

# Slutrapport – Acceleratorprogram i Familjen Helsingborg

Namn: Jörgen Fransson

E-post: [jorgen.fransson@helsingborg.se](mailto:jorgen.fransson@helsingborg.se)

## Sammanfatta projektets grundidé mål, aktiviteter – partners

Sverige står inför stora väldfärdsutmaningar, vilket kräver att vi testar nya arbetssätt och arbetsformer, det kräver djärva och proaktiva koncept och modiga människor för att lyckas. Med ett koncept som tränar utvalda, kallade, modiga och kvalificerade medarbetare i att utveckla nya lösningar, skapar vi nya möjligheter. 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, 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 Helsingborg, där vi även arbetar tillsammans med externa leverantörer av acceleratorstjänster. Projektet vill använda den existerande interna kraften hos familjen Helsingborgs anställda och komplettera befintliga arbetssätt, med att utforska om ett acceleratorprogram, kan var en möjlighet för att utforska möjligheterna till att ta fram nya lösningar.

Vi vill möta framtiden genom innovationer som förändrar vår region och Sverige. Familjen Helsingborgs utvecklingsplan är för ett nytänkande och utveckling av den offentliga verksamheten för de som bor och verkar inom denna region.

## Konceptbeskrivning

Arbetsgivaren, identifierar eller medarbetaren uttalar intresse för konceptet och efter dialog med närmsta chefen, lämnas intresseanmälan om medverkan i konceptet tillsammans med en beskrivning av sin innovation/idé, med en beskrivning av nyttoeffekten för aktuell målgrupp. Primärt för användare såsom, invånare, medarbetare, näringsliv, föreningar etc. Förutsättningen för att bli aktuell för medverkan är en tillsvidareanställning och en

anställningstid på minst ett år och att idén har potential, uppskalningsmöjligheter och går att applicera i fler är den egna kommunen

Information om konceptet skickas till medarbetare med mål, syfte och krav på deltagare. Inkomna idéer, alternativt personer som visat färdighet och förmåga att arbeta med målgruppsdriva innovationer/behovsdriva innovationer värderas och ett antal väljs ut.

Antagningen till acceleratoren består av en mer utförlig ansökan, alternativt blir medarbetaren eller idén nominerad av arbetsgivaren, där den intresserade medarbetaren ansöker genom att fylla i uppgifter.

Medarbetaren vars innovation/idé antas i programmet, beviljas tjänstledigt på heltid under sex månader med bibehållna anställningsförmåner, för aktiv medverkan i konceptet. Hemavdelning/arbetsplatsen står för lönekostnaden och arbetsmiljöansvaret för samtliga deltagare är på arbetsplatsen med nära dialog med koncept/programansvarig.

Under programtiden skapas team eller grupper av de medverkande medarbetarna för att ha 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, hemkommunen bidrar med 50 000 kr för sin medverkande deltagare, samt identifierar personer som kan fungera som stöd, support, eller vara interna mentorer.

Möjlighet att få/skaffa sig intern mentor/coach för verksamhetskunskap och dialog kring utveckling av idén ska finnas. Deltagarna deltar på heltid i acceleratorprogrammet vilket sker i samarbete med Hetch. Hetch är en extern befintlig leverantör av acceleratorstjänster. Projektet genomförs i tre olika faser.

## De tre faserna

### Fas 1

Deltagarna träffas och presenterar sig och sina idéer/innovation för varandra. 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.

### Fas 2

Den inledande delen av utvecklingen av idéer är klar. De projekt och deltagare som efter fas 1 har en bärande affärsidé/koncept som uppfyller de uppställda kraven, bildar team och fortsätter sitt arbete. Utbildningen och deltagandet i acceleratorprogrammet fortsätter med fördjupningar i att starta eget, affärsplan, marknadsundersökningar mm. Deltagarna ingår i ordinarie acceleratorprogram i Hetchs regi. Parallellt med acceleratorprogrammet deltar de medverkande i anpassade delar av Hetch Startup-program som ger grundläggande kunskaper i att driva företag. Det innebär att deltagarna har tillgång till arbetsplats på Hetch

kontor i centrala Helsingborg, support och coachning, medverkan i Hetch övriga aktiviteter och föreläsningar

### 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. 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 kan variera och säkerställs tidigt i processen tillsammans med Familjens jurister.

