

Projektbeskrivning

Utvecklingsprojekt Kullängen

Dnr

Innehållsförteckning

Översikt	3
Bakgrund till projektet.....	3
Projektmål.....	3
Projektets förväntade effekter.....	4
Intressentsituation/omgivning	4
Projektets omfattning	4
Krav och förväntningar.....	4
Avgränsningar.....	5
Strategier	5
Framgångsfaktorer.....	5
Riskhantering.....	5
Planer	6
Arbetets struktur och aktiviteter	6
Tidsplan	6
Budget	7
Projektorganisation	7
Social- och arbetsmarknadsnämnd	7
Projektägare	7
Projektledare	7
Projektets styrgrupp.....	7
Arbetsgrupper	7
Referensgrupper.....	8
Kommunikation och informationsspridning	8
Kommunikationsplan.....	8
Ändringshantering	8
Överlämning av projektresultat och avslutning	8

Översikt

Bakgrund till projektet

Förvaltningschefen, socialförvaltningen, gav Norito AB i uppdrag att göra en översyn av verksamheten på Kullängen, ”Oberoende översyn av Kullängens särskilda boende Hallsbergs kommun”. Undersökningen pågick under perioden 18 maj till 11 juni 2015. Resultatet redovisades i augusti 2015.

Utredningen redovisar ett antal allvarliga brister i verksamheten. Det förekommer också positiva inslag.

Förvaltningen har efter utredningen fortsatt att få in kritiska synpunkter på verksamheten från såväl anställda, fackliga organisationer och berörda chefer.

Det har också framkommit önskemål från de anställda att arbetsgivaren tar initiativ till ett utvecklingsprojekt.

Två nya enhetschefer är rekryterade till att leda verksamheten på Kullängen. Cheferna tillträder i augusti 2016. Det är en bra tidpunkt att påbörja ett utvecklingsprojekt.

Projekt mål

I kommunfullmäktiges vision fastslås ledorden Glädje, Driv och Öppenhet. Social- och arbetsmarknadsförvaltningen har som uppgift att utifrån dessa ledord styra all form av service och vård som beviljas. Alla ska kunna känna sig trygga i kommunen.

Uppdraget är att brukare ska få vård och rehabilitering för att klara sin tillvaro utifrån individuella behov.

Målet för projektet är att verksamheten i det särskilda boendet Kullängen harmoniserar med social- och arbetsmarknadsnämndens följande mål:

- Insatserna inom social- och arbetsmarknadsförvaltningens alla verksamheter ska anpassas utifrån den enskildes behov.
- Alla som har insatser av social- och arbetsmarknadsförvaltningen ska känna sig trygga med insatsen.

- Social- och arbetsmarknadsförvaltningens verksamheter ska erbjuda ett professionellt bemötande.

Projektets förväntade effekter

Säkerställa att de boende får den omsorg, vård och rehabilitering som de behöver.

De boende bemöts av en professionell personalgrupp med stor empati och intresse för de boende och med ett individuellt anpassat arbetssätt gentemot varje boende.

Verksamheten erbjuder de boende meningsfulla aktiviteter och social gemenskap med andra.

De boende får en bra boendemiljö med en hemlik inomhusmiljö samt en trivsamt och stimulerande utemiljö i direkt anknytning till boendet.

Projektet ska i sin slutrapport kunna påvisa konkreta insatser som höjt kvaliteten i verksamheten. Uppföljningar av kvaliteten ska framöver utföras regelbundet.

I slutrapporten ska det framgå **när** och **hur** effekterna ska följas upp samt av **vem**.

Intressentsituation/omgivning

De viktigaste intressenterna/aktörerna, förutom de boende, som kan påverkas av projektet och som kan påverka projektet är följande:

- Anhöriga
- Anställda på boendet
- Chefer i verksamheten
- Övriga chefer i äldreomsorgen
- Förvaltningsledningen
- Projektets styrgrupp
- Berörda fackliga organisationer
- Social- och arbetsmarknadsnämnden
- Övriga politiker i Hallsbergs kommun
- Allmänheten/invånare i Hallsbergs kommun
- Massmedia
- Sociala medier

Projektets omfattning

Krav och förväntningar

Påvisa konkreta och på förhand definierade förbättringar i verksamheten.

Initial mätning i september/ oktober 2016.

Löpande mätningar/uppföljningar under projektiden.

Mätning i maj/juni 2017 inför slutrapport

Avgränsningar

Projektet syftar till att förbättra de boendes situation på olika sätt. Se projektets förväntade effekter.

Personalens arbetstider ingår i projektet utifrån aspekten att personalresurserna ska fördelas utifrån de boendes behov. I övrigt tillhör arbetstiderna ett annat projekt.

Det finns behov av att se över personalens arbetskläder. Det kommer att genomföras, men inte i detta projekt.

Strategier

Framgångsfaktorer

Ett stort engagemang och delaktighet från personalen är den absolut viktigaste framgångsfaktorn.

Arbetsgivaren måste skapa en möjlighet för samtlig personal att få tid till olika slags aktiviteter för att nå projektets förväntade effekter. För att det ska lyckas krävs extra medel till projektet. Se avsnitt budget.

