



ASKIM RÅDHUS

- Bearbeiding av
- Felles Plattform
  - Framtidig struktur
  - Nye arbeidsgrupper

Askim rådhus 20. september 2018



KS KONSULENT

Dag Langfjæran og Jørn-Arild Mikkelsen

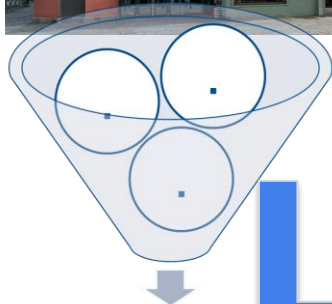


**Oppdrag fra prosjektrådmannen**

«Indre Østfold kommune skal sørge for at barn og familier som trenger ekstra bistand får dette tidligst mulig slik at de blir i stand til å mestre livet mest mulig på egen hånd. For å få dette til forutsettes det at en i prosjektarbeidet ser mulighetene og implementerer nye løsninger på tvers av ulike lovverk og tradisjonelle organisatoriske inndelinger.»



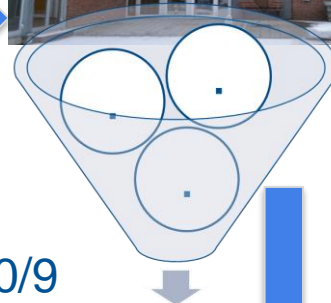
29/8



Dokument



14/9



20/9

Dokument



8/10



## FELLES PLATTFORM

### OPPVEKST - LIVSMESTRING OG LÆRING, HELSE, SOSIAL OG OMSORG

#### 1 BAKGRUNN OG VISJON

Askim, Eidsberg, Hobøl, Spydeberg og Trøgstad skal bli til Indre Østfold kommune i 2020. Prosjektplan for bygging av ny kommune 2017-2020 legger de overordnede føringer for prosjektarbeidet. Denne felles plattformen er etablert for delprosjektene A4 Helse sosial og omsorg, og A5 Oppvekst – livsmestring og læring.]

Å bygge en helt ny kommune av fem eksisterende kommuner er et stort endrings- og omstillingsarbeid. Det gir muligheter for å tenke nytt om hvordan den nye kommunen best skal levere tjenester til innbyggerne i fremtiden, og hvordan organiseringen av kommunen skal legge til rette for dette.

#### PROSJEKTÅDMANNEN HAR GITT DELPROSJEKTENE FØLGENDE OPPDRAG:

«Indre Østfold kommune skal sørge for at barn og familier som trenger ekstra bistand får dette tidligst mulig, slik at de blir i stand til å mestre livet mest mulig på egen hånd. For å få dette til forutsettes det at en i prosjektarbeidet ser mulighetene og implementerer nye løsninger på tvers av ulike lovverk og tradisjonelle organisatoriske inndelinger.»

#### VISJON (ELEMENTER TIL VISJON)

*HELE INDRE ØSTFOLD KREVES FOR Å OPPDRA VÅRE BARN. ALLE AKTØRER I LOKALSAMFUNNENE VÅRE DELTAR I FELLES OG KOORDINERT INNSATS FOR GODE OPPVEKSTVILKÅR FOR ALLE BARN OG UNGE.*

*BARN OG FAMILIER SOM TRENGER EKSTRA BISTAND FÅR DETTE TIDLIGST MULIG, SLIK AT DE BLIR I STAND TIL Å MESTRE LIVET MEST MULIG PÅ EGEN HÅND.*

*DEN NYE KOMMUNEN SKAL VÆRE EN FREMTIDSRETTET OG EFFEKTIV TJENESTELEVERANDØR, SOM UTVIKLER LEVENDE LOKALSAMFUNN OG ATTRAKTIVE ARBEIDSPASSER.*

