



Utviklingsprosjekt: Samling av barne- og ungdomspsykiatri i en klinikk

Nasjonalt topplederprogram

Per Håkan Brøndbo

Tromsø, november 2014

Bakgrunn og organisatorisk forankring for prosjektet

Både interne og eksterne evalueringsprosesser har påpekt behovet for en felles faglig ledelse med muligheter for styring, koordinering og prioritering av ressurser og kompetanse innenfor psykisk helsevern for barn og unge (PHBU) i Universitetssykehuset Nord Norge (UNN).

Per i dag er virksomheten innenfor fagfeltet PHBU organisert i to klinikker, barne- og ungdomsklinikken (BUK) og allmennpsykiatrisk klinikk (APK). En arbeidsgruppe bestående av representanter fra BUK og APK, tillitsvalgt og verneombud, samt brukerrepresentanter, ble oppnevnt i desember 2013. Arbeidsgruppen leverte en rapport med innstilling om at fagfeltet PHBU bør samles som en avdeling i APK. Etter høringsrunde og drøftingsmøter leverte direktøren en innstilling til styret i UNN, der han anbefalte samling av fagfeltet PHBU i BUK.

Styret i UNN besluttet våren 2014 at fagfeltet PHBU skal samles i BUK.

Problemstilling og målsetting

Styrevedtaket om å samle fagfeltet PHBU i BUK utløser et behov for å utarbeide og implementere en ny organisasjonsstruktur. PHBU i BUK skal etter omorganiseringen inkludere nåværende BUP Nordreisa, BUP Tromsø, BUP Silsand, BUP Sjøvegan, BUP Harstad og BUP Narvik, samt Ungdomspsykiatrisk seksjon (UPS) og Regionsenter for spiseforstyrrelser (RSS).

Målsettingen med prosjektet er å utarbeide og implementere ny organisasjonsstruktur for fagfeltet PHBU i BUK.

Effektmål

Sikre en felles faglig ledelse med økte muligheter for styring, koordinering og prioritering av ressurser og kompetanse.

Resultatmål

1. Sikre forankring hos berørte parter gjennom å gjennomføre workshop for å diskutere målet med integreringsprosessen, samt et felles fremtidsbilde.
2. Kartlegge eksisterende rutiner for å sikre at det som er positivt i eksisterende struktur bevares i ny struktur.
3. Utarbeide forslag til ny organisasjonsstruktur som støtter opp om formålet med integrasjonsprosessen.

Analyse og argumentasjon rundt problemstilling

Styrets beslutning om å samle fagfeltet PHBU i en klinikk var både ventet og etterlenget i fagfeltet. Siden etableringen av BUK i 2002 har flere interne arbeidsgrupper konkludert med at en samling av fagfeltet vil ha mange positive effekter. Den aktuelle arbeidsgruppen skriver i sin rapport at: *En enstemmig arbeidsgruppe ser betydningen av en samling av barne- og ungdomspsykiatrien i en klinikk...* (Vedlegg 1). Utfordringen består dermed ikke i å samle PHBU, men i en uenighet i forhold til organisatorisk lokalisering som har preget debatten over lang tid. I den aktuelle rapporten er det gjennomført en risikoanalyse der de sentrale momentene som blir trukket frem er at samling i BUK splitter etablerte fagmiljøer PHBU/PHV (Psykisk helsevern for voksne) på lokalt nivå og kompliserer dermed samhandling/koordinering. Videre blir økonomiske og administrative risikofaktorer trukket frem. Sist blir også uenighet i arbeidsgruppen om at dette er en god løsning poengtert.

En sunn omstillingsprosess kan bidra til en bedre arbeidssituasjon både for ansatte og for virksomheten. Fokus på kompetanseutvikling, relasjonsutvikling og utvikling av arbeidsmiljø kan føre til økt produktivitet. Dette stiller imidlertid krav om at omstillingen blir en positiv erfaring, særlig når det gjelder innflytelse over egen arbeidssituasjon, læring og ansvar. For å fremme en sunn omstillingsprosess, der sannsynligheten for å nå virksomhetens mål for omstillingen øker, er det viktig å sette av tilstrekkelig tid både til omstillingsprosessen og til ordinær drift i alle faser av omstillingen.

Faktorer som er særlig viktige å ta hensyn til for å fremme sunne omstillingsprosesser er lokale normer, mangfold og variasjon blant de ansatte, leders tilgjengelighet, tidlig rolleavklaring og konstruktiv konflikthåndtering¹. Fokus på disse fem faktorene vil danne basis ved gjennomføringen av aktivitetene beskrevet i resultatmålene.

Fremdriftsplan med milepæler

Omstillingsprosessen vil iverksettes når direktøren gir klarsignal for dette. Estimert tid for omstillingsprosessen er seks måneder. UNN sin interne prosedyreveileder for omstillingsprosesser vil bli fulgt gjennom å inkludere alle nødvendige trinn og sikre medvirkning i de milepæler som er beskrevet nedenfor.

Milepæl	Ansvarlig	Tidsplan
Sikre forankring hos berørte parter gjennom å gjennomføre workshop for å diskutere målet med integreringsprosessen, samt et felles fremtidsbilde.	Avdelingsleder BUPA	Måned 1
Kartlegge eksisterende rutiner for å sikre at det som er positivt i eksisterende struktur bevares i ny struktur.	Seksjonsledere BUP Tromsø/ RSS/UPS/ enhetsledere BUP Harstad, Narvik, Silsand, Sjøvegan og Nordreisa	Måned 3
Utarbeide forslag til ny organisasjonsstruktur som støtter opp om formålet med integrasjonsprosessen.	Avdelingsleder BUPA	Måned 4
Drøfting av forslag til ny organisasjonsstruktur med KVAM-gruppene ved alle lokalisasjoner.	Avdelingsleder BUPA	Måned 5
Implementering.	Avdelingsleder BUPA	Måned 6

Budsjett - nøkkeltall

Kostnader i forbindelse med workshop og andre samlinger forutsettes dekket i ordinært budsjett.

Risikoanalyse

Risikoanalyse er gjennomført. Prosjektet har gjennomgående lav risiko og det vil bli satt inn risikoreduserende tiltak i forhold til de mest sannsynlige uønskede scenariene, primært splitting av eksisterende fagmiljøer.

Konklusjoner og anbefalinger

Det anbefales at prosjektet gjennomføres i henhold til fremdriftsplanen.

Vedlegg

1. Oppfølging av LUO. Utrede eventuell samling av barne- og ungdomspsykiatri i en klinikk. Rapport fra arbeidsgruppen.
2. Risikoanalyse
3. Interessentanalyse

Referanser

¹ Arbeidstilsynet, 2008. *Omstilling? Har du husket det viktigste? Hva kan du gjøre for å sikre sunne omstillingsprosesser.* Arbeidstilsynets publikasjoner best.nr. 590.