

Omställningsplanen 2021-2022

Ett arbete har pågått under en tid där vi försökt konkretisera vad vi kan göra för att uppnå en högre måluppfyllnad men hänsyn tagit till effekterna av pandemin.

Det har skett tillsammans med högsta tjänstepersonsledningen, hälso och sjukvårdens ledningsgrupp. De fackliga parter har även involverats

Noteras bör : Planen har bristande/ingen koppling mot det ekonomiska resultatet vilket försvårar att säga vad det faktiska strukturella underskottet är.

Dilemmat med omställningsplanen

70% av våra aktiviteter bygger på att vi ska bli färre (260st 2021-120st 2022), samtidigt är vi i en pandemi och har en uppskjuten vård att hantera.

I ett sådant perspektiv blir kostnadsminsknings aktiviteter som inte berör personal ännu viktigare att få ökad framdrift i. Inköp-logistik effektiviseringen är en stor möjliggörare och påverkar inte bemanningsfrågan, minskade förhyrningar och ytor lika så.

Utgår vi från devisen , minskad bemanning med bibehållen produktion bygger det på att vi ändrar arbetssätt, flöden, digitala lösningar och därefter minskar bemanningen via naturlig personalomsättning

Utgår vi från att minska bemanningen genom sänkt produktion möter vi inte den uppskjutna vården, invånares behov eller stöd i olika processer.

Omställningsplanen innehåll och status

Innehåll	Status	Prognos effekthemtagning
Sänkta utgifter kopplat till inköp, fastighetsmedia, sjukresor och fastighetsunderhåll	Enligt plan	Hög
Digitala initiativ	Enligt plan	Låg, svårt att få ut effekten i praktiken
Samordna admin RUF-RS	Delvis enligt plan	Medel, restpunkt på 1.1 Mkr som bygger på att vi justerar den politiska beredningen
Effektivisering –samordning HSV	Delvis enligt plan	Medel, svårt att få ut effekten i praktiken
Central budgetreducering HSV	Enligt plan	Hög
Anpassning bemanningsmål HSV	Ej Enligt plan	Låg, pandemin och dess effekter påverkar arbetet

Aktuellt acc utfall 2021 är 78% mot plan/krav.

Vägvalen

Fortsätta det långsiktiga arbetet + fokusarbete på ökad effekthemtagning 2021-2022

Dra i nödbromsen Varsel-anställningsstopp

Fördelar
-Direkt effekt 2021-2022

Nackdelar
- Sänker produktivitet, produktion samt möter inte invånarens förväntningar



Fortsätta det långsiktiga arbetet

Fördelar
-Möjliggör hemtagning av den förskjutna vården

Nackdelar
- Förskjutning av effekthemtagningen av omställningsplanen, tar för lång tid

Fokusarbete kopplat mot bemannings/budgetmål HSV, utan sänkt produktion

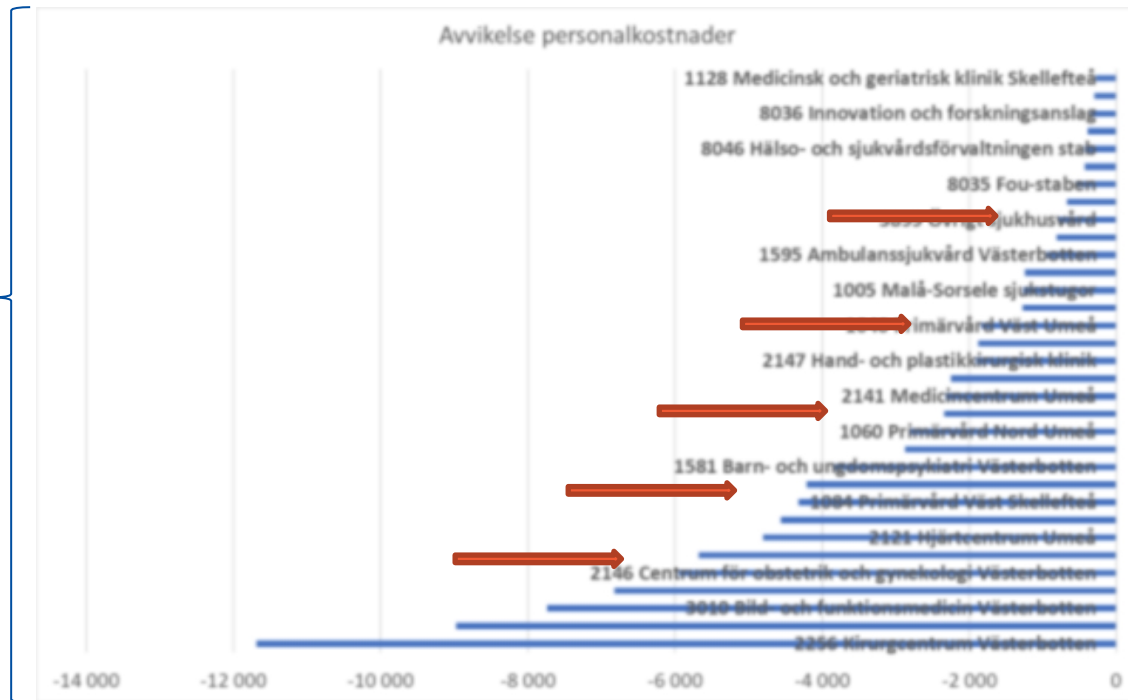
1 Huvudaktivitet

Generellt arbete från HSF ledning att anpassa personalkostnaden mot budget.

