

NOTAT

Til: Social- og psykiatriudvalget

Journal-nr.: 19087759
Ref.: cabuhe

Dato: 06-10-2021

Opsamling på temamøde om "arbejdsmiljø, fastholdelse og rekruttering" den 5. oktober 2021

Social- og psykiatriudvalget afholdt den 5. oktober 2021 det fjerde temamøde mellem medarbejdere og ledere i Region Hovedstadens Psykiatri og regionens politikere. Til temamødet var der 110 deltagere. Formålet med temamøderne er at styrke dialogen mellem regionens politikere og medarbejderne på de psykiatriske centre, særligt om de emner og områder, som indeholder dilemmaer og er svære at arbejde med.

De tidligere møder har haft følgende temaer:

- Værdier og styring i psykiatrien i 2017
- Tvang i psykiatrien i 2018
- Treårsplan 2020-2022 i 2019

Temamøde 2021

Temamødet 2021 skulle oprindeligt have været holdt i 2020, men blev udskudt grundet COVID-19 situationen. Mødets overordnede tema var arbejdsmiljø, fastholdelse og rekruttering.

Programmet for temamødet er *vedlagt som bilag 4*.

Regionsrådsformand Lars Gaardhøj bød velkommen, og formand for social- og psykiatriudvalget Susanne Due Christensen holdt et kort indledende oplæg om arbejdsmiljø, fastholdelse og rekruttering set i forhold til bl.a. "Sammen om Psykiatriens Udvikling – Treårsplan 2020-2022". Temamødets øvrige oplægsholdere var:

- Fællestillidsmand og næstformand for Region Hovedstadens Psykiatri VMU, Britt Christensen
- Direktør og formand for Region Hovedstadens Psykiatri VMU, Martin Lund
- Centerchef og for formand for Sct. Hans Hospitals LMU, Bo Andersen
- Sosu assistent og medarbejderrepræsentant i Sct. Hans Hospitals LMU, Arne Olsen
- Patient og En af os ambassadør

Bo Andersen og Arne Olsen fortalte om, hvordan der på Sct. Hans er blevet arbejdet med APVen, og hvordan de tænker, at der mest hensigtsmæssigt arbejdes med APVen fremadrettet. Den inviterede patient og En af os ambassadør, fortalte om den store betydning, som medarbejderfastholdelse og kontinuitet har for patientens livskvalitet og behandling. Martin Lund og Britt Christensen gav deres vurdering af fastholdelse og rekrutteringssituationen, herunder at personaleomsætningen i Region Hovedstadens Psykiatri er mindre end for de somatiske hospitaler, men at der trods dette er store fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer, specielt for så vidt angår sygeplejersker på de akutte og intensive afdelinger. Mødet blev afsluttet med opsamlende bemærkninger og refleksioner fra vicedirektør i Region Hovedstadens Psykiatri Lone Bjørklund, sygeplejerske Lotte Selnæs og afdelingssygeplejerske Mette Kamp Hansen samt formandskabet for social- og psykiatriudvalget.

Oplæggene lagde grunden for de efterfølgende borddrøftelser, som var struktureret i to sessioner om hhv. arbejdsmiljø samt fastholdelse og rekruttering. Input fra dialogerne ved bordene fremgår nedenfor:

Arbejdsmiljø

Strukturelle og organisatoriske forhold

- Ønske om flere ressourcer i forbindelse med regeringens kommende 10-årsplan, herunder særligt til at ansætte flere medarbejdere.
- Der skal sikres tid til at implementere nye politiske tiltag, før introduktionen af nye tiltag.
- Behov for mere ensartede behandlingsplaner med kommunerne.
- Styrkelse af netværksmøder – i samarbejdet med kommunerne.
- Kommunerne skal tildeles tilstrækkelige midler, så de kan løfte de opgaver, som de har på det psykiatriske område.
- Jura og lovgivning skal være på plads.

