

R  **BUST PSYKIATRI**

midt
regionmidtjylland

HMU den 14. marts 2022

Transformationssporet:

*Attraktive arbejdspladser i
sengeafsnit for alle faggrupper*

Formål (WHY)

For at kunne levere gode sammenhængende patientforløb og god behandling til de sværest syge under indlæggelse, skal de rette kompetencer være til stede i sengeafsnittene. Det er vi udfordret på lige nu, da der er et stort personaleflow på sengeafsnittene.

Formålet med transformationsprocessen er derfor, at udvikle arbejdspladserne i sengeafsnit, således de bliver mere attraktive, og vi dermed i højere grad lykkes med at fastholde medarbejdere. Det vil vi gøre ved at **realisere fire procesmål:**

1. Få defineret kerneopgaven for det gode patientforløb
2. Skabe og tydeliggøre karrieremuligheder i sengeafsnit, så de rette kompetencer udvikles
3. Lave robuste strukturer og støttesystemer, der understøtte den gode opgaveløsning i det sammenhængende patientforløb
4. Øge prestige og meningsfuldhed i at arbejde på sengeafsnit for alle faggrupper

Vi kan se, at vi er i mål med transformationssporet, når:

- Medarbejdertrivslen er forbedret, og det konkret kommer til udtryk ved, at personaleflow falder til ca. 17% - dvs. er på niveau med øvrig Psykiatri
- Patienttilfredsheden på sengeafsnit er forbedret gennem bl.a. bedre sammenhæng til det ambulante, og det konkret kommer til udtryk ved, at LUP for indlagte patienter stiger til **ca. X** – dvs. er på niveau med det ambulante.

Udsagn fra workshops: Hvad er hovedudfordringen på sengeafsnit?

- Organiseringen af opgaver i sengeafsnit er ugunstig for alle faggrupper, og det har indflydelse på patientbehandlingen
- Svært at rekruttere og fastholde til jobs i sengeafsnit
- Vagtbyrden i sengeafsnit er for tung og lønnen fastholder ikke erfarne medarbejdere
- Monofagligheden bliver utydelig i plejen
- Ansvaret er både for stort i akutte situationer og for lille for den erfarne plejepersonales faglige udvikling
- Karriereloft for flere faggrupper, specialkompetencer bruges ikke
- Ledelsesopgaven er kompleks og udfordret

Data for personaleflow i Psykiatrien i Region Midtjylland 2020 - 2021

Tabel 1. Sammenligning af personaleflowpct. for medarbejdere i hhv. sengeafsnit og øvrig psykiatri 2020 - 2021

	Sengeafsnit i 2020	Sengeafsnit i 2021	Øvrig psykiatri 2021
Tilgangspct	30,3%	27,5%	16,89%
Afgangspct	-27,6%	-26,4%	-18,16%
Personaleflow pct	28,3%	27,2%	17,39%

Afgangsprocenten var betragteligt højere i sengeafsnittene sammenlignet med øvrig psykiatri i 2021 i Region Midtjylland

Tabel 2. Genansatte i Psykiatrien i Region Midtjylland i 2020/2021

	0-1 mdr.	1-3 mdr.	3-6 mdr.	Over 6 mdr.	Hovedtotal
Genansat i Psykiatrien RM	180	18	14	28	240
Ambulant	51	1	5	3	60
Sengeafsnit	120	16	9	25	170
Tværgående	4	1	0	0	5
SATS	5	0	0	0	5
Ej genansat i Psykiatrien RM					462

