



Promemoria
2010-03-15

Diarienummer
2008-3080249

Sven Jansson
08-579171714

Mall för slutrapport av projekt

Syftet med enhetliga mallar för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige

I slutrapporten ska ni redogöra för hur ni följde er tid och aktivitetsplan samt beskriva vilka resultat ni uppnådde.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid.

Slutrapporten bör omfatta minst 10 A4-sidor och högst 15 A4-sidor .

Mallens rubriker är **blåfärgade**. Under varje rubrik finns en kort text om vad de avsnittet ska innehålla. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Under varje rubrik bör om möjligt (förutom första och andra rubriken) följande två frågor besvaras;

- 1.Redogör för eventuella orsaker till avvikelser?**
- 2.Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?**

Om Du har frågor angående detta eller något är oklart hör av Dig till Din handläggare på respektive regionkontor.



Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)	Namn på projekt
	Kompetensutveckling utifrån förväntade nya förutsättningar

- **Sammanfattning** (max två A4-sidor)

Beskriv kortfattat projekttidé och resultat.

Projekttidé

Bakgrunden till projektet var den kompetensutvecklingsanalys vi utförde inom ramen för Växtkraft mål 3. I vårt analysarbete upplevde vi brister i hur vi utvecklar vårt arbete ur ett omvärldsperspektiv. Vår värld har varit landstingsvärlden och vi såg behov av att vidga det perspektivet.

Analysen visade att vi har behov av att utveckla våra metoder i arbetet, men även hur vi arbetar strukturerat med att utveckla vår organisation. Vi såg faktorer i omvärlden kommer ställa nya krav på vår syn på vårt arbete och vi måste utveckla oss och förbereda oss för detta.

Projektet är mycket viktigt för vår del då fokus legat på verksamhetens utveckling, hur vi kan utveckla verksamhetsidé och kundfokus.

I analysarbetet såg vi även behovet av en helhetssyn på rehabiliteringsprocessen. I rehabiliteringsprocessen är det många enheter inom norrbottens läns landsting inblandade.

Ett av syftena är att utveckla vår förmåga till samverkan med andra i rehabiliteringsprocessen.

Vi vill bli bättre på att sprida kunskap om vår verksamhet och att utveckla en strukturerad kommunikation med enheter vi samverkar med.

Vi vill att vårt projekt ska hjälpa till att utveckla landstinget mot mer kund och kvalitetsfokusering. I analysarbetet såg vi att våra förutsättningar kommer att förändras i framtiden. Mer konkurrens och ökade krav på effektivitet och kvalitet kommer att kräva en förändrad syn på vårt arbete. Vi ser ett intresse från andra enheter inom landstinget för vårt arbete vilket ger oss möjlighet att sprida våra erfarenheter.



Vi upplever att vårt angreppssätt är banbrytande inom vår organisation och inte faller inom de normala ramarna för utvecklings/förbättringsarbete.

Resultat:

Vi har sammanfattningsvis ökat vår kompetens att hantera de krav och förändringar vi ser i framtiden. Vi har utvecklat och implementerat ett kvalitet och ledningssystem som kommer att hjälpa oss identifiera kvalitetsbrister i vår verksamhet och som ger oss kontinuerliga signaler till ständiga förbättringar och ett långsiktigt lärande.

Vi har med andra ord länkat ihop våra rutiner och ”öar” av förbättringsarbeten i ett tydligt ledningssystem för att säkerställa kvalitet, tillgänglighet, för våra patienter där strukturen i organisationen underlättar vårt arbete i vardagen. Ordning och reda, tydliga rutiner, roller, använda resurserna på bästa sätt, system för löpande återkoppling och ständiga förbättringar.

En viktig del i arbetet vilket vi gör idag, är att öka delaktigheten genom att ta vara på den kompetens, förslag till förbättringar och goda idéer som finns hos medarbetarna, så att alla får en känsla av att betyda något, vara behövd. En av de kanske viktigaste och djupaste behov en människa har. Nu var det sagt med risken att bli för djuplodad. Men vi går vidare! Vi har genom utbildning, återkommande träffar förändrat verksamhetens struktur, kultur och skapat ett nytt förhållningssätt gentemot kunden/patienten. Det tar tid att förändra ett företags kultur med vi är på god väg genom nytt sätt att arbeta i vardagen med ett tydligare kundperspektiv.

