

## UDKAST

### Kommissorium for arbejdsgruppen om strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien

#### Baggrund

Psykiatriplanens overordnede vision om **bedre** behandling og **længere** liv til **flere** med psykisk sygdom danner det naturlige afsæt for overvejelser om kompetenceudvikling af personalet i psykiatrien. En kompetenceudviklingsstrategi vil således udgøre et væsentligt fundament for realiseringen af den samlede vision for psykiatrien i Region Midtjylland. En kompetenceudviklingsstrategi vil også understøtte regeringens handleplan, der har som målsætning af skabe en ligeværdig psykiatri via et øget fokus på inddragelse af patienter og pårørende, nedbringelse af tvang samt udrednings- og behandlingsret for psykiatriske patienter.

Satspuljeaftalen 2015-2018 afsætter midler til kompetenceudvikling i psykiatrien. Psykiatrien i Region Midtjylland modtager over de kommende 4 år i alt 42,6 mio. kr. fordelt således:

År	2015	2016	2017	2018
Mio. kr.	8,3	17,9	11,5	4,9

Tildelingen af satspuljemidler, der er målrettet kompetenceudvikling, aktualiserer, at der nu tages stilling til, hvilke kompetenceudviklingstiltag der skal igangsættes i de kommende år. Målet er, at få en strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien, der sikrer, at vi anvender midlerne fornuftigt med henblik på at opfylde de krav, der udstikkes i overordnede strategier og politikker.

Strategien udfoldes således indenfor rammerne af Region Midtjyllands Psykiatriplan, regeringens handleplan for psykiatrien (2014), Danske Regioners Kvalitet i Psykiatrien (2011) og aftalen om satspuljen for perioden 2015-18 for psykiatrien.

Formålet med strategien er at sikre, at ledere og medarbejderes kompetencer matcher fremtidige kerneopgaver og ikke mindst udvikles i overensstemmelse med de nye krav. De nødvendige faglige og menneskelige kompetencer i forhold til opgaverne skal således understøttes og udvikles gennem målrettet kompetenceudvikling.

Initiativerne i en overordnet strategi for kompetenceudvikling retter sig mod tre niveauer af kompetenceudvikling.

- Generelle tværfaglige kompetencer (f.eks. konflikthåndtering, sikkerhed m.v.)
- Diagnosespecifikke kompetencer (f.eks. indenfor psykoser)
- Kompetencer møntet på prioriterede indsatser (f.eks. nedbringelse af tvang).

### Opgave

Arbejdet med den overordnede strategi for kompetenceudvikling retter sig mod den samlede psykiatri. Efterfølgende forventes der at ske en konkretisering af arbejdet med kompetenceudvikling både i initiativer som gennemføres fælles for psykiatrien og i den enkelte afdeling på baggrund af de opgaver, der løses i afdelingen og de tilstedeværende kompetencer.

Strategien for kompetenceudvikling i psykiatrien omfatter alle *kliniske* afdelinger i psykiatrien. Strategien omfatter ikke

- Køkkenet AUH Risskov
- Serviceafdelingen AUH Risskov
- Administrationen

Disse afdelinger har mulighed for at udarbejde og implementere lokale strategier for kompetenceudvikling eller på anden måde sætte retning på kompetenceudviklingen lokalt. Der vil blive prioriteret satspuljemidler til dette formål.

Der foretages også en indholdsmæssig afgrænsning af strategien:

Strategien omfatter ikke

- Rekruttering - behandles særskilt efterfølgende
- Yngre lægers videreuddannelse (planlægges i andet regi)
- Psykologers videreuddannelse til specialpsykolog (planlægges i andet regi)
- Forskning og udvikling (ligger i forskningsstrategien)
- Kvalitetsarbejdet (ligger i kvalitetsstrategien)

Arbejdsgruppen skal i relevant omfang danne sig et overblik over de overordnede rammer for kompetenceudvikling udstukket i strategier og handleplaner på nationalt såvel som regionalt niveau. I dette overblik skal bl.a. indgå allerede besluttede tværgående initiativer.

På baggrund af dette overblik skal arbejdsgruppen formulere en strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien og herunder vurdere:

1. Det fremtidige behov for kompetencer hos medarbejderne i psykiatrien for så vidt angår:
  - Generelle tværfaglige kompetencer - obligatoriske og frivillige
  - Diagnosespecifikke kompetencer - basis og specialist
  - Kompetencer møntet på prioriterede indsatser

Arbejdsgruppen skal endvidere:

2. Stille forslag om at igangsætte konkrete tværgående initiativer i form af kurser og efteruddannelse samt organiseringen af eventuelle tværgående initiativer.
3. Tage stilling til i hvilket omfang allerede besluttede tværgående initiativer skal indgå i kompetenceudviklingsstrategien som tiltag, der skal disponeres satspuljemidler til.

