



Socialnämnden

§ 52

Dnr: SN18-819 700

Förlängning av projektet förkortad arbetstid

Beslut

Socialnämnden antar att 35 timmars projektet förlängs till och med 2022-05-31 med anledning av att den pågående coronapandemin har förändrat arbetssättet så att det är svårt att utvärdera om det är 35 timmarsprojektet eller coronapandemin som har givit de konstaterade effekterna.

Sammanfattning av ärendet

Socialnämnden beslutade att godkänna projektplan avseende socialförvaltningens 35-timmarsprojekt 2019-05-02. Projektet startade 2019-09-02 och ska enligt planen avslutas 2021-08-31. Projektet ska också vara ett underlag för att utvärdera om förkortad arbetstid ska införas på andra delar av socialförvaltningen. Medarbetare på avdelningarna Barn och unga, Försörjning, arbetsmarknad och integration samt Missbruk och beroende som arbetar i direkt klientkontakt med psykosocialt förändringsarbete omfattas av projektet.

Beslutsunderlag

Socialnämndens arbetsutskott § 220 2021-05-27.
Socialkontorets tjänsteutlåtande 2021-05-17.

Beslutande sammanträde

Yrkanden

Hanna Stymne Bratt (S) yrkar bifall till förslaget.

Beslutsgång

Ordförande frågar om socialnämnden kan besluta i enlighet med socialnämndens arbetsutskotts förslag, som bifalls av Hanna Stymne Bratt (S) och finner att socialnämnden beslutar i enlighet med förslaget.

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsekontoret
Socialdirektör

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Socialnämndens arbetsutskott

§ 220

Dnr: SN 18-819 700

Förlängning av projektet förkortad arbetstid

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår:

Socialnämnden antar att 35 timmars projektet förlängs till och med 2022-05-31 med anledning av att den pågående coronapandemin har förändrat arbetssättet så att det är svårt att utvärdera om det är 35 timmarsprojektet eller coronapandemin som har givit de konstaterade effekterna.

Sammanfattning av ärendet

Socialnämnden beslutade att godkänna projektplan avseende socialförvaltningens 35-timmarsprojekt 2019-05-02. Projektet startade 2019-09-02 och ska enligt planen avslutas 2021-08-31. Projektet ska också vara ett underlag för att utvärdera om förkortad arbetstid ska införas på andra delar av socialförvaltningen. Medarbetare på avdelningarna Barn och unga, Försörjning, arbetsmarknad och integration samt Missbruk och beroende som arbetar i direkt klientkontakt med psykosocialt förändringsarbete omfattas av projektet.

Beslutsunderlag

Socialkontorets tjänsteutlåtande 2021-05-17.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Förvaltning och avdelning

Handläggare: Jessica
Gjertz
Titel: Metodansvarig
E-post:
jessica.gjertz@norrtalje.se

Till: Socialnämndens arbetsutskott

Förlängning av projektet förkortad arbetstid

Förslag till beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår:

Socialnämnden antar att 35 timmars projektet förlängs till och med 2022-05-31 med anledning av att den pågående coronapandemin har förändrat arbetssättet så att det är svårt att utvärdera om det är 35 timmarsprojektet eller coronapandemin som har givit de konstaterade effekterna.

Bakgrund

Socialnämnden beslutade att godkänna projektplan avseende socialförvaltningens 35-timmarsprojekt 2019-05-02. Projektet startade 2019-09-02 och ska enligt planen avslutas 2021-08-31. Projektet ska också vara ett underlag för att utvärdera om förkortad arbetstid ska införas på andra delar av socialförvaltningen. Medarbetare på avdelningarna Barn och unga, Försörjning, arbetsmarknad och integration samt Missbruk och beroende som arbetar i direkt klientkontakt med psykosocialt förändringsarbete omfattas av projektet.

Koppling till gällande styrdokument

Är inte tillämplig

Lagkrav

Är inte tillämplig

Samberedning

Ärendet har inte samberetts.

Beskrivning av ärendet

Projektets mål är att utreda om förändrat arbetssätt möjliggör att heltidsarbete kan utföras på 35 timmar parallellt med ett arbetsliv i balans, minskad sjukfrånvaro, minskat eller oförändrat rekryteringsbehov och att klienterna upplever bibehållen tillgänglighet.

De uppföljningar som har gjorts sedan projektet startade har visat att de flesta medarbetare upplever att de har fått en god balans mellan arbete och privatliv, kan koppla av från arbetet när de är lediga och har tillräcklig tid för återhämtning.

Handläggningstiden har inte ökat och det är heller ingen ökning av antalet inkomna synpunkter och klagomål gällande tillgänglighet.

Den pågående coronapandemin har dock inneburit väsentligt förändrade förutsättningar för medarbetarnas arbetssätt. Medarbetarna har sedan mars 2020 huvudsakligen arbetat hemifrån samt

genomfört större del av klientmöten digitalt. Detta har medfört att färre arbetstimmar lagts på resor. Hemarbetet har även möjliggjort för medarbetare att arbeta trots lindrigare sjuksymtom vilket kan ha påverkat sjukfrånvarostatistiken. Statistik gällande frånvaro, personalomsättning mm behöver sorteras utifrån vad som har påverkats av pandemi respektive 35-timmarsprojektet.

Under förlängningsperioden föreslås att förutsättningarna för en ev permanent arbetstidsförkortning utreds ytterligare. Utredningen behöver innehålla diskussioner på kommunövergripande nivå kring hur projektets resultat kan appliceras på andra förvaltningar eller om det finns andra alternativ som kan ge samma goda resultat för medarbetarna. Omvärldsbevakning kring hur andra kommuner har underlättat för medarbetare att få återhämtning och samtidigt bibehålla kvalitet i verksamheten behöver ske. Utifrån att 35 timmarsprojektet endast har inkluderat medarbetare som arbetar klientnära behöver det också utredas vilka andra yrkesgrupper som kan ha behov av arbetstidsförkortning utifrån arbetets karaktär.

För att kunna dra korrekta slutsatser angående långtidseffekterna av den förkortade arbetstiden är bedömningen att 35-timmarsprojektet bör förlängas till 2022-05-31.

Konsekvensanalys/riskanalys

Barnkonsekvensanalys

Är inte tillämplig

Ekonomisk analys

Projektet kommer att bedrivas inom verksamhetsbudgeten.

Jämställdhetsanalys

Är inte tillämplig

Äldre- och tillgänglighetsanalys

Är inte tillämplig

Tidplaner

Ärendet behandlas i socialnämndens arbetsutskott 2021-05-27 och vid socialnämndens sammanträde 2021-06-03. Projektet föreslås förlängas till 2022-05-31.

Annica Blomsten
Förvaltningsdirektör
Socialkontoret

Bilagor

Bilaga 1 Delrapport FoU
Bilaga 2 Beslutsunderlag

Beslut skickas till

Kommunstyrelsekontoret
Socialdirektör

Socialförvaltningens 35- timmarsprojekt

Analys av medarbetarenkäterna om arbetsmiljö

Delrapport

2021-03-12

Christofer Lindgren

Socialförvaltningens 35-timmarsprojekt: Analys av medarbetarenkäterna om arbetsmiljö

Bakgrund

Socialförvaltningen i Norrtälje har tidigare haft hög personalomsättning, hög korttidsfrånvaro och medarbetare som upplevt stress i arbetsmiljön med för lite tid för återhämtning. År 2017 påbörjades därför ett försök med förkortad arbetstid inom familjehemsvården för att undersöka om det kunde ge positiva effekter på den upplevda arbetsmiljön. Försöket utvärderades av FoU Nordost och resultaten tydde på positiva sådana effekter.¹

Mot bakgrund av att pilotprojektet gav positiva svar på möjligheten att effektivisera arbetet och skapa en bättre arbetsmiljö inleddes den 2:a september 2019 ett utvidgat tvåårigt projekt med liknande inriktning inom socialförvaltningen.² Syftet var nu att undersöka om 35 timmars arbetstid ska införas på alla delar inom förvaltningen som arbetar med direkt socialt arbete. Projektet är tänkt att ge ett underlag för att undersöka om medarbetare som omfattas av projektet upplever att deras arbetsmiljö blir bättre på så vis att de bl.a. känner mindre stress, har tillräckligt mycket tid att återhämta sig och har en arbetssituation som möjliggör ett arbetsliv som är långsiktigt hållbart.³

I denna delrapport från FoU Nordost granskas resultaten av de arbetsmiljöenkäter som skickats till de medarbetare som deltagit i arbetstidsförkortningen under projektets första år. Vid läsningen av rapporten bör hållas i minnet att 35-timmarsprojektet som helhet dock omfattar fler mål än enbart sådana som berör den upplevda arbetsmiljön. De övriga målen, som bl.a. handlar om sjukfrånvaro, rekryteringsbehov och klienternas upplevelse av socialtjänstens tillgänglighet, berörs inte av delrapporten.

