

**STYRESAK**

Saksnr	Utvalg	Møtedato
10/2019	Styret ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF	12.-13.2.2019
Saksansvarlig: Anita Schumacher		Saksbehandler: Roger Dahl

Dialogavtale mellom styret og administrerende direktør**Innstilling til vedtak**

1. Styret ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF godkjenner direktørens dialogavtale for 2020.
2. Styret godkjenner justeringene i direktørens dialogavtale for 2019.

Bakgrunn

Styret ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF (UNN) har som grunnlag for administrerende direktørs oppdrag vedtatt en egen direktørinstruks. Denne tar for seg direktørens plikter overfor styret, og den fastsetter formelle rammer rundt den daglige ledelse og utvikling av foretaket. Instruksen er i tråd med krav fra Helse Nord RHF og Helse- og omsorgsdepartementet.

Dialogavtaleverktøyet, slik det er beskrevet i denne saken, kommer som et tillegg til instruksen, og er å forstå som et dynamisk verktøy til bruk i kontinuerlig virksomhetsstyring. Metodikken ble etablert allerede i 2007 ved implementering av ny organisasjonsstruktur. De strategiske hovedretningene i dialogavtaleverktøyet er justert slik at de samsvarer med de strategiske hovedretningene i Strategisk utviklingsplan 2015–2025.

Den langsiktige satsingen på kontinuerlig forbedring som gjennomgående system og kultur er etablert som en overordnet målsetting, og er lagt inn i det elektroniske verktøyet. I tillegg er de prioriterte satsingsområdene for økonomi tatt inn som endringer i 2019-avtalen, og de videreføres som en del av 2020-avtalen.

Dialogavtalen mellom styret og administrerende direktør tar utgangspunkt i det årlige oppdragsdokumentet fra Helse Nord RHF. Oppdragsdokumentet vedtas imidlertid ikke før i februar det året det gjelder, mens direktøren må starte virksomhetsplanlegging for neste driftsår om lag 10 måneder før årsskiftet for å overholde tidsfrister og fremskaffe en god virksomhetsplan.

Dialogavtalen vil bli presentert på den årlige ledersamlingen i mars, der ledere fra alle ledernivå i UNN deltar. Klinikk- og senterledere får som en del av ledersamlingen i oppdrag å starte

interne mål- og planprosesser med utgangspunkt i dialogavtalen som styret har inngått med direktøren.

Formål

Formålet med denne saken er å vedta direktørens forslag til dialogavtale for 2020, samt justeringer i direktørens dialogavtale for 2019.

Saksutredning

Dialogavtalen ivaretar strategisk og operasjonell virksomhetsstyring gjennom en balanse mellom helhetlig planlegging og praktisk iverksetting. Dialogavtalen har et ulikt fokus alt etter hvilket nivå i organisasjonen den anvendes. På overordnet nivå er dialogavtalen et strategisk verktøy og inneholder de kontinuerlige og komplekse målsettingene. På mellomledernivå benyttes dialogavtalene til mer operasjonell styring, og på lavere nivå i organisasjonen kan dialogavtalene bidra til å administrere utførelsen av konkrete mål og tiltak.

I dialogavtalene får hvert nivå mulighet til å definere hvordan de best kan løse lokale utfordringer, samtidig som organisasjonens strategi understøttes ved at målsettingene utarbeides i tråd med de overordnede strategier, satsinger og prioriteter som er vedtatt.

Direktørens dialogavtale med styret inneholder satsinger som presiserer de organisasjonsgjennomgående prioriteringene. Forslaget til avtale er avstemt mot Strategisk utviklingsplan 2015–2025, og vil justeres i tråd med styringssignaler i kommende oppdragsdokument. Tiltak etableres fra klinikknivå og videre nedover i organisasjonen.

Dynamikk er et bærende prinsipp i UNNs virksomhetsstyringssystem og skal gjenspeiles i dialogavtalene som styringsverktøy. Det som løftes fram i dialogavtalen er prioriterte satsinger som fordrer særskilt lederfokus i styringshjulet med planlegging, gjennomføring, evaluering og korrigering. Dialogavtalene er dynamisk innrettet slik at det er mulig å gjøre justeringer dersom det er nødvendig.

Fokus er et annet bærende prinsipp for dialogavtalen som styringssystem. Det vil si at styringsverktøyet skal bidra til at økt oppmerksomhet, lederkraft og ressurser dreies mot det som er kritisk for at foretaket skal realisere prioriterte mål. Antallet satsinger i dialogavtalen må følgelig balanseres med hensyn til ivaretagelsen av tilstrekkelig fokus i virksomhetsstyringen. Omfanget av direktørens og underliggende nivåers dialogavtaler har gradvis økt siden innføringen av det nye verktøyet i 2013. Dagens omfang av satsinger er ikke i tråd med den bærende ideen om fokus i virksomhetsstyringen. For å imøtegå utviklingsretningen, ble direktørens dialogavtale fra 2019 redusert i omfang til å gjelde prioriterte satsinger.

