



Socialnämnden

§86

Dnr SN 2024-34

Yttrande över motion från Anette Ländin, (S) gällande 35 timmars arbetsvecka för socionomer Beslut

Socialnämnden föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen

Deltar ej i beslut

Kule Palmstierna (C) deltar ej i beslut

Anette Ländin (S), Margith Hedin Livstedt (S), Maija Kohtanen (S), Conny Hedin (S) deltar ej i beslut

Sammanfattning av ärendet

”35-timmarsprojektet” pågick vid socialförvaltningen i Norrtälje kommun mellan 2 september 2019 och 31 maj 2022. Projektets mål var att utreda om förändrat arbetssätt möjliggjorde att heltidsarbete kunde utföras på 35 timmar parallellt med ett arbetsliv i balans, minskad sjukfrånvaro, minskat eller oförändrat rekryteringsbehov och att bibehållen tillgänglighet.

Mot bakgrund av osäkerheten kring effektutvärderingen av projektet samt mot bakgrund av att socialnämnden behöver säkerställa att det finns kapacitet på alla nivåer i förvaltningen för att kunna arbeta i enlighet med SOSFS 2011:9 bedömer -socialnämnden inte att det är lämpligt att återinföra 35 timmars arbetsvecka. Det föreslås därför att kommunfullmäktige avslår motionen.

Beslutsunderlag

§175 SNAU Yttrande över motion från Anette Ländin, (S) gällande 35 timmars arbetsvecka för socionomer

Tjänsteutlåtande Remissyttrande över motion 35 timmar 2024-02-25

Bilaga 1 - Protokollsutdrag SN 2019-05-02 §54 godkännande projektplan

Bilaga 2 -SN 2022-02-10 §20 försök förkortad arbetstid.pdf

Bilaga 3 - Motion 35 timmar socionomer

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Beslutande sammanträde

Yrkanden

Reservationer & protokollsanteckningar

Beslutsgång

Ordföranden frågar om socialnämnden kan besluta i enlighet med socialnämndens arbetsutskotts förslag, och finner att socialnämnden beslutar i enlighet med förslaget.

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsens nämndsekretariat

Förvaltningsdirektör socialförvaltningen

Avdelningschef stöd och utveckling

Paragrafen är justerad



Socialnämndens arbetsutskott

§175

Dnr SN 2024-34

Yttrande över motion från Anette Ländin, (S) gällande 35 timmars
arbetsvecka för socionomer

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår

Socialnämnden föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen

Reservationer

Anette Ländin (S) och Margith Hedin Livstedt (S) reserverar sig mot beslutet till förmån för
Anette Ländin (S) yrkande

Sammanfattning av ärendet

”35-timmarsprojektet” pågick vid socialförvaltningen i Norrtälje kommun mellan 2 september 2019 och 31 maj 2022. Projektets mål var att utreda om förändrat arbetssätt möjliggjorde att heltidsarbete kunde utföras på 35 timmar parallellt med ett arbetsliv i balans, minskad sjukfrånvaro, minskat eller oförändrat rekryteringsbehov och att bibehållen tillgänglighet.

Mot bakgrund av osäkerheten kring effektutvärderingen av projektet samt mot bakgrund av att socialnämnden behöver säkerställa att det finns kapacitet på alla nivåer i förvaltningen för att kunna arbeta i enlighet med SOSFS 2011:9 bedömer -socialnämnden inte att det är lämpligt att återinföra 35 timmars arbetsvecka. Det föreslås därför att kommunfullmäktige avslår motionen.

Beslutsunderlag

Tjänsteutlåtande Remissyttrande över motion 35 timmar

Bilaga 1 - Protokollsutdrag SN 2019-05-02 §54 godkännande projektplan

Bilaga 2 -SN 2022-02-10 §20 försök förkortad arbetstid.pdf

Bilaga 3 - Motion 35 timmar socionomer

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Beslutande sammanträde

Reservationer

Anette Ländin (S) och Margith Hedin Livstedt (S) reserverar sig mot beslutet till förmån för Anette Ländin (S) yrkande

Yrkanden

Anette Ländin (S) yrkar att socialnämndens arbetsutskott föreslår socialnämnden föreslår kommunfullmäktige bifaller motionen

Beslutsgång

Ordföranden ställer frågan om socialnämndens arbetsutskott kan besluta i enlighet med Anette Ländin (S) yrkande. Ordförande ställer frågan om socialnämndens arbetsutskott kan besluta enligt socialkontorets tjänsteutlåtandes förslag. Ordförande finner att socialnämndens arbetsutskott beslutar i enlighet med socialkontorets förslag.

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsens nämndsekretariat

Förvaltningsdirektör socialförvaltningen

Avdelningschef stöd och utveckling

Paragrafen är justerad

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Socialförvaltning

Handläggare

Carina Forsberg

Titel:

AVDELNINGSCHEF

E-post:

Carina.forsberg@norrtalje.se

Till: Socialnämnden

Yttrande över motion från Anette Ländin Socialdemokraterna angående att återinföra 35 timmars arbetsvecka för vissa inom socialförvaltningen.

Förslag till beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår

Socialnämnden föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen.

Sammanfattning av tjänsteutlåtandet

"35-timmarsprojektet" pågick vid socialförvaltningen i Norrtälje kommun mellan 2 september 2019 och 31 maj 2022. Projektets mål var att utreda om förändrat arbetssätt möjliggjorde att heltidsarbete kunde utföras på 35 timmar parallellt med ett arbetsliv i balans, minskad sjukfrånvaro, minskat eller oförändrat rekryteringsbehov och att bibehållen tillgänglighet.

Mot bakgrund av osäkerheten kring effektutvärderingen av projektet samt mot bakgrund av att socialnämnden behöver säkerställa att det finns kapacitet på alla nivåer i förvaltningen för att kunna arbeta i enlighet med SOSFS 2011:9 bedömer - socialnämnden inte att det är lämpligt att återinföra 35 timmars arbetsvecka. Det föreslås därför att kommunfullmäktige avslår motionen.

Ärendet

Motionen lämnades in på kommunfullmäktige den 2023 11 18 och föreslår att kommunfullmäktige fattar beslut om att återinföra 35 timmars arbetsvecka för socionomer med klientnära arbete på socialkontoret. Kommunfullmäktige har beslutat att remittera motionen till kommunstyrelsen för beredning. Kommunstyrelsekontoret överlämnade motionen den 2024 01 08 till socialnämnden för yttrande.

Bakgrunden till att socialförvaltningen startade "35timmars projektet" var att socialförvaltningen, särskilt avdelningen barn- och unga, haft hög personalomsättning, hög korttidsfrånvaro och medarbetare som upplevt stress i arbetsmiljön med för lite tid till



återhämtning. Under perioden 1 april 2017 till 31 mars 2018 genomförde socialförvaltningen en pilotstudie, inom familjehemsvården, med 10 timmars förkortad arbetstid per vecka. Totalt ingick 15 medarbetare i detta pilotprojekt. Målet med pilotprojektet var att skapa ett underlag för att utreda om förkortad arbetstid kunde införas inom socialförvaltningen. Utvärderingen av pilotprojektet visade på positiva effekter för arbetsmiljön och socialnämnden gick därför upp med ett förslag till kommunstyrelsen i oktober 2018 om att starta det så kallade "35-timmarsprojektet" (dnr SN18 819700).

Förutsättningarna för projektet var att det skulle vara kostnadsneutralt, pågå under 2 år för att göra det möjligt att dra slutsatser, omfatta de handläggare som arbetade med direkt socialt arbete inom avdelningarna barn- och unga (numera barn och vuxenavdelningen), försörjningsstöd, arbetsmarknad och integration (numera försörjning och arbete) samt missbruk och beroende (numera skadligt bruk och beroende). Arbetet skulle utföras av samma antal årsarbetskrafter. Förutsättningarna för projektet var att de berörda avdelningarna hittade sätt att effektivisera arbetsprocesserna vilket bland annat gjordes genom att korta ned interna möten, ersätta en del fysiska möten med digitala möten eller telefonmöten, utnyttja restiden effektivare vid tjänsteresor, samt att samordna medarbetarnas arbetstid med socialkontorets öppettider för att tillförsäkra bemanning på kontoret.

