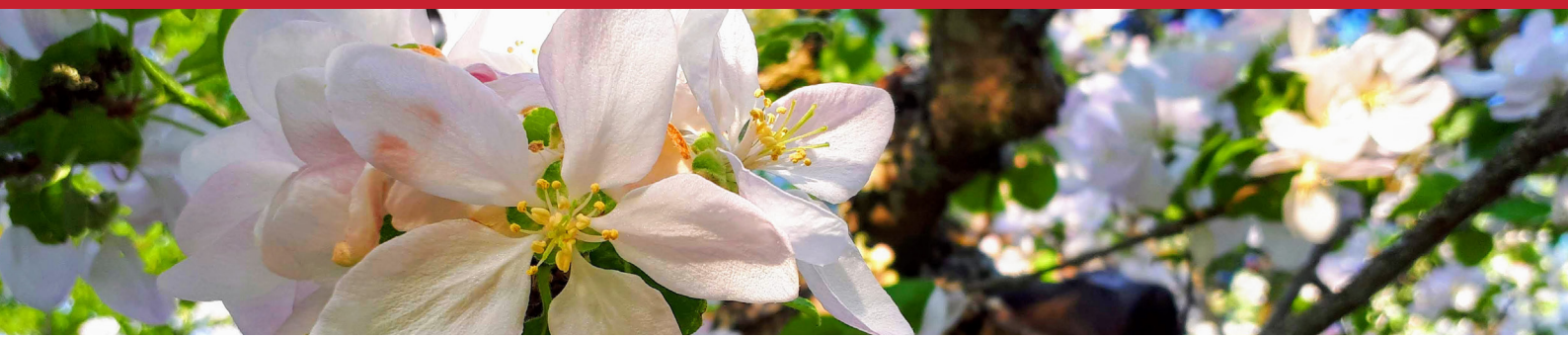
Förkortad arbetstid inom familjehemsvården – ett pilotprojekt



FoU-rapport nr 30/2018
Annicka Hedman & Marie Söderström

FoU NORDOST

FoU Nordost är en forsknings- och utvecklingsenhet för de nordostliga Stockholms-kommunerna Danderyd, Lidingö, Norrtälje, Täby, Vallentuna, Vaxholm och Österåker. FoU Nordost ska genom praktiknära forsknings-och utvecklingsinsatser utgöra en resurs för utveckling och utvärdering inom socialtjänsten som omfattar individ- och familjeomsorg, funktionsnedsättning och socialpsykiatri, samt för utveckling av vård, omsorg, rehabilitering och stöd och service till äldre personer. Stockholms Läns Landsting är medfinansiär av den verksamhet som rör inriktningen mot äldre.

www.founordost.se

Förkortad arbetstid inom familjehemsvården – ett pilotprojekt
© FoU Nordost 2018
Omslagsfoto: Annicka Hedman (Äppelblom)
FoU-rapport 30/2018
ISBN 978-91-983772-5-5

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING **4**
Bakgrund 4
Metod och material 4
Resultat 5
Slutsats 5

INLEDNING **6**
Stress och hög personalomsättning inom socialt arbete 6
Tidigare försök med arbetstidsförkortning 7

PROJEKTBESKRIVNING **8**
Bakgrund 8
Syfte 8
Projektmål 8
Förändrade arbetssätt 9
Förutsättningar 9

METOD OCH MATERIAL **10**
Antal möten av olika typ 11
Restid 11
Arbetad tid 11
Tid i kontakt med placerade barn 11
Upplevelse av arbetsmiljön 11

RESULTAT **13**
Förändrade arbetssätt 13
Tid i kontakt med placerade barn 14
Arbetstidsrapportering 15
Pilotgruppens upplevelse av arbetsmiljön 16
- Hinna göra ett bra arbete 17
- Stress 18
- Avkoppling vid ledighet 18
- Tid för återhämtning 19
- Balans mellan arbete och privatliv 20
- Tid för utvecklingsarbete 21

DISKUSSION **22**

SLUTSATS **25**

REFERENSER **26**

Sammanfattning

BAKGRUND

Under de senaste åren har socialförvaltningen i Norrtälje kommun, särskilt avdelningen Barn och unga, haft hög personalomsättning, hög korttidsfrånvaro och medarbetare som upplevt stress i arbetsmiljön med för lite tid till återhämtning. De fackliga organisationerna framförde därför önskemål om att i ett pilotprojekt undersöka om förkortad arbetstid kunde ha en positiv effekt på upplevd arbetsmiljö.
Familjehemsvården är en enhet inom socialförvaltningens barn- och ungdomsavdelning som tidigare haft hög personalomsättning men där läget stabiliserat sig. Enheten ansågs därför lämplig för en pilotstudie med 10 timmars förkortad arbetstid per vecka. Pilotgruppen omfattade både tillsvidareanställda och månadsvikarier i familjehemsvården som arbetade i direkt socialt arbete, totalt 15 personer. Enhetschefer och socialassistent ingick inte i arbetstidsförkortningen. Pilotprojektet startade 1 april 2017 och avslutades 31 mars 2018. Ett projektmål var att undersöka om förändrat arbetssätt möjliggör att ett heltidsarbete kan utföras på 30 timmar.

METOD OCH MATERIAL

Efter en förfrågan från Norrtälje kommun har FoU Nordost genomfört en sammanställning och analys av de förändrade arbetssätten under pilotprojektet med förkortad arbetstid samt pilotgruppens upplevelser av dessa. Följande material utgjorde underlag till utvärderingen:

- Rapportering av antal möten av olika typ gällande placerade barn (Skype-möten, telefonmöten, möten på socialkontoret, möten som innebar resa)
- Tidsrapportering (restid, arbetad tid, tid med placerade barn)
- Enkät om pilotgruppens upplevelse av det förändrade arbetssättet
- Löpande projektdokumentation (minnesanteckningar från pilot-, projekt- och styrgruppsmöten)
- Pilotgruppens sammanfattningar av diskussioner baserade på frågor från FoU Nordost under projektets slutfas

RESULTAT

Av de förändringar av arbetssätt som planerats tycks mötesbokning på socialkontoret ha inneburit störst tidsvinst för familjehemsenhetens handläggare. Enhetens restid i samband med möten gällande placerade barn uppskattas ha minskat med 66 % under projekttiden. Däremot fick Skype inget genomslag som alternativ till möten som innebar resa. Pilotgruppen omstrukturerade enhetens mötesupplägg utan klienter vilket gjorde att mötena blev färre, mer effektiva och produktiva.

Enligt tidrapporteringen tycktes barnhandläggarnas tid i kontakt med placerade barn minska drastiskt under projekttiden, vilket inte överensstämde med handläggarnas upplevelse. Referensmånaden var inte representativ. Behov av arbetstid utöver 30 timmar/vecka för en majoritet av handläggarna i pilotgruppen uppstod återkommande i samband med arbetstoppar. Handläggarna kunde dock fortlöpande ta ut inarbetad tid inom rimlig tid.

