



Uppföljning av *Projekt 7 – timmars arbetsplatsförlagd arbetstid*

Malin Bolin & Carolina Klockmo, FoU Västernorrland
Timrå kommun, 210226

Mål med projektet - ursprungligen

Bli en mer attraktiv arbetsgivare så att:

- det blir lättare att behålla befintlig personal
- det blir lättare att rekrytera ny personal

Väsentligt förbättra arbetsmiljön så att:

- fysisk och psykisk ohälsa minskar bland medarbetarna
- fler väljer att stanna kvar inom myndighetsutövningen
- medarbetarna upplever att arbetssituationen och arbetsmiljön förbättras

Utveckla nya metoder och arbetssätt så att:

- kvalitén på arbetet bibehålls trots förkortad arbetsplatsförlagd arbetstid
- se över interna möten
- bredda "Dokumentationsprojektet" till att involvera alla handläggare inom IFO, och på så sätt frigöra tid för klientmöten och reflektion
- verksamheterna klarar lagstiftningens krav på god kvalitet
- medarbetarna upplever att de får bättre förutsättningar för kompetensutveckling och återhämtning



Personalens förändringar av arbetssätt

Praktiska

- Möten
- Klientarbete
- Dokumentationsprojekt
- IT-lösningar (telefon, Skype, bärbara datorer)
 - Möten med behandlingshem
 - Skriva direkt vid mötet
 - Mobiltelefon
- Hur lokaler bokas – behövs 1 timme varje gång?
- E-tjänster
- Ek. bist – dubblat besök av klient

Ifrågasättande

- Vad får ta tid? Varför?
- Vad bör ta tid? (önskvärt)
- Vad är kärnuppdraget?
- Kultur
- Vad kan någon annan göra
- Hinder
 - Inom / mellan enheter
 - Organisation
- Möjligheter
 - Socialt arbete / klienter

Slutsatser 2018

Arbetstidsmodellen ska inte enbart ses som en förkortning av arbetstiden utan genomförs som en del i att förändra och utveckla arbetsituationen för medarbetare.

Arbetstidsmodellen;

- främjar flexibilitet utifrån individens behov
- bidrar på olika sätt till återhämtning
- har generellt en positiv betydelse för den sociala arbetsmiljön
- har delvis olika betydelse för personalens arbetsmiljö beroende på hur den samverkar med den organisatoriska kontexten
- förutsätter förändringsarbete
- baseras på tillräcklig bemanning
- har potential att fungera som en modell för systematiska arbetsmiljöarbetet i den dagliga verksamheten
- har potential att bidra till tillitsstyrning



Uppföljning hösten 2020

Syftet med uppföljningen är att studera hur arbetstidsmodell 7+1 inverkar på personalens arbetsvillkor och möjligheter till återhämtning, och om det har förändrats sedan föregående utvärdering 2018. Följande frågeställningar ska besvaras:

- Har personalens arbetsmiljö och möjligheter till återhämtning förändrats över tid?
- Vilken betydelse har arbetstidsmodellen för enhetscheferna arbetsituation?
- Vilka organisatoriska hinder eller möjligheter finns det för att arbetstidsmodellen ska kunna främja personalens, socialsekreterares och enhetschefers, arbetsituation?



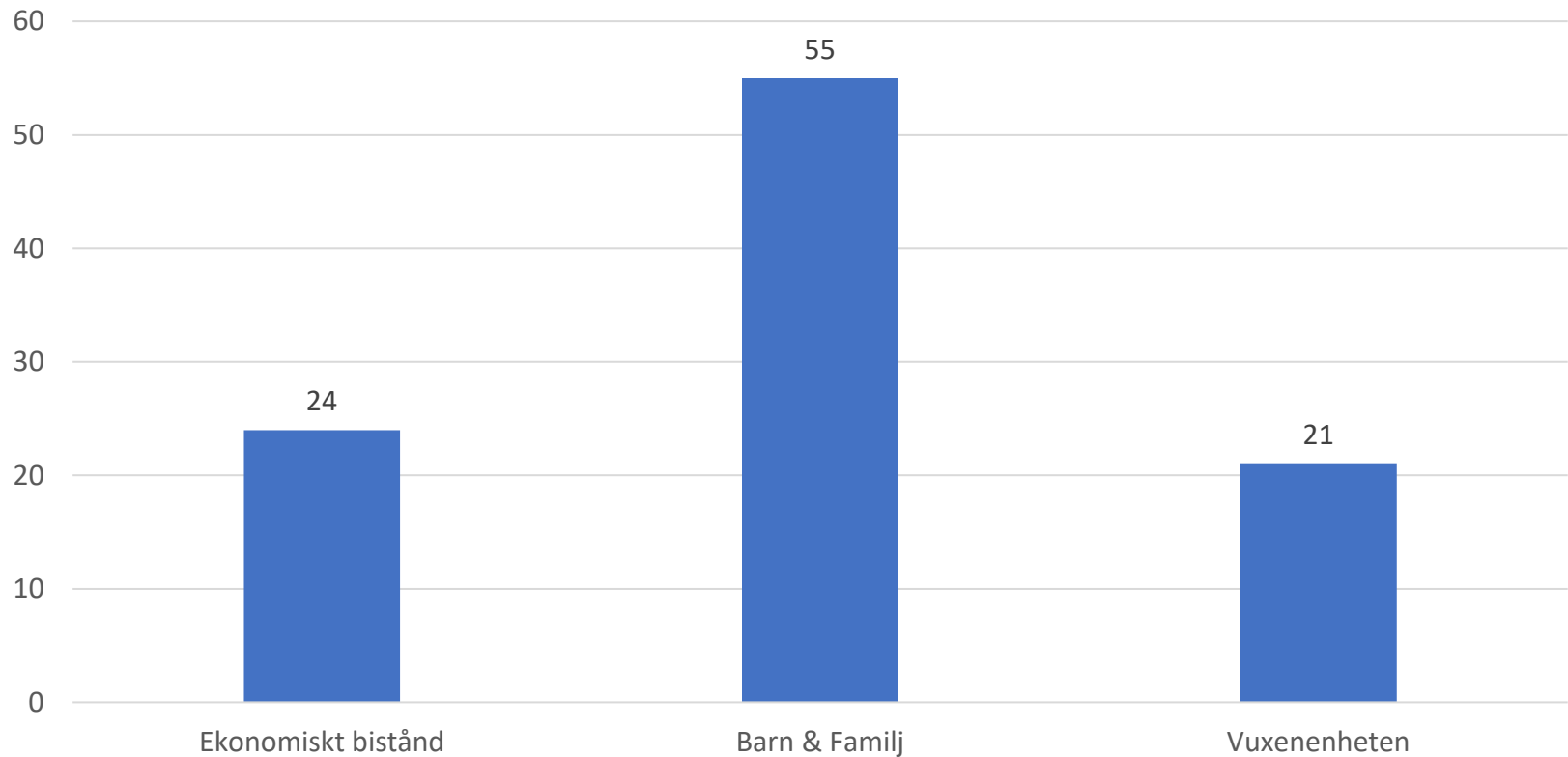
Metod - datainsamling

- Uppföljning arbetsmiljöenkät (COPSOQ) till socialsekreterare/handläggare inom ekonomiskt bistånd, barn & familj, vuxenenheten.
- Fokusgruppsintervjuer på respektive enhet (4-6 personer i varje grupp)
- Enskilda intervjuer med varje enhetschef

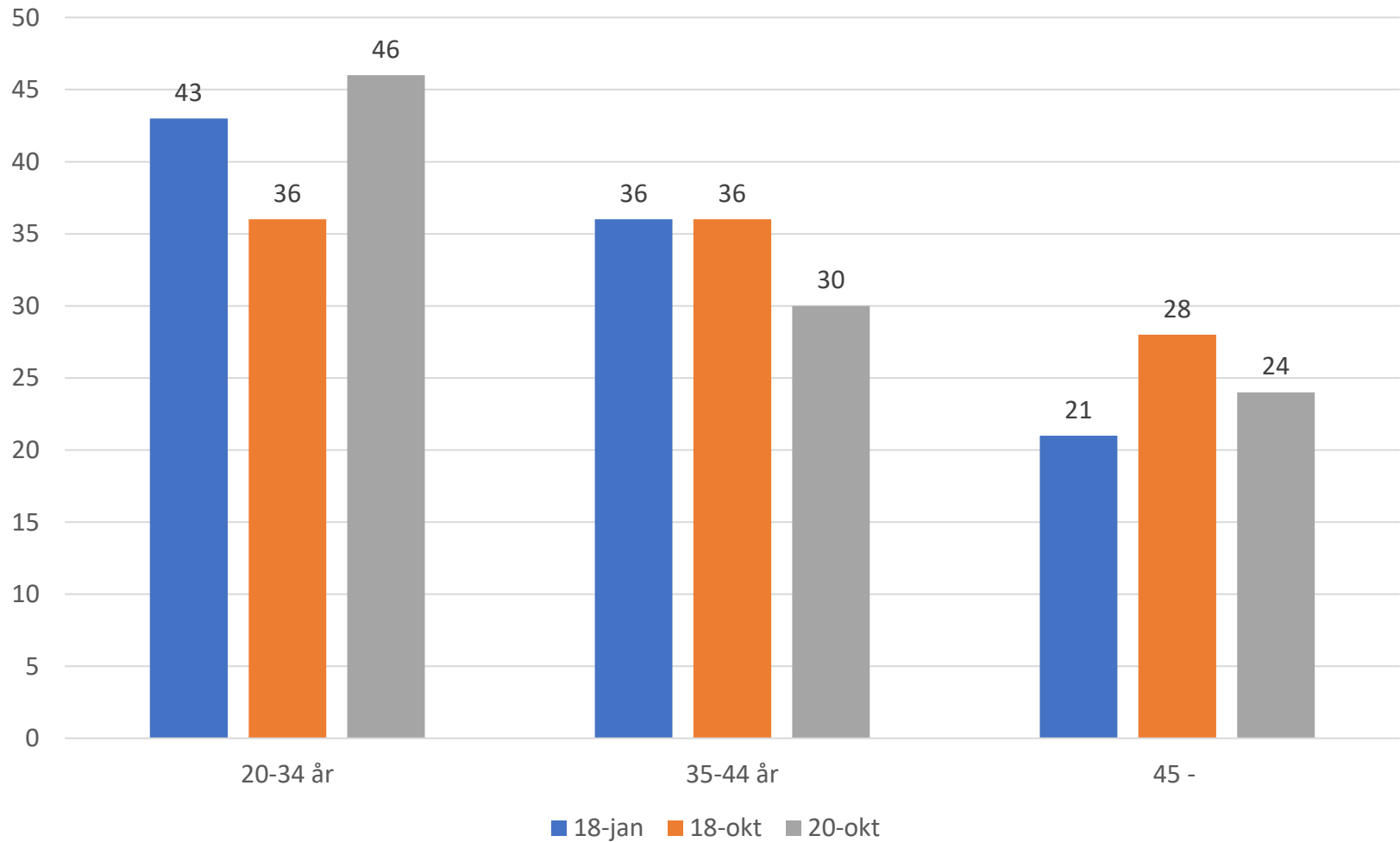


Enhet

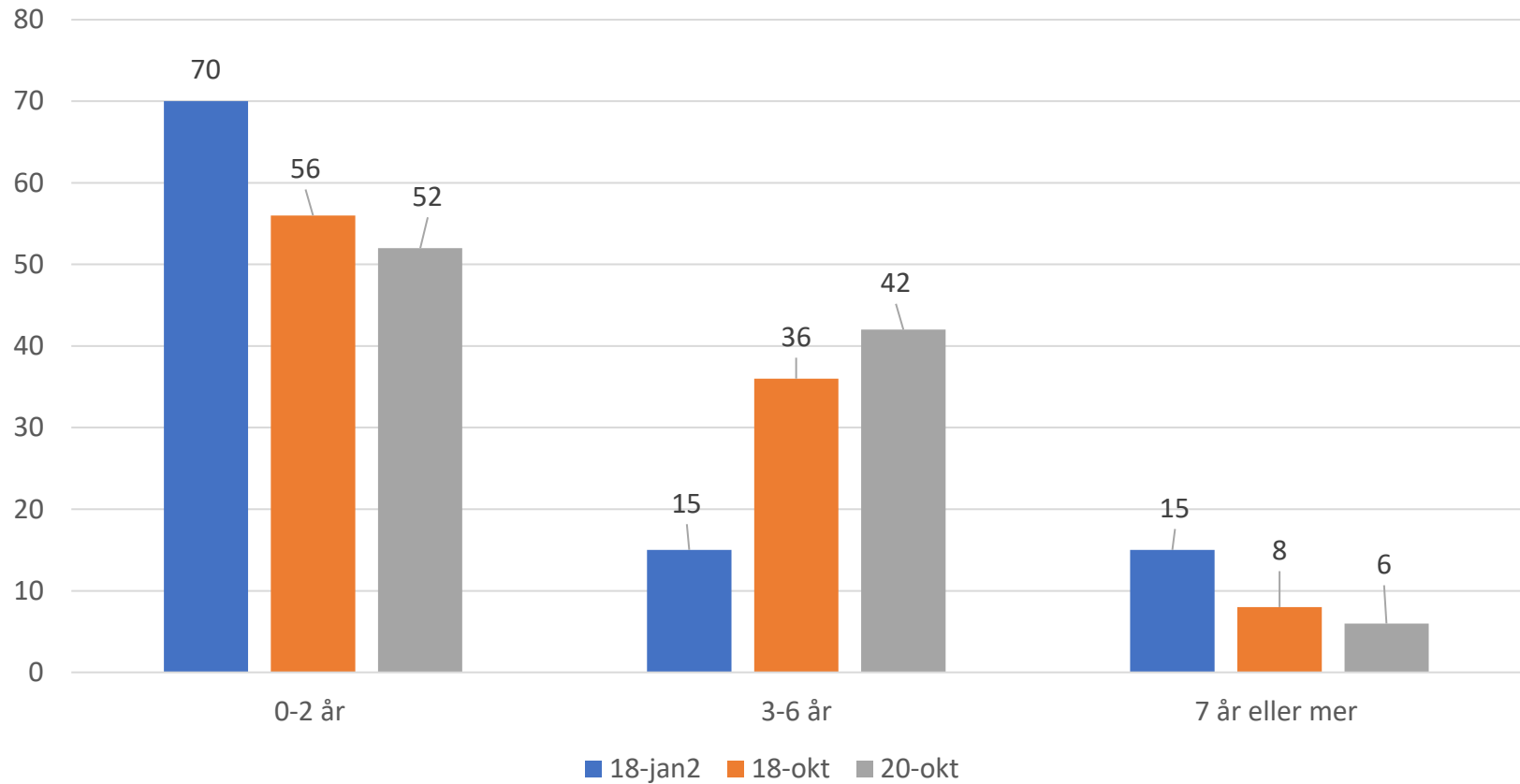
Enkäten skickades ut till 36 medarbetare varav 33 besvarade enkäten – svarsfrekvens 92%



