

Psykiatri- og Socialledelsen
i Region Midtjylland



Høringssvar fra CMU vedr. "Forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland" af 27.5.2009

Dato: 14. juni 2009

Kontaktperson:

Jens Buchhave

Tlf.: +45 7789 4365

Jens.Buchhave@ps.rm.dk

Psykiatri- og Socialledelsen (PSL) har den 28.5.2009 fremsendt ovennævnte forslag til høring – bl.a. i CMU i BUC.

Side 1 af 2

CMU har på et ekstraordinært CMU-møde den 12. juni 2009 drøftet forslaget mhp. udarbejdelse af CMU's høringssvar

På CMU-mødet gav formanden indledningsvis en kort orientering om

- Baggrunden for forslaget
- PSL's målgruppe(r) vedr. indholdet og formuleringerne i det konkrete forslag
- Baggrunden for hvad der f.eks. er medtaget konkrete forslag til, og hvorfor der ikke er konkrete forslag vedr. alle spørgsmålene nævnt i forslaget, samt
- PSL's tanker vedr. implementeringsfasen efter Regionsrådets stillingtagen og endelige beslutning den 18.8.2009.

Herefter var der en konkret gennemgang af hele forslaget med mulighed for dialog vedrørende forslagets enkelte dele og drøftelse af evt. spørgsmål og uklarheder mm.

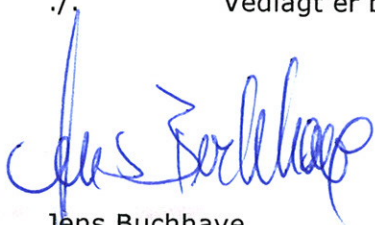
Medarbejdersiden havde ved mødets start omdelt et udkast til høringssvar. Dette blev gennemgået og drøftet, idet ledelsessiden på flere områder ikke kunne tilslutte sig indholdet.

Efterfølgende tilkendegav medarbejdersiden, at de ønskede at fremsende et selvstændigt høringssvar alene fra medarbejdersiden i CMU.

Ledelsessiden ville på den baggrund ligeledes fremsende et selvstændigt høringssvar.

./.

Vedlagt er begge høringssvar vedr. ovennævnte forslag.



Jens Buchhave
Formand for CMU



Helene Lynøe
Næstformand for CMU

midt
regionmidtjylland

Psykiatri- og Socialledelsen
i Region Midtjylland



Høringssvar fra ledelsessiden i CMU vedr. "Forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland" af 27.5.2009

Psykiatri- og Socialledelsen (PSL) har den 28.5.2009 fremsendt ovennævnte forslag til høring – bl.a. i CMU i BUC.

CMU har på et ekstraordinært CMU-møde den 12. juni 2009 drøftet forslaget mhp. udarbejdelse af CMU's høringssvar

Ledelsessiden i CMU havde set frem til, at der blev udarbejdet ét høringssvar fra CMU. I den aktuelle situation har medarbejdersiden i CMU ønsket at afgive et selvstændigt høringssvar alene fra medarbejdersiden.

Nedenstående er således alene ledelsessidens høringssvar til ovennævnte forslag.

Ledelsessiden i CMU ønsker indledningsvis at pointere vigtigheden af, at der fremover i BUC i højere grad sikres fokus på både organisation og ledelsesstruktur og på det psykiske arbejdsmiljø.

Ledelsessiden finder således, at problemerne nævnt i forslagets punkt 2 vedr. det psykiske arbejdsmiljø har mindst samme betydning, som indholdet i forslagets punkt 1 vedr. selve organiseringen og ledelsesstrukturen.

Det er afgørende, at både ledelsen og medarbejderne viser vilje og tillid til konkret handling mhp. at opnå en forbedring af arbejdsmiljøet for alle ansatte i BUC – både medarbejdere og ledere.

Det er derfor også meget vigtigt, at der meget kort tid efter Regionsrådets stillingtagen og beslutning vedr. ovennævnte forslag den 18. august 2009 fremlægges konkrete handlingsforslag vedr. alle initiativ-

Dato: 14. juni 2009

Kontaktperson:

Jens Buchhave

Tlf.: +45 7789 4365

Jens.Buchhave@ps.rm.dk

Side 1 af 4

verne nævnt under punkt 2 vedr. det psykiske arbejdsmiljø i forslaget.

Vedrørende forslaget til organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland har ledelsessiden følgende kommentarer:

- *Ledelsesniveauer:*

Der er bred tilslutning til forslaget om, at BUC fremover skal have 2 ledelsesniveauer:

- Centerledelse, og
- Afsnitsledelser.

Ledelsessiden forventer, at andre personaleledere i BUC indgår i ledelsesstrukturen på linje med afsnitsledelserne.

- *Antal afsnit i BUC:*

Ledelsessiden er enig i, at organisationen løbende skal evalueres, og at der i den forbindelse skal være fokus på bl.a. antallet af afsnit og afgrænsningen af de enkelte afsnits opgaver.

Udgangspunktet er derfor – bl.a. af hensyn til sikker drift – de nuværende 11 afsnit. Men BUC har selv mulighed for – og en forpligtelse til – at foreslå relevante ændringer.

- *Ledelsesgrundlag i BUC:*

Udgangspunktet er, at ansvar og kompetence i de enkelte afsnitsledelser er uændret – jf. det eksisterende ledelsesgrundlag i BUC. Dvs. at Centerledelsen – indtil andet er besluttet – overtager de nuværende afdelingsledelsers ansvarsopgaver.

Men – der er behov for en konkret drøftelse og vurdering af evt. revision af det nuværende ledelsesgrundlag i BUC – mhp. evt. at uddelegere mere ansvar fra Centerledelsen til afsnitsledelserne, og evt. andre personaleledere. Der vil her skulle startes en fælles proces i hele ledelsesgruppen i BUC mhp. denne revision af ledelsesgrundlaget.

- *Øvrige funktioner:*

Ledelsessiden har noteret sig, at PSL forventer, at den samlede ledelsesgruppe i BUC – med Centerledelsen "for bordenden" – i fællesskab afklarer bl.a. den organisatoriske placering af samt ansvar og kompetence vedrørende medarbejdere og evt. ledere med de i dette punkt nævnte funktioner.

- *Faglige netværk og fagligt udviklingsforum:*

Ledelsessiden har et stort ønske om både at sikre faglig specialisering internt i BUC og samtidig respektere og anerkende, at flere

af patientgrupperne ikke naturligt falder indenfor rammerne af overskrifterne i en sådan specialisering.

Der skal i organiseringen af BUC derfor tages hensyn til at faglig specialisering ikke nødvendigvis alene skal sikres via organisatorisk opdeling af BUC, men f. eks. også via øget anvendelse af faglige netværk med ansvar for f. eks. regionale retningslinjer vedr. indhold og omfang af undersøgelse og behandling af forskellige patientgrupper.

Ledelsessiden har også et stort ønske om at bidrage til faglig udvikling vedr. alle patientgrupperne og alle faggruppernes respektive bidrag i det tværfaglige samarbejde vedr. de enkelte patienter.

Det er derfor positivt, at forslaget anbefaler etablering af et "fagligt udviklingsforum" i BUC.

Side 3 af 4

Ledelsessiden skal imidlertid anbefale, at der ikke i forslaget tages endeligt stilling til, hvem der skal være medlemmer i dette forum.

Ledelsessiden skal foreslå, at det alene anbefales, at både de forskellige ledelsesniveauer, alle faggrupperne og de faglige konsulenter naturligt indgår i dette forum sammen med lederen af forskningsafsnittet.

- *"Produktionschef":*

Ledelsessiden kan støtte oprettelsen af denne funktion i Psykiatri- og Socialområdet, og ser frem til tilknytningen til BUC, som den første opgave for vedkommende.

Ledelsessiden har noteret sig PSL's opfattelse af "produktionschefen" som konsulent og rådgiver for ledelsessystemet i BUC – med fokus på opgaver, som kan øge produktiviteten i BUC. Produktionschefen skal derfor besidde kompetencer til at optimere arbejdsgange i et system, hvor den menneskelige kontakt og rammerne for etablering af denne spiller en afgørende rolle for både behandlingsresultater og bruger- og pårørendetilfredshed.

- *De administrative funktioner:*

Ledelsessiden har ingen kommentarer til ændringen af administrationen til et sekretariat.

Det for ledelsessystemet afgørende er den understøttelse af hele ledelsessystemet, som dette sekretariat skal tilvejebringe løbende.

Specielt set i lyset af dette forslags anbefaling af, at det nuværende antal ledere over afsnitsledelserne reduceres fra 6 til 2.

Det er i den situation afgørende, at sekretariatet både kvalitativt og kvantitativt løbende kan understøtte og aflaste alle i ledelsessystemet – bl.a. i forhold til administrativ sagsbehandling i forhold til alle de ledelsesmæssige opgaver på de forskellige ledelsesniveauer og den nødvendige og relevante faglige udvikling.

I forbindelse med BUC's sekretariats funktion som støttesystem til hele ledelsesgruppen skal der her peges på 2 væsentlige forskelle mellem BUC og de andre behandlingspsykiatriske enheder i Psykiatri- og Socialområdet i Region Midtjylland:

- BUC's størrelse – jf. et budget på kr. 235 mio. kr., og 650 ansatte medarbejdere og ledere
- BUC's regionsdækkende funktion med placering af kliniske afsnit i både Herning, Viborg og Århus.

Begge forhold øger behovet for sekretariatsmæssig støtte til ledelsessystemet.

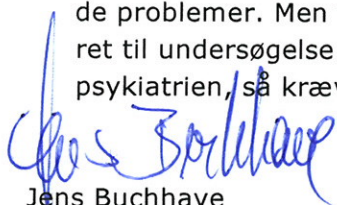
• Afslutningsvis:

Ledelsessiden har med tilfredshed noteret, PSL's anerkendelse af det pres, som både medarbejdere og ledere i BUC har været underlagt de seneste år.

Et pres som skyldes kombinationen af de store ændringer, som tidsmæssigt er faldet sammen – f. eks.

- etableringen af BUC med 2 afdelinger på tværs af hele regionen på baggrund af nedlæggelsen og opdelingen af de 3 tidligere afdelinger i henholdsvis Herning, Viborg og Århus
- vedtagelsen af loven om udvidet ret til undersøgelse og behandling indenfor børne- og ungdomspsykiatrien, og
- det fortsat stærkt stigende antal henvisninger til BUC.