I dag arbetar vi strukturerat med samverkansfrågor/samverkan med andra verksamheter i rehabiliteringsprocessen. Vi arbetar strukturerat med marknadsföring och omvärldsspaning.

Vi har utfört utbildningsinsatser gentemot cheferna i den egna basenheten vilket resulterat i ett fortsatt liknade kvalitetsarbete inom basenheten.

Vi har verkat för att få in ett bredare perspektiv ur jämställdhetssynpunkt och stimulera till jämnare könsfördelning genom att försöka få in manliga medarbetare. Idag har vi en manlig psykolog i arbetsgruppen.



• **Projektets resultat**

Redogör kortfattat för det problem som projektet avsåg att fokusera kring. Vilken påverkan och genomslag åstadkom projektet? Tyngdpunkten i redovisningen bör ligga på de resultat och förslag till goda lösningar som projektet kommit fram till.

Problem projektet avsåg att fokusera kring

I vårt analysarbete såg vi brister hur vi utvecklar vårt arbete ur ett omvärldsperspektiv. Vår värld har varit landstingsvärlden och vi såg behov av att vidga det perspektivet.

Analysen visade att vi har behov av att utveckla våra metoder i arbetet, men även hur vi arbetar strukturerat med att utveckla vår organisation. Vi såg faktorer i omvärlden som kommer att ställa nya krav på vår syn på vårt arbete och vi måste utveckla oss och förbereda oss för detta.

Projektet är mycket viktigt för vår del då fokus ligger på verksamhetens utveckling, hur vi kan utveckla verksamhetsidé och kundfokus.

Vi såg också att den totala kvinnodominansen på vår arbetsplats skapar en brist på bredare perspektiv ut ett jämställdhetsperspektiv. Vi ansåg det viktigt att få in manliga synpunkter och värderingar i vårt genomförandearbete för att utveckla en arbetsplats som stimulerar till en jämnare könsfördelning

Resultat och goda lösningar

Garnis Rehabcenter har under projektet arbetat med att ta fram ett ledningssystem för kvalitet och miljö. Systemet har inte blivit helt klart under projekttiden men kommer att vara färdigt innan sommaren 2010.

Projektet har inneburit ett nytt arbetssätt/synsätt införts på Garnis Rehabcenter. I dag arbetar vi processinriktat med ständiga förbättringar med kunden i fokus. Vi har skapat nya rutiner för att hantera avvikelser, förbättringsbehov och förebyggande åtgärder.

Utbildning i omvärldsspaning har resulterat i att vi skapat struktur för löpande omvärldsspaning. I dag bevakar vi utvalda trender som vi tagit fram. Kulturen är på god väg att förändras och att ”spana” har blivit en naturlig del i arbetet.

Vi har tagit fram en början till marknadsplan. Vi har en grupp som samlas regelbundet och arbetar med marknadsplanen.



Garnis Rehabcenter har arbetat för att få in manligt deltagande i projektet. För att få synpunkter från män i projektet har Garnis Rehabcenter konsulterat Paragon Affärsutveckling AB.

Påverkan och genomslag:

Vi har genom att sprida kunskap om hur man kan arbeta processinriktat påverkat den egna basenheten att börja bygga kvalitetssystem.

Genom förändrade rutiner för intag har Garnis Rehabcenter kunnat ta emot 156 smärtpatienter 2009 mot 90 2008. Vi har deltagit och deltar i många forum som främjar samverkan i rehabiliteringsprocessen inom norrbottens läns landsting och är på alla sätt med på banan.

Vi tar i dag emot patienter inom ramen för rehabiliteringsgarantin och har kunnat anställa psykolog, arbetsterapeut och sjukgymnast under 2009.

Garnis Rehabcenter deltar i dag i ett länsövergripande projekt inom norrbottens läns landsting som syftar till att säkra tillgänglighet till rehabilitering för norrbottningen oavsett vart man bor i länet.

