

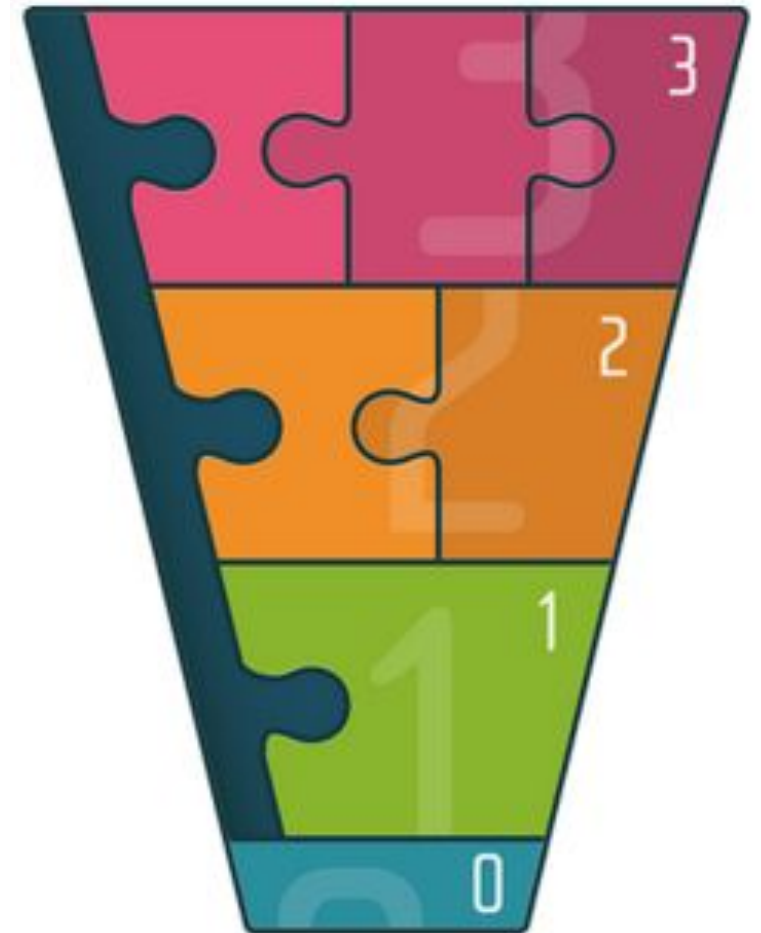
Implementering av BTI

Workshop - BTI Agder
10. september 2021



Formålet med denne samlingen

- Dele erfaringer mellom kommunene knyttet til hvordan man har jobbet med implementering siden forrige workshop
- Hvordan sikre at BTI arbeidet lever videre etter at prosjektperioden er over
 - Se BTI i sammenheng med andre satsinger
- Se på hvordan dere kan evaluere implementeringen



Agenda

- 09.00 Innledning
- 09.10 Implementering av BTI
- Repetisjon av implementeringsmodell
 - Eksempler fra Lyngdal og Vegårshei
- 09:50 Pause
- 10.00 Sikre levedyktighet etter prosjektperioden
- Organisering - roller, ansvar og plan
 - Kobling til andre satsninger
- 10.20 Gruppearbeid + plenum: Hva er det viktig at vi gjør nå, for å sikre overgang til drift?
- 11.00 Pause
- 11.10 Måle hvordan det går med implementeringen
- Eksempel fra Gjerstad kommune
- PwC
11:45 Veien videre



1

Innledning

PwC har fått i oppdrag å bidra til at suksessfaktorene som blir identifisert gjennom evalueringen blir ivare tatt i det lokale implementeringsarbeidet

Hovedaktiviteter rettet mot hver enkelt kommune

- **Samtaler med prosjektleder** for å få inngående forståelse for hvor de står i implementeringsarbeidet og hva de opplever som det viktigste å få hjelp til
- **2 møter med prosjektgruppe/styringsgruppe** (vår + høst)
 - Funn fra evalueringen
 - Diskusjon om utvalgte tema
- **Jevnlig dialog med prosjektleder** rundt utarbeidelse av implementeringsplan

Hovedaktiviteter rettet mot kommunene i nettverk

- *Nettverkssamling vår og høst**
 - *Våren: Arbeidspakke 1C individ. Fokus på egevaluering og teknikker fra tjenstedesign*
 - *Høst: Funn fra hele evalueringen. Fokus på suksessfaktorer for videre implementering*
- **2 workshops** om tema som er felles for flere, for eksempel
 - Implementering
 - Digital stafettlogg, tverrfaglige samarbeidsarenaer

**Inngår allerede i følgeevalueringen*

Leveranser

- Hver kommune får bistand til å utarbeide en **plan for det videre implementeringsarbeidet**, som er tilpasset hver kommunes nåsituasjon
- Kommunene får felles **støttmateriell** til videre implementering, som for eksempel konkrete opplegg for samlinger med ansatte (for eksempel øving, bruk av verktøy), konkrete verktøy til bruk i egevalueringsarbeid (intervjuguiden), informasjonsmateriell
- **Prosesstøtte og kompetanseheving** i prosjekt- og endringsledelse, egevaluering og tjenstedesign

Opsjonen består av en kombinasjon av støtte til den enkelte kommune og felles workshops

Februar

Mars

April

Mai

Juni

Juli

August

September

Oktober

Bistand til hver kommune

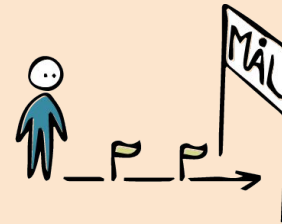
Individuelle samtaler med
prosjektleder i hver kommune



Samling med
prosjekt-/
styringsgruppe



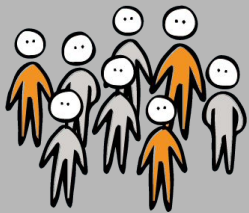
Dialog/sparring med prosjektleder om
videre implementering



Samling med
prosjekt-/
styringsgruppe



Felles møtepunkter med prosjektlederne



Nettverkssamling: Egenevaluering
og tjenstedesign

Workshop:
Implementering

Workshop: Tverrfaglige
samhandlingsarenaer

Nettverkssamling: Planlegging
for videre implementering

Leveranser



- Felles materiell knyttet til egenevaluering og brukerinvolvering
- Erfaringsutveksling og konkrete tips i forbindelse med anskaffelse og implementering av digital stafettlogg

- Erfaringsutveksling og felles (eller veloverveid ulik) praksis for tverrfaglige samhandlingsarenaer
- Implementeringsplaner for videre implementeringsarbeid

