

Projektplan

Kommunalt acceleratorprogram i Familjen Helsingborg, 2022-08-23

Utmaningar och behov kopplat till Familjen Helsingborgs utvecklingsplan

Sverige står inför stora välfärdsutmaningar, många organisationer, uppdragsgivare, fackliga etc. beskriver att det krävs drastiska förändringar för att kunna utföra välfärdsuppdraget på ett mer målgrupps- och användardrivet sätt, under dygnets alla timmar. Organisationers innovationsförmåga kommer att vara avgörande, utöver det ständiga förbättringsarbete som sker. Det krävs att vi testar nya arbetssätt och arbetsformer, det kräver djärva och proaktiva koncept för att lyckas. Med detta koncept, tränas utvalda och kvalificerade medarbetare i att utveckla nya lösningar, som utmanar kärnuppdraget.

Acceleratorprogram i offentlig verksamhet är oprövat men har använts länge inom privat sektor som ett sätt att komplettera ordinarie innovationsarbete. Acceleratorprogram är tidsbegränsade, korta program, som inkluderar mentorskap och utbildningskomponenter och som kulminerar i ett offentligt pitch-evenemang, eller så kallad "demodag" där nya lösningar på existerande problem presenteras. Detta är en ny metod för att tillvarata och utveckla behov, tjänster som är genererade av anställda i Familjen där vi även samskapar med externa leverantörer av acceleratorstjänster. Projektet vill använda den existerande interna kraften hos våra anställda och komplettera redan befintliga arbetssätt för att ta fram nya lösningar.

Familjen Helsingborgs elva kommuner med ca 330 000 invånare, ett stort antal företag, organisationer, föreningar och andra intressenter, står inför stora välfärdsutmaningar. I denna kontext finns ca 30 000 medarbetare inom mer än 40 olika yrkesområden. Medarbetare med massor av kunskaper, erfarenheter och drömmar. Hittills har det inte funnits någon gemensam strukturerad innovationsprocess, träningsyta för att tillvarata de djärva, obekväma, idéer som genereras i och på våra arbetsplatser, utöver det viktiga grundläggande förbättringsarbete som sker fortlöpande i vardagen. Genom detta koncept kommer förslag intensifieras förutsättningarna för djärv och kraftfull förändring, genom organisationens proaktiva medarbetare. Förslag och idéer på offensiva förändringar som beskrivs av olika målgrupper.

Nu kommer några av våra 11 kommuners medarbetare att kunna gå från ord till handling, utifrån olika kompetenser och olika utvecklingsområden där man kommer att kunna skapa mervärde för brukare, invånare och anställda. Vi vill möta framtiden genom innovationer som förändrar vår region och Sverige, kanske rent av världen. Familjens utvecklingsplan är för ett nytänkande och utveckling av den offentliga verksamheten för medborgarna.

Vad projektet ska genomföra

Att inom en utvecklingscykel på 14 månader, ta fram, designa, utforma, marknadsföra och genomföra två pilotprogram, inför färdigställande av koncept. Koncept med effekten att organisationen, arbetsplatser men framför allt identifierade medarbetare tränas och med kompetenshöjande insatser, utforskar och utmanas i att ta tillvara och utveckla verksamhetsutvecklande och verksamhetsutmanande innovationer, genom ett kommunalt acceleratorprogram. Vi ska inom ramen för initiativet:

- Ta fram och designa pilotprogrammet i samverkan med extern leverantör.
- Genomföra piloter där individer identifieras och väljs ut i syfte att starta en entreprenörsresa, dvs hitta medarbetare med idéer, ambitioner och vilja att utveckla sina eller andras idéer till nytta för medborgaren och regionen. Att fånga och stimulera det invånar-, målgrupps- och verksamhetsnära samt kombinera det med organisationernas strategiska utmaningar.
- Följa upp och utvärdera för att ev växla upp konceptet och implementera i större skala.
- Vid positivt utfall: designa och presentera det långsiktiga konceptet.

Vilka effekter och för vem

Familjen blir en attraktiv arbetsplats som ger utrymme för medarbetare att utvecklas. Likt de lärdomar och den positiva kraft som bl.a. finns i koncepten traineeprogram, ledarorientering, framtidens chefer, mentorsprogram för chefer kommer detta koncept att bidra till god försörjning av nyckelpersoner som attraheras och som stannar kvar och utvecklas inom de 11 kommunerna. Utvalda medarbetare får träna sin innovationsförmåga och bli utbildade i entreprenörskap.

