



Moss
kommune

Strategisk plan for kommunalområde helse og mestring 2021 - 2024

Innholdsfortegnelse

Innledning	3
Kommunens visjon.....	3
Kommunens overordnede mål	3
Kommuneplanen.....	3
Kommunedelplan «Levekår og livskvalitet i et livsløpsperspektiv»	4
Planstrategi	5
Oppfølging av overordnet planverk	5
Satsningsområder innen helse og mestring	6
Kjernevirksomhet.....	6
Verdier	6
Utfordringer	6
Fire hovedsatsningsområder	6
Satsningsområde 1: Hva er viktig for deg?	7
Her er vi.....	7
Slik vil vi ha det.....	7
Slik kommer vi dit.....	7
Slik gjør vi det.....	8
Satsningsområde 2: Samskaping og innovasjon.....	9
Her er vi.....	9
Slik vil vi ha det.....	9
Slik kommer vi dit.....	9
Slik gjør vi det.....	10
Satsningsområde 3: Økonomistyring	11
Her er vi.....	11
Slik vil vi ha det.....	11
Slik kommer vi dit.....	11
Slik gjør vi det.....	12
Satsningsområde 4: Heltidskultur	13
Her er vi.....	13
Slik vil vi ha det.....	13

Slik kommer vi dit.....	13
Slik gjør vi det.....	14

Innledning

Strategiplan for helse og mestring er forankret og utledet fra kommunens overordnede planverk.

Strategien skal peke ut en retning og gjennom den tydeliggjøre hvor avdelingene skal rette sin innsats. Det er valgt ut fire satsningsområder som utgjør de bærende elementene i planen. Enhetene og virksomhetene innen helse og mestring vil utarbeide egne handlingsplaner utledet fra denne overordnede strategiplanen. Dette skal følges opp gjennom tertialrapporteringer og den årlige «Ledelsens gjennomgang» som gjennomføres av direktør i samarbeide med enhetsledere og virksomhetsledere.

Strategiplanen skal være et kortfattet dokument som gir tydelig retning og som via sin oppbygging letter tilgangen til informasjon om satsningsområdene for ansatte og innbyggere. Planen vil ligge på kommunens nettside hvor den vil presenteres på en enkel måte som letter en rask tilgang til de ulike delene av planen.

Kommunens visjon

Mangfoldige Moss – skapende, varmere, grønnere

Alle avdelinger innen kommunalområdet skal klargjøre hvordan arbeidet i retning av visjonen skal gjenkjennes i den daglige driften.

Kommunens overordnede mål

Målene i overordnet strategiplan for helse og mestring bygger på målene fra kommuneplanens samfunnsdel og kommunedelplanen «Levekår og livskvalitet i et livsløpsperspektiv» (LOLL). De aktuelle målene for kommunalområde helse og mestring er trukket ut og beskrevet i de påfølgende avsnittene.

Kommuneplanen

Fra kommuneplanens samfunnsdel:

Hovedmål:

- **I Moss er alle inkludert og opplever tilhørighet, trygghet og mestring.**

Delmål:

- *Moss er et raust og helsefremmende lokalsamfunn.*
- *I Moss har alle et godt oppvekstmiljø.*
- *I Moss har alle muligheten til å leve og bo selvstendig.*
- *I Moss har alle muligheter til å delta i kultur,- idretts- og fritidsaktiviteter.*
- *Moss har virksomheter og enkeltmennesker med kompetanse som gir konkurransedyktig næringsliv og god offentlig sektor og høy fremtidig arbeidsdeltagelse.*

Kommunedelplan «Levekår og livskvalitet i et livsløpsperspektiv»

Kommunedelplan «Levekår og livskvalitet i et livsløpsperspektiv» (LOLL) har tatt utgangspunkt i kommuneplanens samfunnsdel og har den planens delmål som strategi.

