

# Læringsnettverk i barneverntjenestene

Statsforvalteren Oslo og Viken og RBUP Øst og Sør

## Implementering av kompetanseutvikling i læringsnettverkene

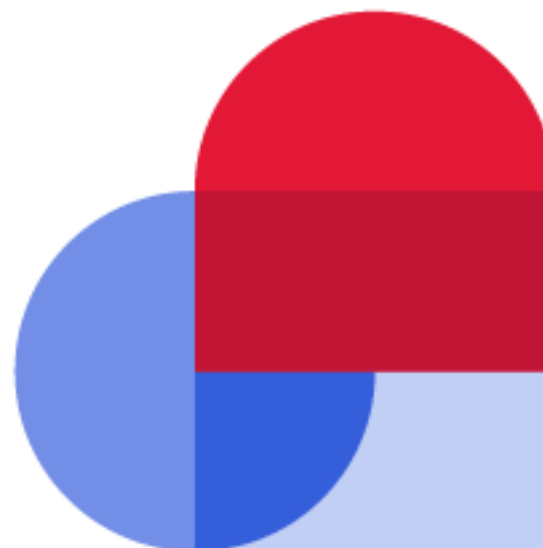
30. August 2023

# Vertskapet i dag

Statsforvalteren i Oslo og Viken



RBUP Øst og Sør





# Mål for dagen

- Deltakerne har delt erfaringer og lært av hverandre
- Deltakerne har oppfrisket kunnskap om hvordan få til å gjøre ting på nye måter i tjenesten / gjennomføre praksisendringer (implementeringskunnskap)

# Plan for dagen

- Velkommen! (kl 10)
- Presentasjoner av deltakere og læringsnettverkene
- Statsforvalter har ordet
- Deltakernes erfaringer med vellykket implementeringsarbeid (planlagt praksisendring)
- **Lunsjpause** (11.30-12)
- Implementeringskunnskap – hva må ledere og ansatte gjøre for at kompetansen «sitter»
- Sammenheng mellom målbilde, måloppnåelse og vellykket implementering
- Erfaringer og planer i læringsnettverkene
- Avslutning og takk for i dag.



# Deltakerne er:

- Prosjektleder for læringsnettverket presenterer
  - Navn
  - Deltaker-kommune/r
  - Tema for læringsnettverket
  - Forventninger til dagen

- Innlegg Statsforvalter

# AI- anerkjennende intervju



# I AI-intervjuet



kartlegger vi ressurser

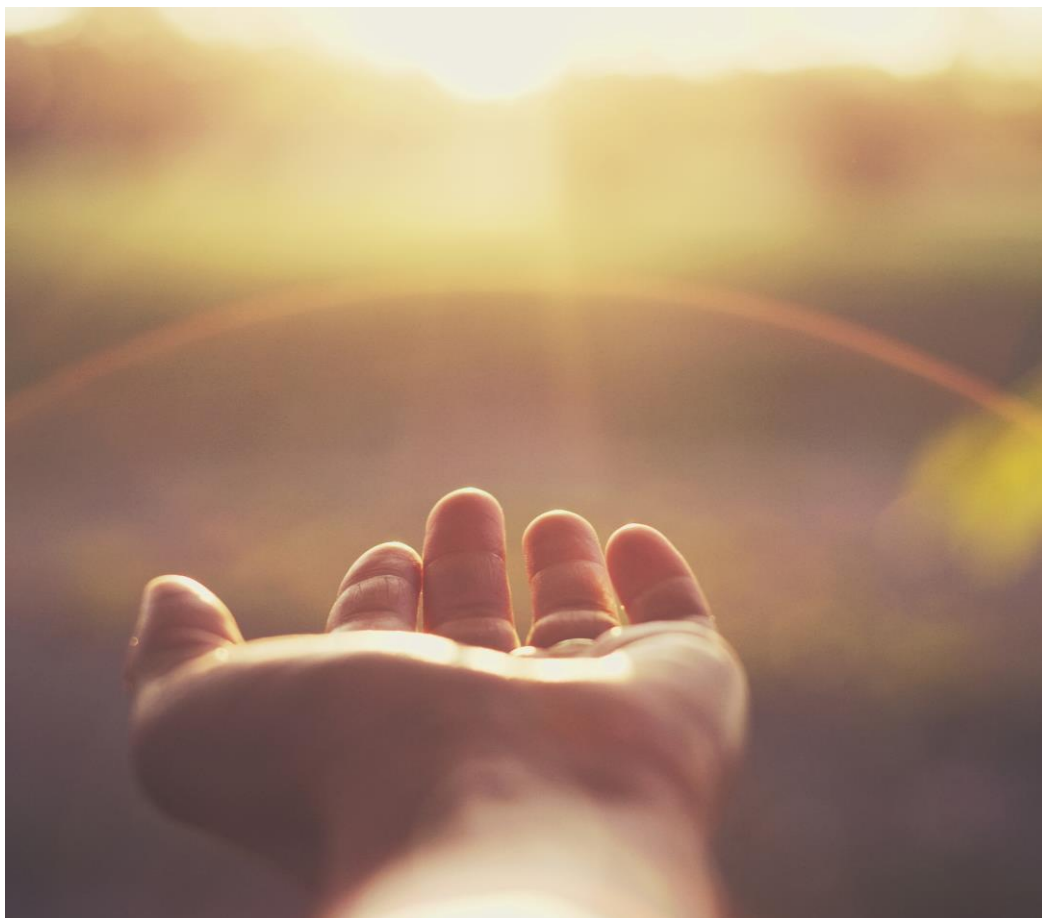
avklarer hva en allerede får til innenfor et felt

skaper stolthet

skaper refleksjon over betydningen av vellykket samspill og sette nye mål.



