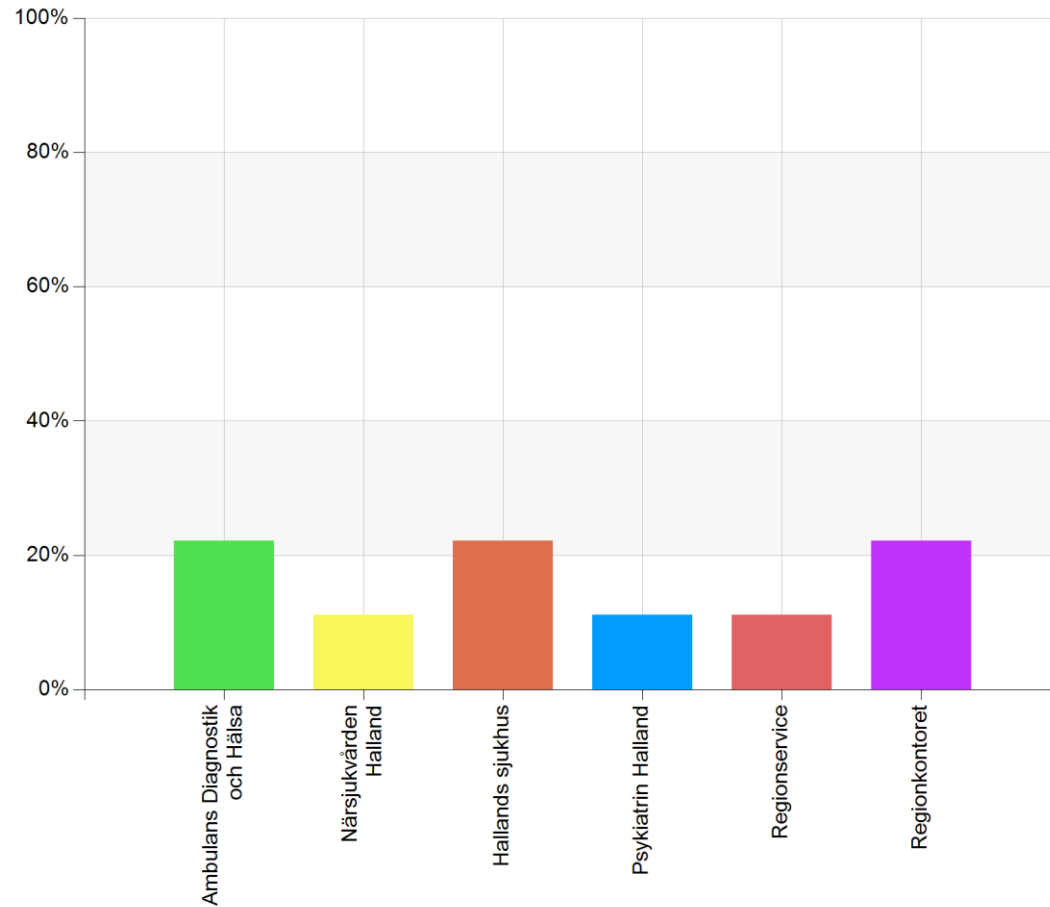


ENKÄT

**Utvärdering av planeringsgruppens arbete med
beredskapsplanering för utökade
vårdplatser under pågående pandemi**

Svarsfrekvens 9/16 (56%)

Vilken förvaltning representerar du?



