



## Långa sjukfrånvaron nästan borta efter insatser i skolkök

<b>Arbetsplats:</b>	Kostenheten, Barn- och utbildningsnämnden, Karlsborgs kommun
<b>Kontaktperson:</b>	Roland Gustafsson, tel.0505-106 72
<b>Arbetslivsfondens handläggare:</b>	Sven-Erik Johansson, Skaraborgs län
<b>Skribent:</b>	Jörgen Gustafsson
<b>Sammanfattning:</b>	Samtliga berörda har varit positivt inställda till förändringsarbetet och sett fördelarna med arbetet. Såväl tidsplan som kostnadsramar har hållits. Samarbetet har fungerat mycket bra mellan alla parter. Initiativtagaren, husmor, har haft stöd av sin chef. Hela personalgruppen har deltagit.

### Bakgrund

Barn- och utbildningsnämnden i Karlsborg har ansvar för skolorna och barnomsorgen. Som gemensam funktion återfinns barn- och utbildningsnämndens kontor, elevvård, SYO-verksamhet och kost.

Kost innefattar skolkök, skolmåltider och mat till fritidshemmen. Kosten har en gemensam funktion att tillhandahålla med måltider inom hela verksamheten och är således inte knuten till varje enskild skola. Detta är av stort värde vid planering och inköp och en samlad syn på kostens betydelse i vardagen.

Kosten har 21 anställda och samtliga har varit berörda av arbetsplatsprogrammet. Det fysiska programmet har berört 7 personer. Samtliga 21 anställda är kvinnor.

Den fysiska arbetsmiljön var i stort behov av att förnyas och förbättras för att underlätta arbetet. Tunga lyft och förflyttningar i kök och matsal behövde elimineras för att undvika sjukdom och arbetsskador. Personalomsättningen hos kostfunktionen har varit

mycket låg. Den personalrörlighet som varit beror på omstruktureringar. Sjukfrånvaron, den korta, har varit låg, 0,8 dagar per anställd och år. Sjukfrånvaron, den långa, har dock varit hög, 11,5 dagar per anställd och år.

Förändringsarbeten som genomförts tidigare har främst varit åtgärder vid behov av reparationer av maskiner.

Planeringen har inte varit långsiktig och det har till största delen rört sig om akuta åtgärder. Ett flertal köksutredningar har genomförts men inte lett till åtgärder.

Insatser på det psykosociala planet har varit sällan förekommande. Kostfunktionen har haft stöd av förvaltningschef vid tidigare genomförda förändringsarbeten och hela arbetsgruppen har varit engagerad.

Husmor har arbetat för att kosten ska prioriteras och att skolmåltiden ska vara ett huvudmål med inriktning på husmanskost.

Initiativ till förbättringsarbetet togs av förvaltningschef, kamrer och husmor. Ett studi-

ebesök på annan ort gjordes för att få idéer och inspiration. Arbetsplatsprogrammet projekterades.

### **Målsättning**

Arbetsplatsprogrammet hade som mål att minska den långa sjukfrånvaron och förebygga olycksfall genom att förbättra såväl fysisk som psykisk arbetsmiljö.

Arbetsorganisationen skulle utvecklas mot ett mer självständigt arbete och ge utrymme för bättre elevkontakter.

Ökade kunskaper i konfliktlösning skulle leda till bättre psykisk arbetsmiljö.

Målsättning för den fysiska arbetsmiljön var att all personal skulle behärska arbetstekniken och arbetsmetodiken samt vara insatta i gällande skyddsföreskrifter.

Antalet arbetsskador skulle minskas från 2 till 0. Den korta sjukfrånvaron skulle bibehållas vid samma låga nivå och den långa sjukfrånvaron sänkas från 11,5 till 2,4 dagar per anställd och år.

Produktivitetmålet var att klara befintlig verksamhet med samma yttre ramar.

### **Genomförande**

Tidsramen för genomförandet var mycket knapp. Starttidpunkt var den 1 oktober 1993 för att vara färdigt den 30 december 1993.

Den fysiska miljön skulle åtgärdas under juluppehållet för att kunna tas i bruk direkt efter helgerna. Detta medförde ett mycket detaljerat och krävande förberedelsearbete.

Fastighetschefen spelade här en nyckelroll och samarbetet fungerade mycket bra mellan berörda parter.

All personal har deltagit i arbetsplatsprogrammet. Förvaltningschef och husmor har varit ledning och "eldsjälar" under arbetets gång.

Programmet hade inte kunnat genomföras i den omfattning som gjorts utan det stöd som Arbetslivsfonden bidragit med.

Finansieringen av den egna insatsen har gjorts med extrainsatser på kapitalsidan.

Investeringar har gjorts i maskiner med höjdanpassningsmöjligheter. Serveringsdisk och värmeskåp. Detta för att eliminera tunga lyft och förflyttningar.

Till matsalen har inköpts bord med stolupphängningsmöjlighet, vilket medför bättre åtkomlighet vid städning och färre lyft.

Diskutrustningen har samlats till ett ställe. Diskinlämning, diskmaskin och kringutrustning vilket eliminerar allt plock och bärande av diskods från matsal till diskrum.

Köket har i sin helhet rustats upp utifrån de önskemål och krav som personalen ställt.

Utbildningsinsatser har genomförts inom följande områden:

- ergonomi, arbetsteknik, arbetsmetodik
- att arbeta i grupp, konfliktlösning, samarbete, rollfördelning, ansvarsfördelning
- att möta elever
- målstyrning, delaktighet

Utbildningen har genomförts med hjälp av företagshälsovården som utbildat i såväl ergonomi som gruppdynamik och konfliktlösning.

