

Ledelsens gjennomgåelse - Tiltaksplan 3. tertial 2016

Risikoområde	Nå-situasjon og utviklingstendens	1. tertial Tiltak og forventet effekt	2. tertial Tiltak og forventet effekt	3. tertial Tiltak og forventet effekt	Tiltaks-ansvarlig
Månedsværk (lønnskostnader)	<p>Foretaket bruker flere månedsværk enn budsjettert. Årsaken til dette er:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reelt overforbruk - Høyere sykefravær/foreldreperm tidlig på året - Prosjekt Digital fornying - Andre eksternt finansierte prosjekter - Ferievikarer i sommermånedene. <p>Store deler av overforbruket på månedsværk var i første del av 2016 finansierte. Det vil si igjennom eksternt finansierte prosjekter eller refusjon sykefravær og foreldreperm. Mot slutten av 2016 opphørte denne finansieringen uten at månedsværkene ble</p>	<p><i>Tiltak:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dypere analyse av bruk av månedsværk <p><i>Effekt av tiltak:</i> Bruk av månedsværk overstiger ikke rapportert estimat</p>	<p><i>Tiltak:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Det gjennomføres analyser for å kartlegge omfanget og årsaken til økning av månedsværk på enhetsnivå. - Sikre nedtak av månedsværk som skyldes ferievikarer - Innføring av bemanningsutvalg vurderes - Fokus på sykefravær <p><i>Effekt av tiltak:</i> Bruk av månedsværk overstiger ikke rapportert estimat</p>	<p><i>Tiltak:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Det er opprettet et ansettelsesutvalg som skal godkjenne alle stillinger før rekrutteringsprosess kan iverksettes - Redusere bruk av variable lønn og overtid - Sikre nedtrekk av månedsværk som skyldes ferievikarer - Fokus på sykefravær - Redusere antall ikke finansierte månedsværk benyttet til forskning - Følge tiltaksplaner, som er under utarbeidelse, for reduksjon av månedsværk 2017 <p><i>Effekt av tiltak:</i> Bruk av månedsværk reduseres til gjennomsnittlig 564 i 2017.</p>	HR-dir

Risikoområde	Nå-situasjon og utviklingstendens	1. tertial Tiltak og forventet effekt	2. tertial Tiltak og forventet effekt	3. tertial Tiltak og forventet effekt	Tiltaks- ansvarlig
	tilsvarende redusert. Dette førte til avviket på lønnskostnader mot budsjett økte. Foretaket skal inn i et krevende år 2017 med reduksjon av månedsverk.				
Bygg D og K fremstår ikke som fremtidsrettet for klinisk virksomhet	Bygg D + K fremstår ikke som fremtidsrettede bygg for klinisk virksomhet og er planlagt utfases i byggetrinn 3 og erstattes med nytt bygg.		<p>Tiltak:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Foretaket utreder mulighet for utrangering av bygg D og K i byggetrinn 3 <p>Effekt av tiltak: Avklart mulighet for å erstatte bygg D og K med et nybygg.</p>	<p>Tiltak:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Foretaket utreder mulighet for utrangering av bygg D og K i byggetrinn 3 <p>Effekt av tiltak: Avklart mulighet for å erstatte bygg D og K med et nybygg.</p>	Adm.dir. Prosjektleder Avd.sjef Servicesenter
Ekstern finansiering av forskning	Det er utfordrende å skaffe midler til forskning noe som fører til risiko for at andel av driftskostnader benyttet til forskning går ned. Blant annet er ikke foretaket tildelt nye midler til forskning fra HSØ etter søkeprosess i 2016. Foretaket har tatt dette			<p>Tiltak:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Skrive søknader som treffer behov hos giver, helst i samarbeid med andre miljøer. - Vurdere flere søknads steder - Arbeide for at rehabilitering får sin rettmessige andel av tilgjengelige forskningsmidler 	Forsknings- direktør