Enkätsvaren visade att både innan och under arbetstidsförkortningen upplevde de flesta handläggarna att de hann göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid. De genomförda effektiviseringarna upplevdes möjliggöra att samma arbete som tidigare utfördes på kortare tid, även avseende utvecklingsarbete. Visst utvecklingsarbete tycks dock ha skjutits fram. Spridning fanns gällande upplevelsen av stress i arbetet, både innan och under projekttiden, även om tyngdpunkten över tid försköts mot att inte uppleva stress. Tydligast förändring i enkätsvaren över tid märktes gällande upplevelsen att kunna koppla av från arbetet vid ledighet, ha tillräcklig tid för återhämtning samt en sammantaget god balans mellan arbete och privatliv. Vid projektets slut uppgav handläggarna samstämmigt att de kunde koppla av och återhämta sig samt att de upplevde god balans. Förändringarna i pilotgruppens enkätsvar kunde dock inte säkerställas statistiskt.

För vissa planerade förändringar och utfall saknas dokumentation, däribland eventuell effekt på sjukfrånvaro. Aspekter som inte omfattades av projektets frågeställningar och som denna utvärdering därför inte heller belyste är barn- och föräldraperspektivet på de förändrade arbetssätten, handläggningstid/väntetid på handläggning av förändringar runt placeringarna (t.ex. vid risk för sammanbrott), klagomålshantering samt långtidseffekter av arbetstidsförkortningen.

SLUTSATS

Under projekttiden bidrog de nya arbetssätten sammantaget, om än i varierande grad, till att effektivisera familjehemsenhetens arbete vilket möjliggjorde att detta kunde utföras inom ramarna för arbetstidsförkortningen. Troligen minskade inte tiden med placerade barn, men osäkerhet finns kring detta pga. icke-representativa jämförelsedata. Utvärderingen drar slutsatsen att arbetstidsförkortningen tycks ha inneburit övervägande positiva effekter för arbetsmiljön, framför allt gällande handläggarnas möjlighet att koppla av från arbetet vid ledighet, återhämta sig och uppleva god balans mellan arbete och fritid. Pilotgruppen beskrev också tätare samarbete och utvecklad gruppdynamik när alla hjälptes åt att genomföra de förändrade arbetssätten.
Hur de förändrade arbetssätten som möjliggjorde arbetstidsförkortningen upplevdes ur barn- och föräldraperspektivet är okänt, liksom långtidseffekterna gällande bland annat effektmål, sjukfrånvaro och personalomsättning.

Inledning

STRESS OCH HÖG PERSONALOMSÄTTNING INOM SOCIALT ARBETE

Att arbeta med barn och unga inom socialtjänsten brukar beskrivas som kravfyllt (Tham, 2009, 2016, 2018). Socialsekreterare möter människor i någon form av utsatthet och i behov av stöd. Samtidigt som socialsekreterarna ska vara stödjande ska de fatta myndighetsbeslut som påverkar människors livssituation. Stressrelaterad ohälsa bland socialsekreterare i Sverige har länge rapporterats i den undersökning av arbetsrelaterade besvär som Statistiska centralbyrån gör vartannat år på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Enligt Arbetsmiljöverket (2016) hade en fjärdedel av de sysselsatta inom yrkeskategorin ”psykologer/socialsekreterare m.fl.” år 2014 och 2016 haft besvär till följd av psykisk belastning i arbetet det senaste året, vilket var en stor andel jämfört med övriga undersökta yrkeskategorier. Särskilt bland kvinnliga psykologer och socialsekreterare var andelen som rapporterade arbetsrelaterade sömnbesvär (18.6 %) eller oro/ångest/depression (14.9 %) hög (Arbetsmiljöverket, 2016). En undersökning år 2003 av hur drygt 300 socialsekreterare på barn- och ungdomsavdelningar i Stockholms län uppfattade sin arbetssituation jämfört med personal inom andra människovårdande yrken i Sverige visade att även om socialsekreteraryrket uppfattades ha positiva dimensioner så var det också ovanligt krävande, t.ex. gällande arbetsbelastning, arbetsuppgifternas komplexitet och påverkan på privatlivet (Tham & Meager, 2009). En uppföljande enkät ett drygt decennium senare visade att socialsekreterarnas arbetsvillkor hade blivit än mer krävande (Tham, 2018). Bland de med minst erfarenhet i yrket hade upplevelserna av arbetskrav, rollkonflikter och utsatthet för hot och våld ökat mest (Tham, 2016).

I 2003 års enkätundersökning bland socialsekreterare på barn- och ungdomsavdelningar i Stockholm uppgav nästan hälften (48 %) att de troligen skulle lämna sin anställning inom det närmaste året (Tham, 2007). Denna andel hade ökat till 54 % i den uppföljande enkäten. Ökningen gällde främst mindre erfarna socialsekreterare, och var bland de med ett till tre år i yrket nu så hög som 69 % (Tham, 2016, 2018). Socialsekreterarnas önskan att byta arbete tycktes inte starkast kopplad till arbetets krav, utan drivkraften identifierades främst på interpersonell nivå inom organisationen – man upplevde bristande uppskattning av och omsorg om personalen (Tham, 2007). En forskningsöversikt kring vilka individuella faktorer som kan förklara personalomsättning inom socialt arbete identifierade motstridiga

resultat, t.ex. gällande betydelsen av ålder, kön, arbetslivserfarenhet och utbildningsnivå, men samband påvisades mellan högre arbetstillfredsställelse och lägre personalomsättning (Webb & Carpenter, 2012).

TIDIGARE FÖRSÖK MED ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Interventioner som adresserar organisatoriska och administrativa faktorer har visat sig ha större effekt när det gäller att minska oönskad personalomsättning inom socialt arbete, än interventioner som inriktas på individuella faktorer (Webb & Carpenter, 2012). Ett exempel på intervention på organisatorisk nivå är arbetstidsförkortning, vilket bland annat har testats av Arbetslivsinstitutet i en två-årig kontrollerad studie inom svensk offentlig sektor inklusive socialtjänsten (Bildt et al, 2007). Arbetstidsförkortningen var mycket uppskattad av medarbetarna, och förbättrad subjektiv sömnkvalitet och hälsa samt minskad upplevd stress och trötthet kunde påvisas. Däremot minskade inte sjukfrånvaron och biologiska hälsomarkörer påverkades inte (Bildt et al, 2007). Nyligen analyserades socialtjänstens data från Arbetslivsinstitutets undersökning separat, med fokus på arbetstidsförkortningens möjliga effekt på socialsekreterarnas stress, symptom på utmattningssyndrom, psykosociala arbetsfaktorer relaterade till stress samt balans mellan arbete och fritid (Barck-Holst, Nilsonne, Åkerstedt & Hellgren, 2017). Analysen visade att arbetstidsförkortning hade positiva effekter på socialsekreterarnas psykosociala hälsa vad gäller graden av återställande sömn, stress, minnessvårigheter, negativa känslor, sömnighet, trötthet och utmattning under veckans alla dagar och vad gäller sömnkvalitet helgtid. Även psykosociala faktorer gällande graden av arbetskrav, stöd från ledningen och arbetets påverkan på privatlivet förbättrades.

