

Projekt Omställning

Projektamn: Omställning

Projektägare: Försäkringskassan SF Värmland samt medsökande parter Landstinget i Värmland och Arbetsförmedlingen.

Projektorganisation: Styrgrupp, Projektledare, Arbetsgrupp/Designteam

Projektledare: Sofia Axelsson (fas 1-2), Carl Hast (fas 3)

Finansiering: Samspelets samordningsförbund

Inledning

Projekt Omställning ingår som en del av Finsam Värmland/Dalslands gemensamma utvecklingsarbete; genom metodiken tjänstedesign vars syfte är att skapa bättre verksamheter utifrån verkliga behov och skapa ökat värde för dem vi är till för. Detta projekt fokuserar på att få förståelse för och insikt om varför individer som är högutbildade, har en anställning, men som vid sjukdom och sjukfrånvaro har svårt att återgå i ordinarie arbete, inte ges möjlighet till *omställning* för att kunna bidra på arbetsmarknaden.

I bifogad projektplan¹ finns en bakgrundsbeskrivning samt en helhetsbild av projektets alla faser. Denna delrapport omfattar beskrivningen av genomförandet av fas 1-2.

Förberedelse för genomförande

Projektets fas 1 och 2 fokuserar på förberedelser för genomförande av aktiviteter, där goda förutsättningarna för genomförande byggs upp. Det handlar om att forma och dra upp riktlinjer för styrgruppens mandat och ansvar, att rekrytera och kompetensstärka personal till det designteam som ska genomföra aktiviteter samt förankra projektets mål med involverade parter. Fas 1 och 2 omfattar delvis projektmålen:

- Ta fram ett kunskapsunderlag om hinder och drivkrafter för återgång i arbete vid sjukskrivning (fas 1-3).
- Kunskapsspridning genom aktiv opinionsbildning till aktuella samhällsaktörer och allmänhet (fas 1-5).

Målgrupp

Primär målgrupp i projektet är samhällsaktörer och allmänhet – intressenter att ta del av kunskapsunderlaget. På längre sikt förväntas de tjänster som tas fram ge effekter för målgruppen sjukskrivna män och kvinnor med yrkesutbildning inom främst skola, vård eller omsorg men även andra branscher.

Både samhällsaktörer och målgruppen vi vill skapa mer kunskap kring; *individer som är högutbildade, har en anställning, men som vid sjukdom och sjukfrånvaro har svårt att återgå i ordinarie arbete* involveras i genomförandet (fas 3-5).

Genomförande

Metod

Genom metoder inom tjänstedesign² genomförs projektet med processer som innefattar

¹ Projektplan projekt Omställning

² Bilaga om tjänstedesign

Delrapport fas 1-2, projekt Omställning

stor användarinvolvering. Projektet delas upp i olika faser; förbereda, utforska, förstå, utveckla, förändra. Metoden går ut på att ta reda på användares behov och sedan tillsammans med användaren ta fram lösningar och testa och förbättra efterhand. Resultatet används för att påverka eller förändra strukturer så tidigt som möjligt i sjukskrivningsprocessen.

De som behöver involveras i projektet varierar över tid. Primärt är det sjukskrivna män och kvinnor, personal inom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och hälso- och sjukvården och arbetsgivare. Det finns även andra intressenter så som fackliga organisationer, intresse- och brukarorganisationer som är viktiga. Exempelvis har Svenskt näringsliv uppvakts för dialog om arbetsmarknad och kring behov hos arbetsgivare i olika branscher.

Omfattning, avgränsning och resultat av fas 1-2

Projektperioden är för fas 1-2 2018-02-15 – 2018-08-31. För aktivitets- och tidsplan se bifogad bilaga³.

