

Velkommen til erfaringskonferanse, Omstilling i bo og habilitering

Molde kommune og Kristiansund
kommune
i samarbeid med
Helseinnovasjonssenteret

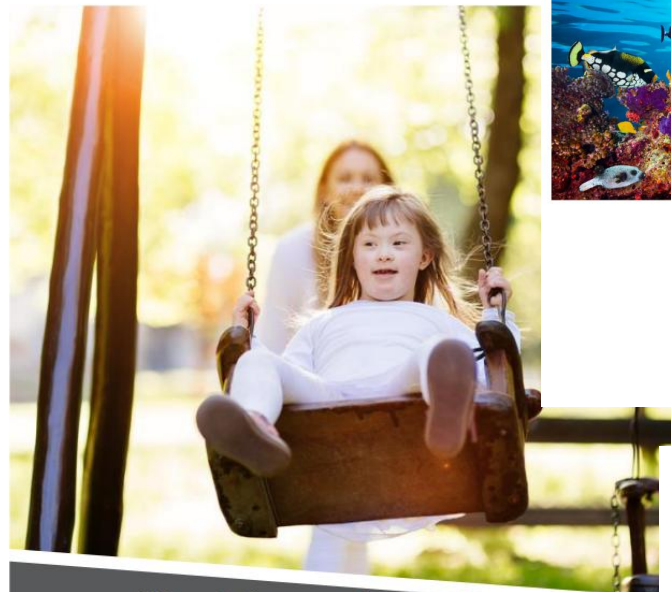


Fremtidens bo og habiliteringstjeneste – sammen om endring

Innledning om prosjektet «Omstilling i bo og
habilitering»,
og behovet for omstilling i tjenesten
Geir D. Sylte mai 2026



DET ER FOKUS PÅ TJENESTER TIL MENNESKER MED NEDSATT FUNKJONSEVNE



Utredning av tjenestebehov til personer med utviklingshemming/nedsatt funksjonsevne

2022
SANDEFJORD KOMMUNE

FN-konvensjonen om rett til menneske med nedsett funksjonsevne (CRPD)



Tjenesteutvikling bo og habilitering

SØDERMANN

Nasjonale handlingsplaner for habilitering og rehabilitering

De nasjonale handlingsplaner for habilitering og rehabilitering er to separate planer, og det ønskes innspill til hver av planene. Innsatsområdene er felles i begge planer, men tiltakene er forskjellige.

Under behandling Forventet ferdigbehandlet: 20. juni 2026

KRISTIANSUND KOMMUNE

Driftsgjennomgang Bo og habilitering

Versjon 6 – 10.mars 2020

annlag og ressursberegninger etter dialog med avdelingen

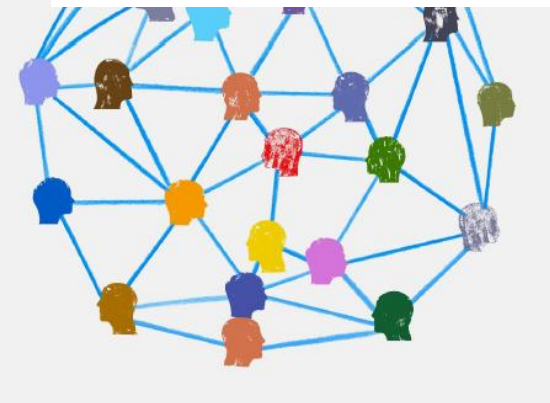
STYRINGSDATA FOR KOMMUNENE

RUNE DEVOLD AS

2020

NAKU
Selvbestemmelse og bruk av tvang og makt
2015

En studie på oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Kim Inge og Karl Eirik Iliassen



Rapport fra innsiktsfasen i prosjektet

«Omstilling i bo og habilitering»

Et samarbeidsprosjekt mellom
Kristiansund kommune og Molde kommune med bistand fra
Helseinnovasjonssenteret AS

Januar 2025



Boligbehov for personer med funksjonsnedsettelse

Helse- og omsorgsavdelingen, mai 2023



MOLDE KOMMUNE

Sluttrapport

Gjennomgang av enhet «Tiltak for funksjonshemmede/TFH»

Mai 2018 – desember 2019

Utarbeidet av:
Bente Hegdal, enhetsleder
Mette Borge-Olsen Moe, fagansvarlig

Behovet for omstilling

Helse- og omsorgstjenestene står overfor store utfordringer i arbeidet med å opprettholde og fremtidssikre tjenestetilbudet. Dette skyldes først og fremst:

- Mangel på arbeidskraft
- Økt etterspørsel og vekst i behov for tjenester



Behovet for omstilling

- Tjenesten bo og habilitering utgjør ca. $\frac{1}{4}$ av volumet for helse og omsorgssektoren, inneholder en rekke deltjenester og utfordringsbildet vil være representativt for helse- og omsorgstjenesten.





Behovet for omstilling

Ett tjenesteområde hvor man har utfordringer innen:

- tjenesteoversikt
- økonomisk styring
- rekruttering av personell og kompetanse
- arbeidsplanlegging
- arbeidsdeling
- faglig tjenesteutvikling

Behovet for omstilling

- KOSTA gruppe 9 (27 kommuner):
 - 2022: 20 kommuner brukt mer enn budsjett. Øvrige 7 ingen data
 - 2024: 16 kommuner brukt mer enn budsjett. 2 med mindre forbruk. Øvrige 9 ingen data
- KOSTRA gruppe 10 (13 kommuner):
 - 2022: 9 kommuner brukt mer enn budsjett. 4 ingen data
 - 2024: 8 kommuner brukt mer enn budsjett. 4 ingen data og en kommune mindre forbruk enn budsjett.



HVORFOR FOKUS PÅ BO OG HABILITERINGSTJENESTEN?

Velferdsstatens verdier – menneskeverd, solidaritet, rettferdighet, likebehandling, personlig frihet, selvbestemmelse, valgfrihet, rettssikkerhet, forutsigbarhet og åpenhet – har understøttet framveksten av den moderne velferdsstaten slik vi kjenner den. (NOU 2014:12)

Når vi ikke lenger har ressursene til å nå alle, hvordan kan vi da innrette oss slik at vi prioriterer riktig, jobber smartere og når flere med de samme ressursene?

Det dreier seg om å lage forutsigbarhet og realisme for både mottakere av tjenesten og hjelpere i tjenesten



Prosjektet «Omstilling i bo og habilitering»

- Kort historikk:
 - I møte mellom byene Kristiansund og Molde september 2023, ble tjenesteområdet Bo og habilitering det høyest prioriterte å rette innsatsen mot
 - Tjenesten i søkelyset i begge kommunene både politisk og administrativt
 - Behov for et bedre faktagrunnlag om tjenesten; innhold, behov, utvikling av tjenestetilbud, modeller og aktuelle tiltak
 - Forberedende rigging av prosjektet høsten 2023.
- Prosjektoppstart utsatt til 2024 på grunn av kapasitet i forbindelse med innføring av Helseplattformen. Prosjekt senere utvidet fra 2 til 3 år, pågående ut 2026.



Prosjektet omstilling i bo og habilitering

Mål

Finne bærekraftige modeller og skape en felles forståelse for hva det innebærer for målgruppen



Prosjektet «Omstilling i bo og habilitering»

- **Prosess**

- Etablert styringsgruppe, prosjektgruppe, prosjektledelse, arbeidsgrupper
- Definerte arbeidspakker
 - AP 1: Kunnskapsinnhenting
 - AP 2: Evaluering av vedtak på tjenester og tildelingspraksis
 - AP 3: Beskrive aktuelle tiltak og modeller
 - AP 4: Uttesting av aktuelle tiltak
 - AP 5: Erfaring- og resultatformidling



Prosjektet omstilling i bo og habilitering

AP 1: Kunnskapsinnhenting

- Sammenstilling data fra kommunene Kristiansund, Molde og Bodø
- Kartlegge hvem som er brukere av tjenesten og hvordan denne utviklingen har vært
- Kartlegge bruk av avlastningstjenesten
- Kartlegge bruk av brukerstyrt personlig assistanse ordningen
- Organisering av barn og unge i tjenesten
- Beskrive organisering av tjenesten
- Kunnskap om tjenesten og omdømmebygging



Prosjektet omstilling i bo og habilitering

AP 1: Kunnskapsinnhenting

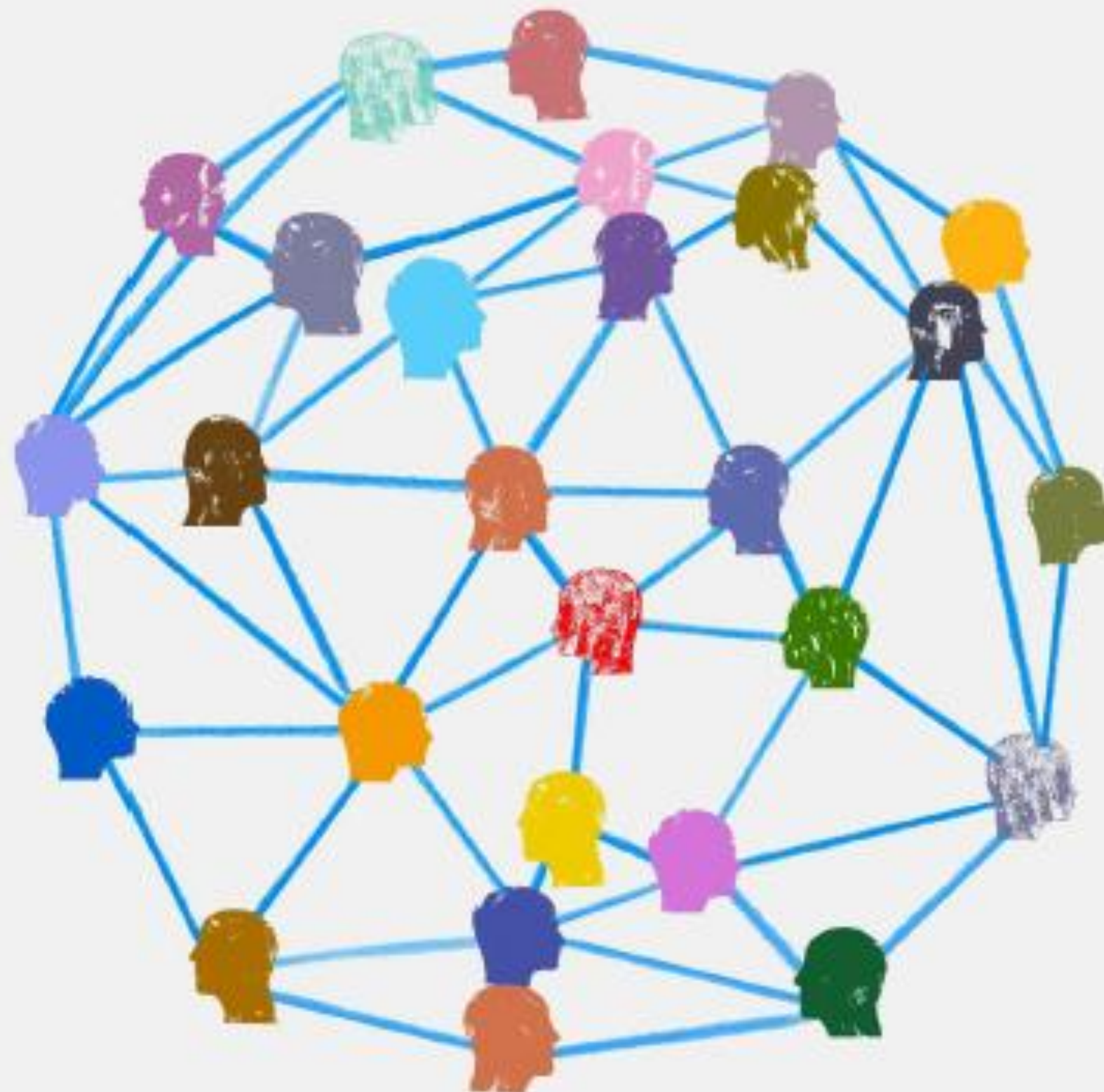
- Modeller, erfaringer og kunnskap som kan være aktuelle som tiltak i prosjektet
- Bruk av helse, - velferds og mestringsteknologi
- Lavterskel likemannsarbeid etter Stangemodell. Bedre veiledning
- Gjennomføre og oppsummere brukerundersøkelse i tjenesten
- Beskrive tjenesteforløp med innhold
- Beskrive dagens vedtakspraksis og omfang
- Utvikle felles modell for vedtaksvurdering og tildeling
- Benytte tjenestebeskrivelser
- Utvikle veileder for tildeling



Prosjektet «Omstilling i bo og habilitering»

Rapport fra innsiktsfasen

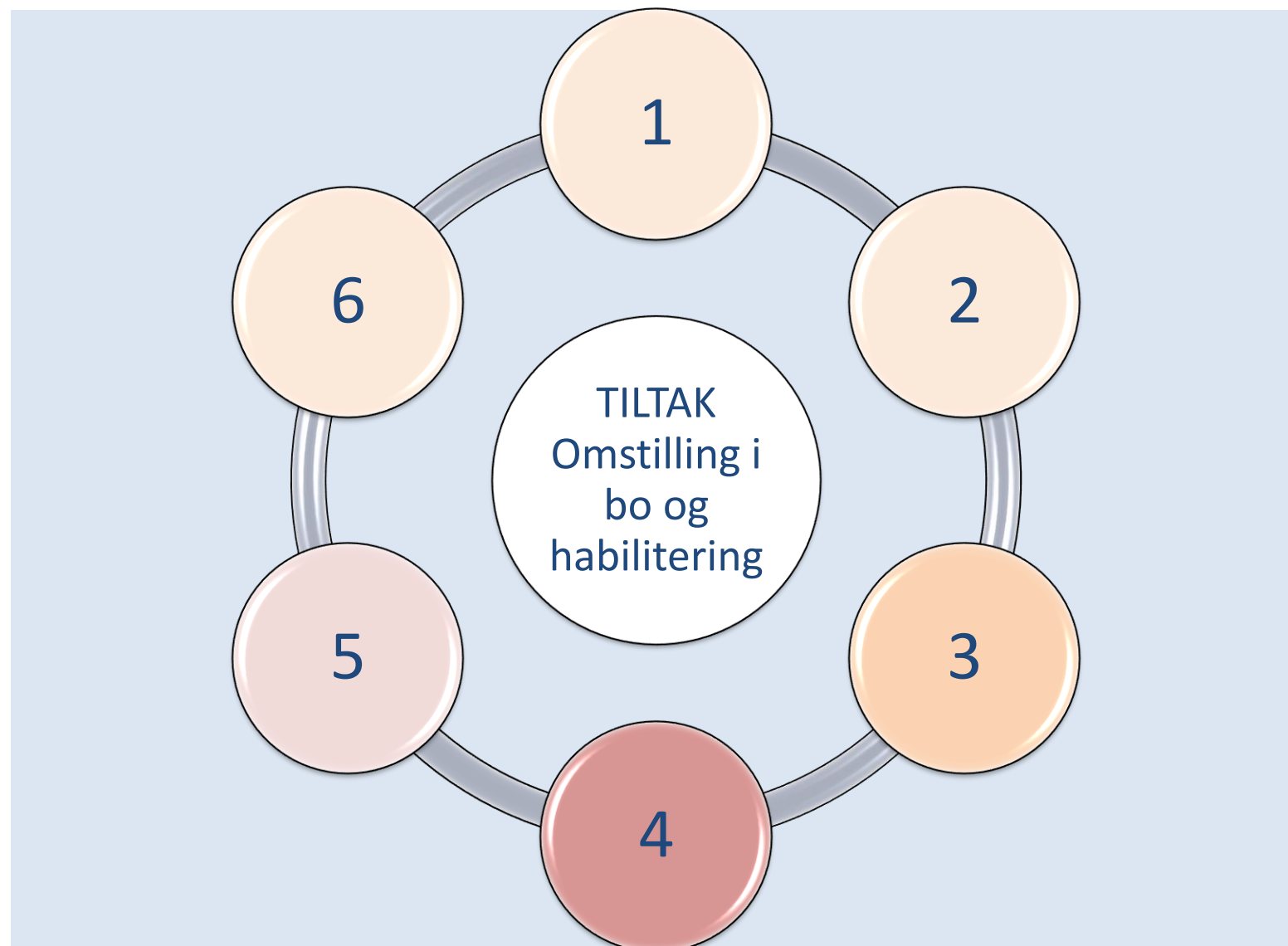
- Beskrev funnene fra de ulike temaene
- Fremkom 86 forslag til tiltak fra arbeidsgruppene
- Prosjektgruppen prioriterte 15 anbefalte tiltak for gjennomføring
- Styringsgruppen vedtok 6 tiltak for testing/implementering i tjenesten



Rapport fra innsiktsfasen i prosjektet

«Omstilling i bo og habilitering»

Prosjektet «Omstilling i bo og habilitering»



Tiltak

1. Ta i bruk felles modell for vedtaksvurdering og tildeling
2. Planlegging, lede og organisere tjenestene ett prinsippene: Profesjonalisert veiledning, Profesjonalisert kartlegging, Ressursfordeling, Tydeligere ledelse
3. Felles retningslinjer, modell, prosedyre for håndtering økning/nedgang i tjenester ut over normert kapasitet
4. Endret organisering og drift av støttekontaktilbud
5. Gjennomføre regelmessige brukerundersøkelse i tjenesten
6. Bedre kunnskap og dialog om tjenestetilbudet

Prosjektet «Omstilling i bo og habilitering»

- **2026**
 - Full implementering og drift av igangsatte tiltak
 - Synliggjøre og ta ut effekter og gevinster av tiltakene
 - Innovasjon og omstilling vil være løpende prosesser for å kunne ivareta behovene for helse og omsorgstjenester innenfor tilgjengelige ressurser
 - Vurdere gjennomføring av andre aktuelle tiltak
 - Forberede deling av kunnskap og erfaringer fra prosjektet



Prosjektet omstilling i bo og habilitering

Viktige erfaringer fra prosjektet:

- Brukte lang tid og mye ressurser på innsiktsfase. Innsikten ga grunnlag for en felles forståelse av kompleksitet og faktorer som utgjør utfordringene i tjenesten
- Viktig å forankre prosjektet i organisasjonen og hos interessentene
- Vi blir sterkere sammen. To organisasjoner som arbeider med felles utfordring sammen, gir økt fokus, gjennomføringskraft og synlighet
- Behov for involvering fra andre deler av organisasjonen, samt ekstern kompetanse og bistand
- Ny kunnskap og tilpassede endringer må nå ut i organisasjonen og involvere alle i tjenesten
- Tid og rom for å gjennomføre besluttede endringer reelt i tjenesten
- Videreutvikle endringskultur i organisasjonen
- Fortsette faglig samarbeid og utvikling i bo og habiliteringstjeneste mellom kommunene?