Den foreslåede organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland vil – med tilstedeværelsen af den nødvendige og relevante administrative støtte i sekretariatet, og relevant konkret fokus på arbejdsmiljøet for både medarbejdere og ledere – kunne løse mange af de dokumenterede problemer. Men for at leve op til kravene i loven om udvidet ret til undersøgelse og behandling indenfor børne- og ungdomspsykiatrien, så kræves der også tilførsel af yderligere ressourcer.



Jens Buchhave
Ledende centeroverlæge
Formand for CMU



Vibeke Kivi Kristensen
Ledende centeroversygeplejerske

Psykiatri og Socialledelsen



Hermed fremsendes høringssvar fra medarbejdersiden/CMU.

Medarbejdersiden/CMU ønsker hermed at gøre opmærksom på, at høringssvaret skal ses som et udtryk for bekymring snarere end kritik og manglende samarbejdsvilje i forhold til den forestående proces.

Dato: 12.06.2009
Kontaktperson:
Ebbe Dons Pihl

Tlf.: +45 7789 4358
ebbepihl@rm.dk

Med venlig hilsen

På vegne af medarbejdersiden/CMU

Side 1 af 1

Helene Lynøe, næstformand CMU

Til Psykiatri- og Socialledelsen



Høringssvar fra medarbejdersiden/CMU vedrørende "Forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland".

Psykiatri- og Socialledelsen har den 27. maj 2009 (j.nr. 1-11-74-4-09) sendt forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland i høring.

Indledningsvist vil medarbejdersiden/CMU udtrykke tilfredshed med, at PSL har iværksat en undersøgelse af Børne- og Ungdomspsykiatrisk Centers organisations- og ledelsesstruktur, og nu fremkommer med forslag til ny organisations- og ledelsesstruktur. Medarbejdersiden/CMU er dog bekymret for, hvorvidt forslaget, i tilstrækkelig grad, tager højde for de, i evalueringsrapporten¹, identificerede problemer. Dette foranlediger følgende kommentarer fra medarbejdersiden/CMU til det forslag, der nu er sendt i høring.

Organisationen af ledelsesstrukturen i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center

Generelt er medarbejdersiden/CMU bekymret for, hvorvidt forslaget med et uændret antal afsnit direkte refererende til centerledelsen, i tilstrækkelig grad tager højde for de identificerede problemer.

Medarbejdersiden/CMU ønsker en klarhed over konsekvenserne ved organiseringen som en afdeling samtidigt med, at benævnelsen som et center bibeholdes.

Forslaget med fjernelse af afdelingsledelsesniveauet, sammenholdt med de uændrede ansvars- og kompetenceforhold medfører, at Centerledelsen vil have ledelsesansvar i forhold til alle 11 afsnit i centeret. Dette svarer til centerets nuværende ledelsessituation, som jf. evalueringsrapporten viser sig at være problematisk, hvorfor medarbejdersiden/CMU kunne ønske en udvidelse af Centerledelsen, med en præcisering af dennes opgaver og kompetencer. Såfremt opgaver og kompetencer forbliver uændrede, nødvendiggør det tilførsel af ressourcer i centerledelsen til varetagelse af den overordnede strategi, visioner og mål, som efterspurgt i evalueringsrapporten.

¹ "Evalueringsrapport af organiseringen og ledelsesstrukturen i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center", Koncern HR, Organisation og ledelse.

Alternativet vil være, at ændre på afsnitsledelsernes ansvars- og kompetenceforhold. Dette fordrer en styrkelse af afsnitsledelsernes ressourcer, kvalitativt og kvantitativt.

Medarbejdersiden/CMU mener, i den sammenhæng, at der vil blive et behov for en professionalisering af den personaleadministrative ledelse på alle ledelsesniveauer i centeret.

Udlån af afdelingslæger fra Risskov til Herning og Viborg, samt brug af videokonferencer, kan ikke udelukkende betegnes som en styrke. For patienter og medarbejdere på de tre matrikler har der også været utilfredsstillende forhold som følge af disse udlån. Endvidere er der brugt mange speciallægetimer til transport mellem matriklerne.

Administrative funktioner i centeret

Medarbejdersiden/CMU er positiv overfor en navneændring fra Administration til Sekretariat. Der savnes dog en præcisering af, hvorvidt dette har betydning for placeringen af de opgaver og funktioner, som i dag varetages af den nuværende administration.

Medarbejdersiden/CMU finder det positivt, at der placeres administrative ressourcer i Herning og Viborg, men finder det ikke hensigtsmæssigt at reducere i de personalemæssige ressourcer i den nuværende administration i Risskov, idet dette vil medføre yderligere pres på støttefunktioner til ledelsesressourcerne.

Øvrige funktioner - uddannelsesansvarlige sygeplejerske, kvalitetskoordinatorer, pædagogiske konsulenter og ledende lægesekretærer

Der savnes en præcisering af, i hvilket omfang disse funktioner bliver berørt.

Medarbejdersiden/CMU finder det vigtigt at opretholde funktioner som uddannelses- og udviklingsansvarlig sygeplejerske, kvalitetskoordinatorerne, pædagogfaglig konsulent og den socialrådgiverfaglige konsulent både i forhold til at sikre og udvikle kvaliteten i behandlingen samt varetagelse af den faglige udvikling for medarbejderne i BUC.

Desuden bekymrer vi os for, om den forslåede organisatoriske ændring sætter den faglige udvikling i stå, idet ændringen vil medføre, at fokus rettes mod det organisatoriske arbejde. Forslaget indeholder ingen beskrivelse af hvordan uddannelses-, udviklingsansvarlige sygeplejerske, kvalitetskoordinatorer, pædagogfaglig konsulent og socialrådgiverfaglig konsulent skal indplaceres i ledelsesorganisationen.

En konsekvens af den nye organisering ser ud til at kunne medføre en nedlæggelse af de ledende lægesekretærstillinger. Der er stort behov for bibeholdelse af de ledende lægesekretærstillinger. Såfremt ledelsesansvaret for lægesekretærerne kommer til at ligge på afsnitsledelsesniveau, vil det medføre tab af faglig og ledelsesmæssig indsigt, ligesom det vil medføre en forringelse i forhold til udnyttelse af sekretærressourcer på tværs af afsnittene.

MED-struktur

Medarbejdersiden/CMU er uforstående overfor konverteringen af et CMU til et LMU idet centerstrukturen fastholdes. Der savnes en begrundelse og præcisering for denne konvertering.

Psykiske arbejdsmiljø

Medarbejdersiden/CMU finder ikke, at forslaget i tilstrækkelig grad tager højde for de overordentlige kritiske konklusioner i evalueringsrapporten. Medarbejdersiden/CMU ønsker en opprioritering af ledelsens fokus på arbejdsmiljøarbejdet, herunder politikker og strategier samt fokus på, at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø bliver handlingsorienteret.

Vi mener, at der skal være stort fokus på ledelsesaspektet i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, således at både effektiviteten og trivslen blandt medarbejderne og mellem ledelsesniveauerne styrkes. Vi vil derfor opfordre til, at der iværksættes et afklaringsforløb for alle ledelseslag i BUC med hensyn til hvad der kræves af kompetencer og kvalifikationer i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Produktionschefen

Medarbejdersiden/CMU finder det meget positivt, at PSL har planer om at tilknytte en "produktionschef", som skal udlånes til BUC i de kommende par år, til at bistå centeret med at forbedre dets interne arbejdsgange og processer. Det er dog vigtigt at bevare fokus på, at BUC ikke udelukkende er interne arbejdsgange og processer, men er et center, hvor mennesker indlægges og behandles i et højt kvalificeret behandlingsmiljø. I tråd med dette ønsker Medarbejdersiden/CMU en anden betegnelse for denne stilling.

Vi ser endvidere en fordel i, at denne "produktionschef" får en bredere opgaveportefølje, og ikke alene skal beskæftige sig med produktivitet, procesoptimering og arbejdsgangsanalyser. Medarbejdersiden/CMU ser en fordel i, at denne, "produktionschef" også vil kunne håndtere og beskæftige sig med de mere overordnede organisationskulturelle aspekter.

Udtalelse vedr. "Forslag til ny organisering af ledelsesstrukturen i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland"

Til Psykiatri- og Socialledelsen

Psykiatri- og Socialledelsen har den 27. maj 2009 (j.nr. 1-11-74-4-09) sendt forslag til ny organisering af ledelsesstrukturen i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland i høring. Nedenstående er en udtalelse fra medarbejderne i administrationen på BUC.

Generelt finder administrationen det positivt, at PSL anbefaler at fortsætte med centerkonstruktionen i BUC. Dette kan være med til at sikre faglig udvikling og et ensartet tilbud i hele regionen, samt give mulighed for at matriklerne indbyrdes kan støtte hinanden (f.eks. ved lægemangel).



Dato: 15.06.2009

Administrationens vilkår

Administrationens vilkår for sikker drift, faglig udvikling og implementering af styringsredskaber har siden regionsdannelsen været præget af, at den generelle usikkerhed i organisationen omkring rolle- og ansvarsfordelingen mellem ledelsesniveauerne, samt at alle poster i ledelsessystemet ikke har været fuldt besat på noget tidspunkt

Side 1 af 2

Vi håber, at der med dette forslag sikres mulighed for udviklingen af et moderne udviklingsorienteret sekretariat, hvor opgave- og ansvarsfordelingen mellem centerledelse, afdelingsledelser og sekretariat er tydeligt.

Vi anerkender, at der fortsat er et stort behov for udarbejdelse fælles procedurer og styrkelse af den interne kommunikation med henblik på at skabe en mere entydig fordeling af ansvar og kompetencer.

Organisation og Ledelse

Sammenlægning af afdelinger

Den foreslåede fastholdelse af et uændret afdelingsniveau med 11 afdelinger i forskellige størrelser mener vi, ikke er en optimal udnyttelse af de ledelsesmæssige og sundhedsfaglige ressourcer i centeret. Vi finder det hensigtsmæssigt at reducere antallet af afdelinger ved sammenlægning af enkelte afdelinger, så afdelingerne bliver mere homogene og driftsøkonomiske. Dette vil også kunne frigøre sundhedsfaglige ressourcer, som aktuelt bruges på funktionen som afdelingsledelse.

Stigende krav til ledelse

De stigende krav til lederne i BUC bør understøttes af uddannelsesforløb, hvor fokus ikke kun er på faglig ledelse, men også på almene lederkundskaber i form af personaleledelse og administrative funktioner.

Vi anbefaler endvidere, at man undersøger mulighederne for at adskille hhv. den kliniske og den personalemæssige/administrative ledelse på afdelingsniveau, som man fx gør indenfor skoleverdenen.

