



Kvinnor upplevde lyft i jobbet med arbetsplatsprogram

- Arbetsplats:** Utbildnings- och kulturförvaltningen, Markaryds kommun.
- Kontaktperson:** Irene Hedfors, 0433-72000.
- Arbetslivsfondens handläggare:** Olle Lindquist, Kronobergs län.
- Skribent:** Rolf Wenander, Kronobergs län.
- Sammanfattning:** Utbildnings- och kulturnämnden, UKN, i Markaryds kommun tillkom som en ny nämnd vid nyåret 1992. I den ingår förvaltningen av utbildning och kultur, liksom barnomsorg och fritidsgårdsverksamhet. Den nya förvaltningen har 388 anställda. UKN ville skapa en arbetsmiljö och ett arbetsklimat som ger förutsättningar för att kunna verkställa vad nämnden beslutar. Delaktighet, tydligt ledarskap, bra fysisk och psykosocial miljö kan åstadkomma detta, liksom att lyfta fram det goda exemplet. Genom särskilda insatser för exempelvis skolmåltidspersonal och kvinnor kan den goda arbetsplatsen skapas. Det ger gott arbetsresultat både i fråga om kvalitet och kostnader. UKN fick 1,3 miljoner kronor från Arbetslivsfonden för att genomföra sitt arbetsplatsprogram. Totalt beräknades kostnaden till cirka 3 miljoner kronor.

Bakgrund

Utbildnings- och kulturnämnden, UKN, i Markaryds kommun, bildades vid årsskiftet 1991 och 1992. I dess ansvarsområde ingår utbildning, barnomsorg, ungdomsgårdar, bibliotek och kultur. Antalet anställda är 388 personer. Därav är 318 kvinnor och resten män. Mer än hälften av medarbetarna är organiserade i Lärarförbundet.

Medarbetarna är lärare, förskollärare, barnskötare, elevassistenter, dagbarnvårdare, städare, skolmåltidspersonal, fritidspedagoger, vaktmästare och administrativ personal med flera.

Målet med den förändrade organisationen var att kommunens invånare skulle få snabba beslut.

Tanken var vidare att avskaffa revirtänkandet. En helhetssyn skulle råda. Samverkan, effektivitet, decentralisering och minskat antal beslutsnivåer skulle prägla verksamheten.

I grundskolan finns 1 237 elever, i gymnasieskolan 19 och i kommunal vuxenutbildning 180. I barnomsorgen är 480 barn i förskola, 111 i fritidshem och 106 barn i deltidförskola. Det finns två fritidsgårdar, två större och två små mindre bibliotek. Omsättningen för verksamheten är 132 miljoner kronor.

Kommunala riktlinjer, ambitioner och medvetenhet, förkortat KRAM, var ett utbildningsprojekt som genomfördes före arbetsplatsprogrammet. 182 personer ur barnomsorgen deltog i KRAM och 72 procent av personalen tyckte att dess självförtroende hade stärkts av utbildningen. 82 procent märkte att barnomsorgen går från regel- till målstyrning. När det gäller samarbete på arbetsplatsen har 54 procent av institutionspersonalen inte märkt någon förändring. Däremot märkte 92 procent av dagbarnvårdarna förändringar.

Mål

UKN ansökte om bidrag från Arbetslivsfonden för att minska sjukfrånvaron med en dag per anställd jämfört med 1991. Under 1991 var korttidsfrånvaron 2 062 dagar, långtidsfrånvaron 2 851 dagar. Antalet anmälda arbetsskador var 12 och antalet förtidspensioner 3,6. Resultatet av arbetsplatsprogrammet skulle bli 1 604 dagars korttidsfrånvaro, 950 dagars långtidsfrånvaro, sex arbetsskador och 0,7 förtidspensioner.

Personalerligheten inom organisationen skulle stimuleras. Stagnation skulle motverkas. Arbetsrotation skulle stimuleras.

Städarnas och skolmåltidspersonalens arbetsområden skulle breddas genom kombinationstjänster.

Ledarskapet skulle göras tydligt. De anställdas inflytande över sina egna och enheternas arbetsuppgifter skulle ökas.

Den fysiska miljön för särskilt utsatta grupper skulle förbättras.

Genomförande

Förändringsarbetet som startats med KRAM fortsatte inom arbetsplatsprogrammet. Det genomfördes från 1992 till och med december 1994 genomfördes arbetsplatsprogrammet. Förvaltningschefen och verksamhetsföreträdarna träffades för intrimning av organisationen. De genomförde utbildning i ledarskap och fick lära sig hur man hanterar konflikter.

Platscheferna, tio personer, fick utbildning i ekonomi, personaladministration, egna rutiner, personalsamtal. Kommunikation och ledarskap stod också på programmet.

