor del af vores opgave var her at få skabt et overblik og få aftalt, hvad deres roller var i forhandlingslokalet. I det hele taget at få sat en ramme, så de følte sig klar.

Da ledelsen havde lagt forhandlingsmødet klokken 12, var der virkelig ikke meget tid at gøre med. Vi gik faktisk direkte fra formødet ind i forhandlingerne sammen med repræsentanterne."

#### FREDAG EFTERMIDDAG

##### Casper Gad:

"Klokken var 16 – efter fire timer forhandling – lå der en pakke med vilkårene for afskedigelserne. Vi diskuterede så indholdet med medarbejderrepræsentanterne, herunder om der var områder, der kunne forbedres. Vi havde respekt for, at afskedigelserne skyldtes, at et vigtigt produkt for Y-mAbs var faldet igennem, og at man derfor måtte forvente, at der var grænser for, hvad virksomheden kunne tilbyde. Samtidig er det for os, medlemmerne der kommer først. Men det var en rigtig fin pakke, særligt omstændighederne taget i betragtning.

Det giver god mening, at medarbejderrepræsentanterne deltager aktivt i forhandlingerne, for de har jo en masse viden om virksomheden, vi som udenforstående ikke har, og som de kan adressere og bringe i spil over for ledelsen.

Til gengæld kan vi som jurister så gå ind og se på for eksempel spørgsmål omkring aktieoptioner, eller hvad der ligger i fritstillingsbegrebet. Der overtager vi helt naturligt, og sådan var det også på Y-mAbs. Det er oplagt, at samarbejde mellem os og medlemmerne giver et godt resultat.

En vigtig del af vores rolle var til sidst at få betrygget medarbejderne i, at den aftale, som var på bordet, lå inden for det, vi kalder 'normalområdet' i for life science-branchen. Der var ikke nogen, der snød på vægten her. Der var ikke tale om en aftale, som de bare

## Hjælp fra Pharmadanmark

Pharmadanmark kan som fagforening give dig overblik over dine ansættelsesmæssige rettigheder og ligeledes hjælpe med at gennemgå opsigelse, en eventuel fratrædelsesaftale såvel som forhandling af de konkrete vilkår.

Som medlem er du dækket af den helt særlige kollektive arbejdsløshedsordning PDA – der sikrer dig et ekstra beløb (op til 12.600 kroner pr. måned) oven i de almindelige arbejdsløshedsdagpenge, hvis du i en kortere eller længere periode mister din indtægt på grund af afskedigelse.

Pharmadanmark tilbyder også karrierevejledning og hjælp til jobsøgning.

skulle tage alene, fordi alternativet var værre. Nej de kunne tage den, fordi de faktisk blev behandlet fair. De var meget glade for, at vi kunne sætte deres aftale i perspektiv. Det er så også her, at vi som fagforening specialiseret inden for life science har en styrke: vi har oplevet det her før, og for os er det ikke abstrakt, hvor på spektret en aftale er."

##### Susanne Elisabeth Mogensen:

"Man kunne tydeligt høre, at det var af stor værdi for medarbejderrepræsentanterne, at de kunne få vores vurdering af, at der var tale om en acceptabel aftale ud fra vores indgående kendskab til life science-branchen, og hvad man kan forvente af fratrædelsesvilkår under de konkrete omstændigheder på Y-mAbs.

Herefter overlod vi det så til medarbejderrepræsentanterne at tale internt uden Casper og jeg i lokalet. Men vi blev selvfølgelig på virksomheden, så vi var til rådighed for de opfølgende spørgsmål. Flere havde stort behov for at tale om, hvordan forhandlingen var gået. På den måde afsluttede vi dagen på en ordentlig måde og fik bearbejdet oplevelserne.

Først da medarbejderrepræsentanterne var trygge nok til at gå videre selv derfra, forlod vi Y-mAbs og gik på weekend."

#### MANDAG FORMIDDAG

##### Susanne Elisabeth Mogensen:

"Y-mAbs havde bedt alle medarbejderne om at holde sig klar mellem klokken 9 og 12, hvor afskedigelserne blev gennemført. Efter vores møde om fredagen på Y-mAbs var jeg klar over, at der ville sidde mange medlemmer den mandag morgen, som var meget bekymrede og usikre på deres arbejdsmæssige fremtid. I løbet af formiddagen kom den forventede

bølge af henvendelser til vores vagttelefon i Pharmadanmark fra de medlemmer, der var blevet udpeget til afskedigelse – det var naturligvis helt oplagt, at jeg tog mig af dem, fordi jeg var godt inde i sagen og deres situation.

De medlemmer, der blev afskediget, havde et stort behov for at få grundigt gennemgået og underskrevet den fratrædelsesaftale, de havde fået udleveret. De ville gerne sikre sig, at deres individuelle aftale så ud, som den skulle juridisk – i sådanne tilfælde er svartiden vigtig. Medlemmerne ønsker hurtigt at kunne se fremad og komme godt videre. Her er det en stor styrke at have været i lokalet, når vi skal rådgive medlemmerne.

De medlemmer, der blev afskediget, var naturligvis triste, men de var også fortrøstningsfulde med hensyn til hurtigt at komme i job igen. Mange blev glade for at høre om Pharmadanmarks karriererådgivning, der stod klar til at tilbyde coaching og samtaler med henblik på at guide dem sikkert videre i karrieren." ●



Til udfordringerne i  
kritiske miljøer –  
mærk forskellen med  
**Biogel® Tech**



Læs mere om Biogel Tech  
sortimentet

## Biogel® Tech sortimentet

Et bredt sortiment af handsker til at opfylde mange forskellige behov for at beskytte processen, produktet og operatøren.

- Egnede til brug i aseptiske og Klasse 100 (ISO 5)/ EU GMP Niveau A miljøer
- Dobbeltpakket, varmemeforseglet plastindpakning lever op til hygiejnestandarder for renrum
- Overgår branchestanden for brudstyrke, trækstyrke og forlængelse<sup>1</sup>
- Lavt partikelantal i væske<sup>2</sup>
- Yder- og inderhandsker kan bæres sammen for at skabe et punkturindikationssystem med enestående detektion af huller<sup>3,4</sup>

Referencer:

1. Summary of Technical Documents. Mölnlycke Health Care. Data on File.
2. Liquid particle count test. Eurofins, 2021.
3. Wigmore SJ & Rainey JB. Use of coloured undergloves to detect puncture. BJS 1994;81:1480.
4. Glove puncture detection systems. Mölnlycke Health Care, 2017. Data on file.

Læs mere på [www.molnlycke.dk](http://www.molnlycke.dk)

Mölnlycke Health Care ApS, Gydevang 39, 3450 Allerød. Tlf.: 80 88 68 10. [info.dk@molnlycke.com](mailto:info.dk@molnlycke.com).  
Mölnlycke og Biogel varemærker, navne og logoer er registreret globalt til en eller flere af virksomhederne i Mölnlycke Health Care gruppen.  
© 2022 Mölnlycke Health Care AB. Alle rettigheder forbeholdes. DKSU0382211

  
**Mölnlycke®**

# Aileen arbejder både på apotek og hospice

Aileen Lind starter dagen bag skranken på Vojens Apotek og slutter med at sikre medicinen på Hospice Sønderjylland.

**06:02** Jeg har altid svært ved at komme ud ad sengen, så jeg snooser et par gange. Mens jeg gør mig klar, tænker jeg over det ugentlige farmaceutmøde, jeg skal have på apoteket i dag, hvor vi skal tale om, hvad god rådgivning er.

**08:00** Børnene er taget i skole. Jeg kører mod apoteket og tænker over, hvordan jeg skal gribe min eftermiddag på hospice an. Den ser ud til at blive travl, fordi der både er flyttet nogen ud, og nye er kommet til.

**08:45** Vi har morgensamling hver dag på apoteket. Vi er 14 ansatte, men vi arbejder forskudt, så i dag er vi seks til samling. Vi gennemgår enkelte informationer. I dag har en farmakonom et nyt præparat med.

**08:59** Apoteket skal åbnes. Det klarer mine farmakonomkollegaer. Lige i dag har vi farmaceutmøde, så jeg bliver siddende med min farmaceutkollega. Vi gennemgår interventioner fra ugen før og ser på, om der er noget, vi kan lære. Min kollega skal deltage i et webinar om god rådgivning, så det reflekterer vi også over. For mig er rådgivningen det allervigtigste. Min fornemmeste opgave er, at kunden går ud ad døren og ved, hvordan medicinen skal bruges, og hvor længe det skal bruges.

Vi arbejder meget med rådgivning på vores apotek. Vi afklarer, om kunden ved, hvordan lægemidlet skal bruges, hvad kunden har aftalt med lægen, og sørger for at få en dialog. Det lykkes med de fleste kunder. Det elsker jeg. Det er derfor, jeg er ansat på et apotek.

**10:00** Jeg går i skranken. Her har jeg en medicinsamtale med en kunde. Det er første gang, kunden skal have Metformin (mod diabetes). Jeg beder om lov til at gå i FMK. Fordi farmaceuter ikke er autoriseret, skal jeg bede om kundens accept til at gå i FMK. Det kan indimellem give lidt udfordringer, da kunden ikke altid ved, hvad jeg spørger om lov til.

Vi taler om, hvordan han har det med det, og om hvordan sygdommen blev opdaget. Inden han går ud af apoteket, har jeg også afklaret, om kunden ved, hvordan han skal anvende lægemidlet. Jeg laver en aftale om opfølgning, næste gang han kommer ind på apoteket.

**10:40** Jeg har en god rådgivning omkring urinvejsinfektion og egenomsorg med en kunde, der skal starte op i ny behandling, efter en podning har vist, at der er brug for anden medicin.

**11:10** En kollega spørger mig, om jeg vil udfylde transportsedler til returpenne, der skal tilbage til Novo Nordisk. De vælter ind. Alle vores kunder er blevet tilbudt en pose, og de fleste kommer tilbage med dem.

**11:30** En kunde skal have Con-talgin (smertestillende), men skal trappes ud af det. Vi taler om nogle bivirkninger, og hvad han skal gøre med tabletterne, når han er færdig med dem. Dem skal han selvfølgelig aflevere på apoteket, så vi kan destruere dem forsvarligt.

**11:45** En hjemmesygeplejerske ringer. Hun undrer sig over, at antallet af tabletter i en dosisrulle ikke stemmer overens med antallet i FMK. Jeg kan se, at FMK er blevet opdateret, efter at rullen er blevet pakket. Sygeplejersken og jeg aftaler, at vi laver en tillægsrulle til de næste 14 dage, indtil præparatet kan komme rigtigt med i dosispakken.



**12:00** Jeg går til frokost og sidder sammen med mine kollegaer. Vi sludrer og hygger. I pauserne taler vi ikke om arbejde.

**13:25** For en måned siden havde jeg en compliancesamtale med en mand, som havde problemer med at få vejret. Dengang ville han ikke tage sin medicin, for han syntes ikke, at den virkede. Jeg lavede et 'tjek på inhalationen', hvor jeg kunne se, at han gjorde det forkert. Vi fik en snak om, hvorfor medicinen var vigtig, og hvordan det virkede. Her i dag kommer han og er rigtig glad og fortæller mig, at han har taget sin medicin, som vi havde snakket om, og nu har han det rigtig godt og har ikke længere problemer med luftvejene.

