



Kommunen nådde inte målet men arbetsklimatet blev mycket bättre

Arbetsplats: Krokoms kommun

Beviljat bidrag: 2 014 000 kronor

Kontaktperson: Inga-Britt Cronsioe, 0640-163 66

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Stig Vinberg

Skribent: Britt-Inger Hellström

Sammanfattning: Krokoms kommun har ungefär 1600 anställda varav 1250 är kvinnor. Kommunen hade startat ett utvecklingsprojekt som kallades Krokom Kan. Det syftade till en utveckling på bredden inom hela kommunen, man skulle möta de nya kraven med att arbeta på ett nytt sätt, med offensiv i stället för defensiv. Men man ville ytterligare förstärka inriktningen på en förbättrad arbetsmiljö och sjukfrånvaron skulle sänkas, hoppades man. Arbetsplatsprogrammet har sin tyngdpunkt i en förändrad arbetsorganisation, men friskvård är mer spektakulärt och därför lättare att uppmärksamma.

Bakgrund:

1992 startade utvecklingsprojektet Krokom Kan i Krokoms kommun. Man väntade sig tuffa tag i framtiden med mindre statsbidrag och högre krav från kommuninnevånarna. Antingen kunde man lägga sig platt och ta bort verksamhet eller försöka göra på ett annat sätt. Då skulle man kunna behålla personal och kanske till och med förbättra servicen.

Utvecklingen skulle ske på bredden, alla de kommunala verksamheterna gjorde sig synliga. De politiska målen inför 90-talet redovisades.

Men man ville också ha ett projekt som mer direkt handlade om personalen. Om den skulle klara av verksamheten genom ett okänt antal ekonomiska hundår så skulle förutsättningarna vara de bästa. Arbetslivsfonden avtog ansökan om stöd till Krokom Kan men biföll stöd till ett arbetsplatsprogram.

Dels gjorde man ett program för hela kommunen, dels gjorde man ett speciellt för hemtjänsten som är den som mest riskerar att drabbas av arbetsskador.

Sjukfrånvaron var 29 dagar per anställd, vilket är ganska högt över riksgenomsnittet. 70 personer var långtidssjukskrivna, mest kom de från hemvård, barnomsorg och lokalvård.

Arbetsplatsprogrammet tyngdpunkt låg på att förändra arbetsorganisationen. Det mest spektakulära var kanske företagsinterna rehabiliteringstjänster eftersom den punkten innehåller friskvård som är mycket konkret och som varit framgångsrik.

Mål:

Det viktigaste målet var att sänka sjukfrånvaron med tio procent inom två år.

Man skulle också göra om arbetsorganisationen, vilket konkret innebar att förankra projektet hos personalen via information.

Rehabiliteringen skulle ske tidigare och vara mer aktiv, och man skulle utveckla rutiner för den liksom för internkontrollen.

Friskvården skulle förebygga sjukskrivningar i framtiden.

Genomförande:

Arbetsplatsprogrammet startade den första mars 1992 och beräknades vara avslutat till sista december 1994.

Det kostar 7 967 000 kronor varav Arbetslivsfonden bidrar med 2 014 000 kronor. Friskvårdsprojektet inom programmet pågick i 1,5 år. Chefer och arbetsledare utbildades i reha-

bilitering, kropp, hälsa, kost, motion, psykosociala faktorer, tobak mm. Sedan samlade de sin egen personal till grötfrukostar för att sprida sina kunskaper vidare. Alla fick alltså någon kunskap om hur man bäst sköter sitt eget välbefinnande.

Riskgruppen, de som arbetar inom hemvård, barnomsorg och städning har fått en motionstimma per vecka på arbetstid.

Lokalvårdarna var svårast att nå eftersom de sällan samlas på en arbetsplats, bäst gick det på Krokoms sjukhus. Även hemvården i Krokoms som har en morgonsamling kunde nås ganska lätt. De som motionerade flitigt kunde fylla i ett kort och delta i tävlingar om olika presenter. Arbetsplatsprogrammet satte fart på personalen. Att gå på gym som låter lite trendigt blev populärt även bland äldre kvinnor. Kanske insåg de att det är den effektivaste träningen ifall man behöver stärka rygg och axlar.

Hemvården hade ett speciellt projekt och där fick man mer riktad information och utbildning om till exempel hur man tar hand om sin rygg och om ergonomi mer allmänt.

Kommunen har också köpt in höj- och sänkbara sängar. För det är inom hemvården personalen drar på sig allra flest arbetsskador.

Arbetsledare och chefer har också fått utbildning om rehabilitering. De ska kunna ingripa på ett tidigt stadium när folk är eller håller på att bli sjuka. De måste veta vad de ska göra, vad lagen säger och vad som är effektivast. De ska också känna till försäkringskassans möjligheter och skyldigheter.

