



LOKALT AFTALEDOKUMENT AFDELING FOR RETSPSYKIATRI 2022

TILLÆG TIL DRIFTS- OG UDVIKLINGSAFTALEN 2022

Aftale om drift og udvikling i 2022 for Retspsykiatrisk Afdeling og Sikringen er indgået mellem Psykiatriledelsen og afdelingsledelsen. Aftalen tilkendegiver de indsatser, der skal arbejdes fokuseret med i 2022.

Indhold

Indhold.....	2
1. Indsatser i 2022.....	3
Stabilisering af økonomi, særligt fokus på RAR.....	3
Nedbringelse af sygefravær til 6%	5
Opstart af implementering af DUNDRUM.....	7
Reimplementering af Recoverystrategien	8

OM DET LOKALE TILLÆG TIL DUA 2022

Aftale om drift og udvikling i 2022 for Afdeling for Retspsykiatri er indgået mellem Psykiatriledelsen og Afdelingsledelsen for Retspsykiatrisk Afdeling og Sikringen.

Det lokale aftaledokument er et tillæg til drifts- og udviklingsaftalen for Psykiatrien 2022. Både drifts- og udviklingsaftalen for Psykiatrien og det lokale aftaledokument tilkendegiver indsatser og områder, der skal arbejdes fokuseret med i 2022.

Drifts- og udviklingsaftalen for Psykiatrien samt det lokale aftaledokument udgør omdrejningspunkt for den dialog, der finder sted mellem Psykiatriledelsen og Afdelingsledelsen ved dialogmøderne i 2022.

1. Indsatser i 2022

Stabilisering af økonomi, særligt fokus på RAR			
<p>Formål:</p> <p><i>Resultatet for 2021 var et stort merforbrug, særligt blev der anvendt mange vikarer i sidste halvdel af 2021.</i></p> <p><i>En stabilisering af økonomien vil betyde mindre forbrug af vikarer, og dermed mere forudsigelighed for og direkte tid med patienterne samt bedre arbejdsmiljø for medarbejderne. (Begge disse faktorer kan desuden bidrage til mindre anvendelse af tvang)</i></p>			
Mål 2022	Indikatorer 2022	Indsats 2022	Ansvarlig/opfølgning
<i>Et regnskab i balance for 2022</i>	<i>Pr. 30/6 2022 budget i balance. Dvs. at fra 30/6 2022 er der ikke merforbrug ift. budgettet</i>	<p><i>Månedlige økonomimøder ml. controller/afdelingsledelse</i></p> <p><i>Månedlige økonomimøder ml. controller/afd.ledelse/afsnitsledelse</i></p> <p><i>Udarbejdelse af fremmødeprofiler, intro samt målrettet anvendelse i alle afsnit</i></p> <p><i>Kapacitetsmøder på tværs af alle afsnit i RAR alle hverdage med fokus på patienttyngde, sygefravær og bemanning, herunder dagligt fokus på anvendelse af vikarer, samt på at hjælpe på tværs ved spidsbelastninger</i></p> <p><i>Ansættelse af timelønnede vikarer i alle afsnit</i></p>	<p><i>Afdelingsledelsen</i></p> <p><i>Afdelingsledelsen</i></p> <p><i>Afdelingsledelsen sammen med PL Stab</i></p> <p><i>Oversygeplejerske samt afdelingssygeplejersker</i></p> <p><i>Afdelingssygeplejersker</i></p>
<i>Nedbringelse af merforbrug på SL9</i>	<i>Pr. 1/7 2022 stabiliseret medarbejderomsætning en = fuld bemanning inkl. intro mm.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der slås udelukkende faste stillinger op året ud (2022). 2. I vagtplanen SKAL normperioden anvendes og stå i o efter hver normperiode. 3. Forventning om fuld bemanning pr. 1/6 2022, fra 1/7 2022 reel fuld bemanning pga. intro mm den første måned. 4. Implementering af opgaveprioritering ift. bemanning grøn, gul, rød. 5. Aktivt at arbejde på at omplacere sygemeldte 	<i>Afdelingssygeplejerske i samarbejde med afdelingsledelse</i>