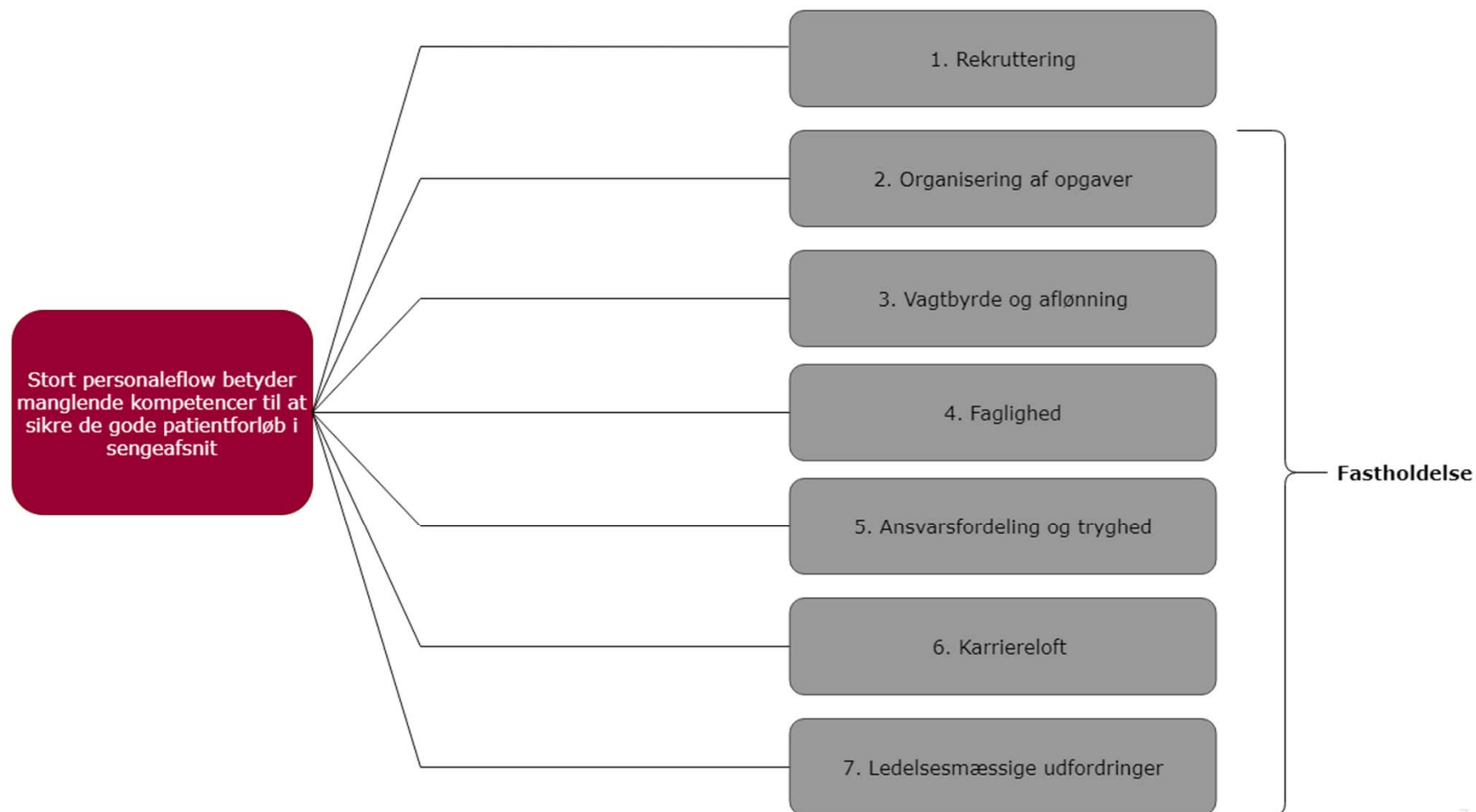
Et betydeligt antal medarbejdere genansættes **ikke** i Psykiatrien i Region Midtjylland

