Implementeringsplan for SAM:BO-aftalen

Implementeringsplanen er udarbejdet med inspiration fra artiklen [Implementeringstrappen – implementering i social – og sundhedsområdet](https://promentum.dk/vil-du-lykkes-med-implementering-paa-social-og-sundhedsomraadet-saa-skal-du-kende-implementeringstrappen/). Artiklen er skrevet af Just Bendix Justesen fra Promentum.

Formålet med implementeringstrappen er at give beslutningstagere og social- og sundhedsmedarbejdere i kommuner og regioner viden samt et værktøj til at vurdere, hvilken implementering, der skal til for at lykkes med reformen, strategien, politikken eller projektet m.m. Implementeringstrappen har fire trin: lancering, implementering, forandringsledelse og transformation. Vi har for forståelsens skyld valgt at ændre navnet på trinene implementering og transformation, så det i stedet handler om kompetenceudvikling og virkeliggørelse.

Implementeringsplanen er opdelt i tre overordnede målgrupper, disse er medarbejderne, lederne og sundhedsklyngerne.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Implementeringsfaser** | **Lancering**Formålet med lanceringen er at informere om, at der er godkendt en ny version af SAM:BO-aftalen, som træder i kraft 19. maj 2025. | **Kompetenceudvikling**Formålet med kompetenceudviklingen er, at medarbejdere og ledere har den nødvendige viden om og færdigheder i brugen af SAM:BO-aftalen i relation til egen opgave og rolle.  | **Forandringsledelse**Formålet med forandringsledelse er, at lederne giver rammer til at anvende den nye viden og de nye færdigheder.  | **Virkeliggørelse**Formålet med virkeliggørelsen er at understøtte løbende kompetenceudvikling og forandringsledelse for til stadighed at sikre en solid implementering af SAM:BO-aftalen. |
| **Tidspunkt** | Maj 2025 | Uge 13, 14 og 15, 2025 – herefter fortløbende | Påbegyndes juni 2025 herefter fortløbende | Løbende |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Medarbejdere** | **Lancering** | **Kompetenceudvikling** | **Forandringsledelse** | **Virkeliggørelse** |
| Medarbejdere som skal have indgående kendskab til SAM:BO-aftalen. | Der udsendes en lanceringspakke til sundhedsklyngerne med forskelligt materiale.Sundhedsklyngerne skal viderebringe materialet til organisationerne. Den enkelte organisation formidler materialet lokalt.  | Step 1:Udvalgte medarbejdere og ledere modtager tværsektoriel undervisning fra Revisionsgruppen. Der afholdes en undervisnings­seance i hver af de fire sundhedsklynger i perioden 25. marts 2025 til 10. april 2025.Step 2:Medarbejderne modtager tværsektoriel undervisning via sundhedsklyngerne. |  | Organisationen udpeger medarbejdere, der skal fungere som frontpersoner og kulturbærere, der sikrer og fastholder en vedvarende implementering og efterlevelse af aftalen i eget område. Det gør de bla. ved; * løbende kompetenceudvikling af kollegaer
* kontaktperson i forhold til tvivlsspørgsmål
 |
| Medarbejdere som skal have et mere overordnet kendskab til SAM:BO-aftalen | Medarbejderne modtager tværsektoriel undervisning via sundhedsklyngerne. |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ledelse** | **Lancering** | **Kompetenceudvikling** | **Forandringsledelse** | **Virkeliggørelse** |
| Ledere med direkte personaleansvar  | Der udsendes en lanceringspakke til sundhedsklyngerne med forskelligt materiale.Sundhedsklyngerne skal viderebringe materialet til organisationerne. Den enkelte organisation formidler materialet lokalt.  | Ledere med direkte personaleansvar modtager tværsektoriel undervisning via sundhedsklyngerne. | I forhold til medarbejderne har lederen ansvaret for, at sikre rammerne for den nødvendige kompetenceudvikling. Dette sker bla. ved;* praksistræning
* sparring
* vidensdeling

Lederen skal efterleve kulturen i grundprincipperne og indgå i det daglige tværsektorielle samarbejde. Det betyder f.eks.:* at lederen tager direkte kontakt til lederkolleger i situationer, hvor forhold i planlægningen af borgerforløbet kræver ledelsesinvolvering.
* at lederen ved hvem i egen organisation, der kan løfte generelle emner og spørgsmål op i sundhedsklyngen.
 | Organisationen udpeger ledere som kulturbærere, der sikrer og fastholder en vedvarende implementering og efterlevelse af aftalen.Den enkelte organisation sikrer, at aftalens indhold afspejles i procedurer og arbejdsgange. |
| Ledere af ledere med personaleansvar | Skal have kendskab til grundprincipperne og implementeringsplanen. Som udgangspunkt ingen undervisning,  | Skal understøtte kulturen i grundprincipperne og indgå i det tværsektorielle samarbejde. |
| Direktørniveau |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sundhedsklynger** | **Lancering** | **Kompetenceudvikling** | **Forandringsledelse** | **Virkeliggørelse** |
| Politisk niveau | Der udsendes en lanceringspakke til sundhedsklyngerne med forskelligt materiale.Sundhedsklyngerne skal viderebringe materialet til organisationerne. Den enkelte organisation formidler materialet lokalt.  |  |  |  |
| Faglig strategisk niveau |  | Fagligt strategisk niveau sikrer en struktur for organiseringen af SAM:BO-arbejdet i sundhedsklyngen. Strukturen skal sikre;* rammerne for den nødvendige kompetenceudvikling på tværs af sektorerne
* rammerne i forhold til at kunne efterleve kulturen i grundprincipperne
* en organisering, der rummer mulighed for at drøfte samarbejdet samt generelle emner og spørgsmål relateret til aftalen.
* en løbende monitorering af aftalen
 | Sikrer at der til stadighed er en organisering, som fastholder en vedvarende implementering og efterlevelse af aftalen. |
| Implementerende niveau | Behovet for kompetenceudvikling vurderes og afklares lokalt. | Det implementerende niveau skal sikre etablering af den struktur for organiseringen af SAM:BO-arbejdet, som er besluttet på fagligt strategisk niveau. |