



Utbildning gav kraft åt förbisedda yrkesgrupper

Arbetsplats: Eksjö Kommun, Barn- och Utbildningsförvaltningen

Kontaktpersoner: Eva Ekenberg, kontorschef eller Eva Drivemark, ekonomiföreståndare, tel 0381-36000

Arbetslivsfondens handläggare: Gertie Eckerbom, Jönköpings län

Skribent: Bo Jansson, Arbetslivstjänster, Jönköping

Sammanfattning: Utgör städ- och skolmåltidspersonalen i de mindre kommunerna det typiska exemplet på den bortglömda yrkesgruppen: splittrade arbetsgrupper, små enheter, låg status jämfört med frontgrupperna på arbetsplatsen, låga utbildningskrav, kvinnodominerat, ofta hög medelålder? I Eksjö insåg de kvinnliga (!) cheferna att de här grupperna är viktiga för det totala resultatet i skolan och satsade därefter. Resultaten lät inte vänta på sig...

Bakgrund

Barn- och utbildningsförvaltningen i Eksjö kommun har totalt ca 700 anställda. I grund- och gymnasieskolan finns ca 2700 elever vid 12 skolanläggningar.

Läsåret 1991/92 fokuserade förvaltningen tre personalgrupper som kommit i skymundan: städpersonal, skolmåltidspersonal och ett mindre antal ekonomibiträden vid kommunens elevhem. Sammanlagt handlar det om ett åttiotal anställda, alla kvinnor. De finns utspridda på samtliga tolv arbetsplatser. Medelåldern i gruppen är relativt hög, i skolköken t.ex. 55 år. Arbetsuppgifterna ställer krav på fysisk styrka, stresstålighet och god förmåga till samarbete i krävande arbetsmiljöer.

Allt detta kunde indirekt utläsas ur personalstatistiken. I genomsnitt hade gruppen

18,4 sjukdagar per år. Drygt 40 % av frånvaron kunde härledas till belastningsbesvär orsakade under arbetstid. I gruppen fanns fyra långtidssjukskrivna personer. Under de senaste fem åren hade 27 arbets-skador anmälts. Trots detta var personalomsättningen mycket låg.

"De här yrkesgrupperna har traditionellt varit undanskuffade", menar Eva Drivemark, ekonomiföreståndare och chef för skolmåltidspersonalen. "De syns inte bakom elev- och lärargrupperna och gör heller inget väsen av sig. Men utan dem fungerar inte skolan, därför kände vi att en insats behövde göras".

Tillsammans med Monica Engvall, arbetsledare för städpersonalen, förvaltningen och kommunens företagshälsovård gjorde man en lägesanalys.

Företagshälsans genomgång omfattade bl.a. videoinspelningar på arbetsplatsen för att åskådliggöra arbetsställningar och -metoder. Vidare gjorde de en mätning av upplevd smärta vid olika arbetsmoment enligt en VAS-skala (Visuell AnalogSkala). VAS-talet blev en statistiskt hanterbar måttstock på graden av belastning för personalgruppen vid olika arbetsmoment.

Åtskilligt hade redan hänt. Inom rehabiliteringsverksamheten hade man utarbetat och antagit en plan för hur rehabilitering i fortsättningen skulle gå till. Den fysiska miljön hade åtgärdats på många punkter i samband med om- och tillbyggnader under de senaste åren, men fortfarande återstod en del arbetsmoment med hög belastning och skaderisk.

"Framför allt behöver de här personalgrupperna lyftas", betonar Eva Ekenberg, personalansvarig i förvaltningen. "De behöver se sig själva och sin egen arbetsinsats så att de känner sig mer delaktiga. Ökad självkänsla ger också ökad motivation att påverka och medvetet förändra sin arbets-situation".

I samråd med politikerna i Eksjö kommun beslöt man att utforma ett arbetsplatsprogram och ansöka om stöd från Arbetslivsfonden.

Mål

Ett konkret program mål knöts till det statistiska smärtvärde som Företagshälsovården fått fram genom sin undersökning med VAS. Efter genomförda åtgärder skulle en ny sådan undersökning göras och målsättningen blev att värdet då skulle ha reducerats till hälften. Därigenom bedömde man att sjukfrånvaron kunde minska med minst 20 %.

