

Ibrugtagning af NRSH – Udsigten

Fra 2017 til 2021

”at optimere behandlingstilbuddene til de retspsykiatriske patienter og skabe et modelcenter for retspsykiatri på internationalt niveau”

VISIONEN OG DE RETTE RAMMER

Historien

- 2012 – ansøgning til Kvalitetsfonden om en ny retspsykiatri
- 2012 – klinikchef og udviklingschef tager på studiebesøg til Rågården i Sverige
- 2013 – vinder af arkitektkonkurrencen findes
- 2015 – projektet reduceres med ca. 3500 m²
- 2015-17 forhandlinger med Roskilde Kommune
- 2015-16 Brugerprocesser ift. detailindretning.
- 2017 – ibrugtagningsprocessen igangsættes
- 2018 – 1. spadestik fejres
- 2019 – rejsegilde

Projektet er blevet reduceret

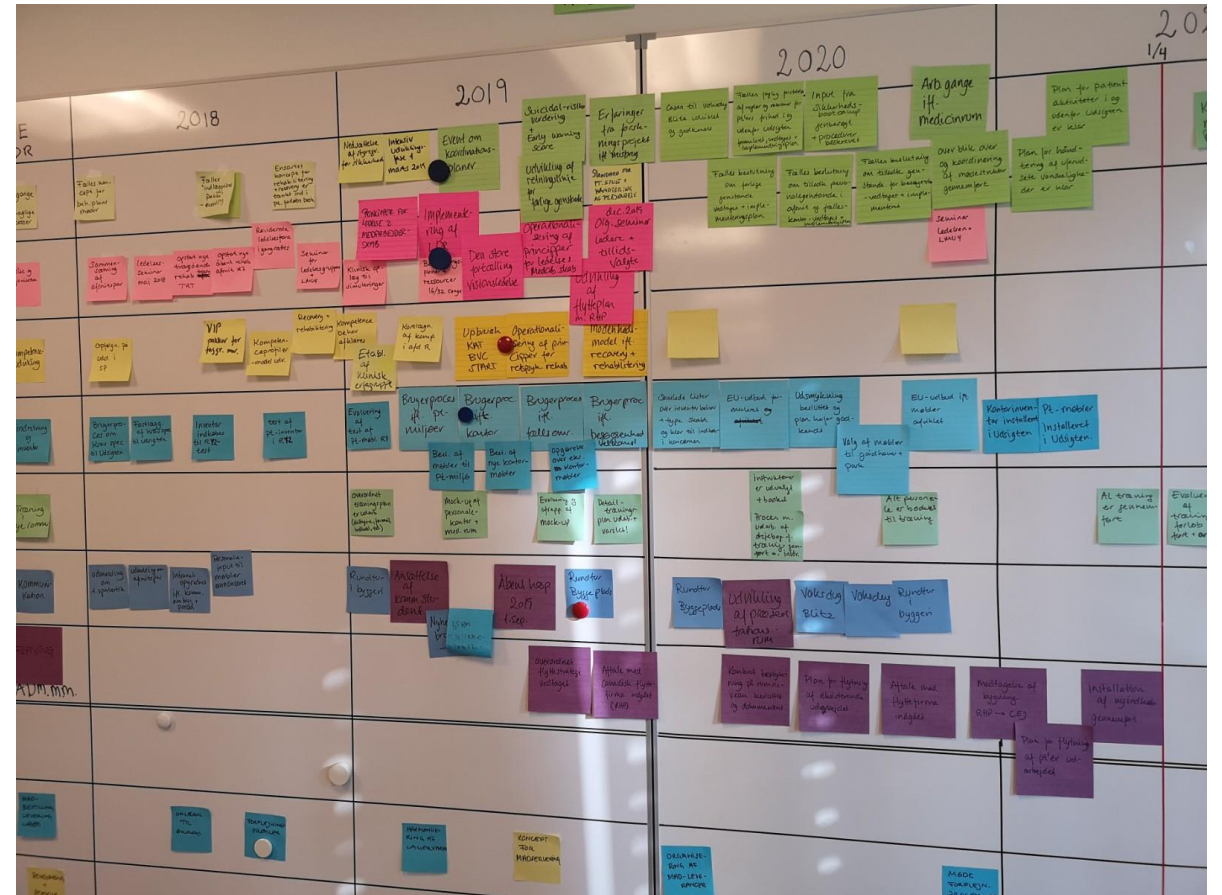
- I 2015 blev af revisorerne stillet krav om en større pulje til uforudsete udgifter (UFF)
- Konsekvensen var en reduktion af det bebyggede areal på ca. 3500 m²
 - Velkomsthuset: Man fjernede 2 etager med kontorfaciliteter, som nu skal huses på det øvrige PC Sct. Hans → minus ca. 1600 m²
 - Afsnittene: Mindre patientstuer, mindre personalefaciliteter, større personalehave. Prioriteret at gangbredden og fællesområder ikke blev mindre, da det kan være konfliktoptrappende → minus ca. 1000 m²
 - Kælderareal: Reduceret med ca. 1000 m²
- Prioriteringen var, at det skulle være personaleområder og serviceområder, som blev reduceret, og i mindre grad patientnære områder.

