

Bper 84/2002



2005-12-14

Personal- och organisationsutskottet

Åtgärdsprogram för att skapa, bibehålla och utveckla en god arbetshälsa. Utvärdering

Kommunstyrelsen har 2003-06-17 § 146 fastställt ett åtgärdsprogram i åtta punkter i syfte att skapa, bibehålla och utveckla en god arbetshälsa.

Utgångspunkten var den kraftigt stigande sjukfrånvaron, som nådde sin hittills högsta punkt 2002 med 34,3 sjukdagar i genomsnitt per anställd och år. I en informell övning med Metaplan AB hösten 2002 satte kommunstyrelsens presidium och personal- och organisationsutskottet tillsammans med chefs-tjänstemän och huvudskyddsombud upp målet, att sjukfrånvaron skulle minskas med 30 %, således till 24 dagar, under mandatperioden. Per den siste juni 2005 var sjukfrånvaron 16,4 dagar i genomsnitt per anställd beräknat på halvår. Bortser vi från de fall som erhållit sjukersättning uppgår genomsnittet till 14,1 dagar. Det senare beräkningssättet torde vara det mest adekvata eftersom mängden sjukersättning även speglar de rehabiliteringsärenden som avslutats av kommunen i samråd med försäkringskassan.

Programmet har utvärderats 2004 och utvärderas ånyo 2005.

Programmets olika punkter har utvecklats på följande sätt.

1. Ledarutveckling med inriktning på en utveckling av det personliga ledarskapet baserat på det lokala samverkansavtalet.

Många studier visar att ledningsform och ledningssätt är den faktor som mest påverkar både produktiviteten och hälsan. Samtliga chefer och arbetsledare genomgår därför under 2004 och 2005 ett grundläggande ledarutvecklingsprogram, som omfattar totalt tio dagar. Programmets inriktning är det personliga ledarskapet och honnörsorden är arbetsglädje och delaktighet. Ett s k Ledarrådslag har bildats som har i uppgift att fortsätta arbeta fram förslag till utvecklingsprogram för våra chefer. Förvaltningarna har dessutom genomfört särskilda verksamhetsdagar med cheferna.

2. Definition av politikerrollen och tjänstemannarollen

Kommunstyrelsen har fastställt en ledarskapspolicy för cheferna i kommunen. I denna definieras bl. a. de olika rollerna för politiker och tjänstemän.

Under en kommungemensam seminariedag för politiker och chefstjänstemän våren 2004 genomfördes en utbildning i frågan, ledd av konsult Ulf Lindelöv.

En dialog mellan politiker och tjänstemän beträffande skiljelinjen mellan vad/varför och hur-frågor är fortfarande viktig och en kommungemensam dag i frågan bör anordnas under 2006. Det är även viktigt att denna dialog hålls aktuell på nämndsnivå.

3. Tillämpning av arbetstidsmodeller som bl.a. syftar till att reducera behovet av timanställda vikarier och underlätta möjligheterna att kombinera arbete och fritid

Kommunfullmäktige behandlade i juni 2002, en motion om "Rätten till heltid möjlighet till deltid". Beslutet blev att timanställningar skulle minskas och sysselsättningsgrader ökas.

Som ett led i denna förändring har förvaltningarna arbetat med olika arbetstidslösningar. Vid behandlingen av motionen fanns redan den s.k. tvättstugemodellen i omsorgsförvaltningen, som har utvecklats ytterligare efter detta. Lindesbergsmodellen, eller 3+3, har prövats men lagts ner p.g.a. för höga kostnader. En ny modell där kombinationen dag- och nattarbete främjas har införts vid omsorgsförvaltningen.

Utbildningsförvaltningens arbete med arbetstidslösningar har resulterat i att samtliga förskolor med lägst två avdelningar har någon form av lösning, som utgår från fast tid vid avdelningen i kombination med flytande tid över samtliga avdelningar.

