



## VÆRKTØJ 5 SKABELON TIL IMPLEMENTERINGSPLAN

### 1. Formål

Denne skabelon til en implementeringsplan kan anvendes som en støtte, når I skal arbejde med at udvikle og implementere en ny og fælles indsats målrettet udsatte børn og unge. Udarbejdelsen af en implementeringsplan er primært tænkt som et redskab for ledelsen i kommunen og NGO'en, der kan hjælpe med at have øje for en række faktorer, som er vigtige for at igangsætte og fastholde de forandringer, der ønskes i forbindelse med indsatsen. Implementeringsplanen kan hjælpe til at skabe et fælles overblik over forandringsprocessen og dermed understøtte samarbejdet mellem kommune og NGO.

Implementeringsplanen er bygget op om typiske drivkræfter og barrierer for forandringer, som både implementeringsforskning og praksiserfaringer viser er vigtige at tage aktivt stilling til forud for implementeringen af en ny indsats.

Implementeringsplanen er struktureret efter to faser i implementeringsprocessen, henholdsvis forberedelsesfasen og driftsfasen.



Inden I begynder at udvikle implementeringsplanen, kan I med fordel udarbejde en forandringsteori for indsatsen (værktøj 2). Forandringsteorien giver jer et fælles billede af, hvilke aktiviteter I skal implementere, og hvordan de er koblet til de resultater, I ønsker, at indsatsen skaber for målgruppen. Udarbejdelse af forandringsteorien giver en fælles forståelse for målgruppen. Implementeringsplanen skal ses som et understøttende redskab til at sikre, at indsatsen implementeres sådan, at de tiltænkte resultater med indsatsen opnås.

## 2. Præsentation af værktøjet

Skabelonen indeholder en række spørgsmål, der er knyttet til centrale faktorer (drivkræfter og barrierer) for implementeringen. Hvis I har vanskeligt ved at besvare nogle af spørgsmålene i planen, kan det være et udtryk for, at I mangler fælles klarhed og skal sætte nogle initiativer i værks. Hvis der er forhold, som er særlige for jeres samarbejde og rammer, eller som I oplever, der mangler i skabelonen, kan disse tilføjes. Planen lægger op til, at I kan bruge den som et løbende, dynamisk styringsredskab ved at skrive deadlines, ansvarlige og vigtige milepæle på, samt løbende notere i planen, hvor langt I er med arbejdet.

Når I skal udfylde implementeringsplanen, skal I starte med at besvare de forskellige spørgsmål, der fremgår i skabelonen til planen. Derefter skal I, ift. hvert af svarene, tage stilling til, om der er behov for at iværksætte nogen initiativer. Hvis der er behov for at iværksætte initiativer, skal I angive, hvad disse omfatter, samt hvem der er ansvarlig, hvornår der er deadline, og om der kan identificeres milepæle undervejs. I takt med at initiativerne gennemføres, skal I løbende opdatere implementeringsplanen med en angivelse af, om initiativerne er gennemført

Begge faser i implementeringsplanen kan ikke nødvendigvis udarbejdes og gennemføres på én gang, men ske i flere trin, i takt med at indsatsen indkredses og udvikles. I kan endvidere opleve, at faserne overlapper hinanden, fordi I allerede i driftsfasen har taget stilling til spørgsmål, som der spørges til i driftsfasen. Det må ligeledes pointeres, at udarbejdelse af en implementeringsplan langt fra altid er en lineær proces. Ofte må man tilbage og genoverveje planlægningen af tiltag, selvom man er i gang med arbejdet med at gennemføre indsatsen. Over tid skal implementeringen naturligvis nå til en egentlig forankring af indsatsen.

### 3. Skabelon til implementeringsplan

#### DEL 1: FOREBEREDELSESFASEN

Spørgsmål	Svar på spørgsmål (Fx i høj grad, i nogen grad eller slet ikke)	Skal der iværksættes nogen initiativer for at opnå klarhed? (Fx møder, forandringsteoriworkshop, samarbejdsaftale m.v.)	Hvem er ansvarlig for initiativerne? (Fx leder, projektleder, koordinator, frivillig mv.)	Hvornår er der deadline for gennemførelse af initiativerne?	Hvilke milepæle er der ift. gennemførelse af initiativerne? (Fx møde er gennemført, forandringsteori udarbejdet og implementeret mv.)	Er initiativerne gennemført? (Fx i høj grad, i nogen grad eller slet ikke)
I hvilken grad er det klart for jer, hvilken merværdi I ønsker at opnå med jeres samarbejde, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad har I et klart og fælles billede af målgruppen for jeres indsats, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad har I et klart og fælles billede af de mål, I vil opnå for jeres målgruppe, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad har I et klart og fælles billede af, hvilke aktiviteter jeres indsats skal bestå af, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad er jeres interne og tværgående organiseringer i stand til at understøtte aktiviteter og mål, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad er der defineret en klar rolle- og ansvarsfordeling mellem NGO og kommune i indsatsen, og hvordan kommer det til udtryk?						