Forslag til ønsket datagenerering

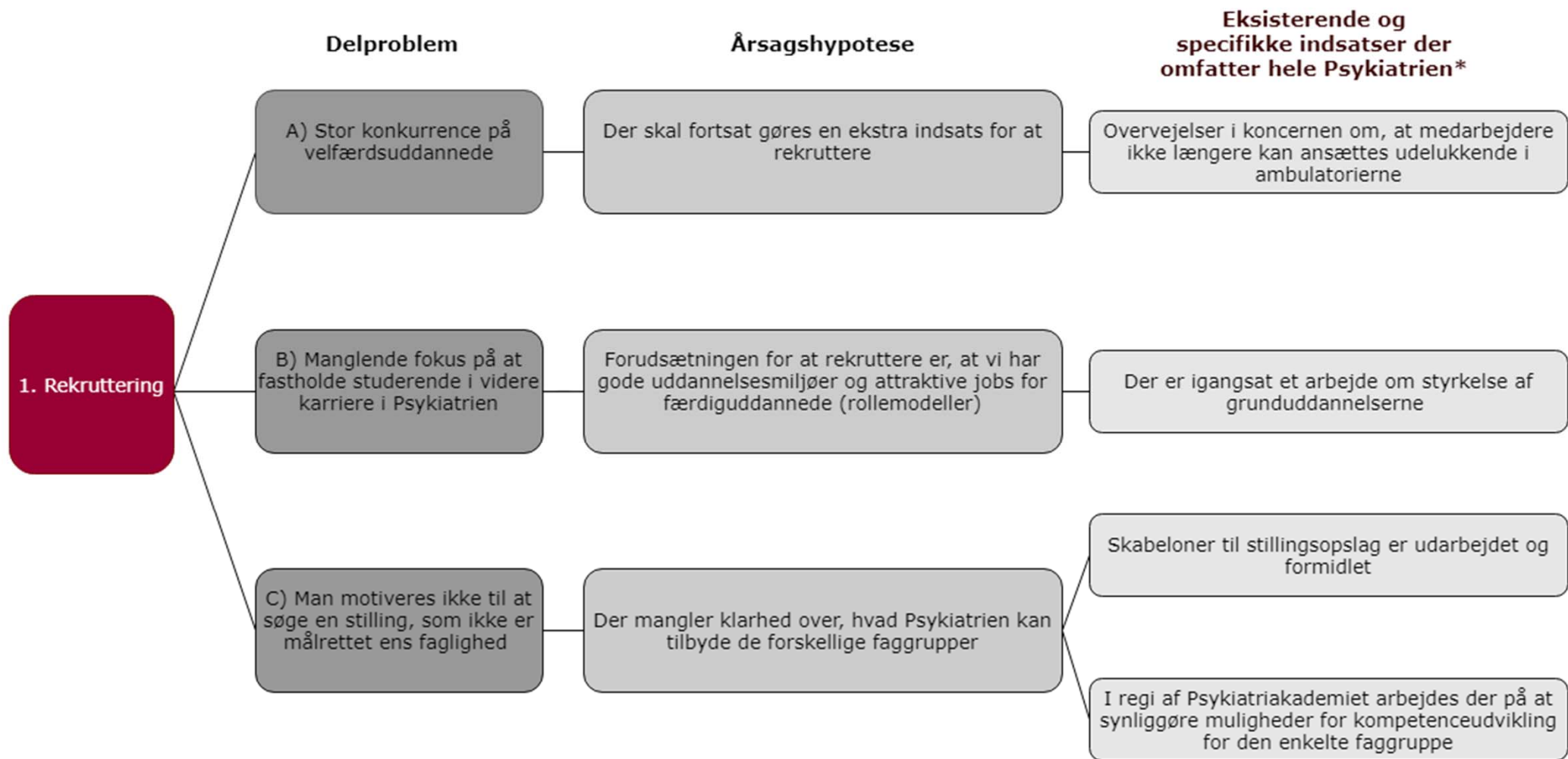
Mulige datakilder
15-skridt rapporter
Fratrædelsessamtaler
Interview med medarbejdere og ledere på sengeafsnit med lavt-personaleflow

Bud på, hvad problemet er...