Prosjektet omstilling i bo og habilitering

Viktige erfaringer fra prosjektet:

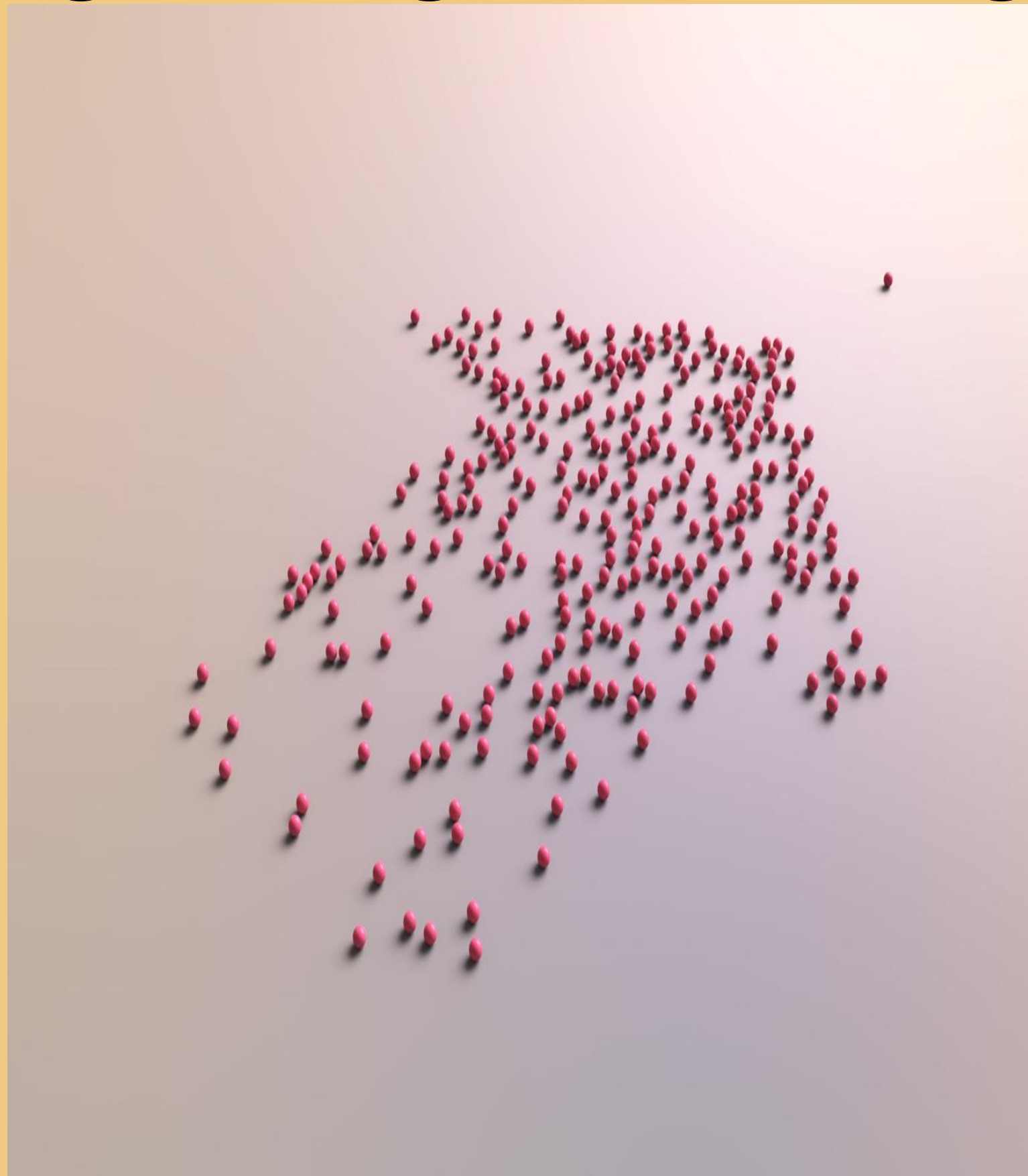
- Arbeidet fra dette prosjektet vil gi synergier mot andre deler av helse- og omsorgstjenesten
- Dedikerte ledere som er levende opptatt av å gi gode tjenester for brukerne
- Prosjektet har fått politisk og administrativ aksept og støtte
- Prosjektet har fått støtte og aksept hos Statsforvalteren i Møre og Romsdal
- Mange kommuner ønsker innsikt i erfaringene fra prosjektet
- Prosjektet dreier seg om å fremtidssikre tjenestene for brukerne innenfor de ressurser og rammer som er disponible



Prosjektet omstilling i bo og habilitering

Til sammen utgjør tiltak i dette prosjektet og nye tiltak, innovasjoner og muligheter at vi kan bevare viktige helse- og omsorgstjenester for innbyggerne.

Takk for meg.



Tjenestekompasset

En helhetlig tilnærming til en kompleks utfordring





Prioriterte tiltak

Ta i bruk felles modell for vedtaks-vurdering og tildeling der man benytter tjenestebeskrivelser og utvikler veileder for tildeling i tjenesten bo- og habilitering

Planlegge, lede og organisere tjenesten etter prinsippene

- Profesjonalisert veiledning
- Profesjonalisert kartlegging
- Ressursfordeling
- Tydeligere ledelse

Utvikle felles retningslinjer/modell/prosedyre for håndtering av økning/nedgang i vedtak på tjenester ut over normert kapasitet

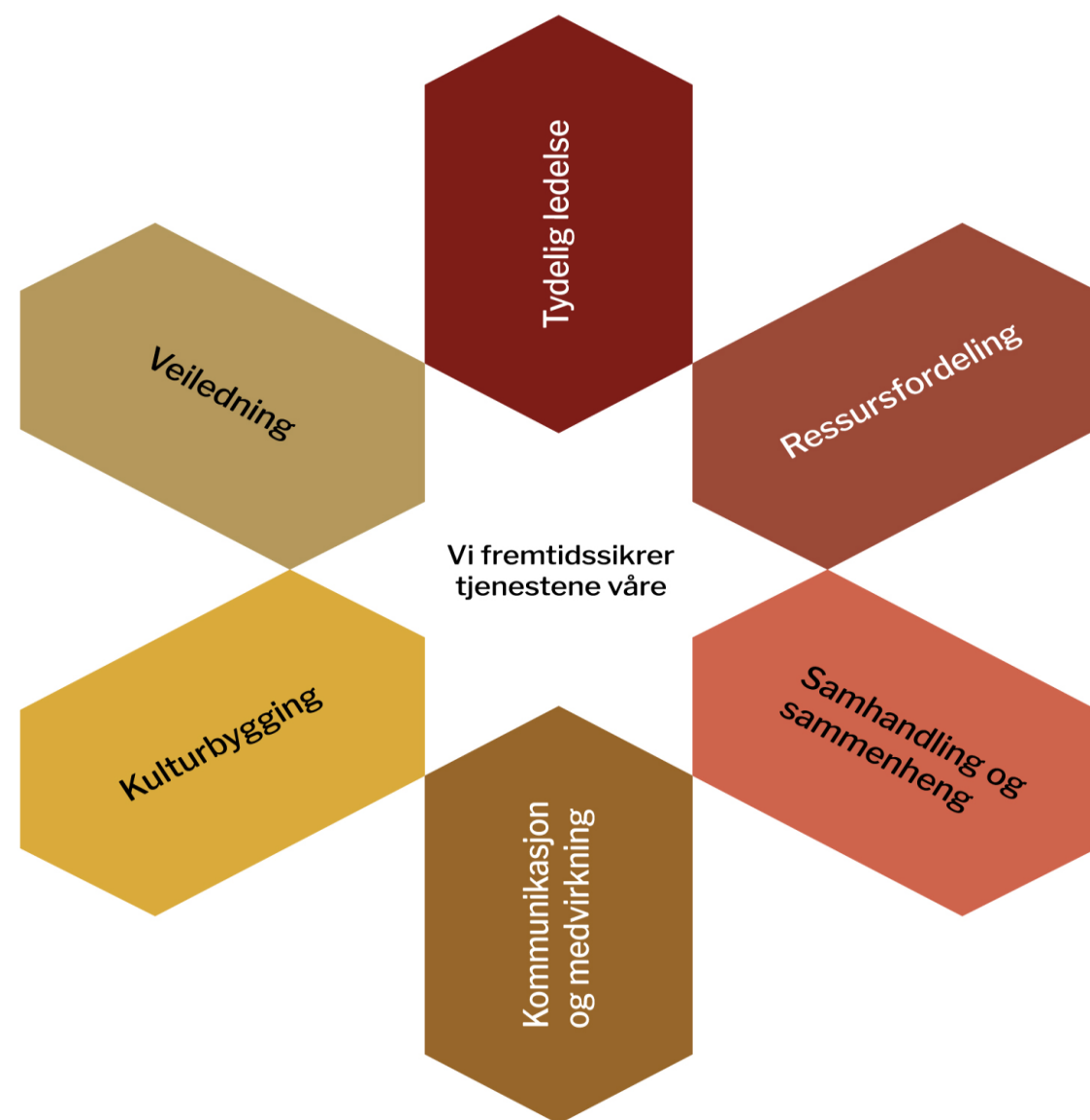
Endre organisering og drift av støttekontakt

Gjennomføre regelmessige brukerundersøkelser i tjenesten

Bedre kunnskap og dialog om tjenestetilbudet innen bo- og habilitering gjennom



Tjenestekompasset



Suksesskriterier – hvorfor har vi lyktes?

- Samarbeidet
- Kommunene i mellom
- Helseinnovasjonssenteret
- Økonomisk støtte fra Statsforvalteren

Flyt og sammenheng i det vi har gjort, og der de ulike enkeltdelene/tiltakene som sammen er endringen og omstillingen.

Kan ikke peke på én faktor alene, da alt henger sammen med alt.

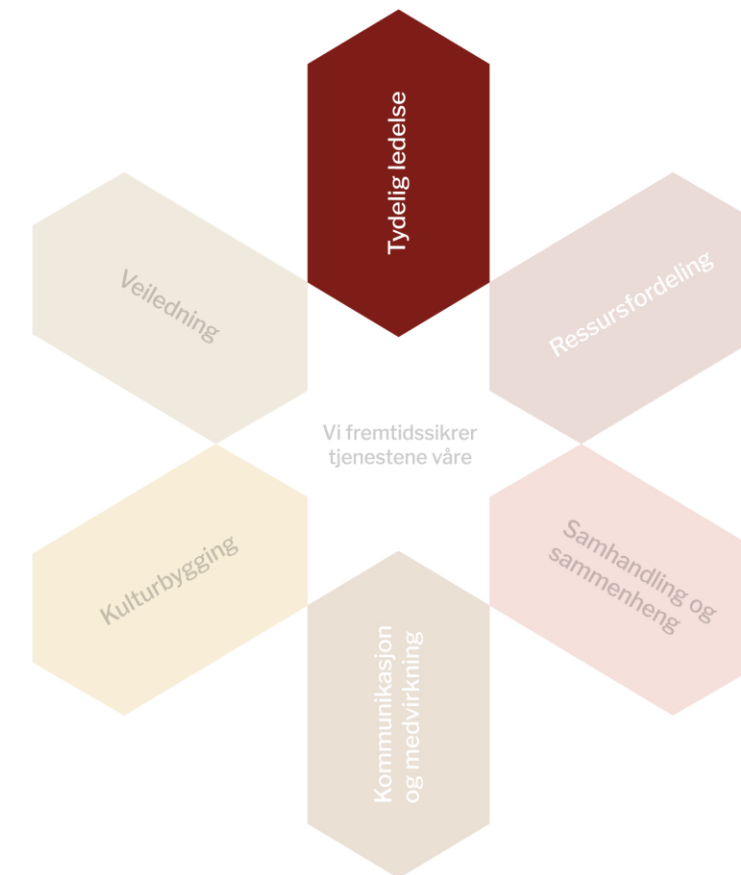


Tydelig ledelse

****Tydelig ledelse**** handler om å skape retning, struktur og forutsigbarhet i organisasjonen. Når ledelsen er tydelig, blir prioriteringer forståelige og oppleves som begrunnede, noe som styrker tillit og samhandling. Det bidrar til at virksomheten holder kursen – også i perioder med endring og usikkerhet.

Tydelig ledelse innebærer også å sikre god internkontroll og et systematisk arbeid som ivaretar krav i lov og forskrift. Dette gir et solid grunnlag for kvalitet, etterlevelse og kontinuerlig forbedring.

Temaet er i sin helhet basert på et arbeid som er utviklet av Sandnes kommune.

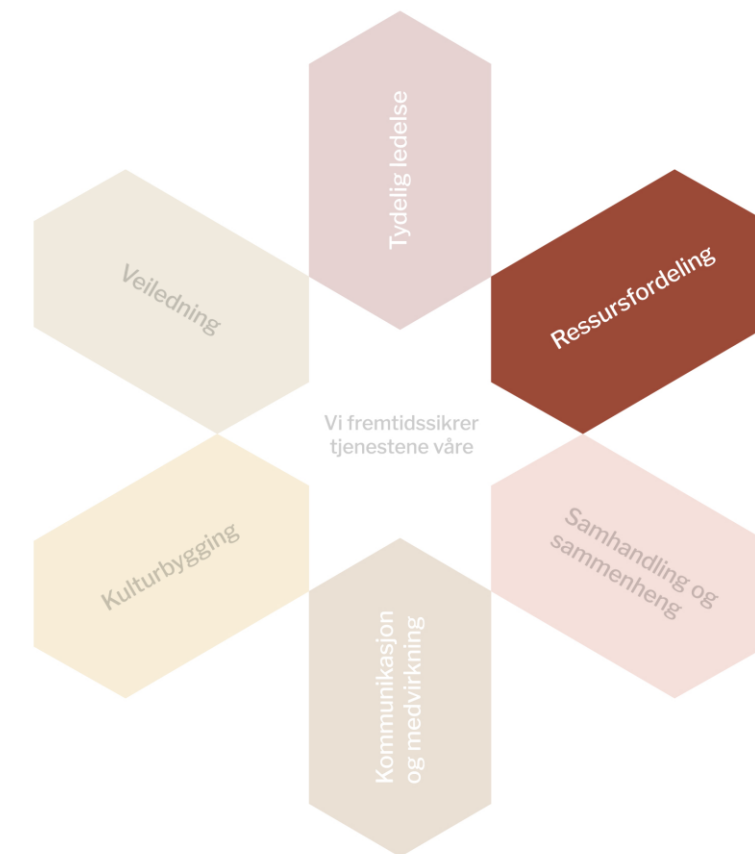


Ressursfordeling

Ressursfordeling handler om å sikre at riktig hjelp gis til riktig tid, basert på behov. For å få dette til må det være balanse mellom kapasitet, kompetanse, økonomi og oppgaver, slik at tjenestene blir treffsikre og målrettede.

En forutsetning for god ressursfordeling er systematisk og lik kartlegging. Dette gir et felles språk og bidrar til jevn og forutsigbar tjenestekvalitet. Beslutninger skal være etterprøvbare og bygge på faglige standarder, slik at ressursene brukes riktig og rettferdig

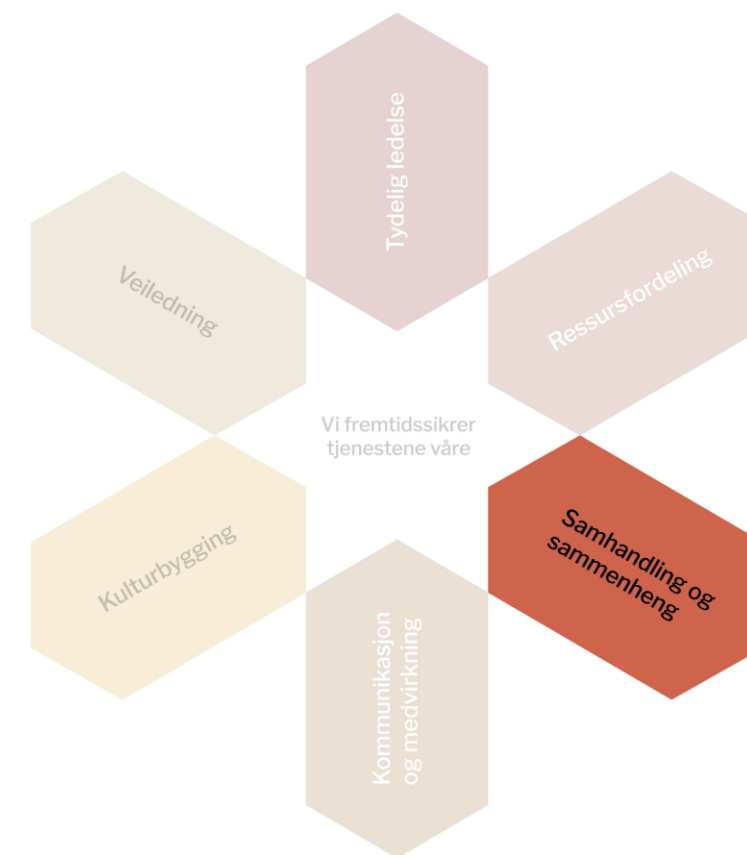
Temaet er i sin helhet basert på et arbeid som er utviklet av Sandnes kommune.



Samhandling og sammenheng

Samhandling og sammenheng handler om å binde tjenestene sammen slik at innbyggerne opplever helhetlige og koordinerte tilbud. God samhandling forebygger at noen “faller mellom to stoler” og sikrer sømløse overganger mellom tjenester og nivåer.

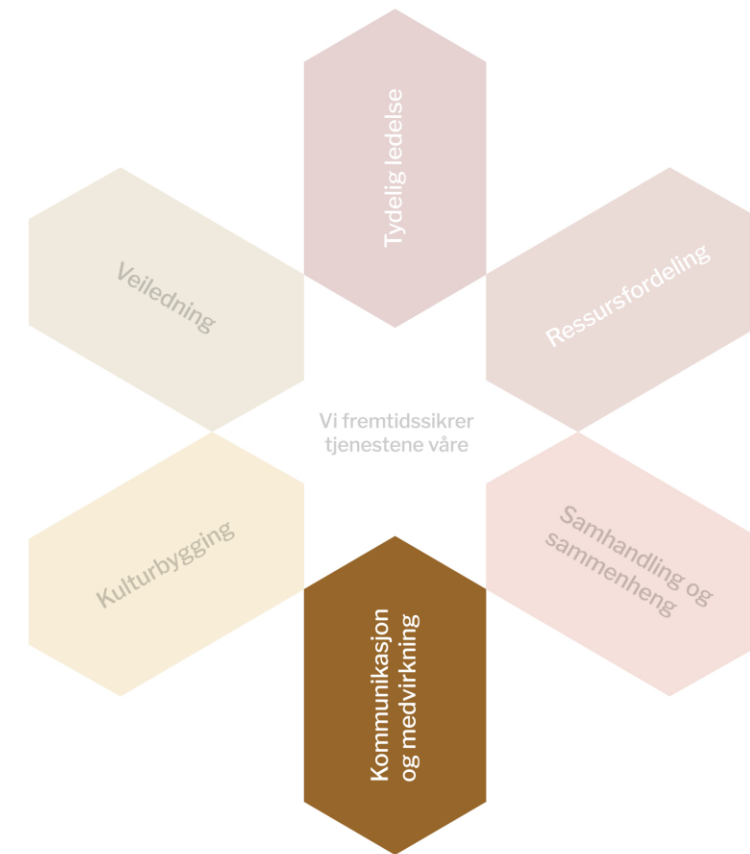
Dette forutsetter en felles struktur og tydelige, delte mål på tvers av enheter. Når arbeidet er koordinert og helhetlig, styrkes kvaliteten i tjenestene og innbyggerne får et mer sammenhengende og trygt tilbud.



Kommunikasjon og medvirkning

God kommunikasjon handler om at informasjonen som gis blir forstått av tjenestemottaker og foresatte, og at det er mulighet for spørsmål og dialog om saken.

Medvirkning handler om å få mulighet til å delta og komme med innspill i utformingen av tjenester og løsninger som gjelder en selv eller den man representerer.