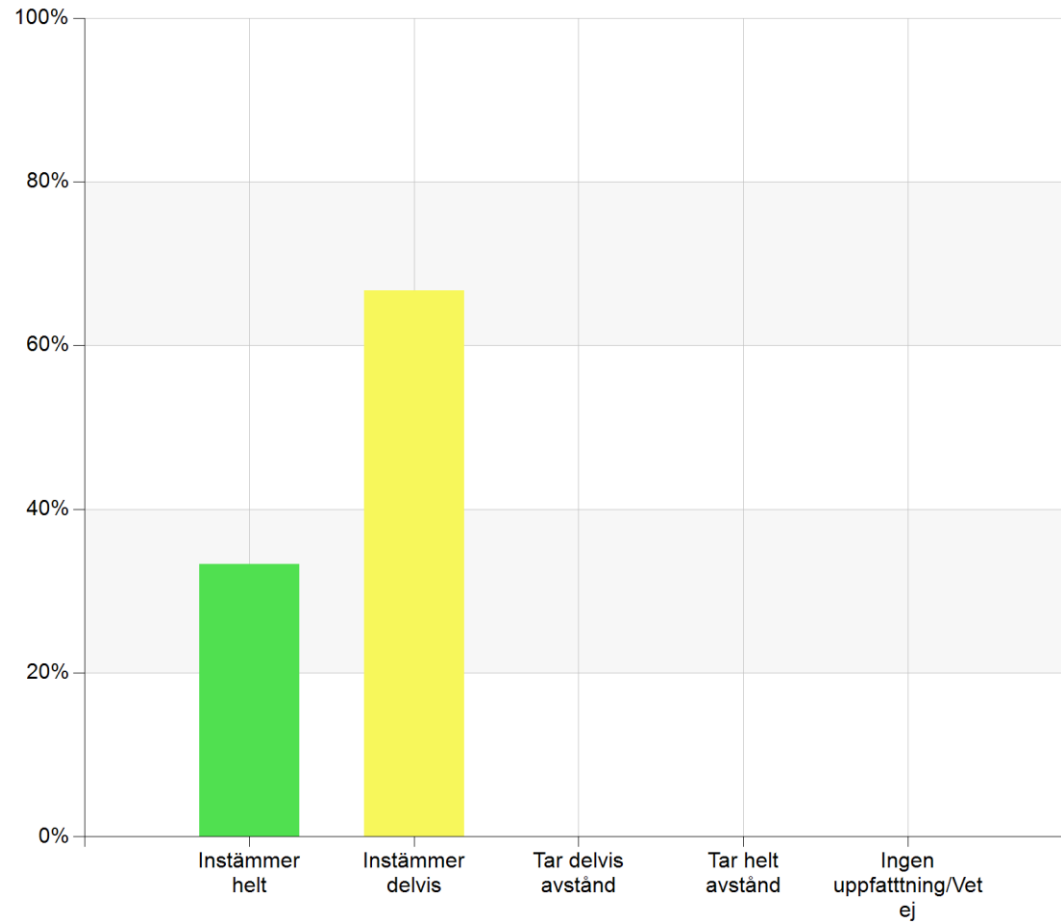
Vilken förvaltning representerar du?

Namn	Antal	%
A. Ambulans Diagnostik och Hälsa	2	22,2
B. Närsjukvården Halland	1	11,1
C. Hallands sjukhus	2	22,2
D. Psykiatrin Halland	1	11,1
E. Regionservice	1	11,1
F. Regionkontoret	2	22,2
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)

Sammansättningen av representanter i planeringsgruppen har varit bra



Sammansättningen av representanter i planeringsgruppen har varit bra

Namn	Antal	%
A. Instämmer helt	3	33,3
B. Instämmer delvis	6	66,7
C. Tar delvis avstånd	0	0
D. Tar helt avstånd	0	0
E. Ingen uppfattning/Vet ej	0	0
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)

Kan du kommentera ditt svar?

Samansättningen av representanterna var väl genomtänkt, alla förvaltningar hade en eller flera representanter som kunde föra vidare dialogen inom sin egen förvaltning. Stor fördel att det även fanns med representanter från HR och kommunikation.

Man bör bestämma sig om det är en grupp med beslutsmandat eller inte. Beslutsmandat följer delvis med tjänstegrad - å andra sidan var detta kanske en följd av otydligheten i uppdraget.

