

Hvor trykker skoen – og hva gjør vi med det? Implementering som del av kommunens ordinære planarbeid.

Seminar om Leve hele livet / Aldersvennlig samfunn i regi av Helsedirektoratet 19.04.23

Seniorrådgiver Anders Aasheim

anders.aasheim@statsforvalteren.no

77642154



Statsforvalteren i Troms og Finnmark

*Romssa ja Finnmárkku stáhtahálddašeaddji
Tromssan ja Finmarkun staatinhallittija*





Leve hele livet / Aldersvennlig samfunn: Noen av kommunenes viktigste utfordringer fram til 2040 og 2050:

- Økende andel eldre
- Økende press på helse- og omsorgstjenester og velferdstjenester
- Økende problemer med å rekruttere og beholde nødvendig personell

Dagens spørsmål:

- Hvordan implementere tiltak knyttet til å løse disse utfordringene?



Hentet fra Implementere.no (1)

- For å lykkes er det nødvendig med en **strukturert og planlagt prosess**
- Den første og viktigste faktoren er at tiltaket er **godt forankret i ledelsen**, og at lederskapet er sikret på lang sikt
- Det er viktig at **organisasjonen er rigget for endringene** som er nødvendige for å etablere det aktuelle tiltaket. Dette innebærer blant annet at **økonomiske og personalmessige ressurser** er på plass. I tillegg må nødvendige verktøy være tilgjengelige og **organisatoriske strukturer** må være planlagt og på plass.



Hentet fra Implementere.no (2)

- **Motivasjon** er viktig på alle nivå i organisasjonen
- Organisasjonens **kompetanse** til å gjennomføre tiltaket er en viktig forutsetning for å lykkes
- Benytte **gode kvalitets- og planleggingsverktøy** i hele prosessen
- **Kontinuerlig** kvalitetssikringsarbeid



Men hvor ble det av kommunens planlegging etter plan- og bygningsloven?

- All ressursbruk i kommunen blir avgjort i planprosessene etter plan- og bygningsloven.
- Alt som skal forankres må forankres i disse planprosessene.
- Det man ønsker å forankre, og få ressurser til, må innarbeides i planleggingen på flere stadier.
- Planleggingen legger et helt nødvendig grunnlag for all implementering av tiltak.



Kommunens ordinære planarbeid etter plan- og bygningsloven sørger for dette:

- Beskrivelse av kommunens utfordringer, behov og kapasitet
- Strukturert og planlagt prosess for prioriteringer og veivalg
- All **forankring** av tiltak og aktivitet i kommunen skjer via planprosessene, ikke via velvilje hos kommunale ledere
- Planarbeidet er en endringsprosess
- Planarbeidet er et langsiktig, systematisk utviklingsarbeid som rigger kommunen til å møte aktuelle utfordringer og behov

4-årig plansyklus i kommunen (forenklet framstilling)

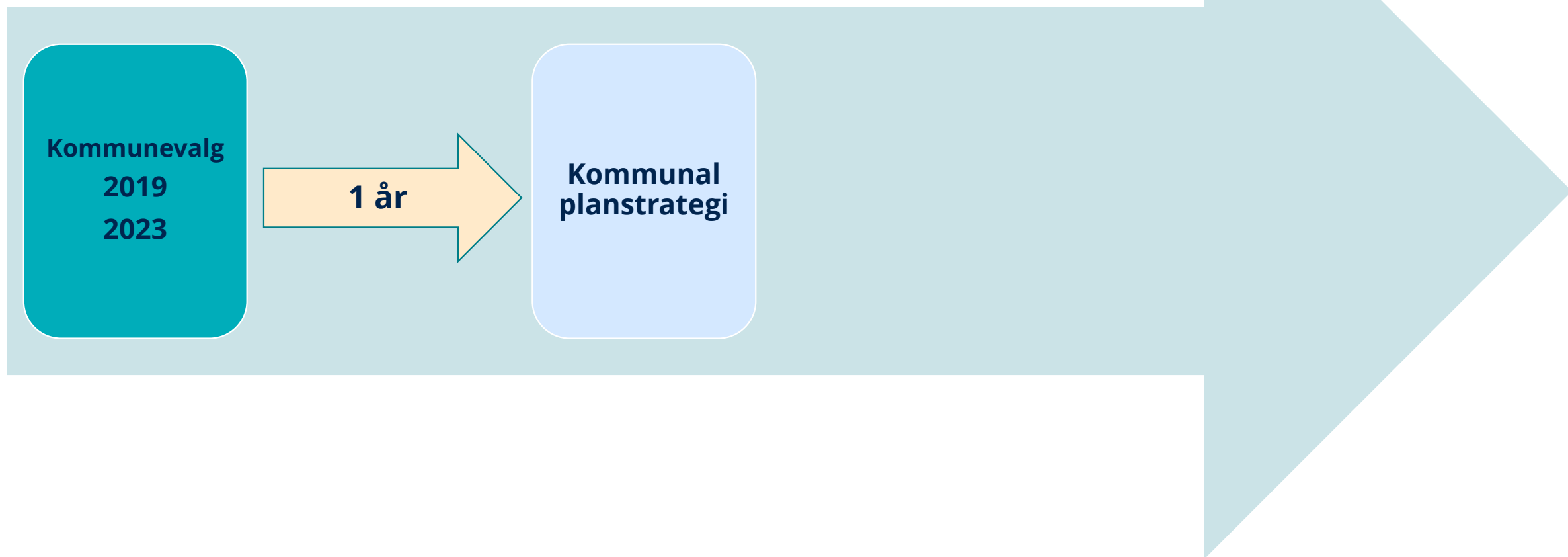


4-årig plansyklus i kommunen



Hvordan kan dette systemet brukes til å forankre og iverksette et spesifikt tiltak?

4-årig plansyklus i kommunen

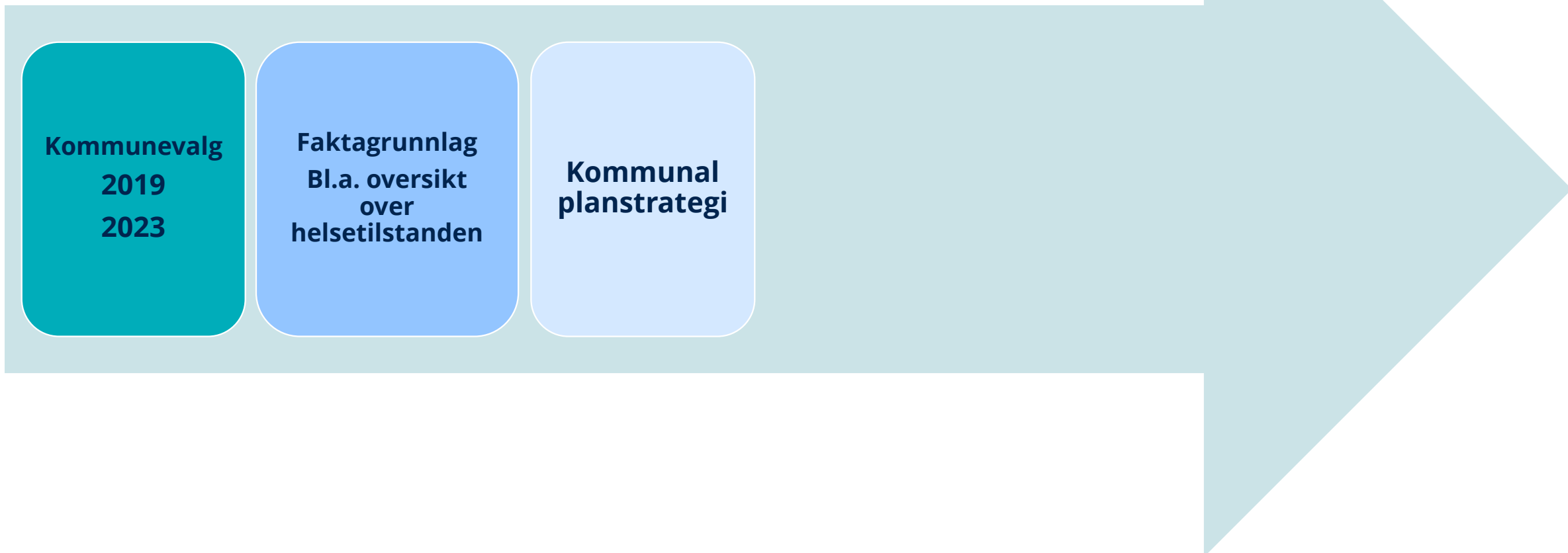


4-årig plansyklus i kommunen

**Kommunevalg
2019
2023**

**Faktagrunnlag
Bl.a. oversikt
over
helsetilstanden**

**Kommunal
planstrategi**



Hva er kommunal planstrategi?