# Positive forventninger bidrar til

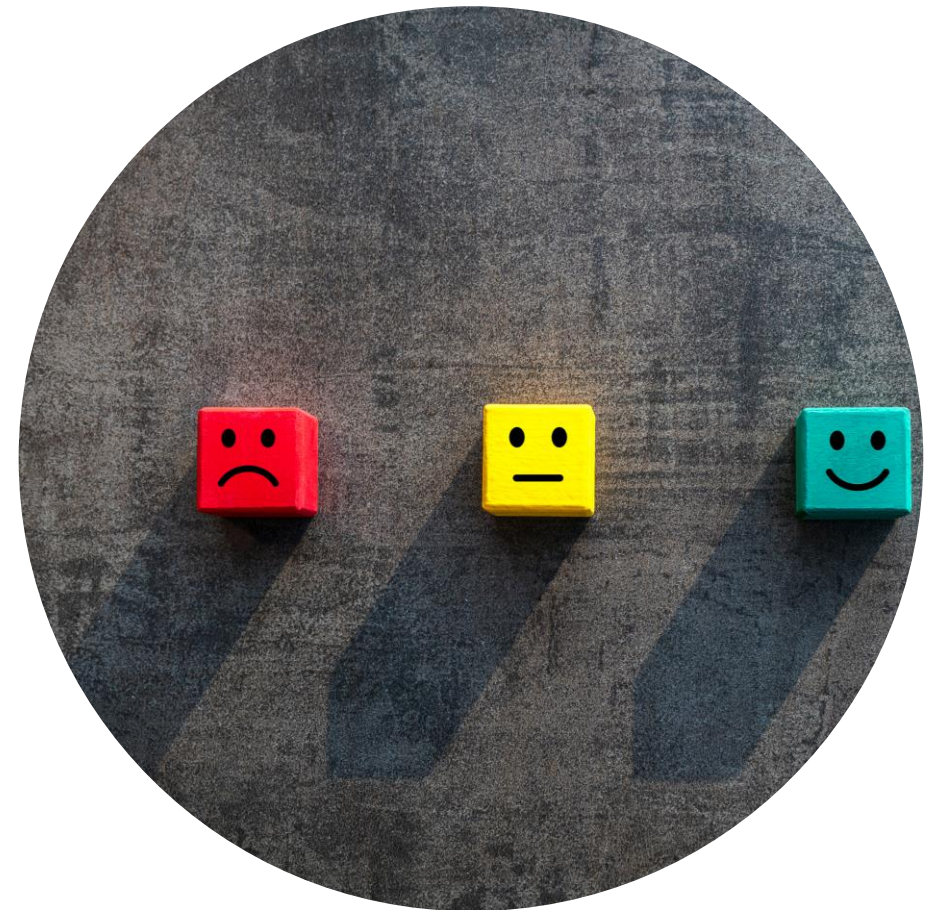


- at vi lytter mer
- legger merke til det som er bra, og vi blir mer oppmerksomme på de positive sidene
- vi ønsker å vite mer
- utvidelse av vårt selvbilde

# Positive følelser

Positive følelser som gir økt dopamin og økt serotonin som igjen

- bidrar til vennlighet og åpenhet
- kreativiteten øker
- blir bedre på å organisere informasjon
- blir bedre på komplekse analyser
- vi ser mer, både i overført og bokstavelig mening



# Et vellykket implementeringsarbeid

## AI-intervjuet

- To og to sitter sammen.
- A intervjuer B om et vellykket implementeringsarbeid
- B intervjuer A om det samme.
- 10 minutter per intervju – totalt 20 min
- Presentasjon i plenum om viktige faktorer som bidro til praksisendring

# En suksesshistorie, forts.

1. Gi et eksempel på en vellykket implementering
2. Hva førte til at resultatet ble så bra?
3. Hvem var involvert? Hva gjorde du, og hva gjorde dine kollegaer?
4. Hvilke faktorer var avgjørende for at implementeringen ble vellykket?



# Lunsj



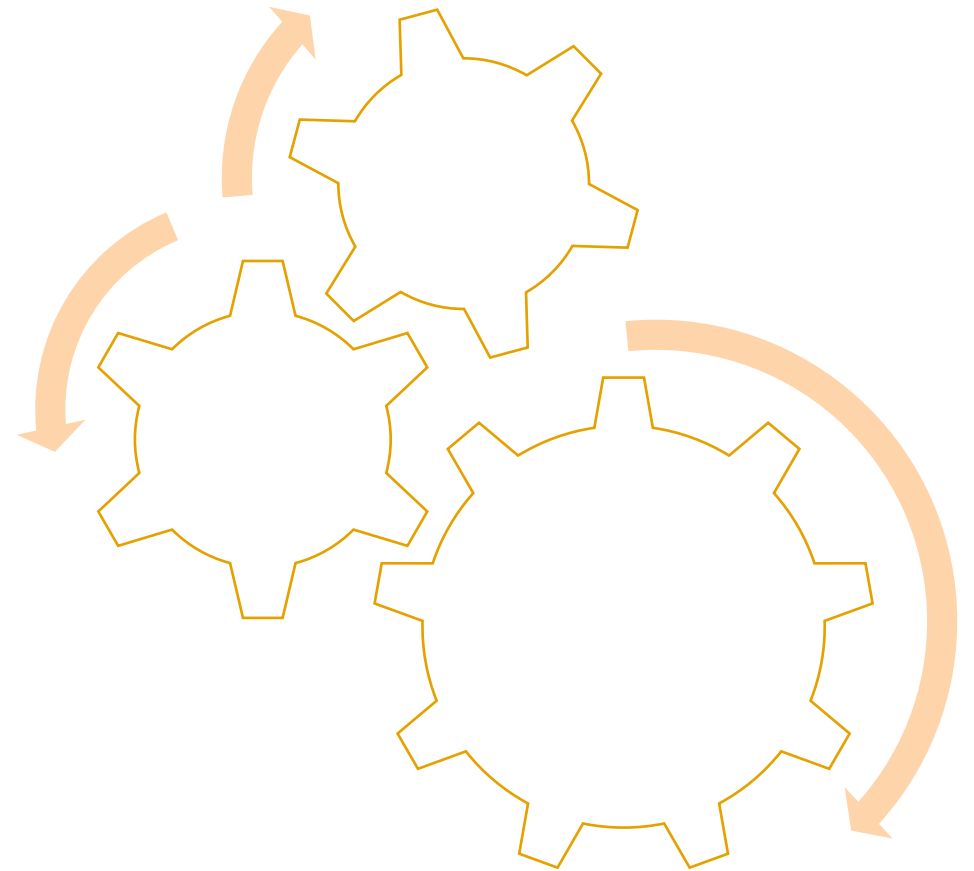
# Hva legger du i begrepet implementering?

