

Handleplan

Indledning:

På baggrund af inspektorrapporten, udarbejdet i forbindelse med inspektorbesøget den 30. september til 1. oktober 2025, er nærværende handleplan udarbejdet med det formål at skabe overblik samt danne grundlag og inspiration for det fremadrettede arbejde med uddannelsen i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center (BUC) i Hovedstaden.

Handleplanen er udarbejdet i et samarbejde mellem hele uddannelsesteamet, bestående af uddannelseskoordinerende yngre læger (UKYL), uddannelsesansvarlige overlæger (UAO), cheflæger og uddannelseskoordinerende overlæge (UKO).

Denne udgave af handleplanen er en opsummering af igangsatte og planlagte indsatser. Dertil kan bemærkes at handleplanen har været udarbejdet umiddelbart efter inspektorbesøget og er brugt som et dynamisk værktøj, der løbende opdateres med nye indsatser, konkrete aftaler og tiltag.

Prioriteringen af handleplanens punkter afspejler, hvor presserende de enkelte indsatser vurderes at være, samt de indsatsområder, der fremgår af inspektorrapporten. Derudover er der inddraget inspiration fra de drøftelser, der fandt sted forud for inspektorbesøget med uddannelseslæger og vejledere.

Overordnet er formålet med handleplanen at skabe tydeligere rammer for uddannelsen på tværs af centret, så de gode initiativer og tiltag, der allerede fungerer, kan komme hele organisationen til gavn, mens der arbejdes aktivt med at forbedre de områder der ikke fungerer godt nok. Handleplanen skal bidrage til at skabe tid og plads til uddannelse i en travl hverdag samt understøtte den løbende udvikling af uddannelsen, så den lever op til målbeskrivelsen for Børne- og Ungdomspsykiatri samt kommende revisioner heraf.

Nuværende uddannelsesteam består af:

Cheflæger Anne Cathrine Steenstrup – (primær kontaktchef for uddannelse)

Cheflæge Marie Louise Charlotte Max Andersen

Glostrup – Sydvestvej: UAO Louise Mosborg Aggestrup, UKYL Magnus Kihlström

Glostrup – Nordstjernevej: UAO Karen Elisabeth Pahus Steenholdt, UKYL Magnus Kihlström
Bispebjerg - UAO Hanne Elberling, UKYL Anne Birgitte Alexius Agersted

Hillerød – UAO Ditte Rudå, UKYL Anne Katrine Toft-Kehler
UKO Ida Liebe Felsted

Inspektorbesøg og forberedelse:

Som beskrevet i inspektorrapporten var besøget tværgående for hele BUC. Således er rapporten også en beskrivelse af temaer der fungerer på forskellige niveauer på de tre matrikler. Arbejdet har derfor også taget afsæt i at minimere disse forskelle og sikre god kvalitet på alle matrikler.

Der beskrives ligeledes udfordringer i etablering og planlægning af besøget, som vi har taget til efterretning og vil indebære en ændring i afvikling af genbesøget.

Her er det aftalt med inspektorholdet at besøget deles op på anden vis, så der bliver tid til at komme i dybden på alle matrikler, og en nemmere opdeling mellem ambulatorie og døgn.

Dette så det også er mere tydeligt hvor hvilke temaer og indsatser fungerer eller er mangelfulde.

Dertil afholdes SWOT med separate grupper hvor selvevalueringen også udarbejdes.

Vi har valgt at bruge farver til at tydeliggøre, hvor vi er i fht implementering af indsatser. **Rød** beskriver indsatser hvor vi enten ikke er kommet i gang, er i den helt indledende fase eller mangler formelle aftaler eller finansiering for at kunne komme videre. **Orange** beskriver at vi er godt i gang, men fortsat mangler delelementer for at være i mål. **Grøn** beskriver indsatser der er sat i gang og kræver fortsat vedligeholdelse samt opfølgning. **Blå** beskriver processer omkring vedligeholdelse og opfølgning.

Inspektor indsat 1 - Understøttelse af uddannelse:

Kort deadline inden for 3 -6 mdr. efter inspektorbesøget.

