

Projektutvärdering:

Östersundsmodellen

- 6 timmars arbetsdag, tid för återhämtning



Socialförvaltningen

Bakgrund

Arbetsmiljöarbetet har länge haft hög prioritet inom Socialförvaltningen i Östersund. Att kunna behålla en positiv och hälsosam arbetsmiljö är en av grundpelarna för att socialtjänstens arbete ska kunna utföras i enlighet med mål, lagstiftning och riktlinjer.

Socialförvaltningen uppmärksammande under år 2015 att sjukskrivningstalen ökade från 6,4 procent år 2014 till 7,2 procent. De högsta sjukskrivningstalen fanns inom område Försörjning med 28 medarbetare varav sex medarbetare var sjukskrivna på hel- eller deltid vilket motsvarade 15,9 procent.

Som ett led i arbetsmiljöarbetet för att minska sjukskrivningstalen, presenterade förvaltningschefen i december 2015 ett förslag att inom område Försörjning under en tidsbegränsad period av 6 månader ge möjlighet till medarbetare med myndighetsutövning, att arbeta 6 timmar/dag under vissa förutsättningar. Inom område Försörjning har nästan samtliga medarbetare myndighetsutövning i sina respektive tjänster. Det bedömdes därför vara en lämplig grupp för att testa förkortad arbetstid för att se om det skulle kunna ha positiv effekt på såväl sjuktal som arbetsmiljö.

Förvaltningschef förankrade förslaget med kommundirektör och chef för område HR innan det presenterades för medarbetarna inom område Försörjning. Förslaget mottogs positivt av samverkansgrupp, medarbetare och chefer. Samverkansgruppen med fackliga representanter och områdeschef, utarbetade under januari och februari förutsättningarna för försöket. Dessa presenterades sedan på arbetsplatsträffar med hela området med möjlighet att diskutera förslaget och lämna synpunkter. Förslaget förankrades även i socialnämnden, kommunstyrelsen, bland fackliga organisationer på övergripande nivå samt övriga personalgrupper inom Socialförvaltningen. Före projektets start gjordes en Risk- och konsekvensanalys (se nedan).

Område Försörjning är det område inom förvaltningen som handlägger ekonomiskt bistånd/försörjningsstöd. I området finns fyra arbetsgrupper; två grupper handlägger försörjningsstöd för personer över 25 år, en grupp för unga vuxna (18-25 år) samt en grupp som tar emot nybesök. Därutöver finns handläggare för dödsboanmälan och budget- och skuldrådgivare samt två tjänster för anpassat arbetsnära stöd. Sammanlagt 28 heltidstjänster. 18 personer valde att gå in i projektet. De som inte deltog var vikarier som inte omfattades av erbjudandet, medarbetare som valde att arbeta deltid samt områdets ledningsgrupp.

Socialnämnden beslutade att bevilja projektet under perioden 1 mars – 31 augusti år 2016.

Syfte

Syftet med projektet var att se om 6-timmars arbetsdag kunde ge långsiktiga effekter på arbetsmiljön och om det kunde ha någon förebyggande effekt på sjukfrånvaron. Projektet förväntades ge erfarenhet som kunde appliceras till arbetsmiljöarbetet för övriga områden med myndighetsutövning inom förvaltningen.

Förutsättningar

Grundförutsättningen för projektet var att deltagarna skulle arbeta 6 timmar per dag med bibehållen lön och arbetsinsats/ärendemängd motsvarande heltid. Utifrån diskussioner med samverkansgruppen och på områdesträffarna ändrades grundförutsättningen från att arbeta 6 timmar per dag till att medarbetarna skulle få större valfrihet hur återhämtningen skulle ske. Medarbetaren hade eget ansvar för sin återhämtning som utformades individuellt. Försöket skulle följas av område HR. Vidare fick försöket inte medföra extra verksamhetskostnader och verksamheten förväntades fungera 8-17.

Innan projektet påbörjades genomföres en risk- och konsekvensanalys, där framkom följande risk-områden:

- arbetsbelastning
- samarbete
- försämrad kvalitet, tillgänglighet
- påverkan på hälsa

Samtliga områden bedömdes medföra "risk" (skala Ingen risk – Risk – Allvarlig risk). Det bestämdes att om riskerna skulle kvarstå under lång tid och tendera att övergå i allvarlig risk, skulle provperioden avbrytas. Utifrån risk- och konsekvensanalysen gjordes ändå bedömningen att det var möjligt att genomföra projektet. De synpunkter och den oro som uttrycktes bland medarbetare samt resultatet av risk- och konsekvensanalysen beaktades i underlaget för förutsättningarna.