Det gør dagen god, når jeg føler, jeg har gjort en forskel for et menneske.

Hvis jeg ikke havde spurgt ordentlig ind til ham for en måned siden, så ville jeg aldrig have opdaget hans udfordringer, og han var blevet ved med at gå rundt og være ubehandlet.

**14:30** Jeg kører mod hospice lidt senere end planlagt. Jeg får travlt. Jeg skal nå at gennemgå de nye patienter, og jeg skal nå at kigge på, hvad jeg har af medicin, inden klokken 16, hvor sygehusapoteket lukker.

**14:45** På vej ind ad døren hilser jeg på pedellen og rengøringsassistenten. Jeg klæder om til en blå kittel med mit navneskilt, og tager en kuglepenn, min nøglebrik og telefon i lommen.

**15:00** Der er ikke nogen manual til mit arbejde, for der er mig bekendt ikke andre hospice-farmaceuter i Danmark. Så vi har skullet samarbejde om at finde ud af, hvad hospice har brug for, og hvordan jeg kan bidrage. Det synes jeg, vi har fundet ud af. Det udvikler sig også hele tiden, og jeg bliver mere modig og fortrolig med lægerne og kan bedre sige 'kan du ikke gøre sådan her i stedet?' Og de stoler på, at når jeg siger noget, så har jeg undersøgt det. Det giver ens faglige selvtilid et boost, og det er bare virkelig rart at kunne bruge sin faglighed og bidrage i forhold til patienterne.

**15:08** Jeg går i medicinrummet. Der kommer en sygeplejerske ind og spørger til, hvordan hun kan

kende forskel på to relativt ens tabletter. Jeg viser hende det i pro.medicin.dk. Det viser sig, at den ene er Prednisolon, og den anden er Metadon, så det er jo vigtigt at få skilt dem ad.

**15:15** Jeg får fat i listen over de indlagte patienter og gennemgår deres medicin, så jeg kan se, om der mangler noget medicin. Der er kommet to nye patienter, siden jeg var her sidst, og der kommer tre nye i morgen. Der er også to patienter, der er flyttet, og to der er gået bort. Så der er lige en del af holde styr på.

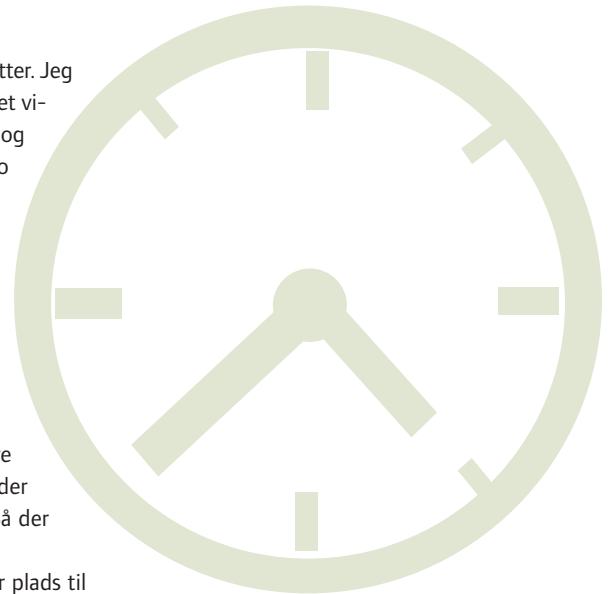
På Hospice Sønderjylland er der plads til tolv patienter. En sygeplejerske fortæller mig, at der er mange dårlige patienter, som ligger på deres sidste. Derfor skal jeg have kigget på deres medicin og sikret mig, at vi har nok medicin til rådighed til weekenden.

**15:50** Jeg kan se, vi mangler Esomeprazol til intravenøs behandling, som er i restordre. Jeg får fat i sygehusapoteket, og sammen finder vi et alternativ. Desværre har jeg endnu ikke nået at tale med lægen om patienternes medicin, så det er ikke alt, jeg kan bestille nu her. En af patienterne får for eksempel Fragmin 2500IE, og det er ikke noget, vi har på lager.

**16:00** Jeg vender situationen med lægen. Beslutningen bliver, at patienten skal fortsætte med Fragmin 2500 IE. Jeg får det bestilt akut, så det kommer i morgen. Fordi jeg ikke selv er på hospice i morgen, lægger jeg en huskeseddel til de sygeplejersker, der er på arbejde, om at de skal kontakte sygehusapoteket fra morgenstunden.

**16:20** Jeg snakker igen med lægen om ændringer, bestillinger og rettelser på patienternes medicin. Der er en mindre rettelse til FMK, jeg gerne vil have lavet, så vi ikke risikerer en fejl. Vi får også talt om en ny patient, der kommer i morgen, i forhold til den medicin vi i den forbindelse skal være opmærksomme på.

**16:30** Jeg elsker mit job på hospice. Jeg har arbejdet næsten tyve år på apotek og er også meget glad for det og især for kundekontakten. Men



det jeg rigtig godt kan lide ved hospice er, at jeg får en helt anden tværfaglig kontakt.

Jeg taler med fysioterapeut og psykolog. Sygeplejersker kommer og spørger om noget, eller jeg spørger dem. Det er en helt anden måde at arbejde på. Jeg synes også, det er helt fantastisk, at jeg har den direkte kontakt til lægen. At det ikke er over en telefon, og det er den samme læge, så vi ved, hvor vi har hinanden.

**16:37** Jeg er en halv time over tid, men skidt med det, jeg har haft en god dag. Jeg lukker ned. Selvom mange nok ikke lige tænker det, så er hospice et ekstremt livsbekræftende sted at arbejde. Det får mig til at huske på at nyde hver dag, for jeg ved ikke, hvad morgendagen bringer, og vi er selv med til at skabe det gode i dagen.

**17:00** Jeg klæder om til mit eget tøj sammen med lægen og sludrer lidt med hende. Jeg kører hjemad og tænker over, hvad vi skal have til aftensmad, og om min yngste søn er nået til kor. Jeg kan heldigvis sagtens holde fri, når jeg har fri.

**20:30** Efter aftensmaden ser jeg Robinson Ekspeditionen med min yngste søn. Da han er lagt i seng, kommer min store dreng ned, og vi får snakket lidt.

**23:00** Jeg lukker 'Pigen under træet' af Sara Blædel og lægger mig til at sove. ●

## Børn og unge får mere medicin mod psykiske lidelser efter COVID-19

Under COVID-19-pandemien oplevede unge en forværring af deres mentale helbred. Et nyt stort dansk studie, der anvender data fra de nationale sundhedsregistre, viser en stigning på 18 procent i antallet af nye brugere af medicin mod psykiske lidelser, såsom sovemedicin, ADHD-medicin og antidepressiva. Derudover har der været en stigning i antallet af 5-24-årige, som er diagnosticeret med ADHD eller, i mindre grad, angstlidelser.

“Vores studie peger på, at der under og efter pandemien var flere børn og unge, der havde alvorlige psykiske problemer, som krævede medicinsk behandling end før. Vi ser, at behovet for medicinsk behandling med psykiatriske lægemidler forekommer hos børn og unge med og uden tidligere psykisk sygdom,” forklarer Mette Bliddal, førsteforfatter på studiet og lektor ved Syddansk Universitet.

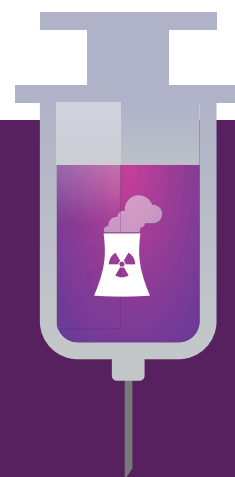
I studiet sammenligner forskerne de månedlige rater af indløste recepter for psykiatriske lægemidler og registrerede psykiatriske diagnoser fra første nationale nedlukning og frem til juni 2022 med raterne før pandemien.

Resultaterne viser, at forbruget af medicin og antallet af diagnoser i denne periode er højere end forventet.

Forskerne bag studiet understreger, at undersøgelsen ikke giver forklaringer på, hvad der forårsager stigningen i psykopatologi.



## Investering i forskning i nye radioaktive lægemidler



Hvert år rammes 250 danskere af den aggressive form for hjernekræft, glioblastom, som der endnu ikke findes en effektiv, helbredende behandling for. Mange af de kræftramte patienter med denne form for hjernekræft dør derfor inden for to år.

Christine McKenzie, professor og kemiker på Institut for Fysik, Kemi og Farmaci, Syddansk Universitet (SDU), og Helge Thisgaard, hospitalsfysiker på Nuklearmedicinsk Afdeling, Odense Universitetshospital (OUH), har modtaget 15 millioner kroner til udvikling af nye radioaktive lægemidler til behandling af den dødelige sygdom. Pengene er bevilget af Novo Nordisk Fondens 'Interdisciplinary Synergy Programme'.

Ved hjælp af specielle radioaktive isotoper produceret på OUH, de såkaldte Auger-elektron-emittere, og moderne genteknologi, vil forskerholdet udvikle en helt ny type mål-søgende radioaktive lægemidler, der selv opsporer kræftcellerne i patienten og bestråler cellernes DNA. Herved dræbes kræftcellerne, uden at det raske, omkringliggende væv tager skade, så bivirkninger minimeres.

Forskningen i den nye type glioblastom-behandling på OUH/SDU kan potentielt betyde, at flere vil være langtidsoverlevende med denne aggressive form for hjernekræft.

*Kilde: Odense Universitetshospital – Svendborg Sygehus.*

## Stormøde i Robusthedskommissionen

26. januar var aktører, organisationer og foreninger, blandt andre Pharmadanmark, inviteret til stormøde i Robusthedskommissionen i Kolding, hvor alle fik mulighed for at komme med input til kommissionens arbejde. Blandt temaerne var uddannelse, arbejdsmiljø, fastholdelse og opgaveløsning.

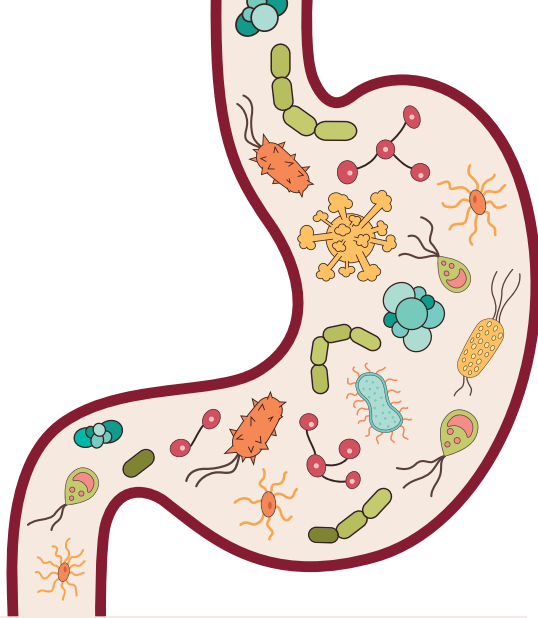
Kommissionen for robusthed i sundhedsvæsenet blev nedsat sidste år af den daværende regering og skal komme med anbefalinger til, hvordan der sikres mere personale og mere tid til kerneopgaven.