Problemer

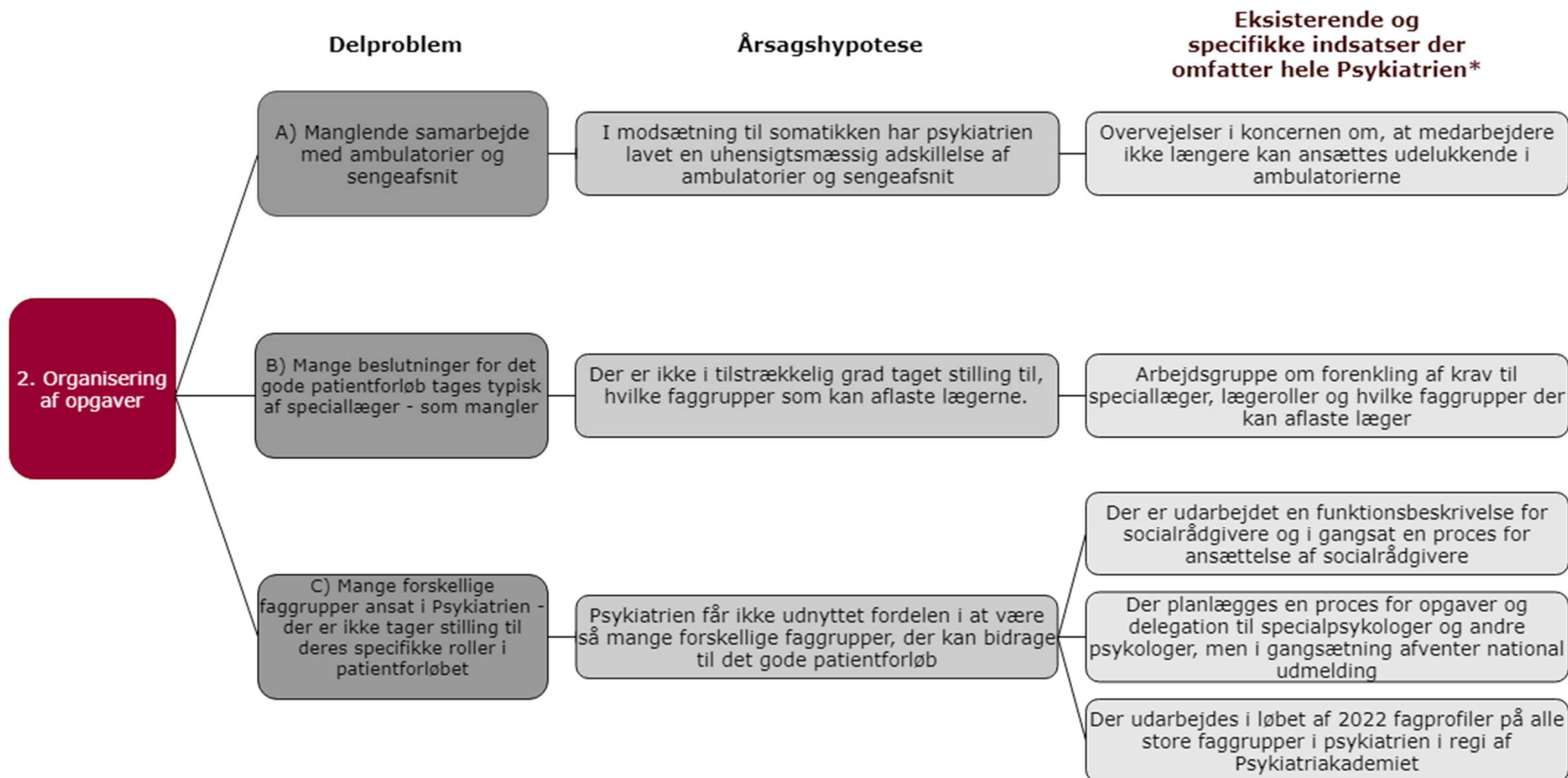


Problem 1)



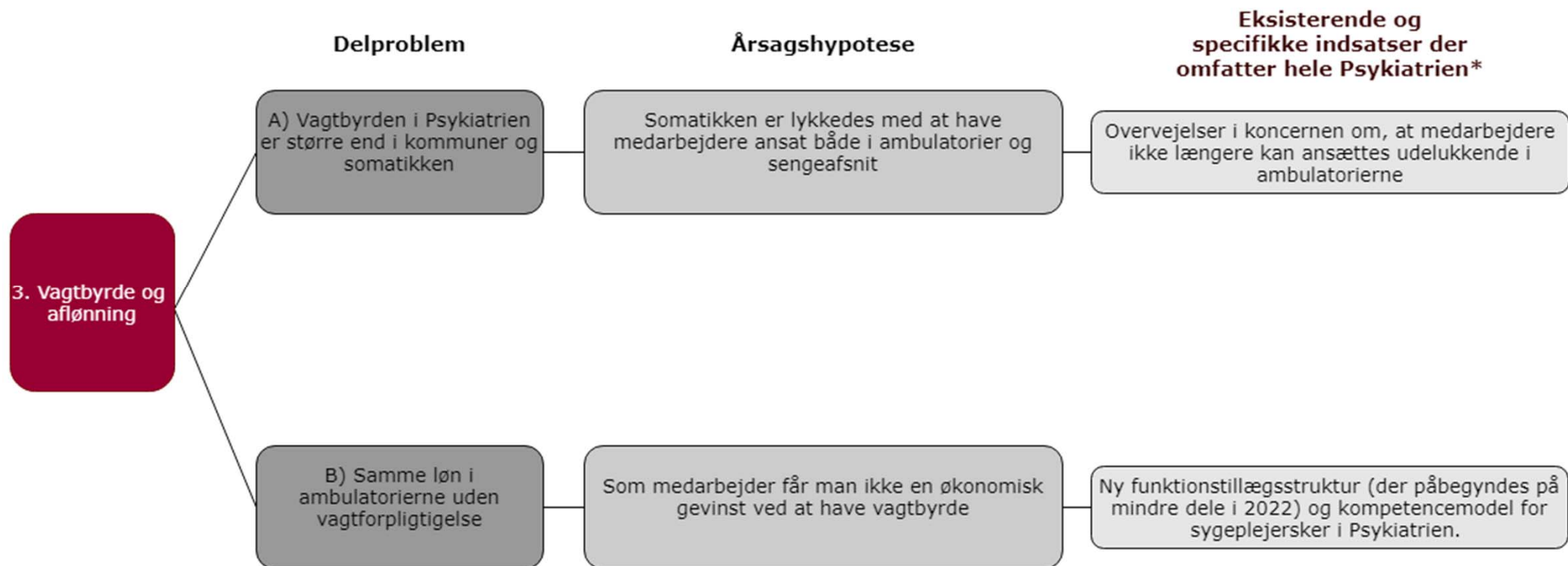
*Der er kun beskrevet initiativer på hospitalsniveau.