- Vi skapar utrymme för experiment av nya metoder, redskap, digitalisering mm i den dagliga verksamheten där Familjen kan agera testbädd.
- Vi möjliggör nya innovativa lösningar på våra väldfärdsutmaningar vilket får effekter för invånarnas livskvalitet.
- Vi utvecklar vårt näringsliv genom potentiella nya näringar som i förlängningen kan skapa nya arbetstillfällen.

Enkel ekonomisk plan som berättar hur mycket pengar som söks och vad pengarna kommer att användas till. Redovisning av ev annan finansiering, utöver sökta medel från Familjen Helsingborg

Initialt svarar respektive kommun/förvaltning/verksamhet för lön, ledighet mm för medverkande medarbetare. Pilotprogrammet sker på ordinarie arbetstid. Startsumma från respektive kommun (utöver lön): troligen 50 000 kr. Det mer exakta beloppet kommer designen att utvisa.

Implementeringsfasen kan variera beroende på omfattning, samordning sker genom projektet

Vi beräknar kostnaden till 425 000 kr för projektledning och samordning.

Organisation, styrgrupp, projektledning, ansvar för ekonomi, koppling till kunskapsnätverk

- Projektledare/samordnare utses och kommunikationsplan upprättas
- Projektsamordning består av Jörgen Fransson och Lisa Olsson, tillsammans med Familjen Helsingborgs HR-chefsgrupp
- Styrgrupp är Kommunchefsgruppen
- Kopplingar till HR-chefsnätverk, traineegrupp etableras
- Ekonom och jurist kopplas till projektet

Tidplan och huvudaktiviteter

Oktober – december 2022

- design av pilotprogrammet (syfte, metod, innehåll, antal personer etc)

Januari 2023

- presentation och test inför nyckelpersoner samt avslutande design

Februari - mars

- marknadsföring – ansökan / rekommendationer – urval – förberedelse inför start

April

- programstart – pilot 1

Juni, juli, augusti

- uppföljning av piloten

September

- programstart – pilot 2

December 2023 – januari 2024

- uppföljning av piloten och framtagning av koncept

Plan för uppföljning

Kontinuerlig uppföljning avrapportering från projektledning till projektsamordning. Periodisk information till Kommunchefsgruppen

Vilka är de största utmaningarna/hindren/riskerna för projektet och hur ska det mötas?

Konceptet utmanar vardagen, konceptet utmanar det viktiga förbättringsbete som sker i vardagen, genom konceptet kommer förslag till lösningar av kärnuppdragen på nytt sätt. Det handlar inte om att göra sakerna rätt, utan gör vi rätt sker? Kan man lösa uppgiften på ett annat smartare sätt? Professioner och målgrupper kommer att mötas av nya djärva ideer som utmanar vardagen. Genom konceptet tränas medarbetare att verka i linjen och utmana och utforska arbetsvardagen så att vi bli

smidigare, smartare och mer effektiva då de ekonomiska resurserna är begränsade. Detta är en transformation från ett myndighets- och professionsperspektiv till ett service- och målgruppsperspektiv, liksom många andra framgångsrika serviceorganisationer genomfört och genomför.

Kommunikation och involvering kommer att vara koncept för att nå framgång och möta de möjligheter men även ev motstånd som detta koncept utmanar. Konceptet kommer att utmana en del befintliga strukturer och göra det möjligt att arbeta mer projektorienterat och mer agilt med kortare och mer offensiva beslutsvägar. Att tränas i att ta ställning till koncept förslag och ideer som gör det möjligt att vara en proaktiv förändrings- och innovationsledare. Att chefer och nyckelpersoner stimulerar och sponsrar olika initiativ för att dagens tempo och omvärldens tryck kräver mer snabbfotade organisationer.

Vilken kommun ansvarar för projektet? Helsingborg

Förnamn Jörgen

Efternamn Fransson

E-post jorgen.fransson@helsingborg.se

// Jörgen Fransson, Lisa Olsson, Stefan Christiansson

Bilaga - Beskrivning av övergripande process i ett kommunalt Acceleratorprogram

Arbetsgivaren identifierar och/eller medarbetaren, efter dialog med närmsta chefen, skickar in intresseanmälan om medverkan i konceptet och en beskrivning av sin innovation/idé, en enkel beskrivning av nyttoeffekten för aktuell målgrupp. Primärt för användare såsom, invånare, näringsliv förening etc. Förutsättningen för att bli aktuell för medverkan är en tillsvidareanställning och en anställningstid på minst ett år.

Medarbetaren beviljas tjänstledigt i lämplig omfattning för aktiv medverkan i konceptet, max sex månader, hemavdelning/arbetsplatsen står för lönekostnaden, arbetsmiljöansvaret för samtliga deltagare är på arbetsplatsen med nära dialog med koncept/programansvarig.