- Tenk igjennom i to minutter.

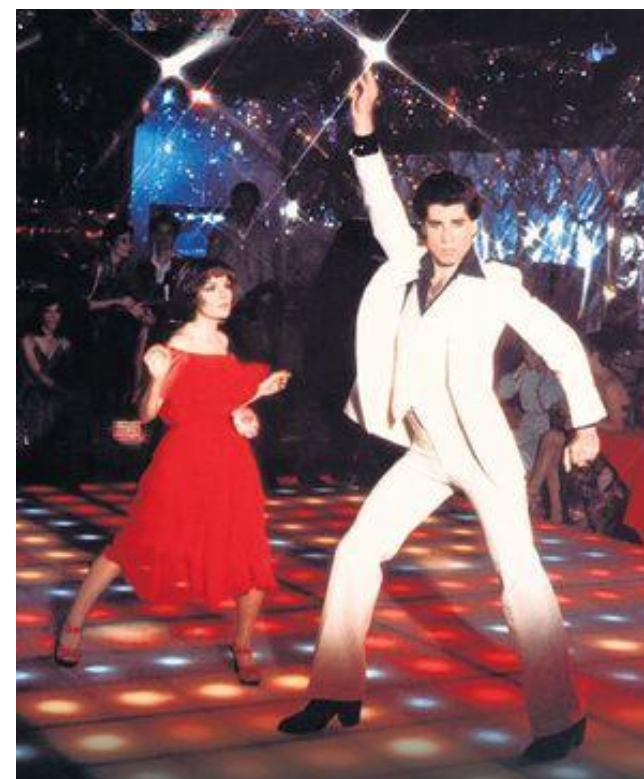
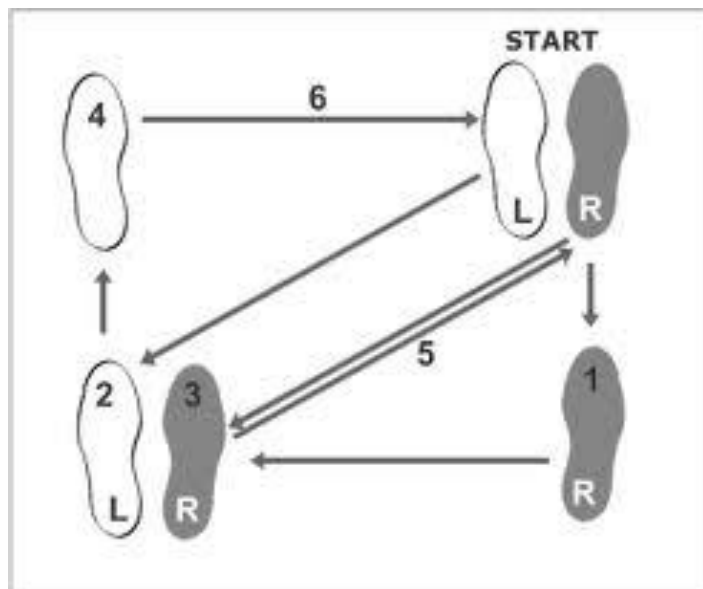


# Implementering

- Betyr innføre eller iverksette
- En implementeringsprosess inneholder **planlagte strategier og aktiviteter** for å introdusere, innpasse og opprettholde ny praksis
- Forskning på implementering har gitt nyttige rammeverk for å forstå og planlegge slike prosesser
- <https://implementere.no/>