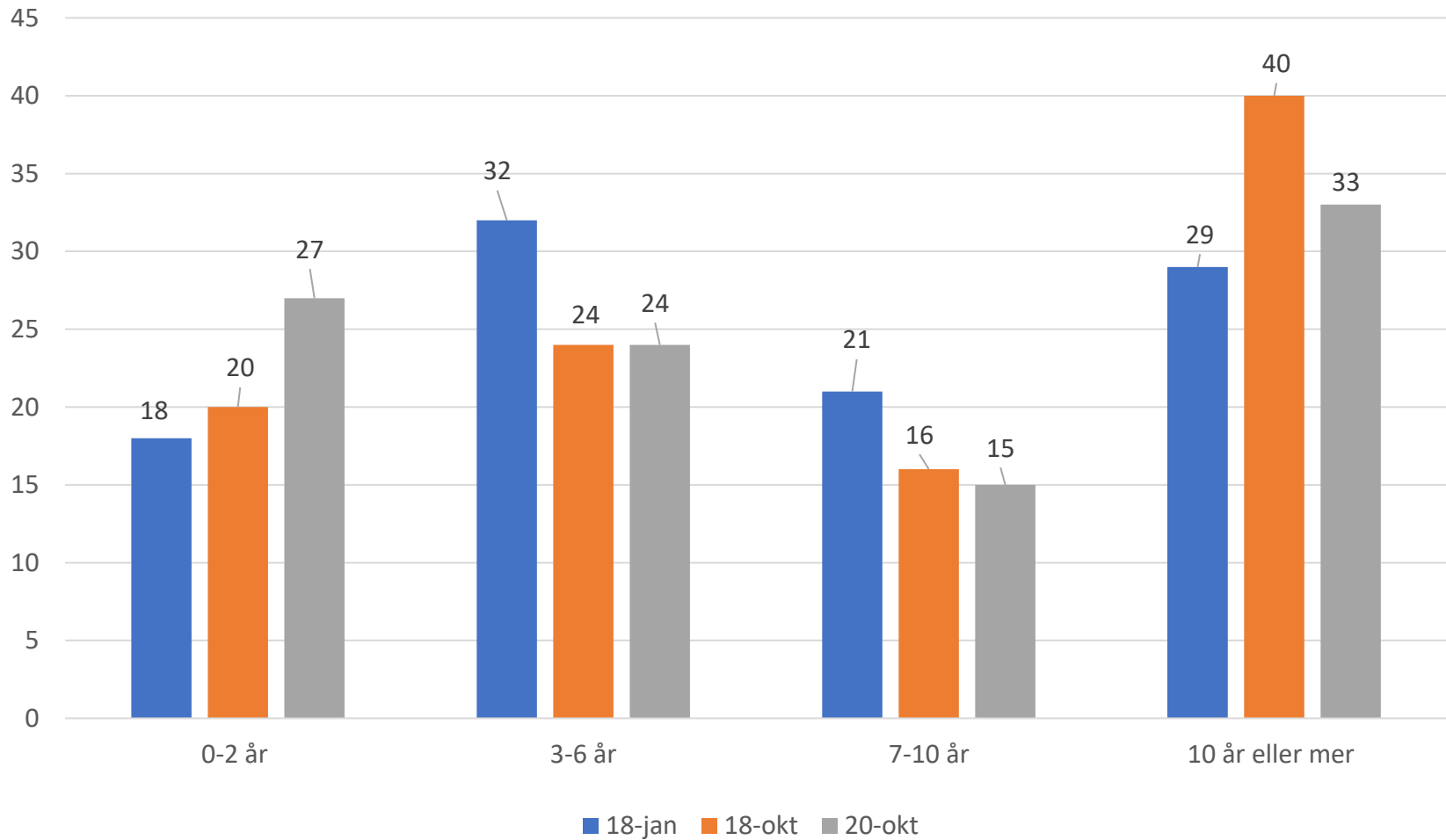
Ålder



Antal år i nuvarande tjänst



Erfarenhet av myndighetsutövning

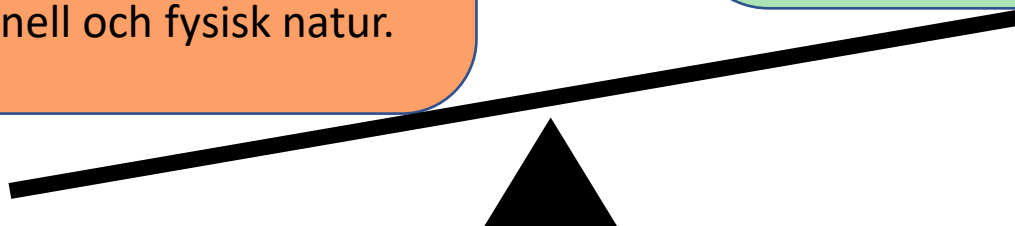


Arbetsmiljö

Hälsosam arbetsbelastning: Balans mellan arbetets krav och resurser till individens förfogande som bidrar till att uppnå mål för arbetet eller att hantera krav i arbetet.

Krav: Delar av arbetet som fordrar upprepade ansträngningar. Ex. arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns, fysiska och sociala förhållanden. Kraven kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur.

Resurser: arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd och möjligheter till återhämtning



Dimensioner i enkäten (COPSOQ)

1. KRAV:

Kvantitativa krav
Arbetstempo
Emotionella krav

2. ARBETETS ORGANISERING OCH INNEHÅLL

Inflytande
Utvecklingsmöjligheter
Variation i arbetet
Mening i arbetet
Involvering på arbetet

3. SAMARBETE OCH LEDNING

Förutsägbarhet
Klarhet i rollerna
Rollkonflikt
Ledningskvalitet
Socialt stöd överordnade
Socialt stöd kollegor
Erkännande
Social gemenskap i arbetet

6. VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN

Tillit mellan ledning och
medarbetare
Tillit mellan anställda
inbördes
Rättvisa och respekt
Inkluderande och det sociala
ansvaret

5. ARBETE OCH PRIVATLIV

Konflikt mellan arbete och privatliv

8. KRÄNKANDE BETEENDE

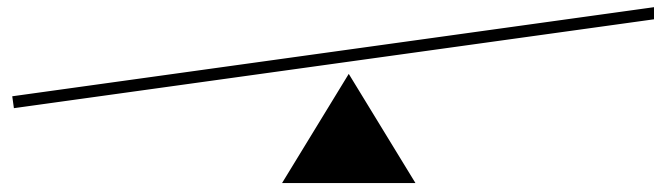
- Hot om våld
- Våld
- Mobbning
- Sexuella trakasserier

7. HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE

Självskattad hälsa
Utbrändhet
Stress
Sömnbesvär

4. SAMSPEL JOBB-INDIVID

- Tillfredsställelse med arbetet



Omkodning

Svarsalternativ:

- Aldrig/nästan aldrig
 - Sällan
 - Ibland
 - Ofta
 - Alltid
- } Aldrig/sällan
- Ibland
- } Ofta/alltid



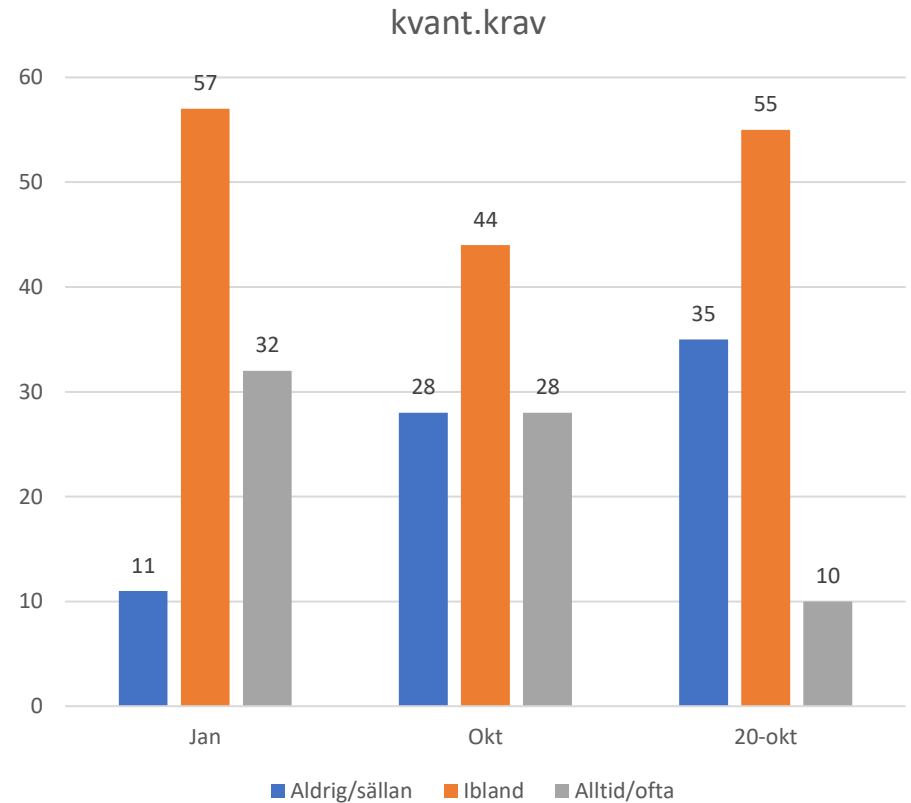
1. Krav

1. Kvantitativa krav
2. Arbetstempo
3. Emotionella krav

1.1. Kvantitativa krav

Frågor:

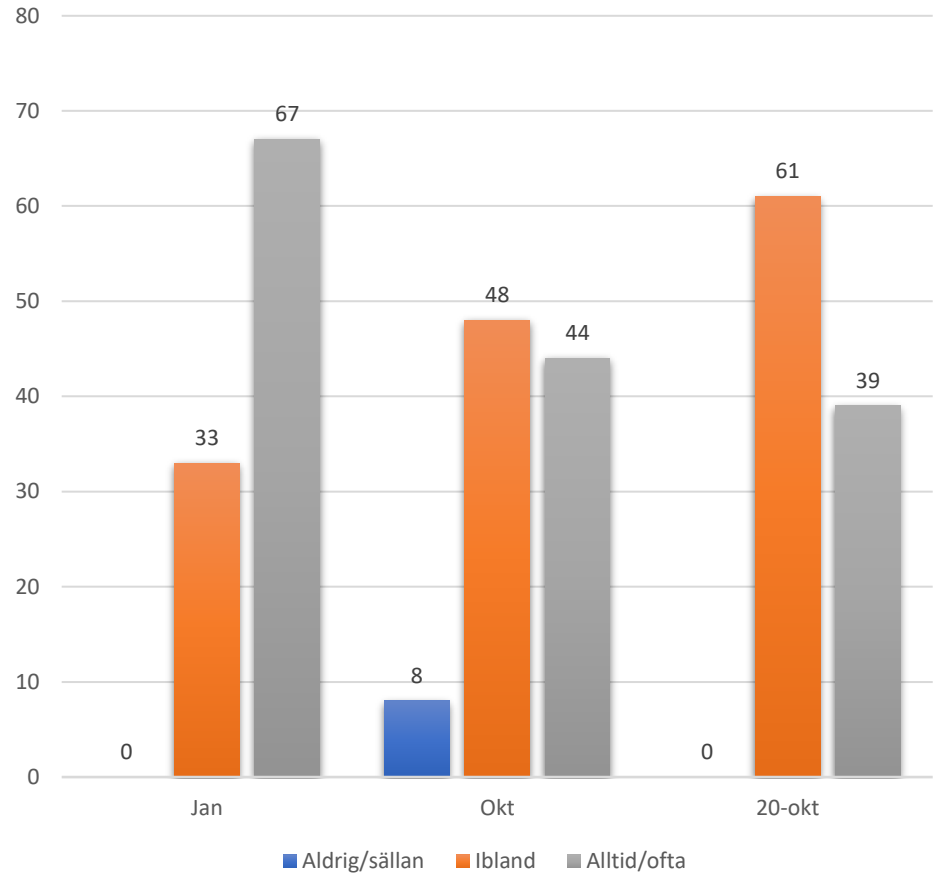
1. Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?
2. Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra dina arbetsuppgifter?
3. Kommer du efter med ditt arbete?
4. Har du tillräckligt med tid för dina arbetsuppgifter?