- Uddannelsesprogrammer opdateres – inkl. nye forløb.
H samt I-uddannelsesprogrammer inkl. kompetencekort er opdaterede og er lagt på videruddannelsessekretariatets hjemmeside primo februar.
Alle læger informeres på mail via (UAO nyhedsmail – er undervejs og forventes primo marts). UKYL underviser på YL-møde(febr/marts). Vejledere undervises på vejlederfora (marts).

Vedligeholdelse: UAO'er sikre at uddannelsesprogrammer løbende opdateres ved behov for ændringer og min. 1 gang årligt sikrer at disse er opdaterede. Når nye uddannelsesforløb godkendes i forbindelse med den øgede dimensionering af H-forløb, udarbejdes således også nye uddannelsesprogrammer inden der ansættes til disse.

- Uddannelsesplaner – dynamiske og et værktøj til læring

Der er behov for sikre at uddannelsesplanen bliver brugt til at sikre løbende progression og bliver et værktøj der understøtter god uddannelse. Læringsmål skal være mere konkrete og knyttes op på aktiviteter i hverdagen, såvel som kompetencevurdering. Det skal tydeliggøres for uddannelseslæge og vejleder, hvad der arbejdes med og således understøtte den videre planlægning af uddannelsesforløbet.

Implementering af ny skabelon for den dynamiske uddannelsesplan, som er udarbejdet i Nationalt netværk for UAO'er i psykiatri og Børne- og Ungdomspsykiatri:

- Kort intro ved undervisning ved UKYL i afdelingerne. (afholdt i december)
- Dynamisk uddannelsesplan er justeret til lokale forhold og sendt rundt via UKYL'er og cheflæge ML.(november 25)
- Undervisning af uddannelses læger og vejledere – Der er behov for at øge basal viden om den gode og dynamiske uddannelsesplan. Fælles lægeundervisning ved UKO fra region Sjælland, Sanne Ersgaard, på tværs af matrikler – med efterfølgende fælles drøftelse lokalt. (Afholdt d. 19/2)
- Behov for undervisning til vejledermøde – ved UAO. Skal skemasættes.
- Behov for evaluering og opfølgning på implementering. Planlægges til efteråret 2026.

Vedligeholdelse:– emne på vejledermøder, YL-møder/undervisning. (skal planlægges i årshjul)

- Uddannelsestavler (inden 1.juni)
Formålet er at tydeliggøre hvor den enkelte uddannelseslæge er i sin uddannelse og hvad de aktuelt arbejder med. Desuden ønskes en mere lokal forankring der kan gøre uddannelse mere tydeligt i hverdagen for hele afsnittet og dermed understøtte en læringskultur lokalt.
 - Matrikelvis drøftelse om hvordan de skal udformes og implementeres.
- Uddannelsesteam ramme/struktur/mandat

Tid til opgaven (UAO'er/UKYL'er),

- Der gives tid svt. 30 min pr uddannelseslæge + fri til mødeaktivitet. Det betyder at hver UAO får en fast uddannelsesdag om uge. Der er meldt ud til afsnitslederne i fht at finde løsning der betyder reel aflastning af kliniske opgaver.
- Fælles UAO-dag, så der er mulighed for at lægge møder, arbejdsgrupper etc. På et fast tidspunkt. Fra 1. februar har alle UAO'er administrative fredage.
- Tid til opgaven UKYL – behov for videre drøftelse og afklaring af opgave portefølje og behov.

Vedligeholdelse og opfølgning: Status i efteråret 2026 og herefter min 1 x årligt

- Mødestruktur internt i uddannelsessteamet, med ledelsen, arbejdsdeling og mandat.

Følgende er besluttet og under implementering. Denne type møder skal primært ligge om fredage:

- Stor uddannelsesgruppe (Cheflæger, UAO'er, UKYL'er, UKAL'er) – 1 x mdr. (1 time)
- Lille uddannelsesgruppe (UAO, UKYL, UKAL) – 1 x pr mdr. (1 time)
- UAO/Cheflæge – 1 x pr. mdr. (1 time)
- UAO møde på tværs af matrikler: 1 x uge (1 time)

Vedligeholdelse og opfølgning: Status i efteråret 2026 og herefter min 1 x årligt

- Involvering i fordeling af uddannelseslæger – Inspektor indsats 2.
 - UAO'er deltager hver 14.dag i fordelingsmøde, mhp at sikre uddannelsesmæssige hensyn i planlægningen.

