

Vägen fram för förbättrad ledning och styrning

- Planeringsprocessen,klar
- Styrmodell, pågår
- Central ledning/tjänstepersonsnivå, startad
- Metoder, struktur för flödeseffektivitet, startad

Om vi ska lyckas med att nå våra egna ambitioner och möta de krav som ställs behöver vi ändra/förbättra vår ledningsförmåga.

Vi har initiativ som är början till en helhet, den nya planeringsprocessen och uppdraget ”ny styrmodell” dessa täcker delar av en helhet men inte den inre styrningen för god effekt över tid.

Synkronisering hur vi får en helhet är utmanande men det skulle skapa en större genomförande kraft.

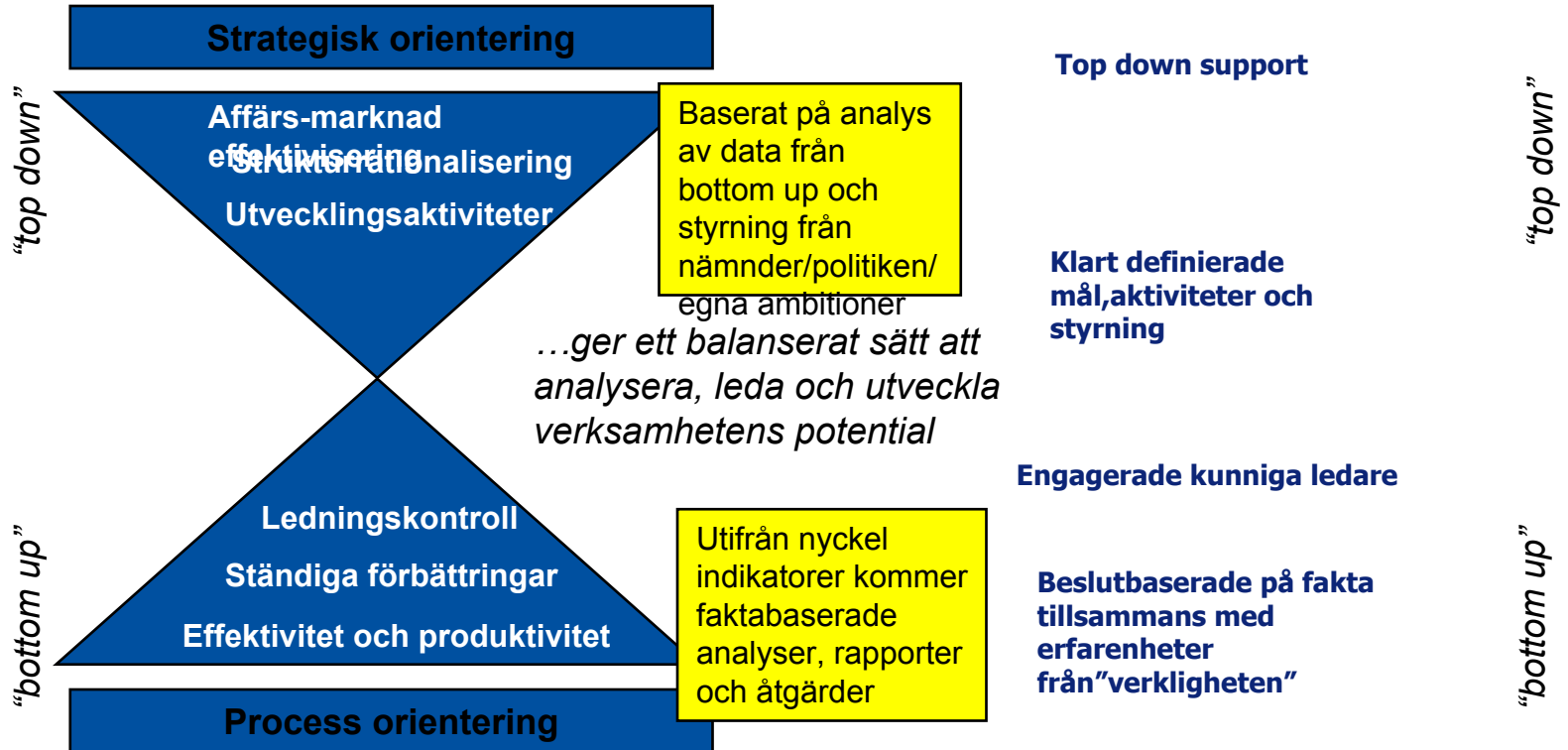
En viktig grundtes

Oavsett politisk riktning,regionplan,RUS eller övriga politiska styrningar kommer tjänsteorganisationens *basuppdrag* inte förändras nämnvärt över tid.