Moss er et raust og helsefremmende lokalsamfunn:

- Vi etablerer attraktive møteplasser som fremmer fysisk og sosial aktivitet og deltakelse på tvers av generasjoner – ved å definere premisser for aldersvennlig stedsutvikling, involvere ulike parter i planlegging og drift og utvikling av ønskede tiltak.
- Vi styrker samskaping mellom innbyggere, kommune, næringsliv, frivillig sektor og den uorganiserte/selvorganiserte aktiviteten – ved å utarbeide en metodikk for samarbeid mellom kommunalområder som sikrer at alle kommunalområder skal være deltakende i kommuneplanen.
- Vi velger det som fremmer helse og livskvalitet – ved å utvikle møteplasser og videreutvikle tiltak for sunt kosthold for eldre i institusjoner eller hjemmeboende.
- Vi mobiliserer samfunnets omsorgsressurser - ved å involvere ulike grupper av befolkningen til idedugnad forut for planlegging og tiltak.

I Moss har alle et godt oppvekstmiljø:

- Vi reduserer helseforskjeller ved å prioritere universelle strategier, tverrfaglig samarbeid og tidlig innsats – ved å etablere tverrfaglige bydels- og stedsteam – og utarbeide livskvalitetsbudsjett.

I Moss har alle muligheten til å leve og bo selvstendig:

- Alle har mulighet til å bo trygt i eget hjem så lenge som mulig – ved å etablere eldrekonsulenter som arbeider med å gjøre Moss trivelig og tilgjengelig for alle.
- Vi utvikler bofellesskap på tvers av generasjoner – ved å etablere felles møteplasser i bofellesskap inne og ute.
- Vi utvikler bruken av velferdsteknologi og digitalisering innenfor alle fagområder – ved å videreutvikle en strategiplan for velferdsteknologi og digitalisering for alle fagområder.

I Moss har alle muligheter til å delta i kultur-, idretts- og fritidsaktiviteter:

- Personer som ikke kan nyttiggjøre seg allmenne tilbud uten tjenester, gis fortrinnsvis tjenester slik at de kan benytte seg av tilbudene der tilbudene er – ved å videreutvikle behovet for transporttjenester for både hjemmeboende og beboere i institusjon for å nå tilbudene der disse er.

Moss har virksomheter og enkeltmennesker med kompetanse som gir konkurransedyktig næringsliv, effektiv og god offentlig sektor og høy fremtidig arbeidsdeltakelse:

- Vi sikrer samhandling mellom utdanningsnivåer og mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet – ved å utarbeide en plan for området.
- Vi sikrer gode muligheter for livslang læring og fremmer etterspurt etter- og videreutdanning – ved å utarbeide en plan for sammenheng mellom innbyggernes behov for tjenester og ansattes behov for etter- og videreutdanning og ved å kartlegge behov for etter- og videreutdanning blant ansatte og utarbeide karriereplaner.

Planstrategi

Fra planstrategien skal følgende planer utarbeides fra kommunalområde helse og mestring:

- Strategiplan for helse og mestring (prioritet 1)
- Habilitering og rehabiliteringsplan (prioritet 1 – gjennomført)
- Strategi for bedre psykisk helse (prioritet 1)
- Kompetanseutviklingsplan (prioritet 1)
- Demensplan (prioritet 2)
- Helseberedskapsplan (prioritet 2)
- Smittevernplan (prioritet 2)
- Plan for legetjenesten (prioritet 2)

Oppfølging av overordnet planverk

Overordnet planverk omfatter alle stabs- og kommunalområder. Målene og strategiene fordrer et tett samarbeid innad i kommunen og med eksterne aktører.

Tiltak utledet av mål, strategier og nytt planverk skal løpende operasjonaliseres inn i enhets- og virksomhetsplaner innen helse og mestring. De tiltakene som gjelder hele kommunalområde helse og mestring skal tas inn i enhetsplanen for enhet samhandling.

Satsningsområder innen helse og mestring

Kjernevirksomhet

Kommunalområde helse og mestring skal sikre at innbyggerne får gode helse- og omsorgstjenester, med fokus på selvstendighet og mestring. Det skal tilrettelegges for et godt samarbeid med brukere og deres pårørende, og det skal holdes fokus på hvordan behov skal dekkes ut fra hva som er viktig for den enkelte.