Vedligeholdelse og opfølgning: Status i efteråret 2026 og herefter min 1 x årligt

- Ramme for vejlederfordeling

Opgaven ligger aktuelt ved de lokale afsnitsledelser, hvor uddannelseslægerne er placeret. Dette er uhensigtsmæssigt idet UAO'erne mister overblik og fornemmelse af fordeling og hvorvidt denne er hensigtsmæssig. Der er behov for at opgaven hjemtages til UAO'erne for hver matrikel.

- UAO-opgave – integreres i takt med at der er kommet reel tid til uddannelsesopgaven. Forventes implementeret i foråret 2026.
- Årshjul – inkl. krydspunkter med andre vigtige samarbejdspartnere – f.eks. psykoterapi ansvarlige overlæger, forskningsenhed mf.
 - Udarbejdes i efteråret 2026 på baggrund af øvrige initiativer og arbejde.

- Administrativ understøttelse – sekretærfunktion for uddannelse.

Det er afsat ressourcer og det er meldt ud. Der er nedsat ansættelsesudvalg i december 2025 og afholdt første runde af ansættelsessamtaler. Behov for en yderlig runde da den rigtige kandidat ikke er fundet.

Mulige opgaver:

- koordinering af fokuserede ophold

- oprette vejleder på uddannelseslæge.dk
 - orientering om placering
 - Indkalde til vejledermøde og uddannelsesevents
 - Booke lokaler.
 - Sende materialer ud
 - Stå for introduktionsdag (alt administrativt– praktisk)
 - Administration af fælles lægemøder
- Størrelse på uddannelsesteam – udnyttelse af uddannelseslæge ressourcer i uddannelsesarbejdet.
 - UKAL – på alle matrikler. Der tages afsæt i fælles funktionsbeskrivelse BFH, og tilpasses lokalt i dialog i de enkelte lokale uddannelsesteam.
 - Der forhandles en forhåndsftale på plads omkring et UKAL-tillæg. (Er under forhandling ved HR BFH)
 - Der er en aktiv rekrutteringsproces i gang på tværs af matrikler.
 - Bedre brug af UKYL – ressource. Vi skal sikre at UKYL'ernes engagement og kompetencer kommer mere i spil, særlig lokalt. Det kunne være i fht planlægning af undervisning også lokalt, psykoterapi, vagtansvarlig, intro-ansvarlig, uddannelsestavler etc. Uddybes i næste handleplansmøde i marts 2026. Der opnormeres med en ekstra UKYL så der er 2 ukyl'er på Glostrup – en på Sydvestvej (amb) og en på Nordstjernevej (døgn + amb).

Inspektør indsats 2 - Organisering:

Indenfor 6-9 mdr efter inspektørbesøget.

Her nævnes fordeling af uddannelseslæger med større involvering af UAO'erne. Denne er placeret under indsats 1 - Uddannelsesteam ramme/struktur/mandat. Ligeledes er størrelsen på uddannelsesteam placeret under mere kortsigtede indsatser.

- Lokal intro – Der er behov for mere ensretning, herunder at sikre sufficient intro til akut arbejdet. Der er desuden behov for at sikre at det eksisterende intromateriale benyttes i alle afsnit, og det således ikke varierer om man introduceres sufficient.
 - Cheflægerne følger op i ledelsesfora og pr mail til afdelingsledelserne. En mindre arbejdsgruppe i uddannelsesteamet er ved at optimerer div. dokumenter der sendes ud ved ansættelsesstart. Her er der særligt fokus på oplæring i akutopgaver og at sikre formelle rammer og standarder for indhold i introduktion og tilstrækkelig oplæring på tværs af afsnit. – evt. UKYL med intro ansvar på hver matrikel på tværs af amb eller døgn.
- Forskningstræningsopgave – og forskningstilknytning

Vi ønsker et tættere samarbejde med forskningsenheden om mere tydelig ramme for forskningstræningsopgaven. Såvel som at understøtte uddannelseslægenes mulighed for at deltage i forskning.

