

GEVINSTPLANLEGGING OG STYRINGSSYSTEMER

Hvilke verdier ønsker vi å realisere?

Hvorfor er gevinstplanlegging viktig?

- **Skape bevissthet**
 - Hvilke gevinster ønsker vi å realisere?
- **Skape forståelse og rom for å kunne gjøre nødvendige endringer**
 - Forankring oppover
 - Politisk vilje
 - Lojalitet
- **Skaffe oss riktig styringsinformasjon**



Har vi de riktige verdiene i styringspanelet vårt?



Vi realiserer det vi fokuserer på



Det vi måler på, blir det vi styrer etter – styringsparameterene må være i harmoni med det vi ønsker å oppnå.

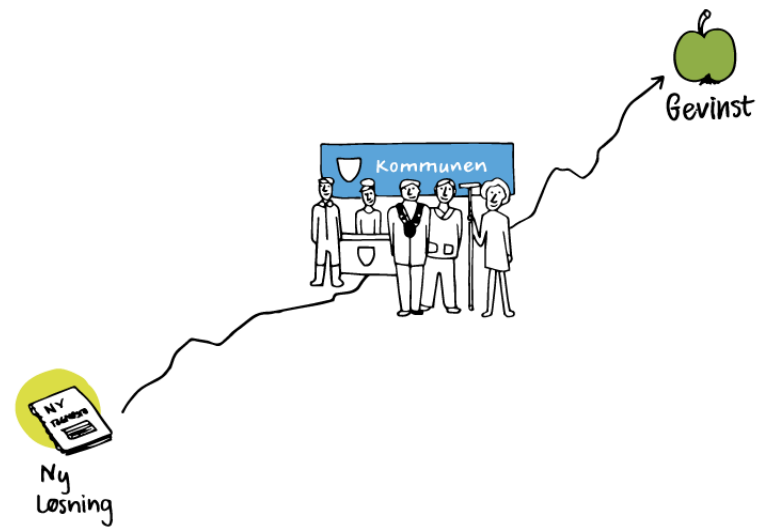
Beslutningene må ta oss i den retningen vi skal.

Ellers ender vi opp på et sted vi ikke har lyst til å være.