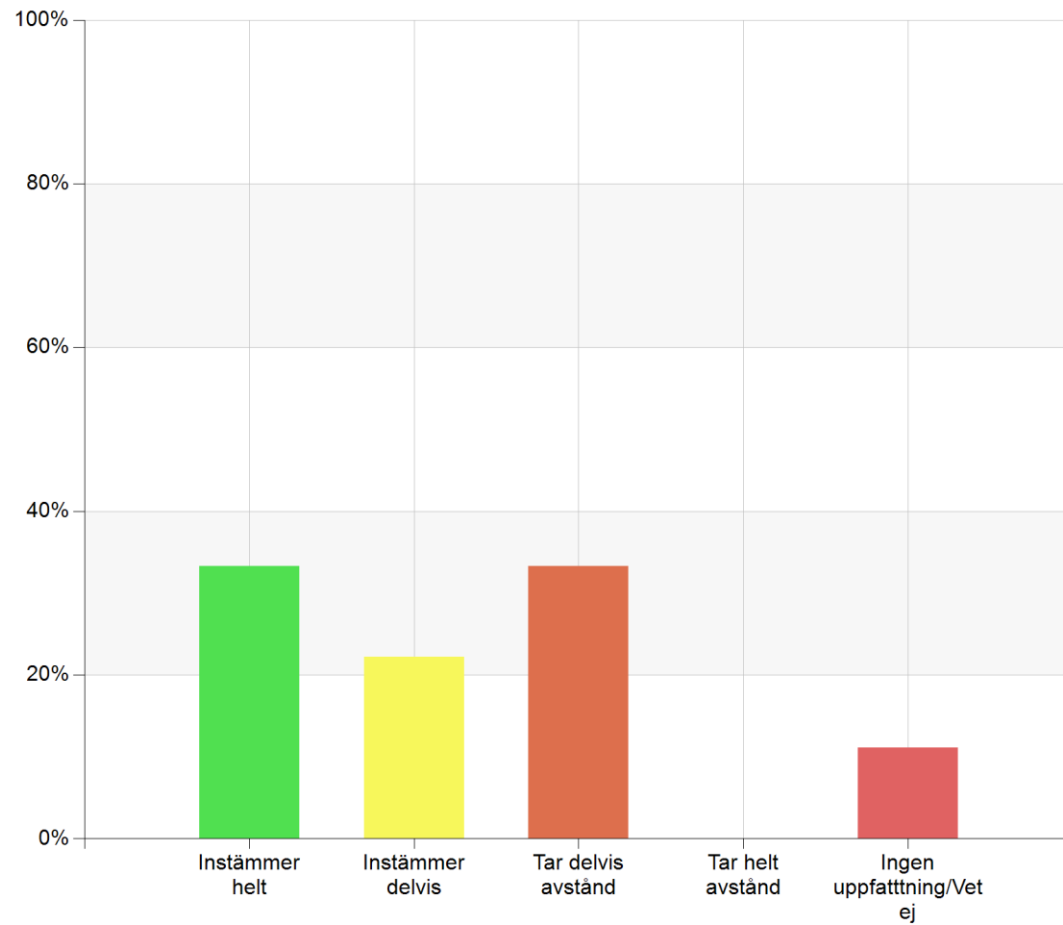
sammansättningen utifrån ursprungliga uppdraget att bedöma vilka verksamheter som skulle kunna ändra sitt uppdrag för att avvara personal till HS- absolut toppen bra. när vi gick in till realiseringen av denna, då var det svårare, då det var fler som var inblandande utan att ingå i gruppen. men generellt - bra!

Uppdraget kunde landat via HR-ledning. Planeringsgruppens uppdrag var i två delar från början men vi kom aldrig vidare till andra delen: stödet till kommunerna.

Saknades beslutsmandat från vissa förvaltningar.

När gruppen bildades var ramarna lite preliminära och min roll var att kunna Delta hanteraFrågor kring palliativ syrgasbehandling. Den frågan ebbade strax ut och omhändertogs. Därefter fick gruppen mer bemanningskaraktär och jag tog en adjungerad roll.

Upplägget och processen för planeringsgruppens arbete har fungerat bra



Upplägget och processen för planeringsgruppens arbete har fungerat bra

Namn	Antal	%
A. Instämmer helt	3	33,3
B. Instämmer delvis	2	22,2
C. Tar delvis avstånd	3	33,3
D. Tar helt avstånd	0	0
E. Ingen uppfattning/Vet ej	1	11,1
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)

Kan du kommentera ditt svar?

