

Psykiatrien som en attraktiv, tryk og sikker arbejdsplads

Social- og psykiatriudvalgets temadrøftelse den 25. november 2020

V/ Kresten Dørup og Lotte Selnæs, BUC

Agenda

- Indledning og præsentation
- Initiativer vedr. rekruttering og fastholdelse knyttet til treårsplanen
- Drøftelse



Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center

- **Kresten Dørup**
- Centerchef
- Formand i LMU
- Medlem af VMU
- **Lotte Selnæs**
- Sygeplejerske
- Næstformand i LMU
- Medlem af VMU

I øvrigt deltager vicedirektør Anne Hertz og fællestillidsrepræsentant Britt Christensen



Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center



BUC undersøger og behandler børn og unge fra 0-17 år med alle former for psykiske sygdomme

- Antal henvisninger 4.329 (2019)
- Antal ambulante forløb er ca. 8.000
- 500 indlagte patienter pr. år (unikke)

Centret dækker alle funktioner i Børne- og Ungdomspsykiatri, dvs.:

- Hovedfunktioner
- Regionsfunktioner
- Højt specialiserede funktioner

Rekruttering, fastholdelse og arbejdsmiljø

Region Hovedstaden vil vi arbejde for, at medarbejdere i psykiatrien oplever:

- » At psykiatrien er en attraktiv, tryk og sikker arbejdsplads, hvor der er fokus på kompetenceudvikling, arbejdsmiljø og trivsel
- » At der er åben dialog mellem medarbejdere, ledere og politikere i regionen om psykiatriens udvikling.



Rekruttering

Der er mangel på arbejdskraft i psykiatrien inden for flere faggrupper. Det gælder ikke kun i Region Hovedstaden, men i hele landet. I regionsrådet vil vi derfor fortsat arbejde for, at Region Hovedstaden opleves som en attraktiv arbejdsplads, som har fokus på indsatser, der kan bidrage til at fastholde vores dygtige medarbejdere og fremme rekruttering.



Antal ansøgere i snit ved 3 stillingsopslag i september for forskellige faggrupper

Sygeplejersker DØGN	6,6
Sygeplejersker AMB	10,3
Psykolog	21
Speciallæge	1,3
Pædagog	27,3
Socialrådgiver	35
Lægeseekretær	9,3

Kompetenceudvikling

- Vi har blandt andet fokus på:
 - Forebyggelse og håndtering af konflikter
 - Kognitiv adfærdsterapi (KAT)
 - Introduktion af nye medarbejdere
 - Videreuddannelse til specialsygeplejerske og specialpsykolog
 - Fælles uddannelse og læring i et tværsektorielt samarbejde mellem behandlings- og socialpsykiatrien (voksenpsykiatri)

Trivsel

Region Hovedstadens APV 2021

- Den regionale arbejdspladsvurdering (APV) gennemføres i marts 2021. Resultatet bliver toneangivende for de kommende års arbejdsmiljøarbejde både på operationelt og organisatorisk niveau i RHP.

Trivsel

De løbende trivselsmålinger

Løbende trivselsmåling

Q3 2020

Trivselsmåling Region Hovedstadens Psykiatri Q3 BESVARELSE AFSLUTTET (16-09-2020 TIL 30-09-2020)

Valgt rapport: Børne- og ungdomspsykiatrisk Center (Kresten Dørup)

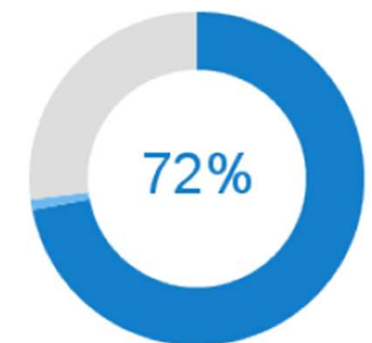
Inkl. underliggende afd.

Svarfordeling

Spørgsmål	Gns. score (mål)	Tendens
I hvilken grad er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	3.8 (4.0)	-
I hvilken grad er du tilfreds med den faglige kvalitet af det arbejde, du og dine kolleger udfører? (Fokus er på det arbejde, I udfører lokalt fx i jeres team, afdeling, enhed eller lign.)	3.8 (4.0)	-
I hvilken grad kan du trykt udtrykke din mening om forhold på din arbejdsplads? (Fokus er lokalt fx i dit team, afdeling eller lignende)	3.7 (4.0)	-
I hvilken grad har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra din nærmeste leder?	3.9	-
I hvilken grad bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde i dit afdeling/din enhed?	3.5	-
I hvilken grad oplever du, at de forbedringsforslag du kommer med, resulterer i konkrete forbedringer af dit arbejde?	3.4	▼
Har du kommentarer eller forslag til forbedring af trivslen på din arbejdsplads, kan du skrive dem her. Kommentarerne vises uredigerede for din leder og kollegaer i rapporterne, nævn ikke navne og hold kommentarer i en respektfuld tone.		