2 (Förslag förstärkningsaktivitet)

Som stöd till linjechefens strävan att komma in i ram skapar vi ett förstärkningsteam som kan hjälpa till. Åtgärderna varierar men det är linjechefens ansvar att ta hjälp av förstärkningsteamet .

*Förstärkningsteam och dess aktiviteter ,
nästa slide*



2.1 Omställning för hållbar ekonomi – kompletterande åtgärder

Stödteam/resurser

Prioriterade åtgärder för ett förbättrat ekonomiskt utfall inom HSF

<u>Önskas från stödverksamheterna</u>	<u>Ansvarig</u>	<u>När</u>	<u>Åtgärdsplan</u>	<u>När</u>	<u>Ansvar</u>
KPP-data	Ek dir		1 Fortsatt minskning "övriga personalkostnader"		OC
Produktionsdata läkarbesök	Ek dir		2 Ökat jouruttag		OC
			3 Ökat semesteruttag		OC
Schemalägningsstöd	HR-dir		4 Minskad övertid		OC
Utbildning till medicinska chefer	HR-dir		5 Prioritera enhet för stödteam		OC
			6 Start för stödteam		OC/HSD/HR/Ek
Stödteam controller/schemaläggare/ <u>fd</u> chef	<u>HR,Ek</u> HSD		7 Ej återbesatta tjänster		OC
			8 Produktionsmål läkare		HSD/OC
Digitala lösningar?	Dig dir		9 Analys och <u>ev</u> åtgärd utifrån KPP-data		OC
			10 Sammanslagning avdelningar		OC

Åtgärder och utfall följs upp löpande i HSLG och CLG

Omställning för hållbar ekonomi – kompletterande åtgärder

Digitala initiativ

Under de senaste åren har vi anskaffat en rad nya system och driftskostnaden har ökat eftersom vi inte haft förmågan att avveckla ersatt/gammalt system. Därför startar vi upp ”dig out” aktiviteten i syfte att minska totalkostnaden.

Vi har inte breddinfört vissa lösningar eftersom de är frivilliga att använda, det skapar bristande effekthemtagning, vi ska öka andelen bredd-införanden för ökad effekthemtagning genom tydligare styrning .

För att effektivisera vissa administrativa flöden har vi startat upp projektet ”framtidens service och stöd”. Det syftar till att få ett förbättrat stöd till verksamheten och sänkt personalkostnad för viss administrativ verksamhet.(HR,ekonomi,Service och digitalisering)

Omställning för hållbar ekonomi – kompletterande åtgärder

Samordna admin RUF-RS

Vi nådde inte kravet i omställningsplanen utan det är två restpunkter, den ena är ett avhäng på att vi justerar de politiska organisationen och den andra beror på att vi är på två ställen.

Det pågår en förstudie för ”den framtida administrativa arbetsplatsen” som går över i projektform i September. Med erfarenhet av pandemin har vi sett att en annan form av administrativ arbetsplats är möjlig att skapa. Det ger effekter på minskad lokalyta och då bör vi kunna lyfta RUF till regionens hus som första steg . Det andra påverkar vårdens lokaler och ytterligare effekt på lokalkostnaden kan uppnås.

Genom ytterligare samgående RUF-RS kan restpunkten uppnås.

Det långsiktiga arbetet

2021

2022

Förstärkt ledning och styrning, förstärkt politisk planeringsmodell utifrån bottom up- top down perspektivet

Förbättrade metoder/struktur för arbetsätt och flöden, *Pilot 1 och 2 inom HSV målbild och digitala satsningar.*

Produktions och kapacitetsstyrning som metod, *behov av acceleration*

Effekten av dessa långsiktiga aktiviteter är att skapa stabilitet och en bestående förändring, ekonomi, kvalitet och produktivitet. Ger liten effekt på omställningsplanen men bör synas mer och mer under 2022. Arbetet med förändrad ledning och styrning samt arbetsätt och flöden gäller all verksamhet. Detta arbete intensifieras under Q4 2021 och 2022

Sammanfattning

- Det kortsiktiga fokusarbetet ger ökad grad av uppfyllnad av planen utan att vi påverkar vår produktivitet och förmåga att hantera den uppskjutna vården.
- Det långsiktiga arbetet med etablering av förändrad styrning och ledning, metoder för flödes/processeffektivitet och ständiga förbättringar stabiliserar och ger konturerings effekt över tid.
- *Taktiken är att via naturlig personalomsättning kan vi minska vår personalkostnad både genom de kort och långsiktiga åtgärderna.*
- *Vi bör så fort som möjligt etablera en mer värdeskapande ekonomisk styrning där vi följer och utmanar de större kostnadsposterna på ett bättre sätt på alla nivåer och förvaltningar. Det strukturella underskottet behöver kopplas mot det faktiska resultatet och prognos på åtgärder som ligger i planerna.*