1.2. Arbetstempo

Frågor:

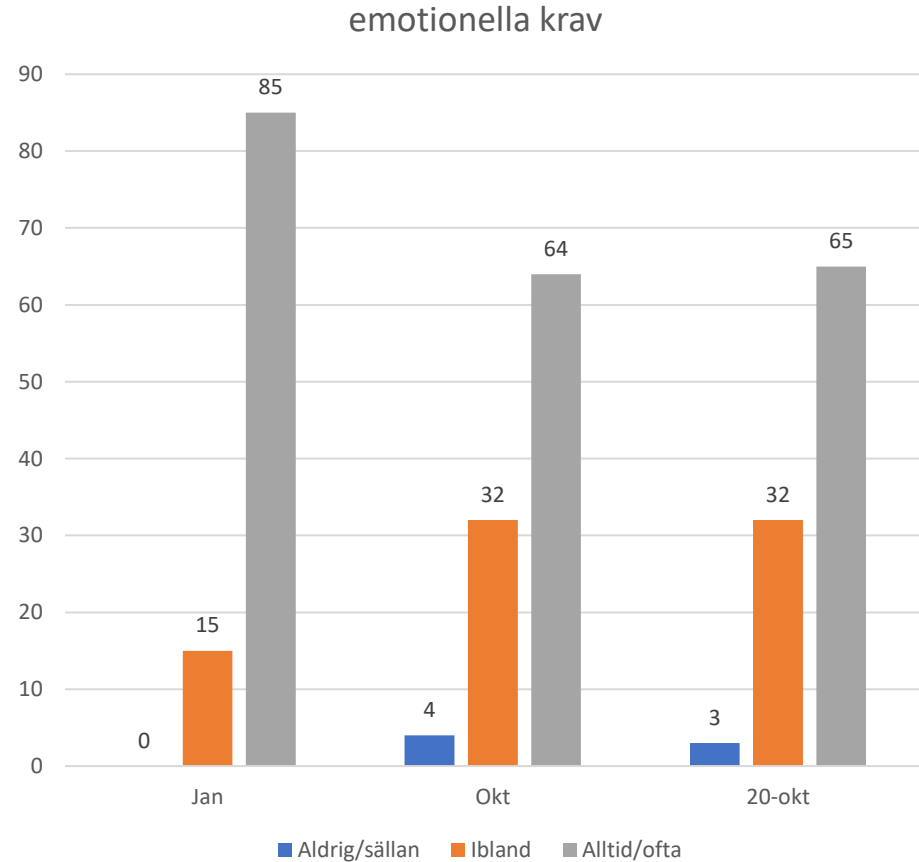
- 1. Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?
- 2. Arbetar du i ett högt tempo under hela dagen?
- 3. Måste du hålla ett högt arbetstempo?



1.3. Emotionella krav

Frågor:

1. Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?
2. Måste du förhålla dig till andra människors personliga problem i ditt arbete?
3. Är ditt arbete känslomässigt krävande?
4. Blir du känslomässigt berörd av ditt arbete?



Citat

”En majoritet av tiden funkar det rätt bra..... Det flesta dagarna går det ganska bra, men när det blir väldigt akuta ärenden.... Då finns inte de extra resurserna att hänga på.... Då är det svårt att få ihop det”

”Vi hanterar själva arbetet och följer lagstiftningen, men det är så mycket mer också i att kanske utveckla verksamheten”

”...det går i skov, alltså det kan man inte riktigt förutse”

”det är ett arbete som är svårt att synliggöra.... ”jag jobbar med x antal ärenden”.... Det här relationella är ju faktiskt svårare att synliggöra”



Citat

”Men ibland så när arbetet ganska ofta kräver saker av en så kanske man liksom har lite mer närmare åtta... Annars var det oftast närmare nio timmar nästan jämt. Och sen planerar jag på ett helt annat sätt, vilket också blivit positivt i det hela”

”men så att det har blivit bättre utifrån de här sjutimmars... att det blir tydligt att man har jobbat för mycket också. Man vill mer än vad man ska göra egentligen....”

”... så tänker jag att det hade varit annars, att man hade halvt börjat att checka ut fast man är kvar på jobbet, för att man kanske inte pallar alla de timmarna ändå. Men nu tycker jag att vi håller ut ända in i kaklet på dagarna.”



2. Arbetets organisering och innehåll

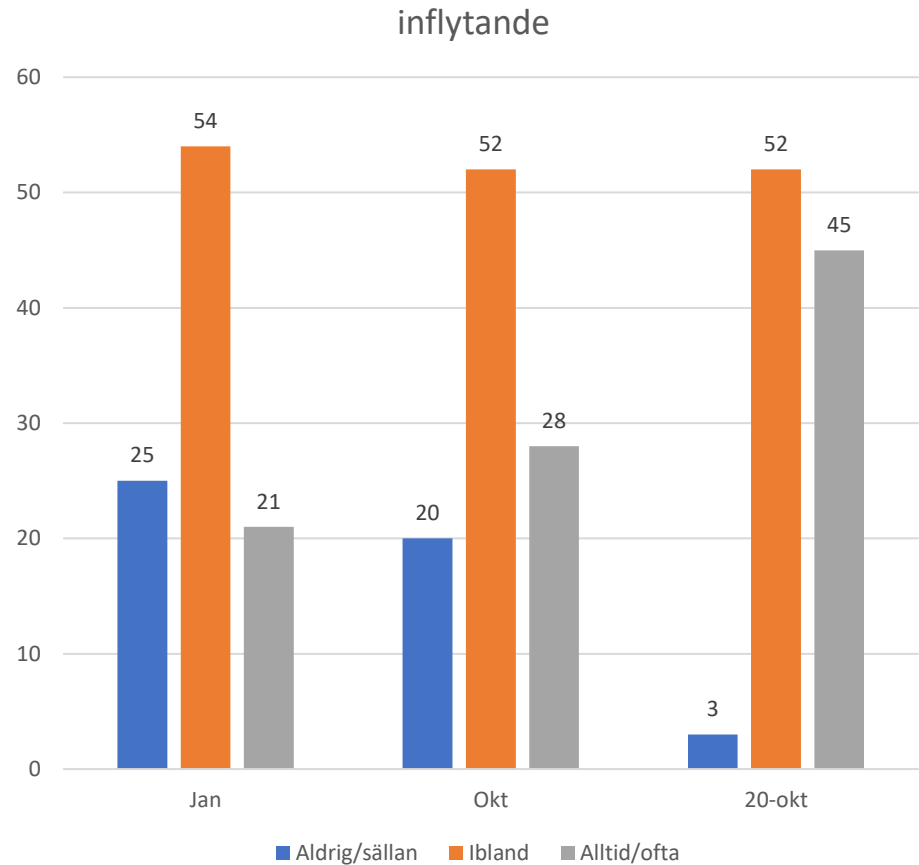
1. Inflytande
2. Utvecklingsmöjligheter
3. Variation i arbetet
4. Mening i arbetet
5. Involvering på arbetet



2.1. Inflytande

Frågor:

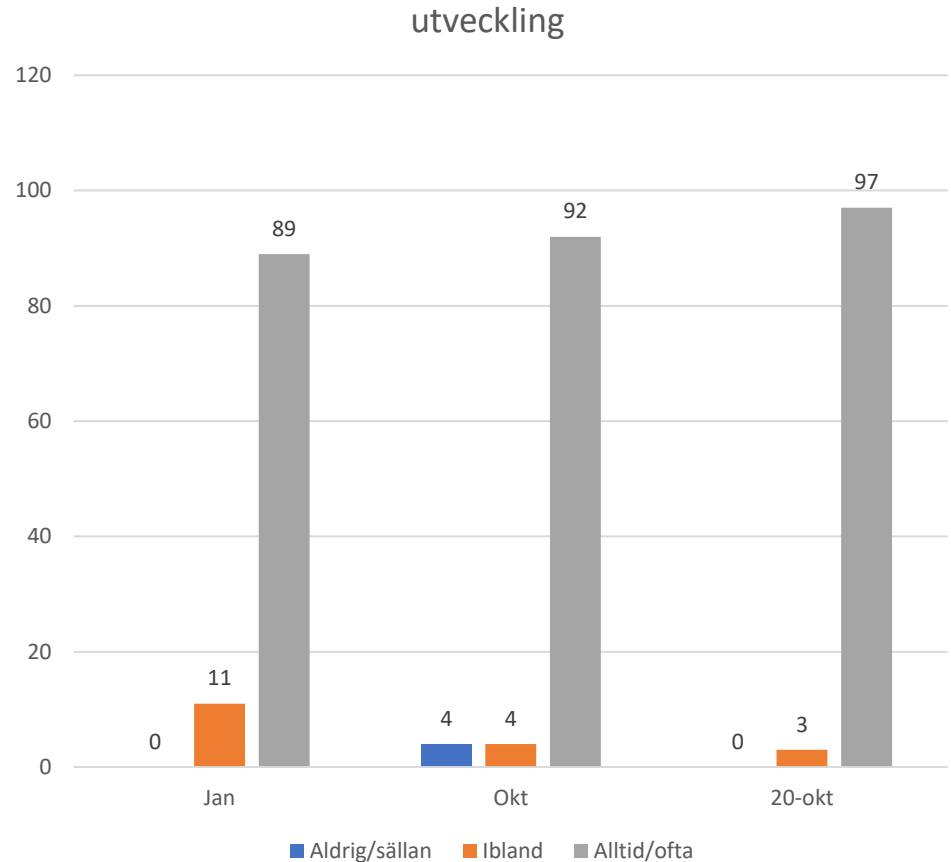
- 1. Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?
- 2. Kan du påverka vem du arbetar tillsammans med?
- 3. Kan du påverka din arbetsmängd?
- 4. Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?



2.2. Utvecklingsmöjligheter

Frågor:

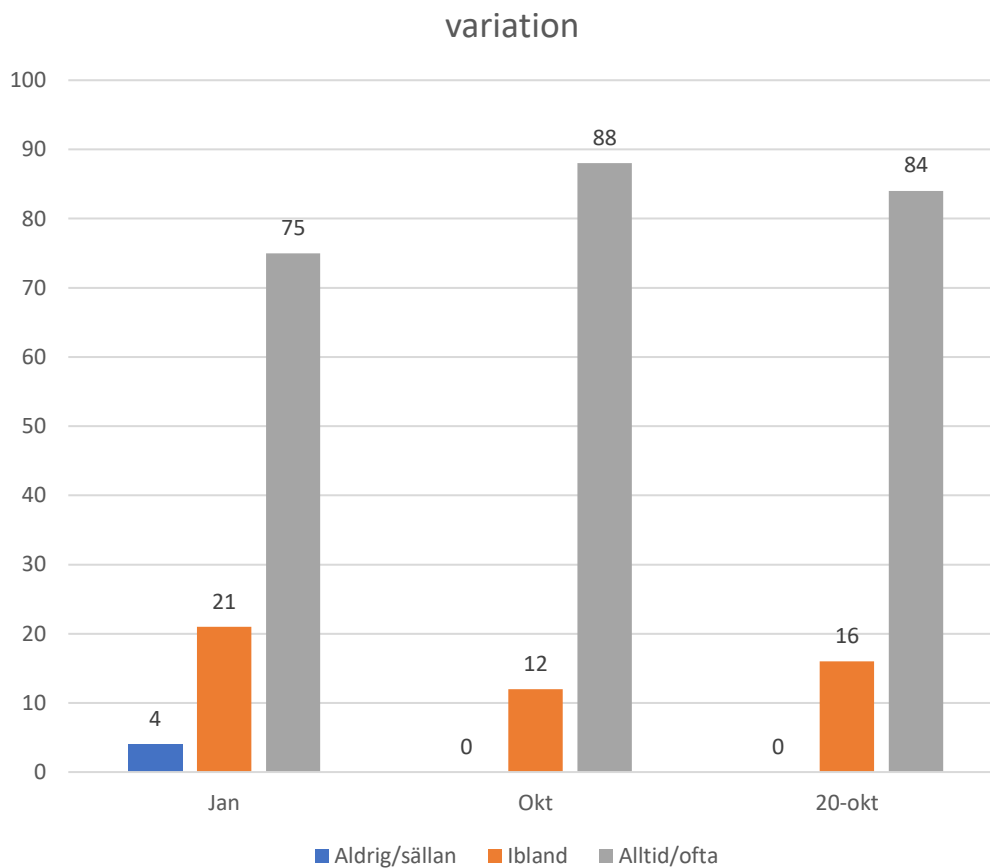
1. Kräver ditt arbete att du tar initiativ?
2. Har du möjlighet att lära dig nytt genom ditt arbete?
3. Kan du använda ditt kunnande eller dina färdigheter i ditt arbete?
4. Erbjuder ditt arbete möjligheter att utveckla dina färdigheter?