Problem 2)



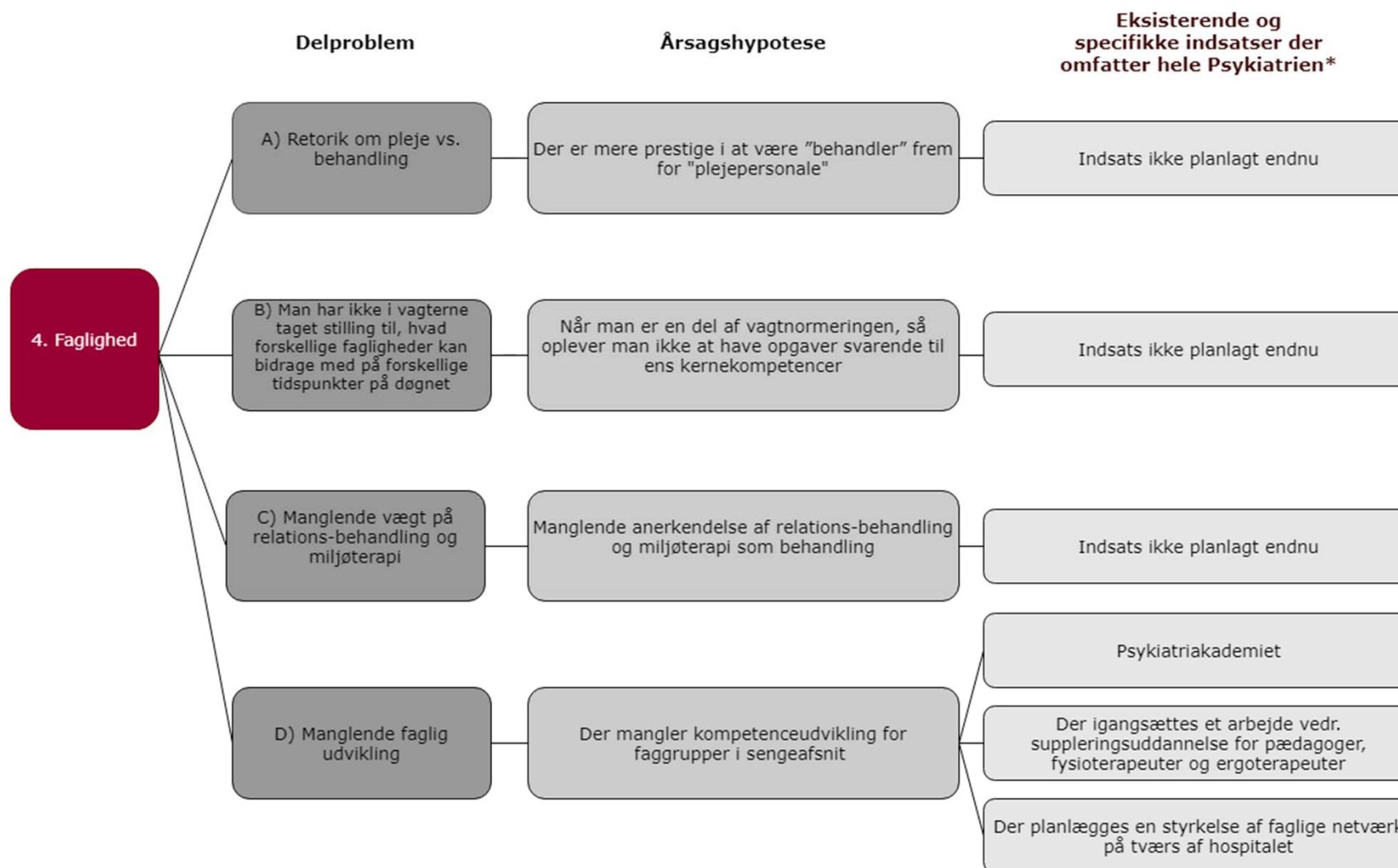
*Der er kun beskrevet initiativer på hospitalsniveau.