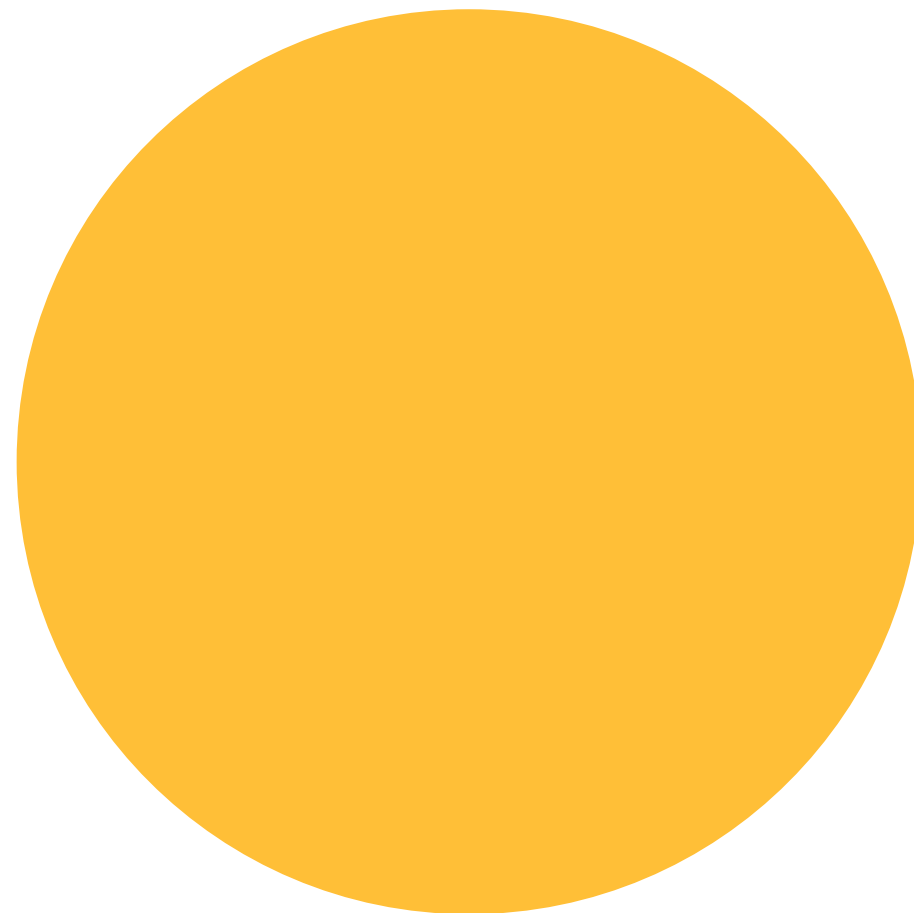
# Fra plan til gjennomføring!



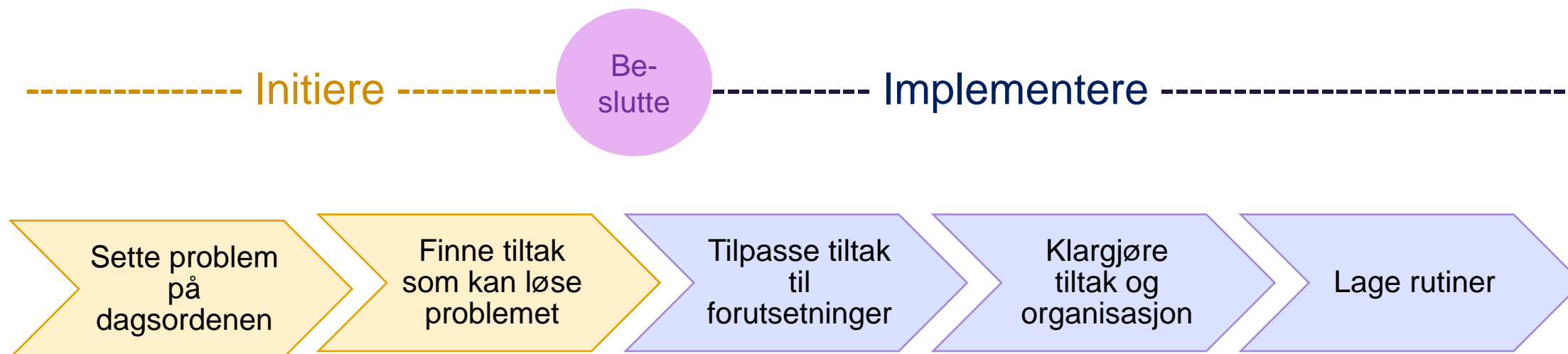


# Hva påvirker implementeringsprosesser

| Nivå                    | Påvirkere   |
|-------------------------|---|
| System, samfunn         | Politikk, policy, organisasjon, klyngemiljø   |
| Organisasjon, tjeneste  | Kultur og klima, kvalitetssystem, implementeringsledelse, ressurser                                   |
| Gruppe (avdeling, team) | Samhold, implementeringsledelse, rekruttering   |
| Individ (medarbeider)   | Kompetanse, oppgavemestring, holdninger og følelser, motivasjon, tilpasningsdyktighet, stressmestring |



# Enkel implementeringsmodell



# Hvordan kan kommunene drive forbedringsarbeid?

- Hva trenger vi å forberede/vedlikeholde?
- Hvordan planlegge prosessene (bruk prosess-planleggeren)
- Hvordan vil vi gjennomføre?
- Hvilke utfall ser vi etter? Hvordan kan vi måle?
- Hvordan følge opp resultatene vi nå sitter med?



