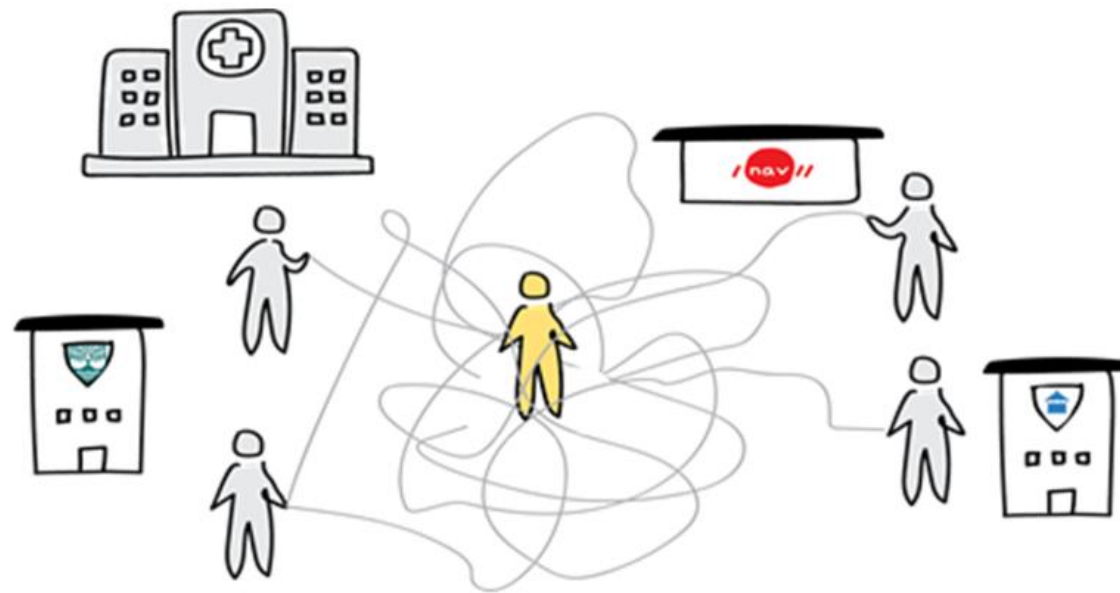


Erfaringer om læring og tilpasning

Ved Trude Senneseth,
Programansvarlig
Psykologspesialist / PhD
kandidat

11 juni 2026

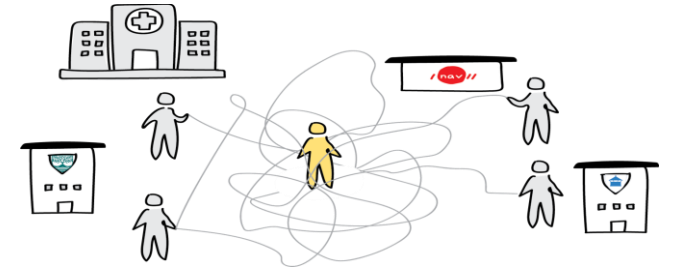
SAMSKAPING I VEST



Et samarbeid mellom:



Min bakgrunn



Sykehus: fengsel, BUP, DPS

Kommune

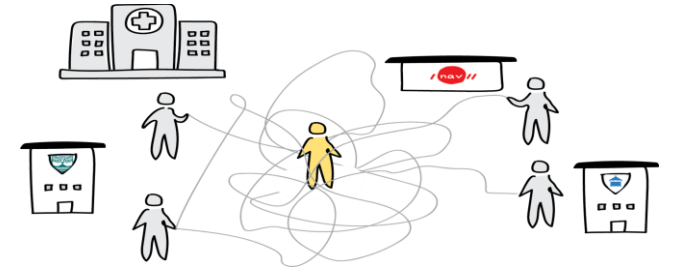
Psykologspesialist (klinisk barn & unge + samfunnspsykologi)

Forskning

HVL: Ansvarlig Innovasjon og Regional Utvikling

‘Ledelse av Innovasjon og Samhandling i et lokalt faglig helsefellesskap for psykisk helse’ – et transformativt aksjonsforskningsprosjekt

Tema idag



Felles utfordring: pasienter får ikke det de trenger når de trenger det, vi mangler forståelse for hverandres kontekster og bruker ressursene for dårlig, mangler gode styringsverktøy i komplekse kontekster

Vår strategi: Sosial Innovasjon + Ansvarlig Innovasjon

Deltakelse - Samarbeid - Relasjonell koordinering – Tillit - Læring og Tilpasning

Litt historikk-
der vi startet

Involvering og forankring hos personalet:

Involvering og forankring hos personalet:

A word cloud graphic featuring various terms related to mental health and work. The most prominent words are 'arbeid' (work) and 'be' (part of 'beholdning' or 'beholdning'). Other visible words include 'kollega' (colleague), 'bidrar' (contributes), 'kvalifiserte' (qualified), 'Utholdenhet' (endurance), 'MBT' (Mindfulness-Based Training), 'seksjonene' (sections), 'F' (likely 'Fag'), 'spurt' (sprint), 'sningen' (the running), 'teamet' (the team), 'er' (is/are), 'aer' (likely 'aer' or 'aer'), 'iter' (likely 'iter' or 'iter'), 'heten' (the one), and '105'.

Hva er Øyane DPS god på?

Hva tenker du DPS kan bli bedre på ?



Signaler fra omverdenen 2018

Nasjonale rapporter, Riksrevisjon, Sintef, NOU'er, Reforme

Fastlegers fornøydhet med DPS – vi kom dårlig ut!

Klinikkdirektør møtte kommunene for dialog

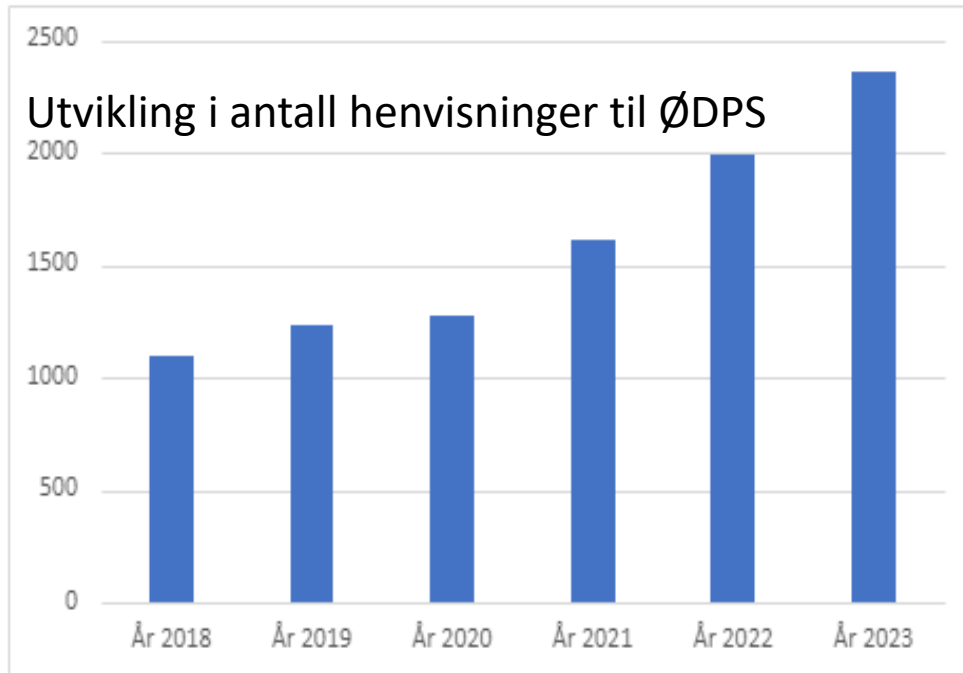
- Deltok på ledermøter, møter med enkelt instanser og kommuneoverleger
- Hva er Øyane DPS god på? Hva tenker du DPS kan bli bedre på?

Eksempler på tilbakemelding

- Bli åpnere og mer tilgjengelige for tilbakemeldinger
- Lettere tilgjengelig på telefon
- Kortere ventetid
- Mer stabilitet på behandlersida
- «Bli et DPS som vi er stolte over»
- «Vi vil ha mer kontakt og lettere tilgang til kompetansen dere har»
- **Samarbeid og møtepunkt var fraværende på et overordna nivå**



DPS RÅD



8 100 personer i alderen 20 – 66 år står utenfor arbeidsliv og utdanning i Øygarden og Askøy

➔ Askøy 18,1 %
Øygarden 21,1 %

Utenforskap (20-66 år)
Vestland: 18,2%

● Under 17%
● 17% – 19%
● 19% – 21%
● Over 21%



Politistasjonssjef Sven Erik Midthjell

Vi håndterer flere og mer syke pasienter



Regionleder i NAV region vest Helga Torgersen

Høy sykefraværet pga psykiske vansker/lidelser.

Vi er veldig bekymra for gjeldsbelastning og økning av unge sykmeldte og uføre.



Assisterende kommunalsjef Tove Helleland

Vi kjenner at det hardner til: utagering, vold og bekymringsmeldinger øker. Svak kommuneøkonomi som har vart over tid. Slitasje i systemet



Sektorsjef Familie og inkludering Torill Svendsen

Behov for å bygge flere psykiatriboliger men ikke budsjett til dette. Press på tjenestene, dobling på henvendelser til Psykiatritjenestene, stram økonomi.

HELSE BERGEN
Haukeland universitetssjukehus

3. Rekruttering

Områder	Oppgaver	Plan	Gjennomført
Innhente «hard facts»	Antall konsultasjoner	31.08	OK 02.08
	Antall pasienter	31.08	OK 02.08
	Ventetidsutvikling	31.08	OK 02.08
	Utvikling i antall henvisninger	31.08	OK 02.08
	Utvikling i andel avvisninger	31.08	OK 02.08
	% av befolkningen	31.08	OK 02.08

Brukerundersøkelse Journalgjennomgang Sykefravær

Fremdriftsplan utvikling av Øyane DPS 2018 - 2023/24

Milepæler og aktiviteter

"Vi skaper fremtiden sammen"

Project Start: 01.08.2018
Visning: Monthly
Start visning med... 0 ...etter prosjektstart

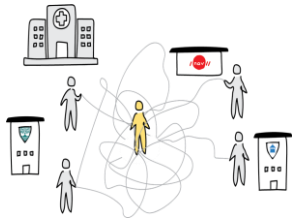
Milepæler og aktiviteter	Ansvarlig	Status fremdrift	Arbeid Start	Arbeid Ferdig	Dager
Definere satsingsområder					
Tilbakemeldinger fra de ansatte, kommuner, faste samarbeidspartnere	LÅD				
Fokus på faglutredning og behandling	LÅD		01.08.2018	31.12.2023	
Samhandling	LÅD		01.08.2018	31.12.2023	
Rekruttering	LÅD		01.08.2018	31.12.2023	
Samhandling eksternt - sømløs		I arbeid	01.08.18	01.08.24	
Revitalisering av DPS råd		Ferdig	01.12.18	01.09.19	



**Frustrasjon rundt
dårlig samarbeid**

**Skyving og kritikk
= dårlig stemning**





Hvordan kommer vi oss
fra kaos til harmoni?

Til gode overganger og
godt samarbeid?

HVEM KAN GJØRE HVA?



Drøfting

- Hva betyr 'helhetlige/trygge tjenester' for pasienter og pårørende?
- Hvilke utfordringer ser du for å lykkes med å gi dette?
- Hvem angår disse utfordringene?
- Hva tenker du er DIN oppgave oppi dette?

