

Framtidens Värmland

Tillsammans utvecklar vi god och nära vård, hälsa och omsorg

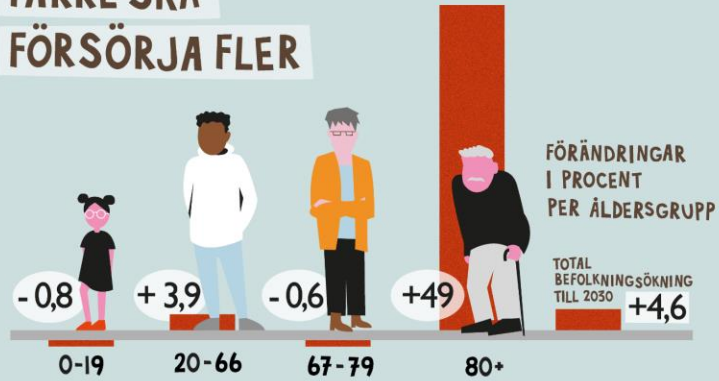
Värmlandsrådskonferensen 17 januari

Linnea Grankvist, Nya perspektiv

Kristin Törnqvist, Region Värmland



FÄRRE SKA
FÖRSÖRJA FLER



VARFÖR
STÄLLER VI OM
TILL
NÄRA VÅRD?
HÄLSA OCH OMSORG

FÖRÄNDRADE
BEHOV



DIGITALISERING FÖRÄNDRAR BETEENDEN

JÄMLIK HÄLSA



253 olika läkare

Selma 21 år

20 h/v elevassistent

56 olika sjuksköterskor

Socialsekreterare i mottagningsteam

5 olika lärare **2 h/v**

104 olika diagnoser

Socialsekreterare utredning
(SoL, LVU & LVM)

Specialpedagog **1 h/v**

134 kontakter på
akutmottagningen

Socialsekreterare verkställighet
– följer upp insatser

Kurator EHT **1 h/v**

362 kontakter på
psykiatrisk akutmottagning

Behandlare och annan personal i extern
verkställighet (HVB)

Skolsköterska **1 h/v**

Åkt ambulans **137** gånger

Kontaktperson

Umgängesbegräsning i
relation till vårdnadshavare

1400 kontakter

Ekonomiskt bistånd (flerårig insats)

Familjehem

Behandlare inom
socialtjänstens öppenvård

HVB

Boendestöd

Omedelbart omhändertagande

A woman with her hair in a ponytail, wearing a dark blue t-shirt, is seen from behind as she walks across a wooden bridge. The bridge has a simple wooden railing and leads into a dense, lush green forest. The lighting is soft, suggesting a shaded area.