### Tidplan

- Genomförande förpilot, att följa befintligt program inför pilot 1 Q 1 2023
- Uppföljning av första piloten sker kontinuerligt och en avslutande uppföljning efter de sex månaders program avslutats.
- Programstart för första pilotomgången sker i samband med Hetch ordinarie acceleratorprogram. December 2023 – januari 2024
- Uppföljning av piloten och framtagning av koncept samt nytt program startar Q1 2024
- Genomförande pilot 1 Q 3 2023
- Ansöknings- och nomineringsprocessen testas samt lärdomarna från pilot 1 beaktas.
- Genomförande pilot 2 Q 3 2024

**Har de planerade målen/effekterna av projektet uppnåtts? 0=nej 1=några 2=ja**

1

**Uppge vilka som uppnåtts och inte uppnåtts. Gör en analys - vad ligger bakom att effekter uppnåddes och/eller inte uppnåddes?**

Idén om acceleratorprogrammet är spännande, men att den är behäftat med en mängd utmaningar. För att lyfta centrala punkter så är det på följande områden som de tillfrågade ser mest utmaningar med logiken:

Idén om att investera i personal för att de i slutändan ska lämna sin anställning i staden/kommunen uppfattas som problematisk. Framför allt i mindre kommuner med rekryteringsutmaningar, men även i Helsingborg.

Den ekonomiska modellen uppfattas som svår, där det på förvaltnings- och verksamhetsnivå inte utifrån gällande budgetmodell anses finnas möjligheter att bära kostnader för kandidater,

vikarier och innovationsstöd. Särskilt inte som innovationer som finansieras ligger utanför kärnuppdraget för verksamheten.

Modellen i sin helhet behöver utvecklas mer och man återkommer till att det finns oklarheter i programmets fulla idé, framför allt kring hur resultat av arbetet ska tas om hand. I detta ligger juridiska aspekter kring upphovsrätt och rollfördelning inom kommunerna och Familjen Helsingborg.

Ytterst anses acceleratorprogrammet utgå från en logik som inte är tillämplig i en kommunal/offentlig kontext.

Till de reservationer som finns kring den grundläggande idén med acceleratorprogrammet finns även ett antal utmaningar behäftat med genomförandet. Det handlar t ex om att kunna kombinera kommuners önskemål i kombination med Hetch framgångsrika koncept, där det inte uppfattas att de har levererat det stöd som utlovats. Framför allt då kandidaterna och deras idéer inte matchat de program som funnits på Hetch. Det handlar också om frågor som rör arbetsgivaransvar, framför allt hos närmaste chef, där det finns oklarheter i rollfördelning och ansvar. De kandidater som genomgått programmet upplever sammantaget en brist på stöd som en följd av att "man är mittemellan överallt".

Sammantaget finns det från kandidaterna en tacksamhet över att ha blivit satsade på och en uppfattning om att det varit en spännande process. De som intervjuats uttrycker gemensamt en att det fanns en uppslutning kring idén då den startade och att det har varit positivt att man vågat utmana strukturerna för innovation. När det finns erfarenheter av arbetet med acceleratorprogrammet dominerar emellertid uppfattningen om att programmet vilar på en idé som inte är kompatibel med den offentliga förvaltningen. Med det sagt är det få som ser en förutsättning att driva ett acceleratorprogram i denna form vidare. Möjlighet till denna form av innovationsstöd till medarbetare bör snarare ingå i stadens/familjens övriga innovationsarbete och särskilt fokusera idéer som avser välfärdslösningar inom vård, skola och omsorg.