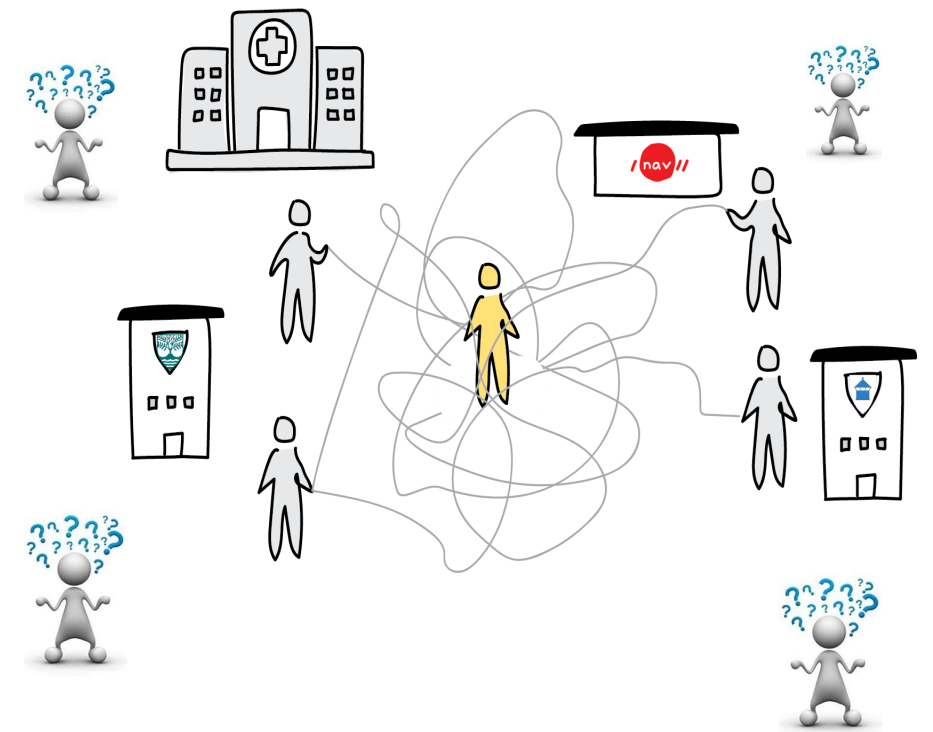




Samskaping i Vest

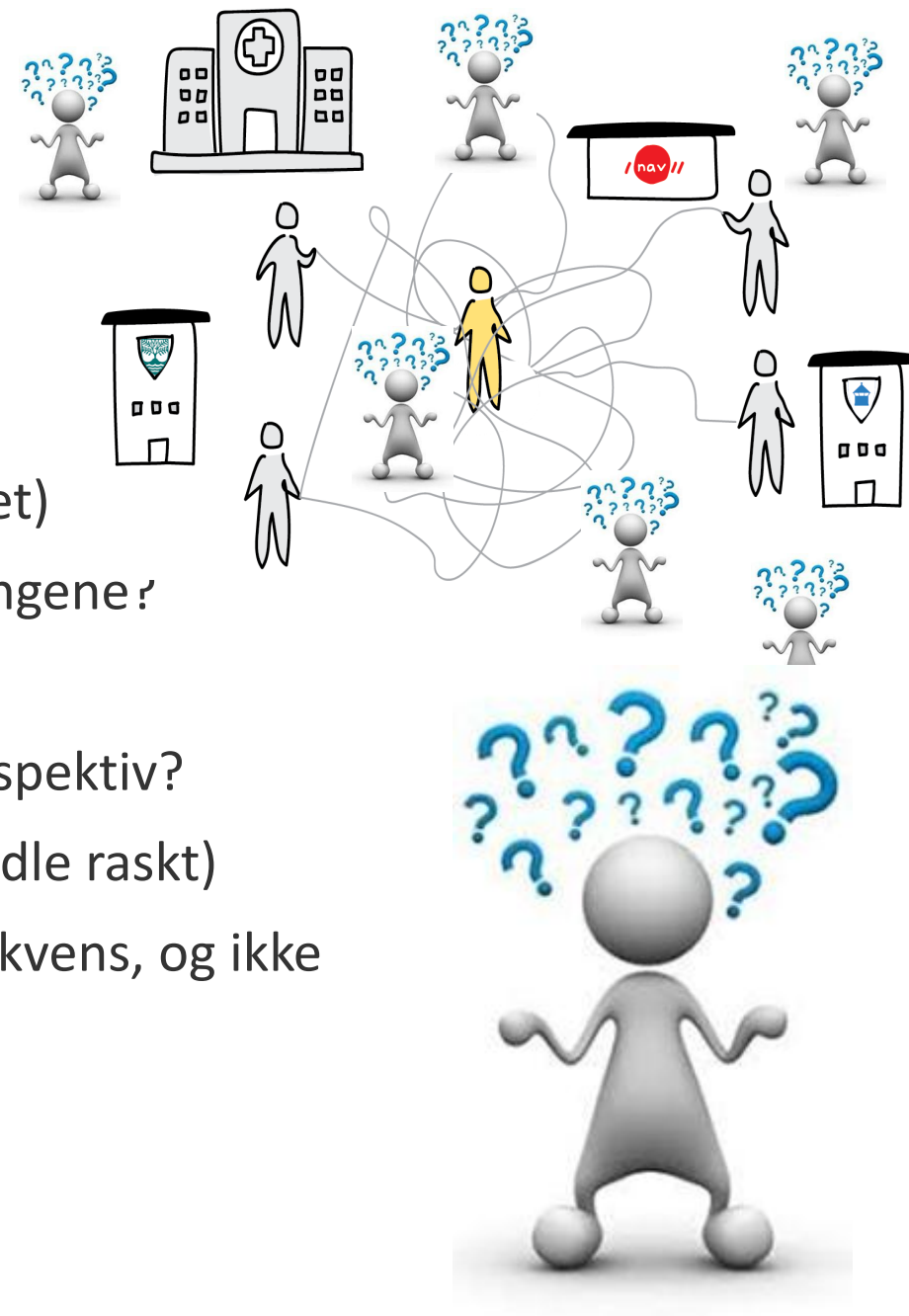
HVA VI HAR GJORT

- 2018-2026
- Innenfor mandat – nytt handlingsrom
- MOTTO: Tenke stort, starte smått, handle raskt



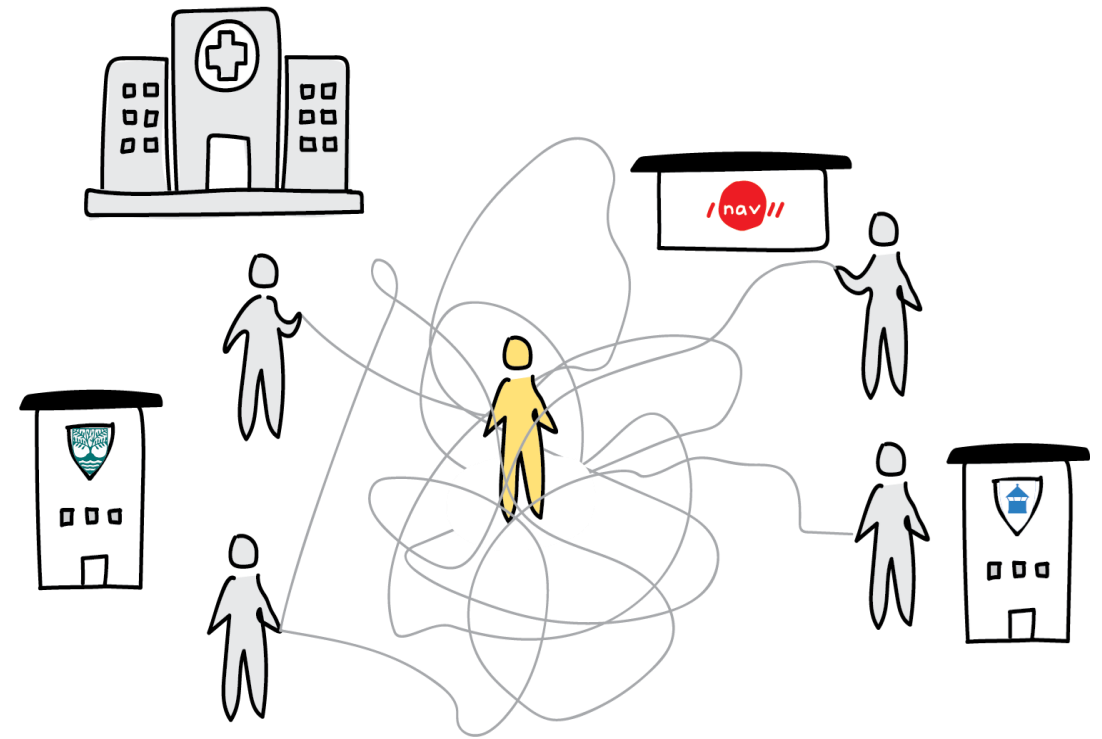
Først stilte vi spørsmål...

- Hvem skal samarbeide? (hvem gir tjenester)
- Hva skal vi samarbeide om? (pasienter / brukeres livskvalitet)
- Hvordan opplever våre felles pasienter samarbeidsutfordringene?
- Hvordan opplever de ansatte samarbeidsutfordringene?
- Hvordan ser samarbeidsutfordringene ut i et systemisk perspektiv?
- Hva kan vi gjøre for at det skal bli bedre? (starte smått, handle raskt)
- Hvordan kan vi følge med på at endringer får tiltenkt konsekvens, og ikke andre uønskede konsekvenser? (læring og tilpasning)



Ble kjent med *tjenesteøkosystemet*

- Utgangspunkt i felles brukere som skal ha sammenhengende tjenester
- Mobiliserte de gjensidig avhengige aktørene
- Og startet å undersøkte hvilke praksiser som finnes – og ikke finnes



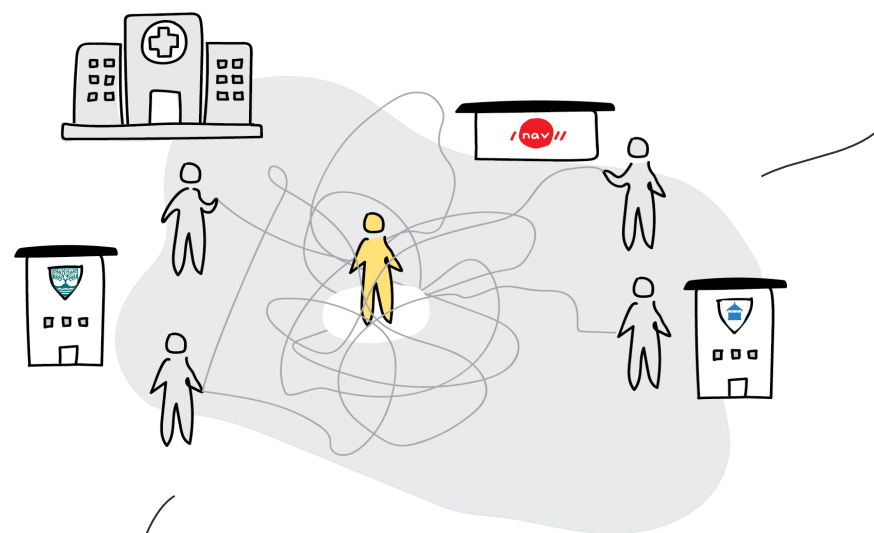
2019: SAMSKAPTE FELLES UTFORDRINGSBILDE OG DRØMMELØSNINGER FOR FREMTIDEN



Nyhetsbildet var med å sette problemstillingen på dagsorden

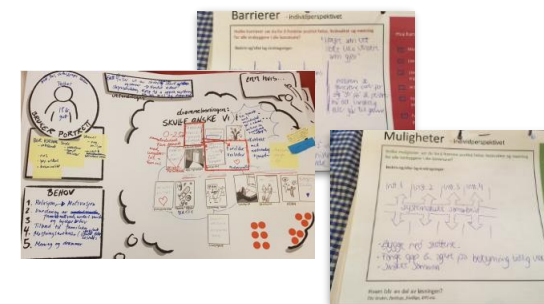
Historien til Marta var viktig input for prosjektet. Hvordan opplever ungdom hjelpen de får i dag. Marta stod frem med sin historie i Vestnytt.

«Marta (25) har vært psykiatrisk pasient i ti år. Hun mener ungdom som sliter ikke får god nok hjelp.»

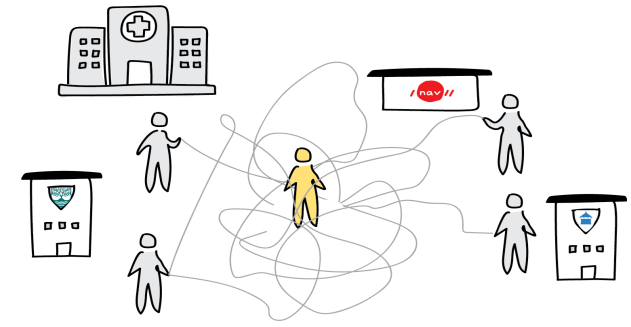


Samhandlingsdagen 2019 gav viktig innsikt rundt problemstillingen lokalt

Pasienter og pårørende, ledere og tilsatte i spesialisthelsetjeneste/ Øyane DPS, primærhelsetjenestene i Askøy og Øygarden, og NAV, skapte et felles utfordringsbilde og ønsker for fremtiden.



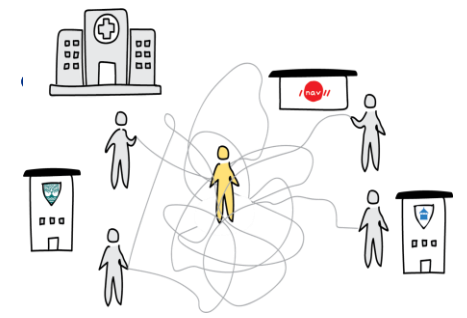
Deltakerne ble satt i grupper på tvers av aktører for å **dele innsikt om behov og utfordringer, muligheter og barrierer.**



SAMSKAPING I VEST 2019-

- ‘Institusjonell arkitektur’ for å ta tak i lokale utfordringer
- DPS råd – ble til Samhandlingsråd- og er styringsgruppe
 - Hva skjer (når pasienter trenger sammenhengende tjenester)
 - hvordan skal vi håndtere det (sammen/hver for oss?)
 - Hvem angår det (som må delta)
 - Hvordan skal vi gjøre det (Øyane Modellen)

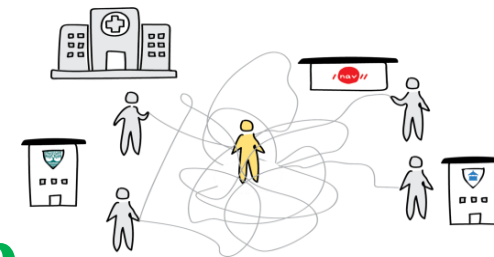
SAMSKAPING I VEST ER



- Et **praksisfellesskap**
- Tar felles ansvar for felles pasienter med psykisk helsevansker i vårt område gjennom å **skape nye 'institusjoner'**:
 - **Ledernetverk**
 - **Arbeidsutvalg** (beslutningstakere)
 - **Nettverk for erfaringskompetanse**
 - **Portefølje av forskning, innovasjon og utviklingsarbeid i flere prosjekter** (– *som skaper nye institusjoner*)

Institusjoner og institusjonelt arbeid:

Begreper som er relevante for helsefellesskap



Institusjoner:

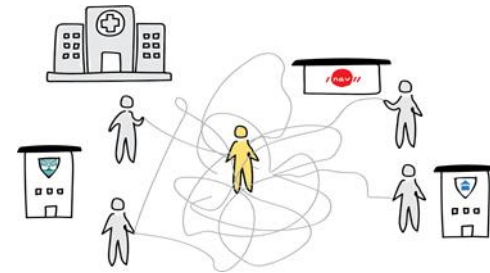
De organisasjoner / lover/ regler / normer/ praksiser som påvirker hvordan vi utøver arbeidet vårt

Kun tre dynamikker i ‘institusjonelt arbeid’:

- 1. opprettholde*
- 2. endre eller*
- 3. avslutte ‘institusjoner’*

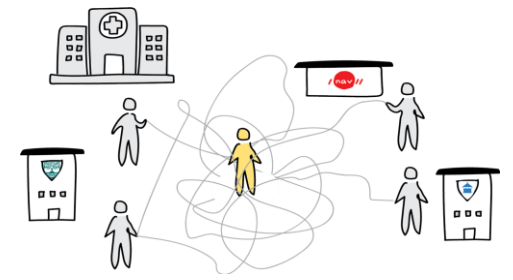
...skal jeg/vi
opprettholde,
endre eller
avslutte..?

Innovasjon



NYTT NYTTIG NYTTIGGJORT

KS



Sosial Innovasjon er nødvendig for å løse fremtidens komplekse oppgaver

Sosial Innovasjon (SI) er en prosess der sosiale relasjoner endres, og involverer nye måter å

- 1. skape kunnskap på,*
- 2. å forstå ting på,*
- 3. å gjøre ting på*
- 4. å organisere oss på.*

“a process of changing social relations, involving new ways of doing, organizing, framing and knowing”

(Definition by Pel et al, 2019)

ANSVARLIG INNOVASJON

Betyr å ta vare på fremtiden gjennom kollektiv forvaltning av vitenskap og innovasjon i nåtiden

“Responsible innovation means taking care of the future through collective stewardship of science and innovation in the present” Stilgoe, et al., (2013) Developing a framework for responsible innovation. Research policy, 42(9), 1568-1580.