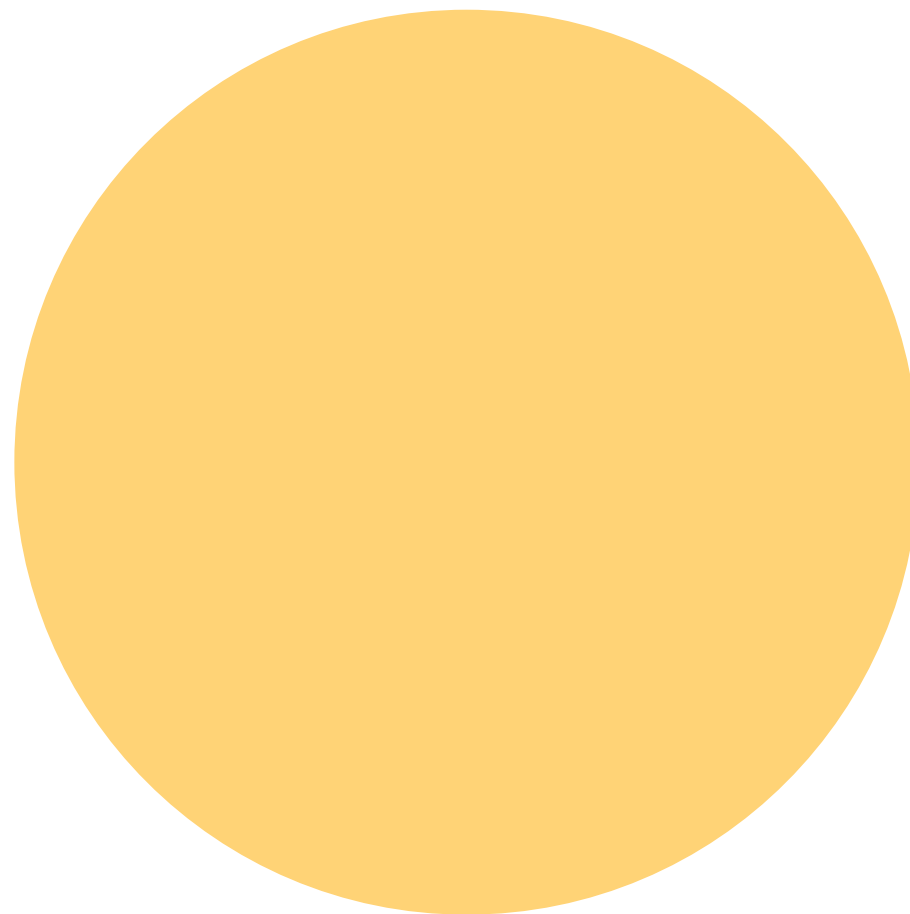
# I læringsnettverkene

- Overordnet: Resultatene av læringen skal innføres i hver av tjenestene
- Klargjøre tiltaket: Må det gjøres tilpasninger i hver tjeneste for å få det til?
- Klargjøre organisasjonen: Noen medarbeidere, eller alle? Hvordan få resultatene til å spreie seg?



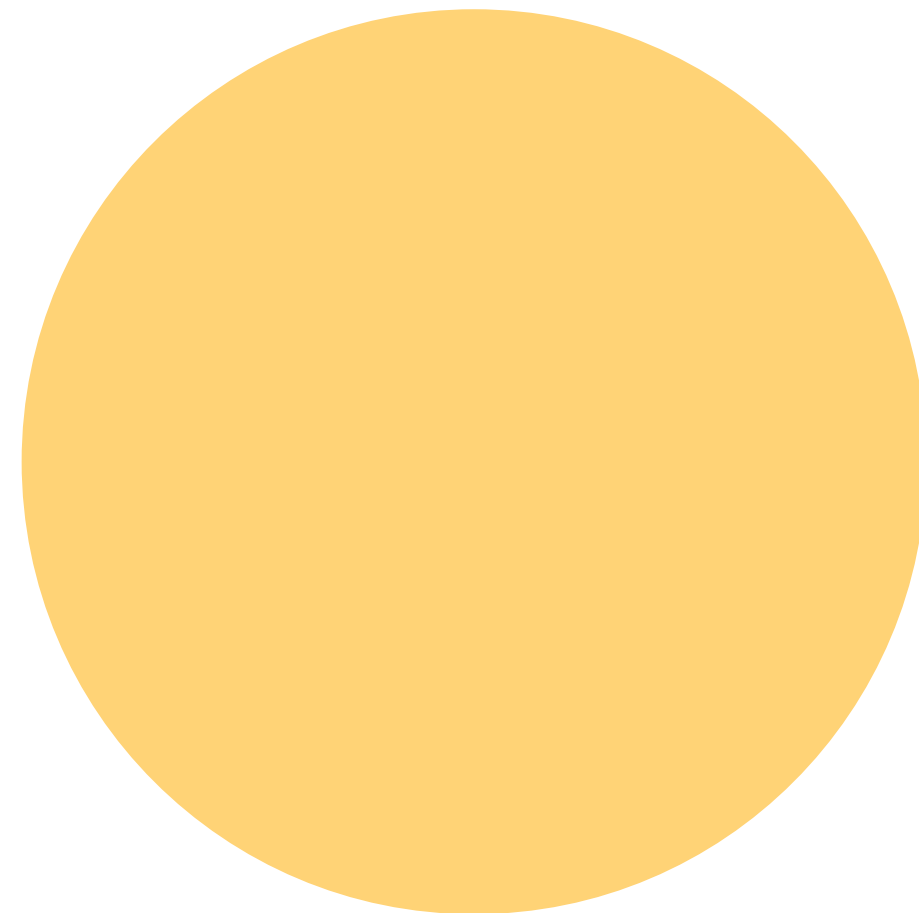
# Noen perspektiver

- Programimplementering
  - Noe avgrenset skal innføres
  - Gjelder ofte en mindre gruppe ansatte, som skal ha en spesiell oppgave eller ansvarsområde
- Kompetanseoverføring
  - Ny kompetanse som hele organisasjonen skal ta i bruk
  - Utforming av praksis ihht lov, retningslinje, el.l
- Organisasjonslæring
  - Relevant for kultur- og klimautvikling og forbedringsarbeid



