

POLITIKERSPØRGSMÅL

Spørgsmål nr.: 020

Dato: 10. februar 2016

Stillet af: Anne Ehrenreich (V)

Besvarelse udsendt den:

EAN-nr:

Giro:

Bank:

CVR/SE-nr:

Journal nr.:

Sagsbeh.:

Dato: 10. februar 2016

Spørgsmål:

I forlængelse af regionspørgsmål nr. 79 af 25. august 2014 har jeg et par spørgsmål vedrørende Region Hovedstadens arbejde med gennemførelse af LEAN strategier, som har til formål at forbedre arbejdsmiljø samt effektivisere arbejdsgange.

1. Hvad er status på arbejdet med LEAN på regionens virksomheder, og hvordan er det blevet integreret i fokus og forenkling, og hvilke planer foreligger for 2016?
2. Hvilke økonomiske og andre gevinster har man indhøstet med strategien, og hvordan opgøres det økonomiske potentiale?
3. Er der fortsat et besparelspotentiale ved at bruge LEAN på regionens virksomheder?

Svar:

1. Status på arbejdet med Lean.

Arbejdet med Lean er bredt forankret i Region Hovedstaden, og der er en tæt sammenhæng med Fokus og Forenkling, herunder særligt driftsmålstyring.

Som en del af driftsmålstyringen har regionrådet som bekendt besluttet en række regionale driftsmål. Regionens hospitaler og virksomheder har nedbrudt de regionale driftsmål til egne driftsmål med vægt på meningsfuldhed i forhold til at skabe forbedringer til gavn for patienten, borgeren og brugeren. Data for driftsmål anvendes – som ved Lean - ved tavlemøder, hvor mulige forbedringer drøftes i lyset af de indsamlede data. Der afholdes i dag tavlemøder i en væsentlig del af organisationen, og implementeringen af driftsmålstyring og tavlemøder pågår fortsat.

Lean ses derfor som en del af regionens driftsmålstyring og det efterfølgende arbejde med løbende forbedringer.

Et stort antal ledere og nøglemedarbejdere – ca. 2600 uddannelsesforløb - er i perioden fra november 2014 til i dag uddannet i driftsmålstyring og i at gennemføre forbedringer baseret på viden om data og fakta fra driftsmål. I uddannelsen anvendes Lean værktøjer og metoder.

I 2016 forventes forbedringsarbejdet – og Lean - gennem driftsmålstyring yderligere udbredt og forankret i regionen, og der er fortsat fokus på implementering heraf. Det hidtidige uddannelsesforløb ventes i løbet af 2016 suppleret med en egentlig forbedringsuddannelse for yderligere at understøtte den positive udvikling samt en aktiv understøttelse af det lokale implementerings- og forankringsarbejde.

2. Økonomiske og andre gevinster.

Det er vanskeligt at kvantificere de økonomiske og andre gevinster ved Fokus og Forenkling og driftsmålstyring i Region Hovedstaden, og der er ikke udarbejdet en særskilt opgørelsesmetode.

Det er administrationens opfattelse, at der er en lang række gevinster knyttet til de opnåede forenklinger, optimerede arbejdsgange og forbedrede beslutningsveje via regelmæssige tavlemøder.

Samtidig er der ved etableringen af Fokus og Forenkling indhøstet gevinster. Forenklingerne omfatter bl.a.:

- *Nedlæggelse af regionale fora*
Som følge af Fokus og Forenkling etablerede administrationen i 2014 en ny governancestruktur til sikring af en mere enkel og mere beslutningsduelig administrativ styring. Ved strukturændringen oprettedes de fælles regionale forams en lang række kredse, fora, råd og nævn blev nedlagt.
- Som følge af Fokus og Forenkling har administrationen gennemført en kondensering af planer, politikker og strategier, således at de mange styringsdokumenter samles og forenkles. Den 8. april 2014 vedtog regionsrådet at erstatte alle de planer, politikker og strategier med fire:
 - Åbenhedspolitik
 - Kvalitetspolitik
 - Ressourcepolitik
 - Medarbejderpolitik

Med forenklingen er det hensigten at øge regionens implementeringskraft.

- *Etablering af optimerede beslutningsstrukturer ved brug af tavlemødet*
Fra 1. januar 2015 har administrationen etableret tavlemøder, hvor data for de fastlagte driftsmål drøftes. Ved en samlet tværgående drøftelse mellem alle hospitaler, virksomheder og centre er det erfaringen, at udfordringer i en række tilfælde kan løses lettere, hurtigere og mere smidigt.
- *Etablering af værdibaseret medarbejderpolitik for koncerntreene*
I forlængelse af beslutningen om at etablere de fire politikker, jf. ovenfor, har man besluttet at forsøge at arbejde med en værdibaseret medarbejderpolitik i koncerntreene fra den 1. oktober 2015. Medarbejderpolitikken er tiltrådt i administrationens virksomheds MED udvalg (VMU). Den indebærer bl.a. til

yderligere at bidrage til øget selvbestemmelse og mindre bureaukrati for regionens medarbejdere i centrene.

3. Fortsat besparelspotentiale

Uagtet vanskelighederne ved at kvantificere fordelene ved Lean og driftsmålstyring er det administrationens opfattelse, at der fortsat er et ikke ubetydeligt potentiale i det videre arbejde med driftsmålstyring. Lean-indsatsen skal ikke mindst ses som et redskab i forhold til lokalt at realisere de årlige krav om produktivetsforbedringer, som kommer via økonomiaftalerne. Herudover vurderes Lean og driftsmålstyring at have et potentiale for så vidt angår kvalitative gevinster. Forbedringsarbejdet bliver ikke mindre vigtigt af de mange og store krav til regionernes fortsatte udvikling og effektivitet. Driftsmålstyring må ses som et væsentligt redskab i arbejdet med at leve op til kravene.