### Forventninger til kompetenceudviklingsstrategien

- Strategien skal være retningsgivende
- Strategien skal anvise vejen til målet faseindelst for hvert af årene 2015-2018
- Strategien skal tage stilling til hvad der løftes på tværgående niveau og hvad der løftes lokalt
- Strategien skal prioritere, hvordan vi skal bruge ressourcerne (kompetenceudviklingsmidler)

### Sammensætning

Arbejdsgruppen nedsættes med formanden for HMU som formand og med deltagelse af 2 repræsentanter for afdelingsledelserne, heraf én fra voksenpsykiatrien og én fra børne- og ungdomspsykiatrien. Desuden med deltagelse af én repræsentant fra afsnitsledelserne i voksenpsykiatrien. Derudover 3 deltagere fra medarbejdersiden i HMU, samt 1 deltager fra henholdsvis HR og Kvalitetsafdelingen i PS-administrationen. HR er sekretariat for arbejdsgruppen.

### Produkt

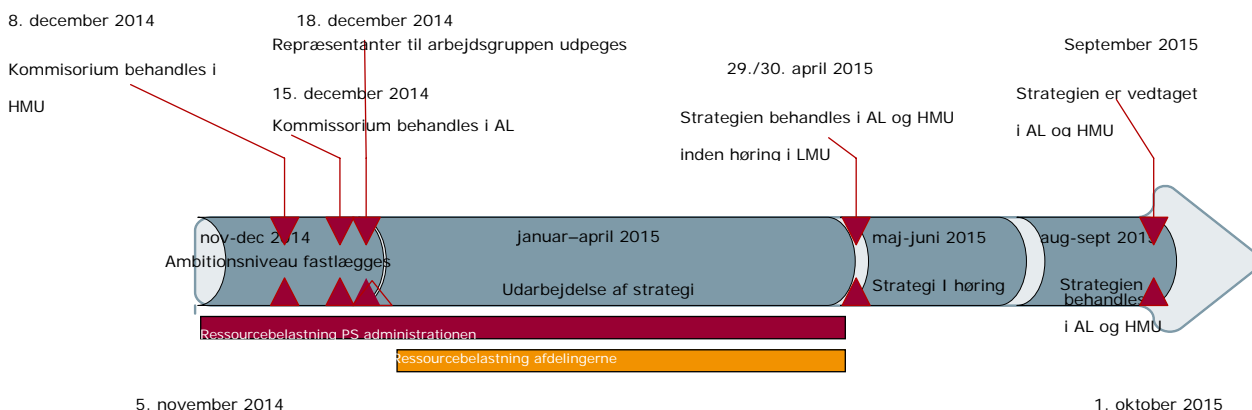
Arbejdsgruppen skal udarbejde en strategi for kompetenceudvikling, jf. ovenstående som samtidig kan danne grundlag for det videre arbejde med lokale planer for kompetenceudvikling i de psykiatriske afdelinger.

### Tidsplan

Arbejdet med udarbejdelse af strategi for kompetenceudvikling i psykiatrien forventes afsluttet fra arbejdsgruppen og sendt i høring i LMU'erne inden sommeren 2015.

Arbejdsgruppen skal arbejde efter den nedenfor beskrevne tidsplan, så der kan vedtages en overordnet strategi for kompetenceudvikling i AL og HMU i efteråret 2015. Der forventes afholdt 3 til 5 møder i arbejdsgruppen i perioden januar-april 2014.

Tidsplanen for arbejdet med overordnet strategi for rekruttering og kompetenceudvikling er illustreret i nedenstående figur:



Bilag:

Detaljeret tidsplan (arbejdsudgave til illustration)

Til baggrund - Opsummering af de overordnede strategier og planers fokus på kompetenceudvikling

Til baggrund

## Opsummering af de overordnede strategier og planers fokus på kompetenceudvikling

### Region Midtjyllands Psykiatriplan (2013-2016)

Psykiatriplanens overordnede vision om **bedre** behandling og **længere** liv til **flere** med psykisk sygdom. Psykiatriplanen har som et tværgående indsatsområde 'Psykiatrien som attraktiv arbejdsplads'. Som et led i dette indgår kompetenceudvikling.