Från 2002 till den första utvärderingen 2004 var antalet timanställningar totalt sett i kommunen oförändrat.

Sysselsättningsgraderna varierar mellan olika verksamheter. Mellan 2003 och 2004 hade männens genomsnitt ökat (96%) medan kvinnornas minskat (87 %). Minskningen hänförs till utbildningsförvaltningen. Hela kommunens genomsnitt uppgick till 89 % medan siffrorna för riket var 86,5 %.

Kommunfullmäktige beslutade 2004 att förvaltningarna skulle fortsätta sitt arbete med arbetstidslösningar som främjar höjda sysselsättningsgrader och ett kraftigt minskat behov av timanställningar. Detta arbete skulle genomföras under 2005.

När motsvarande mätningar görs hösten 2005 blir resultatet en minskning med ca 15 timanställningar. Nedgången finns vid omsorgsförvaltningen, som också har den största andelen timanställningar, 107 av 166 årsarbetare i genomsnitt per månad. Nedgången är inte så markant som förväntat med hänsyn till den omorganisation som genomförts vid förvaltningen.

Sysselsättningsgraderna fortsätter att vara på en relativt sett hög nivå. Männerna har fortfarande en genomsnittlig sysselsättningsgrad på 96 % med en minskande tendens medan kvinnornas sysselsättningsgrad ökar till 88 %. Ökningen återfinns vid omsorgsförvaltningen, där genomsnittet uppgår till 85 % mot tidigare 84 %.

Ansträngningarna för att reducera antalet timanställningar och öka sysselsättningsgraderna utifrån behov måste således fortskrida i enlighet med kommunfullmäktiges intentioner..

I samband med kostnadsanpassningar kan konflikter mellan verksamhet och ekonomi uppstå. Detta kan leda till att förutsättningarna för arbetstidslösningar förändras. Av den anledningen kan det bli svårigheter att fortsätta med redan beslutade lösningar. Det är därför viktigt att betona att arbetstidslösningar som gynnar de syften som kommunfullmäktige satt upp, skall ses som långsiktiga investeringar i bl. a. en bättre hälsa för medarbetarna och en organisation med högre kontinuitet och effektivitet.

4. En utveckling av enheternas befogenheter i syfte att tillåta olikheter mellan enheter

Kommunstyrelsens delegationsordningar är utformade så, att med ansvar följer befogenheter.

Det lokala samverkansavtalet ger utrymme för både ansvarstagande och befogenheter inom arbetsmiljöområdet.

Syftet med denna punkt har varit att stödja cheferna i ledarskapet och därmed främja arbetsglädje och delaktighet och att utveckla det s.k. "frirummet". Frirummet för varje enhet finns för att cheferna ska kunna ta egna initiativ vid enheten utan att alla enheter måste göra lika. Bland annat mot denna bakgrund genomförs ledarutvecklingsprogrammet enligt punkt 1. ovan. Det är fortsatt viktigt att poängtera och utveckla denna möjlighet för cheferna, som för att lyckas aktivt måste understödjas av förvaltningsledningarna.

5. Ökad satsning på kompetensutveckling för medarbetarna inom sina yrkesområden

Våra medarbetare skall känna trygghet i arbetet. Med hög kompetens följer också trygghet och ett professionellt utförande av uppdragen. Därför skall satsningen på kompetensutveckling inriktas på hög kvalitet inom de specialiteter som den enskilde medarbetaren verkar. Kompetensökning ska omfatta alla yrkeskategorier.

Cheferna har erhållit förhållandevis omfattande utvecklingsinsatser de senaste två åren i form av en kommunövergripande 10-dagarsutbildning, som ska resultera i ett kompetenshöjt ledarskap.

Även andra yrkeskategorier har erhållit kompetensutveckling. Vid utbildningsförvaltningen har den administrativa gruppen genomgått utveckling inom bl. a. IT-området, rättssäkerhet och dokumentation, ärendehantering och intern kontroll. Vid förskolor och skolor har övergripande kompetensutveckling genomförts på temana "Specialpedagogiska strategier" samt, i samarbete med Växjö universitet, utveckling i Språk-, läs- och skrivutveckling, 5 poäng.

