

HELSE SØR-ØST: STRATEGIARBEID ELLER OMSTILLING

Tarald Rohde, seniorrådgiver

SINTEF Teknologi og samfunn avdeling Helse

1. Hvorfor slå sammen de to største helseregionene i Norge?

1983 Rikshospitalet mot Ullevål sykehus



Bente Sæther Wahlberg



Jan Birkelund

- Det går en helsepolitisk Berlin-mur rett igjennom Oslo. Noe må gjøres, sier Gabrielsen til VG. (2001)



2. Hva ville regjering og Storting oppnå?

Oppdraget til det nye Helse Sør-Øst

St. prp. Nr. 44 (2006-2007)

- Bedre mulighet for helhetlig styring
- Bedre ressursutnyttning og koordinering i hovedstadsområdet
- Med bedre ressursutnyttning i hovedstadsområdet vil det bli lettere å få personell andre steder i landet
- Bedre samordning av fag og forskningsmiljøer
- Omfanget av arbeidsplasser i Skien og på Hamar opprettholdes
- Effektiviseringsgevinster i hovedstadsområdet må komme resten av landet til gode, spesielt ytterkantene

Hvordan tok Helse Sør-Øst RHF fatt på arbeidet?

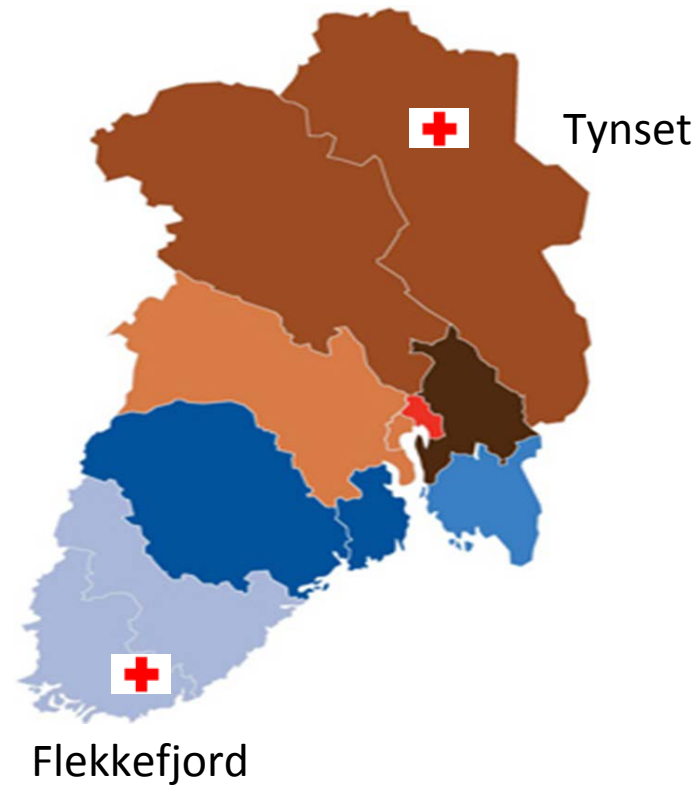
Fra omstilling til strategi til svar på oppdragsdokument

"Sak nr. 040-2007: Oppfølging av oppdragsdokumentet – innhold og gjennomføring. Nærmere om struktur, funksjonene og oppgavedeling i hovedstaden." lagt fram og tiltrådt av styret.

På styremøtet 18. desember 2008 ble strategisk plan 2009-2020 for Helse Sør Øst vedtatt i sak 130-2008.

Benyttet en gang, i fotetaksmøtene i januar 2009

Ikke bare hovedstadsområdet



Ikke bare pasienter

1. Struktur, funksjons- og oppgavefordeling i hovedstadsområdet (les hele sør-øst området)
2. Forskning
3. IKT, stab- og støttefunksjoner
4. Kunnskapshåndtering og beste praksis
5. Mobilisering av ansatte og ledere

Hva annet påvirker prosessen?

