

# Referat fra ledermøte mars 2021

Sted: Quality Hotel Expo, Fornebu

Dato: 20.-26.09.2021

## Oppmøte

Tilhører	Navn	Deltatt
Sentralstyret	Jill Arild	x
Sentralstyret	Bente Holm Mejdell	forfall
Sentralstyret	Haakon Steen	x
Sentralstyret	Torhild Ackermann	x
Sentralstyret	Nooshin Zaery	Fre/lør
Sentralstyret	Mille Plassgård Falstad	permisjon
Sentralstyret	Karl Olaf Sundfør	x
Sentralstyret	Aina Nybakke Rugelsjøen	Fre/lør
Sentralstyret	Wenche Steenstrup	x
Sentralstyret (vara)	Sebastian Blancaflor	Kun fredag
Sentralstyret (vara)	Tariq Eide	x
Ansattes representant, sentralstyret	Adrian Pracon	x
Ansattes representant, sentralstyret	Kristin Vala	x
Mental Helse Agder	Camilla Harket	forfall
Mental Helse Agder	Elisabeth Lauvrak	x
Mental Helse Hedmark	Finn Kristiansen	fredag
Mental Helse Hedmark	Gry Halvorsen	Lør/ søn
Mental Helse Hedmark	Anne Karin Bredalen	forfall
Mental Helse Hordaland	Vibeke Hellesund	x
Mental Helse Hordaland	Remi Lønøy	forfall
Mental Helse Møre og Romsdal	Irene Sundholm	x
Mental Helse Møre og Romsdal	Oddrun Beyer Holm	x
Mental Helse Nordland	Vibeke Karlsen	x
Mental Helse Nordland	Ruth Pedersen	x
Mental Helse Oppland	Anne Grethe Mortensen	forfall
Mental Helse Oppland	Elin Anita Lund	forfall
Mental Helse Oslo	Torleif Støylen	x

Mental Helse Oslo	Tom Guldberg	forfall
Mental Helse Rogaland	Martha Guldbrandsen	x
Mental Helse Rogaland	Bergit Rød Sandanger	forfall
Mental Helse Sogn og Fjordane	Gerd Bjørkedal	forfall
Mental Helse Sogn og Fjordane	Liv Aamot Verlo	forfall
Mental Helse Troms og Finnmark	Ole Marius M. Johnsen	x
Mental Helse Troms og Finnmark	Eli Haaland	x
Mental Helse Trøndelag	Anna-Elise Opheim	x
Mental Helse Trøndelag	Aud Irene Hepsø	x
Mental Helse Vestfold og Telemark	Ellen Bente Holtungen	x
Mental Helse Vestfold og Telemark	Gustav Løvenhjelm	x
Mental Helse Viken	Lene Marie Brobakken	x
Mental Helse Viken	Connie Yven	x
Mental Helse Viken (observatør)	Turid Gundersen	x
Kontrollutvalget	Ingrid Løseth	Kun fredag
Kontrollutvalget	Helga Skåden	x
Kontrollutvalget	Else-Berit Helle	x
Generalsekretær	Linda Berg-Heggelund	Kun fredag
Økonomisjef	Øyvind Kjønås	x
Daglig leder, Hjelpetelefonen	Aslaug T. Dale	x
Spesialrådgiver /sekretær	Siri Bråtane	x
Kommunikasjonssjef	Kristin Bergersen	Fre/lør
Organisasjonsrådgiver	Sølvi Hagen	Fre/lør
Organisasjonsrådgiver	Aina Kaupang	Fre/lør
Administrasjonssekretær	Kjersti Storhaug	x

<b>Saksnummer: 8/21</b>	<b>Sak: Godkjenning av innkalling og dagsorden</b>
Innledning ved Jill Arild	
Landsleder Jill Arild ønsket velkommen, og det ble foretatt navneopprop og deltagerne presenterte seg selv.	
Torleif Støylen og Ellen Bente Holtungen innstilles som referatunderskrivere.	

**Vedtak:**

*Innkalling og dagsorden godkjennes. Torleif Støylen og Ellen Bente Holtungen velges til referatunderskrivere.*

<b>Saksnummer: 9/21</b>	<b>Sak: Prosess / diskusjon om ekstraordinært landsmøte i juni</b>
Innledning ved Jill Arild og Haakon Steen	
<p>I forkant og etterkant av ekstraordinært landsmøte i juni har det kommet innspill fra noen lag som reagerer på gjennomføringen av det ekstraordinære landsmøtet i juni. Sentralstyret opplever at disse innspillene som et symptom på konfliktlinjer i organisasjonen som bidrar til å skape uro og usikkerhet, og som tar mye fokus bort fra vår kjernevirksomhet.</p> <p>Sentralstyret er opptatt av å bidra til at vi kan jobbe med å forbedre organisasjonskulturen vår. Sentralstyret ønsker å legge til rette for at vi sammen kan bygge en sunn og god organisasjonskultur, hvor folk er trygge, og hvor vi alle drar i samme retning.</p> <p>Vi ser at det er en del allianser som går på tvers av fylkeslag, og det har oppstått en del subkulturer. Vi har brukt mye tid de siste årene på intern uro, og sentralstyret ønsker at vi kan legge dette bak oss og komme oss videre. AU har derfor engasjert en ekstern organisasjonspsykolog som skal bidra som fasilitator for å legge til rette for å kunne ta denne prosessen videre, slik at vi sammen kan bygge en god organisasjonskultur. AU / sentralstyret vil invitere alle de fylkeslagene som ønsker det inn til dialog med AU / sentralstyret.</p>	

**Kommentarer/innspill fra ledermøtet:**

Det var stort engasjement i debatten og alle fylkeslagene fremmet sine synspunkter

- Et overveldende flertall av representantene var opptatt av at man må ha tillit til sentralstyret og de vurderingen sentralstyret gjør.
- Det er også stor enighet om at man må respektere vedtaket gjort i ekstraordinært landsmøte, og at man nå må legge saken død og ikke bruke mer energi på den. Demokratiets natur er slik at mindretallet skal få ytre seg, men når vedtak er gjort er det flertallets avgjørelse som gjelder. Da må man forholde seg lojalt til dette.
- Det var litt forskjellige erfaringer fra lagene når det kom til opplevelser i etterkant. Noen lag hadde fått mange spørsmål fra lokallag om hva som hadde skjedd, og etterlyste informasjon

fra sentralstyret på hva de kunne informere om og hva de ikke kunne informere om. Andre steder hadde det vært lite diskusjon og spørsmål i etterkant av møtet.

- Ledermøtet satt pris på at saken er satt på agendaen slik at de kan få fremmet sine synspunkter.
- Ledermøtet setter også pris på at organisasjonskultur er satt på agendaen
- Flere lag ønsket å benytte seg av tilbudet fra sentralstyret om et møte mellom sentralstyret og det enkelte fylkeslag, hvor en ekstern organisasjonspsykolog deltar som fasilitator.
- Et av lagene som har krevd ekstraordinært landsmøte understreket at laget ikke var uenig i vedtaket gjort i ekstraordinært landsmøte, men uenig i prosess. Laget var videre opptatt av at dialog er viktig og at alle har mye å lære av slike prosesser. Setter pris på AUs / sentralstyrets tilbud om dialog.
- Det ble reagert sterkt på enkelte medlemmer og tillitsvalgtes adferd på sosiale medier i etterkant av ekstraordinært landsmøte.
- Hele ledermøtet uttrykte et ønske om å gå videre og ikke bruke mer tid på denne saken, og et overveldende flertall har gitt eksplisitt uttrykk for tillit til sentralstyret og de avgjørelsene og vurderingen sentralstyret gjør.