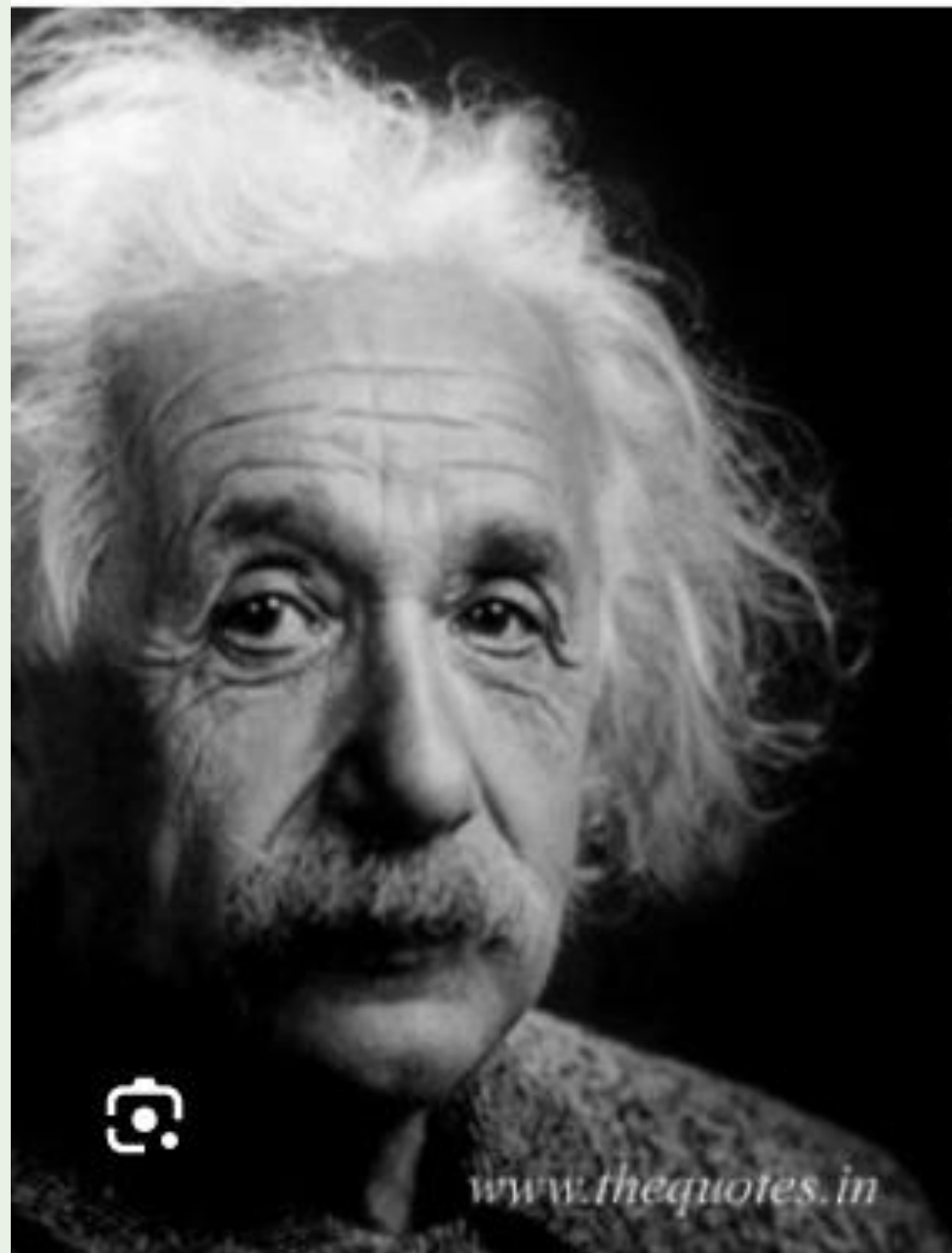
När vi ger insatser med mer kontinuitet och fasta kontakter ger det bättre effekt för både person och verksamhet.

Det verkar öka kvalitén och minska både behov och kostnad.

Nuvarande system är perfekt designat för att ge de resultat vi ser

Risken med att inte göra något - att fortsätta som idag:

“Selma” kommer att ha ytterligare över 230 vårdkontakter inom hälso- och sjukvården och många kommunala insatser även nästa år...



Insanity: doing the same thing
over and over again and expecting
different results.

Albert Einstein



www.thequotes.in

Framtidens Värmland

Tillsammans utvecklar vi god och nära vård, hälsa & omsorg

Från

- Fokus på organisation
- Isolerade vård- och omsorgsinsatser
- Invånare och patienter som passiva mottagare
- Reaktiva insatser

Gemensam färdriktning

Principer som guidar oss i arbetet



Invånarna avgör om det vi gör är värdeskapande.

Gemensamma beslut och aktiviteter ska leda i målbildens riktning och vi är gemensamt ansvariga för länets resultat.

Vi skapar förutsättningar för hållbara arbetsplatser och tar tillvara på medarbetarnas kompetens.

Vi bygger relationer med, och har positiva förväntningar på varandra.

Proaktivitet är i fokus för att öka hälsa och friskfaktorer.



God och jämlik hälsa

Till

- Fokus på person och relation
- Samordning utifrån personens fokus
- Invånare och patienter som är aktiva medskapare
- Proaktivt och hälsofrämjande arbete



Vi startar alla från olika utgångspunkter



Vi börjar med det enkla



Vi har små utmaningar att tackla



Vi har större hinder att bestiga



Vi når vårt mål: God och jämlik hälsa



Färdplan

En vägledning för hur Värmland tillsammans ska utveckla god och nära vård, hälsa och omsorg.