Vi kommer inte sluta att bedriva Hälsa och sjukvård ,regionalutveckling ,FoU eller behovet av väl fungerande stödprocesser kvarstår. Det är mer riktningar i samma tema.

Utgår vi från den tesen är det även av stor vikt att skapa förutsättningar för en hållbar ledningsmodell för basuppdraget men även inkludera helhetsperspektivet som ger effekt över tid för tjänstepersonsorganisation och politisk genomförande kraft.

Styrning och ledningsprincip baserat på bottom up → top down perspektivet



Fördelar med att lägga stor tyngd i "bottom up" perspektivet



Process 1

Beroende på processens storlek så finns det minst 35% störningstid/slöseri som till stor del går att jobba bort

Process 2

Normalt uppstår störst störningstid/slöseri mellan olika processteg

Process 3

Är process 3 helt/delvis beroende av process 1-2 riskerar process 3 störningstid/slöseriet bli mycket större för att man är beroende av process 1-2

Företag som systematiskt och metodiskt jobbar bort störningar/slöseri får positiva effekter på

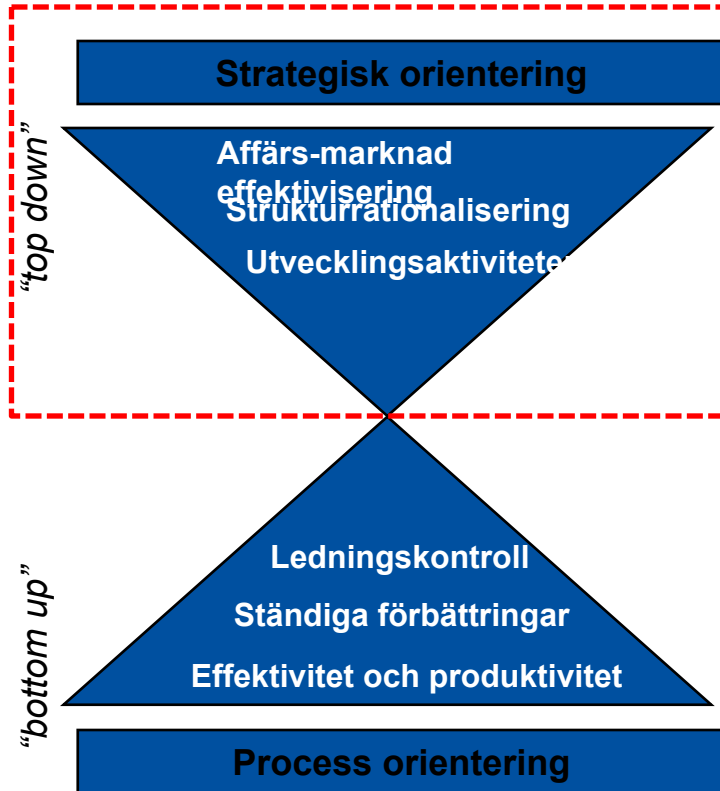
- Produktiviteten
- Ökad kvalitet
- Minskad ledtid
- Förbättrad ekonomi
- *Minskad stress*
- *Ökad trivsel genom att vi agerar som ett team och framgång föder framgång*

För att möjliggöra detta krävs struktur, metoder och beteende förändringar bland ledare och medarbetare, det är en lång resa.

Till saken hör att någon gång behöver vi börja.