Områdesträffarna skulle fungera som tillfällen för uppföljning och återkoppling på de synpunkter som lämnats. Socialnämnden har löpande informerats om resultatet av enkätundersökningarna samt hur projektet har utvecklats.

Resultat

Enkätundersökning

Innan projektet påbörjades beslutades att någon form av uppföljning skulle genomföras för att se vilka effekter projektet gav. Förutom att områdesträffarna fungerade som uppföljning skulle två enkäterundersökningar genomföras. Första enkäten skickades ut i början av projektet för att undersöka hur medarbetarna upplevde sin arbetssituation innan de gick in projektet. Därefter fick de svara på en enkät i slutet av projektet för att följa upp hur medarbetarna upplevt arbetssituationen under projektperioden.

Enkäterna innehöll öppna frågor men också påståenden som utgick från en skala 1 - 5, där 1 betydde instämmer ej och 5 instämmer helt. Enkäterna skickades till samtliga medarbetare som ingick i projektet. Vid första undersökningen var svarsfrekvensen 82,4 procent och vid den andra var den 88,9 procent. Nedan kommer en sammanfattning av bägge enkäterna.

Förväntningar och farhågor med projektet

Medarbetarnas förväntningar med projektet var att få mer återhämtning, hitta andra arbetsmetoder, bli mer effektiv och få mer tid för familj och fritidsaktiviteter. Det som var särskilt lockande var valmöjligheten att arbeta kortare arbetsdagar eller att vara ledig en dag i veckan. Det var också mycket positivt att få behålla heltidslönen men arbeta 75 procent.

Några var skeptiska till projektet och orolig över att de skulle uppleva mer stress då de skulle arbeta 10 timmar mindre varje vecka. Det fanns även en oro om att klienterna skulle komma i kläm på grund av detta.

När uppföljningsenkäten genomfördes i slutet av projektet visade det sig att medarbetarna upplevde att projektet fungerat bättre än förväntat. Den stora fördelen var mer tid för återhämtning samt högre effektivitet på arbetet. Flera säger att de fått mer energi och blivit piggare och gladare vilket har gynnat både arbetsmiljön och klienterna. Möjligheten att själv styra upplägget av arbetet med kortare arbetsdagar eller en ledig dag i veckan har varit värdefullt.

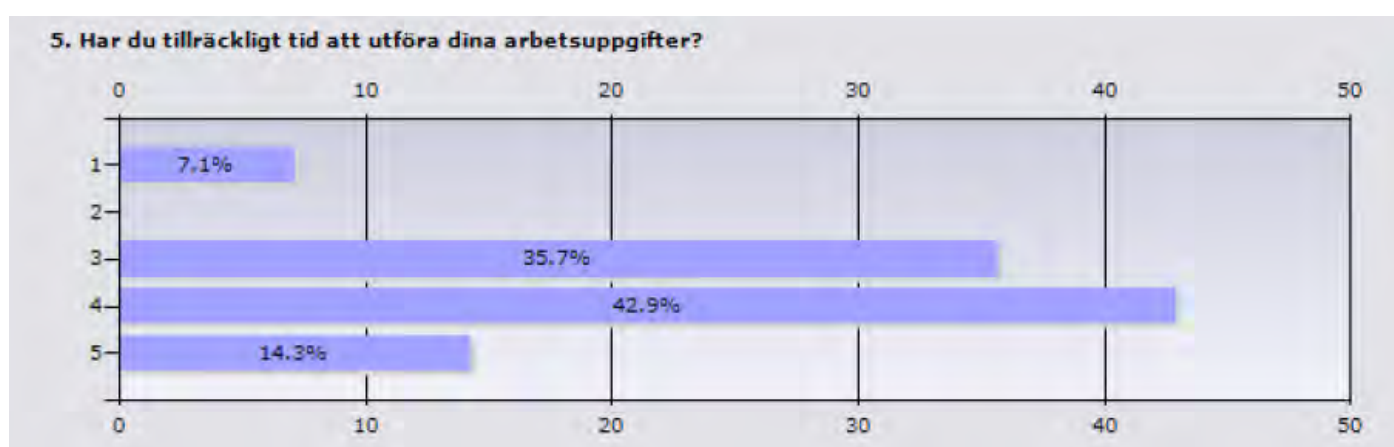
Fördelen har även varit att de "tvingats" se över sina arbetsmetoder och tillsammans med kollegor hittat andra vägar för att lyckas. En annan positiv effekt har varit att de hjälpts åt mer inom arbetsgruppen.

