



Ny arbetsglädje i kommunen

Arbetsplats: Bergs kommun
Beviljat bidrag: 1 976 000 kronor
Kontaktperson: Bo Lindström, 0687-161 00

Arbetslivsfondens handläggare: Lars Sjödin

Skribent: Britt-Inger Hellström

Sammanfattning: När de olika delarna i den kommunala verksamheten blir självständiga så kallade resultatenheter måste personalen lära sig en annan arbetsorganisation. De strama budgetarna kräver att man är rädd om personalen annars blir den för dyr, alltså måste skador förebyggas och rehabiliteras. Många tjänstemän blir enhetschefer med nya uppgifter och ansvarsområden vilket kräver nya insikter och kunskaper. I Bergs kommun gjorde man ett arbetsplatsprogram som kostade 8,5 miljoner kronor

Bakgrund:

Bergs kommun, glesbygd i sydvästra Jämtland, har 1025 anställda och är därmed kommunens största arbetsgivare.

Verksamheten förändras där som i stora kommuner och nya små enheter ska ha sin egen budget med ansvariga chefer. Förändringarna skapade oro på arbetsplatserna, och den förstärktes i samband med att 40 tjänster försvann.

De vanligaste arbetsmiljöproblemen inom kommunen är belastningsskador hos personal inom hemtjänsten, men också i kök och skola. Städarna löpte också stora risker för arbetsskador.

Sjukfrånvaron var i genomsnitt 15 dagar per anställd, men inom hemtjänsten 23 dagar.

De nya cheferna har fått ett större ansvar för personalens situation både när det gäller fysisk och psykisk arbetsmiljö. De måste ha en djupare men samtidigt mer professionell kontakt med de anställda. Och de måste veta vilket ansvar arbetsgivaren har för rehabilitering av anställda och hur den ska genomföras.

Kraven på förändringar gällde inte bara att genomföra konkreta saker. Det var också en fråga om att tillägna sig ett nytt sätt att förhålla sig till underordnade. Men det var inte bara chefer utan de flesta anställda som behövde utbildning, ansåg man.

De behövde kunskaper och stimulans till att se både på sig själva och på arbetskamrater på ett nytt sätt.

Tidigare fanns en tendens att prata om folk i stället för med dem.

Mål:

Det primära målet med arbetsplatsprogrammet var att minska antalet sjukdagar med fem dagar per anställd, vilket skulle innebära en besparing på nästan fem miljoner kronor per år.

20 personer behövde rehabilitering, målet var att 75 procent av dem skulle komma tillbaka i arbetet.

Man ville också utveckla en arbetsmiljö som innehåller så liten risk för arbetsskador som möjligt. Kommunen behövde också en rutin för hur rehabiliteringsärenden ska behandlas. Dessutom ville man göra om arbetsorganisationen så att man fick arbetslag, en sorts rotation inom vård och omsorg. Slutligen var målet att få tillbaka de långtidssjukskrivna i arbete.

Genomförande:

Arbetsplatsprogrammet i Bergs kommun startade den första april 1992 och avslutades under våren 1994. Delar av arbetsplatsprogram och

förändringsarbete hade startat under hösten 1991 utan arbetslivsfondens bidrag och vissa inslag i programmet fick bidrag från KOM-programmet. Totalt kostade programmet 8,5 miljoner kronor och Arbetslivsfonden bidrog med knappt två miljoner kronor.

De nya cheferna har fått utbildning i hur man är en bra chef. Det handlar bland annat om hur man lär sig att se personalen både som grupp och som individer. Problem, fysiska, psykiska eller sociala ska upptäckas så tidigt som möjligt. En chef måste våga prata med en anställd om problemen och hur man ska lösa dem. Men samtidigt som kontakterna kanske är djupare än förr ska de vara mer professionella. Chefen ska inte vara en axel att gråta mot utan en kompetent person som vet var man ska börja för att starta en verksam rehabilitering, om det behövs. Det har chefen lärt sig i utbildning inom arbetsplatsprogrammet. Cheferna har fått utbildning i rehabiliteringsvägar och hur man ska samarbeta med bland andra försäkringskassan. De har också lärt sig att göra utvärdering och uppföljning av rehabiliteringsåtgärder.