Projektet har hjälpt till att starta en förbättringskultur inom enheten. I dag är avvikelser och förslag till förbättringar en naturlig del i arbetet.

Vårt strukturerade, förändrade arbetssätt och synsätt har direkt betydelse för vart vi är idag.

• Syfte och mål med projektet

Redogör för projektets avsedda resultat/slutmål och eventuella delmål. Vad uppnådde ni i förhållande till era mål då projektet startade? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av text erhållna kunskaper och ändrade attityder och/eller beteende. Vilket lärande åstadkom i projektet såväl internt som externt? Redogör för orsaken till avvikelser jämfört med projektansökan.

Syftet med projektet var att öka vår kompetens avseende att hantera de krav på förändringar, av våra förutsättningar vi ser i framtiden. Vi behövde nytänkande i hur vi utvecklar oss själva, vår organisation för att möta kunders/patienters förändrade krav i en omvärld med allt fler alternativ att väja på.



Ett av syftena med vårt projekt var även att utveckla vår förmåga till samverkan med andra i rehabiliteringsprocessen. Vi ville sprida kunskap om vår verksamhet och utveckla en strukturerad kommunikation med de enheter vi samverkar med.

Målet med projektet är att genom utbildning i verksamheten ska nå en bättre styrning, bli mer marknadsmässiga samt utveckla vårt förhållningssätt mot kunder.

Vi ville genom utbildning i enlighet med identifierade behov förstärka en utvecklingsprocess i verksamheten.

Lärande står i fokus i detta projekt då vi fokuserat på aktiviteter där vi idag inte har kompetens på den nivå vi vill. Teori har varvats med praktiskt arbete. Vi har hittat sätt för kontinuerlig hantering/verktyg att arbeta med i vardagen gällande ständiga förbättringar, marknadsföring, omvärldsspaning och därav fått ett långsiktigt lärande som en del av vår vardag.

Vårt projekt har fokuserat på att se nya former för styrning och utveckling av en traditionell offentlig vårdorganisation.

Vi har inte haft några avvikelser från vår handlings/aktivitetsplan. Alla planerade aktiviteter har utförts.

- **Arbetsätt**

Vad var den huvudsakliga arbetsättet? Beskriv kortfattat vilka metoder och/eller utbildningar som användes. Beskriv eventuellt nya metoder eller materiel som tagits fram i projektet.

Arbetsättet har huvudsakligen varit utbildning/kompetensutveckling. Syftet har varit att öka förståelsen, kunskapen om att arbeta processinriktat med ständiga förbättringar med kunden i fokus. Att skapa en ökad delaktighet genom att ta vara på medarbetarnas goda idéer och förbättringsförslag utifrån uppkomna avvikelser. Samtliga medarbetare på enheten har deltagit i projektet och dess aktiviteter. Garnis Rehabcenter har under hela projektet anlitat och samarbetat med Paragon Affärsutveckling AB.

En del utbildningstillfällen har omfattat all personal och tre utbildningstillfällen har utförts med delar av teamet som tilldelats ett specifikt ansvarsområde.

- Introduktion verksamhetsstyrning

All personal har deltagit i introduktion i verksamhetsstyrning, verksamhetsplanering/revision, utbildning i kvalitet.



Vi har utbildat oss i ledningssystem, ISO 9001, ISO 14001, SAM och vad det innebär att strukturerat arbeta med kvalitet och ständiga förbättringar. Hur man strukturerat kan skapa ännu bättre kvalitet i arbetet.

- Utbildning kartläggning av kärnprocess

Utbildningen genomfördes i syfte att få en bild av processen/flödet. Vi såg över nuläge, behov och önskat läge avseende kärnprocessen.

Vi analyserade kärnprocessen för att se om nuvarande process fungerar. Om den behövde förenklas, om vi hade fungerande process utan stopp och resursslöseri. Syftet var också att synliggöra nuvarande rutiner om de är väl fungerande, om rutiner saknas som skulle behövas.

I slutändan skall processen vara effektiv och värdeskapande för kunden/patienten. Fem personer från arbetslaget deltog i denna utbildning som tog fram en processkarta. Det resulterade i nya rutiner för intag för att öka tillgängligheten för kunden/patienten. Översyn av administrativa rutiner genomfördes för att tydliggöra vem som gör vad för att effektivisera processen.