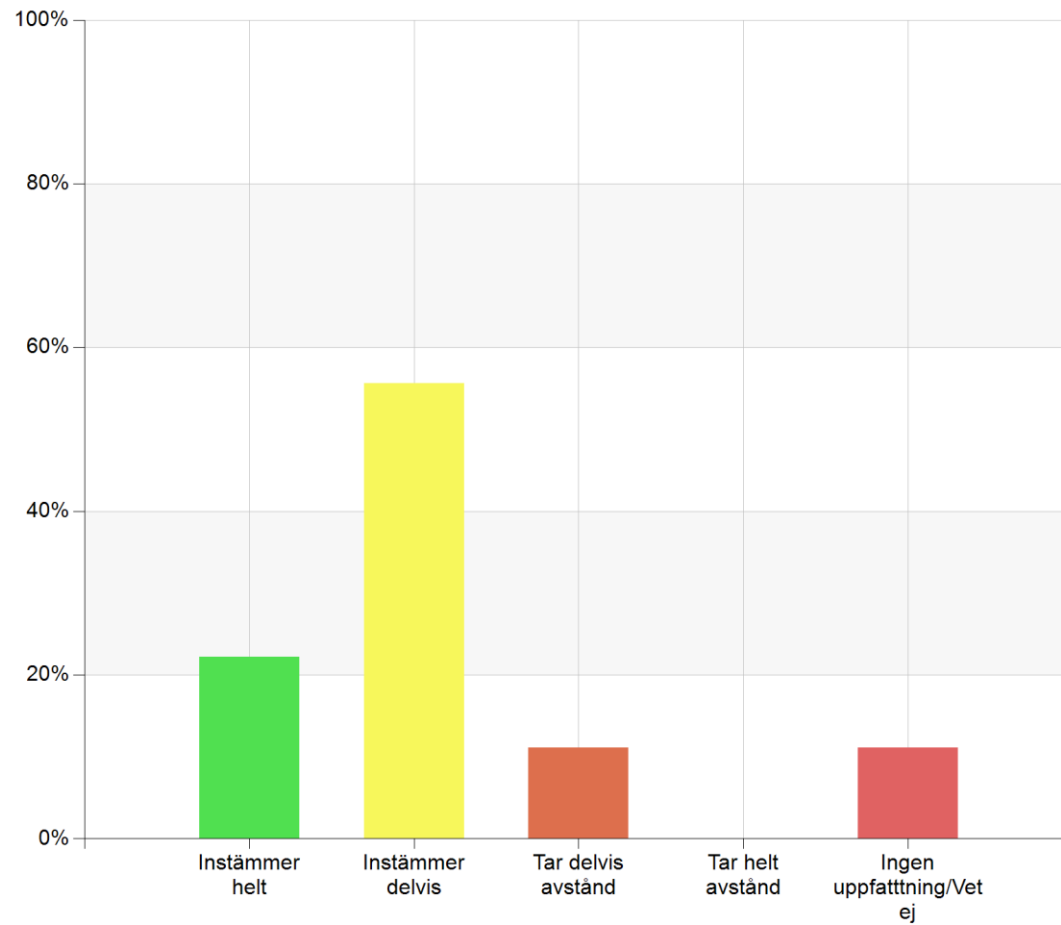
Inget gemensamt ägande t ex i prioriteringsdialoger

Upplägget var bra, tydlig agenda och mötesstruktur. Upplevde att processen blev otydligt i det avseendet att uppdraget ändrade sig under tidens gång. När det blev klart att uppdraget bestod av att tillmötesgå HS "behov" blev målbilden och därav processen tydlig.

Uppdraget ändrades efter hand och prioriterades inte jämfört med respektive förvaltnings grunduppdrag, vilket gjorde att processen gick i cirklar. Samtidigt finns det ett värde i att gå fram och tillbaka på samma ställe för att jämk ihop sig.

Initialt lågt tempo i arbete men det blev bättre efterhand

Planeringsgruppens utförande och lösning av uppgifterna har varit bra



Planeringsgruppens utförande och lösning av uppgifterna har varit bra

Namn	Antal	%
A. Instämmer helt	2	22,2
B. Instämmer delvis	5	55,6
C. Tar delvis avstånd	1	11,1
D. Tar helt avstånd	0	0
E. Ingen uppfattning/Vet ej	1	11,1
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)

Kan du kommentera ditt svar?

