



# HVORDAN KAN VI LYKKES MED INNOVASJON I KOMMUNALE HELSE- OG OMSORGSTJENESTER?

Delte erfaringer fra arbeid med HeltOm modellen



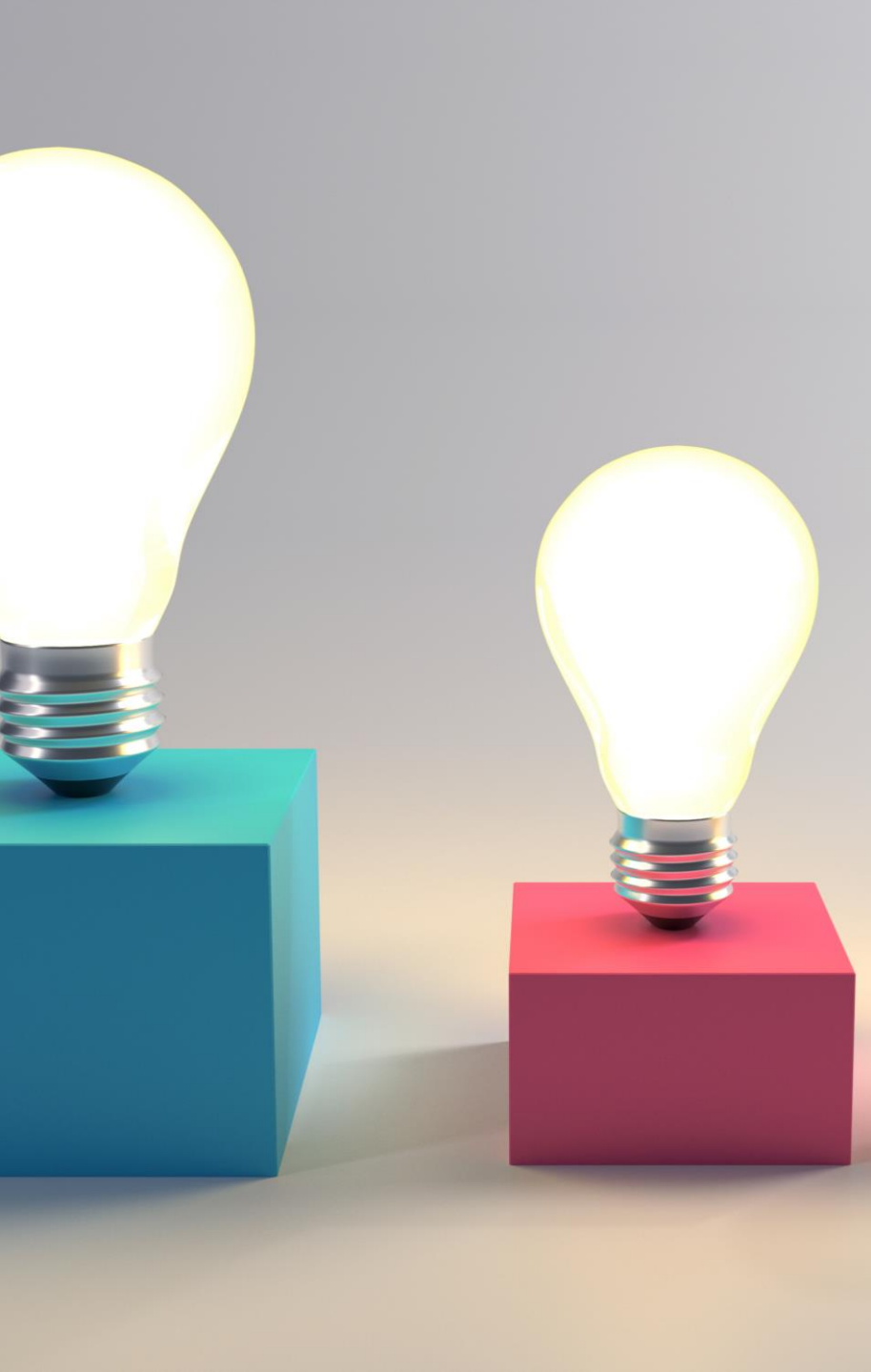
**HeltOm**

FORANDRING SOM BETYR NOE!