“Vi deltog, fordi vi mener, at robusthed meget handler om, at man skal udnytte de eksisterende faglige ressourcer og kompetencer i sundhedsvæsenet bedre. Farmaceuter vil så gerne bidrage med at gøre sundhedsvæsenet mere robust. Vi må alle arbejde smartere og fjerne barrierer for opgaveløsning – også inden for medicin håndtering og for at forebygge medicinfejl. Allerede i dag understøtter farmaceuter sikkerheden og kvaliteten i danskernes lægemiddelbehandling på for eksempel sygehuse, i kommuner og på apotek. Men der er meget at vinde for samfund og borgere ved at brede det ud. Farmaceuter kan spille en større rolle, især hvis de bliver autoriseret som sundhedspersoner og på den måde kan påtage sig mere ansvar. Vi er klar til at byde ind med løsninger,” siger Tanja Villumsen, formand for Pharmadanmark, som deltog i stormødet.

Kommissionen skal løbende komme med anbefalinger – de første skal forelægges regeringen i starten af i år. Kommissionen skal afrapportere sine samlede anbefalinger senest ved udgangen af 2023.

*Kilde: Fredag Formiddag.*





## TARMBAKTERIER SPILLER ROLLE I SKLEROSE

Patienter med sklerose har ikke samme bakterier i tarmene som raske. Det viser en stor kortlægning af tarmbakterier hos sklerosepatienter og raske kontrolpersoner, som netop er publiceret i det videnskabelige tidsskrift *Genome Medicine*.

”Nogle grupper af bakterier er hyppigere forekommende, hvis man har sklerose, og andre hvis man ikke har sklerose. Vi kan også se, at det at være i behandling for sklerose tilsyneladende hænger sammen med en ændret bakteriesammensætning i forhold til de patienter, der ikke er i behandling,” fortæller professor Finn Sellebjerg, Rigshospitalet, der er en af forskerne bag undersøgelsen.

I undersøgelsen indgår 148 danske sklerosepatienter og lige så mange raske kontrolpersoner, som har afgivet afførings- og blodprøver ved forsøgsstart og igen to år senere. Ved hjælp af genanalyser kunne forskerne både identificere, hvilke bakterier der var i tarmene, og hvad disse bakterier havde af effekt.

Fundet af to typer af sundhedsfremmende bakterier hos patienter uden aktiv sygdom er særligt interessant. Det er nemlig to bakteriearter, der blandt andet dæmper et overreagerende immunsystem, og som fandtes i større omfang hos de patienter, hvor sygdommen ikke var i udbrud.

”Det mest interessante er nok, at vi finder specifikke tarmbakterier, der producerer bestemte fedtsyrer, som vi ikke selv kan danne og et stof, der hedder urolithin. Hvis observationerne kan bekræftes i uafhængige undersøgelser, vil det næste skridt være at indlede behandlingsforsøg med for eksempel en antiinflammatorisk, grøn kost og en cocktail af de såkaldte næstegenerations probiotika, som også regulerer immunkompetencen, men som endnu ikke er på markedet. Så der er desværre et stykke vej endnu, før der kan gives specifikke råd om en helbreds-fremmende livsstil eller bakterietilskud,” siger professor Oluf Borbye Pedersen fra Københavns Universitet, der er seniorforfatter på den videnskabelige artikel.

Sklerose rammer ofte yngre voksne – de fleste får diagnosen, når de er i 20’erne eller 30’erne. Man ved, at de tidlige stadier af sygdommen er drevet af betændelsesprocesser, hvor immunceller, som normalt holder sig udenfor hjernen og rygmarven, kommer ind og bliver aktiveret, så nervefibre bliver ødelagt. Men der er stadig meget, man ikke ved om, hvad der driver sygdommen.

## Rapport bekræfter ulighed i psykisk syges behandling

En ny rapport fra Behandlingsrådet viser, at Danmark har en stor udfordring med overdødelighed og ulighed for somatiske patienter, som også har psykiske lidelser. Det gælder, selvom der ikke er systematiske forskelle i hverken antallet af indlæggelsesdage eller hospitalsomkostninger, når man sammenligner behandlingen af patienter med og uden psykiske lidelser.



”Analysen fra Behandlingsrådet bekræfter desværre, at der er stor ulighed i sundhed for mennesker med psykiske lidelser. Hvis man oveni psykisk sygdom rammes af eksempelvis kræft- eller hjertesygdom, er der større sandsynlighed for, at det ikke opdages i tide eller behandles optimalt. Det er selvfølgelig slet ikke i orden. For regeringen er det helt afgørende, at vi får sidestillet psykisk og fysisk sygdom i Danmark,” siger sundhedsminister Sophie Løhde (V).

Hun peger på, at der er aftalt et historisk stort løft af psykiatrien, og at der afsættes yderligere tre milliarder kroner til en kommende 10-års plan for psykiatrien.

Resultaterne i rapporten understreger, at problematikken med ulighed ikke er begrænset til nogle særlige psykiske lidelser. Analysen peger på, at der er behov for yderligere at undersøge årsagerne til en eventuel utilstrækkelig kvalitet i den somatiske behandling af patienter med psykiske lidelser. Spørgsmålet er, hvorfor mennesker med psykiske lidelser ikke får det samme udbytte af somatisk behandling som andre patienter.

Ulighedsrapporten er den første, som Behandlingsrådet har udarbejdet. Analysetemaet ‘Ulighed i somatisk behandling af patienter med psykiske lidelser’ er udvalgt af Indenrigs- og Sundhedsministeriet og Danske Regioner i fællesskab.

Af Christian K. Thorsted / Foto: Ousia Pharma

# Trojansk hest skal give væggtab uden bivirkninger

Spinout-virksomheden Ousia Pharma fra Københavns Universitet har udviklet et lægemiddelkoncept inspireret af myten om den trojanske hest. Formålet er at skabe vedvarende ændringer i hjernens appetitreguleringsystem og give et væggtab uden bivirkninger. Ousia Pharma er i konkurrence med de helt store spillere på markedet for fedmemedicin, men det bekymrer ikke Christoffer Clemmensen, CEO.

Overvægt og fedme udgør et kolossalt globalt sundhedsproblem, og der er stadig et stort udækket behov for nye effektive og sikre behandlingsmuligheder. Den lille spinout-virksomhed Ousia Pharma håber, at dets peptid-baserede lægemiddelkandidater kan revolutionere behandlingen af fedme og stofskiftesygdomme og give et potent og sikkert væggtab.

“Det vil vi gøre ved at introducere en ny virkningsmekanisme, som er målrettet to forskellige receptorsystemer i hjernen. Vi har udviklet et farmakologisk koncept, hvor vi bruger en interaktion mellem peptid-hormoner og overfladereceptorer som en leveringsmekanisme til at levere uspecifikke small molecules. Det kan sammenlignes med en slags trojansk hest. Man kender særligt metoden inden for cancer-terapi, men man har deri-

> Meget tyder på, at det er et enormt lovende potentiale i disse hybridstoffer.

mod ikke brugt det inden for andre sygdomsområder. Det har vi så kastet os over inden for det metaboliske område. Meget tyder på, at der er et enormt lovende potentiale i disse hybridstoffer,” forklarer Christoffer Clemmensen, CEO i Ousia, og lektor og gruppeleder i

Novo Nordisk Foundation Center for Basic Metabolic Research, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet.

Ousia Pharma er etableret direkte på innovativ forskning i Christoffer Clemmensens forskningsgruppe sammen med to andre forskere i gruppen Jonas Odgaard Petersen og Anders Bue Klein.

## Patent på forskningsresultater

Christoffer Clemmensen er uddannet humanbiolog og har en ph.d. i molekylær farmakologi, og han har i en årrække – også under ophold i USA og Tyskland – forsket i menneskets energistofskifte. Konkret arbejder hans forskningsgruppe på at forstå signaler mellem kroppens organer og hjernen i henhold til regulering af kropsvægten og adfærd relateret til spisning. Parallelt arbejder gruppen på at udvikle og teste nye stoffer, der kan reverse fedme og type 2-diabetes. Det er netop dele af denne forskning, som Ousia har formået at få patent på, og som forhåbentligt både i sidste ende kan føre til en ny effektiv behandling af fedme – og være særdeles kommercielt interessant.

“Ved at forbinde et appetitsænkende peptid til et small molecule, vil vi inducere neurostrukturelle ændringer i områder af hjernen, som regulerer kroppens energibalance. Det baserer vi på vores forståelse af sygdomsbiologien bag overvægt. Hjernen forsvare – desværre irreversibelt – en forhøjet mængde fedt-

masse i kroppen. Men det er vores drøm, at vi med kombinationen af leveringssystemet og et small molecule kan ramme de neuro-plastiske systemer og give en mere vedvarende væggtabseffekt,” fortæller Christoffer Clemmensen.

Blandt andet Novo Nordisk og Eli Lilly har virksomme peptider til behandling af fedme, og det er peptider inspireret af disse, som Ousia Pharma skaber versioner af – og som så med en innovativ leveringsmetode bliver mere potente.

“Vi har lavet et hormonhybrid- og vi har set stor effekt i dyremodeller. Det har motiveret os til at gå videre med projektet inden for rammerne af Ousia Pharma. Vi har på nuværende tidspunkt lavet utallige prækliniske dyreforsøg med proof of concept og sikkerhedsstudier. Vi har også identificeret vores kliniske kandidater, som, vi mener, har potentialet til at komme på markedet,” siger Christoffer Clemmensen.

## Investorer søges

Et hovedformål med Ousia Pharma er at fremme udviklingen af den førende kandidat (OP-85) inden for generel og sjælden genetisk fedme. Her har tests altså vist lovende resultater, men teamet leder nu efter investorer og partnere for at muliggøre fremskridt hen imod egentlige kliniske forsøg.

Muligheden for at spinde en virksomhed ud blev realiseret via BioInnovation Institute's Ven-

ture Lab program. Sidenhen har Ousia Pharma modtaget en Innobooster bevilling fra Innovationsfonden. Programmerne fra BioInnovation Institute og Innovationsfonden er søsat med henblik på at supportere små og mellemstore virksomheder og iværksættere, der har vidensbaserede udviklingsprojekter, så lovende ideer kan omsættes til nye løsninger, der skaber vækst og beskæftigelse i Danmark.

”Der, hvor vi er nu, handler det om at rejse penge til at lave store toksikologipakker og sikkerhedsstudier og at opskalere vores stof, så vi på sigt kan teste det på mennesker. Det er dyrt.”

Christoffer Clemmensen ser optimistisk på jagten på investorer.

”Det faktum, at vi har kunnet patentbeskytte vores opfindelse, underbygger, at vi en

tilgang, som ingen andre – heller ikke de store Pharma-virksomheder – har opdaget hidtil. Realiteten er dog også, at det er svært at rejse penge til netop fedme, fordi markedet er domineret af nogle få spillere. Derfor kigger vi også på at bruge vores opfindelse inden for neurodegenerative sygdomme og skizofreni. Vores første prækliniske data i Alzheimers modeller ser yderst lovende ud. Inden for behandlingsresistent depression har andre også haft held med at bruge stoffer, der ligner, dem vi arbejder med.”

Han fortsætter:

”Denne business-verden er ny for os som akademiske forskere – her handler det jo om, at investorer skal kunne se, at de på sigt kan tjene penge på deres investering i Ou-

sia Pharma. Det kan virke lidt kynisk, men omvendt hvis det lykkes os at tiltrække investeringer, så viser det også noget om, hvor stærk den science, som vi bygger vores firma på, er.”

