

Forslag til budgetinitiativ i budget 2025-2028

INITIATIV 2.6: Competenceudvikling af personale

Fremsat af: Enhedslisten

Formål og indhold:

Med inspiration fra "tryghedsplanen", ønsker vi at personalet på regionens psykiatriske afdelinger får flere kurser og mere videreuddannelse. Det kan være i psykopatologi eller i somatiske sygdomme eller i empatitræthed (andre relevante forslag modtages gerne). Vi ønsker at minimum 75% af vores plejepersonale (personale ansat som kontaktpersoner) i psykiatrien er videreuddannet og specialiseret.

Derudover ønsker vi, at regionen støtter personale ansat på bosteder i videreuddannelse og kurser. Det er velkendt, at kun 50 % af personalet på bostederne har en relevant uddannelse. Som et led i at nedbringe tvangen, vurderede det faglige oplæg fra Sundhedsstyrelsen at det er essentielt at løfte fagligheden på bostederne. En højere faglighed medfører flere forebyggende initiativer, førend patienterne bliver for dårlige og man nødsages til tvangsindlæggelser. Patienter der tvangsindlægges, har ydermere højere risiko for at blive udsat for tvang under indlæggelsen. Derfor vil initiativet ikke kun forebygge tvangsindlæggelser, men også andre former for tvang.

Administrationens bemærkninger:

I handleplanen "En sikker og tryk Psykiatri i Region Hovedstaden" anbefales styrkede kompetencer til håndtering af konflikter, systematisk vedligeholdelsestræning, uddannelse af læger i vagtfunktioner og grundlæggende introduktion i psykopatologi. Regionsrådet besluttede i forbindelse med godkendelsen af handleplanen den 12. marts 2024 at disponere 2,2 mio. kr. til kompetenceudviklingsopgaven.

Uddannelse af sikkerhedsassistenter og forebyggelsesinstruktører:

Med afsæt i disse anbefalinger foreslår administrationen to kompetenceudviklingsindsatser: 1) uddannelse af sikkerhedsassistenter og 2) uddannelse af flere forebyggelsesinstruktører. For begge vedkommende vil den uddannelsesmæssige baggrund typisk være sosu-assistenter, men andre faggrupper kan også indgå, f.eks. sygeplejersker.

Sikkerhedsassistenter er en ekstra ressource i forhold til den øvrige bemanning i klinikken, hvorfor denne uddannelsesindsats ikke umiddelbart påvirker bemanningen i klinikken. Ressourcebehovet for at dække det forventede uddannelsesbehov fremadrettet, forventes at udgøre tre årsværk, da der er flere undervisere pr. hold.

Uddannelse af et øget antal forebyggelsesinstruktører forudsætter tilgængelighed af en øget, specialinstruktørresurse, da det er specialinstruktører som forestår uddannelsen til forebyggelsesinstruktør. Den nødvendige specialinstruktørresurse til at dække det fremadrettede behov, forventes at udgøre to årsværk.

Begge uddannelsesforløb vil indebære en væsentlig udgift til kursusaktivitet, da kurserne er personaleintensive. Udgiften til bare én kursusdag kan beløbe sig til 40-50.000 kr. alene til aflønning ud over den direkte udgift til undervisere. F.eks. indebærer et kursus i konflikthåndtering en dag med simulationstræning, hvortil der skal hyres et antal skuespillere samt undervisere. Hertil kan komme udgifter til lokaler m.m. Der er overslagsmæssigt regnet med en årlig udgift hertil på 0,5 mio. kr. for hver af de to uddannelsesmæssige indsatser.

Dobbeltdiagnosebehandling:

Der er en betydelig kompetenceopbygningsopgave forbundet med implementeringen af integreret dobbeltdiagnose-behandling. Kompetenceudviklingen igangsættes i løbet af sommeren 2024 og vil

være en resursekrævende opgave de næste to-tre år. Kompetenceudviklingsopgaven, som allerede er finansieret via nationale midler til regionens implementering af dobbeltdiagnosebehandlingen, er betydelig, da alle klinisknære personalegrupper er omfattet af behovet for kompetenceopbygning, hvilket vil trække ressourcer ud af klinikken. Det er derfor udfordrende at øge kravet til yderligere kompetenceudvikling i klinikken, uden at det vil påvirke patientbehandlingen.

