

# Projektplan

**Vi vill utveckla ett mer  
hållbart arbetsliv!**

Projekt:	Hållbart Arbetsliv	ID-nr/dnr:	Siffror.
Huvudprojekt:	Huvudprojektnamn eller DELETE.		
Delprojekt:	Delprojektnamn eller DELETE.	ID-nr/dnr:	Siffror.
Beställare:	Kommunledningen, Ewa Brentel HR och Servicechef		
Version:	0.1		
Skriven av:	Ewa Brentel	Datum	2018-08-02
Godkänd av:	Förnamn Efternamn.	Datum	Klicka här för att ange datum.
Projektwebbplats:	Sökväg till intranät eller motsvarande.		

# 1 Innehållsförteckning

2	Inledning .....	1
2.1	BAKGRUND .....	1
2.2	VERKSAMHETENS ÖVERGRIPANDE MÅL OCH STRATEGIER .....	1
3	Mål .....	1
3.1	EFFEKT MÅL .....	1
3.2	PROJEKT MÅL .....	1
4	Antaganden och avgränsningar .....	1
5	Utgångspunkter .....	1
6	Beroenden .....	1
7	Påverkan .....	1
8	Risker .....	1
9	Aktivitets- och tidsplan .....	1
10	Resurser .....	1
11	Organisation och roller .....	1
12	Budget .....	1
13	Metodik .....	1
14	Kommunikation .....	1
15	Kvalitetssäkring .....	1
16	Dokumenthantering .....	1
17	Ändringshantering .....	1

## Förändringshistorik

Version	Datum	Status och eventuell förändringsorsak	Utfördare
Text.	Text.	Text.	Text.

## Relaterade dokument

Vilka dokument har koppling till detta projekt. Vissa av dem kan vara styrande andra kan vara de som har beröring till ämnet. Namnge dessa nedan.

Version	Datum	Benämning	Beslutinstans
Text.	Text.	Text.	Text.

## 2 Inledning

### 2.1 Bakgrund

Arbetsmiljöverket ställer idag höga krav på arbetsgivarens ansvar att förebygga ohälsa och stödja återgång i arbetet. Med projektet Hållbart Arbetsliv vill HR-enheten därför hitta nya vägar mot god hälsa och en friskare arbetsplats. I form av fyra utvalda pilotenheter i kommunen ska etablerade och nya metoder prövas för att skapa rätt förutsättningar för minskade sjuktal. Vid sidan om arbetet i de fyra piloterna, kommer projektet att fokusera på att stärka samverkan i rehabiliteringsprocessen. Målet är att främja en snabbare återgång till arbete. Bristfälligt hanterade ärenden är mycket kostsamma och destruktiva för såväl drabbade som ansvariga chefer. Projektet kommer därför att utreda nya vägar och metoder för rehabiliteringsarbetet. I detta ingår utbildning och stöd till cheferna inom Timrå kommun så att man tidigt kan identifiera signaler och riskfaktorer för sjukskrivning.

Ett hållbart arbetsliv är även en viktig del i målet att införa heltid som norm inom kommunal verksamhet.

## 2.2 Verksamhetens övergripande mål och strategier

Projekt för Hållbart arbetsliv förväntas att få följande effekter:

- Minskade kostnader för frånvaro
- Effektiv arbetsanpassning och rehabilitering
- Ökad frisknärvaro
- Ökad produktivitet, effektivitet och arbetsglädje
- Attraktivare och hälsosammare arbetsplatser
- Bättre förutsättningar för medarbetare att orka arbeta heltid samt att orka arbeta fram till pensioneringen
- Att Timrå kommun genom sin satsning blir en ännu attraktivare arbetsgivare som ger en fördel vid rekrytering av personal

## 3 Mål

### 3.1 Effektmål

- En minskad sjukfrånvaro från dagens 7,3% till 5,4 %. Det skulle innebära en besparing på ca 20 miljoner kr per år utifrån faktiska kostnader för frånvaron
- Lättare att konkurrera om behöriga och kompetenta sökande till bristyrken inom kommunen
- Arbetsmiljöpolicyns andemening och mål uppfyllda vid mätning om 5 år

### 3.2 Projektmål

- Hållbar organisering och ledning av kommunens verksamhet
- Positiv hälsoutveckling
- Förbättrad systematik i arbetsmiljöarbetet
- Väl genomarbetade och fungerande rutiner vid förebyggande- och efterhjälpande rehabilitering.
- Väl fungerande samarbete med och mellan rehabiliteringsarbetets huvudaktörer

## 4 Antaganden och avgränsningar

Förutsättningar:

- Att tillräckliga ekonomiska förutsättningar skapas
- Att organisationen i sin helhet bejakar och arbetar i linje med projektets mål
- Att tillräckliga resurser med rätt kompetens kan engageras och tillräcklig tid kan avsättas i projektet

Avgränsningar:

- Att projektet bedrivs under 5 år

- Att projektet drivs i tydliga faser och att utvärdering sker efter varje fas
- Att projektet berör och omfattar Timrå kommun och alla dess anställda

## 5 Utgångspunkter

Klicka här för att ange text.

## 6 Beroenden

- Att rehabiliteringsaktörerna aktivt stödjer och medverkar i arbetet
- Att rätt och väl fungerande systemstöd ställs till förfogande och nyttjas
- Väl fungerande samarbete med heltidsprojektet
- Medverkan från alla anställda i ansträngningarna för bättre hälsa

## 7 Påverkan

Klicka här för att ange text.