*DET ER IKKE MODIG Å HANDLE, MEN EN PLIKT*

#### 2 VERDIGRUNNLAG OG MENNESKESYN I DELPROSJEKT OG ARBEIDSGRUPPER

##### FORVENTNINGER VEDR. FELLES DELTE VERDIER OG MENNESKESYN

Vi trenger et grunnleggende felles sett av verdier som er forpliktende for alle. Vi har forventning om et positivt, verdibasert menneskesyn i møte med innbyggerne og hverandre. Dette må gis innhold. For at verdier og menneskesyn skal vises i våre handlinger, må de bli internalisert hos hver enkelt medarbeider. Verdier og menneskesyn blir ikke felles uten at de er bearbejdet i personalgruppene. Vi må finne en form på å ta hele organisasjonen med i byggingen av eller forståelsen av våre felles verdier. En forutsetning for at verdier skal virke er at vi utvikler kjennetegn på handlinger og holdninger som fremmer verdiene. I dette dokumentet fokuserer vi på felles verdier og menneskesyn som skal prege arbeidet i delprosjektene og deres arbeidsgrupper. Foreløpig ligger vi opp noen formuleringer fra fellesprosessen på Café ~~800~~ i Askim Kulturhus 29/8, som kan danne grunnlag for delprosjektene felles verdier og menneskesyn:

- Alle barn og unge skal føle seg ønsket. De skal oppleve å bli sett, hørt, verdsatt, bli inkludert og kunne bidra i eget og andres liv slik at de føler seg betydningsfulle for andre.
- Mestring for barn, unge og foresatte
- Inkludering, anerkjennelse
- Mangfold
- Mot
- Barn, unge og foresatte skal oppleve livsmestring
- Medvirkning. Ingen beslutning om meg tas uten meg
- Tidlig innsats. Vi gjør det som virker raskt med riktig metode
- Lavterskelopplevelser

### 3 OVERORDNEDE FØRINGER FOR ARBEIDET I DELPROSJEKT OG ARBEIDSGRUPPER

Tidlig innsats må på den ene siden forstås som innsats på et tidlig tidspunkt i barns liv, og på den andre siden som tiltak som settes inn når problemer avdekkes eller oppstår i førskolealder, i løpet av grunnopplæringen eller i voksen alder.<sup>1</sup>

Med lavterskelopplevelser mener vi at barn / unge / familier opplever kort og ubyråkratisk vei til hjelp og bistand.

#### 3.1 FORVENTNINGER / PRINSIPPER / MÅL

- Alle barn og unge føler seg ønsket. De opplever å bli sett, hørt, verdsatt, være inkludert og at de bidrar i eget og andres liv slik at de føler seg betydningsfulle for andre.
- Vi skaper trygghet og tro på egne evner slik at barn/unge opplever mestring, deltakelse og fellesskap i eget nærmiljø. Vi frigjør og mobiliserer ressurser i den enkelte.
- Barn / unge / familier bygger personlige nettverk og bygger gode relasjoner
- Vårt felles verdigrunnlag og menneskesyn gjenspeiles i hele kommunens møte med innbyggerne
- Vi videreutvikler tjenestetilbudet med riktig og effektiv ressursutnyttelse. Vi har en kultur for å evaluere praksis og justere kurs.
- Samskaping: Samskaping er en metode hvor ansatte, politikere og næringsliv sammen med innbyggerne finner ut hvordan et behov eller en utfordring skal dekkes eller løses. Vi utfordrer vedtatte sannheter og skaper det nye sammen. Gjennom samskaping med barn, unge og familier sikrer vi samordnede tjenester med kvalitet i alle ledd.
- Vårt arbeid preges av forpliktende tverrfaglig innsats for barn og unge på tvers av lovverk (-1 – 23 år). Vi følger opp og koordinerer innsatsen så lenge den trengs.
- Vi kjenner hverandres kompetanse
- Vi ivaretar taushetsplikten slik at vi styrker vår tverrfaglige (samfaglige?) innsats
- Vi bygger felles forståelse og kultur for helhetlig arbeid med barn / unge / familier
- Forebyggende arbeid prioriteres. Forebyggende tiltak som øker barns / unges / familiers mestring i eget liv og reduserer behovet for omfattende kommunale tjenester.
- Brukermedvirkning sikres på individ og systemnivå. «Hva er viktig for deg», og «Ingen beslutning om meg tas uten meg» - er bærende prinsipper i møte med innbyggerne. Vi går veien sammen – ikke for dem
- Heltidskultur er et bærende prinsipp i den nye kommunen. Dette bidrar til økte nærvær, bedre kvalitet på tjenestene og god ressursutnyttelse.
- Vi ruste kommende og nyblivne familier til god fysisk og psykisk helse ved at vi har fokus på menneskets ressurser og livsmestring. Vi utvider normalitetsbegrepet gjennom at vi forstår utfordringer i et sunnhetsspektiv
- Vi sikrer og utvikler kvaliteten gjennom kompetanseutvikling som styrker kunnskapene, ferdighetene, holdningene og evnene til hver enkelt gjennom profesjonelle lærende fellesskap (PLF). Vi driver profesjonsutviklingen kontinuerlig gjennom felles refleksjoner der vi konkluderer og prøver ut forbedringer.
- Vi samordner innsatsen i kommunale tjenester og sivilsamfunnets frivillighet
- Vi gjør det enkelt – mye kan gjøres uten henvisning / utredning / vedtak
- Vi er bevisste på når segregering og inkludering kan være virkemidler på veien fra ekskludering til inkludering.
- Våre arbeidsmetoder er systematiske, analytiske og forskningsbaserte