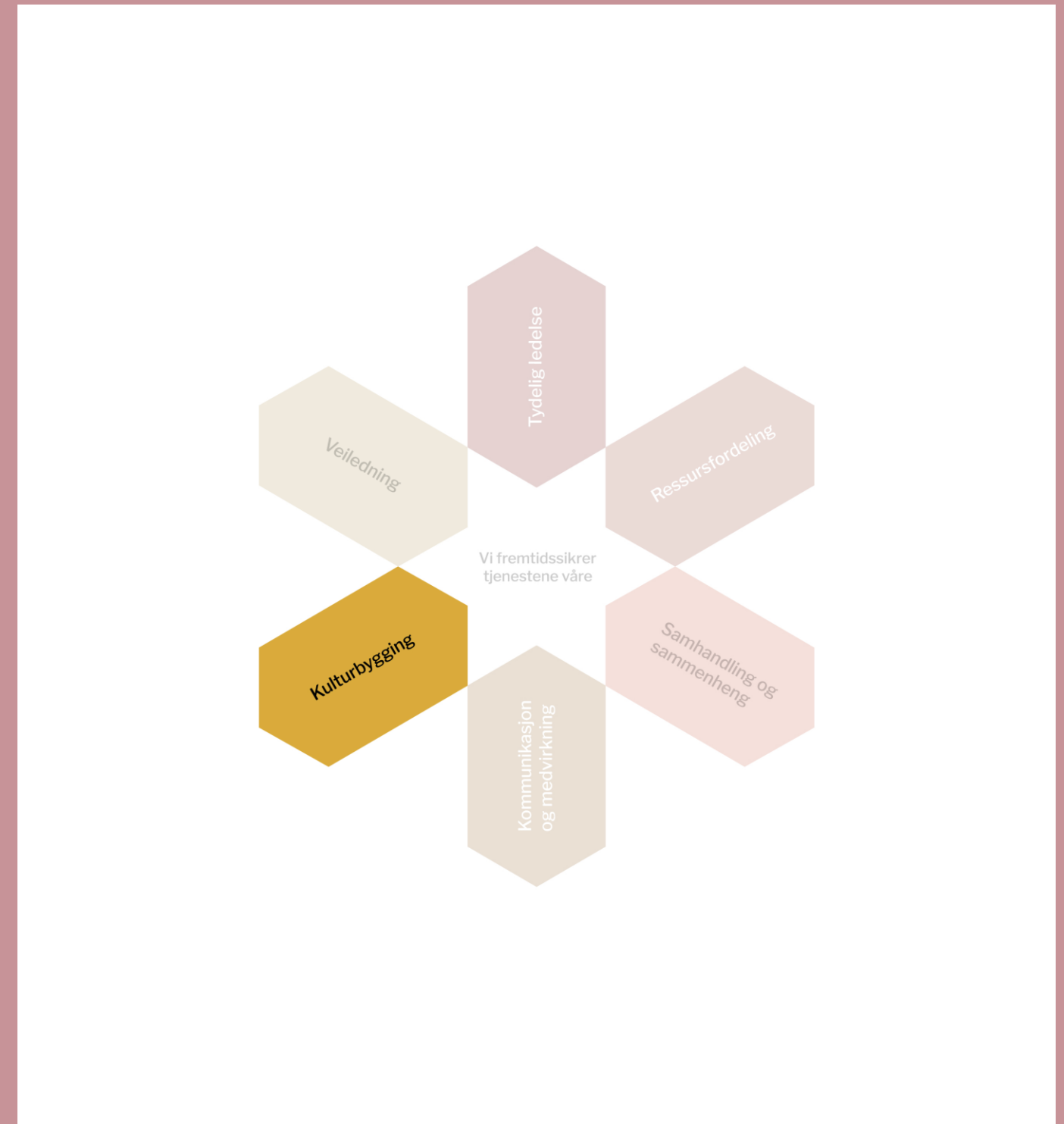
Kulturbygging

Kulturbygging handler om å utvikle en organisasjonskultur som støtter endring og utvikling i møte med nye krav og rammevilkår. Når ressurser er knappe, etterspørselen høy og kravene til profesjonalitet øker, må organisasjonen evne å tilpasse seg og utnytte kompetansen på nye måter, blant annet gjennom oppgaveforskyvning.

Kulturbygging handler også om å avlære tidligere praksis som ikke lenger er hensiktsmessig, og å ta et felles ansvar for å utvikle nye arbeidsmåter. Den enkelte ansatte har et medansvar for å bidra til ønsket kultur gjennom holdninger, handlinger og vilje til endring.

Kulturbygging går hånd i hånd med endringsledelse fordi varige endringer forutsetter felles holdninger, forståelse og praksis. En kultur som er åpen for læring, samarbeid og utvikling, gjør det mulig å gjennomføre nødvendige endringer på en trygg og bærekraftig måte.

Temaet er i sin helhet basert på et arbeid som er utviklet av Sandnes kommune.

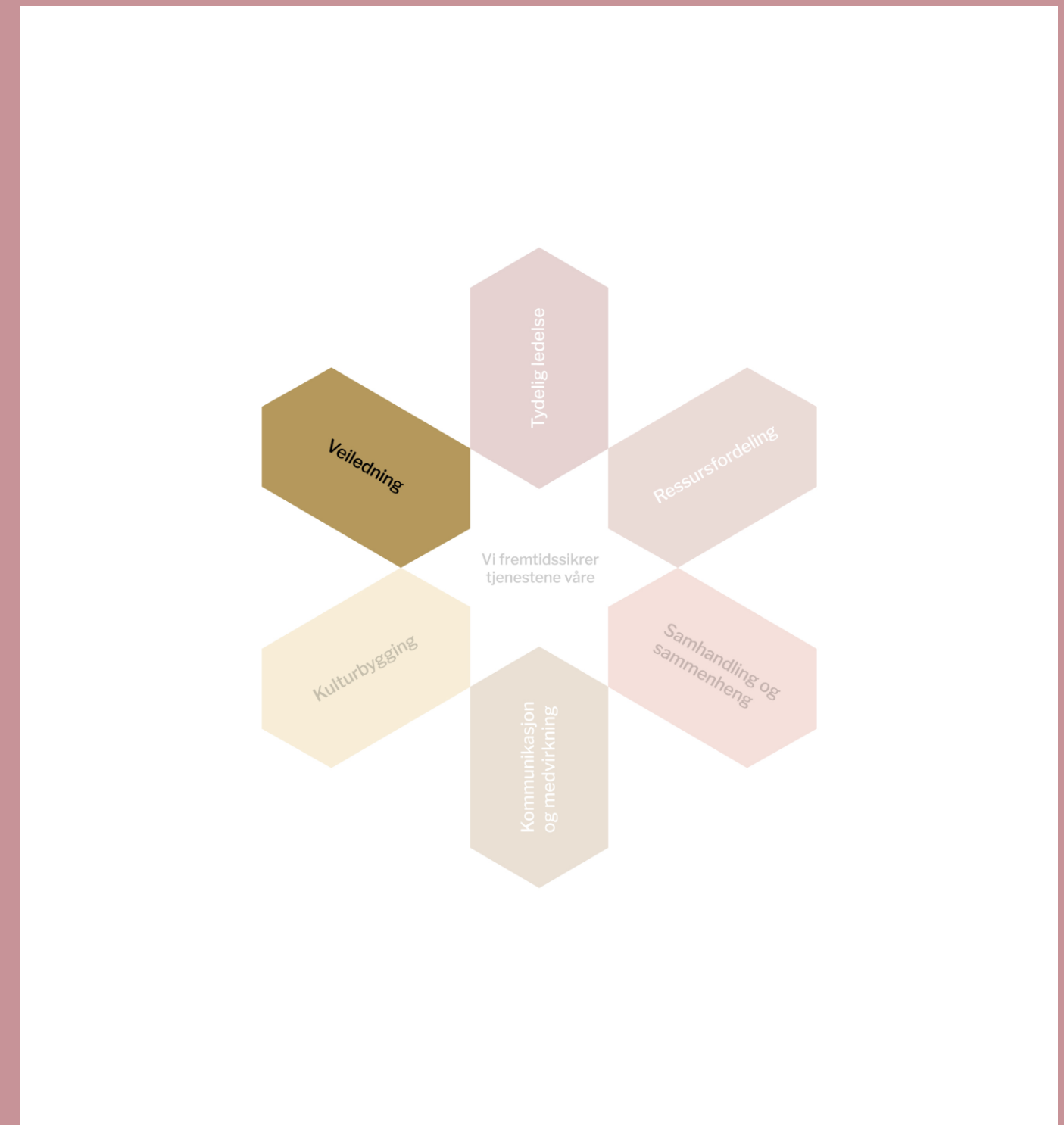


Veiledning

Profesjonalisert veiledning handler om å sikre faglig trygg, kunnskapsbasert praksis i møte med både innbyggere og ansatte. God veiledning bidrar til kvalitet i tjenestene og styrker evnen til å møte ulike behov på en systematisk og profesjonell måte.

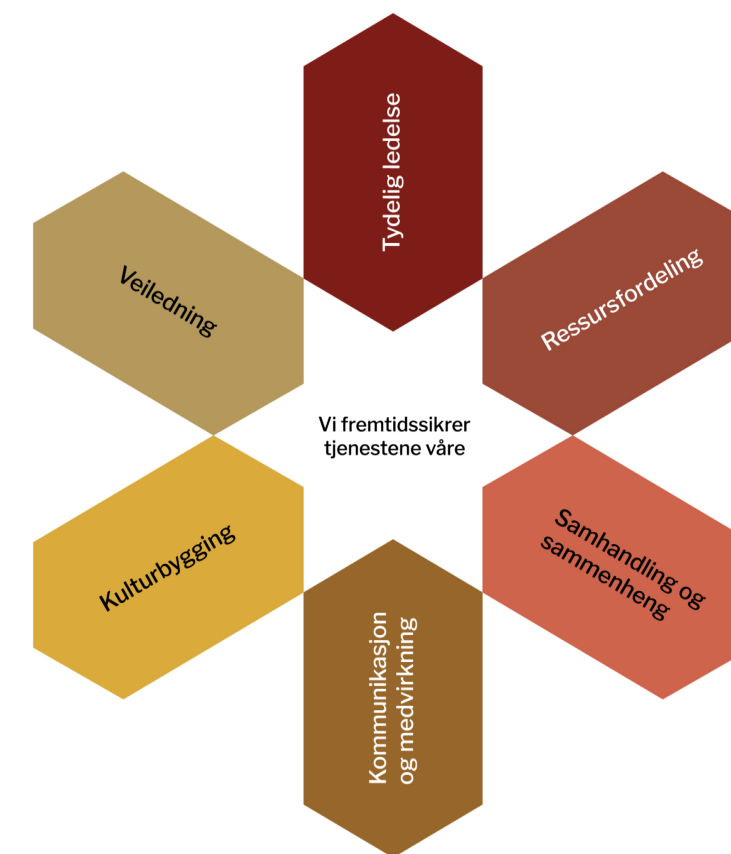
Veiledningen skal sikre lik praksis, bidra til kontinuerlig kompetanseheving og gi tydelig retning. Samtidig skaper den trygghet for ansatte i utførelsen av oppgaver og i møtet med innbyggere.

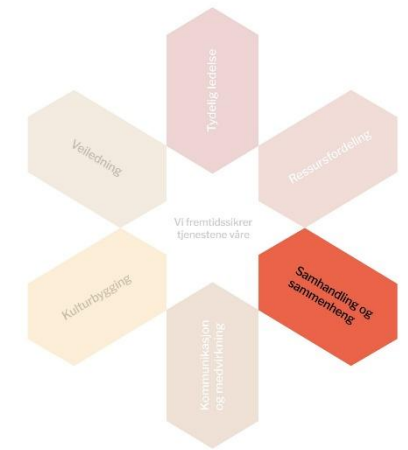
Temaet er i sin helhet basert på et arbeid som er utviklet av Sandnes kommune.



Vi fremtidssikrer tjenestene våre

Vi utvikler og organiserer tjenestene slik at de gir riktige, trygge og helhetlige tilbud som fremmer mestring og livskvalitet for innbyggerne, samtidig som vi sikrer bærekraftig ressursbruk, god styring og legger til rette for nødvendig omstilling i tjenestene.





Den røde tråden fra tjenestebeskrivelser til daglig journalføring

Siri Haukaas

Ass. kommunalsjef helse og omsorg Molde kommune

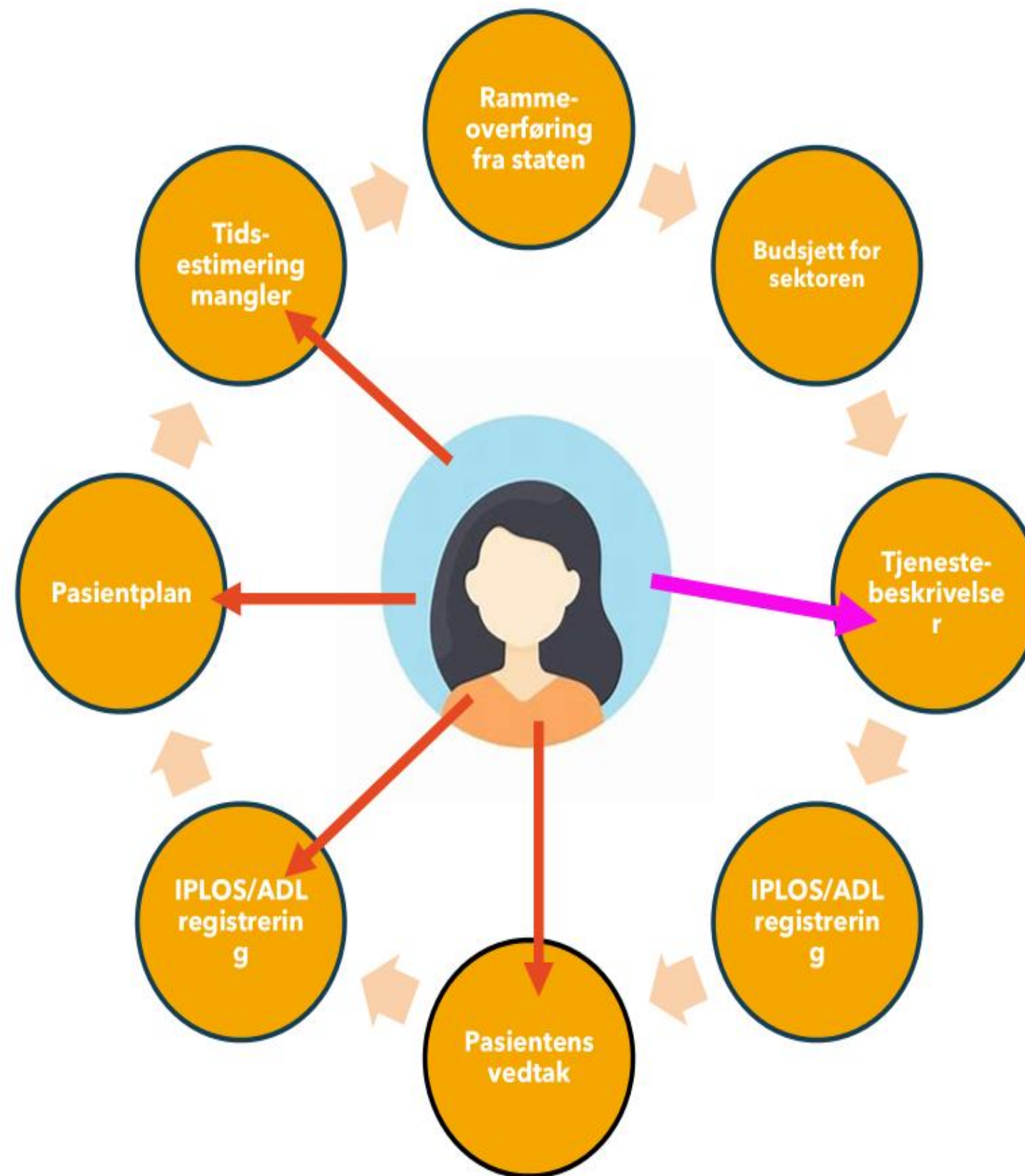


Hvorfor er tjenestebeskrivelsene så viktige?



13.05.2026





Vi strekker oss langt!

13.05.2026



Tiltak 1 – ta i bruk felles modell for vedtaksvurdering og tildeling der man benytter tjenestebeskrivelser i tjenesten bo- og habilitering

ROS-analyse 24.4.25

Deltakere: Sissel Viken, Vibeke Osborg, Andor Osborg, Silje Bjørnhaug, Monica Gagnat og Siri Haukaas

Utgangspunkt for ROS analysen er ansatte i bo- og habiliteringstjenestene i Molde og Kristiansund. Denne avgrensingen ble gjort for å være tydelig på hva som er forutsetningene for gjennomføring. God gjennomføring av ROS analysen vanskeliggjøres også hvis en skal hensynta flere ulike grupperinger.



Identifisering av risikoer



Manglende systematikk og samarbeid

Utydelige roller og ansvar fører til misforståelse og ineffektiv ressursbruk



Kulturens rolle i risiko

Kulturell motstand mot endring hemmer implementering av nye arbeidsmetoder



Tid og opplæring

Mangel på tid til opplæring reduserer effekten av forbedringstiltak

Hovedrisikoområder identifisert i analysen

Risikoområde	Kort beskrivelse
Forankring av tjenestebeskrivelsene og vedtak	Lite kjennskap og bruk i praksis
Tid og prioritering	Ikke avsatt tid til opplæring og implementering
Lederforankring	Ujevn oppfølging og støtte
Roller og ansvar	Uklare forventninger og ansvarslinjer
Samhandling	Svak struktur mellom forvaltning og tjeneste

Konsekvenser av identifiserte risikoer



Svekket faglig forsvarlighet

Manglende aktiv bruk av tjenestebeskrivelsene svekker individuelle vurderinger og øker tilfeldigheten i tjenesteleveransen.



Konsekvenser for brukere og ansatte

Brukere opplever redusert kvalitet og brudd på rettigheter, mens ansatte får økt arbeidsbelastning og usikkerhet



Organisatoriske og økonomiske følger

Dårlig etterlevelse og svak styring fører til ineffektiv ressursbruk og økonomiske utfordringer for organisasjonen

Tiltak knyttet til kompetanse, opplæring og tid



Systematisk opplæring

Målrettet opplæring for ledere og ansatte sikrer nødvendig kunnskap og reduserer risiko for feil praksis



Kartlegging av opplæringsbehov

Å identifisere behov knyttet til fagsystemer som Helseplattformen er avgjørende for korrekt bruk og etterlevelse



Tilstrekkelig tid til opplæring

Å prioritere tid til opplæring av ansatte sikrer bedre implementering



Leders ansvar

Ledere må sikre tid til refleksjon og forankring for å fremme eierskap til nye arbeidsmetoder

Opplæringsprogram for ansatte i helse og omsorg

Den røde tråden fra tjenestebeskrivelser til daglig journalføring

Ansvar og roller for ansatte



Nullpunkts analyse - ansattundersøkelse



Variasjon i kjennskap til vedtak og
tjenestebeskrivelser

Erfaringsbasert praksis fremfor vedtak

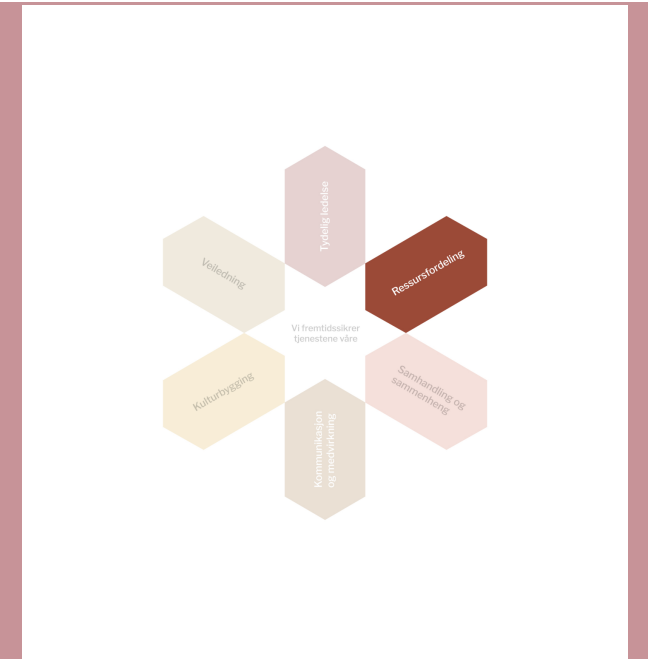
Mangelfull opplæring

Ulik praksis i plan og dokumentasjon

Lav til moderat endringsvilje

Opplæringsprogram

Det er utviklet et tilrettelagt opplæringsprogram for den enkelte kommune.