Jo, kommunestyrets visjon om to tema:

1. Hva er viktige utviklingstrekk i kommunen som samfunn og organisasjon?

2. Hvilke planer må kommunen lage eller revidere i kommunestyreperioden?

Eksempler:

- Kommuneplanens samfunnsdel
- Kommuneplanens arealdel
- Strategisk oppvekstplan
- Boligpolitisk plan
- Helse- og omsorgsplan
- osv.

4-årig plansyklus i kommunen

**Kommunevalg
2019
2023**

**Oversikt over
helsetilstanden
- og andre
fakta grunnlag**

**Kommunal
planstrategi**

**Plan-
program**

**Kommune-
planens
samfunnsdel**

Kommuneplanens samfunnsdel

I samfunnsdelen skal kommunen

- vektlegge **viktige utfordringer** knyttet til samfunnsutvikling
- synliggjøre de **strategiske valg** kommunen tar

Det gjør kommunen ved å formulere **overordnede mål og strategier** for ønsket samfunnsutvikling.

Kilder:

[Veileder fra KMD](#)

[KS: Kommuneplanens samfunnsdel som styringsverktøy](#)

4-årig plansyklus i kommunen





To hoveddeler i Leve hele livet-reformen

1. Styrking av kompetansen i helse- og omsorgstjenestene
2. Bred tilrettelegging i alle sektorer for et aldersvennlig samfunn

Det betyr:

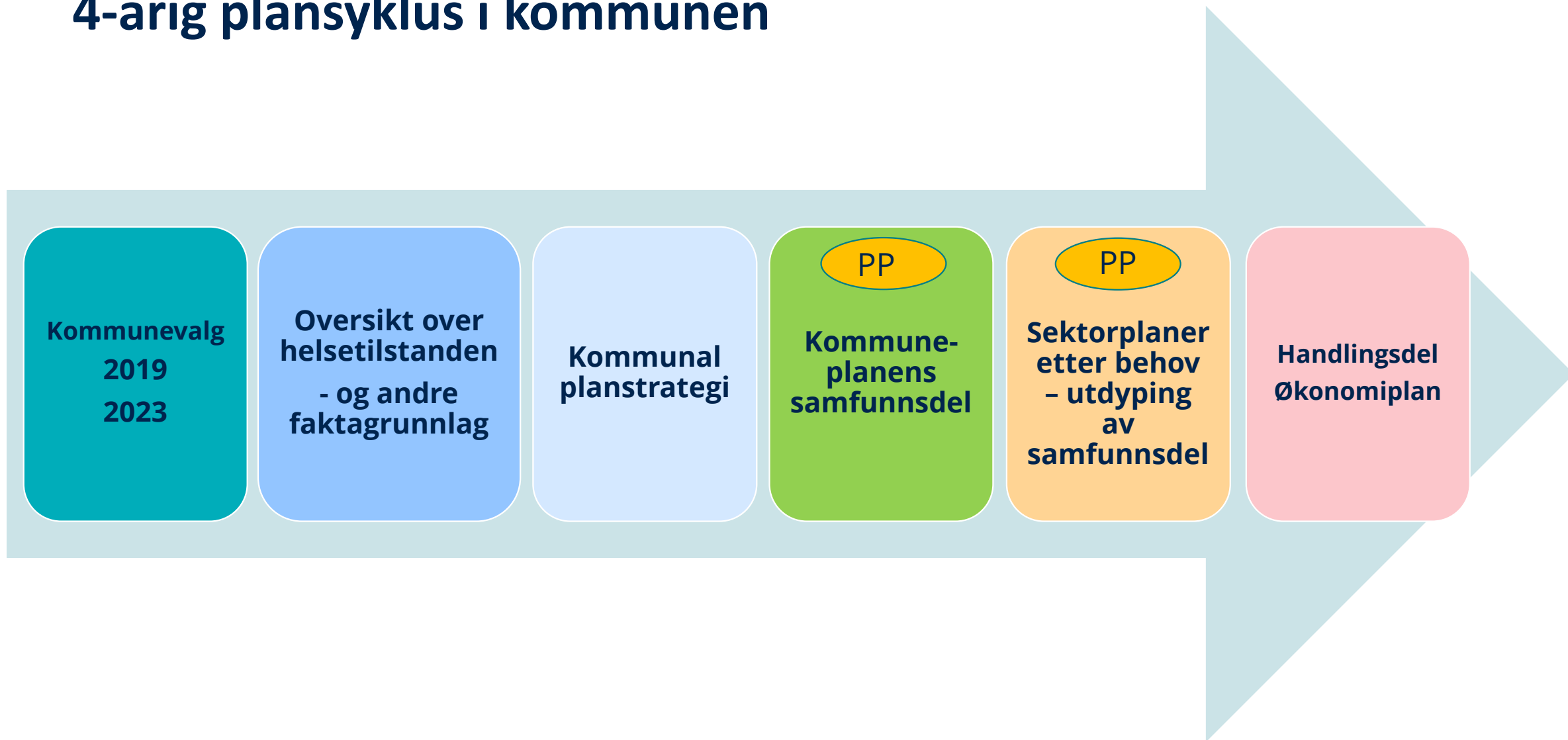
- Tiltak må iverksettes i alle kommunale sektorer, og være del av kommunens planarbeid
- Implementeringen er kompleks og krevende



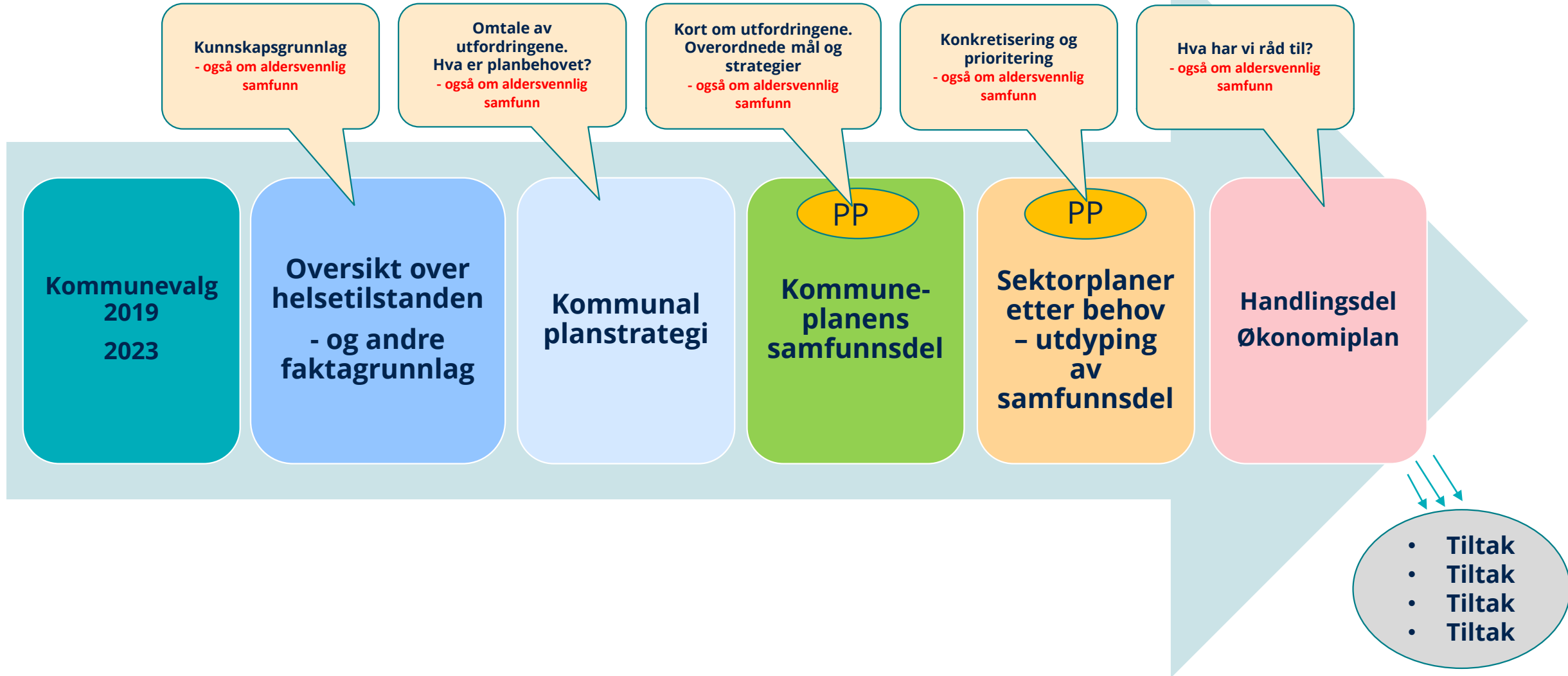
Aldersvennlig samfunn: Hvilke sektorplaner er aktuelle?