<p><i>Nedbringelse af merforbrug på SL11</i></p>	<p><i>SL11 Pr. 1/1 2022 stop for anvendelse af eksterne vikarer</i></p>	<p>medarbejdere, hvor en af årsagerne er, at de ikke kan præstere fremmøde i SL9.</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Anvendelse af eksterne vikarer stopper principielt pr.1/3 2022. Fra d.1/3 2022 skal afdelingssygeplejersken godkende anvendelse af eksterne vikarer. 7. Fortsat ansættelse af flere timelønnede medarbejdere. 8. Overvejelser omkring at samle alle afdelingens timelønnede i en gruppe mhp. bedre anvendelse af disse. 9. Afdelingssygeplejerske skal på kursus i vagtplanlægning (er tilmeldt). 10. Vagtplanlægger tilmeldes og deltager i kursus 2 og 3 på vagtplanlæggerkursus. 11. Afdelingsledelsen har tilbudt SL9 at deltage i stolpedag/personalemøde mhp. at understøtte afsnittet i de nye tiltag (skal planlægges, afd.sgpl. inviterer). 12. Status møde ca. 1/6 2022 mhp. om planen med fuld bemandig holder, samt evaluering af den foreløbige indsats. <p><i>På SL11: Anvendelse af eksterne vikarer stopper per 1.1.2022, men hvis der alligevel opstår behov for eksterne vikarer, drøftes og godkendes dette af afdelingssygeplejerske</i></p>	<p><i>Afdelingssygeplejerske i samarbejde med afdelingsledelse</i></p>
--	---	---	--

Nedbringelse af sygefravær til 6%

Formål:

Ved at nedbringe sygefraværet kommer de fastansatte medarbejdere på arbejde. Det medfører kontinuitet i patientens behandling og pleje, hvilket er med til at skabe et bedre fundament for patientens recoveryproces. For medarbejderne understøtter det et godt arbejdsmiljø og fleksibilitet i arbejdstidsplanlægningen, samt mulighed for stabilisering i medarbejderomsætningen.

Mål 2022	Indikatorer 2022	Indsats 2022	Ansvarlig/opfølgning
<p>Det samlede sygefravær for 2022 nedbringes i løbet af 2022 til 6 % (LMU har fastsat mål på møde d.15/2 2022)</p>	<p>Baseline 2021 Samlet: 7,29%</p> <p>Kort: 3,42% Lang: 3,87%</p>	<p>Der iværksættes en proces, hvor der arbejdes med følgende tværgående indsatser generelt og på afsnitsniveau:</p>	Afdelingsledelsen
	<p>Sygefravær 1. kvartal 2022: Samlet: 7,2%</p> <p>Kort: 3,2% Langt: 4,0%</p>	<p>Data på sygefravær på forbedringstavlerne (1.-2. kvartal 2022)</p>	Afdelingsledelsen
	<p>Sygefravær 2. kvartal 2022: Samlet: 6,8%</p> <p>Kort: 3,0% Langt: 3,8%</p>	<p>Forbedringstavlerne skal reboostes i afd.sgpl.gruppen, ass. afd.sgpl. samt i gruppen af kliniske sygeplejespecialister (1.-2. kvartal 2022)</p>	Afdelingsledelsen
	<p>Sygefravær 3. kvartal 2022: Samlet: Fastsættes af LMU juni 2022</p> <p>Kort: Fastsættes af LMU juni 2022 Langt: Fastsættes af LMU juni 2022</p>	<p>Data følges hver måned via: Tavle på afdelingsledelses niveau</p>	Afdelingsledelsen
	<p>Sygefravær 4. kvartal 2022: Samlet: 6%</p> <p>Kort: Fastsættes af LMU juni 2022 Langt: Fastsættes af LMU juni 2022</p>	<p>Tavle på afsnits niveau, alle enheder</p>	Afdelingsledelse og afsnitsledelse
		<p>På 1. sygedag ringer nærmeste leder eller uddelegeret til medarb.</p>	Afsnitsledelse
		<p>Juni 2022: Heldags LMU primært omhandlende sygefravær, hvor indikatorer for 3. og 4. kvartal 2022 fastsættes.</p>	Afdelingsledelse/formandskab LMU

		<p><i>LMU har desuden besluttet, at der skal være et stort fokus på korttidssygefravær særligt rettet mod mønstre og tendenser i sygefraværet.</i></p> <p><i>Analysearbejder af tendenser og mønstre skal primært foregå på afsnitsniveau, så det bliver en specifik indsats rettet mod det konkrete afsnit. Disse erfaringer bringes op på LMU mhp. inspiration, drøftelse og iværksættelse af yderligere tiltag på afdelingsniveau.</i></p>	<p><i>Afdelingsledelse og afsnitsledelse</i></p> <p><i>Afdelingsledelse og afsnitsledelse</i></p>
--	--	---	---

Opstart af implementering af DUNDRUM

Formål:

Vi ønsker en datadrevet Retspsykiatri med fokus på fagligheden bag en objektiv monitorering af vurdering af patienternes behov for beskyttelse, og dermed hvilket sikkerhedsniveau medarbejderne skal arbejde med i det patientrettede arbejde.