Specialuddannelse i psykiatrisk og børne- og ungdomspsykiatrisk sygepleje:

Med udmøntningsaftalerne ("10 årsplanen", "En bedre psykiatri" og "Forebyggelse af selvmord") afsættes midler til, at flere psykiatriske sygeplejersker tilbydes specialuddannelsen i psykiatrisk og børne- og ungdomspsykiatrisk sygepleje. Konkret er der tale om øget kompensation for fravær, når personalet deltager i uddannelsesaktiviteter, så klinikken belastes mindre af fraværet. Det vil øge antallet, der kan deltage, ligesom det vil forbedre det generelle kompetenceniveau for sygeplejersker, øge den faglige kvalitet og dermed bidrage til tiltrækning og tilknytning af medarbejdere. Det er ligeledes centralt for at kunne leve op til målsætningen om at nedbringe brugen af tvang i psykiatrien. Den øgede kompensation kræver en ressourcedisponering på 8 mio. kr., som forventes finansieret af udmøntningsaftalerne, jf. punkt 1b og 2g i sag til forretningsudvalget og regionsrådet hhv. den 11. og 18. juni 2024.

Kompetenceniveau på bosteder:

Med hensyn til kompetenceniveauet på de kommunale botilbud gør administrationen opmærksom på, at det er kommunernes opgave at sikre fagligheden hos kommunalt ansatte.

Administrationen vurderer, at mere viden hos personalet på socialpsykiatriske botilbud inden for emner som psykiatri, rusmidler og behandling af borgere med dobbeltdiagnoser formentlig vil kunne understøtte flere forebyggende initiativer og måske begrænse omfanget af tvang.

Det har ikke været muligt at foretage beregninger af de økonomiske konsekvenser ved en indsats, hvor Region Hovedstadens Psykiatri står for videreuddannelse af personale på socialpsykiatriske botilbud. Det vil kræve en afdækning af omfang og behov, fx hvor mange og hvilke botilbud der er tale om, samt en dialog med kommunerne om et evt. behov.

Det kan nævnes, at tilstedeværelsen af medarbejdere fra psykiatriens botilbudsteams på botilbuddene, herunder særlig den netop afprøvede indsats med fælles beboeroverblikstavler, sikrer både større faglighed i indsatsen og bedre gensidig forståelse af de respektive personalegruppers fagligheder. Tilbagemeldingerne er, at det forebygger indlæggelser. Indsatsen vil blive udbredt til de fleste botilbud i de kommende år.

Når det gælder de botilbud, der er forankret i Den Sociale Virksomhed, er det administrationens vurdering, at der ikke fra Region Hovedstadens side vil kunne afsættes midler til kompetenceudvikling af personalet. Tilbud i Den Sociale Virksomhed er takstfinansieret, og alle udgifter dækkes af de takster, kommunerne betaler for pladserne, også kompetenceudvikling af personalet. Derudover må Region Hovedstaden ikke flytte budget fra sundhedsområdet til det sociale område, og regionen kan derfor heller ikke fx oprette en pulje til kompetenceudvikling, som Den Sociale Virksomhed kan søge.

Konsekvenser:

Uddannelse af sikkerhedsassistenter og forebyggelsesinstruktører:

Økonomi (mio. kr.)	2025	2026	2027	2028
Etableringsudgifter				
Løn (til evt. nye årsværk)	3,0	3,0	3,0	3,0
Øvrig drift	1,0	1,0	1,0	1,0
Udgifter i alt	4,0	4,0	4,0	4,0

Personale (antal)	2025	2026	2027	2028
Årsværk (hvis der skal ansættes nye)	5,0	5,0	5,0	5,0

Finansiering:

Sundhedskassen	X
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første tekstudkast til budgetaftalen:

Det skal være sikkert og trygt at være ansat i Region Hovedstadens psykiatri. Den enkelte medarbejder skal føle sig beskyttet, støttet og kompetent til at kunne håndtere akutte situationer både alene og som team. Region Hovedstaden vil sikre, at vores medarbejdere i psykiatrien har de tilstrækkelige kompetencer og kendskab til, hvordan der skal ageres i utrygge situationer, så der skabes et miljø, hvor medarbejderne oplever en høj grad af forudsigelighed, føler sig trygge og kan udføre deres opgaver uden unødigt frygt eller stress.