Fare



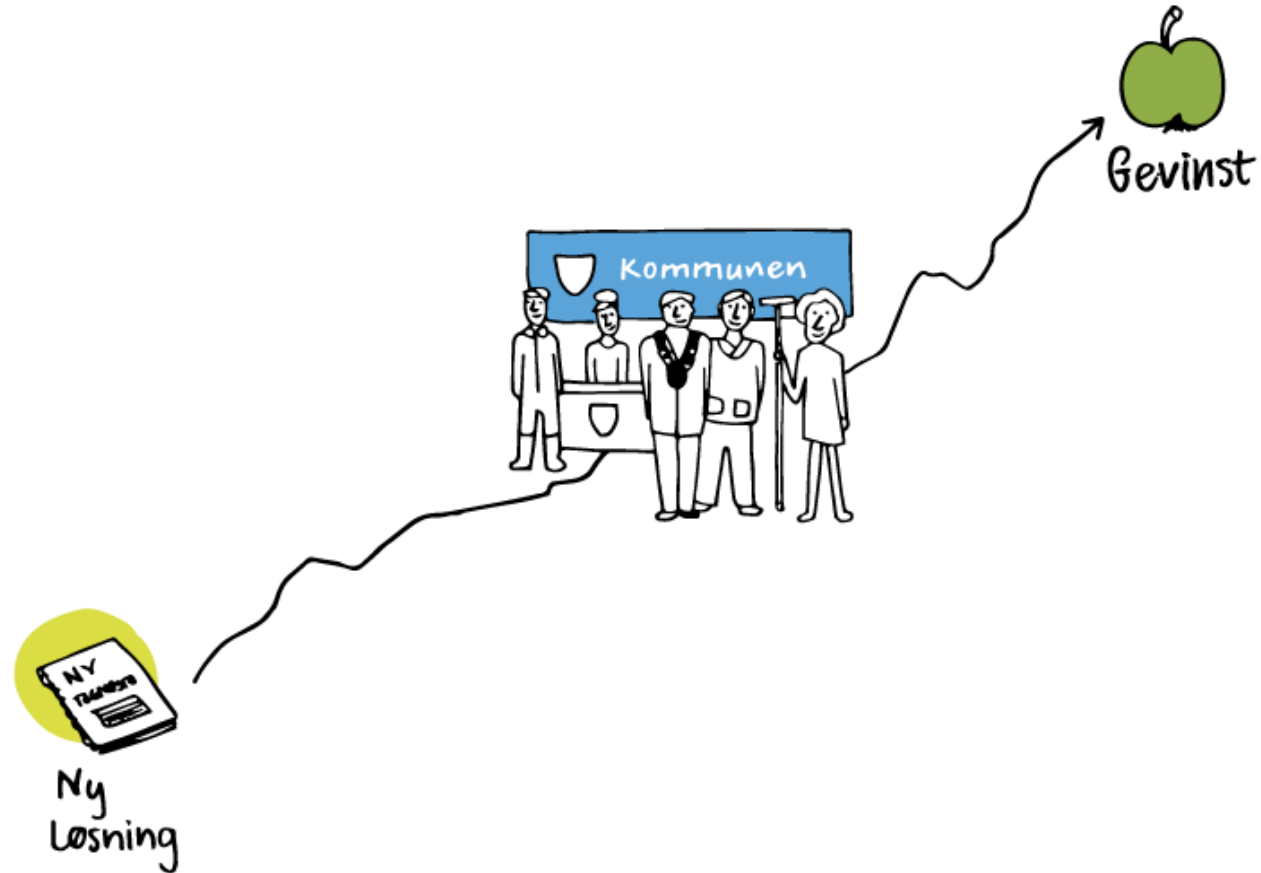
HelseINN

Samfunnet "gjennom digitaliseres"

Helse og omsorgsfeltet ligger 10-15 år bak "resten av samfunnet" når det gjelder å utnytte digitale løsninger

Viktige verdier er i spill!

VI HAR LETT FOR Å GJØRE TING UNØDVENDIG KOMPLISERT





Vi vet at vi må øke omsorgskapasiteten

– men styrer vi etter det?

Vi må sørge for å ha styringssystemer som bidrar til å frigjøre helsepersonell til å arbeide med oppgaver som krever helsefaglig kompetanse

Gevinstplanlegging: definere hva vi ønsker å oppnå



Skal vi nå målene vi setter oss, må vi vite:

- Hvor vi befinner oss
- Hvor vi ønsker å komme
- At vi beveger oss i riktig retning



Janne Dugstad

Doktorgrad i VFT

Universitetet i Sørøst-Norge

Hva skal til for å lykkes?

"Først og fremst må vi ta innover oss at **digital transformasjon** innebærer **radikal innovasjon** i **komplekse tjenester og tjenesteorganisasjoner**.

Svaret på dette spørsmålet er derfor sammensatt. "

"En disruptiv (radikal) innovasjon er nyskapning som forstyrrer et eksisterende marked ved å gjøre en eksisterende forretningsmodell irrelevant." Begrepet ble innført av Clayton M. Christensen i 1995

Vi er midt oppe i en grunnleggende endring av måten vi tar oss av de som trenger bistand på



Signaler fra myndighetene



- "Vi skal bort fra stoppeklokkementaliteten"
- "Vi skal sette kvalitetsmål og jobbe teambasert"
- "Vi skal jobbe sammen med innbyggerne"



Hvordan henger dette sammen med den kommunale hverdagen?



ER VI SAMSYNTE?

Hvor er helse- og omsorgsfeltet?



"Norge mangler nesten 7000 sykepleiere!"

- Vi har aldri manglet så mange sykepleier som nå

www.nsf.no 20.05.21

Hvis dette er svaret – Har vi våget å stille de riktige spørsmålene?

- Hvilke oppgaver krever helsefaglig kompetanse, og hvilke oppgaver kan vi overlate til andre?
- Hvilke oppgaver blir overflødige?
- Hvilke ressurser har vi til rådighet?
- Hvordan kan vi fordele oppgavene og koordinere disse ressursene på en optimal måte?