2.3. Variation i arbetet

Frågor:

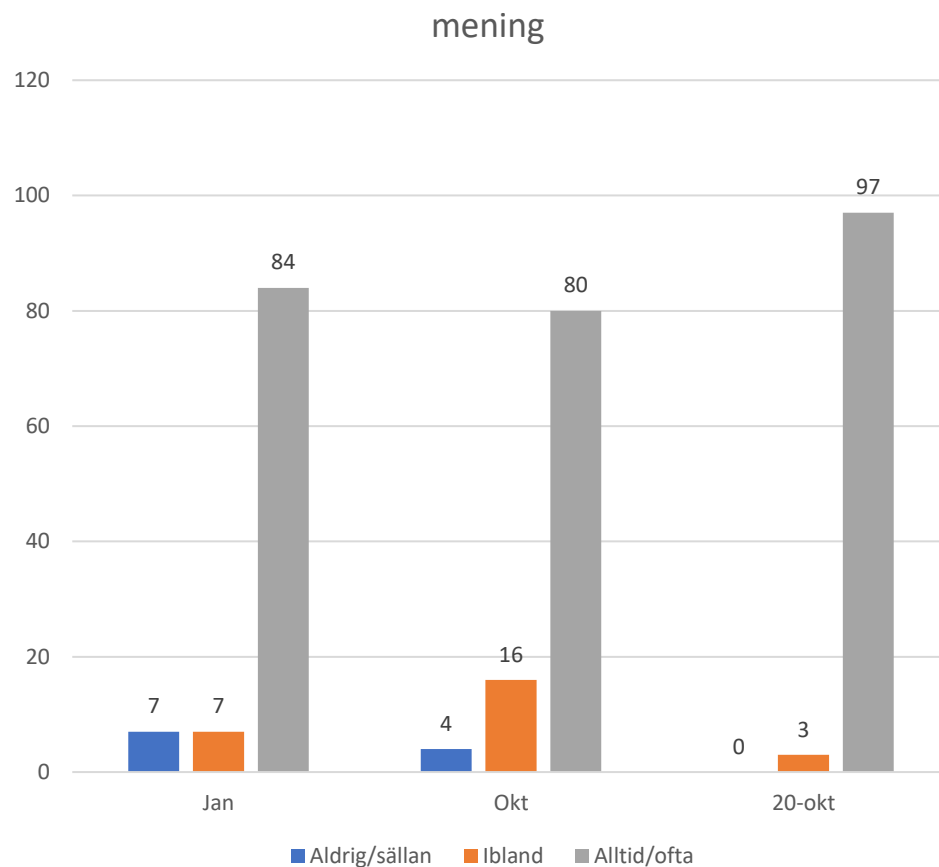
1. Är ditt arbete varierat?



2.4. Mening i arbetet

- Frågor:

1. Är ditt arbete meningsfullt?
2. Känner du att din arbetsinsats är viktig?
3. Känner du dig motiverad och engagerad i ditt arbete?

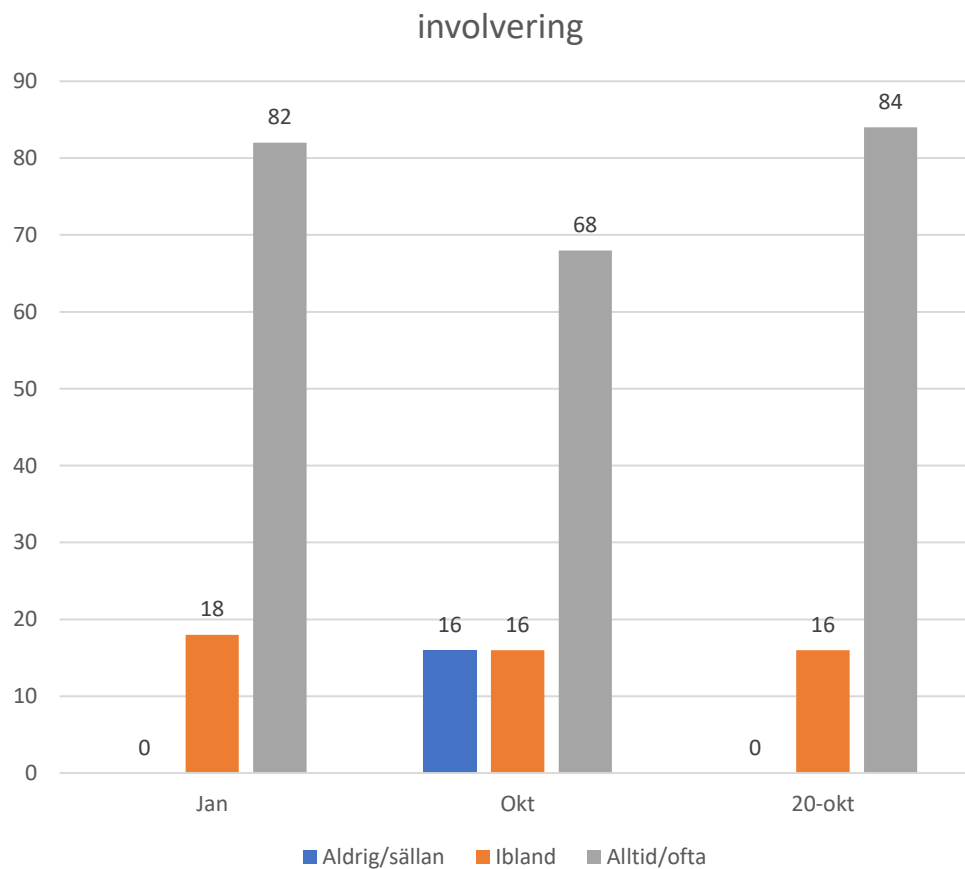


■ Aldrig/sällan ■ Ibland ■ Alltid/ofta

2.5. Involvering på arbetet

Frågor:

1. Tycker du att din arbetsplats har stor betydelse för dig?
2. Skulle du rekommendera andra att söka anställning på din arbetsplats?
3. Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb?



Citat

”... Ja alltså de har haft stor tillit.... både ledning och politiker. Jag upplever att det är som de har förstått att det är den här resan vi vill göra”

”... Man lyfte samma sak ”det är ingen bra arbetsmiljö” år efter år liksom. Nu lyfts det ju. Och vi får justera till ... så att det händer saker”



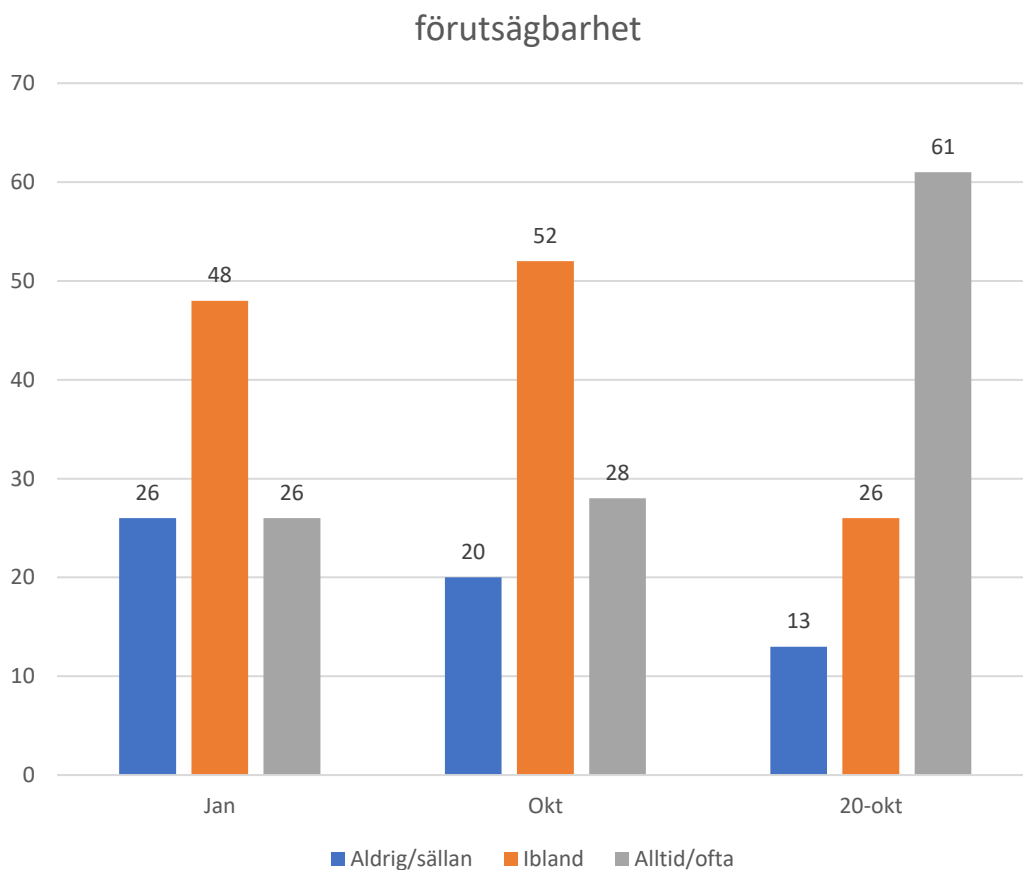
3. SAMARBETE OCH LEDNING

1. Förutsägbarhet
2. Klarhet i rollerna
3. Rollkonflikt
4. Ledningskvalitet
5. Socialt stöd överordnade
6. Socialt stöd kollegor
7. Erkännande
8. Social gemenskap i arbetet

3.1. Förutsägbarhet

Frågor:

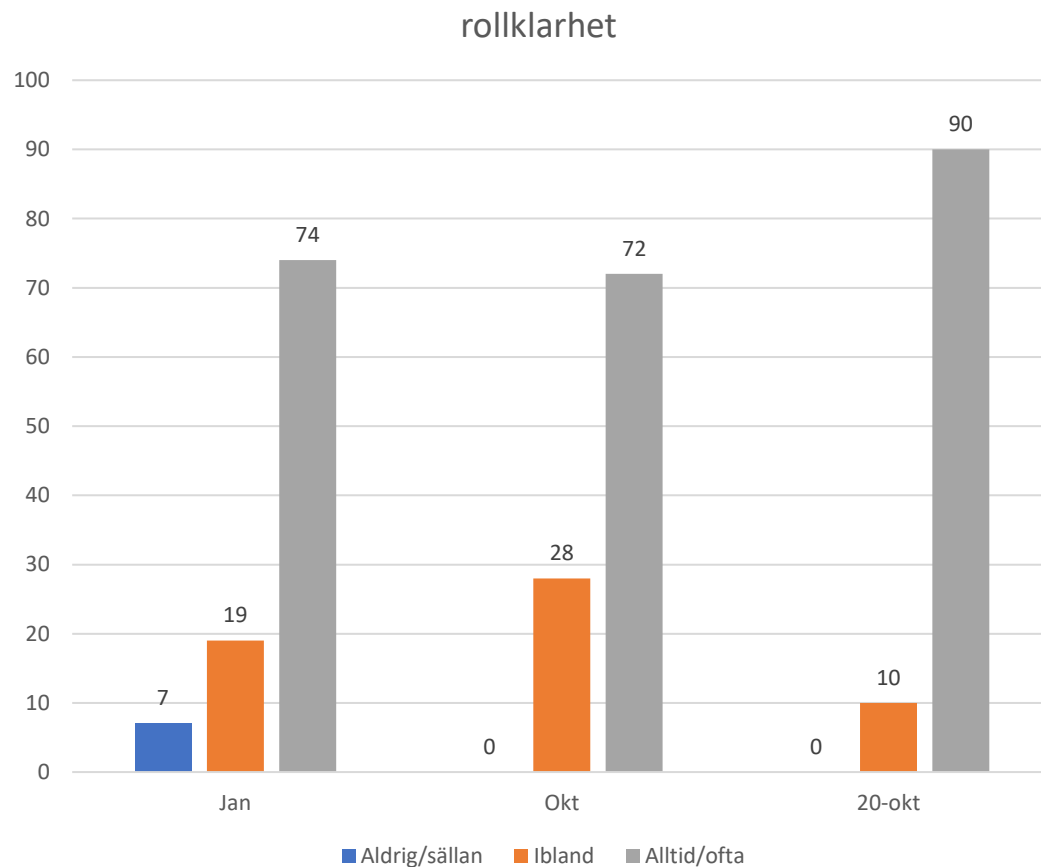
1. Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut , förändringar eller framtidsplaner
2. Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt?