Problem 3)



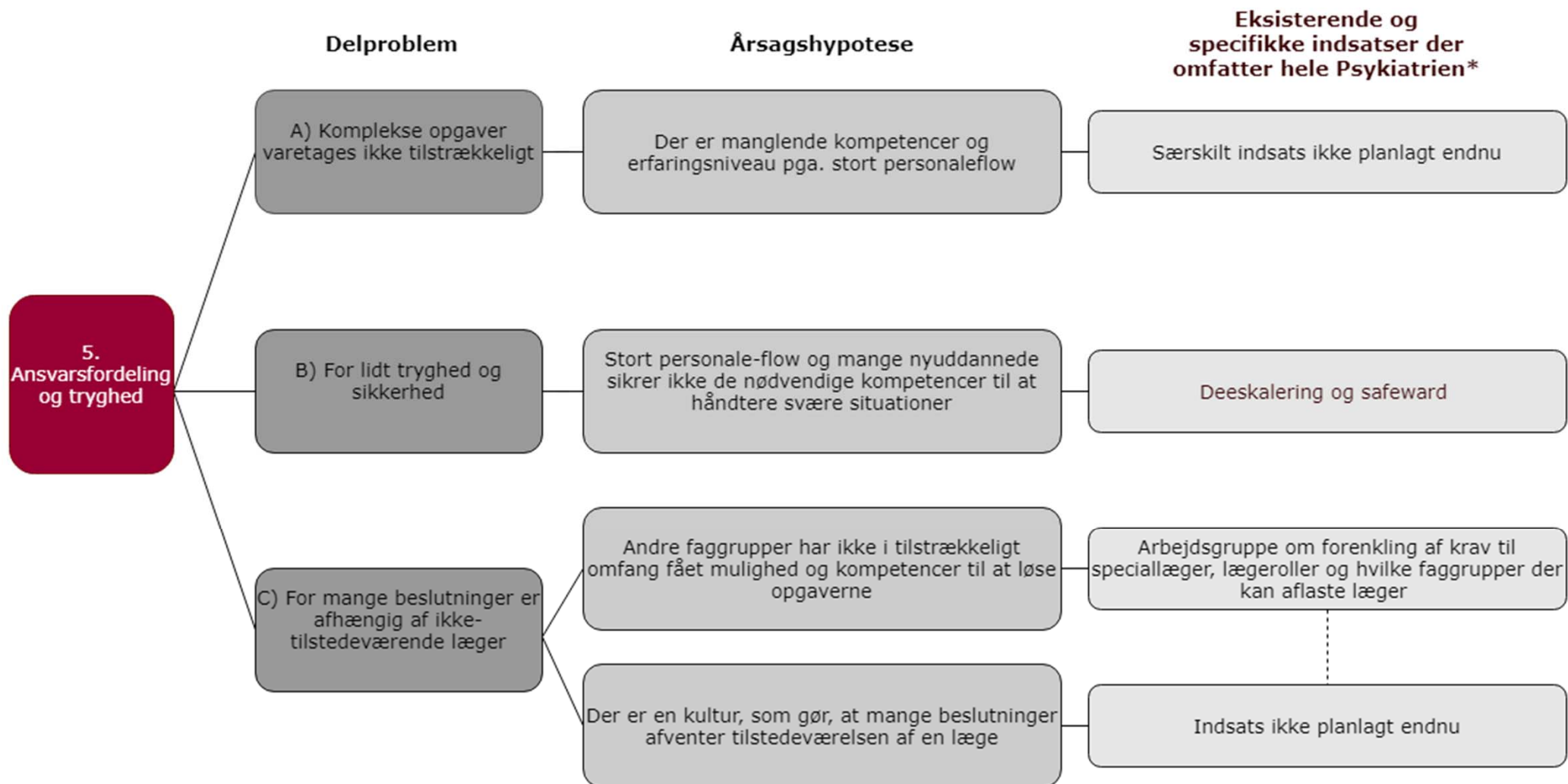
*Der er kun beskrevet initiativer på hospitalsniveau.

Problem 4)