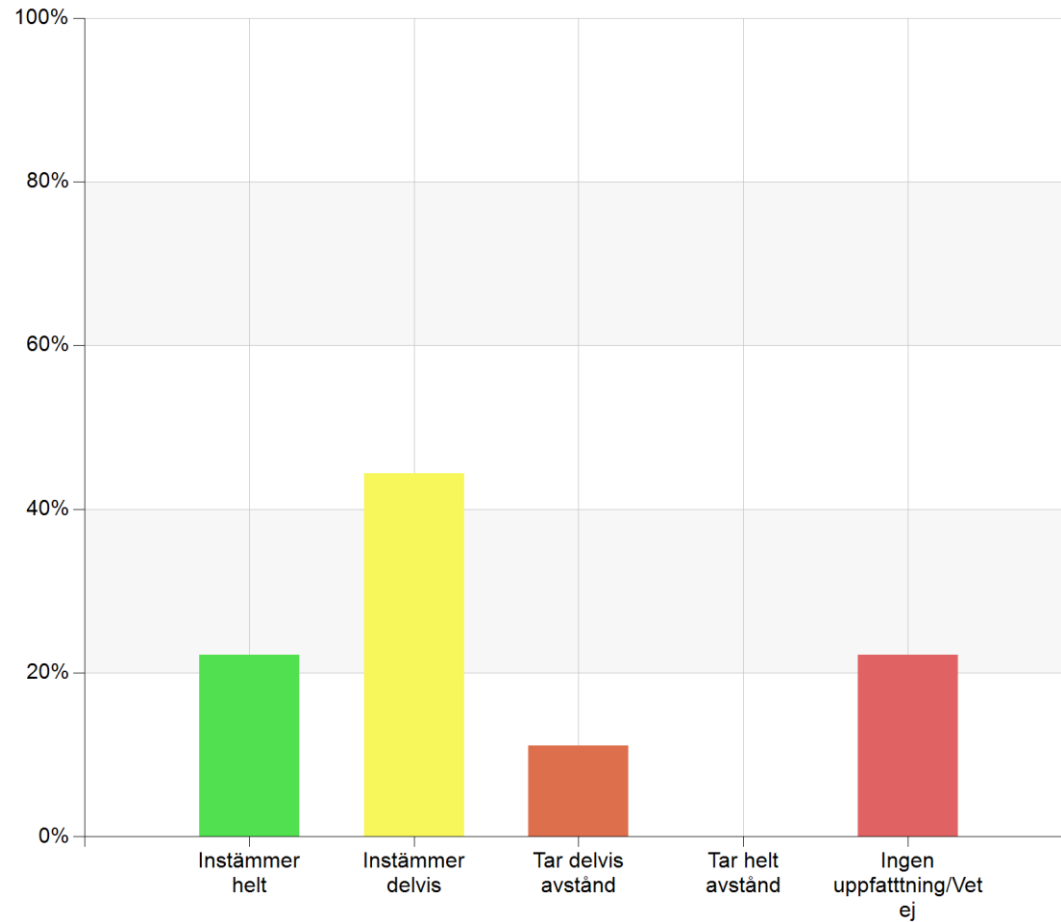
Under de förutsättningar som fanns tycker jag att planeringsgruppen lyckades väl både i utförande och lösning av uppgifterna. Dock saknar jag återkoppling hur väl planeringsgruppen lyckades med själva ”uppgiften”.

Om man ger ett uppdrag på nivå ovanför förvaltningschef är det rimligt att också sätta pp vilka ramar uppdraget arbetar inom. Planeringsgruppen har inte haft förutsättningar att uppnå ett bra utförande och en bra lösning. Vad har vi överhuvudtaget för kvalitetskriterium vi ska mäta detta på? Vad är vårt resultat?

Underlag från Hallands sjukhus var inte tydliga från början, svårkommunicerade, svårtolkat. Alla medarbetare matchades inte vilket ledde till oro i personalgrupper i onödan. Vi kanske skulle varit tydligare med kompetenskraven från början?

Vissa förstod inte situationens allvarlighetsgrad och riskerade att frågan gick i långbänk.