Material och metod

För att fånga in medarbetarnas erfarenheter och upplevelser av arbetsmiljön med de nya arbetssätten och den förkortade arbetstiden samlades enkätdata in anonymt via e-post vid tre tillfällen. Dels några månader före projektstart, dels två månader efter projektstarten och dels efter ungefär ett år i projektet. Enkäten innehöll fem påståenden som avspeglade projektets effektmål för medarbetarna. D.v.s. medarbetare som:

- Hinner göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid
- Upplever minskad stress i arbetet
- Kan koppla av från arbetet vid ledighet
- Har tillräcklig tid för återhämtning
- Har en bra balans mellan arbete och privatliv

¹ Hedman & Söderström, FoU-rapport nr 30/2018

² I pilotprojektet, som pågick mellan den 1:a april 2017 och 31:a mars 2018, var arbetstidsförkortningen 10 timmar per vecka. I det nya projektet var förkortningen 5 timmar per vecka. Fler avdelningar inom socialförvaltningen omfattades nu av försöket.

³ Socialförvaltningens 35-timmarsprojekt, Projektplan.

Svarsalternativen mätte graden av instämmande i påståendena på en skala mellan 1 = "Stämmer inte alls" och 6 = "Stämmer helt".

I tabell ett nedan redovisas hur många medarbetare som besvarade enkäten kring upplevd arbetsmiljö vid de olika enkättillfällena:

Enkättillfälle	Antal svarande	Antal enkäter utskickade	Svarsfrekvens
1 Före projektet (Maj 2019)	80	Ca. 100	Ca. 80 %
2 Två månader (Nov 2019)	84	105	80 %
3 Ett år (Sep 2020)	82	100	82 %

Om redovisningen av resultaten

Analysen av enkätsvaren redovisas separat för en fråga i taget, och på två sätt för varje fråga. Först ges en bild på gruppnivå, i form av stapeldiagram kompletterat med medianvärden för de olika svarstillfällena. I denna del ingår samtliga enkätsvar från de tre tillfällena i underlaget. För att statistiskt testa om enkätsvarens fördelning förändrades mellan enkäten före projektet och den efter ett år använde vi oss av Fischers exakt-test. I den analysen dikotomiserades svarsalternativen så att svarsalternativen 1, 2 och 3 kodades "Nej" (d.v.s. "stämmer inte") och svaren 4, 5 och 6 kodades "Ja" (d.v.s. "Stämmer"). Gränsen för statistiskt säker förändring av svarsfördelningen sattes här vid $p \leq 0,05$.

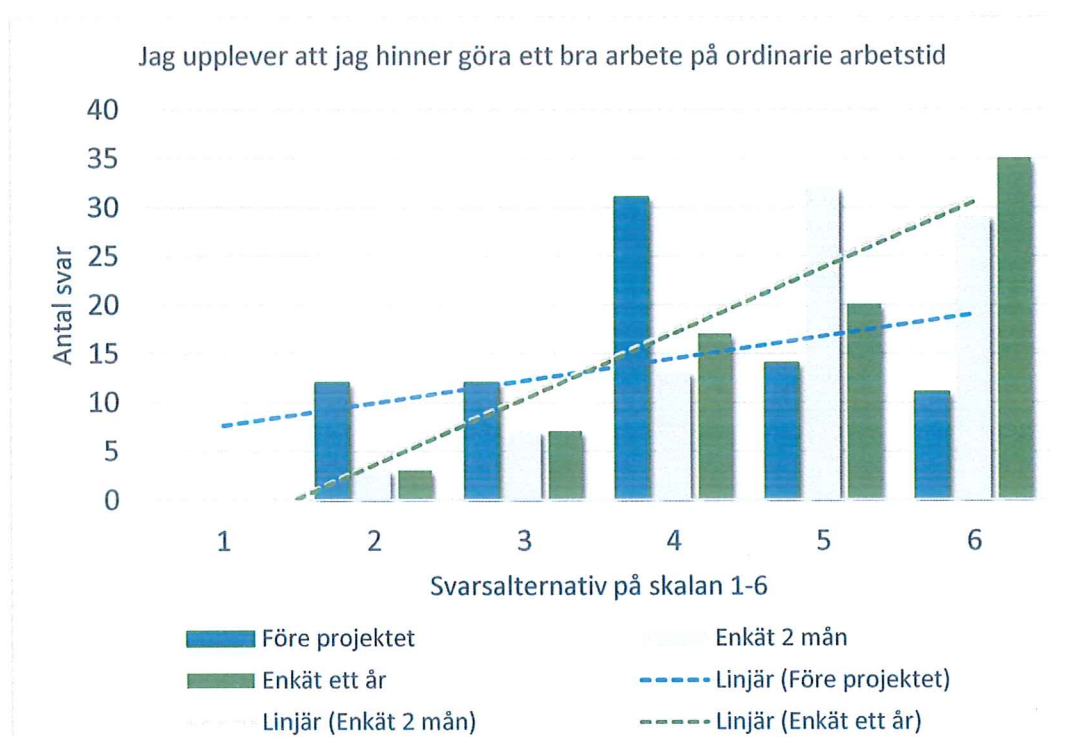
Det andra sättet som enkätsvaren redovisas på är i form av en individuell uppföljning, där enskilda medarbetares svar över tid jämförs. I denna del har datamaterialet från enkäterna sållats. Endast de medarbetare som har svarat både på före-mätningen och den uppföljande enkäten efter ett år ingår i underlaget. I denna del ges först en bild av hur stor andel av svarande som har förändrat sina svar mellan enkättillfällena, i positiv eller negativ riktning. Därefter följer ett avsnitt där vi har sorterat medarbetarna i tre grupper utifrån hur de svarade på enkäten före projektet: A) De som instämde i *låg grad* i påståendet före projektet (svar 1 och 2). B) De som instämde *delvis* i påståendet före projektet (svar 3 och 4). C) De som instämde i *hög grad* i påståendet före projektet (svar 5 och 6). Tanken med detta avsnitt är att ge en bild av vilka medarbetare som har fått en förändrad upplevelse under projektets gång. Är det exempelvis främst de personer som upplevde mycket stress före projektet som har ändrat sina svar? Eller är det snarare de som upplevde låg stress som har ändrat sig? Eller både ock?

Resultat

Hinna göra ett bra arbete

Gruppnivå

När det gäller upplevelsen av att hinna med att göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid, uppgav merparten av handläggarna innan projektet att de hann med, men spridningen i svaren var stor. Medianvärdet vid före-mätningen var 4 (strax över gränsen för ett "ja"-svar). Vid enkäterna två månader respektive ett år efter projektstarten märks en klar förbättring. Nu svarade de flesta att det stämde helt eller nästan helt att de hann göra ett bra arbete inom ordinarie arbetstid (nu 35 timmar/vecka). Medianvärdet vid båda dessa tillfällen var 5 (nära svarsalternativet "stämmer helt"). Förändringen av svarsfördelningen mellan enkäten före och den efter ett år kring upplevelsen av att hinna göra ett bra arbete på arbetstid (ja/nej) var statistiskt säker ($p=0,01$).

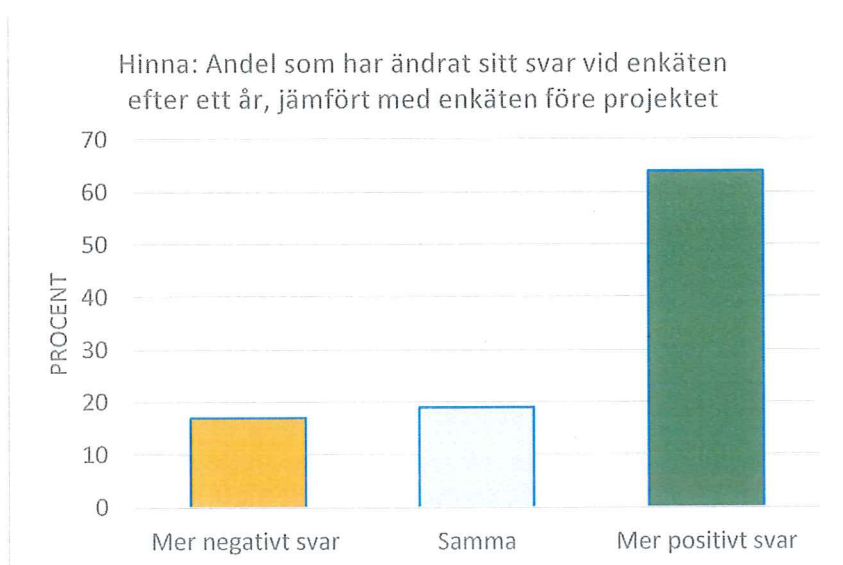


- ✓ Innan projektet fanns en stor spridning i upplevelsen av att hinna göra ett bra arbete. Vid enkäterna under projektet märks en klar förbättring – de flesta instämde nu i hög grad i påståendet (svar 5 eller 6).