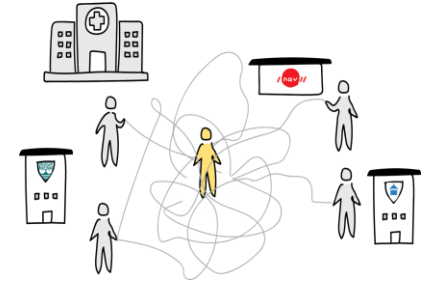
Forventing (Anticipation) Systematisk tenkning vedrørende forventninger (mulig risiko/gevinst)

Inklusjon av aktører innovasjonen angår

Refleksivitet De forskjellige aktørenes mulighet til å reflektere rundt de ulike interesser og behov som eksisterer, rundt begrensninger i kunnskap, og de ulike institusjoners institusjonelle logikker og verdier. (epistemisk rettferdighet)

Responsivitet den individuelle aktørs mulighet til å tilpasse eller endre innovasjonsprosessen som respons på behov som fremkommer

Sosial Innovasjon og Aksjonsforskning = Skape Ansvarlig Innovasjon



Fra å forske på

Til å forske med

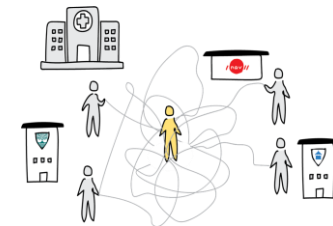
Skape kunnskap og tiltak som passer i kontekst

For å skape bedre liv, bedre helse og bedre liv for innbyggerne

(Bok om Aksjonsforskning av Dina von Heimburg, Ottar Ness)

(

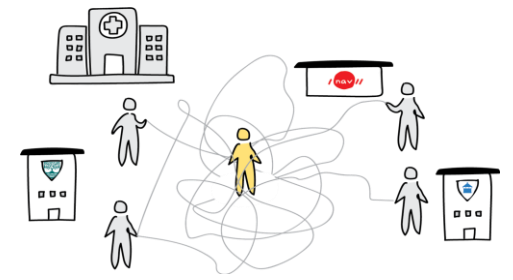
VI HAR MYE KUNNSKAP VI KAN BYGGE PÅ



LØSNINGSFORSØK SOM IKKE HAR FUNGERT

- Satsinger som samhandlingsreform og pasientforløp har ikke løst problemet for pasienter med komplekse behov.
- En hovedgrunn er at mangel på kontekstuell kunnskap mellom tjenesteytere (Vik, 2018) gjør samarbeidsrelasjoner og tilpasning av tjenester vanskelig.



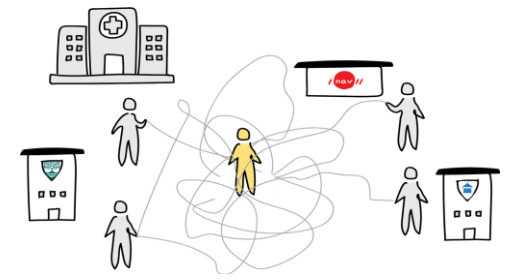


Uttalelse fra leder i min forskning

...Jeg skjønner nå at jeg må undersøke mer hva jeg kan gjøre innenfor mitt mandat, og sjekke ut hva de andre KAN gjøre, ikke bare hva jeg SYNES de burde gjøre... ‘

)

Refleksjon: Hvilke verdier påvirker dine institusjoner, din rolle og din utøvelse av mandat?



Innenfra

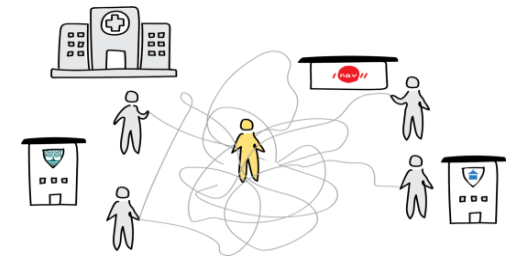
Hierarkisk (topp ned – bunn opp)

Vertikalt (fra same nivå innad i organisasjoner)

Utenfra : feks fra samarbeidende organisasjoner i helsefellesskap

Og hvordan justeres verdier i de ulike institusjonene?

Helse og velferd: komplekse systemer



KJENNETEGN PÅ KOMPLEKSE SYSTEMER



MANGE AKTØRER

Ulike interesser, roller og perspektiver



IKKE-LINEÆRE SAMMENHENGER

Små handlinger kan få store, uforutsigbare effekter



EMERGENS

Mønstre og løsninger oppstår i samspill



USIKKERHET

Ikke all informasjon er tilgjengelig



DYNAMIKK OG ENDRING

Systemet er i konstant bevegelse

HVORDAN VI TENKER

Fra lineær styring ...

Kontroll



Påvirkning

Silo



Samspill

Detaljstyring



Retning og rammer

Kortsiktighet



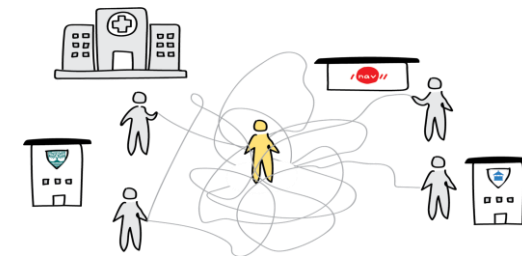
Langsiktig læring

Svarene finnes



Svarene oppstår

Vi må endre strategier for å nå målene



HVORFOR

For å skape verdi for:

 Pasienter og pårørende

 Medarbeidere

 Samfunnet

 Bærekraftige tjenester

 Fremtidige generasjoner

Lederen trenger ny verktøykasse for



SYSTEMFORSTÅELSE

Helhetsblikk, interesse for sammenhenger og mønstre



DATA OG INNSIKT

Bruke data som grunnlag for læring og beslutninger



VERDIER OG ETIKK

Holde fast ved formål og menneskelige verdier



DIALOG OG INVOLVERING

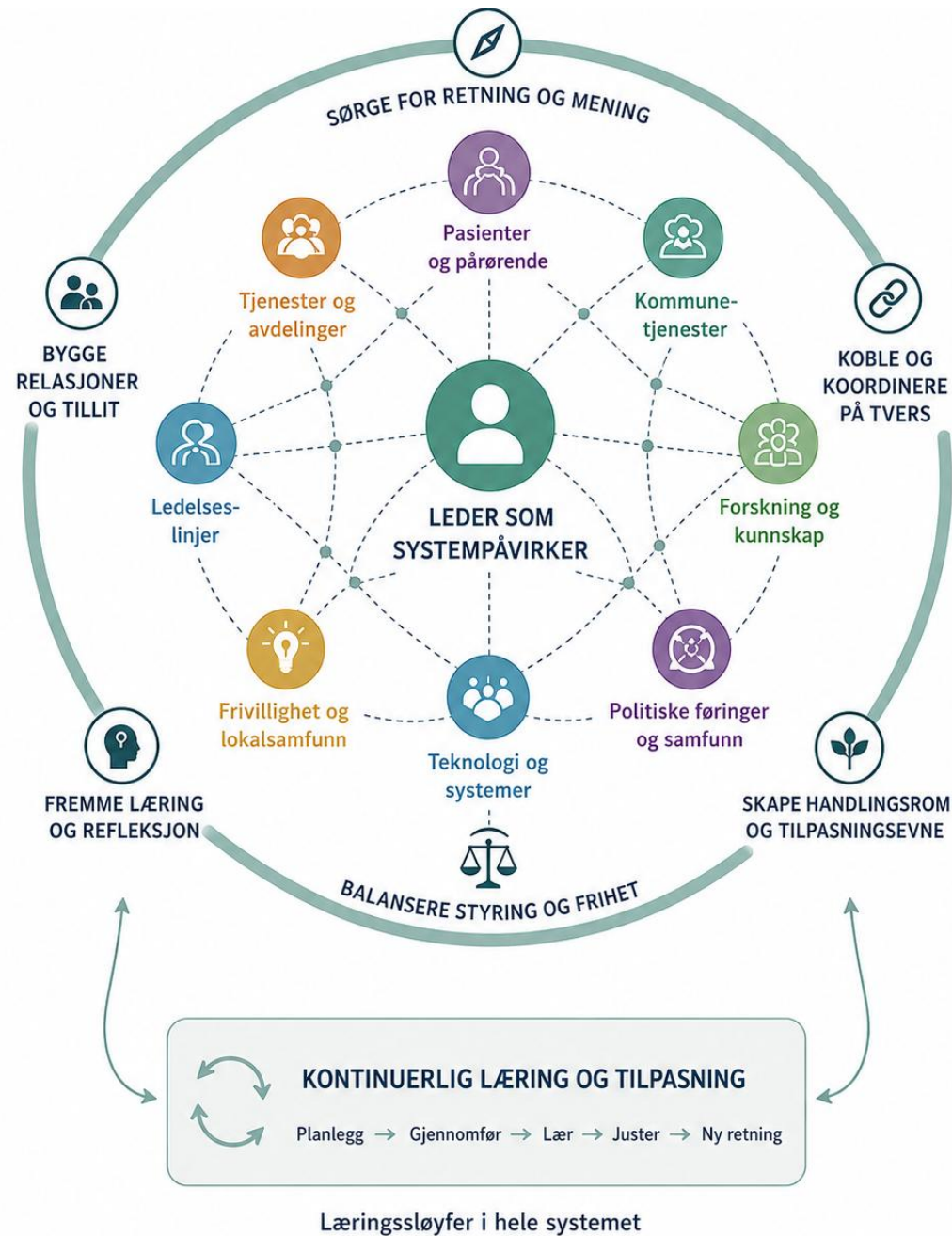
Lytte, utforske og skape felles forståelse



SMÅ SKRITT OG EKSPERIMENTERING

Teste ut, lære raskt, justere kursen

Læring og tilpasning



HVORFOR

For å skape verdi for:

- Pasienter og pårørende
- Medarbeidere
- Samfunnet
- Bærekraftige tjenester
- Fremtidige generasjoner

LEDELSE I SAMSKAPING I VEST

Fra kontroll til påvirkning – fra silo til samspill – fra mål til mening

LEDERENS ROLLE

Skape retning – legge til rette – påvirke – forbinde

KJENNETEGN PÅ SAMSKAPING I VEST

-  **MANGE AKTØRER**
Ulike interesser, roller og perspektiver
-  **IKKE-LINEÆRE SAMMENHENGER**
Små handlinger kan få store, uforutsigbare effekter
-  **EMERGENS**
Mønstre og løsninger oppstår i samspill
-  **USIKKERHET**
Ikke all informasjon er tilgjengelig
-  **DYNAMIKK OG ENDRING**
Systemet er i konstant bevegelse

HVORDAN VI TENKER

Fra lineær styring ...

Kontroll	→	Påvirkning
Silo	→	Samspill
Detaljstyring	→	Retning og rammer
Kortsiktighet	→	Langsiktig læring
Svarene finnes	→	Svarene oppstår



LEDERENS VERKTØYKASSE

-  **SYSTEMFORSTÅELSE**
Helhetsblikk, interesse for sammenhenger og mønstre
-  **DIALOG OG INVOLVERING**
Lytt, utforsk og skape felles forståelse
-  **DATA OG INNSIKT**
Bruke data som grunnlag for læring og beslutninger
-  **SMÅ SKRITT OG EKSPERIMENTERING**
Teste ut, lære raskt, justere kursen
-  **VERDIER OG ETIKK**
Holde fast ved formål og menneskelige verdier

HVORFOR

For å skape verdi for:

-  Pasienter og pårørende
-  Medarbeidere
-  Samfunnet
-  Bærekraftige tjenester
-  Fremtidige generasjoner

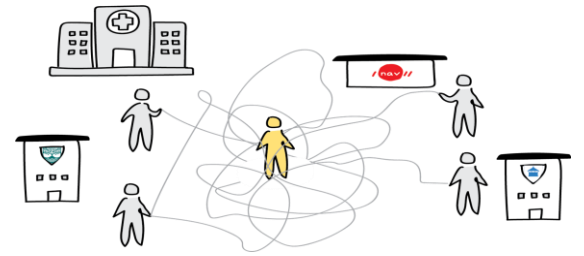

BEDRE HELSE OG LIVSKVALITET FOR ALLE
... sammen


ASKØYBROEN

SOTRABROEN

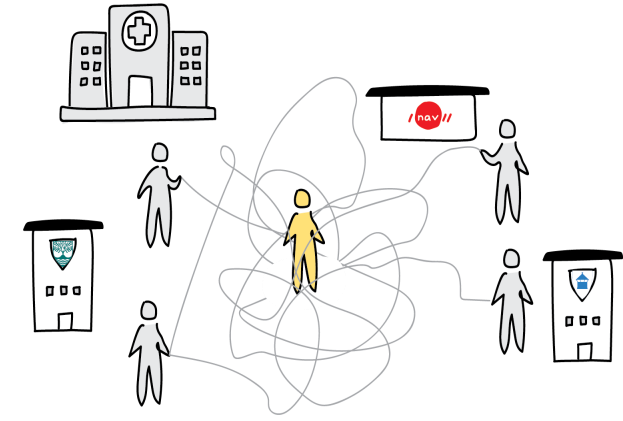
Ledelse i samskaping handler ikke om å ha alle svarene – men om å skape de riktige betingelsene for at gode løsninger kan oppstå.