Många sade att de fått mer tid för familj och fritid och att det har funnits energi kvar efter arbetsdagens slut.

Ett flertal påtalade att de inte sett några farhågor med projektet. Andra sade att det periodvis varit stressigt. Många menade att 6 månader var för kort tid, projektet borde ha pågått längre.

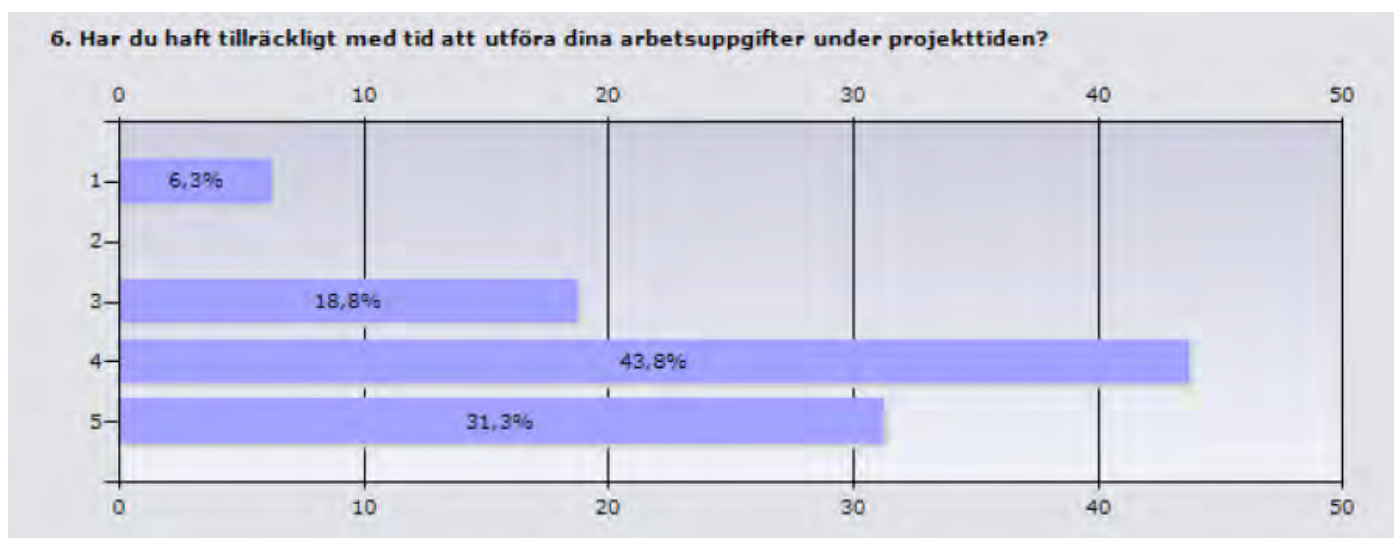
Tillräcklig tid att utföra arbetsuppgifter

57,2 procent upplevde att de hade tillräcklig tid att utföra sina arbetsuppgifter innan projektet påbörjades. Några medarbetare upplevde att de har svårt att hinna med, de arbetade i ett högt tempo och hade många klienter, vilket tröttade ut dem. Arbetsbelastningen var mer intensiv i perioder t ex. i slutet av månaden. Det blev en del flexetid. Medel 3,6.