Kvinnligt ledarskap har ägnats särskild uppmärksamhet på speciella konferenser.

De skilda enheterna erbjöds arbetslagsutbildning. Den utformades olika för olika enheter. En enhet diskuterade och ställde frågan "Hur har vi det? Hur går vi vidare? Hur utvecklar vi vår verksamhet" Dock var inte efterfrågan bland medarbetarna så stor efter just denna utbildning till en början. Senare har efterfrågan ökat. Två barnomsorgsenheter och en skolenhet har velat genomföra arbetslagsutbildning. Skolenheten och en barnomsorgsenhet ville ha kunskap i förändringsarbete. Den andra barnomsorgsenheten ville utveckla nya arbetsmetoder. Försök med att utveckla resultatenheter med eget ekonomiskt ansvar har genomförts. Lokala yrkesträffar har ordnats. Det

har gällt dagbarnvårdare, städare, skolmål-tidspersonal.

En riktad insats har gjorts för att stimulera skolmål-tidspersonalen att arbetsrotera. Försök har också gjorts för att få lärare att byta mellan olika skolenheter. Särskilda insatser har gjorts för att rehabilitera lång-tidssjukskrivna.

Vidare har ergonomiutbildning genomförts, liksom ryggymnastik. Friskvård är ett nyckelord i sammanhanget.

För städpersonalen har en ny städmetod införts som revolutionerar hanteringen av golvmoppar. Den kallas fuktmoppling. Moppgarnen tvättas i maskin och är klara att använda direkt i städningen. Städaren slipper kontakt med smutsiga moppar och aggressivt vatten.

Resultat

Införandet av resultatenheter har stimulerat medarbetarnas delaktighet och att känna ansvar. En grupp städare, som städar skola, barnomsorgslokaler och bibliotek är exempelvis en resultatenhet.

En grupp inom skolmål-tidspersonalen skif-tar numera mellan olika arbetsuppgifter, exempelvis disken och köket.

Yrkesträffar upprepas nu med jämna mell-anrum. Dagbarnvårdarna knyts till olika daghem för att där kunna prata ut om sina problem.

Hälsokliniken i Älmhult har tagit hand om de långtidssjuka för att få dem tillbaka i arbete.

Det personliga engagemanget hos cheferna för de långtidssjuka har höjts. Inom barnomsorgen försöker medarbetare och chefer arbeta så att inte bara långtidssjuka

har kommit tillbaka utan också att de kan stanna.

De nya golvmopparna har förbättrat hälsan hos städarna.

Friskvårdssatsningen har blivit mycket massiv. Avslappning, gymnastik, vatten-gymnastik, föreläsningar om stress och utbrändhet har ingått i arbetsplats-programmet och fortsätter.

Viktväktarna har varit igång och hjälpt medarbetare att banta bort cirka 700 kg!

Varje barnomsorgsenhet har en ergonomi-ansvarig som har hand om nyanställda. Rökavvänjningsgrupper arbetar och erbjuder alla som vill att sluta röka på ett halvår.

Skyddsombudet Sture Andersson berättar att ytterligare reformer är på gång för att förändra arbetsmiljön. En skolas disk-hantering har ändrats. Ett daghemskök har byggts om till större. Det blir bättre flyt i mathantering genom köket. Tunga lyft har avskaffats.

- Arbetsplatsprogrammet genomfördes lägligt när vi ändå införde en ny orga-nisation, säger Sture Andersson. Förankringen av programmet var dock något trög men kunde slutligen genom-föras. Medarbetarna tycker resultatet är positivt.

Värdering

Irene Hedfors säger att mycket finns kvar att göra. Arbetslagen är något hon vill fortsätta med.

- Där kan vi nå bättre resultat, säger Irene. Jag önskar efterfrågan på arbetslags-utbildning varit större.

- Vi kan konstatera att genom arbetsplatsprogrammet har de skilda enheterna stabiliserat sig.

Socialt sett har det inneburit att medarbetarna känner ökat ansvar för varandra.

Människor som riskerar att bli utslagna kan tas om hand på ett bättre sätt.

- För kvinnor i vår organisation har arbetsplatsprogrammet inneburit ett lyft. Jag har fått många brev från kvinnor som trivs mycket väl med tillvaron efter bland annat delprojektet med Viktväktarna.

- Programmet hade nog gått att genomföra utan Arbetslivsfonden, men det hade säkerligen inte givit det resultat vi har nått. Vi har kunnat fokusera problemlösning och handling i stället för att diskutera pengar till projektet. Arbetslivsfonden har uppmuntrat kreativitet genom sitt program.

Inom barnomsorgen försöker medarbetare och chefer arbeta så att inte bara långtids sjuka har kommit tillbaka utan också att de kan stanna.