Kostnaden för den förkortade arbetstiden skulle förhoppningsvis vägas upp av dels lägre sjukfrånvaro, dels av att socialförvaltningen skulle upplevas som en attraktiv arbetsgivare. Det senare skulle innebära att flera stannar längre på sin arbetsplats och minskade rekryteringskostnader. Om effekterna av arbetstidsförkortningen inte skulle visa på lägre sjukfrånvaro eller lägre rekryteringskostnader skulle nyttan med projektet omvärderas. Innebar arbetstidsförkortningen dessutom att det inte blev någon effektivisering av arbetsprocesserna och att det skulle få till följd att tiden med klienterna och barnen minskar skulle projektet avbrytas.

"35-timmarsprojektet" pågick vid socialförvaltningen i Norrtälje kommun mellan 2 september 2019 och 31 maj 2022. Projektet förlängdes på grund av svårigheter kopplat till pandemin att utvärdera projektet. Projektets mål var att utreda om förändrat arbetssätt möjliggjorde att heltidsarbete kunde utföras på 35 timmar parallellt med ett arbetsliv i balans, minskad sjukfrånvaro, minskat eller oförändrat rekryteringsbehov och att klienterna upplever bibehållen tillgänglighet.

Slutsatsen som drogs vid utvärderingen av projektet var att effektmålen för medarbetare uppnåddes i hög eller till och med mycket hög grad och klienterna bedömdes inte ha påverkats negativt av arbetstidsförkortningen. Sjukfrånvaron däremot var svårutvärderad och den har inte gått att tolka på något entydigt sätt utan har svängt både upp och ner under projektiden. Den totala sjukfrånvaron för de medarbetare som ingick i 35-timmarsprojektet ökade under projektets gång, för att åter minska lite under 2021. Ca



hälften av sjukfrånvaron var långtidsfrånvaro (60 dagar eller mer). Enhetschefer uppger att långtidsfrånvaron nästan uteslutande berodde på faktorer som inte var arbetsrelaterade. Korttidsfrånvaron (2-14 dagar) minskade markant fram till nov 2020 men ökade därefter under 2021. Det är möjligt att den har påverkats av pandemin.

Personalomsättningen kan ha påverkats av andra variabler, såsom arbetsmarknadsläget men personal har via enkäter uppgivit att de varit nöjda med 35 timmarsprojektet.

Gällande utvärdering av projektet så kan det slås fast att förutsättningarna för arbetsmarknaden före och efter projektets start ser helt olika ut. Detta då pandemin i snabb takt tvingade fram en digitalisering av möten och arbetssätt som gjorde att distansarbete blev en naturlig del av vardagen. Norrtälje kommun har idag riktlinjer om en närvaro om minst 50 % på arbetsplatsen och resterande tid kan vara på distans om arbetet och medarbetarens förutsättningar tillåter det. De utvärderingar som gjordes visar inte på någon minskning av vare sig sjukfrånvaro eller extern personalomsättning.

Ungefär samtidigt som 35-timmars veckan infördes även en lönetrappa för medarbetare inom delar av socialförvaltningen. Lönetrappan kan kort beskrivas som en modell med utlovade, ej kopplat till prestation och duglighet, löneökningar kopplat till anställningstid. Detta i syfte att få medarbetare att stanna kvar inom förvaltningen. Det är svårt att särskilja positiva effekter statistiskt av 35-timmars veckan från lönetrappan gällande tex ohälsa eller personalomsättning.

I mars 2020 började coronapandemin, vilket fick konsekvensen att arbetssätt och mötesfrekvens på socialförvaltningen förändrades kraftigt. Majoriteten av de anställda arbetade på distans hemifrån, om än i varierande omfattning, under pandemin och återgång till full närvaro på socialkontoret har ej skett under projektiden. Detta har fått till följd att många möten genomfördes digitalt och att antalet tjänsteresor för att besöka klienter kraftigt reducerats sedan mars 2020. Utvärderingen av 35 timmars projektet har därmed försvårats, då det inte går att vara helt säker på om den upplevda återhämtningen beror på distansarbetet och de minskade tjänsteresorna eller på den förkortade arbetstiden

Under 2020–2021 skedde också förändringsarbete i form av socialförvaltningen 2.0, bland annat genom fokusgrupper, där medarbetarna deltog aktivt, vilket tog tid ifrån den ordinarie verksamheten. Sammansättningen av avdelningar och enheter påverkades också av organisationsförändringen, vilket har gjort att många av enheternas arbetssätt också har förändrats utifrån denna omorganisation.

För verksamheten har projektet medfört förändringar i mötesstrukturen, där interna möten kortats ner eller tagits bort för att få till arbetstidsförkortningen, vilket bedöms ha fungerat väl i de flesta fall. Det bedöms dock ha varit svårt för personal att hinna med verksamhetsutveckling och fortbildning under förkortad arbetstid. Socialförvaltningen har



i analyser som genomförts i november 2023 och i februari 2024 identifierat att socialnämnden inte har tillräcklig kapacitet på ledningsnivå för att säkerställa att verksamheten lever upp till Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9). Även om det främst är kapacitetsbrist i ledningsfunktioner och ledningsstöd som har identifierats har detta bäring på medarbetarna. För att säkerställa ett fungerande förbättrings- och kvalitetsarbete är det nödvändigt att medarbetarna görs delaktiga och har utrymme för att delta i implementeringsarbeten. Socialnämnden behöver säkerställa att såväl arbetsledning som medarbetare har utrymme för detta arbete.

Socialnämnden föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen.

Samberedning

Ingen samberedning har skett.

Lagkrav

Ej tillämplig

Koppling till gällande styrdokument

Ej tillämplig

Förvaltningens analys

Socialförvaltningen bedömer att mot bakgrund av osäkerheten kring effektutvärderingen av projektet samt mot bakgrund av att socialnämnden behöver säkerställa att det finns kapacitet på alla nivåer i förvaltningen för att kunna arbeta i enlighet med SOSFS 2011:9 att det inte är lämpligt att återinföra 35 timmars arbetsvecka.

Ekonomiska konsekvenser och riskanalys

Om socialförvaltningen skulle återinföra 35 timmars arbetsvecka skulle det inte gå att genomföra kostnadsneutralt. Socialnämnden kämpar redan nu med svårigheter att fullfölja kärnuppdraget och det skulle inte bli lättare om medarbetare skulle arbeta färre timmar. Socialnämnden strävar efter att implementera många nya processer och arbetssätt för att säkra kvalitén och rättssäkerheten i verksamheten och behöver tillgång till medarbetares tid. När projektet genomfördes var det just mötestid och kompetensutveckling som prioriterades ner vilket inte är möjligt för förvaltningen just nu. Socialnämnden har ett ökat inflöde av ärenden som dessutom är mer komplexa nu än för ett par år sedan.



Barnkonsekvensanalys

I barnkonventionens artikel 3 beskrivs det som att det i alla åtgärder som rör barn i första hand ska beaktas vad som bedöms vara barnets bästa. När det gäller beslut eller andra åtgärder som rör vård- eller behandlingsinsatser för barn så framgår det av andra stycket i samma paragraf att vad som är bäst för barnet ska vara avgörande. Vid åtgärder som rör barn ska barnets bästa särskilt beaktas. Det framgår av 1 kap. 2 § första stycket SoL.

Avdelningen, som berörs i motionen, klarar inte i nuläget att genomföra utredningar inom lagstadgade fyra månader. Det är även barn och familjer i kö för att få en handläggare. Att förvänta sig att medarbetare ska klara av att genomföra samma arbete på kortare arbetstid är inte förenligt med barnets bästa då rättssäkerheten äventyras.

Mats Ståhl Elgström
Förvaltningsdirektör
Socialförvaltningen

Carina Forsberg
Avdelningschef
Socialförvaltningen

Bilagor

Bilaga 1 – Protokollsutdrag SN 2019-05-02 §54 Socialförvaltningens 35-timmarsprojekt, godkännande av projektplan SN18-819

Bilaga 2 – Protokollsutdrag SN 2022-02-10 §20 Försök med förkortad arbetstid SN18-819

Bilaga 3 – Motion från Anette Ländin Socialdemokraterna angående att återinföra 35 timmars arbetsvecka för vissa inom socialförvaltningen

Beslut skickas till

Kommunstyrelsens nämndsektariat
Förvaltningsdirektör socialförvaltningen
Avdelningschef stöd och utveckling



SN § 54

Dnr: SN18-819 700

Socialförvaltningens 35-timmarsprojekt, godkännande av projektplan

Beslut

Socialnämnden beslutar att godkänna projektplan avseende socialförvaltningens 35-timmarsprojekt.