Ett omfattande och relativt komplicerat utvecklingsprojekt kräver en stark och tydlig ledning.

Ett bra samarbete med berörda fackliga organisationer är en självklar framgångsfaktor.

Riskhantering

Arbetsgivaren har vid ett par tidigare tillfällen påbörjat olika slags utvecklingsinsatser på Kullängen. I flera fall har dessa avstannat alternativt misslyckats. Orsaken har varit att man mött motstånd och inte förmått leda och styra utvecklingsarbetet.

Det krävs ett ihållande (målmedvetet) arbete och en förmåga att stå emot tillfälligt motstånd mot vissa förändringar. Det gäller såväl tjänstemän som berörda politiker.

Planer

Arbetets struktur och aktiviteter

Projektet ska arbeta med följande delmoment:

- Värdegrund som löpande följs upp och återkopplas
- Arbetsmiljö
- Dagliga verksamheten. Syftet är att ta fram ett antal positiva faktorer som den dagliga verksamheten kännetecknas av samt löpande uppföljning och återkoppling av dessa.
- Hemlik miljö – hur kan man skapa en så hemlik miljö som möjligt på Kullängen?
- Hälsa- och sjukvårdsinsatser. Skapa ordning och reda i läkemedelshanteringen. Säkerställa att regler och rutiner kring hälso- och sjukvårdsinsatserna efterföljs och följs upp och återkopplas.
- Rehabilitering. Utveckla och tillämpa ett rehabiliterande arbetssätt.
- Utemiljö
- Medarbetarskap som löpande följs upp och återkopplas. Hur jag bemöter och vill bli bemött av mina arbetskamrater? Hur jag bidrar till utveckling och förbättringsarbetet? Hur kan jag underlätta arbetet för min närmaste chef? Hur ska jag samarbeta för att bidra till ett bra arbetsklimat? Vad innebär det att vara anställd i Hallsbergs kommun?
- Ledning av verksamheten – chefens roll och förmåga att leda och motivera?

Delmomenten preciseras skriftligt under augusti och september. Delmomenten konkretiseras, bearbetas och preciseras via enskilda samtal, fokusgrupper, arbetsgrupper och gemensamma konferensdagar

Tidsplan

Projektet ska pågå från augusti 2016 till 30:e juni 2017.

Social och arbetsmarknadsnämnden behandlar projektet vid sitt sammanträde den 24 augusti 2016.

Samtlig personal kallas till ett informationsmöte den 25 augusti 2016 klockan 14.00. Informationen ges av förvaltningschefen.

Augusti 2016 till och med september 2016

Förberedelse- och informationsfas:

- Information till nämnd och kommunstyrelse
- Information till personal
- Information till referensgrupper
- Styrgruppen konkretiserar delar i projektbeskrivningen, kommunikationsplan mm.

Oktober 2016 till och med februari 2017

Planeringsfas, möten/träffar:

- enskilda samtal
- fokusgrupper
- arbetsgrupper
- referensgrupper
- konferensdag 1 och 2

Mars 2017 till och med juni 2017

Verkställighetsfas

- Successivt verkställa ett nytt arbetssätt, direktiv och rutiner för verksamheten (vissa förändringar kan ha skett betydligt tidigare)
- Konferensdag 3

- Slutrapport

Budget

Personalkostnader, vikarier	425 000 kr
Regionhälsan och andra externa aktörer	150 000 kr
Konferenskostnader	150 000 kr
Övrigt	25 000 kr
Totalt	750 000 kr

Projektorganisation

Social- och arbetsmarknadsnämnd

Social- och arbetsmarknadsnämnden fattar beslut om att inleda ett utvecklingsprojekt och dess huvudinriktning.

Nämnden får kontinuerliga rapporter under projektiden samt en skriftlig slutrapport.

Projektägare

Förvaltningschef för social- och arbetsmarknadsförvaltningen.

Projektledare

Områdeschef, särskilda boenden

Projektets styrgrupp

Förvaltningschef, områdescheferna i äldreomsorgen, enhetscheferna Kullängen, personalhandläggare och processledare från Regionhälsan.

Arbetsgrupper

Arbetsgrupper bildas kring delprojekten

Referensgrupper

Förvaltningens samverkansgrupp
Kommunala pensionärsrådet, KPR
Anhöriggrupper

Kommunikation och informationsspridning

Kommunikationsplan

En enklare kommunikationsplan ska upprättas senast i slutet av augusti 2016.

Kommunikationsplanen ska säkerställa

- Att samtliga medarbetare på Kullängen får en kontinuerlig och adekvat information om projektet.
- Et tillvägagångssätt att ge adekvat information till viktiga intressenter om det uppstår händelser som kan påverka projektet på ett negativt sätt.
- Goda kontakter med massmedia.

Ändringshantering

Ändringar och tillägg till projektet ska hanteras av styrgruppen för projektet.

Överlämning av projektresultat och avslutning

Projektägaren, förvaltningschefen, ansvarar för att social- och arbetsmarknadsnämnden får en skriftlig och muntlig slutrapport efter att projektet är slutfört.

I slutrapporten ska det framgå när och hur effekterna ska följas upp samt av vem.

Jukka Tekonen
Vik förvaltningschef
Social- och arbetsmarknadsförvaltning