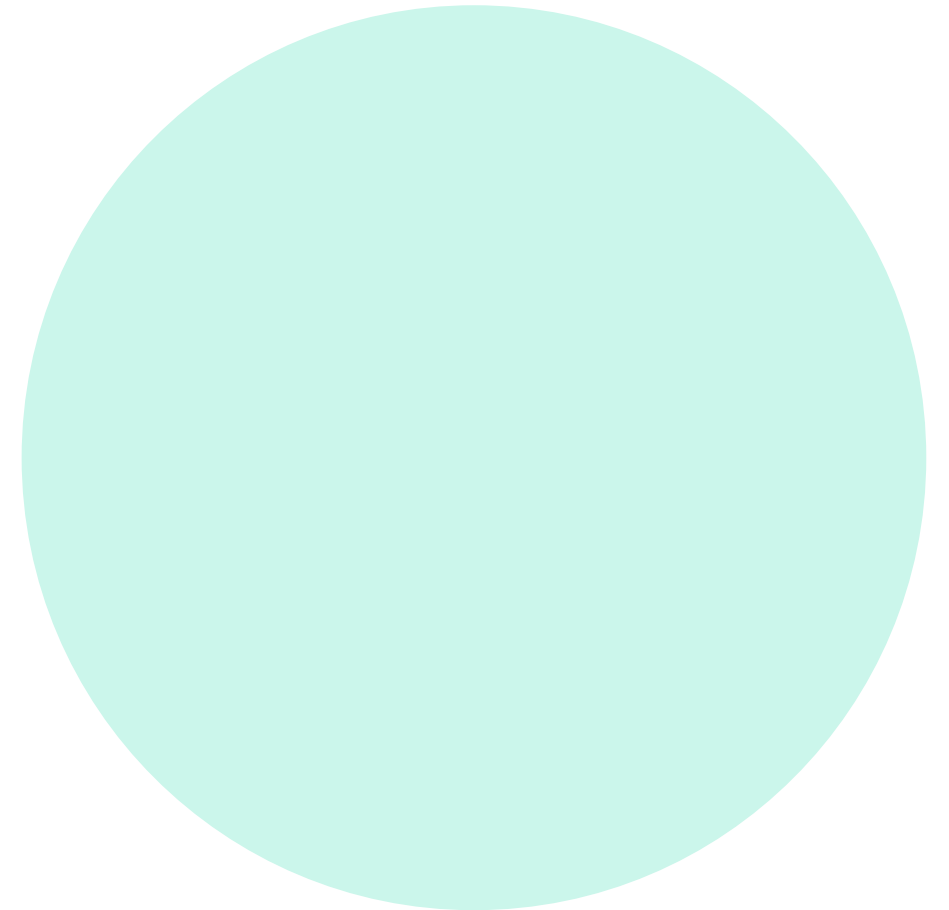
# Noe er felles

- Noe skal innføres eller endres. Endringen skal opprettholdes over tid
- De samme faktorene påvirker evnen til å opprettholde (medarbeidere, ledere, organisasjon, brukere)
  - Stiller krav til involvert ledelse
  - Forutsetter eller medfører ofte kulturarbeid og organisasjonsendringer
  - Stiller krav til involverte medarbeidere (80 %)
  - Brukernes respons er viktig for følelsen av å lykkes
- Det skal bestemmes på forhånd hva det er å lykkes
  - Når vi skal måle, hvordan vi skal måle. Målene bør være sansbare og kvantifiserbare



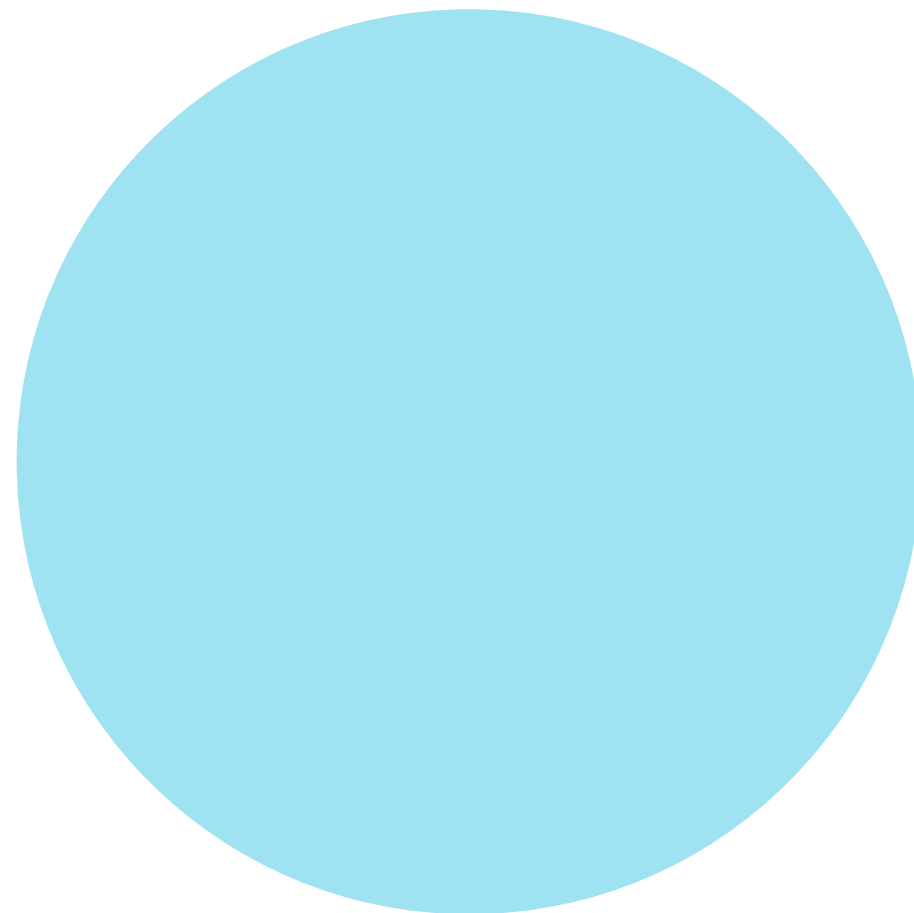
# Ledelse - oppgaver

- Skape en sammenheng folk ønsker å tilhøre
  - Involvere medarbeidere
  - Besvare «hvorfor-spørsmål»
- Klargjøre oppgaven
  - Gi retning, struktur, delegert myndighet
- Ta beslutninger og sikre gjennomføring
  - Legge til rette og lede prosesser
  - Plukke ut nøkkelpersonell blant medarbeiderne til ha ansvar for forskjellige deler av prosjektet
  - Ev. opprette et implementeringsteam



