

Betydningen av god planlegging



Anders Aasheim er seniorrådgiver hos Statsforvalteren i Troms og Finnmark. Han har bred erfaring fra folkehelsearbeid, som spenner over alle sektorer og fra arbeid på tvers av sektorer i helse- og omsorgstjenestene. Han har arbeidet med utviklings- og endringsprosesser i kommunal sektor, i tråd med kommunens ønsker og strategiske planer.

Aasheim forteller at han gjennom årene har erfart at endring i kommunene ofte går sakte, særlig når initiativene kommer fra fagmiljøer som mangler kompetanse

på planarbeid. Han presenterer plan- og bygningsloven som det verktøyet som skal brukes når kommunene ønsker å utvikle seg i en bestemt retning. Det er bestemt i Stortinget at plan- og bygningslovens prosesser skal følges, det gjelder ikke bare for de som jobber med arealutvikling, men for all samfunnsutvikling, også for helse- og omsorgssektoren inkludert habilitering.

Gjennom sitt arbeid med planprosesser og høringsuttalelser fra Statsforvalteren har han fått god innsikt i hvordan kommunene jobber med samfunnsutvikling. Han har vurdert hundrevis av plandokumenter og ser at manglende forståelse for plan som utviklingsverktøy fører til at fagmiljøer jobber isolert, uten kobling til kommunens helhetlige strategi.

Vi i SOR-rapport har intervjuet Anders Aasheim, fordi han har unik kunnskap om betydningen av god planlegging. Hans hovedbudskap er at fagfolk og ledere må bidra til at kommunens planarbeidere må få nok kunnskap til å utarbeide et godt grunnlag for politiske og administrative beslutninger.

Det er en ganske utbredt oppfatning om at fagfolk og tjenesteledere skal påvirke politikere, altså de som skal vedta budsjetter og planer, men det å vedta budsjetter og planer er det siste man gjør i en lang prosess. Fagfolk og ledere skal ikke gå til politikere for å påvirke, da tar man en rolle som ansatte i kommunen ikke skal ha. Ansatte i kommunen skal utføre et arbeid som er bestemt politisk og organisert administrativt. Det fagfolk og ledere i kommunene kan gjøre er å gå til planleggerne, ikke for å påvirke, men for å opplyse. Fagfolk og ledere kan tilby sin kunnskap om utfordringer og løsningsmuligheter for videre vurdering av politisk og administrativ ledelse.

Det gjelder også habiliteringstjenestene, som ofte blir oversett. Når planleggere mangler innsikt i sektorens utfordringer, risikerer tjenesteområdet at viktige behov ikke blir prioritert. For å lykkes med utvikling, må fagkunnskap integreres i kommunens kunnskapsgrunnlag og planprosesser.

FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD (Convention on the Rights of Persons with Disabilities)) vil ha stor betydning for de som jobber med plan for utarbeidelse av kunnskapsgrunnlag for politisk og administrativ behandling i kommunene.

Kunnskapsflyt og faglig deltakelse i planprosesser

Kommunale planprosesser i kommunen er ganske omfattende og kompliserte. Men, hvis man ønsker å løfte sitt tjenesteområde for at kommunen skal prioritere det, må det innarbeides i kunnskapsgrunnlaget og i kommunens overordnede plandokumenter.

I mange kommuner får ikke fagpersoner delt sin kunnskap med dem som utarbeider kunnskapsgrunnlaget for kommunens fireårige planverk. Fagfolk og tjenesteledere bør bidra inn i planprosessen – ikke for å påvirke politiske vedtak, men for å opplyse planleggerne. Ved å dele innsikt om utfordringer og mulige løsninger, gir de planleggerne et bedre grunnlag for å utarbeide det kunnskapsgrunnlaget som danner grunnlaget for kommunens planlegging og prioriteringer.