Individnivå

Vid individuppföljningen av de medarbetare som svarat på frågan om att hinna göra ett bra arbete både vid enkäten före projektstarten och vid enkäten efter ett år hade nästan två tredjedelar av de svarande (30 av 47 individer) rört sig i positiv riktning på den sexgradiga svarsskalan. En knapp femtedel (9 personer) gav samma svar som vid första mätningen och 17 % (8 personer) hade rört sig i negativ riktning.⁴ Andelen som har ändrat sitt svar mellan tillfällena sammanfattas med procenttal i figuren nedan:

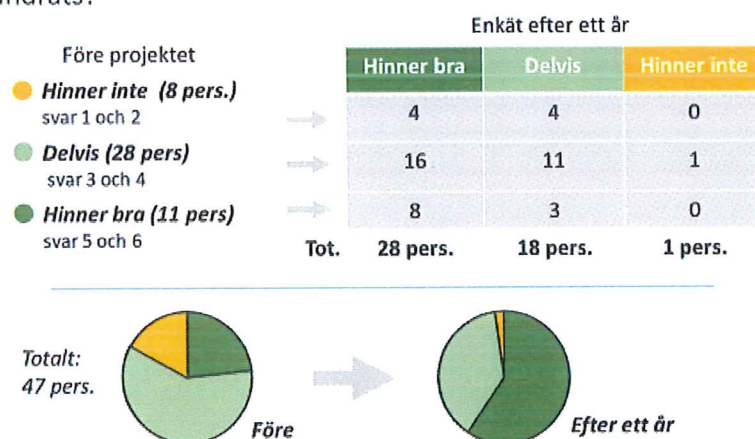
⁴ Ungefär samma mönster gäller även vid en jämförelse mot två-månadersenkäten



- ✓ Vid 1-års enkäten hade de flesta förändrat sina svar i positiv riktning (med minst ett skalsteg) jämfört med enkäten före projektet.

Som beskrevs inledningsvis delade vi därefter in de svarande i tre grupper för att se vilka individer som hade rört sig åt vilket håll i upplevelsen av att hinna göra ett bra arbete: Dels en grupp som instämde i *låg grad* i påståendet före projektet ("hinner inte" = värdena 1 och 2), dels en grupp som instämde i *hög grad* i påståendet ("hinner" = värdena 5 och 6) och dels en grupp som befann sig däremellan ("delvis" = värdena 3 och 4). Vid en jämförelse av svaren på enkäten före projektet och den efter ett år hade alla individer som svarat "hinner inte" före projektet nu förflyttat sig till nivån "delvis" eller "hinner". Av individerna som hade svarat "delvis" före projektet hade merparten tagit steget upp till nivån "hinner" och en person hade försämrat sitt svar. Bland de som hade svarat "hinner" innan projektet var de allra flesta kvar i sin grupp vid ettårs-enkäten, medan tre personer hade tagit steget ned till "delvis". Förändringarna sammanfattas i figuren nedan:

Hinna göra ett bra arbete – hur har olika individers upplevelse ändrats?

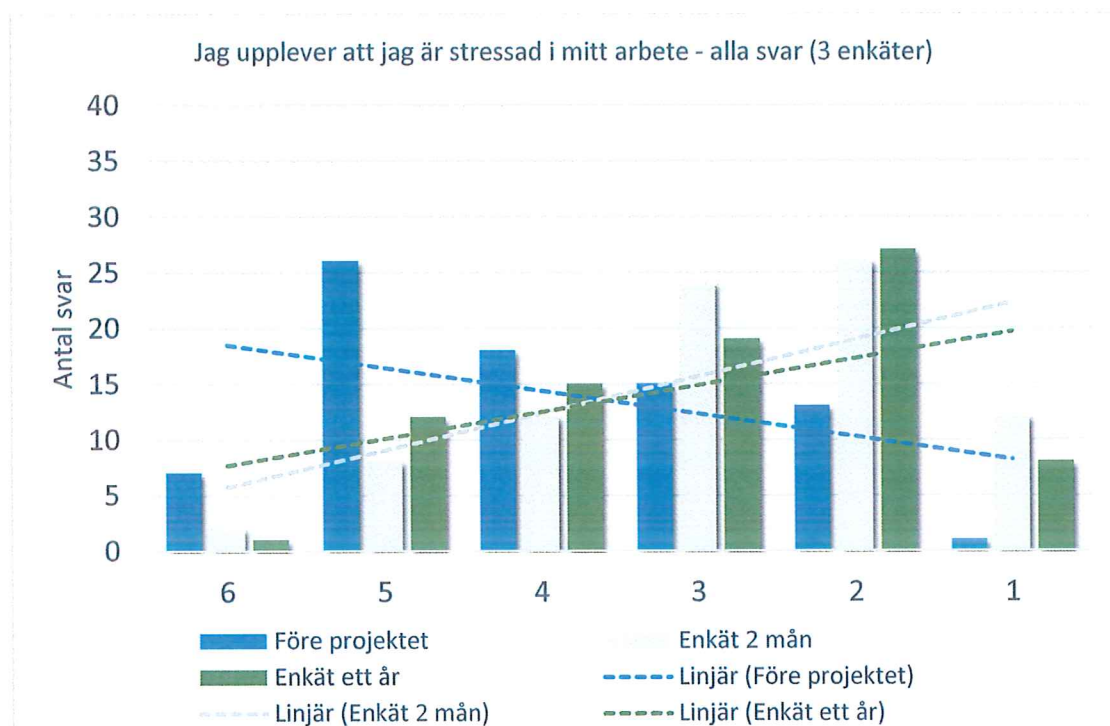


- ✓ Analysen visar på klara förbättringar i upplevelsen av att hinna med arbetet, i synnerhet inom den grupp av medarbetare som inte upplevde sig hinna med före projektet.

Stress

Gruppnivå

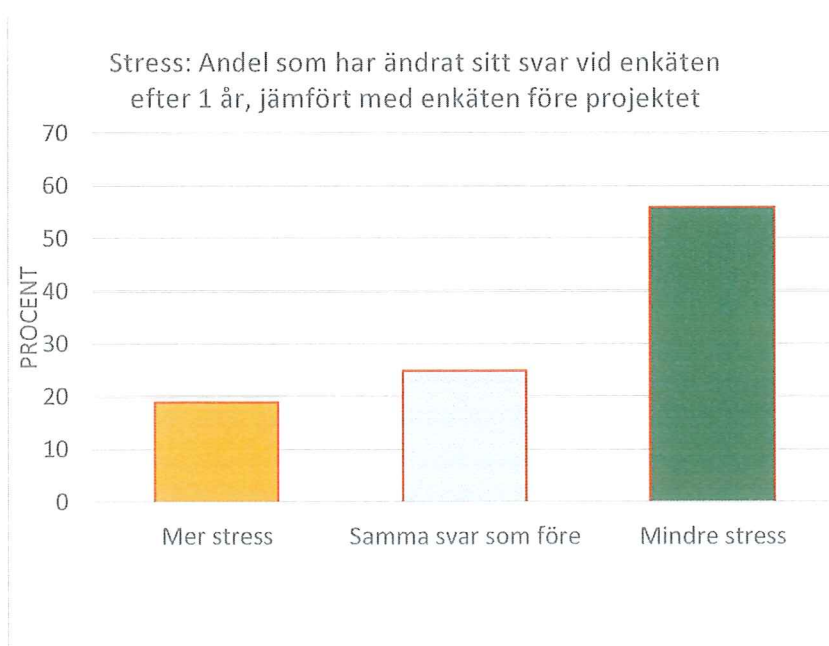
Vid enkäten innan projektet visade svaren att det fanns en stor spridning gällande upplevelsen av stress i arbetet. Tyngdpunkten låg dock på den instämmande sidan av skalan (att man kände sig stressad). Medianvärdet vid före-mätningen var 4 och nästan två tredjedelar av de svarande angav värdet fyra eller högre. Vid enkäterna ett par månader respektive ett år efter projektstarten fanns alltså en spridning i svaren. Men tyngdpunkten hade vid båda dessa mätningar förskjutits mot svarsalternativet "Stämmer inte". Mediansvaret vid bägge tillfällena var 3. Vid enkäten efter två månader svarade nära tre av fyra personer värdet 3 eller lägre. Vid enkäten efter ett år var andelen 1-3 svar ungefär två tredjedelar. Förändringen av svarsfördelningen mellan enkäten före projektet och den efter ett år kring att uppleva sig stressad i arbetet (ja/nej) var statistiskt säker ($p=0,01$).



- ✓ Innan projektet befann sig två av tre svarande på den "stressade" sidan av svarsskalan (svar 4-6). Med projektet märks en förbättring; efter ett år befann sig två av tre på den "icke stressade" sidan av skalan (svar 1-3).