Helse og mestring skal blant annet dekke innbyggernes behov for hjemmetjenester, institusjonstjenester, akuttmedisinske tjenester og ulike støtte-, mestrings-, habiliterings- og rehabiliteringsfunksjoner. Moss kommune skal tilby fleksible, koordinerte og framtidsrettede helse- og omsorgstjenester med rett kompetanse til rett tid.

Verdier

I tillegg til verdiene som fremkommer i kommunens visjon har det innenfor kommunalområde helse og mestring blitt valgt 2 overordnede verdier som skal gjenkjennes i arbeidet som gjøres:

- Kompetanse
- Engasjement

Utfordringer

Kommunen står overfor omfattende utfordringer når det gjelder innbyggernes behov for helse- og omsorgstjenester:

- En aldrende befolkning parallelt med flere yngre brukere med omfattende behov
- Overføring av oppgaver fra spesialisthelsetjenesten
- Folkehelseutfordringer – forebygging av livsstilssykdommer
- Å få utviklet løsninger for brukermedvirkning, samhandling og samskaping
- Å få utviklet innovative løsninger som gir brukerne trygghet og økt selvhjelpenhet
- Å få sikret en mer økonomisk rasjonell og bærekraftig utvikling
- Kompetanseutvikling og implementering av heltidskultur

Fire hovedsatsningsområder

Strategiplanen bygger på fire overordnede satsningsområder som hver for seg konkretiseres i plandokumentet. Områdene er valgt ut etter en vurdering av hva som bør ha størst oppmerksomhet basert på behovene vi ser i dag.

*Hva er viktig
for deg?*

*Samskaping og
innovasjon*

*Økonomi-
styring*

Heltidskultur

Satsningsområde 1: Hva er viktig for deg?

I Moss kommune skal vi ha fokus på behovsdekning – ikke tjenesteyting. Denne retningsendringen har til hensikt å tydeliggjøre brukerstemmen og bidra til at helsetjenestene møter og styrker individets egne ressurser og mestringsevne. Pasient og brukers involvering og medvirkning i eget pasientforløp er viktig. Retningsendringen fra å spørre «hva er i veien med deg?» til å spørre «hva er viktig for deg?» gir rom for å innta brukerens perspektiv. Med denne tilnærmingen kan vi iverksette tiltak basert på pasienter og brukernes egne mål.

Her er vi

Det ytes gode helse- og omsorgstjenester i kommunen. Kommunen har godt kvalifiserte og engasjerte medarbeidere som hver dag gjør sitt beste for å møte innbyggere og brukere på en respektfull og god måte. Men kvalitetsutvikling er en kontinuerlig prosess som må tilpasses samfunnsutviklingen og de behov og ønsker som innbyggerne har.

Å sette pasienten i fokus har vært et motto for helsetjenesten i alle år. Likevel opplever brukere at de ikke alltid får den hjelpen de trenger og at tjenestene ikke er helt tilpasset deres behov. Grundigere behovskartlegginger og bistand til å kunne mestre hverdagen på andre måter enn via de tradisjonelle hjelpeordninger er områder som det må jobbes videre med.

Slik vil vi ha det

- Det ytes gode helse- og omsorgstjenester til innbyggerne med fokus på forebygging, selvbestemmelse og hjelp til egenmestring.
- Det er et godt samarbeid med brukere og deres pårørende.
- Metodikken og spørsmålet «hva som er viktig for deg?» er i bruk i hele kommunalområdet.
- Det er en reel brukermedvirkning og det er etablert en strukturert tilbakemeldingskultur.

Slik kommer vi dit

- Vi lytter aktivt til brukerne og møter de med respekt og omsorg.
- Vi utvikler brukermedvirkning og pårørendesamarbeid med fokus på hva som er viktig for den enkelte.
- Vi påser at brukerne i det daglige får dekket sine behov ut fra hva som er avtalt i samarbeid med dem.
- Vi jobber for å forebygge de tre «alderdoms-ondene» fall, ensomhet og kognitiv svikt.
- Vi deltar i prosjekt «Leve hele livet» og jobber aktivt med de fem hovedsatsningsområdene; Et aldersvennlig Norge, aktivitet og felleskap, mat og måltider, helsehjelp, og sammenheng i tjenester.
- Vi legger til rette for godt kosthold og gode matopplevelser.
- Vi etablerer en tilbakemeldingskultur og gjennomfører brukerundersøkelser.
- Vi utvikler nettsiden for Moss kommune slik at innbyggerne lettere kan få informasjon og holde seg orientert.