Foreløpig har vi startet samarbeid med 10 kommuner

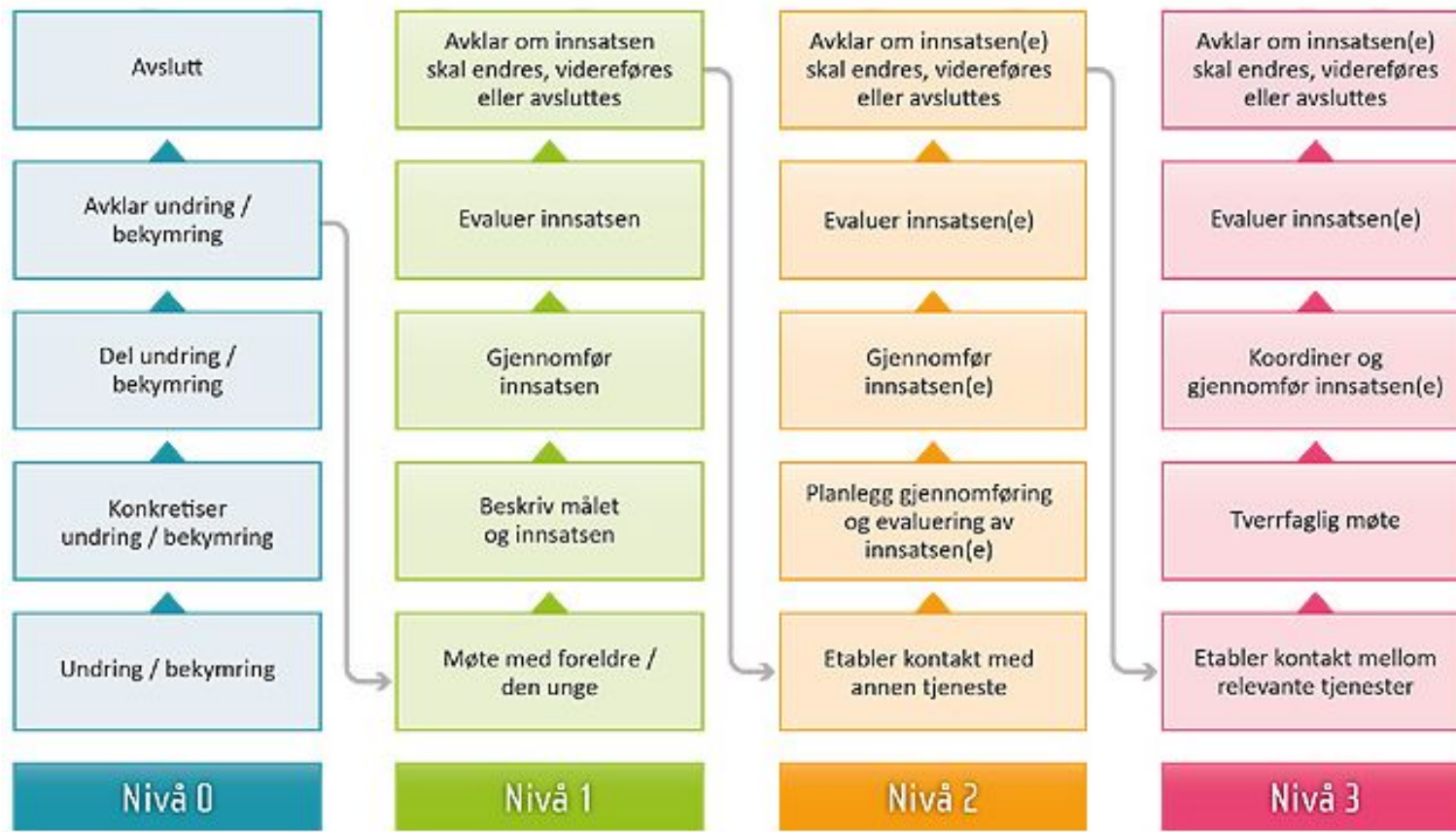
Kommune	Tematikk og bistand fra PwC
Risør	Presentasjon av resultatene fra Arbeidspakke 1B i kommunens styringsgruppe og bistand til fasilitering av dialog i etterkant - skal ta opp tråden om hva vi skal bistå med videre.
Sirdal	Presentasjon av resultatene fra Arbeidspakke 1B i kommunens styringsgruppe.
Lyngdal	Sparring med tanke på å starte implementeringsarbeidet i ungdomsskolene. Bistand til utarbeidelse av implementeringsplan og ny implementeringsstrategi.
Åmli	Fokus på å få bedre systematikk rundt samarbeid på nivå 3 og rollen som stafettholder/koordinator. Samling med prosjektgruppe (10. juni) og deretter kommunedirektørens ledergruppe (14. september)
Arendal	Samling med kommunal ledelse (4. juni) om erfaringer fra BTI evalueringen så langt (fokus på Arendal). Planlegger bistand til gjennomføring av samlinger med barnehage og skole.
Farsund	Støtte til å vurdere hvordan resultatene fra underveisundersøkelsen v/KoRus kan brukes i det videre implementeringsarbeidet. Samling med kommunal ledergruppe planlegges i november.
Vegårshei	Støtte til utarbeidelse av interessentanalyse og kommunikasjons-/aktivitetsplan.
Hægebostad	Støtte til utarbeidelse av interessentanalyse og kommunikasjons-/aktivitetsplan.
Tvedestrand	Innledende kontakt - ønsker støtte til utarbeidelse av prosjektplan.
Gjerstad	Presentasjon av resultater fra evalueringen, drøfting av roller og ansvar. Bistand i samling på tvers av tjenester.

2

Implementering av BTI

Ordet implementering beskriver handlinger som realiserer
endringer i praksis

Endringen vi ønsker å skape gjennom BTI er at ansatte handler i tråd med prosessene i handlingsveilederen



En forutsetning for å bruke modellen og verktøyene er at det finnes en bestemt kompetanse i å utføre oppgavene i tjenestene, slik som modellen beskriver. Vi snakker om to typer kompetanse.

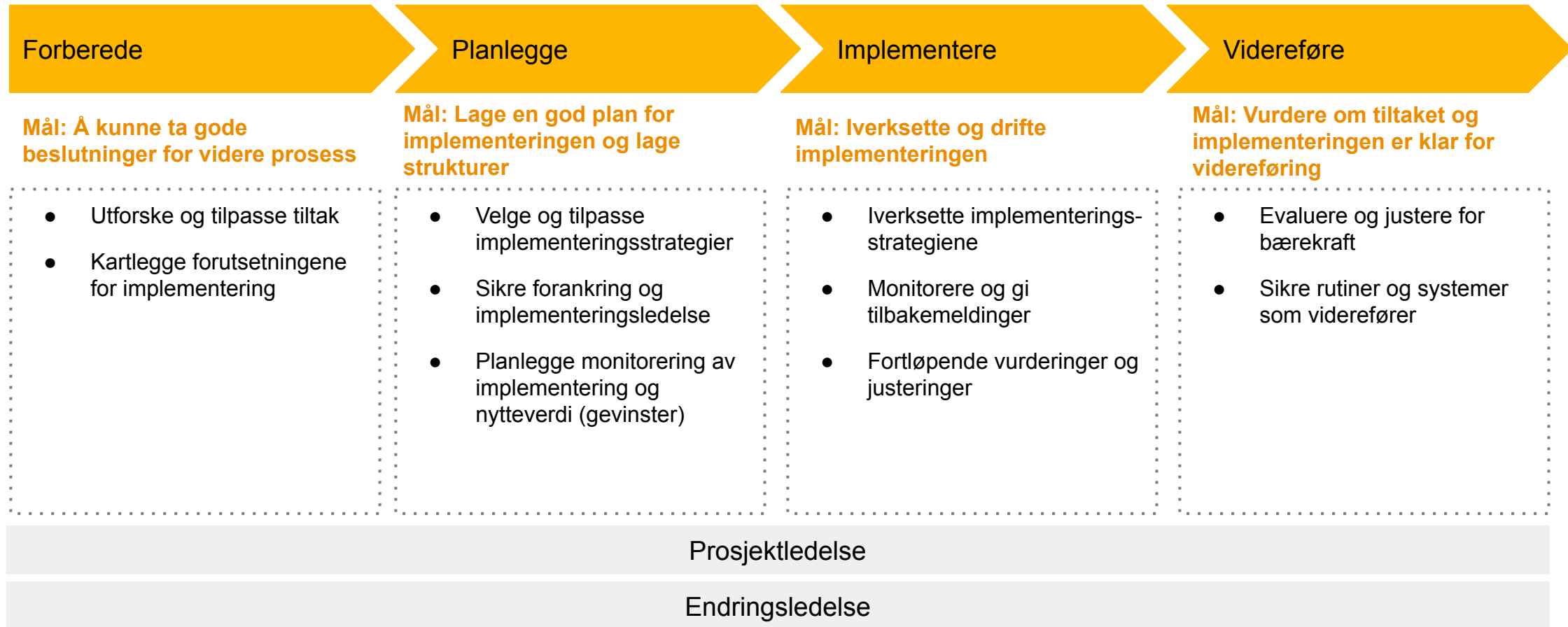
Den ene dreier seg om å forstå og kunne bruke BTI.

Den andre om å være i stand til å utføre de oppgavene som ligger til de ulike arbeidsprosessene i modellen, som å bli oppmerksom på målgruppa, oppdage hvem som trenger innsatser, følge opp og å være i stand til å ta i bruk egen eller andre tjenesters innsatser.

Vi benytter en implementeringsmodell som er delt inn i fire hovedfaser og er tilpasset kommunenes folkehelsearbeid



Implementering som sirkulær prosess i fire hovedfaser



På bakgrunn av dette utarbeidet vi malverk for implementeringsarbeidet

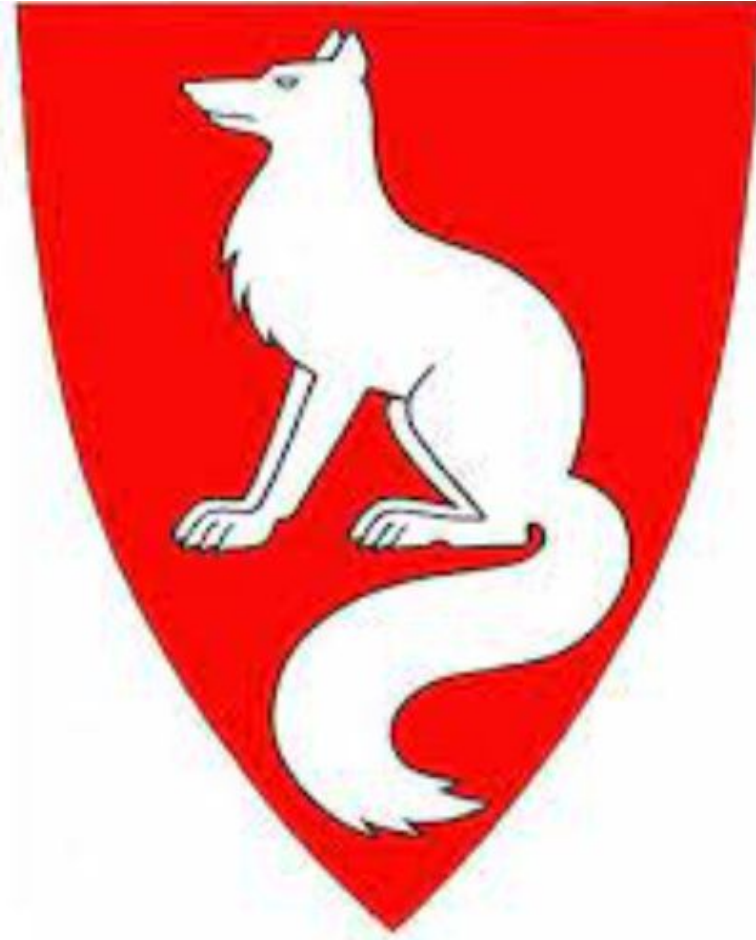


1

Implementeringsveileder Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI) KoRus Midt					
A. Utforme prosjektet					
	Tema	Oppgave/problemstilling	Utført Ok eller dato	Ansvar Eks Rådmann Styingsgruppe Prosjektleder Arbeidsgruppe	Kommentar
A1	Forankre	- Formelt vedtak om implementering av BTI i kommunen (politisk, administrativt og involverte etater) - Beslutte hvor ansvaret skal ligge (helse eller oppvekst) - Beskrive bakgrunn for/årsak til at kommunen ønsker BTI. Vurdere fordeler og hindringer for din kommune ved å implementere/innføre BTI-modellen. - Lage prosjektplan med mål og milepælsbeskrivelser (Kan gjøres i samarbeid med KoRus) - Avklare personalressurser - Avklare forventninger til utviklingsarbeidet - Beskrive økonomi/budsjett - Informasjon om BTI til politikere og ledere - Informasjon om BTI til alle involverte tjenester/enheter - Møte med regionalt KoRus – plan for samarbeid, samarbeidsavtale			
A2	Organisere	- Etablere prosjektorganisasjon med styringsgruppe og arbeidsgruppe. - Brukerrepresentanter i styringsgruppe og/eller arbeidsgruppe anbefales fra start			