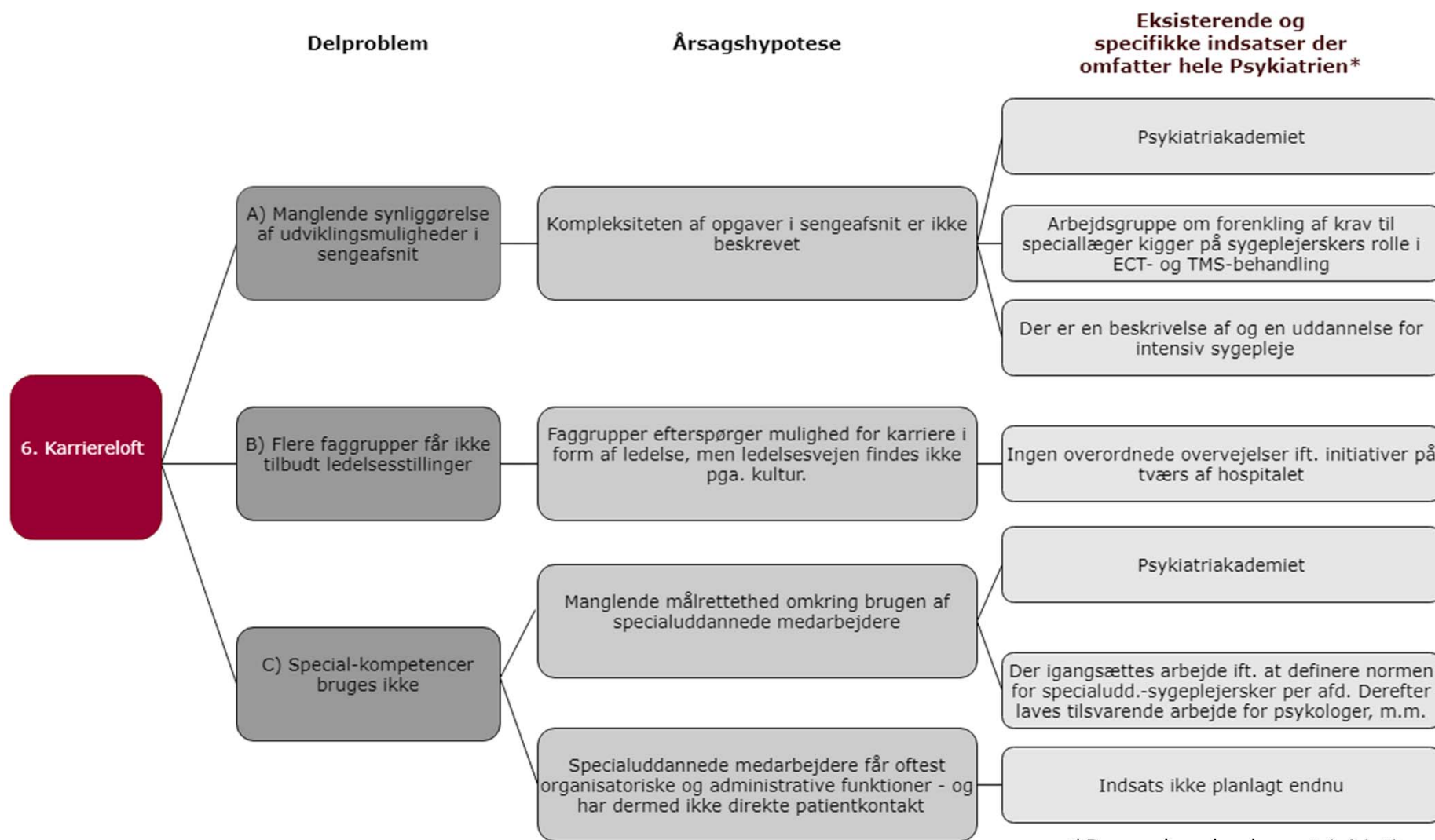
*Der er kun beskrevet initiativer på hospitalsniveau.

Problem 5)