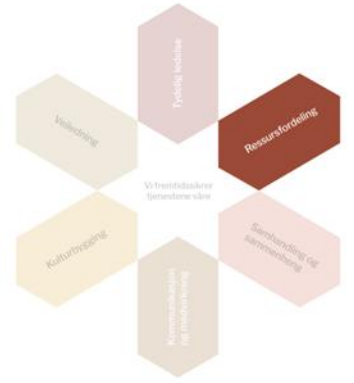


Rettferdig ressursfordeling

Hvordan sikrer vi rettferdig fordeling
av våre tilgjengelige ressurser?



Agenda



Kort om tjenestene

Ressursfordelingsmodellen

Årshjul (Internkontroll)

Kultur (Profesjonell omsorg)

Reisen så langt..

- **2024 - innsiktsfasen.**

Gransket egen tjeneste.

Gitt oss god innsikt i egen tjeneste.

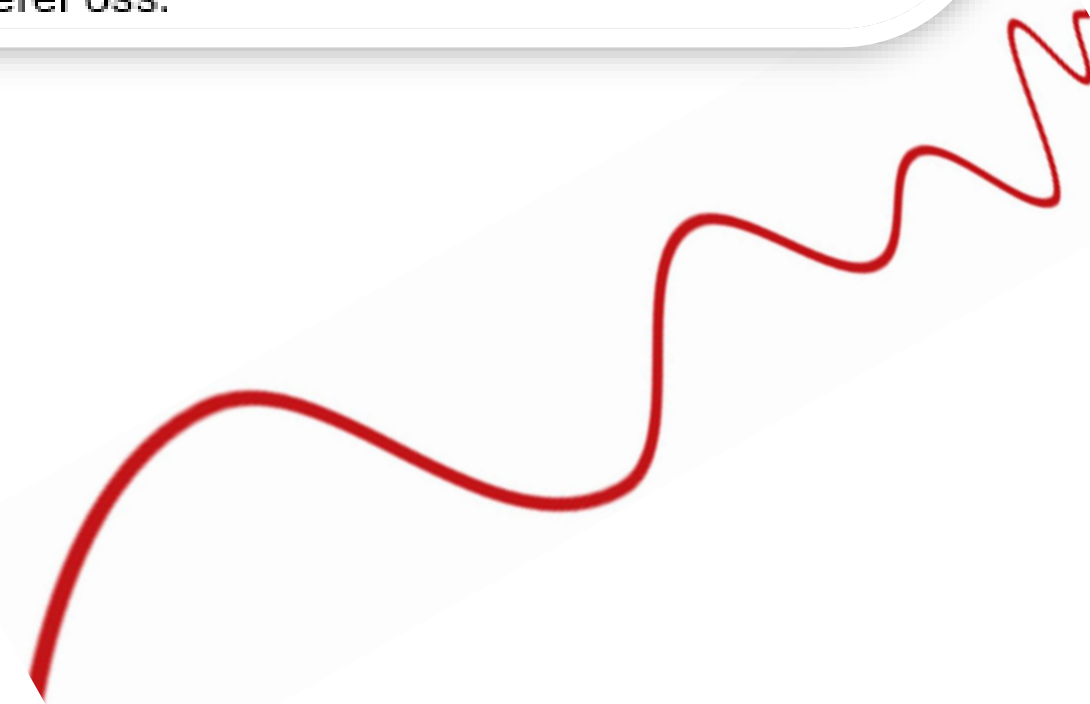
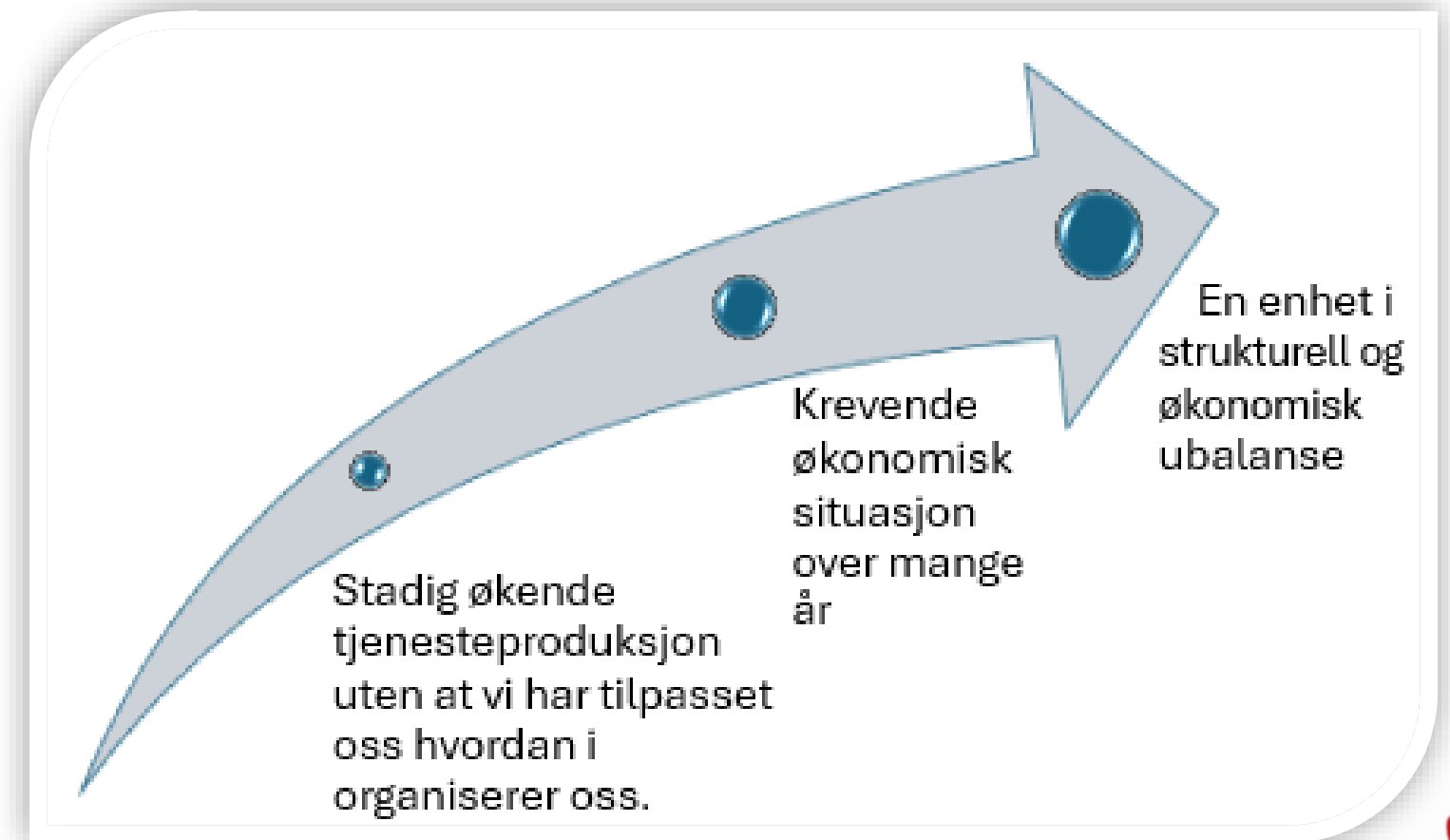
Vi har sett til hvordan andre kommuner har løst utfordringene

- Sandnes kommune
- Bodø kommune
- Kristiansund kommune
- Molde kommune

- **2025/2026 – gjennomføringsfasen**

- Organisatoriske strukturendringer
- Ressursfordeling
- Implementere tjenestebekrivelser

6/19/2026



Bakgrunn for ny modell

- Erstatte varierende praksis innenfor enheten
- En felles finansieringsmodell i enheten for å sikre god, effektiv og fleksibel ressursutnyttelse, samt gi like tjenester
- Ny måte å organisere og fordele ressursene på

Formålet er å sørge for en mer **rettferdig fordeling** av ressursene i henhold til brukernes behov innenfor enhetens rammer!



Ressursfordelingsmodellen

Det handler ikke bare om ressursfordeling. Det handler også om;

- Tydelig styring
- God, effektiv og fleksibel ressursutnyttelse
- Tydelig fagmiljø, utnyttelse kompetanse
- Demografien utfordrer ALLE i helsesektoren – kamp om kompetente hender!
- Store fagmiljø med robusthet og kontinuitet – attraktive for å rekruttere/ beholde ansatte
- Like tjenester
- Mulighet for økt samarbeid mellom ulike og like tjenester for samme målgruppe



- Et av suksesskriteriene ved omstilling
- Består av to dedikerte:
 - Molde: ass.enhetsleder + ledende fagleder
 - Krisitansund: enhetsleder + avdelingsleder
- Jobber ut fra et mandat for ressursfordelingsteam for Bo og habiliteringstjenester- utarbeidet mellom kommunene.
- **Sikre en riktig, effektiv og fleksibel utnyttelse av ressurser innenfor enhetens rammer.**
- Får en unik kunnskap og oversiktsbilde av enhetens tjenester og ressursbehov.
- **Deres årlige gjennomgang legger grunnlaget for nytt årsverk til driftsenhetene.**
- **Avdelingsledere lager nye årsturnuser / turnuser / kalenderplan etter nytt utmål årsverk.**

Oppstart i uke 47 hvert år.

6/19/2026



Forskjeller på tjenestevedtak og Ressursfordelingsmodellen



	Tjenestevedtak	Ressursfordelingsmodellen
Formål	Fastsetter hva tjenestemottaker har krav på	Fordele bemanning og ressurser internt
Gjennomføres av	Saksbehandler i forvaltning for helse og omsorg.	Ressursfordelingsteam i bo og habilitering
Metode / Verktøy	Juridisk vurdering av bistandsbehov	Kartlegging av ressursbehov for å ivareta nødvendig bistand.
Resultat	Vedtak om tjenester	Bemanningsgrunnlag for driftsenheten
Juridisk bindende	Ja – kan påklages	Nei – ett administrativt styringsverktøy
Fokus	Rettigheter	Ressursstyring av drift

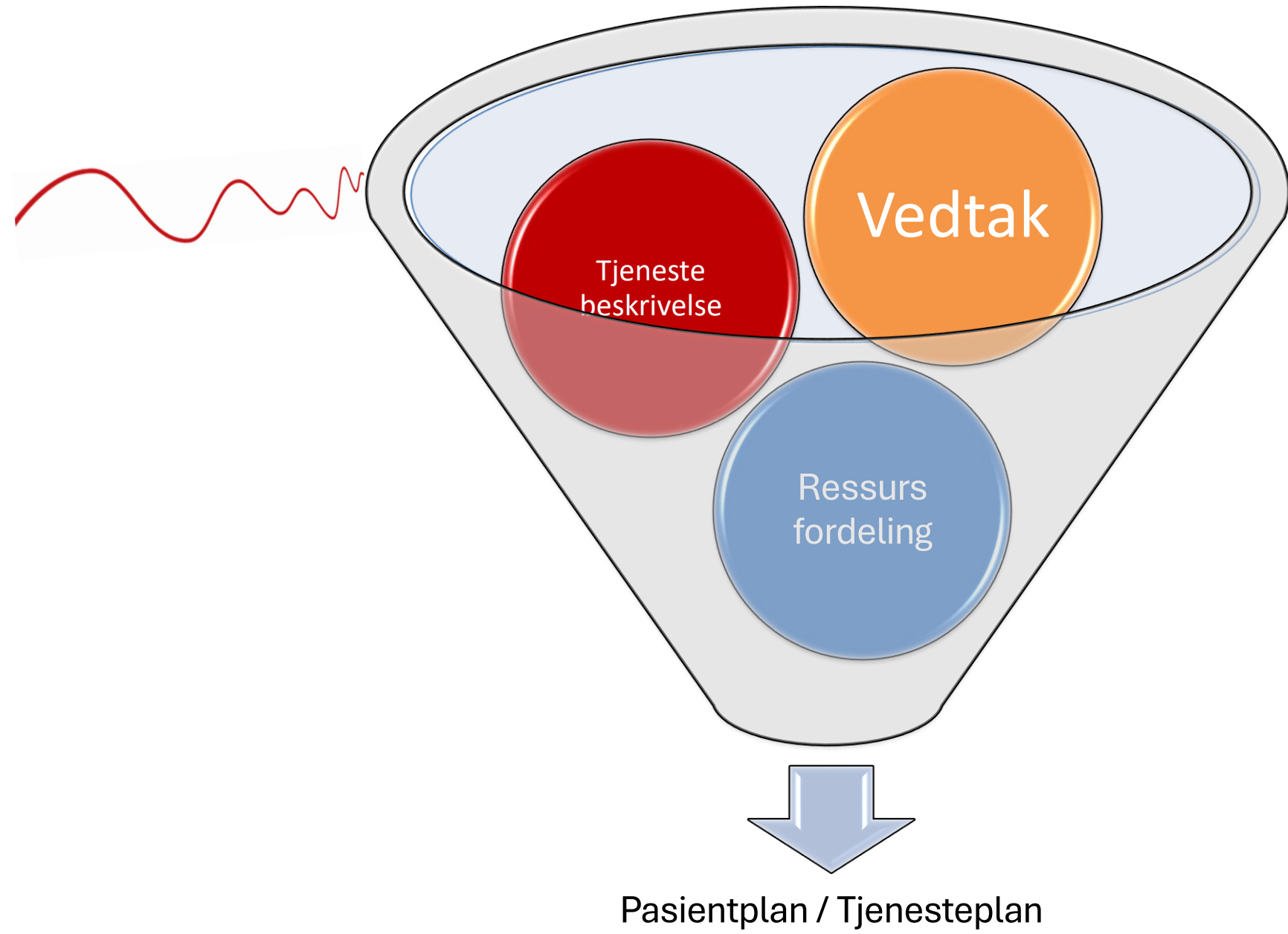
Kort oppsummert!

Tjenestevedtak handler om hvilke tjenester brukeren har *rett på* etter loven,

Ressursfordelingsmodellen handler om hvordan vi *organiserer og fordeler ansatte og timer internt* for å følge opp vedtakene i praksis.



Den røde tråden



VEILEDNINGSTEAM



Veiledningsteamet viser vei!

Formål

- Være en faglig ressurs for ledere og ansatte
- Bidra til at brukere med sammensatte behov mottar forsvarlige tjenester på beste effektive omsorgsnivå (BEON-prinsippet).
- Styrke faglig kvalitet og systematisk arbeid
- Bidra til faglig utvikling og refleksjon

- Saker meldes via fagleder til veiledningsteamet

Arbeidsområder

- **Faglig støtte og kvalitetssikring**
- **Kompetanseutvikling**
- **Forebygging og håndtering av utfordrende atferd**
- **Fremme brukermedvirkning og mestring**
- **Helse og omsorgstjenesteloven kap. 9 og Pasient og brukerrettighetsloven kap.4**
- **Samarbeid med pårørende, spesialisthelsetjenesten og andre instanser**
- **Tilnærmingen skal tilpasses den konkrete saken**

Tema som går igjen...

- **Helhetlig perspektiv**
- **Tillitsskapende tiltak Helse og omsorgstjenesteloven §4-1**
- **Bruk av tvang etter Helse og omsorgstjenesteloven kap. 9**
- **Vurderinger knyttet til helsehjelp etter Pasient og brukerrettighetsloven kap. 4**
- **Vurderinger på brukers beslutningskompetanse**
- **Implementering av tiltak, og lik praksis**

Gevinster

- **Felles tilnærming i tjenestene**
- **Forebygge bruk av tvang**
- **Redusere ressursbehov**
- **Forebygge økt ressursbehov**
- **Økt kvalitet på vedtakene som går ut til Statsforvalteren**
- **Avdekker behov for kompetanseheving**
- **Opprettholde/øke kvalitet på tjenestene som ytes**

Profesjonell omsorg - kultur

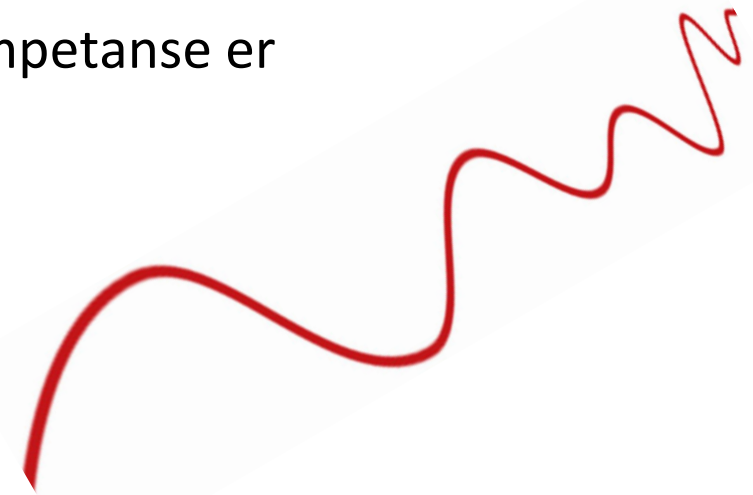
Profesjonell omsorg handler om hvordan vi jobber- hver dag- på en måte som er faglig begrunnet, bevisst og forutsigbar.

Hvis praksisen er felles og forankret, skapes en kultur. Dette gir trygghet for:
ansatte, fordi de vet hvordan de skal handle
for brukere og pårørende, fordi tjenesten er forutsigbar

En felles faglig struktur og kultur gjør oss robuste fremover med de utfordringene som møter oss.

Vi kan omstille oss raskt, flytte kompetanse dit den trengs, og støtte hverandre på tvers av arbeidsplasser.

Vi tåler endringer bedre, håndterer uforutsette situasjoner med trygghet og sikrer at rett kompetanse er på rett sted – til rett tid.



Fag og kvalitet – hvordan kan vi jobbe systematisk med dette i enheten fremover?

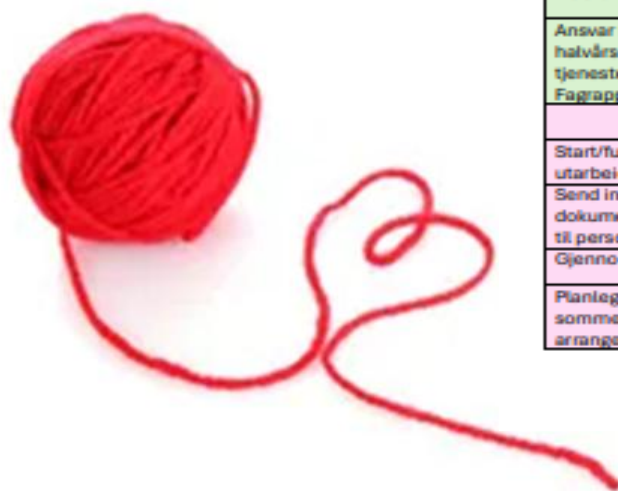
Det er utarbeidet ulike årshjul for hele enheten;

- Årshjul for ledere
- Årshjul for primærkontakter
- Årshjul for fag og kompetanseheving

Det skal sørge for at vi jobber likt, planlagt og systematisk gjennom året.

Signeres ved gjennomført. Tas

Her har også kommunene samarbeidet.



Årshjul enhet bo og habilitering

Januar	Ansvar	Lagres	Utført	Kommentar
Heng opp informasjon om sommerpuljer (når delestrek er avklart)				
Utarbeide årets plan for internundervisning i avdeling. Benytt gjerne NAKU sine temasider og oppdeling				
VFR: Fyller inn eventuell overført ferie og avspasering for ansatte				
Opprette skjema på Teams: Behov sommervikarer				
Ressursfordelingskartlegging				
Lyse ut etter sommervikarer				
Februar				
Kontakt tidligere sommervikarer og meld inn behov for vikarer i skjema på Teams				
Påske-/mai-/pinseturnus planlegges				
Ansvar for at det blir utført egenvurdering av legemiddelhåndteringsrutinene (Se Compilo: Egenvurdering av legemiddelhåndteringsrutiner)				
Ansatte registrerer ferieansker i VFR, frist 1. mars.				