Under den första och andra fasen förbereds fas tre genom att:

- sammanställa rapporter och statistik
- ta fram en genomförandeplan
- rekrytera projektledare
- rekrytera arbetsgrupp från parterna
- introducera arbetsgruppen i tjänstedesignmetoder och –verktyg samt projektets syfte, mål och uppdrag
- kartlägga och omvärldsbevaka liknande projekt i landet
- ringa in aktörer som är viktiga i processen
- identifiera/ avgränsa målgruppen
- planera för genomförande (fas 3; utforska och förstå)

Identifiering av målgrupp

Genom rapporter och statistik⁴ ringades målgruppen in och avgränsades för att inte bli för bred. Till exempel omfattas inte målgruppen av dem med försörjningsstöd.

Rekrytering av personal till projektet

Till projektets genomförande faser har en projektledare och arbetsgrupp rekryterats. Samtliga kommer från de involverade parterna; Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Landstinget i Värmland. Rekrytering av personal med önskvärd kompetens⁵ för projektet har varit viktig för oss och har tagit lite olika lång tid i de olika organisationerna. Nu är dock samtliga på plats och personerna har tillsammans bred kunskap och erfarenhet och är nyfikna på att ingå i arbetsgrupp. Att det drog ut på tiden har dock försenat introduktionen av arbetsgruppen, men vi ser inte att det borde påverka planeringen för fas 3.

Planering av genomförande

En projektplan för helhetsprojektet (fas 1-5) har tagit fram under förberedelsefasen, inklusive tids- och aktivitetsplan och budget (fas 1-3). Dessutom framtagande av en

³ Bilaga; aktivitets- och tidsplan.

⁴ Bildspel: rapporter och statistik om målgruppen, sjukskrivningar, bristyrken och där det sammanfaller.

⁵ Bilaga: arbetsbeskrivning vid rekrytering av designteam

Delrapport fas 1-2, projekt Omställning

moment⁶ för fas 3 (dvs VAD. HUR – val av designverktyg görs av projektledare och designteam med stöd från tjänstedesigner under fas 3). Period: 2018-09-01 – 2019-01-31. Under fas tre utforskas målgruppens behov (dem som projektet på sikt ska skapa värde för) enligt metoden tjänstedesign. Behoven analyseras och sammanställs i insikter och identifierar organisationsspecifika och organisationsövergripande utmaningar för de samhällsaktörer som målgruppen möter eller har behov av möta. Resultatet blir ett kunskapsunderlag för samhällsaktörer att utveckla sina enskilda verksamheter samt samverkansinsatser utifrån.

I fas 4-5 (under förutsättning att beslut om finansiering tas) tas lösningar på utmaningarna fram och testas på målgruppen om de skulle skapa bättre resultat.

Omvärldsbevakning

I Värmland har vi under de senaste tre åren undersökt och skapat förbättringar inom området. Med hjälp av tjänstedesign som metod togs det bland annat under 2015 fram ett kunskapsunderlag⁷ om behov och utmaningar för personer med stressrelaterad psykisk ohälsa. Dessutom har material⁸ för arbetsgivare tagits fram hur de kan förhindra och förkorta psykisk ohälsa och sjukfrånvaro genom att fånga tidiga signaler på ohälsa och samt vara proaktiva i rehabiliteringen. Dessa initiativ har medfinansierats av samordningsförbunden i Värmland/Dalsland.

Vi har funnit andra projekt i landet med liknande inriktningar, men enligt vår uppfattning ligger vi i framkant i Värmland, både när det gäller metod, samverkan mellan parter och insatser. Det räcker inte att sprida kunskap och lära om varandras roller och uppdrag. Vi behöver identifiera hur vi enskilt och i samverkan skapar värde för de medborgare som är i behov av stöd och på vilka olika sätt det ska ges. Både strukturella och individuella insatser krävs.

Nedan är dock exempel på pågående projekt med liknande teman/utmaningar:

4 ESS – Smart Samverkan i Småland Sydost

Projektet arbetar med att förebygga ohälsa och minska sjukfrånvaron, med fokus på psykisk ohälsa och diffus smärtproblematik. Projektet arbetar parallellt på individuell och strukturell nivå. På individnivå handlar det om att förbättra rehabprocessen för individen.

