

Endringsoppgave Nasjonalt topplederprogram

2017

Evaluering av omorganisering Akuttpsykiatrisk avdeling,
Psykisk Helse- og rusklinikk, Nordlandssykehuset HF



Rune Holm

Kull 21

1. Rammer, bakgrunn og organisatorisk forankring for endringen

Nordlandssykehuset HF, Psykisk helse- og rusklinikk (PHR klinikk) er organisert med tre DPS er, Spesialpsykiatrisk avdeling, Barne- og ungdomspsykiatrisk avdeling og en Akuttavdeling (AAA). AAA består av tre enheter med til sammen 32 behandlingsplasser.

Organisatoriske endringer ble gjennomført i 2016 og prosjektgruppens oppdrag var blant annet å beskrive status, skissere alternative organisasjonsmodeller og gi en anbefaling til styringsgruppen inklusive konsekvenser av anbefalt forslag.

Valget falt på den minst radikale modellen sett bort fra å fortsette som før. Modellen som ble valgt var lik organisatorisk med den eksisterende, men pasientene kommer til den enheten som til enhver tid har best kapasitet.

Målet med evalueringen av Akuttpsykiatrisk avdeling er å vurdere om organiseringen har bidratt til å oppnå ønsket effekt. Det er viktig å evaluere hvorvidt den valgte organisasjonsform tilfredsstillende de behovene som forelå da modellen ble valgt. I tillegg er det hensiktsmessig å vurdere om den også pr i dag tilfredsstillende forventningene til interessenter som ansatte, øvrige avdelinger på sykehuset og øvrige eksterne samarbeidsparter.

Evalueringen er forankret hos Avdelingsleder AAA og Klinikksjef.

2. Målsetting

Målsettingen på kort sikt er å få en avklaring på følgende:

- Økonomisk utvikling etter endringen
- Opplevd kvalitet på tjenestene sett fra de ulike interessentene sine sider

Målsettingen på lang sikt er å bidra til at AAA har en hensiktsmessig organisering i og samtidig mest mulig rasjonell drift.

3. Lederskapsperspektiv/lederutfordringer

Det er viktig å evaluere effekten av endringsprosesser, slik at en vet om en har fattet riktig beslutning eller ikke. Dette skaper en trygghet i organisasjonen på at ledelsen tar endringsprosesser på alvor, og ikke bare gjør endringer for endringen sin del. Det vil være svært viktig å gjennomføre evalueringen på en strukturert og transparent måte.

4. Analyse

Det er viktig å få en bredest mulig evaluering gjennom å stille de rette spørsmålene til de ulike kandidatene.

Det må kartlegges om endringen som er foretatt faktisk har medført en endring ihht målet, eller om miljøene opprettholder gammel praksis.

Ulike aktører som samarbeidende parter internt og eksternt, og personale på akutenhetene må få uttale seg ift opplevde fordeler og ulemper mht endringen.

Det må kartlegges om det har oppstått noen uønskede hendelser som kan relateres til endringen.

Til slutt er det et poeng å få kartlagt om endringen har hatt noen økonomiske konsekvenser. Med et jevnere pasientbelegg på de ulike enhetene kan en tenke seg at det blant annet vil være mindre behov for å bruke overtid.

Til intervjuene vil det være naturlig å plukke ut et antall ansatte i organisasjonen og samarbeidende parter som gjør at evalueringen blir mest mulig representativ og valid.

5. Fremdriftsplan

Handling	Når
Kontakte kandidater for intervju	Mai 17
Gjennomføre testintervju	Mai 17
Gjennomføre intervju	Juni/juli 17
Behandle data	Juli/August 17
Skrive sluttrapport	August 17