I arbetet med HSV målbild kommer vi genomföra en pilot som vi kan skala upp

Styrning och ledningsprincip baserat på bottom up → top down perspektivet



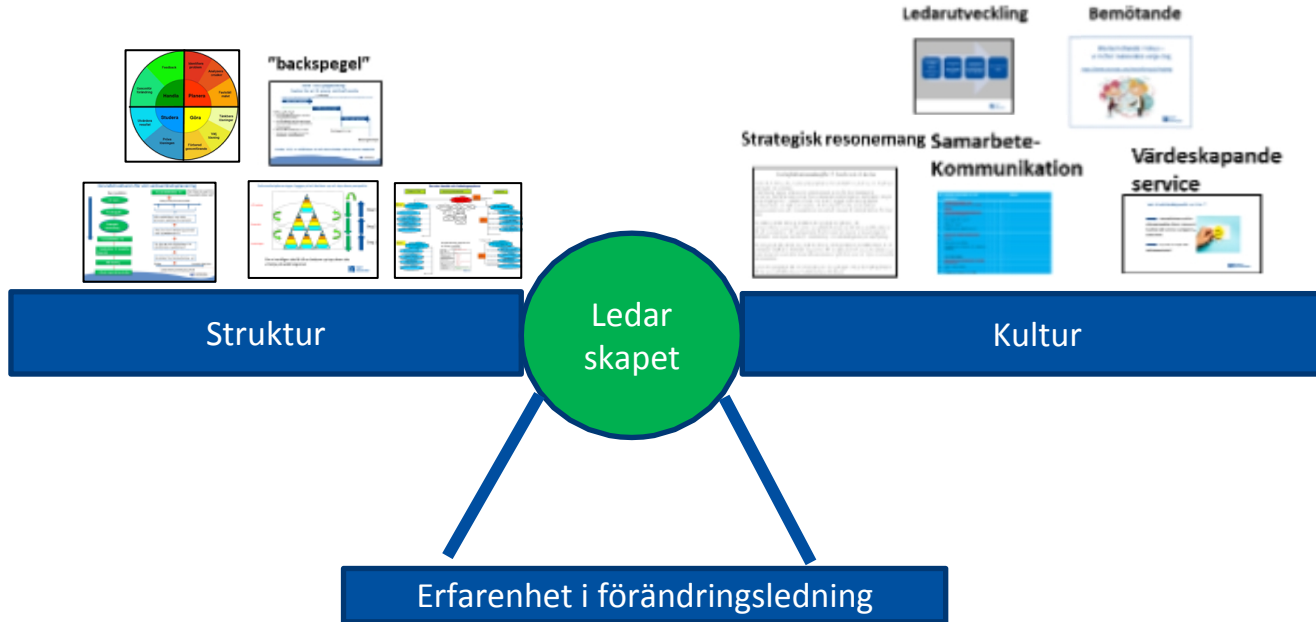
Vi har regionplanen, RUS, VP och flera pågående utvecklingsaktiviteter på strategisk och taktisk nivå.

Det är inte lätt att se hur de hänger ihop med det processororienterade perspektivet.

Vilken status de är i, vilket behov av stöd de har och prioriteringsordning men framförallt har vi inte en fungerande "bottom up" struktur.

Det skapar att vi inte får ett balanserat sätt att analysera, leda och utveckla verksamhetens potential. Det blir för mycket top down