Genomförande

Hela personalen erbjöds ett utbildningspaket. Utbildningen utformades för att uppfylla tre syften:

- förmedla en bättre arbetsteknik till personalen
- öka motivationen för regelbunden träning för att ge bättre fysiska förutsättningar i arbetet
- ge stimulans att påverka sin egen arbetsmiljö när det gäller teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll.

Företagshälsovården och arbetsledningen genomförde utbildningsmomenten. Utbildningen bestod dels av praktisk undervisning på arbetsplatsen, dels av teori. Den förbereddes omsorgsfullt genom det i förväg utförda analysarbetet och genom diskussion och introduktion i arbetsgrupperna. En första kursomgång var gemensam för alla och följdes sedan upp genom att ett tjugotal ombud utbildades för att fungera som handledare ute på arbetsplatserna. Minst ett ombud finns på varje arbetsplats och har förmedlat nya kunskaper i organisation, arbetssätt och -teknik till kollegerna. All utbildning och handledning har skett på arbetstid. Ombudsutbildningen kunde förläggas till skolans lovdagar under läsåret vilket reducerade vikariebehov och därmed kostnaderna betydligt.

Den gemensamma utbildningen följdes sedan upp individuellt. All personal hälsoundersöktes och utifrån vars och ens hälsoprofil utformades individuella träningsprogram. Beroende på förutsättningar och behov kunde det handla om allt ifrån vattengympa eller skrotlyft till sjukgymnastiska behandlingsprogram.

Genomgången av den fysiska arbetsmiljön ledde till en del kompletteringar av utrustning och hjälpmedel. Den största insatsen gjordes i centralköket där en grovdiskmaskin installerades. Rengöringen av hårt smutsade stekbleck och kantiner var ett av de moment där belastningen var mycket stor och den nya maskinen innebar en väsentlig avlastning. Tallriksdispensers och mjölkvagn är exempel på annan utrustning som förbättrade skolköksmiljön. Metodiskt har man också förhandlat sig fram till inköp av råvaror i mindre förpackningar för att underlätta hante-

ringen. Att ta fram tio kilo potatis känns bättre än att försöka lyfta en tjugofemkilossäck.

Arbetsorganisatoriskt genomfördes inga förändringar. De splittrade arbetsplatserna med skiftande storlekar och produktionsvolymerna gör det svårt att rita organisations-scheman. Självstyret finns där sedan tidigare så som det finns på små arbetsplatser, det var bara självkänslan som fattades.

"Vi blev dock noggrannare med att de som ingår i gruppen ska delta i personalkonferenser med övriga yrkesgrupper på arbetsplatserna", säger Eva Ekenberg. "Det är viktigt för att de ska få information och även staderskan och måltidsbiträdet ska, och har en viktig funktion i att, bidra till skolans pedagogiska mål".

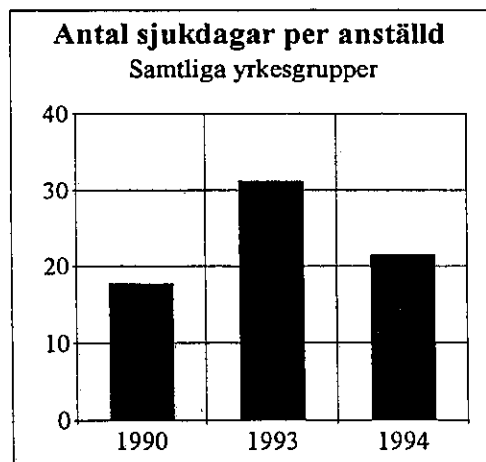
Resultat

Förändringsarbetet var inte okomplicerat. Eva Drivemark berättar: "Personalgruppen har tidigare mest 'drabbats' av förändringar som kommit andra till del. För dem själva har förändring oftast inneburit merarbete och extra besvär. Samma erfarenheter har man kanske av att bli uppmärksammade från centrala eller högre nivåer i organisationen. Då är det inte lätt att möta nya idéer och program med entusiasm. Miss-tänksamhet och oro dominerade snarare".

"Som exempel kan nämnas den nya grovdiskmaskinen. Trots att grovdiskjobbet var hjärtligt illa omtyckt var man negativ till installationen. Platsen där den skulle stå användes till andra ändamål och vad personalen såg var att denna yta togs ifrån dem. Nå, maskinen kom på plats och är naturligtvis kökets bästa vän idag. På köpet har vi fått den effekten att alla vet att förändringsarbete kan vara positivt".

