

Minnesanteckningar från Regionstyrelsens träff med Område ortopedis ledningsgrupp 20170613

Närvarande: Mikael Ferm Regionstabschef, Göran Larsson FOU-direktör, Annica Sörensdotter Personaldirektör, Petra Hellström Personalstrateg (???), Anna-Maria Boström Ekonom, Kerstin Norrbin Utvecklingschef, Marit Nilsson IT-chef
Ann-Marie Johansson, Christer Siwertsson, Elin Lemon per telefon
Ingela Jönsson och Gertrud Bertilsdotter-Reineke

Mikael presenterade Regionstabens organisation

RS presidium besök 22/6



Hur arbetar ni med utvecklingsarbete enligt lean?

Utvecklingsarbeten i regionstaben

- Handlingsplan för kvalitetsarbete i regionen (HP lean sträckte sig fram till 2013)
- HIFA
- Digitalisering
- Uppföljningsprocessen
- Organisationsöversyn IT för att möta den "digitala revolutionen" (i enlighet med politisk målsättning)
- Prehospitalt projekt
- Chefsutvecklingsprogram
- Utvecklingsprojekt inom FoUU (Vältel m fl)
- SABA Cloud
- Utveckling av distansteknik bl.a i konferensrum m m

Vi lever som vi lär, kvalitetsutveckling, HIFA
Vi använder oss av lean i olika projekt t ex

Prehospitalt projekt, olika idéer som vi kommer att köra som pilot i höst/sept
Även den nya virtuella plattformen, Office 365 kan ses som lean

Hur långt har ni kommit med produktions och kapacitetsplanering och förbättring av tillgängligheten

Hur stödja produktions- och kapacitetsplanering?

- Utbildning (chefer, områdesekonomer och personalkonsulter)
- 5-stegsmodellen
- Direkt stöd i produktionsplaneringen

FOUU-avdelningen är kompetensstöd för produktions- och kapacitetsplanering

Vi behöver jobba vidare med de kulturella frågorna

Rollen är att stödja andra enheter, t ex aktivitetslistor, och att avrapportera till Regionledningen varje vecka

Hur långt har ni kommit med kompetensförskjutning?

Kompetensförsörjning och karriärvägar

- Tydliggörande av strategibefattningar och karriärväg i regionstaben (strategsamordnare-handläggare)
- Tydliggörande av uppdrag för personalkonsulter, områdesekonom samt alla assistenter i regionen. Regionstaben avser att funktionsleda assistenter i regionen genom introkurs, vidareutbildning m m
- Samtliga chefer ska få uppdrag (från HP chefers förutsättningar)
- Rekryteringssvårigheter (IT-personal, lönehandläggare)

Ej aktuellt med komp.förskjutning men kompetensförsörjning o karriärvägar, påbörjas inom hösten 2017

Känner att vi också måste kunna arbeta med ”karriärvägar” även inom administrationen. Därför pågår arbete med att tydliggöra rollerna assistenter, handläggare och strateger.

Rollbeskrivningar finns endast för de assistenterna som jobbar med personalfrågor. Kompetensförsörjning är ett problem på vissa områden där bl a Statens servicecenter är en konkurrent. En av våra pensionärer jobbar fortfarande för att det ska fungera (71 år)

Hur samverkar ni med andra enheter när det gäller bemanning?

Inom regionstaben samverkar alla avdelningarna via rekryteringsrådet där alla tillsättningar diskuteras.

A-M; Skulle inte ett Rekryteringsråd kunna användas ute på områdena? Ingela; det har undersökts, men eftersom de anställer under andra förutsättningar anser de att det inte passar

Beskriv er interna budgetprocess. Redogör för där ni har stora differenser hur tänker ni där?

Regionstaben och budget

- Planerad verksamhet, vissa undantag. Exempel är haveri på server vilket medförde akutinvestering
- Hanterar statsbidrag i stor omfattning
- Liten obalans läggs på regionstaben centralt. Vakanser o ej planerad verksamhet har de sista åren vägt upp – alternativet är ytterligare nedskärningar i början på året. Besparingskrav från 2015 uppnådd.
- Samtliga avdelningar håller sin budget
- Sedan tidigare infört rekryteringsråd fortsätter – alla rekrytering, oavsett tid tas upp och diskuteras i rådet

2018

- Investeringar – i princip bara IT
- Professionsmiljarden – utvecklingsprojekt på några avdelningar (IT, FoUU, kommunikation, EPA)
- Ofinansierade behov 2018 som måste tas inom ram
 - Förberedelser dataskyddsförordning 500 000 kr
 - Medicinskt lånebibliotek 250 000 kr
 - Office 365 1 miljon kronor

Varje avdelning gör sin budget utifrån kända fakta. Regionstabschefen gör

sammanvägningen och lägger ut ev differenser till de som har möjlighet att hantera en minskad budget

Vi har ”uppdaterat” vissa servrar eftersom det är för långa svarstider
Införande av Office 365, inte bara inköpet för en 1 milj. utan kostn projektledare, införandet mm

Statsbidrag; uppdelat i 3 kategorier. HOSPA har huvudansvaret för hanteringen.

