

# Referat

<b>Møte:</b>	<b>Prosjektgruppe for BUP-prosjektet</b>
<b>Tid:</b>	Mandag 4. mars 2019 kl 12.00 – 15.00
<b>Sted:</b>	Grev Wedels plass 5, Oslo, 1. etg Christiania Qvartalet Møtesenter
<b>Deltakere:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ragnhild Tranøy, avdelingssjef, Sykehuset Østfold</li> <li>• Mette Hvalstad, barne- og ungdomspsykiater, Sykehuset Innlandet</li> <li>• Foreløpig Heidi Ebbestad, overlege og seksjonsleder ABUP, Akershus universitetssykehus</li> <li>• Merete Jørstad spesialrådgiver, stab til avd.leder, Oslo universitetssykehus</li> <li>• Eileen Lund, avdelingssjef, BUPA, Sykehuset i Vestfold</li> <li>• Anne Kjendalen, avdelingsleder, Sykehuset Telemark</li> <li>• XX (Sørlandet Sykehus)</li> <li>• Cathrine Kjekstad, avdelingsoverlege BUPA, Vestre Viken</li> <li>• Anne-Stine Meltzer, klinikkssjef, Nic Waals institutt, Lovisenberg Diakonale Sykehus</li> <li>• XX (Diakonhjemmet sykehus)</li> <li>• Elin Kreyberg, seksjonsleder, spes.utd., RBUP</li> <li>• Anne Bi Hoffsten (Unio, HTV, SIHF)</li> <li>• Emily Bakken (Akademikerne, OUS)</li> <li>• Gry Halvorsen (Brukerutvalget)</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)</li> <li>• Mona Stensby, finans og økonomi, HSØ RHF (arbeidsgruppe 4) - forfall</li> <li>• Johnny Sandaker, leder, SIM-SI, Sykehuset Innlandet (arbeidsgruppe 5)</li> </ul>
<b>Prosjektleder:</b>	Elisabeth Arntzen (møteleder), Bente Lunder Johannesen (referent)

Saksnr.		Vedlegg
01-2019	<b>Velkommen i prosjektgruppen</b> v/Elisabeth Arntzen Presentasjonsrunde Godkjenning av innkalling med saksliste godkjent	
02-2019 <i>orientering</i>	<b>Kort om BUP-prosjektet og prosjektgruppens oppgaver</b> v/Elisabeth Arntzen  Prosjektbeskrivelsen ble lagt frem i papirversjon 1.67 i møtet, samt innkalling til styremøtet (til orientering). Elisabeth presenterte organisering av prosjektet og informerte om mandatet. Prosjektbeskrivelsen inneholder både mandat og prosjektplan. Prosjektplanen er et «levende dokument» for å kunne justere og forbedre prosjektet kontinuerlig. Det etableres en egen åpen nettside for prosjektarbeidet. Det er stort fokus på tverrfaglig samarbeid med avdelingene i HSØ. Arbeidsdokumentet i Excel skal være et tilgjengelig arbeidsdokument som prosjektleder benytter for struktur og oversikt i prosjektet.	Prosjektbeskrivelse v.1.66

