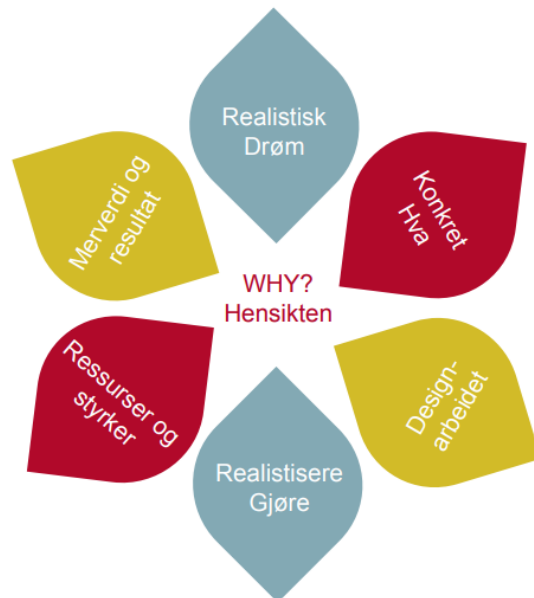




ARBEIDSDOKUMENT

Lillestrøm kommune, Avdeling Psykisk helse og familiestøtte - RBUP



Hvorfor gjør vi dette, hva er hensikten med prosjektet? (skal formidles til medarbeidere, må få tilslutning)

- Utvikle en lavterskel-tjeneste slik at flere kan få tidlig og god hjelp
- Vi forebygger psykiske helseproblemer
- Ressursene blir rettferdig fordelt (tilfeldige forskjeller reduseres)

Realistisk drøm: Arbeidsmiljø, forløp og terapeututvikling

- Vi vil jobbe for å få et godt arbeidsmiljø, og veien vi velger går gjennom fokus på fag. Vi vil arbeide med det som skal til for at de ansatte fremdeles synes det er morsomt å gå på jobb.
- Vi ønsker i første omgang å jobbe med forløp og terapeututvikling – fokus på fellesfaktorer (enten man jobber med sped/små, barn eller ungdom).

Merverdi og ønsket resultat: Et godt arbeidsmiljø, gode resultater i folkehelse, tidlig innsats og samarbeid

Arbeidsmiljø

- Hverdagen er preget av et lærende, åpent miljø – delingskultur. Vi er nysgjerrige, ønsker å få mer kunnskap
- Vi har en felles faglig plattform (ikke metodisk, men knyttet til fellesfaktorer, felles forståelse av forløp, bruk av tilbakemeldinger)
- Vi viser hverandre interesse, og anerkjenner hverandre
- Strømmen av spørsmål er rettet til alle medarbeidere! ("delta", heller enn "elveløp"!)
- Vi snakker også sammen om ting som ikke har gått så bra – tør å fortelle, dele



Folkehelse, tidlig innsats, medvirkning og samarbeid

- Befolkningen er fornøyd – og de har bidratt i utviklingen av tjenesten (innbyggerne skal spørres)
- Alle barn, unge og foreldre får hjelpen de trenger; raskt, tilstrekkelig, rettferdig («lik/likeverdige» hjelp), og med lav terskel
- Vi forebygger psykiske helseproblemer, er i kontakt med mange av de voksne på barns hverdagsarenaer
- Brukere som har vært i kontakt med kommunen opplever at de har fått god hjelp – uansett hvem de har vært i kontakt med

Forløp

- Forløp, både korte/avgrensede og lange/oppfølgingsforløp, er godt beskrevet, fase- eller fellesfaktorbeskrivelser (ikke beskrivelser av terapeutiske tilnærminger)

Konsultasjon og veiledning

- Blir tema i 2021

Mønsterkommune/inspirator

- Får besøk av andre tjenester fordi vi har fått til så mye bra utviklingsarbeid (samarbeidende innovasjon!)
- Blir invitert til store konferanser for å fortelle om det vi har oppnådd

Hva må gjøres for å realisere ønsket fremtid

Fokusere på fag, mest sammen som avdeling, noe i seksjon:

- Kvalitet i forløp; og forløp som er mer like på tvers av terapeuter enn det som er tilfellet i dag. Kartlegging som del av forløp.
- Fellesfaktorer i terapi
- Terapeutferdigheter
- I 2021: Arbeidsform konsultasjon og veiledning i barnehager, skoler, helsestasjoner, osv.

Fagdager/læringsøkter i løpet av 2020 (en vår og en eller to høst). Konkretiseres

- Vår 2020: forskjellige idéer drøftet.
- Høst 2020: fellesfaktorer, hva er felles elementer i god og virksom behandling? Hva går igjen på tvers av behandlingstilnærminger?
- Work-shop for økt involvering fra alle ansatte

Utenfra-blikk/lederstøtte: Ledergruppen og RBUP treffes 2-3 ganger i halvåret

Konkret, hva vil vi gjøre for å realisere/oppnå ønskede resultater

Lage felles rutiner for forløp. Jobbe med to typer forløp:

- Lavterskeltilbud - kortere forløp (80%). Lage gode korttidsforløp – finne ut hvilke strukturelle grep vi skal ta for å lette arbeidet, og redusere variasjon
 - Målgruppe
 - Mål for terapien, arbeid med barn/unge og foreldres mål (NB! Barn/unge og foreldres mål kan være helt forskjellige)
 - Rammer: antall ganger
 - Kartlegging og “jobbing”
 - Underveisevaluering (stoppunkt)
 - Avslutning og evaluering
- Skal jobbe med de barna som trenger det over tid (20%)



- Målgrupper
- Mål for terapien, arbeid med barn/unge og foreldres mål (NB! Barn/unge og foreldres mål kan være helt forskjellige)
- Rammer: antall ganger
- Kartlegging og “jobbing”
 - Underveisevaluering (stoppunkter)
- Avslutning og evaluering

RBUP-merknad: Vil innebære å jobbe med “stepped care”, slik at befolkningen får god hjelp på rett nivå, og at det benyttes “graderte kartleggings- og behandlings-metoder”

Arbeide med prosess- og fellesfaktorer og med terapeututvikling

- Medvirkning – følge med på at vi er på rett vei gjennom tilbakemeldinger fra brukerne
- Bruke artikkel av Bruce Wampold: 14 qualities and actions of effective therapists som grunnlag for drøftinger i fagsamlinger
 - <https://www.apa.org/education/ce/effective-therapists.pdf>

Utvikle arbeidsmiljøet gjennom faglig arbeid

- Faglig fellesskap som arbeidsmiljøtiltak

RBUP-merknad: Kan det være fruktbart å skille mellom terapeututvikling og fellesfaktorer?

Designarbeid - Hvordan vil vi gjøre det

Sette «hjørneflagg»; rammene for det vi nå skal arbeide frem

- Vi skal arbeide best mulig for å hjelpe barn/unge og familier innen rammene av en lavterskeltjeneste. Vi skal arbeide med korte forløp, slik at folk slipper til fort (tidlig i problemutvikling) i ca 80 % av tilfellene, og gi oppfølging over tid i ca 20 % av tilfellene.
 - Vi har felles inntaksrutiner
 - Hver medarbeider har 3-4 pasienter pr dag, 20 aktive saker (drøfting: gir det god mening å angi et måltall på aktive saker?)
 - Vi har et stoppunkt etter 3-4 timer - underveisevaluering

Involvere ansatte (medarbeiderskap, forankring for forandring)

- Lage gode planer for dette arbeidet
- Fokus på å gi et best mulig tilbud til befolkningen
- Arbeide med motivasjon hos ansatte (bli opptatt av de mange, ikke mest av de få som kan være vanskelige å få med i starten)

(I hovedsak) Bruke eksisterende møtearenaer

- Seksjonsmøter (hver onsdag) og personalmøte (hver måned)
- Første workshop 12.02, tema “hva er et lavterskeltilbud”?
- Bruker prosessverktøy på fagdager og læringsøkter for avdelingen

Ledergruppens idéer og holdninger:

Jobbe med en fellesfaktor om gangen

- Hva er god terapi? Hvilke faktorer bør vi være opptatt av?
 - Tydelige mål for terapi
 - Hvordan skape og reparere allianse



- Medvirkning; bruk av tilbakemeldinger

Ha en samskapende, nysgjerrig tilnærming til medarbeidernes bidrag (ikke instruerende)

- Eksempler på spørsmål/holdninger
 - Hva er din måte å gi anerkjennelse på
 - Hvordan arbeider du for å komme frem til et mål?

Også inkludere ansattes vitalitet og helse (på hvilken måte kan terapeutisk arbeid være en påkjenning/risiko for ansattes helse, og hvilke helse-gevinster kan ligge i terapeutisk arbeid)

- Identifisere vitalitetsfaktorene, snakke om dem
- Måte å bearbeide belastninger i terapi på en god måte

Ressurser og styrker

Tilgjengelige ressurser

- Engasjerte, nysgjerrige, selvstendige og lærevillige medarbeidere
- Mye kompetanse
- Utenfra-blikk, lederstøtte og fag-/prosesstøtte fra RBUP i 2020
- Høy grad av tillit
- En ledergruppe som vil utvikling og som er åpen for å tenke nytt
- Attraktiv arbeidsplass
- Anledning til faglig oppdatering: 2 lesedager pr semester

Nødvendige ressurser

- Konkret plan for hvordan nå målet
 - Innhold fagdager, seksjonsmøter etc
- Tid
- Gode rutinebeskrivelser (ressursbank)

Motivasjon til deltakelse

- Ledergruppen har en klar plan for motivasjonsarbeid (gjennom fag)
- Innføring av lesedager til de ansatte
 - Relevant litteratur til fagdagen

Brukerinvolvering

- I planarbeid
- I gjennomføring
- I evaluering

Evaluering og stoppunkter

- Lage gode mål og bruke disse til å se hvordan det går underveis
- 3 nivåer
 - I det terapeutiske arbeidet (forløpene)
 - I leder- og medarbeiderskapet
 - I samarbeidet PH&FS - RBUP
- Resultat, prosess og samarbeid inngår på alle nivåer
- Hva i dette var nyttig for meg? Intervjue de ansatte i løpet av prosessen. Bruke reflekterende team
- Evaluering av vårt samarbeid gjennom reflekterende team