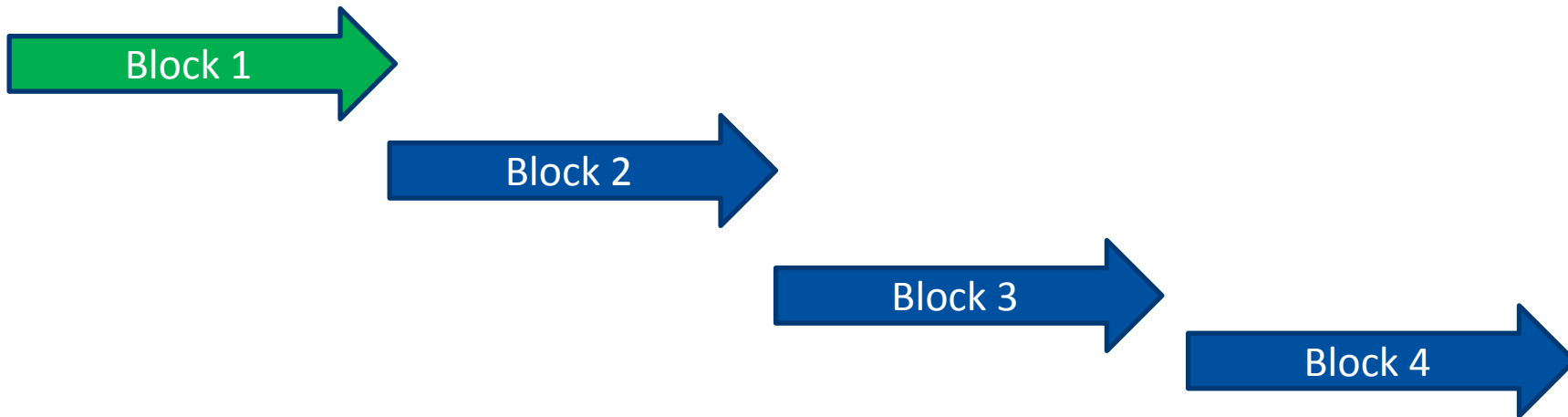
Utveckling av ledningsgrupper /verksamhet.



Om jag inte satt strukturen kommer jag ha svårt att förändra kulturen
Om jag inte jobbat med kulturen kommer inte strukturen fungera.

Balans över tid är viktigt för nå framgång i förändringsresan

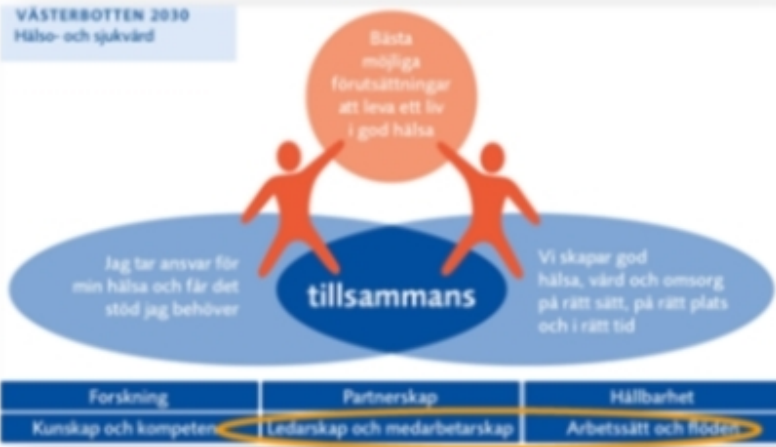
Processen framåt (Tjänsteorganisationsnivå)



Målsättningen är att efter dessa tre block har vi skapat en helhetmodell/struktur som vi kan gå vidare med, vi har klargjort central ledningsgruppens roll och ansvar, tydliggjort prioriterade utvecklingsaktiviteter och en stödande mötesstruktur för modellen.

Vi väver även in den förstärka planeringsprocessen och arbetet med styrmodell i detta arbete.

Det fortsatta arbetet med HSV målbild



Det vi kommer fokusera på i Målbild 2030 under vår 18mån utvecklingsresa

Utifrån målbildens fundament har vi börjar med arbetssätt-flöden och kopplingen till ledarskapet.

För att ta oss vidare med viss fart har vi tagit in ett konsult stöd (Itid) som under 18 månader hjälper oss att genomföra en pilot/er som vi tillsammans format.

Den piloten med dess metod och struktur lägger basen för hur vi kan effektivisera våra arbetssätt och flöden på ett systematiskt sätt över tid.

Den ska vara skalbar och går i direkt linje med bottom up perspektivet

Arbetet med den förskjutna vården och minskad närvarotid

Utifrån det presenterade underlaget från Hälsa och sjukvårdsdirektör för prioriterade aktiviteter. Har vi beslutat att aktivera 31.4 Mkr av den 108 mkr för ändamålet enligt nedan fördelning.

