ARBEIDSDOKUMENT

**XX 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/likeverdig» 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 fellesfaktor- beskrivelser (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