Förord

Omställningen till god och nära vård, hälsa och omsorg innebär en förändring i hela värfärden. Det är en nödvändig utveckling för att klara utmaningen med en förändrad befolkningsstruktur, där färre personer ska ta hand om fler. För att klara en så stor förändring måste hela länet hjälpas åt och arbeta tillsammans.

Värmlands målbild för omställningen till nära vård visar vägen mot visionen om en god och jämlik hälsa för alla värmlänningar. Den är framtagen i bred samverkan mellan Värmlands kommuner och Region Värmland. Färdplanen vägleder på resan mot visionen och guidar på en övergripande nivå hur Värmland ska utveckla strukturer för att leda, stödja och driva omställningen.

För att målbilden och färdplanen ska bli verklighet krävs engagemang och aktivitet både inom respektive huvudman och i samverkan. Det kräver ett kontinuerligt utvecklingsarbete och tydligt avsatta resurser i alla verksamheter.

Vi i direktörsberedningen har gemensamt godkänt färdplanen och att arbeta i riktning mot målbilden. Med fokus på de vi är till för ställer vi gemensamt om och skapar god och nära vård, hälsa och omsorg i Värmland. Nu fortsätter resan!

Direktörsberedningen

Direktörsberedningen består av länets kommundirektörer, regiondirektören och andra direktörer i Region Värmland och är den övergripande systemledningen för omställningen till nära vård i Värmland.



Gemensamma utvecklingsområden

Länets kommuner och Region Värmland ska arbeta tillsammans för att möta framtidens behov och utveckla en god och nära vård, hälsa och omsorg. Utifrån statliga utredningar, forskning och verksamheter och invånare beskrivs under målbildsarbetet i Värmland, ska vi för att lyckas med omställningen utveckla följande områden för att skapa värde för invånaren:


Proaktivt, hälsofrämjande
och förebyggande arbete


Överbrygga gränser och mellanrum
och samordna våra resurser


Personcentrerat
förhållningssätt


Digitala lösningar
och välfärdsteknik

”Kraften som uppstår när delarna i ditt system eller din organisation förstår målsättningen och själva börjar hitta lösningar och förändringar är så mycket starkare än vad du kan åstadkomma själv.”