Planleggere har ofte begrenset innsikt i sektorspesifikke utfordringer, og mange av dem ønsker at fagpersoner kommer og deler sin kunnskap. Kommunene bør derfor systematisere dette og oppfordre fagmiljøene til å komme med innspill, slik at deres virksomhet blir vurdert i den helhetlige utviklingen. Det er viktig å sikre god kunnskapsflyt fra fagmiljøene til planleggerne.

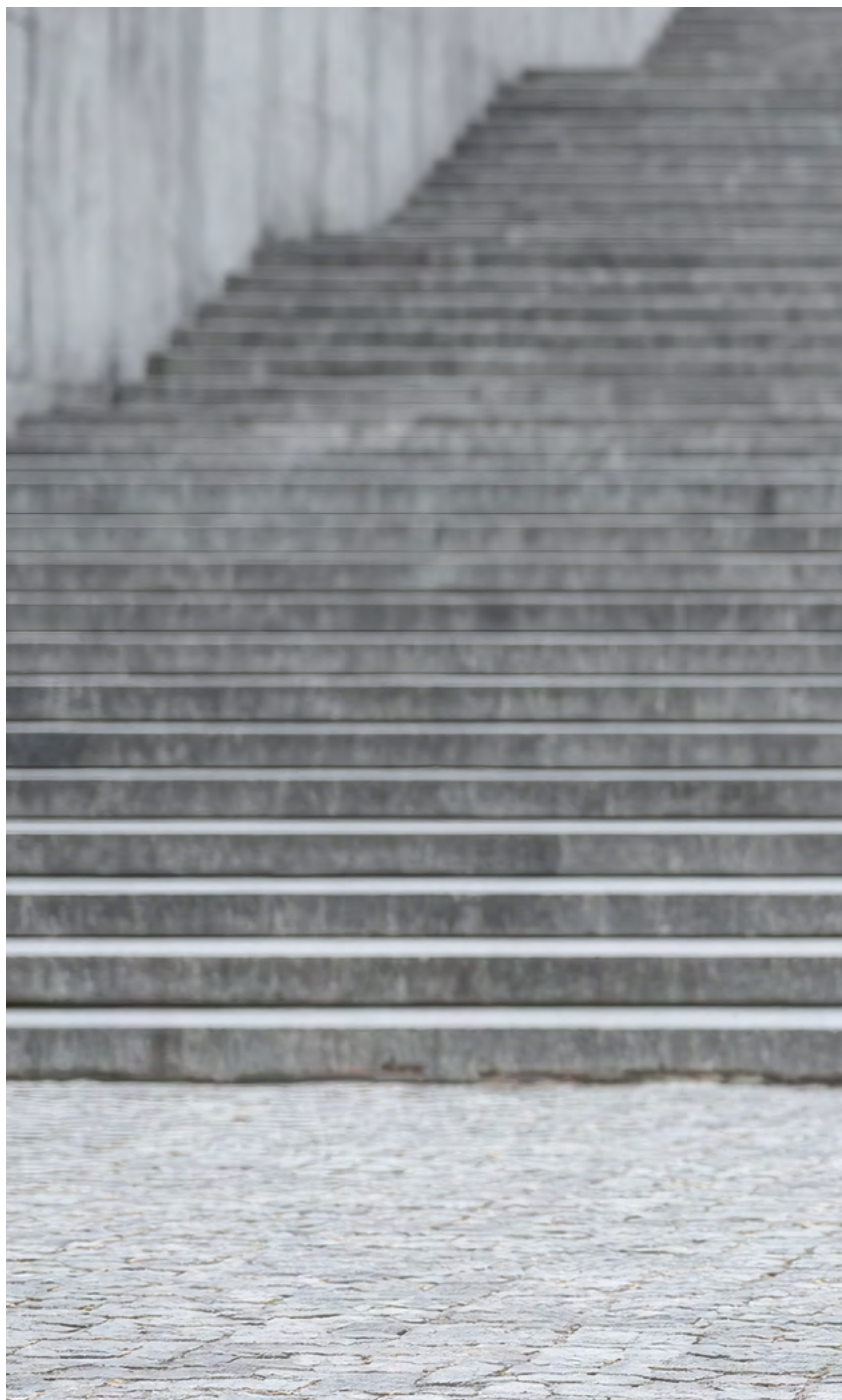
Hvis kommunen ikke har systematisert innhenting av sektorspesifikke utfordringer bør fagpersoner som ønsker å bidra, ta kontakt med kommuneplanleggeren i god tid før neste runde med kunnskapsgrunnlag starter – i forståelse med nærmeste leder. Dette er ikke privat initiativ, men en del av sektorens ansvar.