## 8 Risker

- Att kommunen får svårt att agera som en arbetsgivare med gemensam policy, gemensamma metoder och angreppssätt i arbetet för ett hållbart arbetsliv
- Personberoende i projektledningen
- Uthålligheten i organisationen så att effekthemtagningen blir möjlig
- Projektets prioritet i förhållande till alla andra satsningar

## 9 Aktivitets- och tidsplan

Projektet planeras att drivas under 5 år i tre målsatta utvecklingsfaser med avstämningar och kvalitetsgranskning efter varje fas.

*Projektfas 1) - september 2018 – november 2018*

- Uppdatera Timrå kommuns arbetsmiljöpolicy tillsammans med ledning och fackliga representanter
- Organisera projektet och ta fram en kommunikationsplan
- Ta fram en utbildningsplan
- Utbilda chefer i rehabiliteringsprocessen, systemstödet Adato/Lisa, regler vid sjukdom samt möjliga finansieringsstöd
- Ta fram gemensamt arbetssätt för sjuk- och rehabiliteringsärenden inom Timrå kommun
- Utveckla samarbetsformer med Företagshälsovård, Primärvård, Specialistvård, Arbetsförmedling samt Försäkringskassa
- Workshop med ledningsgruppen kring projektets mål och uppdrag
- De 4 pilotenheterna fastställs, 2 inom Barn- och utbildning och 2 inom Socialtjänsten.

### Projektfas 2) januari 2019 – mars 2021

- Utveckla arbetssätt och synsätt vid de fyra pilotenheterna enligt beprövad forskning för att nå ett hållbart arbetsliv
- Fortsätta utbildning av chefer i tillämpning av sjuk- och rehabiliteringsärenden
- Stödja organisationen i komplicerade ärenden inom området
- Följa upp och fortsätta utveckla Timrå kommuns gemensamma arbetssätt för hantering av pågående sjuk och rehabiliteringsärenden samt hur vi ska jobba förebyggande för ökad frisknärvaro.
- Introducera idéer och arbetssätt som visat sig framgångsrika i pilotenheterna till övriga organisationen
- Utbilda ambassadörer/internkonsulter för att sprida de goda idéerna i organisationen
- Tillämpning av generellt genomförbara idéer i hela organisationen

### Projektfas 3) april 2021 – januari 2024

- Ett bestående förändringsarbete tar tid. Under fas tre arbetar vi med att introducera, etablera och utveckla de fungerande metoder och arbetssätt som ska leda Timrå kommun mot projektmålen.

## 10 Resurser

Resurs/kompetens	Arbetstid	Säkrad	Övrigt
Projektledare		Nej	Upphandlas
Carina Brunnström	100%	Ja	
Ewa Brentel	20%	Ja	
Magnus Gustafsson	20%	Ja	
Annika Bergvall	20%	Ja	
Jeanette Saure	20%	Ja	
Pernilla Andersson	20%	Ja	
Socialförvaltningen	20%	Nej	Fastställs senare
Kommunikatör	10%	Nej	Fastställs senare
Barn och utbildning	20%	Nej	Fastställs senare

## 11 Organisation och roller

Roll	Ansvarsområde	Person
Styrgrupp	Styra och utvärdera projektet	Ledningsgruppen
Projektgrupp	Verkställa projektet	Enligt resursplan
Referensgrupp intern	Samråda kring viktiga frågor i projektet	Samverkansrådet
Referensgrupp extern	Samråda kring viktiga frågor i projektet	Försäkringskassan, Primärvården, Företagshälsan och Arbetsförmedlingen

## 12 Budget

En miljon är budgeterad till projektkostnad 2019.

## 13 Metodik

Enligt principer för lösningsfokuserad verksamhetsutveckling:

PDCA:

- Plan. Ställa upp mål för de förändringar som ska genomföras och bestämma metod för själva genomförandet. Utforma och designa lämpliga förändringar.
- Do. Implementera de förändringar som föreslås i föregående fas. Inför även mätningar av resultatet och genomför eventuella utbildningar.
- Check. Utvärdera mätningarna och implementeringsarbetet och analysera resultatet. Rapportera eventuellt till aktuella beslutsfattare.
- Act. Besluta om nya förändringar, som sedan övergår i plan-fasen.

ADKAR:

Det är ett ramverk för att förstå dynamiken i förändring på individnivå. Förkortningen ADKAR representerar fem delar: Awareness/medvetenhet, Desire /engagemang/vilja, Knowledge/kunskap, Ability/förmåga och Reinforcement/förstärkning. Genom att steg för steg utveckla de fyra första faktorerna och sedan förstärka och följa upp dessa på ett strukturerat och regelbundet sätt kan man driva framgångsrika förändringar.

Traditionell Projektmetodik



## 14 Kommunikation

Enligt särskild kommunikationsplan

## 15 Kvalitetssäkring

Enligt principer och angreppssätt från SIQ Managementmodell

## 16 Dokumenthantering

Dokument sparas i separat plattform för projektet

## 17 Ändringshantering

Se bilaga – Ändringshanteringsprocessen.

Ändringsrådet består av [Klicka här för att ange text.](#)