Organisations dynamik

Fra administrativ side giver det anledning til stor bekymring, når der i forslaget lægges op til, at afdelingsledelserne skal have uændrede ansvarsområder. Vi er

bekymrede over organisationens dynamik og forudser, at centerledelsen vil blive en flaskehals for hurtigere og smidige arbejdsgange.

Det er vigtigt for at sikre dynamikken, at der arbejdes i retning af en større decentralisering af ansvar og kompetencer til afdelingsledelserne for at lette beslutningsgangene og skabe en mere tydelig rollefordeling mellem de forskellige ledelseslag. Dette vil også sikre, at Centerledelsen i højere grad har tid og overskud til at være den primære drivkraft i det vigtige arbejde med at udvikle organisationen og skabe fremdrift i fusionsprocessen med formulering af fælles mission, visioner og strategier.

Sekretariatets opgaver

Der indgår i notatet meget lidt om ændringer og konsekvenser for den nuværende administration, særligt set i lyset af det særlige fokus der har været på administrationen i evalueringsprocessen.

Vi finder det væsentligt, at fagligheden og dynamikken mellem faggrupper og teams i administrationen sikres. En væsentlig ændring af de personalemæssige ressourcer vil have negative konsekvenser for sekretariatets muligheder for fagligt og effektivt at understøtte opgaveløsningen i centeret.

Vi mener, at fokus bør være på opgaveløsningen - nemlig at sikre alle ledelsesniveauer sikres den bedst mulig administrativ støtte uanset om de er placeret i Centerledelsen, i Herning, Viborg eller Risskov.

Generelt savner vi således en afklaring af, hvorvidt forslaget ligger op til ændringer af opgaveplaceringen og funktioner? Der er behov for snarest at få konkretiseret dette, så administrationens nuværende medarbejdere er sikre på deres arbejdsområde fremtid.

Desuden vil vi påpege, at der på indeværende tidspunkt også er etableret et LMU i Administrationen.

Psykisk arbejdsmiljø

Vi forventer som medarbejdere, at der fremover bliver sat fokus på arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, også set i lyset af de kritiske konklusioner i rapporten fra Koncern HR. Vi mener, at der bør være stort fokus på ledelsesaspektet i dette arbejde således at både effektiviteten og trivslen blandt medarbejderne og i samspillet mellem ledelsesniveauerne styrkes. Vi vil derfor opfordre til, at der tages initiativ til at indlede et ledelsesudviklingsforløb for alle ledelseslag i BUC.

Produktionschef

Vi finder det positivt, at PSL har planer om at tilknytte en produktionschef, som skal udlånes til BUC i de kommende par år, som skal bistå Centerledelsen med at forbedre vores interne arbejdsgange og processer. Vi anser det for afgørende, at vedkommende får et ubegrænset mandat til at gennemgå samtlige arbejdsgange og processer i alle dele af organisationen (såvel klinikken som stabsfunktioner) og alle ledelsesniveauer.

Udtalelse vedr. "Forslag til ny organisering af ledelsesstrukturen i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland"



Vi har læst organisationsplanen, der nu er i høring, og har følgende kommentarer:

Dato: 15.06.2009

Organisation og ledelsesstruktur

Vi er bekymrede over den foreslåede struktur, hvor man fjerner afdelingsledelseslaget, men ikke ændrer på beslutningskompetencerne, som afsnitsledelserne og de ledende lægesekretærer i dag har.

Side 1 af 2

Vi er i høj grad bekymrede over, at vores ledende lægesekretærer ikke indgår i det foreslåede ledelsesudvalg. Det er vores absolutte overbevisning, at det er vitalt for vores ledende lægesekretærers funktion, at de har ledelseskompetence og indgår i ledelseslaget på lige fod med afsnitsledelserne.

Vi er også bekymrede ved udsigten til at miste stillinger i administrationen/sekretariatet i Risskov. Vi føler i forvejen ofte, at det er svært at få hjælp fra HK'erne i administrationen på grund af arbejdsbyrden. – Vi anerkender på den anden side, at man i Herning og Viborg har behov for administrativt personale.

Hvis den foreslåede plan gennemføres forudser vi, at stadig flere administrative opgaver vil blive lagt ud til afsnitsledelserne og dermed til deres sekretærer. Administration fylder i forvejen meget i disses funktionsbeskrivelser i forhold til de afsatte timer til funktionen. – Ligeledes kan det bekymre os, at udsigten til flere administrative opgaver vil gå ud over afsnitsledelsens kliniske arbejde med bl.a. uddannelse af personale, medvirken i patientarbejde osv.

I den periode centerledelsen både har fungeret som centerledelse og har vikarieret for afdelingsledelserne – med den deraf følgende øgede sagsmængde – har vi oplevet, at ekspeditionstiden er blevet væsentligt forlænget og har lammet hensigtsmæssige processer.

"Produktionschef"

Vi hilser en sådan udvidelse af staben velkommen, hvis det kan lette arbejdsgangen for alle.

Vi har nedenfor opridset 10 gode grunde til, at det er vigtigt med ledende lægesekretærer

1. De ledende lægesekretærer sikrer ro i organisationen i deres forvaltning af ansvar for fordeling og prioritering af sekretæropgaverne i af-

Udtalelse vedr. "Forslag til ny organisering af ledelsesstrukturen i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland"

delingerne, hvorved man sikrer et hensigtsmæssigt patientforløb samt højner og vedligeholder kvaliteten på tværs.

2. De ledende lægesekretærer sikrer overholdelse af de politiske mål ved at sikre udvikling af og overholdelse af procedurer samt er fortalere for effektive og rationelle arbejdsgange.
3. De ledende lægesekretærer synliggør og udvikler vores faglighed, så vi også fremadrettet kan vedblive at udføre arbejde af høj kvalitet til gavn for patienter og samarbejdspartnere, såvel internt som eksternt.
4. De ledende lægesekretærer er vigtige og selvstændige sparringspartnere for alle på tværs af de tre matrikler og på tværs af faggrupper med indsigt i de sekretærmæssige arbejdsopgaver og funktioner.
5. De ledende lægesekretærer er bindeleddet mellem lægesekretærer, HR-afdeling og centerledelsen.
6. De ledende lægesekretærer medvirker til det voksende positive image indad- og udadtil med fremmende virkning på rekruttering af kvalificeret personale.
7. De ledende lægesekretærer fremmer integration og sammenhold på de tre matrikler.
8. De ledende lægesekretærer fungerer som vigtige informationsformidlere og talerør op og ned i organisationen med sikring af gruppens ligeværdige repræsentation i ledelsesgruppen og er med i de beslutninger, der tages.
9. De ledende lægesekretærer fremmer det psykiske arbejdsmiljø ved at være på forkant med udvikling og behov i gruppen.
10. De ledende lægesekretærer fremmer den personlige udvikling i gruppen vha. fx MUS, hvor der bliver sat fokus på den enkelte medarbejders kompetencer.

Vi ser lægesekretærgruppen som en værdifuld medarbejderstab, hvis ansvarlighed over for opgaverne er vigtig i forhold til formidling i afsnit/organisation og for afviklingen af patientforløbene.

Med venlig hilsen

f. hele lægesekretærgruppen i Risskov

Lone Schmidt, Afsnit A
Louise Øllegaard, Afsnit B
Tina May Mikkelsen, Afsnit C,
Lis Schrøder, Afsnit D
Jytte Breining, Afsnit D
Lone Lysdal Jensen, Afsnit U

**Udtalelse fra lægesekretærgruppen i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Regionscenter, Herning,
til "Forslag til ny organisering af ledelsesstrukturen i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland.**

I henhold til den foreslåede organisationsplan, der nu er i høring, tilslutter vi os udtalelsen fra lægesekretærgruppen i Risskov med følgende tilføjelser.

- Vi ser det som et stort tilbageskridt, hvis vi mister de ledende lægesekretærer, da vi er en stor faggruppe (i Herning 15, i hele BUC ca. 70), som har så meget anderledes arbejdsopgaver end det øvrige personale i BUC. Det er vigtigt, at vi fortsat har vores egen leder, der kan repræsentere os og sikre vores faglige udvikling.
- Vi vil gerne foreslå, at der placeres ledende lægesekretær på hver matrikel, da vi nu bruger megen tid på at koordinere, beskrive problemstillinger pr. telefon eller mail, fortælle lederen gentagne gange, hvordan vores hverdag og arbejdsprocedurer fungerer, da hun ikke kan vide det, når hun kun er her én gang om ugen.
- Alternativt at der bliver én ledende lægesekretær for hele BUC med en koordinerende lægesekretær med beslutningskompetence på hver matrikel.
- Vi mener, at det styrker fællesskabet i lægesekretærgruppen, fagligt og med henblik på godt arbejdsmiljø, at vi er samlet under ledende lægesekretær, frem for at blive delt ud på fire afsnitsledelser.

Med venlig hilsen
f. lægesekretærgruppen i Herning

Henriette Høgild Nielsen
Lone Christiansen
Lilli Fredberg Didriksen
Connie Rolighed Nielsen
Else Jensen
Malan Grevsen
Jytte Nielsen
Ebba Vesterbak
Vibeke Pedersen
Birgit Jørgensen



Dato 17.06.2009

Journalnr.

Sagsbehandler

Side 1/1

Psykiatri- og Socialledelsen
Regionskontoret
Tingvej 15
8800 Viborg



Kontaktperson: Anna Bitsch

Tlf.: +45 87272641
@vibamb.dk

Side 1 af 2

Kommentarer til organisationsplan fra B-sekretærgruppen Viborg, den 11. juni 2009

Med stor forundring har vi læst forslaget til ny organisering af/og ledelsesstruktur i BUC fra psykiatri- og socialledelsen, og har følgende kommentarer og spørgsmål:

- **En enkel og effektiv ledelsesstruktur, som er gennemførlig:**
- *Vi har nu i børnepsykiatrien i 8 måneder været uden afdelingsledelse med deraf følgende problemer i form af manglende kommunikation, information, langsomme arbejds gange, manglende tilbagemeldinger, og dette giver stor usikkerhed og frustration hos medarbejderne. Vi har svært ved at se, hvordan centerledelsen alene skal kunne varetage denne opgave, som jo er enorm. Evalueringsrapporten viser med stor tydelighed, at det ikke har fungeret tilfredsstillende.*
- **Sikker drift**
- *I henhold til ovenstående vil det være svært med så snæver en ledelse at opnå en sikker drift. Dette vil som minimum kræve uddelegering af både budget og kompetence til afsnitsledelserne og ledende sekretærer.*
- **En stærk sammenhængskraft**
- *Denne smuldrer endnu mere, da afdelingsledelsen og ledende lægesekretær er bindeled mellem matriklerne.*
- **Høj information og koordination på tværs af matriklerne**
- *Vi har svært ved at se, hvem der skal give denne information og koordinere matriklerne imellem, da man jo i forslaget nedlægger bindeledene, som er afdelingsledelsen og ledende lægesekretær.*
- **Mulighed for faglig udvikling**
- *Hvem vil tale sekretærernes sag og udvikle fagligheden på tværs af matriklerne? Hvem ensretter tingene? Som faggruppe ser vi dette som en umulig opgave uden ledende lægesekretær.*

- **Udnyttelse af de sparsomme ressourcer på tværs af matriklerne**
- *Hvis vi skal føle os som én enhed bør personalet ansættes i BUC Region Midtjylland med mulighed for arbejde i Viborg, Herning og Risskov, så vi er i stand til at opretholde den daglige drift på alle tre matrikler.*

Konklusion:

De sidste 2 år har med al tydelighed vist, at ledelsesstrukturen ikke har fungeret optimalt. Vi mener, det er meget vigtigt med afdelingsledelse og ledende lægesekretær med den kompetence, der kræves for at opretholde drift/information/udvikling/samhørighed. Vi mener, centerledelsen bør varetage det overordnede ansvar i forhold til visioner, rammesætning, sparring med øvrige ledelseslag, det politiske samarbejde mv.

