



Pionjär projekt inom omsorgen gav avknoppningar

Arbetsplats:	Omsorgsnämndens centrala förvaltning i Stockholm
Kontaktperson:	Roland Olofsson, projektledare, tel 08 - 737 25 00
Arbetslivsfondens handläggare:	Johanna Hammarström, Stockholms län
Skribent:	Ylva Vesterlund
Sammanfattning:	<p>Närmare 30 arbetsplatser inom omsorgsnämnden i Stockholm har fått utbildning, stöd, råd och hjälp för att kanske våga ta steget att lämna arbetsgivaren, en kommun eller landstinget och starta eget i form av personalkoopertativ, stiftelse eller annan företagsform. De som valt att bli kvar i offentlig regi har fått ökade kunskaper och en beredskap för att starta eget i framtiden. Åtgärdsprogrammet kostade drygt 6,2 miljoner kronor. Arbetslivsfondens bidrag var drygt 2 miljoner. Utöver detta satsades en mindre summa på rehabilitering av enskilda personer.</p>

Bakgrund

Omsorgsnämnden i Stockholms län hade 9 000 fast anställda, de flesta kvinnor. De arbetar vid ungefär 500 arbetsplatser, de flesta med 10 till 20 anställda. Dessa arbetsplatser kallas basenheter.

Omsorgen hade hand om vård och boende för utvecklingsstörda. Den har också distriktskontor dit familjer med handikapp vänder sig för stöd och hjälp samt PBU-verksamhet.

Omsorgsnämnden var en traditionell, hierarkisk organisation. Som alla annan offentlig verksamhet utsätts den nu för ökade krav

på effektivitet och besparingar. Ett nyckelord är konkurrensutsättning. Det innebär att varje basenhet måste ta större ansvar för sin egen budget och drift. Det finns också önskemål om att personalen helt tar över verksamheter och driver dessa på entreprenad.

För att kunna göra detta behövs omfattande utbildning i ledarskap, organisation, ekonomi med mera för föreståndare och all annan personal vid basenheterna.

Utöver detta har 80 procent av verksamheten förberett sig på att övergå från landstinget till

kommunerna. Det har varit turbulenta och jobbiga år för alla anställda.

Mål

Förhoppningarna har varit stora på "Pionjärprojektet". Ett övergripande mål har varit att några av de deltagande basenheterna ska välja att ta över sin egen verksamhet, till exempel som personalkooperativ.

I övrigt har målen varit att öka inflytande och engagemang på arbetsplatserna, att förbättra arbetsmiljön och intensifiera rehabiliteringsinsatserna.

Det har också varit viktigt att dokumentera och följa hela projektet, så att lärdomar kan dras inför framtiden.

Omsorgsnämnden räknade också med att sjukfrånvaron skulle minska om trivsel och inflytande över arbetet ökade.

Genomförande

Knappt 30 basenheter anmälde intresse för att delta i projektet, som döptes till "Pionjärprojektet".

Omsorgsnämnden inrättade ett särskilt kansli, med en projektledare, en beteendevetare med kunskap om ledarskap, arbetsmiljö och arbetsorganisation och en informatör. Denne producerade under hela projektet tidningen "Att vara pionjär", som distribuerades till personal, arbetsledare och politiker inom vården. Utöver detta köpte man in konsulttjänster för utbildning och rådgivning till de deltagande arbetsplatserna.

Alla anställda som deltog i projektet fick utbildning, för att ha en gemensam kunskapsbas. Framför allt behövde alla lära sig om de olika tänkbara organisationsformer som finns, personalkooperativ, aktiebolag, stiftelse och resultatenheter.

Föreståndarna och en person till från varje arbetsplats fick dessutom en så kallad pionjärutbildning, i lednings- och organisationsutveckling. De studerade bland annat juridik, företagsformer, företagsbildning, projektledning, gruppdynamik och den offentliga sektorns förändring.

Det har också hållits öppna seminarier på olika teman, till exempel den tysta kunskapen som finns på alla arbetsplatser, entreprenader i praktiken, konkurrensutsättning, resultatstyrning och marknadsföring.

Vidare projektanställdes sex rådgivare. Varje arbetsplats har haft en "egen" rådgivare som man kunnat vända sig till med problem och frågor.

Tre anställda har fått rehabilitering inom projektet.

Till sist har forskaren Jan Wallenberg vid Arbetslivscentrum gjort enkäter för att mäta resultatet av insatserna. Han har ställt frågor till projektdeltagare och en kontrollgrupp utanför projektet, före och efter projektet. På så sätt har han mätt en arbetstillfredsställelse, arbetsmiljö och en rad andra faktorer. Mer om detta under rubriken resultat.

Resultat

Efter avslutat projekt har en tredjedel av basenheterna valt att vara kvar i offentlig regi. Indirekt har de då valt att vara en resultat-enhet inom omsorgsnämnden.

En tredjedel av basenheterna har valt att "ge kommunerna en chans". De har kommunaliserats, och valt att låta detta ske. Men om de är missnöjda med kommunens huvudmannaskap är de redo att bryta upp och ta över verksamheten på entreprenad.

Den sista tredjedelen av basenheterna har valt att bli entreprenörer, som personalkooperativ eller ekonomisk förening. En enhet ombildades till aktiebolag, där alla anställda har lika många aktier. De kallar sig för ett kooperativt aktiebolag.

Forskaren Jan Wallenberg har mätt den psykosociala arbetsmiljön före och efter projektet. Han har dessutom gjort samma mätningar hos kontrollgrupper utanför projektet.

Sammantaget visar hans mätningar att uppfattningen om arbetsklimatet försämrades något hos de enheter som deltog i projektet. Detta gällde både för personalen och föreståndarna, med det undantaget att

föreståndarna visade en större vilja till förändring vid projektets slut. För enheterna utanför projektet syntes inta samma försämring.

Det ska dock påpekas att mätvärdena var genomgående höga för alla, det vill säga personalen trivs i allmänhet med arbetet.

En förklaring till mätresultatet kan vara att mätningen gjordes strax efter att det två-åriga projektet avslutats. Det är väl känt att stora förändringar skapar oro och blottlägger konflikter och problem som tidigare sopats under mattan.

Det är också så att ett stort projekt väcker enorma förhoppningar och ambitioner. När inte de uppfylls helt kan besvikelsen bli stor.

Om man gör samma mätning om ett par år är det mer än troligt att man får se positiva effekter av Pionjärprojektet.

Det kan också vara så att man satsade för mycket på föreståndarnas utbildning, och att den vanliga personalens deltagande varit för svagt. De kan känna sig utsatta för svåra förändringar utan ordentliga möjligheter att påverka.

Sjukfrånvaron mätt i antal dagar ökade med 20 procent från 1991 till 1993 bland de enheter som deltog i projektet.

Korttidsfrånvaron har minskat, men det finns ett antal enheter med mycket långtidssjukskrivning. Statistiken kommer ändras när en del av dess personer beviljas sjukbidrag.

Värdering

Pionjärprojektet har varit i gång under en dramatisk period för den offentliga verksamheten. De basenheter som deltog betraktas som spjutspetsar mot framtiden.

De som deltagit har förstått att ingenting blir riktigt som förr igen. För många har det inneburit att de tappat fotfästet en stund. Det är en smärtsam förändringsprocess för många inom omsorgen.

Men de som deltagit i projektet är nu bättre rustade inför framtiden. Hela projektet betyder mycket för andra enheter som kommer följa efter.

man kan säga att Pionjärprojektet banat fram en stig för andra att följa.