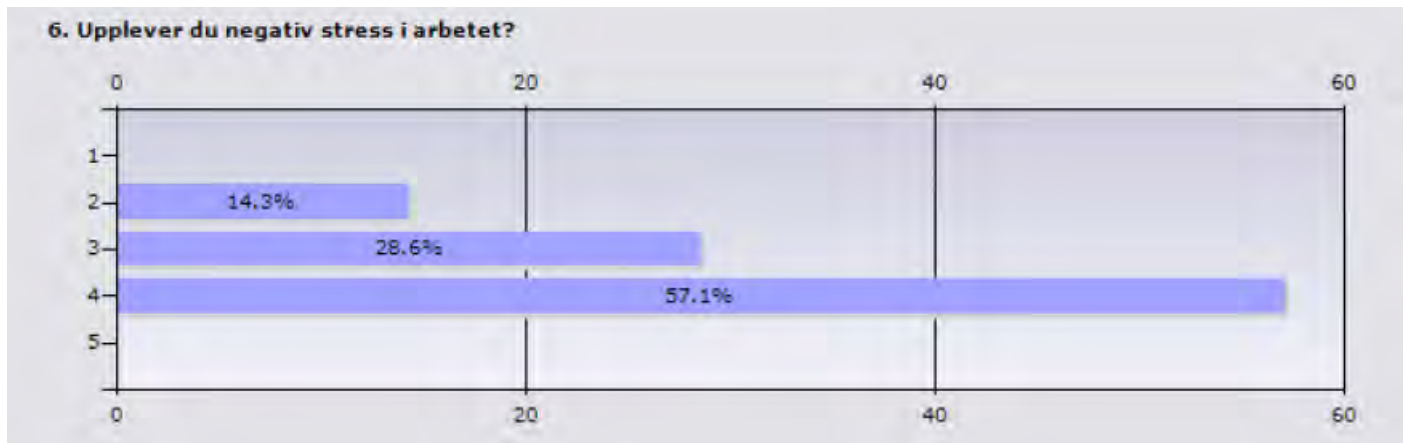
Skala 1 – 5, 1 = instämmer ej och 5 = instämmer helt

75,1 procent av medarbetarna upplevde att de hade tillräcklig tid att utföra arbetsuppgifterna under projekttiden. De har för det mesta hunnit med arbetsuppgifterna, det har funnits tid för reflektion på egen hand, med kollegor och chef för att prioritera vid t ex. arbetsanhopning vilket varit värdefullt. Arbetsmetoder har ändrats och blivit effektivare. Några medarbetare sade att det blivit en del flexetid under projekttiden, men de försökte ta ut den under försöksperioden. Någon medarbetare upplevde att det varit stressigt under mer eller mindre hela testperioden. Medel 3,9.

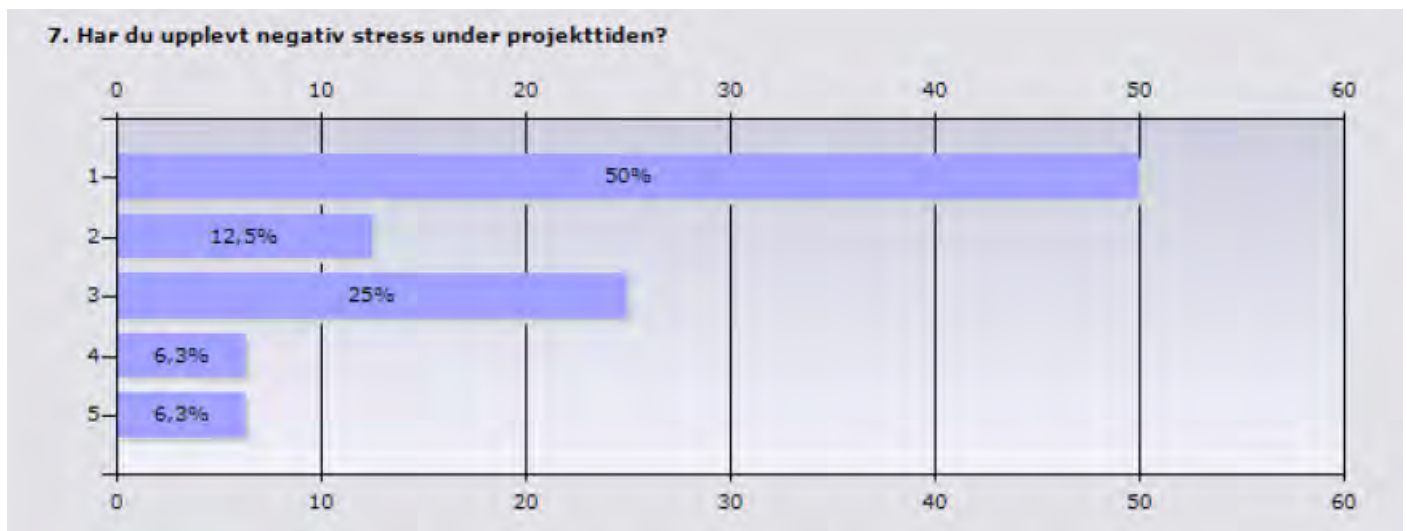


Negativ stress

Innan projektet påbörjades upplevde 57,1 procent negativ stress i arbetet. De sade att arbetet var stressigt. Arbetsuppgifterna är komplexa och ska hinnas med på kort tid. Någon uttryckte att jobbet var det första och det sista de tänker på varje dag och stressades av det som inte hunnits med under dagen. Andra uttryckte att det periodvis var stressigt. Medel 3,4.