### Konkurrence med de store

Men hvordan kan en lille virksomhed som Ousia Pharma egentlig overhovedet konkurrere med de kæmpestore pharma-virksomheder og deres nærmest uendelige ressourcer til forskning?

Det, mener Christoffer Clemmensen, bunder i, at forskere på universiteter har så gode muligheder for at tænke ud af boksen og følge de ideer, som måske umiddelbart virker fjerne fra at kunne lykkes.

Jonas Odgaard Petersen, COO, Christoffer Clemmensen, CEO og Anders Bue Klein, CSO, står bag virksomheden Ousia Pharma, som arbejder på at udvikle nye anti-fedme lægemidler.



”På universitetet kan vi give os selv tid og råd til at tænke lidt mere abstrakt og til at anlægge en mere uortodoks tilgang til behandling af en sygdom, end man måske typisk ville kunne ude i industrien. Man skal bestemt ikke undervurdere værdien af friheden på universitetet til at gå nogle veje, man aldrig ville overveje i et farmaceutisk firma. Det kan give nogle af de banebrydende forskningsresultater, som for alvor kan hjælpe til at flytte vores viden og forestilling om behandling. Man kan sagtens forestille sig, at den forskning, som Ousia Pharma bygger på, aldrig havde fået lov at udvikle sig i en privat virksomhed. Det er en væsentlig grund til, at en lille forskningsgruppe fra Københavns Universitet kan nå frem til noget, som virksomheder med milliardbudgetter ikke gør,” siger Christoffer Clemmensen.

#### En tidlig exit

For Christoffer Clemmensen og hans to medstiftere er den ultimative drøm, at det inden for en overskuelig tidshorizont vil lykkes at

viser proof of concept i mennesker. Sker det, vil Ousia Pharma selvsagt være attraktiv for en række af større pharma-selskaber.

”Realiteten er, at det er så omkostningstungt at bringe fedmemedicin på markedet, at vi nok må sælge eller lave et partnerskab med projektet relativt tidligt i forløbet. Til gengæld kan jeg godt se for mig, at vi vil kunne bringe projekter inden for mindre omkostningstunge sygdomsområder længere frem selv,” siger han.

Christoffer Clemmensen er stadig ansat på universitetet. Tanken er at firmaet fremadrettet skal drives af medstifter Anders Bue Klein, men med Christoffer og Jonas Odgaard Petersen (den tredje medstifter) i mere supporterende roller. Samtidig er Ousia i færd med at nedsætte en bestyrelse som kan hjælpe med at navigere de forretningsmæssige aspekter.

”Perspektiverne i Ousia Pharma er utroligt spændende, men for mig personligt vil universitetsforskningen altid trække – jeg drives af at være med til at generere ny viden.”

Christoffer Clemmensen mener, at det giver ekstra motivation, at der nu er kommet mere fokus fra universitetets side på det kommercielle potentiale i den akademiske forsk-

> Perspektiverne i Ousia Pharma er utroligt spændende.

ning – for eksempel ved at forskerne etablerer spinout-firmaer.

”Tidligere handlede det primært om at få publiceret sine resultater – hvormed man så samtidig også kompromitterede sine muligheder for at få patent på opdagelsen. Nu oplever jeg, at forskere begynder at tænke lidt anderledes på deres projekter, og tidligt at have øje for, at anerkendelsen ikke alene ligger i at blive publiceret, men at man måske også kan skabe innovative løsninger på baggrund af sin forskning,” slutter han. ●

UNIVERSITY OF COPENHAGEN  
FACULTY OF HEALTH AND MEDICAL SCIENCES



## PROCESS DEVELOPMENT AND PRODUCTION OF ACTIVE PHARMACEUTICAL INGREDIENTS (API)

Understand the theoretic background and the industrial perspectives on modern drug production and regulations from discovery to routine manufacturing.



30 May - 2 June 2023

Sign up before 3 April 2023

[mind.ku.dk/courses/active-pharmaceutical-ingredient](https://mind.ku.dk/courses/active-pharmaceutical-ingredient)



# Pharmadanmark

## Pharmadanmarks jubilæum markeres

11. oktober 2023 runder Pharmadanmark 150 år, idet foreningen på denne dato i 1873 blev stiftet under navnet Pharmaceutisk Medhjælperforening. Det vil på flere måder blive behørigt markeret i løbet af året – også i Pharma.

Der vil også blive afholdt et stort jubilæumsarrangement, hvor blandt andet en bog om foreningens medlemmer – skrevet af farmasihistorikeren Hans-Otto Loldrup – præsenteres. En særligt fremstillet Pharmadanmark-øl – både med og uden procenter – vil blive serveret. Øllen produceres af Amager Bryghus, som også har rødder i det farmaceutiske.

Programmet for arrangementet vil snart blive annonceret i Pharmadanmarks medier.

I forbindelse med jubilæet har Pharmadanmark fået udarbejdet et logo, som symboliserer foreningens organiske udvikling – en forening som er vokset i størrelse og i dag omfatter mange flere fagligheder og uddannelser end i den oprindelige Pharmaceutisk Medhjælperforening og Dansk Farmaceutforening.

Øl er en vigtig del af Pharmadanmarks historie, idet mange farmaceuter gik bryggervejen – i logoet anes boblerne fra den bryggede øl, men i det hele taget er laboratorier, naturen og life science fyldt med de runde, organiske og levende former, som logoet rummer.

CKT

# Fra japansk life science til Novo Nordisk

Danske Mark Weber boede og arbejdede i Japan, da han begyndte at søge job i Danmark. Med sparring fra Pharmadanmarks karrierevejleder landede han et job på Novo Nordisk i Danmark.

“Vi har desværre valgt en anden.”

Sådan var ordlyden på de mails, Mark Weber fik, de første måneder han søgte job i Danmark.

Han boede på det tidspunkt i Japan med sin japanske kone Haruka og arbejdede som kemisk analytiker i medicinalvirksomheden Shionogi.

Arbejdskulturen er meget anderledes i Japan, hvor de færreste for eksempel holder mere end fem dages ferie om året, og oftest spiser aftensmad på kontoret frem for derhjemme.

Det hang ikke særligt godt sammen med at have et familieliv. Samtidig var Japan også stadig underlagt coronarestriktioner.

“Corona fylder stadig meget, og det, tror jeg, vil fortsætte. Jeg arbejdede for eksempel ti timer dagligt med mundbind på,” fortæller Mark Weber.

Han er flydende i japansk og har de seneste fem år boet i millionbyen Osaka i Japan.

Mark er født og opvokset i Nordsjælland og kastede sig over japansk som en ekstra udfordring i gymnasiet. På sprogskole i Japan mødte han Haruka, og endte med at læse sin farmacie kandidat i Japan – på japansk.

Efter tre år på Shionogi var den japanske arbejdsstruktur også begyndt at gå ham på.

“Japan er meget hierarkisk bygget op. Det handler mindre om, hvor dygtig man er, men mere om, hvor mange år man har været i sit job. Det, kunne jeg mærke, begyndte at irritere mig. Jeg følte, at det var ligegyldigt, hvor stor en indsats jeg lagde i mit job, jeg fik alligevel den samme titel og løn. Det var ikke særligt motiverende.”

Mark og Haruka begyndte at overveje Danmark, og en sommerferie i København uden coronarestriktioner og med oplevelsen af et friere, lettere liv overbeviste dem.

## Sværere end planlagt

I starten lykkedes det ikke Mark at komme igennem nåleøjet med sine ansøgninger.

“Det var virkelig op ad bakke. Jeg var meget langt væk fra det danske jobmarked både fysisk og mentalt. De råd, jeg kunne finde til at gøre min ansøgning og CV bedre, var møntet på folk, der allerede var i Danmark. Det virkede ikke for mig. Der var bare helt lukket.”

De mange afslag begyndte at tære på troen på egne evner.

I Japan fik Mark ugentlige henvendelser fra rekrutteringsfolk, der ville have ham til at skifte til konkurrerende virksomheder i Japan. For at booste sin selvtillid tog han fat i en af headhunterne og fik med det samme tilbudt et job.

“Så jeg tænkte: okay det er ikke mig, der ikke kan bruges i industrien. Det må være min ansøgning, og hvordan jeg fremstår i den, den er galt med.”

Fremfor at give op på at få et dansk job, besluttede Mark at opsøge hjælp til at gøre ansøgning og CV mere målrettet Danmark.

Mark spurgte folk i branchen, hvordan han kunne optimere sit CV i forhold til internationale virksomheder.

Han fik blandt andet det råd at skrive tydeligt, at han var klar til at håndtere sin flytproces selv.

## ‘Hvem er jeg’?

Men det var først, da Mark fik fat i Pharmadanmarks karrierevejleder Danny Bukh Almstrup, at der for alvor kom fart over jobsøgningen.

“Danny læste mit cv og pegede med det samme på nogle ting, som jeg skulle ændre,” husker Mark.

Først og fremmest rådgav Danny Mark til at få det gjort tydeligere, at han havde andre interesser end sit arbejde:

“Den største ændring i mit cv var derfor at tilføje et afsnit med titlen ‘hvem er jeg’, hvor jeg skrev lidt om, hvad jeg lavede i min fritid, hvorfor jeg var i Japan, og hvorfor jeg gerne ville tilbage til Danmark.”

Danny fik dog også sat gang i Marks måde at søge job på. Hvor Mark før kun søgte de

stillinger, der præcist matchede hans ønsker, fik Danny overbevist ham om at søge meget bredere.

“Det var en stor ændring i min måde at gribe det an på. Jeg havde været alt for perfektionistisk og gået efter det perfekte sted med den perfekte stilling. Men jobopslaget passer jo ikke altid med virkeligheden. Et sted kan der jo være en megadygtig leder, eller det kan være, at virksomheden er på vej et andet sted hen, når du taler med dem. Det kan man ikke se ud af jobopslaget. Det nævnte Danny for mig, og det var virkelig en øjenåbner.”

## Fire ansøgninger – fire samtaler

Mark oplevede, at det var meget lettere at få ansøgninger afsted, når det ikke skulle være helt perfekt det hele.

“Danny var virkelig dygtig til at få coachet mig til et andet mind-set. Det var en meget anderledes måde at anskue jobsøgningen på for mig. Men det er jo helt rigtigt. Det handler jo også om at få sit cv og navn ud. At få skabt kontakt. Det var ikke gået op for mig.”

Efter Dannys råd kom der for alvor fart over feltet.

“Det gik på skinner efter det. Jeg søgte fire jobs og blev kaldt til samtale på alle fire. Jeg valgte de to, som jeg var mest interesseret i, og jeg endte så med det, jeg helst ville. Så det er jo bare helt fantastisk,” griner Mark.

“Bagefter sidder man og tænker; hvorfor havde jeg dog alle de problemer i starten? Jeg er bare glad for, at jeg bed stoltheden i mig og opsøgte hjælp. Det var svært selv at se, hvad jeg gjorde galt, andet end at jeg kunne konstatere, at det ikke virkede.”

Den 1. februar startede Mark i sit nye job på Novo Nordisk i Måløv, hvor han arbejder med analytisk kemi.

Marks kone kommer til Danmark, når han er kommet helt på plads med bolig og arbejde. ●



Mark Weber er gift med en japaner og har boet flere år i Japan. Her er han på sin bryllupsdag iført japansk traditionelt, formelt tøj.

