Velferd 2040

Sektorplan for Helse

Et godt valg for framtida

Visjon



Vi skal jobbe aktivt for god samhandling mellom tjenestene, i samarbeid med innbyggerne, og med oppdraget i sentrum.

Verdigrunnlag i sektor Helse

Når sektor Helse lykkes, opplever innbyggerne at de får trygge og sammenhengende tjenester, tilpasset egen livssituasjon, funksjon og behov. Tjenestene oppleves helhetlige, forutsigbare og faglig forankret – uavhengig av om hjelpen gis i hjemmet, legetjenester, legevakt, bosenter, helsehus eller institusjon.

Ledere og medarbeidere i sektor Helse har en felles forståelse av oppdraget og prioriterer likt på tvers av tjenester. Verdigrunnlaget gir tydelig retning for hvordan tjenestene organiseres og leveres, også i møte med økende behov, knapphet på ressurser og mer komplekse pasientforløp.

Fagpersoner gjør vurderinger basert på kunnskap, erfaring og helhet, og tar ansvar for å prioritere rett pasient på rett sted – til rett tid. Ressursene brukes målrettet der de gir størst nytte for innbyggeren, og beslutninger tas med bevissthet om både dagens og framtidens behov.

Innbyggere og pårørende opplever å bli møtt med respekt, involvering og tydelig kommunikasjon. Samarbeidet er preget av tillit, og pårørende blir sett som en viktig ressurs når det er riktig og nødvendig.

Enhetene i sektor Helse har tilstrekkelig fagdekning og robuste fagmiljø, som gir trygghet for både innbyggere og ansatte. Medarbeiderne opplever støtte i krevende situasjoner og har tydelige rammer for ansvar og prioritering.

Verdigrunnlaget fungerer som et praktisk styringsverktøy i hverdagen, og gir støtte til å ta gode valg – også når arbeidshverdagen er krevende og ressursene er begrensede.

Overordnede planverk som er styrende for vårt arbeid

- NOU 2023:4 Tid for handling
- Kommuneplanens samfunnsdel
- Velferd 2040
- Boligsosial handlingsplan
- Hjemmetjeneste 2030

Vår visjon:
Et godt valg for framtida
Våre verdier: ANNERLEDES – RAUS – AKTIV - MILJØVENNLIG

Når vi er ANNERLEDES, bidrar vi til NYSKAPING og UTVIKLING i Stjørdal
Når vi er RAUS, blir det TRYGT og INKLUDERENDE på Stjørdal
Når vi er AKTIV, blir det LEVENDE på Stjørdal
Når vi er MILJØVENNLIG, bidrar vi til et BÆREKRAFTIG samfunn i Stjørdal

Medvirkning

Innbyggerens og ansattes stemmer er verdsatt og viktig i alle beslutningsprosesser.

Innbyggere	Medarbeider	Ledere	Organisasjonen
Opplever de får forståelig informasjon om kommunens tjenester og valg Merker at forventninger avklares tidlig og endringer forklares Bidrar med deres erfaringer og ønsker blir lyttet til og vektlagt Erfarer at pårørende involveres der det er ønsket og nødvendig Føler seg respektert også når tjenesten må prioriteres eller justeres Opplever å ha reell innflytelse – ikke bare informasjon i etterkant	Opplever at verdigrunnlaget gir støtte i faglige prioriteringer i en krevende hverdag Opplever at de har tilstrekkelig kompetanse og tilgang på kollegastøtte Har tydelig oversikt hvem som har ansvar og hvem de kan kontakte Opplever en åpen og konstruktiv dialog der deres faglige vurderinger blir tatt på alvor av ledelsen og samarbeidspartnere Jobber i sammenhengende tjenester Opplever at ressursene brukes der de gir størst nytte for innbyggeren	Bidrar til at medvirkning er tydelig forankret i verdigrunnlag og praksis Bistår til at ansatte har felles forståelse av hva medvirkning innebærer Legger til rette at beslutninger er godt begrunnet overfor innbyggere og pårørende Sikrer at det er legitimitet for nødvendige prioriteringer Løfter frem viktigheten for at samarbeidet mellom enheter styrkes og at det fungerer godt	Sørger for at innbyggernes stemme tas med i tjenesteutvikling Bidrar til at medvirkning er integrert i rutiner, dokumentasjon og kvalitetsarbeid Sørger for at tjenester er likeverdige, sammenhengende og forutsigbare Tilrettelegger for at ressursene brukes målrettet og effektivt Jobber for at det er god tillit mellom innbyggere og kommunen

Mestringsevne

Innbyggere og ansatte føler seg kompetent og trygg i møtet med livets utfordringer og muligheter.

