

USHT 3.0

Trude A. Hartviksen, OT, MRSc, PhD



UiT / NORGES ARKTISKE
UNIVERSITET



Senter for
omsorgsforskning
• nord

Offentlig sektor i endring

- 1.0, lovgivende, byråkratisk og regelstyrt. Klienter uten direkte innflytelse på tjenestene.
- 2.0, New Public Management, kunder.
- 3.0, nettverk og partnerskap, samskaping.

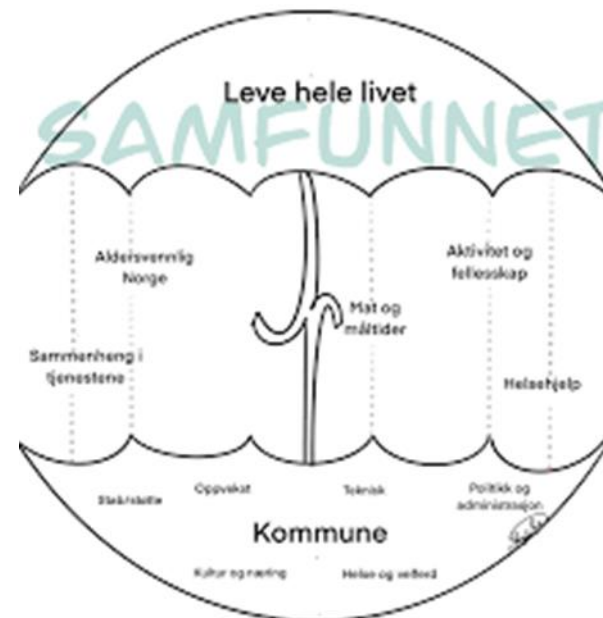
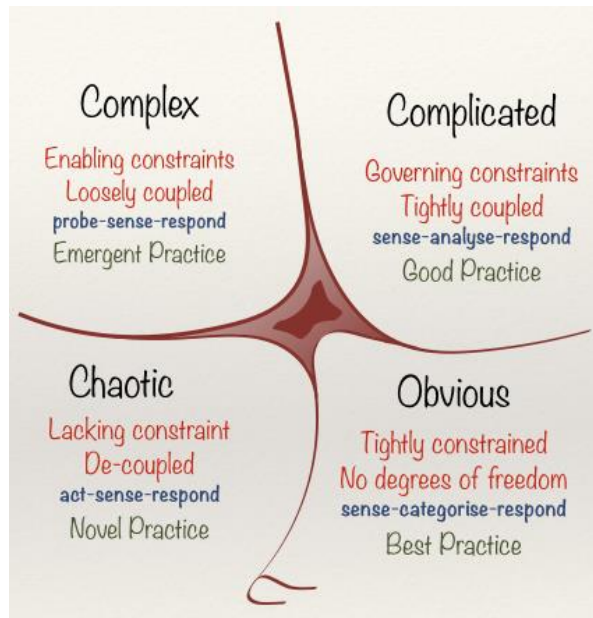
Fra formynderskap til fellesskap



FNs bærekraftsmål



Økende kompleksitet



Snowden, 1999

USHT 3.0

- En metode hvor ansatte, politikere, innbyggere og næringsliv sammen finner ut hvordan et behov eller en utfordring skal løses
- Mestring
- Ansvarliggjøring

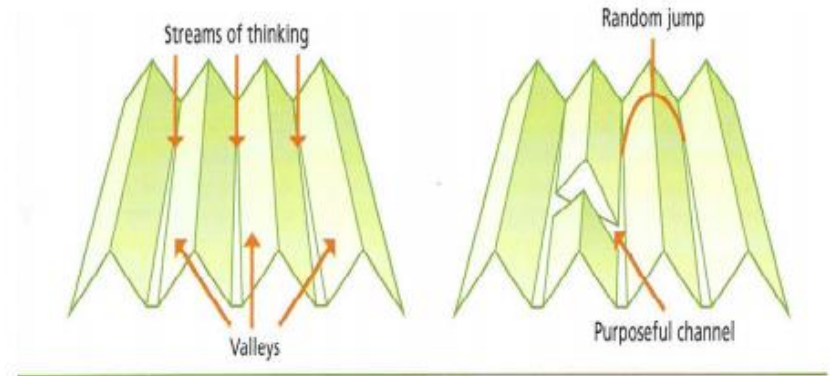
Innhold

- Attraktiv
- Omstillingsdyktig
- Engasjement
- Motivert av samfunnsoppdraget
- God ledelse
- Delegering
- Medarbeiderutvikling
- Kompetanseutvikling
- Satsning på fagmiljø

	Kommune 1.0	Kommune 2.0	Kommune 3.0
Kommunen er	en myndighet	en organisasjon	et lokalsamfunn
Kommunen møter innbyggere som	undersåtter	kunder	ressursterke og aktive samfunnsborgere
Politikerne fungerer ved å	behandle saker på formelle møter med formelle dagsordener	sette mål og økonomiske rammer i dialog med fagfolk og kunder	prege dagsordenen og stimulere aktiviteten i lokalsamfunnet
Den gode medarbeider er faglig dyktig og er	opptatt av det korrekte og rettferdige	serviceinnstilt	opptatt av å finne ressursene hos alle, skape fellesskap, fasilitere og støtte

Å tenke annerledes

- Nye måter å samhandle
- Digitalisering
- Velferdsteknologi
- Fremtidsrettet infrastrukt
- Nye samarbeidsmønstre



Edward de Bono
(2010)