Utfallet av arbetet utifrån det beskrivna behovet som efterfrågades från Hallands sjukhus har varit bra



Utfallet av arbetet utifrån det beskrivna behovet som efterfrågades från Hallands sjukhus har varit bra

Namn	Antal	%
A. Instämmer helt	2	22,2
B. Instämmer delvis	4	44,4
C. Tar delvis avstånd	1	11,1
D. Tar helt avstånd	0	0
E. Ingen uppfattning/Vet ej	2	22,2
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)

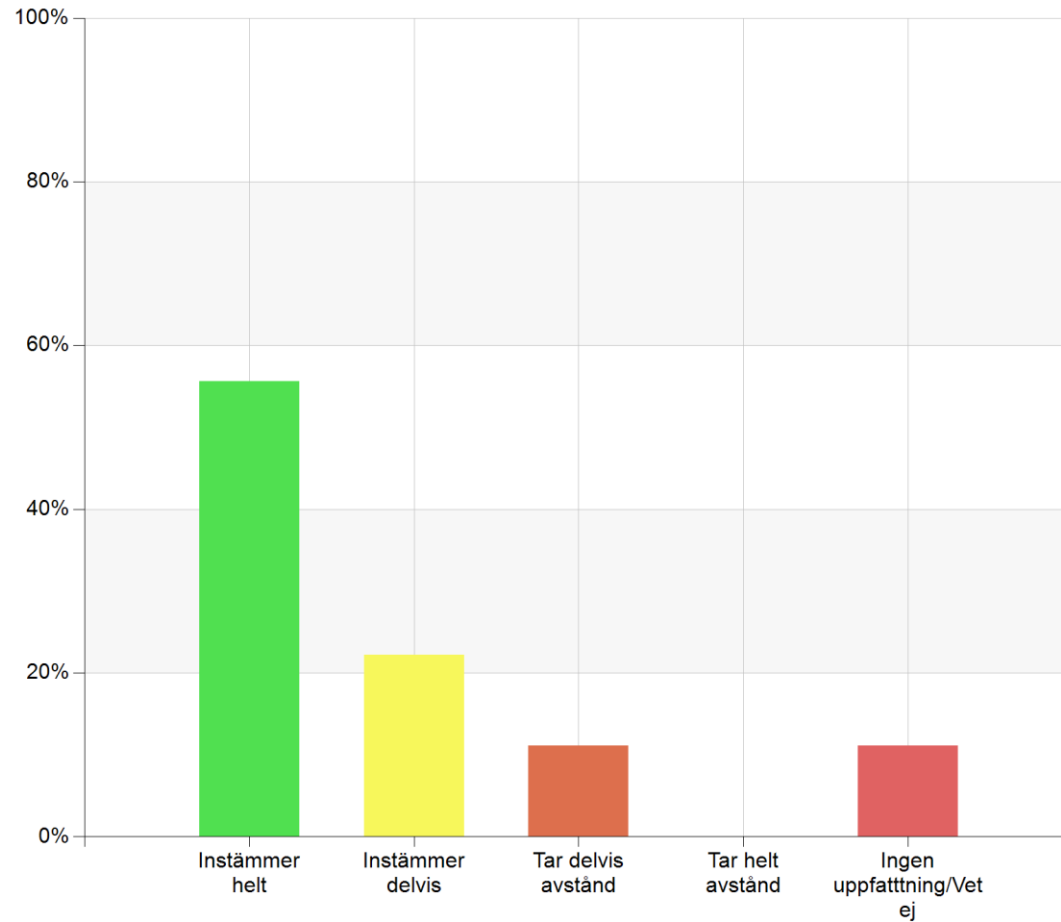
Kan du kommentera ditt svar?

Osäker på utfallet, anser inte att det har kommunicerats

Vi lyckades endast delvis fylla det efterfrågade behovet HS ansåg sig ha. Detta är väl det enda någorlunda objektiva mått vi kan ha på arbetet.

Förflyttningar av medarbetare gjordes vilket är bra så utfallet blev bra. Vi kunde däremot varit snabbare på att lösa det via externa resurser först.

Min förvaltning har bidragit till att lösa uppgifterna på ett tillfredsställande sätt



Min förvaltning har bidragit till att lösa uppgifterna på ett tillfredsställande sätt

Namn	Antal	%
A. Instämmer helt	5	55,6
B. Instämmer delvis	2	22,2
C. Tar delvis avstånd	1	11,1
D. Tar helt avstånd	0	0
E. Ingen uppfattning/Vet ej	1	11,1
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)

Kan du kommentera ditt svar?