Aktivitet	Ansvarlig	Frist	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
Forberede														
Utforske BTI	Prosjektleder og prosjekteier													
Avklare hensikt og ønsket resultat med BTI	Prosjektleder og prosjekteier													
Avklare behov for ev. lokale tilpasninger, og hvis behov definere tilpasningene	Prosjektleder og prosjekteier													
Fastsette organisering for arbeid med implementering av BTI	Prosjektleder og prosjekteier													
Vurdere tjenestens forutsetninger/«readiness» for å lykkes med implementering	Prosjektleder og prosjekteier													
Vurdere om kommunen har de rette forutsetningene for å kunne drifte BTI	Prosjektleder og prosjekteier													
Vurdere implementeringsdrivere, implementeringsstrategier og suksessfaktorer som blir de viktigste for å lykkes	Prosjektleder og prosjekteier													
Vurdere og beskrive viktigste risiko knyttet til prosjektet	Prosjektleder og prosjekteier													
Beskrive rammebetingelser og varighet for arbeidet	Prosjektleder og prosjekteier													
Kartlegg viktigste interessenter	Prosjektleder													
Avklare behov for kompetanse/støtte til prosjektgjennomføring	Prosjektleder og prosjekteier													

Eksempler fra to kommuner



A woman with blonde hair tied back, wearing a grey blazer, is shown in a close-up. She is resting her chin on her right hand, looking down and to the side with a thoughtful expression. She is wearing a gold watch on her left wrist and a ring on her right hand. The background is blurred, showing an office setting.

3 minutter egenrefleksjon

Med utgangspunkt i de eksemplene vi nå har fått presentert:

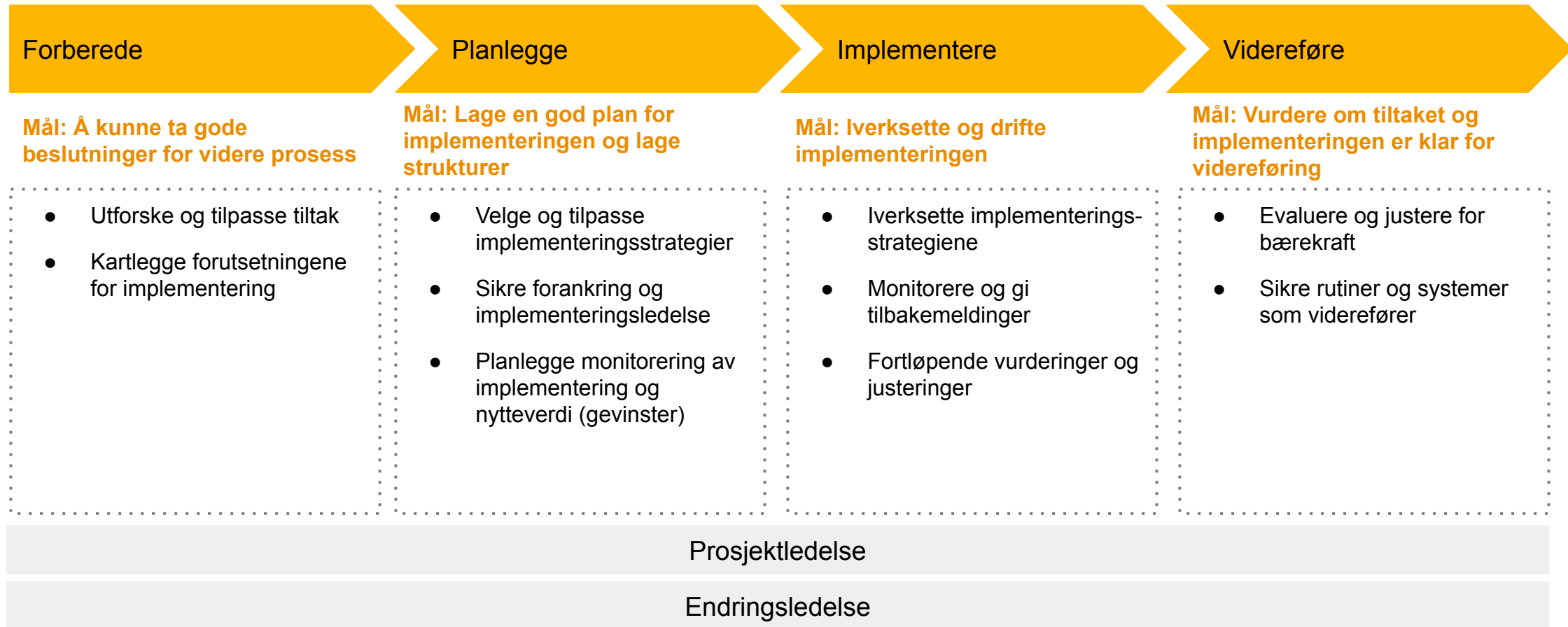
- Hvor står dere i egen kommune?
- Hva opplever du at dere har lykket med så langt?

2

Videreføring

etter prosjektperioden

Implementering som sirkulær prosess i fire hovedfaser



Vi ser at det å omsette teori til praksis kan være krevende

- Implementering av BTI har ikke et start og sluttidspunkt, selv om prosjektorganiseringen har det
- Et godt forarbeid i fase 1 og 2 er sentralt for å lykkes i fase 3 og 4. Ved behov ta et steg tilbake.
- En vellykket implementeringsprosess kjennetegnes av flere ting - og det finnes lange lister med velmente råd
- Basert på den innsikten vi har fra kommunene anbefaler vi imidlertid at det rettes særlig fokus på to ting:
 - Forsøk å tydeliggjøre hvem som har ansvar for hva
 - Lag en helhetlig plan og del den opp i håndterbare deler

Tydelig definert ansvar

- Vær tydelig på hvem som har hvilket ansvar, hvem eier initiativet, hvem har ansvar for å følge opp og hvem kan kontaktes ved behov
- Kom i dialog med, og samarbeid tett med de som vil få oppfølgingsansvar i linja

Strukturert og konkret plan

- Definer mål og lag en helhetlig plan for å nå målene
- Del opp arbeidet i håndgripelige faser
- Prioriter og sett opp veikart
- "Keep it simpel"

Prosjekteieren er personen som blir utpekt som overordnet ansvarlig for at prosjektet når sine mål. Hvor et prosjekt skal forankres, og hvem som skal være prosjekteier, avhenger av prosjektets mål og innhold. Det er gjerne en avdelingsdirektør el. med relevant fagansvar.

Prosjekteier skal blant annet

- følge opp prosjektets fremdrift og resultater
- støtte prosjektleder og prosjektteamet
- bidra til å sikre hensiktsmessig overføring av prosjektet til drift og forvaltning i linjeorganisasjonen

Obs!

- Prosjekteier er den viktigste beslutningstaker i prosjektet
- Det er viktig med en tett dialog mellom prosjektleder og prosjekteier

Prosjektlederen har ansvar og myndighet til å lede prosjektet og levere iht sitt mandat på vegne av prosjekteier.

Ansvaret til prosjektlederen består i stor grad av:

- å planlegge
- å delegere oppgaver til resten av prosjektteamet
- å overvåke aktiviteter og fremdrift
- styre alle aspekter av prosjektet
- motivere alle involverte til å bidra til å oppnå prosjektets mål

Obs!

- Prosjektleder rapporterer til prosjekteier om utfordringer, usikkerhet/risiko, avvik fra planer mv.
- En forutsetning er at prosjektet eies av noen og at mandatet er tydelig og godt forankret

Linjeorganisasjonen er ansvarlig for å gjennomføre tiltakene som skal bidra til at målene nås.