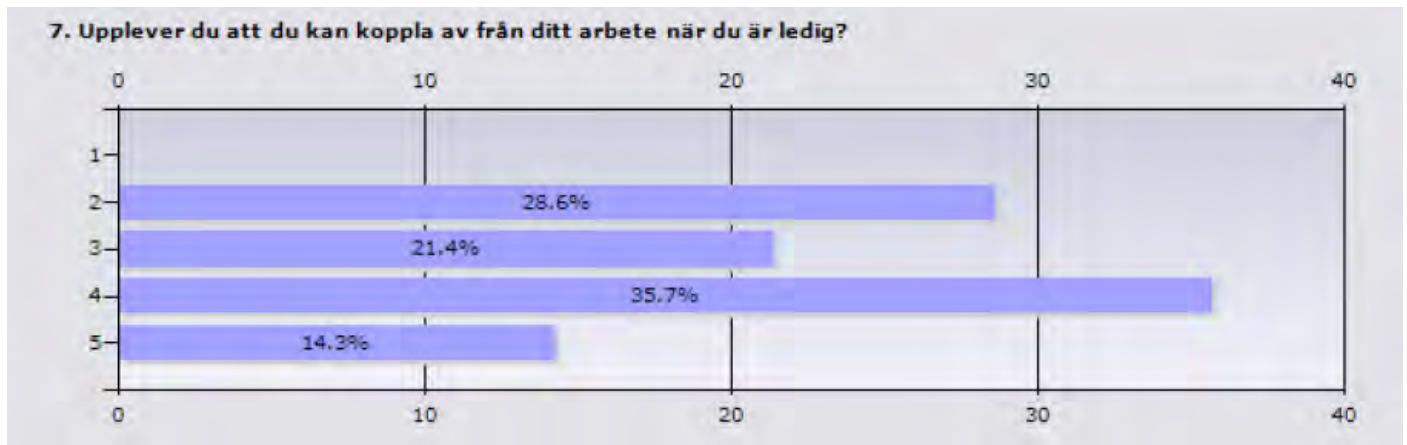


När medarbetarna svarade på slutenkäten var det 12,6 procent som upplevde negativ stress. 50 procent av dem hade inte upplevt negativ stress under perioden vilket är mycket positivt. Men de sade att under perioder hade det blivit mer att göra. Fördelen har varit att de haft mer återhämtningstid. Medel 2,1.

