

NY RETSPSYKIATRI SCT. HANS - NRSH

Om de nye rammer for retspsykiatri på Sct. Hans fra 2021

Om mig

- Antropolog af uddannelse
- Ledelses- og organisationskonsulent på Psykiatrisk Center Sct. Hans
- 12 års erfaring med organisationsudvikling
- Tovholder
 - Ift. at få klinikkens ønsker tænkt ind i byggeriet
 - Ift. at få klinikken tilpasset de nye rammer



Oplæggets opbygning

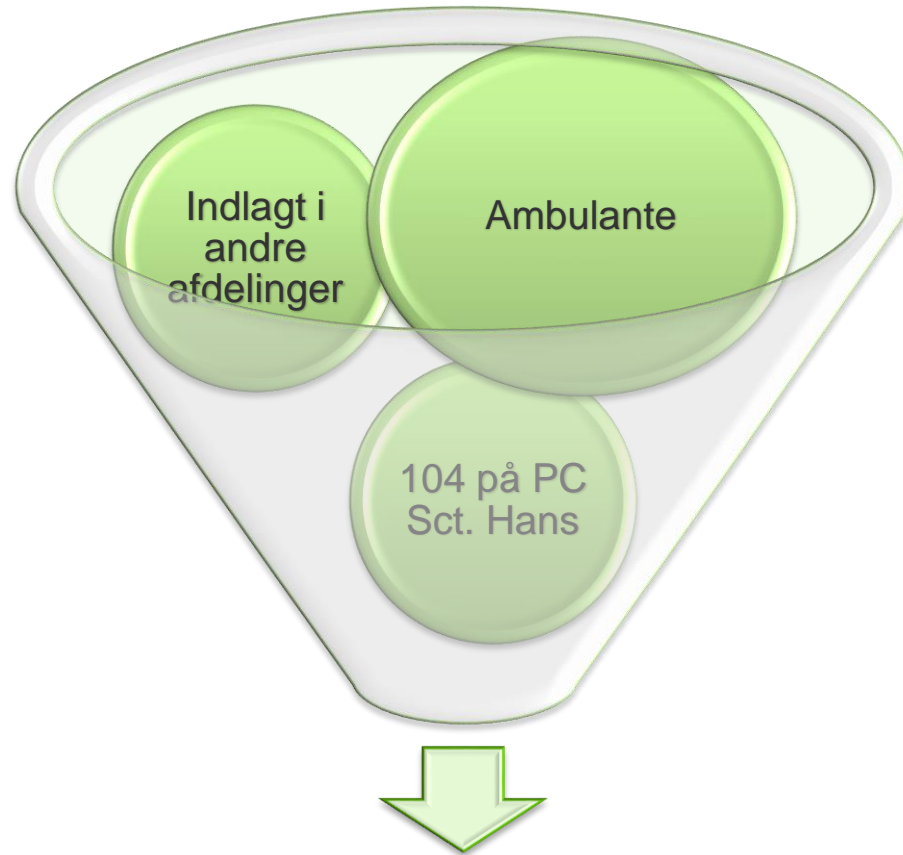
- Kort præsentation af PC Sct. Hans og patientgruppen
- Kort præsentation af selve byggeriet og de overvejelser, der har ligget til grund
- Præsentation af den organisationsforandring, som venter os i fremtiden

Psykiatrisk Center Sct. Hans i dag

- 104 retspsykiatriske senge – største retspsykiatri i DK
- 54 senge til misbrugsbehandling
- Afsnit i 7 bygninger – de fleste er fredet