Indsatsen skal danne udgangspunkt for beslutningstagen omkring graden af farlighed, sikkerhedsniveau samt ind- og udslusning af patienter i Retspsykiatrisk Opsøgende Team (ROT), på de retspsykiatriske afsnit (RAR) samt Sikringsafdelingen.

Mål 2022	Indikatorer 2022	Indsats 2022	Ansvarlig/opfølgning	
<p><i>At der i samarbejde med de andre regioner ved årets udgang er udarbejdet et tværregionalt udviklingsforløb, og at DUNDRUM ved årets udgang er taget i brug</i></p> <p><i>Opstart i brugtagning af DUNDRUM</i></p>	<p><i>Juli 2022: Endelig beslutning om, hvilke regioner, der skal indgå i arbejdet.</i></p>	<p><i>Undervisning af ledere og medarbejdere</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Ledere (ultimo 2. kvartal 2022)</i> <i>2. RAR (3. kvartal 2022)</i> <i>3. ROT (3. kvartal 2022)</i> <i>4. Sikringen (4. kvartal 2022)</i> 	<p><i>Afdelingsledelsen</i></p>	
	<p><i>Juni 2022: Færdiggørelse af oversættelse af DUNDRUM materialet</i></p>		<p><i>Afdelingsledelsen</i></p>	
			<p><i>Tilbyde undervisning til de almene psykiatriske afdelinger i Region Sjælland</i></p>	<p><i>Afdelingsledelsen</i></p>
			<p><i>Undervisningen skal understøtte det konkrete arbejde med patienterne, samt mulighed for at bidrage til et godt samarbejde på tværs i psykiatrien omkring de retspsykiatriske patienter.</i></p>	<p><i>Afdelingsledelsen</i></p>

Reimplementering af Recoverystrategien			
<p>Formål:</p> <p><i>At patienterne mødes med fokus på at styrke personlig recovery, konkretiseret.</i></p> <p><i>At sikre, at medarbejderne ved, hvad der forventes af dem i forhold til recoverystrategien, og dermed implementeringsstrategien.</i></p> <p><i>At medarbejdere oplever større mening og tilfredshed i arbejdet.</i></p>			
Mål 2022	Indikatorer 2022	Indsats 2022	Ansvarlig/opfølgning
<p><i>At recovery bliver et fælles mindset på tværs af fagligheder i vores samlede organisation.</i></p> <p><i>At alle i afdelingen ved udgangen af 2022 er mere bevidste om, hvordan arbejdet med recovery bliver en større del af klinisk praksis.</i></p> <p><i>At der inden udgangen af 2022 er igangsat patientrettede interventioner på alle afsnit</i></p>	<p><i>April 2022: "Lederindflyvning" på recoverystrategien</i></p> <p><i>April 2022: Plan for øvrige aktiviteter</i></p> <p><i>Maj 2022: Beslutte evalueringsredskab mhp. måle effekt af implementeringen</i></p>	<p><i>Samlet indsats på afsnitsledelsesniveau:</i></p> <p><i>Det er vigtigt for den samlede implementeringsstrategi, at alle ledere i afdelingen har sammen udgangspunkt for viden. Derfor kommer tovholdere og holder oplæg, for at danne udgangspunkt for de videre drøftelser og beslutninger.</i></p> <p><i>I forlængelse af "lederindflyvningen", skal der planlægges konkrete ledelsesmæssige medarbejderrettede interventioner (personalemøder, stolpedage mm) for afsnittene. Disse kan være ens eller forskellige. Det bliver dog et krav, at der er transparens ift. hvilke interventioner, der sættes i gang hvor.</i></p> <p><i>Planlægning af konkrete patientrettede interventioner skal ske i et samarbejde mellem afsnitsledelser, medarbejdere og evt. patienter – det skal være meningsfyldt og nærværende konkret i afsnittene.</i></p>	<p><i>Afdelingsledelsen</i></p> <p><i>Afdelingsledelsen sammen med afsnitsledelser</i></p> <p><i>Afdelingsledelsen sammen med afsnitsledelser</i></p> <p><i>Afsnitsledelser i samarbejde med medarbejdere og gerne patienter</i></p>

		<i>Evaluere indsatsen, når evalueringsredskab er på plads, dog senest ultimo 2022</i>	<i>Afdelingsledelsen sammen med afsnitsledelser</i>
--	--	---	---