Individnivå

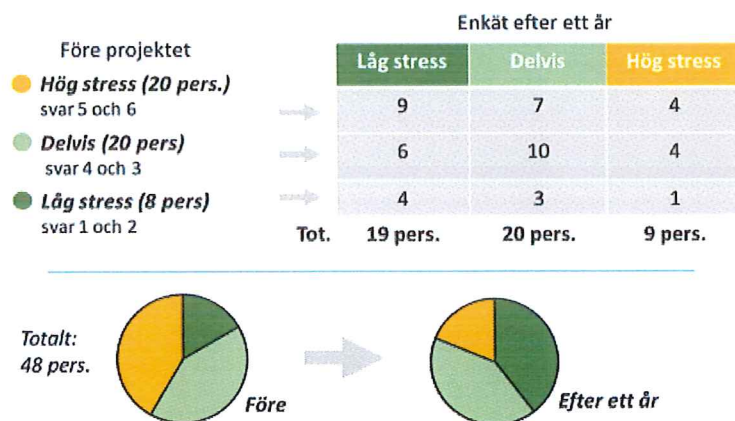
Vid individuppföljningen av de medarbetare som svarat på stress-frågan både på enkäten före projektstarten och den uppföljande enkäten efter ett år hade mer än hälften av de svarande (27 av 48 personer) rört sig i riktning mot en minskad upplevelse av stress. En fjärdedel av de svarande (12 personer) angav vid ettårs-enkäten samma svar som vid enkäten före projektet, och en knapp femtedel (9 personer) hade rört sig i riktning mot en ökad upplevelse av stress. Andelen förändrade svar sammanfattas med procenttal i figuren nedan:



✓ De flesta har förändrat sina svar i riktning mot mindre stress (med minst ett steg på skalan)

För att granska vilka individer som hade rört sig åt vilket håll i upplevelsen av stress delades de svarande in i tre grupper: En grupp som känt "låg stress" före projektet (svar 1 och 2), en grupp som känt "hög stress" (svar 5 och 6) och en grupp "delvis" som befann sig däremellan (svar 3 och 4). Vid jämförelse av enkätsvaren före projektet och de vid ettårs-enkäten låg hälften av individerna i gruppen med "låg stress" kvar på samma nivå. Tre personer i denna grupp kände sig nu "delvis stressade" och en person kände "hög stress". Bland de personer som svarat "delvis" på frågan om stress före projektet hade en dryg fjärdedel ändrat sig till "låg stress", hälften låg kvar på samma nivå och fyra hade blivit mer stressade. Av de individer som hade upplevt "hög stress" före projektet hade de allra flesta upplevt en förbättring. Nästan hälften av dessa upplevde nu istället "låg stress" och en dryg tredjedel svarade "delvis". Fyra personer upplevde alltså "hög stress". Förändringarna illustreras i figuren nedan:

Stress – hur har olika individers upplevelse ändrats?

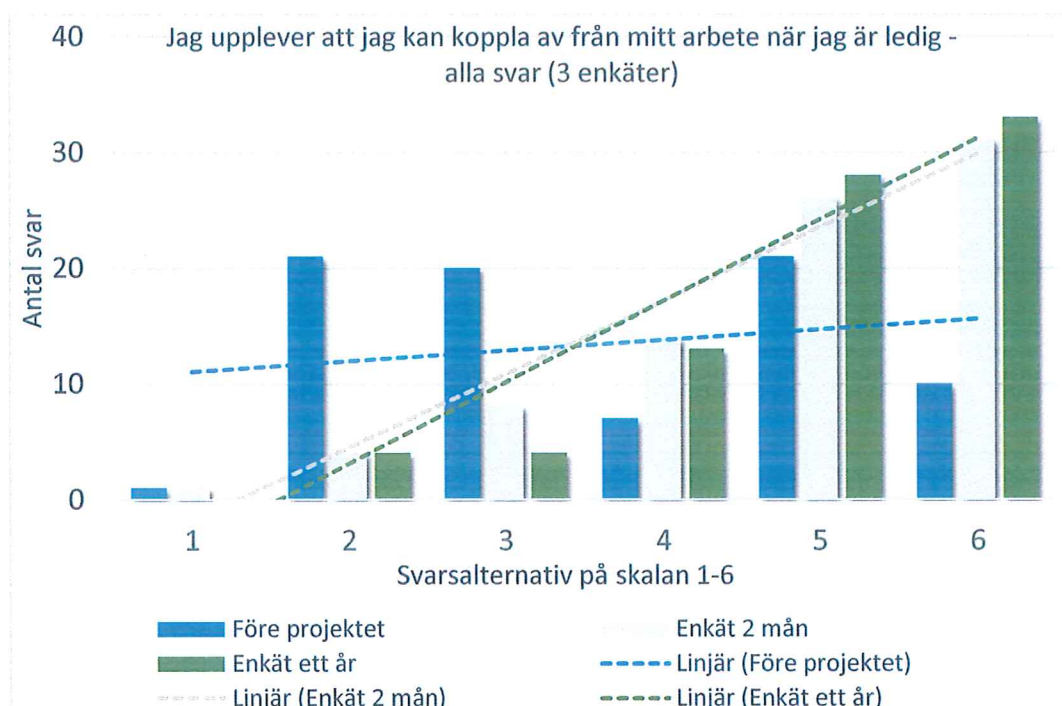


✓ De allra flesta av de med hög stress före projektet har upplevt en förbättring

Avkoppling vid ledighet

Gruppnivå

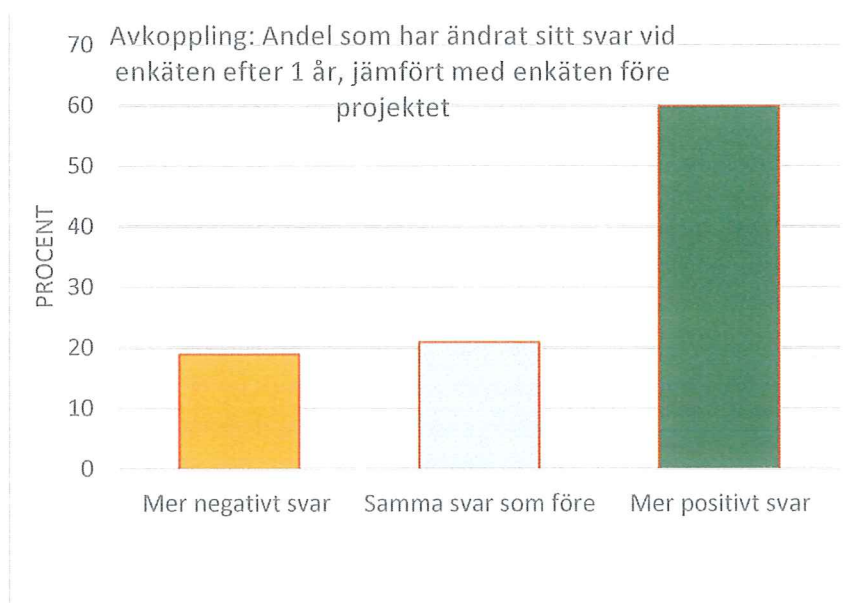
Vid enkäten före projektets start fanns en stor spridning även gällande upplevelsen av att kunna koppla av från arbetet på ledig tid. Medianvärdet vid denna mätning var 3 och ungefär lika många svarande placerade sig på den "icke instämmande" sidan av skalan som på den "instämmande". Vid enkäterna efter två månader respektive ett år hade spridningen i gruppen minskat och tyngdpunkten förskjutits mot upplevelsen av att kunna koppla av vid ledighet. Medianvärdet vid dessa mätningar var 5 (d.v.s. nära svarsalternativet "stämmer helt"). Vid enkäten efter två månader var det fler än åtta av tio som svarade värdet 4 eller högre, och efter ett år var det ungefär nio av tio som svarade värdet 4 eller högre. Svarsfördelningens förändring mellan före-enkäten och den efter ett år kring upplevelsen av att kunna koppla av från sitt jobb (ja/nej) var statistiskt säker ($p=0,027$).



- ✓ Sammantaget fanns en stor spridning innan projektet gällande upplevelsen av att kunna koppla av vid ledighet. Med projektet märks en klar förbättring, efter ett år är nio av tio svarande på "rätt" sida av skalan.