Klara Palmberg Broryd

Gemensamma utvecklingsområden



Proaktivt,
hälsofrämjande och
förebyggande arbete



Personcentrerat
förhållningssätt



Överbrygga gränser
och mellanrum och
samordna resurser



Digitala lösningar och
vårdsteknik

Framgångsfaktorer



Ledarskap som skapar
förutsättningar och
handlingsutrymme



Hållbara
arbetsplatser



Gemensam
systemledning



Gemensam
stödstruktur



Uppföljning

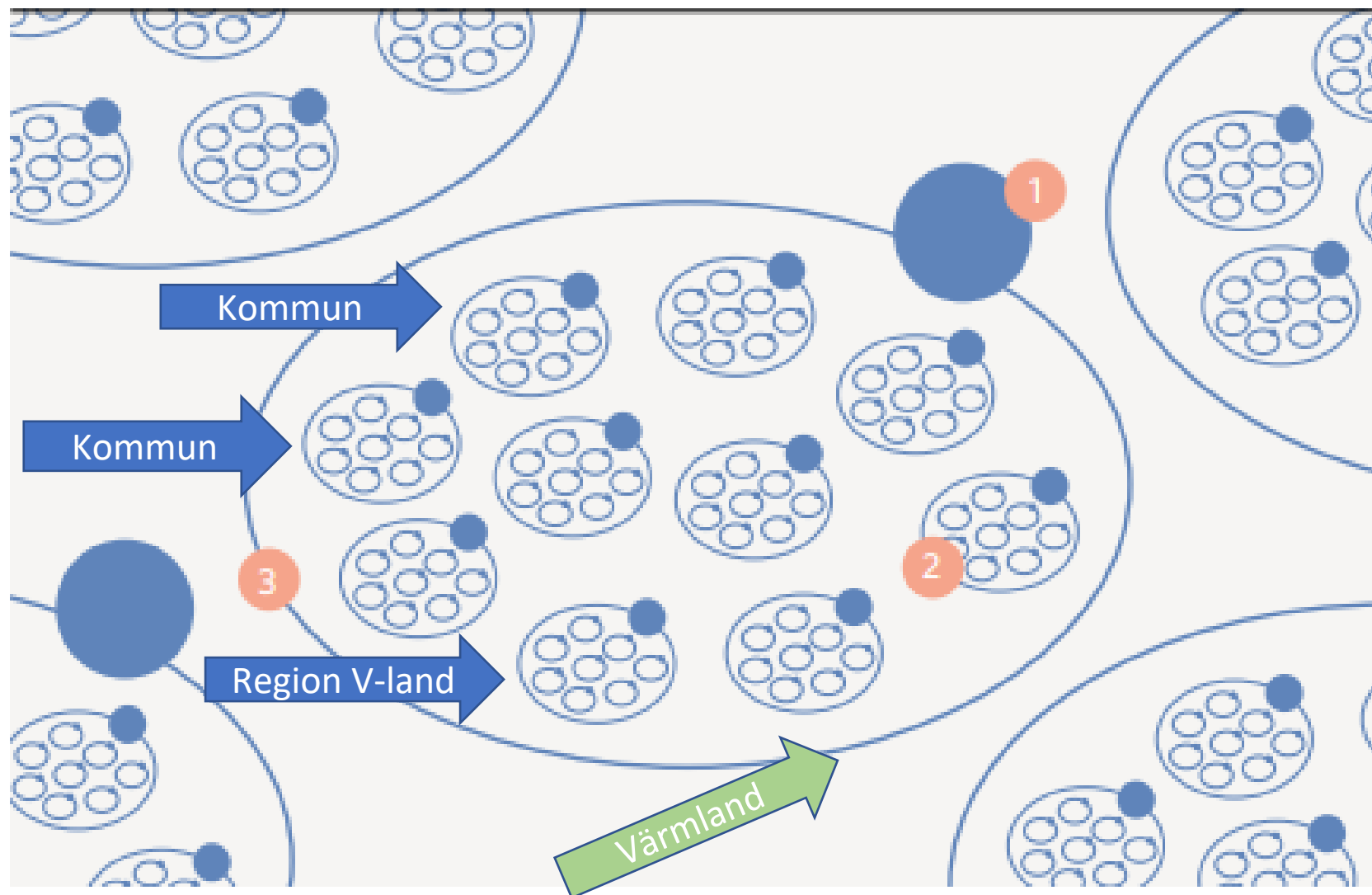


Vi är överens om problemet i systemet

DOM ANDRA



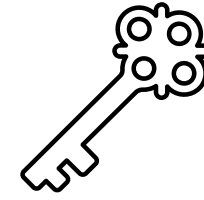
FIGUR 3. Ett komplext system som består av flera olika organisationer



En illustration av ett komplext system som består av flera olika organisationer. Exempelvis ett system för Nära vård i ett län. (1) systemhållare som tillsammans ansvarar för helheten i systemet, (2) aktörer i systemet för Nära vård, både regionala, kommunala och fristående, (3) systemgräns som i fallet med Nära vård ofta är länsgränsen.

Bild: Klara Palmberg Broryd, forskare i komplexitet

Nycklar för förändring



VI LEDER MODIGT

Det regionala ledarskapet ansvarar för att uppvisa en **samlad handlingsförmåga** på regional, nationell och internationell nivå. Det kräver att länets aktörer leder modigt, såväl politiskt styrda organisationer och myndigheter som näringsliv och akademi. Bland annat innebär det att vi är **flera aktörer som strävar mot samma mål, kommer till beslut och genomför långsiktiga satsningar som har betydelse för Värmlands framtid. Resultaten kommer inte alltid vara kända i förväg, men vi ska bära med oss den långsiktiga visionen och de gemensamma perspektiven och göra våra val med dem i åtanke. Det blir allt viktigare att våga besluta om nya typer av insatser och insatser anpassade utifrån lokala förutsättningar, för att hantera de utmaningar som vi har framför oss.** Och ibland måste vi våga misslyckas för att lära och i förlängningen nå framgång.