<b>Saksnummer: 10/21</b>	<b>Frivillighetens år 2022</b>
Innledning ved kommunikasjonssjef Kristin Bergersen	
2022 er Frivillighetens år, og man skal gjennom 2022 feire frivilligheten. Frivillighet Norge er initiativtaker og koordinator for markeringen.	
Hver organisasjon får «Vår dag». Sentralstyret har bedt administrasjonen se på muligheten for å få dette til, og da gjerne opp mot Mental Helse-konferansen 10. mars 2022.	

<b>Saksnummer: 11/21</b>	<b>Tema: God organisasjonskultur</b>
Innlegg ved Tonja Løve, organisasjonspsykolog	
Ledermøtet gjennomførte gruppearbeid knyttet til organisasjonskultur.	

*Presentasjonen og oppsummering av gruppeoppgavene er vedlagt referatet*

<b>Saksnummer: 12/2</b>	<b>Sak: Innspill fra ledermøtet til utvalg som skal se på overgrep begått av helsepersonell i perioden 2010-2020</b>
Innledning ved landsleder Jill Arild	
<p>Jill Arild orienterte kort om arbeidet i utvalget. Utvalget skal levere innspill til lovforslag i løpet av våren. Landsleder opplever det som et ensomt og vanskelig utvalg å sitte i. Hun signaliserer at hun i ledermøtet i mars kunne tenke seg å få noe mer tilbakemelding fra ledermøtet. Det vil være et mer riktig tidspunkt å komme med innspill på, da utvalget vil være kommet lenger i arbeidet.</p>	

### Kommentarer/innspill fra ledermøtet

Temaet engasjerte og det kom flere kommentarer, erfaringer og innspill.

Vandelsattest, varsling, nasjonalt register, relasjon pasient / terapeut var noen av temaene som ble tatt opp.

<b>Saksnummer: 13/21</b>	<b>Valg av representant fra ledermøtet til KUPP</b>
Innledning ved Jill Arild og Wenche Steenstrup	
<p>KUPP består av en representant fra sentralstyret, en representant fra ledermøtet, og to representanter fra studielederne. I tillegg deltar en sekretær fra administrasjonen. Ledermøtet må velge sin representant til KUPP.</p>	

### Innkommne forslag:

- Martha Guldbrandsen (Rogaland)
- Stig Ålgårdstad (Møre og Romsdal)

24 stemmeberettigede til stede

### Vedtak:

Martha Guldbrandsen valgt til ledermøtets representant i KUPP med 18 mot 6 stemmer.

<b>Saksnummer: 13/21</b>	<b>Tema: Nasjonalt brukerforum</b>
Innledning ved prosjektleder Karl Johan Johansen	
Karl Johan Johansen informerte om prosjektets bakgrunn, organisering og funksjonalitet. Deltagerne i ledermøtet fikk prøve å lage bruker og logge seg inn i forumet.	

*Presentasjonen og oppsummering fra gruppearbeidene er vedlagt referatet.*

<b>Saksnummer: 14/21</b>	<b>Åpen time</b>
Sak fra Vestfold og Telemark - Kontrollkommisjonen	
Det er ønskelig å få representanter fra Mental Helse fast inn i kontrollkommisjonene. Slik det praktiseres i Vestfold og Telemark i dag er det ikke gunstige forhold for representanten.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Det kan være små forhold i mange fylker, hvilke rettigheter har representantene hvis noe for eksempel oppsøker dem privat etter behandling av en klagesak, kommer med trusler eller handler på trusler? Er Mental Helse sin representant underlagt den offentlige tjenesteloven, dersom noe alvorlig skjer?</li> <li>2. Årlig arrangerer Helsedirektoratet en helsekonferanse for kontrollkommisjonene, som er en møteplass for hele landets kontrollkommisjoner i psykisk helsevern. Denne konferansen faller alltid på samme tidspunkt som Mental Helse sitt landsmøte. Vi ønsker at Mental Helse legger til rette for at representantene kan være med på denne konferansen. Det er viktig med skoloring, men pr d.d. er dette vanskelig</li> <li>3. Vi ønsker at Mental Helse opprette møteplasser for kontrollkommisjonene.</li> </ol>	

### Innspill / kommentarer fra ledermøtet:

Jill Arild og Haakon Steen svarte ut spørsmålene før det ble åpnet for innspill fra resten av ledermøtet:

- Mental Helse har veldig liten innvirkning på oppnevning av representanter til kontrollkommisjonen. Det er statsforvalteren som oppnevner og praksis for innspill og oppnevning varierer veldig.
- Mental Helses representanter er ikke underlagt det samme lovverket som andre ansatte i heletjenesten er. Får man trusler mot seg så bør man kontakte leder for kontrollkommisjonene og informere vedkommende om saken.
- Mental Helses landsmøte kolliderer ofte med helsedirektoratets kontrollkommisjons konferanse. Sentralstyret har vedtatt årshjul for 2022, og landsmøtet er lagt til 18.-20.

november 2022, men generalsekretær sjekker dato både for kontrollkommisjonskonferanse og FFO kongress i 2022.

- Møteplasser for kontrollkommisjons representanten. Det er helsedirektoratet som har ansvaret for kontrollkommisjonene og opplæring av representantene. Siden MH hverken har ansvar for oppnevning eller opplæring har vi ikke prioriterte det

#### Innspill / kommentarer fra ledermøtet for øvrig:

- Vi som organisasjon kan prøve å påvirke statsforvalterne slik at de forespør organisasjonen når de skal oppnevne representanter til kontrollkommisjonene.
- Vi kan også påvirke gjennom nettverksmøtene til statsforvalteren.
- Det er spesielt problematisk når man får trusler fra tillitsvalgte i Mental Helse, det er vanskelige saker
- Ønske om å styrke kontrollkommisjon-representantene – kanskje Nasjonalt brukerforum kan bli en plattform for erfaringsutveksling?
- Det er ikke bare brukerrepresentanten i kontrollkommisjonene som opplever at de er nye og alene. Viktig å huske på at de andre representantene også har ting de syns er vanskelig. Har god erfaring med å jobbe med en felles opplæring og forståelse i egen kommisjon.
- På Vestlandet bruker de ofte erfaringskonsulenter i kontrollkommisjonene. Dette kan være problematisk. Man kan ikke både være brukerrepresentant i kontrollkommisjonene og erfaringskonsulent ansatt i tjenestene.