Individnivå

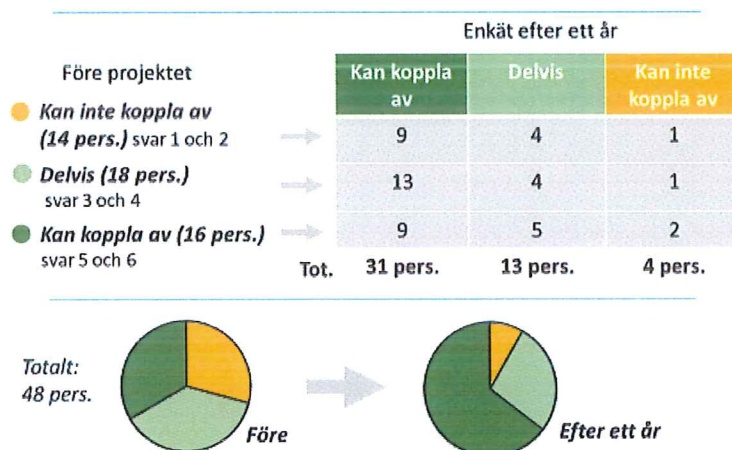
Vid Individuppföljningen av de personer som hade svarat på frågan om avkoppling både vid enkäten före projektet och vid enkäten efter ett år hade 60 % (29 av 48 personer) rört sig i positiv riktning med minst ett skalsteg vid det senare tillfället. En dryg femtedel (10 personer) angav samma svar som vid enkäten före projektstarten, och en knapp femtedel (9 personer) svarade ett lägre värde. Andelen förändrade svar sammanfattas med procenttal i figuren nedan:



- ✓ De flesta har förändrat sina svar i positiv riktning – mot upplevelsen av att kunna koppla av vid ledighet (med minst ett steg på skalan)

Som tidigare delades de svarande sedan in i tre grupper för att studera åt vilket håll olika individer hade rört sig över tid i fråga om upplevelsen av avkoppling: När svaren i enkäten före projektstarten ställdes mot enkäten efter ett år visade det sig att nästan alla i gruppen som *inte* tyckte sig kunna koppla av (svar 1 och 2) före projektet nu hade fått en mer positiv upplevelse. De flesta svarade att de kunde koppla av och några tyckte "delvis". Av personerna i den grupp som tyckte att de *kunde* koppla av (svar 5 och 6) före projektet, var de flesta kvar i samma svarskategori. En knapp tredjedel av dessa tyckte nu "delvis" och två personer tyckte inte längre att de kunde koppla av. Bland de individer som hade svarat "delvis" (svar 3 och 4) på frågan om avkoppling före projektet var det nästan tre fjärdedelar som hade ändrat sitt svar till ett "kan koppla av" och endast en person som har ändrat sig till ett "kan inte". Förflyttningarna i grupperna illustreras i figuren nedan:

Avkoppling – hur har olika individers upplevelse ändrats?

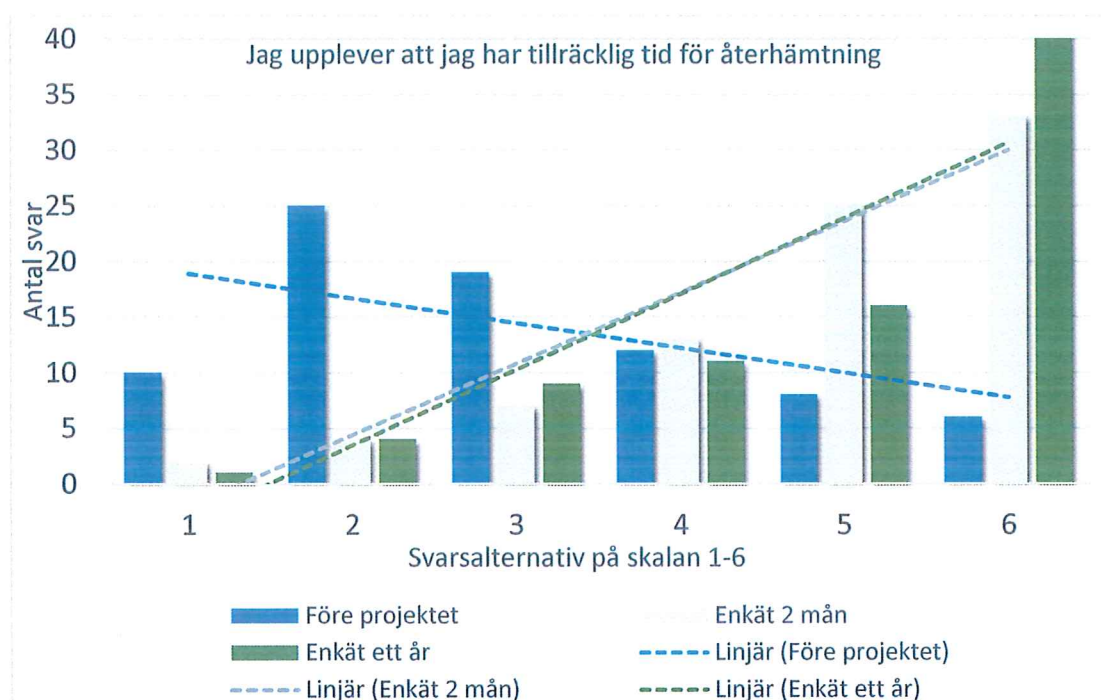


- ✓ De allra flesta av de som *inte* tyckte att de kunde koppla av på ledig tid före projektet, eller som bara tyckte "delvis", har upplevt en förbättring

Tid för återhämtning

Gruppnivå

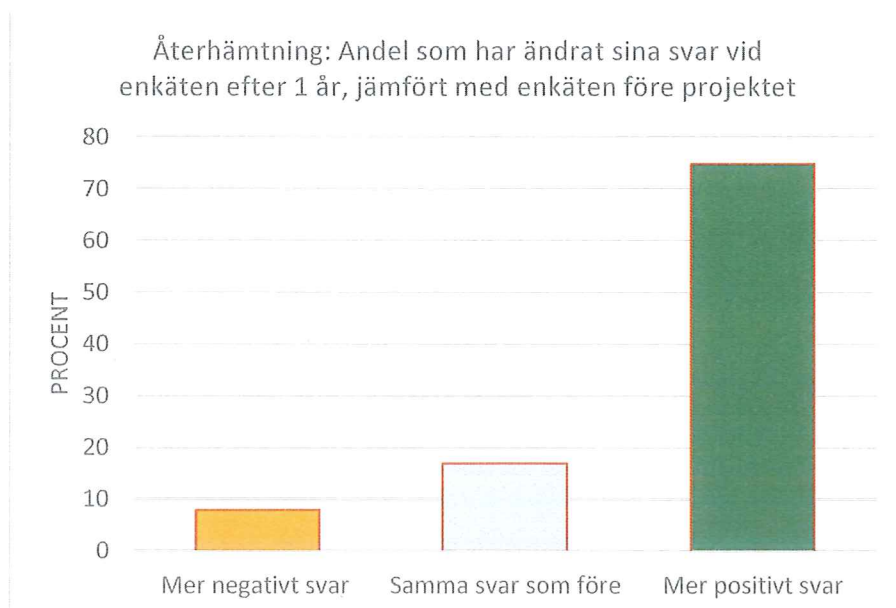
Enkätsvaren innan projektiden visade på en stor spridning bland medarbetarna gällande upplevelsen av att ha tillräcklig tid för återhämtning. Tyngdpunkten låg dock på den "icke-instämmande" delen av skalan. Mediansvaret vid före-mätningen var 3 och drygt två tredjedelar angav värdet 3 eller lägre. Vid de uppföljande enkäterna efter två månader respektive ett år hade spridningen minskat och tyngdpunkten för gruppen förskjutits mot att uppleva att man hade tillräcklig tid för återhämtning. Medianvärdet vid tvåmånaders-enkäten var 5 och vid ettårs-enkäten 5,5 (d.v.s. mycket nära svarsalternativet "stämmer helt"). Vid både dessa tillfällen var det fler än fyra av fem som svarade 4 eller högre. Förändringen av svarsfördelningen mellan före-enkäten och den efter ett år kring upplevelsen av tid för återhämtning (ja/nej) var statistiskt säker ($p=0,007$)



- ✓ Innan projektet var det en stor spridning i svaren gällande återhämtning, men två av tre befann sig på "fel sida" av skalan. Med projektet märks en stor förbättring, åtta av tio är nu på "rätt" sida.