Kalle inn til medarbeidersamtaler i Kompetanseportalen				
Kalle inn til seniorsamtaler				
Påse at årskontroll hos fastlege blir bestilt				
Kartlegging av arbeidsmiljøet og arbeidsmiljøarbeidet (Skjema på Compilo)				
Planlegg HMS-dag				
Mars				
Hovedferien plasseres, frist 1. april				
Melde inn behov for sommervikarer i skjema på Teams				
ROS-analyse vold og trusler				
Ansvar for at det utføres halvårsevaluering av tjenestetilbudet til brukerne – Fagrapport.				
April				
Start/fulfjer arbeidet med utarbeidelse av sommerturnus				
Send inn arbeidsavtaler og dokumentasjon på sommervikarer til personalseksjonen				
Gjennomfør HMS-dag				
Planlegg sommeravslutning/sosialt arrangement				

Oppsummert



Ressursfordelingsmodellen har vist oss at vi har vært på et for høyt ressursnivå. Det gjør at når vi nå reduserer til riktig ressursnivå, må vi opprettholde eller høyne kvalitet på tjenesten vi gir. **Veiledningsteamet** er en viktig ressurs her.



Vedtaket viser hva den enkelte skal motta av bistand. **Tjenestebeskrivelsene** sier noe om innholdet i tjenesten som skal ha. Det er dette som skal ligge til grunn for utarbeidelsen av tjenesteplan og være førende for vår profesjonaliserte omsorg.



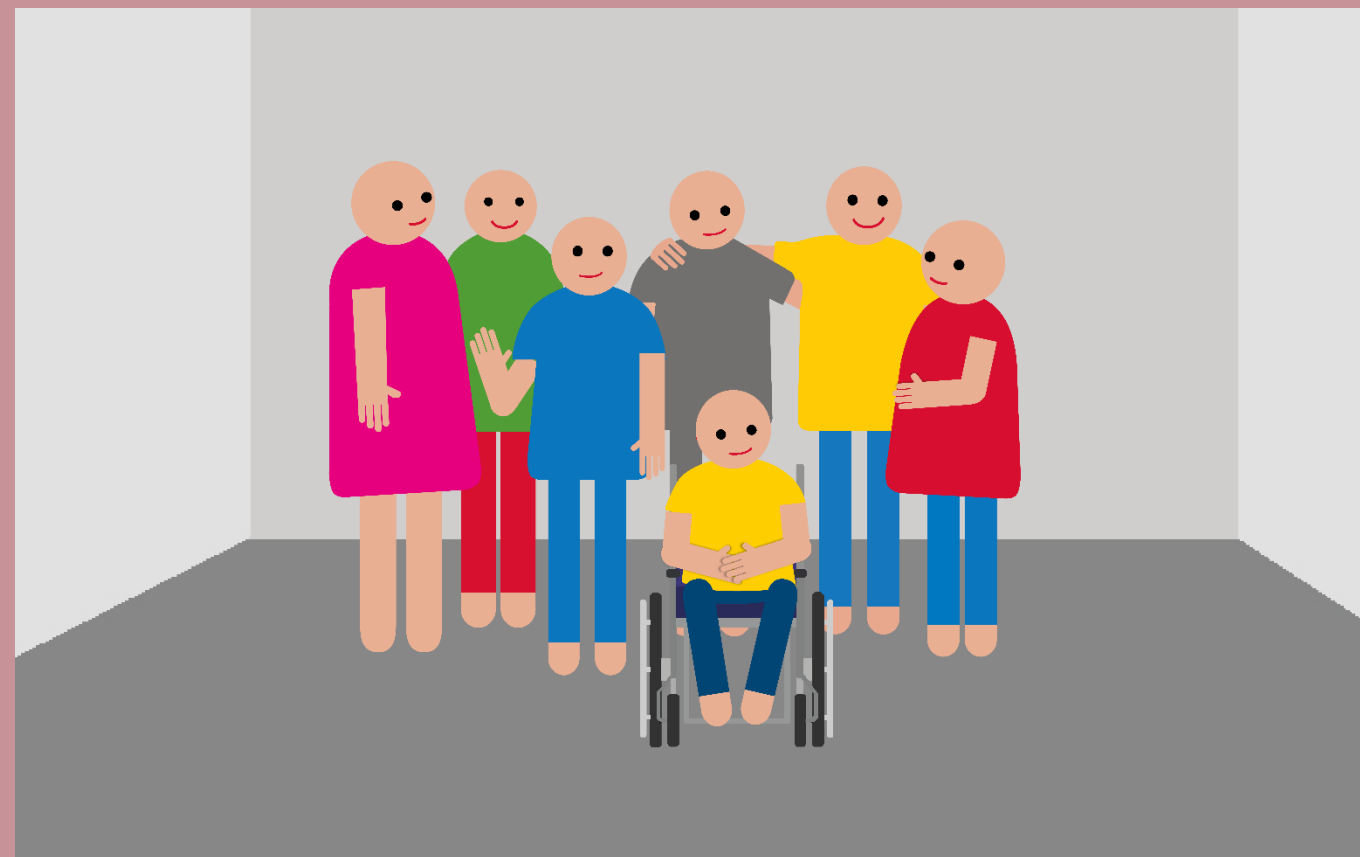
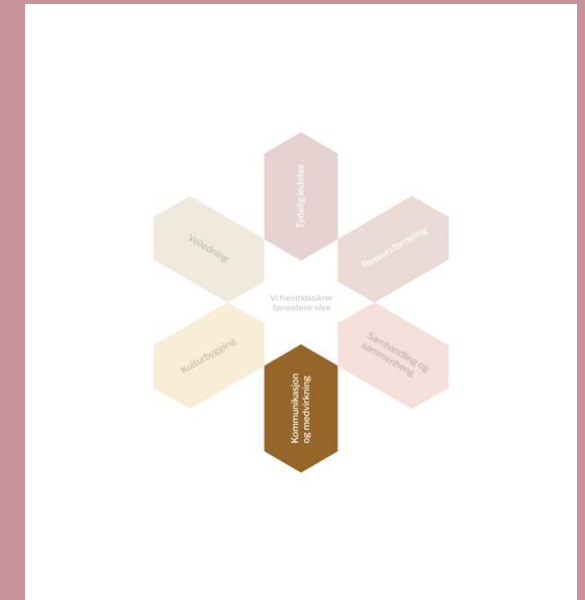
Skal ikke springe fortere, skal gå annerledes jf tjenestebeskrivelsene og den enkeltes vedtak.



Ulike verktøy sørger for at vi jobber likt, planlagt og systematisk gjennom året. Gir trygghet til ledelse og ansatte, tjenestemottakere og pårørende.

Gruppe 5: Brukerundersøkelse

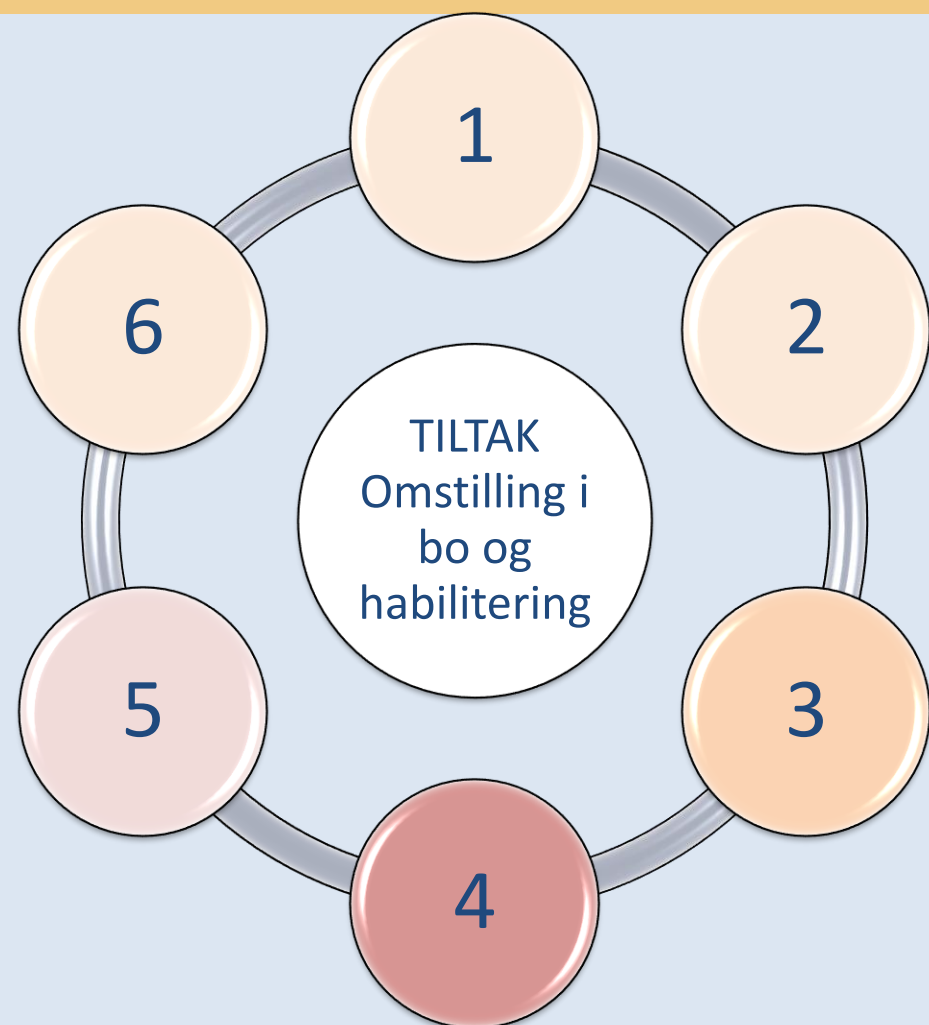
«Min stemme teller» - utvikling av en brukerundersøkelse for personer med utviklingshemming



Trude Nordskog
Rådgiver Forskning, Helseinnovasjonssenteret



Prosjektet «Omstilling i bo og habilitering»



Tiltak

1. Ta i bruk felles modell for vedtaksvurdering og tildeling
2. Planlegging, lede og organisere tjenestene ett prinsippene: Profesjonalisert veiledning, Profesjonalisert kartlegging, Ressursfordeling, Tydeligere ledelse
3. Felles retningslinjer, modell, prosedyre for håndtering økning/nedgang i tjenester ut over normert kapasitet
4. Endret organisering og drift av støttekontakttilbud
5. Gjennomføre regelmessige brukerundersøkelse i tjenesten
6. Bedre kunnskap og dialog om tjenestetilbudet

Brukerundersøkelser er viktige for å evaluere og forbedre kvaliteten på tjenester.

Tradisjonelt har slike undersøkelser innen bo- og habiliteringstjenester i stor grad blitt besvart av pårørende og verger på vegne av brukerne.

For å styrke brukermedvirkning har vi utviklet en mer tilgjengelig undersøkelse som personer med utviklingshemming selv kan svare på.



Mandat:

- Lage en ny brukerundersøkelse for personer som mottar bo- og habiliteringstjenester
- Undersøkelsen skal bygge på «Bedre kommune» sin eksisterende undersøkelse
- Den nye undersøkelsen skal være tilpasset brukerne selv
- Opprinnelige undersøkelse gis pårørende og verger
- Temaene i ny undersøkelse skal være de samme som for pårørende og verger

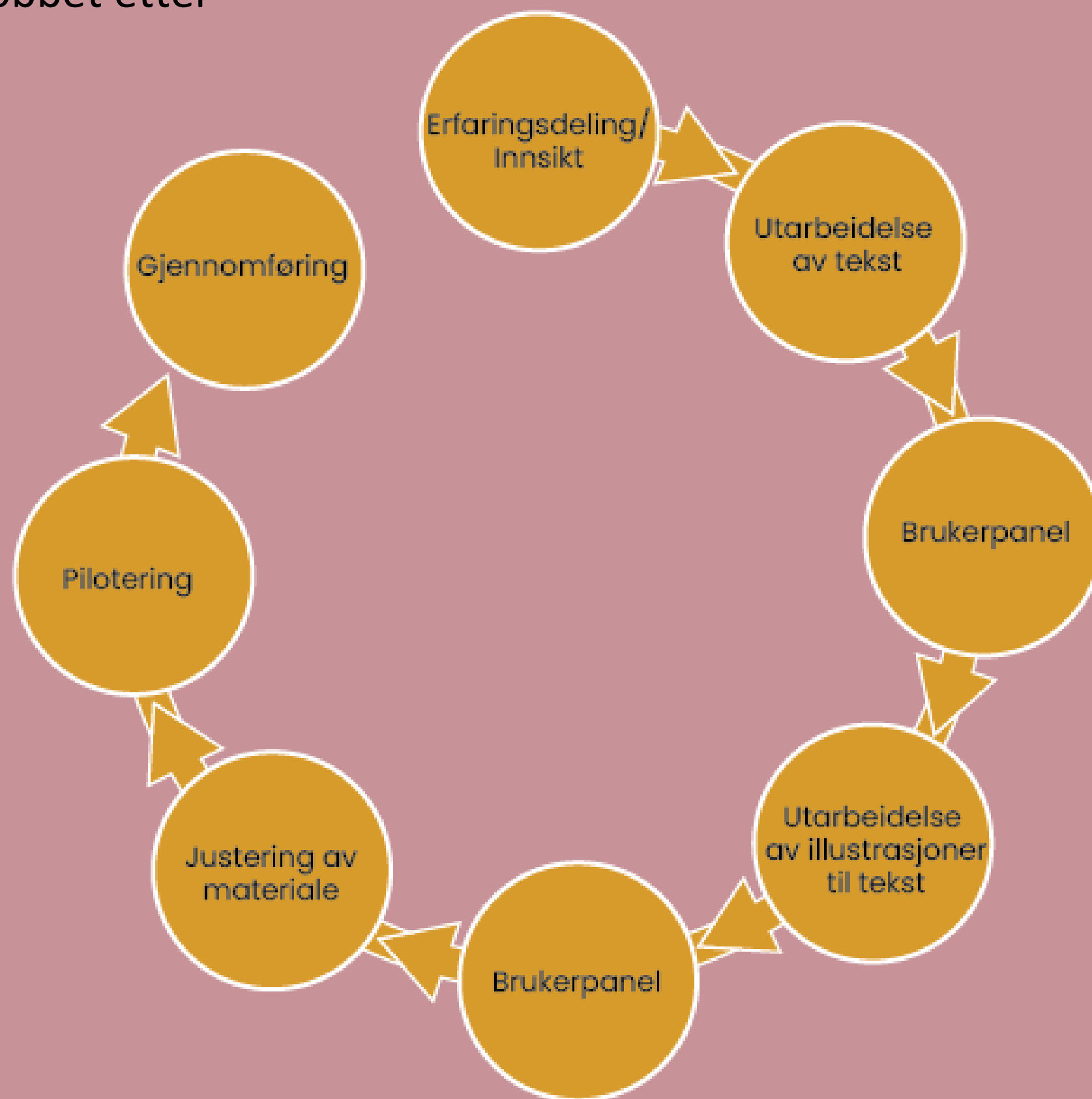


METODE:

- Innsiktsarbeid: Hva finnes fra før, hva gjør andre kommuner?
NAKU (Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming,
Stiftelsen SOR
KS (Bedre kommune)
- Arbeidsgruppe med representanter fra begge kommuner: Ledere,
brugerrepresentanter, pårørende/verge- representanter, ansattrepresentanter
- Bruk av ekstern kompetanse: May Østby (Vernepleier og Forsker) og Oddbjørn
Hove (Psykologspesialist og Forsker)
- Brukerpanel
- Tilrettelagt språk



Prosessen vi har jobbet etter



Hva er en brukerundersøkelse?

- En brukerundersøkelse er en måte å spørre folk hva de synes om noe
- Det er de som får hjelp fra Bo og Habilitering som skal svare
- Kommunen vil vite hva brukerne er fornøyd med, og hva de ikke er fornøyd med
- Alle som vil bør få svare
- Spørsmål og bilder være lette å forstå
- Pårørende får en egen brukerundersøkelse



1. Hvordan det kan tilrettelegges for medvirkning i arbeidet med å lage undersøkelsen?

2. Hvordan dere kan sørge for at den blir så god som mulig for de som skal svare?

Gruppregler

- Vi jobber sammen for å klare oppdraget.
- Vi bruker et språk alle forstår.
- Vi lytter til hverandre uten å avbryte.
- Vi passer på at alle får si det de mener.
- Vi er ærlige.
- Vi har lov til å være uenige, men vi snakker på en høflig måte.
- Vi bidrar så godt vi kan i arbeidet.
- Vi holder oss til planen i møtene.
- Vi har taushetsplikt. Hvis noen forteller noe privat, skal vi ikke fortelle det videre uten lov fra dem.

Det er ikke bra å være med på liksom!

Hvordan unngå at noen er med bare på liksom?

- Det må legges godt til rette for de som er med.
- Dere må snakke om hva hver enkelt vil gjøre.
- Dere må snakke om det flere ganger i prosjektet.
- Det kan være vanskelig å si nei til tilretteleggere.
- Oppgaver kan være for vanskelige.
- Oppgaver kan være for lette.
- Åpenhet: Fortell om hva den enkelte har gjort av arbeidet



Det er viktig å samarbeide.

Hva betyr samarbeid?

- Å jobbe sammen om noe.
- I samarbeid har vi samme mål.

Hva er viktig for samarbeid?

- Vi må være trygge på hverandre.
- Ingen må holdes utenfor.
- Alles meninger må bli hørt.
- Det er helt greit å være uenig.
- Det er viktig å si fra nå du ikke forstår noe eller ikke er enig.
- Det er viktig å holde avtaler



May Østby, 2025

Likeverd og likestilling er viktig.

Dere er forskjellige personer i arbeidsutvalget.
Dere kan forskjellige ting.

I samskaping er det viktig med likeverd
Hva betyr likeverd?
At alle mennesker betyr like mye.

I samskaping er det viktig med likestilling
Hva betyr å være likestilt?
At alle har lik mulighet til å delta.



Innsiktsarbeidet ga inspirasjon og samarbeid:

- Flere kommuner brukte intervju-format
- Tysvær kommune med Harriet Ramstad Hove og Siv Helen Strand Holden hadde laget en digital undersøkelse for

Aktivitetstilbud

- De delte metoder og resultater
- Oddbjørn Hove hadde laget prototype «MindMe» for digitale spørreundersøkelser. Vi avtalte videre samarbeid!



Bakgrunn

Mange mennesker med utviklingshemming får tjenester gjennom hele eller store deler av livsløpet. Alle har rett til å foreta selvstendige og frie valg, og til å bli møtt med respekt for synspunkter og ønsker for eget liv.

Prosjektets formål:

- å realisere disse verdiene.
- nytteverdi for individer gjennom forbedring av tjenester for utviklingshemmede basert på deres selvstendige og uavhengige tilbakemelding om brukeropplevelse i møte med kommunale tjenester.
- styrke fag- og tjenesteutvikling sammen med tjenestemottakere.

- Legge til rette for brukers medvirkning til utforming og evaluering av egne tjenester
- En aktiv deltakelse i prosjektarbeidet med påvirkning gjennom brukerpanel.
- Tjenesteinnovasjon med økt medvirkning og deltakelse fra brukeren i dens egen brukerundersøkelse.
- Prosjektet har samfunnsverdi ved å utvikle en løsning som øker mulighetene for selvbestemmelse og medvirkning for utviklingshemmede. Prosjektet er et direkte svar på FN-konvensjonen om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne og en dokumentert mangel på tilpasning og tilrettelegging for medvirkning og selvbestemmelse for denne gruppen i Norge.