Ledernetttverket i Samskaping i Vest



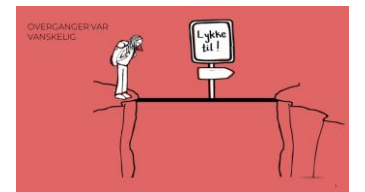
- Nettverk etablert for å realisere intensjonene i Helsefellesskap
- Felles ledelse av 'mellomrommet' (governance).
- **Ledernetttverket bygger kultur for å sette innbyggerens/pasientens behov i sentrum mellom likeverdige parter.**
 - tydelige gjensidige forventninger,
 - felles forståelse av oppgavedeling og rolleavklaring
 - felles satsinger på nødvendig innovasjon
 - økt relasjonell kapasitet

Portefølje av prosjekter i Samskaping i Vest



Nye verktøy for å løse nasjonale utfordringer i lokal kontekst:

- **Nye KPI'er:** Målt samarbeidsrelasjoner med Joint Action Analytics
- **Tjenstedesignprosjekter:**
- “Pasientens helstjeneste i et helsefellesskap” (2020-2022)
 - Tillitsbyggerne
 - Øyane-modellen for innovasjon i helsefellesskap, som brukes i nye prosjekter:
- Svingdørsprosjektet: MULI team og MULI app (2021-)
- Ansvarlig Håndtering av Økt Henvisningsmengde (2024-2025)
- Brobyggerne (2024-)
- MULI- team på håndtering av vold



Tett samarbeid om nasjonale satsinger:

- FACT
- IPS ressursmiljø



RESPONS PÅ SIGNAL OM
Å bli bedre på samarbeid

Hvem skal samarbeide om hva?!

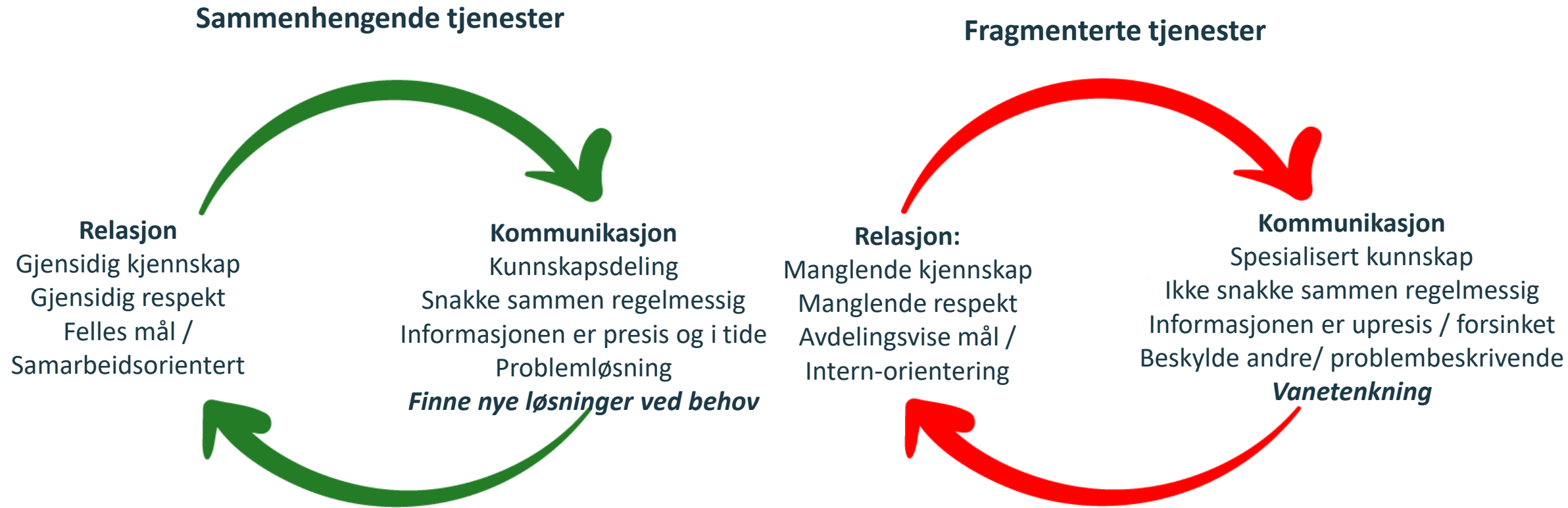
Hva betyr det i praksis?

For medarbeiderne som gir tjenester til
pasientene?

Hvordan oppleves samarbeids-relasjonene rundt
pasienten??

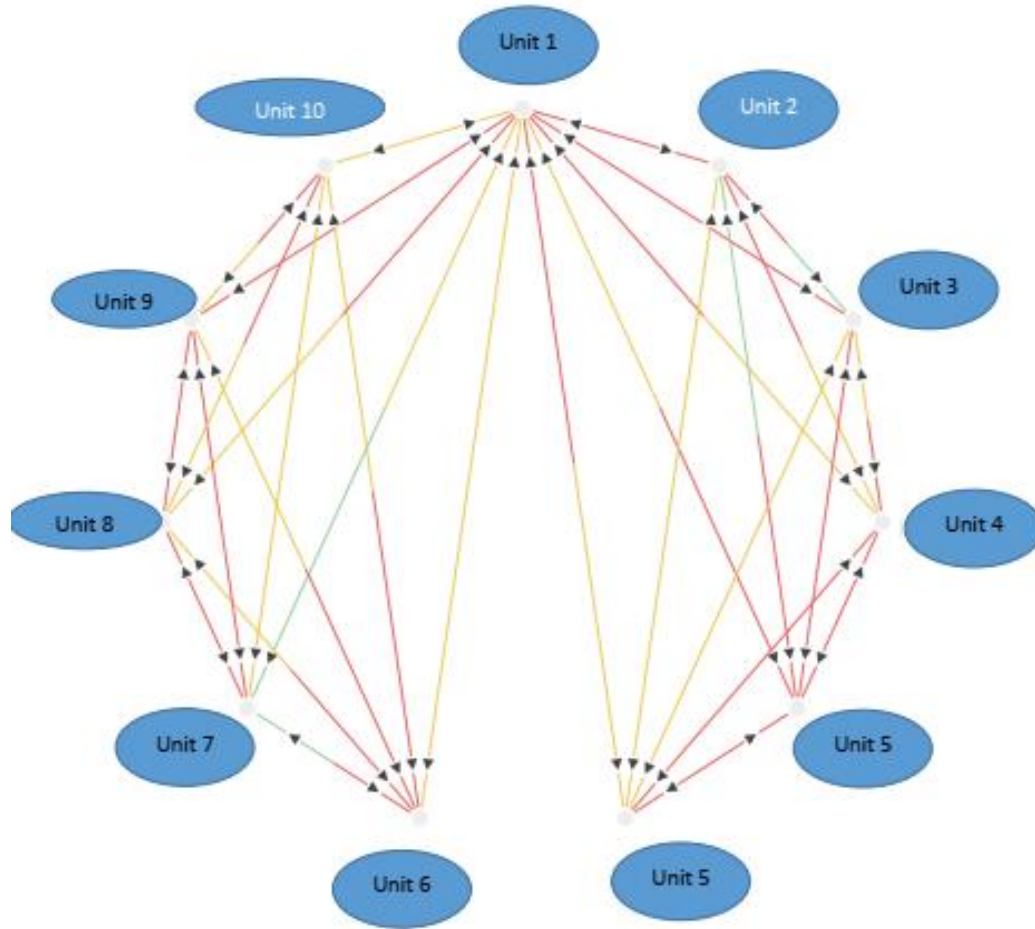
Måling av samarbeidsrelasjoner
med Joint Action Analytics

Relasjonell koordinering / kapasitet (Jody Gittel, 2016)

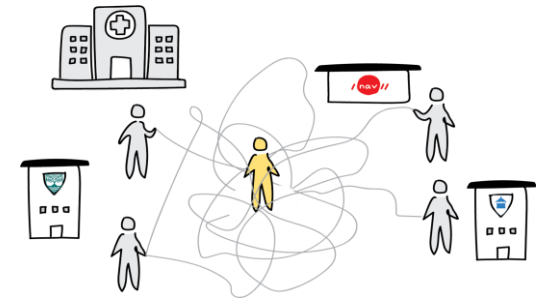


Survey ga data om lokalt samarbeid fra ansatte

Verdien er ikke tallet (KPI) men felles forståelse, dialoger, læring og handlinger



Relasjonell koordinerings oppgave



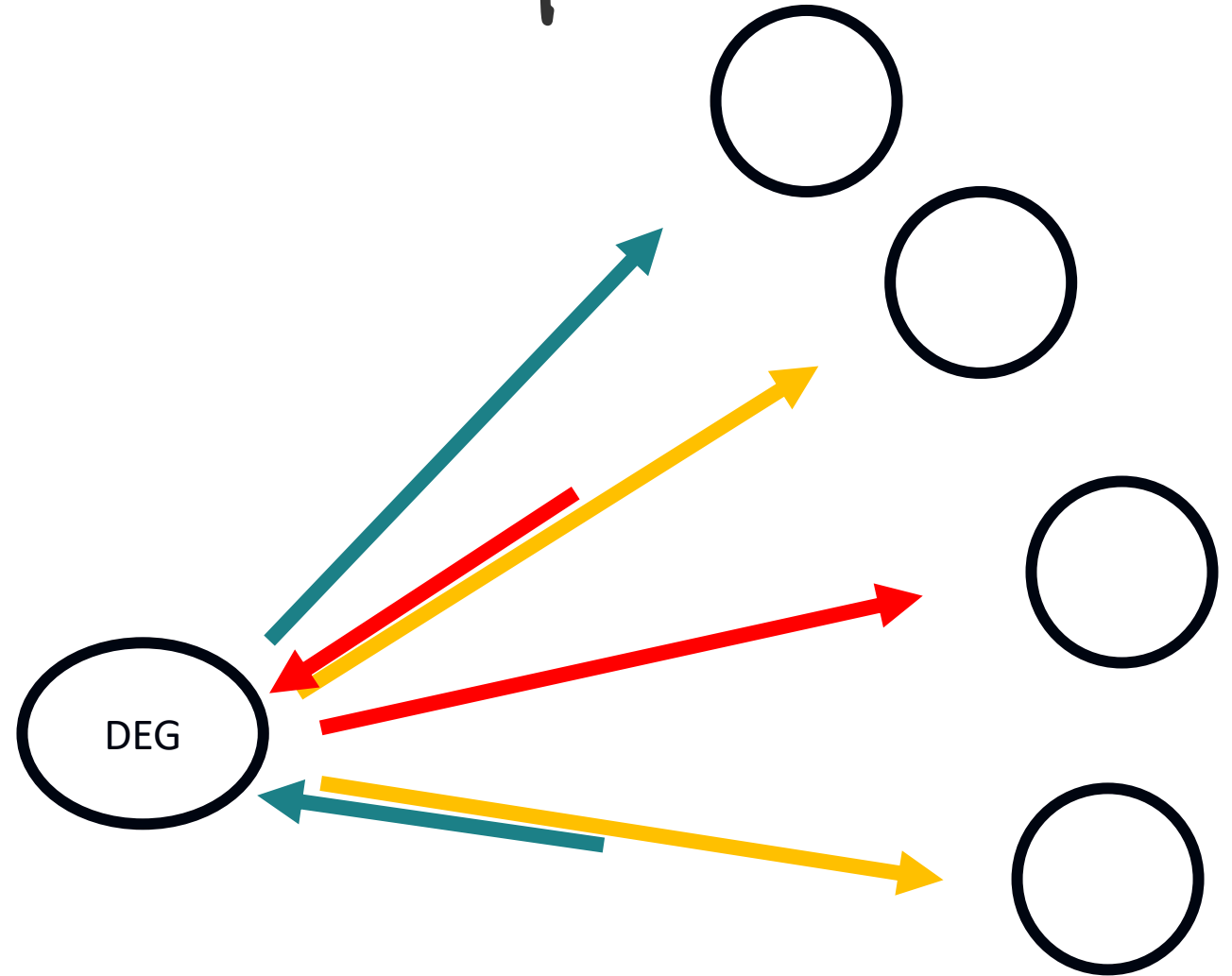
Tjeneste-økosystem: eksempel

Hvor sterk / svak er hver samarbeidsrelasjon ved felles oppgaveløsning?

GRØNN pil: sterk samarbeidsrelasjon

GUL pil: middels

RØD pil: svak samarbeidsrelasjon



Tjenesteøkosystem rundt en felles oppgave

- 1 - Hvem er dine samarbeidsparter? Fyll inn i sirklene til høyre
- 2 - Tegn en pil fra deg til samarbeidspart, fargen representerer styrken i samarbeidsrelasjon
- 3 - Tegn en pil FRA dine samarbeidsparter TIL DEG, med fargen DU TROR DE opplever som styrken i samarbeidsrelasjonen?



GRØNN pil: sterk samarbeidsrelasjon

GUL pil: middels samarbeidsrelasjon

RØD pil: svak samarbeidsrelasjon

Refleksjon & læring

- Var det noe du ble spesielt oppmerksom på da du løste oppgaven?
- Hva kan du og din enhet gjøre for å bli en bedre samarbeidspart for de samarbeidspartene som er avhengige av deg i sin oppgaveløsning?
- Dersom din samarbeidspart spør deg, hva vil du ønske de endrer for å støtte deg i din oppgaveløsning?