- **Teknisk:** Boliger, arealplanlegging, vei og transport, universell utforming, brøyting, strøing, belysning, benker...
- **Kultur:** Bibliotek, frivilligsentral, fysisk aktivitet, friluftsliv, nærmiljøanlegg...
- **Oppvekst:** Generasjonsmøter, leksehjelp...
- **Helse og omsorg:** Lovpålagte helse- og omsorgstjenester, faglig utviklingsarbeid
- ...og andre

4-årig plansyklus i kommunen



4-årig plansyklus i kommunen – her skjer forankringen





Oppsummering (1)

- Før du tenker på implementering bør du tenke på om tiltaket som skal implementeres er tilstrekkelig omtalt og synliggjort i de kommunale planprosessene
- Hvis tiltaket/satsingen ikke er tilstrekkelig omtalt og synliggjort, kan du jobbe for å få det til



Oppsummering (2)

- Finn ut hvem i kommunen som jobber med kunnskapsgrunnlaget for planleggingen.
- Fortell vedkommende om hvilke utfordringer du jobber med, og hvilke ressurser som trengs for å implementere nødvendige tiltak
- Gjør det samme når kommunen starter arbeidet med kommunal planstrategi
- Gjør det samme når kommunen starter arbeidet med planprogrammet til kommuneplanens samfunnsdel
- Gjør det samme når kommunen starter arbeidet med planprogram til relevante kommunedelplaner (sektorplaner)
- Gjør det samme når kommunen starter arbeidet med årsbudsjettet





Suksessfaktorer og snublesteiner i lokalt implementeringsarbeid

Webinar 19. april 2023

Anne Grethe Steinsvåg

Universitetslektor/ Fagansvarlig videreutdanninger

Fakultet for helse- og sosialvitenskap, Institutt for sykepleie- og helsevitenskap

1: Implementering – introduksjon

2: Hvilke faktorer må det tas hensyn til for å lykkes med implementering?

(a) Implementeringskonteksten

(b) Implementeringsprosessen

(c) Implementeringsplanen

3: Oppsummering suksessfaktorer og snublesteiner

Del 1:

Tenke det,
ønske det,
ja- ville det med,
men gjøre det!
Nei, det skjønner
jeg ikke!

Henrik Ibsen, Peer Gynt
1867

Implementering – hva er det egentlig?

Implementering og fastholdelse av ny praksis

”Innføring av nye arbeidsmetoder og forbedringer, som blir **normen**, dvs den måten vi gjør tingene på her”.

”Det er ikke bare **prosessen og resultatet**, som er endret. **Holdningene og den atferden**, som ligger bak, er også fundamentalt forandret. Videre er **systemet** forandret, slik at det understøtter forandringen. (egen oversettelse og uthevinger)

Kilde: NHS Institute for Innovation and Improvement, 2005 I: Defactum, 2016 s. 3.

Implementering – hva kreves?

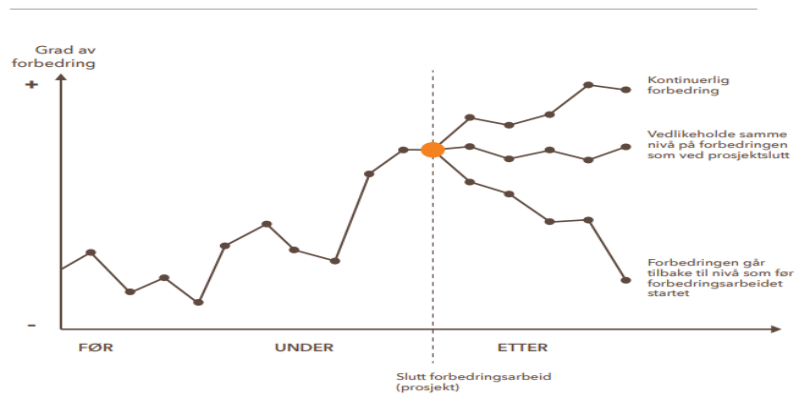
For at implementering skal være effektiv, må **både**

- tiltakene som skal implementeres OG
- implementeringstiltakene, være effektive!

(Ogden, upublisert)

Hva skjer når et forbedringsarbeid er «ferdig»?

(Helsedirektoratet, 2018. Forbedringsguiden s. 48)



SN ^U il...

5

Del 2: Hvilke faktorer må det tas hensyn til for å lykkes med implementering?

(a) Implementeringskonteksten

Er organisasjonen moden for å implementere noe nytt?

Hvilken kultur har vi på arbeidsplassen?

Hva kjennetegner de ansatte?

Hvilken kompetanse har ledelsen i å **lede** implementering?

SN Universitetet
i Sørøst-Norge

11.04.2023

6

6

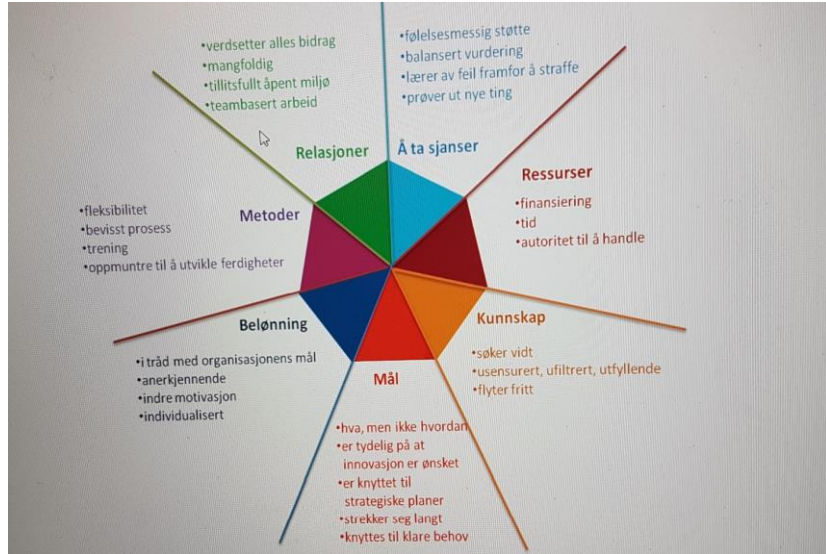
Virksomhetenes hverdag: Mange baller i lufta

- Legemiddel sammenstemming
- Tillitsmodellen
- Hverdagsrehabilitering
- Bruker medvirkning
- VIPS
- Pasientforløp
- Ernæring



- Leve hele livet
- Bo trygt hjemme
- Miljøbehandlingsmetoder
- Fallforebygging
- Personsentrert omsorg
- Hva er viktig for deg?
- Demens team

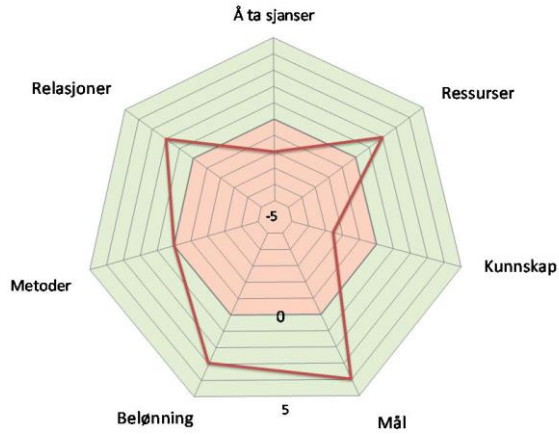
Nedlastet fra: <http://nordsalten.nettintro.com>



Hvordan skape kultur for innovasjon?

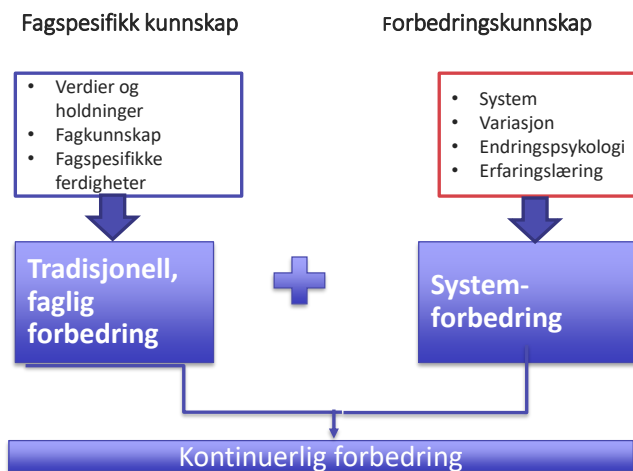
Kultur for innovasjon – et eksempel på skåring

Maher, Plsek og Bevan NHS, Institute for Innovation and Improvement, England, 2009



[Selvevaluering av organisasjonens kultur ift utvikling \(fhi.no\)](#)

For å unngå prosjektfellen trengs det forbedringskunnskap (etter Batalden I: Orvik, 2015 s. 276)



Utviklingsnivåer av kontinuerlig forbedringsevne

(Bessant et al, 2001 I: Cappelen m.fl 2020)

Kontinuerlig forbedringsevne	Karakteristika
Nivå 1: Ustrukturert	Problemer løses tilfeldig uten en formell innsats eller struktur. De mest eksplisitte og nødvendige problemene løses, hvor løsningen har en tendens til å gi kortsiktige fordele
Nivå 2: Strukturert	Formelt engasjement, initiativ er introdusert og ansatte benytter strukturerte problemløsningsmetodikker. Aktivitetene er ikke integrert i daglige operasjoner
Nivå 3: Målorientert	Det finnes et engasjement hvor kontinuerlig forbedringsaktiviteter er sammenkoblet med strategiske fokusområder. Måling av forbedringsarbeidet opp mot målsetninger. Kontinuerlig forbedring har en sentral rolle i virksomheten. Problemløsning på tvers av funksjoner og avdelinger
Nivå 4: Proaktiv	Bred deltakelse av ansatte, hvor enkeltpersoner og grupper gis mulighet til å administrere og lede sine egne prosesser. I tillegg til nivåene over skjer prosessen nå mer automatisk. Høy grad av eksperimentering
Nivå 5: Full evne	Komplett sett med evner, ekstensiv og bredt distribuert læringsadferd. I tillegg til tidligere nivåer har organisasjonen nådd en lærende organisasjon, hvor kunnskap skapes og deles effektivt.