# Ny karrierevejleder med stor industrierfaring

Når du næste gang henvender dig til Pharmadanmarks Karrierevejledning for at få kompetent rådgivning og sparring, er der en god chance for, at det er Hanne Arentsen, du møder. Hun startede 1. februar i Pharmadanmark og kommer med mange års erfaring fra lægemiddelindustrien.

**B**rug af Pharmadanmarks karrierevejledning er vokset markant i de seneste år – flere og flere medlemmer benytter sig af muligheden for en gratis karrieresamtale med afsæt i deres konkrete ønsker og udfordringer. Hanne Arentsen startede 1. februar som karrierevejleder i Pharmadanmark og sparrer nu med medlemmerne om deres job-søgning og udviklingsmuligheder.

“Jeg håber, at den profil jeg kommer med – hvor jeg ikke mindst har været i industrien i mange år – kan bidrage med noget kendskab og bredt udsyn, som medlemmerne kan bruge og lade sig inspirere af. Jeg har arbejdet meget tværfagligt og har et godt netværk og kendskab til, hvad industrien rummer. Det vil jeg bringe i spil i vejledningen,” siger Hanne Arentsen, som er uddannet farmaceut og kommer fra en stilling som Senior Regulatory Strategy Leader hos Lundbeck.

Derudover har hun blandt andet været ansat i Novo Nordisk, LEO Pharma og Ferring – og i Lægemiddelstyrelsen. I alle job inden for det regulatoriske område.

“Det kan godt ligne en nærmest 180 graders vending nu at skulle lave karrierevejledning i Pharmadanmark, men jeg har længe haft lyst til at skifte spor. Som for så mange andre har coronapandemien nok haft en stor betydning, for dér blev alt andet end det rent jobmæssige skrælet væk – alt det kollegiale samarbejde, dynamikken i samarbejdet, at sidde i det samme lokale og få gode ideer, det forsvandt i en periode. Det fik mig virkelig til at tænke over, hvad der er det vigtigste for mig i mit arbejde, og hvad der driver mig. Er det at være den fagligt skarpeste inden for det regulatoriske område og være den, der ved mest om de terapeutiske områder? Eller er det de menneskelige relationer, altså at ar-



bejde med mennesker? Jeg nåede frem til, at jeg gerne ville have et job, hvor det er de menneskelige relationer, der er i centrum i mit arbejde,” fortæller Hanne Arentsen.

## Blod på tanden

Skiftet til Pharmadanmark er dog trods alt ikke så stort, som det umiddelbart kunne se ud. I de senere år har hun nemlig brugt en del tid på at hjælpe yngre kolleger med at opkvalificere sig og tilegne sig nye kompetencer og på den måde også hjulpet dem med at udvikle sig personligt og karrieremæssigt, for eksempel overdraget opgaver til dem, som giver mere strategisk erfaring.

“Det har jeg kunnet mærke, har givet mig blod på tanden. Og det er den slags, jeg nu kan bruge det meste af min arbejdstid på.”

Hanne Arentsen er også tilknyttet Pharmadanmarks mentorordning som mentor, ligesom hun har undervist på Københavns Universitet.

“Egentlig kan man sige, at jeg i nogen tid har bevæget mig i retning af at skulle noget andet end det regulatoriske, hvor jeg nok har nået det, jeg skulle. Jeg er god til at tale med mennesker og interesserer mig for dem. Jeg glæder mig til at komme i gang med arbejdet.” ●

## Karrierevejledning

Life science byder på utroligt mange jobmæssige muligheder, og det kan være en udfordring at vælge den rigtige vej. Som medlem kan du få en gratis karrieresamtale, der tager afsæt i dine konkrete udfordringer. Samtalen kan foregå fysisk i vores lokaler på Frederiksberg, telefonisk eller virtuelt via Teams.

Book en karrieresamtale ved at sende en mail til: [karriere@pharmadanmark.dk](mailto:karriere@pharmadanmark.dk)

### Typiske karrieresamtaleemner:

- Hvilke jobmuligheder er der for én med min faglighed/mine kompetencer?
- Hvordan får jeg foden inden for på arbejdsmarkedet som nyuddannet?
- Hvordan skifter jeg karrierespor?
- Hvordan kommer jeg videre efter en opsigelse?
- Hvordan forbereder jeg mig bedst til jobsamtalen?
- Hvad ønsker jeg mig egentlig af min karriere?
- Hvordan bliver jeg leder?

Pharmadanmarks erfarne karrierevejledere har dyb indsigt i karrierevejene i life science og har på den baggrund udviklet flere værktøjer, som er tilgængelige på MinSide, for eksempel karrierekompas og jobsøgningsguides.



# Find dit næste kursus her



## **GMP krav og regler**

Grundlæggende GMP  
Basic GMP  
EU-GMP-regler – krav og fortolkninger  
GMP – sidste nyt  
Regulatorisk Life Cycle Management  
Årlig GMP

## **Kvalitetssystem**

Risikostyring i GMP og GDP  
Det gode inspektions setup  
Risk based GMP management  
QP – Qualified Person  
QA-rollen  
Quality Oversight  
Root cause analyse  
CAPA  
Pharmacovigilance – an introduction  
God dokumentationspraksis  
SOP-skrivning – workshop

## **IT**

Validering af IT-systemer  
GMP for IT-ansvarlige  
Parat til IT-inspektion  
Dataintegritet – IT og GMP

## **GDP**

GDP 1 – grundlæggende  
GDP 2 – kvalitetsstyring  
GDP-regler – krav og fortolkninger  
GDP for ledelsen  
GDP-udfordringer i praksis  
GDP-krav til transport af lægemidler  
GDP-audit af transportører

## **Produktion og kvalitetskontrol**

Farmaceutiske vandsystemer i teori og praksis  
Human Error Factor – HEF  
Kunstig intelligens anvendt i life science  
Kvalificering af udstyr  
Procesvalidering  
Variationer i tableproduktion  
Stability studies and documentation  
Train the Trainer  
Mikrobiologisk QC

## **Medical Device**

Design Controls in Medical Device Development

# PERSONLIG MEDICIN

## er også historier – ikke kun genetik og biomarkører

‘Enhver sygdom er en fortælling’ vil med prosa og poesi ruste sundhedsprofessionelle til bedre at forstå patienters behov, så de får den rigtige behandling. Selv den bedste præcisionsmedicin virker nemlig ikke på den forkerte sygehistorie.

**B**ogen ‘Enhver sygdom er en fortælling’ er en samling skønlitterære noveller, boguddrag og digte med det fælles formål at bidrage til forståelsen af det at være ‘syg’ eller ‘udfordret’ på en anden måde end det, der kan slås op i medicinske lærebøger.

Afsættet for bogen er, at læger og andre sundhedsprofessionelle har brug for forståelse af ‘patientens sprog’, selv om der i dag er alverdens tekniske muligheder for at udrede og identificere diagnoser. Altså at sproget og den medicinske viden hænger sammen.

Redaktørerne skriver selv om formålet: “Med denne antologi er ambitionen at vise, hvordan det tilsyneladende adskilte dybest set hænger sammen, og måske endda forudsætter hinanden. Selv den bedste medicin virker ikke på den forkerte patienthistorie.”

Bogens redaktører er da også både forskere og undervisere fra dels humaniora og medicin og står bag kurset Narrativ medicin, som har eksisteret som fag på de sundhedsfaglige kandidatuddannelser på Syddansk Universitet, Odense, i seks år.

Kurset har blandt andet til hensigt at “bygge bro over kløften mellem patienters og lægers/sundhedsprofessionelles forståelse af sygdom.”

### Patienter og lægers brug af narrativer

Indledningen giver en indføring i vigtigheden af narrativer, patient og læge-historier. Narrativ beskrives som “en måde for mennesker at skabe mening på, at gøre det ukendte håndterbart og det uforståelige håndgribeligt”, og det forklares, hvordan læger og patienter konstruerer og bruger narrativer på forskellige niveauer i en konsultation. Blandt andet er lægen medskaber af patientens ‘nye’ narrativ ved sygdom, og leverer også en narrativ ‘tilbage’ til patienten.

Det jungvianske begreb fra psykoanalyse, ‘individuation’ introduceres om det, at medicinstuderende bruger skønlitteratur til at “lære sig selv at kende i en ny verden som fagpersoner.” De to lægefaglige redaktører, Morten Sodemann og Anette Bygum, bidrager også hver med en side om deres personlige passion for sprog og narrativer, samt en patientcase, der dels beskriver, hvordan en patientfortælling kan være en slags ‘selvmedicinering’ efter et traume, og dels hvordan den kunne have været afgørende for

at undgå fejldiagnose og dermed død af manglende behandling mod angioødem.

Sodemann forklarer, at han som læge har måttet erkende, at “de fleste mennesker ikke har nogen at tale med, absolut ingen, der virkelig vil lytte.” Den ændring, han ser i et menneskes ansigt, når det endelig går op for det, at lægen gerne vil høre om følelser, oplevelser og bekymringer, er “noget af det mest motiverende for professionel nysgerrighed (...).”

### Patienter, pårørende og sundhedsprofessionelle

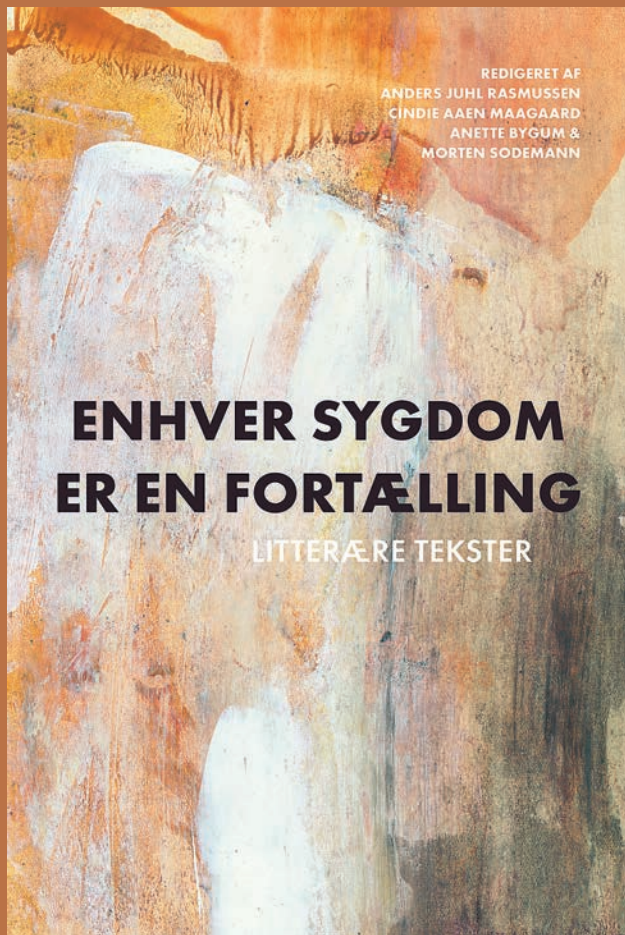
Resten af bogens 253 sider rummer noveller, boguddrag og digte skrevet af kendte og mere ukendte danske og udenlandske forfattere i rollen som patienter, pårørende, læger og andre sundhedsprofessionelle. Der er i alt 17 patient- og pårørende tekster skrevet af blandt andre H.C. Andersen, Lev Tolstoj, Virginia Woolf og Jane Aamund samt mindre kendte som brystkræftpatienten Maria Gerhardt (1978-2017). Herudover er der 12 tekster af læger og andre sundhedsprofessionelle, blandt andre Emil Aarestrup, Anton Tjekhov og danske nulevende læger som for eksempel professor i sexologi, Christian Graugaard, der har udgivet lyrik i nyere tid.