Sammanfattning av tjänsteutlåtandet

Projektet påbörjas den 2 september 2019 och utgångspunkten är att projektet ska pågå i två år. Det bygger på 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. Projektet är också 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 och Missbruk och beroende som arbetar i direkt klientkontakt med psykosocialt förändringsarbete omfattas av projektet och deras heltidsmått blir 35 timmar per vecka.

Socialkontoret föreslår socialnämnden besluta att godkänna projektplan avseende socialförvaltningens 35-timmarsprojekt.

Beslutsunderlag

Socialkontorets tjänsteutlåtande 2019-04-15
Socialförvaltningens 35-timmarsprojekt, projektplan version 1.0
Arbetsutskottets protokoll 2019-04-25 § 146

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



SN § 54 forts.

Dnr: SN18-819 700

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsekontoret
Socialdirektör

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Socialnämnden

Handläggare: Desirée Nygren
Titel: Kvalificerad utredare
E-post: desiree.nygren@norrtalje.se

Till
Socialnämnden

Socialförvaltningens 35-timmarsprojekt, godkännande av projektplan

Förslag till beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår att socialnämnden beslutar

- Att godkänna projektplan avseende socialförvaltningens 35-timmarsprojekt

Sammanfattning av tjänsteutlåtandet

Socialnämnden beslutar att godkänna projektplan avseende socialförvaltningens 35-timmarsprojekt

Beskrivning av ärendet

Projektet påbörjas den 2 september 2019 och utgångspunkten är att projektet ska pågå i två år. Det bygger på 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. Projektet är också 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 och Missbruk och beroende som arbetar i direkt klientkontakt med psykosocialt förändringsarbete omfattas av projektet och deras heltidsmått blir 35 timmar per vecka.

Ekonomisk analys

Redovisas i projektplanen

Tidplaner

Projektplanen tas upp i socialnämnden den 2 maj 2019
35-timmarsprojektet startar den 2 september 2019

Annica Blomsten
Socialdirektör

Bilagor

Socialförvaltningens 35-timmarsprojekt, Projektplan version 1.0.

Beslut skickas till

Kommunstyrelsekontoret
Socialdirektören



Socialförvaltningens 35-timmarsprojekt

Projektplan

Version: 1.0

Ort och datum: Norrtälje xx 2019

.....
Annica Blomsten
Projektägare

Avdelningarna Barn- och unga, Missbruk och beroende samt
Försörjning, arbetsmarknad och integration



Innehåll

1	Inledning.....	4
1.1	Dokumentets användning.....	4
1.2	Definitioner	4
1.3	Referenser.....	4
2	Projektets bakgrund och syfte	5
3	Mål	6
3.1	Effektmål	6
3.2	Projektmål	6
4	Projektbeskrivning.....	6
4.1	Omfattning.....	6
4.2	Avgränsningar	7
4.3	Antaganden och förutsättningar	7
4.4	Kritiska Framgångs Faktorer, KFF.....	7
4.5	Projektstart och Projektslut.....	7
4.6	Ramar	7
4.6.1	Budget	7
4.6.2	Tidplan.....	8
5	Projektorganisation.....	8
6	Genomförande	9
6.1	Metodplan.....	9
6.2	Riskhantering.....	10
6.3	Ändrings- och versionshantering.....	10
6.4	Kvalitetssäkring.....	11
6.5	Administration.....	11
6.6	Möten och rapportering	11
6.7	Metod för att mäta effektmålen:	12
6.8	Metod för att mäta projektmålen:	12



Revisionshistorik

Version	Beskrivning	Datum	Författare
0.1	Utkast	2019-03-01	Desirée Nygren
1.0	Första giltiga version	2019-04-16	Desirée Nygren



1 Inledning

1.1 Dokumentets användning

Dokumentet är projektplan för Socialförvaltningens 35-timmarsprojekt. Det beskriver effektmålen och projektmålen samt, hur de ska nås, omfattningen av projektet, hur projektet ska genomföras och hur uppföljning ska göras.

1.2 Definitioner

Begrepp/förkortning	Förklaring/definition
APT	Arbetsplatsträff
BoU	Avdelningen Barn och unga
FAI	Avdelningen försörjningsstöd, arbetsmarknad och integration
IFO	Individ- och familjeomsorg
MoB	Avdelningen missbruk och beroende
FOU Nordost	Forskning och utveckling Nordost
SKL	Sveriges kommuner och landsting

1.3 Referenser

Dokumenterna i förteckningen har diarieförts och finns tillgängliga på projektets samarbetsyta.

Dokument
Förkortad arbetstid inom familjehemsvården, ett pilotprojekt. Projektplan version 1.0. SN 17-1 755
Pilotprojektets slutrapport, SN 17-1 755
Socialförvaltningens tjänsteutlåtande 2018-10-26, SN 18-819
Kommunstyrelsens arbetsutskotts inriktningsbeslut 2018-11-07, Socialförvaltningens projekt om förkortad arbetstid, Dnr 2018-001900 700



2 Projektets bakgrund och syfte

Under 1 april 2017 till 31 mars 2018 genomförde socialförvaltningen en pilotstudie med 10 timmars förkortad arbetstid per vecka. Orsaken till projektet var att Socialförvaltningen, särskilt avdelningen Barn och unga, haft hög personalomsättning, hög korttidsfrånvaro och medarbetare som upplevt stress i arbetsmiljön med för lite tid till återhämtning. Familjehemsvården valdes, en enhet inom socialförvaltningens barn- och ungdomsavdelning, för en pilotstudie med förkortad arbetstid.

Pilotgruppen omfattade både tillsvidareanställda och månadsvikarier inom familjehemsvården som arbetade med direkt socialt arbete, totalt 15 personer. Enhetschefer och socialassistent ingick inte i arbetstidsförkortningen.

Utvärderingen av projektet tyder på positiva effekter för arbetsmiljön. Bland annat ansåg deltagarna att en 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. Ett projektmål var att undersöka om förändrat arbetssätt möjliggör att ett heltidsarbete kan utföras på 30 timmar. Under projektiden provades nya arbetssätt som sammantaget, om än i varierande grad, bidrog till att effektivisera familjehemsenhetens arbete vilket möjliggjorde att detta kunde utföras inom ramarna för arbetstidsförkortningen.

Eftersom pilotprojektet gav positiva svar på möjligheten att effektivisera arbetet och skapa en bättre arbetsmiljö finns det förutsättningar att gå vidare och undersöka om förkortad arbetstid till 35 timmar i veckan ska införas på alla delar inom socialförvaltningen som arbetar med direkt socialt arbete. 35-timmarsprojektet ska vara ett underlag för att utvärdera om medarbetare som omfattas av projektet upplever att deras arbetsmiljö blir bättre på det sätt att de bland annat känner mindre stress, att de har tillräckligt mycket tid att återhämta sig och har en arbetssituation som möjliggör ett arbetsliv som är långsiktigt hållbart.

Tidigare försök med arbetstidsförkortning på andra socialförvaltningar har visat att arbetstidsförkortning har en positiv effekt på bland annat upplevd hälsa och stress samt bättre möjlighet till återhämtning.

Projektet påbörjas den 2 september 2019 och utgångspunkten är att projektet ska pågå i två år. Det bygger på 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. Projektet är också ett underlag för att utvärdera om förkortad arbetstid ska införas på andra delar av socialförvaltningen.



3 Mål

3.1 Effektmål

Följande effektmål har identifierats:

Medarbetarna upplever:

- Att de hinner göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid
- Minskad stress i arbetet
- Att de kan koppla av från arbetet när de är lediga
- Att de har tillräcklig tid för återhämtning
- Att de har en bra balans mellan arbete och privatliv

För arbetsgivaren:

- Minskad sjukfrånvaro kopplad till stressrelaterad ohälsa
- Att behov av rekrytering inte ökar till följd av personalomsättning
- Attraktivare arbetsgivare

För klienterna:

- Att klienterna inte upplever att tillgängligheten blir sämre än innan projektstart

3.2 Projektmål

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.

4 Projektbeskrivning

4.1 Omfattning

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 blir 35 timmar per vecka. Det innebär att medarbetarnas lön inte påverkas av arbetstidsförkortningen. Förutom socialsekreterare¹ är det gruppledare, coach,

¹ I dagsläget innefattar det även familjehemssekreterare, kontaktsekreterare och familjerättssekreterare



integrationshandläggare, handledare på Resurspoolen, behandlare, budget- och skuldrådgivare samt bostadssekreterare.

4.2 Avgränsningar

Medarbetare som inte arbetar i direkt klientkontakt med psykosocialt förändringsarbete ingår inte, exempelvis ingår inte administrativ personal, enhetschefer eller förvaltningsledning.