Risikoområde	Nå-situasjon og utviklingstendens	1. tertial Tiltak og forventet effekt	2. tertial Tiltak og forventet effekt	3. tertial Tiltak og forventet effekt	Tiltaks- ansvarlig
	opp med HSØ i oppfølgingsmøte og pr brev i desember 2016.			<i>Effekt av tiltak:</i> Eksterne midler tildelt forskningsprosjekter øker	
Samstemming av legemiddellister	Rutiner for samstemming av legemiddellister er ikke implementert og gjennomføres ikke slik det er anbefalt i pasientsikkerhetsprogrammet			<i>Tiltak:</i> - Revidert pilot pågår – avventer involvering av andre avdelinger inntil rutineene er forbedret og fungerer i pilotavdelingen - Møte med overleger planlagt <i>Effekt av tiltak:</i> Økt andel av pasienter som har sammenstilte legemiddellister	Klinikkssjef
Leveranse fra Sykehuspartner	Ingen spesiell utviklingstendens i leveransenivå. Mangelfull lokal tilstedeværelse. Flere åpne tjenestebestillinger/saker. Enkelte med svært lang leveransetid. Økonomisk effekt av Digital fornying gjennom økte kostnader.	<i>Tiltak:</i> - Oppfølging gjennom regelmessige statusmøter. - FTL-møte med adm.dir. i SP i juni (utsatt) - Teknisk support i SP u gang med lokale, proaktive runder <i>Effekt av tiltak:</i> Foretaket mottar tjenester iht	<i>Tiltak:</i> - Oppfølging gjennom regelmessige statusmøter. - FTL-møte med adm.dir. i SP avholdt. Oppfølging av utvalgte problemområder avtalt. - Teknisk support i SP igang med lokale, proaktive runder. 4 runder planlagt høst 2016. - Tett oppfølging av	<i>Tiltak:</i> - Oppfølging gjennom regelmessige statusmøter. - Oppfølging av utvalgte problemområder avtalt. Venter svar på brev fra adm dir. - Teknisk support i SP lokale, proaktive runder. Ingen ny plan kommunisert for 2017. - Flytting av SP lokal support til Servicetorg fra 1.2.2017	Samhandlings- sjef

Risikoområde	Nå-situasjon og utviklingstendens	1. tertial Tiltak og forventet effekt	2. tertial Tiltak og forventet effekt	3. tertial Tiltak og forventet effekt	Tiltaks- ansvarlig
		SLA	økonomiutvikling i samarbeid med øk.dir <i>Effekt av tiltak:</i> Foretaket mottar tjenester iht SLA	- Tett oppfølging av økonomiutvikling i samarbeid med øk.dir. <i>Effekt av tiltak:</i> Foretaket mottar tjenester iht SLA	
Epikrisetid	Nasjonalt mål er at alle epikriser skal sendes innen 7 dager. Andel epikriser sendt innen 7 dager er for 2016 på 73,5 %, en bedring på 11 % fra april 2016.	<i>Tiltak:</i> - Fast tema på legemøter ukentlig. - Kontinuerlig fokus på samarbeid mellom lege og helsesekretær <i>Effekt av tiltak:</i> Nå målet om epikrisetid	<i>Tiltak:</i> - Dette er fast tema på legemøter hver uke - Kontinuerlig fokus på samarbeid mellom lege og helsesekretær - Se på avhengigheter mellom tverrfaglig rapport og epikrise <i>Effekt av tiltak:</i> Nå målet om epikrisetid	<i>Tiltak:</i> - Kartlegge hvilke leger som ikke skriver epikriser innen fristen - Følge opp de legene som ikke leverer innen fristen - Overvåke restanseliste for å monitorere hvilke dokumenter som ligger for godkjenning og hvem som har ansvar for dem - Sekretærene etterspør og purrer opp på legene. <i>Effekt av tiltak:</i> Andel epikriser sendt innen 7 dager øker til over 80 %.	Klinikkssjef
Sykefravær	Måltallet for 2016 er satt til 6,5 %. Status pr. november 6,9 %. GAT- analyse er tatt i bruk i foretaket. Verktøyet gir	<i>Tiltak:</i> Det økende sykefraværet har vært sak i AMU og i IA – utvalget. Tiltak som er i	<i>Tiltak:</i> - HR vil i sine månedlige møter med lederne følge opp målbildet i de ulike enheter, og vil tilpasse	<i>Tiltak:</i> - HR vil i månedlige møter med lederne følge opp målbildet i de ulike enheter, tilpasse	HR-dir.