Strategi og omstilling ikke den eneste oppgaven

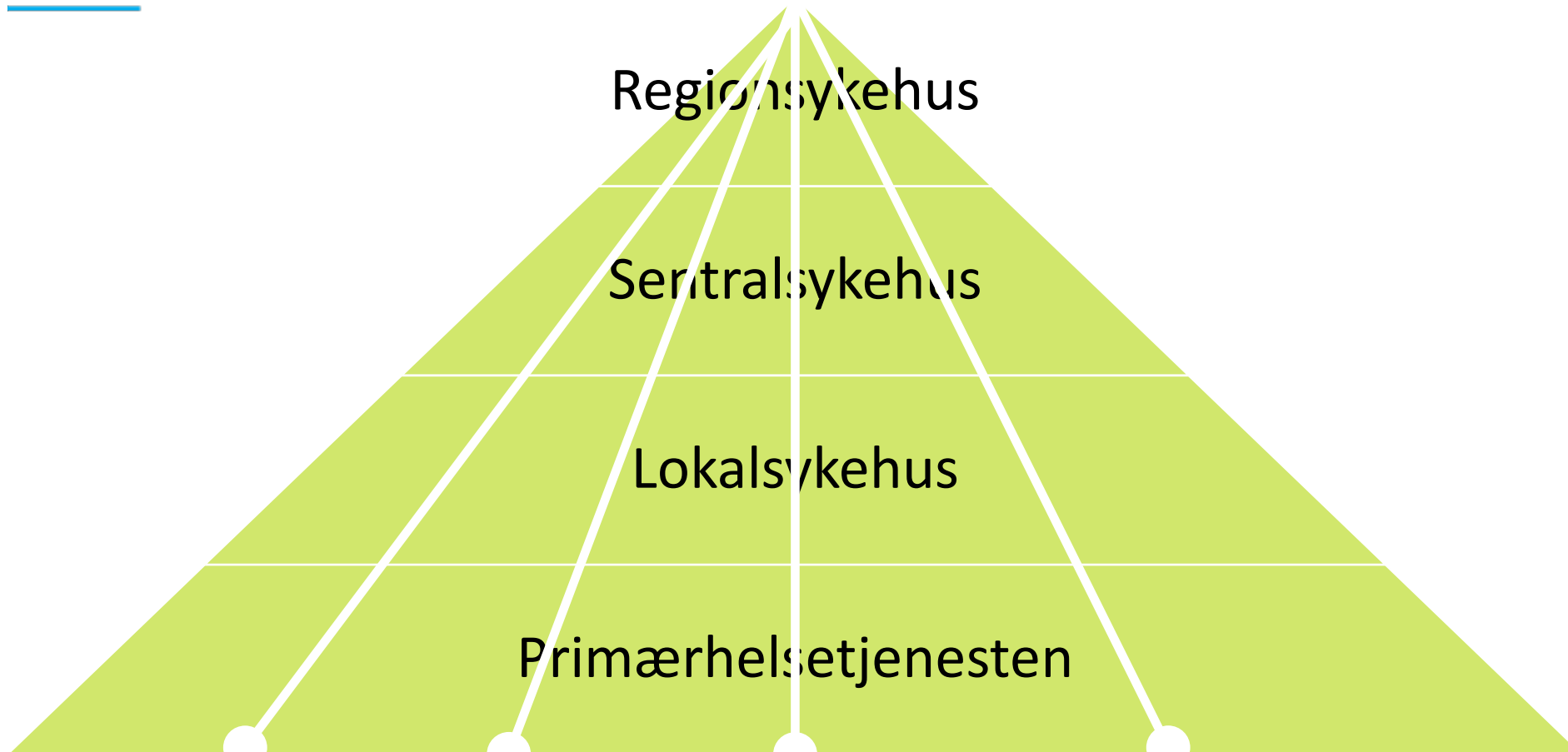
- Utarbeide strategi/gjennomføre omstilling
- Gjennomføre fusjonen (74 000 ansatte)
Statoil 25 000, Telenor 33 000 (4 500 i Norge), NSB 8 700, Oslo kommune 55 000
- Fulle opp Ahus når siste del av bygget står ferdig (1. januar 2011)
Utvide befolkningsgrunnet tilsvarende befolkningen i Trondheim
- Oppnå økonomisk balanse
- Årlig oppdragsdokument fra Helse- og omsorgsdepartementet



Visjoner og mål som allerede var formulert og akseptert?

- Hovedmålene for pasientbehandling er likeverdighet og tilgjengelighet. HSØ la til et mer.
- Det er formulert som et mål å få til en tydelig inndeling i tjenestenivåene for sykehusene, slik at det som **kan** desentraliseres og det som **må** sentraliseres. LEON prinsippet, laveste effektive omsorgsnivå, ble formulert i den offentlige utredningen som beskrev det regionaliserte sykehusvesenet i 1974 og skal være en rettesnor for organiseringen av HSØ.
- Driftsmål for pasientbehandlingen tilsvarer det som gjelder i landet.
- Samhandling med primærhelsetjenesten er et nasjonalt mål.