Forankring

- Tydelig visjon
- Smarte mål
- Eierskap på alle nivå
- Tydelig og mestringsorientert ledelse
- Reell medbestemmelse og involvering
- Tillit og respekt
- Effektiv måloppnåelse og bruk av kompetanse

Samskaping

- Skape og utvikle de gode løsningene, verdier og velferd på nye måter
- Skape de gode arenaene - nettverk
- Skape de utviklende prosessene
- Mobilisere kompetanse, ideer og engasjement

Involvering og deltakelse

- Felles mål: styrke kvaliteten i kommunale helse og omsorgstjenester gjennom fag- og kompetanseutvikling
- Styrke endringsdyktighet
- Erfarings- og kunnskapsdeling på tvers for å skape gode relasjoner og løsninger

Utfordringer

- Uforutsigbarhet
- Opplevs mer krevende på kort sikt
- Roller og identitet, bryter med forventningene
- Stor omstilling, ingen «quick fix»

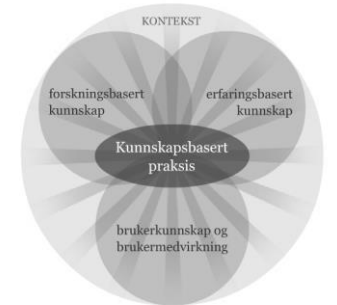
Endringsprosesser

- Forankring
- Samskaping
- Involvering og deltakelse
- Prosessveiledning
- Struktur og systematikk



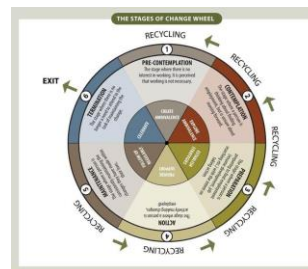
Kunnskapsbasert praksis

- Hvorfor gjør vi som vi gjør?
- Refleks eller refleksjon?
- Hva er prosedyrene våre basert på?
- Bevisst bruke ulike kunnskapskilder i praksis
- Pålitelig og forskningsbasert kunnskap
- Holde seg oppdatert
- Tre likeverdige deler i en kontekst



www.kunnskapsbasertpraksis.no

Endringsarbeid



Fase	Beskrivelse	Prosess	Praksis
Føroverveielse	Ingen planer om endring	Bevisstgjøring, emosjonell reaksjon, revurdering av seg selv og miljøet	Informasjon om muligheter, kartlegging av personens erfaring
Overveielse	Ønsker endring innen 6 mnd	Bevisstgjøring, emosjonell reaksjon, revurdering av seg selv og miljøet	Bevisstgjørende samtaler, informasjon, vurdering av fordeler og ulemper
Planlegging	Har en konkret plan om endring innen 1 mnd	Personlig frigjøring	Konkretisere planer, forslag til mål og handling, motivere og støtte handling og mestring
Handling	Gjennomfører endring	Sosial frigjøring, finne erstatninger, stimuluskontroll, belønning, støttende relasjoner	Støtte til handling og mestring, positive tilbakemeldinger, evaluere måloppnåelse og prosess, forebygge tilbakefall
Vedlikehold	Har hatt endret praksis i mer enn 6 mnd	Sosial frigjøring, finne erstatninger, stimuluskontroll, støttende relasjoner, (belønning)	Fortsette å støtte opp for å redusere faren for tilbakefall. Motivere
Tilbakefall	Har falt tilbake til gammel praksis		Avhenger av hvilken fase personen går tilbake til

Prosessveiledning

- Å bidra til endring
- Støtte i endrings- og utviklingsprosesser
- En prosessveiledning er helhetsorientert og fokusert på en endringsprosess som skal skje over tid (Handal og Lauvås, 2006)
- Process Consultation is the creation of a relationship with the client that permits the client to perceive, understand, and act on the process events that occur in the client's internal and external environment in order to improve the situation as defined by the client (Schein, 1999, som referert i Lauvås og Handal, 2014)
- Det sentrale er kunnskapsutviklingen underveis

Henvendelse fra kommune:

*Vi trenger mer kompetanse på ALS,
kan dere hjelpe oss med det?*

Hvor vil vi plassere USHT?

- 1.0: Vi svarer at vi gjerne kan komme og undervise, men dessverre har USHT demens og ikke ALS som sitt satsningsområde i år
- 2.0: Vi planlegger et kurs om ALS, får inn gode foredragsholdere og booker kinosalen
- 3.0: Vi planlegger en workshop om ALS sammen med relevante samarbeidsparter i kommunen, sykehus, brukerorganisasjoner

Referanser

- Barth, T., & Näsholm, C. (2007). Motiverende samtale-MI: endring på egne vilkår. Fagbokforlaget.
- de Bono, E. (2010). Lateral thinking: a textbook of creativity. Penguin UK.
- KS (2019). FoU- Prosjekt 1840111. PRIORITERTE MÅL I KOMMUNALT OG FYLKESKOMMUNALT PLANARBEID. Kartlegging av prioriterte politikkområder i et utvalg kommuner og fylkeskommuner
- Kunnskapsbasert praksis, Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten: Nettkurset i kunnskapsbasert praksis (KBP). <http://kunnskapsbasertpraksis.no>
- Kvalitetsforbedring, www.helsebiblioteket.no/Kvalitetsforbedring
- Nortvedt, Monica W. mfl (2012): *Jobb kunnskapsbasert! En arbeidsbok*. Oslo: Akribe
- Prochaska, J. O., Redding, C. A., & Evers, K. E. (2015). The transtheoretical model and stages of change. Health behavior: Theory, research, and practice, 97.
- Snowden, Dave (1999). The cynefin framework.
- Ulrich, J. (2016). Samskabelse-en typologi. CLOU skriftsserie, 2016(001), 1-15