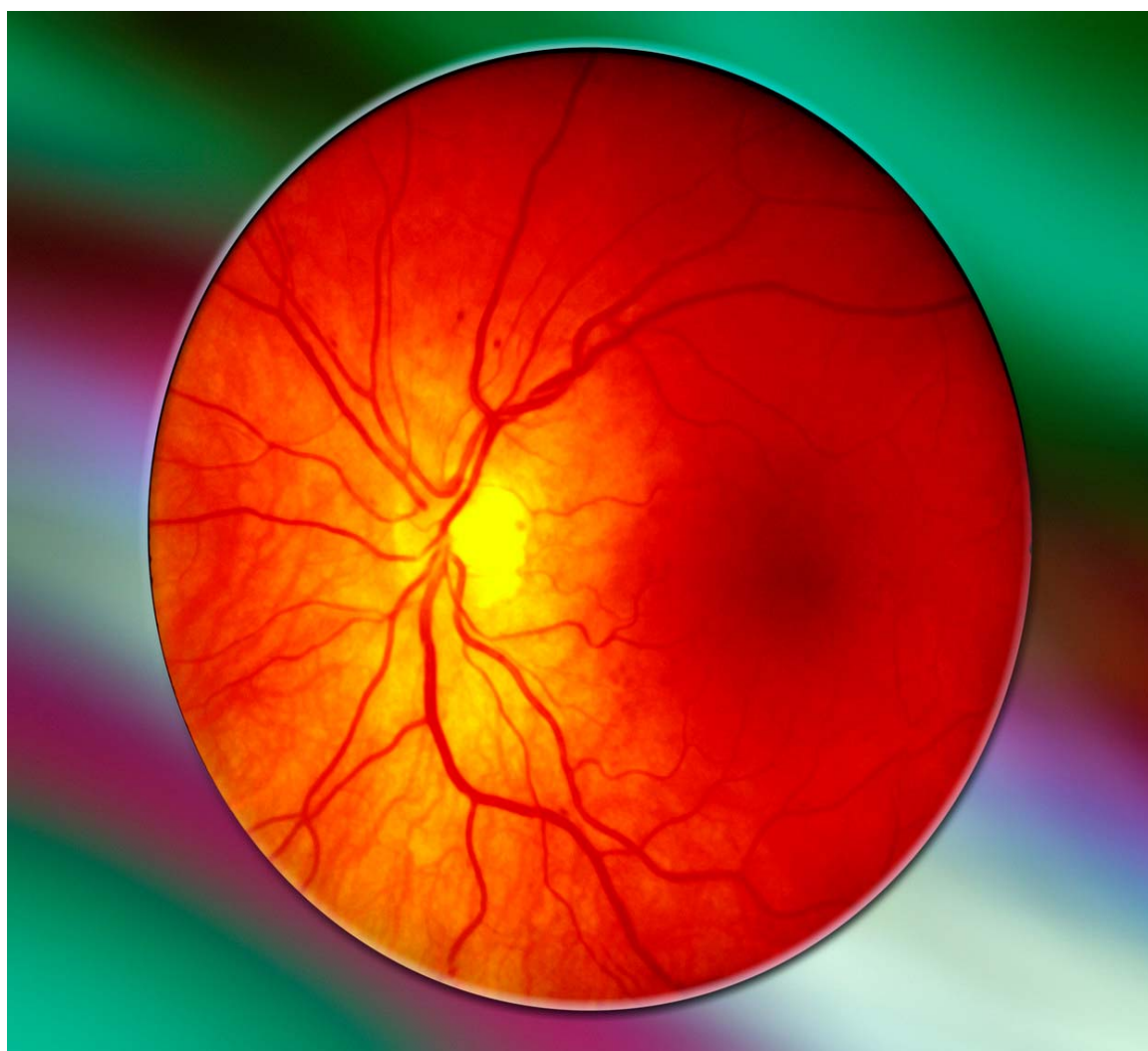


# Årsredovisning 2011

## Synverksamheten i Göteborg och Södra Bohuslän



# Årsredovisning Synverksamheten i Göteborg och Södra Bohuslän 2011.

## Allmänt

Beslut om flytt till Ekelundsgatan fattades 2009-10-23 och projekteringen påbörjades med beräknad flytt under våren 2010.

Arbetsmiljösituationen på syncentralen i Göteborg försämrades och vi tvingades evakuera verksamheten 2010-02-27.

Flytten till Ekelundsgatan genomfördes 2011-02-04.

Förutsättningarna i lokalfrågan förändrades och flera konsekvensbeskrivningar och utredningar har förevarit.

Personalen, dataverksamheten och barnverksamheten blev åter placerade i provisoriska lokaler på Ekelundsgatan.

2011-08-01 flyttade all personal och dataverksamheten in i fräscha lokaler.

Beslut fattades 2011-10-25 vilka lokaler som tilldelades barnverksamheten och orientering och förflyttningsträning.