Hösten 2017 avslutades ett ettårigt försök med förkortad arbetstid vid tre enheter inom Individ- och familjeomsorgen (IFO) i Sundsvalls kommun, där det under lång tid varit svårt att rekrytera och behålla personal samt förekommit problem med stress bland medarbetarna. Satsningen, som efter projekttiden övergick till en inriktning med 6 timmars arbetsplatsförlagd klienttid och 2 timmar med fokus på kompetensutveckling, återhämtning och reflektion (Sandin Viberg & Rönnbäck, u.å), utvärderades av FoU Västernorrland genom granskning av dokument från projektet, statistik från socialtjänstens personalavdelning och genom intervjuer med personal, chefer, samordnare och facklig organisation (Klockmo & Jakobsson Lund, 2017). Det framkom att arbetstidsförkortningen gav medarbetarna tid för återhämtning och reflektion mellan arbetsdag och vardagskväll samt en upplevelse av bättre hälsa, balans och minskad stress. Rekryteringssituationen underlättades tydligt, men statistik kring sjukfrånvaron innan och under projekttiden visade inga entydiga förbättringar. Slutsatser som drogs var att projektet varit framgångsrikt i att skapa förutsättningar, dels för medarbetardrivet förändringsarbete med fokus på att göra mindre av det som inte leder till kvalitet för klienten, dels för socialtjänsten att vara en attraktiv arbetsgivare (Klockmo & Jakobsson Lund, 2017). Synpunkter från klienterna inhämtades inte som en del i utvärderingen av projektet, men ändå lyfts bibehållen eller förbättrad kvalitet för klienten fram som en effekt av de förändrade arbetssätten.

Stressforskningsinstitutet drog i en litteraturöversikt, främst baserad på arbetstidsstudier inom vården, slutsatsen att det sammantaget saknas vetenskapliga belägg för att arbetstidsförkortning har positiva effekter på objektiv hälsa, men att det finns stöd för att subjektiv hälsa och arbetstillfredsställelse förbättras (Kecklund, Ingre & Åkerstedt, 2010).

Projektbeskrivning

BAKGRUND

Under de senaste åren har socialförvaltningen i Norrtälje kommun, särskilt avdelningen Barn och unga, haft hög personalomsättning och hög korttidsfrånvaro. Personalen har signalerat upplevd stress i arbetsmiljön med för lite tid till återhämtning. De fackliga organisationerna framförde önskemål om att i ett pilotprojekt undersöka om förkortad arbetstid kunde ha en positiv effekt på upplevd arbetsmiljö. Familjehemsvården är en enhet inom socialförvaltningens barn-och ungdomsavdelning som tidigare haft hög personalomsättning men där läget stabiliserat sig. Enheten ansågs därför lämplig för en pilotstudie med 10 timmars förkortad arbetstid per vecka. En projektorganisation tillsattes med projektägare, projektledare, uppföljningsansvariga, styrgrupp, projektgrupp och arbetsgrupp, fortsättningsvis kallad ”pilotgruppen”. Familjehemsvården bestod vid projektstart av sex barnhandläggare ansvariga för arbetet med placerade barn, sex familjehemsrekryterare som även rekryterar jourhem och en kontaktsekreterare som rekryterar kontaktpersoner och kontaktfamiljer. Till enheten hörde även två enhetschefer samt en socialassistent. Pilotgruppen omfattade tillsvidareanställda och månadsvikarier i familjehemsvården som arbetade i direkt socialt arbete, totalt 15 personer. Enhetschefer och socialassistent ingick inte i arbetstidsförkortningen. Pilotprojektet pågick under ett år med start 1 april 2017 och avslut 31 mars 2018.

SYFTE

Syftet med pilotprojektet var att undersöka om förkortad arbetstid kan förbättra upplevelsen av arbetsmiljön.

PROJEKTMÅL

- Att undersöka om förändrat arbetssätt möjliggör att ett heltidsarbete kan utföras på 30 timmar
- Att skapa ett underlag som kan ligga till grund för att utreda om förkortad arbetstid ska införas inom hela socialförvaltningen

FÖRÄNDRADE ARBETSSÄTT

För att möjliggöra förkortad arbetstid identifierades följande nya arbetssätt och rutiner tänkta att effektivisera arbetet med bibehållen kvalitet.

1. Sträva efter att ersätta möten som innebär resor med digitala möten (Skype), utom vid möten där små barn deltar
2. Boka möten på kontoret istället för hos klient
3. Minska mötestid utan klient genom att separera grupphandledning och ärendedragning för rekryterare respektive barnhandläggare.
4. Max 15 minuters fika per dag förutom jourdagen
5. Veckovis avstämning med enhetschef
6. Möjliggöra att delta i gruppmöten per telefon till exempel vid resor
7. Möjliggöra att ärendetid sker per telefon vid resor
8. Samordna resor och möten med hjälp av kommunens geografiska informationssystem (GIS)

Projektledningen styrde målsättningen att använda fler digitala möten och att förlägga fler möten på socialkontoret. Övriga förslag på förändrade arbetssätt togs fram av pilotgruppen.

FÖRUTSÄTTNINGAR

Följande analys gjordes av vilka förutsättningar som krävdes under projekttiden för att de nya arbetssätten och rutinerna skulle vara möjliga att genomföra.

- Avtalet om årsarbetstid används med kompletterande tilläggsanvisningar. Under projekttiden har heltidsanställd medarbetare arbetsskyldighet 30 timmar per vecka i snitt. Arbetstiden kan variera från dag till dag. Vid avstämning får högst saldo plus/minus 10 timmar föras över till nästkommande månad. Finns tid utanför dessa ramar vid avstämning utvärderas orsakerna och en plan upprättas där överstigande tid läggs ut som ledighet och understigande tid arbetas in inom en månad.
- En person har jour 08.00–16.30. Ansvaret för jouren är som tidigare rullande bland rekryterarna. Jourdagar är arbetstiden 8 timmar, och person med jour får inte ha inplanerade möten utanför socialkontoret.
- Utrustning för Skypemöten finns tillgänglig i konferensrum.
- Tillgången till konferensrum med videokonferensutrustning är tillräcklig.
- Alla i pilotgruppen har tillgång till bärbar dator för att möjliggöra skrivarbete på resa samt Skypemöten utan konferensuppkoppling.
- Alla i pilotgruppen har tillgång till distansarbetsplats.
- Möjlighet att ta ut hälsotimme under arbetstid upphör.
- En assistent arbetar heltid inom gruppen.
- Tid i kontakt med placerade barn får inte minska under projekttiden.