All personal har deltagit i utbildningen som oftast delats in i mindre grupper.

Några kritiska händelser har inte uppstått under projektiden.

Tidsplaneringen har fungerat och den givna kostnadsramen har kunnat hållas.

### **Resultat**

Den fysiska och psykiska arbetsmiljön har förbättrats, olycksfall och sjukfrånvaro har förebyggts och personalens kompetens i yrket har ökat.

Arbetsorganisationen har blivit mycket bättre. Arbetet har blivit mer självständigt och engagemanget har blivit mycket bättre hos de anställda.

Genom att den fysiska arbetsmiljön ger mycket bättre förutsättningar inspirerar den till att arbetet utförs på ett kvalitativt bättre sätt.

Utnyttjandet av kapaciteten har ökat vilket i sin tur leder till att lönsamheten har stigit.

Köket producerar fler portioner till en lägre kostnad.

Den psykosociala arbetsmiljön uppfattas som något bättre. Det är dock svårt att uttala sig om effekter efter en så kort genomförandetid som projektet hade.

Kompetens och motivation har blivit något bättre. En miljö som inspirerar och en arbetsledning som är engagerad gav förutsättningar för att på en så kort tid få följande effekter.

	Året före sökåret	Sök- året	År 1 efter
Sjukfrånvaro kort	0,8	0,8	0,8
Sjukfrånvaro lång	11,5	11,5	1,7
Arbets-skador	1	2	2

Målsättningen att minska den långa sjukskrivningen har lyckats. Målet var att komma ner till 2,4 vilket upnått med marginal.

Rehabiliteringsmålet var att personal skulle kunna återgå i arbete så fort som möjligt. Detta har kunnat genomföras på ett fördömligt sätt.

Produktivitetmålet att klara verksamheten inom givna ramar har kunnat genomföras. Produktionen har utvecklats och man har inte nyanställt, utan personal som önskat högre sysselsättningsgrad har kunnat erbjudas det.

## Värdering

### *Arbetsgivarens företrädare*

Projektledaren har en mycket positiv syn på det genomförda förändringsarbetet. De fysiska förutsättningarna har blivit, på ett genomgripande sätt, mycket bättre. Detta har i sin tur resulterat i en bättre psykosocial arbetsmiljö.

Kosten har en övergripande funktion och det har kommit alla till del. Samarbetet med berörda har fungerat mycket bra. Arbetslivsfondens medverkan bedöms som mycket bra. Samarbetet har upplevts som ett stöd och med stor förmåga till flexibilitet och anpassning till verksamhetens förutsättningar. Åt-

gärderna hade inte kunnat genomföras i den omfattningen om inte Arbetslivsfonden medverkat

Husmor, chef för kostfunktionen, som varit "eldsjälen", under arbetets gång, är mycket nöjd med vad förändringsarbetet har lett till. Skolköket har blivit en mer funktionell arbetsplats. Studiebesöket i Norrköping visade att det var möjligt att genomföra förändringar efter de behov ett funktionellt kök idag kräver. Samarbetet med fastighetskontoret fungerade mycket bra. Tidplanen kunde hållas vilket var ett måste för att genomföra ombyggnationen.

Utbildningsinsatserna har varit mycket positiva och genomförts för all personal. Framförallt insikten i vikten av bra arbetsställningar i det dagliga arbetet leder till mindre belastningsskador. Arbetet är idag mer självständigt vilket upplevs som positivt. Kontakterna med eleverna upplevs som positiva.

### *Fackliga företrädare*

Facklig företrädare, som följt hela arbetsplatsprogrammet men inte arbetat aktivt med det, menar att personalen är helnöjd med genomfört förändringsarbete. Den fysiska miljön har blivit mycket bättre genom att tunga lyft och förflyttningar av backar med disk idag inte behöver göras. Detta har i sin tur lett till att den psykiska miljön har blivit bättre och lugnare.

Personalplanering har ordnats mycket bra. Pensioneringar har kunnat genomföras och personal som önskat ökad sysselsättningsgrad har kunnat erbjudas detta i viss mån. Denna yrkesgrupp har sällan 100 procentstjänster. I sin helhet har genomfört program upplevts mycket positivt av personalen.

### **Värdering/problem**

Samtliga berörda har en mycket positiv inställning till genomfört arbetsplatsprogram. Tidigare förändringsprojekt har inte genom-

förts på ett lika genomgripande sätt. åtgärder har vidtagits vid akuta behov och någon långsiktig planering har inte funnits.

Arbetsplatsprogrammet har genomförts på ett, för alla inblandade, föredömligt sätt. Samarbetet har fungerat och alla har arbetat för samma mål. Tidplan och kostnadsram har

kunnat hållas. Målet har uppnåtts för såväl kort som lång sjukskrivning. Detta måste ses som ett mycket väl genomfört program med ett mycket gott resultat.

	<i>Före</i>	<i>Minskning</i>	<i>Mål</i>	<i>Verkligt</i>
<i>Antal arbetsskador</i>	2		0	2
<i>Sjukfrånvarodagar totalt</i>	258,3		67,2	52,5
<i>Sjukfrånvaro/ anställd</i>	12,3		3,2	2,5
<i>Därav</i>				
<i>Korttidsfrånvaro</i>	0,8		0,8	0,8
<i>Långtidsfrånvaro</i>	11,5		2,4	1,7
<i>Antal ersättningsrekr. p.g.a. frånvaro</i>				
<i>Rehabiliterade</i>				
<i>Påbörjade rehabiliteringar</i>				
<i>Kapacitet/ resursutnyttjande</i>				
<i>Ökad produktivitet</i>				
<i>Omsättning Mkr</i>				

---

**Dnr 78/93**  
**ISSN 1104-6449**