

Sak 46-2022 – Utviklingsprosjekt 2022-2023

Formål:

Prosjektets formål er å få en mer effektiv ledergruppe og tydeligere linjeledelse. Det er i linjen verdiene skapes, med hjelp fra stab og støtte. Stab skal bli mer brukerorientert og arbeide mer på tvers av fagområder. Roller og ansvar skal tydeliggjøres.

Bakgrunn:

Prosjektet startet i juni 2022 og var i utgangspunktet et utviklings-/forbedringsprosjekt for ledergruppen Betanien sykehus AS. Ekstern konsulent Bjørn Helge Gundersen fra Ledelsesrådgivning AS gjennomførte en kartlegging og konklusjon av denne er kommunisert ut til ledergruppen og styre. Formålet med prosjektet har gjennom dette arbeidet blitt tydeligere. Prosjektet har beveget seg fra å være et ledergruppeprosjekt (hvordan få en mer effektiv ledergruppe) til et organisasjonsprosjekt som vil gi endringer blant annet i sammensetningen av den nåværende ledergruppen.

Hvert enkelt medlem av den nåværende ledergruppen har gjort en egenanalyse som ble lagt frem i fellessamling 21.10.2022. I etterkant av samlingen er gjennomført individuelle samtaler der fokus har vært på forbedringsområder og lederskap. Dette følges opp med medarbeidersamtaler i desember der egne mål og eget lederskap/rolle blir tematisert.

Status og videre plan:

29.11.2022 har vi et fellesmøte der tiltaksplanen gjennomgås. Resten av året skal vi jobbe med å forberede oss på den strukturelle endringen som kommer fra 01.01.2023.

Betanien sykehus har satt mål og delmål som er tett knyttet opp til oppdraget. Målene ble vedtatt av styret i juni 2022. Arbeid med tiltak for å nå målene i de forskjellige deler av sykehuset er prioritert. Det har vært stor grad av involvering av ledere, tillitsvalgte og vernetjeneste i tillegg til informasjon til hver enkelt ansatt. Vi samlet 50 ansatte, ledere, verneombud, tillitsvalgte og andre ressurspersoner i avdelingene tidligere i høst og vil følge dette opp til neste år.

Man må se tiltaksplan opp mot sykehusets mål. Tiltakene skal fremme gode resultater (verdiskapning) for pasienter, ansatte, økonomi og miljø. Verdiene skal løftes opp i dette arbeidet.

Tiltaksplanen beskriver tiltak som er påbegynt, ikke påbegynt og avsluttet (fargekode gul, rød og grønn). Tiltakslisten sier ikke noe om prioritering, det beskrives under.

Høyt prioritert

- Pkt. 2. Knyttet til økonomi.
- Pkt.9-15. Strukturelle endringer som skal støtte opp om formålet.

Pågående prosesser

- Pkt. 5, 7, 16,-22

Sykehusdirektørs fokus vil først og fremst være på linjeledere. Stabsressurser skal bidra med saksfremlegg og støtte/rådgivning og opplæring til ledere. Stabsressursene skal jobbe mer ut i linjen for å opparbeide kompetanse med tanke på hva ledere trenger av hjelp. Tjenestene skal koordineres i stabsmøter.

Tiltakene i plan skal evalueres og korrigeres ved behov.

Planlagte samlinger i prosjektet vil utgå i den form som forelå i planen innledningsvis og det vil bli mer veiledning og støtte inn i de prosessene som går.

Betydning for pasienter:

Tydlig ledelse, god planlegging og beslutninger som direkte eller indirekte støtter opp om tilbud til pasienter – gir bedre pasient behandling.

Betydning for personell:

Tydlig ledelse, og god planlegging gir tryggere ansatte som igjen gir bedre behandling.

Betydning for økonomi:

Endring av fokus i prosjekt skal ikke gi økte kostnader.

Medbestemmelse:

Informasjon gjennom hele prosessen til ledere, tillitsvalgte og vernetjeneste. Ved endringer som har betydning ut i linjen informeres det i linjen gjennom ledere og kommunikasjonsplattform Workplace.

Verdier:

Støtter opp om våre verdier.

Forslag til vedtak:

1. Styret tar informasjonen til orientering og ber om å bli holdt orientert om fremdriften i kommende styremøter i 2023.

Vedlegg:

1. Tiltaksplan

Saksbehandler: Eli Julseth Birkhaug, sykehusdirektør

Ansvarlig: Eli Julseth Birkhaug, sykehusdirektør