Hva er viktig for deg?



Slik gjør vi det

- Alle enheter- og virksomheter innarbeider i sine handlingsplaner satsingsområdet «Hva er viktig for deg?» med tiltak for å nå målene. Ansvar og frist for tiltakene skal nedtegnes i planen.
- Enhets- og virksomhetsplan skal følges opp og evalueres hvert tertial og i den årlige ledelsens gjennomgang.

I tillegg skal vi:

- Gjennomføre pilotprosjektet som foreslått i prosjekt «Hele mennesker, hele tjenester» for å prøve ut en ny måte å samhandle med brukerne på i kartleggingsprosessen ved tildeling og revurdering av tjenester.
- Innføre IKOS – et system for kvalitetsstyring og internkontroll.
- Etablere en tilbakemeldingskultur ved hjelp av definerte verktøyer og prosesser.
- Iverksette og følge opp tiltak i pasientsikkerhetsprogrammet.
- Operasjonalisere og iverksette tiltakene i den vedtatte Habilerings- og rehabiliteringsplanen og de nye planene som utarbeides i henhold til planstrategien.

Operasjonalisere tiltak i enhets- og virksomhetsplaner etter hvert som følgende planer vedtas:

- Pårørendestrategi
- Plan for gjennomføring og oppfølging av brukerundersøkelser.
- Veteranplan
- Rusplan

Satsningsområde 2: Samskaping og innovasjon

For å kunne dekke behov hos innbyggerne er samarbeid mellom avdelinger, virksomheter, kommunalområder og andre interne- og eksterne parter viktig. Sammen må vi tilrettelegge for kvalitativt gode tilbud. Videre må vi være opptatt av omstillinger slik at organisasjonen kan tilpasse seg samfunnsutviklingen på en god måte. Vi må jobbe kunnskapsbasert og samtidig innovativt ut fra lederprinsippene; «Vi er modige» og «vi er lærende». De store utfordringene som helsetjenesten står ovenfor kan ikke løses ved å fortsette å gjøre ting slik vi gjør de i dag.

Her er vi

Samarbeidsklimaet mellom avdelinger og kommunalområder er godt, men samhandlingen i det daglige kunne likevel vært bedre. Pandemien har begrenset mulighetene for å bygge videre på organisasjonens strukturer, noe som resulterer i at avdelingene i for stor grad jobber innadrettet. Dette begrenser rommet for å finne gode, effektive løsninger i fellesskap.

I definerte prosjekter pågår det likevel en god del utviklingsarbeid og flere har benyttet innovasjonsteori med tjenstedesign, behovsfokus og testing som metode. Forskning er et område hvor kommunesektoren er lite aktiv. Også her ser vi at kommunen er i gang og deltar nå i flere forskningsprosjekter.

Slik vil vi ha det

- Det samarbeides tett mellom ulike avdelinger i kommunen.
- Tilbudet til brukerne er godt koordinert.
- Det er implementert innovative løsninger som bidrar til trygghet og mestring for brukerne.
- Det jobbes kunnskapsbasert og kommunen er aktiv innen forskning og innovasjon.

Slik kommer vi dit

- Vi samarbeider tett internt i kommunen slik at vi benytter kunnskap og ressurser på en optimal og koordinert måte.
- Vi tilegner oss ny kunnskap gjennom forskning og utviklingsprosjekter i samarbeid med innbyggere, næringsliv, andre kommunalområder og eksterne samarbeidsparter.
- Vi utvikler arbeidsprosesser og kontinuerlig forbedring for å sikre gode pasientforløp og en forskningsbasert praksis.
- Vi deltar i forskningsprosjekter.
- Vi følger opp kvalitetsarbeidet via blant annet å videreutvikle arbeidet innen enhetene og kommunalombudets kvalitetsutvalg.