Individnivå

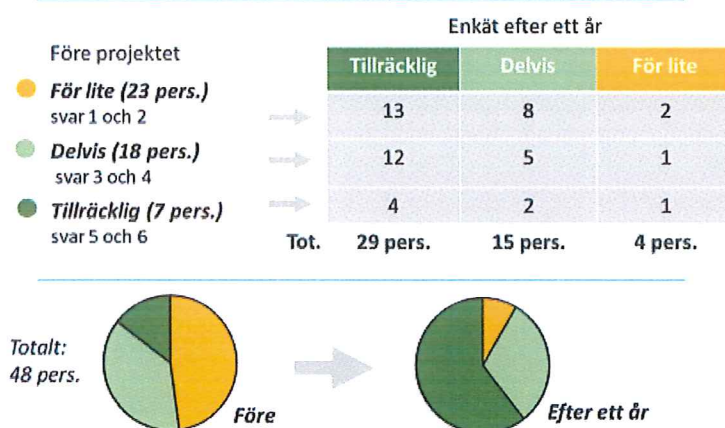
Vid individuppföljningen av de personer som svarat på enkäten före projektet och enkäten efter ett år i fråga om tid för återhämtning, visade det sig att 75 % (36 av 48 personer) svarade ett högre värde vid ettårs-enkäten än före projektet. 17 % (8 personer) angav samma svar vid både tillfällena, och 8 % (4 personer) hade upplevt en försämring gällande tid för återhämtning. Andelen förändrade svar mellan tillfällena sammanfattas med procenttal i figuren nedan:



- ✓ Tre av fyra har förändrat sina svar i positiv riktning – mot upplevelsen av att ha tillräcklig tid för återhämtning (med minst ett steg på skalan)

Som ovan delades individerna sedan in i tre grupper ("för lite tid för återhämtning", "delvis" och "tillräcklig tid") för att analysera hur de hade rört sig över tid gällande upplevelsen av tid för återhämtning: Vid jämförelsen av svaren i enkäten före projektet och de i ettårs-enkäten hade merparten av individerna i gruppen som svarat "för lite" (svar 1 och 2) innan projektet nu ändrat sig till svaret "tillräcklig". En tredjedel svarade "delvis" och två personer svarade alltså "för lite". Av de personer som hade svarat "delvis" (svar 3 och 4) före projektet hade två tredjedelar ändrat sig till ett "tillräckligt" och en person till ett "för lite". Bland de individer som svarat "tillräcklig tid" (svar 5 och 6) vid enkäten före fanns fyra av sju personer kvar i samma svarskategori. Två hade ändrat sig till ett "delvis" och en till ett "för lite". Förflyttningarna i grupperna illustreras i figuren nedan:

Återhämtning – hur har olika individers upplevelse ändrats?

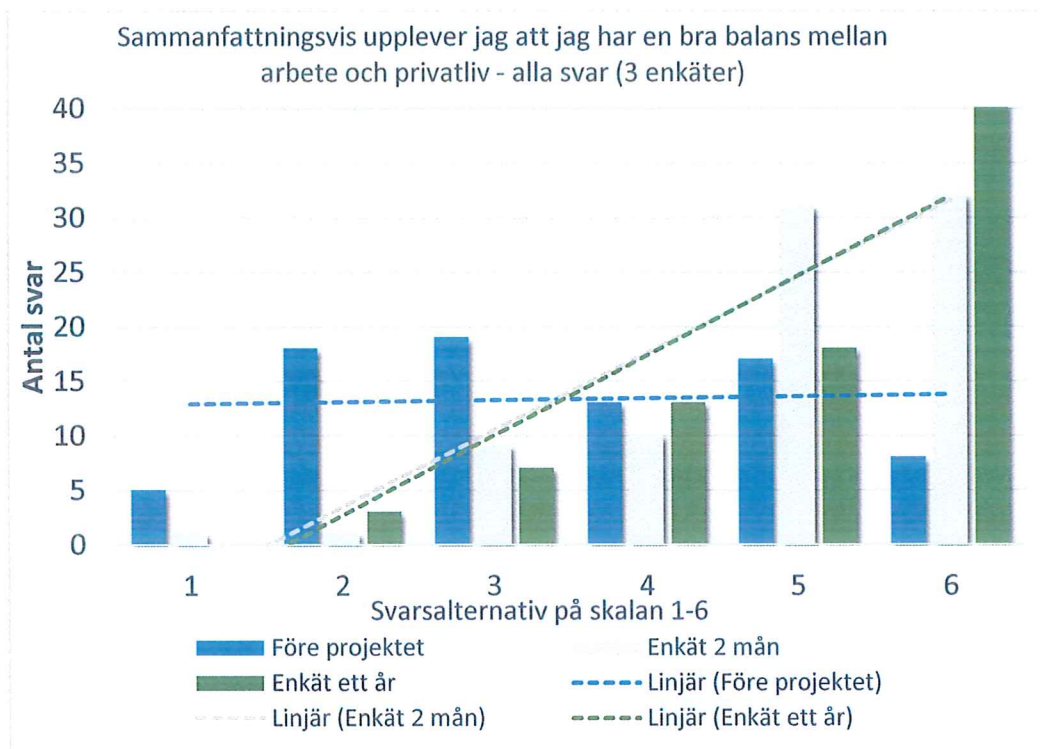


- ✓ De allra flesta av de som inte kände att de hade tillräcklig tid för återhämtning före projektet har upplevt en förbättring

Balans mellan arbete och privatliv

Gruppnivå

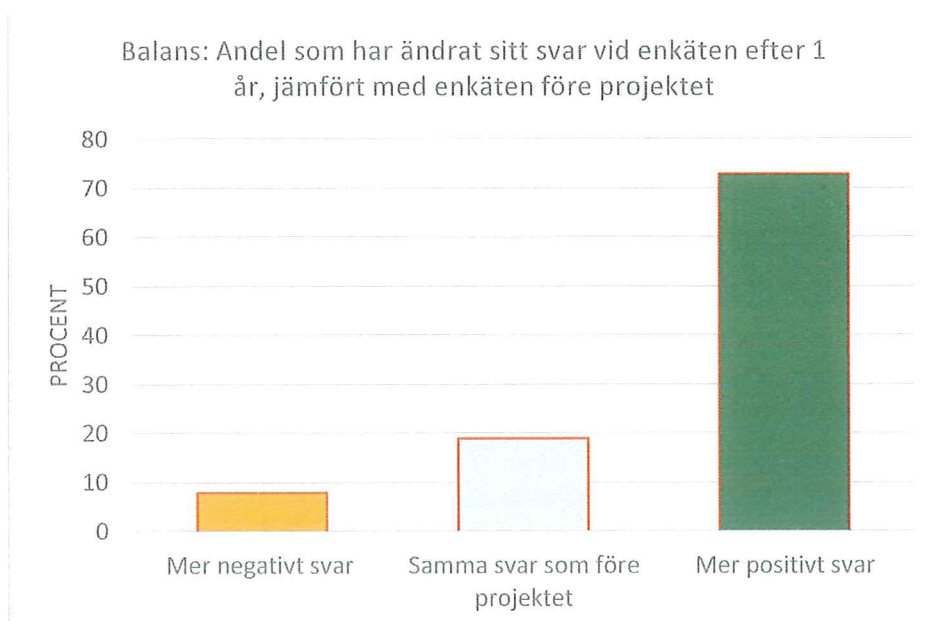
Svaren på enkäten före projektet visade på en stor spridning även gällande hur medarbetarna sammantaget upplevde balansen mellan arbete och privatliv. Medianvärdet vid enkäten före var 3. Svaren i gruppen var ganska jämnt fördelade mellan den positiva och negativa sidan av skalan. Vid enkäterna efter två månader respektive ett år hade tyngdpunkten i hela gruppen förskjutits mot att uppleva att man hade en bra balans mellan arbete och privatliv. Medianvärdet var vid tvåmånaders-enkäten 5 och vid ettårs-enkäten 5,5 (d.v.s. mycket nära svarsalternativet "stämmer helt"). Nära 9 av 10 personer svarade vid båda dessa tillfällen värdet 4 eller högre. Svarsfördelningens förändring mellan tillfälle ett och tre kring upplevelsen av att ha en bra balans mellan arbete och privatliv (ja/nej) var statistiskt säker ($p=0,006$).



- ✓ Innan projektet fanns en stor spridning i upplevelsen av balans. Vid enkäterna under projektet märks en klar förbättring – nio av tio är nu på "rätt" sida av skalan

Individnivå

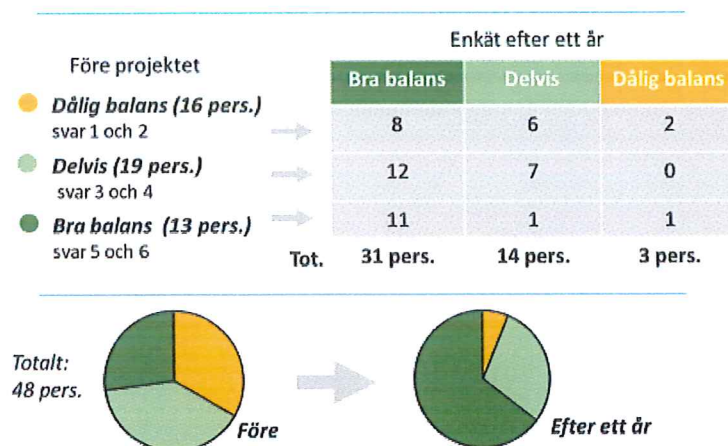
Individuppföljningen av de personer som svarat på enkäten före projektet och den uppföljande enkäten efter ett år visade att nästan tre fjärdedelar av de svarande (35 av 48 personer) hade fått en bättre upplevelse av balansen mellan arbete och privatliv efter ett år. En knapp femtedel (9 personer) angav samma svar vid ettårs-enkäten som vid enkäten före projektet, och 8 % (4 personer) hade rört sig i negativ riktning. Andelen förändrade svar mellan tillfällena sammanfattas med procenttal i figuren nedan:



- ✓ Cirka tre av fyra har förändrat sina svar i positiv riktning – mot upplevelsen av bra balans mellan arbete och privatliv (med minst ett steg på skalan)

Vi grupperade sedan individerna i kategorierna "dålig balans" (svar 1 och 2), "delvis" (svar 3 och 4) och "bra balans" (svar 5 och 6) utifrån hur de hade svarat på enkäten före projektet. Det visade sig då att hälften av de personer som hade svarat "dålig balans" vid före-enkäten hade ändrat sig till "bra balans" vid ettårs-enkäten, och att lite mer än en tredjedel nu svarade "delvis". Två personer i denna grupp svarade alltjämt "dålig". Bland de individer som hade svarat "delvis" före projektet hade knappt två tredjedelar ändrat sig till "bra balans" och ingen till "dålig balans". Av de personer som hade svarat "bra balans" på enkäten före projektet var alla utom två kvar i samma svarskategori vid ettårs-enkäten. En person i denna grupp hade nu ändrat sig till ett "delvis" och en till "dålig balans". Förändringarna i grupperna illustreras i figuren nedan:

Balans – hur har olika individers upplevelse ändrats?