Projektet använder delar av metoden Hållbar rehabilitering, för att utveckla ett strukturerat arbetssätt/metod, som är så individnära som möjligt och utgår från den kontext där individen är i sin arbetsvardag. På strukturell nivå utvecklas en hållbar arbetsstruktur/process genom tydlig arbetsfördelning i samverkan mellan samarbetsparterna. Samtliga samarbetspartners får kompetensutveckling för att skapa inblick i, kunskap om och förståelse för varandras uppdrag i rehabprocessen. Detta görs för att undvika parallella processer, vilka riskerar att förlänga sjukskrivningen. Samverkande parter: Arbetsmiljöverket, Försäkringskassan, tre kommuner, Kalmars läns landsting. Projektperiod; 1 februari 2017 till och med 31 januari 2020. ESF-finansierat.

⁶ Bilaga: Aktiviteter under fas 3.

⁷ Rapport om persona Anna och hennes resa; ; www.liv.se/psykiskohalsakunskap

⁸ KUPO-material; www.liv.se/psykiskohalsakunskap

Positiv rörelse – Sjuhärad ESF

Individnivå. Insatsen ger deltagarna ökad förståelse och förmåga att ta ansvar för sin egen hälsa och livssituation. Den bidrar med praktiska verktyg och insikter för att möjliggöra för att individen får ett mer hållbart arbetsliv.

Organisatorisk nivå. Insatser för en hälsofrämjande arbetsplats. Det kan handla om att stärka en arbetsgrupp i att systematiska stärka arbetsmiljö och psykisk hälsa på arbetsplatsen. Arbetsgruppens eller arbetsplatsens behov styr inriktning av insats.

Strategisk nivå. Insatser för ökad kunskap och medvetenhet till nyckelaktörer (chefer, beslutsfattare och politiker). Specifika föreläsare inom områden som hälsostrategi och hälsoarbete mm engageras.

Förebyggande Friskvård/HENACU – Filipstads kommun

Ett strategiskt initiativ förankrad i högsta ledning, men mest med fokus på individuella insatser (till de som redan är sjukskrivna). Fokus på psykisk ohälsa, natur- och kulturaktiviteter.

Risker och åtgärder för att minimera risker

- Grundläggande **kompetens hos projektledare om tjänstedesign** är central. Vid avsaknad av denna kompetens kan det bli svårt att driva processen med förståelse för vilket resultat som ska uppnås.
Kommentar: Rekryterad projektledare har kännedom om tjänstedesign och stärks upp av stöd från en tjänstedesigner.
- Om medarbetare som ska ingå i **arbetsgruppen/designteamet inte ges förutsättningar** att delta i projektet kan det innebära att resultatet försenas eller inte alls kan levereras.
Kommentar: I rekryteringsbeskrivningen av designgruppen tydliggjordes vilka förutsättningar som krävs. Två till tre fasta dagar i veckan är avsatta vilket skapar möjlighet till samarbete i teamet liksom tydligt när ordinarie arbete utförs. Dessutom kommer projektledare under början av fas 3 besöka varje designmedlems organisation och chef för att skapa dialog som underlättar genomförande och löpande kommunikation och avstämningar.
- Projektledare och designteam är i behov av **stöd från en tjänstedesigner** som kan planera de olika stegen för genomförande, som kan utmana vid analys av inhämtade uppgifter och stödja vid sammanställning. Tjänstedesignkompetensen behöver säkerställas annars riskeras förmågan att genomföra projektet utifrån vald metod.
Kommentar: Tjänstedesigner som är knuten till Värmlands samordningsförbund stödjer genomförandets olika avgörande moment.
- Designteamets förmåga till nyfikenhet är central för att utforska det vi inte känner till. Dessutom behöver de kläs på med **kunskap om tjänstedesignmetoder** för att kunna utforska med "öppet sinne". Annars är risken att utforskandet begränsas och att bekräfta egna teser.
Kommentar: Introduktionen för designteamet omfattar både kunskap om tjänstedesign som metod, dess olika verktyg samt projektets syfte, mål och genomförande.
- **Inspiration och kompetens** från aktörer, designers, andra branscher mfl ökar sannolikheten till mer innovativa lösningar.