Förslagsvis görs det team eller grupper av de medverkande medarbetarna så de har ett bollplank för dialog i de gemensamma delarna, eventuellt är det fler medarbetare som arbetar med samma idé. Deltagarna får en budget för de initiala kostnaderna, samt identifierar sponsorer som kan fungera som stöd/support/interna affärsänglar. HR-ansvarig i berörda kommun är budgetansvarig i respektive kommun, alternativt finner den form som lämpar sig i berörd kommun.

Möjlighet att få/skaffa sig intern mentor/coach för verksamhetskunskap och dialog kring utveckling av idéen ska finnas. Deltagarna deltar i viss omfattning i Hetch-acceleratorprogram utifrån att förvärva kunskap. Hetch är en extern befintlig leverantör av acceleratorstjänster. Berörda kommuner delar på och står för eventuella kostnader som krävs för medverkan i programmet. Exakt pris per individ kommer att utformas i pilotkoncepten. Interna coacher medverkar frivilligt och någon ersättning utgår inte. Projektet genomförs i tre olika faser.

Urval

Information till medarbetare om konceptet med mål, syfte och krav på deltagare. Inkomna idéer värderas och ett antal väljs ut, alternativt personer som visat färdighet och förmåga att arbeta med målgruppsdriva innovationer/behovsdriva innovationer. En grupp bestående Jörgen F, Lisa, HR-chef i berörda kommuner plus representant från samarbetspartnern Hetch, väljer ut innovation/idéer som fyller kraven. De träffar deltagarna och väljer slutligen ut de medarbetare och idéer vi ska gå vidare med. En förutsättning är att idén går att applicera på samtliga kommuner.

Fas 1

Deltagarna träffas och presenterar sig och sina idéer/innovation för varandra. Vi bildar team och hittar eventuella mentorer/coacher. Programmet inleds med grundläggande utbildning i att driva affärsorienterade idéer för att kunna få dessa att lyfta, med fokus på affärsplan, ekonomi, juridik och att arbeta med eget projekt med stora utmaningar och risker. Deltagarna arbetar med sin idé, olika idéer behöver hanteras på olika sätt. Fysisk plats att träffas på behövs, material och utrustning måste anskaffas.

Fas 2

Den inledande delen av utvecklingen av idéer är klar. Gallrings principer / urval / lärande återkoppling. De projekt och deltagare som efter fas 1 har en bärande affärsidé/koncept som uppfyller de uppställda kraven, bildar team och fortsätter sitt arbete. De som eventuellt inte har bärande idé eller är rätt person att gå vidare kan antingen återgå i ordinarie tjänst eller delta som partner/co-worker till någon med bärande idé. Utbildningen och deltagandet i acceleratorprogrammet fortsätter med fördjupningar i att starta eget, affärsplan, marknadsundersökningar mm.

Deltagarna utgår antingen ett eget acceleratorspar eller ingår i ett ordinarie start-up-spår (jmf ordinarie acceleratorprogram i Helsingborgsbaserade Hetchs regi som pågår under 8 intensiva veckor med dagliga aktiviteter).

Fas 3

Deltagarna med projekt som ligger inom berörd kommuns verksamhetsområde och som fortsatt ska ägas, utvecklas och förvaltas av arbetsgivaren fortsätter antingen i projektform eller om idén är så klar, ute på mottagande förvaltning/avdelning och arbetas in i det befintliga förbättringsarbete som finns i organisationen med tillhörande finansieringsgrunder och resultat som ligger till grund för fortsättning. Projekt som inte faller inom arbetsgivarens ansvarsområde och som inte anses vara av intresse för arbetsgivaren att utveckla och behålla, kan deltagaren ta med sig och äga men inte i sin anställning. Deltagaren kan välja att avsluta deltagandet och projektet, lämna sin anställning för att fortsätta arbetet med idén i egen verksamhet, alternativt återgå i ordinarie tjänst. Kommunens ansvar för hens projekt avslutas. Exakta former för produktägarskapet kommer att utredas under hösten 2022 tillsammans med jurister. Kvar att utforma under utvecklingsarbetet och en del av utvecklingen är bl.a: (att ta sin inspiration från olika koncept / program, ex kaospiloterna / entreprenörsprogram)

- Information/kommunikation
- Kriterier för att få söka
- Kriterier för urval
- Jury
- Kostnader/budget
- Arbetsmiljöansvar/chef
- Lokal och material
- Immateriella rättigheter