Der er afholdt møde med professorkollegiet og forskningsenheden i medio februar 2026. Det er her aftalt at der udpeges en koordinator af forskningstræningsopgaver, som har overblik over forskningstræningsvejlederne i BUC og kan understøtte koordinering, herunder sikre kapacitet.

Det afklares aktuelt på afsnitsniveau om der er uudnyttede forskningstræningsopgave vejleder ressourcer på afsnits niveau, og disse meldes ind til koordinator. Der skal udarbejdes en pixi – forskningstræning, som tager udgangspunkt i specialets vejledning, men angiver de praktiske forhold og rammer i BUC, således at det er let for uddannelseslægerne at gå til. Denne udarbejdes i UAO/PKL/UKO – gruppen. (deadline april 2026)

- **Psykotераpi organisering** – Der er behov for sikre en tydeligere struktur for grunduddannelsen i psykotераpi, så det er let for uddannelseslæger at få overblik, komme i gang og der løbende er opfølgning på progression. Hertil er det essentielt at der sikres nok supervisions-ressourcer.
 - UKO træder ind i psykotераpiudvalget i 2026, mhp at koordinerer mere organisatoriske indsatser – dette fases ud når der ikke længere er behov.
 - Sikre nok psykotераpeutiske supervisorer. Det er her nødvendigt at sikre:
 - at der uddannes nok til supervisionsopgaven – integreres i MUS/LUS samtalen mhp at sikre fødekæde af supervisorer. Der prioriteres midler til at sende speciallæger afsted på uddannelse.
 - at de der er i gang med specialist uddannelses bliver færdige. Det er besluttet at BUC finansierer 80% af udgiften til egenerapi. Dette vil kunne understøtte at nogen af dem der er næsten færdige, kommer helt i mål.

Der implementeres en årlig samtale med læger i gang med uddannelsen for at understøtte at de bliver færdige. Dette ved psykotераpi ansvarlig overlæge (PAO) evt. uddelegeret til afsnitsledende overlæge. PAO tager aktuelt fat i de læger der er påbegyndt, men ikke færdiggjort deres uddannelse mhp at understøtte at de bliver færdige. Chef-læger arbejder aktivt for at understøtte eventuelle behov i forbindelse hermed.
 - at der kigges på incitamenter for at varetage supervisionsopgaven i en hverdag med speciallægemangel og udrednings-/behandlingsgarantier. Der er et ledelsesmæssigt ønske i BUC om økonomisk at prioriterer et funktionstillæg for læger for at varetage supervision af psykotераpi. Indstilling til direktion ved BFH på vej fra centerledelsen.
 - at der sikres tid til supervisionsopgaven. Der arbejdes på flere indsatser som afventer godkendelse på centerledelsesniveau.

- Praktisk organisering af grunduddannelse i psykoterapi. Der færdiggøres et psykoterapi introduktions-dokument. Sent i høring i psykoterapigruppen. Gøres færdigt efter næste møde i psykoterapiudvalget i marts. Sendes herefter ud til alle læger, så både uddannelseslæger og vejledere er informeret.
 - Psykoterapi er integreret i ny uddannelsesplan, så vejledere i højere grad følger progression for psykoterapi og kan understøtte planlægning af dette.

- Uddannelsesmiljø – psykologisk tryghed, uddannelseskultur
 - 3-timers + 2 timersmøde for uddannelseslæger. Første gang, en fredag fra kl. 12-15 i efteråret. Jf. BFH strategi.
 - Amb: mandagsmorgen samling – mhp sammenhold i afsnittet.
 - 30 min morgen konference på døgn. Fokus på den afgående vagt, med sparring og drøftelser ved speciallægerne.
 - Vagtoverlevering 30 min.
 - Det prioriteres at sende mange uddannelseslæger til Årsmøde i BUP.

Afventer dertil yderlig drøftelse i uddannelsesteamet, mhp evt. yderlige indsatser.