**Sammanfattningsvis:** Processen från beslut om flytt till Ekelundsgatan till genomförande har varit utdragen, vilket fått allvarliga konsekvenser för syncentralens verksamhet.

## **Förbättringsarbete/utvecklingsarbete regionalt och på syncentralen i Göteborg.**

Hösten 2010 gjordes en genomlysning av samtliga syncentraler i Västra Götalandsregionen av Habilitering & Hälsas logistiker med syfte och mål att tydliggöra synverksamhetens ledningsstruktur samt jämföra de fem syncentralernas produktionsflöden och föreslå förbättringsåtgärder.

Två utvecklingsområden har tagit fram och förbättringsarbetet har pågått under hela året 2011.

2011-12-01 redovisade den regionala projektgruppen sitt arbete.

2011-10-12 påbörjade syncentralen i Göteborg sitt förbättringsarbete tillsammans med H&H:s logistiker. Lean är en arbetsmetod, som används vid förbättringsarbete och dess 3 grundpelare är verksamhetskvalitet, produktivitet och arbetstrivsel. Sju av personalen, med olika professioner, har deltagit i förbättringsarbetet och gruppen har träffats vid 5 tillfällen, 3 tillfällen återstår. All personal kommer att bli involverad i förbättringsarbetet.

2011-09-01 genomfördes en temadag om olika bedömningsinstrument för berörd personal inom Synverksamheten i Västra Götalandsregionen

## **Organisationsutveckling Syncentralen Göteborg.**

I samband med överföringen till H & H 2009 planerade syncentralen i Göteborg en omorganisation. Den var inte möjlig att genomföra på grund av den övergripande omorganisationen som pågick inom förvaltningen.

Senast vi genomlyste SC Göteborgs verksamhet var hösten 2003 och behovet att åter göra en genomlysning var stor, då vi upplevde flera problemområden i nuvarande organisation. Ansvarsstruktur, information/kommunikation, teamstorlek och samordning i arbetsprocessen var några områden som inte har fungerat optimalt. Förvaltningens logistik har funnits som stöd i arbetet kring organisationsutvecklingen.

Förslag till ny organisation presenterades 14 september, förhandlades 25 oktober och trädde i kraft 2012-01-01.

Syftet med organisationsutvecklingen har varit att omfördela syncentralens arbetsuppgifter och skapa en organisationsmodell med en tydlig ansvarsfördelning, jämnare arbetsfördelning, förbättrad/förenklad information/kommunikation, minska teamens storlek samt att samordningen i arbetsprocessen blir tydlig.

### **Ekonomi**

Överenskommelsen 2011 för Göteborg och Södra Bohuslän strandade, då det konstaterats att Syncentralen Göteborg omöjligt kan bedriva en verksamhet med erhållna resurser som motsvarar ställda krav. De ekonomiska skillnaderna mellan syncentralerna i Västra Götalandsregionen är orimligt stora. Resultatet blev att vi tilldelades 1 miljon extra medel.

Målet borde enligt Syncentralen i Göteborg vara att syncentralerna tilldelas medel utifrån befolkningsunderlag.

Syncentralen Göteborg hade 2010 en budget på 23 484 000 kr och 2011 fick vi en utökad budget med 1 miljon kronor – 260 000 kr overheadkostnader = 24 204 000 kr.

Hjälpmiddelscentralen har under 2011 minskat hjälpmedelslagret med 1. 012 499 kronor.

Vi har fått en ökning av lokalhyran med ca 1 miljon kronor samt en återstående lokalkostnad på Högsbo sjukhus på 2,5 miljoner kronor att betala under 5 år. Detta innebär att trots att vi har fått ett tillskott på 1 miljon kronor, så blir det svårt att bedriva en verksamhet som motsvarar ställda krav.

**Gemensamma processer som har pågått inom Synverksamheten under 2011 är** WISPH – nytt journalsystem, upphandling av hjälpmedel och framtagande av rutiner kring belysningsanpassning.

Effekt mätningsgruppen har tagit fram en patientenkät för att mäta patientnöjdhet. Enkäten är genomförd med gott resultat

### **Kompetensutveckling på Syncentralen i Göteborg**

I samband med flytten till Ekelundsgatan hade vi en nystartvecka, där syftet var att kraftsamla inför framtiden, att lära känna varandra, att diskutera, att planera och att teamträna och ge förutsättningar att arbeta tillsammans. Fyra nya medarbetare började sina anställningar.

## **Patientperspektiv**

### **Att vi ger åtgärder i rimlig tid**

Under året 2011 har vi klarat nationella vårdgarantin för barn, men fortsatt har vi inte klarat vårdgarantin för vuxna och vi har som längst haft 10 månaders väntetid. Vid årsskiftet var väntetiden 5 månader. En av orsakerna har varit att vi har flyttat och att vi tvingats bedriva verksamheten i tillfälliga lokaler. En annan orsak har varit att vi inte kunnat ha full personalstyrka. Under året har vi anställt 6 nya medarbetare.