UN^U_{IS}

11

Vellykket forandring: 8 læringskompetanser for ledere

A: Å skape rammer:

1. Etablering av en opplevelse av nødvendighet av endring
2. Opprette en styrende koalisjon med sentrale parter for å lede og gjennomføre endringen

B: Beslutte hva som skal gjøres:

3. Utvikling av en visjon og strategi for endringern

C: Få det til å skje:

4. Kommuniser visjonen for å skape forståelse og aksept
5. Gi folk makt til å handle (fjern hindringer)
6. Sørg for seire på kort sikt
7. Ikke slakk tøylene (tro ikke at krigen er vunnet)

D: Få det til å fortsette/bli varig

8. **Skap en kultur ved å holde fast på de nye atferdsmønstre til de blir sterke nok til å erstatte gamle vaner.** (Kotter & Rathgeber, 2007)

UN^U_{IS} Universitetet i Sørøst-Norge

12



12

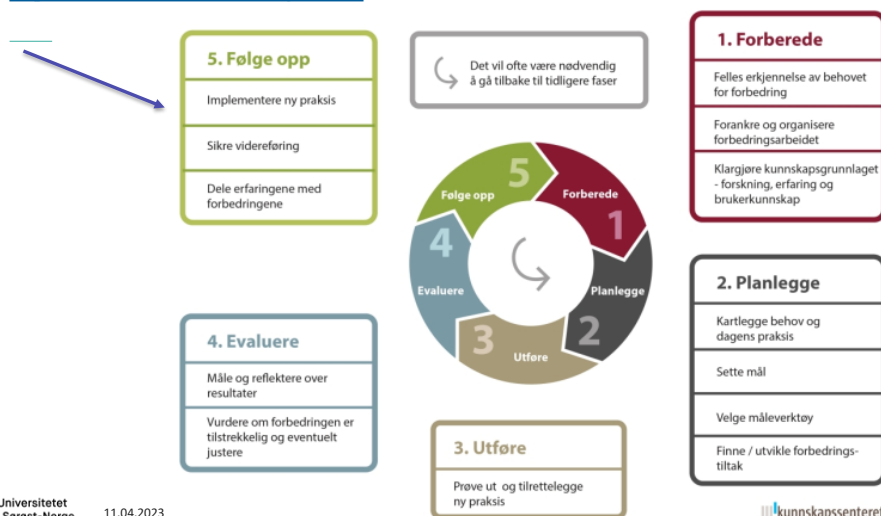
Del 2: Hvilke faktorer må det tas hensyn til for å lykkes med implementering?

(b) Implementeringsprosessen

Kvalitetsforbedringsmodellen som arbeidsmetode
 Medvirkning og involvering av de ansatte
 Ledelsens oppfølging
 Betydningen av målinger

Modell for kvalitetsforbedring (Folkehelseinstituttet, 2015)

<https://www.fhi.no/kk/forbedringsarbeid/>



Reaksjoner på endringer: tre nivåer av motstand

(Maurer, 2009 I: Helsedirektoratet 2018, Forbedringsguiden s.46)

	Kognitiv	Emosjonell	Relasjonell
Reaksjon	Jeg forstår det ikke	Jeg liker det ikke	Jeg stoler ikke på deg
Hva skal du gjøre?	<ul style="list-style-type: none"> • Vær rasjonell • Sørg for tilgang til informasjon • Begrunn årsakene med fakta • Involver i planlegging og analyse • Klargjør hensikt – ha svar på hvorfor 	<ul style="list-style-type: none"> • La folk få utløp for følelser • Sørg for å dialog om trusler, tap, frykt og stress • Vis oppriktig interesse for den frykten som uttrykkes • Vis empati • Følg opp regelmessig 	<ul style="list-style-type: none"> • Hva handler dette egentlig om? • Reforhandle gamle mellommenneskelige historier • Avdekke evt. misforståelser (adferd vs. intensjon)

Prinsipper for planlegging av løpende målinger/dokumentasjon

- Sikt etter nytteverdien, ikke perfeksjon, når det foretas målinger
- Sørg for å benytte et **mindre sett av målinger**, som gjenspeiler de fastsatte mål og målsettinger
- **Gjør monitoreringen (overvåkingen) så enkel som mulig**
- Utarbeid operasjonelle definisjoner av hver enkelt måleparameter
- Overvei å samle inn små **representative stikkprøver**
- Integrer målingene i det daglige arbeidet

Kilde: Maher, Gustafson & Evans (2016, s. 31).

HUSK også å planlegge for prosessevalueringer, dvs evaluering av de sosiale prosessene under arbeidet.

Lederen må se på seg selv som en prosessleder - da er det tre områder som må håndteres:

1. Skape gode rammer for prosessen.

- * hva skal komme ut av prosessen?
- * hvorfor er prosessen viktig?
- * hvilke rammefaktorer ligger som premisser?

2. Prosesser for å drive problemløsning og beslutningstaking.

3. Håndtering av mellommenneskelige prosesser.

(Schein, 1999 I: Tanggaard, 2016)

Del 2: Hvilke faktorer må det tas hensyn til for å lykkes med implementering?

(c) Implementeringsplan - planlegg for suksess!



Implementeringsprosessen

Når du planlegger implementeringsprosessen, bør du tenke gjennom følgende:

- Ansvar og rollefordeling
- Kommunikasjon og tidsplan
- Ressurser
- Standardisering og dokumentasjon
- Måle og feedback-system
- Utdanning og opplæringsbehov
- Motivasjon og engasjement

Se tips sjekklister og plan for implementering i Helsedirektoratet(2018): Forbedringsguiden, s. 39; [Sjekkliste og plan for implementering - Itrykkehender \(itrykkehender24-7.no\)](https://trykkehender.itrykkehender24-7.no)

19

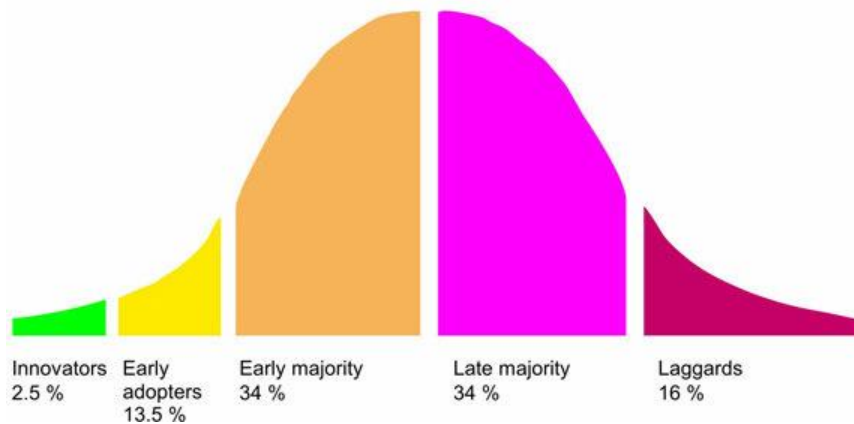
Organisering av forbedringsarbeid

(Helsedirektoratet, 2018 Forbedringsguiden s.43)



20

Diffusion of innovations- Rogers (1995): Idealtyper i møte med endringer



Kommunikasjonsplan- et viktig virkemiddel i implementeringsarbeidet

Det er avgjørende å arbeide systematisk med følgende fire elementer i forhold til kommunikasjon:

1. Målgruppe(r)
2. Målsetning(er)
3. Budskap
4. Kommunikasjonsmidler

[Guide_2016_ImplementeringFastholdelse.pdf](#) s. 70

Planlegg hvor og hvordan dere vil formidle budskapet om resultater til de forskjellige aktørene (interne og eksterne)

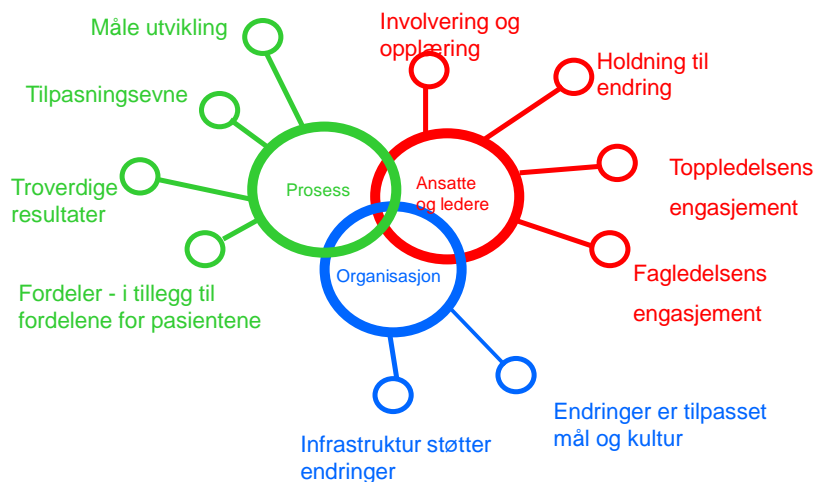
Eks.