MindMe – Forskningsbasert innovasjon
Kognitiv tilgjengelig psykisk helsehjelp

MindMe: Inventarium for støttet psykologisk evaluering (iSpe®)

Oddbjørn Hove
Project manager MindMe/iSpe

Specialist in clinical psychology (PhD)
Department of Research and Innovation
Department of mental health
Helse Fonna HF

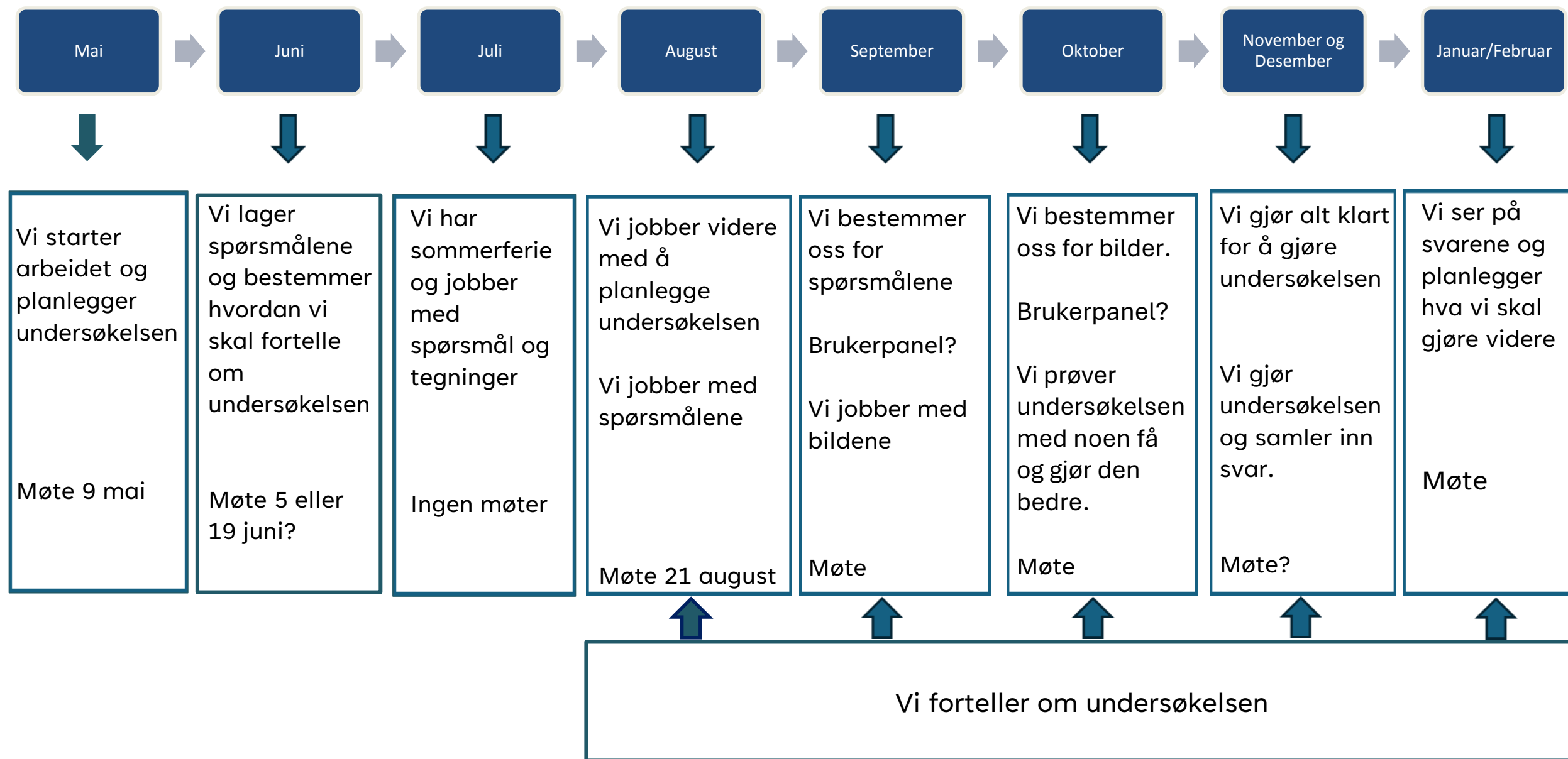
Hvorfor Brukerundersøkelse?

"Vi ville vite hvordan du har det på jobb. Er du trygg på jobb? Trives du på jobb? Får du si hva du mener når du er på jobb? Har du gode kollegaer på jobb?"

Du kan hjelpe oss å gjøre denne arbeidsplassen bedre."

HVORDAN GJØRES BRUKERUNDERSØKELSEN?





Tema for spørsmålene

<https://bedrekommune.no/sites/default/files/2021-04/Faglig%20veileder%20%E2%80%93%20Personer%20med%20utviklingshemming.pdf>

(Selvbestemmelse, Trivsel, Brukermedvirkning, Respektfull Behandling, Informasjon, Nok og riktig hjelp, Trygghet)

- Spørsmål om hvor du bor og hvordan du har det hjemme
 - Spørsmål om hva du gjør på dagtid på hverdagene
 - Spørsmål om hva du gjør på fritiden din
 - Spørsmål om helse
 - Spørsmål om personalet



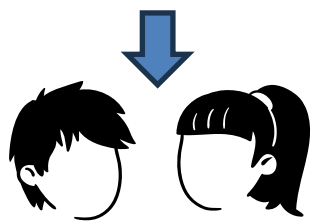
Faglig veileder

Personer med
utviklingshemming



HVORDAN LAGES BRUKERUNDERSØKELSEN?

Brukerpanel



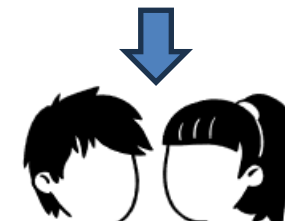
Spørsmålene skrives ned

Spør et brukerpanel om spørsmålene er lette å forstå

Forandre på spørsmålene som ikke var bra

Lag bilder til spørsmålene

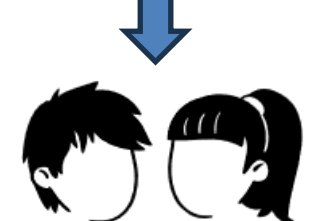
Brukerpanel



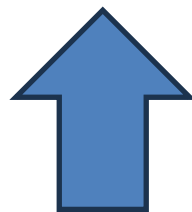
Spør et brukerpanel om bildene passer til spørsmålene

Lage ferdig brukerundersøkelsen

Brukerpanel



Teste undersøkelsen sammen med brukerpanelet



Første brukerpanel



Andre brukerpanel



SVARALTERNATIVER:

JA

BÅDE JA OG NEI

NEI



USIKKER

BÅDE JA OG NEI

AV OG TIL

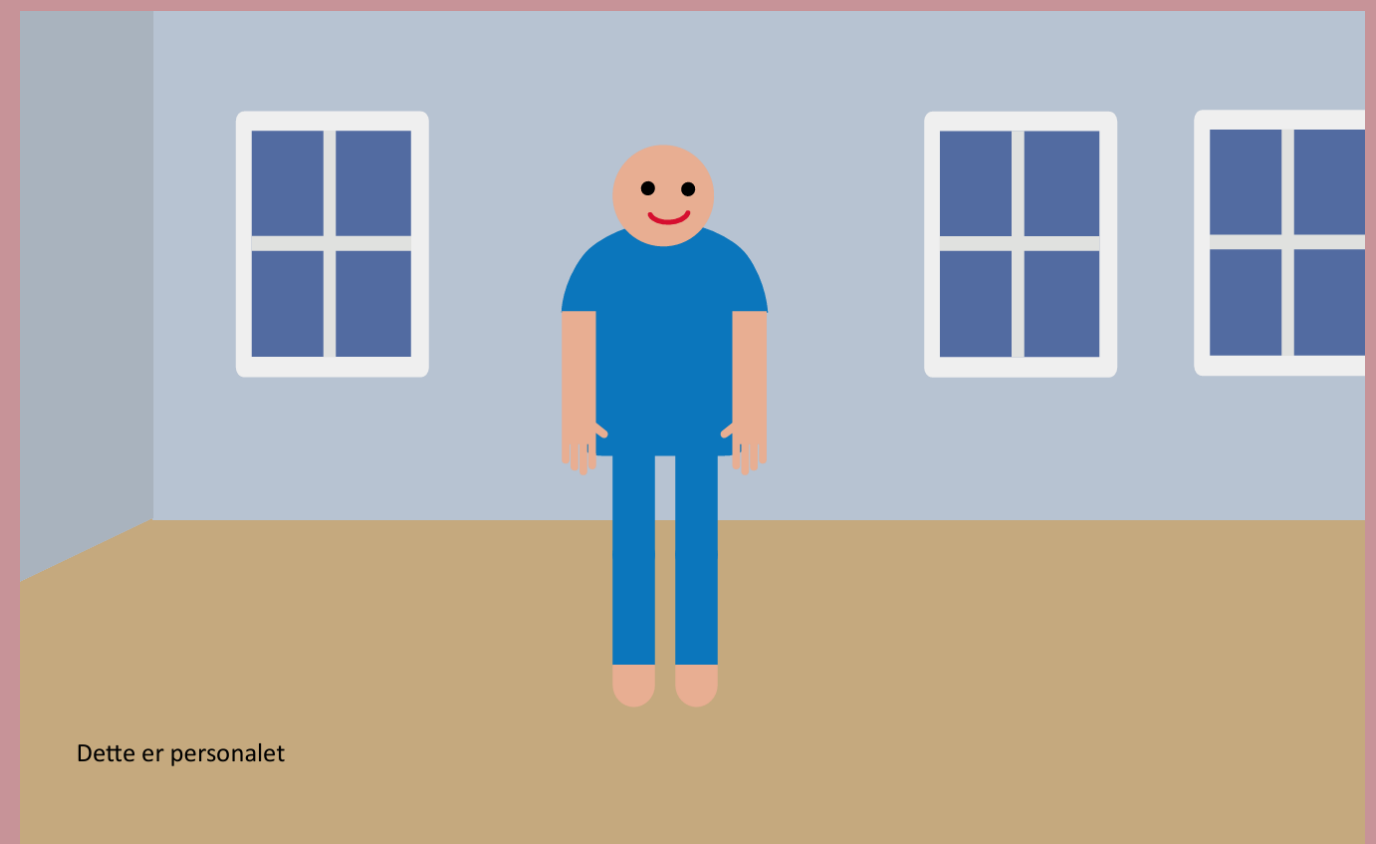
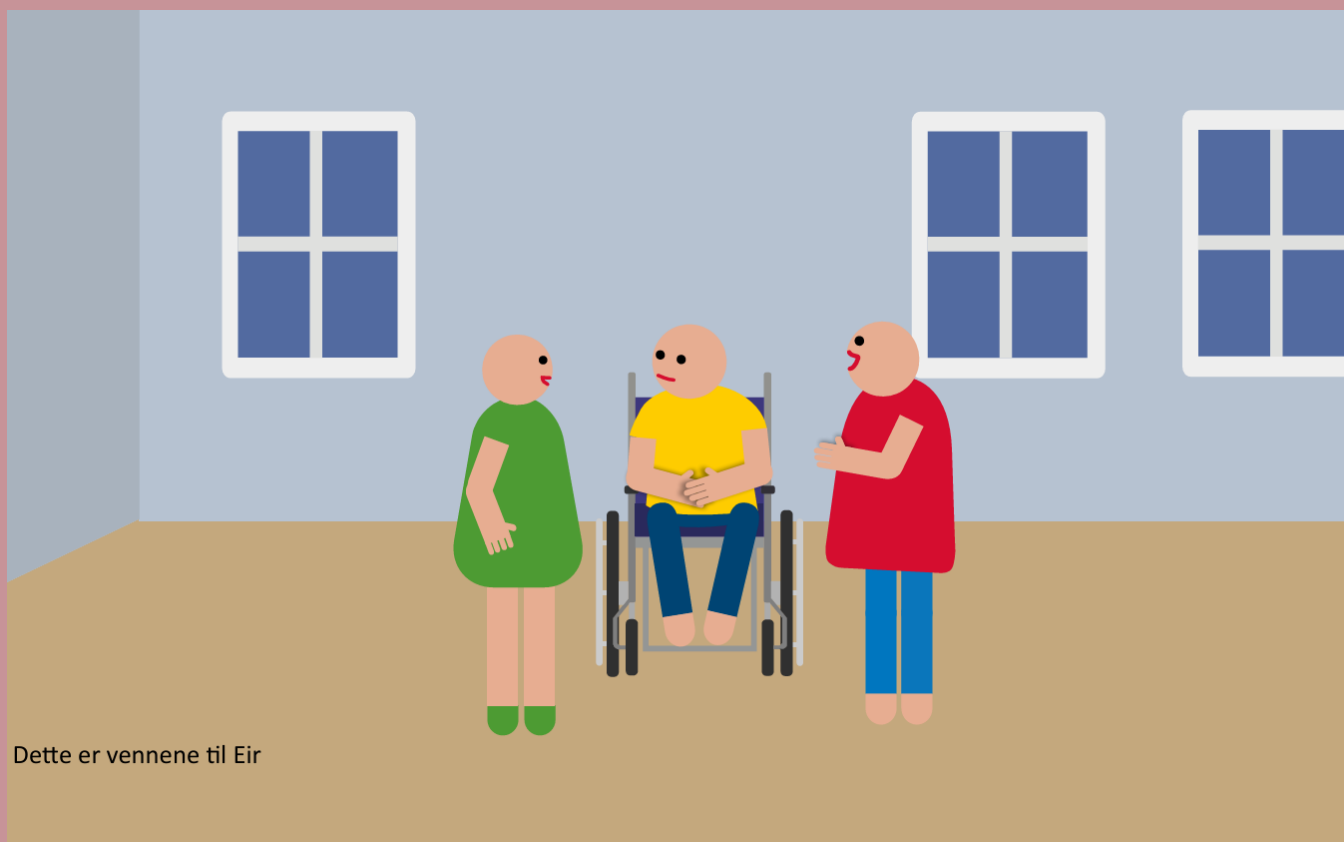
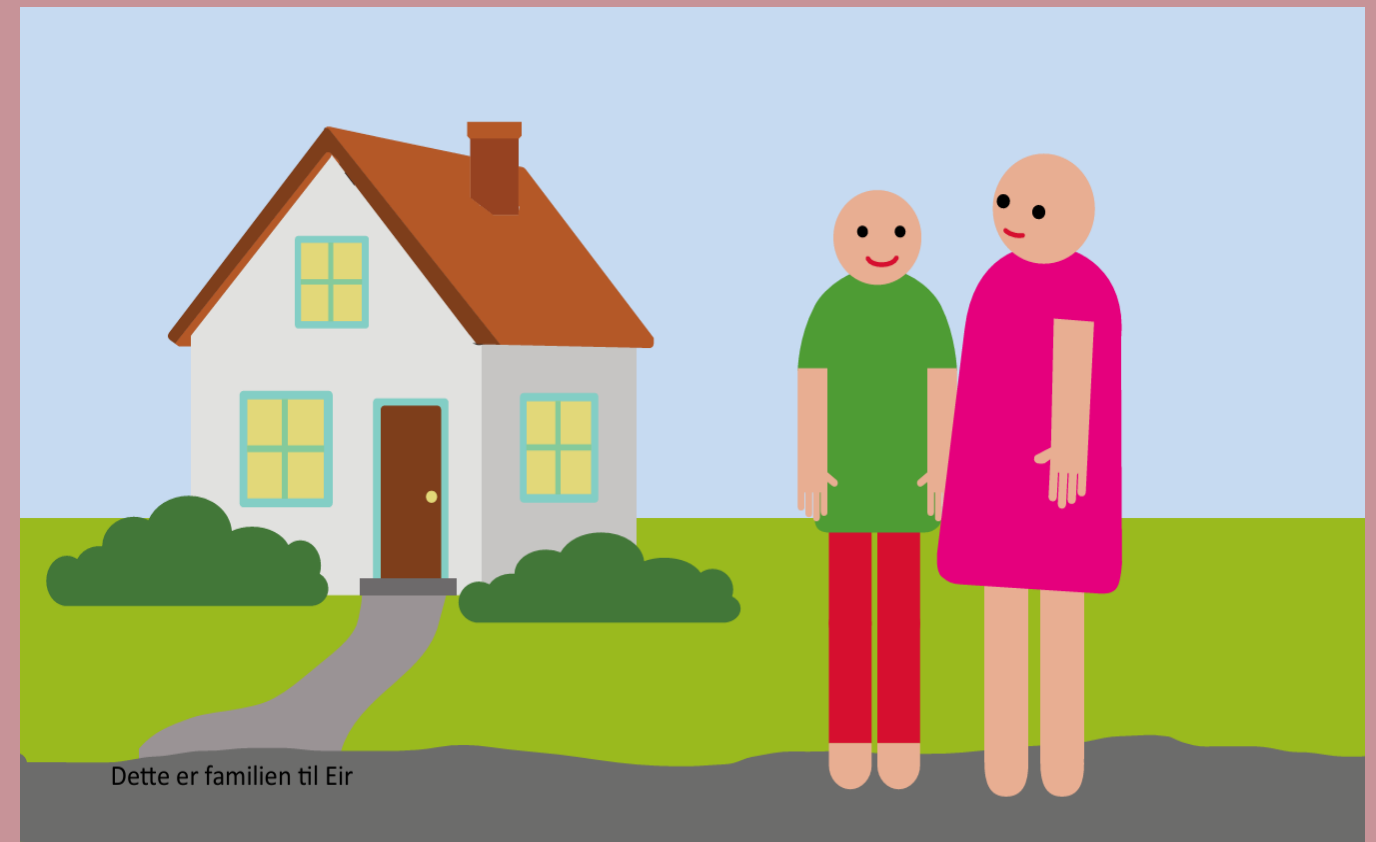
VET IKKE