Delrapport fas 1-2, projekt Omställning

Kommentar: Under fas 3 kommer "aktörskartan" breddas utifrån vilka personer och organisationer som är viktiga och kan skapa effekter under målgruppens "resa".

- Tillgång till en **kommunikatör** krävs för sammanställning och spridning av resultat.
Kommentar: Detta är inför fas 3 inte klarlagt, men otroligt viktig för att resultatet av fas 3 ska kunna kommuniceras till intressenter. Olika lösningar bör övervägas och även här är en fördel om grafikerna/kommunikatörerna har kunskap om visualisering och kommunikation (tjänstedesignverktyg) för att sprida kunskap, förståelse och empati för behov.
- **Beslut om finansiering** från Värmland/Dalslands samordningsförbund är avgörande för att genomföra fas 3.
Kommentar: Samtliga av Värmland/Dalslands samordningsförbund medfinansierar fas 3 tillsammans med Region Värmland.
- **Beslut om finansiering** från ESF samt medfinansiering från Värmland/Dalslands samordningsförbund är avgörande för genomförande av fas 4-5.
Kommentar: En dialog har förts med ESF om att projektet genomför en "förstudie" som skapar ett kunskapsunderlag och där tankar finns om att ta fram och testa lösningar och åtgärder på identifierade problem. ESF kommer med en utlysning i oktober 2018. En extern tjänst bör anlitas för att formulera en ansökan.

Styrgruppen för projektet har möjlighet att skapa förutsättningar för att riskerna inte inträffar.

Projektorganisation

Projektägare

Försäkringskassan SF Värmland

Styrgrupp

Representanter från samtliga parter samt från olika delar av Värmland/Dalsland.

Styrgruppen är tillsatt för hela uppdraget kring utveckling av verksamheter med hjälp av tjänstedesign genom projekten Omställning (och Insikt), men med olika ansvarsfördelning i styrgruppen i förhållande till de olika delarna i uppdraget.

Mirela Memic Sandström, chef Försäkringskassan SF Värmland

Lena Hertzberg och Björn Ericsson, chef Arbetsförmedlingen

Jürgen Staub-Lambrecht, chef Landstinget i Värmland

Anna-Karin Thörnqvist, utvecklingsledare Landstinget i Värmland

Ida Kullgren, chef Experio Lab Landstinget i Värmland

Anna Jarebo, Arvika kommun, IFO

Hannes Fellsman, Filipstads kommun AME

Felicia Weinberg, Sunne kommun (soc.ch)

Ulrika Vitalis, Hammarö kommun IFO

Elina Svensson, tjänstedesigner och projektledare Insikt

Sofia Axelsson, projekt Omställning Försäkringskassan SF Värmland (fas 1-2)

Meta Fredriksson-Monfelt, förbundschef Samspelet samordningsförbund

Gunilla Nilsson, arbetsgivare HR-direktör Karlstads kommun

Peter Bäckstrand, arbetsgivare HR-direktör Landstinget i Värmland

Delrapport fas 1-2, projekt Omställning

Referensgrupp med olika kompetenser kommer kopplas till projektet under fas 3.

Styrgruppen har träffats en gång i månaden under förberedelsefasen för att stödja projektledaren i arbetet, ta beslut om olika tillvägagångssätt och inriktningar samt förankra projektet i respektive organisation.

Under styrgruppens andra träff arrangerades även en workshop för att reda ut befogenheter och ansvar i förhållande till projektägare, finansörer och styrelser i Finsam-förbund.

Dessutom vikten av att vara ett aktivt stöd till projektledare, kontinuerligt repetera vilka effekter som projektet ska uppnå, identifiera risker och undanröja hinder för att nå målen

Nedan finns några tydliggörande punkter:

Styrgruppen har det yttersta beslutsmandatet! Finsam-förbundens förbundschefer får information från styrgruppens förbundschefer vilka sedan rapporterar till sin styrelse och sina beredningsgrupper.