- Personalmøter
- Briefinger på organisasjonsnivå
- Nyhetsbrev
- Oppslag og foldere
- Formelle rapporter til overordnet ledelse
- Presentasjoner på konferanser
- Lokal presse, radio osv.

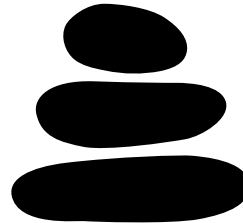
Kilde: Maher, Gustafson & Evans (2016, s. 34)

Sustainability modellen (NHS) - å skape vedvarende forbedringer

<http://www.helsebiblioteket.no/kvalitetsforbedring/metoder-og-verktoy/verktoy-for-vedvarende-forbedringer-sustainability>



Del 3: Oppsummering suksessfaktorer og snublesteiner



Typiske feller (Lysebo & Fromreide, 2022 s. 41)


Typiske feller	Klok handling
Er opptatt av hva og hvordan, ikke <i>hvorfor</i>	Skap forståelse for <i>hvorfor</i>
Tror at du kan gjennomføre endringer alene	Få med deg viktige samarbeidspartnere
Tror at alle har forstått hvor dere skal	Gjenta historien om hvorfor
Engasjerer medarbeidere i liten grad	Legg til rette for medvirkning og ansvar
Utviser liten åpenhet i frykt for å gjøre feil	Anerkjenn de som tør å forsøke
Lukker øynene for det som hindrer endring	Ta affære og fjern hindringer
Glemmer å fortelle de gode historiene	Gi mye anerkjennelse og løft fram suksessene
Setter ikke delmål	Sette opp konkrete, kortsiktige mål underveis
Bruker all tid på de som viser motstand	Løft fram de som tar ansvar



Faktorer som påvirker implementering

Damschroder et al. (2009) har utviklet en **modell for implementering** hvor fem hovedelementer er identifisert som innvirkende på om man lykkes eller ikke:

- 1) Karakteristika ved tiltaket (eks. kunnskapsbasert, kompleksitet)
- 2) Ytre forhold (eks. brukernes behov og ressurser)
- 3) Indre forhold (eks. kultur, ledelse og engasjement)
- 4) Karakteristika ved personene som er involvert (eks. kunnskap, oppfatninger og mestringsforventning)
- 5) Implementeringsprosessen (eks. planlegging, evaluering og refleksjon).

(Cappelen m.fl 2020, s.45)

Faktorer	Suksessfaktorer 	Snublesteiner 
Selve tiltaket som skal implementeres	Ligger tett opptil organisasjonens visjon og mål Er forståelig og håndterbar for de ansatte Er godt faglig begrunnet	Opplevs som fjernt fra det daglige arbeidet Vanskelig å tilpasse ift lokale forhold/hensyn
Kjennetegn ved kulturen i organisasjonen	Modenhet til å takle nye impulser og endre praksis Kultur for belønning Gjensidig respekt mellom profesjoner og enheter Hjelper hverandre til å bli gode Et godt arbeidsmiljø	Har ikke kapasitet til å implementere noe nytt pga krevende pågående prosesser Dårlig arbeidsmiljø Manglende tillit mellom ledelsen og medarbeiderne Manglende respekt for andre enheter/profesjoner
Kjennetegn ved prosessen/ implementeringsplanen	Klar oppgavedeling Forbedringsteam med høy legitimitet God administrativ støtte Felles beslutningstaking Løpende involvering av de ansatte Løpende monitorering av prosess/resultat Gjør nødvendige justeringer og fjerner hindringer fortløpende	Dårlig planlegging av prosessen Uklar oppgavedeling og ansvar Ingen gjennomtenkt plan for involvering/medvirkning Manglende plan for opplæring Liten administrativ støtte Utfordringer/problemer underveis blir ikke fulgt opp

Faktorer	Suksessfaktorer 	Snublesteiner 
Kjennetegn ved deltakerne (de ansatte)	Har forbedringskompetanse Har positive erfaringer med tidligere implementeringer Har fått god informasjon før oppstart, har medvirkning og ser betydningen av endringen Har fått god nok opplæring til å mestre den nye arbeidsmåten	Mangler forbedringskompetanse Dårlige erfaringer med tidligere endringer som ikke førte til noe Preget av endringstretthet Liten grad av indre motivasjon for endring Mangler innsikt til å forstå hensikten med endringen Mangler opplæring til å mestre endringene
Kjennetegn ved ledelsen	Har forbedringskompetanse Ser på seg selv som en prosessleder Leder prosessen <u>hele</u> veien Skaper gode rammer for arbeidet Kjenner sine medarbeidere og vet hva som skal til for å skape indre motivasjon Anerkjenner og belønner mislykkede forsøk på innovasjon ved å feire <u>læringsutbyttet</u> . Løfter fram små seire underveis	Mangler forbedringskompetanse Slipper prosessen for tidlig (slakker tøylene) Regner med at ting «går av seg selv» med litt opplæring/informasjon Har manglende fokus på målinger underveis - > manglende tilbakemelding til de ansatte om hvordan man ligger an i arbeidet Lite fokus på belønning /feiring av resultater

29

29

Referanser

Cappelen, K., Solstad L.J., Andfossen, NB., Hartviksen, TA. & Devik, SA. (2020). Styring og ledelse, forbedringsarbeid og innovasjon. Kunnskapsnotat: Leve hele livet- En kvalitetsreform for eldre. Omsorgsbibliotek.

Nedlastet fra: [Kunnskapsnotat Styring og ledelse, forbedringsarbeid og innovasjon - Søk \(bing.com\)](#)

Folkehelseinstituttet (2015). Kvalitetsforbedringsmodellen. Nedlastet fra: <https://www.fhi.no/kk/forbedringsarbeid/>

Helsedirektoratet (2018). Forbedringsguiden. Teorier, tips og verktøy for forbedringsarbeid i helse- og omsorgstjenesten.

Kotter, J. og Rathgeber, H. (2007). *Isbjergene smelter*. København: Politikens Forlagshus A/S.

Lysebo, MO. & Fromreide, NK. (2022). Ledelse av utviklingsarbeid. Fagbokforlaget.

Maher, L., Plsek, P & Bevan, H. (2009). Å skape en kultur for innovasjon. Guide til ledere. Oversatt av T. Konsmo, Nasjonalt kunnskapssenter for helsestjenester, 2012. Nedlastet fra: [Selvevaluering av organisasjonens kultur ift utvikling \(fhi.no\)](#)

Maher, L. Gustafson, D. & Evans, A. (2016). Hvordan skape vedvarende forbedring? Nedlastet fra: <http://www.helsebiblioteket.no/kvalitetsforbedring/metoder-og-verktoy/verktoy-for-vedvarende-forbedringer-sustainability>

Maher, L. Gustafson, D. & Evans, A. (2016). Model for implementering og fastholdelse af ny praksis. Oversatt av DEFACTUM, Region Midtjylland. Nedlastet fra: [Publikationer – DEFACTUM](#)

Orvik, A. (2015/2018). Organisatorisk kompetanse. Innføring i profesjonskunnskap og klinisk ledelse. Cappelen Damm Akademisk.

Rogers, E.M. (1995). Diffusion of innovations. Free Press.

Tanggaard, P. (2016). Prosesslederboka. Lær å lede gode prosesser og møter. Kommuneforlaget.