Risikoområde	Nå-situasjon og utviklingstendens	1. tertial Tiltak og forventet effekt	2. tertial Tiltak og forventet effekt	3. tertial Tiltak og forventet effekt	Tiltaks-ansvarlig
	ledere en fortløpende status og oversikt over alt sykefraværet i sin enhet ned til individnivå. Dette gir lederne en unik mulighet til å iverksette tiltak i sin enhet	<p>iverksatt/ er i prosess er:</p> <p>HR bistår ledere med fraværstall fra GAT– sikrer at fravær blir registrert fortløpende.</p> <p>GAT-analyse vil tas i bruk rett over sommeren – vil gi ledere ferske fraværstall</p> <p>HR har gjennomført kartlegging av langtidssykemeldte.</p> <p>HR skal kartlegge korttidsfraværet på individnivå.</p> <p>HR eller BHT vil tilby støtte til ledere med langtidssykemeldte og ansatte med hyppige korttidsfravær for å iverksette individrettede tiltak.</p> <p>Gjennomgang av sykefravær på bemanningsmøter med HR BHT/NAV/HR.</p> <p>Prosjekt for å kartlegge bruket av gradert sykemelding/ tilrettelegging + utarbeide en veileder er i prosess</p> <p>Sykefravær er tema på alle</p>	<p>lederstøtte etter behov. Herunder å hente inn BHT der det vil være hensiktsmessig.</p> <p>- Se forøvrig tiltak fra 1. tertial</p> <p><i>Effekt av tiltak:</i> Sykefraværet går ytterligere ned og stabiliserer seg på et lavt nivå slik at foretaket nærmer seg måltallet på 6,5 %</p>	<p>lederstøtte etter behov. Hente inn BHT der det vil være hensiktsmessig.</p> <p>- Se forøvrig tiltak 1. tertial</p> <p><i>Effekt av tiltak:</i> Sykefraværet går ytterligere ned og stabiliserer seg på et lavere nivå i 2017.</p>	

Risikoområde	Nå-situasjon og utviklingstendens	1. tertial Tiltak og forventet effekt	2. tertial Tiltak og forventet effekt	3. tertial Tiltak og forventet effekt	Tiltaks- ansvarlig
		<p>AMU møter og Årlig samling 2016 for ledere, tv og verneombud.</p> <p>Sykefravær er tema på personalmøter i alle enheter. BHT/ Arbeidslivssenteret i Akershus kan bistå.</p> <p><i>Effekt av tiltak:</i> Sykefraværet går ytterligere ned og stabiliserer seg på et lavt nivå slik at foretaket når måltallet på 6,5 %.</p>			
Brannvern-opplæring/ beredskapsøvelser	<p>Måltall for deltagelse: 100 % av faste ansatte (540).</p> <p>Rapporter viser at det er mange ansatte som ikke har gjennomført opplæringen.</p>	<p><i>Tiltak:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurs i juni og september annonseres i god tid på Intranett - Kurset blir liggende som nyhet øverst på intranettsiden frem til kurset er avsluttet - Det sendes ut melding til utvidet ledergruppe om forestående kurs og påminnelse om leders ansvar for å tilrettelegge for opplæringen - Ledere utarbeider plan for deltagelse 	<p><i>Tiltak:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Beredskapsutvalget (BeU) setter opp ytterligere 2 kurs 3. tertial. - Informasjon på Intranett for informasjon om denne siste kursdagen og påmelding. - Ledere skal for eget ansvarsområde legge til rette for at ansatte som ikke har gjennomført opplæringen, får deltatt. <p><i>Effekt av tiltak:</i> Nå måltallet om at 100 % av fast ansatte deltar i</p>	<p><i>Tiltak:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Leder henter ut rapporter i Læringsportalen og har oversikt over hvem som har deltatt. - Leder følger opp ansatte som ikke har gjennomført opplæringen. - HR følger opp ledere ved å ta ut statistikk på antall gjennomførte kurs per ansatt <p><i>Effekt av tiltak:</i> Nå måltallet om at 100 % av fast ansatte deltar i brannvernopplæring.</p>	<p>Eiendoms- og sikkerhetssjef</p> <p>Oppfølgings-ansvarlige: Ledere alle nivåer</p>

Risikoområde	Nå-situasjon og utviklingstendens	1. tertial Tiltak og forventet effekt	2. tertial Tiltak og forventet effekt	3. tertial Tiltak og forventet effekt	Tiltaks- ansvarlig
		<i>Effekt av tiltak:</i> Alle fast ansatte og ferievikarer gjennomfører pålagt opplæring i 2016	obligatorisk opplæring		
Økte kostnader til drift av bygningsmasse	Kostnader til drift av bygg har økt de siste årene med 2-3 millioner. Det er noe uklart hva økningen skyldes. Foretaket ønsker kartlegging av kostnadene for å kunne iverksette kostnadsreduserende tiltak for 2017.			<i>Tiltak:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Kontakte leverandører og be om detaljert forbruksinformasjon fra 2014 for å kartlegge mulige besparelser - Innføring av bedre overvåkning og styring av energiforbruk - Tiltak for reduksjon av energikostnader - Innføring av bedre oversikt og registrering av vannforbruket - Tiltak for reduksjon av vannforbruk - Vurdere øvrige tiltak for iverksetting. <i>Effekt av tiltak:</i> Stoppe utviklingen med økte kostnader til drift av bygg. Det vil være behov for investeringstiltak for å kunne ta	Avd.sjef Servicesenter