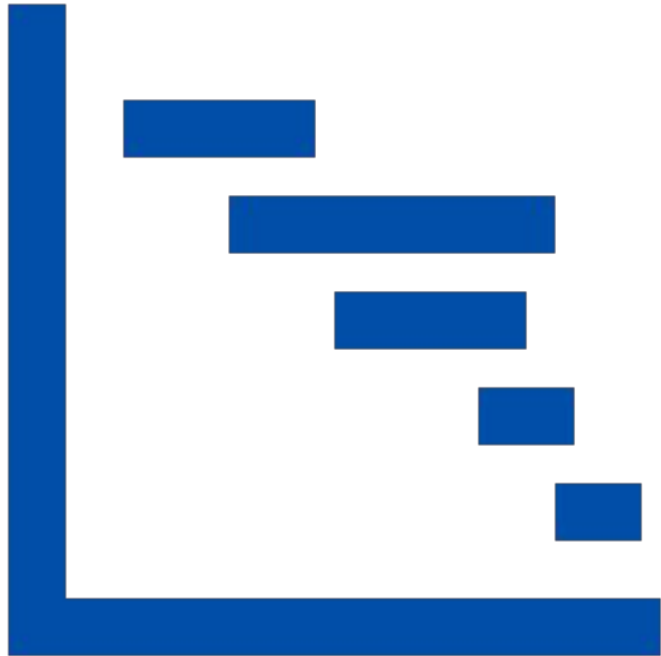
Typiske aktiviteter kan være:

- opplæring av ansatte i bruk av nye verktøy
- å etablere og følge opp endrede måter å arbeide på (tid, kapasitet, forventningsavklaringer)
- å bidra til løpende forbedring basert på erfaringer med praktisk bruk av handlingsveileder og tilhørende verktøy

Obs!

- Det bør være god dialog mellom prosjektet og linja når gevintsrealiseringplan skal utarbeides
- Pek ut en ansvarlig i linjeorganisasjonen og tydeliggjør hvilket ansvar som ligger i rollen

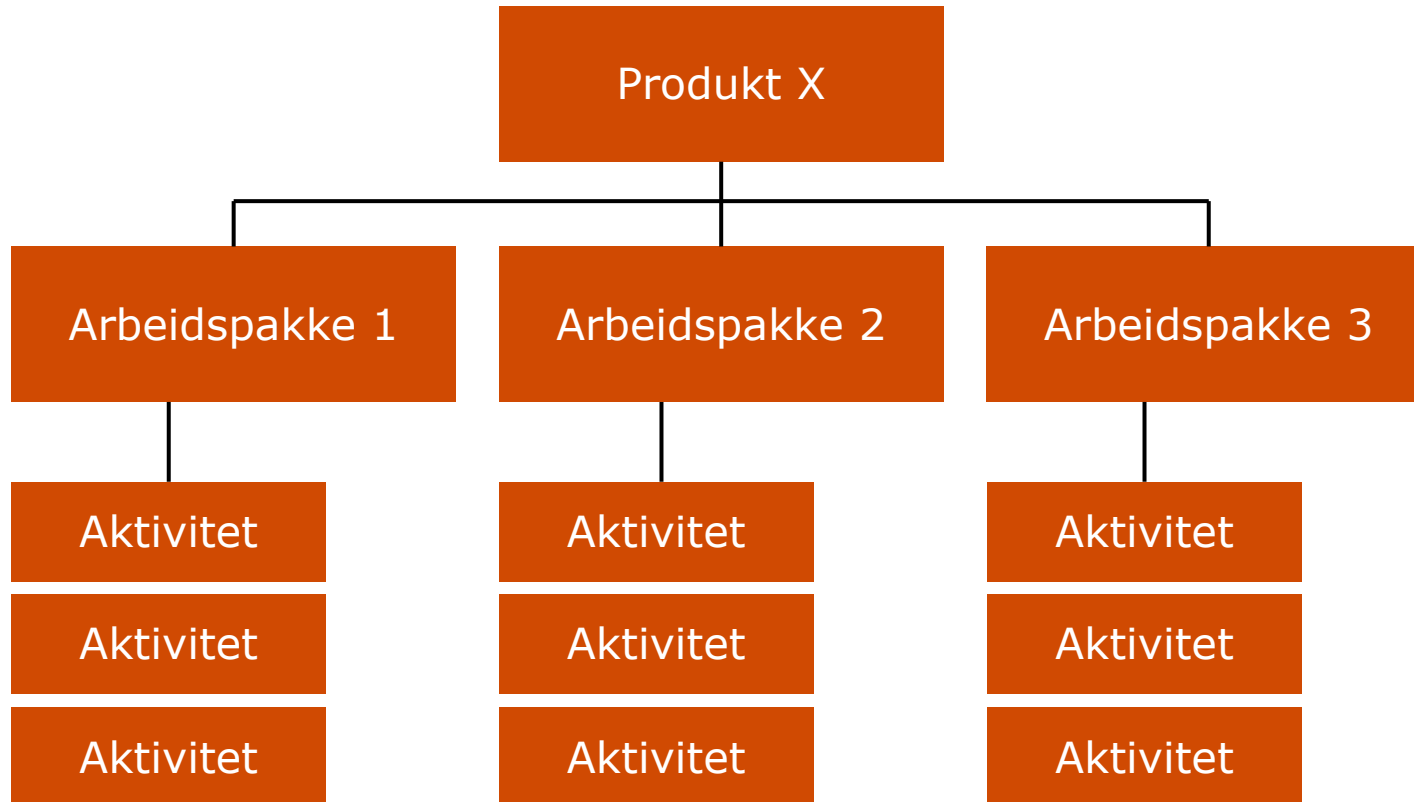
Prosjektets plan forteller hva prosjektet skal levere, når det skal leveres og til hvilken kostnad/tidsbruk



- Prosjektplanen skal gi et **overordnet innblikk** i hvordan prosjektet er tenkt utført
- Detaljeringsgraden vil avhenge av prosjektets kompleksitet, planens bruksområde og behov/mulighet for detaljplanlegging
- Prosjektplanen bør inneholde beskrivelse av **leveranse, aktivitet, ansvar, tid og viktige milepæler**
- I store prosjekter kan det være hensiktsmessig å lage **flere prosjektplaner** for å dekke ulike nivåer/faser/leveranser
- Prosjektets **fremdrift måles mot prosjektplanen**

Leveransene bør brytes ned i aktiviteter for å sikre at alt arbeid blir identifisert og gjennomført

WBS – Work Breakdown Structure (arbeidsnedbrytningsstruktur)



Tips!

Sørg for at du ikke glemmer viktige leveranser

Lag håndterbare arbeidspakker

Bruk MECE-prinsippet

Prosjektplaner presenteres gjerne i Gantt-diagrammer

Teknikk for å visualisere prosjektets plan

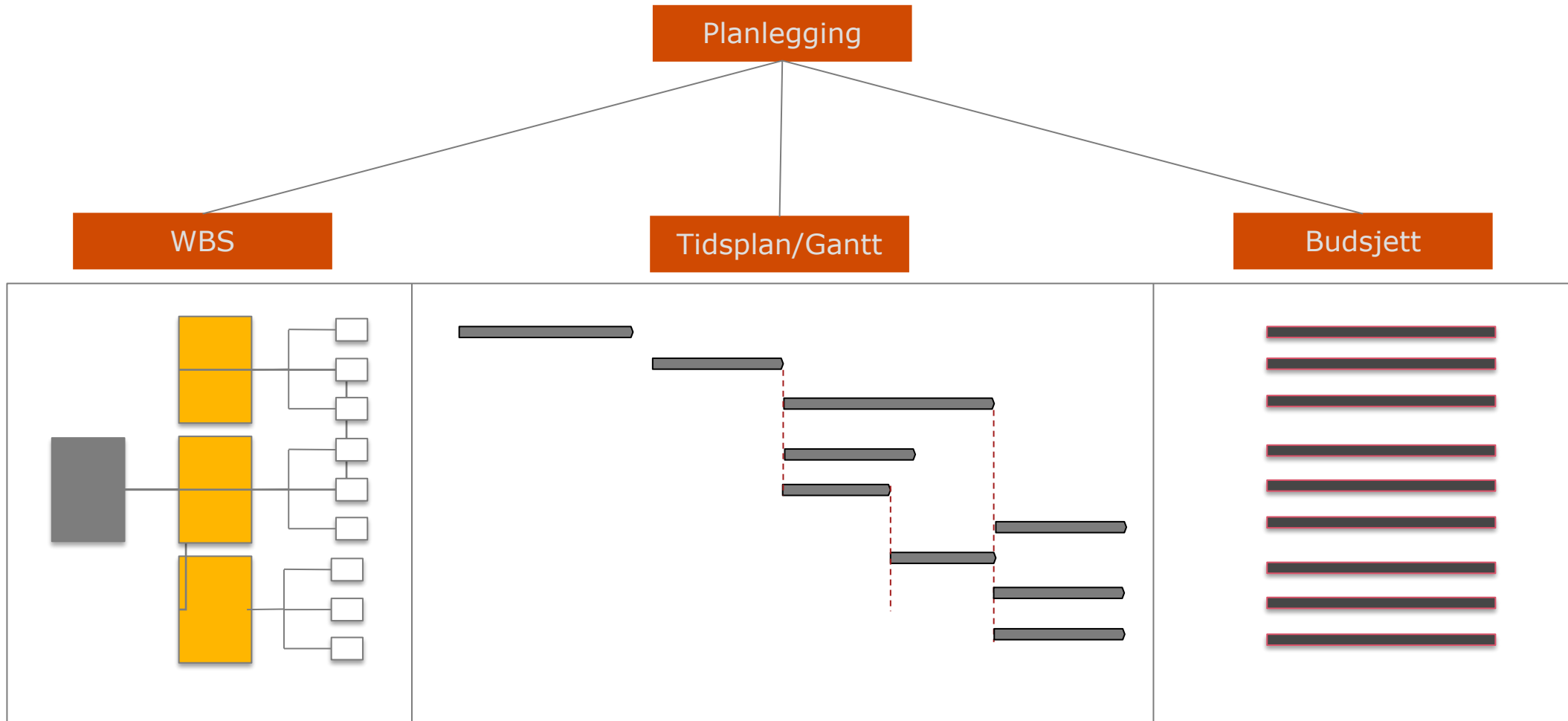
Viser aktiviteter og tilhørende tidslinje