Saksnummer: 15/21	Sak: Protokoller
Følgende protokoller legges frem for Ledermøtet til orientering:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protokoll fra sentralstyremøte 2/21</li> <li>• Protokoll fra sentralstyremøte 3/21</li> <li>• Protokoll fra sentralstyremøte 4/21</li> <li>• Protokoll fra sentralstyremøte 5/21</li> <li>• Protokoll fra sentralstyremøte 6/21</li> <li>• Protokoll fra sentralstyremøte 7/21</li> <li>• Protokoll fra sentralstyremøte 8/21</li> <li>• Protokoll fra sentralstyremøte 9/21</li> <li>• Protokoll fra ledermøtet i mars 2021</li> </ul>	

#### Vedtak:

Protokollene er tatt til orientering

<b>Saksnummer: 16/21</b>	<b>Sak: Den nye frivilligheten</b>
<p>Orientering ved Karl Olaf Sundfør</p> <p>Karl Olaf Sundfør informerte om oppdrag, status og prosess for utvalget. Når vi ser hvordan frivilligheten utvikler seg, så ser vi at Norge er avhengig av frivillighet. Mange ønsker å jobbe frivillig, og de har ikke så sterk tilknytning til organisasjonen lenger. For å fange opp medlemmer og frivillige, så må vi legge til rette for at folk skal få være frivillige på sine premisser. De ønsker konkrete, tidsbegrensede oppgaver, heller enn å påta seg verv.</p> <p>Det er viktig for oss å forankre arbeidet i organisasjonen, og vi ønsker å gjøre dette blant annet gjennom at minst to stk fra utvalget deltar på regionale samlinger til våren for å informere om arbeidet, og ta med seg innspill tilbake.</p> <p>Vi har satt i gang en befolkningsundersøkelse fra Opinion for å få kunnskap om Mental Helses «standing» i samfunnet. Resultatene så langt er spennende og positive. Vi har også resultatene fra medlemsundersøkelsen og innspillene fra ledermøtet i mars som grunnlag for arbeidet som gjøres i utvalget.</p>	

#### Innspill / kommentarer fra ledermøtet:

- Ledermøtet var opptatt av at nye medlemmer må tas godt imot
- Det er lettere å rekruttere frivillige enn tillitsvalgte
- Viktig med et variert tilbud fra lokallagene
- Nettsidene er lite oppdatert med aktiviteter og nyheter

<b>Saksnummer: 17/21</b>	<b>Sak: Åpen time</b>
<p>Sak meldt fra Hedmark v/ Gry Halvorsen</p> <p>Sak meldt av Oslo v/ Torleif Støylen</p> <p><b>Hedmark:</b> Gjennom jobben i FACT ved Sykehuset Innlandet, sitter Gry Halvorsen i samproduksjon i forskning, som skal utdanne forskere og medforskere. Hun har utfordret forskere og fagfolk på å ha med seg brukerrepresentanter helt fra starten, slik at brukermedvirkerne også er med på å definere hva man skal forske på. Hun vil derfor gjerne ha tilbakemeldinger på hva vi ønsker å forske på. Send innspill til Gry Halvorsen så fort som mulig.</p> <p><b>Oslo:</b> MH Oslo har planlagt 4 relativt store arrangementer i oktober i forbindelse med Verdensdagen.</p>	



Alle arrangementene blir streamet.

- Paneldebatt 7. oktober – «Livet etter en pandemi»
- Paneldebatt 14. oktober – «Psyk i Osloskolen»
- Paneldebatt 21. oktober – «Humor-skole»
- Arrangement på Stortinget med Poul Nyrup Rasmussen er hovedinnleder. Han vil informere om lavterskeltilbud til unge i Danmark som han har vært med på å utvikle. Hva kan vi lære?

### Evaluering av møte (oppsummert):

- Har hatt en fin helg og mange interessante tema. Spent på komme tilbake til fylkeslaget og diskutere hva vi tenker om Mental Helse i fremtiden. Nasjonalt brukerforum og digital samhandling er mer utfordrende.
- Flott møte, første gang og mange flotte og hyggelige mennesker. Må huske på at vi må skille på sak og person. Vi har et felles mål, selv om vi ikke alltid er enige om veien for å nå målet.
- Gald for at vi kan skille på sak og person. Har grudd meg til å komme hit for jeg renger med at mange ser på meg som en av sydebukkene. Godt at alle behandler meg som vanlig
- Glad for at vi har klart å holde diskusjonen på et saklig nivå

### Referatunderskrivere:



Ellen Bente Holtungen



Torleif Støylen

### Vedlegg:

1. God organisasjonskultur v/ Tonja Løve
2. Oppsummering gruppearbeid – Organisasjonskultur
3. Presentasjon, Nasjonalt brukerforum v/ Karl Johan Johansen
4. Oppsummering gruppearbeid – Nasjonalt brukerforum



**God organisasjonskultur**

# Faktorer som både kan styrke og svekke samarbeid og arbeidsmiljø?



# Hva bidrar til å skape en trygg kultur?

- Raushet: signalisere interesse, være fleksibel
- Åpenhet om hva man tenker/mener om jobbrelaterte saker
- Tørre å være uenige
- Tilgjengelighet: eks åpen dør, tilstedeværelse (08-11: alle tilstede)
- Forutsigbarhet: eks faste møtepunkter
- Felles forståelsen for at målene som er satt er et felles ansvar
- Tåle hverandre – skille på sak og person
- Bli mer kjent
- Positivitet: framsnalking

# Kommunikasjon som verktøy

- Diskusjon versus dialog
- Bevisst bruk av tilbakemeldinger /feedback
- Ønskespråk