Hur följer ni upp verksamheten? Är det den givna budgeten som gäller eller finns andra måttal? Vad sker om man inte håller sig inom ramarna?

Uppföljning

- Pulsmöten varje vecka
- Stabsledning varannan vecka (2 timmar)
- Månadsrapporter
- Tertial, delår och årsbokslut
- Regionstabschef, ek o pers sammanställer och analyserar inför varje rapport och delår, årsbokslut.
- Regionstaben har en verksamhetsplan och varje avdelning har en verksamhetsplan som följs upp vid delår och årsbokslut
- Stabens avdchefer deltar på förvaltningsledningarna (RUF på avrop)

Kommentar: regionstaben har dubbla uppdrag, uppåt och inåt. Det inre får ibland "stryka" på foten då själva kärnverksamheterna går först

Utvärdering ny organisation

64 % av cheferna anser att det är större fokus på kvalitet och förbättringsarbete. Det finns dock ett antal hinder för att det fullt ut kan sägas fått effekt, bl.a. ökad produktion och svårigheter att bemanna verksamheterna.

På övriga frågor om tydligare mandat och befogenheter, förutsättningar för att sprida och genomföra strategier, tydligt leda, mäta och ge feedback, och möjlighet att arbeta med utveckling och förändring svarar i genomsnitt 40 % att de sett positiva förändringar.

Vad gäller det förändrade medicinska ledningsansvaret anser ca 30 % att de sett förändringar medan endast 14 % anser att de har en tydligare roll i uppföljningsarbetet.

Slutsats: Omorganisationen har hittills gett viss effekt och upplevs positiv, men det finns utvecklingsområden att arbeta vidare med.

Några kommentarer

Kortare beslutsvägar och tydligare ledningsförhållanden.

Enklare och direktare men även ökad arbetsbörda för områdescheferna i om att centrumindelningen upphörde.

Bättre samarbete och större fokus på förbättringsarbete... men effekt?

Personalomsättning och omorganisation, fr.a. inom FoUU har inneburit att effekt inte kunnat nås på förbättringsarbetet.

Aktivt stöd till enhetschefer – som områdeschef får jag mer direkt information och har mer samverkan med andra områdeschefer, vilket kan komma enhetscheferna tillgodo.

Vi är EN organisation, indelning i förvaltningar orsakar stuprör och fortfarande finns en attityd "vi/dem".

Områdets roll och resultat vad gäller uppföljning har blivit tydligare än i centrumorganisationen.

Tydligare ansvar för hälso-och sjukvårdsfrågorna på förvaltningsnivå.

Stabsstöd

- Kontaktpersoner bra, men har ej fungerat tillfredsställande ffa på IT beroende på bemanningsproblematik
- Teamen (linjeorganisering – funktionsorganisering). Stöd kring chefer är mer än bara ek o personal (bild)
- Särskild satsning på kvalitet och utveckling genom bl.a tillsätta en utvecklingschef och samordna forskning, utbildning och utveckling (tillsatt september 2016)
- Verksamhetsutvecklarna nu i områdena (skruvat på organisationen)
- Folkhälsan utifrån politisk inriktning till PV
- Stabsstöd – kan det någonsin bli tillräckligt bra..?



Utvärdering av ny organisation visar att inga förändringar behövs just nu, vi kan avvakta ny regiondirektör och ev ny politiska organisation.

Ingela framför att tjänstemän kan bidra med synpunkter till det arbete som beredningsgruppen för ny politisk organisation gör.

Vi räcker inte till inom IT och Kommunikation som stöd till verksamheterna – det framom i utvärderingen av organisationen

Övrigt

Utmaningar

- IT och utveckling
- Analysförmåga
- Utbildningsorganisation för att möta kompetensförskjutningen i vården
- Chefsutveckling – för hög omsättning och för dålig kontinuitet. Stabsstöd förbättras efter hand.
- Slimmad organisation och därtill sårbara på många funktioner = behov som ej kan tillgodoses = satsa rätt? Ibland bättre att satsa på stöd/funktion centralt för att det ska bli bättre i verksamheten (ex samordnad vårdplaneringssystem för sjukvården o kommunerna, KTC och då inte minst digitala lösningar)

Folkhälsoverksamheten är överförd till PV under våren. Ingela funderade i anslutning till NRFmötet - Hur har vi tänkt med representanter till olika nätverk gällande folkhälsa? Därför träff m Anna G, Anna F, Carsten D och Göran H. Ingela har gett uppdrag till Anna F o Göran H, att göra ett uppdrag ang folkhälsa som tydliggöra olika roller och ansvar.