

Praktiseringen av
styringsmodellen i Helse
Nord – regionalt ansvar
og eierskap, HF-ene som
selvstendige rettssubjekt
og prosesser for å skape
felles retning

Lars Vorland
Adm.dir. Helse Nord RHF

Opprinnelsen og utviklingen

- Fra tre fylkeskommuner og 12 somatiske sykehus, 2 psykiatriske sykehus, m.m.
 - hver sine systemer, rutiner og liten grad av samordning, tre «pengekasser»
- 6 helseforetak
 - felles systemer, flere og like regionale rutiner, felles prioriteringer, en «pengekasse»

Vedtekter for Helse Nord RHF (kgl. res. 31. august 2001)

- Helse Nord RHF skal oppfylle de sektorpolitiske målsettingene slik de fremkommer i nasjonale helsepolitiske, forskningspolitiske og utdanningspolitiske vedtak og planer. Virksomheten skal drives innenfor de mål, resultatkrav og rammer som fastsettes gjennom vedtekter, beslutninger truffet i foretaksmøtet, tildelte bevilgninger og vilkår knyttet til bevilgningsvedtakene.
- Helse Nord RHF skal samordne virksomheten i de helseforetakene det eier, med sikte på en samlet sett hensiktsmessig og rasjonell ressursutnyttelse.

Vedtekter helseforetakene §5

- Xxx HF skal medvirke til at Helse Nord RHF kan oppfylle de sektorpolitiske målsettingene slik de fremkommer i nasjonale helsepolitiske, forskningspolitiske og utdanningspolitiske vedtak og planer. Virksomheten skal drives innenfor de mål, resultatkrav og rammer som fastsettes gjennom vedtekter, beslutninger truffet i foretaksmøtet, tildelte bevilgninger og vilkår knyttet til bevilgningsvedtakene. Hensynet til brukerne skal legges til grunn for foretakets samlede virksomhet.

PwC rapportens forslag til læringspunkter

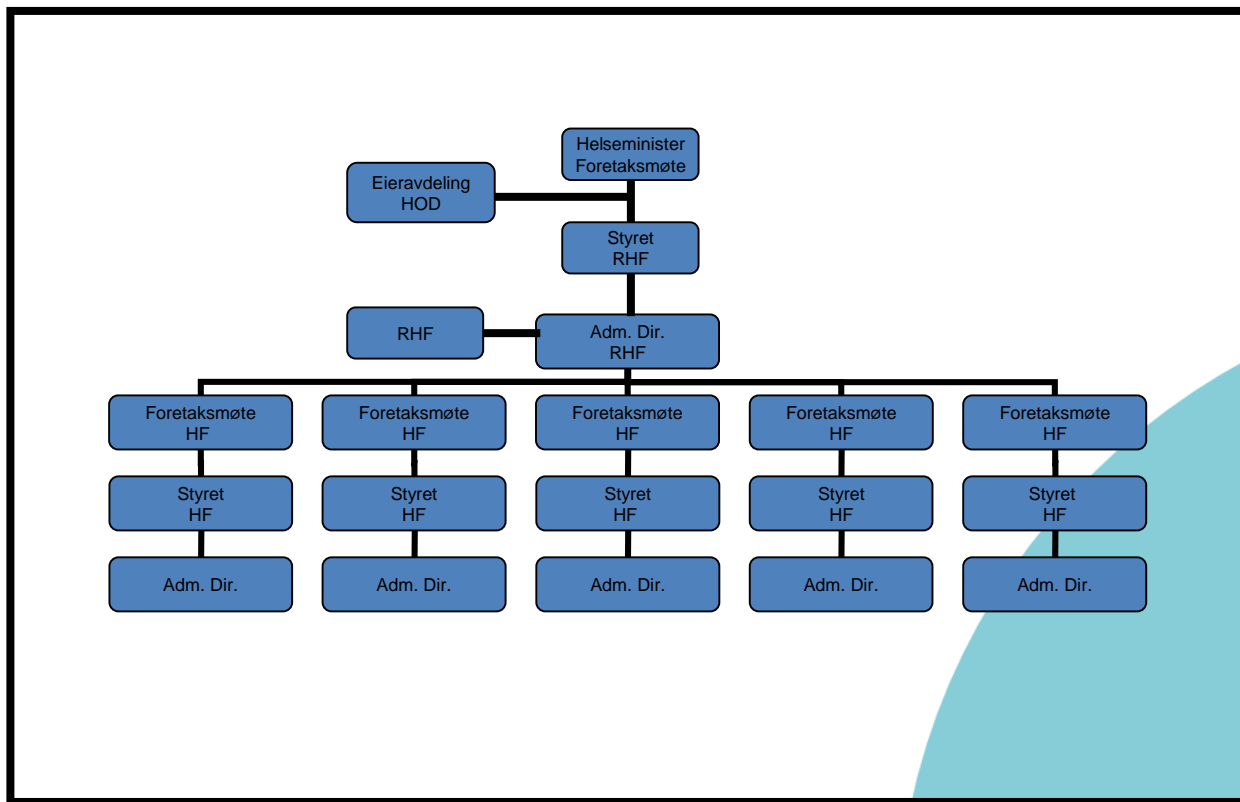
- Tydelig forventningsavklaring mellom RHF og HF
- Behov for å styrke samarbeid mellom helseforetakene
- Økt behov for formelle styremøter og dokumentasjon