Verksamhet	
Närsjukvård Umeå	3 600
Närsjukvård Södra Lappland	100
Närsjukvård Skellefteå	2 750
Länssjukvårdsområde 1	4 700
Länssjukvårdsområde 2	8 660
Tandvård	10 600
Hälsa- och sjukvård gemensamt	1 000
Summa	31 410

Det är identifierat ytterligare aktiviteter för motsvarande 25 Mkr som i närtid ska behandlas

Utmaningen här och nu

Vi har en mycket besvärande situation gällande pandemin och dess utveckling. Vårdens men även stor del av ledningsfunktionerna är mycket trötta och slitna, det finns ett stort behov av återhämtning efter vi passerat nuvarande våg. Vi överväger att förlänga sommarperioden med två veckor.

I andra vågskålen behöver vi hantera den förskjutna vården och få ökad effekt av omställningsplanen.

Det kommer inte bli lätt , vi behöver tänka klokt och fokusera mer på aktiviteter som kan ge direkt effekt på omställningsplanen . Det vi inte kommer vara betjänta av är om vi kör slut på viktiga ledningsfunktioner och medarbetare i organisationen.

Som viktigt information överväger vi utifrån rådande situation att aktualisera krislägesavtalet. Vi har framförallt behov av fler arbetstimmar på IVA NUS och infektion Skellefteå.

Det kan krävas ett ordförande beslut under denna vecka.

Resonemang om andra alternativ i samma syfte pågår.

Nytt kompetens- och omställningsavtal

- Ett nytt avtal om kompetensutveckling och omställning har tecknats av SKR, Sobona och facken inom kommunal och regional sektor som gäller **t o m 2023**
- Det nya avtalet har ett **bredare syfte jämfört med det föregående** som innebär att avtalet ska möta såväl verksamhetens kompetensförsörjningsbehov som verksamhetens och arbetstagarens behov av omställning
- Region Västerbotten har **8 388 424 kronor** att använda för att påbörja förebyggande insatser under avtalsperioden. Medlen ska användas för att minska risken för framtida arbetsbrist, vilket innebär insatser inom kompetensutveckling, men även i samband med ohälsa eller övertalighet

Två möjligheter med omställningsavtalet



Förebyggande insatser- kompetensutveckling

Syfte

- Arbetstagaren ska få nya arbetsuppgifter som personen inte har kvalifikationer för.
- Arbetstagaren är fortfarande anställd

Målsättning

- Öka medarbetarens anställningsbarhet
- Undvika/minimera övertalighet
- Möta verksamhetens kompetensförsörjningsbehov
- Förbättra verksamhetens kvalitet och effektivitet

Förebyggande - insatser p.g.a. övertalighet och ohälsa

- Insatser för att ge arbetstagare nya arbetsuppgifter på grund av övertalighet eller ohälsa
- Stödsamtal/coachning vid övertalighet
- Visstidsanställda har möjligheter till en kompetensutvecklingsplan
- Utbildningar
- Studiematerial
- Lön för projektledning
- Handledning
- Omställningscoachning
- Utbildning för chefer inför övertalighet

Aktiva omställningsinsatser

- Uppsagd på grund av arbetsbrist
- Anställningen upphör pga sjukdom eller skada efter en överenskommelse

Status , framtida vårdssystemet Visus

Cambio har aviserat och tillfaktum har vi en kraftig förskjutning av tidsplanen. Orsaken hävdar det är effekten av pandemin och begärt force majeure utifrån avtalets konstruktion. Det har vi inte accepterat och hamnat i en segdragen förhandling och inkopplade jurister i båda parterna.

Vi har haft ett beställare möte där styrgruppen presenterade ett förslag för vidare hantering som godkändes.