VI SAMVERKAR PÅ NYA SÄTT

Förmågan att bryta mönster och samarbeta i nya former ökar i betydelse. För att möta **våra utmaningar behöver vi se problem och möjliga lösningar från flera håll. På så sätt blir nyttan av samverkan tydlig. Genom att verka tillsammans kan vi dela erfarenheter och synsätt och inte minst lära av varandra.** Samverkan går också hand i hand med de insats- och handlingsplaner som tas fram i anslutning till Värmlandsstrategin. Att formulera vad som ska göras och vilka som kan bidra, lägger grunden till delaktighet och ger oss möjligheter att skapa samverkansformer kopplade till strategin.

I Värmland tror vi på att utveckla samverkan inom länet som en enande kraft. Vi vill också stärka relationerna med andra organisationer, kommuner och regioner i Sverige och Norge, likväl som med Europa och resten av världen.

VI UTFORSKAR PROAKTIVT

Genom att tänka nytt kan vi lära oss av oss själva och andra. **Vi kan åstadkomma nya lösningar av de resurser som vi redan har.** Ett utforskande arbetssätt är ofta experimentellt med nära koppling till innovation och forskning och **möjliggör nya sätt att hantera de utmaningar som vi står inför.**

Vi lever i en värld som förändras snabbt. Ibland är det vi själva som driver på förändringen och ibland kommer den utifrån i form av klimatförändringar, pandemier eller andra oförutsedda händelser. Det senare är svårare att kontrollera och då är proaktivitet – förebyggande arbete – ett förhållningssätt som vi ska bära med oss. För att lyckas får vi inte låta oss hindras av begränsande normer, invanda tankemönster och metoder.

Systemledarskap - att leda systemet som helhet

Från Hälsolabbs rapport "Att utöva systemledarskap för nära vård"

01

Hela **systemet måste hänga ihop** och den **högsta systemledningen har ett stort ansvar** för detta

02

Dialogen måste vara **ständigt pågående mellan olika chefsnivåer**

03

Medarbetare som arbetar nära patienter, brukare och elever behöver ha **handlingsutrymme** och vara **trygga i sitt mandat**

04

De som har i uppdrag att stödja omställningen måste ha tydliga uppdrag och tillräckligt mandat

Systemledningens uppgifter

Från Hälsolabbs rapport "Att utöva systemledarskap för nära vård"



Sätta och upprätthålla en kultur

- medarbetare ska känna att det är efterfrågat att hitta lösningar på utmaningar tillsammans med andra aktörer i systemet. (Vad blir bäst för Selma?)



Ställa krav på medskapande

- att patienter, brukare och elever ges möjlighet att vara delaktiga i omställningsarbetet.



Följa systemets resultat och leveranser

snarare än resultat från enskilda verksamheters resultat och leverans.



Ta emot information om hinder i systemet, vidta åtgärder och skapa förutsättningar

Eller uppdra åt andra att vidta åtgärder för att undanröja hinder.

Systemledarskap Värmland

Lyfta hinder & utmaningar. Återkoppla lösningar & resultat

Sätta riktning, undanröja hinder, skapa förutsättningar & ge uppdrag

LOKAL SAMVERKAN

UPPDRAG: Leda och följa upp på lokal nivå.

Lyfta hinder och utmaningar, få uppdrag samt återkoppla lösningar och resultat.

SAMVERKANSNODER

UPPDRAG: Leda och följa upp på nodnivå, få uppdrag samt redovisa tillbaka.

Lyfta hinder och utmaningar, ge/få uppdrag samt återkoppla lösningar och resultat.

NORRA

Sunne, Torsby
Hagfors & Munkfors

VÄSTRA

Arvika, Eda,
Årjäng & Säffle

ÖSTRA

Storfors, Filipstad &
Kristinehamn

SÖDRA

Kil, Grums Forshaga,
Hammarö & Karlstad

HÄLSO- OCH SJUKVÅRDSLEDNING & SOCIALCHEFSNÄTVERKET

UPPDRAG: leda systemet som helhet, följa upp på länsnivå, reflektera, analysera & proaktivt styra omställningen.