Hver aktivitet har sin egen søyle

Forenkler fremstillingen av prosjektets arbeidsflyt og avhengigheter



Det er en tydelig kobling mellom WBS, tidsplan og budsjett



En milepæl er et delmål som beskriver hva prosjektet skal ha oppnådd på et bestemt tidspunkt

En milepæl beskriver

Ønsket tilstand

Prosjektplanen er ferdigstilt

Kontrollerbar betingelse

... og godkjent av prosjekteier

Milepæler fokuserer på resultater (HVA) fremfor aktiviteter (HVORDAN)

I en endringsprosess er det viktig med en god plan, som...

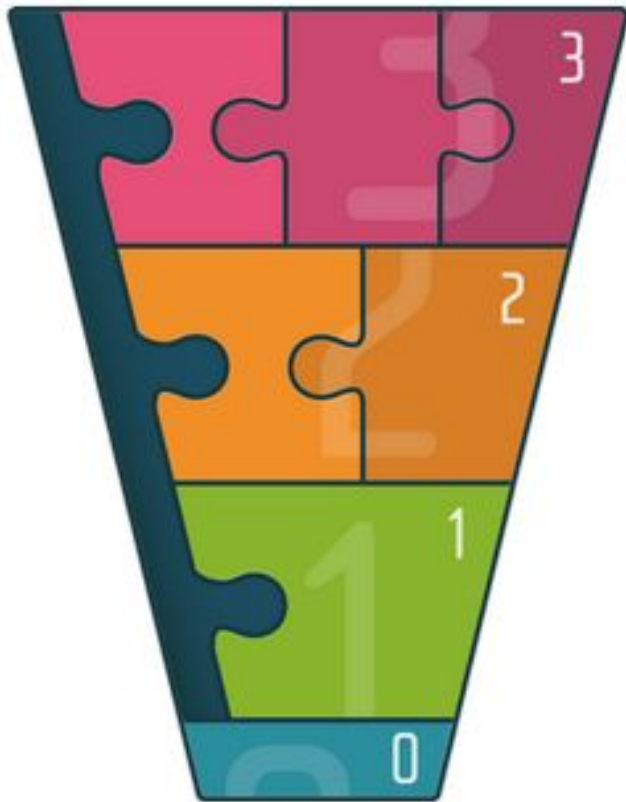
- Beskrive prosjektets mål
- Beskrive produktnedbrytingsstruktur og en produktbeskrivelse for hvert produkt
- Beskrive prosjektets interessenter og kommunikasjonsstrategi
- Beskrive prosjektets rammebetingelser
- Beskrive prosjektets organisering, roller og ansvar
- Beskrive prosjektets avhengigheter og forutsetninger
- Beskrive gjennomføringens faser med planlagte leveranser og fasenes varighet
- Oppsummere relevant informasjon og erfaringer fra tidligere prosjekter
- Vurdere prosjektets usikkerheter
- Angi avtalte rapporteringsmekanismer, herunder toleranser til bruk i prosjektets rapportering og styring
- Klarlegge prosjektets gevinster og hva som skal til for at disse skal kunne bli realisert

4

Kobling til

andre satsinger

Det er en rekke ulike tiltak, tilskuddsordninger, kompetansehevingsprogrammer osv, som kan knyttes til BTI



- Både ansatte og ledere vil kunne oppleve at det skjer store endringer og at de står overfor en rekke nye oppgaver og forventninger.
- Det kan virke komplekst og kanskje fragmentert
- Vi tror det er viktig at kommunene klarer å se de ulike satsingene i sammenheng, og at det vil kunne bidra til at ledere og ansatte ser at alt går i “samme retning”.

Tidlig innsats

Bruker-/foreldreinvolvering

Sammenhengende tjenester

To store nasjonale satsinger som pågår nå

Kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderende praksis

Barnevernreformen (Oppvekstreformen)

Kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderende praksis



Målet med ordningen er at alle kommuner, fylkeskommuner, barnehage- og skoleeiere skal ha tilstrekkelig kompetanse tett på barna og elevene for å kunne *forebygge, fange opp og gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle*, inkludert barn og elever med behov for særskilt tilrettelegging.

Laget rundt barna og elevene består av lærere og andre ansatte i barnehage, skole og SFO, barnehage- og skoleeiere, ansatte i PP-tjenesten og andre tverrfaglige tjenester i kommunene og fylkeskommunene. Eksempler på slike andre tverrfaglige tjenester er helsestasjoner og skolehelsetjenesten, barnevern, barne- og ungdomspsykiatri (BUP) og andre sosiale tjenester.



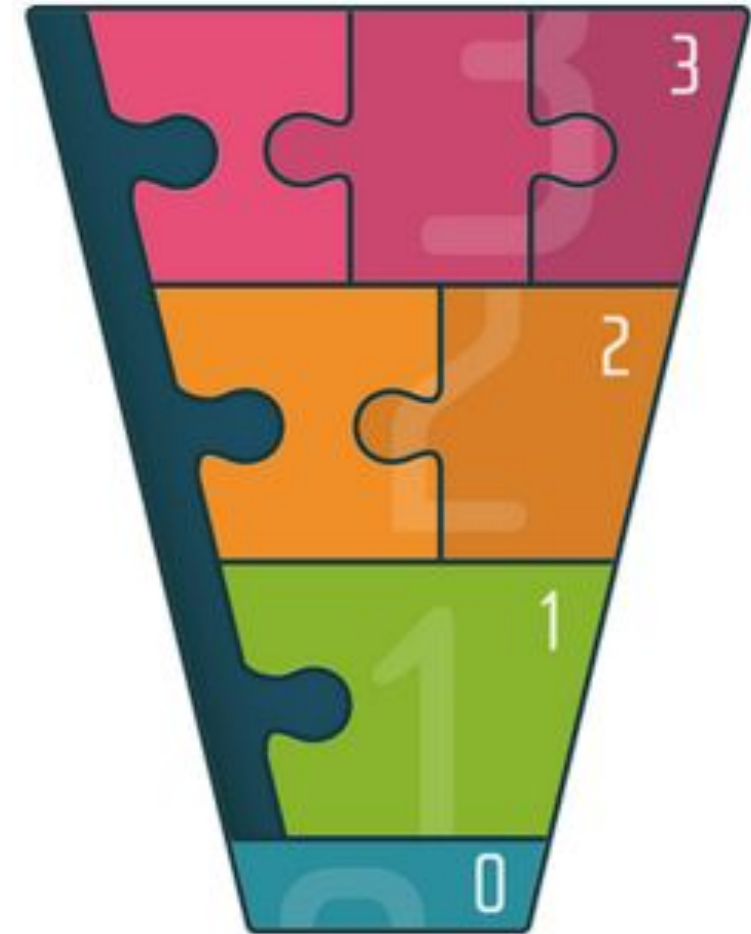
Målsettingene med kompetanseløftet er at ansatte i barnehager og skoler skal ha kompetanse til å...

- Se det allmenn- pedagogiske og spesialpedagogiske tilbudet i sammenheng
- Ha samarbeidskompetanse for å kunne bygge et godt lag rundt barna og elevene
- Ha kompetanse på vanlige utfordringer, men også sammensatte og relativt komplekse utfordringer
- Ha kompetanse til å se når det vil være nødvendig å hente inn spesialisert kompetanse og veiledning fra Statped