- Utbildning omvärldsanalys

Vi har ökat vår kompetens i hur man strategiskt styr en verksamhet ur ett omvärldsperspektiv genom utbildning i omvärldsanalys. Enhetschefen och två från arbetsgruppen gick utbildningen och kommer ha ett övergripande ansvar för att vi löpande tillsammans i gruppen arbetar med omvärldsspaning. Hela arbetsgruppen har fått introduktion i omvärldsanalys och gruppen har vid ett flertal tillfällen deltagit i träffar där vi pratat omvärldsspaning.

Vi har lärt oss hur omvärlden påverkar vår verksamhets utveckling och förutsättningar. Vi har lärt oss metoder hur vi strukturerat, löpande kan arbeta med omvärldsspaning och analysera hur omvärldens förändringar påverkar vår verksamhet.

Omvärldsspaning är en viktig aktivitet som underlag för en verksamhets planering och val av strategier, för att veta hur man ska agera i framtiden.

- Utbildning marknadsföring/marknadsplanering

Enhetschefen och fyra från gruppen har utbildat sig i marknadsföring/marknadsplanering under en dag. Under utbildningstillfället arbetade gruppen fram en början till marknadsplan.

Tanken är att några i gruppen ansvarar för marknadsföringen och arbetar med det löpande som en del av sin arbetsuppgift. Ansvariga återkopplar tillsammans med enhetschefen till övriga gruppen under arbetsplatsträff och planeringsdagar.



- Utbildning ”Strategisk planering” och ”Att arbeta utifrån kvalitet”

Vi såg möjligheter att projektet kunde bidra till ett nytänkande kring utvecklingsfrågor inom liknande verksamheter. För att sprida ringar på vattnet genomfördes utbildning i strategisk planering och att arbeta utifrån kvalitet för enhetschefer, sektionschefer och verksamhetschefen i samma basenhet. Detta har resulterat i ett fortsatt arbete inom basenheten att arbeta på liknade sätt.

- Utbildning verksamhetssystem

Enhetschefen och två personer har gått utbildning hur man bygger verksamhetssystem.

Dessa personer har utom enhetschefen har även fått utbildning i intern revision.

Dessa två personer kommer att ansvara för den interna revisionen av kvalitets och ledningssystemet.

Enhetschefen har fått enskild utbildning i verksamhetsstyrning

• Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer företag myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller ekonomiska resurser och övrigt. Redovisa eventuellt arbete i styrgrupp och/eller referensgruppen och dess eventuella sammansättning. Hur har projektgruppen fungerat? Hur har styrgruppen och/eller referensgrupp fungerat?

Projektet har endast utförts på den egna enheten med egna anställda. Planering av projektet har skett i samråd med konsult, Paragon Affärsutveckling AB. Ekonomiska resurser har finansierats uteslutande av ESF. Ekonomisk redovisning har löpande utförts inom den egna organisationen

• Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

Vi har konstaterat att vi behöver få in ett manligt perspektiv i utvecklingsarbetet. Eftersom vi inte hade några män i målgruppen för arbetet var vårt mål att hitta andra former för manligt deltagande ex externt deltagande. Vi har under projektets gång utbytt idéer, synpunkter med de män som arbetar på Paragon Affärsutveckling AB. Enhetschefen har vid flertalet tillfällen haft nätverksträff med manlig kollega inom annat verksamhetsområde inom Norrbottens läns landsting som utfört samma typ av utvecklingsarbete.



- **Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

Hänsyn har tagits för att personer med funktionsnedsättning skall kunna medverka i projektet.

Garnis har handikappanpassade lokaler, hörselslingor. Informationen har varit utformad på sådant sätt att alla medverkande kan tillgodogöra sig informationen. Vi har haft en projektplats där all information om projektet funnits tillgänglig.

Enhetschefen har löpande informerat om projektet på arbetsplatsträffar och andra forum för att vara säker på att samtliga tagit del av projektet och förstått vad arbetet handlar om.