### Tekster og tanker om medicinen

Flere forfattere har lægemidler med som en central del af deres tekst. For eksempel danske Johanne Kirstine Fall, hvis tekst ‘Der er altid nogen at befri’ gennemgår en dialog mellem en spiseforstyret ung kvinde og dennes mor om at kassere slankemedicinen, som hun tager langt mere af dagligt end den anbefalede dosering. Efter at have skyllet kapslerne ud i toilettet med moderen, genfinder hun nogle af dem i wc-kummen, og teksten ender med, at hun samler dem op og spiser dem alligevel.

Jane Aamund skriver ærligt om sit misbrug af sovemedicin i kapitlet ‘Der er noget galt’ fra bogen ‘Samtaler om natten’ (2018), der blev hendes sidste:

“Jeg rodede i min lomme og fandt en halv Stilnocht (Benzodiazepinlignende middel) til paniksituationer (...). Jeg havde min vandflaske og skyllede pillen ned. Den virkede næsten øjeblikkeligt, selv om den var halv og lå sammen med hundegodbidder og lommeuld.”



Redigeret af:

Ann-Dorrit Guassora, Susanne Reventlow & Kirsti Malterud

1. udgave, 1. oplag

Forlag:

Fadl ISBN: 978-87-93810-61-7

Pris:

cirka 250 kroner

Aamund skriver, at hun var oppe på otte Stilnocht om dagen og ikke får hjælp til nedtrapning. Hun er blevet et nummer i systemet, og oplever, at ingen tror på hende.

Af en anden dansk forfatter, Asta Olivia Nordenhof, bringes et essay om hendes eget behandlingsforløb for skizotypi. I 'Måske syntes psykiatrien ikke, at mine tanker var værd at nævne' beskriver hun, hvordan det ene antipsykotikum lægges oveni det andet uden at have den ønskede effekt, og at hun oveni det bliver storforbruger af smertestillende medicin og alkohol.

"Det er mærkeligt at læse (i journalen) om et ungt menneske, der for øjnene af adskillige voksne bliver stofmisbruger. Der er ingen reaktion på min vedvarende desperate klager over, at jeg ikke kan tænke. Måske opfatter man det sådan, at jeg aldrig har kunnet tænke, at der ikke er tale om det skift, jeg selv oplever'.

Som lægemiddelakademiker forstår man godt denne undren, og man håber i sit stille sind – uden i øvrigt at kende behandlingsforløbet – at diverse kvalitetsforbedringer i sundhedsvæsenet i dag ville have sikret, at patienten fik den rigtige medicin frem for at lægge flere præparater oveni.

### Sårbart om lægerollen

I de kapitler, der er skrevet af læger, kommer teksterne omkring så forskellige temaer som dissektion af lig (Emil Aarestrup), kvindelige patienter med vanskelige lidelser, ældredemans, begrebet 'åbenbaring', og det at være under uddannelse i et hierarkisk hospitalsvæsen.

Ligeledes et memoir fra den amerikanske neurokirurg, Paul Kalanithi (1977-2015), 'Før jeg forsvinder', der blev udgivet kort efter, han selv døde af metastatisk lungekræft.

En enkelt tekst er skrevet af sygeplejersken Kim Leine og handler om 1700-tallets kolonisering af Grønland, og hvordan en kirurg bliver påbudt at behandle sociale problemer med åreladning. Af den indledende tekst til denne tekst fremgår det, at 'det ikke er ulig den situation, unge læger kan opleve i det 21. århundredes sundhedsvæsen.'

'Enhver sygdom er en fortælling' insisterer på, at sprog og fortælling er væsentlige i patientbehandlingen, på lige fod med biomedicinske tiltag. Som forfatterne selv afrunder det indledende kapitel med:

"Selv den bedste præcisionsmedicin virker ikke på den forkerte sygehistorie." ●

## Debat om oplysninger om biomarkører på Promedicin.dk

Jan Trøst Jørgensen, farmaceut, ph.d., beskrev i en artikel i Pharma nummer 9 udstyr til ledsagende diagnosticering, som spiller en central rolle i patientbehandlingen. Her pegede han på manglende oplysninger i Medicin.dk. Redaktøren på Medicin.dk svarer på kritikken.

### Information om biomarkører i Promedicin.dk

Af Aleksander Krag, klinisk professor, specialeansvarlig overlæge, Ph.d., MBA., ansvarshavende redaktør for Medicin.dk

Pharma nummer 9 i en artikel under overskriften 'Udstyr til ledsagende diagnosticering – nu og i fremtiden' fremfører Jan Trøst Jørgensen, at en række præparatbeskrivelser i pro.medicin.dk mangler oplysninger om farmakodiagnostisk test. Der er tale om en række hæmatologiske og onkologiske lægemidler, hvor anvendelsen generelt må betegnes som sygehusbaseret specialistbehandling.

For alle de lægemidler, der nævnes i artiklens tabel, gælder, at der under afsnittet 'Anvendelsesområder' i præparatbeskrivelserne på pro.medicin.dk, angives de relevante biomarkører – for eksempel for alectinib: 'ALK-positiv, fremskreden ikke-småcellet lungekraft'.

Det er korrekt, at vi ikke eksplicit skriver, at der skal udføres test for disse markører. Dette er ud fra en betragtning om, at det i konteksten er umiddelbart indlysende, at man må udføre de nødvendige tests før ordinationen. Ud fra samme betragtning angives for eksempel heller ikke nødvendigheden af at måle blodtryk før

ordination af antihypertensiva eller lungefunktionstest før ordination af lægemidler til behandling af KOL.

Pro.medicin.dk er et opslagsværk, hvor formålet er at kunne give opdateret hurtig tilgængelig og relevant information til sundhedsprofessionelle på et højt fagligt niveau, men ikke et højt specialiseret niveau. Indholdet er derfor forsøgt redigeret og forkortet ud en ambition om, så vidt mulig, at undgå gentagelser og overflødig tekst.

Som det fremgår af ovenstående, er det ikke korrekt, at informationerne i de nævnte præparatbeskrivelser på pro.medicin.dk angående biomarkører er mangelfulde.

Med hensyn til links fra præparatbeskrivelserne på pro.medicin.dk til de respektive produktresumer, er det af tekniske årsager desværre kun muligt for os at linke til forsiden af de relevante sites hos henholdsvis Lægemiddelstyrelsen (produktresume.dk) og EMA (ema.europa.eu) og ikke direkte til de enkelte produktresumer.

### Svar til redaktøren for Medicin.dk

Af Jan Trøst Jørgensen, farmaceut, ph.d., Dx-Rx Institute

Tak for indlægget, som giver mig mulighed for at uddybe min bekymring for de manglende oplysninger på pro.medicin.dk om brugen af udstyr til ledsagende diagnosticering (farmakodiagnostisk) for en række hæmatologiske og onkologiske lægemidler.

Aleksander Krag sammenligner disse biomarkører med måling af blodtryk før ordination af antihypertensiva eller lungefunktionstest ved lægemiddelbehandling af KOL-patienter. En sådan sammenligning, mener jeg, ikke er retvisende af flere årsager.

I lovgivningen stilles der nu helt specifikke krav til udstyr til ledsagende diagnosticering, som er nedfældet i det nye IVD-regulativ (EU 2017/746). Det er derfor ikke ligegyldigt, hvilken farmakodiagnostisk test som anvendes, når et lægemiddel ordineres, da disse skal være udviklet i overensstemmelse med IVD-regulativet, og efterfølgende myndighedsgodkendt. I enkelte tilfælde ser vi allerede nu, at der i produktresuméet er beskrevet, at vurderingen af biomarkør status skal foretages ved hjælp af CE-mærket IVD medicinsk udstyr. Endelig skal det fremhæves, at effekten af de lægemidler, som jeg nævner i min artikel, er afhængig af tilstedeværelsen af specifikke biomarkører. En ordination af disse lægemidler uden en forudgående biomarkørtest vil derfor give meget lidt mening.

Det her er et spørgsmål om patientsikkerhed, og det er på den baggrund, man skal forstå myndighedernes skærpede krav til de farmakodiagnostiske test. Kvaliteten af disse test er helt afgørende for det rette terapivalg, da et forkert testsvar vil kunne have alvorlige konsekvenser for behandling af den enkelte patient. Når det drejer sig om måling af blodtryk hos en patient med hypertension, vil en afvigelse på nogle få mm Hg næppe have større betydning for terapivalget, men for en patient med en malign lidelse kan et forkert resultat fra en farmakodiagnostisk test være afgørende for, om vedkommende vil modtage den korrekte livsreddende eller livsforlængende behandling.

Med hensyn til links fra præparatbeskrivelserne til de godkendte produktresuméer vil jeg opfordre pro.medicin.dk til at få løst de tekniske problemer. Netop i produktresuméerne finder man blandt andet oplysninger om biomarkørtestning, og hvilke krav der stilles til disse. I dag findes der cirka 50 godkendte lægemidler i EU, hvor deres anvendelse er betinget af biomarkørtestning, og det antal forventes at stige yderligere i de kommende år. Brugen af prædiktive biomarkørtest vil i fremtiden komme til at spille en vigtig rolle ved behandling med lægemidler for en række alvorlige kroniske sygdomme.

Giv dine kunder med tørre øjne  
følelsen af at være ustoppelige med

# ALT-I-EN- LINDRING AF TØRRE ØJNE<sup>1</sup>

- FLERDOSISFLASKE UDEN  
KONSERVERINGSMIDDEL
- VIRKER PÅ ALLE LAG  
I TÅREFILMEN<sup>2</sup>
- LINDRER ALLE TYPER  
AF TØRRE ØJNE I OP  
TIL 8 TIMER<sup>1</sup>

Anbefal Systane<sup>®</sup> COMPLETE UDEN KONSERVERINGSMIDDEL

**2 DROPS. 1 UNSTOPPABLE YOU.**



Referencer: 1. Silverstein S, Yeu E, Tauber J, et al. Symptom Relief Following a Single Dose of Propylene Glycol-Hydroxypropyl Guar Nanoemulsion in Patients with Dry Eye Disease: A Phase IV, Multicenter Trial. *Clin Ophthalmol.* 2020;14:3167-3177. 2. Ketelson H, Rangarajan R. Pre-clinical evaluation of a novel phospholipid nanoemulsion based lubricant eye drops. Poster presented at ARVO 2017, Baltimore, MD.

Se brugsanvisningen for oplysninger om anvendelse, forholdsregler, advarsler og kontraindikationer.

© Alcon Inc. 02/22 NORD-SYX-2100008

## Nerveskader efter kemo kan forudsiges i en blodprøve

Forskere har opdaget en ny biomarkør, som kan vise, om en patient risikerer at få alvorlige bivirkninger på grund af nerveskader efter behandling med kemoterapi. Forskningen er udført på Syddansk Universitet (SDU) og Sygehus Lillebælt og er støttet af Kræftens Bekæmpelse.

