

Implementeringsplan for SAM:BO-aftalen

Implementeringsplanen er udarbejdet med inspiration fra artiklen [Implementeringstrappen – implementering i social – og sundhedsområdet](#). 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	Kompetenceudvikling	Forandringsledelse	Virkeliggørelse
	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.	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.	Formålet med forandringsledelse er, at lederne giver rammer til at anvende den nye viden og de nye færdigheder.	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.	<p>Der udsendes en lanceringspakke til sundhedsklyngerne med forskelligt materiale.</p> <p>Sundhedsklyngerne skal viderebringe materialet til organisationerne. Den enkelte organisation formidler materialet lokalt.</p>	<p>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.</p> <p>Step 2: Medarbejderne modtager tværsektoriel undervisning via sundhedsklyngerne.</p>		<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Der udsendes en lanceringspakke til sundhedsklyngerne med forskelligt materiale.</p> <p>Sundhedsklyngerne skal viderebringe materialet til organisationerne. Den enkelte organisation formidler materialet lokalt.</p>	Ledere med direkte personaleansvar modtager tværsektoriel undervisning via sundhedsklyngerne.	<p>I forhold til medarbejderne har lederen ansvaret for, at sikre rammerne for den nødvendige kompetenceudvikling. Dette sker bla. ved;</p> <ul style="list-style-type: none"> • praksistræning • sparring • vidensdeling <p>Lederen skal efterleve kulturen i grundprincipperne og indgå i det daglige tværsektorielle samarbejde. Det betyder f.eks.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>Organisationen udpeger ledere som kulturbærere, der sikrer og fastholder en vedvarende implementering og efterlevelse af aftalen.</p> <p>Den enkelte organisation sikrer, at aftalens indhold afspejles i procedurer og arbejds gange.</p>
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 Faglig strategisk niveau	Der udsendes en lanceringspakke til sundhedsklyngerne med forskelligt materiale. Sundhedsklyngerne skal viderebringe materialet til organisationerne. Den enkelte organisation formidler materialet lokalt.		Fagligt strategisk niveau sikrer en struktur for organiseringen af SAM:BO-arbejdet i sundhedsklyngen. Strukturen skal sikre; <ul style="list-style-type: none"> • 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.	