Kriterier för genomförandet

De viktigaste dimensionerna i socialfondsprojekt är att se till individens kompetens och möjligheter, att lyckas. Att engagera berörda personer och att kunna påverka och få genomslag för resultaten. I det nationella socialfondsprogrammet finns fyra kriterier för genomförandet av programmet. Kriterierna syftar till att säkerställa att programmet ger ett mervärde till Lissabonstrategins inriktning på ökad tillväxt och sysselsättning. Samtliga projekt ska uppfylla minst ett av dessa kriterier. Ett eller flera av kriterierna skall ingå i de regionalt formulerade prioriteringar som utarbetas i samband med regionala utlysningar. **Besvara frågan/or utifrån de krite/er som ert projekt utgår från.**

- **Främja lärande miljöer**

I Socialfondsprogrammet kapitel 2:5 1 så beskrivs lärande miljöer utifrån följande:

Programmet skall främja lärande miljöer genom att stimulera till kompetensutveckling med utgångspunkt i den enskildes utvecklingsbehov, oavsett om personen är företagare eller anställd, chef eller medarbetare, och koppla denna till verksamhetens mål. Kompetensutveckling bidrar till att individen bättre kan möta framtida omställningar på arbetsplatsen och öka sin anställningsbarhet totalt sett. För att lärande miljöer skall kunna utvecklas krävs ytterligare kunskaper om hur lärandet förändras i det moderna arbetslivet, vad som sker i övergångarna mellan studier och arbetsliv, hur det informella lärandet i vardagen och på arbetsplatsen kan tas till vara, och hur vi kan skapa förutsättningar för alla till lärande och därmed bättre möjligheter att etablera sig i arbetslivet. Samverkan för utveckling av lärande miljöer kan engagera t.ex. aktörer såsom utbildningsväsende,



arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsmarknadens parter och arbetsgivare och social ekonomi.

Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

Projektet har haft en bred förankring i det analysarbete som genomfördes som ett första steg. Analysarbetet skapade ett stort engagemang i gruppen. I projektet har vi knutit an till viljan och engagemanget hos gruppen för ett fortsatt kvalitetsarbete på enheten. Garnis Rehabcenter har under projektet utvecklat och implementerat ett verksamhetsstyrningssystem. Enheten har även infört ny mötesstruktur och börjat föra statistik som ett led i att kunna styra och följa upp verksamheten på ett bättre sätt. Systemet och de nya arbetsrutinerna hjälper oss i dag att identifiera kvalitetsbriser i vår verksamhet och ge oss kontinuerliga signaler till ständiga förbättringar och utveckling. Fokus i dag är kunden och processen. Om något inte fungerar tillfredställande är fokus på vad som behöver förbättras avseende process, flöde, rutiner, arbetssätt. Det handlar om ett löpande långsiktigt lärande för att hela tiden förbättra våra rehabiliteringstjänster.

- **Främja innovativ verksamhet**

Socialfondsprogrammet kapitel 2:5:2 ger följande definition av hur programmet förhåller sig till kriteriet främja innovativ verksamhet:

Vi har tagit fram en helt ny form för styrning och utveckling av en traditionell offentlig rehabiliteringsorganisation. Inom norrbottens läns landsting är vårt nya sätt att arbeta ett nytt sätt att tänka och agera. Vi har implementerat ett processinriktat arbetssätt med en ständig förbättringskultur som inte bara omfattar direkta patientsäkerhetsfrågor utan ser till hela verksamhetens arbetssätt/rutiner. Detta omfattar även löpande omvärldsbevakning och löpande arbete med marknadsplanering/marknadsföring. Ett arbetssätt som ytterst är värdeskapande för har kunden/patienten. Arbetssättet säkrar även ordning och reda och är resurseffektivt.

Inom ramen för vart och ett av de operativa strukturfondsprogrammen skall särskild uppmärksamhet ägnas åt att främja innovativ verksamhet¹. Detta innebär möjligheter att pröva alternativa sätt att investera i humankapital.

¹Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1081/2006 om Europeiska socialfonden, artikel 3.5.



Nya projekt kan utgå från resultat i tidigare genomförda socialfondsprojekt och integrera tidigare med framgång prövade metoder, i syfte att vidareutveckla dessa. Detta kan ske t.ex. genom att metoder används i större skala eller att målgruppen förändras.