■ I meget høj grad (5)
 ■ I høj grad (4)
 ■ I nogen grad (3)
 ■ I ringe grad (2)
 ■ Slet ikke (1)
 ■ Ved ikke / ikke relevant
 ■ Besvaret
 ■ Ubesvaret

Q3 2020



Arbejds miljø

Det er et ønske i regionsrådet, at der fortsat er et stort fokus på at forbedre arbejdsmiljøet for alle ansatte i Region Hovedstaden. Det gælder både, når det handler om en åben og anerkendende kultur i afdelingen, veltilrettelagte introduktionsforløb, effektive arbejdsgange med tid til nærvær og om at forebygge og håndtere konflikter i arbejdet. Det er vigtigt, at både ledere og medarbejdere trives i hverdagen og oplever, at det er udviklende, sikkert og trygt at gå på arbejde.

Arbejds miljø

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Trin	Beskrivelse	Målgruppe	Aktør	Handling
3	Konkret sag med krænkende handlinger.	Parterne i sagen inkl. vidner og eventuelt den relevante medarbejdergruppe.	Ledelse og AMR/TR med mulighed for støtte og sparring fra den lokale arbejdsmiljøkonsulent og personalejuristerne i HR.	<p>En kontekstafhængig håndtering, hvor der fx afholdes en eller flere samtaler med parterne inkl. vidner. Anvend eventuelt guiden "Sådan håndterer du samtaler om krænkende adfærd" som kan findes via link i "Værd at vide om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane".</p> <p>Få eventuelt hjælp hos Falck Healthcare, der kan bistå i særligt vanskelige sager, hvor der er behov for professionel konfliktmægling o. lign. (Bemærk at dette aftales og finansieres af centret).</p> <p>Anvend eventuelt dialogkort til en dialog om arbejdspladskultur, fælles værdier, omgangstone og konkrete initiativer og aftaler til forebyggelse af krænkende handlinger i den relevante medarbejdergruppe, men vær diskret ift. den konkrete sag.</p>
2	Ingen konkrete sager med krænkende handlinger, men indikationer i fx APV eller de kvartalsvise trivselsmålinger.	Den relevante medarbejdergruppe.	Den lokale arbejdsmiljøgruppe og eventuelt TR med mulighed for støtte og sparring fra den lokale arbejdsmiljøkonsulent.	<p>Et målrettet fokus på forebyggelse med afdækning og ændring af psykosociale forhold, der har en negativ effekt på trivslen og samarbejdsrelationen (Se trin 1) med en tilhørende dialog om kultur og omgangstone på arbejdspladsen.</p> <p>Anvend dialogkort til en drøftelse af arbejdspladskultur, fælles værdier, omgangstone og skema til konkrete initiativer og aftaler til forebyggelse af krænkende handlinger.</p> <p>Opret handlingsplan(er) i SafetyNet-Handleplan.</p>
1	Ingen konkrete sager med krænkende handlinger eller problemindikationer.	Den relevante medarbejdergruppe.	Den lokale arbejdsmiljøgruppe og eventuelt TR med mulighed for støtte og sparring fra den lokale arbejdsmiljøkonsulent.	<p>Et bredt fokus på den grundlæggende forebyggelse, der går gennem et løbende arbejde med psykisk arbejdsmiljø og trivsel, fx med udgangspunkt i dialog og opfølgning på resultaterne af APV og de kvartalsvise trivselsmålinger. Målet er at fjerne eller minimere psykosociale forhold, der kan øge risikoen for at krænkende handlinger opstår.</p> <p>Anvend eventuelt dialogkort til en drøftelse af arbejdspladskultur, fælles værdier, omgangstone og skema til konkrete initiativer og aftaler til forebyggelse af krænkende handlinger.</p> <p>Opret eventuelt handlingsplan(er) i SafetyNet-Handleplan.</p>

Fælles ambition for godt arbejdsmiljø mellem ledelse og medarbejdere i BUC

”Det bedste sted at arbejde, udvikle og uddanne sig”

Medarbejderne på BUC leverer i fællesskab den gode udredning og behandling. Vi rekrutterer, udvikler og fastholder talentfulde medarbejdere i en levende og tryk dialog om faglighed og fremgang.

I en hverdag, der skaber forbedringer, stræber vi sammen efter at skabe værdi for patienten i et sikkert og motiverende arbejdsmiljø, hvor der er plads til lokal udvikling, tværfaglighed, initiativ og handling.

5 fokusområder vedr. rekruttering og fastholdelse i BUC

- 1) Løn
- 2) Flexibilitet
- 3) Introduktion til arbejdet
- 4) Travlhed og driftsfokus
- 5) Vilkår for erfarne medarbejdere

Fælles refleksion

- Hvad er jeres overvejelser?
- Hvad tænker I er vigtigt?
- Forslag til omdrejningspunkter og agenda til næste dialogmøde maj 2021 mellem politikere samt ledere og medarbejdere i RHP