# Medarbeidere – vilje, kompetanse

- Kompetanse
  - Vite hva som skal (eller kan) gjøres
  - Vite hvordan det kan gjøres
  - Vite hvordan kompetanse kan deles med kollegaer
- Vilje til endring
  - Holdninger til nye tiltak og arbeidsmåter
- Trygghet / oppgavemestring
  - Tap (hva må jeg slutte med, hva kan jeg ikke lenger velge å gjøre) og vinning
  - Posisjoner og status







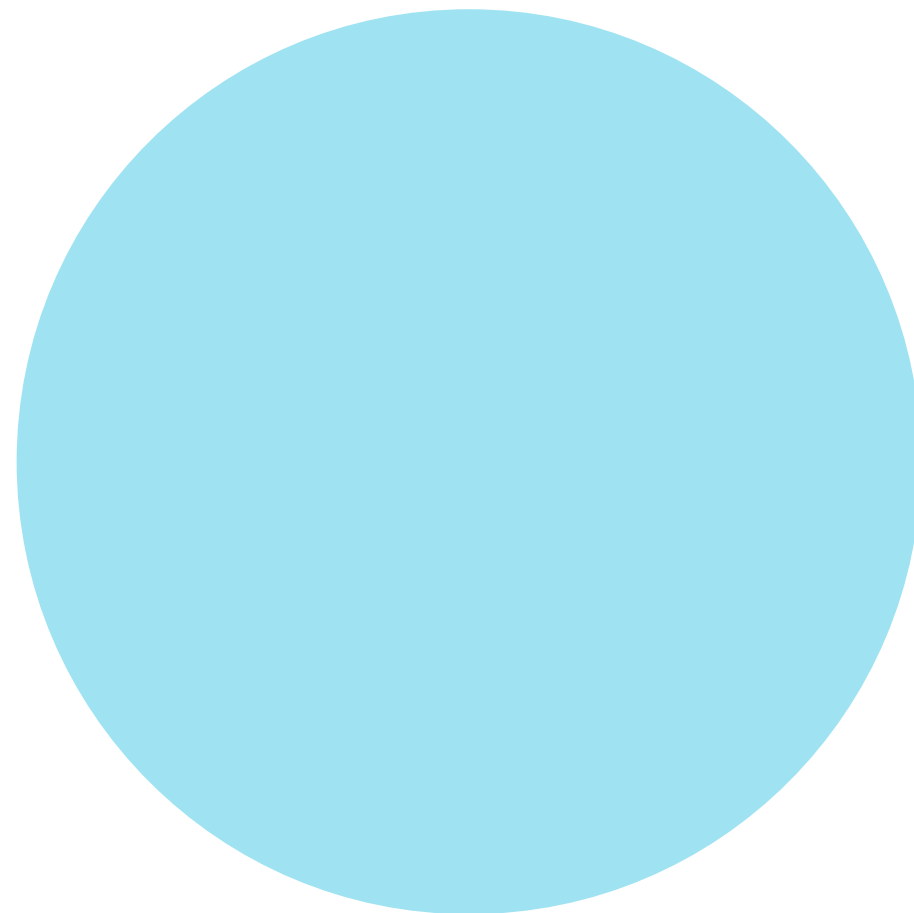
# Refleksjonsoppgave

## Hvordan er dette hos deg?

- Tenk deg om noen minutter
- Del med gruppen
- Del i plenum

# Utvikle ny kompetanse - medarbeidere

- Forberedelse
- Rekruttering
- Læringsbegivenhet (God opplæring)
- Øve/trene
- Veiledning, med innsyn i hvordan ting gjøres
- Kollegaer følger med på hva du gjør
- Formidle til andre