Innbyggere	Medarbeidere	Leder	Organisasjon
Blir møtt som aktive deltakere i eget liv, ikke bare mottakere av tjenester Får informasjon, blir invitert inn i dialog og får være med å definere hva som er viktig for dem Som er pårørende får veiledning, kunnskap og arenaer for erfaringsdeling Opplever at interesse- og pårørendeforeninger er viktige samarbeidspartnere Erfarer at digitale løsninger forenkler hverdagen Opplever å få helsehjelp som gir en trygg og god hverdag	Har den digitale kompetansen som er nødvendig for å bruke verktøyene sikkert og hensiktsmessig Tilbys opplæring som gir trygghet i håndtering av krevende og uforutsette situasjoner Har fagkompetanse som gir trygghet i møte med mer komplekse pasientforløp Opplever tydelig oppgavefordeling, der ansvar og roller er avklart, og der riktig kompetanse brukes til riktig oppgave Får støtte i etiske dilemmaer gjennom systematisk etisk refleksjon, som bidrar til faglig kvalitet og profesjonell trygghet	Legger aktivt til rette for at medarbeidere kan mestre sine oppgaver Er lett tilgjengelig for medarbeidere, både i hverdagen og i krevende situasjoner Fremstår som gode forbilder gjennom tydelig ledelse, faglig integritet og respektfull samhandling. Viser i praksis hvordan verdier omsettes til handling, også når prioriteringer er krevende. Sørger for tydelige og åpne kommunikasjonskanaler både oppover og nedover i organisasjonen. Har etablert strukturerte plattformer for tilbakemeldinger og forslag til endring. Medarbeidere erfarer at innspill blir tatt på alvor og fulgt opp Sørger for at avvik håndteres systematisk og læringsorientert, der målet er forbedring og økt kvalitet – ikke skyld	Er tydelig, helhetlig og tilpasset de behovene den er satt til å løse – også i møte med økende krav og begrensede ressurser. Legger til rette for at kompetanse brukes der den gir størst verdi, og at oppgaver fordeles riktig mellom profesjoner og tjenestenivå Har tydelige systemer, rutiner og digitale løsninger som er enkle å bruke og godt kjent i organisasjonen Har en lærende kultur, der erfaringer, avvik og tilbakemeldinger brukes systematisk til forbedring Integrerer kvalitetsarbeid i drift og det er etablert strukturer for kompetanseutvikling, etisk refleksjon og faglig oppdatering Fremstår samlet og helhetlig, både internt og i møte med innbyggere og samarbeidspartnere

Bærekraft

En utvikling som tilfredsstiller behovene til innbyggerne som lever i Stjørdal i dag, uten å ødelegge fremtidige genererasjoners muligheter til å tilfredsstille sine behov.



Innbygger	Medarbeider	Leder	Organisasjonen
Møter tjenester som fremmer god helse og forebygger funksjonsfall, i tråd med målet om god helse og livskvalitet for alle Erfarer likeverdige tjenester, der behov vurderes helhetlig og faglig, uavhengig av alder, diagnose eller livssituasjon Opplever mindre belastning og økt trygghet gjennom sammenhengende pasientforløp Tilbys digitale løsninger der de gir verdi, og bidrar til både tilgjengelighet og bærekraft	Opplever at kompetanse brukes riktig, og at oppgaver er fordelt på en måte som gir kvalitet og bærekraft Opplever at gjennom systematisk bruk av teknologi, digitale verktøy blir arbeidet mer effektivt og mindre belastende Erfarer at bærekraft også handler om arbeidsmiljø, der de blir sett, hørt og ivaretatt	Bruker bærekraft aktivt som grunnlag for beslutninger, både faglig, økonomisk og menneskelig Legger til rette for mestring hos medarbeidere, gjennom tilgjengelig ledelse, tydelige forventninger og støtte i krevende situasjoner Bruker data, avvik, brukerundersøkelser og erfaringer systematisk for å forbedre tjenestene og sikre kontinuerlig utvikling	Planlegger langsiktig for kompetanse, kapasitet og institusjonsbehov, og tilpasser tjenestene i takt med demografiske endringer Har digitale løsninger og standardiserte systemer som brukes for å redusere dobbeltarbeid og ineffektiv ressursbruk, samtidig som kvalitet og pasientsikkerhet ivaretas Har energieffektiv og smart drift til å redusere miljøavtrykk i helsebygg Har felles innkjøpsavtaler

Strategier for sektor Helse

Medvirkning

Mål: Innbyggere og medarbeidere har reell innflytelse på tjenester og beslutninger som angår dem.