Nytt verktøy: Tjenstedesign

skaper nye relasjoner og nye måter lære, endre og organisere oss på sammen



Støtte til tjenstedesign: kompetanse & penger

VIS Innovasjon: Teknologioverføringssenter (TTO)

StimuLab: Pasientens Helsetjeneste i et Helsefellesskap

Innomed: Svingdørsprosjektet

Innomed: Ansvarlig Håndtering av Øket Henvisningsmengde

Statsforvalter: tilskudd til prosjekter (Jfr NOU 2026:6 den nye velferdskommunen)

INNSIKTSRAPPORT= OBLIGATORISK

Ny måte å skape kunnskap på

Nye relasjoner

Ny problemforståelse

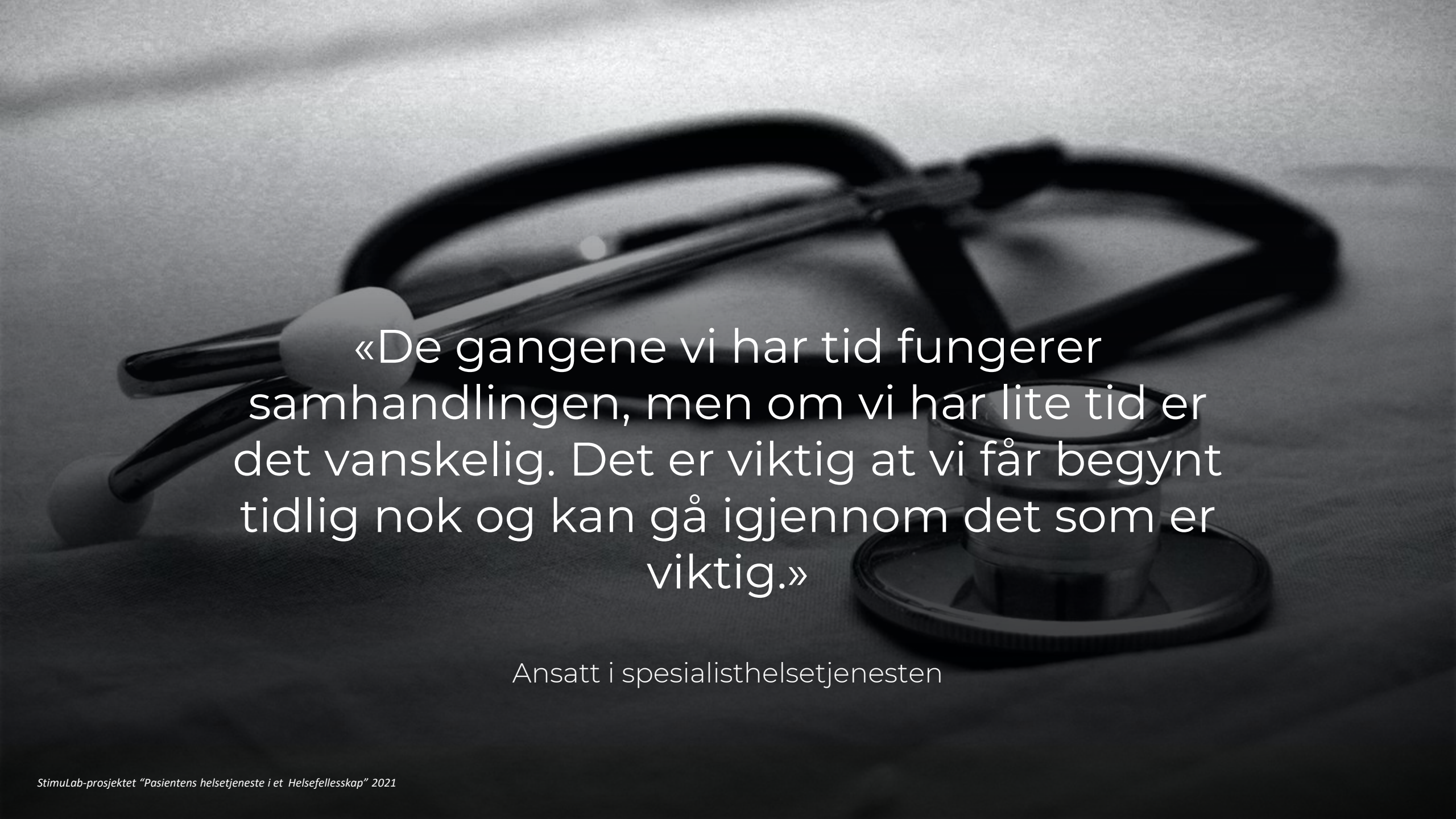
Ny måte å gjøre ting på

Ny måte å organisere innovasjonarbeid på



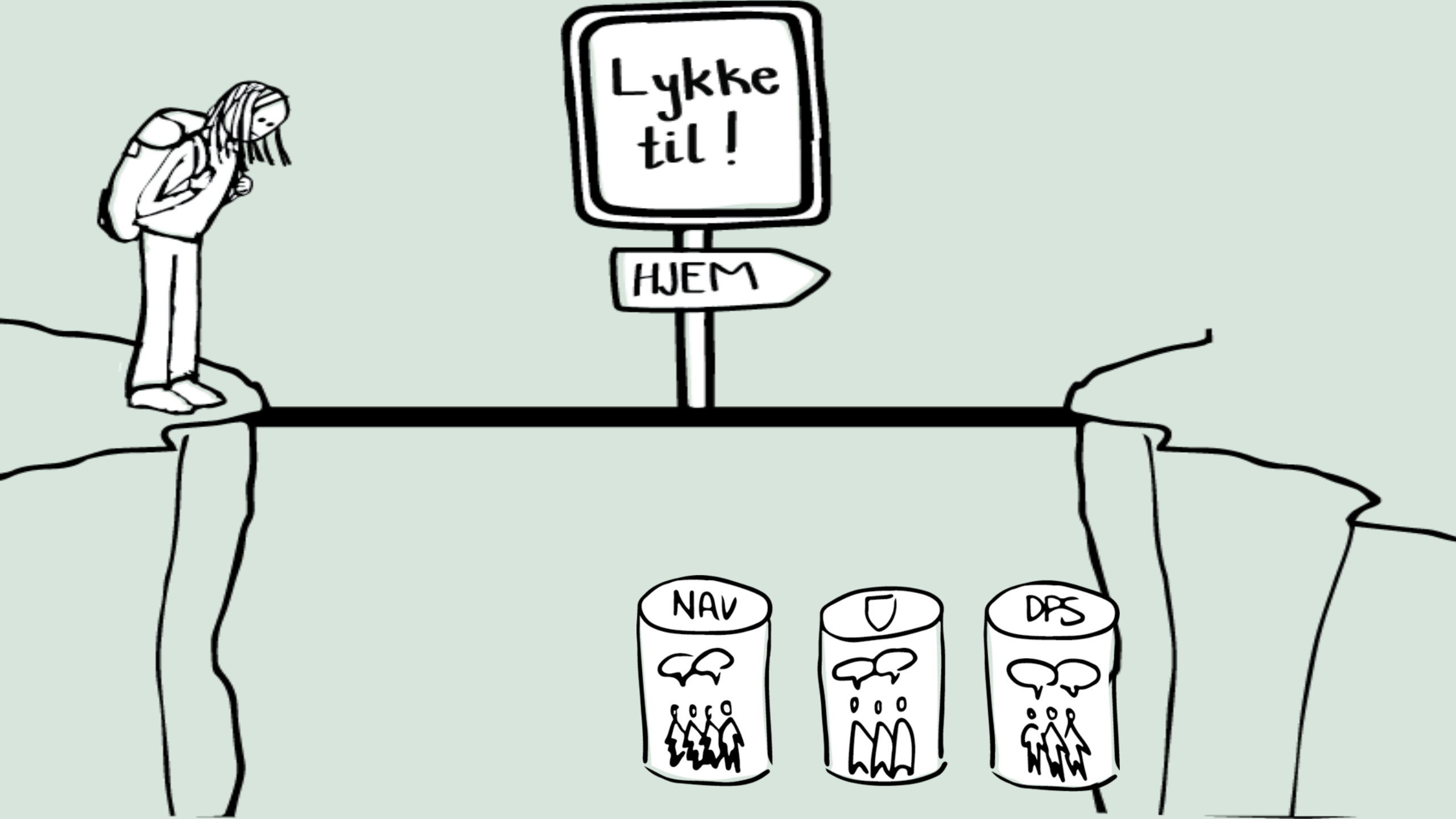
«Jeg kunne ønske at jeg blir
sett ut fra hvordan jeg har det,
og ikke bare en diagnose.»

Person med rusutfordringer og psykiske lidelser



«De gangene vi har tid fungerer
samhandlingen, men om vi har lite tid er
det vanskelig. Det er viktig at vi får begynt
tidlig nok og kan gå igjennom det som er
viktig.»

Ansatt i spesialisthelsetjenesten



Lykke
til !

HJEM

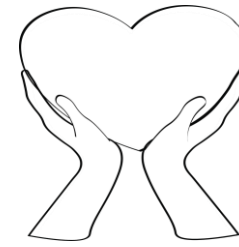
NAV



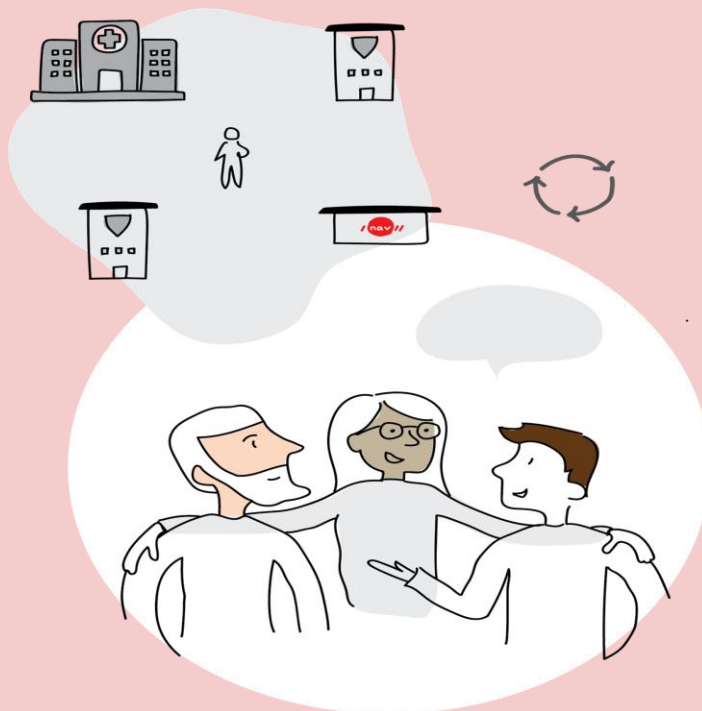
DPS



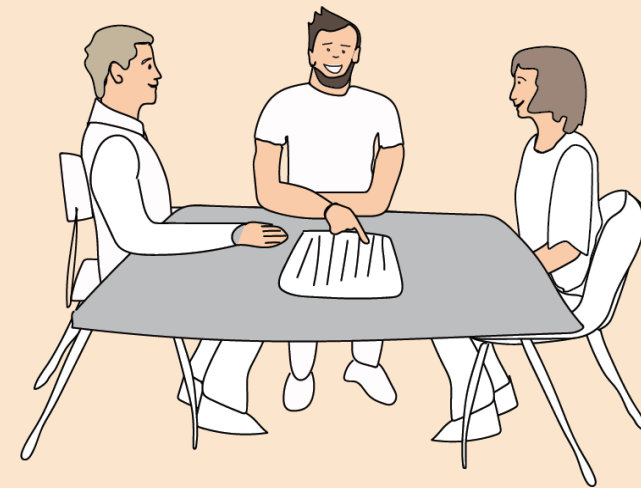
Tiltak utviklet i StimuLab

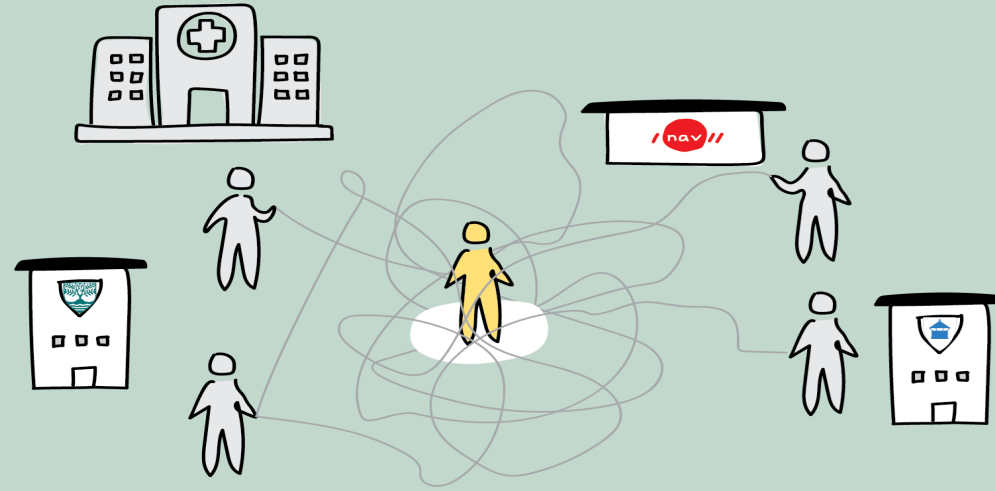


Tillitsbyggerne



Pasientens Møte

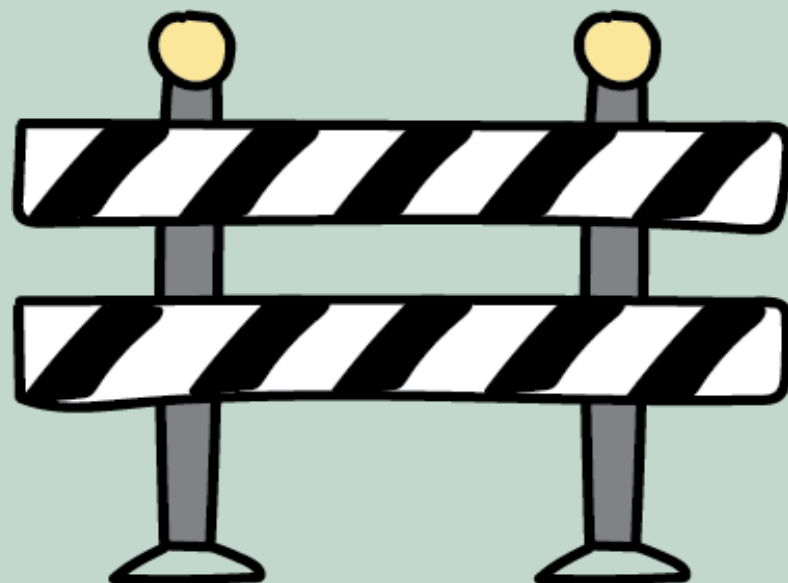




Når vi blir kjent med hverandre øker evnen til

MENTALISERING

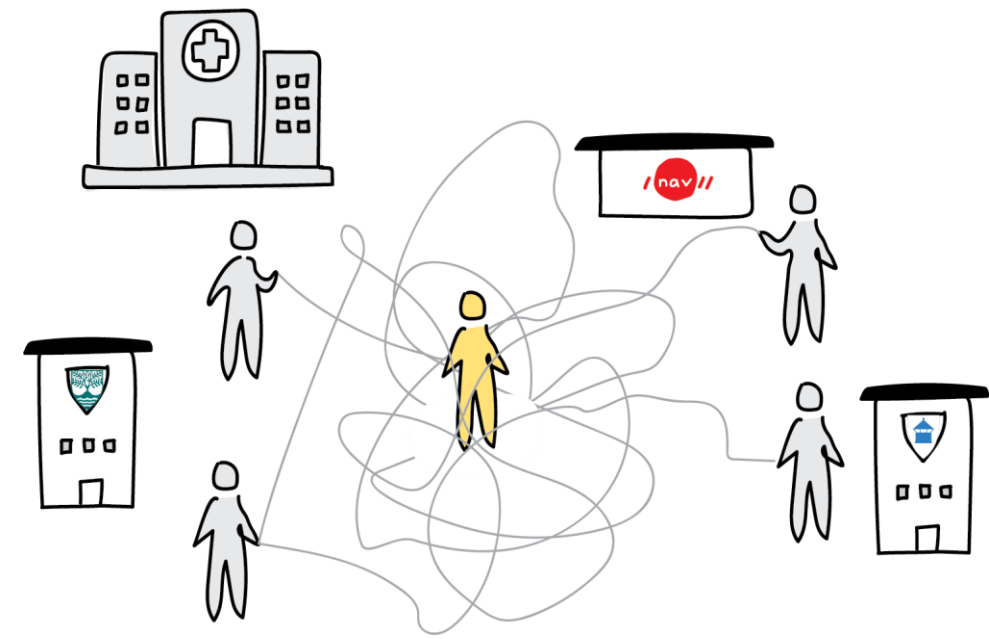
‘ Å se den andre innenifra og se seg selv utenifra ‘