Et forsterket fokus i lederlinjen fra direktør til seksjonsledere rundt et prioritert utvalg mål antas å fremme måloppnåelse, da det legger til rette for tiltaksoppfølging gjennom året og resultatmålinger, og resultatvurderinger mot slutten av året. Det forventes at et konsentrert utvalg mål i direktørens dialogavtale vil ha en kanaliserende effekt på arbeidet med dialogavtalene på underliggende nivå. Effekten vil være at mindre viktige mål fases ut av dialogavtalene på underliggende nivå, slik at de gjenværende målene gjenspeiler de utviklingsområdene som det er kritisk at UNN lykkes med.

Medvirkning

Saken er oversendt arbeidsmiljøutvalg, brukernes arbeidsutvalg samt ansattes organisasjoner og vernetjenesten til drøfting/innspill i egne møter i uke 5. Referater og protokoll fra disse møtene vil bli presentert for styret som referatsaker til styremøtet.

Vurdering

Gjennom en årlig revidering av direktørens dialogavtale kommer dynamikk som styringsprinsipp til anvendelse. I tillegg har nå også *fokus som styringsprinsipp* kommet sterkere inn gjennom reduksjonen av antall satsinger i direktørens dialogavtale fra 2019. Dialogavtalene skal ha et klart formål og tenkt bidrag i at det klart kommuniseres og formaliseres hva virksomheten ønsker å oppnå. Selv om foretakets overordnede strategi ligger fast over tid, må det defineres hva som er virksomhetens viktigste prioriteter og satsinger på kort sikt gitt regulatoriske krav, vilkår for finansiering, eierstyring og planer. Dialogavtalene skal gjennomsyses av de til enhver tid relevante målsettingene for UNN, som det planlegges målrettede tiltak på grunnlag av, og som blir gjenstand for ledelsesfokus og dialog med hensyn til oppnådde resultater.

Styrets godkjenning av dialogavtalen til administrerende direktør utgjør et viktig utgangspunkt for planprosessene rundt virksomhetsstyringen hvert år.

Konklusjon

Direktøren ber om at styret godkjenner forslaget til dialogavtale mellom styret ved UNN og administrerende direktør for 2020, samt justeringer i direktørens dialogavtale for 2019.

Tromsø, 1.2.2019

Anita Schumacher (s.)
administrerende direktør

Vedlegg:

1. Forslag til administrerende direktørs dialogavtale for 2020 med forslag til endringer i direktørens dialogavtale for 2019.

Dialogavtale mellom UNN-styret og administrerende direktør for 2020

*Ny satsing i 2020-avtalen.

**Ny satsing i 2019-avtalen og 2020-avtalen.

Overordnet satsing om kontinuerlig forbedring UNN skal videreutvikle og styrke en kultur for kontinuerlig forbedring av våre arbeidsprosesser, til beste for pasientene, medarbeiderne, studentene og samfunnet. Dette skal skje gjennom etablering av systemer for ledelse, kompetanseutvikling og trening, i team og i partnerskap med pasienter og brukere. Det er et langsiktig utviklingsarbeid som krever atferdsendring og fokus på daglige forbedringer, nærmest pasienten. Aktiv og gjennomgående bruk av kvalitetssirkelen skal sikre at endringer er forbedringer, og at tiltak som gjennomføres er virkningsfulle og varige.
KVALITET OG PASIENTSIKKERHET
UNN skal sikre at styringssystemet fungerer og bidrar til kontinuerlig forbedring i tråd med <i>forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten (FOR-2016-10-28-1250)</i> .
UNN skal implementere gjennomgående systemer for ledelse av kontinuerlig forbedring (jf. 13-punkts gjennomføringsplan i styresak: 5/2017) for å underbygge en kultur for kontinuerlig forbedring som omfatter hele organisasjonen.
UTDANNING OG REKRUTTERING
UNN skal ha fokus på å utdanne, rekruttere, stabilisere og utvikle kompetanse for de områdene hvor udekket kompetansebehov gir vesentlig risiko for manglende måloppnåelse.
PASIENT- OG BRUKERMEDVIRKNING
UNN skal involvere pasienter og brukere i arbeidet med kvalitetsforbedring, pasientsikkerhet og forskning.
*UNN skal være foregangssykehus for utvikling av samvalgsverktøy og implementering av samvalg jf. oppdraget gitt fra HOD.
ANNET
**Prioritert innsatsområde – Stormottakere
**Prioritert innsatsområde – Rekruttering og stabilisering
**Prioritert innsatsområde – Innkjøp