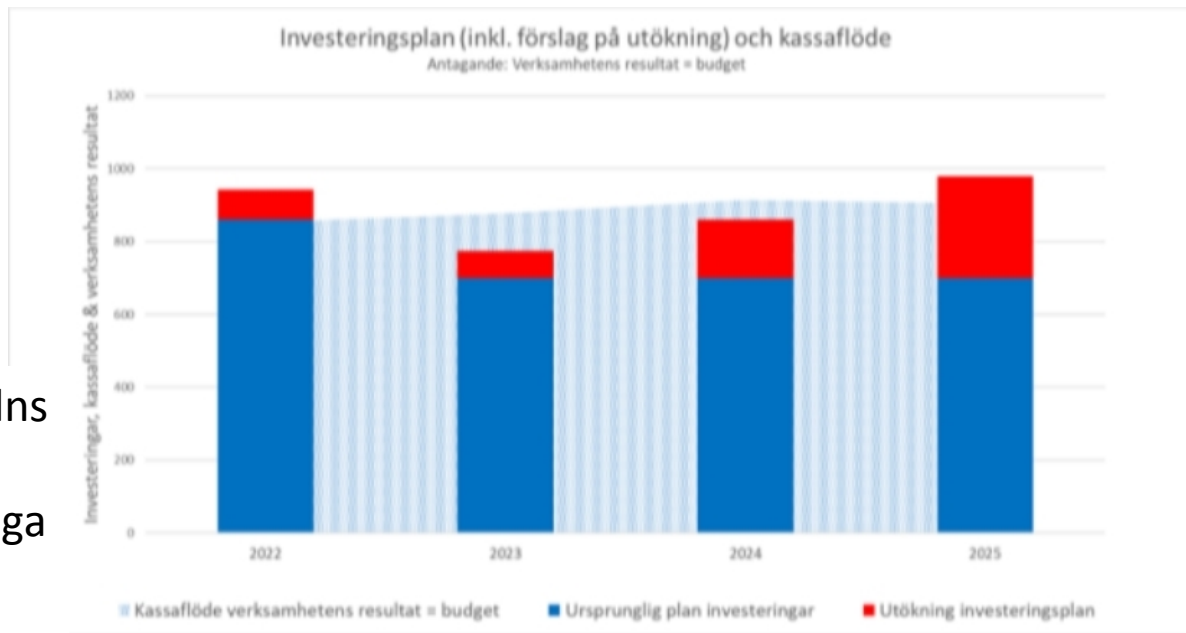
Det innebär att vi återgår till ursprungliga avtalet 2020 och dess konstruktion. Det finns en uppenbar risk att Cambio inte kan leverera enligt avtal så en plan är under framtagande hur vi kan hantera dessa konsekvenser. Både juridiskt och praktiskt.

Beställargruppen kommer träffa Cambion styrelse/ägare och framföra skarp kritik och förväntar sig att styrelsen agerar i frågan .

Status utredningsaktiviteter för det utökad investeringsbehovet

- Vindelns folkhögskola
- HC Tomtebo/Ålidhem
- Byggnad 23, NUS
- Säkerhetsrelaterade

Alla aktiviteter rullar på, för Vindelns Folhögskola och HC Tomtebo är verksamhetsperspektivet den trånga sektorn att få klarhet i.



Regional utveckling

Pågående processer februari - mars

- EU:s program och fonder
Fortsatt arbete med ERUF Övre Norrland, JTF – Fonden för en rättvis omställning
- Pågående strategiprocesser
Regional livsmedelsstrategi, regional strategi för besöksnäringen, regional innovationsstrategi
- Samhällsomställning vid större etableringar
Dialog etablerad med regeringens samordnare Peter Larsson
- Luleå Tekniska Universitet
Strategisk dialog 4/2. Inledande samtal om strategisk överenskommelse
- Regeringens Elektrifieringskommission
Regional utvecklingsdirektör Anna Petterson utsedd till ledamot i kommissionen.
Dialoger pågår med aktörer i Västerbotten med stark koppling till energiförsörjning och elektrifiering.

- **Dialog med Näringsdepartementet**
Forum för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 5/2
Politikerforum 19/2
- **Funktionsrätt Västerbotten**
Frågor inom RUN:s ansvarsområde hanteras i befintliga samverkansforum.
Veronica Kerr. Tjänstepersonstöd utsett.
Interna rutiner för att inkludera dialog med Funktionsrätt i relevanta processer.
- **Planeringsförutsättningar, RUN:s VP 2022**
- **Översyn administration**
Slutrapport överlämnades dec 2020.
Regiondirektören planerar den fortsatta processen.
Riskbedömningar behöver genomföras inför beslut.

Tack, några frågor?