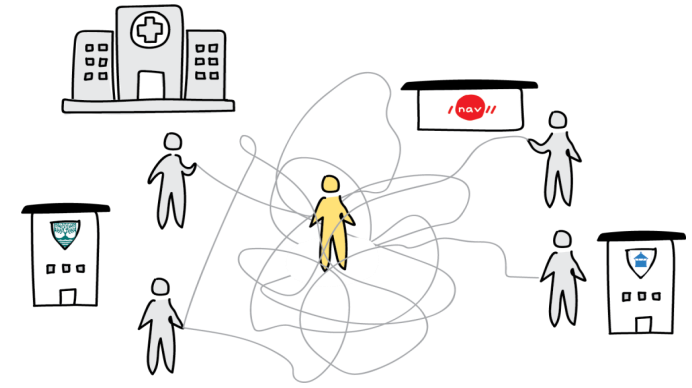
Vi vet mer om utfordringene og hva vi kan gjøre noe med
Det er viktig for læring og adaptasjon

Bærekraft

- Sustainability
- Able to sustain, uphold
- Kraft til å bære
- Bærekraftsutfordringer: FN, helsepersonell kommisjonen, tid for handling osv
- Hvilke utfordringer står vi overfor som vi er redde for at vi ikke har kraft til å bære?
- Påvirkes du av andre ifht egen bærekraft? Hva / hvem / hvordan?



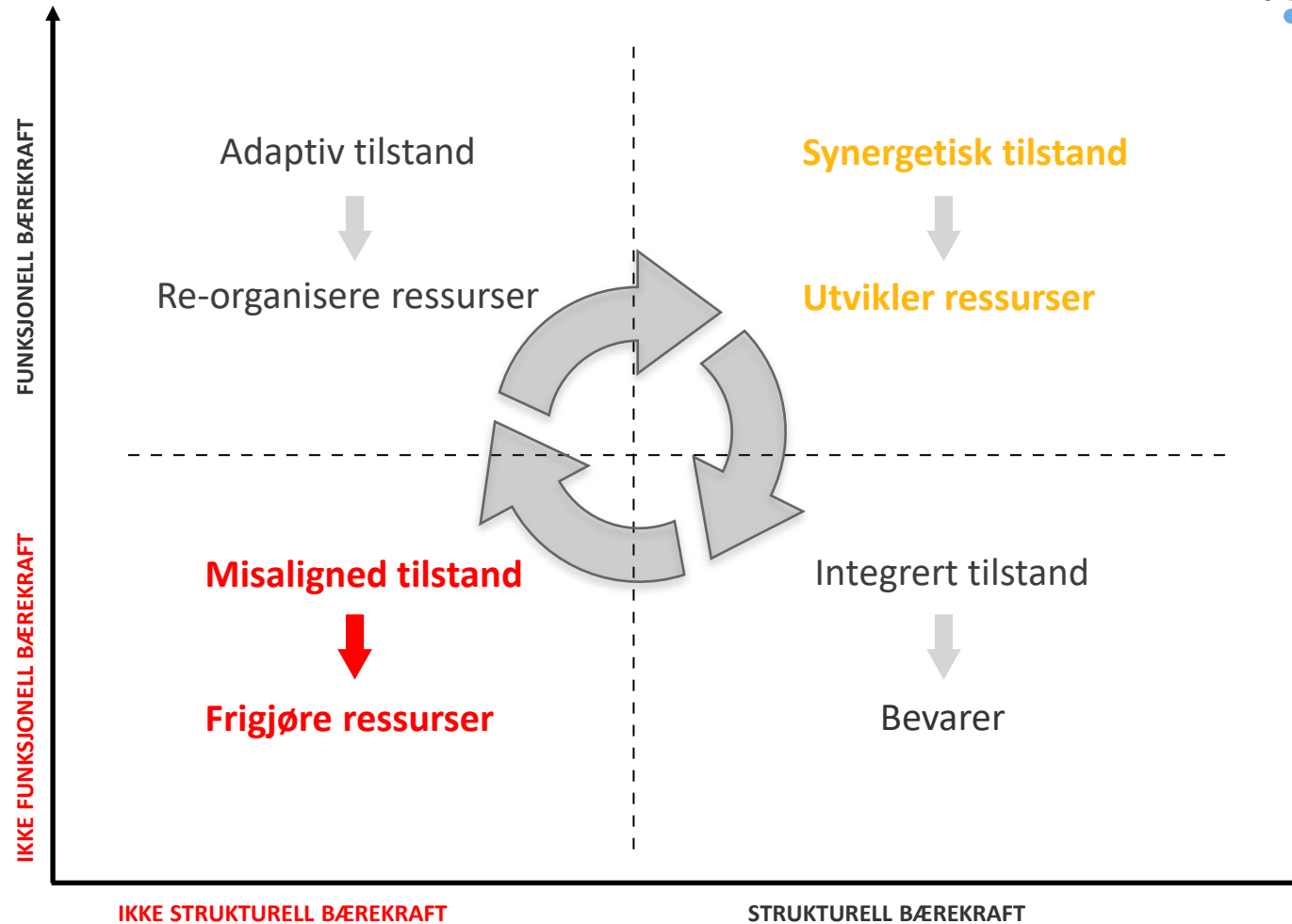
Helhetlig bærekraft (Braathen, 2025)



- **Helhetlig bærekraft:** dynamisk balanse mellom funksjon og struktur
- **Funksjonell bærekraft:** evne til å levere på oppdraget forventninger, verdier fra brukere, politikere, staten, (eksterne);
- **Strukturell bærekraft:** systemet egen 'viability' evne til egen overlevelse, strukturer, rutiner, ressurser osv (internt, selvregulering, selvstyring)

Braathen, P. (2025b). Striking dynamic balance between functional and structural sustainability in service ecosystems. *AMS Review*, 15(1), 112–126.
<https://doi.org/10.1007/s13162-025-00305-0>

Balansering av funksjonell og strukturell bærekraft i et økosystem

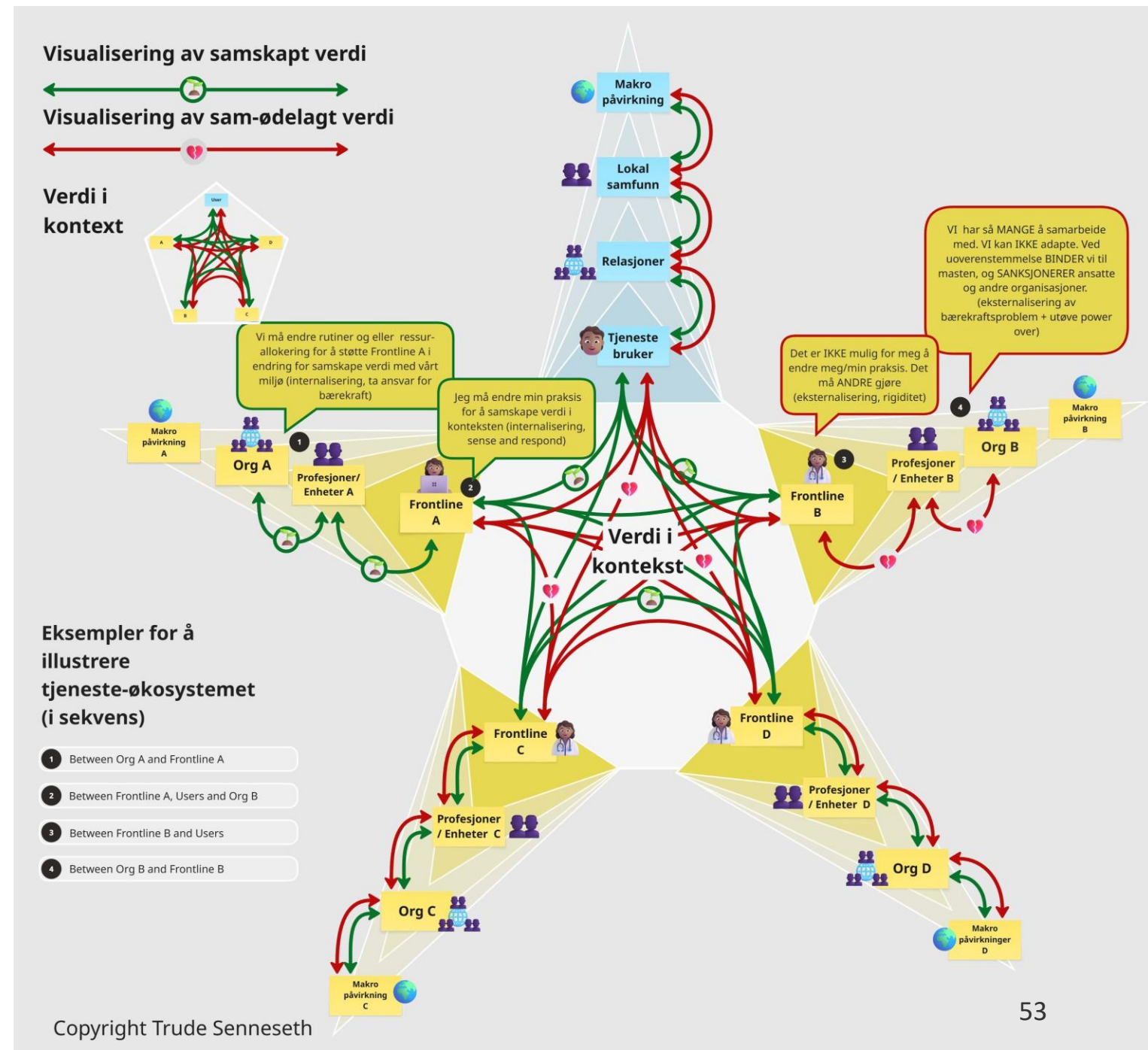


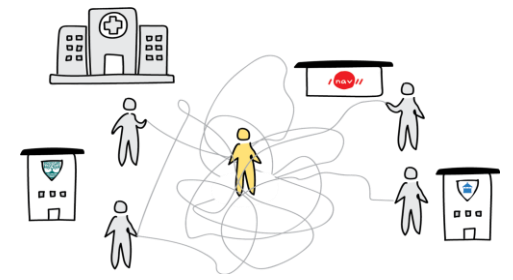
Sustainability State Mapping

Braathen, P. (2025b). Striking dynamic balance between functional and structural sustainability in service ecosystems. *AMS Review*, 15(1), 112–126. <https://doi.org/10.1007/s13162-025-00305-0>

Arkitektur for læring/ justering i nøstede systemer

*Sustainability:
the changing ability of one
or many systems
to sustain the changing
requirements
of one or many systems,
over time.*



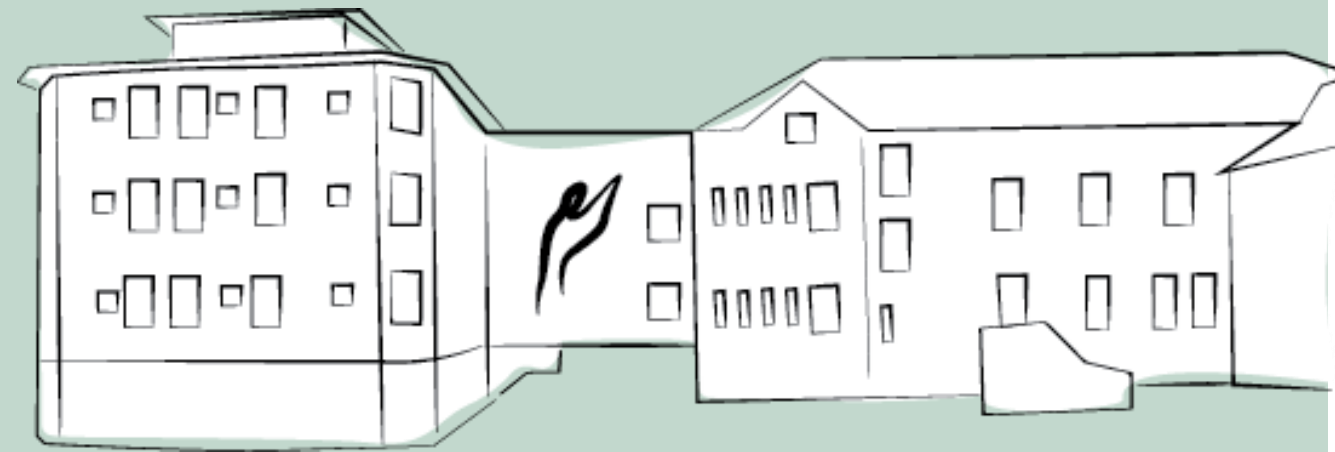


Refleksjon & Læring

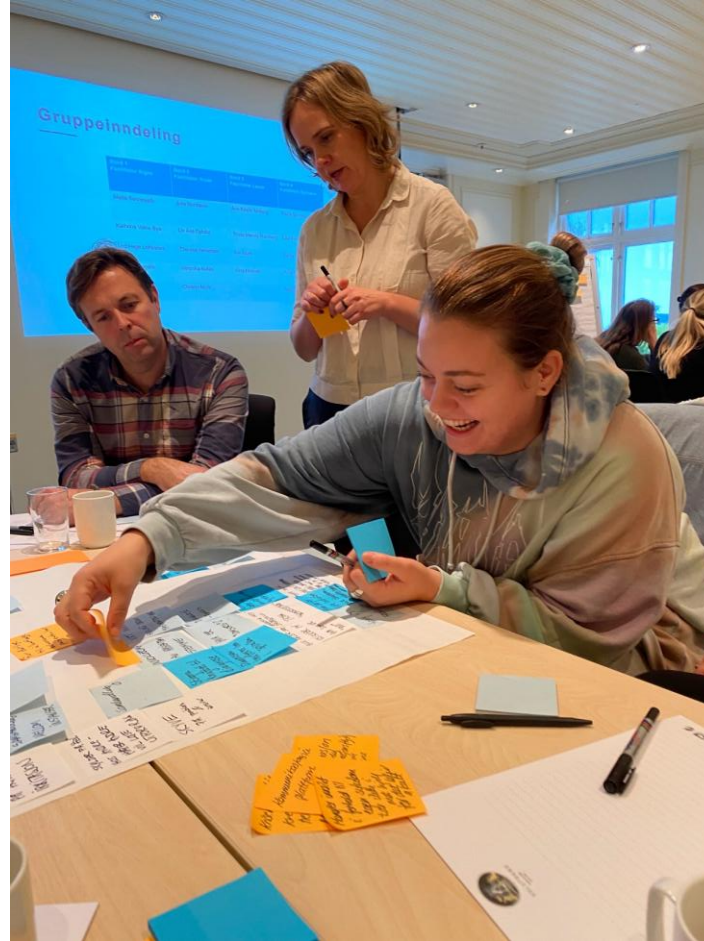
- Vet du konkret hvilke utfordringer
 - dine pasienter og
 - dine samarbeidsparter og
 - dine ansatte står overfor?
- og hva DU SELV og din organisasjon kan gjøre noe med for å bidra?
- Eller trenger du å utforske dette mer?