Det regionaliserte helsevesenet (1974) står støtt



Hvilke resultater ble nådd?

Organisatoriske endringer?

- Blefjell HF nedlagt, sykehusene i Rjukan og Notodden lagt under Skien, Kongsberg sykehus lagt under Drammen
- Asker og Bærum kommuner og sykehuset flyttet fra Akershus til Vestre Viken (Buskerud)
- Alna bydel og Follokommunene flyttet til Ahus sitt ansvarsområde
- Rikshospitalet/Radiumhospitalet, Ullevål sykehus og Aker sykehus slått sammen til Oslo Universitetssykehus

Endringer i resultater

- Økonomisk: Ingen
- Antall og kvalitet i behandlingen: Ingen
- Antall ansatte i hovedstadsregionen: Økning, ikke reduksjon
- Ansattes opplevelse av egen arbeidssituasjon: Stabil
- Forskning: Økte avstanden til øvrige regioner

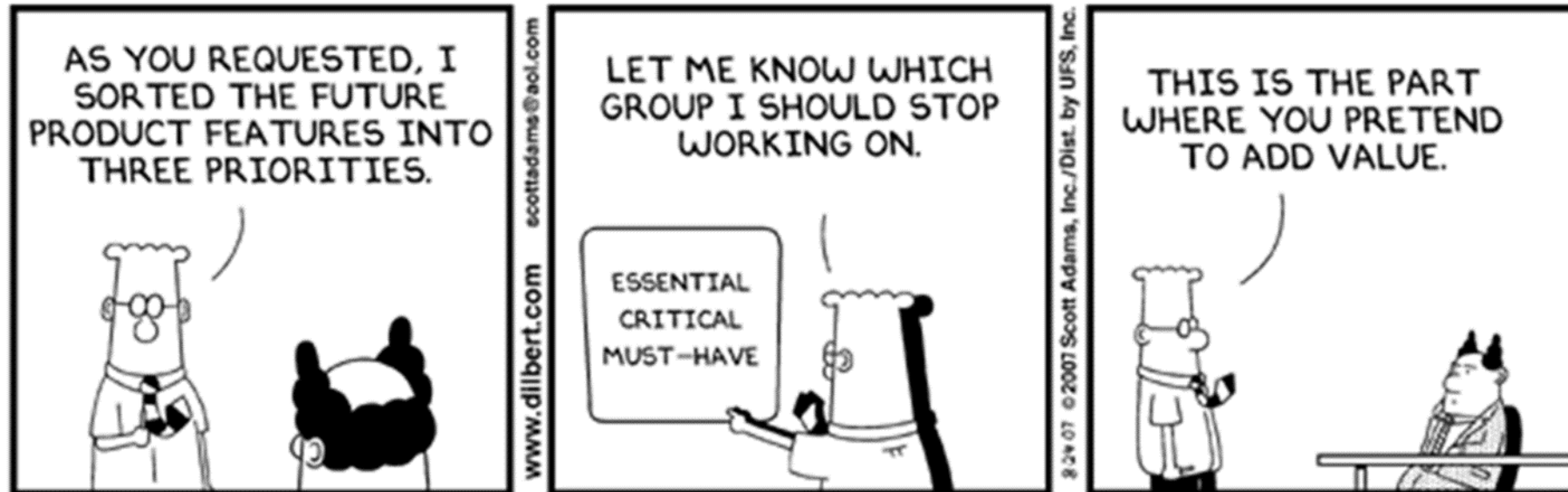
- "strategy requires a tailored value chain, and that is often forgotten"
- . "..management tools have taken the place of strategy"

(Porter)

Hva kan læres av prosessen?

- Det må etableres tydelige mål som ikke kan oppnås innenfor eksisterende organisatoriske rammer.
- Det må beskrives hvordan en ny modell skal hjelpe til å realisere målene.
- Det må eksistere en stor vilje til å prioritere og velge bort det som har mindre betydning.
- Ressursene som trengs for å oppnå fundamentale endringer må ikke undervurderes.
- Skal arbeidet forstås av alle ansatte må tiltakene oversettes slik at de ser det angår deres daglige virke.
- Ledelsen må støtte arbeidet på en sterk og positiv måte.

Takk for meg



© Scott Adams, Inc./Dist. by UFS, Inc.



Teknologi for et bedre samfunn