

PODD: Mölndals socialtjänst har fått tid för återhämtning

SPEAKER:

Välkomna till Suntarbetslivs podcast. En organisationsförändring kan vara lösningen på en situation där ohälsosam arbetsbelastning bidrar till ökande sjukfrånvaro och personaltapp. På socialtjänstens Enhet för utredning barn och unga i Mölndal har en omstrukturering gett personalen både utrymme för återhämtning och kortare vägar till cheferna. Välkommen hit Irene Jansson, verksamhetschef! Jag säger också välkommen till Katarina Liljestrand och Berit Andréén, ni är enhetschefer båda två. Innan omorganisationen var läget ansträngt på er enhet på socialtjänsten i Mölndal. Berätta hur det såg ut, Irene.

IRENE:

Arbetsmiljön för socialsekreterarna var helt ohållbar. Under de senaste åren så hade anmälningar på barn som far illa ökat och dubblerats. Utredningstiderna kunde inte hållas. Vi kunde inte dokumentera och rättssäkerheten var bristfällig. Arbetsmiljön gjorde också att socialsekreterarna fick stresssymptom. Man hade magont, man hade huvudvärk, man sov dåligt på nätterna. Man ville ha mer chefsstöd men cheferna räckte inte till.

SPEAKER:

Katarina, kan du beskriva de förändringar som gjordes?

KATARINA:

Det viktigaste vi gjorde var att vi anställde mer personal och fler chefer. Vi jobbade också tillsammans med vår företagshälsovård för att motverka stress och hot och våld. Vi kopplade på en följeforskare som hjälper oss att se att vi är på rätt väg — följer upp vårt arbete helt enkelt. Vi valde också att organisera om arbetet och det har varit en viktig framgångsfaktor. Vi har fått till återhämtning i arbetet. Det bygger på att vi har team som jobbar i tvåveckorsintervall intensivt tillsammans med mottagningsgruppen. Sen har man fyra veckor återhämtning.

SPEAKER:

Berit, på vilka sätt ser du att läget har förbättrats tack vare förändringarna?

BERIT:

Vi ser i dag att alla ärenden får en handläggare direkt. Våra familjer blir inte lidande, de hamnar inte mellan stolarna. Det finns en samverkanstruktur som gör att allting fungerar från dag ett. Det blir inga glapp. Och jag ser också att våra medarbetare har en glädje och en tillförsikt i sitt jobb. De känner en ro på ett helt annat sätt i dag.

SPEAKER:

Vad säger du, Katarina?

KATARINA:

Arbetsmiljön har blivit bättre och det kan vi se på att sjuktalen har minskat. Vi har blivit av med korttidsfrånvaro. Vi har också fått bukt med övertid som vi hade alldeles för mycket tidigare. Och jag ser en personalgrupp som, istället för att vara trött och ledsen, har en större tillfredsställelse med jobbat och mår bra.

BERIT:

Och då skulle jag vilja lägga till också då att vi ser ju de här återhämtningsperioderna som guld värt för den personalen som inte har några ärenden på fyra veckor. Men det finns också en väldig tydlighet för de andra som har sina två mottagningsveckor och får nya ärenden. Det finns en tydlighet och struktur, alla vet vad som gäller, och det tror jag också är en stor framgångsfaktor för oss.

SPEAKER:

Vi har också med oss Helen Eriksson, skyddsombud på socialtjänsten i Mölndal. Hur involverades medarbetarna på enheten i förändringsarbetet?

HELEN:

Ja, medarbetarna var väl med hela vägen egentligen, under hela processen. För det startade ju också någonstans med att man lyfte det fackligt och att vi tog upp med arbetsgivaren att den var en ohållbar situation. Sen när ledningen jobbade på de här förslagen så var de tillbaka i flera omgångar på medarbetarnivå, både på arbetsplatsträffar och i andra forum. Facket skickade också en skrivelse till politiken och påtalade att det behövdes fler tjänster i arbetsgruppen.

IRENE:

När det gäller samverkan så handlar det ju om att medarbetare och arbetsgivare har en dialog hela tiden. Och när det handlar om den här processen så har ju även politiken varit involverad ifrån första början. Det som är viktigt att tänka på när man gör en förändring är att man har den här samverkan. Utan det så går det inte.

SPEAKER:

Väldigt bra tips, Irene! Har du fler goda råd till organisation med liknande utmaningar?

IRENE:

Att kartlägga, att ha koll på läget i den verksamhet som behöver förändras. Att man vågar förändra och gärna testa under tiden som man förändrar en verksamhet. Det är inte fel att misslyckas, man får bara göra om igen. Och att vila i det att förändring tar tid.

SPEAKER:

Tack snälla ni för att ni kom hit i dag och delade med er av den här inspirerande berättelsen och era goda råd. Tack!