Saksnr.		Vedlegg
	<p><u>Oppfølging:</u>            Det opprettes en ny arkfane i Excel-dokumentet hvor deltakerne til fagråd for psykisk helse, HR- og fagdirektørene legges inn.            Viktig å trekke inn ungdomsråd og kontakter i BUP-feltet på HF-ene.            Endringer gjøres i arbeidsdokumentet fortløpende med rødt. Samtidig som det refereres fra møtene.            Unngå forkortelser.</p>	
<p>03-2019</p> <p>Kl 12.15 – 13.30</p> <p><i>Diskusjon og avklaring</i></p>	<p><b>Arbeidsgruppens gjennomgang</b></p> <p>Arbeidsgruppens ledere tar opp følgende punkter til dialog med prosjektgruppen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Klargjøring av arbeidsgruppens mandat.</li> <li>Hvordan bør tiltakene innen arbeidsgruppen prioriteres - hva bør gjøres først?</li> <li>Er det noe HF-ene/sykehusene bør forankre/kartlegge/følge opp i eget HF/sykehus til neste prosjektgruppemøtet?</li> <li>Sammensetning av arbeidsgruppen (forslag om fremgangsmåte/personer).</li> </ol> <p><b>Innspill til alle gruppene med forslag på deltakere og sammensetning sendes til Bente LJ.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Arbeidsgruppe 1 Rekruttering, kompetansebehov og variasjon v/Christer Mortensen.</b>            Christer presenterte oppgavene i sin arbeidsgruppe. Det ble dialog rundt hvilke tema arbeidsgruppen skal inneholde. Punkter som fremkom:            Det er ikke bare leger og psykologer som er vanskelig å rekruttere.            Vanskelig å rekruttere til alle profesjoner.            Viktig å beholde spesialistene vi allerede har. Tverrfaglighet er viktigst.            Pakkeforløpene legger stor vekt på leger og spesialister.            Se til NBUP – viktig forening for vårt fagfelt. NBUP – har to konferanser i året.            Viktig å tenke hva blir de viktige faggruppene i BUP om 10 år.            En del ønsker seg til kommunene og noen går til de private.            Gruppen må komme med kortsiktige og langsiktige løsninger på hvordan en skal bevare spesialister.            Hvilke begrensinger har vi – hvilke lokale utfordringer er det?            Kommunen er pålagt å ha psykologspesialister i 2020 – kan bli rekruttert fra BUP.            Det er stor variasjon. For mange oppgaver i forhold til ressurser tilgjengelig. Spesialister får etter hvert veldig mye ansvar og blir ofte sykmeldte. Forebygge sykefravær. Har fått stor hjelp av innsatsteamet – lederstøtte for å få ned bl.a. sykefraværet.</li> </ul> <p><u>Oppfølging:</u>            Spisse mandatet. Mandatet for AG1 justeres med rødt i prosjektbeskrivelsen.            Foreslå deltakere i AG1 både fra prosjektgruppen eller fra BUP-feltet (se eget oppfølgingspunkt for HF/sykehusene).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Arbeidsgruppe 2 Kompetanseheving i ledelse og kvalitet for BUP-ledere v/Bente Brandvik</b>            Bente presenterte oppgavene i sin arbeidsgruppe:</li> </ul>	

Saksnr.		Vedlegg
	<p>Alle RHF'ene skal innføre regionale innsatsteam. I 2014 frikjøpte HSØ RHF ressurser fra Sykehuspartner. Oppnådde veldig gode resultater. Fra 2019 er det fordelt midler direkte til HF-ene for å styrke kvalitetsforbedring og pasientsikkerhet.. Bør tilpasse til også å kunne bruke innsatsteamet i BUP. Pilotere BUP. Gi tilbud til ledere på nivå 3 og 4. Det er også mulig å søke støtte til forbedringsarbeid. Den første utfordringen blir logistikk-kompetanse. Forankre mandatet til innsatsteamet. Viktig med opplagt relevans. Kan dette prosjektet kombineres med implementering av pakkeforløp?</p> <p><u>Oppfølging:</u> Mandatet for AG2 justeres med rødt i prosjektbeskrivelsen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Arbeidsgruppe 3 Utdanningsnettverk og utdanningsstillinger v/Anne Aasen.</b> Anne presenterte oppgavene i sin arbeidsgruppe. Punkter som kom frem: Spisse mandater bedre. Se hva HF-ene har behov for. Utdanningsnettverkene for LIS- leger som HSØ og Anne Aasen ledet i flere år var vellykket og lever videre i beste velgående, nå i regi av HF-ene som samarbeider. BUP feltet er lite. Samarbeid heves og utvikles kompetansen. BUP-feltet består av ulike profesjonskompetanse og den tverrfaglige kompetansen er avgjørende for det faglige arbeidet. Vi ønsker å utvikle profesjonskompetansen ytterligere. Dobbelstillinger og forskerkompetanse gir store muligheter. LIS utdanningen i HSØ Vi ønsker å utvikle profesjonsyrket ytterligere. Dobbelstillinger og forskerkompetanse gir store muligheter. LIS utdanningen i HSØ er god og bør bevares. Det er ikke nok utdanningsstillinger. Hvilke prosjekter kan være fagarbeid.</li> </ul> <p><u>Oppfølging:</u> Spisse mandatet. Mandatet for AG3 justeres med rødt i prosjektbeskrivelsen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Arbeidsgruppe 4 Aktivitetsfinansiering v/Elisabeth Arntzen for Mona Stensby (fravær)</b> Elisabeth orienterte om arbeidsgruppa. Koding av hele forløpet? Det er mye arbeid som ikke blir kodet.</li> <li>• <b>Arbeidsgruppe 5 Innovative og alternative måter å rekruttere eller oppnå kompetanse på v/Johnny Sandaker.</b> Johnny presenterte ulike prosjekter hvor digital simulering er benyttet og hvordan denne metoden kan benyttes i fremtiden. Det er stor økning og viser fine resultater. Aktuelt også i høyspesialisert behandling.</li> </ul> <p><u>Oppfølging:</u> Mandatet for AG5 justeres med rødt i prosjektbeskrivelsen. Deltakerne er oppfordret til å komme med forslag på hvilke prosjekt denne metoden kan benyttes (se eget oppfølgingspunkt for HF/sykehusene).</p>	