“Vi har vist, at vi ved hjælp af en simpel blodprøve kan måle omfanget af nerveskader undervejs i patienternes kemobehandling og samtidig forudsige, hvilke patienter der har risiko for at udvikle svære nerveskader. Vi håber, at den viden kan bruges til at finde de patienter, der godt kan tåle kemoterapien, og dem hvor det vil være en god idé at nedsætte dosis,” siger ph.d.-studerende Christina Mortensen, Klinisk Farmakologi, Farmaci og Miljømedicin, SDU.

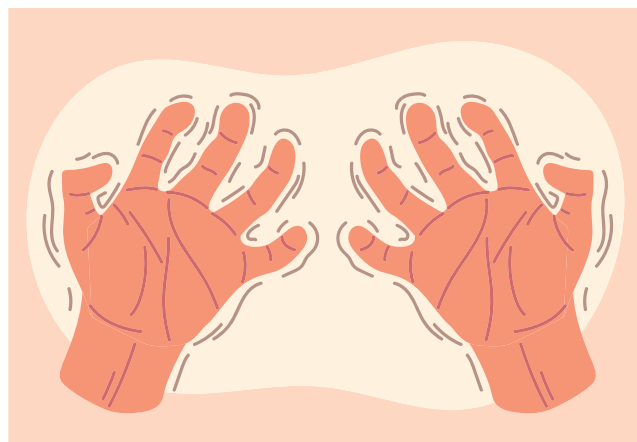
Bivirkninger som snurren, følelsesløshed og brændende smerter i hænder og fødder rammer i forskellig grad over halvdelen af de kræftpatienter, der behandles med bestemte typer af kemoterapi. Bivirkningerne opstår, fordi kemoterapien, udover at slå kræftceller ihjel, også rammer raske celler i kroppen, herunder de smertefølede nerveceller i huden.

Hos nogle forsvinder generne igen, mens de hos andre fortsætter resten af livet. Desværre findes der endnu ingen behandling af nervesmerter, og nogle patienter er så plagede, at man bliver nødt til at stoppe behandlingen og eventuelt skifte til en anden type kemoterapi.

Derfor vil det være en stor fordel, hvis kræftlægerne får et værktøj til at forudsige risikoen for nerveskader hos den enkelte patient, og de nye forskningsresultater er et skridt i den rigtige retning.

### Biomarkør frigives

I laboratoriet har Christina Mortensen dyrket smertefølede nerveceller i en petriskål og dryppet kemoterapi på dem for at se, hvordan de



reagerede. Efterfølgende har hun sammen med forskere fra SDU og Sygehus Lillebælt analyseret blodprøver fra 190 patienter med æggestokkræft, der var blevet behandlet med et af de mest anvendte kemoterapi-lægemidler Paclitaxel. Kvinderne fik taget blodprøver før kemoterapi og efter hver serie kemoterapi.

Når de smertefølede nerveceller bliver beskadiget, vil bittesmå dele af de ødelagte nerveceller svømme rundt i blodet. Disse små fragmenter er altså en biomarkør for nerveskader.

“Vores resultater viser, at biomarkøren frigives fra de smertefølede nerveceller, når de bliver beskadiget af Paclitaxel. Jo mere kemoterapi, vi dryppede på cellerne, desto større nerveskade kunne vi observere under mikroskopet, og desto større frigivelse af biomarkøren kunne vi måle,” forklarer Christina Mortensen.

Undersøgelsen kan ikke forklare, hvorfor der er så stor forskel på, hvor hårdt patienter rammes af nerveskader. Hos nogle kan årsagen være genetisk, andre er måske skrøbelige på grund af alder, eller fordi de har andre sygdomme udover kræft.

*Kilde: Kræftens Bekæmpelse.*

## DATAINDSAMLING om apoteksfarmaceuters arbejdsmiljø afsluttet

Arbejdsmiljøet på landets apoteker er vigtigt for at opretholde en velfungerende apotekssektor. Derfor gennemførte Pharmad Danmark og Apotekerforeningen i samarbejde med PFA i sidste måned en spørgeskemaundersøgelse om, hvordan farmaceuter ansat på privat apotek oplever deres arbejdsmiljø.

Resultaterne bliver nu analyseret, og resultaterne danner grundlaget for de to foreningers arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø og trivsel på landets apoteker.

Cirka 50 procent af apoteksfarmaceuterne deltog i undersøgelsen.

## Musik og psykedeliske stoffer

Psykolog Dea Siggaard Stenbæk, Afdeling for Hjerne- og Nervesygdomme på Rigshospitalet, har modtaget 4,5 millioner kroner fra Danmarks Frie Forskningsfond til at forske i, hvordan musik kan forløse følelser hos patienter i depressionsbehandling med psykedeliske stoffer.

Musik kan være en af nøglerne til, at det psykedeliske stof psilocybin bliver en velfungerende behandling mod depression. Derfor vil Dea Siggaard Stenbæk nu teste betydningen af musik i et kontrolleret forsøg med stoffet.

I de gældende retningslinjer for anvendelse af psykedeliske stoffer bliver musik fremhævet som en integreret del af interventionen, forklarer Dea Siggaard Stenbæk.

“Studier peger på, at musik kan anvendes til at støtte, strukturere og forløse følelser i en ændret bevidsthedstilstand, så folk med depression kan få en tryk og meningsfuld oplevelse med psilocybin. Vi vil derfor teste de umiddelbare og langsigtede effekter af at anvende musik i forbindelse med behandlingen,” siger hun.

*Kilde: Rigshospitalet*



Novozymes' nye raslyseringsanlæg fra Lyras vil erstatte nogle af de arbejdskrævende filtreringsprocesser, der før har givet fysiske belastninger for virksomhedens ansatte i form af manuel håndtering af filtre.

## Novozymes investerer i ny UV-teknologi

Biotekkoncernen Novozymes investerer nu i ny energivenlig erstatning for filtrering fra den danske virksomhed Lyras. Koncernen har efter et grundigt testforløb købt sit første UV-anlæg baseret på teknologien raslysning til at inaktivere mikroorganismer. Raslysning vil forbedre arbejdsmiljøet og nedsætte energiforbruget hos den globale markedsleder inden for industrielle enzymer.

“Da en række enzymer ikke kan tåle høj varme, bruger vi i dag klassiske dybdefiltreringer til fjernelse af biobyrd i vores produkter. Derfor udskifter vores ansatte dagligt tunge sæt af filterplader, som en del af oprensingsprocessen til det færdige enzymkoncentrat. Med raslysning slipper vi for det. Samtidig får vi endnu mere kontrol over uønsket mikrobiel aktivitet i vores processer. Vi forventer også at kunne se forskel på energiregningen,” forklarer senior director Steen Skærbæk, Novozymes.

Han fortsætter:

“Når UV-teknologien giver de forventede fordele på Novozymes' fabrik i Kalund-

borg, vil næste logiske skridt være at installere Lyras' UV-teknologi på flere af vores globale strategiske sites, der producerer high-value enzymer og proteiner til fødevarereindustrien.”

Novozymes' nye raslyseringsanlæg vil kunne behandle 45.000 liter industriel enzymvæske i timen.

Det er Lyras, som har udviklet den teknologi, som er langt mindre energikrævende end traditionel pasteurisering og filtrering. Med raslysning spares derfor mellem 60 og 90 procent af den energi, og 60 til 80 procent af det vand, som traditionel pasteurisering kræver.

Raslysning benytter en UV-lyskilde, kombineret med et lysfilter, der koncentrerer en bestemt type UV-lys. Væsken ledes forbi lyskilden i en kontrolleret bevægelse, så alt belyses. Hermed inaktiveres bakterier effektivt. Samtidig er teknikken skånsom over for enzymer, proteiner, aminosyrer og vitaminer.

Kilde: Lyras.

## Region H sætter medicinboks op

Region Hovedstaden har sat medicinboks op på seks hospitaler, så regionens borgere kan hente deres hospitalsudleverede medicin på alle tider af døgnet, og der hvor det passer bedst. Med en tilsendt kode kan man låse sig ind til sin hospitalsudleverede medicin.

Mere end 800 patienter får hver måned udleveret medicin fra medicinboksene, og som en forholdsvis ny ting kan man nu også hente sin medicin på tværs af hospitaler. Så hvis man går til undersøgelse på Herlev Hospital, men bor på Amager, kan man nu nøjes med at tage forbi Amager Hospital og hente sin medicin i boksen der.

Udlevering af medicin via boks er for eksempel en mulighed for patienter i behandling for gigt, sklerose, kroniske tarmsygdomme, hiv/aids, transplanterede patienter og ikke mindst kræftpatienter.

Region Hovedstadens Apotek driver medicinboksene i samarbejde med de seks hospitaler. Fordi opgaven med pakning af medicin foregår centralt på regionens apotek, kan medarbejderne på de seks hospitaler spare tid, som de i stedet kan bruge på patienter i ambulatoriet.

“Vi er glade for samarbejdet med hospitalsafdelingerne om medicinboksordningen. Det er det kliniske personale, der bestiller medicinen for patienterne, og vores personale pakker medicinen og sørger for, det er klart til patienten i en medicinboks, dér hvor patienten ønsker at hente sin medicin. Alle mærker, at medicinboksordningen er til stor gavn for patienterne, og vi er stolte over, at vi bidrager til mere fleksible løsninger for den enkelte patient,” fortæller direktør for Region Hovedstadens Apotek Rikke Løvig Simonsen.

Patienter, der er i behandling på et hospital uden at være indlagt, kan i nogle tilfælde få udleveret medicin gratis fra hospitalet i stedet for en recept på medicinen. Hospitalsudlevering kaldes også vederlagsfri udlevering, og gælder for helt bestemte lægemidler til bestemte sygdomme. Udleveringen af den vederlagsfrie medicin sker altid i samråd med den behandlingsansvarlige læge.

Kilde: Region Hovedstadens Apotek.



## PHARMA IN ENGLISH

### The chairman's editorial:

2023 has started in a rather sad way: as many as three collective redundancies in less than 14 days at Leo Pharma, Y-mAbs and Novartis.

It does look very fierce. By comparison, there were six collective redundancies in the whole of 2022. We must recognize that, unfortunately, collective redundancies are not that uncommon. Even in the otherwise successful Life Science industry.

As a trade union for some of the employees who lose their jobs, we are naturally upset when this happens.

Fortunately, those who have been made redundant have a good chance of finding employment again quite quickly. This, of course, does not change that collective redundancies are very unpleasant if you are affected by them.

But you can take some comfort in the fact that Pharmadanmark has your back – we can assist in the negotiations with the management. And with career counseling.

Despite of the three collective redundancies, it seems appropriate to put things into the right perspective.

There is a great need for highly trained and highly specialized labour in Life Science.

In fact, Danish Life Science risks being seriously hampered due to a serious lack of labour.

In 2035, there will be 49,000 fewer young people aged 18-25.

Therefore, Pharmadanmark believes that Denmark should be better at attracting foreign students – and making it attractive for them to stay here afterwards. From a survey among our international students, we know that retention can be a problem. Very few young, foreign Life Science specialists feel properly prepared to enter the Danish labor market. This makes the transition from student to working life more difficult. We risk that it causes them to quickly leave Denmark again. Therefore Denmark needs to make the transition easier.

## Pharma no. 2

The second Pharma of this year focuses on the need for foreign labor in Danish Life Science. We also take a look at the kind of help that you can expect from Pharmadanmark in case of collective redundancies.