# Ingredienser i dialog

Nysgjerrig, lærende holdning

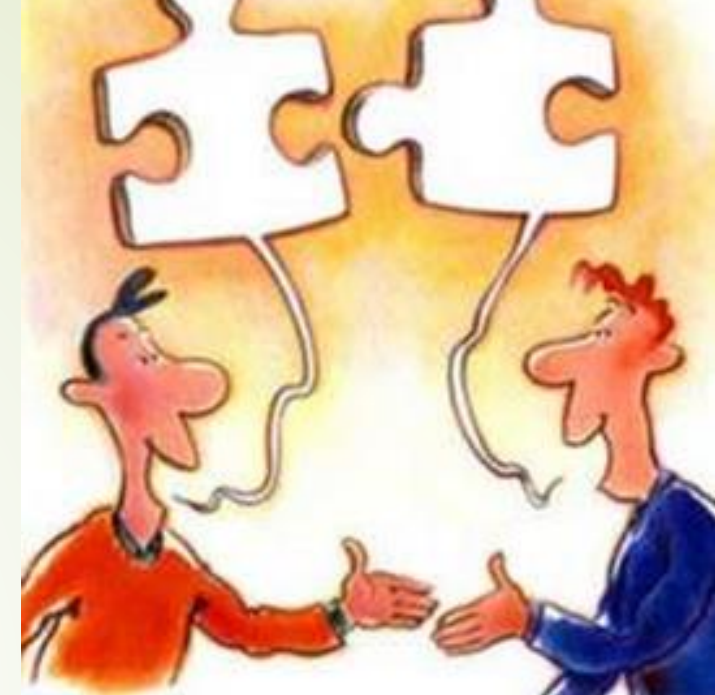
Bygger på

Respektfull

Utforskende

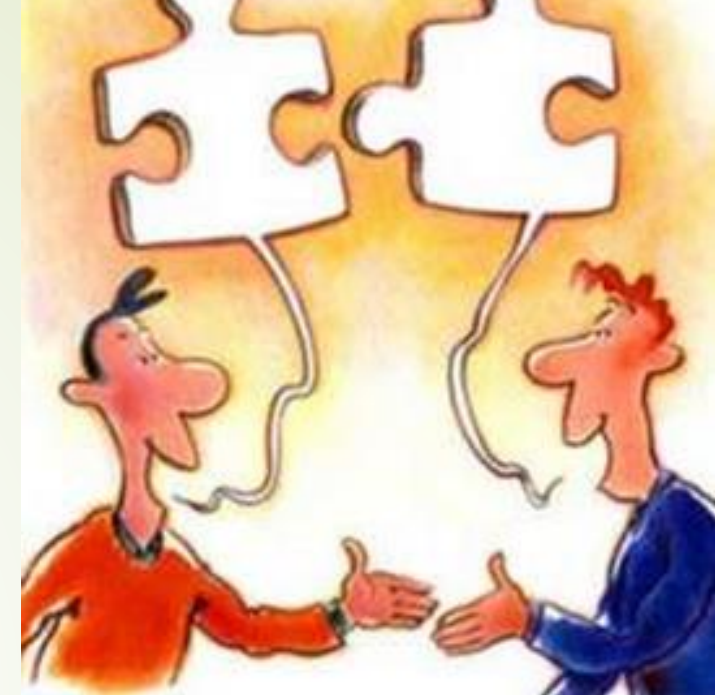
## Tilbakemeldinger / feedback

- Direkte tilbakemeldinger
- Indirekte tilbakemeldinger



# Ønskespråk

- Løsningsfokuseret og målorientert
- Lærende og inspirerende







# Viktigst for helse og trivsel

## ➤ Sosial støtte

- Emosjonell støtte
- Vurderingsstøtte
- Informasjon
- Instrumentell støtte



# Takk for meg!

Tonja Løve

Psykolog, spesialist i arbeids- og organisasjonspsykologi

Email: [tonja@psykologene.org](mailto:tonja@psykologene.org)

Tlf: 90925567



## GRUPPE OPPGAVER GOD ORGANISASJONSKULTUR

### Gruppe 1:

Troms og Finnmark:	Ole-Marius Minde Johnsen
Trøndelag:	Aud-Irene Hepsø
Sogn og Fjordane:	Gerd Bjørkedal
Møre og Romsdal	Oddrun Beyer Holm
Vestfold og Telemark:	Ellen Bente Holtungen
Sekretær:	Aina Kaupang

1. Hva av innlegget til Tonje Løve ønsker dere å ta med dere inn i det videre arbeidet med å skape en «God organisasjonskultur» på sentralt- og fylkesnivå?

#### Sosial støtte

- Emosjonell støtte
  - Rettferdighet
- Vurderingsstøtte
  - Anerkjenne
  - Vurdering av jobben
- Informasjon
- Instrumentell støtte

#### Trygghet

Er vi trygge er vi åpne, ærlige, det er lettere å se, lettere å høre og tørre spørre.

2. Hvordan opplever dere organisasjonskulturen i Mental Helse (på sentralt-, fylkes- og lokalt nivå)? **Viktig at dere begrunner svaret deres godt!**

Det oppleves som det på det nasjonale nivået er mer fokus på posisjonering/makt. Vi opplever også selv at «vi» blir annerledes. Det er en opplevelse av sentrale organer som et mer «vepsebol» hvor man blir forsøkt trukket i flere retninger.

Det er mer uro sentralt. Det er personavhengig men det er flere sterke personligheter.

Det er en ukultur i Mental Helse i alle ledd med at vi gir for lite og for sen informasjon.

På fylkes- og lokallagsnivå arbeides det veldig ulikt og kan ha ulike kulturer.

3. Velg 3 fokusområder som du/dere som fylkes-/nestleder vil jobbe med i ditt fylke frem til neste ledermøte?
  - Informasjonsformidling (opp og ned i organisasjoner)
  - Oppfølging etter korona i lagene
  - Samlinger (kurs og treff)
  
4. Hvilke råd vil dere gi til sentralstyret/Den nye frivilligheten (utvalget) i deres arbeid med å skape/videreutvikle en «God organisasjonskultur»?

Økt trygghet:

Større fokus på kursing. Mange som er nye og for eksempel ønsker starte lokallag blir stående i «limbo» i forhold til oppfølging. Noen mister vi derfor på veien. Det er også et ønske med flere trinn i organisasjonsopplæringen.

Et system/støtte for oppfølging av brukerrepresentanter.

Informasjon:

Mangel på informasjon fører til mistenksomhet, usikkerhet og spekulasjoner. Økt åpenhet er nødvendig.

Raushet:

Det bør skapes en større åpenhet for nye tanker. Mer inkludering av meninger uavhengig av fartstid i organisasjonen.

5. Ønsker dere at dette temaet følges opp på neste ledermøte og fremtidige regionsamlinger?

Ja.

Det er viktig at dere begrunner svarene deres godt, og kommer med eksempler slik at svarene kan benyttes i det videre arbeidet.

Hver gruppe får 7 minutter til å legge frem svarene sine.

Velg hvem som skal presentere svarene på vegne av gruppen (det skal ikke være sekretær).

Lykke til 😊

## Gruppe 2 Vibeke

1. Hva av innlegget til Tonje Løve ønsker dere å ta med dere inn i det videre arbeidet med å skape en «God organisasjonskultur» på sentralt- og fylkesnivå?
  - Snakke til og ikke om
  - Inkludering
  - Ikke tilbakeholdelse av informasjon
2. Hvordan opplever dere organisasjonskulturen i Mental Helse (på sentralt-, fylkes- og lokalt nivå?) **Viktig at dere begrunne svaret deres godt!**
  - Noen opplever at vi har en god kultur, mens andre opplever ukultur i sine fylker. Nødvendig med god informasjon. Åpenhet slik at en unngår misforståelse og mistolkninger.
3. Velg 3 fokusområder som du/dere som fylkesleder-/nestleder vil jobbe med i ditt fylke fram til neste ledermøte?
  - Fadder-/mentorordning
  - Lokallagssamling
  - Informasjonsarbeid
  - Sammenslåingsprosess
4. Hvilket råd vil dere gi til sentralstyret/Den nye frivilligheten (utvalget) i deres arbeid med å skape/videreutvikle en «God organisasjonskultur»?
  - Fadder-/mentorordning fra sentralstyret til fylkeslag
  - Tilbud om opplæring av nye fylkes- og nestledere i forkant av ledermøtene
  - Leder møte er et rådgivende organ for sentralstyret. Dersom sentralstyret er i tvil om noe; «snakk med oss!» 😊
5. Ønsker dere at dette temaet skal følges opp på neste ledermøte og fremtidige regionsamlinger?
  - Ja – bruke informasjon og kunnskap vi får på ledermøter videre regionalt og i fylkes- og lokallag. Spre det gode ord.

**Gruppe 3: Martha, Lene, Anna-Elise, Torleif, Elisabeth, Siri, Karl Olaf**



**GRUPPE OPPGAVER GOD ORGANISASJONSKULTUR**

1. Hva av innlegget til Tonja Løve ønsker dere å ta med dere inn i det videre arbeidet med å skape en «God organisasjonskultur» på sentralt- og fylkesnivå?
  - God presentasjon, men stor forskjell på fylkeslagene. Kommunikasjon og trygghet i gruppa er viktig. Ha et team som jobber sammen er viktig. Det må være bevegelse i gruppa for å få progresjon og utvikling. Det er så forskjellig hva man trenger og hva som er viktig.
  - Kommunikasjon er viktig, og viktig å ha et bevisst forhold til hva vi kommuniserer og hvordan vi kommuniserer.
  - Viktig å bli godt kjent, særlig når man er ny. Ta deg tid til å snakke med hver enkelt og snakk om forventninger og ønsker.
  - Den viktigste oppgaven man har i styret er ikke å sørge for at din stemme blir den dominerende i debatten. Som leder er det viktig å sørge for at alle stemmer kommer frem og å samle trådene slik at alle kan samles om et felles vedtak. Viktig å skape trygghet i gruppa
  - Viktig å bli godt kjent når man har slått sammen fylker. Ikke alltid like lett å samle alle når man ikke kjenner alle like godt.
  - Språk er viktig, og tror det er en trenings-sak å endre måten å snakke på
  - Viktig med trygghet, det gir rom for å være uenige.
  - Skal ikke underkjenne effekt av kroppsspråk. Må likevel sørge for at det ikke tar for stor plass, og lære oss å høre på det som sies og tro på det.
  - Alle skal ha like mulighet til å fremme sine synspunkter.
  