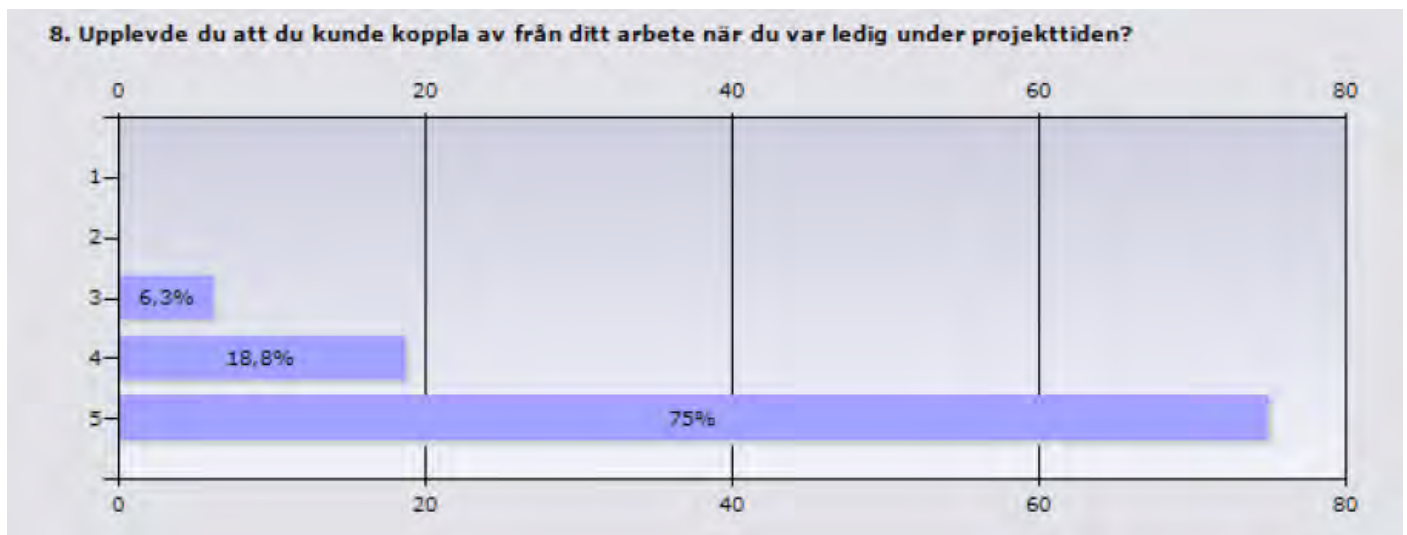


Koppla av från arbetet när du är ledig

50 procent av medarbetarna upplevde att de kunde koppla av från arbetet när de var lediga innan projektet påbörjades. De uttryckte att det har varit svårt att släppa tankarna på arbetet under fritiden framförallt då de inte hunnit allt som skulle göras. Det fanns en oro om att de glömt något. Medel 3,4.

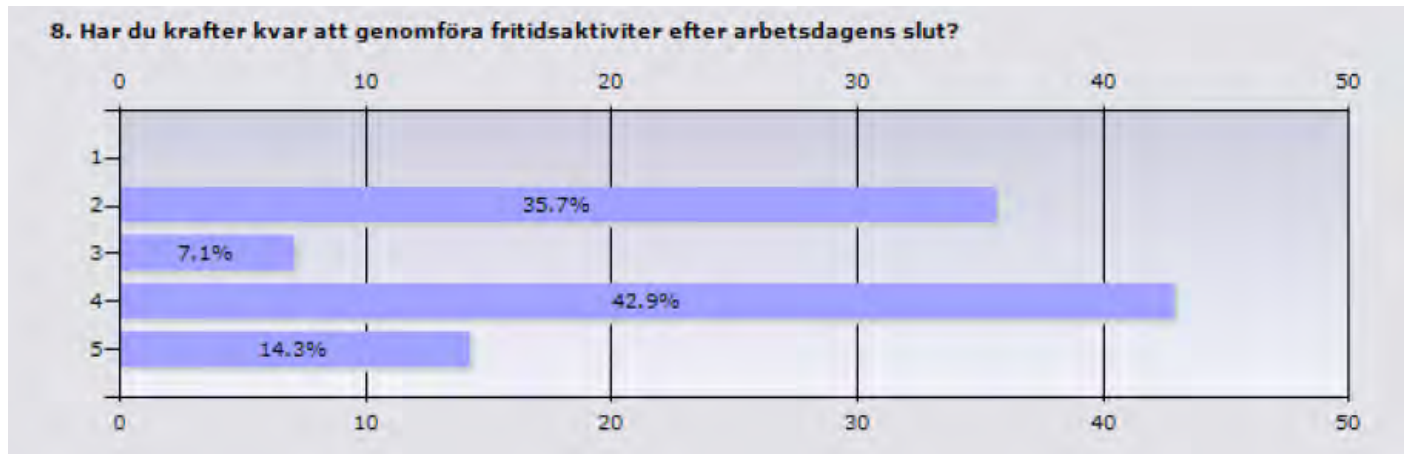


Under projektperioden upplevde 93,8 procent att de kunde koppla av från arbetet när de var lediga. Det blev en positiv förändring. Någon sade "har aldrig tänkt så lite på jobbet på min lediga tid som under projektet". De uttryckte att det blivit en oerhörd förbättring. Medel 4,7.