RGS bidrag till att lösa uppgiften finner jag tillfredsställande, de resurser som identifierades stod till HS förfogande. Konsekvenserna av resursfördelningen lyckades RGS stävja.

Om uppgiften var att lösa HS behov presenterade vi ett förslag som kunde gjort detta möjligt. Detta förslag genomfördes dock inte, varför vi endast bidrog delvis.

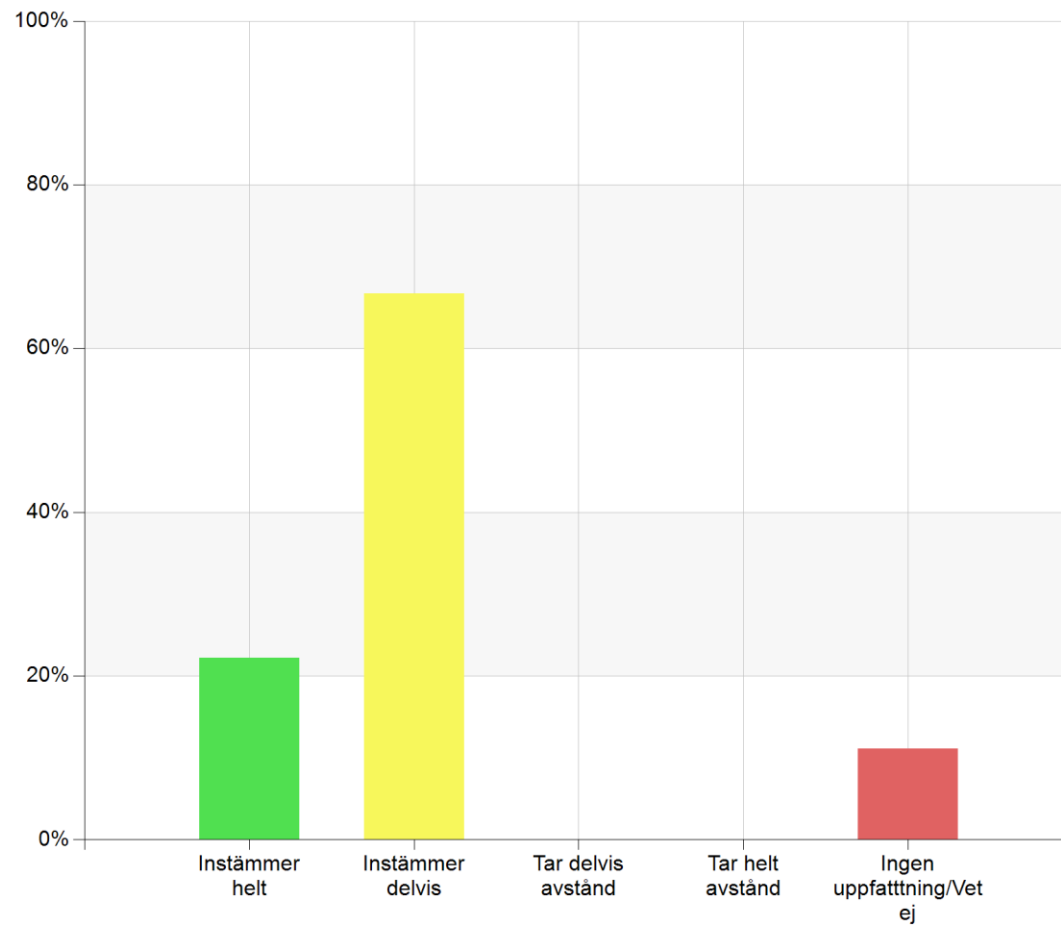
Min roll hade inte koppling till det därav svaret

Utifrån ställningstagandet att värna om första linjens vård

Se föregående kommentar.

Svarar utifrån syrgas/

Den interna processen i min förvaltning har fungerat bra



Den interna processen i min förvaltning har fungerat bra

Namn	Antal	%
A. Instämmer helt	2	22,2
B. Instämmer delvis	6	66,7
C. Tar delvis avstånd	0	0
D. Tar helt avstånd	0	0
E. Ingen uppfattning/Vet ej	1	11,1
Total	9	100

Svarsfrekvens

100% (9/9)

Kan du kommentera ditt svar?