Flere eldre = flere pensjonister

Trussel eller mulighet?



- Aldrende befolkning = flere med behov for bistand for å mestre livet sitt.
- Utenforskap har utviklet seg til å bli en av våre største utfordringer.

Ensomhet er et reelt samfunnsproblem som fører til økt behov for tjenester

ELLER – vi kan se det på en annen måte:

Vi får en hel hærskare av mennesker som leter etter noe meningsfylt å fylle dagene med.

Kan vi se på "problemet" som en del av løsningen?

Hvordan inkludere disse tjenesteproduksjonen?



SAMSKAPING OG SAMHANDLING ER VERKTØYET VI MÅ BRUKE FOR Å MØTE UTFORDRINGENE I SEKTOREN



Susanne Hagen

Forutsetninger for samskaping:

- Felles virkelighetsforståelse (nå-situasjonen)
- Felles forståelse for hvor vi skal (mål og hensikt)
- Konsensus om virkemidler for å nå det omforente målet
- Respekt, likeverd og lojalitet

Vi trenger styringssystemer som understøtter dette!



Vi må sørge for å ha rett informasjon slik at vi tar de riktige beslutningene



Hva om kompassretningen er feil?



Tar vi høyde for mulig misvisning?

Faser i implementeringen

1. Teknisk utrulling, installasjon
2. Opplæring i hvordan vi skal bruke de nye verktøyene
3. Tilvenning/oppnå "apparatfortrolighet"
4. Forståelse for potensialet vi skaper
5. Endring i tankesett og tjenesteinnovasjon
 - OBS! Dette er et kritisk punkt da det aktivt må involvere ledelsen!
6. Organisasjonsutvikling



Absorbering/tjenesteutvikling/ organisasjonsutvikling

Utrulling av teknologi

"Excel-basert ledelse"



- Verdiene vi skal ivareta passer ikke inn i et regneark – vi er midt oppe i et nødvendig paradigme-skifte hvor "**verdi-kollisjon**" er sentralt
- Det er åpenbare "systemfeil" i styringsmodellene våre
- Vi må ha det på "radaren" når vi arbeider med gevinst- og ressursplanlegging



- Når vi arbeider med gevinstrealisering, er det lett for at kvantitative gevinster som "spart tid" = redusert bemanning
- Hva skal vi bruke den sparte tiden til?
- Vi er midt i en fase hvor behovet for å øke omsorgskapasiteten er prekær.
- Vi må omstille oss radikalt for å møte økt oppgavemengde – dette er omfattende og en reell investering for at tjenestene skal kunne opprettholdes

Helsepersonell er en knapphetsressurs!

- Vi må ta vare på dem!



Helsepersonell møter etiske dilemmaer hver dag- og må ofte gjøre valg som går på kompromiss med enkelte verdier.

Hva skjer med oss om vi over tid må arbeide på kompromiss med egen overbevisning og standard?

Og i tillegg måles på ting vi opplever ikke er i harmoni med eget verdisystem?

Og opplever ansvar uten mandat?