En helsetjeneste i nord er oppdraget

- Et fullverdig regionsykehus med universitetsklinikk UNN Tromsø
- Et bredt tilbud Nordlandssykehuset Bodø
- Helgelandssykehuset og Finnmarkssykehuset - gode lokalsykehustilbud
- Helse Nord IKT og Sykehusapotek Nord

Helsetjeneste i utvikling

- Kunnskapen er hos fagfolkene der de er lokalisert
- Vi kan gjøre kunnskapen tilgjengelig på helt nye måter
- Det gir oss muligheter til å distribuere tjenestene på nye måter
- Samarbeidsflatene mellom fagmiljøer i HF endres



Styringsstruktur Helse Nord

- Foretaksmøte for HN RHF
- Styret Helse Nord RHF
- Foretaksmøtet for HF
- Styret for HF
 - OD
 - Økonomi/bevilgninger

Helseforetakslovens §37

- Daglig leder i regionalt helseforetak skal også føre tilsyn med helseforetak som det regionale helseforetaket eier, og skal påse at virksomheten der er i samsvar med det regionale helseforetakets vedtekter og vedtak truffet av foretaksmøtet og styret.

Stabskommunikasjon

- Er en nødvendig del av organisasjon og daglig liv – limet i organisasjonen
- Betyr utveksling av informasjon, holdninger og standpunkter mellom nivåer og organisatoriske enheter, uten at ansvaret for beslutninger flyttes i den formelle strukturen

Forbedring gjennom samarbeid

- Fordi enhetene hver for seg lett blir små og sårbare
- Sømløse overganger mellom nivåene
- Bruke fellesløsninger og nettverk der det er tjenlig
- Bruke fordelene som ligger i en oversiktlig organisert helsetjeneste
- Strategien forutsetter samarbeid, fellesskap og konsensus

Ansvar, autonomi og regional utvikling

- Styrene har ansvar for driften i sitt HF
- Mye av utviklingen skjer løpende gjennom ledelse og faglige prosesser
- Hvordan avstemme mot ansvarsforhold, sikre informasjon, legge grunnlaget for god gjennomføring og skape den beste utvikling av en samlet helsetjeneste i nord?

Felleskap og avhengigheter i 2018

- Ressursmessige prioriteringer
- «Alle får, men ikke samtidig»
- IKT er felles
- Felles administrative systemer med like rutiner
- Felles og like pasientforløp på flere og flere område
- Felles prosedyrer
- Stadig flere felles selskap og nasjonal samordning

Typer saker/prosesser

- Fordeling/deling av kliniske funksjoner – hvem gjør hva – kriterier som skal vurderes
- Organisering av administrative funksjoner
- IKT organisering, forvaltningsorganisasjon, kompetansesamling vs hvor skal arbeidsplasser ligge
- Ressursfordeling/ressursdeling
- Investeringsbeslutninger
- Hvilken arbeidsform skal brukes i ulike saker – når er foretaksmøte en egnet form og når må det være prosess

Funksjonsdeling

- Kriterier som skal legges til grunn
- Åpne prosesser
- Involvering av fagmiljø
- Tydelige beslutninger når tiden er inne

Utfordringen i praksis

- Ansvar og myndighet i den formelle struktur vs. prosesser i ledelsesstruktur
- Hvordan sikre at prosessene skjer på en avstemt, anerkjent, åpen og transparent måte der beslutningene skjer i formelle posisjoner og organ?
- Er vi for vant til at det blir prosess og ikke «gjennomskjæring»?



Kompromisset har for lav status. Det å ikke ville fire en tomme vil alltid skape konflikter.