Patientgruppen



4500 patienter i alt

Bærende filosofier for byggeriet

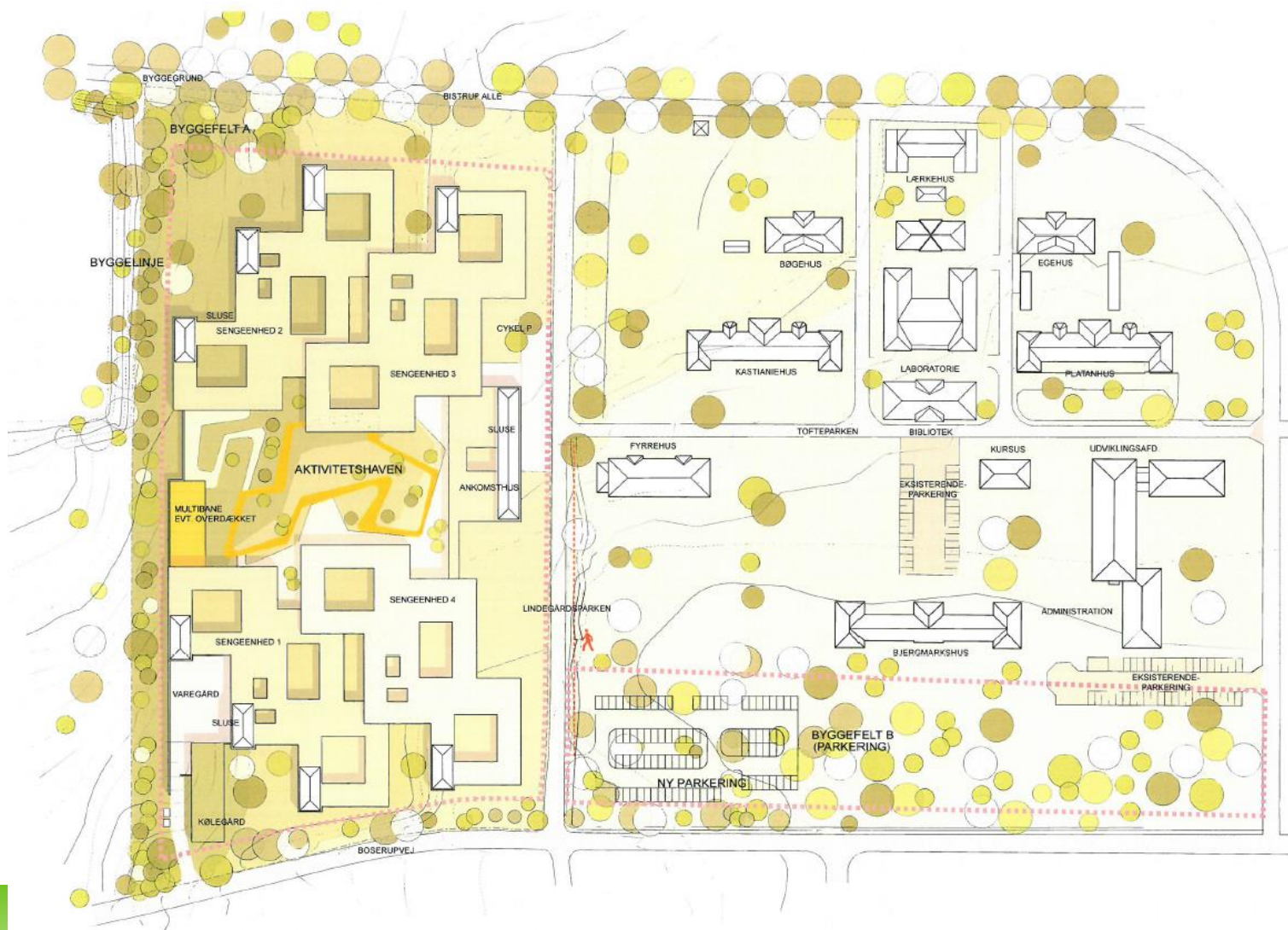
- Et hus uden hegn
- Mere frihed indenfor rammerne
- Overskuelighed og gennemskuelighed
- Nem og sikker udgang til have
- Gode muligheder for fritid og sport
- Eget værelse med bad til alle patienter
- Indrettet til fremtidens retspsykiatri