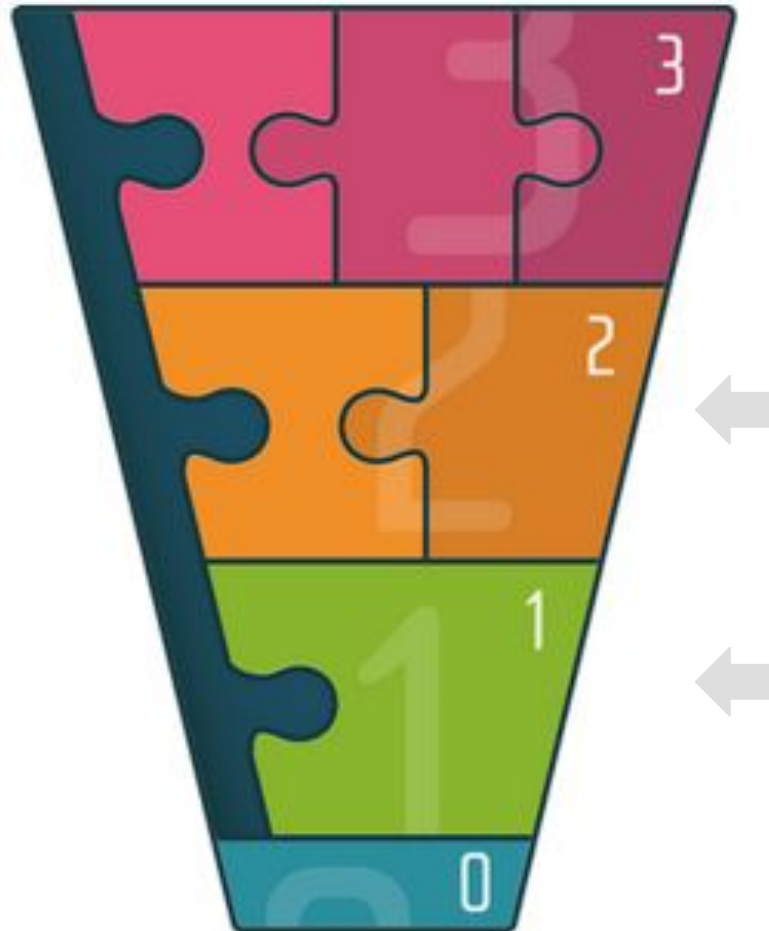


Kobling til BTI

- Se det allmennpedagogiske og spesialpedagogiske tilbudet i sammenheng
 - Viktig på nivå 1 - Barn som får tilpasset opplæring
 - Viktig på nivå 2 og BTI - Barn som har vedtak
- Ha samarbeidskompetanse for å kunne bygge et godt lag rundt barna og elevene
 - Viktig på nivåene 2 og 3 i BTI
- Ha kompetanse på vanlige utfordringer, men også sammensatte og relativt komplekse utfordringer
 - Viktig også på nivå 0
- Ha kompetanse til å se når det vil være nødvendig å hente inn spesialisert kompetanse og veiledning fra Statped
 - Viktig for å gå fra nivå 1 til nivå 2 eller 3



PP-tjenestens todelte mandat understrekes også



Individrettet del av mandatet:

PPT skal utarbeide sakkyndige vurderinger av retten til spesialpedagogisk hjelp i barnehage og spesialundervisning i skolen

Systemrettet del av mandatet:

PPT skal bistå barnehager og skoler i arbeidet med å tilrettelegge tilbudet for barn med særlige behov. Det er et mål at PP-tjenesten skal være mer til stede i barnehager og skoler, slik at de i større grad kan bidra til å forebygge vansker og tilpasse tilbudene til mangfoldet i barne- og elevgruppen.

Barnevernsreformen

- i realiteten en Oppvekstreform

Barnevernsreformen skal gi mer ansvar til kommunene på barnevernsområdet, og styrke kommunenes forebyggende arbeid og tidlig innsats i hele oppvekstsektoren.

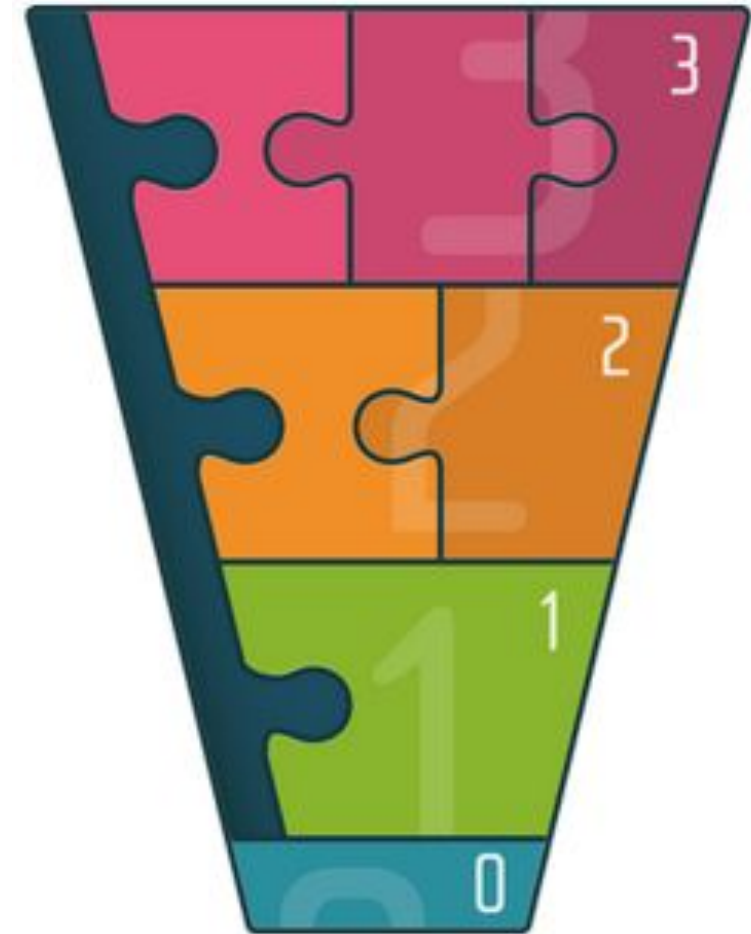
- Reformen regulerer først og fremst barnevernet, men målene i reformen nås gjennom endringer i hele oppvekstsektoren i kommunene.
- Samlet sett er barnevernsreformen i realiteten en oppvekstreform, hvor kommunene tilrettelegger for tverrfaglig samhandling mellom ulike kommunale tjenester og nivåer.
- Målet er at flere utsatte barn og familier får den hjelpen de trenger på et tidlig tidspunkt.

Hovedmål med reformen:

- Kommunene skal styrke arbeidet med tidlig innsats og forebygging
- Hjelpen skal bli bedre tilpasset barn og familiers behov
- Rettsikkerheten til barn og familier skal bli godt ivaretatt
- Ressursbruken og oppgaveløsningen i barnevernet skal bli mer effektiv

Kobling til BTI

- Kommunene skal styrke arbeidet med tidlig innsats og forebygging
 - Nivå 0 - tidlig identifisere barn og familier
 - Nivå 1 og 2 - kunne sette inn lavterskel tjenester til familiene
 - Endringstiltak - for eksempel foreldreveiledningskurs enten i grupper eller individuelt
 - Kompenserende tiltak - for eksempel at barnet får delta på (gratis) fritidsaktiviteter
- Hjelpen skal bli bedre tilpasset barn og familiers behov
 - Brukermedvirkning og foreldresamarbeid er sentrale komponenter i BTI



Oppgave

Hva er det viktig at vi gjør nå, for å sikre overgang til drift?

- En i gruppa velges som ordstyrer
- En annen i gruppa noterer og legger frem minst tre punkter fra hver gruppe

Viktig å gjøre nå for å sikre overgang til drift - Innspill fra gruppearbeid

- Det kreves ressurser og er essensielt med forankring hos øverste ledelse
- Opptatt av erfaringene fra nivå-3 sakene - sakene lar seg lettere løse jo tidligere man kommer inn. Hvordan kan vi flytte ressurser, gjennom å fange opp barn tidligere. De sakene vi har på skole (ungdom) startet i bhg - vi spør oss om vi skulle ha satt inn styrket innsats tidligere
- Ressursallokering nedover i systemet kan være en utfordring ettersom PPT og BVT er interkommunale tjenester
- Viktig å etablere ansvarspersoner ute på enhetene - flytte ansvar til et team/gruppe/person ute på enhetene
- Lager en plan for organisering av arbeidet ute på enhetene - som en del av den daglige driften
- Lager en plan for overføring av kunnskap og kompetanse for nyansatte - gjøre det konkret
- Det vil ta tid før gevinst kommer ut i andre enden (vurdere bruk av utenforregnskapet til KS*)
- Det er viktig at vi drar det ned til hva som er mulig for oss å gjøre - kjempeviktig å fokusere på grepene vi kan foreta oss for å få det kjent på hver enhet
- Vi har hatt tittel som prosjektledere i prosjektperioden, vi må forsøke å endre tittel til at vi er BTI-kontakter når implementeringsarbeidet går over i linja. Det blir viktig at vi klarer å spille dette inn til ledelsen i kommunen og kan bistå med råd og hjelp til ansatte - selv om prosjektet er over.
- HBS - har peilemerker - viktig å ha innenfor nivå 0 også - for å skape forståelse for hva det handler om
- Å treffes på tvers av kommunene har vært nyttig - ønske om fortsettelse!
- Vi må lande strukturer i kommunen - hvordan skal vi jobbe - sikre nøkkelpersonell
- Skal ikke overlevere bare på prosjektmidler - men må se det i sammenheng med reformene og en helhetlig tilnærming
- BTI er ikke målet, men virkemiddelet - gjøre det kjent hvordan det kan brukes i praksis, relatere det til dagliglivet, planer må gjøres kjent, og det må kommuniseres at det ikke et valg, men at det er klare forventninger om at man skal bruke det.
- Vi må sikre at vi har kompetanse på de ulike nivåene i en gjennomføringsfase - lage standarder