Samskaping og innovasjon



Slik gjør vi det

- Alle enheter- og virksomheter innarbeider i sine handlingsplaner satsingsområdet «Samskaping og innovasjon» med tiltak for å nå målene. Ansvar og frist for tiltakene skal nedtegnes i planen.
- Enhets- og virksomhetsplan skal følges opp og evalueres hvert tertial og i den årlige ledelsens gjennomgang.

I tillegg skal vi:

- Gjennomføre kvalitetsreformen - Leve hele livet – i samarbeid med andre kommunalområder og andre samarbeidsparter.
- Følger opp kommunens arbeidsgiverstrategi, IT-strategi og innovasjons-og digitaliseringsstrategi.
- Gjennomføre en strategi for innføring av mer velfersteknologiske løsninger.

Satsningsområde 3: Økonomistyring

Kommunalområde helse og mestring har et årlig netto driftsbudsjett på i overkant av 1 mrd kroner. Det meste av budsjettet omfatter lønnsutgifter og det er derfor viktig at forvaltningen av personellressurser skjer på en helsefremmende, rasjonell og bærekraftig måte. Økte behov for helse og omsorgstjenester, parallelt med stramme økonomiske rammer, tilsier at økonomien må styres på en strategisk god måte.

Flere av tjenestene som ytes fra helse og mestring skjer i institusjoner eller andre bygg som må være funksjonelle og fremtidsrettede for å kunne optimalisere driften. Strategisk planlegging med utgangspunkt i nødvendig kapasitet, ønsket kvalitet, kostnad bygg, kostnad personellutgifter og miljø må legges til grunn i alt av planarbeid rundt byggeprosjekter.

Her er vi

I forbindelse med sammenslåingen av Moss og Rygge kommuner er det fortsatt noen mangler når det gjelder å få god oversikt over de enkelte avdelingenes budsjetter. Det har gjennom 2020 vært jobbet med detaljene og lederne har fått opplæring i turnusarbeid, bemanningsplanlegging og økonomistyring.

Det er pr. i dag ikke gode nok systemer for at økonomiske midler følger vedtakene som treffes fra helse og omsorgsforvaltningen, og omvendt, heller ikke systemer som trekker inn midler etter at behov er opphørt.

Mangel på lokaliteter har medført at kommunen har måttet kjøpe tilbud til brukere. I noen tilfeller er kjøp det beste for brukerne, mens det i andre tilfeller kunne vært bedre å ha tilbudet i kommunal regi dersom det fantes lokaler/ boenheter i samsvar med behovet.

Slik vil vi ha det

- Vi har effektive tjenester av god kvalitet, med riktig ressursbruk og rett bruk av kompetanse.
- Vi har ledere med høy kompetanse innen bemannings- og turnusplanlegging.
- Vi har god oversikt og kontroll på våre budsjetter.
- Vi har tilstrekkelig antall institusjonsplasser, omsorgsboliger og samlokaliserte boliger til ulike målgrupper.
- Vi har kapasitet innen våre lokaler til å drifte tjenestene på en faglig god og økonomisk rasjonell måte.

Slik kommer vi dit

- Vi skal videreutvikle samarbeidet mellom helse- og omsorgsforvaltningen og virksomhetene i helse og mestring, og private leverandører, for å sikre ressurseffektiv drift.

Økonomi-
styring



- Vi skal utarbeide et system for at ressurser brukt utover grunnbemanningen i større grad skal styres fra helse og omsorgsforvaltningen etter modell fra pilotprosjektet «Bemanning følger vedtak».
- Vi skal etablere ambulante ressursteam.
- Vi skal sørge for at ledere får god opplæring i turnusplanlegging – døgnyrmeplan – bemannings- og kompetanseplan.
- Vi skal gjøre en gjennomgang av kriterier for tildeling av tjenester.
- Vi tar initiativ til byggeprosjekter basert på behovsfremskrivninger.
- Vi skal kontinuerlig vurdere andre metoder å drifte på som kan være mer bærekraftige.