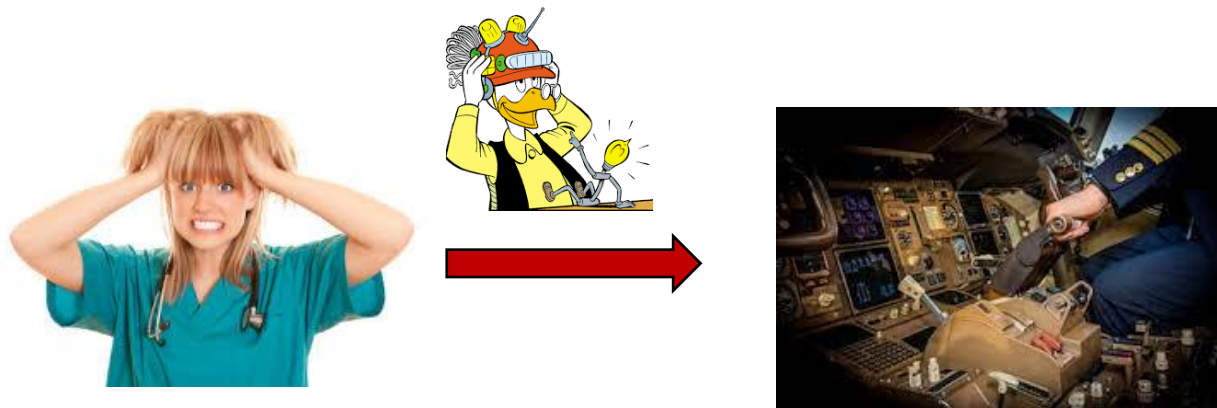


Hva koster sykefraværet innen sektoren????

Helsepersonell med digital kompetanse

Ny kompetanse og forståelse for potensialet oppstår "nede i linja"
Dette er kritisk styringsinformasjon

Hva skjer om beslutningene fattes uten å fange opp dette?



Hvorfor forsvinner nøkkelpersonell med unik kompetanse fra sektoren?

Vi må sørge for å ha rett informasjon slik at vi tar de riktige beslutningene

- Viktig styringsinformasjon "dukker opp" på nye steder i organisasjonen.
- Hvem sitter på den?
- Henger det sammen med mandatet?
- Våger vi å bemyndige nøkkelpersonell i tilstrekkelig grad?



Nye måter å tenke på – rollene endres radikalt

- **Hva gjør dette med lederrollen?**

- Fra detaljstyring til coaching
- Fra å gjennomføre direktiver til å bli sparringspartner og tilrettelegger
- Fra å være "eksperten" til å peke retning og ha ansvar for helhetsperspektivet

- **Vi får selvledende ansatte**

- Fra å utføre ferdig definerte oppgaver fra en aktivitetsliste til å bli selvstendige fagpersoner som tar ansvar for egen arbeidsutførelse
- Krever tydelighet, samsyn og gjensidig tillit.

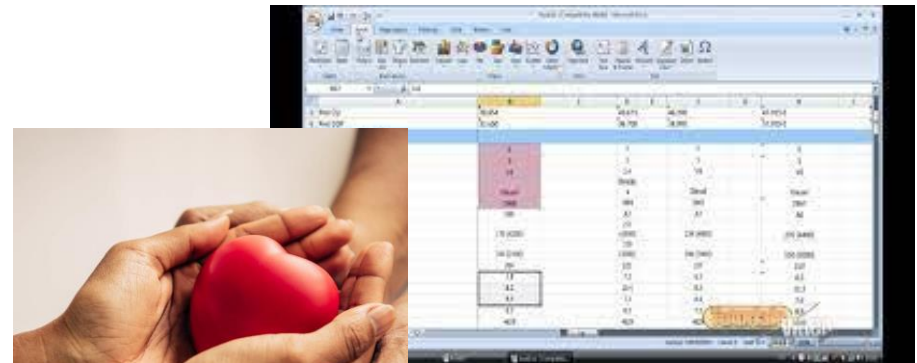
Bevissthet

- **Gevinstplanlegging handler om å identifisere og dokumentere hva vi vil oppnå med å innføre digitale verktøy**
- **Hva er effektene av å innføre digitale verktøy?**
 - For tjenestemottakerne/nærstående
 - For ansatte/kommunen/organisasjonen
- **Lag rom for refleksjon!**

Tips: Sett opp refleksjonsmøter hvor en kan diskutere effekter av teknologien/følge opp/skape bevissthet/vurdere endringer

Gevinstplanlegging

- Sørg for et stort nok perspektiv – tenke helhet
- **Sørg for å måle på parametere som helsepersonell kan identifisere seg med**
- Organiser arbeidet med gevinster på en måte som skaper eierskap gjennom alle ledd i organisasjonen





OBS!



Vi må så for å kunne høste!

Når "vårknipa" er tøff, må vi ikke falle for fristelsen å spise opp såkornet!

Gevinstene kommer, men det tar litt tid før vi kan høste dem.

Kortsiktige gevinster må omsettes i økt omsorgskapasitet!