30



Webinar 19.april 2023

Snakke, tenke, handle sammen

▪ Erfaringer med implementeringsarbeid i Stavanger

Stine Johansen Haaland, rådgiver/programleder



Stavanger
kommune



**Hva har vi gjort, og
hvordan har vi gjort det?**



Stavanger
kommune

Forankring og organisering

- Felleskap – eierskap
 - pådriver - ledelse
- Arbeidsgruppe

Kommunedirektørens lederteam



Reformen

- Innspill fra eldreråd og innbyggere
- Valg av satsingsområde i reformarbeidet
- Innspill til prioriterte tiltak
- Utgangspunkt i veiledere og håndbok - kunnskapsgrunnlag



Meld. St. 15

(2017–2018)

Melding til Stortinget

Leve hele livet

En kvalitetsreform for eldre



Håndbok i aldersvennlige lokalsamfunn



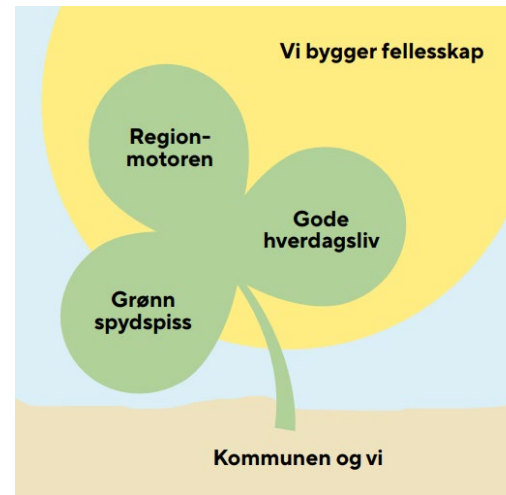
Snakke sammen

- Invitere inn
- Komme seg ut



Planer

- Planforum
- Tverrfaglige plangrupper
- Planansvarlig inn i arbeidsgruppe



Antall planer 108

Planoversikt

Planens gyldighet	Navn på plan	Kontaktperson	Lenke
2023-2035	Avfalls- og ressursplan	Marit Magdalene Schweiker	
2023-2035	Barn og unges psykiske helse -strategi for forebyggende arbeid (2023-2035)	Johan Vatne	
2022-2026	Barnehagebruksplanen 2022-2026	Johan Vatne	
	Belysningsplan for turveier, ridestier, parker, friområder og aktivitetsanlegg – med handlingsplan for turveier	Marit Magdalene Schweiker	
	Bevaring av Sørmarka og urban grønstruktur	Marit Magdalene Schweiker	
2024-2033	Blå strategi - Vann i Stavanger	Marit Magdalene Schweiker	
2022 - 2025	Boligsosial temaplan	Susan Østbø	
	Digitaliseringsstrategi	Eva Jensen	

Antall planer per plantype

Plantype	Antall planer
Temaplan	38
Handlingsplan	33
Strategi	29
Omstillingsplan	4

Klikk på en plan for mer informasjon

Plantype	Vedtaksdato

Status	Forventet vedtatt



Handling

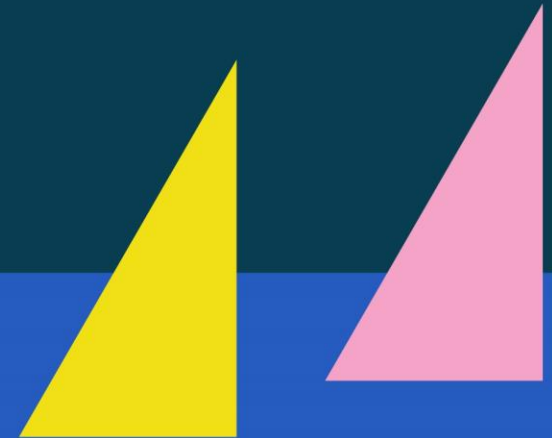
- Forskning
- Handlingsplaner
- Prosjekter
- Tiltak

Vi bygger fellesskap
ved å være
nære, åpne og **nyskapende**



Stavanger
kommune

Mangfoldige Moss – skapende, varmere, grønnere



FRA
fragmentert kunnskap
TIL
helhetlig innsikt og handling for et aldersvennlig Moss



Moss
kommune

✓ Nasjonal kunnskap

✓ Fragmentert LOKAL KUNNSKAP 2020



LOKALE BEHOV?

DET KONGELIGE
HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENT

Meld. St. 15

(2017–2018)

Melding til Stortinget

Leve hele livet

En kvalitetsreform for eldre

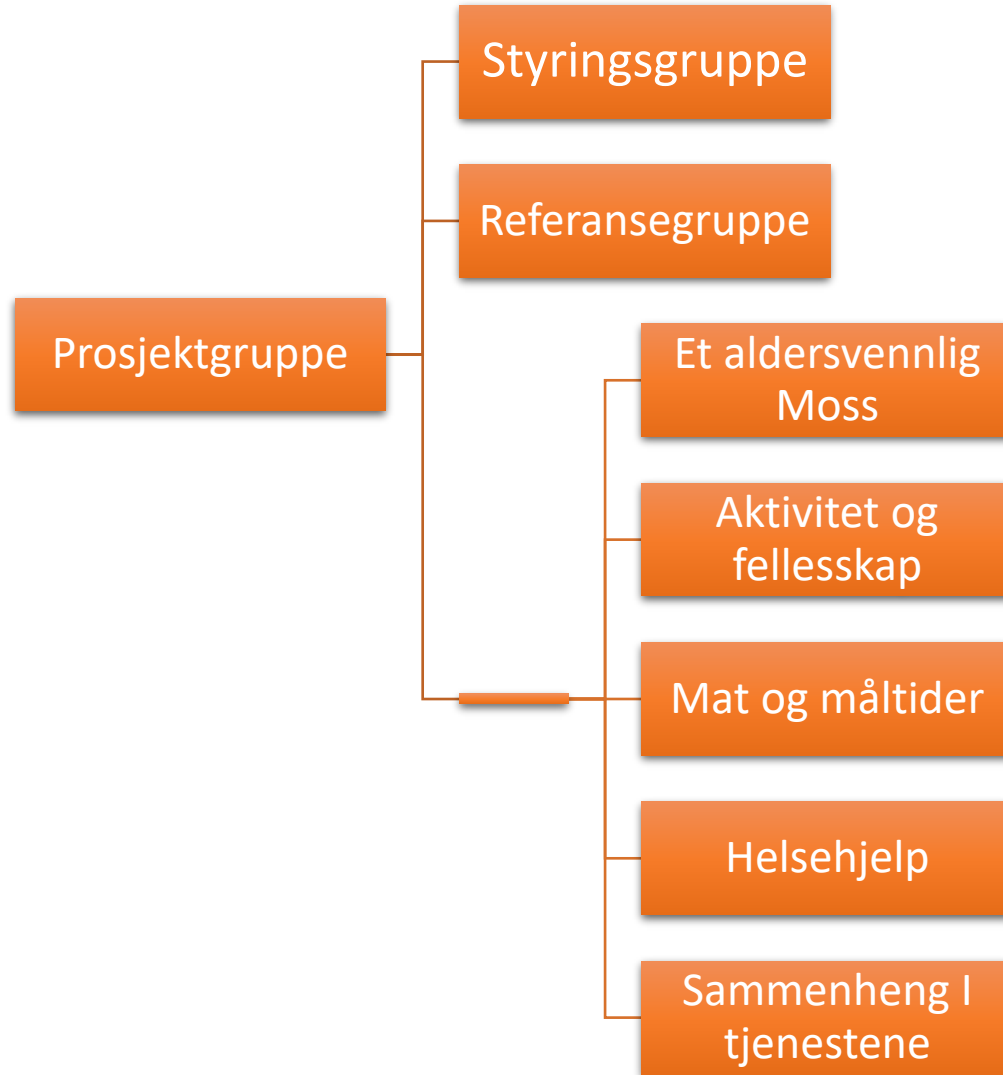


LEVE
HELE LIVET

– Sammen i Moss

Organisering

Administrativt og politisk vedtatt mandat



**Riktig organisering
forankrer og
plasserer ansvar
fra start til mål**



Learning by doing



Forankring gjennom handling



En felles kunnskapsreise i aldersvennlig utvikling

FORANKRING

17 SAMARBEID FOR Å NÅ MÅLENE



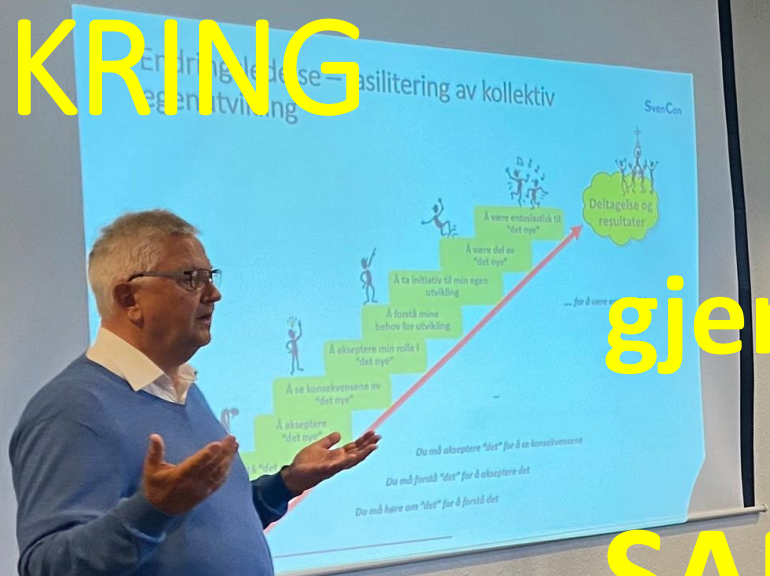
gjennom

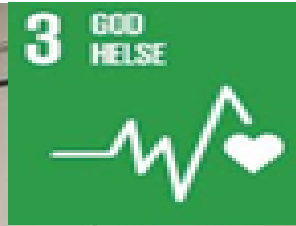
SAMSKAPING



LEVE HELE LIVET
- Sammen i Moss

«En kvalitetsreform for eldre»