4.3 Antaganden och förutsättningar

I projektet kommer man att använda sig av avtalet om årsarbetstid som grund med kompletterande tilläggsanvisningar. Arbetad tid ska redovisas tydligt för att resultatet av projektet ska bli rättvisande.

Syftet med arbetstidsförkortningen är bland annat att medarbetarna ska få ökade möjligheter till återhämtning genom att förändrade arbetssätt möjliggör att arbeta 35 timmar istället för 40 timmar i veckan med samma ärendemängd och bibehållen kvalitet. Det innebär att det är centralt att medarbetarna verkligen kan arbeta 35 timmar i veckan och att arbetstidsförkortningen inte medför att det uppstår ett plustidsberg som inte kan regleras. Därför ska medarbetarens arbetstidssaldo ligga i intervallet – 10 och + 10 timmar. Enhetschefen ska var 14:e dag stämma av medarbetarens arbetstidssaldo.

Möjligheten att ta ut hälsotimme under arbetstid upphör under projektiden.

En förutsättning för fullföljande av projektet är att klienterna inte upplever några negativa konsekvenser av projektet. Tillgängligheten får inte minska.

4.4 Kritiska Framgångs Faktorer, KFF

- Att projektet har ledningens stöd
- Att projektet har enhetschefernas stöd och engagemang
- Att projektet har medarbetarnas stöd och engagemang

4.5 Projektstart och Projektslut

Projektet startar måndagen den 2 september 2019 och avslutas senast den 31 augusti 2021.

4.6 Ramar

4.6.1 Budget

4.6.1.1 Kostnad

Projektet kommer att bedrivas inom verksamhetsbudgeten.



4.6.1.2 Resurser

Projektsamordnarnas arbetsinsats beräknas rymmas inom ordinarie arbetstid.

FOU Nordost har kommit med värdefulla synpunkter när det gäller arbetet med den här projektplanen. Projektägaren har även riktat en förfrågan om möjligheterna att FOU Nordost stöttar projektet med metodstöd under projekttiden samt med att skriva slutrapport.

4.6.2 Tidplan

Arbetet med att förbereda projektet, inklusive utförda förmätningar, ska vara avslutat den 30 juni 2019. I augusti har projekt- och styrgruppen ett "innan-start-möte". Projektet pågår från måndagen den 2 september 2019 och kommer att avslutas senast den 31 augusti 2021.

5 Projektorganisation

Projektägare	Annica Blomsten, socialdirektör
Projektsamordnare	Desirée Nygren, kvalificerad utredare Maria Harg, HR-Strateg
Styrgrupp	Ali Rashidi, avdelningschef Annica Blomsten, socialdirektör Benita Överfors, avdelningschef Desirée Nygren, kvalificerad utredare Maria Harg, HR-Strateg Pia Molander Wistam, avdelningschef
Projektgrupp	Desirée Nygren, kvalificerad utredare Maria Harg, HR-strateg Cecilia Stanley, enhetschef BoU Helena Hagström, enhetschef BoU Jessica Gjertz, enhetschef BoU Kerstin Sahlgren, enhetschef BoU Maja Lindgren Helin, enhetschef BoU Sanna Lejon, enhetschef BoU



	Vakant, enhetschef BoU Peter Westerberg, enhetschef FAI Silvija Mujakovic, enhetschef FAI Madeleine Östling, enhetschef MoB Susanne Lindström, enhetschef MoB
Metodstöd	FOU Nordost

6 Genomförande

6.1 Metodplan

En förutsättning för ett lyckat projekt är att ett förändrat och mer effektivt arbetssätt etableras med bibehållen kvalitet. Nedan följer en redovisning av de aktiviteter som planeras.

BoU
Aktivitet
Effektivare och kortare APT
Effektivare och färre möten på enheterna
Fler möten på kontoret. Ersätta fysiska möten med Skype- och telefonmöten när det bedöms lämpligt.
Externa möten där man bara vill att "soc skulle vara med" utan att precisera varför slopas
Bättre planering vid resor; flera besök på samma tur om det går, utnyttja restiden effektivare till arbete.
Uppdatera och lägga ut mer info på hemsidan, möjliggör för kommuninvånare att informera sig på egen hand.
Mera distansarbete möjliggör mer effektivt skrivarbete



Aktivitet
FAI
Effektivare och kortare APT
Effektivare och färre möten. Kortare ärendedragning
Fler möten på kontoret
När det gäller försörjningsstöd: En arbetsgrupp arbetar 08:00 – 15:30, och den andra gruppen 09:00 – 16:30 eller Grupp 1 ledig från fredag 12:00 till måndag 12:00, nästa vecka är grupp 2 ledig

Aktivitet
MoB
Ärendedragningen minskas, i vissa fall ersätts det med ett remissförfarande
APT kortas ner
Medarbetarna turas om att gå på beroendeteamets konferens
Fler Skypemöten och telefonuppföljningar istället för att åka ut på möte
I uppföljning behandlingshem och stödboenden kom överens om att varannan uppföljning sker på kontoret

6.2 Riskhantering

Alla enheter gör riskbedömning kring arbetsmiljön med planerade arbetssätt på sina respektive APT under april och maj 2019. Riskbedömning görs enligt kommunens rutiner. Resultatet sammanställs och bereds inför LOSAM den 4 juni 2019. Riskbedömningen presenteras för styrgruppen i juni 2019. Riskbedömningen kommer att följas upp löpande under projektiden.

6.3 Ändrings- och versionshantering

Socialnämnden beslutar om projektplanen ska godtas den 2 maj 2019.



Styrgruppen beslutar om ändringar i arbetssätt i projektplanen.

Projektsamordnarna ansvarar för att sammanställa skriftligt beslutsunderlag.

Styrgruppens beslut ska protokollföras och antecknas i en beslutslogg.

Projektgruppens möten ska protokollföras.

All dokumentation kommer att finnas på projektets samarbetsyta.

6.4 Kvalitetssäkring

Projektgruppen, som består av enhetscheferna plus projektsamordnarna, stämmer bland annat av att arbetet kan utföras på 35 timmar i veckan, följer upp att arbetstidsförkortningen inte innebär mera stress för medarbetarna och följer upp att medarbetarna besvarar enkäter.

Styrgruppen följer projektet och kvalitetssäkrar att projektet drivs enligt projektplan.

Socialnämnden informeras socialnämnden den 12 december 2019, och därefter varje 3 månad, hur projektet fortgår.

6.5 Administration

Diarieföring ska ske av styrgruppens dagordningar, protokoll, projektets styrande dokument samt dokument som dessa dokument hänvisar till.

På projektets samarbetsyta kommer det att finnas information om projektet med bland annat en FAQ som ska innehålla frågeställningar och som vänder sig både till enhetschefer och medarbetare. Projektsamordnarna har som uppgift att se till att den uppdateras med aktuell information.

6.6 Möten och rapportering

Projektgruppen träffas en gång i månaden. Vid projektstarten kan det finnas anledning att ha möten något oftare. Projektsamordnarna rapporterar till projektägare och styrgrupp månadsvis på styrgruppsmöte. Rapportering till LOSAM sker löpande under projektiden samt vid halvtidsuppföljningen och inför projektets avslut.



6.7 Metod för att mäta effektmålen:

Medarbetarna

En enkät till medarbetarna gällande upplevd arbetsmiljö kommer att genomföras före projektstart, därefter i november 2019 och sen rullande varje halvår. En enkät kommer också att göras efter projektet. Enkätuppföljningen kommer att ske på individnivå.

Enhetscheferna följer upp arbetsmiljön under varje medarbetares avstämningssamtal en gång i månaden och det finns möjlighet att stämma av effekterna av arbetstidsförkortningen under dessa samtal.

Arbetsgivaren

Projektsamordnarna ansvarar för att ta fram jämförelsetal för frånvaro och personalomsättning för varje tertial. Resultatet redovisas till styrgruppen.

Arbetsgivarens attraktivitet följs upp med antalet ansökningar till respektive befattning, och följa upp enkäten vid avslutad anställning.

Klienterna

Att klienterna inte upplever att tillgängligheten blir sämre än innan projektstart kommer att följas upp med att utvärdera resultaten i SKLs brukarundersökning inom IFO och med att granska inkomna klagomål. Brukarundersökningen sker en gång per år och som komplement till det ska andra tillgänglighetsmätningar göras.

6.8 Metod för att mäta projektmålen:

Medarbetare ska fylla i tidrapportering och avstämning kommer att göras var 14:e dag.