I henhold til Evalueringsrapporten fra april 2009 gives der klart udtryk for stor utilfredshed med centerledelsens ledelsesform, og vi stiller os derfor undrende overfor forslaget om at fastholde nuværende centerledelse. Vi ser det som et stort problem, at man vil nedlægge afdelingsledelser og ledende lægesekretærer.

I forslaget fra PSL giver man endvidere udtryk for, at ansvar og kompetence i de enkelte afsnit skal være uændret. Vi forudser, at dette vil medføre fortsatte store problemer i det daglige arbejde/drift, når ALT skal godkendes i centerledelsen.

Med venlig hilsen

Sekretærer
Anna Bitsch
Gurli Kjærgaard
Tina E. Madsen
Helena Gildsig
Vibeke Madsen
Jette Bech

Psykiatri- og Socialledelsen
Regionskontoret
Tingvej 15
8800 Viborg



Kommentarer til høringssvar fra sekretærgruppen i Ungdomspsykiatrisk Ambulatorium, Viborg

Dato: 15.06.2009

Kontaktperson:

Mette Kirkegaard

Tlf.: +45 8727 2658

spbmki@vibamt.dk

Side 1 af 1

Efter vi har læst forslag til ny organisering af/og ledelsesstruktur i Børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland har vi følgende kommentarer for sekretærgruppen.

Sekretærerne udgør en stor faggruppe i hele BUC, derfor finder vi det væsentligt, at vi også i den kommende organisation har en ledende lægesekretær til at varetage vores faglige speciale og interesser.

Det er af stor betydning, at vi har en repræsentant for vores faggruppe til at viderebringe og koordinere informationer til/fra centerledelsen og mellem de 3 matrikler.

Vi ved allerede nu, at der i fremtiden forestår nye udfordringer, deriblandt den nye EPJ. Vi ved af erfaring her fra Viborg, (idet vi har prøvet det før), hvor vigtigt det er med en koordinator til denne store opgave og kommende opfølgning.

Endvidere er det nødvendigt for os med en ledende sekretær til fx implementering af nye procedurer, coaching og videreuddannelse. Ligeledes er det yderst relevant med en faglig leder, der har indsigt i vores arbejde og fag og kan give os nødvendig sparring.

Med venlig hilsen

Else Nørr, Anette Buhl og Mette Kirkegaard
Viborg

Dato 16.06.09

Psykatri og Social
Tingvej 15
Postboks 36
8800 Viborg

Att. Kasper Skovgaard.

Vedrørende forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland.

Udtalelse med kommentarer, bekymringer og betænkeligheder i forhold til forslaget om en ny organisations- og ledelsesstruktur i BUC Region Midtjylland.

Vi undrer os over, hvordan erkendelsen af, at arbejdsbyrden i Centerledelsen er for stor, bliver til en konklusion af, at ansvar – og kompetence i de enkelte afsnit som udgangspunkt skal være uændret. Dette specielt set i lyset af, at evalueringsrapporten efterlader et indtryk af en organisation, der allerede er under pres, blandt andet på grund af mangel på ledelsesmæssige ressourcer.

Det bekymrer os, at centerledelsen kommer til at sidde med den samme eller en større arbejdsbyrde nu, hvor der bliver lagt op til at nedlægge afdelingsledelsesniveauet. Vi læser ikke i oplægget, at der er tiltænkt yderligere kompetence/ansvars områder uddelegeret til de nuværende afsnitsledelser. Vi er ikke i tvivl om, at den eneste medarbejder i afdelingsledelsen for nuværende, samt tre tidligere ansatte i afdelingsledelsen har aflastet centerledelsen, så vi er betænkelige ved, at der fremover ikke er en afdelingsledelse samt, at der ikke bliver tilført yderlige ressourcer i administration.

Vi glæder os over, at der er tiltænkt administrationsmedarbejder i Viborg og Herning, hvilket vi b. la. mener, vil både lette samt fremme flere arbejdsgange.

Vi støtter samtidig forslaget i oplægget om, at området børn og unge bliver samlet igen, hvor alle afsnitsledelser og en evt. kommende afdelingsledelse vil skulle samarbejde, fremstå og fungere som en helhed.

Dog undrer vi os over, at vi evt. fortsat skal have en centerledelse frem for en afdelingsledelse ud fra, at man ønsker at BUC fremover skal organiseres, som en afdeling under Region Midtjylland.

Vi har på de tre ledelsesniveauer under fusionen af BUC og de efterfølgende 2 år oplevet lange og besværlige arbejdsgange, uklare kommunikationsveje og manglende tydelig fordeling af beslutningskompetencen hvilket har sat mærkbare spor i alle lag oppefra og ned i organisationen. Dette til trods for et fælles udarbejdet ledelsesgrundlag i BUC.

Derfor er vi betænkelige ved, at det ikke medtænkes at uddelegere mere ansvar -opgave- og beslutningskompetence til de enkelte afsnitsledelser og på den måde udnytte allerede nuværende og forventelige kompetencer, som ligger på dette ledelsesniveau. Eks. kursus bevillinger og alm. driftsopgaver på afsnittet. Vi tror på, at det kunne aflaste centerledelsen og administrationen, at uddelegere mere ansvar til de enkelte afsnitsledelser, med forventelig mere effektive arbejdsgange

på tværs i hele BUC, samt på de enkelte afsnit. Dette vil ikke kun komme ledelsesniveauet til gode, men vil også forplante sig positivt videre til medarbejderside.

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø, glæder det os, at der skal sættes systematisk fokus på at forbedre arbejdsmiljøet. Dog ønsker vi en handleplan, der beskriver, hvordan vi sikrer os, at alle i organisationen arbejder målrettet for at opnå et forbedret psykisk arbejdsmiljø i BUC.

Vi mener det er relevant, at overveje ansættelse af en tredje medarbejder, der har professionel erfaring og uddannelse indenfor ledelse og organisation.

Vi mener medarbejderen skal ansættes i en tidsbegrænset periode med henblik på at fremme effektiviteten i udførelsen af ledelsesopgaver samt være behjælpelig i arbejdet omkring fordeling af ansvars- og kompetence fra en evt. kommende afdelingsledelse videre til afsnitsledelsen.

I forhold til MED-strukturen, er vi ganske enige i, at det ville være en fordel at have ét MED-udvalg, frem for som i dag, hvor vi har tre LMU'er og et CMU. Vi kan være i tvivl om, hvorvidt vi synes at det skal være et LMU eller et CMU. Specielt når der arbejdes på, at vores center skal organiseres som en afdeling under Region Midtjylland.

Vi er betænkelige og bekymret over, hvad der i forslaget menes med at andre funktioner som: uddannelsesansvarlige sygeplejersker, kvalitetskoordinatorer, pædagogfaglige konsulenter og ledende lægesekretærer vil blive berørt. Som medarbejdere har vi netop oplevet, at en stor del af deres arbejde på tværs af matriklerne har været med til at samle os til én organisation.

I forhold til ansættelse af en evt. kommende "produktionschef", må vi på det kraftigste fraråde ikke at bruge en sådan titel indenfor et område, hvor der er tale om observation, diagnosticering og behandling til psykisk syge børn og deres familier. Hvis der ansættes en produktionschef i vores organisation, leder det for os medarbejdere straks tanker hen imod at være ansat på en fabrik, hvor både produktivitet og kvantitet er i højsæde og afgørende. Som fag personer har vi også andre værdier af både mere forebyggende og helbredende art, som har betydning for kvaliteten af vores observations- diagnosticerings - og behandlingarbejde.

Endvidere ønsker vi at få uddybet, hvad der ligger af forventninger til det at ansætte en evt. "produktionschef", samt få uddybet, hvad nøjagtig der forestilles at ligge af opgaver i denne funktion. Er der her tænkt på indsatsområder i forhold til at højne ledelsens og medarbejdernes arbejdsmiljø, nedsætte og begrænse stress niveau samt fremme arbejdsglæde og trivsel, i forsøg på at fastholde mangeårige og kompetente medarbejdere i organisationen, samt rekruttere kommende medarbejdere?

Afslutningsvis er det for os medarbejdere positivt, at der i forslaget lægges op til, at organisationen løbende skal evalueres i forhold til vores arbejdsplads fortsatte udvikling.

Den faglige udvikling har over lang tid kørt på lavt blus, hvilket vi ønsker opprioriteret. Vi ønsker at der arbejdes målrettet med kompetenceprofiler og funktionsbeskrivelser, i forbindelse med en mere præcis kompetenceafklaring.

På vegne af medarbejdere på Børnepsykiatrisk afd. i Viborg.

Pædagog: Bettina Andreasen

Sygeplejerske: Dorte Nyrup.

Høringssvar fra psykologerne ved Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center i Region Midt

Vedrørende:

Forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland.

Overordnet hilser vi 'Forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien' velkommen og finder forslaget om afvikling af de to afdelingsledelser umiddelbart nærliggende. Som konsekvens forudser vi et behov for uddelegering af ansvarsopgaver til afsnitsledelser og faglige konsulenter.

Det er ikke tydeligt i hvilke fora, der tages beslutninger og udveksles informationer i den nye organisation. Vi mener, at fælles møder mellem centerledelse, afsnitsledelser og faglige konsulenter bliver af vital betydning.

Vedrørende MED - strukturen støtter vi forslaget om etableringen af ét fælles LMU til erstatning af det ene CMU og de to LMU' er, der findes i dag.