2. Hvordan opplever dere organisasjonskulturen i Mental Helse (på sentralt-, fylkes- og lokalt nivå)? **Viktig at dere begrunner svaret deres godt!**
  - Det er en ukultur som henger ved noen lag og noen personer, og det kan være veldig vanskelig å endre
  - Er en del konflikter i en del lokallag. Handler ofte om forskjellige forventninger
  - En god ordning kan være å være tydelig på arbeidsfordeling og oppgaver. Bruk folk der de er gode og der de har sin interesse.
  - Er mer optimist i dag enn det jeg var før jeg dro nedover. Har vært mye bråk over tid.

Kanskje vi alle skal bli flinkere til å si i fra. Kanskje vi skal tørre å si i fra.

- Vanskelig gå si i fra på ledermøtet når man er uenig – fordi vi er så mange som er forskjellige. Redd for at det bare er jeg som er uenig og vil jeg få en horde mot meg som ikke er enige med meg. Så blir det hengende ved meg at jeg er bråkebøtta.
  - Man har ikke lyst til å stikke seg ut når det er noe negativt og alle vet hvem du er. Da er det lettere å være stille når man ikke er enig. Har ikke lyst til å være den som alle vet hvem er.
  - Man er redd for reaksjonene fra de andre.
  - Er en utrolig påkjenning å stå i slike konflikter. Den påkjenningen har gjort at man har en frykt for å stå på talerstolen å si det en mener.
  - Det er skumlere å stå frem her å si hva jeg mener enn hjemme i fylket.
  - Har blitt godt tatt i mot selv om jeg har vært uenig.
3. Velg 3 fokusområder som du/dere som fylkes-/nestleder vil jobbe med i ditt fylke frem til neste ledermøte?
- Videreformidle informasjon og ansvarlig gjøre fylkesstyret knyttet til ledermøtene
  - Bevissthet rundt språk og kommunikasjon for å skape trygghet i styret
  - Faglig utvikling, for eksempel hva gjør vi for å styrke folk i de primæroppgavene de har i styret.
4. Hvilke råd vil dere gi til sentralstyret/Den nye frivilligheten (utvalget) i deres arbeid med å skape/videreutvikle en «God organisasjonskultur»?
- Hvis gruppa blir for stor så vil mange vegre seg uansett. Gruppearbeid viktig.
  - Med en gang jeg må frem å stå på en talestol å få en mikrofon så blir det vanskelig. Kan jeg sitte på plassen min å få en mikrofon
  - Rullerende sentralstyremøter geografisk
  - Kan sentralstyret sette ned en komite som skal jobbe med strategier for å ivareta folk som har bekymringer / er usikre / uenige
5. Ønsker dere at dette temaet følges opp på neste ledermøte og fremtidige regionsamlinger?
- Ja

**Det er viktig at dere begrunner svarene deres godt, og kommer med eksempler slik at svarene kan benyttes i det videre arbeidet.**

**Hver gruppe får 7 minutter til å legge frem svarene sine.**



Velg hvem som skal presentere svarene på vegne av gruppen (det skal ikke være sekretær).

Lykke til 😊

## Gruppe 4

### GRUPPE OPPGAVER GOD ORGANISASJONSKULTUR

#### 1. Hva av innlegget til Tonje Løve ønsker dere å ta med dere inn i det videre arbeidet med å skape en «God organisasjonskultur» på sentralt- og fylkesnivå?

Dersom Sosial støtte er på plass så vil man ha en velfungerende organisasjon:

- Emosjonell støtte.
  - Vurderingsstøtte
  - Informasjon
  - Instrumentell støtte.
- 
- ✓ En trenger ikke å være venner, men det er viktig å ha respekt for hverandre. Kan med fordel ikke ha for tette bånd.
  - ✓ Det er to måter å si ting på krass- vennlig. Mao bli mer bevisst hvordan du snakker.
  - ✓ Hver og en av oss er ansvarlig for egen væremåte, - vær deg bevisst på hvordan du snakker.
  - ✓ Dersom du leter finner du alltid noe positivt- dra frem det positive ved en uenighet.
  - ✓ Forsøk å ikke ta deg selv for alvorlig, .
  - ✓ Vær ærlig med kollegaer/ del med dine kollegaer i styret dersom du har noe «utfordringer» som kan oppfattes negativ. Kast alle «gule lapper» vi så fort setter på hverandre.
  - ✓ Vil hverandre vel.
  - ✓ Skill på sak og person
  - ✓ Ha fokus på arbeidet som skal gjøres, husk du er i styret/ der for å utføre en jobb.

#### 2. Hvordan opplever dere organisasjonskulturen i Mental Helse (på sentralt-, fylkes- og lokalt nivå)? Viktig at dere begrunner svaret deres godt!

- ✓ Er det ro og bra på toppen så smitter det nedover i organisasjonen. Det motsatte har vært gjeldene i MH den siste tiden. Dette medfører at man blir sliten.
- ✓ Det er store variabler i organisasjonen. Det er mange lokallag som ikke har merket noe av uroen. Det er også FL som har forholdt seg til vedtaket fra det ekstraordinært LM. De har gått videre derfra uten å helt skjønne at dette skulle medføre hva man har sett bla via Facebook.
- ✓ Kultur er levende, må være levende og den skapes av mennesker. Dialog, samarbeid og informasjon. Husk det må gjelde toveis (sentralstyret- fylkeslag- lokallag). Det er også viktig å få informasjon om hvor man kan finne nødvendig informasjon inkludert at protokoller legges ut etter hvert sentralstyremøtet etc.

- ✓ Det er fort gjort å misforstå – derved går man lett i hver sin skyttergrav istedenfor å forsøke dialog å finne ut hva som faktisk er sagt.
- ✓ Det er dessverre litt for mye personavhengig ang informasjonsflyten
- ✓ Samtidig viktig å etterspørre direkte hva er det egentlig du trenger?
- ✓ Det hadde vært flott om gode ideer/ting som er vellykket/gjøres i FL og LL sendes inn til sentralstyret. Supert om sentralstyret også får tilbakemeldinger på ting som fungerer, ikke bare info om utfordringer etc.
- ✓ Det trengs opplæring i hvordan møte lagene (også innad i sentralstyret). Det **må** være mer kursing av nyvalgte tillitsvalgte.

### **3. Velg 3 fokusområder som du/dere som fylkes-/nestleder vil jobbe med i ditt fylke frem til neste ledermøte?**

1. Konflikt håndteringskurs.

2. Informasjon

- Lokallagssamlinger.- Her vil en kunne samle informasjon fra grasrota som bør formidles sentralstyret. (jmf toveiskommunikasjonen)
- Informasjon fra ledermøtet bør/skal med i info brevene fra FL til LL.
- Jobbe for å bygge hverandre opp (støtte) både på styrenivå (samarbeid innad i styret) men også på det rent menneskelige.
- Bruke hverandre mer inkludert hjelp fra sentralstyret.