Saksnr.		Vedlegg
	<p><b>Renomme og mediefokus v/Elisabeth Arntzen</b>            Hvordan sikre god kommunikasjon og informasjon ut til prosjektets interessenter (interne og eksterne)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Egen nettside (åpen)</li> </ul> <p>Elisabeth orienterte om at det etableres en egen nettside til dette prosjektet.</p>	
<p><b>04-2019</b>            Kl 13.40 – 14.15  <i>Orientering og diskusjon</i></p>	<p><b>Stimuleringsmidler</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Tildeling av midler til helseforetak/sykehus som har gode tiltak til interne - fellestiltak innen rekruttering og kompetanse.</li> <li>Rekrutteringspris til kompetanseutvikling for den «beste enheten».</li> <li>Stipendiatstillinger koples til HF-enes prosjekter eller arbeidsgruppene tiltak.</li> </ol> <p>Elisabeth orienterte om mulighetene HF-ene har til å søke støtte.</p>	
<p><b>05-2019</b>            Kl 14.35- 14.55  <i>Orientering</i></p>	<p><b>Møteplan, deltakerliste, BUP-oversikt og forankringsmøter</b>            Excel-arket til prosjektleder med møteplan osv ble sendt ut med innkallingen.</p> <p><u>Oppfølging:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>arkfanen som viser BUP-oversikt – fint om dere korrigerer feil for eget HF/sykehus og sender til prosjektleder EA</li> <li>arkfanene som viser møteplanen – se om møtedagene passer</li> <li>Neste møte er 12. april kl 0930-1230</li> </ul>	Excelark

#### Oppfølgingspunkt for HF/sykehusene:

Det bes om at hver enkelt kontaktperson i HF/sykehusene gjør følgende innen neste møte i prosjektgruppen:

- Leder for AG1 ([Christer.Mortensen@helse-sorost.no](mailto:Christer.Mortensen@helse-sorost.no)) ber om forslag til mulige deltakere i arbeidsgruppen. Forventet arbeidsinnsats vil variere, men maksimum 50 timer totalt på dette oppdraget. Se justert mandat. Deltakelse kan skje på Skype i mange av møtene.
- Leder for AG3 ([Anne.Aasen@helse-sorost.no](mailto:Anne.Aasen@helse-sorost.no)) ber om forslag til mulige deltakere med ulik profesjonsbakgrunn, som speiler BUP sin profesjonssammensetning. Se arbeidsområde i justert mandat.

#### Vedlegg:

Revidert prosjektbeskrivelse v1.68, datert 6.mars

<b>Fagdirektører i Helse Sør-Øst</b>	
Helse Sør-Øst RHF	Jan Frich, fagdirektør
Akershus universitetssykehus HF	Pål Wiik, fagdirektør
Diakonhjemmet Sykehus	Torkil Clementsen, viseadministrerende direktør
Lovisenberg Diakonale Sykehus	Bjørn Magne Eggen, medisinsk fagdirektør, dr. med.
Oslo universitetssykehus HF	Kjell Magne Tveit
Sunnaas sykehus HF	Kirsti Bjune, fagdirektør
Sykehusapotekene HF	Hans-Petter H.Johannessen, direktør fag- og forretningsutvikling
Sykehuset i Vestfold HF	Jon Anders Takvam
Sykehuset Innlandet HF	Ellen H Pettersen, kst. fagdirektør
Sykehuset Telemark HF	Halfrid Persdatter Waage, fagdirektør
Sykehuset Østfold HF	Helge Stene-Johansen, fagdirektør
Sørlandet sykehus HF	Per Engstrand, fagdirektør
Vestre Viken HF	Halfdan Aass, fagdirektør dr.med

<b>HR-direktører i Helse Sør-Øst</b>	
Helse Sør-Øst RHF	Svein Tore Valsø
Akershus universitetssykehus HF	Jan Inge Pettersen
Diakonhjemmet Sykehus	Therese Bjor Rønningen
Lovisenberg Diakonale Sykehus	Lena Vibeke Gran
Oslo universitetssykehus HF	Susanne Flølo
Sunnaas sykehus HF	Marianne Jørstad
Sykehusapotekene HF	Malou Ørbeck-Nilssen
Sykehuset i Vestfold HF	Bente Krauss
Sykehuset Innlandet HF	Rune Hummelvoll
Sykehuset Østfold HF	Thor Øivind Olsen
Sørlandet sykehus HF	Nina Førland
Vestre Viken HF	Eli Årnot