Vi anerkender, at der etableres et fagligt udviklingsforum og ligeledes, at der etableres en funktion i sekretariatet til at understøtte den faglige udvikling samt faglige netværk. Vi imødeser en konkretisering af disse forslag.

Der er samtidig væsentlige forhold, som vi anser for problematiske i forhold til at sikre et højt fagligt niveau i psykologernes kliniske arbejde, optimal udnyttelse af deres kompetencer i patientbehandlingen og et attraktivt arbejdsmiljø:

Implicit i Regionsrådets beslutning fra 2007 om oprettelse af en stilling som psykologfaglig konsulent lå en beslutning om at afvikle de tre psykologfaglige ledere (chefpsykolog, ledende psykolog og specialeansvarlig psykolog) og lade afsnitsledelserne varetage deres funktioner. Som dokumenteret i den seneste evaluering af psykologorganiseringen i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center har dette ikke fungeret. Forslaget til ny organisering imødegår efter vores mening ikke de problemer, der ligger i, at afsnitsledelserne også skal varetage faglig ledelse.

Der er fortsat ikke tale om en organisatorisk sikring af samarbejdet mellem afsnitsledelserne og de psykologfaglige koordinatore.

Psykologkonsulenten er ikke sikret den kompetence og indplacering, som en optimal udnyttelse af funktionen kræver. Det fremgår f.eks., at den psykologfaglige konsulent skal varetage

- o koordinering på det psykologfaglige område (uden at der i funktionsbeskrivelsen gives kompetence til en sådan koordinering),
- o koordinering af uddannelse (uden beføjelser hertil overhovedet), og
- o varetage information (uden at vedkommende er sikret tilgang til fora, hvor vedkommende kan udveksle information).

Det er vigtigt, at konsulenten gennem sin tilknytning til centerledelsen får en indplacering, beføjelser og samarbejdsflader, som giver optimal udnyttelse af funktionen. Det er vigtigt med tydelig kompetence og rollefordeling i relationen til afsnitsledelserne og til de psykologfaglige koordinatore.

Hvis ikke konsulenten får selvstændige ansvarsområder, budget og beføjelser i arbejdet med psykologernes faglige kvalitet, udvikling og uddannelse, mener vi ikke, at det kommer til at fungere. Vi havde i en kort periode i 2007 stillingen som psykologfaglig konsulent besat, men vedkommende trak sig, netop fordi de her omtalte forhold ikke var på plads.

Det er umiddelbart vanskeligt at se, hvordan den foreslåede ledelsesstruktur vil give mulighed for at sikre dækning af supervisions- og uddannelsesbehov hos psykologerne på de forskellige matrikler. Der er betydelig forskel på de opgaver, de varetager, og dermed også forskel i behov for supervision og efteruddannelse på de tre matrikler. Det skal sikres, at konsulenten har indgående kendskab til dette.

Vi ønsker, at den psykologfaglige konsulent får titel af chefpsykolog eller ledende psykolog. Derved opnås ensartethed i ft. psykologgruppen i voksenpsykiatrien og de øvrige børne- og ungdomspsykiatriske centre i landet. Det anses også som betydningsfuldt i forhold til at tiltrække kvalificerede ansøgere til stillingen.

Regionsrådet vedtog i maj 2007, at der skulle være en psykolog med forskningskompetence i ledelsen af forskningsafsnittet sammen med professoren (i børne- og ungdomspsykiatri). Det er således forkert, når 'Forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur' refererer, at psykologen skulle 'tilknyttes' forskningsafsnittet. Det beskrives, at der i Forskningsafsnittet er ansat en psykolog med forskningskompetence, dette er klart en forringelse i forhold til Regionsrådets beslutning og den oprindelige intention om at styrke psykologfagligheden gennem denne position i forskningsafsnittet. Vi er selvfølgelig ikke uvidende om den to år lange og besværlige proces, der har været om dette, men savner fortsat en forklaring på, at Regionsrådets beslutning åbenbart ikke kunne realiseres og vi beklager den forringelse, det fagligt har betydet for os.

Regionsrådets beslutning fra maj 2007 om ny psykologorganisering har ikke sikret høj psykologfaglighed, men medført mere eller mindre sammenbrud af psykologernes faglige miljø på de tre matrikler, især fordi supervision, undervisning og kurser har været underorganiseret og nedprioriteret. 'Forslag til ny organisering af ledelsesstruktur' beskriver ingen justeringer, som sikrer at det psykologfaglige miljø reetableres. Vi undrer os over, at vore synspunkter, efter to omfattende evalueringer af psykologorganisationen, ikke har sat sig tydelige spor i 'Forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien'.

Som en mere generel kommentar til forslaget om ny organisering af ledelsesstrukturen må vi beklage, at der i børne- og ungdomspsykiatrien ikke gives psykologer mulighed for at beklæde lederstillinger. Dette er ikke hensigtsmæssigt i en organisation, hvor opgaverne løses tværfagligt og hvor psykologerne, som følge af betydelig opgaveglidning, ofte har det reelle hovedansvar i forhold til planlægning og udarbejdelse af udredning, behandlingsplaner, udtalelser, epikriser, konferencer m.m.. At en faggruppe som psykologerne, der rent faktisk varetager vigtige kliniske opgaver, også inddrages i ledelsen og dermed i de overordnede beslutninger i organisationen, vil ikke kun gøre børne- og ungdomspsykiatrien til en mere attraktiv arbejdsplads for psykologer, men også sikre at systemet og patienterne får bedst muligt udbytte af denne faggruppe.

Med venlig hilsen

Psykologerne i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midt

Region Midtjylland
Psykiatri og Social
Att: Kasper Skovgaard

Den 15. juni 2009
J.nr.
NIK

Høringssvar fra Dansk Psykolog Forening til forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland.

Vi fremsender hermed vores høringssvar vedrørende ny forslag til organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland. BUC er en særlig vigtig arbejdsplads for Dansk Psykolog Forening og vores medlemmer, da arbejdspladsen både regionalt og på landsplan er en væsentlig spiller indenfor Børn og Unge psykiatrien og psykologernes faglige miljø.

Overordnet hilser vi i Dansk Psykolog Forening "Forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien" velkommen og finder forslaget om afvikling af de to afdelingsledelser umiddelbart nærliggende. Som konsekvens forudser vi et behov for uddelegering af ansvarsopgaver til afdelingsledelser og faglige konsulenter.

Det er ikke tydeligt i hvilke fora, der tages beslutninger og udveksles informationer i den nye organisation. Vi mener, at fælles møder mellem centerledelse, afdelingsledelser og faglige konsulenter bliver af vital betydning.

Vedrørende MED - strukturen støtter vi forslaget om etableringen af ét fælles LMU til erstatning af det ene CMU og de to LMU' er, der findes i dag.

Vi anerkender, at der etableres et fagligt udviklingsforum og ligeledes, at der etableres en funktion i sekretariatet til at understøtte den faglige udvikling samt faglige netværk. Vi imødeser en konkretisering af disse forslag.

Der er samtidig væsentlige forhold, som vi anser for problematiske i forhold til at sikre et højt fagligt niveau i psykologernes kliniske arbejde, optimal udnyttelse af deres kompetencer i patientbehandlingen og et attraktivt arbejdsmiljø:

Implicit i Regionsrådets beslutning fra 2007 om oprettelse af en stilling som psykologfaglig konsulent lå en beslutning om at afvikle de tre psykologfaglige ledere (chefpsykolog, ledende psykolog og specialeansvarlig psykolog) og lade afdelingsledelserne varetage deres funktioner. Som dokumenteret i den seneste evaluering af psykologorganiseringen i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center har dette ikke fungeret. Forslaget til ny organisering imødegår efter vores mening ikke de problemer, der ligger i, at afdelingsledelserne også skal varetage faglig ledelse.

Der er fortsat ikke tale om en organisatorisk sikring af samarbejdet mellem afdelingsledelserne og de psykologfaglige koordinatore.



Psykologkonsulenten er ikke sikret den kompetence og indplacering, som en optimal udnyttelse af funktionen kræver. Det fremgår f.eks., at den psykologfaglige konsulent skal varetage

- o koordinering på det psykologfaglige område (uden at der i funktionsbeskrivelsen gives kompetence til en sådan koordinering),
- o koordinering af uddannelse (uden beføjelser hertil overhovedet), og
- o varetage information (uden at vedkommende er sikret tilgang til fora, hvor vedkommende kan udveksle information).

Det er vigtigt, at konsulenten gennem sin tilknytning til centerledelsen får en indplacering, beføjelser og samarbejdsflader, som giver optimal udnyttelse af funktionen. Det er vigtigt med tydelig kompetence og rollefordeling i relationen til afdelingsledelserne og til de psykologfaglige koordinato-

rer. Hvis ikke konsulenten får selvstændige ansvarsområder, budget og beføjelser i arbejdet med psykologernes faglige kvalitet, udvikling og uddannelse, mener vi ikke, at det kommer til at fungere. Vi har i Dansk Psykolog Forening konstateret at der i en kort periode i 2007 var besat en stilling som psykologfaglig konsulent, men vedkommende trak sig, netop fordi de her omtalte forhold ikke var på plads.

Det er umiddelbart vanskeligt at se, hvordan den foreslåede ledelsesstruktur vil give mulighed for at sikre dækning af supervisions- og uddannelsesbehov hos vores medlemmer på de forskellige matrikler. Der er betydelig forskel på de opgaver, de varetager, og dermed også forskel i behov for supervision og efteruddannelse på de tre matrikler. Det skal sikres, at konsulenten har indgående kendskab til dette.

Vi ønsker, at den psykologfaglige konsulent får titel af chefpsykolog eller ledende psykolog. Der ved opnås ensartethed i ft. psykologgruppen i voksenpsykiatrien og de øvrige børne- og ungdomspsykiatriske centre i landet. Det anses også som betydningsfuldt i forhold til at tiltrække kvalificerede ansøgere til stillingen.

Regionsrådet vedtog i maj 2007, at der skulle være en psykolog med forskningskompetence i ledelsen af forskningsafsnittet sammen med professoren (i børne- og ungdomspsykiatri). Det er således forkert, når 'Forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur' refererer, at psykologen skulle 'tilknyttes' forskningsafsnittet. Det beskrives, at der i Forskningsafsnittet er ansat en psykolog med forskningskompetence, dette er klart en forringelse i forhold til Regionsrådets beslutning og den oprindelige intention om at styrke psykologfagligheden gennem denne position i forskningsafsnittet. Vi er selvfølgelig ikke uvidende om den to år lange og besværlige proces, der har været om dette, men savner fortsat en forklaring på, at Regionsrådets beslutning åbenbart ikke kunne realiseres og vi beklager den forringelse, det fagligt har betydet for vores medlemmer.