Slik gjør vi det

- Alle enheter- og virksomheter innarbeider i sine handlingsplaner satsingsområdet «Økonomistyring» med tiltak for å nå målene. Ansvar og frist for tiltakene skal nedtegnes i planen.
- Enhets- og virksomhetsplan skal følges opp og evalueres hvert tertial og i den årlige ledelsens gjennomgang.

I tillegg skal vi:

- Revidere og eventuelt utarbeide ny plan for omsorgsbygg
- Utarbeide plan for disponering av kommunens lokaler

Satsningsområde 4: Heltidskultur

Heltidskultur er definisjon på et arbeidsmiljø der de ansatte overveiende arbeider heltid. En stor andel av de ansatte innen helse og mestring jobber i deltidsstillinger. Noen gjør dette etter eget ønske, andre får ikke den stillingsstørrelsen de vil ha.

Stillingsstørrelsen er av betydning for den ansattes inntekt og forutsigbarhet. Hele stillinger er også en fordel for kontinuiteten for brukerne og de øvrige ansatte, for arbeidsmiljøet og for kompetansen i avdelingen.

Det er mange måter å jobbe med heltidskultur. Det er en kjensgjerning at skal kommunen lykkes med arbeidet må de ansatte jobbe flere helgetimer i løpet av året, alternativt må ansatte som har dag stillinger også jobbe i helger. For å lykkes med å nå målet om heltidskultur må ansatte, ledere og tillitsvalgte jobbe tett og forpliktende sammen mot et felles mål.

Her er vi

I både Rygge og Moss har det vært jobbet med heltidskultur. Flere avdelinger har forsøkt å øke opp helgetimetallet som den enkelte jobber ved bruk av langvakter i helgene, men ordningene har blitt avvirket etter at prosjektperiodene har vært over og de ekstra økonomiske godtgjøringene har vært avvirket.

Det kalles en sterk heltidskultur når minst 50 % arbeider heltid (kilde: Fafo). Innen helse og mestring i Moss er det i dag 33,5 % av de ansatte som har full stilling.

Slik vil vi ha det

- Flere enn 50 % av de ansatte innen helse og mestring jobber heltid innen utgangen av 2024.
- Alle som har fagutdanning og som har jobben som hovedinntekt har 100 % stilling med mindre de i medhold av AML har rett til redusert stilling.
- Det finnes et definert antall rekrutteringsstillinger på 40 % for studenter og andre som ønsker å jobbe i bistilling innen helse og omsorgstjenesten.
- Det er lagt til rette for at ansatte skal kunne ta grunn,- etter- eller videreutdanninger.
- Rekrutteringen er god slik at ledige stillinger besettes etter 1.gangs utlysning.
- Ansatte får jevnlig faglig oppdatering og utvikling.

Slik kommer vi dit

- Vi skal utarbeide en egen strategi for heltidskultur i samarbeid med de ansattes representanter.
- Vi skal gi ledere og tillitsvalgte opplæring i ulike måter å utarbeide turnuser på og gjennom dette motivere til at prosesser kan igangsettes i den enkelte avdeling.
- Vi skal gjennomføre teoretiske gjennomganger av mulighetsbildet for innføring av alternative turnusløsninger i enkelte avdelinger.

Heltidskultur



- De teoretiske fremstillinger skal legges til grunn ved beregning av eventuelle godtgjøringsordninger, slik at gevinster i form av mindre samlet timeforbruk, lavere sykefravær mv. kan gi rom for godtgjøringer som tilbakeføres de ansatte.
- Vi skal jobbe systematisk med å sikre tilstrekkelig og riktig kompetanse i tråd med framtidige behov og krav til kvalitet i tjenesten.
- Vi skal sikre at kommunen er en attraktiv arbeidsgiver gjennom satsning på kompetanseutvikling og hele stillinger.
- Vi skal jobbe for at ansatte skal føle mestring, autonomi og sosial tilhørighet på arbeidsplassen.

Slik gjør vi det

- Alle enheter- og virksomheter innarbeider i sine handlingsplaner satsingsområdet «Heltidskultur» med tiltak for å nå målene. Ansvar og frist for tiltakene skal nedtegnes i planen.
- Enhets- og virksomhetsplan skal følges opp og evalueres hvert tertial og i den årlige ledelsens gjennomgang.