3. Sørg for mer og flere brukermedvirkere (skolere) og jobbe for å få rette brukermedvirkere på rett sted. Mao viktig å også jobbe politisk.

4. Noen fylkeslag **må** finne en arbeidsform som blir bra. Har behov for å bli kjent med hverandre og hverandres kunnskaper og erfaring etc. dette for å bygge egen kultur ved bla annet nysammenslåtte lag.

### **4. Hvilke råd vil dere gi til sentralstyret/Den nye frivilligheten (utvalget) i deres arbeid med å skape/videreutvikle en «God organisasjonskultur»?**

- ✓ Sentralstyret må bli mer synlig bla ved å delta på FL møter og si noe om hvordan sentralstyret jobber etc.
- ✓ Dersom sentralstyret klarer å gjennomføre de fire sosial støttefunksjonene fra punkt 1. (Emosjonell støtte. Vurderingsstøtte. Informasjon. Instrumentell støtte). Fungerer dette vil det medvirke til en god organisasjonskultur.
- ✓ Aktivt jobbe innad i Sentralstyret hvordan man behandler hverandre innad i styret. Respekt bør fremheves. Hvordan forholder den enkelte seg til uenigheter, tåle at ikke alle er enige. Viktig å skille sak og person. Ha respekt for hverandre. Dette må jobbes med gjennom perioden.
- ✓ Vi kjenner ikke sentralstyret. Mao vi må kjenne sentralstyret, det vil kunne medvirke å unngå misforståelser. Det skaper større trygghet, når man kjenner noen. Lettere å ta kontakt.

**5. Ønsker dere at dette temaet følges opp på neste ledermøte og fremtidige regionsamlinger?**

- ✓ JA 😊
- ✓ Det er viktig å følge opp dette, kultur må bygges.
- ✓ Ledermøtet MÅ også jobbe med egen kultur både før/i/ og i etterkant av møtet.
- ✓ Det oppleves som en baksnakker kultur pr nå. Både i og etter møtene. Pr nå er det en ukultur med mye sladder mellom møtene. Det skapes allianser.
- ✓ Kulturen bør bli/være slik at man kan tåle at noen sier ifra. Uenighet MÅ tåles uten at det snakkes i etterkant og «sannheter» spres. Ryktespredning er vond og oppleves nå. Si det du skal i møtet. Viktig å ha med seg i etterkant at dersom du bare har en side av en sak så vær deg bevisst at du ikke kjenner sannheten.

**Det er viktig at dere begrunner svarene deres godt, og kommer med eksempler slik at svarene kan benyttes i det videre arbeidet.**

**Hver gruppe får 7 minutter til å legge frem svarene sine.**

**Velg hvem som skal presentere svarene på vegne av gruppen (det skal ikke være sekretær).**

**Lykke til 😊**



# Forum for Brukerrepresentanter

<https://brukerforum-mh.org>

ved

prosjektleder

karl Johan Johansen

# Bakgrunn for prosjektet

Initiativet til prosjektet ble tatt av brukerrepresentanter i Mental Helse i Midt-Norge høsten 2015 på et kurs for opplæring av brukerrepresentanter





# Visjon

*Prosjektet skal medvirke til å forbedre og heve status til brukerrepresentasjon på alle nivåer og jobbe mot en større måloppnåelse når det gjelder brukerrepresentasjon innen psykiske helsetjenester.*



# Hovedmål

- *Etablere og utvikle et nasjonalt forum for brukerrepresentanter innen psykisk helse og rus som kan bidra til erfaringsoverføring mellom representantene og styrke rekruttering.*
- *Samle inn opplysninger som gir grunnlag for oppbygging av mer relevant kompetanse for brukerrepresentanter samt utvikling av forumet.*



# Portalen – <https://brukerforum-mh.org>



Forum for brukerrepresentanter

WEBINAR FILER OM NETTSIDEN ▾ KONTAKT REGISTRER LOGG INN

## Digital samhandlingsplattform



Plattformen skal bidra til erfaringsoverføring mellom brukerrepresentanter og styrke rekruttering.

Man må være registrert og logget inn på nettsiden for å delta i samhandling og få tilgang til alle funksjoner

[Kom i gang](#)

## Populære innlegg

# Hvordan bli en deltaker på nettsiden?



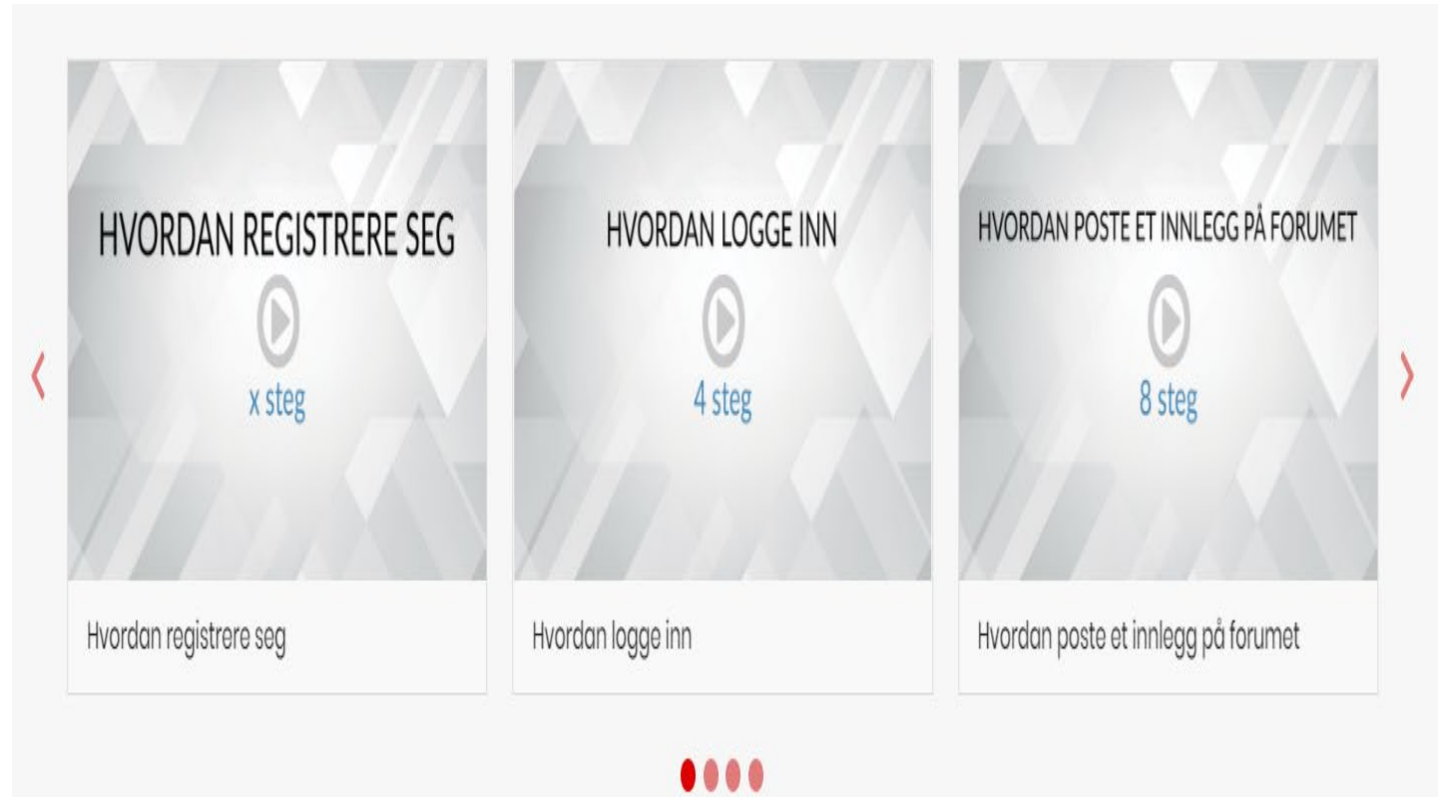
Forum for brukerrepresentanter

FORUM NYHETER WEBINAR ▾ FILER OM NETTSIDEN ▾ KONTAKT PROFIL ▾

- Deltakere i forumet må opprette en Id og en profil  
Se veiledning på sida samt video og neste lysark
- Nettsiden kan brukes:
  - Dialog/diskusjoner med tekst
  - Å snakke sammen via video-Zoom og andre videoklienter
  - Å dele dokumenter, materiale, filer etc.
  - Evt. opplæring av brukerrepresentanter