Kunnskapsgrunnlaget danner utgangspunktet for overordnede planer, som igjen legger føringer for strategiske prioriteringer. Dersom habilitering blir løftet frem som en viktig utfordring, øker sannsynligheten for at det også blir omtalt i sektor- og temaplaner.

Det vil si at for å få et tjenestoområde synliggjort i kommunens strategiske arbeid, må det løftes inn i de overordnede planprosessene etter plan- og bygningsloven. Dette kan virke komplisert, men handler i praksis om å bidra inn i kunnskapsgrunnlaget som danner grunnlaget for kommunens fireårige planverk.

Planprosessen følger kommunevalg- syklusen. De som har kunnskap om utfordringer og mulige løsninger bør be om å få snakke med planleggerne. På den måten kan deres innsikt bli en del av materialet som vurderes i starten av planprosessen – og dermed få mulighet til å påvirke kommunens strategiske retning.

En god helse- og omsorgsplan gir et strategisk overblikk og tydeliggjør prioriteringer. Den fungerer som et styringsverktøy for politisk og administrativ ledelse, og bør være en paraply for mer detaljerte temaplaner – for habilitering og for andre tjenestoområder som for eksempel rehabilitering, lindring, psykisk helse og rus.



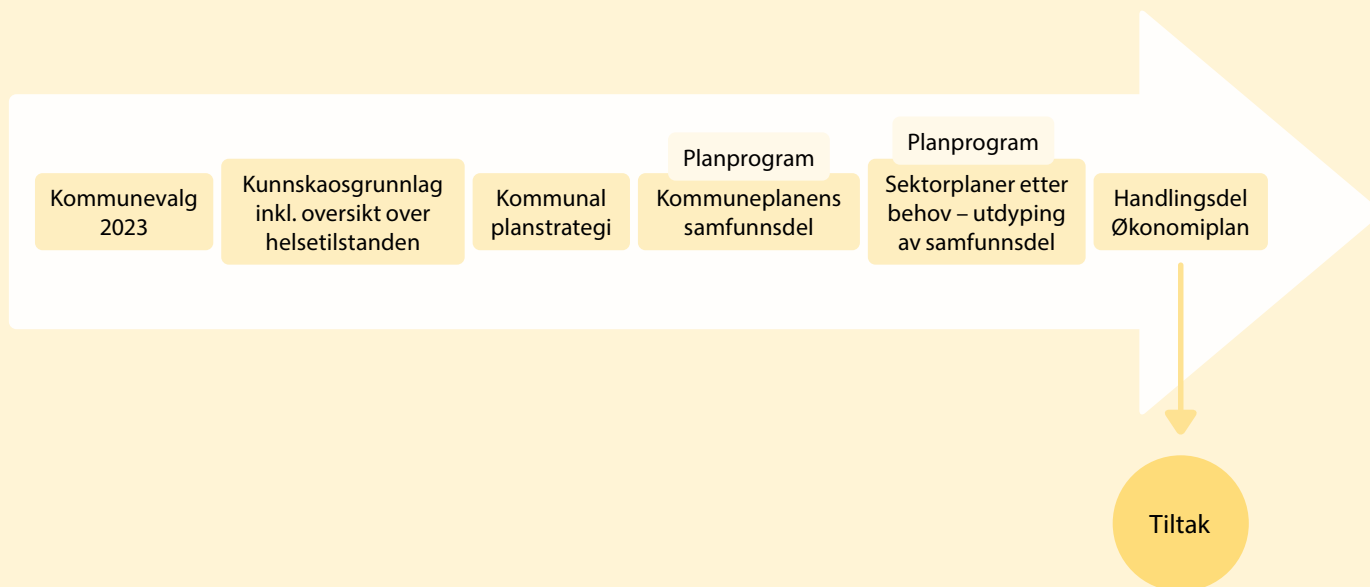


Kompetanse

Aasheim er også opptatt av at kommunene i sitt arbeid med kompetanse jobber mer systematisk og mer overordnet med planlegging av kompetanse. Statsforvalterens erfaring viser at kompetanseplaner kommer i mange former og fasonger. Kompetanseplaner i kommunene varierer fra overordnede strategier som omfatter hele organisasjonen, til enkle enhetsplaner for kurs og opplæring. I Statsforvalterens veiledning til kommunene veiledes kommunene om at utfordringer knyttet til kompetanseutvikling gjelder alle sektorer – ikke bare helse og omsorg, men også f.eks. oppvekst, skole og barnehage.

Statsforvalteren understreker og anbefaler i sine høringsuttalelser at kommunene utvikler en samlet strategi for kompetanseutvikling på tvers av sektorer. Fragmenterte løsninger, der hver sektor har egne metoder og finansiering, svekker gjennomslagskraften. Dette er en samfunnsutfordring, ikke bare en sektorutfordring. Kompetanse er i dag et så stort tema at kommunene ikke kan anse det som en utfordring for sektoren, det må anses som en utfordring for samfunnet. Det er u hensiktsmessig at enkeltpersoner på enkeltområder skal streve med dette når verktøy og virkemidler ligger på et nivå over dem. Politisk og administrativ ledelse må ta