At bygge til fremtiden

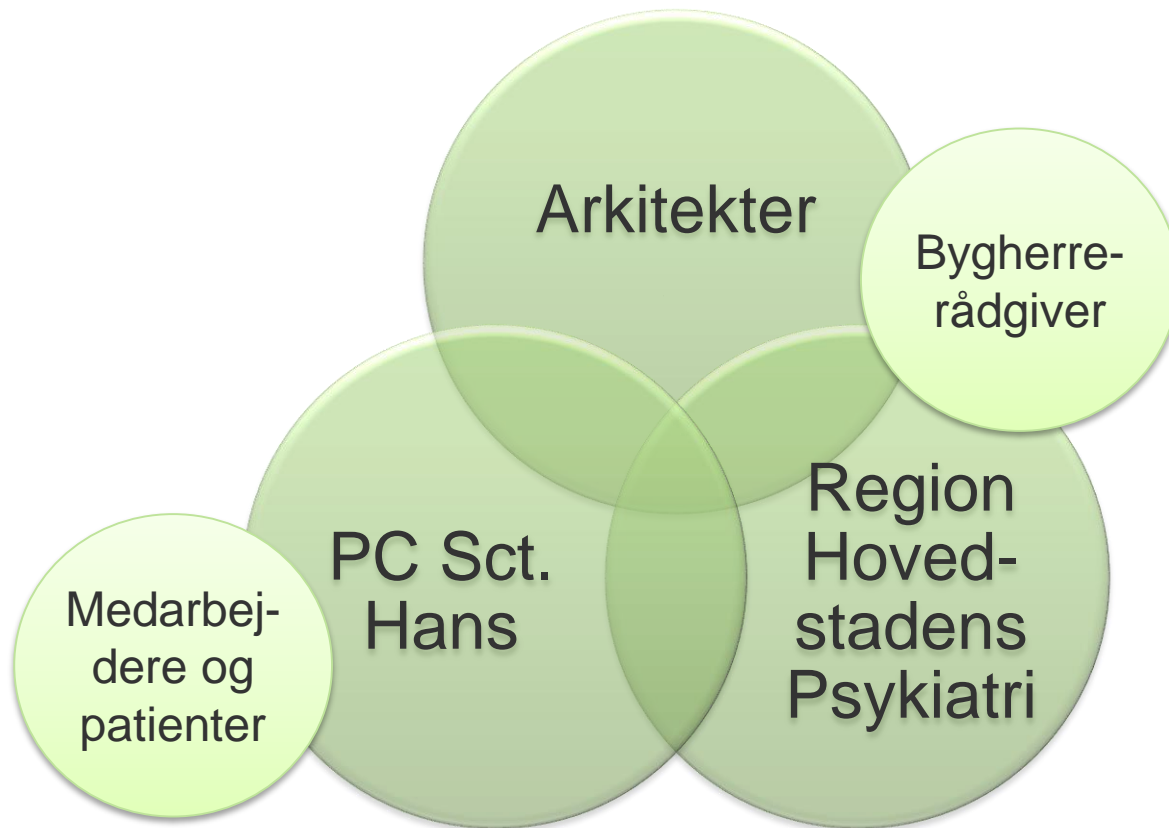
- Nybyggeriet skal kunne rumme behandlingen mange år frem
- Vi skal
 - bygge til det, vi tror vi skal kunne i fremtiden
 - Bryde med det, som var, og skabe det, som skal være
 - Bygge vejen, efterhånden som vi går

Det kræver...

- At vi har en tydelig vision for fremtidens
 - Behandling
 - Ledelse
 - Organisering
 - Drift
 - Patientgruppe



Organisering af byggeprocessen



Erkendelser ift. byggeprocessen

- Der er så mange faglige værdier og holdninger, som der er medarbejdere – så hvem spørger man om hvad?
- Næsten en politisk proces
- Patienterne burde have været meget mere inddraget
- Samarbejdet ift. selve byggeprocessen burde have været optimeret.
- Bygherre og bruger bør være den samme!

Det nye hus stiller nye krav til os

- I dag er der forskelle på
 - fysiske rammer
 - behandlingstilgang
 - ledelsesstil
 - organisering af arbejdet
 - Håndtering af sikkerhed og regler



- I fremtiden har vi samme
 - fysiske rammer
 - muligheder ift. behandling



- Det kræver ensartet
 - Ledelsesstil
 - Organisering af arbejdet
 - Håndtering af sikkerhed

Der er **SÅ** meget, vi ikke ved endnu...

- Der er et hav af procedurer, som vi ikke kender endnu
 - Alarmløb, brand og sikkerhed
 - Konkret bemanding
 - Arbejdsgange i afsnittet, f.eks. ift. dokumentation etc.
 - Aftaler om og koordinering af besøg
 - Konkret indretning
 - Aftaler om brug af fællesarealer
 - Håndtering af rengøring, madlevering, varelevering, vedligeholdelse etc.