Regionsrådets beslutning fra maj 2007 om ny psykologorganisering har ikke sikret høj psykologfaglighed, men medført mere eller mindre sammenbrud af psykologernes faglige miljø på de tre matrikler, især fordi supervision, undervisning og kurser har været underorganiseret og nedprioriteret. 'Forslag til ny organisering af ledelsesstruktur' beskriver ingen justeringer, som sikrer at det psykologfaglige miljø reetableres. Vi undrer os over, at vores medlemmers synspunkter som vi er bekendt med at de har fremsendt, efter to omfattende evalueringer af psykologorganisationen, ikke



har sat sig tydelige spor i 'Forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdoms-psykiatrien'.

Som en mere generel kommentar til forslaget om ny organisering af ledelsesstrukturen må vi fra Dansk Psykolog Forenings side beklage, at der i børne- og ungdomspsykiatrien ikke gives psykologer mulighed for at beklæde lederstillinger. Dette er ikke hensigtsmæssigt i en organisation, hvor opgaverne løses tværfagligt og hvor psykologerne, som følge af betydelig opgaveglidning, ofte har det reelle hovedansvar i forhold til planlægning og udarbejdelse af udredning, behandlingsplaner, udtalelser, epikriser, konferencer m.m.. At en faggruppe som psykologerne, der rent faktisk varetager vigtige kliniske opgaver, også inddrages i ledelsen og dermed i de overordnede beslutninger i organisationen, vil ikke kun gøre børne- og ungdomspsykiatrien til en mere attraktiv arbejdsplads for psykologer, men også sikre at systemet og patienterne får bedst muligt udbytte af denne faggruppe.

Med venlig hilsen

Niels Kjeldsen
Konsulent





Psykiatri og Social
Tingvej 15
Postboks 36
8800 Viborg

Att. Kasper Szöke Skovgaard

Den 12. juni 2009
Ref.: EW
Medlems nr.:
Sagsnr.: 0906-0059

Vedrørende forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland

Psykiatri og Social har den 28.5.2009 sendt forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland i høring.

Dansk Sygeplejeråd er vidende om, at der har været endog meget store problemer i børne- og ungdomspsykiatrien, som bl.a. har sat sig spor i arbejdsmiljøet i området for ansatte og for ledergruppen. Dette afspejles bl.a. i de seneste arbejdsklimaundersøgelser indenfor børne- og ungdomspsykiatrien.

Vi mener derfor ikke, at det er tilstrækkeligt blot at fremlægge forslag til en strukturændring. Det er nødvendigt, at igangsætte en samlet proces med ledelsesudvikling, således at der sikres den fornødne udviklingskraft til at gennemføre processen med at få Børne- og ungdomspsykiatrien til igen at fungere hensigtsmæssigt.

Samlet undersøgelse af Børne- og Ungdomspsykiatrien

Vi skal anbefale, at der iværksættes en bred undersøgelse af Børne- og ungdomspsykiatrien, således at der gives en omfattende analyse af behov og muligheder indenfor området.

En sådan undersøgelse bør danne baggrund for den fremtidige udvikling, således at ledelsesstrukturen kan bære igennem og skabe grundlag for fornyet faglig udvikling med et fagligt struktureret fokus på fremtidens patient.

DANSK SYGEPLEJERÅD

Kreds Midtjylland

Fælles postadresse:
DSR, Kreds Midtjylland
Mindegade 10
DK - 8000 Århus C

Telefontider:
Mandag – torsdag 10.00 -15.00
Fredag 10.00 -13.00

Tlf. +45 70 21 16 66
Fax +45 70 21 16 67

midtjylland@dsr.dk
www.dsr.dk/midtjylland

Lokalkontorenes åbnings- tider:

Holstebro
Fredericiagade 27-29
7500 Holstebro
Kontoret er åbent efter aftale

Viborg
Gl. Aalborgvej 4
8800 Viborg
Mandag-torsdag kl. 10.00-15.00
Fredag kl. 10.00-13.00

Århus
Mindegade 10
8000 Århus C
Mandag-torsdag kl. 10.00-15.00
Fredag kl. 10.00-13.00

Altså et stærkere fundament for en fremtidig strukturel udformning af Børne- og ungdomspsykiatrien samt for strategier og planer for håndteringen af de mangesidede udfordringer, der er for området.

Ledelsesforhold

I forhold til forslaget om, at omstille centerledelsen til en afdelingsledelse har vi ikke i det oplyste en baggrund for at vurdere behov og muligheder for en fortsat centerledelse.

Det er imidlertid helt afgørende for den nye ledelses muligheder for at fungere med succes, at der – med udgangspunkt i afsnitsledelsernes behov og virkelighed - skabes en samlet ledelsesudvikling i området.

Da det foreslås at fjerne et ledelseslag bliver afsnitsledelserne og dermed afdelingssygeplejerskernes funktion helt central for at nå centrets og ledelsens udviklingsmål.

Det er derfor nødvendigt, at der i tæt samspil med en eventuelt kommende afdelingsledelse og afsnitsledelserne - laves en samlet udviklingsplan for ledelsesudviklingen som indebærer, at der sker en udvikling i afsnitsledelsernes funktion.

Det skal understreges, at vi ikke anbefaler en gentagelse af tidligere udviklingsforløb, men at ledelsesudviklingen i høj grad sker gennem dialog i den samlede ledelsesgruppe.

Vi anbefaler, at det overvejes, om det er hensigtsmæssigt at opdele Børne- og ungdomspsykiatrien i enhederne: børn og unge – om man ikke i langt højere grad skal samtænke og skabe helhed mellem afsnitsledelserne og en evt. kommende afdelingsledelse.

Under forudsætning af, at der bliver adgang til understøttelse af tværgående stabsfunktioner, mener vi, at en sådan model vil bidrage til intern faglig udvikling herunder intern faglig sparring lederne imellem.

I den udviklingsproces, der kommer til at pågå, er det også nødvendigt, at der i den øverste ledelse i området gives rum til ledelsesmæssig sparring med afsnitsledere.

Hvis afsnitsledelserne skal medvirke stærkere i ledelsen, så fordrer det, at der udformes en præcis beskrivelse af de nye funktioner og

vilkår for den samlede afdelingsledelse herunder afdelingssygeplejerskerne.

Det fordrer, at der stilles fornøden "stabshjælp" til rådighed for afdelingssygeplejerskerne herunder relevant sekretærbistand.

"Produktionschef"

Det fremgår af forslaget, at denne funktion vedrører logistik og produktion.

Vi anerkender, at det er vigtigt i langt højere grad at tænke logistik og koordinering ind Børne- og ungdomspsykiatrien, således at disse funktioner understøtter sammenhængende patientforløb og også bidrager til mere hensigtsmæssig ressourceforbrug.

Det skal foreslås, at denne funktion placeres som en stabsfunktion til en evt. kommende afdelingsledelse med mulighed for de enkelte afdelingsledelser for at trække på hjælp og støtte fra denne funktion.

I forlængelse heraf skal vi fraråde, at der anvendes titler, som "produktionschef", idet denne titel så utvetydigt giver associationer til fabriksproduktion.

Hvis Børne- og ungdomspsykiatrien skal kunne rekruttere og fastholde det nødvendige fagpersonale, er det afgørende nødvendigt, at der signaleres respekt om fagpersonernes værdier.

Tilsvarende gælder overfor familierne, hvor en fabriksassociation vil være særdeles uheldig.

Personalet

Vi er opmærksomme på, at der alene er tale om et forslag til ny organisering, men skal alligevel foreslå, at der udarbejdes plan for rekruttering og fastholdelse af det nødvendige fagpersonale.

Det er vigtigt for mulighederne for at "relancere" Børne- og ungdomspsykiatrien med succes, at der hurtigt skabes overensstemmelse mellem mål, værdier og opgaveløsning.

Vi skal derfor foreslå, at der laves plan for systematisk arbejde med personaleudvikling herunder efter- og videreuddannelse, således at

Børne- og ungdomspsykiatrien fremstår som fagligt attraktive arbejdspladser.

Dette indebærer også, at der allerede nu - inden forslaget går videre - tages konkret stilling til, hvorledes samspillet skal være mellem ledelsen af området og afsnitsledelserne i forhold til uddannelsesansvarlige sygeplejersker, kvalitetskoordinatorer, pædagogiske konsulenter m.fl.

Sygeplejerskerne

Uanset det fremlagte forslag ikke i sig selv omhandler sygeplejerskerne i basisstillinger, er det nødvendigt at påpege, at det er en del af den nødvendige udvikling, at der sker kompetenceafklaring og -udvikling af sygeplejerskerne.

Her kan vi anbefale, at man her anvender metoden med udformning af sygeplejeprofiler som grundlag for dette arbejde.

Forskning

Vi skal i denne forbindelse foreslå, at der også arbejdes på at få skabt en systematisk sygeplejebaseret forskning indenfor Børne- og ungdomspsykiatrien bl.a. som baggrund for at skabe hensigtsmæssige sammenhængende patientforløb.

Arbejdsmiljøet

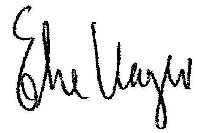
Videre skal vi påpege arbejdsmiljøet som et centralt indsatsområde både i forhold til personale og i forhold til ledere.

Også her må der laves plan for, hvorledes den samlede ledelse – en evt. kommende afdelingsledelse og afsnitsledelserne – sammen kan løse de mange miljømæssige udfordringer.

Vi medvirker gerne i nærmere drøftelser med Psykiatri og Social om implementeringen af forslag til ny organisering i børne- og ungdomspsykiatrien, ligesom vi gerne medvirker i aftaler, som generelt kan understøtte en udvikling i området.

Endelig medvirker vi gerne i konkrete aftaler omkring udviklingen af afdelingssygeplejerskernes funktion samt vilkår herfor.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Else Kayser'. The script is cursive and fluid, with the first letter 'E' being particularly large and stylized.

Else Kayser
Kredsformand

Region Midtjylland
Psykiatri og Social
Tingvej 15
Postboks 36
8800 Viborg

Høring vedrørende ny organisering og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland

FOA Århus fremsender hermed bemærkninger til forslag vedrørende ny organisering og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland.

Det virker ganske fornuftigt og logisk at foretage den beskrevne ændring.

Der er behov for, at få beskrevet kompetenceforholdene i forhold til følgende:

- o Centerledelsens kompetencer – i forhold til 11 afdelinger – herunder budgetmæssige kompetencer
- o Afsnitsledelsens kompetencer – herunder budgetmæssige kompetencer – kompetencer til ansættelse og afskedigelse m.v.