Relationer mellan arbetskamrater har varit tema även i övrig personalutbildning. Att hantera konflikter är en konst som alla måste kunna. Personalen på Berghem, ett servicehus i huvudorten Svenstavik, menar dock att de inte haft några konflikter att tala om.

Mest uppskattat blev dock föreläsningarna om jämställdhet som KOM-programmet bidrog till. – De föreläsningarna var roliga, säger personalen på Berghem. Annars har vi inte direkt märkt några effekter av arbetsplatsprogrammet. Det är nog mest cheferna som måste lära sig nya saker. För oss blir jobbet i stort sett detsamma.

Kommunen strävar efter att inrätta arbetslag och således förändra arbetsorganisationen vilket har krävt utbildning. Men man gjorde också en enkätundersökning över personalens trivsel.

Psykosociala faktorer kan sägas vara inslag i personalekonomi. Mer formellt är att hålla reda på exakt vad t ex en sjukskrivning kostar. Kommunen har gett utbildning i ett personalekonomiskt dataprogram.

Bergs kommun har också genomfört tekniska förbättringar. Man har köpt lyftar, bättre städutrustning och byggt in servostyrning på traktorer. Alla kemiska varor som t ex städpersonalen hanterar är så miljövänliga som möjligt. På så sätt hoppas man undvika allergier av olika slag och man gör en koppling mellan olika sorters miljöarbete.

Resultat:

Totalt sett har kompetensen hos personalen höjts tack vare arbetsplatsprogrammet. Chefer och arbetsledare har fått nya konkreta kunskaper om rehabilitering, personalekonomi och internkontroll. Det finns också formella rutiner för dessa.

En stor del av personalen har fått en högre allmän kunskap om t ex relationer på arbetsplatsen och en bättre insikt om hur värdefulla de själva är. Det finns också rutiner för arbetsmiljöfrågor så att var och en kan läsa sig till hur man ska göra i olika sammanhang.

Personal inom hemtjänsten är hårt drabbad av arbetsskador men där är det svårt att genomföra förändringar. Många äldre har svårt att se sitt eget hem som en arbetsplats. De vill eller har inte råd att köpa nya städgrejor. Att frakta med sig städutrustning är omständligt för personalen. Även om man vet att man borde så blir det inte av.

Vårdpersonalen på servicehuset Berghem tycker inte att de märkt så stora resultat av arbetsplatsprogrammet. De har gått på utbildningsdagar, föreläsningar och har tagit till sig en del. Men de tror att utbildningen mest gäller chefer och att de, i sin tur, mest måste koncentrera sig på ekonomiska frågor. Pengarna måste räcka till verksamheten. Men en stor del av arbetsledarnas utbildning har gått ut på att påverka attityder och att lära dem att ta initiativ till förändringar. Rehabiliteringsarbetet har varit annorlunda än inom de flesta arbetsplatsprogram. Man har t ex startat viktvaktargrupper. Psykosociala problem har också angripits på ett annorlunda sätt.

Värdering:

Arbetsplatsprogrammet gav Bergs kommun en möjlighet att arbeta ordentligt med arbetsmiljöfrågorna, menar Bo Lindström som är personalchef. Alla detaljer kunde lyftas fram, granskas och få förslag till lösningar.

Att mäta framgången när det gäller insikter i det psykosociala spelet låter sig inte göras. Förändringar av den sorten märks ofta inte påtagligt. En förändrad attityd kommer långsamt och ingen vet när den började.

Allmänt har arbetsplatsprogrammet, förändringar och förbättringar det fört med sig tagits emot positivt. Mest konkret har chefer och arbetsledare haft nytta av programmet. Deras ändrade metoder och nya insikter ska givetvis komma alla till del. Nedskärningarna inom kommunerna och andra arbetsplatser med en liknande personal-

sammansättning motverkar dock ofta sitt eget syfte.

När man säger upp anställda och följer regeln om sist in först ut så blir arbetskraften äldre. Med detta följer att förhållandevis fler har olika sorters arbetsskador och att de löper större risk att drabbas.

En väl fungerande rehabilitering innebär inte att man till slut har alla tillbaka på arbetet för behovet av rehabilitering fylls hela tiden på.

Ju fler man säger upp, desto högre blir medelåldern och desto mer kostar långtidssjukskrivningar och rehabilitering.

Oktober 1994

ISSN 1104-6449