Sjukfrånvaron 1993 ökade jämfört med 1990, tvärt emot programmets mål. Uppgången visade sig dessutom vara dramatisk, plus cirka 45 % och tämligen jämnt fördelad på skolmåltids- och städpersonalen. Trenden bryter helt mot förväntningarna förstas, och också mot vad

som har hänt i samhället i övrigt på grund av förändringar i försäkringssystem och arbetsmarknad. 1994 har frånvaron åter sjunkit men ännu inte ner till den ursprungliga nivån (jfr tabell!).



En analys av siffrorna visar dock att personalgrupperna drabbats av ett antal långtidssjukskrivningar där sjukdomsorsaken inte i något fall kan härledas till arbete eller arbetsplats. Rensas siffrorna från dessa timmar torde målet om en minskning på 20 % trots allt vara uppfyllt. Minskningen 1994 säger förmodligen mer om det arbetsrelaterade resultatet av programmet och det ger hopp om framtida lägre nivåer.

Uppföljningen av VAS-skalans mätvärden har inte kunnat göras på grund av personalförändringar inom Företagshälsövården. Eva Ekenberg hoppas att tillgången på personal skall stabiliseras under 1995 och den delen av målmätningen då kunna avslutas. "När vi talar med personalen får jag ett allmänt intryck av att belastningen i arbetet har minskat. De säger att 'det känns så' och den känslan måste botten i ett fysiskt faktum och det är huvudsaken".

De individuella träningsprogrammen har haft varierande framgång och omfattning. Det är svårt att tillfredsställa alla behov. Vid de små skolorna på landsbygden är det svårare då personalen måste åka in till tätorten för att få del av gymutrustning

eller bassäng. Möjligheterna att träna på viss arbetstid varierar också för hel- eller deltidsanställda och mellan yrkesgrupperna. Det är lättare för städpersonalen att hantera sin arbetstid jämfört med skolmåltidspersonalen. Överlag är dock aktiviteten större och förvaltningen funderar just nu på hur möjligheterna ska kunna vidgas. "Det viktiga är inte vad man gör utan att det blir en vardagsvana att göra något", betonar Eva Drivemark.

Rehabiliteringsrutinerna har prövats i arbetet med de fyra långtidssjukskrivna inom programmets ram. För två av dem har det lett fram till förtida pension, medan de två övriga har fått anpassade arbetsupp-
gifter. "Rutinerna fungerar praktiskt. Arbetsledaren går primärt in och tar ansvaret när det blir aktuellt med rehabiliteringsplan för någon", berättar Eva Ekenberg. "Kontakterna med företagshälsovården och försäkringskassan är viktiga. När det egna arbetsområdet inte klarar av en återföring till arbete hjälper vi på förvaltningen till med att söka lösningar på andra arbetsplatser. Vi försöker jobba praktiskt och att inrikta oss på lösningar snarare än att problematisera".

Värdering

"Utbildningen blev det lyft vi hade hoppats på", konstaterar Eva Drivemark. "Träning i arbetsteknik och att se sig själv gå fel, stå fel och lyfta fel betydde mycket. De fysiska förbättringarna som genomförts i arbetsmiljön innebär att det är möjligt att göra rätt och att ta vara på utbildningen".

Den delen av utbildningens innehåll, som Eva respektlöst kallar 'hjärnskrynklingen' var kanske den viktigaste:

"Den största effekten kom nog ut av den. Personalen har tuffat till sig, de vågar mer och visar en helt ny självkänsla - som yrkesgrupp och som individer. Under utbildningen lärde man känna de andra i arbetsgruppen bättre, och sig själv också. Alla fick pröva på att ta emot kritik, men kunde samtidigt ge. Det skedde i form av en dialog, inte argumentation, och då kändes det konstruktivt".

Eva Ekenberg fyller på: "För en gångs skull synliggjordes den här gruppen, någon satsade på dem. Det måste ha känts bra".

Redan ett halvår efter programperioden har gruppen fått mer utbildning för att ytterligare stärka samarbetet och självför-
troendet. Eva Ekenberg konstaterar att det kommer mera: "Processen har inte mer än startat, men vi ser goda resultat och då är det lätt att motivera fortsatta insatser".