Svaret på disse spørgsmål vil kunne præcisere det indbyrdes forhold mellem de 11 afsnit – og afdelingernes indbyrdes forhold til centerledelsen.

Den ledelsesmæssige kompetence har også betydning for MED strukturen.

Hvis hovedparten af al driftskompetence ligger i de 11 afsnit, er det ikke tilfredsstillende i forhold til rammeaftalens intentioner, at der kun skal oprettes et LMU på Centerniveau. Afhængig af den ledelsesmæssige kompetence i forhold til budget, ansættelse, afskedigelse m.v. vil der være behov for lokal medindflydelse i hvert af de 11 afsnit. Hvis vi skal tage §4 og §5 alvorligt, så skal MED strukturen være indrettet, så informationer og beslutninger kan flyde uhindret mellem øverste og laveste niveau – og sådan at MED strukturen matcher den ledelsesmæssige kompetence.

Vedrørende ansættelse af en produktionschef, så er det fortsat uklart, hvilke opgaver der er knyttet til sådan en stilling. Hvordan skal der eksempelvis produktionsoptimeres? Hvad er der for logistiske problemer, der er identificeret? Skyldes disse organisationen eller utilstrækkelige ressourcer i forhold til opgavemængden? Hvad er det for nogle procedure og teknikker, der kan optimeres? Hvilke faglige kompetencer forudsætter stillingen?

I hele oplægget mangler der en beskrivelse af arbejdsmiljøorganisationen. I afsnittet om det psykiske arbejdsmiljø står der ikke et ord om arbejdsmiljøorganisationen.

På vegne af FOA Århus

Kirsten Normann Andersen
afdelingsformand

Dato:

15.06.2009

Ref.:

KNA/gs



**FOA
Århus**

Christian X's vej 56-58
8260 Viby J

Telefon 8936 6666
Telefax 4697 3267

Giro 1 44 73 78

E-mail
aarhus@foa.dk

www.foa-aarhus.dk

Psykiatri og Social
Tingvej 15
8800 Viborg

(Sendt til kasper.skovgaard@ps.rm.dk)

Telefon 70 11 45 45
Fax 33 64 32 09
www.hkkommunaloestjylland.dk
e-mail: kommunal.oestjylland@hk.dk

Park Allé 11-15
8000 Århus C

Lillegade 24
8500 Grenaa

Vestergade 43
8600 Silkeborg

Niels Brocks Gade 12
8900 Randers C

Vor ref.:
Sagsbehandler: Henrik Gammelholm
Telefon: 33 64 32 08
Mobil telefon: 28 45 54 44
E-mail: 25bob@hk.dk
Dato: 9. juni 2009

Høringssvar til forslag om ny organisering

Psykiatri- og Socialledelsen har fremsat forslag til ny organisering og ledelsesstruktur i Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center i Region Midtjylland.

Forslaget er nu sendt i høring.

HK Kommunal har følgende kommentarer til den foreslåede organisering.

Den nuværende organisering og ledelsesstruktur i BUC er for nylig blevet evalueret. Konklusionen på denne evaluering var, at organisering og ledelsesstruktur pga. vakancer og sygdom, ikke havde haft reel mulighed for at fungere efter hensigten.

En konsekvens af ovenstående er, at fusionsprocessen i forbindelse med etablering af Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center aldrig rigtig er kommet i gang.

Det fremgår også tydeligt af evalueringsrapporten, at der er stor mistillid imellem de enkelte organisationsniveauer. Således giver medarbejdere og mellemledere det øverste ledelsesniveau ansvaret for centralisering, langstrakte beslutningsprocesser og usikkerhed om handle- og kompetencerammer.

Kort sagt, der råbes på handling og synlig ledelse.

Derfor undrer det HK, at en løsning skulle være at skære afdelingsledelsen væk. PSL påpeger selv i forslaget til ny organisering, at ikke alle lederstillinger har været besat samtidig på noget tidspunkt. P.t. er kun 1 ud af 4 stillinger i afdelingsledelsen besat, og administrationschefstillingen er ledig. (Der er konstitueret en afdelingsleder i adm. frem til 01.11.09)

Ved at lade Centerledelsen have ledelsen for alle 11 afsnit opnår man som udgangspunkt en situation, svarende til den nuværende. En situation der betragtes som uholdbar.

Det er HKs opfattelse, at der i første omgang skal arbejdes på at styrke ledelsesniveauet, fokuseres på at genetablere gode samarbejdsforhold samt at få genstartet fusionsprocessen som aldrig rigtig er kommet i gang. Før det sker, bliver der ikke skabt grobund for et velfungerende og sammenhængende Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center.

Fastholdes forslaget om ny organisering, vil det være nødvendigt at aflaste og understøtte Centerledelsen samt øvrige ledelsesniveauer. Det kan blandt andet gøres ved at overdrage opgaver fra Centerledelse til Afsnitsledelser. Men det forudsætter samtidig, at der uddelegeres beslutningskompetence og økonomi til Afsnitsledelserne. Og dette harmonerer ikke med PSLs forslag til ny organisering, hvor det anføres, at som udgangspunkt er ansvar og kompetencen i de enkelte afsnit uændret.

Der er behov for en ledelsesstruktur, som kan afhjælpe de nuværende problemer med manglende kommunikation, langsommelig arbejdsgang, manglende tilbagemelding og den store usikkerhed og frustration dette giver for medarbejderne.

Der er behov for at Centerledelsen får ressourcer og kompetencer til at tage sig af det overordnede ansvar i forhold til visioner, det politiske samarbejde, rammer for faglig udvikling m.v.

I forslaget til ny organisering er der påtænkt overflyttet 2-3 medarbejdere til støtte for de administrative satellitfunktioner i Herning og Viborg. Det er en rigtig god ide med tilførelse af administrative ressourcer begge steder.

Imidlertid kan ressourcerne ikke hentes i den nuværende administration, med mindre der fjernes opgaver eller de overflyttede medarbejdere tager deres nuværende opgaver med sig. Og det lader ikke til at være intentionen. Bliver opgaverne fra de overflyttede medarbejdere i administrationen, vil det alt andet lige give en ubalance mellem ressourcer og opgaver.

En anden konsekvens af den nye organisering lader til at være nedlæggelse af i værste fald begge ledende lægesekretærstillinger.

Der er stort behov for at bibeholde de 2 ledende lægesekretærstillinger, og endda at tilføre dem administrativ støtte. De ledende lægesekretærer udøver ledelse overfor mange medarbejdere, henover flere matrikler og afsnit. Det kræver en faglig og ledelsesmæssig indsigt, som vil gå tabt hvis stillingerne nedlægges.

Derfor undrer det, at de ledende lægesekretærer ikke er tænkt med i PSLs forslag om etablering af et ledelsesudvalg.

De ledende lægesekretærer sørger for et fagligt begrundet overblik der sikrer de rette lægesekretærer med de nødvendige kompetencer. Desuden er de ledende lægesekretærer som faglige ledere en vigtig selvstændig sparringspartner for alle i gruppen.

De ledende lægesekretær er medlem af ledergruppen og sikrer derved faggruppens ligeværdige repræsentation i ledelsen og er med i de beslutninger der tages for hele BUC.

I forhold til at koordinere arbejdsopgaver og udøve daglig ledelse for hele sekretærgruppen, også afsnittene imellem, er det vigtigt med de ledende lægesekretærer som samlende personer, der overordnet kender til læge-

sekretærenes funktioner og opgaver, som er bekendt med gruppens kompetencer og som samtidig har beslutningskompetence.

Ideen med at ændre administrationen til et sekretariat ligger ikke helt klart. Er det for at kunne gennemføre besparelser på området?

Eftersom administrationen fortsat skal løse nuværende opgaver samt betjene og yde støtte til både Centerledelsen og Afsnitsledelserne finder HK det vigtigt at bevare administrationen som enhed. Et sekretariat med færre ressourcer vil, efter vores erfaring, signalere en enhed der alene servicerer den øverste ledelse, og det er jo ikke intentionen.

HK Kommunal er af den opfattelse, at en ændret ledelsesstruktur ikke vil løse de nuværende problemer i BUC.

Derimod skal der fokuseres på, at skabe klare og synlige rammer for ledelsen og medarbejderne, at genetablere samarbejdsrelationer og arbejde målrettet hen imod en succesfuld fusion med fælles forståelse af og opbakning til BUCs værdier.

Det havde derfor været interessant hvis der var brugt mere energi på, at uddybe punkt 2 i PSLs forslag, så det blev konkret hvordan der fremadrettet skal arbejdes med forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, som er en forudsætning for et velfungerende og effektivt Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center i Region Midtjylland.

Med baggrund i ovenstående er det HK Kommunals opfattelse, at det er essentielt der prioriteres ressourcer, tid og fokus på ledelse. Det kræves for at opretholde drift, information, udvikling og sammenhængskraft i BUC.

Med venlig hilsen
HK/Kommunal Århus



Henrik Gammelholm

Region Midtjylland
Psykiatri og Social
Tingvej 15
Postboks 36
880 Viborg
Att.: Direktør Gert Pilgaard Christensen

Ref. JBL
J.nr. 453850

12. juni 2009

Høringssvar i forhold til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne-og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland.

Socialpædagogerne Østjylland har modtaget forslag til ny organisering og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland.

Organisationen kvitterer for at blive inddraget som høringspart i denne proces.

Endvidere vil vi også udtrykke tilfredshed med den fremgangsmåde regionen har anvendt i forbindelse med, at man konstaterede problemer med den nuværende organisering.

Vi har følgende kommentarer til det foreliggende forslag.

Socialpædagogerne mener ikke, at det fremlagte forslag i tilstrækkelig grad tager højde for at løse de problemstillinger, som har været rejst af ledelse og medarbejdere overfor PSL siden 1. november 2008.

Vi mener, at kompetenceforholdet mellem centerledelsen og ledelsen på de enkelte afsnit skal forskydes, således at afsnitledelsen får øget ansvar og kompetence. Dette vil betyde bedre handlemuligheder i forhold til medarbejdere og brugere i det daglige arbejde.

I øvrigt mener vi også, at man skal se på den faglige sammensætning af ledelserne på begge niveauer.

Da BUC er et behandlingstilbud, mener vi, at man med stor fordel kunne inddrage socialpædagogisk viden og kompetence i ledelsesniveauerne på BUC.