Brugerinddragelse i byggefasen

- Arkitekterne faciliterede en brugerinddragelsesproces, hvor 5 grupper á 15-30 deltagere diskuterede
 - Indretning af sengeenheder
 - Fællesområder
 - Teknik og drift
 - Brand og sikkerhed
 - Rengøring og hygiejne
- Dertil kom en række målrettede temamøder om lys og lysstyring, haveindretning, kunst m.m.
- Processen blev afsluttet af en omfattende granskning, hvor alle rum blev gennemgået nøje forud for selve byggeriets igangsættelse.

Ibrugtagningsprocessen

- De kliniske spor
 - Ledelse og organisation
 - Kompetenceudvikling
 - Udvikling af nye arbejdsgange
 - Træning i de nye rammer
 - Kommunikation
- De administrative spor
 - Fremmødeplaner
 - Logistik og varehåndtering
 - Rengøring og service



Processen tog afsæt i et 2-dages kick-off seminar for ledergruppen



Ledelse og organisation - klinikken

- Vi flytter 8 afsnit til 4 sengeenheder med i alt 8 afsnit
- Vi har valgt at flytte en til en – hvert afsnit flytter til et nyt afsnit
- For at sikre ledelsesmæssig nærhed og tyngde, har vi valgt at samle de 8 afsnit i 4 lederteams – et lederteam i hver sengeenhed.
- 2018: Afdelingsledelsen tog beslutning om, hvem det skulle parres i lederteams
- Denne beslutning var baseret på grundige samtaler med afdelingssygeplejersker og overlæger.
- Denne organisering lægges allerede nu til grund for det videre arbejde.

Udvikling af nye arbejdsgange i klinikken

- Udsigten er indrettet anderledes end vi er vant til
 - Fælles indgang afføder nye behov for koordinering
 - Nærhed mellem afsnittene afføder nye samarbejdsmuligheder
- I udarbejdelsen af de nye arbejdsgange er der særligt fokus på at leve op til de krav og forventninger til sikkerheden, som Arbejdstilsynet – og ikke mindst vi selv – stiller.

Udvikling som involverende processer

- Rammesat ud fra 3 beslutningsdesigns
 - Design 1, hvor ledelsen tager beslutningen
 - Design 2, hvor en styregruppe tager beslutningerne på et grundlag kvalificeret nøglemedarbejdere
 - Design 3, hvor nøglemedarbejdere leverer et næsten færdigt udkast til ledelsen.
- Lederteams – design 1
- Sikkerhedsbootcamp – design 2
- Indretningsprocesser – design 3
- Patienter har været inddraget både design 2 og 3 processer



Design 1

- Øverste ledelse beslutter
- Ledelsen står alene på mål

Design 2

- Øverste ledelse beslutter
- Stab/nøglepersoner "klæder på"
- Større gruppe står på mål

Design 3

- Øverste ledelse uddelegerer beslutning til stab/nøglepersoner
- Stor tværg. gruppe står på mål

