



Kristineberg 3
2100 København Ø.

Telefon 3864 0000

Mail psykiatri@regionh.dk

Web www.psykiatri-regionh.dk

Dato: 30. maj 2024

REFERAT

Møde i: Fusions-MED De Særlige Pladser
Dato: Mandag den 24. juni 2024
Kl.: 15.00-16.00
Sted: Festsalen PCG, Brøndbyøstervej 160

Deltagere: Fusions-MED for De Særlige Pladser
HR

Evalueringsmøde den 24/6

Mette byder velkomment til evalueringsmøde og takker medlemmerne i FusionsMed for den gode proces. Flytningen gik godt, og både patienter og personalet følte sig meget velkomne på PCG.

Mette giver ordet til medarbejdersiden til at begynde med erfaringsindsamling og/eller om der er noget vi mangler at samle op på i den her proces.

Medarbejdersiden oplyser, at medarbejderne fra PCN har haft hele processen med, og den har ud fra deres synspunkt været meget lang.

I forhold til kommunikationen bør der en anden gang ske en mere indgående drøftelse vedrørende gennemsigtighed/ikke gennemsigtighed, ligesom der bør findes en bedre middelvej i kommunikationen. Det har været for utydeligt, hvornår noget kunne kommunikeres ud, og hvornår det ikke kunne.

Det har været positivt, at der blev holdt et møde på PCN efter hvert FusionsMed for at orientere medarbejderne. Samtidig har møderne også skabt forvirring og frustrationer, da der var nogle ændringer undervejs i processen, som ikke var kommunikeret tydeligt nok ud. Medarbejderrepræsentanterne har også holdt særskilte møder med personalet, som har ageret som ventil for frustrationerne.

I forhold til flytningen som blev fremrykket en måned, var det positivt, at der i den forbindelse kom en tydelig tovholder på flytteprocessen, og der kom mere styring i det hele taget. Der er derfor et ønske om, at der en anden gang fra starten udpeges en central person, som koordinerer processen og står for udmeldingerne til personalet.

Personalet var meget presset undervejs og en central tovholder, som kan skabe mere struktur på processen vil være en stor hjælp.

Medarbejdersiden har endvidere haft kontakt med sikkerhedspersonalet, der var med på bussen på flyttedagen. Sikkerhedspersonalet havde meget positive tilkendegivelser omkring flytningen.

Medarbejdersiden oplyser videre, at der nu er faldet ro over den nye afdeling, og personalet og patienterne er kommet tættere på hinanden. Det er jo tre afdelinger som skulle slås sammen, og det er faktisk blevet et meget godt samarbejde personalet imellem og med patienterne. Alle har gjort sig umage. Patienterne er også meget glade for skiftet og området, skønne omgivelser, mange har fået det bedre.

Ledelsen oplyser, at det har været en omfattende ændring fra 3 til 2 afsnit og herefter en yderligere reduktion svarende til 1 afdeling. Der er modtaget meget støtte fra medarbejdersiden undervejs, som ledelsen har været glad for. Modtagelsen på PCG har været fantastisk. Det er et lille afsnit nu. De er blevet tættere og det fungerer godt.

Medarbejdersiden oplyser, at de har savnet en klar ansvarsplacering for aftaler indgået med personalet. Der skal næste gang være et mere tydeligt formål med- og ansvar for aftaler i forbindelse med flytningen. Det synes mærkeligt, at det er det afgivne center, som skal indgå aftalerne, når det er det modtagende center som har økonomien, ligesom de aftaler, som er indgået ikke synes at være overdraget til det modtagende center. Et forslag kunne være, at der er en repræsentant fra begge centre til stede til samtalerne med personalet.

Ledelsen oplyser, at det blev klart meldt ud, at de samtaler medarbejderne fik tilbudt på PCN ikke var et aftaleforum, men mulighed for at snakke med nærmeste leder.

Medarbejdersiden oplyser, at tidligt i processen blev regionh match også nævnt (maj sidste år) indtil det kom frem, at det ikke var aktuelt i den her flytning.

Der er enighed om, at der tidligt i processen blev givet en del oplysninger, som senere viste sig ikke at være relevante, hvilket skabte meget forvirring. Der er også enighed om, at det var forvirrende, at der var et fælles opstartsmøde for flytningen af rehabiliteringsafsnittene og DSP, da der er tale om to forskellige personaleprocesser, og de blandende oplysninger skabte forvirring.

Ledelsen oplyser, at der er en udfordring vedrørende sommerferie, da sommerferieønsker blev godkendt inden den politiske beslutning blev truffet i marts. Derfor er der nu to uger, som bliver vanskeligt, men nok skal blive løst. Der er allerede nogle medarbejdere, som har meldt sig frivilligt til at flytte deres ferie.

Medarbejdersiden oplyser, at det har været en udfordring, at medarbejderne ikke kunne se deres vagtplan i Optima. Vagtplanen var kun i fysisk form, nogle har derfor skrevet forkerte mødetider ned.

Forslag om at sende vagtplanen ud på mail til medarbejdere, så de ikke skal tage billeder af den fysiske plan.

I den forbindelse nævner medarbejdersiden, at der manglede en koordinering af processen for kommunikation med medarbejderne. Der blev sendt alt for mange mails til medarbejderne, hvilket nåede et omfang, hvor mange holdt op med at læse deres mails. Der opfordres derfor til, at der udpeges en eller flere koordinatorene, som har styr på processen, hvor kommunikationen er præcis og kort. Måske ugentlige møder, hvor man kan viderebringe vigtige budskaber.

Medarbejdersiden oplyser, at der nu desværre allerede er opstået nogle myter om patienterne på DSP. En del af personalet er utrygge, og har savnet flere klare udmeldinger om patienterne og deres behov. Nogle har f.eks. fået at vide, at patienterne altid skal følges af en sikkerhedsassistent.

Der opfordres til bedre udmelding om arbejdsgangene på D20, flere tema-eftermiddage eller gå-hjem-møder.

Ledelsen understreger, at det er et åbent afsnit og patienterne på D20 ikke er mere farlige end andre psykiatriske patienter, ligesom det meget handler om retorik, afmystificering og påpasselighed med ikke at stigmatisere patienterne. Der kan ej heller meldes ud i hele huset, når en arbejdsgang på afdeling ændres eller tilpasses. Ledelsen fastslår, at det er vigtigt at medarbejderen på D20 ved, hvordan patienterne skal håndteres og de andre afdelinger ved, hvordan deres patienter håndteres.

Ledelsen foreslår i stedet et åbent hus-arrangement i afdelingen, hvor alle bydes velkommen, så myterne kan lægges i graven. Der foreslås endvidere, at medarbejdere på D20 som har en funktion, får en mentor fra en anden afdeling med samme funktion, for at skabe en fælles kultur.

Afslutningsvist oplyser ledelsen, at der har været et fantastisk godt samarbejde mellem PCN, PCG og i FusionsMED. Alle har arbejdet for at nå det hele.