Det er ingen god overgang fra sykehus

Flere av brukerne fortalte om utfordringer knyttet til utskrivelse. Overgangene karakteriseres av mangelfull og feil kommunikasjon.

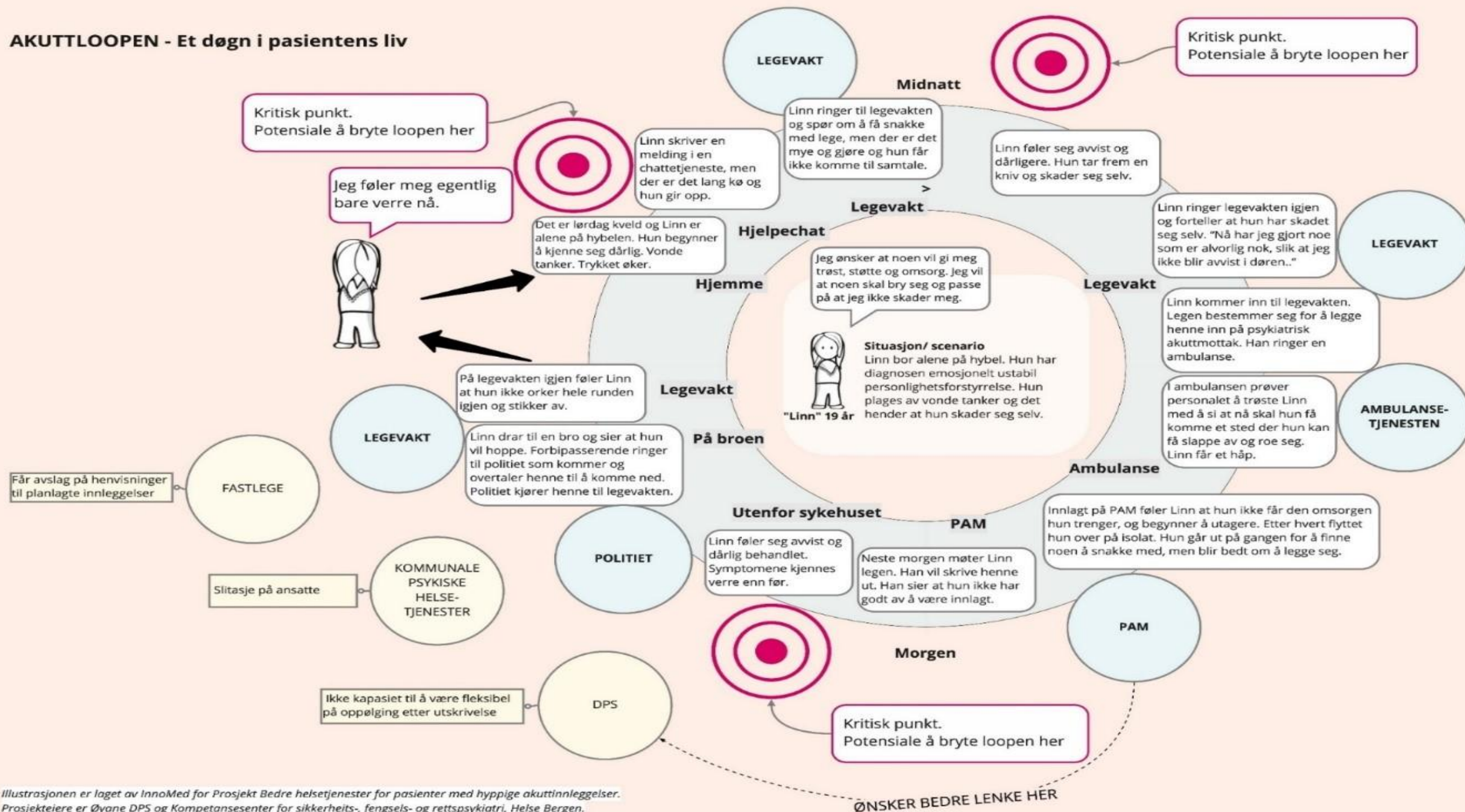


«Det var veldig skummelt å bli sendt hjem, særlig uten å forstå hvorfor dette skjedde. Jeg var livredd for at det skulle skje igjen.»



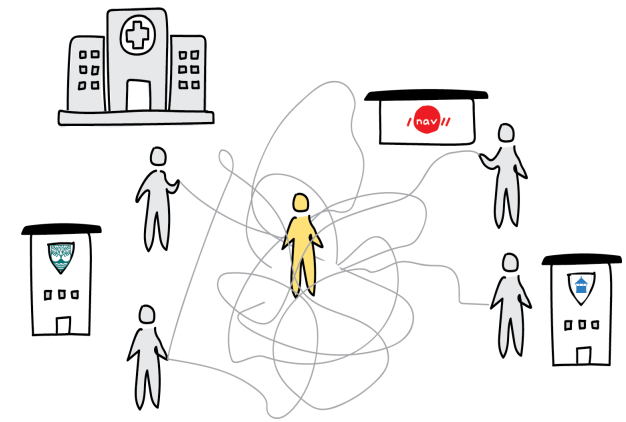
Bilder fra forankrings og innsiktsworkshop i «Storbrukerprosjektet: Bedre helsetjenester til brukere med hyppige akuttinnleggelser», 2021, Samskaping i Vest

AKUTTLOOPEN - Et døgn i pasientens liv



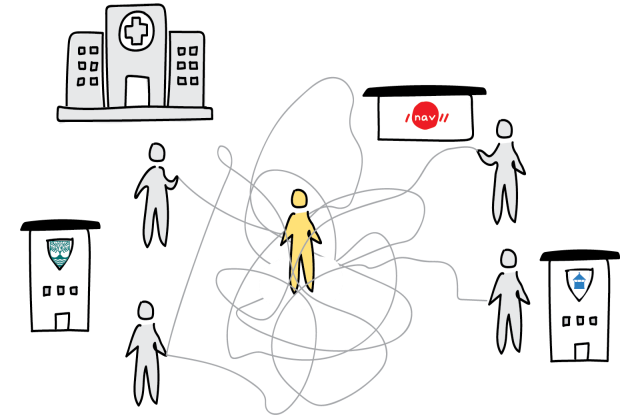
Svingdørsprosjektet har resultert i Muli-tjenesten

- MULI-tjenesten består av
 - MULI-teamet – et tverretatlig og tverrfaglig koordinerende samhandlingsteam,
 - Enighet om bedre håndtering i og mellom aktørene
 - En forsterket oppfølging fra kommune- og spesialisthelsetjeneste, i tett samarbeid, resultert i færre innleggelser
 - MULI-appen – et digitalt kommunikasjonsverktøy for pasientene, utenfor kontortid
 - Utvikling støttes av forskningsprosjekt ved HVL



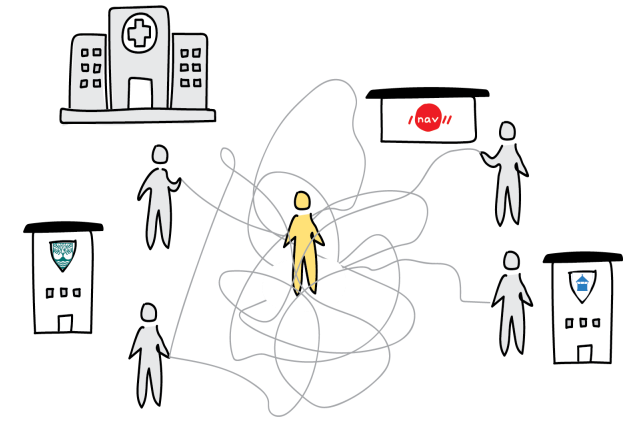
En liten filmsnutt

- Fra Brobyggerprosjektet der vi brukte tjenstedesign i innsiktsarbeidet



Kjernen er

- Samskaper sammenhengende tjenester mellom aktører i økosystemet
- Over tid
- Skaper nye relasjoner
- Skaper tillit til hverandre og tror på hverandres opplevelser (likeverdighet + pasient i sentrum)
- Felles læring gjennom aksjon + refleksjon = ny felles kunnskap
- Hver aktør tilpasser seg behovet i 'helheten'



Mobilisering og forankring i Samskaping i Vest

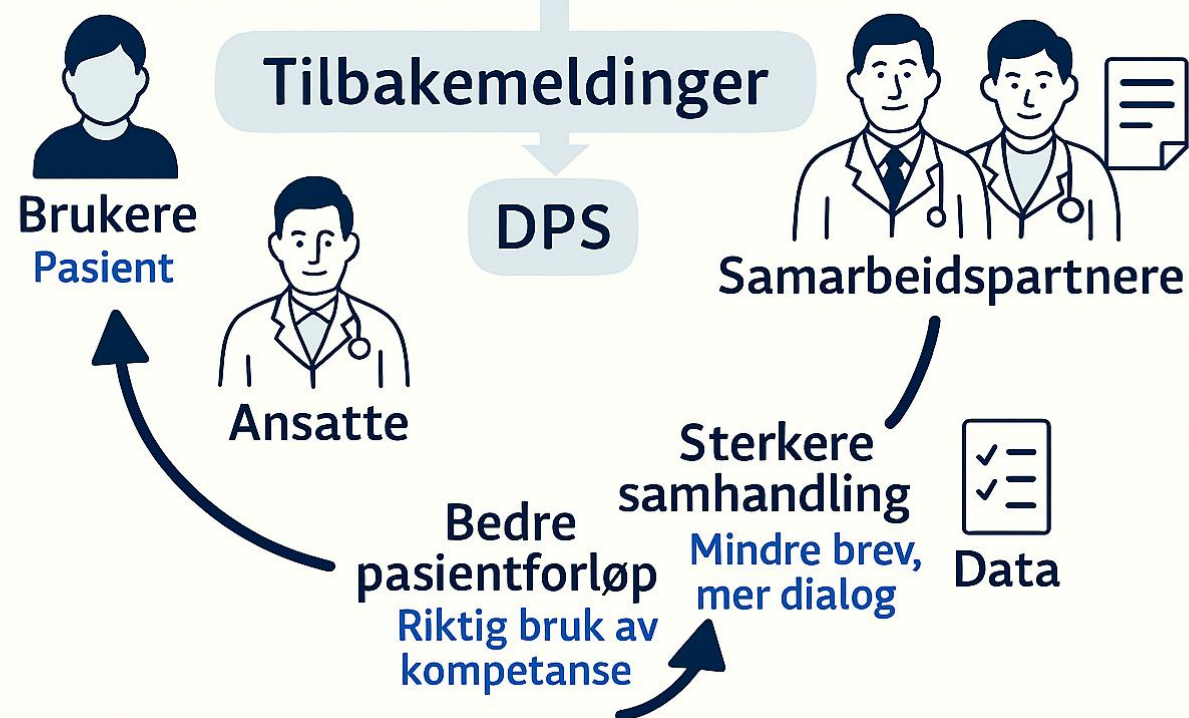


	Portefølje	Mange aktører og stemmer har deltatt
1	Ledernettnetket, 2020-2026	Til enhver tid ca 20
2	Pasients helsetjeneste i et helsefellesskap 2020-2023	10 pasienter/pårørende intervjuet Over 150 ansatte inkludert erfaringskonsulenter og ledere deltatt i workshoper og eksperimentering
3	Tillitsbyggerne, 2022-2026	Vi har gjennomført 18 kurs og 300 ansatte har deltatt
4	Svingdørsprosjektet/Muli – tjenesten, 2021-2026	Ca 20 pasienter intervjuet Over 150 ansatte inkludert erfaringskonsulenter og ledere deltatt i workshoper og eksperimentering
5	Arbeid og helse/IPS ressursmiljø (et av 8 miljø i Norge) 2023-2026	ca. 50 ansatte og ledere involvert i utvikling av IPS ressursmiljø
6	FACT (psykose, eldre, ung), 2020-2026	Ca. 25 ansatte og ledere
7	Ansvarlig og bærekraftig håndtering av økning i henvisninger, 2024-2026	Intervjuet 10 ansatte og ca. 50 ansatte og ledere deltok på workshop.
8	Brobyggerne (overgang mellom barnevern og helse), 2024-2026	Intervjuet 8 brukere 3 fokusgruppeintervju med ca 15 ansatte. 200 deltatt på workshop

«Vår helse 2030»

Handlingsplan 2026 - 2030

Utviklingsretning for Øyane DPS



Vi har hentet informasjon fra:

Rapporter som er tilgjengelige som vi ikke har sett på:

Nasjonale kvalitetsindikatorer som ventetid, epikrisetid osv finnes 13 indikatorer

Regionale rapporter – Helse Vest

NORSE (PROMs)

Pasienterfaringer (PREMs)

Innspill fra:

- Ansatte
- Legevakt
- Fastleger
- Psykisk helse og rustjenester, Askøy og Øygarden

Pasienterfaringer i Helse Bergen

Referanser

Folkehelseinstituttet (FHI).Utvikling, tilpasning og validering av spørreskjema for måling av pasient- og brukererfaringer i spesialisthelsetjenesten

Oslo: Folkehelseinstituttet.