SNAU § 146

Dnr: SN18-819 700

Socialförvaltningens 35-timmarsprojekt, godkännande av projektplan

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår socialnämnden i Norrtälje kommun besluta att godkänna projektplan avseende socialförvaltningens 35-timmarsprojekt.

Sammanfattning av tjänsteutlåtandet

Socialnämnden beslutar att godkänna projektplan avseende socialförvaltningens 35-timmarsprojekt.

Beskrivning av ärendet

Projektet påbörjas den 2 september 2019 och utgångspunkten är att projektet ska pågå i två år. Det bygger på 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. Projektet är också 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 och Missbruk och beroende som arbetar i direkt klientkontakt med psykosocialt förändringsarbete omfattas av projektet och deras heltidsmått blir 35 timmar per vecka.

Beslutsunderlag

Socialkontorets tjänsteutlåtande 2019-04-15

Socialförvaltningens 35-timmarsprojekt, projektplan version 1.0

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Socialnämnden

§20

Dnr SN 2018-000819

Försök med förkortad arbetstid

Beslut

Socialnämnden antar förslaget i enlighet med Socialkontorets tjänsteutlåtande den 11 januari 2022.

Sammanfattning av ärendet

Projektet förkortad arbetstid, det sk "35-timmarsprojektet" har pågått vid socialförvaltningen i Norrtälje kommun sedan 2 september 2019, initialt var projektet planerat att pågå i två men på grund av att coronapandemin försvårade utvärderingen av projektet förlängdes det till och med 2022-05-31. Projektets mål var 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.

Slutsatsen är att 35 timmarsprojektet har fallit väl ut. Effektmålen för medarbetare har uppnåtts i hög eller till och med mycket hög grad och klienterna bedöms inte ha påverkats negativt av arbetstidsförkortningen. Sjukfrånvaron har varit svårutvärderad och den går inte att tolka på något entydigt sätt utan har svängt både upp och ner under projektiden. Det är även möjligt att den har påverkats av pandemin. Personalomsättningen kan ha påverkats av andra variabler, såsom arbetsmarknadsläget men personal har via enkäter uppgivit att de varit nöjda med 35 timmarsprojektet.

Socialkontoret föreslår att projektet förkortad arbetstid avslutas 2022-05-31.

Beslutsunderlag

Socialkontorets tjänsteutlåtande 2022-01-11

Protokollsutdrag från Socialnämndens arbetsutskott 2022-02-03, § 43

Beslutande sammanträde

Reservationer

Socialdemokraterna och Miljöpartiet reserverar sig till förmån för eget yrkande.

"Projektet med 35 timmarsveckan på socialkontoret i Norrtälje har fallit väl ut, vilket går att läsa i både tjänsteutlåtandet och riskbedömningarna som ligger till grund för dagens beslut i Socialnämnden.

När samtliga effektmål med projektet som varit möjliga att mäta visar på positiva utfall så förstår vi faktiskt inte slutsatsen att man ska avsluta projektet med 35 timmars veckan sista maj i år. Dessutom i ett läge då personalsituationen är mycket ansträngd anser vi det är helt fel beslut att avsluta projektet.

Vi ser att en förlängning med ett år skulle kunna ge några nya parametrar att väga in i en kommande bedömning om projektets fortsättning, samt göras med ett av nämnden tydligt formulerat syfte, inklusive mätbara mål.



Socialnämnden

Det finns också goda skäl att avsluta projektet, men enbart för att göra det till en permanent del av verksamheten, då det med råge uppfyllt projektets tänkta syfte och effektmål, samt att de identifierade riskerna vid ett avslut är allvarliga.

Dock saknar vi i underlaget synpunkter från de anställda och samverkansprotokoll med det fackliga organisationerna och väljer därför att föreslå att projektet förlängs med 12 månader.

Yrkanden

Hanna Stymne Bratt (S) och Rolf Ström (MP) yrkar att:

- Projektet om 35 timmars-vecka på socialkontoret förlängs till maj 2023.
- Att en utvärdering som också är kompletterat med samverkansprotokoll redovisas på nämnden i början på 2023.

Maj Åberg Palm (M) yrkar på bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

Beslutsgång

Ordförande ställer det liggande förslaget mot Socialdemokraternas och Miljöpartiets yrkande och finner stöd för det liggande förslaget.

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsekontoret
Socialdirektör

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Förvaltning och avdelning

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

Till: Socialnämndens arbetsutskott

Avslut av projektet förkortad arbetstid

Förslag till beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår:

Socialnämnden antar förslaget i enlighet med Socialkontorets tjänsteutlåtande den 11 januari 2022.

Sammanfattning av tjänsteutlåtandet

Projektet förkortad arbetstid, det sk "35-timmarsprojektet" har pågått vid socialförvaltningen i Norrtälje kommun sedan 2 september 2019, initialt var projektet planerat att pågå i två men på grund av att coronapandemin försvårade utvärderingen av projektet förlängdes det till och med 2022-05-31. Projektets mål var 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.

Slutsatsen är att 35 timmarsprojektet har fallit väl ut. Effektmålen för medarbetare har uppnåtts i hög eller till och med mycket hög grad och klienterna bedöms inte ha påverkats negativt av arbetstidsförkortningen. Sjukfrånvaron har varit svårutvärderad och den går inte att tolka på något entydigt sätt utan har svängt både upp och ner under projektiden. Det är även möjligt att den har påverkats av pandemin. Personalomsättningen kan ha påverkats av andra variabler, såsom arbetsmarknadsläget men personal har via enkäter uppgivit att de varit nöjda med 35 timmarsprojektet.

Ärendet

Bakgrunden till projektet om förkortad arbetstid, det sk 35-timmarsprojektet var en pilotstudie som gjordes under 1 april 2017 till 31 mars 2018 vid familjehemsvården och omfattade 10 timmars förkortad arbetstid per vecka. Resultatet föll väl ut och därför beslutades om "35-timmarsprojektet" för att undersöka om resultaten kunde appliceras på samtliga medarbetare vid socialkontoret som arbetar med klientnära kontakt, men med en omfattning av 35 timmars arbetsvecka. Anledningen till projektet var att det under flera år varit en hög personalomsättning, hög korttidsfrånvaro och medarbetare som upplevt stress i arbetsmiljön med för lite tid till återhämtning, vid socialkontoret.

Projektets mål var 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.

Projektet har inkluderat medarbetare på avdelningarna Barn och unga, Missbruk och beroende (numera barn och vuxenavdelningen) samt försörjning, arbetsmarknad och integration (numera Försörjning och arbete), som arbetar i direkt klientkontakt med psykosocialt förändringsarbete. Medarbetare som inte arbetar i direkt klientkontakt med psykosocialt förändringsarbete har inte ingått i projektet, tex gäller det administrativ personal, enhetschefer och förvaltningsledning.

Förutsättningarna för projektet var att de berörda avdelningarna hittade sätt att effektivisera arbetsprocesserna vilket bland annat gjordes genom att korta ned interna möten, ersätta en del fysiska möten med digitala- eller telefonmöten, utnyttja restiden effektivare vid tjänsteresor, samt att samordna medarbetarnas arbetstid med socialkontorets öppettider för att tillförsäkra bemanning på

kontoret. Medarbetarnas arbetstidssaldo beslutades till -10 och + 10 timmar för att se till att arbetstiden verkligen blev 35 timmar per vecka under projektet och ej ett plusidssaldo.

35 timmarsprojektet inleddes 2 september 2019. Den ursprungliga projekttiden var två år men med anledning av att coronapandemin påverkade medarbetarnas arbetssätt, förlängdes projekttiden till och med 31 maj 2022 för att möjliggöra en utvärdering av projektet.

Effektmål medarbetare

Effektmålen gällande medarbetare har mätts under projekttiden genom fyra enkäter till medarbetare (två st 2019, en st 2020 samt en st 2021), enhetscheferns uppföljning och intervjuer av enhetschefer. Upplevelsen från medarbetarna är att de flesta upplevt en klar förbättring gällande känslan av stress samt att tyngdpunkten har förskjutits mot att fler personer upplever tillräcklig tid för återhämtning.