Metod och material

Följande material har utgjort underlag till FoU Nordosts utvärdering av förändrade arbetssätt under pilotprojektet med förkortad arbetstid och pilotgruppens upplevelser av dessa:

- Rapportering av antal möten av olika typ gällande placerade barn (Skype-möten, telefonmöten, möten på socialkontoret, möten som innebar resa)
- Tidsrapportering (restid, arbetad tid, tid med placerade barn)
- Enkät om pilotgruppens upplevelse av det förändrade arbetssättet
- Löpande projektdokumentation (minnesanteckningar från pilot-, projekt- och styrgruppsmöten)
- Pilotgruppens sammanfattningar av diskussioner baserade på frågor från FoU Nordost under projektets slutfas

Uppföljningsansvariga i Norrtälje ansvarade för insamling av uppföljningsmaterial kring projektet. FoU Nordost fick i november 2017 förfrågan om att göra en sammanställning och analys av pilotprojektets resultat. Enligt projektplanen skulle en jämförelse av sjukfrånvaro och personalomsättning 2015–2017 inom Norrtäljes socialförvaltning som helhet, barn- och ungdomsavdelningen samt familjehemsvården ingå i utvärderingen av projektet. Under perioden 2015–2017 genomfördes dock sådana organisatoriska förändringar på socialförvaltningen att det inte var möjligt för HR-avdelningen att ta fram jämförbar data från respektive grupp innan och under projektet.

Sammantaget har 15 olika handläggare ingått i pilotgruppen. Handläggarnas medelålder var 42 år (min–max: 26–62 år), och de hade i genomsnitt arbetat 5,7 år i yrket (min–max: 0–38 år). Tabell 1 visar antal år i yrket fördelade bland handläggarna. Pilotgruppens storlek var under projekttiden 12–13 medarbetare. Tre medarbetare deltog delar av projekttiden pga. föräldraledighet eller sjukskrivning och en medarbetare anställdes efter halva projekttiden.

Tabell 1. Antal år i yrket bland handläggarna som ingick i pilotgruppen.

Antal år i yrket	Antal handläggare
<1	4
1–3	5
4–10	5
>10	1

ANTAL MÖTEN AV OLIKA TYP

Under projekttiden registrerades veckovis antalet möten gällande placerade barn som genomförts via Skype, per telefon och på socialkontoret. Även antalet möten som innebar resa registrerades veckovis. De registrerade mötestyperna omfattar kontakt med barn, biologisk familj, familjehem, skola och barn- och ungdomspsykiatri (BUP).

RESTID

Under maj respektive oktober 2017 registrerade pilotgruppen antal minuter restid/vecka. Pilotgruppens sammanlagda restid under dessa två projektmånader användes för att beräkna antal restimmar/år för familjehemsvården efter införandet av de förändrade arbetssätten kring möten. I utvärderingen jämförs beräkningen med enhetens egen uppskattning av tidigare antal restimmar/år.

ARBETAD TID

Pilotgruppen tidsrapporterade löpande, och avstämning gjordes varje månadsskifte med enhetschefen. I resultatet redovisas rapporteringen av arbetad tid uppdelad på två perioder. Av praktiska skäl exkluderas semestermånaderna juli och augusti då arbetsgruppens sammansättning ändrades pga. påbörjade och avslutade föräldraledigheter.

TID I KONTAKT MED PLACERADE BARN

Ett referensmått kring barnhandläggarnas tid i kontakt med placerade barn skapades under en fyraveckorsperiod (15 februari – 15 mars 2017) innan arbetstidsförkortningen inleddes. Löpande under projekttiden registrerades sedan dels antal minuter/vecka som barnhandläggare träffade placerade barn enskilt, dels antal minuter/vecka som barnhandläggare träffade placerade barn tillsammans med andra. Både fysiska och digitala möten med barnen ingick i denna tidsrapportering.

UPPLEVELSE AV ARBETSMILJÖN

För att undersöka pilotgruppens erfarenheter och upplevelser av de nya arbetssätten och den förkortade arbetstiden samlades enkätdata in anonymt via e-post vid fyra tillfällen – alldeles före projektstart, vid två tillfällen under projektets gång, och direkt efter projektavslut. Enkäten innehöll fem påståenden som avspeglade projektets effektmål, dvs. 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

Svarsalternativen låg på en skala mellan 1=”Stämmer inte alls” och 6=”Stämmer helt”. Vid tillfälle tre och fyra lades ett påstående till gällande att det funnits tillräckligt med utrymme för utvecklingsarbete under projekttiden. Enkätsvaren redovisas i stapeldiagram-form i utvärderingen, kompletterat med medianvärden uppdelat på de som arbetade heltid respektive deltid innan projektets början. Fishers exakt-test användes för att statistiskt testa om enkätsvarens fördelning förändrades mellan tillfälle ett och fyra. I den analysen dikotomiserades svarsalternativen så att svarsalternativ 1, 2 och 3 kodades ”Nej” (dvs. ”Stämmer inte”) och svar 4, 5 och 6 kodades ”Ja” (dvs. ”Stämmer”). Gränsen för statistiskt säker förändring av svarsfördelningen sattes vid $p \leq 0{,}05$.

FoU Nordost har granskat all projektdokumentation från styrgrupp, projektgrupp och pilotgrupp för att följa projektets utveckling. Dokumenten lästes noga upprepade gånger med fokus på att identifiera relevanta noteringar kring projektets mål, förutsättningar och planerade aktiviteter. Inom ramen för utvärderingen fanns inte möjlighet att genom-föra och analysera mer fördjupade intervjuer kring hur projektdeltagarna upplevde de förändrade arbetssätten och själva arbetstidsförkortningen. Istället fick pilotgruppen i projektets slutfas självständigt diskutera och dokumentera mer utvecklade svar på enkätens påståenden och på följande frågeställningar som FoU Nordost e-postade till gruppen via projektledaren:

- Vilka förändringar i arbetsmetoder har genomförts?
- Hur upplever ni de förändrade arbetsmetoderna?
- Hur upplever ni den förkortade arbetstiden?

Projektledaren delade in pilotgruppen i två grupper som var för sig diskuterade fråge-ställningarna och skrev korta sammanfattningar av diskussionerna. FoU Nordost tog del av dessa texter, och sammanställde materialet.

Resultat

Utvärderingen inleds med att presentera hur planerade förändringar av arbetssätt samt projektets förutsättningar avseende arbetad tid samt tid med barn föll ut. Därefter presenteras resultat kring pilotgruppens erfarenheter och upplevelser av projektet med förkortad arbetstid och de nya arbetssätten.

FÖRÄNDRADE ARBETSSÄTT

Tabell 2 visar hur många möten av olika typ gällande placerade barn som genomfördes på familjehemsenheten under projekttiden med förkortad arbetstid. Samtliga mötestyper inkluderar möten med eller utan placerade barn, deras biologiska familj, familjehem, skola och BUP.

Tabell 2. Antal och andel av olika typer av möten gällande placerade barn under projekttiden.

Mötestyp	Antal möten	Andel (%)
Skype	20	2
Telefon	29	3
På socialkontoret	395	37
Som innebar resa	628	58
Totalt	**1072**	**100**

Före projekttiden uppskattades familjehemsenhetens sammanlagda restid till 1 000 resor per år á 4 timmar, dvs. 4 000 restimmar per år. Pilotgruppens totala restid under de två mätperioderna under projekttiden motsvarade 1 377 restimmar per år. I relation till enhetens uppskattning minskades restiden i samband med möten gällande placerade barn med 66 % under projekttiden.