SKOLCHEFSNÄTVERKET

UPPDRAG: leda systemet som helhet, följa upp på länsnivå, reflektera, analysera & proaktivt styra omställningen.

Beredningsgruppen

DIREKTÖRSBEREDNINGEN

UPPDRAG: leda systemet som helhet, följa upp, reflektera, analysera & proaktivt styra omställningen
Sätta riktning, undanröja hinder, skapa förutsättningar, ge/få uppdrag.

Politiska styrgruppen
Nya perspektiv

Workshop – ambitionsnivå i samverkan

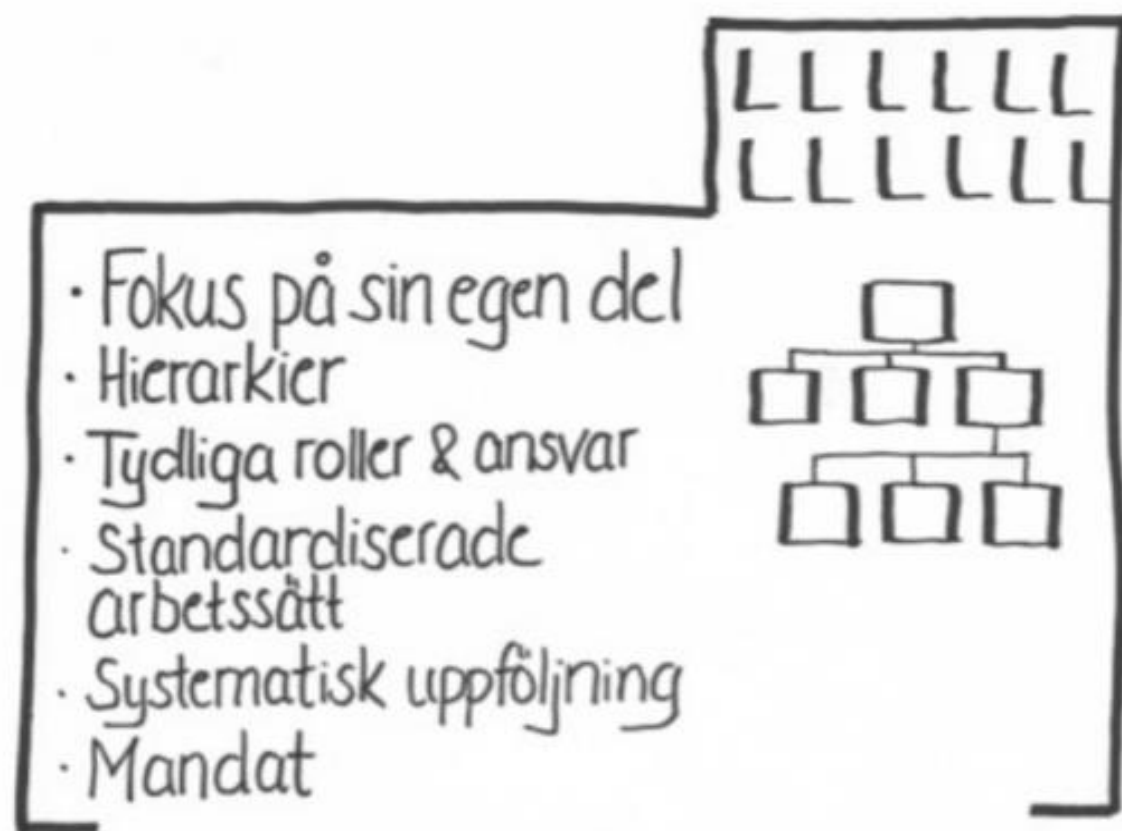
Vilken ambitionsnivå har vi med samverkan?