Spørgsmål	Svar på spørgsmål (Fx i høj grad, i nogen grad eller slet ikke)	Skal der iværksættes nogen initiativer for at opnå klarhed? (Fx møder, forandringsteoriworkshop, samarbejdsaftale m.v.)	Hvem er ansvarlig for initiativerne? (Fx leder, projektleder, koordinator, frivillig mv.)	Hvornår er der deadline for gennemførelse af initiativerne?	Hvilke milepæle er der ift. gennemførelse af initiativerne? (Fx møde er gennemført, forandringsteori udarbejdet og implementeret mv.)	Er initiativerne gennemført? (Fx i høj grad, i nogen grad eller slet ikke)
Er der udarbejdet en samarbejdsaftale mellem parterne eller behov herfor?						
I hvilken grad har I en fælles tilgang til og plan for dokumentation af jeres indsats, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad er der skabt en fast struktur for, hvordan I deler viden og kommunikerer, og hvordan kommer det til udtryk? <i>Herunder en fælles forståelse for, hvem der har brug for viden? Hvornår? I hvilket omfang? Og hvem der har ansvaret for dette?</i>						
I hvilken grad sikres det, at medarbejdere, frivillige, målgruppen og andre centrale aktører får kendskab til indsatsen, og hvordan kommer dette til udtryk?						
I hvilken grad er der ejerskab for indsatsen blandt centrale aktører, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad har I en fælles forståelse af, hvilke kompetencer der skal i spil i arbejdet med indsatsen, og hvordan kommer det til udtryk?						

## DEL 2: DRIFTSFASEN

Spørgsmål	Svar på spørgsmål	Skal der iværksættes nogen initiativer for at opnå klarhed?	Hvem er ansvarlig for initiativerne?	Hvornår er der deadline for gennemførelse af initiativerne?	Hvilke milepæle er der ift. gennemførelse af initiativerne?	Er initiativerne gennemført?
I hvilken grad er det klart beskrevet, hvordan aktiviteter i indsatsen konkret tilrettelægges, og hvordan kommer det til udtryk? <i>Herunder antal, intensitet og varighed, fysiske rammer, etc.</i>						
I hvilken grad er det tydeligt, hvilke aktiviteter udførende medarbejdere og frivillige samt ledelsen skal indgå i, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad er det tydeligt, hvad medarbejdere/frivillige (herunder nye) har behov for oplæring i, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad sikres det løbende, at der er gode og tillidsfulde relationer i samarbejdet mellem frivillige og medarbejdere, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad er der tilrettelagt aktiviteter, der understøtter ledelsesmæssig opbakning i både NGO og kommune, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad er der iværksat aktiviteter, der skal sikre løbende kommunikation og vidensdeling internt og på tværs af kommune og NGO, og hvordan kommer det til udtryk?						

Spørgsmål	Svar på spørgsmål	Skal der iværksættes nogen initiativer for at opnå klarhed?	Hvem er ansvarlig for initiativerne?	Hvornår er der deadline for gennemførelse af initiativerne?	Hvilke milepæle er der ift. gennemførelse af initiativerne?	Er initiativerne gennemført?
I hvilken grad sikres der løbende vidensdeling og opfølgning på det enkelte barn, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad er der udarbejdet procedurer og arbejdsgange som sikrer, at der sker en faglig vurdering af barnets behov ved henvisning/visitation til indsatsen, herunder en vurdering af hvilken indsats der er den rette for barnet? Og hvordan kommer dette til udtryk?						
I hvilken grad sikres det, at der er løbende følges op på, om barnet modtager den rette indsats på det rette tidspunkt, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad er der iværksat aktiviteter, der understøtter kontinuerlig datadrevet kvalitetsudvikling, og hvordan kommer det til udtryk?						
I hvilken grad er der iværksat aktiviteter, der sikrer jeres indsats mod udskiftning blandt ledere, medarbejdere og frivillige, og hvordan kommer det til udtryk?						