

## **BUA, Lokalt MED-udvalg**



### **Høringssvar vedrørende: Forslag om opdeling af spiseforstyrrelsesområdet, ambulatoriet, i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling fra LMU/BUA.**

Dato. 21.08.2023

Side 1

BUA-LMU tilslutter sig hospitalsledelsen ønsker at opdele spiseforstyrrelsesområdet mellem børne- og ungdomspsykiatrien og voksenpsykiatrien

Forslaget vedrører de voksne patienter i ambulant regi, der i dag bliver behandlet i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling og som fremadrettet foreslås behandlet i Afdeling for Depression og Angst, AUH Psykiatrien (ADA).

BUA finder opdelingen som et relevant initiativ til at sikre samarbejdet omkring patienter med spiseforstyrrelser og understøtte en struktur der danner udgangspunkt for fremadrettet faglig kvalitet. Endvidere vil en sådan opdeling kunne understøtte at rekruttering af voksenpsykiatere til området styrkes.

BUA anerkender det store fokus på at sikre en god overgang for patienterne, og initiativet til nedsættelse af en klinisk arbejdsgruppe på tværs af BUA og ADA, der blandt andet skal udarbejde en samarbejdsaftale omkring patientgruppen. Et lignende tiltag anbefales omkring lokale fordeling. Der er på AUH i dag allerede udfordringer omkring lokalemangel, hvorfor det findes relevant, at der i udarbejdelsen af den påtænkt model for samarbejde omkring anvendelse af lokalerne inddrages personale fra begge afdelinger (ADA og BUA).

BUA finder ligeledes den fremsendte tidsplan for høringsprocessen i MED-udvalget bibringer relevant overblik over forløbet, der bidrager til forudsigelighed for de berørte medarbejder.

Som en del af høringsprocessen har der være afviklet møde mellem ledelsen og medarbejderne i PKS Voksen for at sikre medarbejder involvering, lige såvel som medarbejderne har haft mulighed for at kommentere på processen for opdeling.

I det følgende udvalgets kommentarer:

Der stille spørgsmålstegn ved, at der i høringsmaterialet står, som "udgangspunkt" er der tale om overførsler af medarbejdere, og hvad baggrunden for dette er? Begrebet "Mindstmiddelsprincip" kan skabe uklarhed. Baggrunden er, at man håber, at alle følger med over. Men der kan være Tillidsrepræsentanter og Arbejdsmiljørepræsentanter som ikke kan flyttes på grund af deres hverv. Derudover er der delte ansættelser. Helt konkret 3 delte ansættelser – en diætist, en fysioterapeut og en socialrådgiver.

Formuleringen kan misforstås, som at medarbejdere fra andre afsnit involveres. Pointen er, at det først og fremmest drejer sig om PKS Voksen.

Der ønskes en opmærksomhed på, at der sikres en god overgang af medarbejderne. Dette må meget gerne ske via ledelsesdialog, evaluering - herunder om denne kan ske som dialog. Både medarbejdere, som overflyttes og de som modtager. Hvis medarbejdere ikke ønsker, at blive overflyttet, bør der være en tilgang til dette, da processen ikke ses som en "væsentlig stillingsændring".

Det anerkendes at ledelsesprocessen vedr. medarbejdernes trivsel i processen også kan blive præciseret samt evalueringen af denne. Der laves en passus om dette i materialet.

Er der klar adskillelse mellem PKS Voksen og PKS børn eller er der medarbejdere, som har opgaver begge steder?

Der er medarbejdere, som går på tværs. Dette skal løses via samarbejdsaftalen, sådan at man ikke kommer til at referere til to ledelser. Dette drejer sig om 3 medarbejder (diætist, fysioterapeut og socialrådgiver). Der skal tales individuelt med medarbejderne om dette. Man vil typisk høre til i den afdeling, hvor man har det største tilhørsforhold. De omtalte medarbejderne er dog allerede nu forankret i en bestemt ledelse.

I PKS Voksen, har man ikke valgt at ansætte vikarer for alle medarbejdere, der er på orlov. Dette har givet den bekymring, at stillinger vil blive nedlagt. Der bør kommunikeres til disse ift. usikkerhed om deres stillingers fortsættelse.

Generelt bør der være større fokus på kommunikation til medarbejderne vedr. processen. Der skal ligeledes gives klar besked til medarbejderne i sengeafsnittet. Bl.a. af hensyn til fastholdelse af medarbejderne der. En løsning kan være en åben spørgetime/dialog med medarbejderne i sengeafsnittet. Det vil der blive arbejdet videre med.

Det er skrevet i høringsmaterialet, at der er opmærksomhed ift. udgifterne når PKS bliver opdelt. Hvad betyder dette?

Det vurderes ikke, at der er større udfordringer i forhold til økonomien. Der er desuden afsat mindre midler til eventuelle uforudsete udgifter.

Alt i alt er det positivt, at der kommer gang i processen. Der er der mange medarbejdere der har ventet på.

På udvalgets vegne

Camilla Havsteen  
Formand

Peder Appel Würtz  
Næstformand