Även om det vanligaste under projekttiden var att handläggarnas möten kring placerade barn innebar resa (Tabell 2), var antalet sådana möten betydligt lägre än vad som uppskattats före projekttiden. Det saknas underlag för jämförelse av antalet möten gällande placerade barn på socialkontoret före och under projekttiden, men av projektdokumenten framgår att kontorsmöten bokades väsentligt oftare under projekttiden än tidigare. Av de förändringar av arbetssätt som planerats tycks mötesbokning på socialkontoret ha inneburit störst tidsvinst för handläggarna. Däremot har pilotgruppen haft svårt att använda Skype som alternativ till möten som innebar resa. Skypemöten utgjorde under projekttiden endast 2 % av familjehemsenhetens samtliga möten gällande placerade barn (Tabell 2). I projektdokumenten lyfts framförallt att mottagaren inte haft utrustning eller kunskap om hur Skype används, men vissa problem upplevdes initialt även med enhetens egen uppkoppling. Sedan ett flertal planerade Skypemöten inte fungerat blev handläggarna mindre benägna att prova det alternativet.

Pilotgruppen uppgav i både projektdokument och i sina sammanfattande diskussioner att de blivit noggrannare med planering och strukturering av arbetsdagen. Mötena beskrevs som färre, mer effektiva och produktiva i och med att det för varje handläggare skulle finnas ett tydligt syfte med att delta. Ett tätare samarbete mellan handläggarna uppgavs också ha utvecklats, vilket uttrycktes som att ”det finns inga stuprör, inget revirtänkande” och att ”gruppdynamiken har utvecklats”.

Övriga planerade ändringar av arbetssätt gällde minskad tid för fikapauser, möjlighet att delta i gruppmöten per telefon vid resor samt samordning av resor och möten med hjälp av kommunens geografiska informationssystem (GIS). I de sammanfattande diskussionerna framkom att minskade fikapauser fallit sig naturligt eftersom den minskade arbetstiden inneburit minskat behov av pauser. Gruppmöten via telefon vid resor var ovanligt. Däremot har kontakter med arbetsledningen tagits via telefon under resor. Planering och logistik i samband med resor uppges ha förbättrats. Enligt projektdokumenten var dock programmet och kartorna till GIS klara att installeras först efter drygt halva projekttiden, och det är osäkert i vilken grad systemet kom att användas av pilotgruppen för att underlätta samordningen av resor till olika möten.

TID I KONTAKT MED PLACERADE BARN

En förutsättning för att fortsätta driva projektet var att tiden i kontakt med de placerade barnen inte fick minska. Tabell 3 visar att barnhandläggarna i genomsnitt tillbringade ungefär dubbelt så mycket mötestid med placerade barn under referensmånaden innan projektets start som under projekttiden. I projektdokumenten framgick dock att handläggarna upplevde att de träffade placerade barn i samma omfattning som normalt. Enligt projektledaren bedömdes referensmånaden inför projektets start inte vara representativ, då den inföll under en period med flera väldigt intensiva ärenden där det fanns ett ovanligt stort behov av möten med de placerade barnen.

Tabell 3. Barnhandläggarnas mötestid med placerade barn innan och under projektet.

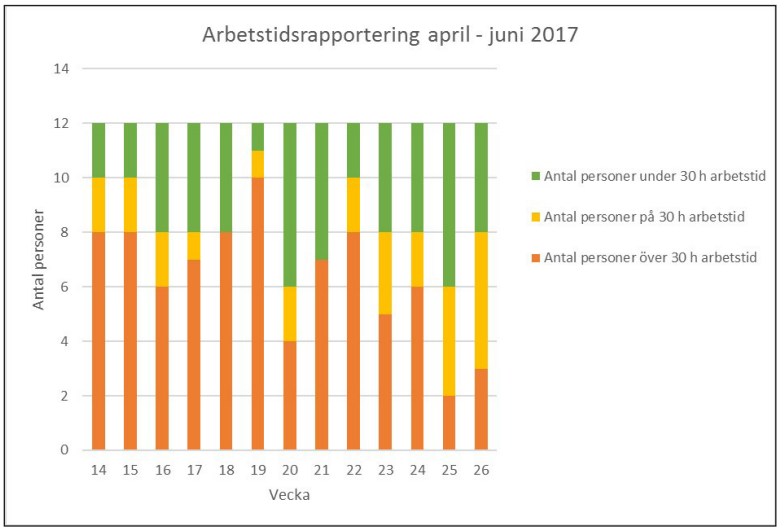
Mätperiod	Mötestid med barn, enskilt (minuter/vecka, medel)		Mötestid med barn, ihop med andra (minuter/vecka, medel)	
	Per barn-handläggare	För barn-handläggarna totalt	Per barn-handläggare	För barn-handläggarna totalt
Innan projektstart	58	346	124	741
Under projektet	32	150	60	235

Fotnot: Mötestiden omfattar Skypemöten, telefonmöten, möten på socialkontoret och möten som innebar resa.

ARBETSTIDSRAPPORTERING

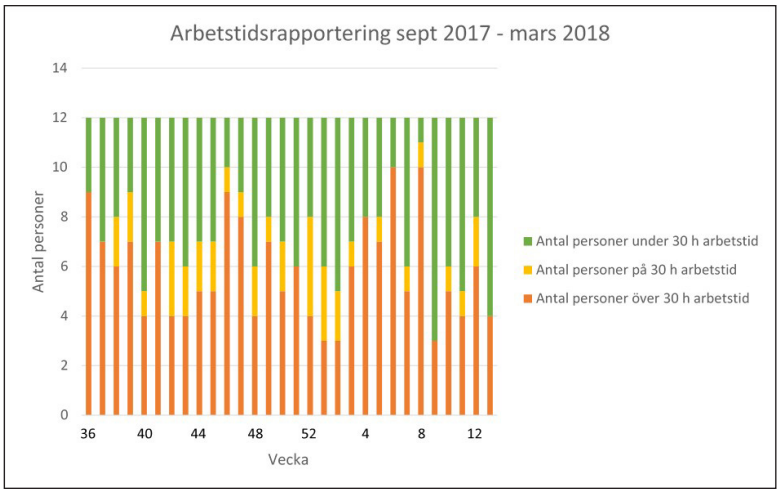
Sammanfattningsvis visade arbetstidsredovisningen och noteringar i projektdokumenten att behov av arbetstid utöver 30 timmar/vecka återkommande funnits för en majoritet av handläggarna i pilotgruppen, men att de fortlöpande har kunnat ta ut inarbetad tid inom rimlig tid. Det framhölls att behov av övertid regelbundet uppstod även före införandet av arbetstidsförkortning. Det fanns ingen vecka under projekttiden då alla handläggare arbetade övertid, och heller ingen vecka då alla arbetade 30 timmar/vecka eller mindre (se Figur 1 och 2). I projektdokumenten framgår att handläggarna var noga med att sträva efter att hålla arbetstiden inom i genomsnitt 30 timmar/vecka och att de har hjälpt varandra vid arbetstoppar för att undvika för många plustimmar.