Risikoområde	Nå-situasjon og utviklingstendens	1. tertial Tiltak og forventet effekt	2. tertial Tiltak og forventet effekt	3. tertial Tiltak og forventet effekt	Tiltaks- ansvarlig
				ut effekt og besparelser av tiltak for perioden 2017-2019	
Forbedringsplan etter CARF-akkreditering 2015	Forsinkelser og utsettelse av flere områder i forbedringsplanen (QIP) har medført at fastsatt fremdriftsplan ikke er overholdt.			<i>Tiltak:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Individuell oppfølging - Arbeidsseminar i klinikk der gjenstående oppgaver i forbedringsplanen blir fordelt og forbedringstiltak iverksatt. <i>Effekt av tiltak:</i> Forbedringsplanen er gjennomført før 1.mai 2017	Adm.dir. Klinikkssjef
4) Involvering etter MBU	63 % av ansatte oppgir i medarbeiderundersøkelsen at de har vært involverte etter oppfølgingen etter medarbeiderundersøkelsen. Alle avdelinger har utarbeidet tiltaksplaner.	<i>Tiltak:</i> Synliggjøre målene på vaktrom, team rom, gjennomgang på avdelingslunsj <i>Effekt av tiltak:</i> Økt bevisstgjøring av personalet	<i>Tiltak:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Synliggjøre målene på vaktrom, team rom, gjennomgang på avdelingslunsj <i>Effekt av tiltak:</i> Økt bevisstgjøring av personalet	<i>Tiltak:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Synliggjøre målene på vaktrom, teamrom, gjennomgang i personalmøter <i>Effekt av tiltak:</i> Økt bevisstgjøring av personalet. Resultatet fra MU 2016 viser en fremgang fra 60 % til 63 % av ansatte som opplever seg involvert i etterarbeidet.	Avdelingsledere
3) Timeavtale sammen med bekreftelse på mottatt henvisning	Andel pasienter som får timeavtale ved bekreftelse på mottatt henvisning har gått ned i løpet av 2016 fra			<i>Tiltak:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Redusere vurderingstid - Gjennomgang av 	Klinikkssjef

Risikoområde	Nå-situasjon og utviklingstendens	1. tertial Tiltak og forventet effekt	2. tertial Tiltak og forventet effekt	3. tertial Tiltak og forventet effekt	Tiltaks- ansvarlig
	83 % til 76 %.			arbeidsflyt - Utarbeide retningslinjer for pasienter som overføres direkte fra akutt sykehus <i>Effekt av tiltak:</i> Andel pasienter som får timeavtale ved bekreftelse på mottatt henvisning øket til over 85 % i 2017.	
Åpne dokumenter i DIPS	Måltallet 200. Liten nedgang av åpne dokumenter (litt over 500 åpne)	<i>Tiltak:</i> - Opplæring i DIPS - Holdningsskapende arbeid - Avdelingsledere og enhetsledere bruker oversiktsliste over personer som har åpne dokumenter - Samtale med ansatte som ligger som har mange dokumenter åpen <i>Effekt av tiltak:</i> Antall åpne dokumenter er redusert	<i>Tiltak:</i> - Opplæring i DIPS - Holdningsskapende arbeid - Avdelingsledere og enhetsledere bruker oversiktsliste over personer som har åpne dokumenter - Individuell oppfølging av ansatte som har 10 eller flere åpne dokumenter. <i>Effekt av tiltak:</i> Antall åpne dokumenter er redusert	<i>Tiltak:</i> - Det lages en «lukking av åpne dokumenter»-kampanje - Opplæring i DIPS - Holdningsskapende arbeid - Avdelingsledere og enhetsledere bruker oversiktsliste over personer som har åpne dokumenter - Individuell oppfølging av ansatte som har 10 eller flere åpne dokumenter <i>Effekt av tiltak:</i> Antall åpne dokumenter er redusert	Klinikk sjef