



Kompetensakademi för eldsjälar blev vitamininjektion för kommunalt städbolag

Arbetsplats: Botkyrka tekniska servicekontor, städsektionen

Kontaktperson: Bengt Johansson, tel 08/530 619 16

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Christina Isaksson Eldh, Stockholms län

Skribent: Ylva Vesterlund

Sammanfattning Flera olika utbildningar inom Botkyrka kommuns städverksamhet gav ökad motivation, nya idéer, stärkt självförtroende och en möjlighet för vissa rehabiliteringsfall att läsa vidare på egen hand. På köpet fick städteamet i Botkyrka kommun sjukfrånvaron minskad med två tredjedelar och friskare personal. En särskild kompetensakademi gav eldsjälarna på alla nivåer inom företaget en skräddarsydd 5-poängs högskolekurs. För närvarande får en grupp kanslisterna och handläggarna samma utbildning.

Bakgrund

Botkyrka kommuns tekniska servicekontor, TSK, bildar tillsammans med administrativa organisationen, ASK, Botkyrka utförarorganisation. Sedan 1992 har organisationen eget resultatansvar. Kommunen köper tjänster av organisationen, i konkurrens med externa entreprenörer. Detta ställer nya, höga krav på effektivitet, serviceanda, lönsamhet och kompetens.

Tekniska servicekontorets största verksamhet är städning. I början av nittiotalet arbetade

drygt 200 anställda, de flesta kvinnor, med städning av framför allt kommunens lokaler. Kvinnorna kommer huvudsakligen från Finland, Sverige, Syd- och Latinamerika, Turkiet, Mellanöstern och Asien. Städarbetet är tungt, slitsamt, stressigt, ofta ensamarbete och har låg status. Förslitningsskador är vanliga. Städerna i Botkyrka hade hög sjukfrånvaro. Under 1991 låg sjukfrånvaron på alarmerande 30 procent. Av den var 84 procent

långtidssjukskrivningar! Kommunen i övrigt hade 7 procents sjukskrivning. Antalet rehabfall var vid denna tidpunkt 34 kvinnor. Av dess var vissa redan att betrakta som förtids- eller sjukpensioneringar. För övriga var det viktigt att satsa på en effektiv rehabilitering, antingen för att komma tillbaks till jobbet eller för att koma i gång med något annat, till exempel utbildning. Städverksamheten är organiserad på följande sätt; en städchef leder hela verksamheten. Under henne arbetar 3 städinspektörer. De leder i sin tur 20 gruppleddare, städerskor som basar över 10-15 städerskor. Städinspektörerna hade stort ansvar för personal och arbetsledning. Det gav dem för lite tid över för marknadsföring och ekonomi, som blivit allt viktigare nu när städverksamheten har resultatansvar och är konkurrensutsatt. Omorganisationen hade varit smärtsam för många. En del kände sig överkörda och oron inför framtiden var stor.

Mål

Arbetsplatsprogrammet ägde rum under två år, och omfattade all städpersonal. Kostnaden var 5 miljoner, varav hälften kom från Arbetslivsfonden. Den övergripande ambitionen var en "effektiv lokalvård genom god psykosocial och fysisk arbetsmiljö". För att uppnå effektivitet krävs att den anställda känner engagemang och delaktighet i beslut som rör honom/henne. Arbetsplatsprogrammet arbetade på tre olika nivåer samtidigt; förbättringar av arbetsorganisation och den psykosociala arbetsmiljön, goda arbetsmetoder för att minska framtida rehabfall och till sist en satsning på de rehabfall som redan fanns. TSK ville också genom utveckling av de anställdas personliga resurser förflytta ansvar och befogenheter neråt i organisationen, för att på så sätt frigöra tid för städinspektörerna att syssla mer med ekonomi och marknadsföring.

Hela arbetsplatsprogrammet skulle genomsyras av att låta idéer och kraft strömma nerifrån och upp i organisationen. Det var viktigt att höja självförtroendet och motivationen hos personalen. En utveckling på det mentala planet leder till förändringar inom organisationen. Sjukfrånvaron skulle halveras.

Genomförande

Projektet mjukstartade med en personalenkät. En del förslag kom fram som användes som grund för utbildningen. Städinspektörer och gruppleddare har fått utbildning i allmänna frågor, som arbetsledning, affärsmässighet, affärsidé, missbruk, lagar och avtal med mera. Det har skett genom en rad seminarier. "Liv och Arbete" var en av flera spännande utbildningar som erbjöds den kvinnliga personalen. Kursen var på 16 veckor och ordnades i samarbete med Lidingö folkhögskola. Den är tänkt som en inkörsport för vidare studier och som ett sätt för deltagarna att upptäcka och utveckla dolda resurser. Cirka 15 kvinnor från städsektionen har gått kursen. För flera har den lett till vidare studier, mot nytt yrke. I vissa fall har kursen varit en del av en rehabiliteringsplan. Alla anställda har gått en mycket uppskattad fem-dagars förändringsutbildning, ledd av AMU-gruppen i Helsingborg. I mindre grupper har man diskuterat egna erfarenheter, nya idéer, ekonomi, service och arbetsorganisation. Syftet med kursen har varit att stärka personalen och öka engagemanget i arbetet. "Kompetensakademien" är ett projekt som syftar till att ge ny kunskap kring samhälle, miljö och förändring. För att bäst sprida och förmedla nya idéer och synsätt inom organisationen försöker man fånga upp och mobilisera eldsjälarna. Det ska vara personer på alla nivåer, som är drivande, positiva och som kan sprida nya idéer. Kursen är ett samarbete mellan Kommunförbundet och högskolan i Örebro. Den pågår ett år och

ger fem högskolepoäng. Städteamet har haft sex deltagare på kursen, som även genomförs av andra avdelningar inom Botkyrka kommun. Deltagarna gör projektarbeten om bland annat arbetsmiljö och personalekonomi, varvat med föreläsningar och litteraturstudier.

I början av arbetsplatsprogrammet gick företagsläkaren igenom alla rehabiliteringsfall och långtidssjukskrivna. Inom TSKs verksamhet finns ett tvätteri. Det används som arbetsutbildning vid rehabilitering. En del rehabfall har fått utbildning, till exempel kursen "Liv och Arbete". För några anses möjligheterna uttömda till fortsatt arbete inom kommunen. Två timmar i veckan bjuder arbetsgivaren på fysisk träning i egen lokal, för att förebygga förslitningsskador.

Städmaterial och städteknik har kontrollerats, och vid behov förbättrats.

Resultat

Städpersonalen har minskat under resans gång. Därför är bästa sjukfrånvarojämförelsen antal sjukdagar per anställd. Det var 1991 60 dagar per år. Motsvarande siffra i oktober 1994 var 20,5 dagar!

Det ger en ungefärlig besparing på 3,6 miljoner för kommunen och 5,4 miljoner för försäkringssystemet.

Produktiviteten har ökat. De anställda har fått större ansvar.

- Vi har verkligen lyckats motivera personalen och har blivit effektivare, säger Barbro Waltersson, städchef och projektets eldsjäl. Och eftersom vi ökar både service och kvalitet blir vår marknad större. Men framför allt har vår personal blivit friskare!

Värdering

Projektet visar att utbildning, personlig utveckling och en satsning på den psykosociala arbetsmiljön är rätt metod för att åstadkomma förändringar inom typiska lågstatusarbeten som städning.

Att lyssna på personalen och öka ansvar och medinflytande släpper loss kreativitet. Den som mår bättre blir mindre sjuk, och den som

har medinflytande och kunskaper om hela verksamheten tar bättre ansvar för sin del.