# HELTOM ER TJENESTEINNOVASJON



# Hva er en innovasjon?

- ER DET NYTT?
- ER DET NYTTIG? Svarer det ut behovene og utfordringene våre?
- ER DET NYTTIGGJORT? Er det tatt i bruk og implementert?

(Kilde: KS)

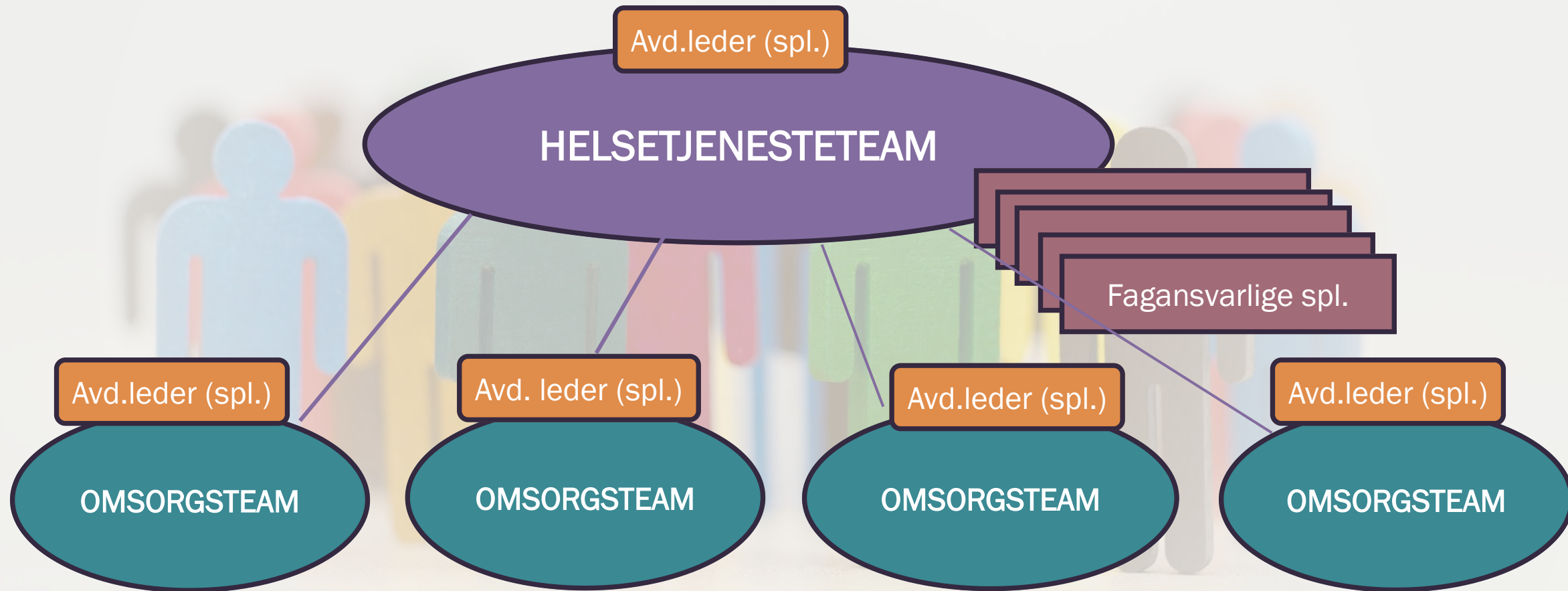


# HVORDAN FUNKERER MODELLEN ?

# HeltOm modellen

- Ansatte organiseres i helsetjenesteteteam (HT) og omsorgsteam (OT)
- Oppgaveforskyvning- og oppgavedeling mellom faggrupper
- Ansatte jobber mer særfgelig og tverrfaglig