I Figur 1 syns att under 9 av projekttidens 13 första veckor under vår och försommar arbetade minst hälften av handläggarna i pilotgruppen mer än 30 timmar/vecka. Omvänt arbetade minst hälften av dem 30 timmar/vecka eller mindre under 6 av dessa 13 första veckor. Noteras bör att gula markeringar (personer på 30 timmar/vecka) även omfattar semesterledighet, sjukdom och vård av barn.



Figur 1. Översikt över antal personer som arbetade mindre än 30 timmar/vecka, 30 timmar/vecka respektive mer än 30 timmar/vecka under april – juni 2017.

Figur 2 visar att under 15 (50 %) av de 30 sista veckorna av projekttiden arbetade minst hälften av handläggarna i pilotgruppen mer än 30 timmar/vecka. Omvänt arbetade minst hälften av handläggarna under 19 (63 %) av dessa sista veckor 30 timmar/vecka eller mindre.



Figur 2. Översikt över antal personer som arbetade mindre än 30 timmar/vecka, 30 timmar/vecka respektive mer än 30 timmar/vecka under september 2017 – mars 2018.

PILOTGRUPPENS UPPLEVELSE AV ARBETSMILJÖN

I Tabell 3 redovisas hur många i pilotgruppen som besvarade enkäten kring upplevd arbetsmiljö vid de olika enkättillfällena, samt deras tjänstgöringsgrad innan projektet inleddes.

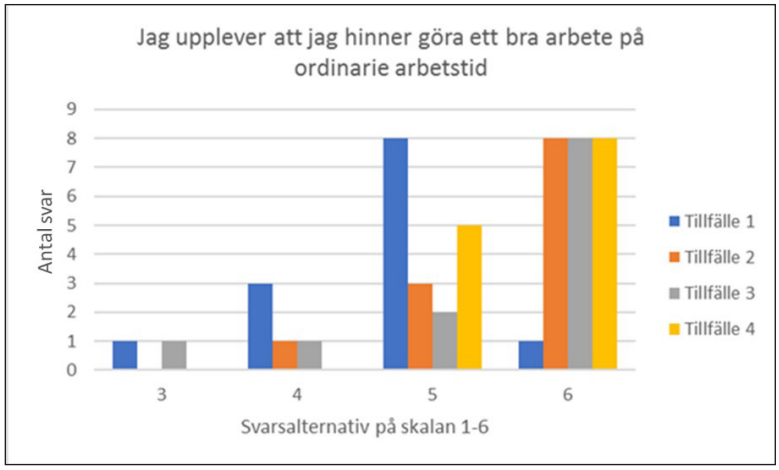
Tabell 3. Antal medarbetare i pilotgruppen som över tid besvarade enkäten kring upplevd arbetsmiljö.

Enkättillfälle	Antal svarande	Heltidsarbetande före projektstart (antal)	Deltidsarbetande före projektstart (antal)
1 (mars 2017)	13	8	5
2 (sept 2017)	12	9	3
3 (jan 2018)	12	8	4
4 (april 2018)	13	10	3

I figurerna nedan visas handläggarnas enkätsvar sammantaget, dvs. oavsett om de arbetade heltid eller deltid innan projekttiden.

Hinna göra ett bra arbete

Innan arbetstidsförkortningen infördes uppgav de flesta handläggarna att de hann göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid (se Figur 3). Mediansvaret tillfälle ett var 5 (dvs. nära svarsalternativet ”Stämmer helt”), både bland de som då arbetade heltid och bland de som arbetade deltid. Vid tillfälle två och tre när arbetstidsförkortningen pågick svarade de flesta att det stämde helt att de hann göra ett bra arbete inom ordinarie arbetstid. Mediansvaret vid tillfälle två var 6 (dvs. ”Stämmer helt”) i bägge grupper. Vid tillfälle tre var mediansvaret 6 bland de som tidigare arbetade heltid och 5,5 bland de deltidsarbetande och vid tillfälle fyra var mediansvaret 5,5 bland de som tidigare arbetade heltid och 6 bland de deltidsarbetande. Förändringen av svarsfördelningen mellan tillfälle ett och fyra kring upplevelsen av att hinna göra ett bra arbete inom ordinarie arbetstid (ja/nej) var inte statistiskt säker (p=1,000).

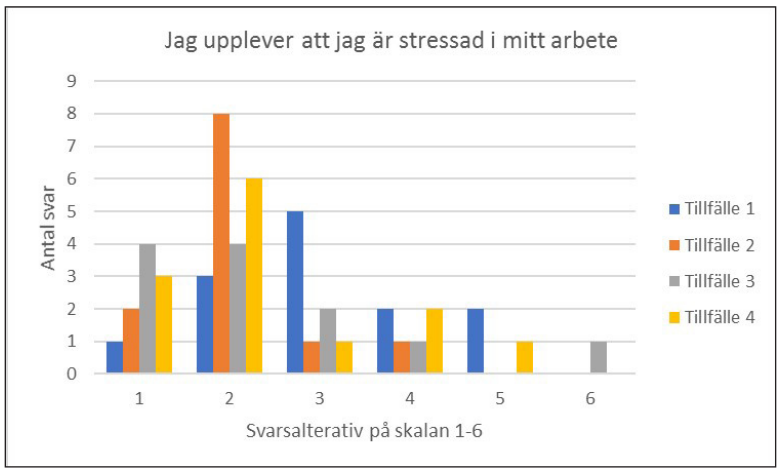


Figur 3. Antal svar per svarsalternativ över tid gällande påståendet ”Jag upplever att jag hinner göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid”.

I sina sammanfattande diskussioner uppger pilotgruppen att genom att arbetet effektiviserats hinner de med arbetet på den förkortade arbetstiden. Dock kan det för den enskilde handläggaren i perioder ha varit svårt att reglera timmarna när det uppstått akuta ärenden som medfört merarbete och längre arbetstid.

Stress

Enkätsvaren visade att det innan arbetstidsförkortningen fanns en stor spridning bland handläggarna gällande upplevelsen av stress i arbetet (se Figur 4), med störst spridning bland de heltidsarbetande (mediansvaren var 3,5 respektive 3). Figur 4 visar att spridningen bland handläggarna gällande upplevd stress i arbetet kvarstod under projekttiden, vilket fortsatt främst gällde de som tidigare arbetade heltid. Tyngdpunkten försköts vid tillfälle två mot svarsalternativet ”Stämmer inte alls” (median 2 i bägge grupper), för att vid tillfälle tre och fyra bli mer utspridd igen (median 2,5 respektive 3,5 tillfälle tre, samt 2 i bägge grupper tillfälle fyra). Förändringen av svarsfördelningen mellan tillfälle ett och fyra kring att uppleva sig stressad i arbetet (ja/nej) var inte statistiskt säker (p=1,000).