- ✓ De allra flesta av de som inte kände att de hade en bra balans mellan arbete och privatliv före projektet har upplevt en förbättring



Beslutsunderlag till styrgruppen för 35-timmarsprojektet

Bakgrund

Under 1 april 2017 till 31 mars 2018 genomförde socialförvaltningen en med 10 timmars förkortad arbetstid per vecka. Pilotgruppen omfattade både tillsvidareanställda och månadsvikarier inom familjehemsvården som arbetade med direkt socialt arbete pilotstudie, totalt 15 personer. Utvärderingen av projektet tydde på positiva effekter för arbetsmiljön. Bland annat ansåg deltagarna att de fått en god balans mellan arbete och privatliv eftersom de kunde koppla av från arbetet när de var lediga och hade tillräcklig tid för återhämtning. Eftersom pilotprojektet gav positiva svar på möjligheten att effektivisera arbetet och skapa en bättre arbetsmiljö fanns det förutsättningar att gå vidare och undersöka om förkortad arbetstid till 35 timmar i veckan skulle införas på alla delar inom socialförvaltningen som arbetar med direkt socialt arbete. Projektet påbörjades den 2 september 2019 och utgångspunkten är att projektet ska pågå i två år.

Förutsättningar

Att de berörda avdelningarna hittar och befäster sätt att arbeta för att effektivisera arbetsprocesserna. Projektet ska vara kostnadsneutralt och avbrytas i förtid om effekterna av arbetstidsförkortningen inte ger önskat resultat eller missgynnar klienterna. Tillgängligheten får inte minska.

Att medarbetarna verkligen kan arbeta 35 timmar i veckan och att arbetstidsförkortningen inte medför att det uppstår ett plustidsberg som inte kan regleras. Att ett förändrat och mer effektivt arbetssätt etableras med bibehållen kvalitet. Innan projektet startade fick avdelningarna redovisa vilka aktiviteter som skulle genomföras för att effektivisera verksamheten.

Beskrivning av projektet

Medarbetare på avdelningarna Barn och unga, Försörjning, arbetsmarknad och integration och Missbruk och beroende som arbetar i direkt klientkontakt med psykosocialt förändringsarbete omfattas av projektet och deras heltidsmått är 35 timmar per vecka.

I projektet kommer man att använda sig av avtalet om årsarbetstid som grund med kompletterande tillämpningsanvisningar. 35-timmarsprojektet innebär att heltidsanställd medarbetare har arbetsskyldighet med 35 timmar per vecka i snitt. Normalarbetstiden för heltidsanställd medarbetare som ingår i 35-timmarsprojektet är 08.00-15.30.



Medarbetarens arbetstidssaldo ska ligga i intervallet – 10 och + 10 timmar.
Enhetschefen ska var 14:e dag stämma av medarbetarens arbetstidssaldo.

Uppföljningar av mål

Medarbetarna

För medarbetarna var effektmålen att de skulle uppleva:

1. att de hann göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid
2. minskad stress i arbetet
3. att de kunde koppla av från arbetet när de var lediga
4. att de hade tillräcklig tid för återhämtning
5. att de hade en bra balans mellan arbete och privatliv

Effektmålen mättes genom tre variabler: enkäter till medarbetare, enhetschefer
uppföljning och intervjuer av enhetschefer.

Enkäter till medarbetarna gällande upplevd arbetsmiljö

Medarbetarna fick svara på frågor som formulerades enligt effektmålen. FoU:s
sammanställning av enkätresultaten visar sammanfattningsvis att medarbetare har
upplevt arbetstidsförkortningen som positiv. Bilaga 1

Fråga 1

- *Stor spridning i upplevelse innan projektet*
- *Klar förbättring med projektet (de flesta svarar nu 5 el. 6)*
- *De flesta har förändrat sina svar i positiv riktning (med minst ett steg på skalan)*
- *Klar förbättring bland personer som inte upplevde sig hinna före projektet*

Fråga 2

- *Innan projektet var 2 av 3 på den "stressade" sidan av skalan*
- *En förbättring med projektet – 2 av 3 nu på "rätt" sida av skalan*
- *De flesta har förändrat sina svar i riktning mot mindre stress (med minst ett steg på skalan)*
- *De allra flesta av de med hög stress före projektet har upplevt en förbättring*

Fråga 3

- *Stor spridning i upplevelse innan projektet*
- *Klar förbättring med projektet – vid ett år är 9 av 10 på "rätt" sida av skalan*
- *De flesta har förändrat sina svar i positiv riktning – mot upplevelsen av att kunna koppla av vid ledighet (med minst ett steg på skalan)*
- *De allra flesta av de som inte tyckte att de kunde koppla av på ledig tid före projektet har upplevt en förbättring*



Fråga 4

- Stor spridning innan projektet – men 2 av 3 på "fel" sida av skalan
- Stor förbättring med projektet – fler än 8 av 10 nu på "rätt" sida
- Tre av fyra har förändrat sina svar i positiv riktning – mot upplevelsen av att ha tillräcklig tid för återhämtning (med minst ett steg på skalan)
- De allra flesta av de som inte kände att de hade tillräcklig tid för återhämtning före projektet har upplevt en förbättring

Fråga 5

- Stor spridning i upplevelse innan projektet
- Stor förbättring med projektet – 9 av 10 nu på "rätt" sida av skalan
- Cirka tre av fyra har förändrat sina svar i positiv riktning – mot upplevelsen av balans mellan arbete och privatliv (med minst ett steg på skalan)
- De allra flesta av de som inte kände att de hade en bra balans mellan arbete och privatliv har upplevt en förbättring

Enhetschefers uppföljning

Enhetscheferna har följt upp arbetsmiljö och tidssaldo under varje medarbetares avstämningssamtal en gång i månaden. Bilaga 3.

Positiva effekter:

Personalen har börjat planera sin tid på ett annat sätt, de tar själva ansvar för att enheten alltid är bemannad och hjälper varandra. Projektet har väckt tankar kring arbetssätt, t ex vad vi måste göra och vad som är akut eller inte.

Medarbetarna är nöjda och upplever att de får mer tid för återhämtning.

Negativa effekter:

Det kan vara svårt att hitta tid för kollegial feedback, informella möten och avstämningsmöten mellan enheterna/avdelningarna. Den direkta klientkontakten prioriteras. På Resurspoolen har det varit svårt att kombinera 35 timmars arbetstid för handledare med 40 timmars arbetstid för deltagarna.

Intervjuer med enhetschefer gällande 35-timmarsprojektets inverkan på ledarskapet.

35-timmarsprojektet är generellt inte beroende av att cheferna kompenserar för frånvarande medarbetare. I intervjuerna med enhetscheferna framgår tydligt att medarbetarna har tagit ett stort ansvar för att verksamheten ska fungera under projekttiden. Bilaga 2

Slutsats kring mål för medarbetare

Effektmålen för medarbetare har uppnåtts i hög grad.