# Fra avdelinger til team







# ANSATTE I NYE ROLLER



# TVERRFAGLIG SAMARBEID OG KOORDINASJON



# GEVINSTREALISERING OG BÆREKRAFT

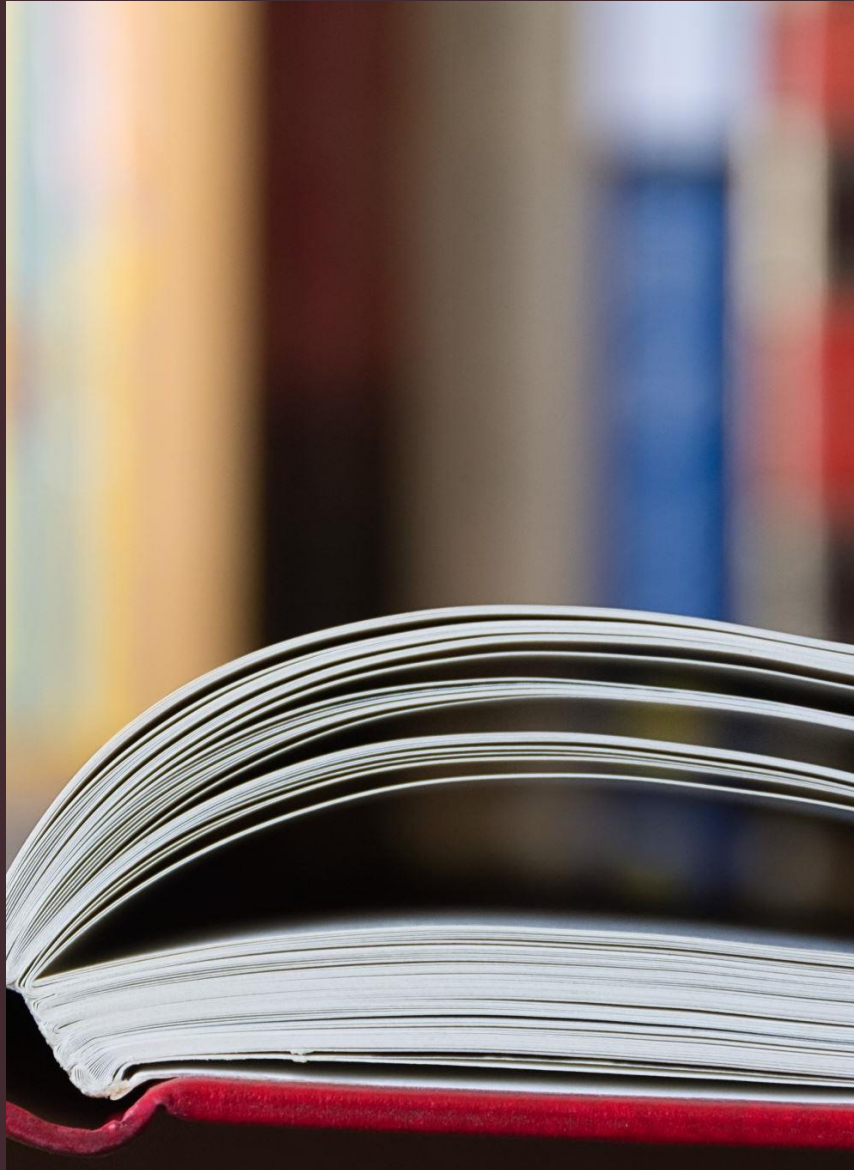
# SUKSESSFAKTORER





# Tillits- og faglighetsreformen

1. Ansatte skal få tillit og ansvar
2. Åpenhet, klare mål og dialog skal være utgangspunkt for oppgavene vi skal løse
3. Tjenestene skal bygge opp under brukernes ressurser og involvere pårørende
4. Ledelse og styring skal fokusere på mål og resultat
5. Utvikling og faglig handlingsrom skal være kunnskapsbasert
6. Utøvelse av tjenester skal bygge på kunnskap og hva som virker
7. Ledelse og engasjerte medarbeidere skal fremme innovasjon