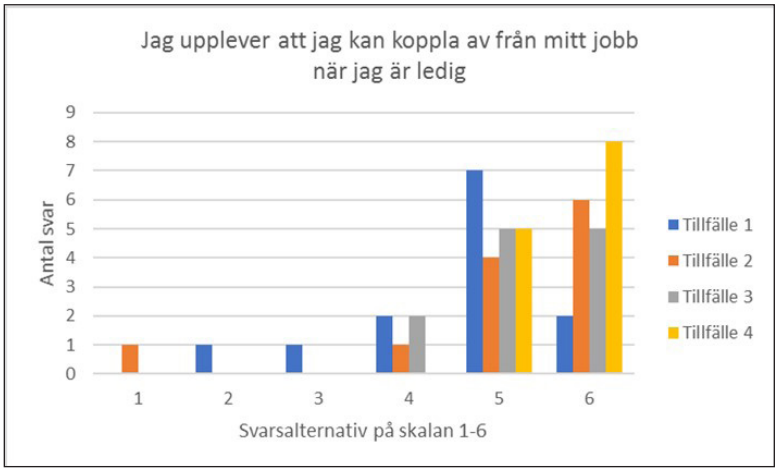
Figur 4. Antal svar per svarsalternativ över tid gällande påståendet ”Jag upplever att jag är stressad i mitt arbete”.

Pilotgruppen uttryckte även i sina sammanfattande diskussioner att det förändrade arbetssättet medförde mindre stress i arbetet. Framförallt framhölls att gruppen blivit bättre på att planera och att de hjälptes åt så att samtliga kunde hålla sig inom sin arbetstid. En annan faktor som uppgavs ha minskat stressen var att de många resor som förekom innan projektet minskat markant. När många möten bokades på socialkontoret sparades mycket tid och därmed minskade stressnivån. I projektdokumenten framkom att det – framförallt i projektets inledning – vid oplanerade händelser kunde uppstå stressade situationer. Det saknades ibland barnhandläggare på plats på socialkontoret vilket skapade oro och stress för både handläggare och enhetschef, och det upplevdes att det ibland var ”tomt på kollegor i korridoren”.

Avkoppling vid ledighet

Enkätsvaren tydde på att det innan projekttiden fanns en stor spridning bland handläggarna gällande upplevelsen av att kunna koppla av från arbetet på ledig tid (se Figur 5), även om tyngdpunkten låg nära ”Stämmer helt”. Mediansvaret tillfälle ett var 5 i både heltids- och deltidsgruppen. Störst spridning fanns bland de heltidsarbetande. Figur 5 visar att denna spridning gradvis minskade under projekttiden, och vid tillfälle tre och fyra hade tyngdpunkten för hela pilotgruppen förskjutits mot att uppleva att man kunde koppla av vid ledighet.

Vid tillfälle tre var mediansvaren 5 respektive 5,5, och vid sista tillfället 6 respektive 5. Svarsfördelningens förändring mellan tillfälle ett och fyra kring upplevelsen av att kunna koppla av från sitt jobb när man är ledig (ja/nej) var inte statistiskt säker (p=0,480).

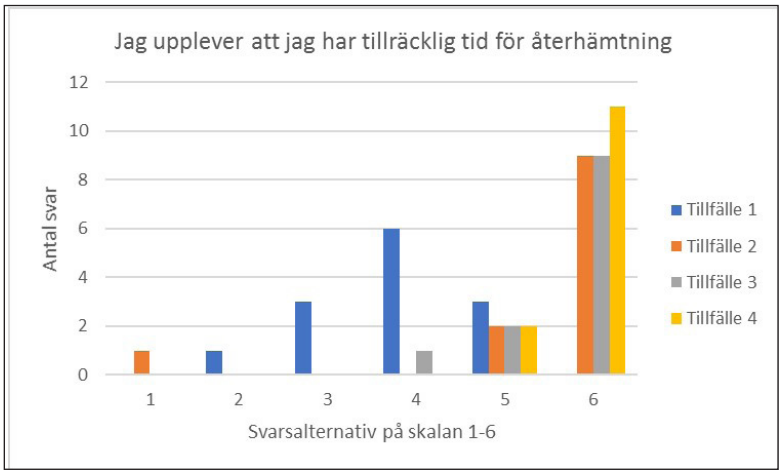


Figur 5. Antal svar per svarsalternativ över tid gällande påståendet "Jag upplever att jag kan koppla av från mitt jobb när jag är ledig".

I sina sammanfattande diskussioner uppgav handläggarna att de infört sätt att påbörja ledighetens återhämtning redan under arbetsdagen. Inför helgen hade de börjat med s.k. "avrollning", vilket innebar att alla som var på plats på fredag eftermiddag träffades och pratade om "veckans värsta" och "veckans bästa", i den ordningen. Detta för att kunna lämna kvar veckans värsta på jobbet och gå hem med en bra känsla av veckans bästa.

Tid för återhämtning

Enkätsvaren visade att det innan projekttiden även fanns spridning bland handläggarna gällande upplevelsen av att ha tillräcklig tid för återhämtning (se Figur 6). Mediansvaret tillfälle ett var 4 i båda grupperna. Figur 6 visar att vid tillfälle tre och fyra hade tyngdpunkten för pilotgruppen tydligt förskjutits mot att uppleva att man hade tillräcklig tid för återhämtning. Vid tillfälle tre var mediansvaren 6 respektive 5,5, och vid sista tillfället 6 respektive 5. Förändringen av svarsfördelningen mellan tillfälle ett och fyra kring upplevelsen av att ha tillräcklig tid för återhämtning (ja/nej) var dock inte statistiskt säker (p=0,096).

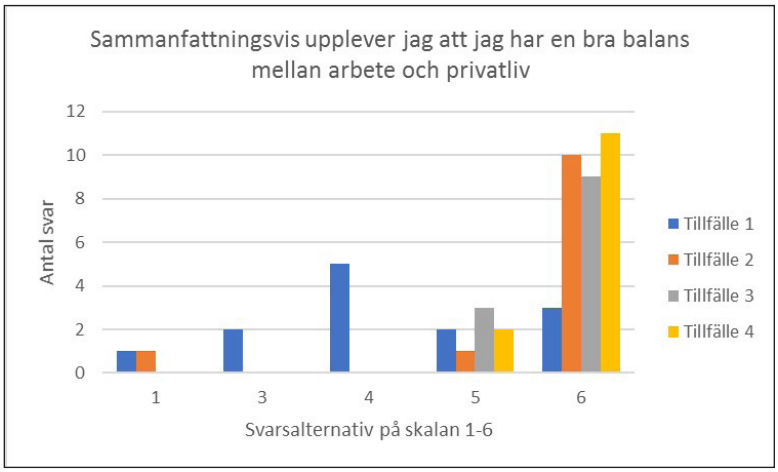


Figur 6. Antal svar per svarsalternativ över tid gällande påståendet "Jag upplever att jag har tillräcklig tid för återhämtning".

Gällande tid för återhämtning uppgav pilotgruppen i sina sammanfattande diskussioner att det varit stor skillnad att arbeta 6 timmar istället för 8. De uttryckte: "Vi kan inte nog beskriva hur mycket bättre livspusslet går ihop med 6 timmars arbetstid". Tilläggsanvisningarnas krav på att i närtid ta ut överskjutande tid upplevdes stödja ökad återhämtning. Möjligheten att arbeta på distans gjorde också att återhämtningstiden blev större då en del restid till och från arbetet kunde sparas in.