## Visit

our Facebook page in English: Pharmadanmark International. The page is a service for our international members, but of course all our members are welcome – all communication is in English. On the page we share relevant articles, news and events.

## Educational session in cultural diversity

Pharmadanmark hosts an educational session in cultural diversity. The meeting is for anyone who is interested in perspectives on cultural intelligence and wants to learn about cultural diversity.

Working across cultures has become a central part of modern companies, and in nearly all aspects of international cooperation, culture is present. And it can certainly create challenges – from fundamental cultural biases about what is considered good leadership to individual interpretations of tone, looks and body language.

The speaker is Signe Ørom, Ph.d. in language and culture, and author of 'Did You Get The Point?: Cultural Intelligence and Diversity in Global Cooperation', a data-driven book about collaboration and leadership in multicultural teams.

The event takes place on the 16th of March 17.30-19.30.

### Additional events hosted by Signe Ørom

#### Awareness training and networking: 15th of March

Thriving in a Danish working environment – A workshop that prepares you for the Danish working place. Danish business culture can mean great challenges for foreigners working in or with Denmark, since it has countless unspoken rules that even the Danes do not notice until they are placed in a dif-

ferent cultural context than their own. In order to succeed in it, non-Danes can benefit from knowledge and training on how to understand Danish business culture, as for example, management style, decision making processes, communication style, etc.

#### Awareness training and networking: 24th of March

What qualities are recruiters looking for in Denmark? We'll look at the Danish business and working culture to understand what recruiters are looking for. How does culture influence the way you write a job application and the way you act in a job interview situation? How can you demonstrate that you're able to reflect and solve tasks independently and at the same time point out your positive qualifications without sounding too self-assertive in the country of Jantelov? And much more about Danish business and working culture.

The exact location and time for the events will be announced at [www.pharmadanmark.dk](http://www.pharmadanmark.dk). And in Fredag Formiddag.

More info about the event: [www.pharmadanmark.dk](http://www.pharmadanmark.dk)

You can read the full theme in English about foreigners working in Danish Life Science at [www.pharmadanmark.dk](http://www.pharmadanmark.dk).





Værsgo. Vi giver mere end

# 75 mio. kr.

i renter til kunder, der er medejere af Lån & Spar

## Sådan får du 5% i rente på din lønkonto

- Du er medlem af Pharmadanmark og har afsluttet din uddannelse.
- Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat®Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra).
- De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Fra 50.001-500.000 kr. er renten 0,75%. Derefter er renten 1% på resten.
- **Rentesatserne er variable og gælder pr. 1. marts 2023.** Se alle vilkår på [lsb.dk/medlemsvilkaar](http://lsb.dk/medlemsvilkaar).
- Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.

Læs mere på [www.lsb.dk/pharma](http://www.lsb.dk/pharma)

Mere end 75 mio. kroner! Det fik vores kunder tilbage i januar. Fordi de er medlem af en faglig organisation, der ejer os.

Som medlem af Pharmadanmark kan du få personlige fordele og ekstra gode vilkår hos os. For eksempel 5% i rente på lønkontoen. Vi synes nemlig også, der skal være kontante fordele ved fællesskaber.

Bliv kunde i  
Lån & Spar Bank

Ring 3378 1956, book på  
[lsb.dk/pharma](http://lsb.dk/pharma) eller  
skriv til [pharma@lsb.dk](mailto:pharma@lsb.dk)

Pharmadanmark  
en fagforening der gør en forskel

Lån & Spar

## Online jobsøgningsworkshop: Bliv klar til jobsamtalen

**28. februar klokken 9.00-10.30**

På denne workshop kommer vi blandt andet ind på, hvordan du bedst forbereder dig før samtalen, og hvad du vil møde under jobsamtalen.

Workshoppen afholdes af Pharmadanmarks erfarne karrierevejledere med dyb indsigt i life science-branchen.

Hvis du har mod på at deltage i en jobsamtalsimulation (et mock interview) på cirka 10 minutter, så skriv til os på [karriere@pharmadanmark.dk](mailto:karriere@pharmadanmark.dk), så vi kan aftale nærmere før arrangementet

## Online: Lønforhandling kan læres

**7. marts klokken 19.30-21.30**

En lønforhandling er en slags samtale, hvor der er regler og ritualer, som sagtens kan læres. Oplægsholder journalist Solveig Schmidt afdækker forhandlingens mysterier og giver dig konkrete og praktiske redskaber, som klæder dig på til selv at forberede og gennemføre forhandlingen.

Målgruppen er privat- og offentligt ansatte, der selv forhandler løn.

Kurset afholdes online via zoom. Der sendes et link ud til deltagere dagen før kurset.

## Seniornetværket – Sjælland

**8. marts klokken 14.00-16.00**

Foredragsholder Mogens Houman fortæller om flyvning, udviklingen af flyvekontrol og om sine oplevelser i flyvningens tjeneste gennem mange år – en spændende beretning

Tilmelding: SMS eller telefon 26831923

Mødet afholdes i Pharmadanmark, Codanhuset, Gammel Kongevej 60, 1850 Frederiksberg

## Criminal Minds møder Lie to me! Et foredrag om kropssprog

**27., 28. og 29. marts klokken 19.00-21.30 i henholdsvis Aalborg, Middelfart og København.**

På dette foredrag vil du få en indsigt i, hvordan du aflæser andres subtile verbale og nonverbale signaler, og hvordan du kan afsløre bedrag. Du vil også lære om, hvordan du skelner mellem fakta og myter om kropssprog. Alt sammen i en videnskabelig kontekst.

## Seniornetværket – Sjælland

**12. april klokken 14.00-16.00**

Formand Tanja Willumsen, Pharmadanmark: Tanker og visioner for fremtidens farmaceuter og vores allesammens Pharmadanmark

Tilmelding: SMS eller telefon 26 83 19 23

Mødet afholdes i Pharmadanmark, Codanhuset, Gammel Kongevej 60, 1850 Frederiksberg

## New drug modalities - today and in the future

**Monday, April 17th , at 5.00 – 7.00 pm at Pharmadanmark and online:**

Pharmadanmark is pleased to invite you to the next scientific meeting of the cross-disciplinary forum New pharmaceutical modalities – today and in the future.

The focus of this seminar is thus antibody-based drug modalities and contains insights of Genmab's current research in the area as well as a look into the future of antibody therapeutics.

Esther Breij, Vice President and Global Head of Translational Research at Genmab gives today's expert presentation and the meeting is facilitated by Kristian Strømgaard, Professor at the Faculty of Health and Medical Sciences, University of Copenhagen.

The seminar takes place at Pharmadanmark in Codanhuset, Frederiksberg. It will also be possible to participate online.

Registration: [www.pharmadanmark](http://www.pharmadanmark) – 'Arrangementer'.

## 800 har allerede gjort det

Hvis du foretrækker at læse den elektroniske version af Pharma, kan du let fravælge papiret. Det har cirka 800 læsere allerede gjort.

Du kan skrive direkte til os på [pd@pharmadanmark.dk](mailto:pd@pharmadanmark.dk), så stopper vi med at levere bladet på din adresse.

Du kan også gøre det selv ved at logge ind på 'Min Side'. Klik på 'Mit medlemskab' og 'Kontingent', og find 'Pharma til medlemmer' i listen, og klik på 'Ret levering'.

Hvis du fravælger at få bladet på papir, får du en direkte mail fra os med link til den læsevenlige elektroniske version af Pharma, når det udkommer.

Alle årets udgaver af Pharma kan også læses på [www.pharmadanmark.dk](http://www.pharmadanmark.dk).





## Folkemøde 2023 – medlemsbus ruller igen

Pharmadanmark ser frem til igen i år at kunne invitere medlemmer med til Folkemødet i Allinge på Bornholm. Pharmadanmark sender lørdag 17. juni en bus afsted fra København til Allinge via Ystad.

Alle aktive medlemmer er velkomne. Der er begrænsede pladser, og derfor er det efter først til mølle-princippet.

Medlemsbussen afgår klokken 06.30 fra DGI/Ingerslevsgade.

Hjemkomst er klokken 23.30 ved DGI/Ingerslevsgade

Tilmeldingen åbner mandag 13. marts klokken 10.00.

I forbindelse med Folkemødet inviterer Pharmadanmark også alle medlemmer, der bor på Bornholm, eller som er på Bornholm under Folkemødeugen, til middag sammen med foreningen.

Den finder sted onsdag 14. juni klokken 19.00. Alle aktive medlemmer er velkomne til at tilmelde sig medlemsmiddagen.

Middagen afholdes på Restaurant Det Gamle Posthus i Allinge, som inviterer på tre-retters menu. Der er begrænsede pladser, og derfor er det efter først til mølle-princippet.

Tilmeldingen åbner mandag 13. marts klokken 10.00.



## Hovedmøder i 2023

Alle medlemmer inviteres til hovedmøde i deres sektion i løbet af foråret. På hovedmødet vælges sektionens medlemmer til repræsentantskabet, og der er herudover mulighed for at drøfte emner til årets repræsentantskabsmøde (afholdes 11. november 2023), samt sektionens repræsentanter i foreningens hovedbestyrelse og forhandlingsudvalg. Har du forslag til hovedmødet, skal du kontakte din sektionsformand senest 14 dage før mødets afholdelse.

Så snart datoerne er fastlagt, annonceres det i Pharmadanmarks medier.

Tilmelding til din sektions hovedmøde er via MinSide.

Hovedmøde for Apotek: 15. april.

Hovedmøde for Stat: 21. april.

Hovedmøde for Regioner og Kommuner: 22. april.

Hovedmødet for Studerende: 27. april.

Hovedmøde for Privat: 28. april.

Fristen for eventuelle forslag til repræsentantskabet og kandidater til hovedbestyrelsen er 15. september. Vil du være opdateret på aktiviteter i foreningen og din sektion, så håber vi at se dig til din sektions hovedmøde.



## Danmarks bedste kliniske forsøg og afprøvninger 2023

Sidste år stod Danske Patienter, Dansk Selskab for Fysioterapi, Dansk Sygepleje Selskab, Lægemiddelindustriforeningen (Lif), Lægeforeningen, Lægevidenskabelige Selskaber, LVS, Medicoindustrien, Trial Nation – og Pharmadanmark – bag den første officielle fejring af de mange kliniske forsøg og afprøvninger i det danske sundhedsvæsen. Fejringen finder igen i år, og datoen ligger nu fast: 6. juni klokken 14.30-17.30.

Pharmadanmark har indstillet Tanja Villumsen som medlem af dommerpanelet.

Det vil ligesom sidste år være muligt at indstille projekter til en af priserne – dette vil der blive informeret nærmere om i blandt andet Fredag Formiddag. Årets tema bliver 'Små og sjældne sygdomme'.



## Billige forsikringer gennem Pharmasikring

Vil du høre om dine forsikringsfordele og fordelagtige priser som medlem af Pharmadanmark? Scan QR-koden, så ringer vi dig op og giver dig en pris med det samme.

Pharmasikring har i samarbejde med Tryg Forsikring skræddersyet dækninger og fordelagtige priser, som passer til dit behov. Aftalen omfatter udelukkende Pharmadanmarks medlemmer og husstande. Det betyder, at du som medlem er en del af et fællesskab, hvor du er sikret faste lave priser på Trygs nyeste og bedste forsikringer.



# PHARMASIKRING