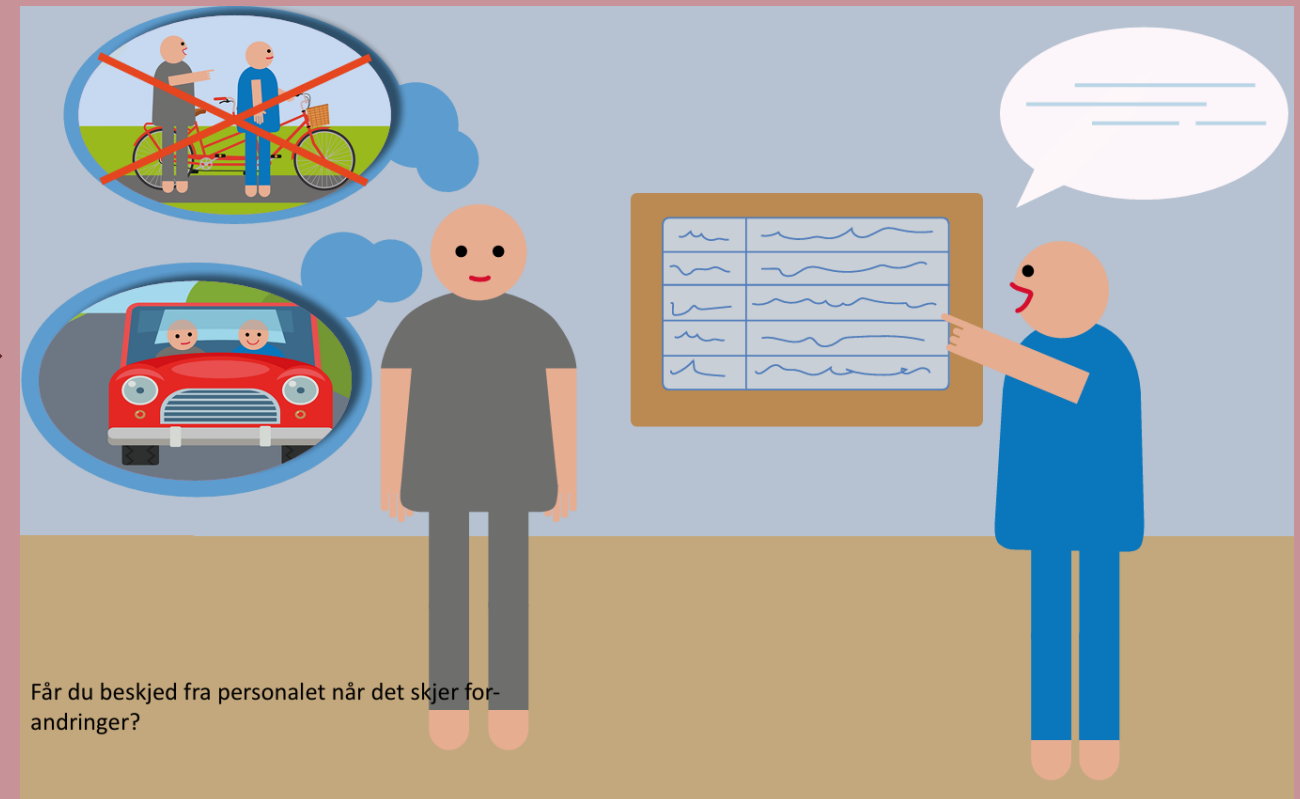
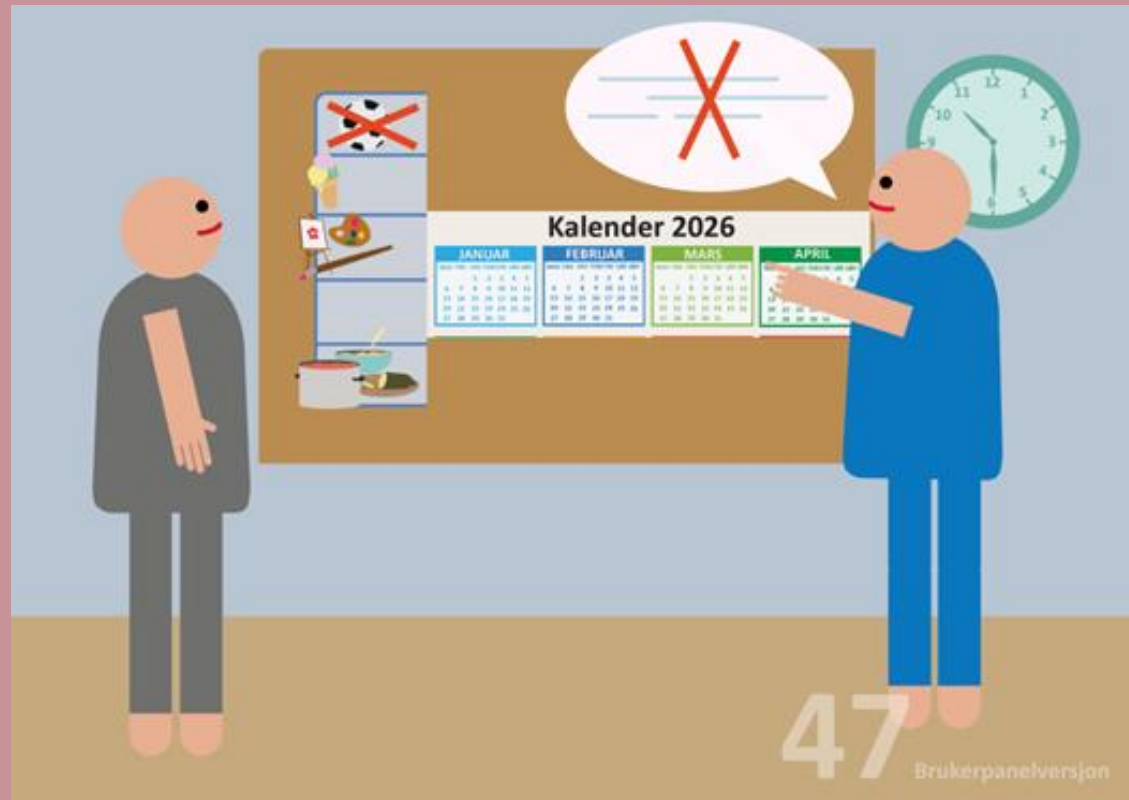
Brukerpanelet synes
både ja og nei
Og
Av og til
Var gode alternativer.

De foretrakk Både Ja og Nei

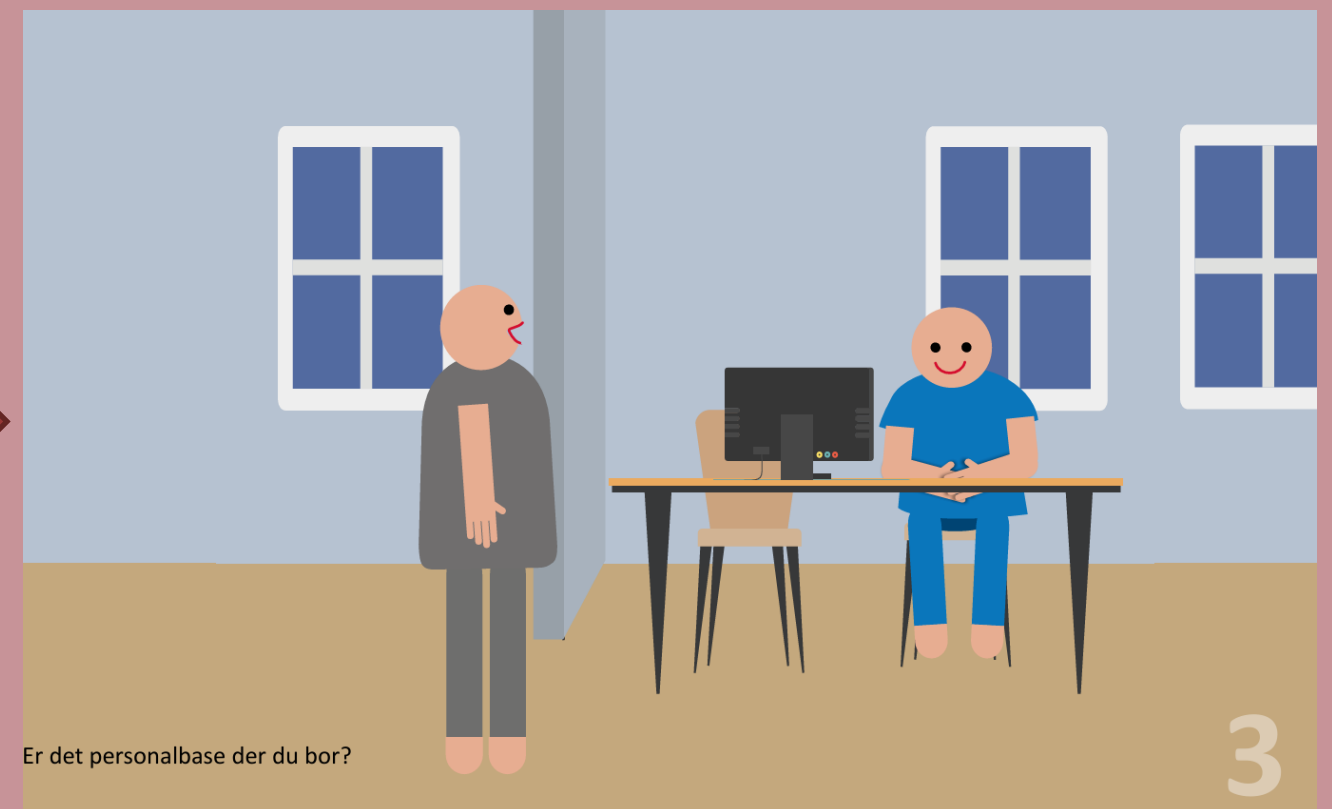


Illustrasjoner





Får du beskjed fra personalet når det skjer forandringer?



Er det personalbase der du bor?





Dette er Eir

Neste

side 2 av 66



12. Har du hjelp fra personalet i hjemmet ditt?

Ja

Nei

Gå til neste

side 19 av 66



52. Får du sjekket helsen din hos legen minst en gang i året?

Ja

Nei

Gå til neste

side 63 av 66



53. Hvis du tenker på all hjelp du får fra Bo og Habilitering til sammen. Er du fornøyd?

Ja

Av og til

Nei

Gå til neste

side 65 av 66





Dette er Eir

Neste

side 2 av 66



12. Har du hjelp fra personalet i hjemmet ditt?

Ja

Nei

Gå til neste

side 19 av 66



52. Får du sjekket helsen din hos legen minst en gang i året?

Ja

Nei

Gå til neste

side 63 av 66



53. Hvis du tenker på all hjelp du får fra Bo og Habilitering til sammen. Er du fornøyd?

Ja

Av og til

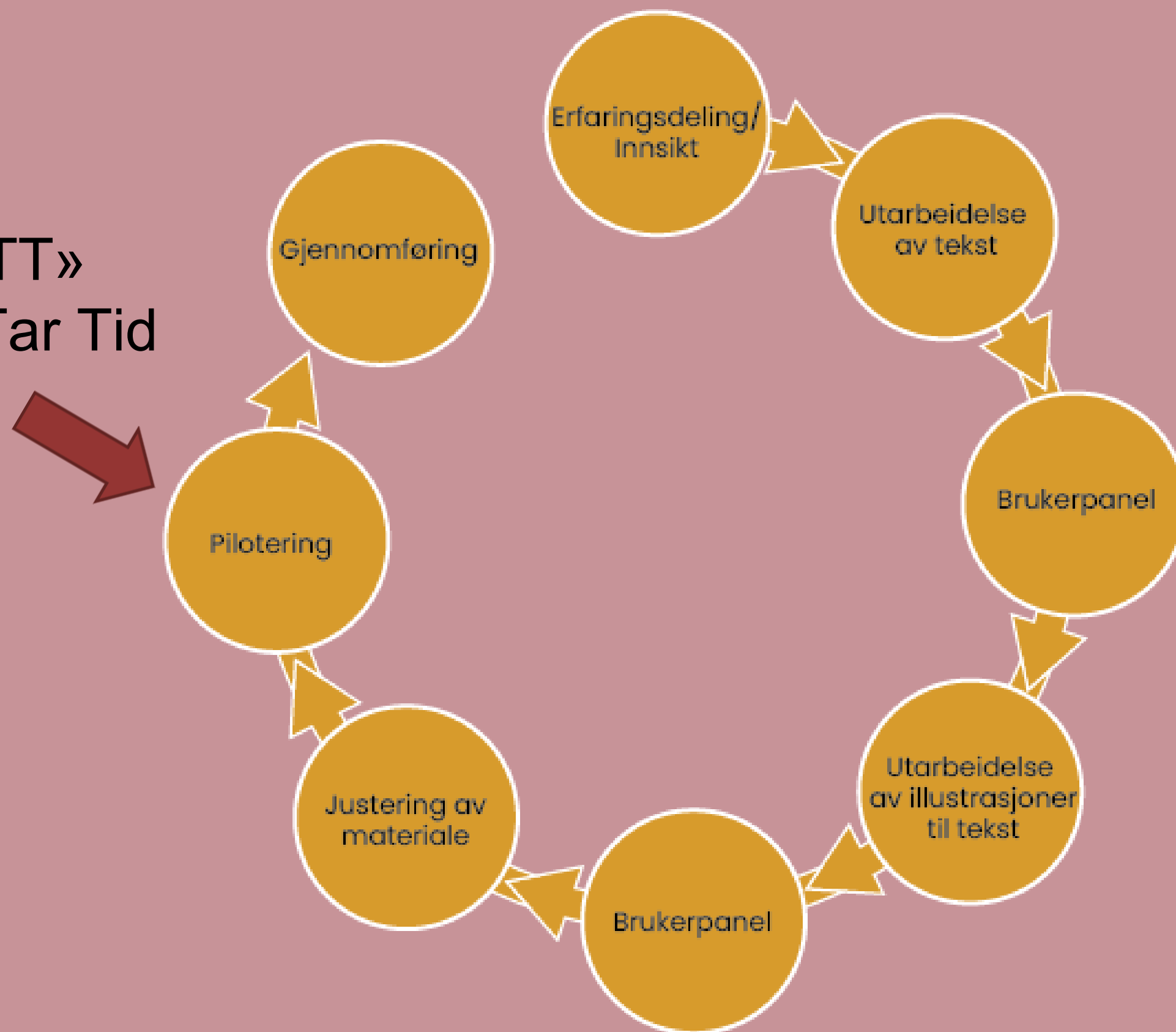
Nei

Gå til neste

side 65 av 66



«TTT» Ting Tar Tid



En digital brukerundersøkelse som:

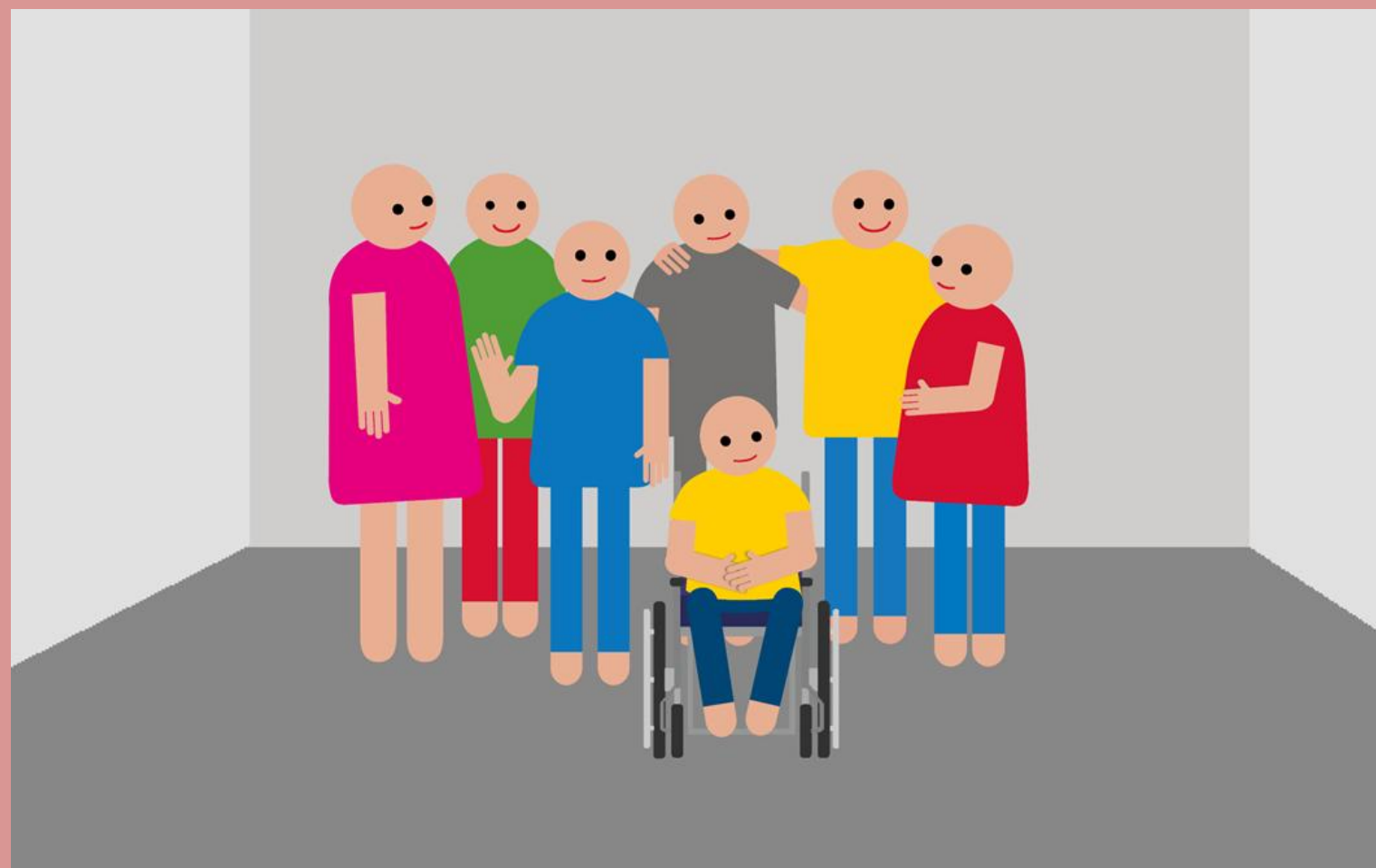
- er tilpasset slik at personer med utviklingshemming selv kan svare om egne erfaringer med tjenestene
- har illustrasjoner og opplesing som gjør undersøkelsen mer tilgjengelig og støtter selvstendig deltakelse
- er laget gjennom en samskapningsprosess slik at spørsmålene er bedre tilpasset brukerneshverdag, språk og forståelse
- gir kommunene mulighet til å hente inn erfaringer direkte fra brukerne
- de to brukerundersøkelsene sammen gir et mer helhetlig bilde



Konklusjon

- Prosjektet viser at det er mulig å utvikle brukerundersøkelser som i større grad inkluderer personer med utviklingshemming som aktive informanter om egne tjenester.
- Ved å kombinere samskaping, tilrettelegging og digitale løsninger kan flere brukere delta og uttrykke egne erfaringer og meninger. Dette styrker både brukermedvirkning og selvbestemmelse.
- Brukerundersøkelsen kan gi kommunene:
 - ✓ bedre kunnskap om hvordan tjenestene oppleves
 - ✓ mulighet til å følge utvikling over tid
 - ✓ et bedre grunnlag for kvalitetsforbedring og målrettede tiltak
- Arbeidet kan også være relevant for andre kommuner som ønsker å utvikle mer inkluderende og tilgjengelige brukerundersøkelser i helse- og omsorgstjenestene.



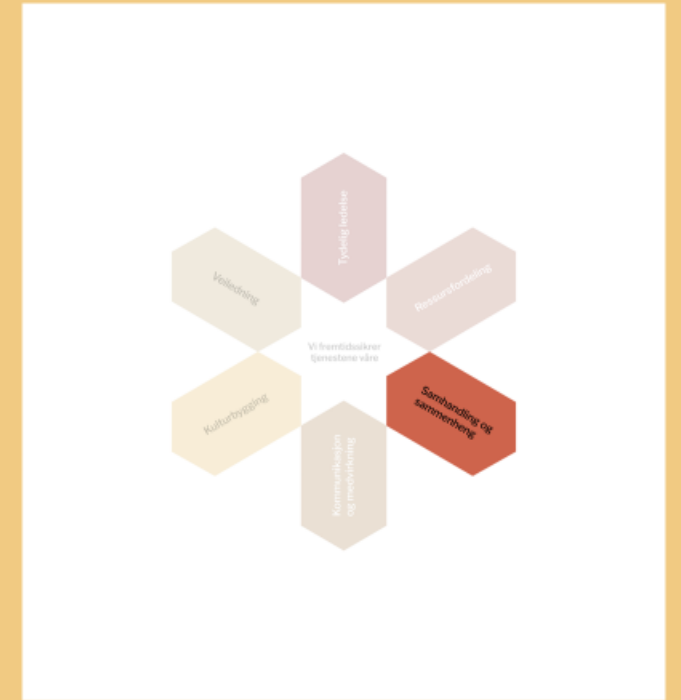


Min stemme teller!



Koordinerende utvalg Molde kommune

Tone Borge Løkhaug



Koordinerende utvalg

Koordinerende utvalg ble opprettet for å møte behovet for **bedre samordning og helhet i tjenester til brukere med komplekse og sammensatte behov.**

Vi strekker oss langt!



