

# Møtereferat

<b>Møte:</b>	<b>Prosjektgruppe for BUP-prosjektet</b>
<b>Tid:</b>	Tirsdag 17. desember kl 12.00 – 15.00 (rundstykker kl 1130-1200)
<b>Sted:</b>	Grev Wedels plass 5, 6.etg. Rosmersholm
<b>Deltakere:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ragnhild Tranøy, avdelingssjef, Sykehuset Østfold</li> <li>• Mette Hvalstad, avdelingsoverlege, Sykehuset Innlandet</li> <li>• Rannveig Woll Lothe, seksjonsleder ABUP, Akershus universitetssykehus</li> <li>• Merete Jørstad spesialrådgiver, stab til avd.leder, Oslo universitetssykehus - forfall</li> <li>• Eileen Lund, avdelingssjef, BUPA, Sykehuset i Vestfold - skype</li> <li>• Anne Kjendalen, avdelingsleder, Sykehuset Telemark</li> <li>• Iris Anette Olsen, avdelingssjef (Sørlandet sykehus) – skype - forfall</li> <li>• Cathrine Kjekstad, avdelingsoverlege BUPA, Vestre Viken</li> <li>• Anne-Stine Meltzer, klinikkssjef, Nic Waals institutt, Lovisenberg Diakonale Sykehus - forfall</li> <li>• Jonas Paulsen, konst. avdelingssjef, Diakonhjemmet, BUP Vest – skype/forfall</li> <li>• Elin Kreyberg, seksjonsleder, spes.utd., RBUP</li> <li>• Anne Bi Hoffsten (Unio, HTV, SIHF) - forfall</li> <li>• Emily Bakken (Akademikerne, OUS)</li> <li>• Øystein Kydland (Brukerutvalget)</li> <li>• Sebastian Blancaflor (Brukerutvalget i HSØ RHF) - forfall</li> <li>• Jarle Henriksen, personal, kompetanse og utdanning, HSØ RHF (arbeidsgruppe 1)</li> <li>• Christer Mortensen, personal, kompetanse og utdanning, HSØ RHF (arbeidsgruppe 1)</li> <li>• Bente Brandvik, medisin og helsefag, HSØ RHF (arbeidsgruppe 2)</li> <li>• Anne Aasen, medisin og helsefag, HSØ RHF (arbeidsgruppe 3) - skype</li> <li>• Mona Stensby, finans og økonomi, HSØ RHF (arbeidsgruppe 4) - forfall</li> <li>• Johnny Sandaker, leder, SIM-SI, Sykehuset Innlandet (arbeidsgruppe 5) - skype</li> </ul>
<b>Prosjektleder:</b>	Elisabeth Arntzen (møteleder), Bente Lunder Johannesen (referent)

Saksnr.	
53-2019	<b>Godkjenning av innkalling og saksliste</b> v/Elisabeth Arntzen Godkjent
54-2019	<b>Godkjenning av referat fra møtet 30. oktober 2019</b> v/Elisabeth Arntzen Godkjent
55-2019	<p><b>Oppfølging av saker fra 30. oktober:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Sak 41-2019 Oppfølging overfor UiO for å oppnå at gode praksisplasser i distriktene for psykologer kan benyttes.</u> Ang ny retningslinje hvor HSØ har foreslått at praksis for psykologene endres til siste semester i utdanningen. Retningslinjene er fortsatt ikke vedtatt for psykologi og medisin. Spesifiseringen er ikke klar. Politisk nivå tar endelig beslutning. Så snart retningslinjene er godkjent orienterer Jarle prosjektgruppen.</li> <li>• <u>Sak 41-2019 Spesialistrollen.</u> Se sak 58.</li> </ul>