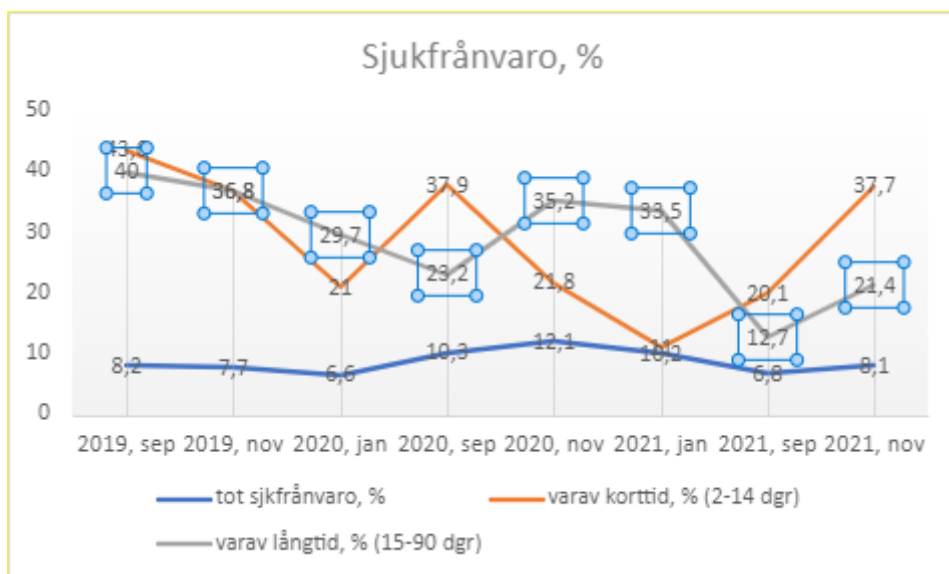
Enhetscheferna har följt upp arbetsmiljö och tidssaldo under varje medarbetares avstämningssamtal en gång i månaden. Medarbetarnas arbetstidssaldon har oftast legat inom gränserna med +10 och -10 timmar samt att medarbetarna har tagit stort ansvar för att schemalägga tiden så att enheten är bemannad på socialkontoret. Arbetstidsförkortningen har även väckt tankar kring arbetssätt, tex vad som är akut och vad socialförvaltningen faktiskt behöver göra. De negativa effekterna har varit att det kan vara svårt att hitta tid för kollegial feedback, informella möten och avstämningssamtal mellan enheterna/avdelningarna. På Resurspoolen har det varit svårt att kombinera 35 timmars arbetstid för handledare med 40 timmars arbetstid för deltagarna.

35-timmarsprojektet har generellt inte varit beroende av att cheferna har kompenserat för frånvarande medarbetare. Undantaget är enheten VINR som hade väldigt få medarbetare, men som efter omorganisationen ingår i samma enhet som mottagningen barn och unga. I pandemins inledning kompenserade chefer för medarbetare som uppmanats att arbeta hemifrån för att undvika smittspridning. Det gällde främst administrativa arbetsuppgifter, t ex skriva ut handlingar.

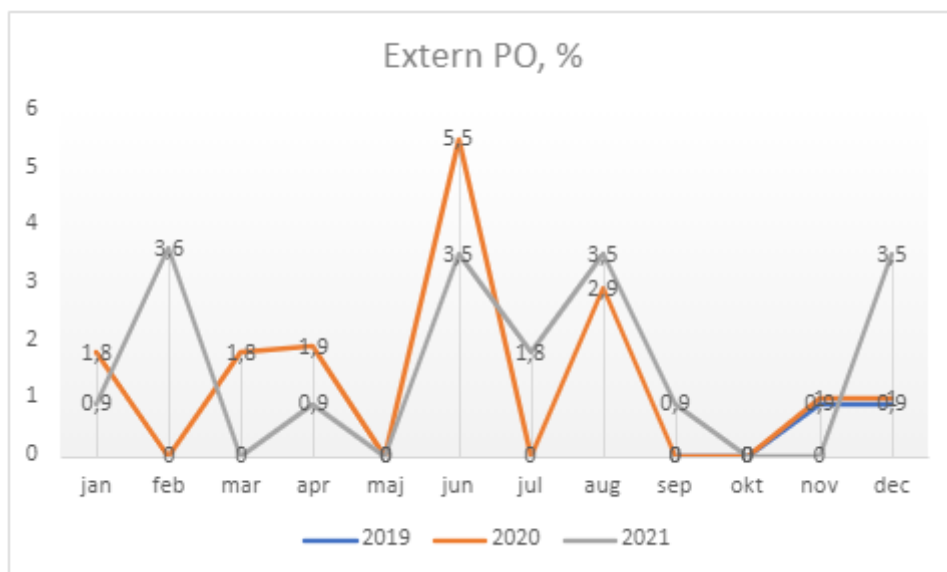
Effektmål arbetsgivare

Effektmål för arbetsgivaren var minskad sjukfrånvaro kopplad till stressrelaterad ohälsa, att behov av rekrytering inte ökar till följd av personalomsättning samt att socialkontoret skulle ses som en attraktivare arbetsgivare. Effektmålen mättes genom variablerna frånvaro och personalomsättning, antal ansökningar till lediga tjänster, följa upp anledning till avslutad anställning samt tidsbesparande aktiviteter.

Den totala sjukfrånvaron för de medarbetare som ingår i 35-timmarsprojektet har under projektets gång ökat, för att åter minska lite under 2021. Ca hälften av sjukfrånvaron är långtidsfrånvaro (60 dagar eller mer), den har varierat något sedan projektets start. Enhetschefer uppger att långtidsfrånvaron nästan uteslutande beror på faktorer som inte är arbetsrelaterade. Korttidsfrånvaron (2-14 dagar) minskade markant fram till nov 2020 men har därefter ökat under 2021.



Personalomsättningen mäts genom antalet avgångar av befattningar som ingår i 35-timmarsprojektet, på egen begäran per år, vilket diagrammet nedan visar.



Rekryterande chefer har uppgivit att det vid rekrytering av nya medarbetare framkommit att 35 timmarsprojektet bidragit till att personer sökt sig till socialförvaltningen varför arbetsgivarvarumärket kan antas ha stärkts. Någon ordentlig undersökning gällande detta har dock ej skett.

Tidsbesparande aktiviteter skedde innan projektstart för att frigöra tid, det innebar tex att förkorta interna möten såsom APT och ärendedragning samt att minska antalet tjänsteresor till förmån för att delta digitalt på långväga möten. Dessa aktiviteter var en förutsättning för projektet och har genomförts enligt plan.

Effektmål klienter

Effektmål för klienterna var att de inte skulle uppleva att tillgängligheten blir sämre än innan projektstart och mättes genom tre variabler: brukarundersökning, inkomna klagomål och handläggningstider.

Under projekttiden har det genomförts totalt fem brukarundersökningar. Tre 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. 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.

Svarsfrekvensen vid brukarundersökningar har varierat och blivit avsevärt lägre sedan undersökningen digitaliserades 2020 och då även pandemin började. Svaren redovisas därför inte för 2020 och 2021 mot bakgrund av det låga deltagandet. I svaren framkommer dock att det är lätt att få tag på sin socialsekreterare varför tillgängligheten ej bedöms ha försämrats under projekttiden.

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. 2021 har det inkommit fem klagomål avseende tillgänglighet.

Jämförelsen gjordes på ansökningar och anmälningar som kommit in mars 2019, mars 2020 och mars 2021. Tiden mättes från ansökan/anmälan till första beslut. Försörjningsstöd hade lika lång

handläggningstid under alla åren. Barn och unga och Missbruk och beroende har förkortat handläggningstiderna både 2020 och 2021.

Lagkrav

Är inte tillämplig

Koppling till gällande styrdokument

Kommunstyrelsens arbetsutskotts inriktningsbeslut 2018-11-07, socialförvaltningens projekt om förkortad arbetstid.

Ekonomiska konsekvenser och riskanalys

Projektet skulle vara kostnadsneutralt, dvs bedrivs inom verksamhetsbudgeten och avbrytas i förtid om effekterna av arbetstidsförkortningen inte gav önskat resultat samt om klienterna upplevde några negativa konsekvenser av projektet. Det har ej framkommit några negativa konsekvenser för klienterna under projektet och arbetstidsförkortningen har givit goda resultat för medarbetarnas återhämtning.

Förvaltningens analys och slutsatser

För verksamheten har projektet medfört förändringar i mötesstrukturen, där interna möten kortats ner eller tagits bort för att få till arbetstidsförkortningen, vilket bedöms ha fungerat väl i de flesta fall. Det bedöms dock ha varit svårt för personal att hinna med verksamhetsutveckling och fortbildning under förkortad arbetstid. 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".