3.2. Klarhet i rollerna

Frågor:

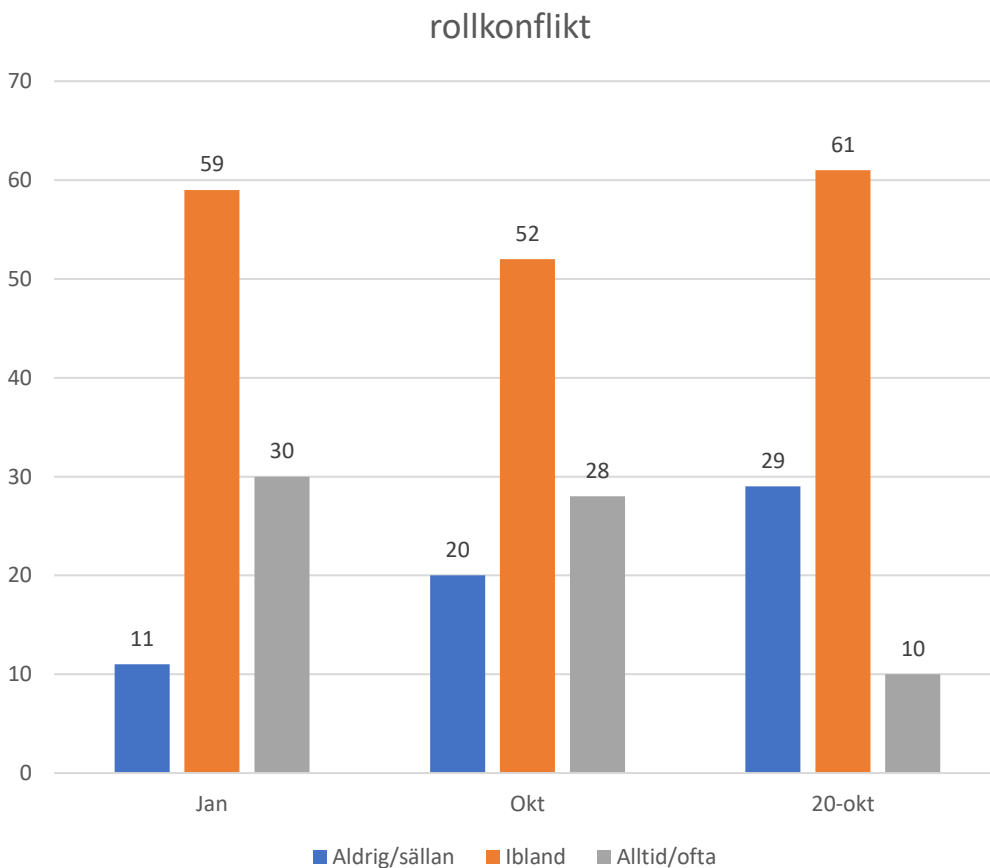
1. Finns det klara mål för ditt arbete?
2. Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden?
3. Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?



3.3. Rollkonflikt

Frågor:

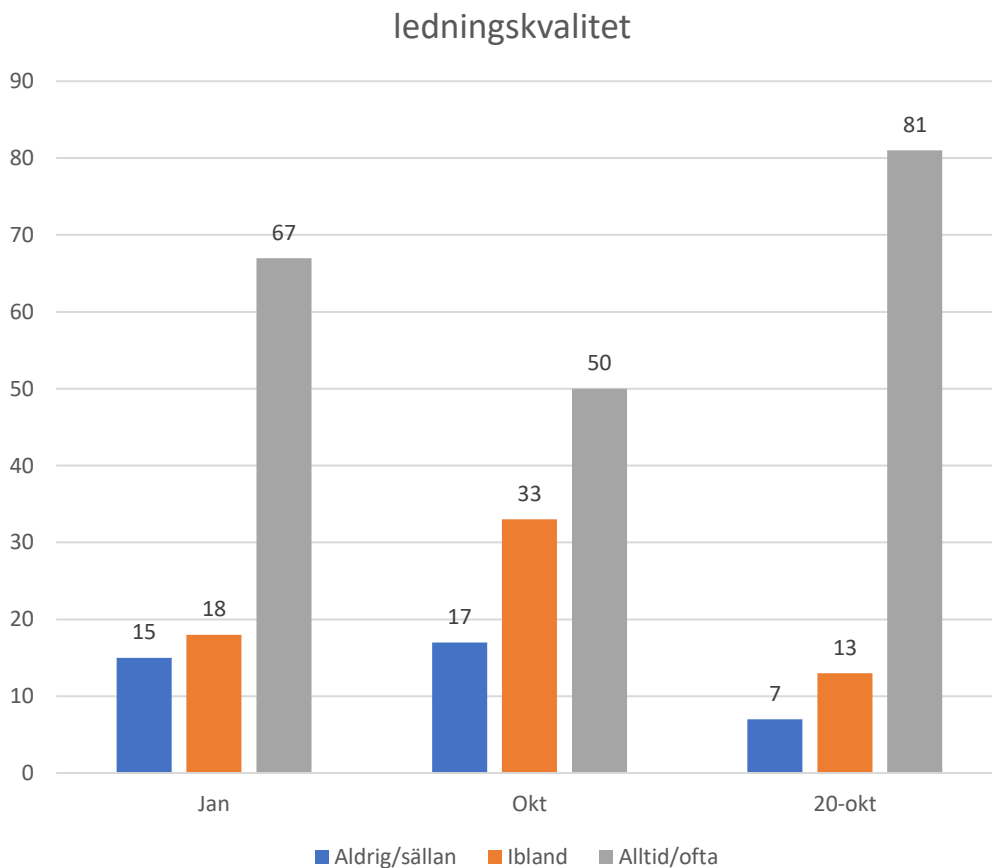
1. Gör du saker i arbetet som accepteras av vissa personer men inte av andra?
2. Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?
3. Måste du ibland göra något som egentligen borde ha gjorts annorlunda?
4. Måste du ibland göra saker i ditt arbete som kan verka onödiga?



3.4. Ledningskvalitet

Frågor:

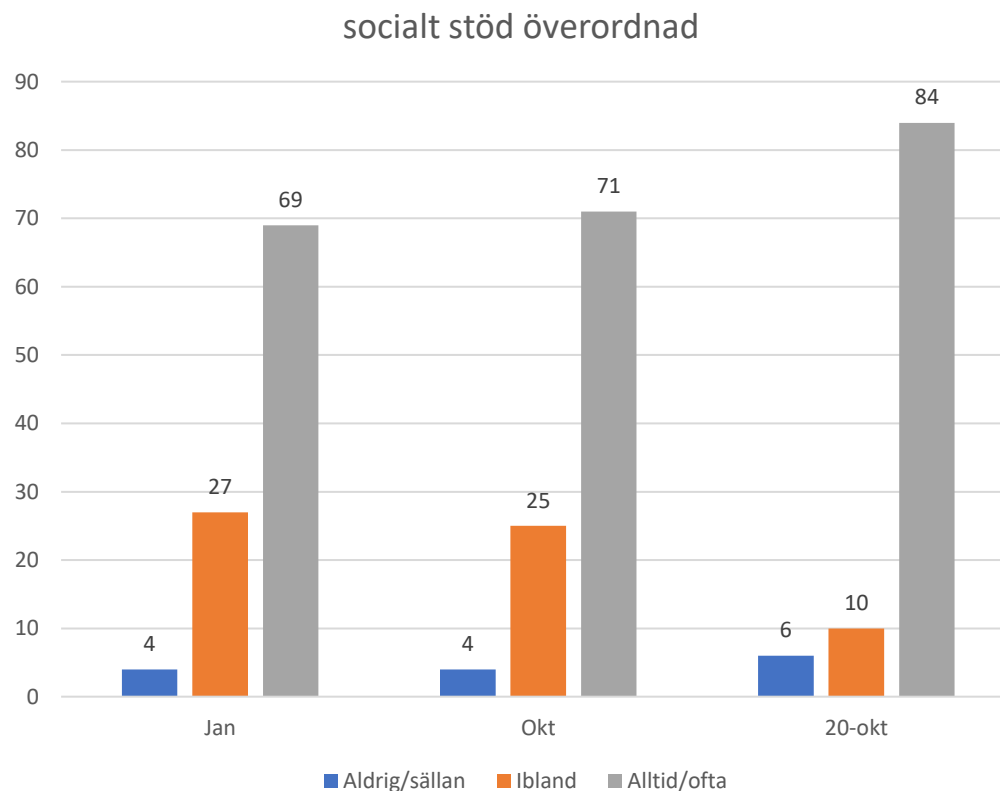
1. I vilken utsträckning anser du att närmaste chef –
 - Ser till att samtliga medarbetare har bra utvecklingsmöjligheter?
 - Prioriterar trivseln på arbetsplatsen?
 - Är bra på att planera arbete?
 - Är bra på att hantera konflikter?



3.5. Socialt stöd överordnade

Frågor:

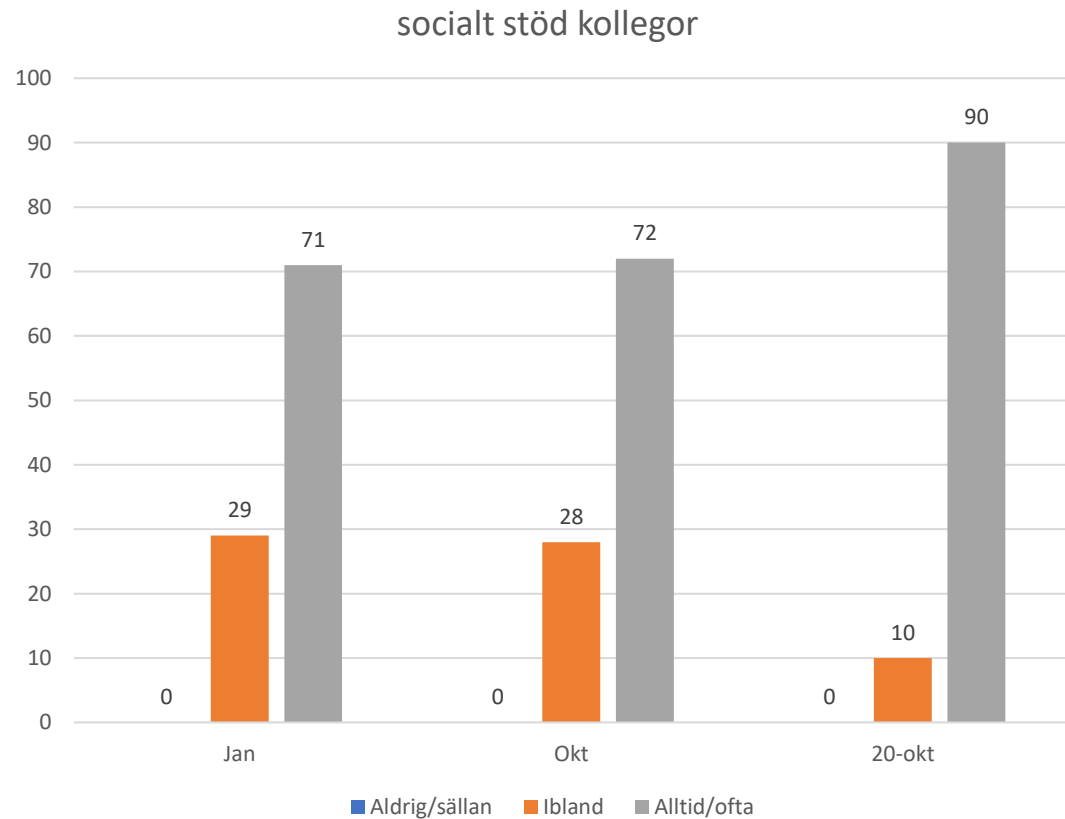
1. Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?
2. Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?
3. Hur ofta talar din chef med dig om hur du utför ditt arbete?



3.6. Socialt stöd kollegor

Frågor:

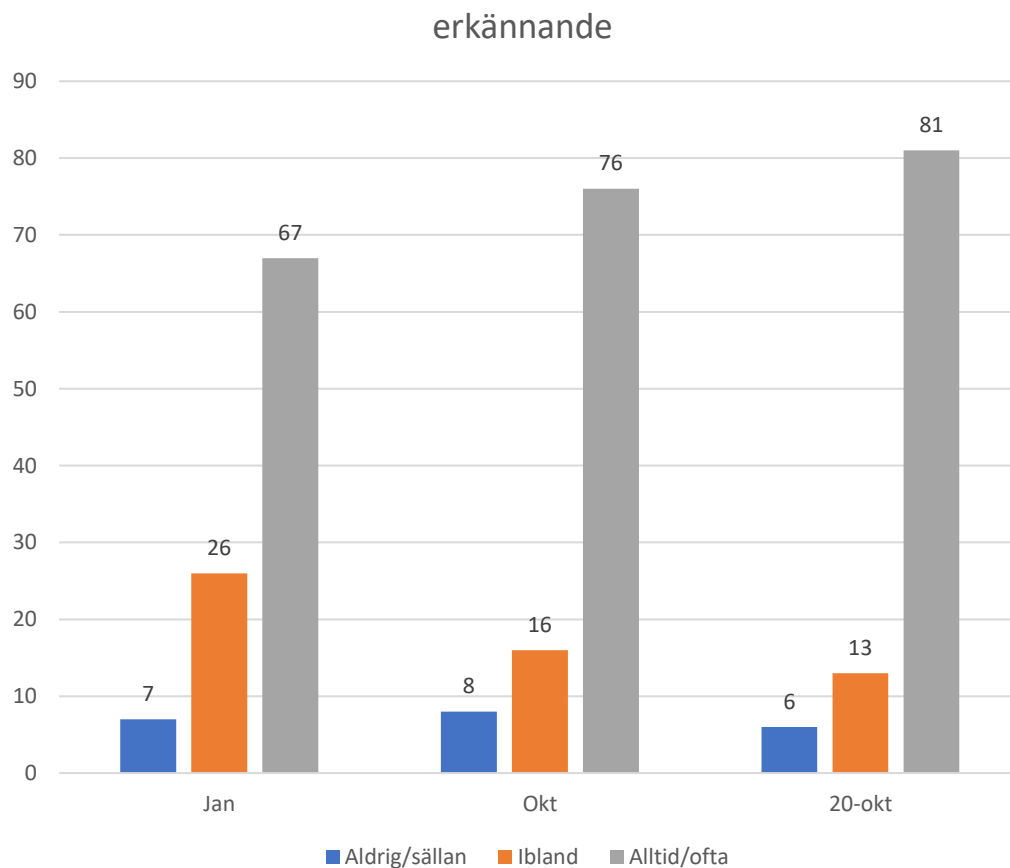
1. Om du behöver, får du hjälp och stöd av dina kollegor?
2. Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?
3. Hur ofta talar dina kollegor med dig om hur du utför ditt arbete?