Samverkanstrappan

- Intro 10 min
- Workshop 60 min
- Avslut 5 min



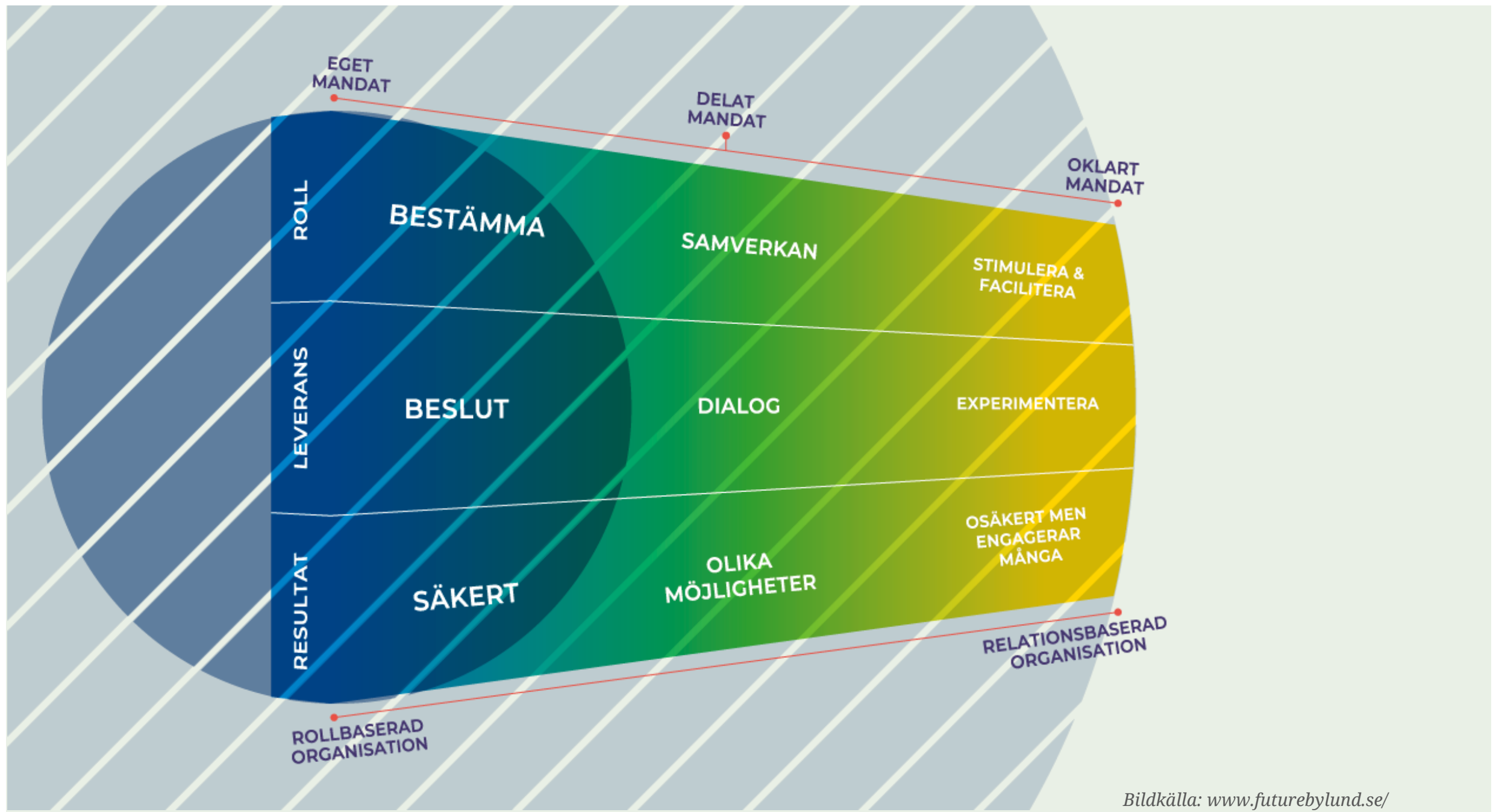
Att leda i samverkan kräver andra förmågor