Den interna processen fungerade väl. Framställan som gjordes av HS diskuterades på ledningsnivå för att sedan kommuniceras till de olika områdena inom RGS som sedan återkopplade till ledningsgrupp och utsedd representant för RGS.

Vi missade delvis i kommunikationen med medarbetare vid kompetenskartläggningen.

RK:s process fungerade, vi hade ingen extra representant från RK på det viset

Om HR varit involverade i planeringsgruppen hade vi haft mindre ledtid i egen förvaltning. Annars fungerat bra

Situationen var hårt pressad och i efterhand skulle säkert en del kunnat göras bättre, men utifrån att vi var i en krissituation var hanteringen tillfyllest.

Finns det något du anser som kunde gjorts annorlunda i vårt arbete?

Mera dialoger kring uppdraget, arbetsuppgiften. Mer tid till att hitta samsyn kring prioriteringar.

Nej

Det behövs ett tydligare operativt ledarskap i krislägen, vilket detta får anses utgöra.

Alltid lätt att vara efterklok. Tror att vi gick in med olika bilder över vad vilket läge som vi förberedda oss på. hade behövt en tydligare uppfattning av vad HS egentligen planerade för och vilka kompetenser som de ansåg vara "spelbara" - vi gick ju in med att "vi tar det ni kan avvara" och då var fältet kring verksamheter som kan stänga/ändra sitt uppdrag bredare. Samtidigt så får vi inte glömma att vi var i en tidspress och bilderna ändrades hela tiden. Så den största lärdomen i å fall att hela tiden lägga extra krut på var är "lägesbilden nu"

Uppdraget till planeringsgruppen var tudelat från början men vi arbetade i princip bara med att flytta medarbetare till HS. Denna uppgift kunde lösts genom HR ledning och därmed kunde processen blivit lite snabbare. Vi kunde även arbetat lite mer aktsamt, det skapade en hel del oro bland personal.

Inte direkt. Det var svårt att ordna så att jag kunde vara med på alla möten, men det är ett mer generellt problem.

Ännu tydligare information om vilka kompetenser som behövdes och var man skulle placeras. Såg inte att det fanns någon tydlig samverkan mellan de olika enheter på HS som skulle bemannas.

Vilka erfarenheter tar du med dig från planeringsgruppens arbete som skett över förvaltningsgränserna?

Det jag framförallt tar med mig är viljan av att samarbeta, se till Region Hallands situation och jobba emot ett gemensamt mål. Erfarenhet av denna konstellation, skulle det uppstå en liknande situation har vi ett forum där alla förvaltningarna kan mötas för dialog och där igenom minska ledtiden för verkställande.

Att man i samarbetessituationer behöver vara mycket tydligare med att definiera uppdraget tillsammans om instruktionerna är otydliga.

Att det går att göra detta. Och att den typ av arbete innebär alltid att det blir frustation och missförstånd, men att det går att lösa

Helhetsperspektiv är viktigt, vi behöver tänka in alla perspektiv och ha respekt/ödmjukhet för alla delar i vårdssystemet. Allt går om det behövs och tillsammans har vi kraft i sådana här situationer.

I kris behövs tydlig ordergivning och i mindre utsträckning förhandling.

Bra vore att grupperingen dokumenteras i krisplanläggning. Med beskrivna arbetsuppgifter och sammansättning så kan den etableras snabbt vid behov.

Bra diskussionsklimat i gruppen. Hos de flesta fanns en vilja att lösa uppgiften på ett, för hallänningen, bra sätt.

Har du något övrigt du vill tillägga?

Bra jobbat av alla inblandade.

Privata vårdgivare kunde involverats i arbetet på ett bättre sätt. De signalerade vid denna tidpunkt att de hade mindre att göra än vanligt. Vid denna tidpunkt fanns det dubbla inriktningar: ställa om resurser till Hallands sjukhus och gå tillbaka till så mycket ordinarie verksamhet som möjligt, det försvårade arbetet en del.

Nope. Tack för god insats av processledaren, som agerade utefter de mandat hon hade.