3.7. Erkännande

Frågor:

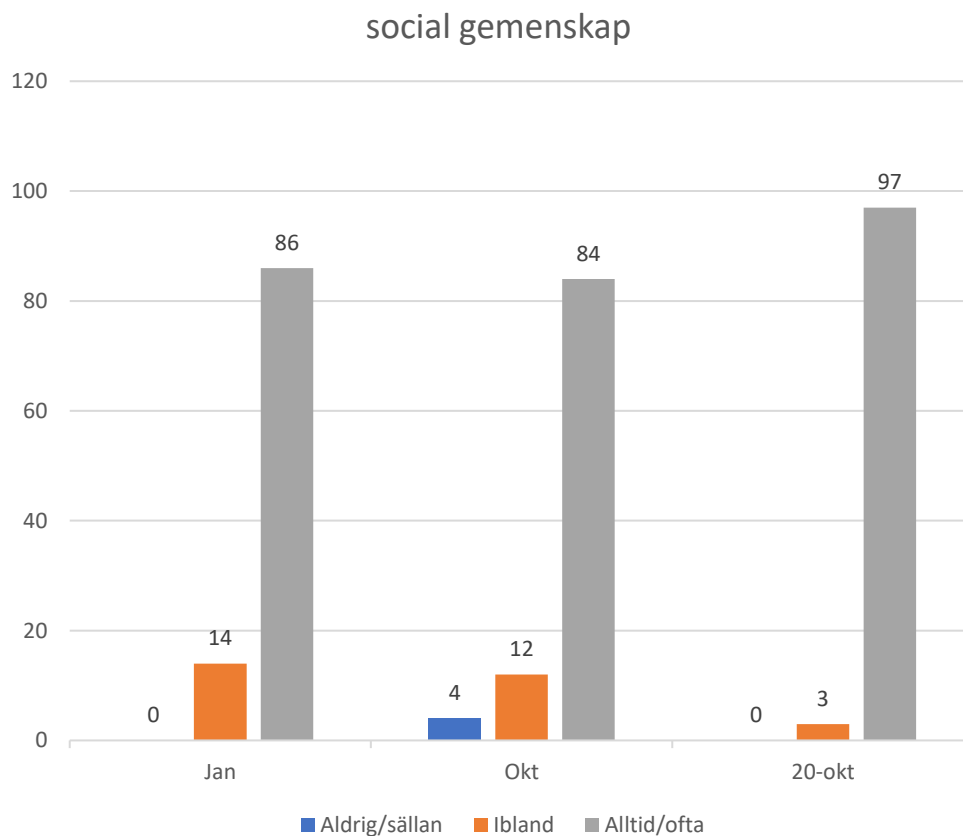
1. Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats?
2. Respekteras du av ledningen på din arbetsplats?
3. Behandlas du rättvist på din arbetsplats?



3.8. Social gemenskap i arbetet

Frågor:

1. Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?
2. Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats?
3. Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?



Citat

”Det är inget tjafs, inga diskussioner eller någonting, vi täcker upp för varandra när det behövs”

”Det är ju inte så att vi skiter i det då och bara ”nej, men nu har jag jobbat mina sju timmar, nu går jag ”

”....skulle man ha problem att ta ut sin tid, och om man går och pratar med sin närmsta... Det går att hitta lösningar. Det är ingenting som är fyrkantigt eller sitter fast. Bara det är kommunicerat.... Och jag tror att folk känner sig trygga i det också. Alla vet att det är så, då behöver det inte bli att man lägger energi på....”



4. SAMSPEL JOBB – INDIVID

1. Tillfredsställelse med arbetet

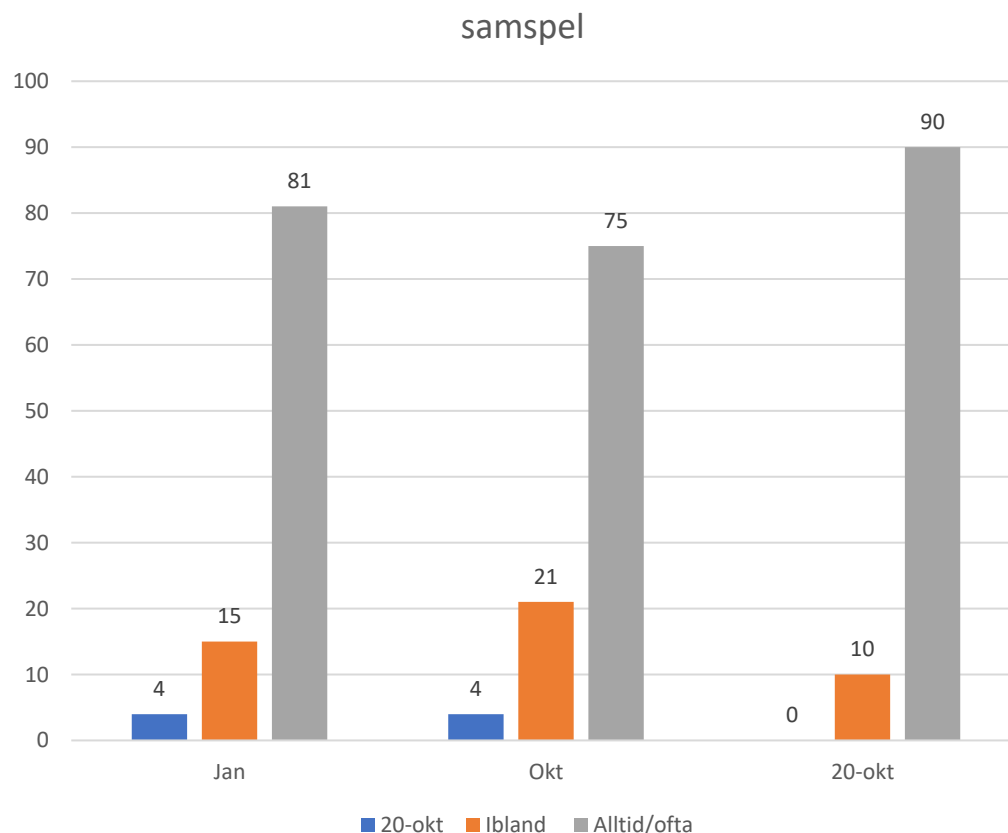


4.1. Tillfredsställelse med arbetet

Frågor:

1. Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med:

- Dina framtidsutsikter i jobbet?
- Fysiska arbetsförhållanden?
- Det sätt dina kunskaper används på?
- Ditt arbete som helhet, allt inräknat?



Citat

”.....den förändringen om en förälder eller båda föräldrarna kom ut i och började att tjäna... få en lön. Den förändringen för barnen och hela familjen... den är enorm. Det om något är socialt arbete, om vi får till det, och om vi inte tappar bort andra delar runt omkring för det.”

”..det är inte samma känsla när man jobbar mer socialt. För det blir inte handfasta papper som du flyttar över, utan det är tankar som du lägger åt sidan eller bygger vidare på. Så det är mer ständiga processer nu...”



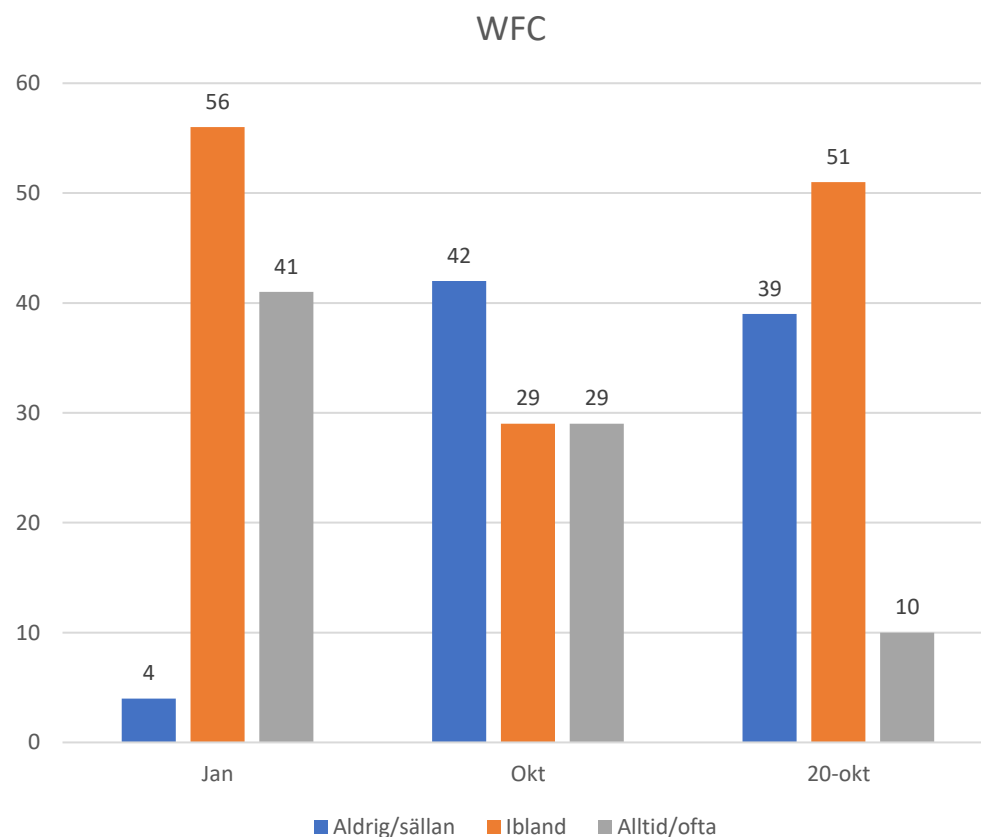
5. ARBETE OCH PRIVATLIV

1. Konflikt mellan arbete och privatliv

5.1. Konflikt mellan arbete och privatliv

Frågor:

1. Upplever du ofta en konflikt mellan arbete och privatliv, så att helt hade velat vara på "båda ställena samtidigt"?
2. Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?
3. Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?
4. Säger din familj eller dina vänner till dig att du arbetar för mycket?



Citat

”Man får mer tid till... att vila upp sig och att vara social privat, vilket ger energi. Det blir inte den här stressen att du måste göra det ena eller det andra utan man kan få både och. Lite den känslan”

”... att hinna med att hämta på förskola och ... Ja, men allt som är sen då, med läxor som är på kvällarna och så där...”



6. VÄRDERINGAR PÅ ARBETSPLATSEN

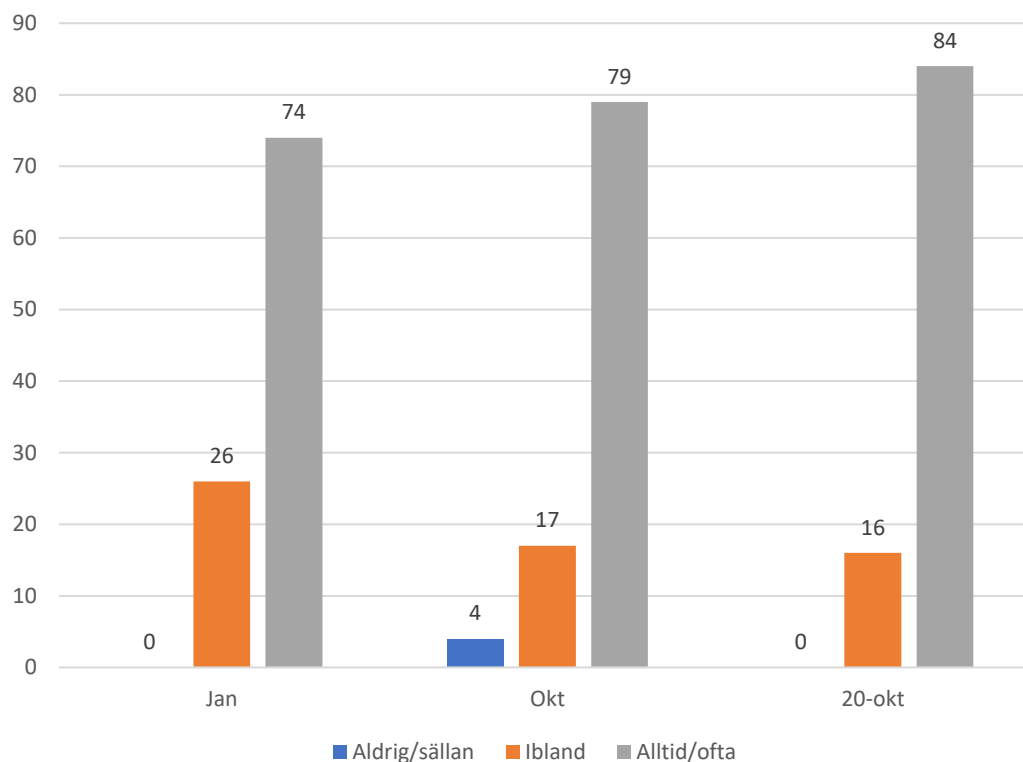
1. Tillit mellan ledning och medarbetare
2. Tillit mellan anställda inbördes
3. Rättvisa och respekt
4. Inkluderande och det sociala ansvaret

6.1. Tillit mellan ledning och medarbetare

Frågor:

1. Litar ledning på att medarbetare gör ett bra jobb?
2. Kan man lita på den information som kommer från ledningen?
3. Undanhåller ledningen viktig information från de anställda?
4. Är det möjligt för de anställda att uttrycka sina åsikter och känslor?