Bred deltakelse

Effekten av forankring gjennom samskaping

1. Den brede involveringen av innbyggere, fagpersoner i Moss kommune, næringsliv og samfunnsaktører har skapt gode relasjoner og nye forbindelser på tvers av samfunnsstrukturer.
2. Aktører har bidratt til å forankre reformarbeidet og satsingsområder i lokalsamfunnene. Nye tilbud har oppstått !
3. Maktforskyvning og balanse. Likeverdighet har vært en viktig verdi -alle har fått mulighet til å ha sin egen stemme, og påvirke fra sitt perspektiv
4. Lokal presse invitert med- de tok sitt samfunnsansvar på alvor





Har du benkeforslag - vi vil høre om akkurat ditt forslag



moss.kommune.no

Vil ha dine benkeforslag! - Hovedportal



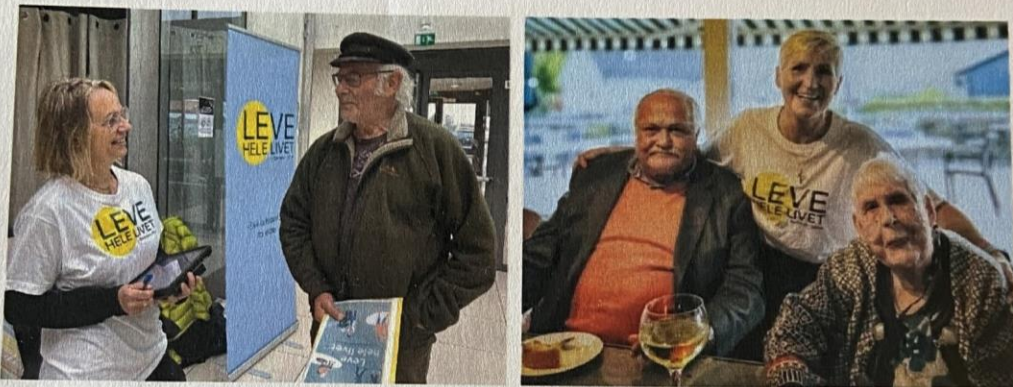
Implementering av reformen



Slik vil vi leve hele livet i Moss

2022 – 2032

- en temaplan for utviklingen av et aldersvennlig Mossesamfunn



Helhetlig og lik innsikt

Temaplanen er utformet som et styringsdokument for samfunn og kommune
Gir en tydelig retning & plasserer ansvar

HØRING



15

by:lab

ÅPNINGSTIDER
MÅNDAG - LØRDAG
10.00 - 14.00



1. Tiltak i planen skal følges opp gjennom Moss kommunes økonomiplan, handlingsplan og kommunalområdenes styringsdokumenter.
2. Kommunalområdene skal rapportere status i årsmelding.
3. Det vil være kommunedirektør og de ulike kommunalavdelingenes direktører som vil være ansvarlige for oppfølging gjennom å iverksette vedtatte tiltak, evaluere og måle effekt av tiltak, og realisere gevinster.





For hvert innsatsområde:

1. Handlingsplan
2. Gevinstplan
3. Måle og evalueringsmetodikk
4. Organisasjonskart
(Kompetansebehov)
5. Plan for gjennomføring



Porteføljestyring -modell for gjennomføring

Kryssfunksjonelle Team

Jobber med utredning, testing, evaluering, justering, følge opp gevinster og implementerer det som blir besluttet.

Porteføljestyret
(PFS)

Medlemmer i PFS følger opp tiltak og rapporterer i og til PFS. Medlemmer i PFS sørger for at gevinster realiseres og **beskrives**

Tid, kvalitet, penger

Direktører sørger for rapportering på «sitt» satsingsområde i LHL sin handlingsplan, i etablert rapporteringsstruktur

Kan påvirke

Følge opp systematisk

Unngå målkonflikter



Nå starter resten av reisen!





**ØY
GARD
EN**

- eit fyrstårn i vest

Implementering og oppfølging av LHL- reforma i overordna planarbeid

**Webinar med
Helsedirektoratet 19.04.23**

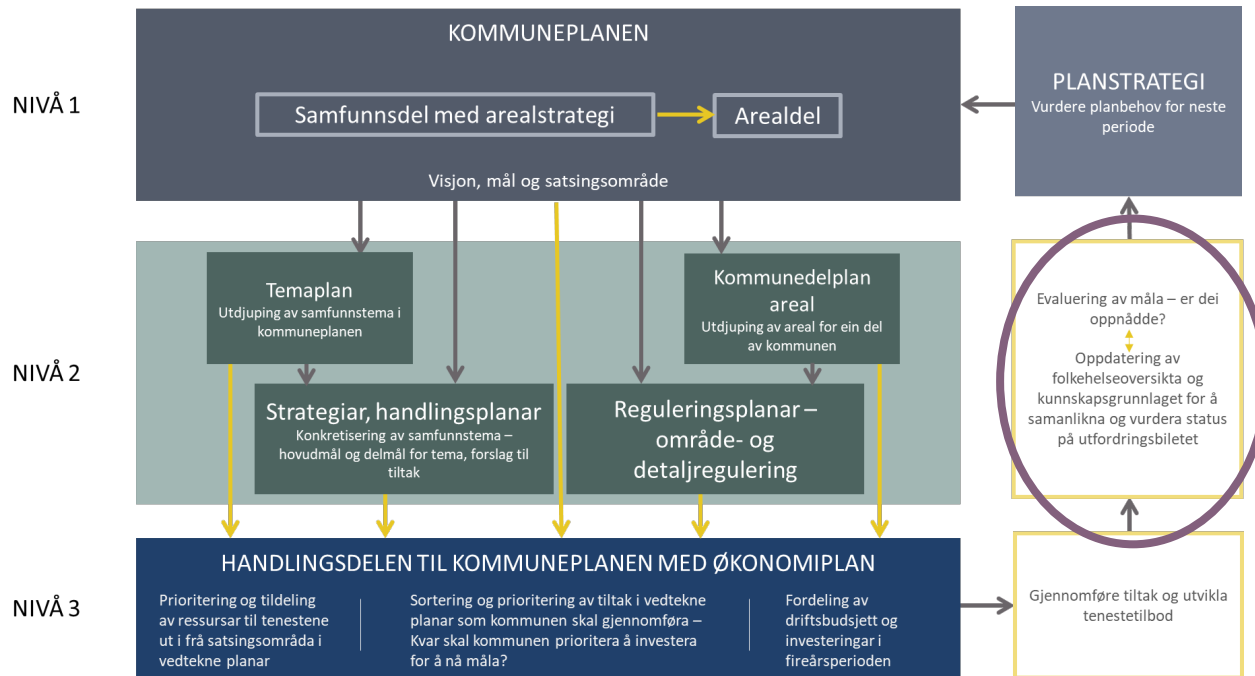


Agenda

- Implementering av LHL-reforma i planarbeid
 - Kunnskapsgrunnlag som agendasetting
 - Involvering og prosess
- Oppfølging av planarbeid
 - Økonomiplan
 - Verksemdstyring
- Refleksjon/læringspunkt



Plansystemet i Øygarden kommune





Sett reforma på agendaen tidleg

Folkehelse-oversikta:

Identifisera lokale utfordringar og moglegheiter

Kva betyr berekraftmåla for Øygarden?

Med bakgrunn i funn frå folkehelse-oversikta.