Kommunledningsförvaltningen har bl. a. initierat förvaltningsövergripande insatser inom löneområdet och offentlighet och sekretess.

Omsorgsförvaltningen har påbörjat en arbetsplatsnära utbildning som genomförs varje vecka. Utbildningscafé startade 2004 och förväntas bli utökat under 2006 i samband med kompetensstegen. 750 medarbetare deltog 2005. Alla medarbetare har erbjudits föreläsningar i kommunalkunskap och brandskyddsutbildning. Inom handikappomsorgen har medarbetare läst 50 gymnasiepoäng i pedagogik.

Samhällsbyggnadsförvaltningen har bl.a. utbildat samtliga medarbetare inom kosten i s.k. hygienkörtkort och en dags ergonomiutbildning. Inom städenheten har åtta medarbetare erhållit yrkesbevis, dessutom har ergonomiutbildning genomförts. Driftenheten har bedrivit teambuilding och utbildning i elsäkerhet.

IIP - Investor In People – är en metod som mäter medarbetarnas delaktighet i verksamhetsutvecklingen. Metoden tillämpas som projekt i delar av dels omsorgsförvaltningen dels utbildningsförvaltningen. Projekten pågår och har ännu inte utvärderats.

Ovan är en översiktlig beskrivning av utvecklingsinsatser, som visar den stora bredden av dessa. Det kommer alltid att vara viktigt att bedriva kompetenshöjningar som ställs i relation till de politiska målen för verksamheterna.

6. Utveckling av friskvårdsinsatserna. Årliga friskvårdsplaner skall arbetas fram

För att bredda satsningen på medarbetarnas hälsa har friskvårdsplanerna förändrats. Innehållet och erbjudandena omfattar numera både fysiska och kulturella inslag. De tidigare friskvårdsplanerna kommer i konsekvens med detta att fortsättningsvis benämnas planer för hälsofrämjande insatser. Genom beslutet om att bilda en Personalklubb där alla anställda är medlemmar per automatik, har kommunen markerat vikten av utveckling av personalförfrämjande insatser i ett långsiktigt perspektiv. Effekterna av den införda hälsoinspiratörsorganisationen samt hälsopauserna håller på att följas upp och så småningom utvärderas.

7. Fortsatt betoning på tidigt insatta rehabiliteringsinsatser och tydliggörande av rehabiliteringsinsatsernas längd

Det omfattande arbetet med rehabilitering har lett till att sjuktalen börjat vända neråt. Det 30-procentiga målet under mandatperioden kan uppnås om beräkningen görs exklusive de sjukersättningar som beslutats av försäkringskassan. Ytterligare en personalresurs har under 2005 satsats på omsorgsförvaltningens omfattande rehabiliteringsärenden. Dessutom har projektet suntliv med hjälp av AFA påbörjats inom omsorgsförvaltningen. Förtydliganden om rutiner vid sjukfrånvaro går ut till cheferna under hösten, som innebär en påminnelse om att en dialog ska föras mellan chefen och den sjuke under den första femdagarsperioden av sjukskrivningen. Vid förlängd sjukfrånvaro ska ytterligare samtal föras i samband med ev. läkarbesök. Syftet är att som chef få en uppfattning om den troliga sjukfrånvarotiden och att visa ett intresse för medarbetaren..

8. Ökad intern rörlighet mellan arbetsplatser för medarbetare som själva söker

Personlrörligheten är överhuvudtaget låg. Den interna rörligheten har inte ökat. Målet för förvaltningarna måste därför vara att internt ledigförklara så många vakanta tjänster som möjlig. Inom omsorgsförvaltningen startar den 1 januari 2006 ett försök med ökade möjligheter till intern rörlighet.

Thomas Andersson
Personalchef