4-årig plansyklus i kommunen – forenklet versjon



region, fordi det er de som sitter på bevilgningen og kan ta grep.

Kommunene bør også beskrive hvordan de konkret vil møte kompetanseutfordringene – både i overordnede planer og i sektorvise strategier. Et godt eksempel er kommuner som først definerte mål og strategi i samfunnsdelen, og deretter ber sektorene konkretisere dette i sine egne planer. Og så må detaljering og konkretisering følge i handlingsplaner for tjenesteområdene. Dette gir tydelig retning og forankring.

Utdanning av egne innbyggere

Aasheim viser også til mange kommuner i Troms og Finnmark sliter med å rekruttere personell, og at helsepersonellkommissjonen (2023) ikke anbefaler å basere seg på rekruttering fra utlandet. Derfor blir det viktig å utdanne egne innbyggere. Kommunene må tilby attraktive utdanningsløp for ufaglærte, slik at de ser verdien av å bli faglærte. Selv om noen opplever det som enklere og mer lønnsomt å forbli ufaglært, finnes det mange som ser at kompetanse gir økt arbeidsglede og kvalitet. Et godt eksempel er «Menn i helse», som har kvalifisert voksne menn til arbeid i hjemmetjenesten.

Kompetansekartlegging, planlegging og prioritering bør omfatte:

- utfordringsbildet og kompetansebehov
- ansattes kompetanse
- kompetanse kommunen har behov for
- dagens personellbehov opp mot framskrevet personellbehov
- innsatsområder for kompetanseutvikling
- kompetansetiltak som kurs, veiledning, utdanning og etterutdanning
- rekrutteringsstrategi
- ansvarlig for oppfølging av tiltak

Fra veilederen «Gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming».

Kommunene må legge til rette for at fagpersonell kan stå lenger i jobb. Mange slutter for tidlig på grunn av høy belastning. Tiltak som reduserer belastningen og gir bedre arbeidsvilkår kan bidra til at ansatte blir værende lenger – noe som gir stor gevinst. Det blir også viktig at det planlegges for at de som skal jobbe i tjenestene får kompetanse om CRPD. Det fordi konvensjonen uavhengig av om den er retningsgivende for praksis (ratifisert), eller om den er en del av lovgivningen vår (inkorporert). Redaktørens tilføyelse.