#### FORVENTNINGER?

#### PRINSIPPER? (DET SOM NOE ER OPPSTÅTT UT FRA ELLER I KRAFT AV / ØVERSTE GRUNNSETNINGER)

#### OVERORDNEDE MÅL

<sup>1</sup> Meld. St. 18 (2010–2011) Læring og fellesskap



# Prosess i to grupper

## Gruppe 1

- Lage plakat om Visjon
- Lage plakat om Verdier / menneskesyn

## Prosess:

- Individuell refleksjon
- Rekkeframlegg på gruppen
- Gruppedrøfting

## Gruppe 2

- Lage plakat(er) om forventninger, prinsipper, mål, kjennetegn ved handlinger og holdninger som bidrar til ...

## Prosess:

- Individuell refleksjon
- Rekkeframlegg på gruppen
- Gruppedrøfting

Fellesprosess på tvers av gruppene: Kafédialog



# Utkast til Felles plattform for delprosjektene

## A4 Helse sosial og omsorg, og A5 Oppvekst – livsmestring og læring





Opplevd å bli sett  
i en helhet som  
favner familie og  
nærpersoner

Opplevd etisk  
og verdibasert  
praksis

Opplevd  
sømløshet

Samhandling  
Samskaping  
Samfaglig

Opplevd  
trygghet og mestring

Ingen beslutning om meg  
tas uten meg

Opplevd tro på  
mine ressurser

raushet  
åpenhet  
jeg har tro på deg  
jeg har tid til deg  
sammen skaper vi mulighetene

glede  
tillit  
kjærlighet  
trygghet  
mot

Opplevd  
god ledelse

Opplevd  
utvikling og læring

Opplevd kompetanse  
i møte / kontakt mellom  
mennesker

Organisasjonskultur  
med høye ambisjoner

Reell  
heltidskultur 24/7

Opplevd  
mangfold og  
inkludering

Enkelt,  
fleksibelt og  
tilgjengelig

#tropådeglØK  
#tidtildeglØK





Opplevd å bli sett  
i en helhet som  
favner familie og  
nærpersoner

Opplevd kompetanse  
i møte / kontakt mellom  
mennesker

Opplevd etisk  
og verdibasert  
praksis

Opplevd tro på  
mine ressurser

Opplevd  
god ledelse

Organisasjonskultur  
med høye ambisjoner

Opplevd  
sømløshet

raushet

åpenhet

jeg har tro på deg

likeverd

jeg har tid til deg

sammen skaper vi mulighetene

Reell  
heltidskultur 24/7

Opplevd  
mangfold og  
inkludering

Samhandling  
Samskaping  
Samfaglig

glede

tillit

trygghet

mot

kjærlighet

Enkelt,  
fleksibelt og  
tilgjengelig

Opplevd  
trygghet og mestring

Opplevd  
utvikling og læring

Ingen beslutning om meg  
tas uten meg





# Prioritering av verdier – «stemningsrapport 21/9»



- Mestringsorientert ledelse på alle nivåer
- Nærledelse
- Fra overordnet strategisk ledelse til OPPLEVD kvalitet helt «der ute»

- Tilbakemeldingskultur
- Etterspørrende kultur
- Utforskende kultur
- Relasjonell kultur
- Bygge kulturer inn i strukturene for å lykkes med alt dette «opplevde»

- Frigjøre kapasitet til å utøve ledelse tettere på
- Merkantil / administrativ avlastning

#### Møteplassene:

- Formål – Innhold – Form – Regi
- Læringsløyper på tvers og på langs



# Hva skal vi fram til?

## Kjennetegn på

- struktur som fremmer ...
- kultur som fremmer ...
- ledelse som fremmer ...



# Fish bowl