Varje ledamot i styrgruppen informerar och har dialog i sina olika led för att vi tillsammans ska få till så bra heltäckande arbete som möjligt i projekten.

Varje ledamot har i sitt styrgruppsuppdrag att ansvara för out- och input mellan "sitt område" och till styrgrupp tjänstedesign.

Spelregler

- Delta frekvent på inbokade möten
- Utskick av underlag för kommande möte ska finnas ledamöterna tillhanda senast en vecka innan mötet.
- Vid beslut i styrgruppen ska minst 75 % av ledamöterna delta i beslutet. Fattat beslut gäller då påverkan inför beslut finns innan och under mötet
- Vid behov kan beslut skickas på remiss, datum för remissvar ska anges. Synpunkter efter beslutsdatum påverkar inte sammanställningen av remissvar. Här gäller enligt ovan om tagna beslut.
- Vi diskuterade ersättare och kom fram till att det är svårt att vara aktiv ersättare när man deltar sällan och att det är bättre att man bidrar via mail. OM man vet att man inte kommer till mötet är det av största vikt att läsa igenom utsänt material och svara/ delge sina synpunkter via mail till Meta som fungerar som sammanhållande administratör. Projektägare kan ha behov av att skicka ersättare om inte projektledare deltar.

Designteam

Designteamet är den arbetsgrupp som ska genomföra projektets moment. Teamet ska bestå av personal från involverade organisationer. Designteamets uppgift är att tillsammans med projektledaren undersöka projektets frågeställningar genom metoden tjänstedesign. Det innebär att utforska individens behov och upplevelser för att skaffa oss gemensam förståelse och insikter, samt identifiera viktiga kritiska hållpunkter, som vi behöver säkerställa att de fungerar bra i vårt gemensamma system. Personerna rekryterats till designteamet ska ha erfarenhet av att möta målgruppen i vardagen, ha kunskap om sin egen organisations lagar,

Delrapport fas 1-2, projekt Omställning

regler, uppdrag, ansvar och roll men samtidigt vara nyfiken på det som vi inte känner till, samt en vilja att försöka förstå, för att skapa bättre lösningar. Annan kompetens/erfarenhet som var intressant vid rekrytering för uppdraget; handläggare på Försäkringskassan, handläggare eller arbetsterapeuter på Arbetsförmedlingen, arbetsterapeuter, sjuksköterskor, läkare eller rehabkoordinatorer inom vården. Även personliga egenskaper såsom utvecklingsorienterad, nyfikenhet, förmåga att samverka, förmåga att se helheter, kanaler för förankring i egen organisation, osv. Både kompetens och personliga egenskaper är viktiga. Genom att låta personal från parterna få kunskap om tjänstedesignmetodik för verksamhetsutveckling ges möjlighet till insikter om den målgrupp de möter i vardagen, förutsättningar till att utveckla partsspecifika utmaningar som bättre skapar nytta och ger därmed förutsättningar till framtida implementering.

Tre personer, en från vardera part; handläggare från Arbetsförmedlingen, handläggare från Försäkringskassan samt beteendevetare från Landstinget i Värmland har rekryterats.

Budget

Projektet har i de första två faserna att finansierats av Samspelets samordningsförbund. Under de första faserna har kostnaderna endast upparbetats av egen personal (projektledare och tjänstedesigner), inom given budgetram⁹. Posterna externa tjänster och konferenskostnader (för framtagande av ESF-ansökan samt föreläsning och lokal vid konferens) har ej upparbetats. Däremot planeras de att genomföras under fas 3 och önskas flyttas över till den fasen.

Inför fas 3 har dialog och positiva beslut tagits i samtliga Värmlands samordningsförbund kring medfinansiering.

Utlysning av medel till projekt från ESF Norra Mellansverige kommer ske i oktober månad, där beslut om eventuell tilldelning brukar kommuniceras i februari 2019. Start ca april 2019. Vid en ansökan om ESF-medel förväntas alltså fas 4 var starten på ESF projektet, beroende på hur intresset ser ut.

⁹ Budget