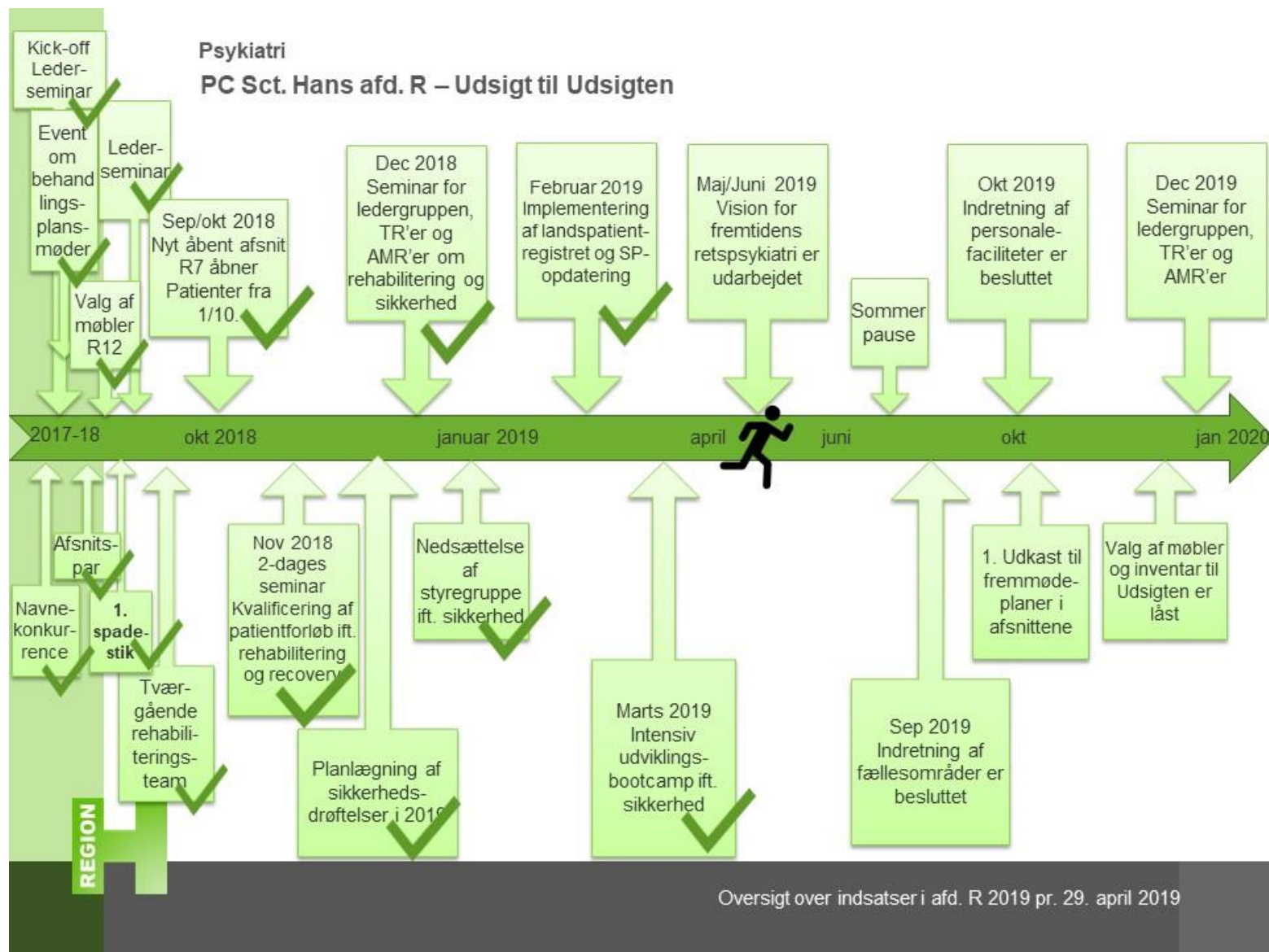


Træning af medarbejdere i de nye rammer

- Træning omfatter alle de medarbejdere, som måtte have deres gang i bygningen – herunder rengøring, visse administrative medarbejdere og relevante stabe.
- Træningen omfatter
 - Voksdug blitz – kort indføring i huset for alle medarbejdere på voksdage
 - Voksdugsessioner i afsnittene ift. konkrete situationer ift. patienter, som de drøfter håndteringen af i de nye rammer
 - Træning i alarmløb i bygningen
 - Træning ift. brandhåndtering i bygningen
- Vi er i gang med at beregne et timeestimat ift. træning.

Kommunikation

- Vi har stort fokus på kommunikation
- Ressourcer til rådighed fra kommunikationsteamet på Kristineberg
- Øremærkede interne ressourcer er afsat, så vi kan øge kommunikationsflowet.



Administrative spor

- Vores administrative afdeling arbejder med:
 - Økonomi, herunder en beregning af ekstra udgifter som følge af valg af byggeri (perimeter-byggeri med store frihedsgrader inden for byggeriet)
 - logistik i forhold til service, rengøring , affaldshåndtering, varelevering, kosthåndtering m.m.

Flytteproces

- Møde med HCR – Healthcare Relocation
- Erfaringer fra Rigshospitalet (Nordfløjen), Hvidovre hospital m.fl.
- Scenarier for, hvordan selve flytningen skal foregå under udarbejdelse

Risikovurdering

- Vi har indtil nu primært fokuseret på de risici, som afdelingen er påvirket af internt:
 - At sikre personalets opbakning og følelse af at være informeret og inddraget
 - At sikre rettidighed ift. indretningsprocesser, da vi skal i EU-udbud ift. møbelindkøb
 - At sætte fokus på at koordinere og implementere så mange arbejdsgange som muligt – ikke mindst ift. sikkerhed – så alt ikke er nyt.
- Vi forestiller os, at HCR vil kunne kvalificere vores arbejde med risici ift. selve flytteprocessen

Spørgsmål?