Længere sigt:

6-12 mdr

Inspektør indsats 3 - Progression i læring for H-læger

Progression for uddannelse – der er behov for en større grad af standardisering og formalisering af rammer for at sikre progression i læring, herunder:

Indsatser der tages hul på i foråret 2026:

- Fokus på konferencestyring
- Stigende kompleksitet når sager fordeles
- Ledelsesmæssige opgaver på H3/H4, herunder selvstændigt at varetage medicinkonferencer og træning af diagnosisk konferenceledelse under supervision på sager, der ikke er ens egne
- Sikre af at alle H-læger varetager vejlederfunktion feks. fra H2 året – bedres ved at UAO'er overtager ansvar for fordeling af vejledere, hvilket aktuelt ikke er implementeret endnu.
- Vejlederoverleveringsmøder
- Styrke muligheder for at undervise. Overblik integreret i ny uddannelsesplan. Vi skal have identificeret muligheder lokalt, på tværs og sat det i system.

- Årlige 360 graders evaluering
 Årlige 360 grader er skrevet ind i nye uddannelsesprogrammer som krav. Implementering af dette i klinisk praksis, forventes uddelegeret til UKAL – i samarbejde med UAO'erne.

Indsat 4 – Arbejdstilrettelæggelse

Der nævnes mange indsatser under arbejdstilrettelæggelse som endnu afventer drøftelser og endelige aftaler. Der tages hul på dette arbejde i uddannelsesteamets møder i marts og april.

- Ny tænkning af torsdags uddannelsesblok så der er plads til både vejledersamtaler og terapi supervision såvel som deltagelse i undervisning (høj prioritet)
- Ensretning af lokal introduktion – se under organisering.
- Ensretning ift. mængde af udredningsforløb versus. medicinopstarter, medicinkontroller og somatiske undersøgelser, feks. en ramme med x antal udredninger pr. år.
- Hvordan understøtter vi bedre at uddannelses tænkes ind i den kliniske hverdag.
- Vagtstruktur: Eksisterende indsatser for at højne både arbejdsmiljø men også læringsmuligheder i vagtarbejdet.:
 - Bispebjerg matrikel en forvagt
 - Glostrup matrikel inkl. PAM, siden 1. juni 2025:
 - Dagvagt - Forvagterne skal i dagtid have bed-side supervision hos bagvagt eller anden speciallæge, idet der oftest ikke er patienter i PAM om formiddagen. Tiden kan også bruges til mesterlære eller anden kompetenceudvikling med senior læge. Formidles jævnligt på lægemøder.
 - Aftenvagt to forvagter – en fra kl. 15.30-9 (aften/nat) og en fra kl. 8.30-21.30 (lang dagvagt) (en mindre erfaren og en erfaren) – Forvagtslaget består af i alt ca. 30 I-læger, H1, H2 og H3). Muliggøre bed-side supervision, generel kompetencevurdering ved erfaren kollega (klinisk vejleder).
 - Medicinstuderende i vagt fra kl. 15-23
 - Arbejdsmiljø/psykosocialt beredskab/tryghed i vagten:
 - Fast supervision ved psykolog en torsdag hver måned for de yngre læger i vagt – Balint format, fokus på læge-patient relationen. Formål: At analysere følelsesmæssige aspekter og dynamikker i svære konsultationer.
 - individuel samtale med lokalt tilknyttet psykolog efter en svær episode i vagten.
 - De yngre læger deltager i defusing og debriefing efter hændelser i vagten.

- "tjek ind" i PAM i hver vagt – kendskab til hvem man er i vagt med herunder kompetenceniveau/erfaring.

Vi drøfter fortsat konkrete muligheder for yderligt at udnytte muligheder for progression og læring yderligt i vagten. Endelig konklusion på disse drøftelser forventes afsluttet i foråret 2026.

Generel opfølgning og vedligeholdes:

Der skal udarbejdes fast ramme for opfølgning på indsatser, som en integreret del af årshjul. Dertil skal opgaven med monitorering og vedligeholdelse fordeles i uddannelsesteamet. (udarbejdes senest i forbindelse med opsamling inden næste inspektor besøg.)