I mars 2020 började coronapandemin, vilket fick konsekvensen att arbetssätt och mötesfrekvens på socialförvaltningen förändrades kraftigt. Majoriteten av de anställda har arbetat på distans hemifrån, om än i varierande omfattning, under pandemin och återgång till full närvaro på socialkontoret har ej skett under projektiden. Detta har fått till följd att många möten har skett digitalt och att antalet tjänsteresor för att besöka klienter kraftigt har reducerats sedan i mars 2020. Utvärderingen av 35 timmars projektet har därmed försvårats, då det inte går att vara helt säker på om den upplevda återhämtningen beror på distansarbetet och de minskade tjänsteresorna eller på den förkortade arbetstiden

Under 2020-2021 skedde också förändringsarbete i form av socialförvaltningen 2.0, bland annat genom fokusgrupper, där medarbetarna deltog aktivt, vilket tog tid ifrån den ordinarie verksamheten. Sammansättningen av avdelningar och enheter påverkades också av organisationsförändringen, vilket har gjort att många av enheternas arbetssätt också har förändrats utifrån denna omorganisation.

Slutsatsen är ändå att 35 timmarsprojektet har fallit väl ut. Effektmålen för medarbetare har uppnåtts i hög eller till och med mycket hög grad och klienterna bedöms inte ha påverkats negativt av arbetstidsförkortningen. Sjukfrånvaron har varit svårutvärderad och den går inte att tolka på något entydigt sätt utan har svängt både upp och ner under projektiden. Det är även möjligt att den har påverkats av pandemin. Personalomsättningen kan ha påverkats av andra variabler, såsom arbetsmarknadsläget men personal har uppgivit att de varit nöjda med 35 timmarsprojektet.

Tidplaner

Projektet förkortad arbetstid avslutas 2022-05-31.

Adam Persson
T.f. förvaltningsdirektör
Socialkontoret

Bilagor

Bilaga 1 Riskbedömning inför ev förlängning av projektet
Bilaga 2 Riskbedömning inför ev permanentning av projektet
Bilaga 3 Riskbedömningsblankett inför avslut

Beslut skickas till

Kommunstyrelsekontoret
Socialdirektör

Aktivitet:

08.2 Blankett för riskbedömning och handlingsplan vid förändring i verksamheten

A: Precisera den planerade förändringen

1: Vad består ändringarna av?

Förlängning av 35-timmarsprojektet till 31 augusti 2022

2: Var ska ändringarna genomföras?

Alla enheter som ingår i 35-timmarsprojektet

3: Vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare berörs?

Medarbetare på alla enheter som ingår i 35-timmarsprojektet

Arbetsmiljöhandbok Norrtälje kommun

Aktivitet:

08.2 Blankett för riskbedömning och handlingsplan vid förändring i verksamheten

B: Handlingsplan

Resultat av riskbedömning			Handlingsplan			
Risker	Beskrivning	Hög/mellan/låg risk	Åtgärder	Ansvarig	Klart dat	Uppföljning/kontroll dat
Olycksfall/tillbud	Inga risker		1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Ohälsa/psykiskt	Inga risker		1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Lokaler	Inga risker		1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Arbetsinnehåll	Mindre tid för gemensamma möten	Mellan	1. Fasta mötestider 2. Struktur och rutiner kring uppföljningar	1. EC 2. Chef och medarbetare	1. 210930 2. 210930	1. 211130 2. 211130
Arbetsinnehåll			1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Arbetsbelastning	Inga risker		1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Bemannning	Inga risker					
Kommunikation	Inga risker					
Verksamhetsansvar	Upplevd orättvisa från medarbetare som inte ingår i projektet.	Mellan	1. Information till medarbetare som inte ingår om skäl till beslut om förlängning.	1. FLG	1. 210801	1. 210831
Verksamhetsansvar				1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.

Arbetsmiljöhandbok Norrtälje kommun



Aktivitet:

08.2 Blankett för riskbedömning och handlingsplan vid
förändring i verksamheten

Datum: 210414	Medverkande: Johanna Zetterström Peter Westerberg Jenny Laurell Linnea Grähs Dumpy Haque Linda Jansson Ingela Gustavsson	Projektsamordnare: Maria Harg Ingela Hellman	Arbetsplatsombud/skyddsombud: LOSAM
------------------	---	--	--

Aktivitet:

08.2 Blankett för riskbedömning och handlingsplan vid förändring i verksamheten

A: Precisera den planerade förändringen

1: Vad består ändringarna av?

Permanentning av 35 timmar som heltidsmått från 1 september 2021

2: Var ska ändringarna genomföras?

Alla enheter som ingår i 35-timmarsprojektet

3: Vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare berörs?

Medarbetare på alla enheter som ingår i 35-timmarsprojektet

Arbetsmiljöhandbok Norrtälje kommun

Aktivitet:

08.2 Blankett för riskbedömning och handlingsplan vid förändring i verksamheten

B: Handlingsplan

Resultat av riskbedömning			Handlingsplan			
Risker	Beskrivning	Hög/mellan/låg risk	Åtgärder	Ansvarig	Klart dat	Uppföljning/kontroll dat
Olycksfall/tillbud	Inga risker		1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Ohälsa/psykiskt	Inga risker		1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Lokaler	Inga risker		1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Arbetsinnehåll	Mindre tid för gemensamma möten	Mellan	1. Fasta mötestider 2. Struktur och rutiner kring uppföljningar	1. EC 2. Chef och medarbetare	1. 210930 2. 210930	1. 211130 2. 211130
Arbetsinnehåll			1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Arbetsbelastning	Inga risker		1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Bemannning	Inga risker					
Kommunikation	Inga risker					
Verksamhetsansvar	Upplevd orättvisa hos medarbetare som inte deltar i projektet.	Mellan	Information till medarbetare som inte deltar i projektet om skäl till beslut om förlängning.	1. FLG	1. 210801	1. 210831
Verksamhetsansvar				1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.

Arbetsmiljöhandbok Norrtälje kommun



Aktivitet:

08.2 Blankett för riskbedömning och handlingsplan vid
förändring i verksamheten

Datum: 210414	Medverkande: Johanna Zetterström Peter Westerberg Jenny Laurell Linnea Grähs Dumpy Haque Linda Jansson Ingela Gustavsson	Projektsamordnare: Maria Harg Ingela Hellman	Arbetsplatsombud/skyddsombud: LOSAM
------------------	---	--	--

Arbetsmiljöhandbok Norrtälje kommun

Aktivitet:

08.2 Blankett för riskbedömning och handlingsplan vid
förändring i verksamheten

A: Precisera den planerade förändringen

1: Vad består ändringarna av?

Återgång till ordinarie arbetstid (40 timmar per vecka) från 1 september 2021

2: Var ska ändringarna genomföras?

Alla enheter som ingår i 35-timmarsprojektet

3: Vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare berörs?

Medarbetare på alla enheter som ingår i 35-timmarsprojektet

Arbetsmiljöhandbok Norrtälje kommun

Aktivitet:

08.2 Blankett för riskbedömning och handlingsplan vid förändring i verksamheten

B: Handlingsplan

Resultat av riskbedömning			Handlingsplan			
Risker	Beskrivning	Hög/mellan/låg risk	Åtgärder	Ansvarig	Klart datum	Uppföljning/kontroll datum
Olycksfall/tillbud	Fler tillbud pga trötthet, t ex vid resor och vid klientmöten	Låg	1. Planerar in tid för återhämtning vid planering av resa eller möte 2. Stöd vid planering 3. Information om möjligheter för att underlätta pendling till/från arbetet	1. Medarbetare 2. EC/GRL 3. EC	1. 210930 2. 210930 3. 210930	1. 211130 2. 211130 3. 211130
Olycksfall/tillbud	Fler arbetsskador pga mindre tid och ork för fysisk aktivitet	Mellan	1. Återinföra friskvårdstimmen 2. Organiserad pausgympa 3. Stegtävlingar el dyl	1. FLG 2. Medarbetare 3. Medarbetare	1. 210901 2. 210930 3. 210930	1. 210930 2. 211130 3. 211130
Olycksfall/tillbud			1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Ohälsa/psykiskt	Risk för utmattnings och stress, t ex svårt få ihop livspusslet, minskad kontroll, minskad tid för fritidsaktiviteter, svårare att släppa jobbtankar på fritiden/"lämna jobbet på jobbet"	Hög	1. Tydlig beskrivning av medarbetares uppdrag och mål 2. Regelbunden avstämning chef/medarbetare 3. Fortsatt möjlighet till distansarbete för den som vill det 4.Handledning 5. Energigivande sociala aktiviteter tex studiebesök, må-bra-gruppen, lära-känna-aktiviteter, roliga saker som inte hör till jobbet mm	1. EC 2. EC bokar 3. EC 4. FLG 5. FLG/EC	1. 210930 2. 210930 3. 210901 4. 211031 5. 211031	1. 211130 2. 211130 3. 211130 4. 220131 5. 220131
Ohälsa/psykiskt	Sämre bemötande gentemot klienter på grund av kortare tålamod pga mindre tid för återhämtning	Hög	1. Påminn om vikten av att ta paus under arbetsdagen 2. Handledning 3. Avstämning chef/medarbetare	1. Medarbetare och EC 2. FLG 3. Medarbetare kontaktar EC vid behov	1. 210901 2. 211031 3. 210930	1. 210930 2. 220131 3. 211130