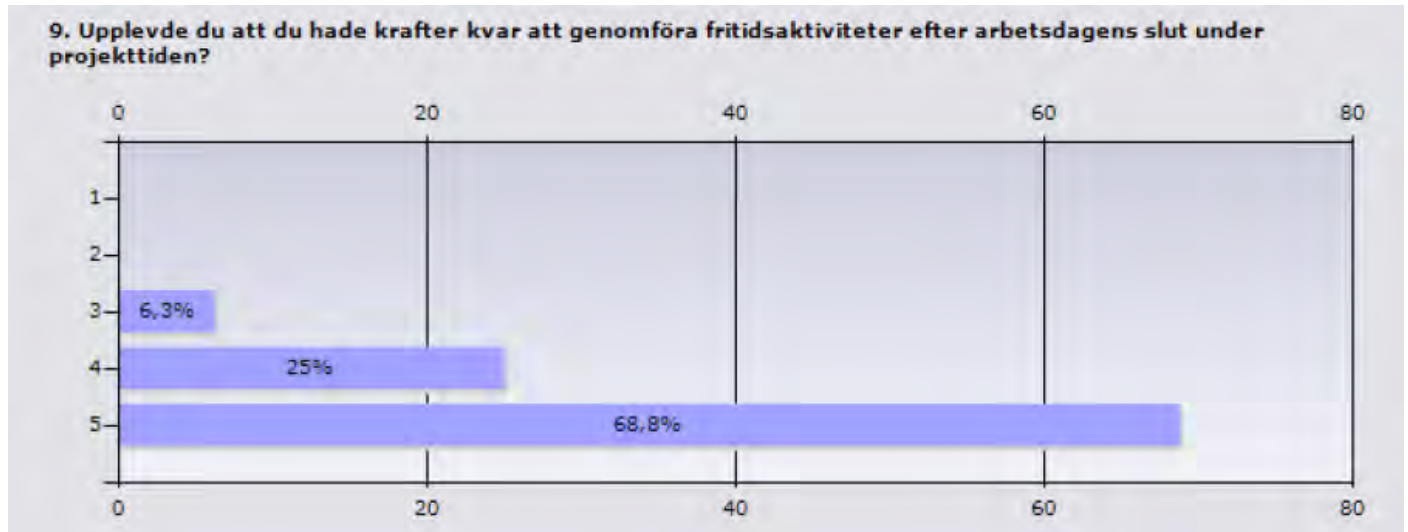


Har du krafter kvar att genomföra fritidsaktiviteter efter arbetsdagens slut

57,2 procent svarande att de haft krafter kvar till fritidsaktiviteter efter arbetet innan projektet påbörjades. De sade att de var trötta efter arbetsdagens slut, arbetsuppgifterna är krävande vilket gör att det mesta av energin läggs på arbetet. Medel 3,3.



Under projekttiden sade 93,8 procent att det funnits krafter kvar att genomföra fritidsaktiviteter efter arbetet. Det har varit stor skillnad, det har funnits fler timmar för att genomföra friskvårdsaktiviteter och fortfarande hinna med vardagen. Medel 4,6.



Ca 64 procent av medarbetarna sade att de har motionerat regelbundet innan projektet startade. Ett antal sade att de motionerar när de orkat eller att de haft långt träningsuppehåll.

Under projekttiden sade ca 68 procent att de motionerat regelbundet. Några uttryckte att de motionerat mer än vanligtvis.

Är det roligt att gå till jobbet

Innan projektet startade svarade 69,3 procent att det varit roligt att gå till jobbet. De flesta sade att de har bra teamchefer och kollegor samt intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter. Det som påverkat stämningen negativt på arbetet har varit lönen och personalomsättningen.

Under projekttiden svarade 87,5 procent att det varit roligt att gå till jobbet. Med möjlighet till återhämtning och reflektion så ökar känslan av tillfredställelse och tröttheten minskar. En annan medarbetare uttryckte att hon inte haft någon "söndagsångest" under projektperioden.

Är Socialförvaltningen en attraktiv arbetsgivare

Innan projektet startade upplevde 53,8 procent att förvaltningen var en attraktiv arbetsgivare. De flesta hade synpunkter på lönen och det påverkar uppfattningen på förvaltningen.

När samma fråga ställdes under projektet svarade 60 procent att förvaltningen var en attraktiv arbetsgivare, men lönefrågan var fortfarande viktig för att medarbetarna skulle känna sig uppskattade. Erbjudandet om 6 timmars arbetsdag har varit ett steg i rätt riktning.

Hur nöjd har du varit med din arbetssituation som helhet

50 procent sade att de varit nöjd med sin arbetssituation som helhet innan projektet startade. De uttryckte att de trivs med sina chefer och kollegor. Det är viktigt att ha ett meningsfullt arbete, men det finns behov av att arbeta i ett lugnare tempo för att få balans i livet och hålla arbetslivet ut.