Aaronson, N. K., et al.

Assessing patient-reported experiences in health care: international perspectives and psychometric principles.

Quality of Life Research. (2011)

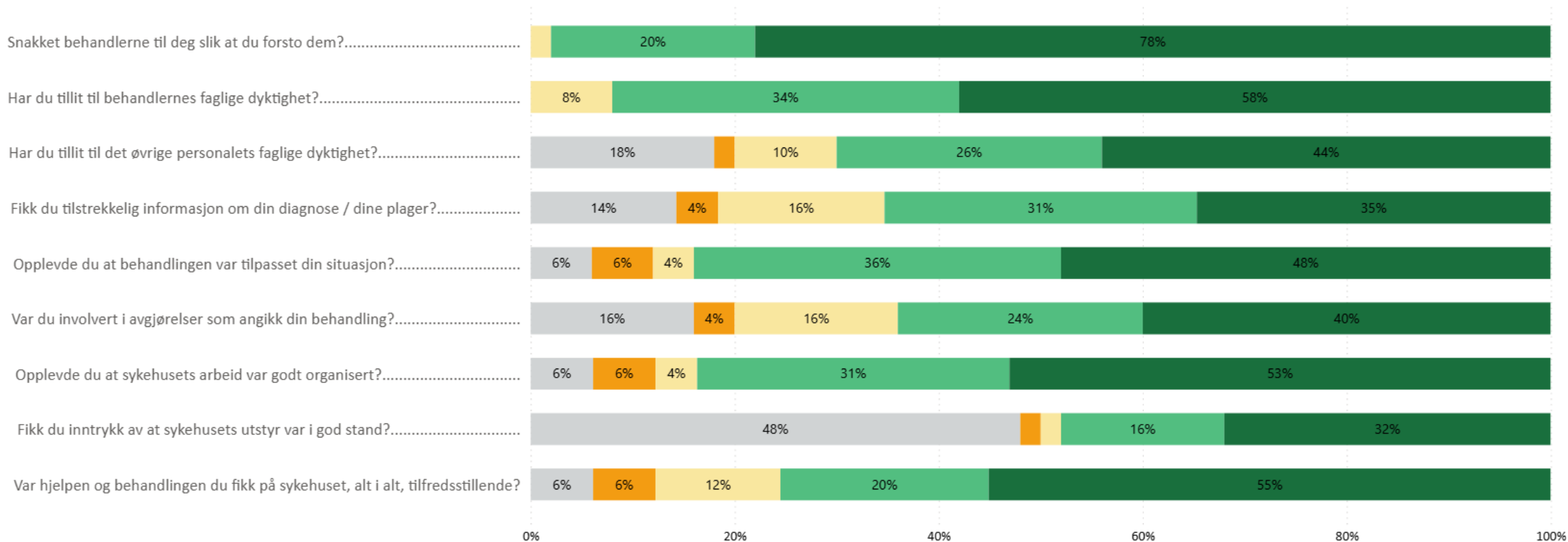
BRUKERUNDERSØKELSE



Mars 2026

Svar ● 0. Ikke aktuelt ● 1. Ikke i det hele tatt ● 2. I liten grad ● 3. I noen grad ● 4. I stor grad ● 5. I svært stor grad

Antall svar:



Tilbakemelding fra ansatte



Kort oppsummert på tvers av alle svar

Det ansatte etterspør kan kokes ned til fem hovedpunkter:

- **Sterkere faglig ledelse og tydeligere retning.**
- **Mer samarbeid – både internt og med kommune/fastleger.**
- **Bedre utnyttelse av ressurser og tydeligere prioriteringer.**
- **Stabilitet: spesialister, ledere, behandlere og forutsigbare systemer.**
- **Bedre arbeidsmiljø og ivaretagelse av ansatte.**

Tilbakemelding fra fastleger



- 1. Fastlegene er fornøyde med dialogmeldinger og akutt ambulant team.*
- 2. Største problem: nesten ingen tilbakemeldinger fra DPS underveis i behandlingen.*
- 3. De ønsker underveisepikriser, gjerne etter hver time.*
- 4. De opplever pasientforløp som oppstykkede og lite helhetlige.*
- 5. De ber om mindre skjema og mer psykiatrisk spesialistvurdering.*
- 6. De ønsker raskere oppstart av behandling etter vurderingssamtale.*

Tilbakemelding fra legevakten i Øygarden



LEGEVAKTEN FÅR STORT SETT RASK TIME HOS DPS – DETTE FUNGERER GODT.

DE OPPLEVER UTFORDRINGER VED AKUTTE INNLEGGELSER, SPESIelt MELLOM PAM OG DPS.

VANSKELIG Å FÅ RASK NOK KONTAKT MED RIKTIG BEHANDLINGSPERSON.

DE ØNSKER BEDRE SAMARBEID, ENKLERE KOMMUNIKASJON OG MER KOORDINERT ANSVARSFORDELING.

Tilbakemelding fra psykisk helse- og rustjenester i kommunene



Origo Askøy – hovedpunkter

- System som viser hvem som ringer (unngå sentralbordnummer uten identitet).
- Mer systematikk i samarbeid mellom FACT Ung og DPS.
- Spesialister mer ut i kommunen i komplekse enkeltsaker.
- Mer familiesamarbeid (oppfølging av barn/foreldre).
- Fortsette utviklingsarbeid i «Samskaping i Vest».
- Tett samarbeid når DPS avslutter pasienter kommunen skal stå i alene.
- Tidligere involvering av bolig ved vurdering av avslutning.
- Mer felles kompetanseheving og fagdager.
- Samarbeid om relasjonsbygging i saker der pasienten ikke klarer å ta imot hjelp.

Øygarden kommune – hovedpunkter

- Klarere fordeling av oppgaver mellom hovedforløpene.
- Anerkjenne at noen pasienter skal få et «godt nok»-tilbud, ikke nødvendigvis optimalt.
- Beholde og videreutvikle dagens gode samhandlingskultur («forvalte gullet» i 5–10 år fremover).

ÉN VEI INN

DPS sitt felles kontaktpunkt for samarbeidspartnere



56 32 66 26

Hverdager kl. 08.15–15.00

Ett nummer.
Riktig hjelp
videre.



FAGLIG SPARRING FØR HENVISNING

- Drøfting av problemstilling
- Råd om riktig nivå og tiltak
- Avklaring av behov



HENVISNINGER OG VURDERING

- Mottak av henvisninger
- Prioritering og hastegrad
- Tilbakemelding til henviser



AKUTTE PROBLEMSTILLINGER

- Kontakt med akutteam
- Rask avklaring
- Videre håndtering



RIKTIG VEI VIDERE

- DPS
- Kommune
- Fastlege
- Andre relevante tjenester



Du trenger ikke vite hvem du skal kontakte på DPS – ring Én vei inn, så finner vi riktig vei videre sammen.

Sak på Samhandlingsråd 5. juni 2026 – «En vei inn»

Hva gir verdi for mine brukere i praksisfelleskapet?

«Husk formålet med helsetjenester - ikke bare portvokter men også portåpner for pasienten»

Kommunalsjef

«...tenk på de ansatte – de får mye mer informasjon og mye mer å ta stilling til – de kan drukne - vi har erfaring fra legevakten – lær av oss»

Kommuneoverlege

Hva må vi lykkes med for at «En vei inn» skal bli nyttig for dere?

«Besvar uten ventetid - hva er rett her og nå, hvordan håndtere det akutte»

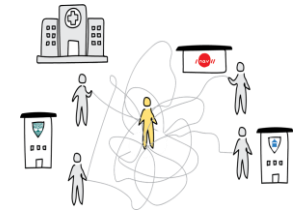
Kommuneoverlege

«Folk som ringer inn kan være aktivert – situasjoner kan være akutte eller pasient er i rommet – de må møtes med ro – husk vi er alle bare mennesker»

Enhetsleder psykisk helse og rustjenesten



Bærekraft



Sustainability

Able to sustain...

(Koskela-Huotari et al., 2024)

‘It takes a community to sustain an adult...’

(Emma Thomphson, mor i filmen “Whats love got to do with it”, Netflix)

PRINSIPPER FOR INNOVASJON I ØYANEMODELLEN

Når vi skal jobbe med innovasjon i Helsefellesskapet jobber vi i Øyane modellen etter noen felles prinsipper. Prinsipper for **hvordan vi skal jobbe**, og for hvordan vi skal **lede og organisere oss**.



Ta utgangspunkt i våre felles brukere

Vi tar utgangspunkt i det våre felles brukere forteller for å sikre at vi jobber mot felles mål og skaper verdi for de vi er til for.

PRINSIPPER

for hvordan vi skal jobbe



Likeverdige partnere

Vi er nysgjerrige, anerkjenner hverandres kompetanse og spiller hverandre gode. Beslutninger blir tatt i fellesskap.



Samskapende hele veien

Vi lykkes med å utvikle de beste og mest bærekraftige løsningene fordi vi jobber sammen fra begynnelse til slutt.



Være i bevegelse

For at vi skal prioritere utviklingsarbeid i en travel hverdag trenger vi en eksplisitt plan og at det er fremdrift i utviklingsprosessen.

PRINSIPPER

for ledelse & organisering



Ledelse av innovasjon på tvers av organisasjoner

Vi skaper muligheter og handlingsrom innen og på tvers av deltakende organisasjoner, og tar eget ansvar for beslutninger i egen linje.



Enighet om felles utfordringer

Vi blir enige om hvilke utfordringer vi skal jobbe sammen for å løse og hva vi ønsker å oppnå.



Organisering på tvers og i linjen

Vi blir enige om hva vi skal organisere oss sammen om på tvers, og at vi skal dedikere ressurser, tid og riktige roller.

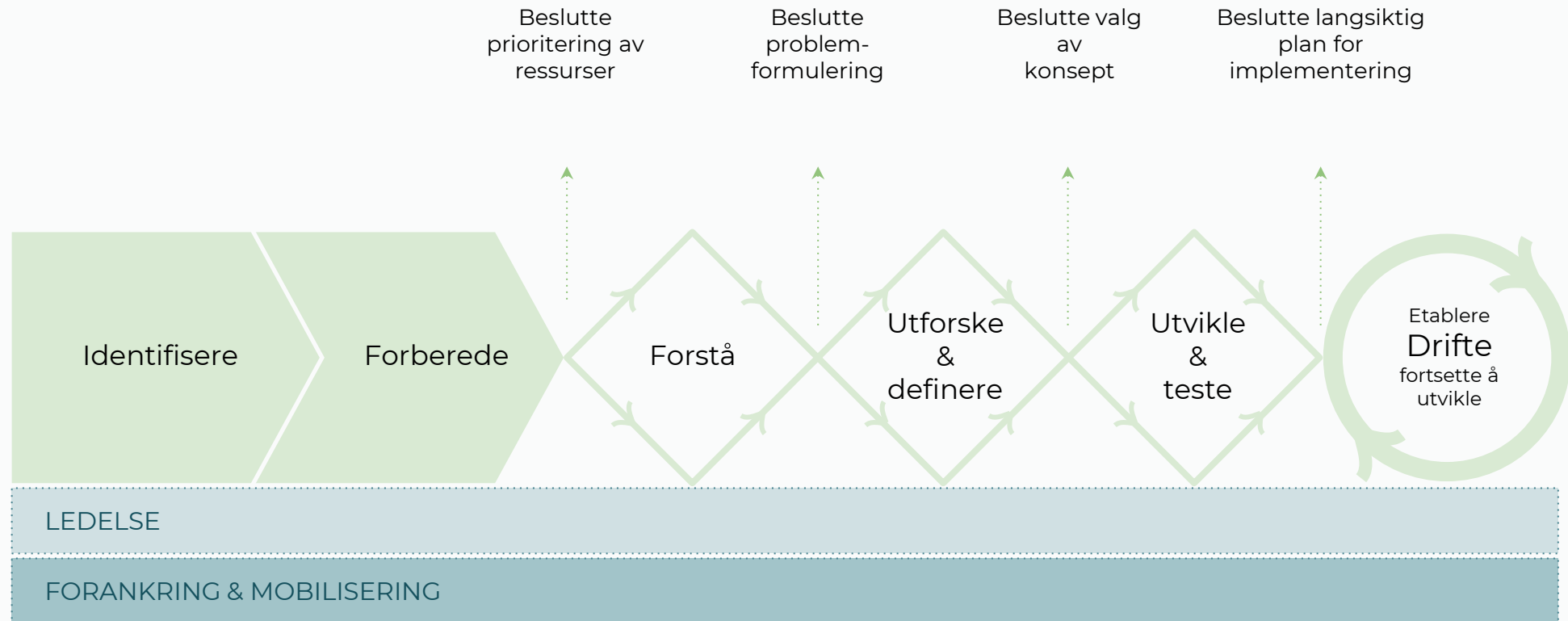


Møteplasser for å skape felles kultur

For å kunne jobbe godt sammen trenger vi møteplasser der vi kan bygge relasjoner, felles kultur, forståelse, holdninger og atferd.

ØYANEMODELLEN FOR INNOVASJON I HELSEFELLESSKAP

Slik går vi frem når vi skal løse nye utfordringer



Forklaring: Prosessen deles inn i faser der hver fase har sine aktiviteter og leveranser. Grunnleggende for alle fasene er at arbeidet ledes og forankres hensiktsmessig både i og på tvers av organisasjoner.

Helsefellesskap: Likeverdige parter & Pasient i sentrum

Klarer vi å endre Ekspertise & Maktbalanse?

EPISTEMISK YDMYKHET

å vite hva man er ekspert på og hva man ikke er ekspert på

EPISTEMISK RETTFERDIGHET

å selv få presentere eget utfordringsbilde og mulige løsninger

Oppgaven til tjenesteøkosystemet er å skape verdi

New public management:
Hierarkisk styring (ekspert)

Lederoppgave: tydelig styring



New public governance:
Nettverk og samstyring

Lederoppgave: forhandle ml parter



Økosystem: orkestrering &
adaptasjon i kompleks
virkelighet

Lederoppgave:
forstå interavhengighet,
likeverdighet & læring