I bilaga 4 utvecklas begreppet ytterligare genom att bl. a. ge följande definition "Lösningar som idag inte erbjuds eller är etablerade i befintliga system och strukturer"

Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

- **Främja samverkan**

I Socialfondsprogrammet kapitel 2.5.3 beskrivs kriteriet främja samverkan enligt följande;

Samverkan, förankring av idéer och lösningar samt strategisk planering för att åstadkomma genomslag för det innovativa arbetet är viktiga element i strävandena att säkerställa ett mervärde i programmet. Medverkande aktörer måste vara tydliga både med sitt syfte att medverka och sina åtaganden inom projektet, och med hur de avser att gå vidare med framkomna resultat för att möjliggöra tillämpning i större omfattning.

Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv utifrån ansökan era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

Det finns ett behov av helhetssyn av rehabiliteringsprocessen. Garnis Rehabcenter är en del i den processen. Det är många varsamheter inblandade i patientens väg genom vården. Under vårt arbete i vardagen och i analysarbetet såg vi behov av att utveckla vår förmåga till samverkan med andra rehabaktörer. Vi har arbetat strategiskt och aktivt för att delta i de forum som är viktiga för vår del i rehabiliteringsprocessen och sedermera för patienten.

Det har resulterat i att vi idag medverkar i tre viktiga rehabiliteringsprojekt.

Projekten handlar i stort om att förbättra samverkan med bland annat primärvården, den rehabilitering som sker på länsdelssjukhusen och den rehabilitering som sker på länsnivå. Två av projekten är länsövergripande. Genom att delta i dessa projekt har vi kunnat sprida kunskap om vår verksamhet.



- **Främja strategiskt påverkansarbete**

Socialfondsprogrammet definierar kriteriet i kapitel 2.5.4 på följande sätt;

Möjligheterna att få till stånd förändring och skapa genomslag för framkomna resultat gagnas av en strategisk ansats där aktörerna i ett projekt redan i det förberedande stadiet av projektet fokuserar på vilken kunskap som efterfrågas och vilka kontakter som behövs för ett effektivt genomförande. Detta är betydelsefullt både för att få önskad uppmärksamhet från målgrupperna och för att involvera dem i det kommande arbetet. Först efter en sådan kunskaps- och kontaktinventering bör planering och genomförande följa.

Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv hur ni jobbat för att uppfylla ambitionerna vad gäller kriteriet.

Vi har genom det arbete vi utfört i projektet hjälpt till att utveckla norrbottens läns landstings förändring mot mer patient- och kvalitetsfokusering. Vi har i analysarbete vi utfört, i vår löpande omvärldsbevakning sett att våra förutsättningar kommer att förändras i framtiden. I vår vardag möts vi redan i dag av ökad konkurrens, ökade krav på effektivitet och kvalitet. Under projektet har utbildning i strategisk planering och att arbeta utifrån kvalitet utförts för de egna cheferna inom basenheten. Det har resulterat i ett liknade förbättringsarbete startats inom den egna basenheten. Inom basenheten finns ett tiotal andra enheter vars enhetschefer nu är involverad i förbättringsarbetet. Enhetschefen har informerat om projektet för länschefen, verksamhetschef och på basenhetsmöten och för andra chefer inom landstinget. Det finns ett fortsatt intresse att ta del av det arbete som utförts på Garnis Rehabcenter. Vi kommer fortsätta sprida kunskapen om vårt arbetssätt.

Regionala Prioriteringar

- Redogör för eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

- **Strategiskt påverkansarbete**

Redogör för hur ni arbetat med strategiskt påverkansarbete. Vilka personer/organisationer har ni riktat er till? Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet? Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas? Vad mer skulle kunna göras? Vem bör göra det?

Se ovan.



- **Extern utvärdering**

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.

- **Egenutvärdering**

Redogör för hur ni arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.

Vi har summerat projektet tillsammans under gemensamt möte då vi reflekterat över var vad vi utfört, vilka effekter vi ser av arbetet, vart vi är i dag samt vart vi är på väg.