När det gäller enskilda individers behov av rehabilitering har man anlitat konsulter av olika slag samt Krokoms hälsan. Företagshälsovården har samlat folk med hög sjukfrånvaro i grupper där de fått träning, samtal och jobbat för förändring på längre sikt. Rehabiliteringsgrupperna fortsätter fastän arbetsplatsprogrammet är avslutat.

Tekniska enheten har blivit en egen resultat enhet vilket innebar krav på en radikal omorganisation. Antalet anställda minskade och man behövde en plattare organisation med kortare beslutsvägar. Mer allmänt utvecklas organisationen via utbildning av chefer och arbetsledare även när det gäller organisation.

Som chefen gör, så gör personalen, menar man. Därför måste cheferna ha en bättre självkänedom. De måste kunna sina bra och dåliga sidor och vara beredda på att ändra sig.

Det handlar om att möta problem tidigt, att skapa trivsel på arbetsplatsen och det handlar mycket om personalekonomi. Resurser som inte utnyttjas kostar pengar, en chef som inte vet var resurser finns är alltså dyr.

– En tid efter utbildningen blev allting mycket problemorienterat, säger Inga-Britt Cronsioe som är personalchef och ansvarig för arbetsplatsprogrammet. Några hoppade av sitt chefskap medan andra tog itu med gamla surdeggar.

Det var ganska tuffa tillställningar ibland när cheferna fick insikt om karaktärsdrag och olater som retat personal under lång tid. En chef ska inte ha några fördelar är ett krav underifrån och en insikt efter utbildning.

– Våra chefsfördelar har vi i lönekuvertet, menar Inga-Britt Cronsioe. Annars ska vi ha samma villkor.

Resultat:

Under 1994 har man haft något färre sjukdagar än före arbetsplatsprogrammet, en uppföljning 1993 visade dock att korttidsfrånvaron var mindre, men långtidssjukskrivningarna hade ökat!

– Fast jag tror det vänder nu, säger Inga-Britt Cronsioe.

Den lägre sjukfrånvaron hänförs i alla fall till att cheferna blivit bättre. Men det är komplicerat. Karensdagens införande har också påverkat sjukfrånvaron.

Den beräknade besparingen var på 10,5 miljoner kronor. Programmet skulle alltså innebära en ren förtjänst på 2,5 miljoner kronor.

Resultatet motsvarar inte målsättning. Men Inga-Britt Cronsioe tycker att arbetsplatsprogrammet varit mycket lyckat.

– Man måste se detta över en lång tid, attitydförändringar tar lång tid att slå igenom, men det händer saker över tiden.

Friskvårdssatsningen kommer också att visa sig som en framgång räknat i färre sjukdagar, men det tar kanske något år till, tror hon.

90 personer gick igenom chefsutbildningen som genomfördes på tre nivåer; för avdelningschefer, mellanchefer och arbetsledare. Det har lett till en större öppenhet mellan chefer och en större trygghet i arbetet. Sämt återspeglas i den dagliga verksamheten. Det ökar trivseln och förbättrar sannolikt hälsan.

Inom hemvården där Regina Mäki lett projektet har man gjort mer konkreta friskvårdssatsningar. Tobakskampanjen har till exempel lett till att 25-30 personer slutat röka, första veckan får de nikotinplåster av arbetsgivaren.

Man har en viktningsgrupp som inte precis är en bantningsgrupp utan en livsstilsorientering. Eftersom personalen inom hemvården arbetar ganska ensamt har man ansträngt sig för att göra roliga saker. Teaterresor, kurser, färganalys och en fiskeresor har varit subventionerat. Folk som

sliter ont med låg lön har annars svårt att kosta på sig den sortens roligheter.

Värdering:

Inom Krokoms kommun tycker man över lag att arbetsplatsprogrammet har varit lyckat. I personaltidningen Kepsen har många berättat om sina erfarenheter och nyförvärvade kunskaper. Där har man kunnat sprida både fakta och åsikter. – Arbetslivsfonden har varit lättsam att arbeta med, tycker Inga-Britt Cronsioe. Man förväntar sig byråkrati och lång väntan på besked, men så var det inte.

Att organisera och leda ett arbetsplatsprojekt är dock krävande. I stället för att låta folk sköta det på deltid vid sidan av sitt ordinarie jobb rekommenderar Inga-Britt Cronsioe och Regina Mäki att man använder projektanställda.

Då får man ut mycket mer, både av dem som gör sitt vanliga jobb och av den som leder projektet.

Oktober 1994

ISSN 1104-6449