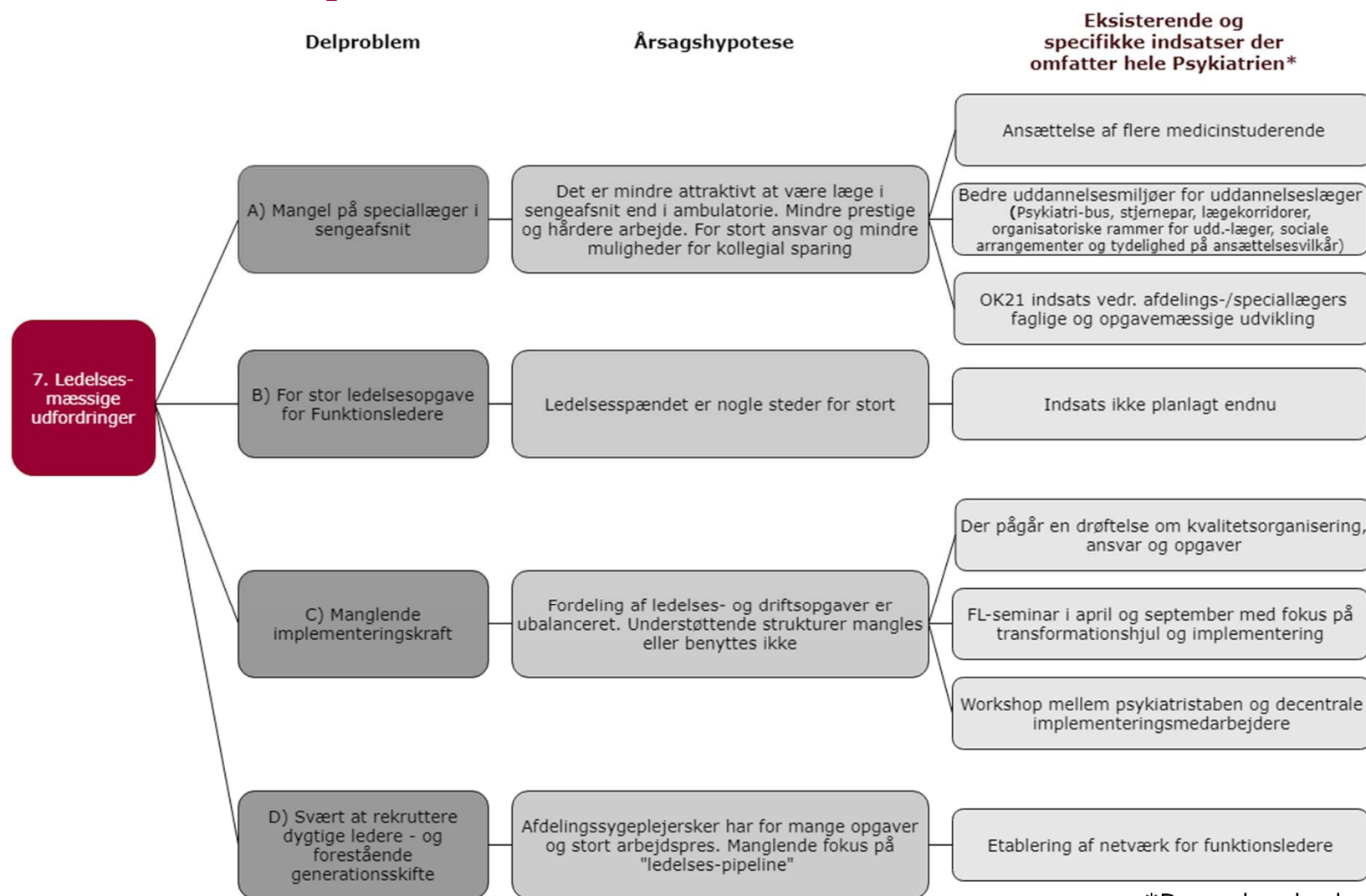
*Der er kun beskrevet initiativer på hospitalsniveau.

Problem 6)



*Der er kun beskrevet initiativer på hospitalsniveau.

Problem 7)



*Der er kun beskrevet initiativer på hospitalsniveau.

Samlet oversigt over eksisterende og planlagte indsatser i 2022

1. Arbejdsgruppe om forenkling af krav til speciallæger
2. OK21 indsats vedr. afdelings-/speciallægers faglige og opgavemæssige udvikling
3. Bedre uddannelsesmiljøer
4. Ansættelse af flere medicinstuderende
5. Der planlægges en proces for opgaver og delegation til specialpsykologer og andre psykologer, men igangsætning afventer national udmelding for opgaver og delegation
6. Overvejelser i koncernen om, at medarbejdere ikke længere kan ansættes udelukkende i ambulatorierne
7. Ny funktionstillægsstruktur og kompetencemodel for sygeplejersker i Psykiatrien
8. Beskrivelse af og en uddannelse af intensiv sygepleje
9. Arbejde med at definere normen for specialudd.-sygeplejersker
10. Der igangsættes et arbejde vedr. suppleringsuddannelse for pædagoger og ergo/fys
11. Funktionsbeskrivelse for socialrådgivere og proces for ansættelse af socialrådgivere
12. Fagprofiler på alle store faggrupper i Psykiatrien i regi af Psykiatriakademiet
13. Der er igangsat et arbejde om at styrke grunduddannelserne
14. Psykiatriakademiet - synliggøre muligheder for kompetenceudvikling for den enkelte faggruppe
15. Deeskalering og safeward
16. Etablering af netværk for funktionsledere
17. Der planlægges med en styrkelse af faglige netværk på tværs af hospitalet
18. FL-seminar i april og september med fokus på transformationshjulet/implementering
19. Der pågår en drøftelse om kvalitetsorganisering, ansvar og opgaver
20. Workshop mellem psykiaristaben og nøglepersoner i afdelingerne
21. Fælles skabeloner for stillingsopslag i Psykiatrien i Region Midtjylland