Der arbejdes målrettet med kompetenceudvikling i psykiatrien, således at de rette faglige og menneskelige kompetencer understøttes og udvikles i forhold til den opgave, der skal udføres. Kompetenceudvikling skal desuden understøtte strategiske indsatsområder og sikre at de rette forudsætninger er til rådighed i forhold til dette. Inden for psykiatrien er følgende fem strategiområder udvalgt:

- Tydeliggørelse i specialisering
- Fokus på sammenhæng og overgange
- Sammenhængende forskning
- Tydelighed i ledelsesopgaven
- Somatiske sygdomme

Arbejdet med /formålet med en strategi for kompetenceudvikling følger direkte af psykiatriplanens tværgående indsatsområde 'psykiatrien som attraktiv arbejdsplads'.

Det fremgår, at arbejdet med kompetenceudvikling i Region Midtjyllands psykiatri skal sikre, at fremtidige medarbejderes uddannelsesniveau matcher de fremtidige behandlingsmetoder og accelererede behandlingsforløb.

Handleplan:

- Der skal udarbejdes en politik for hvilke kompetencer, der er nødvendige i psykiatrien med henblik på at sikre en ensartet og hensigtsmæssig opgaveløsning.
- Der skal udarbejdes kompetenceudviklingsplaner for alle faggrupper. Kompetenceudviklingen skal målrettes kerneopgaver og strategiske mål for psykiatrien,
- Der skal ske en ændret ansvars- og opgavefordeling gennem en målrettet anvendelse af kompetencerne hos de specialistuddannede psykologer og sygeplejersker.

Kompetenceudvikling nævnes derudover i forbindelse med:

- Patientinddragelse (7.2. 'hovedaktør i eget liv')
- Evidensbaseret udredning og behandling på et højt fagligt niveau (10.2. 'udvikling af en specialiseret psykiatri')
  - Der skal udarbejdes kompetenceprofiler for alle enheder at de nødvendige kompetencer er til stede set i forhold til enhedens opgave og specialiseringsniveau.
  - Psykiatriens efter- og videreuddannelsesstilbud skal sikre, at medarbejderne kan erhverve sig de besluttede kompetencer.
- Medvirke aktivt til forlænget levetid (12.2. 'nedbringelse af overdødeligheden blandt mennesker med psykisk sygdom')
  - E-læringsprogrammer for personale i forebyggelse og vurdering af selvmordsrisiko

- Innovation og teknologi i psykiatrien (16.2. innovation og teknologi)
  - Medarbejdere skal have mulighed for at tilegne sig kompetencer for at sikre en innovativ kultur
- Evt. andet

#### **Regeringens handleplan for psykiatrien (2014)**

- Der indgås partnerskab med Danske Regioner, Lægeforeningen, DSR og Dansk Psykologforening om kompetenceflytning og bedre brug af personaleressourcer.
- Fokus på inddragelse af pårørende
- Halvere anvendelsen af tvang
- UBR
- Fokus på specialuddannelserne (sygeplejersker og psykologer)

#### **Kvalitet i psykiatrien - Danske Regioner (2011)**

- Psykiatriens personale skal løbende efteruddannes i psykopatologi og diagnostik

#### **SATSPULJEaftalen 2015-2018**

Afsat midler til kompetenceudvikling (RM Psykiatri 8,3 17,9 11,5 og 4,9 mio. kr. i 2015-2018)

- Specialiseret indsats
- Inddragelse af patienter og pårørende, herunder fokus på børn som pårørende
- Sikkerhed (patientsikkerhed og arbejdsmiljø)
- Konflikt håndtering
- Nedbringelse af tvang
- Kognitiv terapi
- Ansættelse af flere medarbejdere, bl.a. fysio- og ergoterapeuter
- Opgaveflytning
- Fysisk aktivitet

#### **Psykiatri 2016 – vejen til realisering af psykiatriplanen.**

*AL kredsen i psykiatrien i RM (2014).*

I forlængelse af Regionsrådets vedtagelse af Psykiatriplanen, har afdelingsledelseskredsen (AL) i 2014 arbejdet målrettet med implementering af psykiatriplanen. Arbejdet i AL har resulteret i en række strategiske beslutninger og dertil hørende strategiske indsatser, der er beskrevet i 'Psykiatri 2016 – vejen til realisering af psykiatriplanen'.

Der er truffet strategisk beslutning om:

- at yde en behovsorienteret, rettidig og målrettet indsats
- til en afgrænset målgruppe
- psykiatrien har et delansvar for patienten og
- udredning og behandling foregår primært ambulant

Der peges i 'Psykiatri 2016' på behovet for, at ledelsen gør en indsats for at forankre den nye tilgang til opgaverne hos medarbejderne.