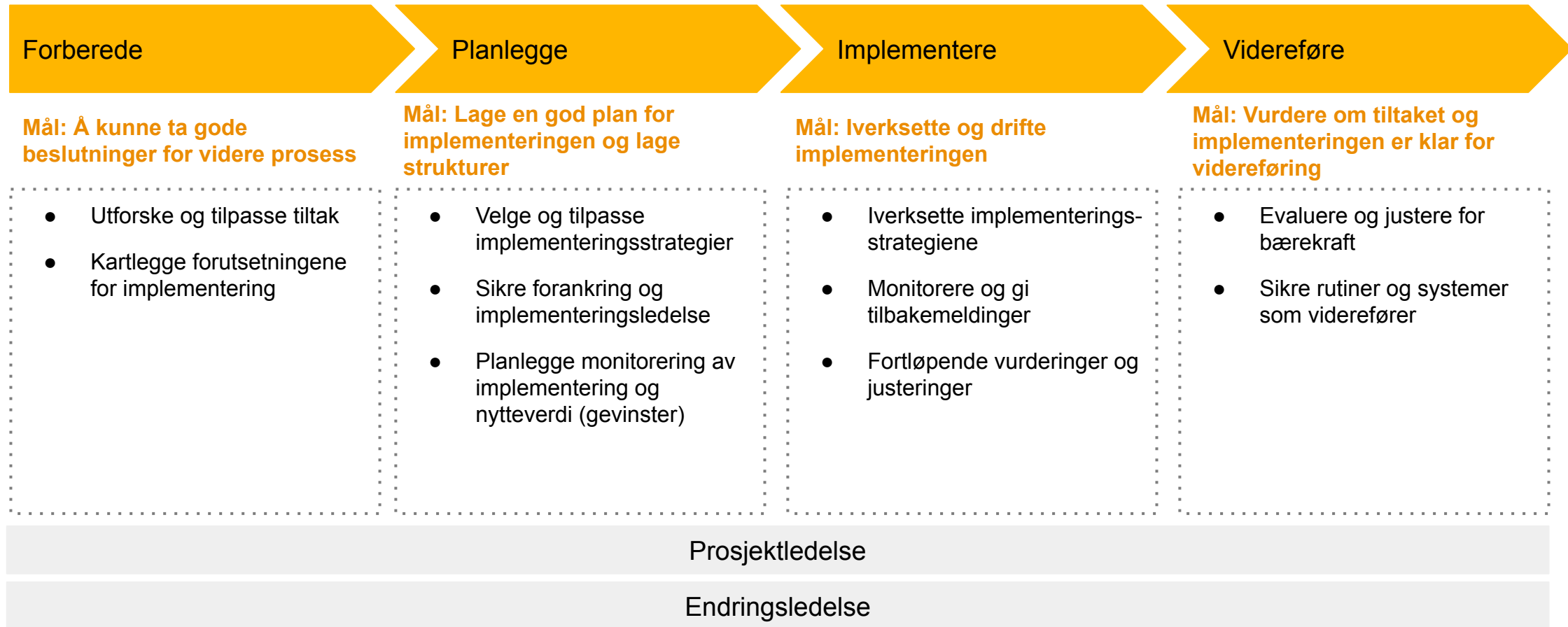
PwC *Har brukt utenforregnskapet til å vise sammenheng mellom tidlig innsats og kostnad på sikt - kan synliggjøre hvor viktig de små tingene er for den store sammenheng (tar gjerne en ws på dette) Linn deler hvordan Lyngdal har synliggjort det.

5

Måle

implementeringen

Implementering som sirkulær prosess i fire hovedfaser



På samling i vår gikk vi gjennom egenevaluering, herunder KS sin veileder i egenevaluering som skal hjelpe kommunene til å kunne evaluere eget folkehelsearbeid

“Mange synes at forventningen om evaluering er krevende, og vet ikke helt hvordan de skal gripe det an.”

Intensjonen med veilederen er å vise at det ikke behøver å være så komplisert.

Ofte kan man komme langt med å stille noen systematiske spørsmål på bestemte tidspunkt i utviklingen av et prosjekt”.



Effektmål beskriver hvorfor prosjektet er etablert, resultatmål beskriver hva prosjektet skal oppnå/utvikle

Effektmål - hvorfor prosjektet er etablert.

Beskriver hvilken fremtidig situasjon man ønsker å oppnå ved å gjennomføre prosjektet. Har ofte brukerperspektiv. Prosjektets effektmål eies av prosjekteier.

Resultatmål - hva prosjektet skal oppnå, knyttet til prosjektets resultater og leveranser innenfor prosjektperioden (ofte bare kalt mål). Har prosjektperspektiv. Prosjektets resultatmål eies av prosjektleder.



Spesifikt



Målbart



Akseptert



Realistisk



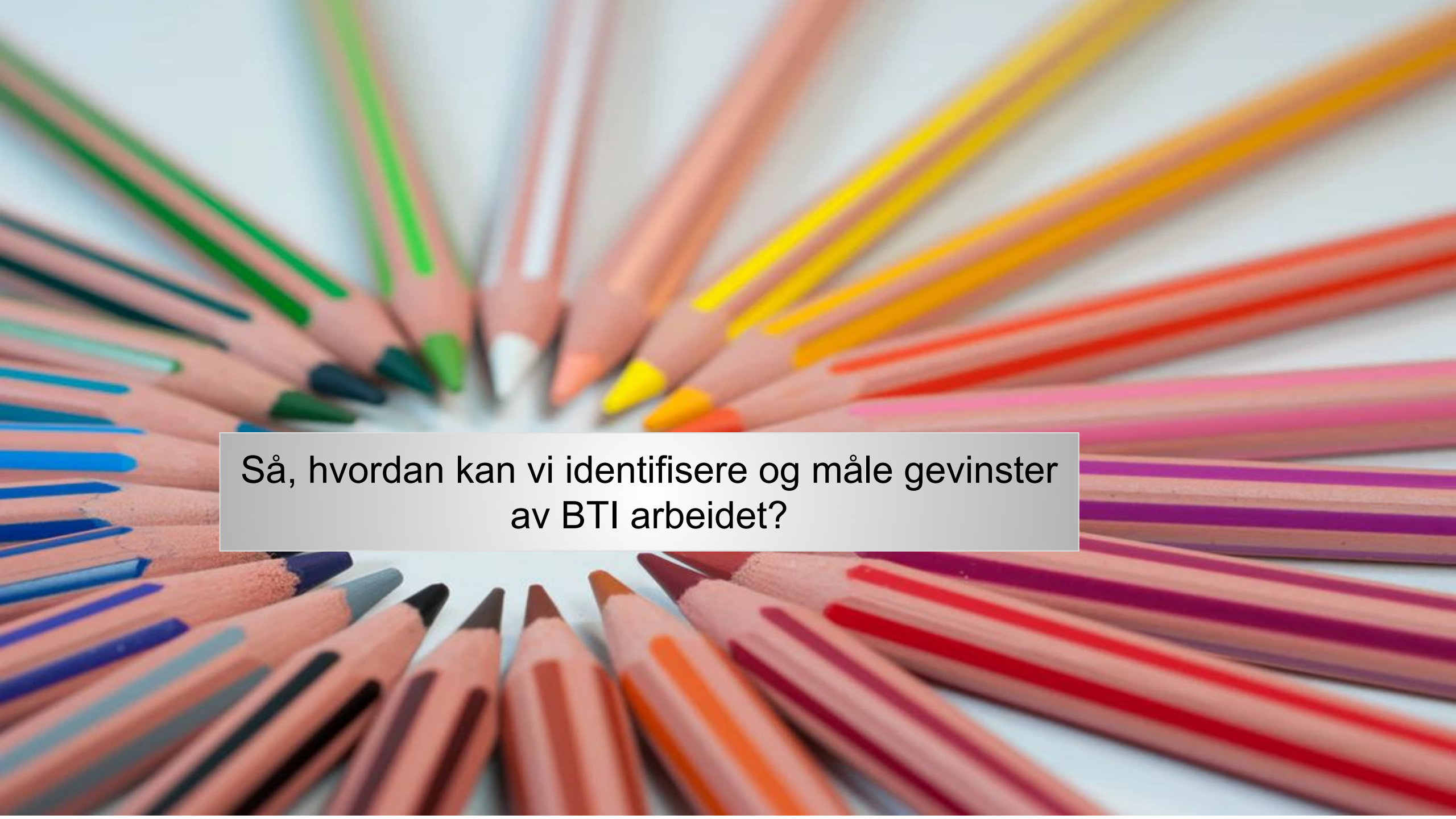
Tidsbestemt

I prosjektterminologi brukes begrepet “gevinstrealisering”

En gevinst er en målbar positiv virkning for virksomhet, bruker eller samfunnet som følger av et tiltak.

- Prosjektet skal være til nytte og gi gevinster
 - forutsetning for prosjektet
- Gevinster kan være på mange nivåer (fra samfunn til individ)
- Det gjennomføres mange prosjekter som ikke kan dokumentere, eller klarer å oppnå sine gevinster
- Gevinstrealisering handler om å realisere de gevinstene som var planlagt
 - Prosjekt som skal utvikle ny metodikk kan ha gevinster knyttet til økt kvalitet eller redusert kostnad. Gevinstrealisering handler da om å følge opp implementering av ny metodikk for å sikre at de målsatte gevinster tas ut.