Kunnskapsgrunnlaget til planstrategien:

Strukturert etter berekraftmåla

Planstrategi:

Politisk prioritering av åtte berekraftmål

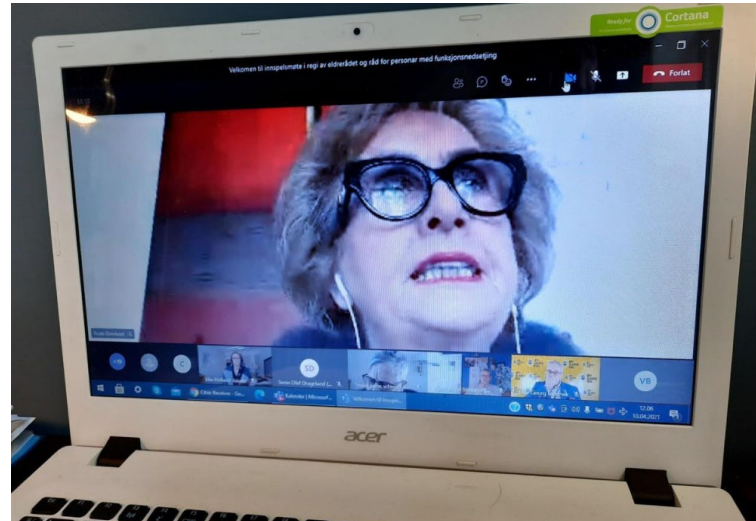
Planprogram KPS:

Omsetta prioriterte berekraftmål til temaområde

Kunnskapsgrunnlag + prosess = agendasetting

Involvering og forankring

- Brei forankring – med deltaking frå råda i arbeidsgruppene
- Eigne medverknads- og høyringsarrangement i regi av råda
- Korleis vi som kommune kan bli meir aldersvenleg og inkluderande?
- Viktige tilbakemeldingar:
 - Bustadar
 - Transport
 - Digitalisering
 - Universell utforming
 - Møteplassar – for alle



Tverrpolitisk arbeidsverkstad med deltaking frå råda og ungdommens kommunestyre



- Viktig med nok tid til å sette seg inn i kunnskap- og drøftingsgrunnlag.
- Uformelle møtepunkt som utgangspunkt for gode drøftingar på tvers av parti.
- Engasjement, involvering og forankring.

Kva har vi oppnådd?

- Integrering av LHL i alle dei fem overordna måla i samfunnsdelen
- God forankring

5.2.4 Øygarden er eit inkluderande og aldersvennleg samfunn

- Vi skal leggja til rette for aktiv deltaking og involvering av alle innbyggjarar som ressursar i samfunnet, uavhengig av alder og funksjonsnivå.
- Vi skal leggja til rette for at innbyggjarane kan ta gode val for eiga helse og eigen bustadsituasjon, for å kunna meistra eigen alderdom.
- Vi skal sikra tilgang til trygge og inkluderande lokalmiljø med funksjonar som dekker daglege behov.
- Vi skal samarbeida for å leggja til rette for aktivitetar for eldre, og med særskild fokus på demente.
- Vi skal utvikla og ta i bruk innovative tenester og velferds-teknologi, ut i frå behov.

Konkretisering av tiltak i temaplanar



Dok 21/2557-3

Leva heile livet i Øygarden

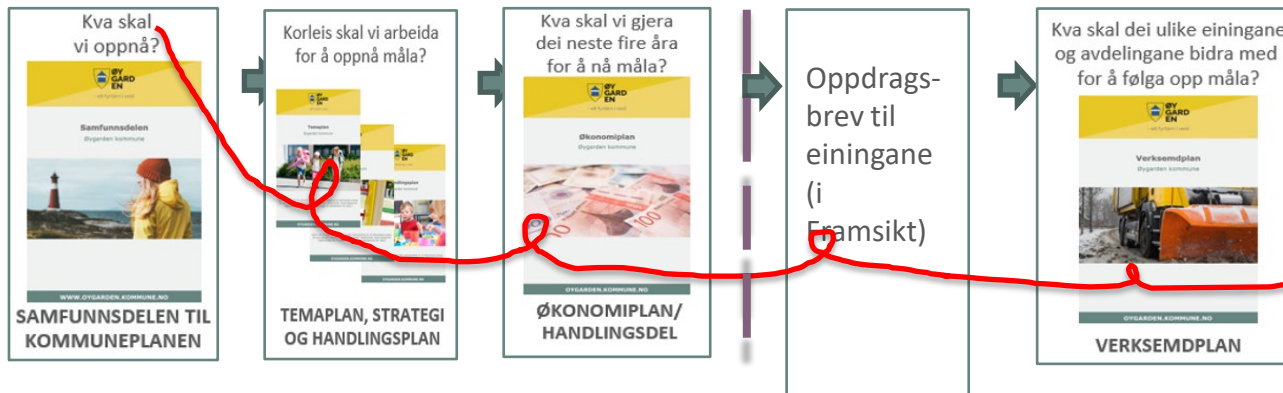
Plan 2021 - 2024

Vedteken xxxx xxxx



Implementering gjennom økonomiplan og verksemdstyring

Operasjonalisering – «den raude tråden»



Gjennom oppdrag i økonomiplan og verksemdplan har alle kommunalsjefområde og einingar arbeida med å konkretisera måla

- *Kva rolle har vår eining i dei ulike måla?*
- *Kva konkrete handlingar må vi gjera for å nå måla våre?*

Døme frå økonomiplanen

Oppdrag	Beskriving	Strategi	Delmål
Oppfølging av "Leve heile livet"	<p>Leve heile livet vart vedteken i slutten av 2021, og handlar om korleis vi skal leggja til rette for ei samfunns- og tenesteutvikling der eldre kan leva aktive og meningsfulle liv. I økonomiplanperioden skal vi arbeida aktivt med å følgja opp planen, gjennom blant anna:</p> <ul style="list-style-type: none">Systematisk fokus på tverrfagleg arbeid for ei aldersvenleg samfunnsutviklingSikra gode og samanhengande tenester til dei eldre	<p>Vi skal leggja til rette for aktiv deltaking og involvering av alle innbyggjarar som ressursar i samfunnet, uavhengig av alder og funksjonsnivå.</p>	<p>Øygarden er eit inkluderande og aldersvenleg samfunn.</p>
Oppfølging av bustadsosial temaplan	<p>Bustadsosialt arbeid er eit viktig satsingsområde i økonomiplanperioden. Helse og velferd spelar ei viktig rolle i dette arbeidet, og deltek også i utarbeiding av bustadsosial plan. I økonomiplanperioden vil vi ha eit tydeleg fokus på bruk av bustadsosiale verkemidlar. Gjennom systematisk samarbeid skal vi sikra at fleire kan eiga eigen bustad, og at dei som treng skal få god bustadsosial oppfølging. Barnefamiliar og personar med funksjonsnedsetningar er ei særleg prioritert gruppe, i tråd med nasjonale føringar.</p>	<p>Gjennom auka og fleksibel bruk av bustadsosiale verkemiddel skal vi leggja til rette for at fleire får høve til å eiga eigen bustad.</p>	<p>Alle innbyggjarane i Øygarden har tilgang på trygge og tilgjengelege bustadar.</p>
Oppfølging av gjennomføringsplan for helse og velferdstenester	<p>Gjennomføringsplan for framtidige helse- og velferdstenester vart utarbeida og vedteken i 2021, og gir ei strategisk oversikt over korleis kommunen skal møte framtida innanfor helse- og omsorgstenester. I økonomiplanperioden skal vi arbeida med å realisera dei ulike tiltaka i planen, og sikra eit tenestetilbod som står i takt med dei demografiske endringane.</p>	<p>Vi skal sikra tilgang til trygge og inkluderande lokalmiljø med funksjonar som dekker daglege behov.</p>	<p>Øygarden er eit inkluderande og aldersvenleg samfunn.</p>
Prøve ut velferdsteknologiske løysingar i kontrollerte miljø	<p>Aktivt vurdere om teknologiske løysingar kan vere aktuelt å prøve ut, dersom det kan bidra til t.d. auka tryggleik, melstring av oppgåver i dagleglivet, auka sjølvstende, mobilitet og fysisk aktivitet og moglegheit for å delta i sosiale og kulturelle aktivitetar. Det kan til dømes utførast ved å vurdere spesifikt om det er aktuelt å ta i bruk velferdsteknologi, ved handsaming av søknadar om helse- og omsorgstenester.</p>	<p>Vi skal utvikla og ta i bruk innovative tenester og velferdsteknologi, ut i frå behov.</p>	<p>Øygarden er eit inkluderande og aldersvenleg samfunn.</p>

Refleksjon

Viktige suksesskriterie

- Bruk tid på plansystemet – fleire planar gir ikkje alltid betre resultat
- Agendasetting i kunnskapsgrunnlaget – få inn viktige reformar, trendar og utvikling
- Vesentlegheistvurdering – våg å prioriter
- Erfaringsdeling
- Involvering – bruk gjerne råda
- Prosessarbeid tek tid
- Fokus på gjennomføring og strategisk styring
- Kontinuerleg fokus

Kva ville vi gjort annleis?

- Tverrfagleg arbeid er bra, men krevjande
- Involvering – kvantitativt eller kvalitativt?
- Prioritering er viktig
- Politisk utolmod
- Ulike signal frå staten?

A tall, cylindrical stone tower stands on a dark hill. The sun is setting behind the tower, creating a bright orange and yellow glow in the sky. Three people are silhouetted against the sunset: two standing and one sitting. The foreground is dark, and the background shows a body of water and distant land.

**GLØYM
GARDERMOEN
ENGLAND ER NÆRARE**