Eftersom förbättringsarbete egentligen startade i samband med kompetensutvecklingsanalysen som vi utförde inom ramen för Växtkraft mål 3 var gruppen snabbt med på banan. Det tar dock tid att ändra en organisationskultur och från början var det inte varit tydligt för alla vad detta skulle generera för resultat för oss. Idag har vi börjat skörda frukten av vårt arbete och det har blivit tydligt för alla vad detta arbete inneburit för oss och kommer att generera fortsättningsvis.

Vi har valt att utvärdera effekten av projektet genom att titta på kundnytta, kundnöjdhet, de faktiska resultat vi ser ur ett verksamhetsperspektiv samt ur ett personellt perspektiv. Vi ser goda resultat inom samtliga områden och resultaten ser vi som direkta effekter av detta projektarbete. Vi ex har ökat antalet smärtpatienter till följd av ändrade rutiner för intag. Vi har goda resultat av vår rehabilitering. Vi för statistik mer strukturerat. Vi har förbättrat kundenkäten för att bättre kunna mäta kundnöjdhet. Vi för statistik för att mäta effekten av vår rehabilitering genom att använda validerade instrument som mäter ex grad av sysselsättning, tilltro/förmåga att kunna hantera sina besvär, att kunna vara aktiv efter rehabilitering. När vi tittat på spridningen i länet, vart våra kunder kommer ifrån i länet, har vi goda resultat som länsenhet. För att nämna några resultat. I dag har vi mer fakta att utgå från när vi styr verksamheten.

Personellt sätt har vi kommit en bra bit på vägen att införa en ny kultur genom ett nytt arbetssätt, ett annat sätt att tänka. I dag sätter vi kunden/patienten i fokus på ett helt annat sätt än tidigare. Tidigare har vi haft en kultur med relationsfokus. I dag har vi ett process och kundfokus. Vi är inte helt framme men på mkt god väg att införa ny kultur.



Summering

Resultatet visar tydliga effekter av ett idogt arbete med att förbättra processerna, styrprocesser, kärnprocesser och stödprocesser.

Vi har effektiviserat rutinen för intag av patienter. Vi har under 2009 arbetat fram en ny modell för smärtrehabiliteringen utifrån kundens behov och omvärldens krav. Genom ett strukturerat markandsföringsarbete, via media, Internet och genom deltagande i viktiga forum, har Garnis Rehabcenter positionerat sig inom NLL. Det har resulterat i att vi idag deltar i två länsövergripande projekt varav enhetschefen på Garnis Rehabcenter är projektledare för ett av dem. Garnis Rehabcenter är i dag huvudaktör för den multimodal smärtrehabiliteringen inom ramen för rehabiliteringsgarantin och är en av två huvudaktörer gällande försäkringsmedicinska utredningar inom NLL på uppdrag av regeringen och Sveriges Kommuner och Landsting.

Vi har bidragit till att man satt igång ett kvalitetsarbete inom den egna basenheten, att införa kvalitets och ledningssystem.

- **Sammanfattande bedömning**

Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför? Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt?

Jag anser att en ordentligt genomförd analys är en förutsättning för ett lyckat projekt. Den analys vi utförde lade grunden för projektet och tydliggjorde vad verksamheten har för resurser respektive brister och vad vi måste arbeta med för att även i fortsättningen vara i fronten för en tillgänglig, säker och effektiv rehabilitering för norrbotten. Analysen som utfördes utifrån ett omvärldsperspektiv resulterade i en strategisk plan med bland annat framtagande av en tydlig vision, verksamhetsidé och värdegrunder för verksamheten samt att upprätta en ordenlig verksamhetsstyrning dvs. kvalitets och ledningssystem. Inför projektets start gjordes en handlingsplan/aktivitetsplan där vi tidsatte aktiviteterna. Vi har utfört alla aktiviteter enligt plan. Projektet är slutfört men arbetet kommer att fortsätta med att bygga klart kvalitets och ledningssystemet, att arbeta in rutiner och arbetssätt och en ny kultur med större fokus på processen och kunden. Projektet har blivit startskottet att bygga ny kultur som tar flera år.

- **Kontaktpersoner**

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Jeanette Nordberg, 0921-67189, 070-676745