Nødvendig forandringsproces

- Potentielt farlige patienter → tryghed og forudsigelighed er afgørende
- Nye arbejdsgange → risiko for patientsikkerheden
- Nye sikkerhedsprocedurer → risiko for patienter og personale
- Varierende ledelse → usikkerhed om regler og rammer
- Manglende forudsigelighed → personaleflugt og dårligt arbejdsmiljø
- Manglende samarbejde mellem afsnit → manglende udnyttelse af de fine nye rammer.

Vores strategi er...

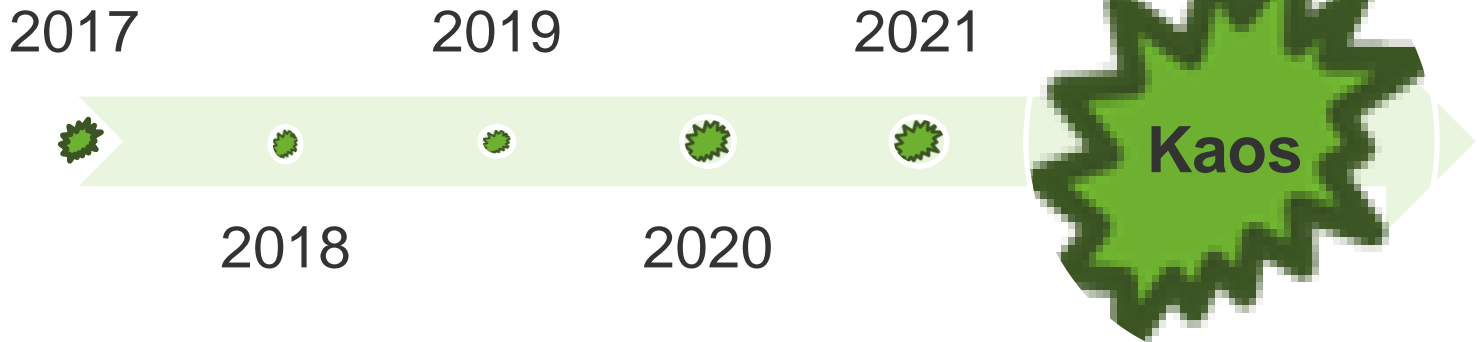
- Inden indflytning
 - At ensarte så mange arbejdsgange som muligt ud fra en best practice tilgang
 - At tilpasse ledelsesstrukturen
 - At formulere et fælles ledelsesmæssige principper
 - At gennemføre pilotprojekter, hvor det er muligt
 - At planlægge flytningen i god tid
 - At inddrage så mange medarbejdere i arbejdet som muligt
 - At sikre hyppig kommunikation ud i afdelingen

Al forandring er svær...

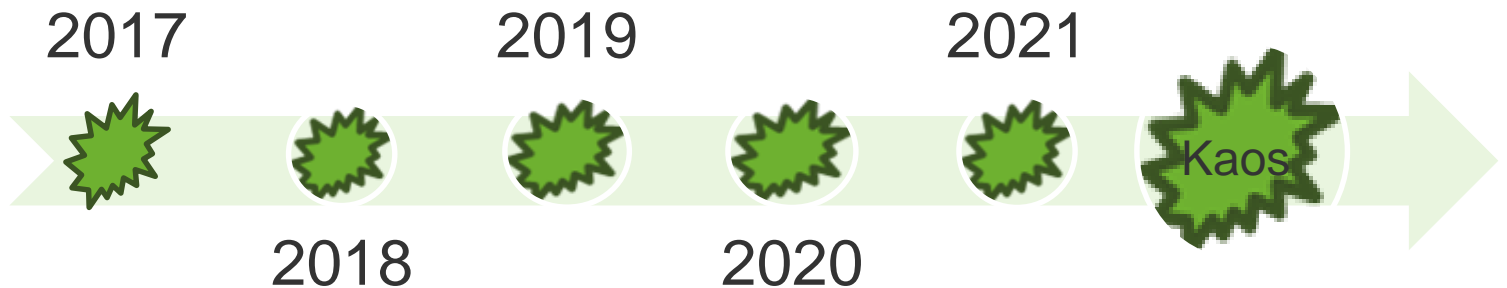
- Det er nødvendigt at opbygge én fælles organisation med fælles mål, fælles værdier og fælles arbejdsgange
- Forandringen vil betyde mindre selvbestemmelse for afsnittene
- Dette kan afføde modstand hos ledelse og medarbejdere
- Når det er svært at rekruttere, kan det være fristende at undgå konflikter
- Man skal turde være upopulær – og stå fast på visionerne!