Saksnr.	
56-2019	<p><b>Orientering fra prosjektleder:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientering fra møtet i styringsgruppen 11. desember 2019: Budsjettet ok. Ønskelig å få igjennom flest mulig prosjekt i 2019. Styringsgruppen ønsket at prosjektgruppen skulle diskutere tiltak etter dialogmøtet og tjenstedesign-rapporten, og legge tilnærmingen/forslagene frem for styringsgruppen etterpå.</li> <li>• Oppfølging etter dialogmøtet 15. november 2019. Se sak 58. Veldig fornøyd med dialogmøtet. Enighet om å jobbe inn mot kommunen både før inntak og etter utskrivning. Prosjektgruppen er enig i prioriteringen.</li> <li>• Kommunikasjonsavdelingen i HSØ RHF arbeider med nyhetssak om BUP-prosjektet.</li> <li>• Påmelding er sendt om å lede sesjon under pasientsikkerhetskonferansen 11-12. november 2020. Svar kommer i februar.</li> <li>• Praktiskonsulentene (allmennleger i sykehus) har ledermøte i HSØ 19. mars. Prosjektleder deltar i møtet.</li> </ul>
57-2019 <i>Diskusjon og avklaring</i>	<p><b>Orientering fra arbeidsgruppens ledere</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Arbeidsgruppe 1</u> Finnes det forskning på hva som binder ansatte til arbeidsplassen? v/Christer Mortensen Se foiler fra Christer. Det finnes forskning innen alle bransjer, og de fire temaene som arbeidsgruppen har trukket fram er også pekt på som vesentlige å se på ift forskningen som finnes. Faglig utvikling gjennom hele yrkesløpet (kalt karriereutvikling i andre bransjer), er den faktoren som av ansatte vurderes som viktigst. Arbeidsmiljø og omdømme ser ut til gjensidig å påvirke hverandre, og begge påvirkes av hvordan lokal ledelse oppfattes av de ansatte. Det er viktig å jobbe konkret med hva som virker og hva ikke fungerer i ett arbeidsmiljø, og dette må avdekkes og jobbes med lokalt. Christer pekte på viktigheten av å være profesjonell i hele ansettelsesprosessen, og sørge for effektiv vurderingen og kommunikasjon med alle søkerne. Når det gjelder arbeidsmiljø har Hdir en satsning «joy in work». IHI (institute of health improvement) har utviklet et rammeverk (vedlagt) som arbeidsgruppen ønsker å se nærmere på. Prosjektgruppen ga støtte til å utvikle informasjonspakker knyttet til rekrutteringsarbeid.</li> <li>• <u>Arbeidsgruppe 2</u> Status og planer etter første samling. v/Bente Brandvik. Læringsnettverk – første samling – 80 deltakere – alle 15 grupper har startet med fremdriftsplan. Ny fellessamling 5. mars. Avslutning 2 juni 2020, der prosjektene skal presenteres. Hvordan støtter lederne prosjektene og hva gjør foretakene/sykehusene videre etterpå? Prosjektene bør også legges frem for HR direktørmøtet og fagdirektørmøtet i HSØ.</li> <li>• <u>Arbeidsgruppe 3</u> Status på søknader. Mal for å følge fremdrift og innhold i alle prosjektene som har fått midler. v/ Elisabeth Arntzen og Anne Aasen og. Prosjektleder vil lage oversikt over hvilke prosjekt det er gitt midler til som legges frem for prosjektgruppen og etter hvert på nettsiden, slik at alle kan følge med. Søknadsprosessen er at Elisabeth og HØKH vurderer alle søknadene, unntatt for de små prosjektene. De vurderes av Elisabeth og Bente Brandvik. Elisabeth gir alle foretak/sykehus tilbakemelding i dialogfasen. Prosessen går frem og tilbake inntil kvaliteten på søknadene er god, og de blir ofte veldig bra. Til slutt vurderes søknadene av Cecilie Skule, Svein Tore og til Jan Frich, og Elisabeth lager samtidig utkast til tildelingsbrev.</li> </ul>