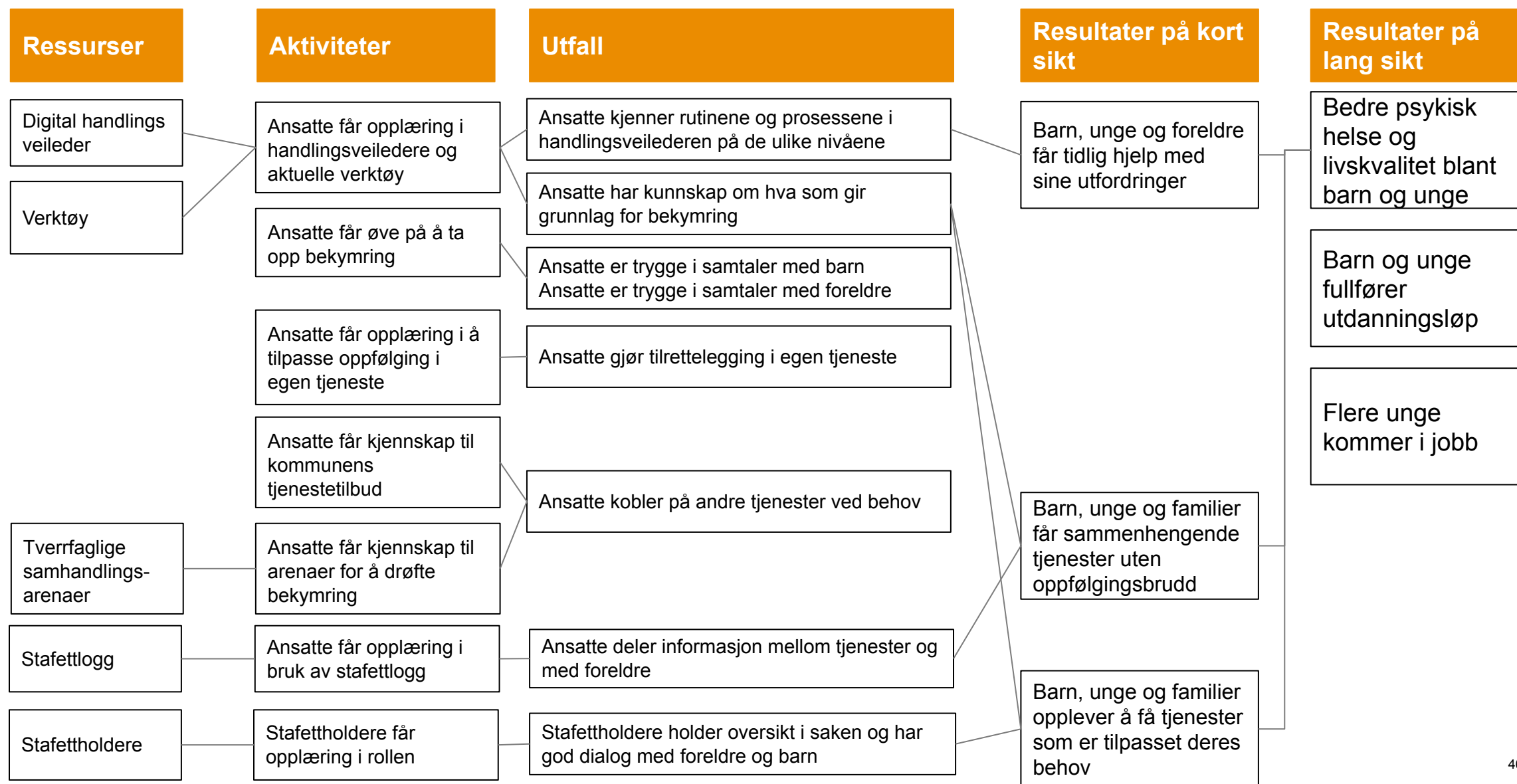
Så, hvordan kan vi identifisere og måle gevinster
av BTI arbeidet?

Programteori - en logisk oversikt over hvordan et tiltak er ment å virke

Tankegangen knyttet til programteori kan brukes i arbeidet med å identifisere gevinster, på samme måte som i arbeid med evaluering (omtales også som “gevinstkart”)



BTI er komplekst og derfor blir også en utfyllende programteori kompleks



Basert på følgeevalueringens datainnsamlingsmetoder, har vi gjort en vurdering av hva som kan være gjennomførbart å gjøre av egnevaluering

Erfaringer fra ansatte

- Årlig, kort **spørreundersøkelse** med utvalgte spørsmål fra evalueringen og BTI-undersøkelsen (via **Google Forms etc**)
- **Fokusgrupper og/eller individuelle dybdeintervjuer** for å få mer utdypende kunnskap

Erfaringer fra foreldre

- **Individuelle dybdeintervjuer (empatiintervjuer)** basert på følgeevalueringens intervjuguide for arbeidspakke 1C - Individ.

Rapportering og evt statistikk fra datasystemer

- **Rapportering fra ledere på den enkelte skole, barnehage og helsestasjon** knyttet til gjennomføring av implementeringsaktiviteter, kvartalsvis/halvårlig/årlig etter ønske

Aktuelle indikatorer å rapportere på - aktiviteter

Gevinst	Indikator (aktiviteter)
Ansatte har god kjennskap til kommunens rutiner for tidlig innsats og tverrfaglig samhandling	Andel ansatte som har fått opplæring i handlingsveileder og aktuelle verktøy
Barn og familier med begynnende utfordringer blir oppdaget tidlig	Andelen ansatte som har fått opplæring i tegn og signaler som gir grunn til bekymring
	Andelen ansatte som har fått trening i å ta opp bekymring med barn og foreldre
All-arenaene har god kompetanse i å gjøre tilpasninger i egen tjeneste	Andel ansatte som har fått opplæring i hvordan de kan tilpasse oppfølging i egen tjeneste
Barn og familier får hjelp i tråd med deres behov	Andel ansatte som har fått informasjon om kommunens tjenestetilbud
	Andel ansatte som har fått informasjon om arenaer hvor de kan drøfte bekymring
Kommunen har systemer for god koordinering mellom tjenester	Andel ansatte som har fått opplæring i bruk av stafettlogg
	Andel ansatte som har erfaring med rollen som stafettholder
	Andel ansatte (med rollen som stafettholder) som har fått opplæring i rollen som stafettholder

Aktuelle indikatorer å rapportere på - resultater

Gevinst	Resultat indikator
Ansatte har god kjennskap til kommunens rutiner for tidlig innsats og tverrfaglig samhandling	Andelen ansatte som har god kjennskap til handlingsveileder og verktøy
Barn og familier med begynnende utfordringer blir oppdaget tidlig	Andelen ansatte som har god kjennskap til tegn og signaler
	Andelen ansatte som er trygge på å ta opp uro
Barn og familier får hjelp i tråd med deres behov	Ansatte har god kompetanse i brukermedvirkning
	Ansatte har god kjennskap til hvordan de kan knytte på andre tjenester?
Kommunen har systemer for god koordinering mellom tjenester	Antallet barn med ansvarsgruppe (BTI gruppe)
	Antallet barn med stafettholder / koordinator
	Antallet barn med individuell plan
	Antallet møter i tverrfaglige team
Brukerne opplever god brukermedvirkning og helhetlig oppfølging	Brukertilfredshet

For å lykkes med gevinstrealisering må man ha et tydelig eierskap i linjen

Fra vårt arbeid med gevinstrealisering i offentlig sektor har PwC identifisert følgende elementer som viktig for vellykket gevinstrealisering:

- Et tydelig eierskap i linjen til hver eneste gevinst
- Klart definerte gevinster som er forankret i linjen
- En god forståelse av sammenhengen mellom tiltak, endringer og gevinster
- Integrasjon av gevinstrealiseringen i virksomhetens vanlige styringsprosesser
- Gode indikatorer til å måling og oppfølging av realiseringen av gevinster
- Innsikt i risikoer for manglende realisering av gevinster

Eksempel fra Gjerstad

5

Veien

videre

Veien videre

- Ny workshop senere i høst om tverrfaglige samhandling (nivå 3)
 - Ny lovgivning
 - Koordinatorrollen
- Sluttrapport fra følgeevalueringen
- Nettverkssamling - november
 - Ulike tema
 - Følgeevalueringens resultater
- Veiledning underveis (opsjonen)

Disclaimer

Innholdet i denne presentasjonen er utarbeidet for Lyngdal kommune, på vegne av kommunene i BTI Agder.

Kommunene i BTI Agder har rett til å benytte informasjonen i denne presentasjonen i sin virksomhet, i samsvar med forretningsvilkårene som er vedlagt vårt engasjementsbrev. Presentasjonen skal ikke benyttes for andre formål eller distribueres til andre uten skriftlig samtykke fra PwC. PwC påtar seg ikke noe ansvar for tap som er lidt av noen av kommunene i BTI Agder eller andre som følge av at vår presentasjon er distribuert, gjengitt eller på annen måte benyttet i strid med disse bestemmelsene eller engasjementsbrevet.

PwC beholder opphavsrett og alle andre immaterielle rettigheter til rapporten samt ideer, konsepter, modeller, informasjon og know-how som er utviklet i forbindelse med vårt arbeid.

Enhver handling som gjennomføres på bakgrunn av vår rapport foretas på eget ansvar.