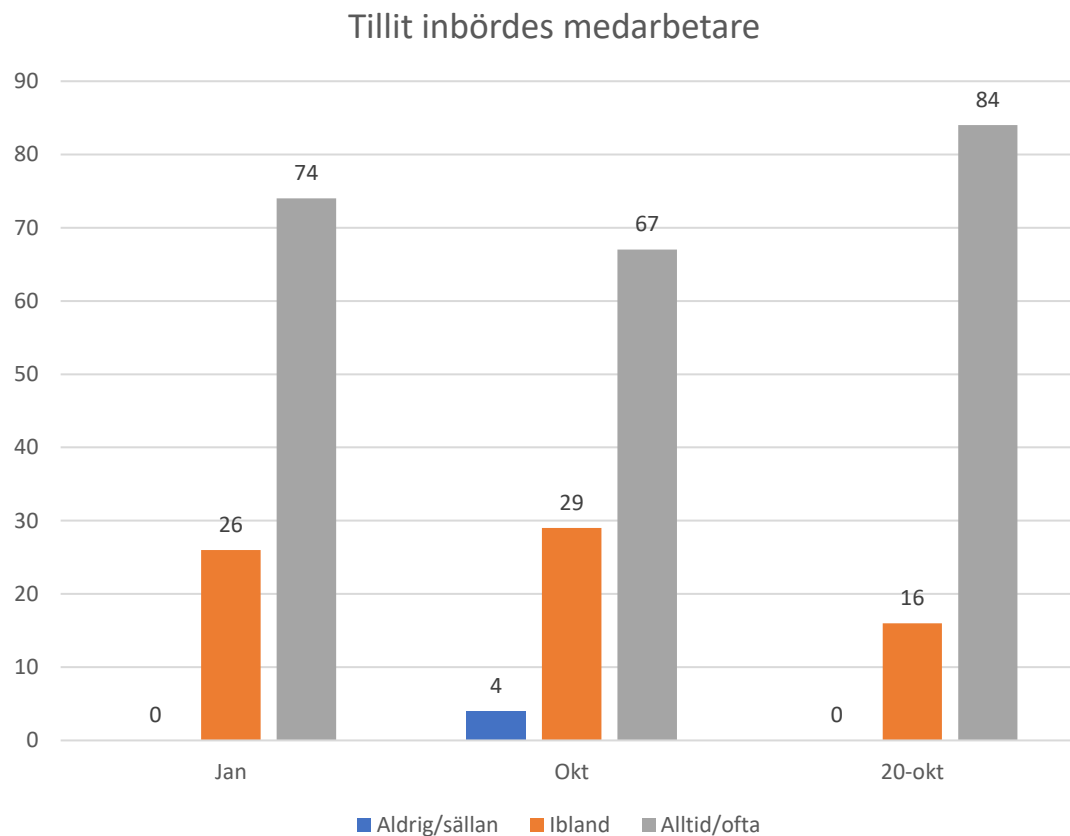
Tillit ledning - medarbetare



6.2. Tillit mellan anställda inbördes

Frågor:

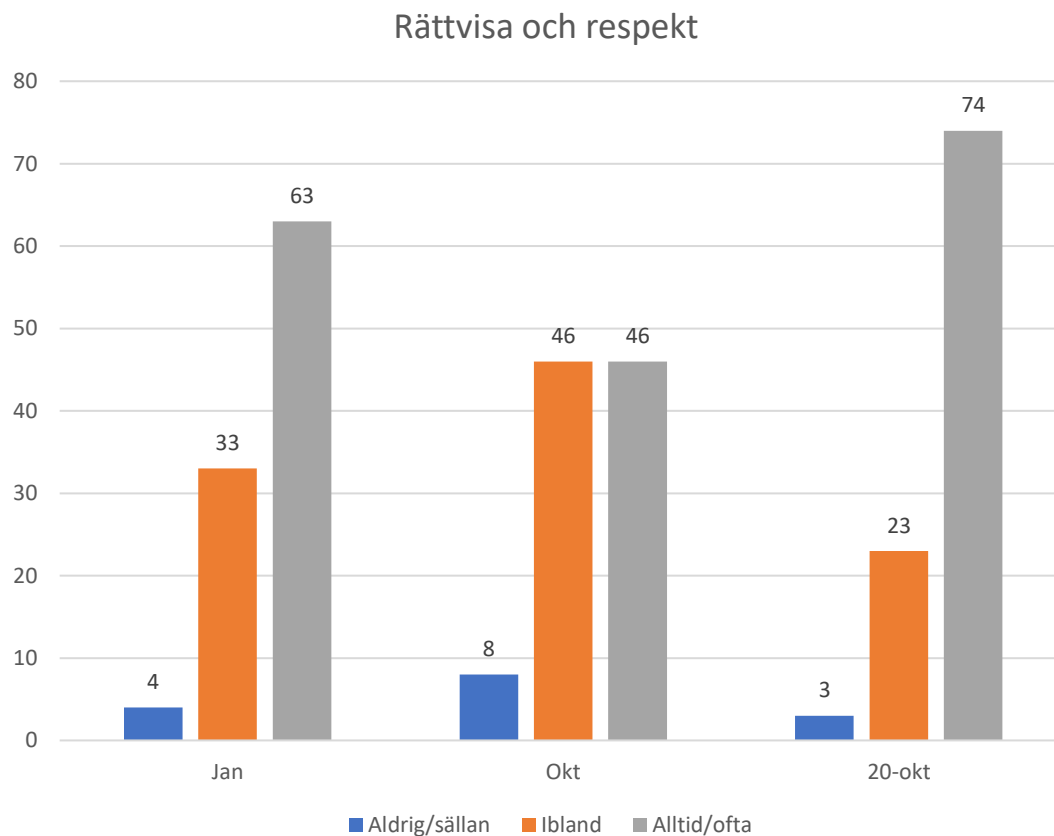
1. Undanhåller de anställda information från varandra?
2. Undanhåller de anställda information från ledningen?
3. Litar de anställda i allmänhet på varandra?



6.3. Rättvisa och respekt

Frågor:

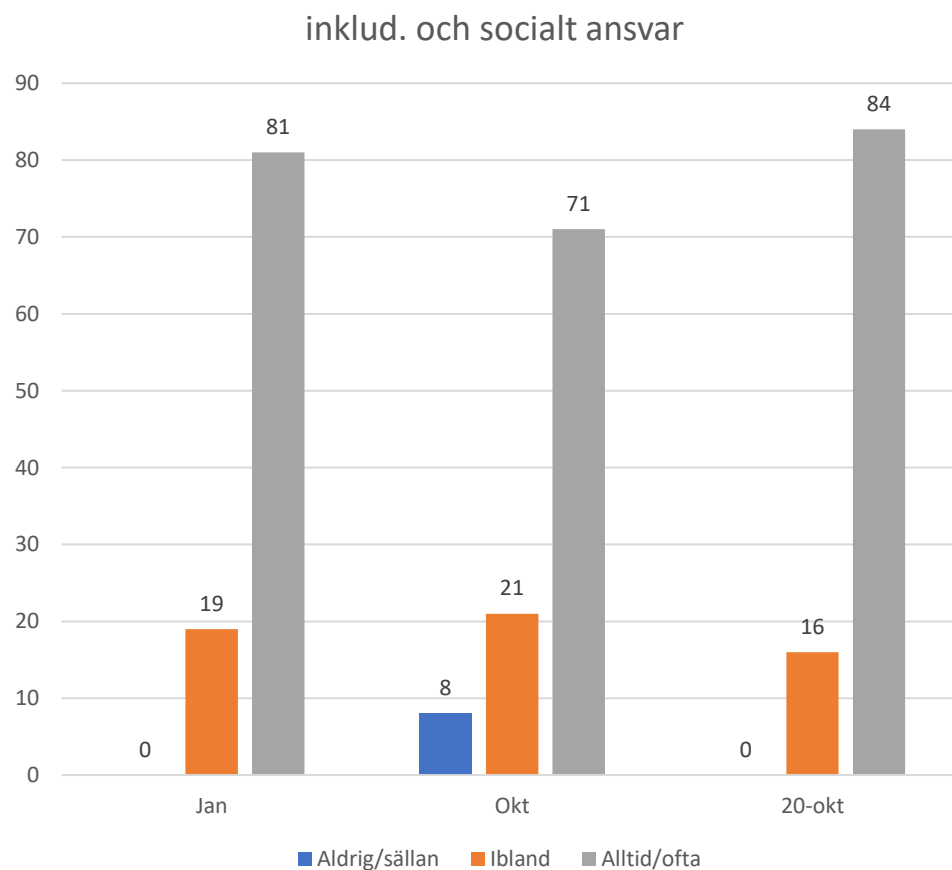
1. Löses konflikter på ett rättvist sätt?
2. Blir de anställda uppskattade för en bra arbetsinsats?
3. Hanterar ledningen alla förslag från de anställda seriöst?
4. Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt?



6.4. Inkluderande och det sociala ansvaret

Frågor:

1. Behandlas män och kvinnor som jämställda på din arbetsplats?
2. Finns det utrymme för anställda av olika etnisk bakgrund och med olika religionstillhörigheter?



Citat

”...i alla fall min chef, att det är lätt att komma dit och hon är alltid tillgänglig. Det är lätt att komma och få hjälp i att prioritera... det känns jättetryggt. Det finns ju andra chefer också som är tillgängliga som man kan fråga om inte min chef är här”

”..det här med förtroendet är viktigt, att det är kvar. Att de litar på att man gör sitt jobb...”

”...för oss som grupp har det varit jättepositivt att ingen arbetar deltid.... Vi är alla lika, vi är jämställda, alla ska göra samma saker.”

*”att man känner mer stöd nu än som strukturen såg ut förut”
(enhetschef)*



7. HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE

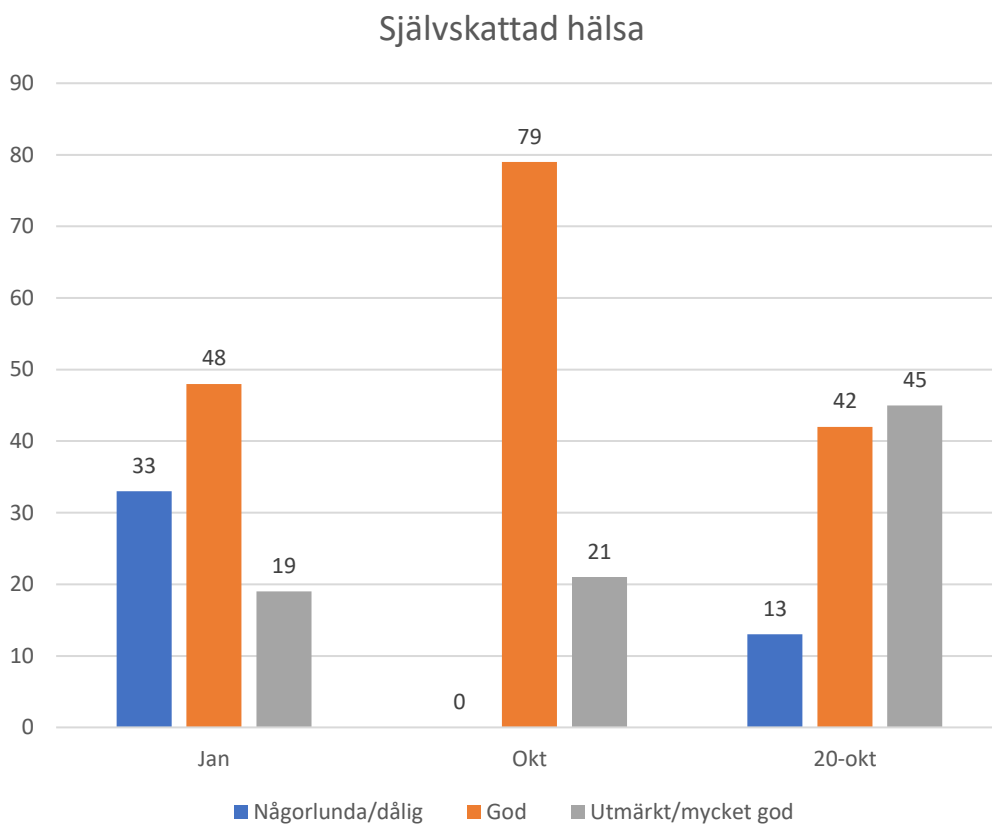
1. Självs kattad hälsa
2. Utbrändhet
3. Stress
4. Sömnbesvär

7.1. Självskattad hälsa

Frågor:

1. I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är:

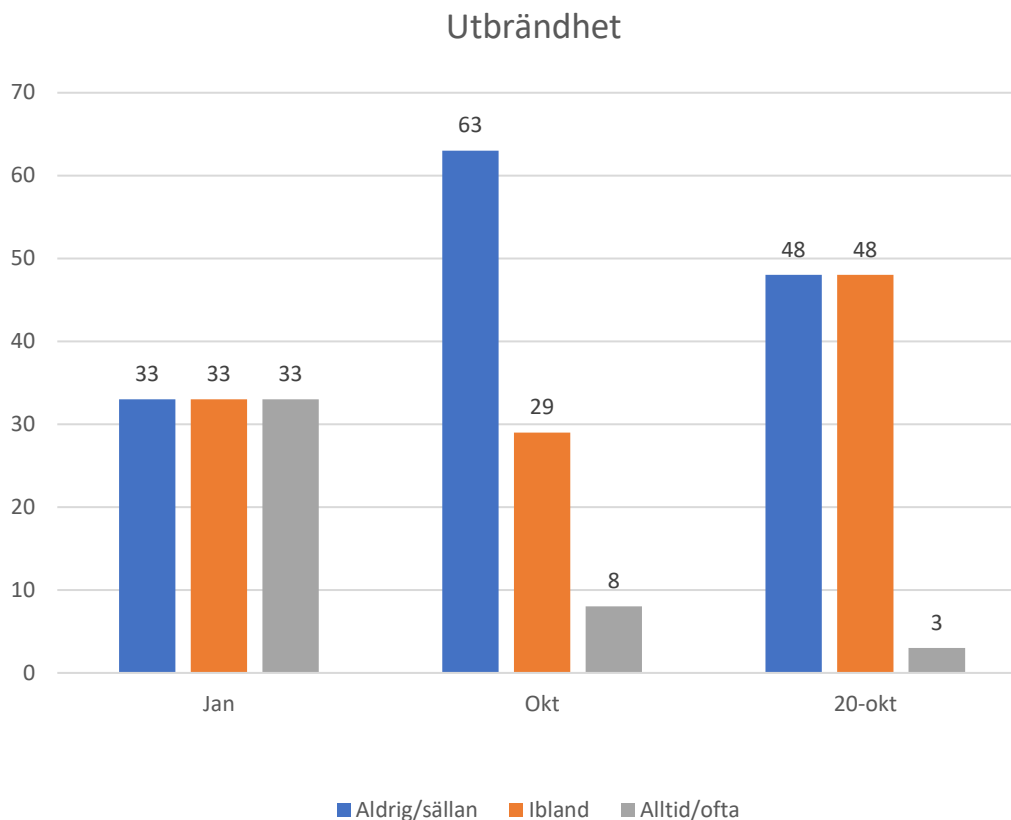
(Utmärkt, Mycket god, God, Någorlunda, Dålig)



7.2. Utbrändhet

Frågor:

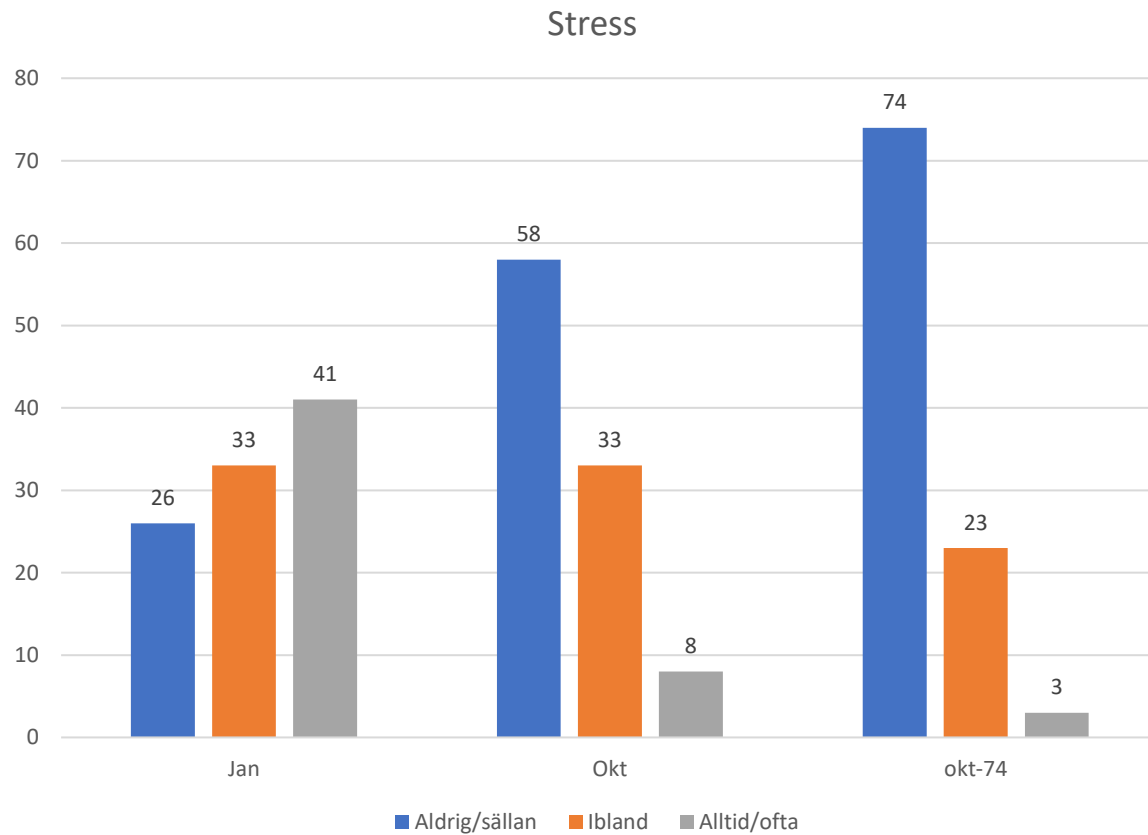
1. Hur ofta har du saknat ork och energi?
2. Hur ofta har du varit fysiskt utmattad?
3. Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?
4. Hur ofta har du känt dig trött?



7.3. Stress

Frågor:

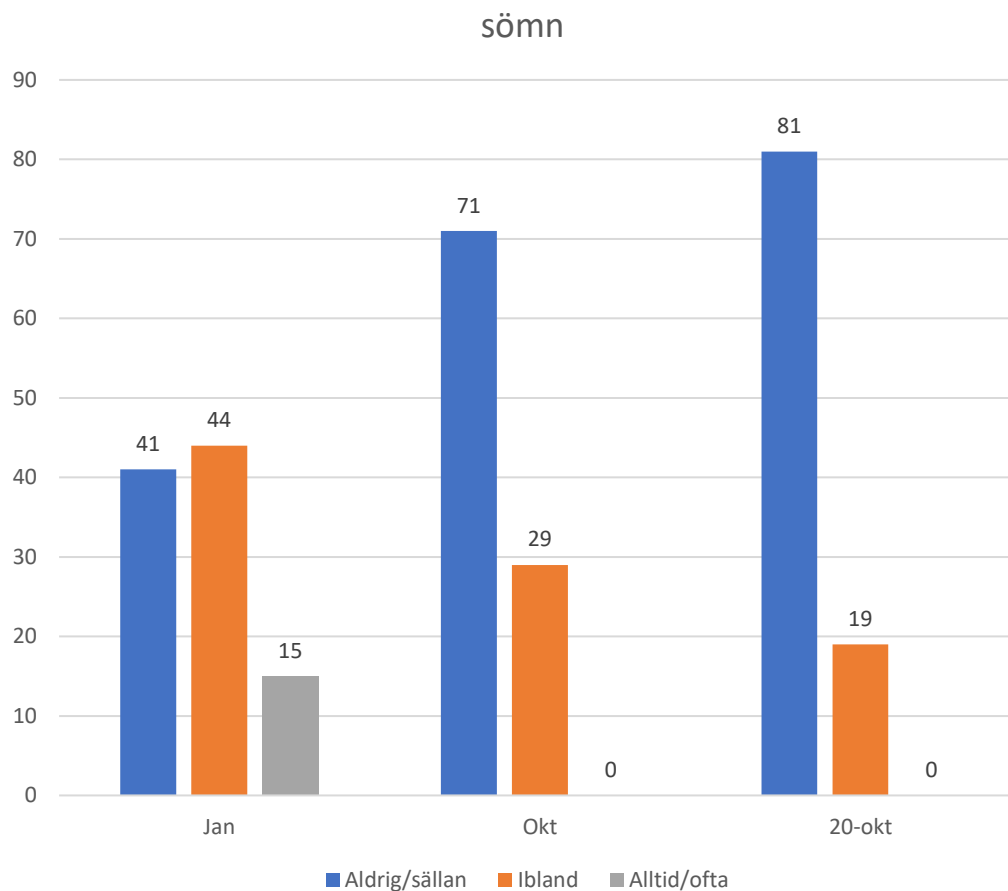
- 1. Hur ofta har du svårt att koppla av?
- 2. Hur ofta har du varit lättretlig?
- 3. Hur ofta har du varit anspänd?
- 4. Hur ofta har du varit stressad?



7.4. Sömnbesvär

Frågor:

1. Hur ofta har du sovit dåligt eller oroligt?
2. Hur ofta har du haft svårt att somna?
3. Hur ofta har du vaknat för tidigt och inte kunnat somna om?
4. Hur ofta har du vaknat flera gånger och haft svårt att somna om?



Citat

”Jag tycker att visst, alltså vi är pressade och vi har liksom mycket att göra, vi upplever ofta att man går kort och det blir liksom de här klustren och jättemycket och så.... Så de sakerna finns ju liksom kvar, men det upplevs... Jag tycker i alla fall att man mår bättre”

”jag har också förbättrat min hälsa och jag tänker att det har med sjutimmars att göra, att man har mer ork naturligtvis och att man behöver planera arbetet lite bättre”



Slutsatser



Personalens arbetsmiljö & återhämtning

- Det har skett en generell positiv förändring av arbetsmiljön över tid.
- Arbetstidsmodellen ger stöd till återhämtning - fortfarande



Arbetstidsmodellens betydelse för enhetschefernas arbetsituation

- Arbetstidsmodellen har blivit norm ... men...
- Otydligheten i modellen landar i enhetschefernas knä
 - Hur ska enhetschefen agera?
- Skönt med egen tid i slutet av dagen – arbeta ostört
- Arbetstidsmodellen har bidragit till en skjuts i förändringsarbetet
- De är positiva till modellen som sådan
 - Något att locka med i rekrytering
 - Möjlighet till reflektion



Citat

”Utan sjutimmarsprojektet kanske vissa saker inte hade fått skjuts på samma vis.....för där fick vi verkligen inventera, vad vi kan jobba med och vad vi kan tänka annorlunda kring”

”För det är arbetstid, men den är inte här och den ska användas till reflektion och det kan vara olika för alla människor”



Citat

”Det hjälper oss i rekrytering”

”Vi har något att locka med”

”... därför att det är också någonting man har värdesatt och uppskattat mycket och på något sätt känt att ... tar det emot, eller är det något som är jobbigt, eller är det något som är utmanande så är det inte så att man bara direkt går ut på platsbanken och tittar efter ett annat jobb”



Organisatoriska möjligheter

- Det finns en närhet och en öppen dialog mellan olika nivåer inom organisationen (politik, ledningsgrupp, enhetschef, personal)
- Samsyn kring mål och värderingar – det finns en röd tråd
- Finns inga klämda enhetschefer
- Idéer fångas upp och realiseras
- Tar tag i de problem som uppstår
- Arbetet med rutiner och struktur har bidragit till stödjande ramar vilket ger förutsägbarhet



Citat

”Som jag ser det nu så har jag jättebra förutsättningar för att kunna jobba med mitt uppdrag och det är också någonting som är otroligt värdefullt. Och vi har jobbat fram vår IFO-strategi och jag menar, i det här har också den nya styrmodellen kommit och allting ligger ... allting läggs fram så man bara känner att ”Ja, äntligen. Nu får jag dessutom stöd att fortsätta med det här som jag redan har påbörjat.” Och det är liksom en röd tråd.”

”..jag upplever nu att jag har en ledningsstruktur som stödjer det uppdrag jag har. Jag blir ju inte klämd då. Intresset är egentligen detsamma från ledningen uppifrån som från brukarna och medarbetarna.”



citat

”...om man nu ska utvärdera som sagt 7+1, så är det att komma ihåg att det är inte allena saliggörande.... Hade vi inte gjort alla de här andra delarna som handlar om att säkra och förbättra och höja arbetsmiljön så hade inte upplevelsen varit den det är.”



Organisatoriska utmaningar

- Enheterna har kommit olika långt i utvecklingsarbetet – en utmaning för ett sammanhållet IFO
- Önskan om förbättrade stödfunktioner
- Alla medarbetare har inte 7+1
- Enheterna är olika och har delvis olika organisatoriska utmaningar vilket även ger olika utmaningar för chefer
 - Heterogen/homogen
 - Antal nyanställda
 - Externa förändringar
 - Kulturarv att hantera



citat

”De stödfunktioner jag har behöver fungera”

Exempel ges på när det inte fungerar med HR, IT, vaktmästare etc.



Tack!!

Carolina Klockmo, carolina.klockmo@kfvn.se

Malin Bolin, malin.bolin@kfvn.se