Arbetsmiljöhandbok Norrtälje kommun

Aktivitet:

08.2 Blankett för riskbedömning och handlingsplan vid förändring i verksamheten

Ohälsa/psykiskt			1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Lokaler	Inga risker					
Arbetsinnehåll	Lägre kvalitet i arbetet pga svårt att hålla koncentrationen uppe pga mindre tid för återhämtning	Mellan	1. Påminn om vikten av att ta paus under arbetsdagen 2. Organiserad pausgympa 3. Rutinbaserat arbetssätt och struktur/mallar 4. Kollega-feedback 5. Möjlighet att ta med kollega på klientmöte för feedback efteråt 6. Planera in tid för efterarbete i anslutning till klientmöte	1. EC och medarbetare 2. Medarbetare 3. EC bokar tid för metodmöte 4. Medarbetare 5. EC och medarbetare 6. Medarbetare	1. 210901 2. 210930 3. 210901 4. 211001 5. 211001 6. 210930	1. 210930 2. 211130 3. 211130 4. 211130 5. 211130 6. 211130
Arbetsinnehåll	Sämre effektivitet pga mindre tid för återhämtning	Hög	1. Påminn om vikten av att ta paus under arbetsdagen 2. Organiserad pausgympa 3. Rutinbaserat arbetssätt och struktur/mallar 4. Kollega-feedback 5. Möjlighet att ta med kollega på klientmöte för feedback efteråt 6. Planera in tid för efterarbete i anslutning till klientmöte	1. EC och medarbetare 2. Medarbetare 3. EC bokar tid för metodmöte 4. Medarbetare 5. EC och medarbetare 6. Medarbetare	1. 210901 2. 210930 3. 210901 4. 211001 5. 211001 6. 210930	1. 210930 2. 211130 3. 211130 4. 211130 5. 211130 6. 211130
Arbetsinnehåll			1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Arbetsbelastning	Högt energiuttag för de medarbetare som är kvar (inkl chefer) pga ökad personalomsättning	Hög	1. Bättre introduktion struktur/rutiner för nyanställda 2. Skapa bättre förutsättningar/avlastning i arbetet för medarbetare som är kvar och hjälper nyanställda	1. Medarbetare & EC 2. EC 3. EC och medarbetare	1. 211001 2. 211001 3. 211001	1. 220131 2. 220131 3. 220131

Arbetsmiljöhandbok Norrtälje kommun

Aktivitet:

08.2 Blankett för riskbedömning och handlingsplan vid förändring i verksamheten

			3. Aktivitet för att öka möjligheten för nyanställda och övriga att lära känna varandra			
Arbetsbelastning			1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Bemannning	Ökad personalomsättning, fler som slutar pga livspusslet, att man upplever att arbetsgivaren inte möjliggör återhämtning, upplevd löneminskning	Hög	1. Ökad möjlighet till arbete på distans och på resor 2. Ökad möjlighet att styra sin tid, flexibla arbetstid 3. Sprida positiv information om vår arbetsplats/arbetsgivare både internt och externt 4. Säkerställa att vi jobbar med kvalitet, rättssäkert, uppföljning mm för att skapa stolthet 5. Kontinuerlig kompetensutveckling 6. Öka möjligheten till att påverka förändringar i sin arbetssituation	1. FLG 2. FLG 3. Medarbetare och EC 4. FLG 5. EC 6. EC och FLG	1. 210930 2. 210930 3. 210901 4. 210930 5. 210930 6. 210930	1. 211130 2. 211130 3. 211130 4. 211130 5. 211130 6. 211130
Bemannning	Fler vill jobba deltid	Mellan	1. Öka möjligheten att jobba på distans	1. FLG	1. 210930	1. 211130
Bemannning			1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Kommunikation	Inga risker					
Verksamhet	Färre sökande till lediga tjänster	Hög	1. Ökad möjlighet till arbete på distans och på resor 2. Ökad möjlighet att styra sin tid, flexibla arbetstid 3. Sprida positiv information om vår arbetsplats/arbetsgivare både internt och externt	1. FLG 2. FLG 3. Medarbetare och EC 4. FLG 5. EC 6. EC och FLG	1. 210930 2. 210930 3. 210901 4. 210930 5. 210930 6. 210930	1. 211130 2. 211130 3. 211130 4. 211130 5. 211130 6. 211130

Arbetsmiljöhandbok Norrtälje kommun

Aktivitet:

08.2 Blankett för riskbedömning och handlingsplan vid förändring i verksamheten

			4. Säkerställa att vi jobbar med kvalitet, rättssäkert, uppföljning mm för att skapa stolthet 5. Kontinuerlig kompetensutveckling 6. Öka möjligheten till att påverka förändringar i sin arbetssituation			
Verksamhet			1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.

Arbetsgruppen för riskbedömning vill skicka med till ledningsgruppen en oro för att beslutsunderlaget för att avsluta projektet nu är för osäkert pga svårigheter att skilja på hur pandemin resp arbetstidsförkortningen har påverkat utfallet.

Datum: 210414	Medverkande: Johanna Zetterström Peter Westerberg Jenny Laurell Linnea Grähs Dumpy Haque Linda Jansson Ingela Gustavsson	Projektsamordnare: Maria Harg Ingela Hellman	Arbetsplatsombud/skyddsombud: LOSAM
------------------	---	--	--



Norrtälje den 18 december 2023

Motion till Kommunfullmäktige

35 timmars arbetsvecka för socionomer

Norrtälje kommuns socialtjänst har haft långvariga problem med en hög personalomsättning på grund av stor sjukfrånvaro, svårighet att rekrytera samt i nästa steg stora problem att behålla de nya medarbetarna som anställs. Den stora personalomsättningen utgör ett hinder för att kommunen ska klara av sitt uppdrag på ett tillfredställande sätt. Det leder ju i sin tur att det blir ett problem för våra invånare i den utsatta situation dom befinner sig där kontinuitet och tillit är grundstenar i kommunikationen med tjänstemännen. Därför behövs det tydliga åtgärder som ökar Norrtäljes socialnämnds möjligheten att minska sjukfrånvaron samt rekrytera och behålla personal.

Socionomer, särskilt inom socialtjänsten, byter ofta jobb. Det huvudsakliga skälet är hög arbetsbelastning med många komplexa fall. I Norrtäljes socialnämnds fall har det även visat sig att de undermåliga lokalerna skapar dålig arbetsmiljö, vilket uppges som en anledning till en stor sjukfrånvaro och svårigheten att få nyrekryterad personal att stanna. För nuvarande finns det möjlighet att bedriva verksamheten på grund av inhyrda konsulter vilket fördyrar verksamheten men är inte hållbart i längden.

Konkurrensen om socionomer är stor. Norrtälje kommun, som ligger i ytterkanten av Stockholmsregionen måste därför ha en tydlig strategi för att klara konkurrensen och kompetensförsörjningen. Det handlar om både arbetsmiljö, arbetsvillkor och en ledning och styrning som gör att medarbetares insatser lyfts. Det är helt avgörande för att kommunen ska klara sitt uppdrag och våra invånares behov ska kunna tillgodoses.

En av flera viktiga åtgärder har tyvärr högerstyret avskaffat, nämligen 35-timmars arbetsvecka. Att låta socialsekreterare gå ner i arbetstid med bibehållen heltidslön ger mer tid för återhämtning hos medarbetare som har en synnerligen tuff, hård och ansträngd arbetssituation. Vi Socialdemokrater ser följande åtgärd som en del av lösningen.

Socialdemokraterna föreslår därför kommunfullmäktige att besluta att;

- Återinföra 35 timmars arbetsvecka för socionomer med klientnära arbete på socialkontoret.

För Socialdemokraterna i Kommunfullmäktige,

Anette Ländin, (S), 2:e vice ordförande Socialnämnden