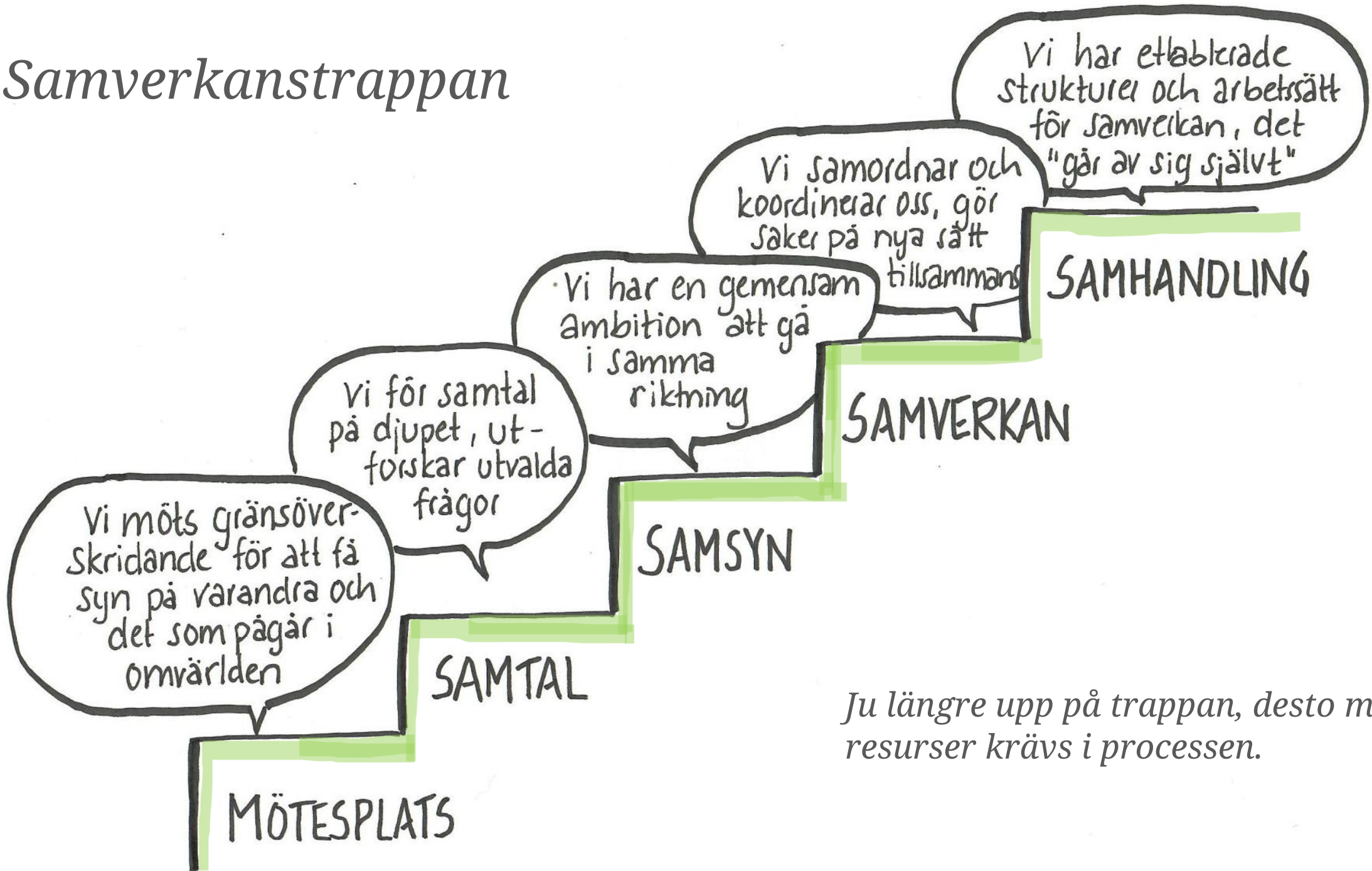
Att leda inom en organisation



Att leda mellan organisationer



Samverkanstrappan



Ju längre upp på trappan, desto mer resurser krävs i processen.

Vilken ambition anser du att din organisation har för samverkan?

Skriv ner dina tankar på post-it (3 min)

Laget runt - presentera dina tankar för gruppen (2 min var, totalt 10 min)

Vilka skillnader och likheter finns i ambitionsnivåer?
Vad menar ni konkret med den nivå ni har valt? (10 min)

Hur vill ni att samverkan ser ut om 5 år? (10 + 5 min)

Kom överens om nästa steg. Vad blir viktigt för att nå dit och vilka resultat kan visa att vi är på rätt väg? (10 + 5 min)

www.menti.com

kod 8985 2209



Eller använd QR-kod