



Utbildning rustar för framtida förändringsarbete

Arbetsplats:	Huddinge kommun, tel 779 10 00
Kontaktperson:	Daga Knifström
Arbetslivsfondens handläggare:	Johanna Hammarström, Stockholms län
Skribent:	Ylva Vesterlund
Sammanfattning:	<p>Huddinge kommun har genomfört ett brett arbetsplatsprogram bestående av utbildning, rehabilitering, personalekonomiska redovisningar och friskvård. Resultaten är flera.</p> <p>En omfattande höjning av kompetensen av nyckelpersoner och arbetsledare inom kommunen. Enkla rutiner vid rehabilitering.</p> <p>Ny statistik för sjukfrånvaro och väl fungerande personalekonomiska redovisningar.</p> <p>Sjukfrånvaron har minskat med nästan 7 dagar per anställd, eller 46 procent totalt.</p>

Bakgrund

Huddinge kommun hade cirka 5 500 anställda som ger service åt kommunens 73 000 invånare.

Kommunen är sedan några år mitt i en förändringsprocess, med decentralisering, strukturförändringar och ökad service och effektivitet på dagordningen.

Både korttidssjukskrivningarna och långtidssjukfrånvaron var hög. Totalt låg sjukfrånvaron 1990 på 8,20 procent av den totala arbetstiden. Den siffran motsvarade 325 helårstjänster.

För att klara av det stora förändringsarbetet och för att minska frånvaron och få tillbaka långtidssjukskrivna satsade kommunen närmare 13 miljoner på chefsutbildning, rehabilitering, friskvård och ett nytt personalekonomiskt redovisningsystem. Arbetslivsfonden beviljade bidrag om knappt 3,5 miljoner kronor.

Mål

Detta omfattande arbetsplatsprograms mål kan sammanfattas i följande punkter.

Att skapa rutiner och arbetsmetoder i den egna organisationen samt med andra aktörer för att förkorta sjukskrivningstiderna och få en snabbare återgång till arbete.

Att aktivt gå in och "behandla" anställda som riskerar bli långtidssjukskrivna.

Att höja kompetensen hos nyckelpersoner, arbetsledare och chefer, genom information och utbildning.

Att få ner sjukfrånvaron med sex dagar per år och anställd på två år, 1992-93.

Genomförande

Rehabiliteringen

Kommunen hade vid projektets början 223 långtidssjukskrivna. Deras frånvaro motsvarade 300 helårstjänster. Under projektet har 208 långtidssjukskrivna ärenden handlagts med bidrag från ALF. Huddinge kommun har samarbetat med försäkringskassorna i Huddinge och Skogås, i ett försök att förenkla rutinerna vid rehabilitering.

De vanligaste rehabiliteringsåtgärderna har varit vistelse på rehabcenter med behandling i genomsnitt fyra veckor. Vidare har arbetspsykologer konsulterats och man har anpassat arbetsplatser och provat ut individuella redskap.

Friskvård/förebyggande hälsovård

En grupp med ryggont startades och kommunen köpte in träningsredskap och ställde i ordning fem gym för personalen. Detta har särskilt uppskattats av kvinnorna.

Kompetenshöjande insatser

Huddinge kommun har haft en rad aktiviteter inom detta område. Chefer och arbetsledare har haft seminarier och temadagar om en rad olika ämen, till exempel missbruk i arbetslivet, kränkande särbehandling, arbetsmiljö, våld i arbetslivet, arbetsanpassning och rehabilitering.

Sammanlagt nio chefs- och arbetsledargrupper har fått utbildning i samtalsmetodik.

Personalmännen har fått en omfattande utbildning i samtalsmetodik och handledning.

Chefsutvecklingsprogrammet STRAL - utbildning i startegisk ledning och ledarskap.

I stort sett alla chefer inom kommunen, från förvaltningschefer till daghemsföreståndare, förste bibliotekarier med flera inbjöds att delta.

Tanken bakom denna ledarskapsutbildning var att det är cheferna som ska hålla i det stora förändrings- och decentraliseringsarbete som väntar kommunens verksamheter.

Utbildningen genomfördes vid ett flertal kurser, med några månaders mellanrum, med hjälp av externa konsulter. Här är något ur kursinnehållet; decentralisering, personligt ledarskap, ökad självkänedom, organisationsförändring och fältarbeten i andra organisationer.

Sammanlagt 238 personer har deltagit i 12 utbildningsprogram. Antalet utbildningsdagar utökades under resans gång, till nio, 1 + 2 + 2 + 1 seminariedagar samt cirka 3 dagar för fältarbeten.

Kostnaden för STRAL hamnade på 2,7 miljoner.

Sjukfrånvarostatistik

För att i framtiden snabbare kunna fånga upp personal som riskerar långa sjukskrivningar har kommunen utvecklat ett statistikprogram, så att man månadsvis får in statistik från varje förvaltning.

Via statistikprogrammet kan man nu få fortlöpande information om sjukfrånvaron, indelad på antalet sjukdagar per tillfälle.

Personalekonomisk redovisning

Kommunen har tagit fram personalekonomiska bokslut för varje år från 1991. Intresset för dessa är mycket stort.

Resultat

Arbetsplatsprogrammet har genomförts under en för kommunen tuff tid. Kommunens personal minskades under 1992 och 1993 med 800 personer.

Tack vare utbildningsinsatserna har Huddinge kommun höjt kompetensen hos chefer och arbetsledare, vilket gör dem bättre rustade inför de förändringar som sker inom den kommunala verksamheten för närvarande. Projektet med försäkringskassan har skapat nya, enkla rutiner och metoder vid rehabiliteringsarbete. Tyvärr kan inte försäkringskassorna i Huddinge fortsätta med egna handläggare gentemot kommunen, utan har återgått till den gamla dagindelningen. Det nya programmet för sjukfrånvarostatistik gör det möjligt att fånga in och följa upp rehabfallen. Friskvårdssatsningen har gett mycket goda resultat. En friskvårdskonsulent har anställts. Det finns nu fem träningslokaler, med sekvensutrustningar. Sjukfrånvaron har sjunkit med 6,78 dagar per anställd. Målet var 6 dagar.

Värdering

Slutsatsen av utbildningsprogrammet för cheferna är att man gärna hade fått ännu mer utbildning.

Landets kommuner och övrig offentlig verksamhet står inför stora förändringar, med ökade krav på ledarskap, effektivitet och minskade kostnader. För att klara av att genomföra detta behövs ytterligare utbildning i professionellt ledarskap inom kommunerna. Den utbildning som genomfördes i Huddinge kommun uppskattades mycket av deltagarna, men man ansåg sig dessutom vara i behov av utbildning i arbetslagsutveckling, arbetsrätt, planerings- och utvecklingssamtal, ekonomi och ADB.

En positiv bieffekt av projektet är att det bildats nätverk av chefer inom kommunen.