Under projekttiden upplevde 87,6 procent att de var nöjda med arbetssituationen som helhet. De sade att på det stora hela är det bra, men perioder av arbetsanhopning gav stress. Någon upplevde sig blivit lugnare och stresståligare. Teamcheferna har gett bra stöd när det behövs. Projektet har uppskattats och det finns en önskan om att 6 timmars arbetsdag permanentades.

Övriga tankar om projektet 6-timmars arbetsdag

Upplevelsen är att alla blivit gladare och arbetet har blivit effektivare. Nya arbetsmetoder har bidragit till att tiden nyttjats bättre. Flexibiliteten att antingen gå hem tidigare på dagen eller vara ledig en dag i veckan har varit värdefull. Det har gjort att det varit lättare att fokusera på arbetet och klienterna och medarbetarna har haft energi kvar efter arbetet. Många uttrycker att det varit positivt och är tacksam över att de fått delta i projekt, men att projektperioden med sex månader varit för kort. Andra säger att projektet varit kostnadsneutralt för arbetsgivaren så därför borde projektet permanentas. Ett förslag är att kunna arbeta 6 upp till 8 timmar med bibehållen lön. Att ge personalen valmöjligheten vore en verklig satsning då alla är olika och återhämtar sig olika.

Områdesledningens erfarenheter av 6-timmars arbetsdag

Teamchefernas uppfattning är att projektet har medfört en positiv stämning inom arbetsgrupperna/hela området. Inledningsvis valdes ofta fikaraster med tid för social samvaro bort, men alltefter som socialsekreterarna fått till struktur och rutiner för nya arbetssätt, har utrymme för samarbete med kollegor prioriterats och man har hjälpts åt. Medarbetarna har gemensamt i teamen ansvarat för att t.ex. dagjour och samverkan med andra myndigheter, inte har påverkats av den förkortade arbetstiden. Det finns inget som tyder på att tillgängligheten för klienter eller samverkanspartners har varit sämre under projektiden.

En effekt av att många medarbetare slutat kl 15.00 har varit att teamcheferna fått mer tid för egen uppföljning/planering i slutet av arbetsdagen. Före projektidens start fanns viss oro för hur den förkortade arbetstiden skulle påverka personaltäckningen under sommaren. Erfarenheten är dock att projektet inte har medfört några negativa effekter i det avseendet. Att område Försörjning inte har haft några vakanta tjänster samt viss minskning av nya inkommande ärenden är faktorer som bidragit till det positiva utfallet av projektet.

Intresset från omvärlden har varit mycket stort. Flera kommuner har hört av sig och det är tydligt att man på många håll funderar på om detta kan vara ett sätt för socialtjänsten att kunna erbjuda en attraktiv arbetsmiljö.



Analys

Sammanfattningsvis har projektet med sextimmars arbetsdag fallit väl ut. Det har medfört en förbättring av arbetsmiljön och det har till viss del bidragit till att man prövat nya effektivare arbetsätt.

Medarbetarna har fått mer tid för återhämtning vilket i sin tur gett mer energi, de har känt sig gladare och piggare och bättre kunnat fokusera på sitt arbete. De har bibehållit den goda stämning inom gruppen som fanns innan projektet startade, de har hjälpt och stöttat varandra i större utsträckning. Medarbetarna har uppskattat möjligheten att välja om de ville vara ledig en dag i veckan eller arbeta kortare dagar. Deras upplevelse är att det fått mer tid för familj och fritidsaktiviteter, samt att det har funnits ork kvar efter arbetsdagens slut.

Innan projektet påbörjades upplevde medarbetarna att de utsattes för negativ stress i sitt arbete. När samma fråga ställdes i slutet av projektet visade det sig att medarbetarna upplevde negativ stress i betydligt mindre omfattning. Vilket tyder på att återhämtningsperioden varit värdefull.

Det går inte dra slutsatsen att sjukfrånvaron förbättrats under projektet eftersom projekttiden varit för kort. För att kunna se effekter på sjukfrånvaron skulle projektet behövt pågå under minst ett år.

Om försöket med förkortad arbetstid ska utvidgas till att omfatta fler arbetsgrupper och under längre tid, är en fråga för socialnämnden och för Socialförvaltningens ledning och att ta ställning till.

Socialförvaltningen

Östersunds kommun, 831 82 Östersund
063-14 30 00 www.ostersund.se