Strategier

- Sikre tidlig og kontinuerlig dialog med innbyggere om behov, mål og forventninger.
- Tilpasse informasjon og medvirkningsformer til innbyggerens funksjonsnivå, språk, livssyn og livssituasjon.
- Involvere pårørende der det er hensiktsmessig og ønsket av innbyggeren.
- Bruke erfaringer fra innbyggere og ansatte aktivt i forbedringsarbeid og tjenesteutvikling.
- Strukturert HMS arbeid gir medarbeidere reell innflytelse

Laget rundt innbyggeren

Mål: Innbyggeren opplever helhetlige, koordinerte og sammenhengende tjenester.

Strategi

- Organisere tjenestene slik at innbyggerens behov er ivaretatt.
- Etablere tydelige roller og ansvar i et tverrfaglig samarbeid rundt innbyggeren.
- Involvere pårørende som en ressurs, og tilby støtte der belastningen er stor.
- Sikre god informasjonsflyt og trygge overganger mellom hjemmetjeneste, legetjeneste, helsehus og institusjon.
- Samhandle tett med spesialisthelsetjenesten og andre relevante aktører.
- Bruke koordinatorfunksjoner der behovene er sammensatte og langvarige.

Kapasitetsstyring

Mål: Riktig bruk av personell, kompetanse og ressurser for å sikre forsvarlige og bærekraftige tjenester.

Strategier

- Planlegge kapasitet basert på demografisk utvikling, behovsanalyser og faktiske tjenestebehov.
- Sikre rett pasient på rett sted – til rett tid, gjennom tydelige kriterier for tjenestetildeling.
- Bruke kompetanse målrettet og videreutvikle tydelig oppgavefordeling mellom profesjoner.
- Videreutvikle fleksible løsninger på tvers av enheter og tjenestenivå.
- Ta i bruk digitale løsninger og standardiserte systemer for å redusere dobbeltarbeid og ineffektiv ressursbruk.
- Være tydelig i kommunikasjon om kommunens rammer og prioriteringer.

Samarbeid og samarbeidsavtaler

Mål: Helhetlige, likeverdige og sømløse tjenester gjennom forpliktende samarbeid.

Strategier

- Utarbeide og bruke forpliktende samarbeidsavtaler internt i sektor Helse og på tvers av sektorer.
- Samarbeide systematisk med fastleger, legevakt, spesialisthelsetjenesten og andre eksterne aktører.
- Klargjøre roller, ansvar og forventninger i samarbeidsavtalene.
- Etablere faste møteplasser for dialog, veiledning og kompetansedeling.
- Samarbeide med frivillighet, interesse- og pårørendeorganisasjoner der dette styrker tilbudet.
- Evaluere samarbeidsavtaler jevnlig og justere ved behov.

Ny organisering av sektor Helse – teamtenkning

Mål: Robuste, fleksible og kompetente team som gir bedre kvalitet og mer bærekraftige tjenester.

Strategier

- Videreutvikle teamorganisering basert på innbyggernes behov og pasientforløp.
- Etablere tverrfaglige team med tydelige roller, ansvar og mandat.
- Bruke team til å styrke kvalitet, samhandling og faglig støtte i hverdagen.
- Tilpasse ledelse og styringslinjer til teamorganisering.
- Sikre kompetansedeling og felles læring på tvers av team.
- Evaluere teamenes effekt på kvalitet, ressursbruk og medarbeidernes mestring.

Oppfølging av planen

Ansvar
Det er sektorleder i sektor Helse som ha ansvaret for at sektorplanene følges og implementeres.

Forventninger
Sektorplanen er en overordnet ramme for planene på enhetsnivå. Det betyr at planene i enhetene må henge sammen med strategier og prinsipper i sektorplanen.

Evaluering
Sektorplanen varer i fire år. Det foretas en evaluering etter to år for å sikre at den fortsatt er relevant og effektiv.