# Veiledninger til brukere


- Kom i gang
- Hensikt
- Ofte stilte spørsmål
- Retningslinjer









# Pålogging via en ID-invitasjon

Gir muligheter  
til å delta i forumet

## Forum



Digital samhandlingsplattform > Forum

Forum	Emner	Innlegg	Sist oppdatert
 <b>Dokumentasjon</b> Her vil det være informasjon rundt dokumentasjon.	1	1	6 dager, 21 timer siden  brukerforummh
 <b>Erfaringer</b> Her kan dere dele erfaringer.	4	12	16 timer siden  Frode Wærøy
 <b>Rekruttering</b> Diskusjon rundt rekruttering.	3	4	15 timer, 58 minutter siden  Frode Wærøy

# Funksjonalitet

De sentrale funksjonene i portalen er:

- Registrerer seg og opprette profil
- Endre profil
- Skrive innlegg i forumet
- Laste opp filer
- Kontakt med andre brukerrepresentanter
- Delta i videomøter/webinarer
- Invitere andre
- Nyhetsbrev
- Personvern



# Ulike roller på nettsiden - funksjoner

Ordinær bruker	Redaktør	Moderator (Forumrolle)	Administrator
<p>Kan skrive innlegg, laste opp og ned filer og delta på møter/webinar.</p>	<p>Samme muligheter som ordinær bruker men kan også...</p> <p>Sette opp møter i Zoom og redigere innholdet i Wordpress, dvs. tekst og bilder på de ulike sidene</p>	<p>Samme muligheter som ordinær bruker men kan også...</p> <p>Har mulighet til å moderere filområdet og forumet.</p>	<p>Samme muligheter som ordinær bruker men kan også...</p> <p>Har mulighet til å endre "alt" på nettsiden. Dette inkluderer også tilgang til eksterne tjenester som Zoom og netthotellet.</p>
<p><b>Tilgang til:</b> egen profil</p>	<p><b>Tilgang til:</b> Zoom, teams mv. og Kontrollpanel (begrenset)</p>	<p><b>Tilgang til:</b> Kontrollpanel (begrenset)</p>	<p><b>Tilgang til:</b> Zoom, Kontrollpanel, GoDaddy (Alt)</p>

# Innsamling av opplysninger

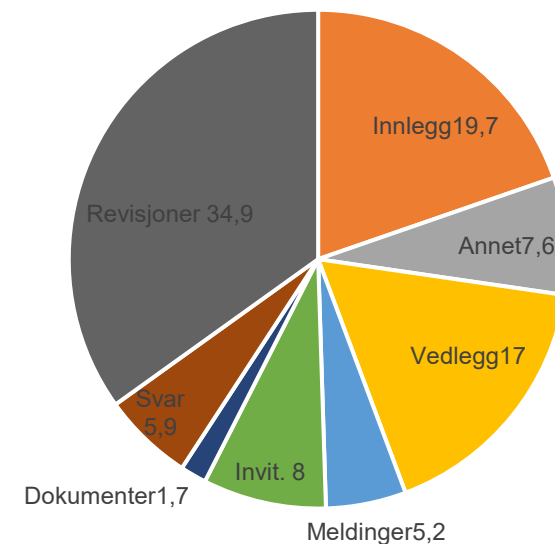
- Registerdatabase for Word press
- Dokumenter lastet opp som filer
- Konvertering av data
- Analyser

## Aktuelle problemstillinger:

- Hvordan brukes forumet?
- Hva går dialogene utpå?
- Hvem deltar i dialogene?

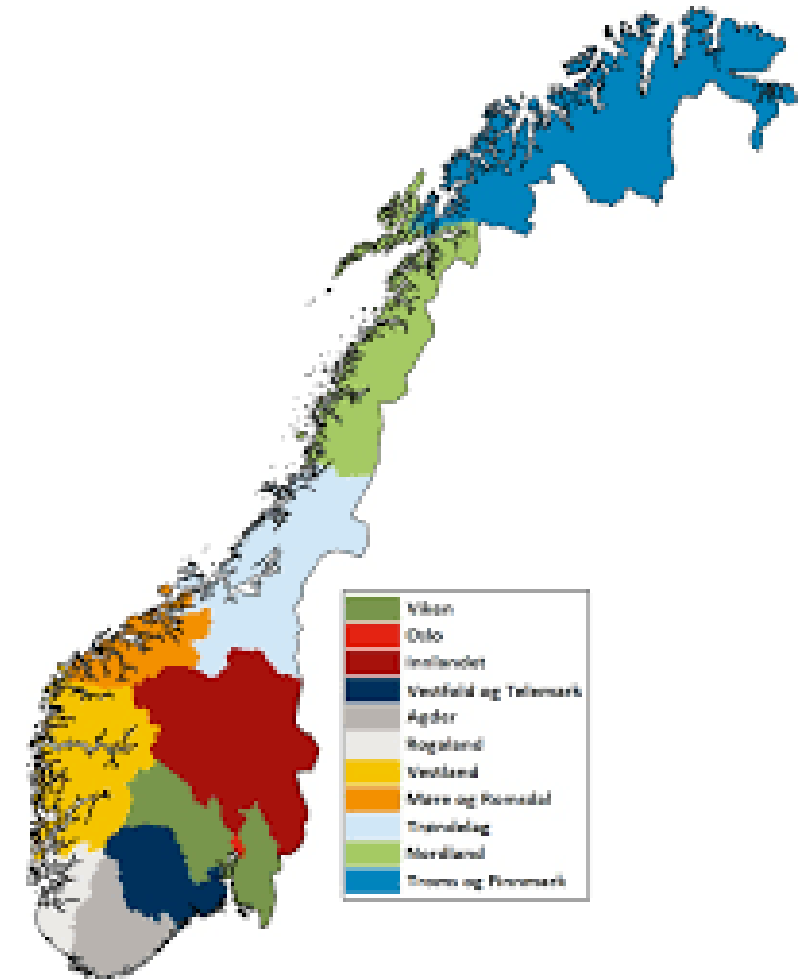


Opplastninger



# Aktiviteter i pilotprosjekter

- Det er gjennomført alle aktiviteter som har vært planlagt i prosjektbeskrivelsen
- Zoommøter
- Webinarer
- Tekstlige dialoger
- Filoplasting og dokumentdelinger
- Fysiske møter før coronaen
- Dataanalyser
- Nedslagsfeltet har vært Trøndelag, Agder og Møre og Romsdal og delvis Troms og Finnmark





# Webinarer

Webinarene er gjennomført via Zoom

Opptakene er lastet om dokumenter direkte inn portalen via «filer»

Filene er nedlastbare for den som har registeret seg med ID.