Arbetsgivaren

För arbetsgivaren var effektmålen:

- Att sjukfrånvaro kopplad till stressrelaterad ohälsa skulle minska
- Att behov av rekrytering inte skulle öka till följd av personalomsättning
- Att socialkontoret skulle ses som en attraktivare arbetsgivare

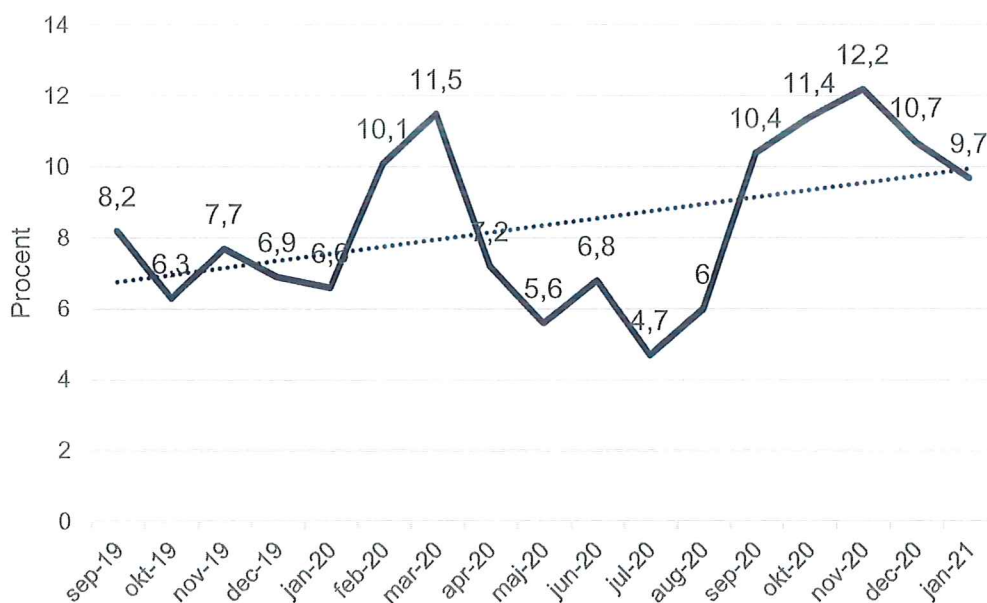
Effektmålen mättes genom tre variabler: frånvaro och personalomsättning, antal ansökningar och tidsbesparande aktiviteter.

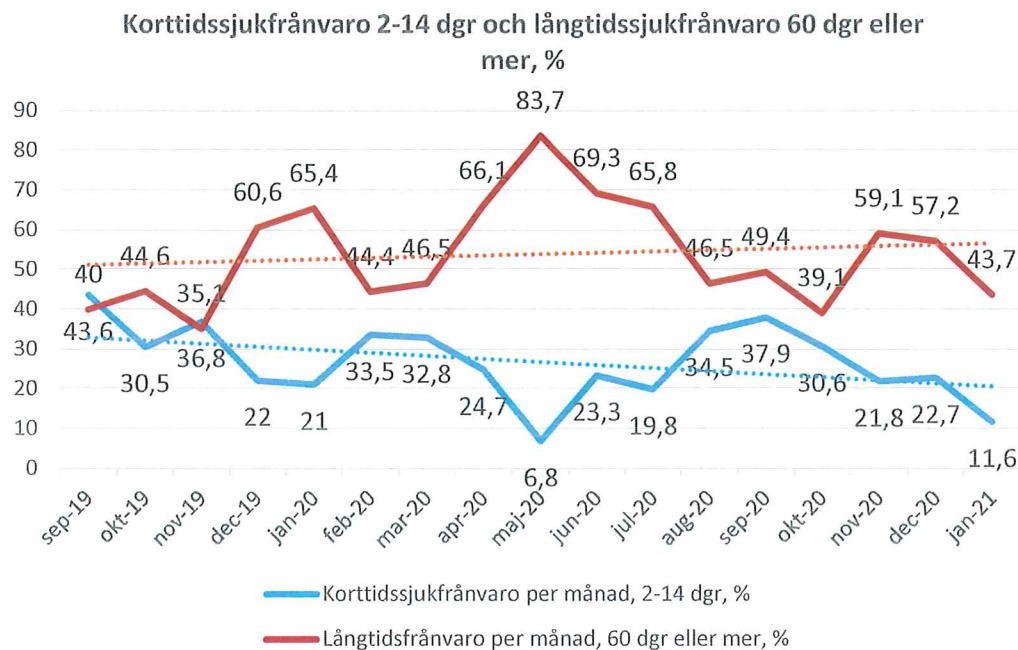
Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron för de medarbetare som ingår i 35-timmarsprojektet har under projektets gång ökat. Ca hälften av sjukfrånvaron är långtidsfrånvaro (60 dagar eller mer), den har ökat något sedan projektets start. Enhetschefer uppger att långtidsfrånvaron nästan uteslutande beror på faktorer som inte är arbetsrelaterade.

Korttidsfrånvaron (2-14 dagar) har minskat markant under projekttiden och står nu för drygt 11 % av den totala sjukfrånvaron.

Total sjukfrånvaro per månad, %





Personalomsättning

Vi mäter personalomsättning i detta projekt med antalet avgångar på egen begäran per år. Siffrorna visar endast befattningar som ingår i 35-timmarsprojektet.

År	2016	2017	2018	2019	2020
Antal personer som har slutat på egen begäran	11	15	15	11	9

Antal ansökningar till befattningar som ingår i projektet.

(Annonser för alla befattningar som ingår i projektet är medräknade, även handledare och coacher)

Publiceringsdatum	1 sep 2018 - 31 aug 2019	1 sep 2019 - 31 aug 2020
Antal annonser	15 st	24 st
Antal ansökningar	268 st	465 st
Snitt antal ansökningar/annons	17,9 st	19,4 st

Tidsbesparande aktiviteter

Varje enhet redovisade vilka aktiviteter som behövde genomföras för att ett förändrat och mer effektivt arbetssätt skulle kunna etableras med bibehållen kvalitet. Exempel på aktiviteter var effektivare och kortare APT, fler Skypemöten och



telefonuppföljningar och bättre planering vid resor. Vid uppföljning med enhetscheferna bekräftar de att de flesta aktiviteterna är genomförda, och att detta var en förutsättning för att projektet skulle fungera.

Slutsats

Effektmålen för arbetsgivare har uppnåtts till viss grad. Projektet har påvisat behovet av ett effektivare arbetssätt och tvingat fram ett nytt modernare sätt att organisera arbetet. Effektmålen om rekryteringsläget och sjukfrånvaron tros ha påverkats i stor utsträckning av pandemin.

Projektet har blivit uppmärksammat i lokalpressen och rikstäckande press (tidning och tv) vilket antas ha bidragit till att förvaltningen ses som en än mer attraktiv arbetsgivare.

Klienterna

Effektmålet för klienterna var att de inte skulle uppleva att tillgängligheten blev sämre än innan projektstart.

Effektmålet mättes genom tre variabler: brukarundersökning, inkomna klagomål och handläggningstider.

Brukarundersökning

Utvärdering av resultaten i SKR:s brukarundersökning och tillgänglighetsmätningar som genomfördes mellan brukarundersökningarna. Under projekttiden har det genomförts totalt fyra brukarundersökningar. Två av dessa har varit nationella brukarundersökningar som genomförs i samarbete med SKR (Sveriges kommuner och regioner), medan två har varit relaterade till 35-timmarsprojektet och endast innehållit frågor kopplade till tillgänglighet.

Svarsfrekvensen har varierat och vid senaste nationella brukarundersökningen var det endast 27% av brukarna som deltog. Resultatet från denna undersökning redovisas därför inte.

Under 2019 genomfördes två brukarundersökningar. I den nationella undersökningen svarade 78% att det var lätt eller mycket lätt att få kontakt med socialsekreterare. I undersökningen som kopplades till 35-timmarsprojektet svarade 73% att det var lätt eller mycket lätt att få kontakt. I undersökningen som gjordes 2020 svarade 68% att det var lätt eller mycket lätt att få kontakt med socialsekreterare.

Granskning av inkomna klagomål

Vid genomgång av de klagomål gällande tillgänglighet som inkommit till socialkontoret konstaterades att 35-timmarsprojektet inte har lett till en ökning av



antalet klagomål. 2018 inkom tre klagomål relaterade till tillgänglighet, medan det under 2019 och 2020 endast inkom ett klagomål respektive år.

Granskning av handläggningstider

Jämförelsen gjordes på ansökningar och anmälningar som kommit in mars 2019 och mars 2020. Tiden mättes från ansökan/anmälan till första beslut. Försörjningsstöd hade lika lång handläggningstid båda åren. Barn och unga och Missbruk och beroende hade minskat handläggningstiderna.

Slutsats

Effektmålen för klienterna har uppnåtts i hög grad. Klienterna upplevs inte ha påverkats av arbetstidsförkortningen.

Sammanfattning

Sju månader in på projektet förändrades mycket av verksamhetens förutsättningar på grund av pandemin. Det har gjort det mer komplicerat att tolka resultaten av mätningarna av effektmålen, alltså vad som har påverkats av den förkortade arbetstiden eller av det förändrade arbetssättet som pandemin har krävt.

Projektsamordnarnas slutsats är att 35-timmarsprojektet har fallit väl ut. Effektmålen har uppnåtts i hög, eller till och med mycket hög grad.

I möten med projektgruppen har vi kontinuerligt fått information om att både chefer och medarbetare är positiva till projektet och att det ganska snabbt sågs som det "nya normala". Både chefer och medarbetare har tagit stort ansvar för att arbetstidsförkortningen ska fungera, t ex genom färre och kortare möten samt ett mer digitaliserat och effektivt arbetssätt.

Bilagor

1. FoU:s analys av enkäter till medarbetare samt bildspel
2. Sammanställning av information från projektgruppen
3. Uppföljning av enhetscheferns kompensation för medarbetares frånvaro pga. 35-timmarsprojektet