Organisering, arbejdstilrettelæggelse og kvalitet

- Behov for at understøtte en systematisk høj kvalitet i arbejdet og sikre klarhed over opgaverne fx i form af standardiseret behandling, men hvor der dog er plads til fleksibilitet.
- Styrke F-ACT, da F-ACT skaber forudsigelighed for både patienter og medarbejdere, styrker kvaliteten og forebygger indlæggelser.
- Mindre fokus på regler, der udfordrer kvaliteten og ikke altid giver mening og skaber værdi for patienterne
- Inddrage medarbejderne i et 'serviceeftersyn' af, hvad arbejdstiden bruges til.
- Der skal være evidens for indsatserne.
- Forventningsafstemning med patienter og pårørende skaber ro i forhold til varetagelse af kerneopgaven.

Faglig udvikling og sammensætning af medarbejdergruppen

- God uddannelses- og karriereplanlægning – som et kontinuerligt forløb, hvor man ikke går i stå eller bliver overbebyrdet.
- Styrkelse af tværfagligheden med fokus på at bruge de rette kompetencer til de rette opgaver fx ansættelse af flere socialrådgivere, lægesekretærer og potentielt folk i fleksjob.
- Fokus på god ledelse og tid til ledelse. Lederne skal kompetenceudvikles. Og der skal være særlig fokus på mellemledere.

Trivsel

- Det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde.
- Fokus på forebyggelse af stress.
- Fokus på supervision – der skal, særligt ledelsesmæssigt, insisteres på gennemførelse heraf.
- Fokus på opkvalificering mhp. at bevare fagligheden, fx løbende fokus og forventningsafstemning med den enkelte medarbejder. Erkendelse af, at det tager tid at opbygge erfaring, så længere tid til "at være ny".

Medarbejderfastholdelse & rekruttering

Medarbejderfastholdelse

- Skærpet opmærksomhed på at bruge andre faggrupper, når det giver mening.
- Fokus på kerneopgaven. Mindre papirarbejde. De rette kompetencer skal lave det rette arbejde.
- Professionelle vagtplanlæggere (som i kommunerne). Det vil frikøbe tid hos lederne.

- Solidaritet og forudsigelighed i vagtplanlægningen, så der er en mere retfærdig fordeling af de attraktive og mindre attraktive vagter, men hvor der fortsat så vidt muligt tages hensyn til præferencer og livssituation.
- God seniorpolitik.
- Tid til jobbet – work life balance.
- Generel anerkendelse.
- Fokus på dem der allerede er ansat både mht. løn, kvalitet og efteruddannelse.
- God karriereplanlægning.
- Fleksibilitet.

Rekruttering

- Flere penge gør ikke det hele. Man skal forholde sig til, at der er tale om et marked, hvor der ikke uddannes nok sundhedsprofessionelle.
- Sammenhæng mellem skoleophold og praktikophold.
- Regler/ overenskomster med videre er ofte hæmmende i forhold til at kunne tilbyde medarbejderne/ansøgere den fleksibilitet, som de efterspørger.
- Klare uddannelsesveje, gode muligheder for efteruddannelse og specialisering,
- Regionerne skal kunne konkurrere med kommunerne på løn og fleksibilitet.
- Sikre god introduktion og oplæring til faget. Det skal sikres, at nyuddannede ikke efterlades med de sværeste opgaver uden støtte og supervision. Fx skal
- KBU læger eller nyansatte/uerfarne skal ikke stå alene i vagten.
- Nyansatte skal tilbydes en mentor.
- Ønske om, at psykiatrien igen indgår i KBU.
- Fokus på den gode historie. Psykiatrien skal sælges bedre i offentligheden, så det bliver et attraktivt valg at vælge psykiatrien. Til dette har både politikere samt ledere og medarbejdere i psykiatrien et ansvar.
- Tiltrække unge og fastholde gamle - opmærksomhed på, hvad der er gode arbejdsforhold.