Vi vurderer med å stenge for nedlastningsmuligheter.



# Videreføring

- Portalen er ferdig til å bli implementert i større skala om man ønsker det.
- Vi arbeider med å forbedre:
  - Databaseoppsettet
  - Analyse-/rapportgeneratoren
  - Videofunksjonen/redigering
  - Redaktør og administrator ansvar



# Suksesskriterier

- Støtte fra fylkeslagene
  - Oppslutning og promotering
- Innhold i portalen
  - Dialoger
  - Kurs
  - Webinarer
- Brukergrensesnitt
  - Lett å logge på
  - Lett å anvende
- Videreutvikling
  - Oppfølging av forslag til forbedringer
- Teknisk support
  - Enkelt og tilgjengelig



# Hvilke muligheter har vi

- Videreføre og forbedre et etablert system basert på en anerkjente plattformen som WordPress
- Rendyrke og tilpasse portalen til de områder og aktiviteter som MH ser nyttige
- Etablere en ikke-kommersiell samhandlingsportal
- Dele erfaringer og utvikle erfaringskunnskap om brukerrepresentasjon
- Systematisere og dokumentere aktivitet og kunnskap
- Profilere MH som en progressiv organisasjon



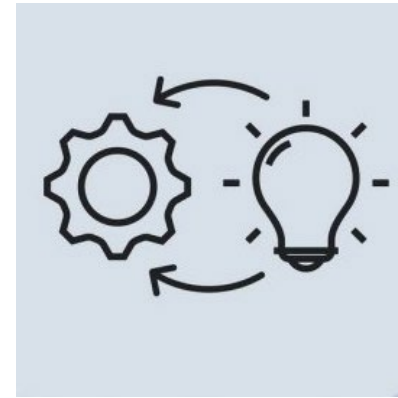
# Organisering

Hva er den hensiktsmessige organisering?  
Hvordan bør de ulike nivåer involveres?

- Sentralstyret
  - Prosjektledelse
  - Teknisk support
  - Referansegruppe
- Fylkeslag
  - fylkesledere
  - Regionale grupper
- Lokallag
  - Lokallagsledere



# Implementeringsfaser



- Informasjon og opplæring på ulike nivåer
- Etablere en hensiktsmessig organisering
- Sette i gang viktige dialoger og aktiviteter i forumet
- Evaluere og samle inn tilbakemeldinger
- Oppdatere og forbedre

# Kontakt med prosjektleder

Epost: [karl-johan.johansen@mentalhelse.no](mailto:karl-johan.johansen@mentalhelse.no)

Mobil: 95082226

## Gruppeoppgave Nasjonalt Brukerforum

Gr.1.

Troms og Finnmark: Ole Marius Minde Johansen

Hedmark: Anne-Karin Bredalen

Trøndelag: Aud- Irene Hepsø

Møre og Romsdal: Oddrun Beyer Holm

Nordland: Vibeke Karlsen ( Sekretær )

1. Hvilke muligheter ser dere med utgangspunktet i innlegget til Karl-Johan Johansen og Sølvi Hagen?
  - **Når vi ser på innlegget til dem begge to, kan vi se den dialogen som er delt. Vi observerer at det er lett å se svarene på innleggene. Det er også enkelt å kommunisere om de temaene som kommer frem i dialogen.**
  
2. Hvordan kan vi benytte verktøyet på best mulig måte?
  - **Dette verktøyet kan blant annet benyttes til informasjon. Og det kan brukes til å etterspørre brukerrepresentanter. Dette verktøyet kan brukes til erfaringsutveksling, tips og veiledning ved utfordringer osv. Her kan det kanskje også gis tilbud om kurs/ opplæring av brukerrepresentanter. Det er viktig at alle brukerrepresentanter får tilstrekkelig opplæring av bruken av dette verktøyet.**
  
3. Hvordan bør dette implementeres i organisasjonen?
  - **God planlegging for opplæring. Dette for at fylkene og de geografiske avstandene i landet kan være utfordrende når det kommer til å fysisk møtes. En annen ting er økonomi, som også er veldig forskjellig i hele organisasjonen.**
  - **Jevnlig kommunikasjon i alle ledd i organisasjonen, med nasjonalt brukerforum som tema. Det må komme inn som et naturlig verktøy som alle brukerrepresentanter etter hvert skal føle seg komfortabel med og naturlig bruke.**
  - **Opplæringen må være så god at brukerrepresentantene føler en trygghet i bruken av dette.**



#### 4. Annet ?

- **Må alle brukerrepresentanter bruke dette verktøyet? Hva om noen ikke ønsker å lære dette? Får den da ikke være brukerrepresentant? Blir denne personen da å føle seg ekskludert, ikke få samme info. Osv. ?**
- **Brukerstøtte i videre arbeid/ oppfølging?**
- **Mentor? Karl – Johan ?/ KUPP ? / Sentralt ?**
- **Dette blir spennende å være med på å utvikle 😊**

## Nasjonalt brukerforum - GRUPPE 2:

### Spørsmål 1:

1. Flott å få en felles plattform
2. Lettere å kommunisere med de som sitter ute i organisasjonen
3. Kunnskapsbibliotek på MH sine meninger om saker vi får spørsmål  
(Hva har MH sagt/vedtatt om ulike saker, for eksempel mediaoppslag)

### Spørsmål 2:

1. God kvalitetssikring på at det er FAKTA tilpasset MH
2. Være saklig i forumet
3. Spre kunnskapen utover
4. "Verktøyskrin" for nye brukerrepresentanter (og oss andre)

### Spørsmål 3:

1. Kvalitetssikring av plattformen – slik at alt er i funksjon
2. Lære opp fylkeslaget – slik at de kan spre det videre
3. Minst 1 i hvert fylke som kan være supportperson
4. KICK OFF dag

#### **Gruppeoppgave nasjonalt brukerforum – gruppe 4:**

1. Hvilke muligheter ser dere:

Virker som en usikker nettside, hvem som helst kan komme seg inn. Innlegget bærer preg av å være lite forberedt. Tanken bak er god, at man har en digital møteplass for erfaringsutveksling. Vi er usikker på om portalen kun er for brukerrepresentanter eller kan også andre logge seg inn.

2. Hvordan kan vi benytte verktøyet på best mulig måte:

Diskutere med andre som også bruker verktøyet. Få innspill fra andre brukerrepresentanter i saker.

3. Hvordan bør dette implementeres i organisasjonen: Programmet bør fungere før det iverksettes. Det bør gis grundig opplæring i hvordan portalen skal benyttes og de fleste «barnesykdømmene» bør være over. Det må være en ordning som sikres at det som publiseres er seriøst slik at man unngår uheldige innlegg.

4. Annet: Vi var ikke forberedt på at det krevdes pc til gruppeoppgaven og dette medførte at det ble mye usikkerhet blant oss. Det tok litt tid før vi forstod hensikten med innlegget og sammenhengen i innlegget til nasjonalt brukerforum. Det hadde vært bedre om vi hadde fått informasjon om hva det var og hva det dreide seg om før man begynte med praktiske øvelser. Det ble mye dødtid på grunn av tekniske problemer. Tenker at dette kunne vært unngått dersom programmet ble testet før det ble lagt fram.