# ET SYSTEMATISK OG MÅLRETTET ARBEID MED KOMPETANSE

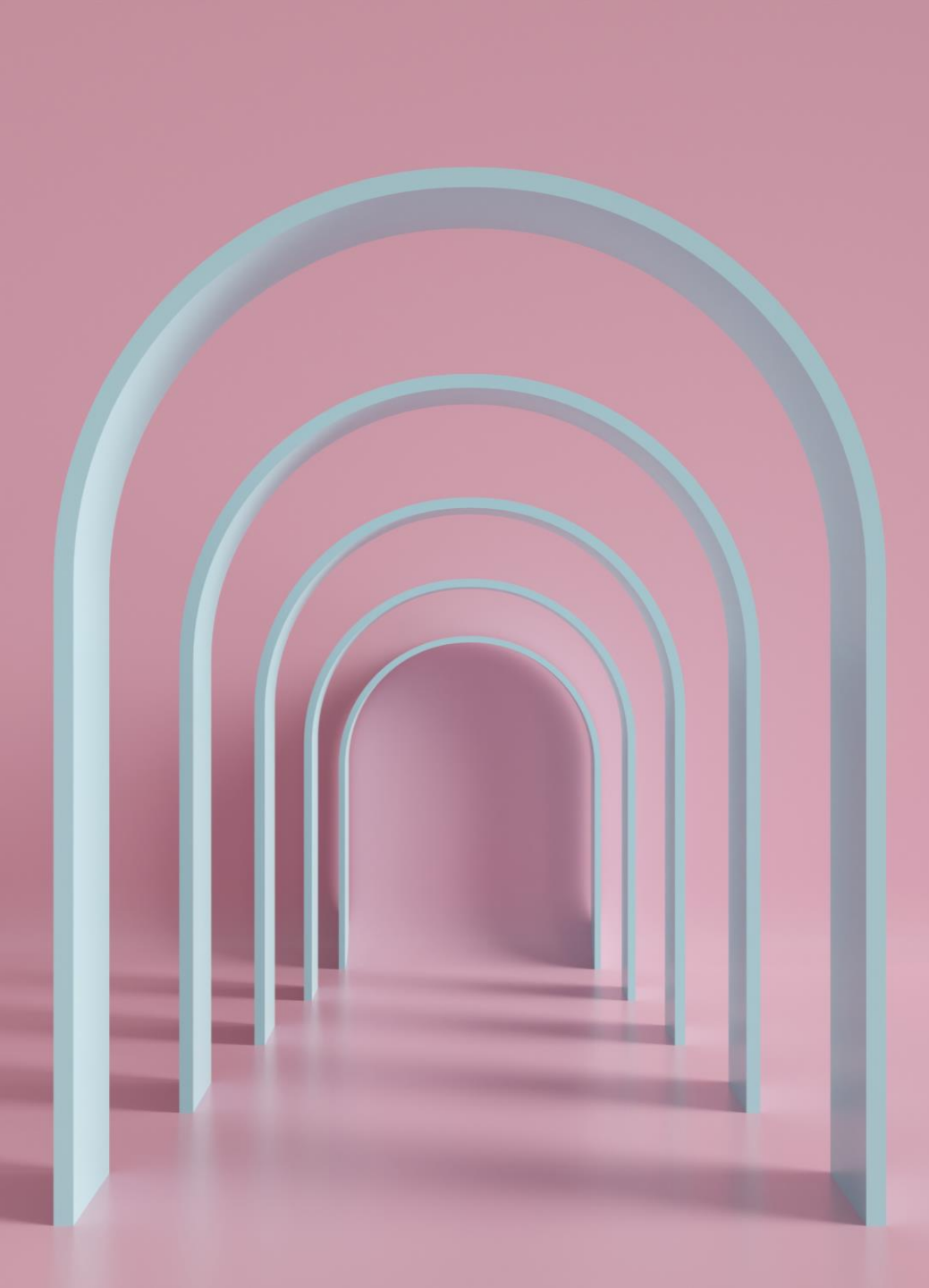


# Å LYTTE TIL OG INVOLVERE ANSATTE



# TILLITSBASERT LEDELSE





# Å UTFORDRE ETABLERTE STRUKTURER



# PROSJEKT TILNÆRMING

# LYKKE TIL MED TJENESTEUTVIKLINGEN!



[helene.forberg.lefevr@innosources.no](mailto:helene.forberg.lefevr@innosources.no)