Modstandsdiagram

Uden en gennemgribende organisationsudvikling



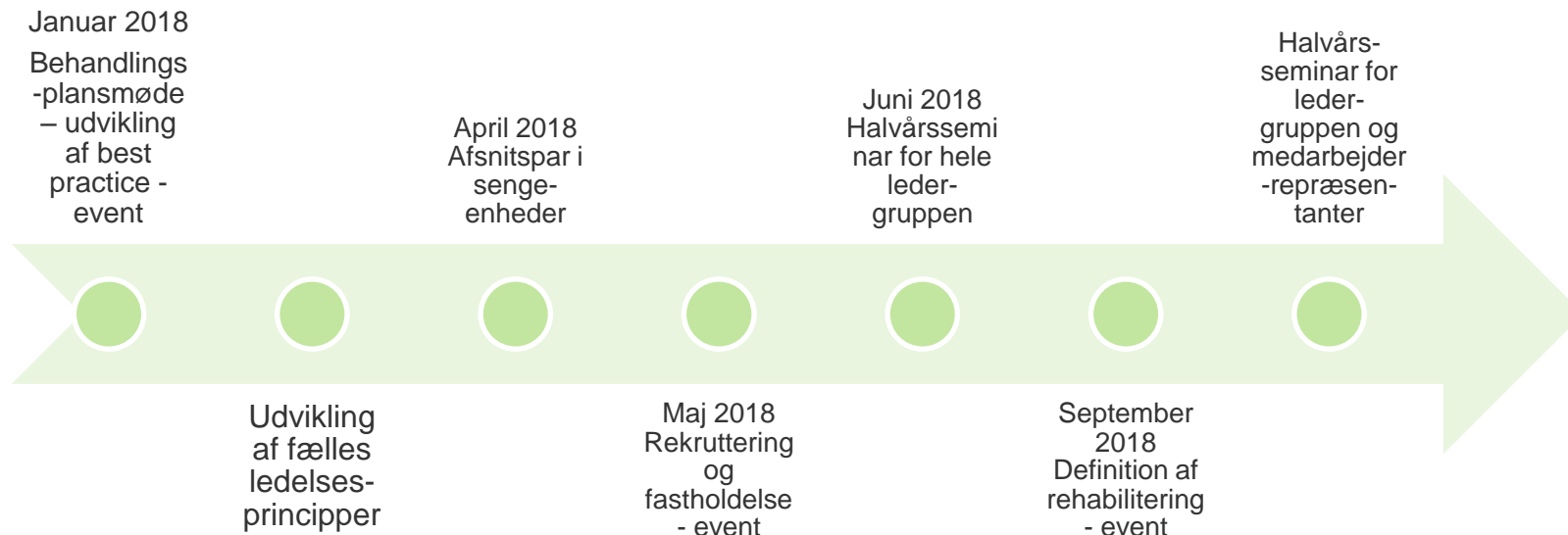
Med en gennemgribende organisationsudvikling



Vores håb er...

- At vi gennem en ensretning af væsentlige elementer i kerneopgaven kan opbygge en fælles kultur.
- Derfor arbejder vi med ensretning af
 - Arbejdsgange
 - Faglige begreber
 - Ledelsesstruktur
 - Bemandingsstruktur
 - Organisering af arbejdet
 - Sikkerhedsprocedurer

Konkrete indsatser i 2018



Via kerneopgaven til en ny fælles
organisationskultur

Erkendelse ift. organisationstilpasningen

- Vi skal igennem en reel fusionsproces med 8 enheder, som også bliver en værdiprocess
- Fusionsprocessen burde vi have gennemført inden vi projekterede – for at kunne bygge det bedste hus
- Ændring af faglige arbejdsgange kræver stort mod og fastholdelse fra ledelsen side
- Vi skal forvente modstand – og håndtere den. Ikke undgå den.

Tak for nu!