Saksnr.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Arbeidsgruppe 4</u> Oppfølging etter tjenstedesign. Se egen sak. v/Elisabeth Arntzen</li> <li>• <u>Arbeidsgruppe 5</u> Oppfølging av fasilitatorer, utdeling av VR-briller og superbrukere for VR. v/Johnny Sandaker Kjøper nå inn VR briller – iht anbudsreglement. Bruker rammeavtaler HSØ RHF har. RVTS (Regionalt ressurscenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging, region Øst) er kontaktet. De bes kvalitetssikre materialet og lenker til prosedyrer og andre retningslinjer ifm opplæringen innen de 5 hovedområdene for VR-basert simulering.</li> </ul>
<p>58-2019</p> <p><i>Diskusjon og avklaring</i></p>	<p><b>Oppfølging etter dialogmøtet 15.11.19</b> v/Elisabeth Arntzen</p> <p>Oppsummeringene etter dialogmøtene (dialogmøtet med to gruppeoppgaver og dialogmøtet med tillitsvalgte) og rapporten om innsikt i arbeidsprosesser i BUP, datert 12.11.19, er ferdig (se vedlegg). Rapporten er gjennomgått av flere fagpersoner i BUP og på dialogmøtet 15.11.19, der over 100 personer deltok. Rapporten ble begge gangene vurdert som relevant og beskrivelsene gjenkjennbar.</p> <p>Rapporten viser blant annet til følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- For brukeren er det for skarpt skille mellom spesialist- og kommunehelsetjenesten.</li> <li>- Det er i de tverrfaglige foraene man får en helhetlig forståelse av barnets og familiens situasjon/behov og finner de gode og varige løsningene.</li> <li>- Rollen og virkemidlene til alle aktører må klargjøres.</li> </ul> <p>På dialogmøtet ble «Kommunikasjon og samarbeid mellom kommune/bydel og BUP» utpekt som det viktigste forbedringspunktet i rapporten.</p> <p><u>Innspill fra prosjektgruppemøtet:</u> Vi må velge noen områder å begynne med som har betydning for å få en bedre hverdag. Hva ligger i mandatet til dette prosjektet som gjelder rekruttering, kompetanse og utvikling? Det må arbeides med mange oppgaver på kort sikt og lang sikt (samarbeid med kommunene, hva skal løses i kommunene og hva i spesialisttjenesten, hva trenger vi av folk og hva slags kompetanse har vi behov for, holde på vårt hovedfokus om at det er spesialistene som skal behandle de sykeste barna i fremtiden også, vurdere om pakkeforløpene favner de største utfordringene, kodesystemet utfordrer pakkeforløpene, tverrfagligheten må gjenspeiles).</p> <p>Alle foretak/sykehus som har fått midler har gode ideer om hva de ønsker å videreutvikle. I tiden fremover bør vi arbeide mer samlende om hva vi kan hjelpe hverandre med å innføre. Det gjelder også hvordan man jobber for å oppnå rett kompetanse på rett sted til rett tid. Bør det være erfaringskonferanser/work-shops på dette?</p> <p><b>Konklusjon:</b> Oppfølgingen av dialogmøtet og rapporten etter tjenstedesign koples til gjennomføring og oppfølging av alle lokale prosjekter. Både de 15 prosjektene i læringsnettverket og de som har fått midler av BUP-prosjektet.</p>
<p>59-2019</p>	<p><b>Eventuelt</b> v/ alle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OUS og andre foretak ønsker utdannet flere fasilitatorer. Prosjektleder kartlegger behovet.</li> <li>• Superbrukere mangler ved flere HF. Prosjektgruppen bes minne sine HF på dette. Disse skal lære opp fasilitatorene i bruk av VR-briller/teknologi.</li> </ul>

Saksnr.	
	<p>Superbrukeropplæring skjer 3.februar. Deretter vil Elisabeth og Johnny reise rundt og informere om dette arbeidet i foretakene/sykehusene. Treffe ledelsen på alle nivå og dele ut kofferten med VR-briller.</p> <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="405 271 1410 376">• Det er foreslått en innovasjonsdag for BUP, der vi samarbeider med Norway Health Tech. Cathrine Kjekstad, avdelingsoverlege BUPA, Vestre Viken er initiativtaker og bidrar i planleggingen. E-helse i HSØ RHF bidrar også.</li></ul>

Neste møte: Tirsdag 28. januar kl 1200-1500