**Antalet inkomna remisser var totalt 1 533**, en minskning med 40 remisser.

**Antalet registrerade åtgärder under 2011 var 7 494**, en minskning med 125 jämfört med 2010.

### **Tillgänglighet**

2 satsningsveckor har genomförts under våren.

### **Att vi har en bra samverkan med våra patienter**

Under året har vi haft två regionala och två lokala Brukarrådsmöten.

**Målet att mäta patientnöjdhet** har genomförts 2 veckor under hösten gemensamt för alla 5 syncentralerna. Målgruppen har varit alla patienter som har besökt syncentralen.

## **Verksamhets- och processperspektiv**

### **Verksamhetsuppföljning**

Uppföljning av SC Balanserade Styrkort, Verksamhetsplan och Ansvarsområden har skett 2011-06-21 och 2011-12-07.

### **Patientsäkerhet**

Tre avvikelserapporter har gjorts under året, se bilaga 5.

### **Miljöarbetet i verksamheten.**

SC saknar handlingsplan för verksamhetens miljöarbete och saknar miljöinformatör, se bilaga 6.

### **Miljöutbildning**

De flesta av personalen har genomgått miljöutbildning under de senaste 5 åren inom Sahlgrenska Universitetssjukhuset.

### **Transporter/resor**

SC Göteborg har tre leasingbilar som alla drivs med gas. Antal körda mil under året är totalt 2 273 mil en ökning med 278 mil.

Syncentralen har haft telefon/videokonferenser.

**Förbrukning av kopieringspapper.** Vet ej på grund av flytt.

### **Källsortering**

SC källsorterar enligt gällande regionala anvisningar.

### **Energi**

SC har en kopiator/skrivare och 9 små skrivare.

Datorer enligt översänd bilaga. Energiförbrukning inte känd.

## **Ekonomiperspektivet**

**Att med erhållna resurser bedriva en verksamhet som motsvarar ställda krav** är inte möjligt utifrån tilldelade medel. Resultatet visar sig i

att SC Göteborg har en väntetid på 5 månader. De ekonomiska skillnaderna mellan syncentralerna i Västra Götalandsregionen är orimligt stora. Målet måste vara att syncentralerna tilldelas medel utifrån befolkningsunderlag.

Hjälpmiddelscentralen har under 2011 haft målet att minska hjälpmedelslagret med 1 miljon kronor. 2010 var lagret 2 150 487 kronor och 2011 var lagret 1 137 988 kronor. Resultat en minskning med 1. 012 499 kronor.

## **Medarbetarperspektivet**

### **Arbetsmiljö**

Syncentralens inomhusmiljö är väl känd och vi har under den period syncentralen varit evakuerade varit tvungna att reducera verksamheten.

Arbetsituationen har under året varit fortsatt mycket ansträngd.

Visst stöd från Hälsan och Arbetslivet har förevarit.

Under hösten 2011 har Syncentralen Göteborg flyttat in i fräscha lokaler och vid årsskiftet var vi 33 personer varav en konsultläkare 50 % och ett lektorat 40 %. Två arbetsterapeuter och en datatekniker har varit föräldralediga, två har återvänt i tjänst. Vi har anställt en kurator 50 % på vakant tjänst, ett vikariat för föräldraledig och fyra visstidstidsanställningar. Elva personer arbetar mindre tid på Syncentralen Göteborg.

### **Medarbetarsamtal**

All personal har erbjudits medarbetarsamtal/lönesamtal samt meddelande om ny lön.

**Löneförhandling** enligt förhandlingsordning har skett med dem det berört.

**APT-möten, frukostmöten och hjälpmedelsmöten** har genomförts enligt uppsatta mål.

### **Kompetensinventering**

Det finns en kompetensinventering och varje yrkeskategori har en kompetenspyramid. Ansvarsområde kompetensutveckling har fått i uppdrag att göra en samlad bild över SC Göteborgs kompetens, men arbetet är inte slutfört.

**Individuella kompetensutvecklingsplaner** finns, men vi är dåliga på att använda dem.

### **Utbildning**

Förutom gemensamma temadagar med övriga syncentraler och "nystartveckan" i februari har vi kunnat erbjuda både extern och intern utbildning, allt utifrån vad vår budget och verksamhet medgivit. Se kompetensutbildning domän.

### **Studenter**

Under 2011 har SC Göteborg haft en arbetsterapeut student under 4 veckor och en optikerstudent under 2 veckor.

## **Samverkan**

Samverkansarbetet har fortgått mellan de olika syncentralerna i regionen. Regelbundna möten med Af-rehab, dövblindteamet, Samsyn, Försäkringskassan, SRF, FSBU, US, SPSM, syninstruktörer och barn- och ungdomshabiliteringen.

Göteborg 2011-12-31

Katarina Stalfors

Enhetschef

Synverksamheten Göteborg och Södra Bohuslän