### **Har parterna i projektet deltagit som planerat? 0=nej 1=delvis 2=ja**

1

### **Sammanfatta med ord hur deltagandet fungerat**

Ett arbete av följande slag är beroende av ambassadörer då strukturer och organisatoriska mönster utmanas. Detta skulle kunna vara mer omfattande.

De som medverkat har haft en bra lärresa. Idag kan vi se att en av idéerna är i process och man undersöker möjligheterna till att starta ett företag och en av idéerna har etablerat kontakt med marknaden där man överväger investering i konceptet samt samarbete med akademien.

**Har projektet kunnat hålla tidplanen? 0=nej 1=delvis 2=ja**

2

**Har projektet kunnat hålla budget? 0=nej 1=ja 2=ja+medel över**

2

**Redogör kort för hur den ekonomiska projekthanteringen fungerat. Samt anledningar till att ni inte kunnat hålla budget?**

Projektmedel matchar ansökan och avser lön för projektledning och medel för utvärdering. Slutfakturan avseende utvärdering kommer under oktober månad. 49 000 kr projektledning 85 000 kr utvärdering

**Har projektet fått stor spridning i Familjen? 0=mindre 1=enligt plan 2=större**

1

**Gör en kort analys av varför spridningen inom Familjen lyckats eller inte lyckats.**

Projektet kan delas i tre delar avseende spridning. Konceptet och projektidéerna har resulterat i viss uppmärksamhet och lärande.

Konceptet Acceleratorprogram har haft viss spridning inom familjen HBG. Det har uppmärksammats inom SKR, senast vid Arbetsgivarforum i Uppsala – sept. 2024. Konceptet omfattas av SKR:S nio strategier och då fokus på friskfaktorer

Projektidén – hållbar energivindkraft i ny form med, har exponering inom branschen, olika företag, exponering för olika investerare samt akademien, varför det både finns lokal, regional och nationellt intresse.

Projektidé – platsberoende arbete – det nya arbetslivet - utekontor, har varit ett koncept i framtidens arbetsliv, det platsberoende arbetet i grön miljö, har väckt intresse lokalt, regional, nationellt genom paketering inom dels hållbarhet, folkhälsa, destination etc. Det har även varit reportage internationellt ex Italien och via reportage i radio, ex Radio Malmöhus, SVT-lokalnyheter, reportage i facktidning, kommer att bli avsnitt i boken – älskade kontor, konceptet kommer att nominera av marknadsföreningen till årets nytänkare, väckt intresse från några kommuner och organisationer, studiebesök från Baskien.

**Hur kommer resultatet av projektet påverka framtiden?**

Projektet har identifierat frågeställningar som kan bidra till framgång men även frågeställningar som är viktiga observandum när det gäller visst utvecklingsarbete. Frågeställningar som tar tid att navigera inom. Det är viktigt att stimulera och skapa resurser för utveckling i arbetsvardagen, att arbeta med ständiga förbättringar.

## Lärdomar i sammanfattning, vad har ni lärt er av detta projekt?

Utvärderingen visar på värdet av och betydelsen av att identifiera svårigheter i en organisation/er men också värdet och betydelsen av att fortsätta söka och utveckla former för koncept, program, träning, utveckling etc. Att våga utforska koncept som syftar till att stimulera utveckling, förändring och förbättring. Att stimulera koncept med ambitionen att arbeta med frågeställningar som bidrar till att finna nya vägar för utvecklingen av välfärden. Det är viktigt och blir mer och mer avgörande samt ligger i linje med utvecklingsplanen. Det handlar om att hitta former för olika målgrupper att färdas väl inom välfärden.

Det är viktigt och det är bra att det finns utvecklingsmedel inom familjen Helsingborgs. Det är också viktigt att det finns medel inom respektive kommun som kan bidra till och förstärka det arbete som sker i kommunen samt skapa brygger som gör att det kan implementeras i arbetsvardagen.

Det är viktigt att det finns projektmedel för att utforska och lära samt bygga organisatorisk stolthet. Det leder till fortsatt intresse att stretcha och hitta framtidens vägar, vilket är avgörande och behöver prioriteras även fortsättningsvis.