# PAUSE



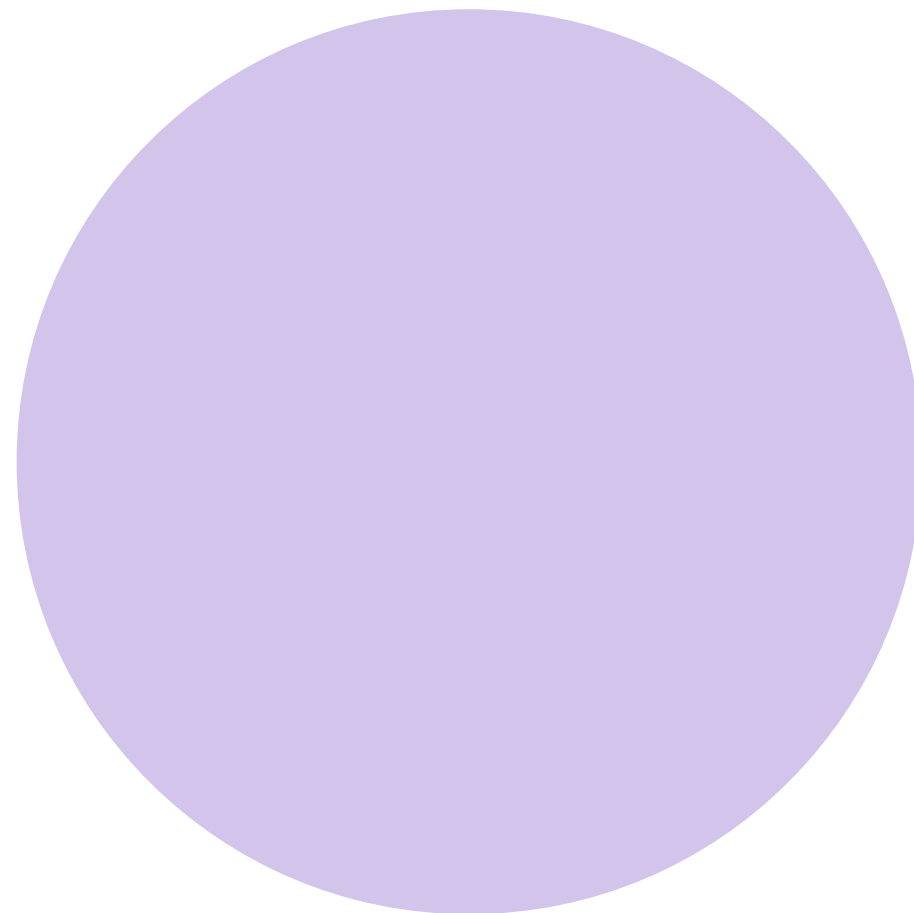
# Implementeringsklima

- Sammenheng med organisasjonskultur
- Lærende organisasjon: Vi har en kultur som støtter organisasjonen og den enkelte ansatte i å nå de kvalitets- og kompetansemålene vi har blitt enige om
- Vi utvikler handlingskompetanse og felles forståelse
- Kontrollspørsmål: Hvilken kapasitet har vi til å imot forandringer nå? Hva er driverne for forandring?



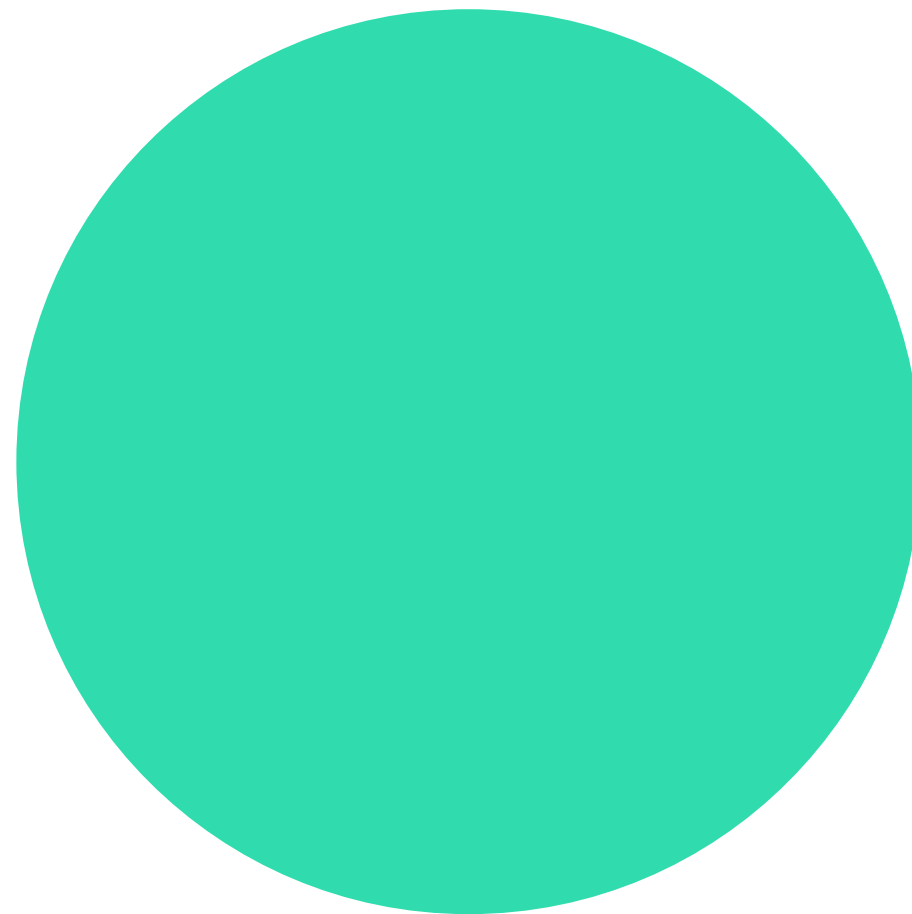
# Organisasjon – struktur

- Systemer
- Maler og eksempler
  - Slik gjør vi det hos oss
- Prosedyrer
- Tilrettelegging av tid
  - Redusert caseload for å kunne trene
  - Veiledning
  - Deling på fagmøter, etc.
- Tilbakemeldingssystemer
  - Brukerresponser



# Barrierer og strategier

| Nivå            | Barriere                             | Strategi                             |
|-----------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| System, samfunn | Uhensiktsmessig organisering         | Politisk påvirkning, lobbyvirksomhet |
| Organisasjon    | Uklart bilde av kvalitet i tjenesten | Tilbakemeldings-system               |
| Avdeling, team  | Liten rolleklarhet                   | Lederstøtte                          |
| Medarbeider     | Kompetansebehov                      | Opplæring                            |



## Gruppeoppgave: Identifisering av Implementeringsvansker

- Finn frem til minst tre mulige vansker som kan oppstå i en implementeringsprosess.
- Velg en av vanskene og drøft ulike forslag på hvordan håndtere dette.
- Presenter i plenum
- Det er lov å være kreativ 😊





# Utsjekk

- ✓ Hva vil du ta tak i, ha fokus på, planlegge de neste tre månedene?

Tenk deg om et minutt og del så med den som sitter ved siden av deg



# Evaluering av dagen og takk for i dag :



**Jubel og klage**