Koordinerende utvalg

Koordinerende utvalg skal:

- bidra til å sikre helhetlige og koordinerte tilbud til pasienter og brukere med behov for tjenester fra flere fagområder, nivåer, enheter og sektorer.
- bidra til å finne løsning på omfattende, komplekse saker der tjenesten opplever utfordringer i samhandlingen og arbeidsmetoder rundt ulike brukere.
- bidra til å gi tjenester på lavest mulig nivå, rett tjeneste, i rett mengde, til riktig tid og gitt av riktig kompetanse.
- utpeke hvilke enhet som skal ha det overordnede oppfølgingsansvaret ved uenighet eller uklarhet



Komplekse saker og avklaring av ansvar

- **Koordinerende utvalgs rolle**
 - Utvalget behandler komplekse saker og de med omfattende ressursbruk innen helse- og omsorgstjenester.
- **Sakstyper og terskler**
 - Saker med over 15 timer ukentlig behov
 - Avlastning over 50 prosent
 - BPA
- **Felles prioriteringsavklaring**
 - Utvalget håndterer også uklar ansvarsdeling og samhandlingsutfordringer for bedre beslutninger.
- **Forutsigbarhet og faglig skjønn**
 - Kriterier sikrer lik praksis, samtidig som faglig skjønn tillater bredere drøfting av komplekse saker.
- **Avklaring av ansvar**
 - Utvalget avklarer overordnet oppfølgingsansvar ved uenighet for å forhindre parallelle løp og brudd i tjenestetilbudet



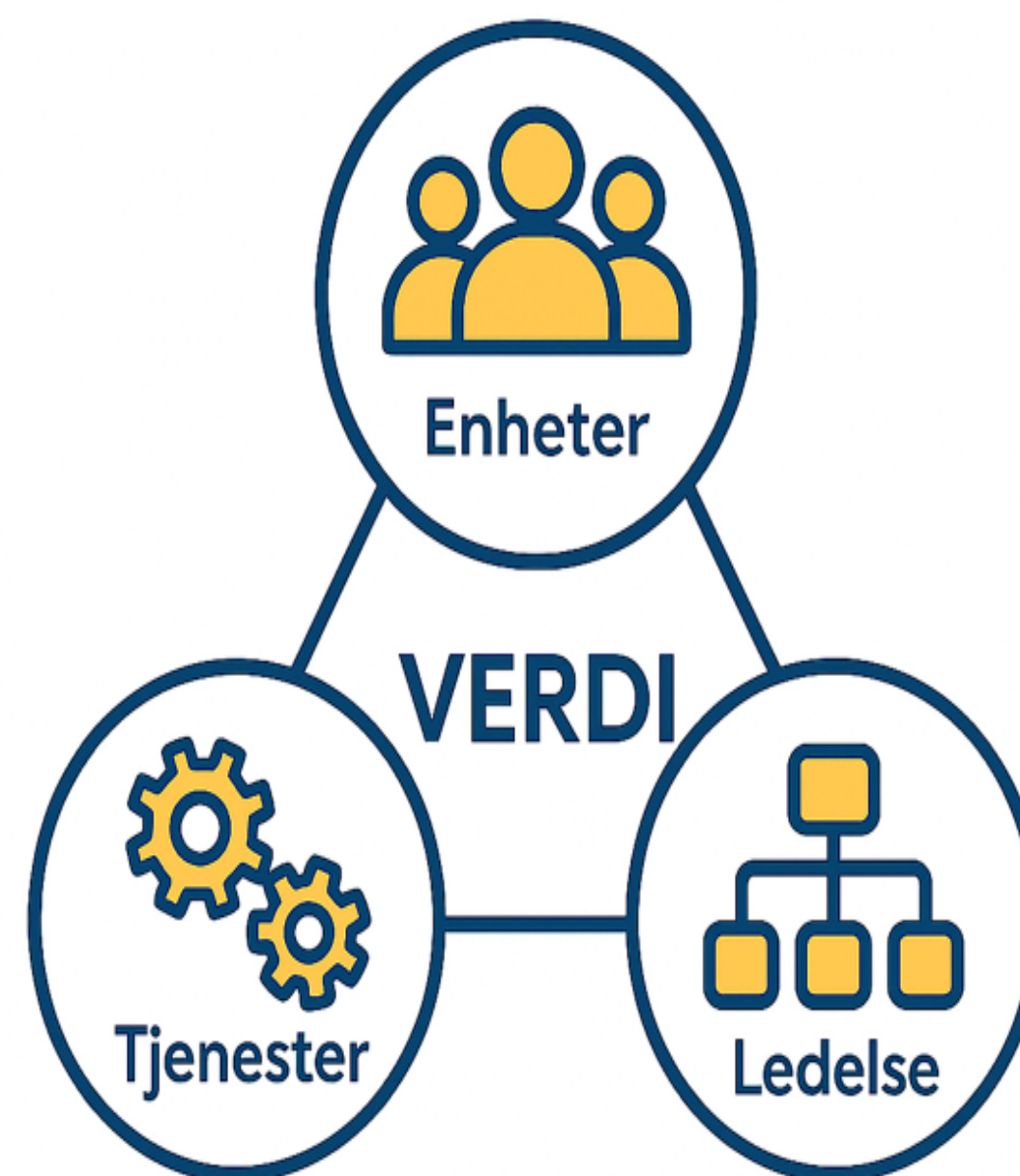
Forsvarlighetskravet og prioriteringsveileder

- Koordinerende utvalgs rolle
 - Koordinerende utvalg sikrer vurderinger basert på forsvarlighetskravet og prioriteringskriterier for helse- og omsorgstjenester.
- Systematiske vurderinger
 - Prioriteringsveilederen bidrar til systematisk vurdering av alvorlighet, nytte og ressursbruk for bedre beslutninger.
- Styrket rettssikkerhet
 - Bred faglig deltakelse og fellesskapsbeslutninger styrker rettssikkerheten og gir forvaltningen trygghet.



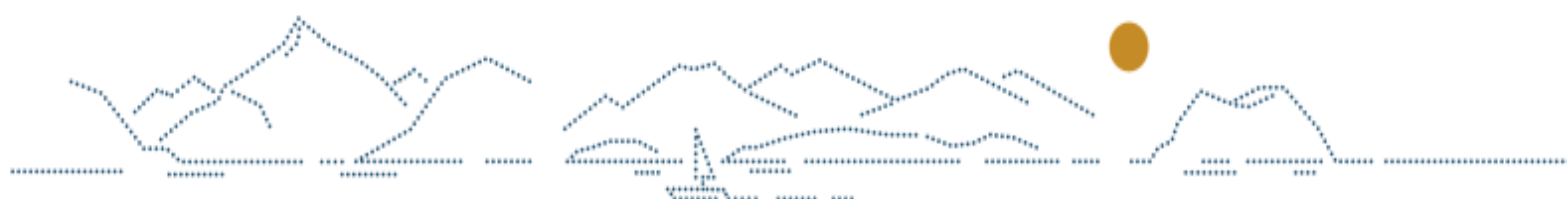
Verdi for enheter, tjenester og ledelse

- Tydelige rammer og beslutninger
 - Koordinerende utvalg gir klare rammer og beslutninger som forbedrer arbeidsflyt og forutsigbarhet i tjenestene.
- Felles forståelse av brukerbehov
 - Enhetene oppnår felles forståelse av brukerens behov, noe som styrker samhandling og reduserer konflikter.
- Styringsverktøy for ledelsen
 - Utvalget gir ledelsen bedre oversikt over ressursbruk, prioriteringer og risikoområder for effektiv styring.
- Helhetlige tjenester og samarbeid
 - Samarbeid på tvers av enheter skaper mer helhetlige og robuste tjenester for brukere med komplekse behov.

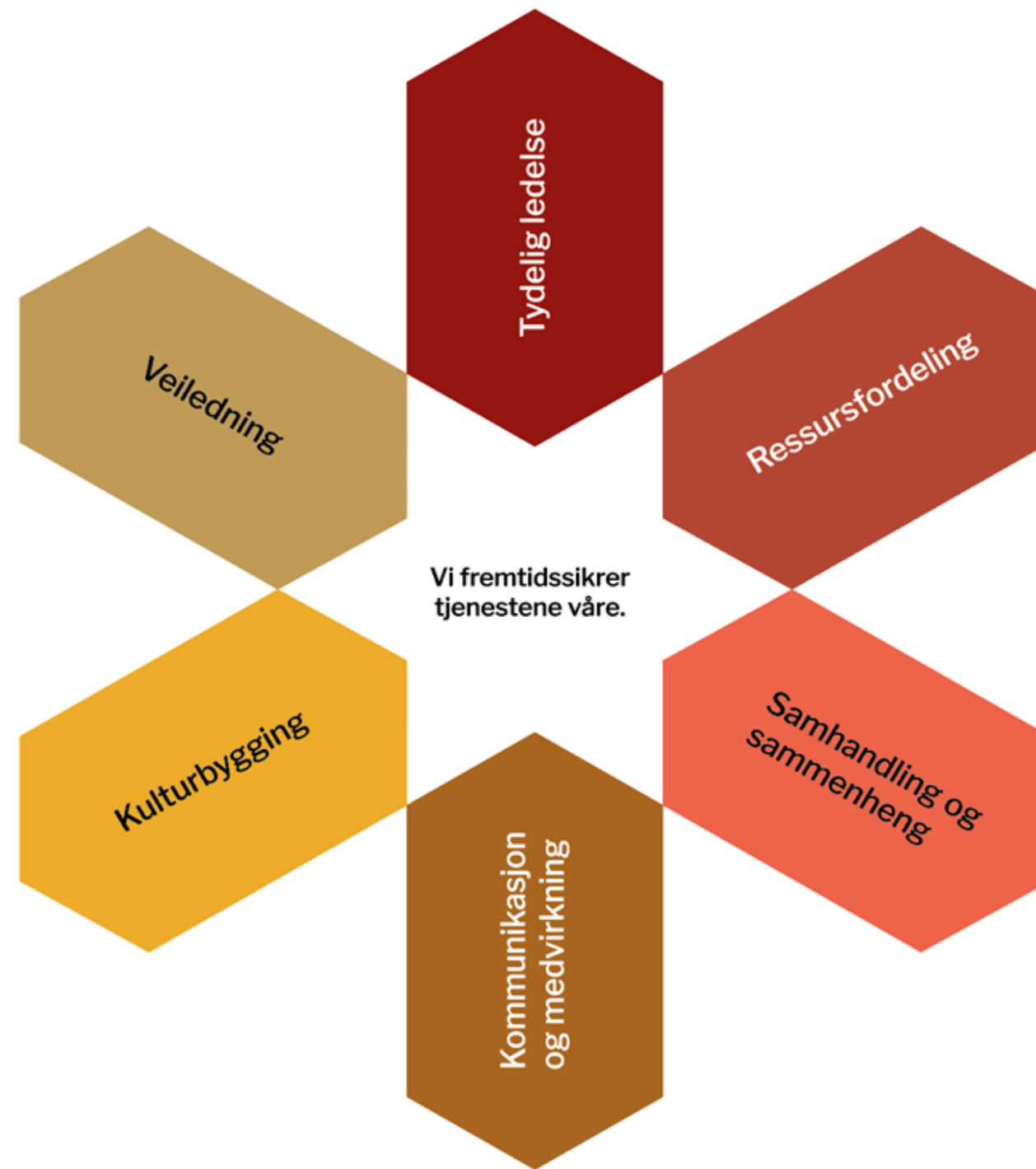


Forvaltnings gevinster

- Koordinerende utvalg styrker rollen til Forvaltning
 - Koordinerende utvalg forbedrer forvaltnings evne til å prioritere og koordinere kommunale tjenester effektivt.
- Bedre beslutningsstøtte og faglig trygghet
 - Forvaltning får økt støtte i krevende saker og større faglig trygghet i vurderinger gjennom utvalgets arbeid.
- Økt legitimitet og likebehandling
 - Utvalget bidrar til legitimitet for vedtak og sikrer likebehandling, kvalitet og forutsigbarhet i tjenestene.
- Håndtering av økende kompleksitet
 - Forvaltning er bedre rustet til å møte økt kompleksitet og press på helse- og omsorgstjenester i kommunen.

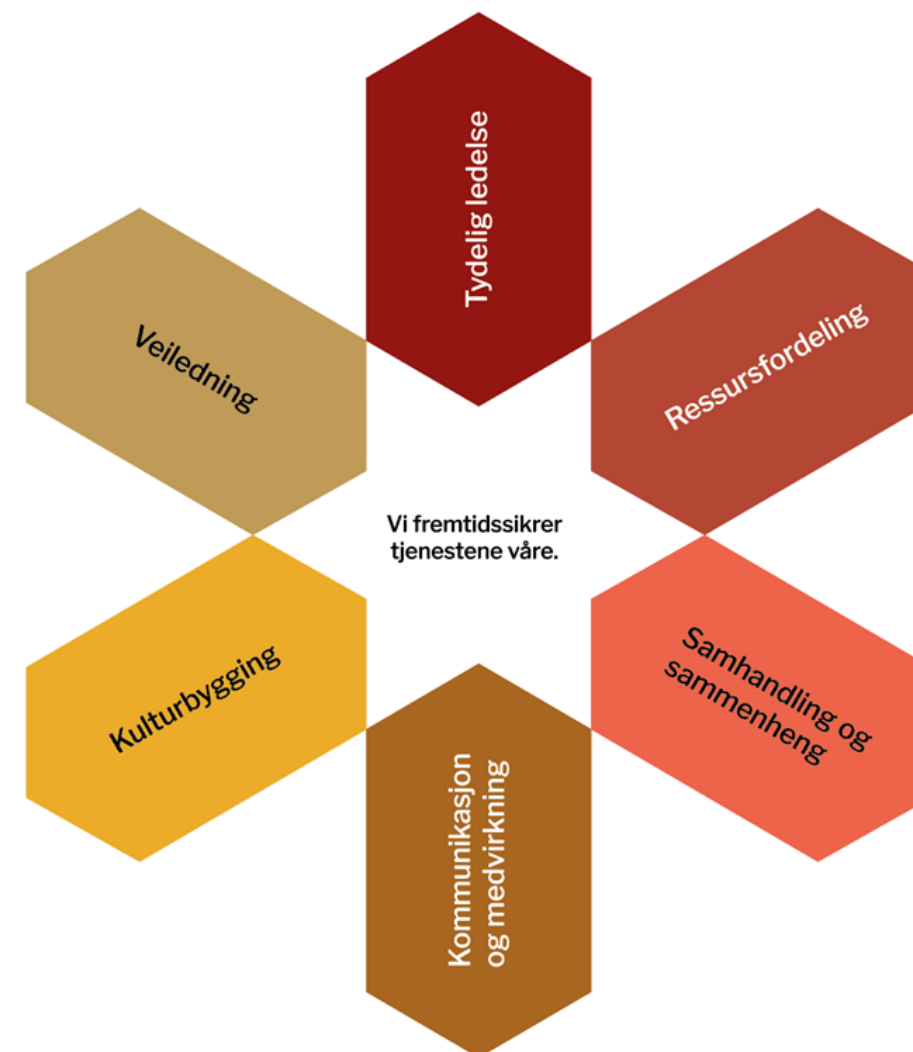


Gevinster så langt



Konkrete «produkter» vi har fått av prosjektet

- Opplæringsprogram
- Koordinerende utvalg
- Ressursfordelingsmodell
- Kartleggings- og veiledningsteam
- Brukerundersøkelse for brukere (under utarbeidelse)
- Kommunikasjonsplan
- Årshjul som fungerer som internkontroll



Gevinster

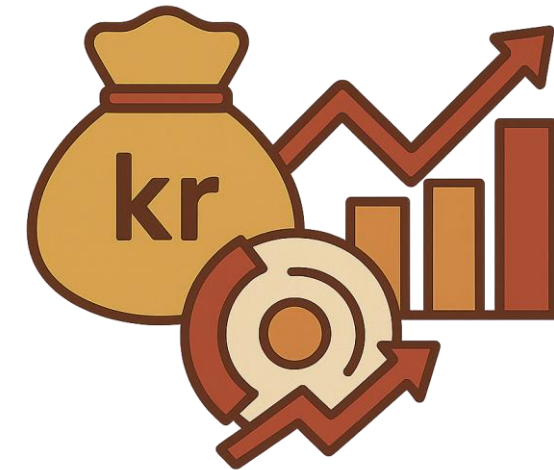
Kvalitet, fag og beslutninger



Standardisering, samhandling og kultur



Økonomi og ressursutnyttelse



Kvalitet, fag og beslutninger



Økt faglig kvalitet på tjenestene

- Helhetlige og koordinerte tilbud
- Riktig hjelp – rett tid og nivå
- Mindre risiko for svikt

Bedre beslutningsstøtte

- Bedre tverrfaglige vurderinger
- Økt kvalitet og lovetterlevelse
- Klare prioriteringer

Økt legitimitet

- Bedre forankring
- Større trygghet hos ansatte og brukere

Standardisering, samhandling og kultur



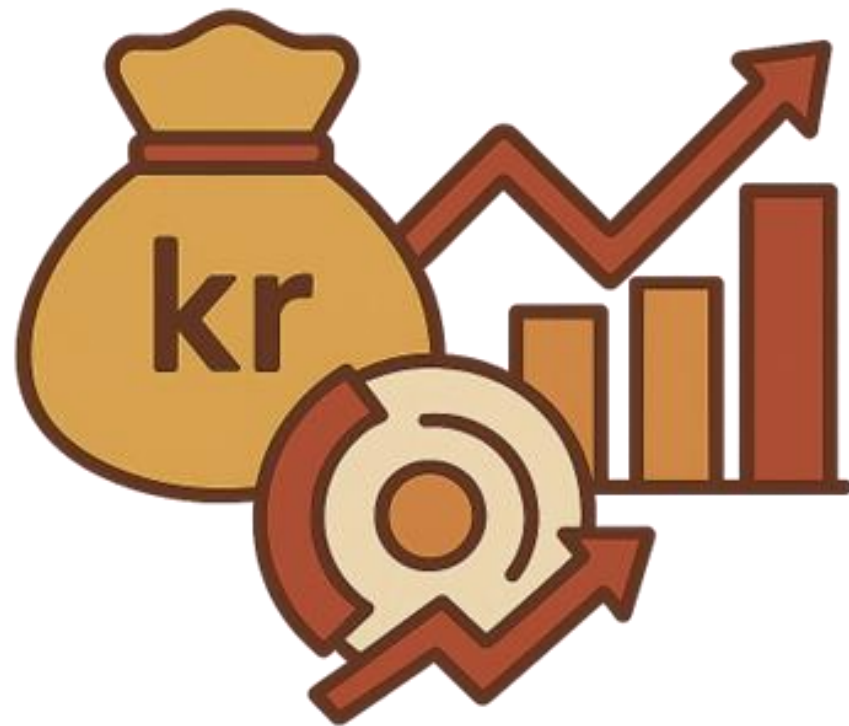
Felles praksis og struktur

- Ressurs- og veiledningsteam på plass
- Felles metodikk (Den røde tråden)
- Rigget oss for mer presis dokumentasjon og rapportering
- Tydelige roller og oppgavefordeling

Sterkere organisasjon

- Bedre samhandling
- Klar retning og mer effektiv kommunikasjon
- Økt involvering
- Bygger tillit over tid

Økonomi og ressursutnyttelse



Kostnadsbesparende:

Molde: Ca. 16,8 mill. kr (-7,5 årsverk ressursfordelingsmodellen, i tillegg til andre tiltak)

Kristiansund: Ca. 8,2 mill. kr (-11 årsverk ressursfordelingsmodellen)

Mer presis ressursbruk

- Databasert modell gir riktig bemanning
- Ressurser flyttes etter behov

Bedre og bærekraftig drift

- Full oversikt over tjenesteproduksjon
- Rettferdig fordeling
- Turnuser tilpasset behov

Er gevinster realisert i drift?

- Vi er fortsatt i en stor endring og omstilling og organisasjonen må få satt seg
- Ting tar tid