Vi kan undre os over at man ikke nærmere har beskrevet sikkerhedsorganisationen i det nye BUC. Især når PSL selv har konstateret, at der er væsentlige arbejdsmiljøproblemer i organisationen og fremhæver, at det er nødvendigt med øget fokus for at forbedre arbejdsmiljøet.

Samtidig stiller vi os uforstående overfor, at man ønsker at etablere et LMU til at dække centret. Et center må efter vores opfattelse dækkes af et center-medudvalg (CMU).

Som afslutning skal vi pege på, at strukturændringer som denne, uanset hvor velgennemførte og fornuftige de er, ikke nødvendigvis løser de grundlæggende problemer.

Således er det helt afgørende, at der sammenhæng mellem opgaver og ressourcer, en problemstilling, som efter vores mening er del af årsagen til de problemer børne- og ungdomspsykiatrien står overfor både nu og fremover, såfremt politikkerne ikke tilfører de nødvendige ressourcer.

Med venlig hilsen

Kirsten Hornbæk
Kredsformand
Socialpædagogerne Midt og Vestjylland


Verne K. Pedersen
Kredsformand
Socialpædagogerne Østjylland

Planlægning
Tingvej 15
Postboks 36
DK-8800 Viborg
Tel. +45 8728 5000
Psykiatrisocial@rm.dk
www.ps.rm.dk



Dato 16-06-2009

Kasper Szöke Skovgaard

Tel. +45 8728 4076

KasperSzoeki.Skovgaard@ps.rm.dk

1-11-74-4-09

Dansk Jurist- og Økonomforbund sendte den 11. juni følgende svar på høringen:

Side 1

Tak for den tilsendte høring. Hvis nogle af forslagene til ændringer viser sig at berøre ansættelsesforholdene/vilkårene for et eller flere af DJØFs medlemmer i form af forringelser, reduktion i stillingsopgaver og ansvar eller på anden måde forbeholder DJØF sig at vende tilbage.

Med venlig hilsen
Steffen Schmidt



DET SUNDHEDSVIDENSKABELIGE FAKULTET
AARHUS UNIVERSITET

Regionshuset
Region Midtjylland
Planlægningsafdelingen
Tingvej 15, 2. tv
Postboks 21
8800 Viborg

Høringssvar fra Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Aarhus Universitet til forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland.

Det Sundhedsvidenskabelige
Fakultet

Søren
Mogensén

Dekan

Dato: 10.06.2009

Dir.: 8942 4129
Fax: 8612 8316

www.health.au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/1

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet ved Aarhus Universitet har fået forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland til høring.

Fakultetet konstaterer med tilfredshed, at den foreslåede ændring af ledelsesstrukturen sker i respekt for aftalegrundlaget for Århus Universitetshospital. Det beskrives således i forslaget, at forskningsafsnittet tilknyttet Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center i Region Midtjylland fortsætter uændret med den kliniske professor med det samlede ansvar for forskningen.

Endvidere konstateres, at professoren i børne- og ungdomspsykiatri sikres indflydelse på den faglige udvikling i specialet i kraft af en deltagelse i det foreslåede faglige udviklingsforum bestående af centerledelsen, den kliniske professor og forskningskyndige psykolog.

Med venlig hilsen


Søren Mogensén
Dekan

Psykiatri og Social

Mødt. 19 JUNI 2009



Dato 17-06-2009

Kasper Szöke Skovgaard

Tel. +45 8728 4076

KasperSzoeke.Skovgaard@ps.rm.dk

1-11-74-4-09

**Foreningen af Speciallæger gav følgende svar på høring af
forslag vedr. ny organisering af og ledelsesstruktur i børne-
og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland:**

Side 1

Til Region Midtjylland, Psykiatri og Social.

Foreningen af Speciallæger har modtaget forslag til ny organisering og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien med regionens brev af 28. maj 2009.

Med forslaget organiseres børne- og ungdomspsykiatrien som en regionsdækkende organisation med en centerledelse med 11 afsnit, som referer til centerledelsen. De 2 nuværende afdelingsledelser afvikles.

Ved implementeringen af den nye struktur forventer foreningen at få forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår for de overlæger, der skal varetage ledelsen af afsnittene og om eventuelle ændringer i den ledende centeroverlæges funktioner og opgaver.

I den forbindelse skal foreningen anmode om en nærmere beskrivelse af stillingernes ansvar og kompetence samt ledelsesstrukturen.

Med venlig hilsen

Flemming Vesterø
Chefkonsulent
Foreningen af Speciallæger
Kristianiagade 12
2100 København Ø
Tlf. 35448425/35448500

Høringssvar fra Yngre Læger Region Midt, vedrørende

Forslag til ny organisering af og ledelsesstruktur i børne- og ungdomspsykiatrien i Region Midtjylland.

Yngre Læger vil gerne takke for muligheden for at kommentere på PSL's forslag og har flg. kommentarer til forslaget:

Indledningsvis vil vi udtrykke vores glæde over at PSL valgte at få foretaget en evaluering af organiseringen og ledelsesstrukturen i BUC. Den efterfølgende rapport synes at give en god beskrivelse af organisationens problemer, samt komme med relevante anbefalinger.

Vi kan dog have en vis bekymring for, hvorvidt de efterfølgende forslag til en ny organisering og ledelsesstruktur i tilstrækkelig omfang vil løse de problemer som beskrives i rapporten.

Vi finder at forslaget synes uklar ang. kommende planer på flere områder, bl.a. de enkelte afsnits organisering, den organisatoriske placering samt en række medarbejder-stillinger benævnt under ' øvrige funktioner'. Vi håber at dette vil blive yderligere synliggjort.

1) Organisering

I rapporten står, at BUC organisatorisk skal være én afdeling, mens driften skal fortsætte som et center, hvilket skaber utydelighed i en organisation. Konsekvenserne heraf bliver ikke nævnt og er samtidig ikke tydelige for os.

Vi er bekymrede for at uklarheden i organisationen kan være med til at hæmme fastholdelse og rekruttering af læger, både i uddannelsesstillinger, men også i de faste lægestillinger. Siden etablering af BUC er antallet af fast tilknyttede læger i Viborg og Herning faldet yderligere, hvilket vi mener man også bør forholde sig til i forbindelse med det nuværende forslag til reorganisering. Vi er bekymrede for at rekrutteringen samt fastholdelse af læger i Herning-Viborg vil blive yderligere hæmmet af den nuværende organisation, da Herning-Viborg kan opleves som en satellitenhed uden selvstændighed eller reel indflydelse på eller tilstrækkelig tæt kontakt til egen ledelse.

Vi finder samtidig at læger i Risskov er ekstra belastet ved at skulle bidrage med lægeydelser i Herning og Viborg, både for de læger som "udsendes" som de læger der bliver tilbage. Vi mener at udetjeneste af læger fra Risskov på længere sigt er en uholdbar løsning, som samtidig medfører forringelse af patientvilkår på alle 3 matrikler blandt andet pga. af de mange lægeskift og ekstra ventetid. Patienterne oplever unødige gener, idet de oplever aflysninger af såvel planlagte dagindlæggelser, ambulante lægeaftaler samt lægeskift pga. lægernes pludselige skift mellem matriklerne. Derudover frygter vi, at disse arbejdsbetingelser kan have en yderligere forværrende effekt på problemerne med

rekruttering og fastholdelse af speciallæger, også i Risskov. Vi anbefaler derfor, at der arbejdes hen i mod mere langsigtede løsninger med lægebemandingen i Herning og Viborg.

YL vil desuden foreslå psykiatrilædelserne at overveje en anden organisering med dannelse af 2 afdelinger i regionen, én i Risskov og én i Herning-Viborg ud fra rationale at der er faglige og organisatoriske forskelle på universitetsafdelinger og afdelinger på centralsygehuse.

2) Ledelse

En gennemførlig ledelsesstruktur fjerner frustrationer over vakancer i ledelsesstillinger, hvilket er positivt; men desværre ikke så visionært, som vi kunne have håbet for en ny ledelsesstruktur. Vi er generelt bekymret for en reduktion i den lægefaglige ledelse.

Den foreslåede ledelsesstruktur giver os anledning til bekymring for:

- at både centerledelse og afdelingsledelser bliver for driftsorienterede ledelser, og at der således fortsat ikke i vores egen organisation og blandt egne speciallægelige ledere vil være plads og tid til visionær fremtidsorienteret ledelse.
- at en så stor enhed kun vanskeligt kan opnå en faglig og driftsmæssig sammenhængskraft, og at medarbejdernes fokus udelukkende bliver på de enkelte 11 afsnit og man derfor ikke opnår følelsen af en sammenhængende afdeling (en tendens vi allerede har set efter centerdannelsen).

Når man samtidig planlægger, at ansvar og kompetence skal være uændret i de enkelte afsnit, kan man frygte, at en række beslutningsprocesser fortsat vil blive forsinket af ventetid på afgørelser fra centerledelsen. Det er vores erfaring, at der kan opstå unødvendige forsinkelser i diverse processer og arbejdsgange på hospitalet, da det opleves at stort og småt fra 11 afsnit skal omkring én ledelse.

Forslaget mangler efter vores mening en beskrivelse af muligheder for uddelegering af kompetencer og handlemuligheder for afdelingsledelserne. Samtidig mangles også en beskrivelse af afdelingsledelsernes muligheder for at foretage en yderligere uddelegering af andet arbejde til andre medarbejdere. Som mange afsnit er organiserede aktuelt er der ikke andre overlæger at overdrage dette arbejde til, hvorfor det ofte vil være yngre læger, specielt afdelingslæger, som overtager opgaver fra afdelingsledelserne.

Det er derfor et ønske fra de Yngre Læger, at man på en række afsnit forsøger at få et større antal overlæger, bl.a. for at varetage det ledelsesmæssige ansvar, som ofte uddelegeres til de yngre læger pga. mangel på overlæger.

Såfremt arbejdsmiljøet forbedres, er det vores indtryk, at der vil være flere ansøgere til lægestillingerne, hvilket også i højere grad kunne have positiv indvirke på fastholdes af de speciallæger, som ønsker at forblive i den offentlige sundhedssektor.

3) Produktionschef

Vi vil til slut tilkendegive vores positive holdning og forventning til ansættelse af en produktionschef. Vi finder det dog væsentligt, at der fastholdes en høj grad af børne-ungdomspsykiatrisk faglig viden og forståelse når en produktivitetsøgning skal planlægges. Det ville derfor være ønskeligt og forventelig at en sådan planlægning sker under tæt samarbejde med vores egen organisation og med reference til centerledelsen.

Med venlig hilsen

Inge Alice de Miranda

FTR YL BUC

Mads Skipper

Formand og FTR for YLRM

Lene Ruge Møller

TR YL BUC