Balans mellan arbete och privatliv

Enkätsvaren påvisade en stor spridning bland handläggarna innan projekttiden gällande hur de sammanfattningsvis upplevde balansen mellan arbete och privatliv (se Figur 7), framför allt i gruppen som arbetade heltid. Mediansvaret tillfälle ett var 4 bland de heltidsarbetande respektive 5 bland de deltidsarbetande. Figur 7 visar att vid tillfälle tre och fyra hade tyngdpunkten för pilotgruppen som helhet tydligt förskjutits mot att uppleva att man hade en bra balans mellan arbete och privatliv. Vid både tillfälle två och tre var mediansvaret 6 i bägge grupper, och vid tillfälle fyra var medianen 6 respektive 5. Svarsfördelningens förändring mellan tillfälle ett och fyra kring upplevelsen av att ha en bra balans mellan arbete och privatliv (ja/nej) var dock inte statistiskt säker (p=0,220).



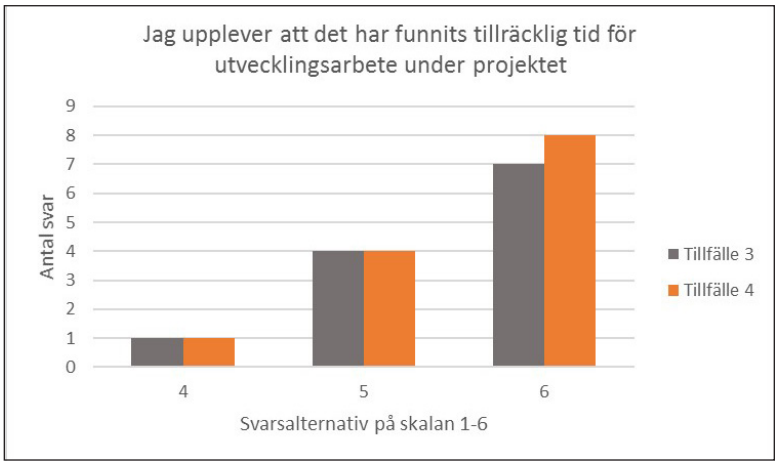
Figur 7. Antal svar per svarsalternativ över tid gällande "Sammanfattningsvis upplever jag att jag har en bra balans mellan arbete och privatliv".

Pilotgruppen uppgav i sina sammanfattande diskussioner att kvaliteten på fritiden hade blivit bättre samtidigt som de också upplevde att de fått en mer positiv syn på sitt arbete, mycket på grund av att arbetet blivit mer strukturerat och därmed effektivare.

Tid för utvecklingsarbete

Under projekttiden bedrev pilotgruppen utvecklingsarbete kring effektivare arbetssätt för att skapa förutsättningar för arbetstidsförkortningen. Efter halva projekttiden noteras i projektdokumenten att visst utvecklingsarbete utan effektiviseringsfokus och vissa utbildningar ställts åt sidan. Därför lades påståendet "Jag upplever att det har funnits tillräcklig tid för utvecklingsarbete under projekttiden" till vid de två sista enkättillfällena.

Enkätsvaren från tillfälle tre och fyra visade att majoriteten av handläggarna upplevde att det under projekttiden funnits tillräckligt med tid för utvecklingsarbete (se Figur 8). Vid tillfälle tre var mediansvaret 6 bland de tidigare heltidsarbetande och 5 bland de tidigare deltidsarbetande, och vid tillfälle fyra var mediansvaret 5,5 respektive 6.



Figur 8. Antal svar per svarsalternativ över tid gällande "Jag upplever att det funnits tillräcklig tid för utvecklingsarbete under projektet".

Diskussion

Detta pilotprojekt inom Norrtälje kommuns familjehemsenhet undersökte om förkortad arbetstid kan förbättra handläggarnas upplevelse av arbetsmiljön samt om förändrat arbetssätt möjliggör att ett heltidsarbete kan utföras på 30 timmar. Målet var också att skapa ett underlag som kan ligga till grund för att utreda om förkortad arbetstid ska införas inom Norrtäljes hela socialförvaltning. Projektutvärderingen tyder sammantaget på att pilotgruppens upplevelse av arbetsmiljön förbättrades genom införandet av nya arbetssätt och förkortad arbetstid, även om förändringarna i pilotgruppens enkätsvar inte var statistiskt säkerställda. Utvärderingen av tillgänglig projektdokumentation kring de förändrade arbetssätten visade att de planerade förändringarna i varierande grad bidrog till att effektivisera arbetet och möjliggöra arbetstidsförkortningen. Den största tidsvinsten gjordes genom att oftare förlägga möten gällande placerade barn till socialkontoret. För vissa planerade förändringar och utfall saknas dokumentation, däribland eventuell effekt på sjukfrånvaro. Aspekter som inte omfattades av projektets frågeställningar och som denna utvärdering därför inte heller belyste är bland annat barn- och föräldraperspektivet på de förändrade arbetssätten, handläggningstid/väntetid på handläggning av förändringar runt placeringarna (t.ex. vid risk för sammanbrott), klagomålshantering samt långtidseffekter av arbetstidsförkortningen.

Tydligast förändring i enkätsvaren vid jämförelse mellan pilotgruppens svar över tid märktes gällande upplevelsen att kunna koppla av från arbetet vid ledighet, ha tillräcklig tid för återhämtning samt en sammantaget god balans mellan arbete och privatliv. Från en initialt ganska stor spridning i svaren på dessa påståenden angav handläggarna i pilotgruppen vid projektets slut samstämmigt att de kunde koppla av och återhämta sig samt att de upplevde god balans mellan arbetsliv och privatliv. De lyfte fram både att den förkortade arbetstiden i sig gjort det lättare att få ihop livspusslet, och även att en reflektionsmetod införts inför helgerna för att separera rollen som yrkesperson och privatperson och därmed bädda för återhämtningen på fritiden. Klockmo & Jakobsson Lund (2017) drar i sin utvärdering av ett liknande projekt inom Sundsvalls socialtjänst slutsatsen att just tidsutrymmet som arbetstidsförkortning möjliggör för reflektion, återhämtning och en buffrande ”glipa” mellan arbetsdag och vardagskväll är betydelsefullt för att minska upplevd stress.

Majoriteten av handläggarna i pilotgruppen upplevde innan projektet startade att de hann göra ett bra arbete inom sin ordinarie arbetstid, vilket gällde både bland de då heltids- och deltidsarbetande. De förändrade arbetssätten tycks ha möjliggjort att denna upplevelse kvarstod även när arbetstiden förkortades med 10 h/vecka för de heltidsarbetande.

En större spridning fanns enligt enkätsvaren inom pilotgruppen gällande upplevelsen av stress i arbetet, både innan och efter införandet av förkortad arbetstid. Tyngdpunkten tycks under projekttiden ha förskjutits mot att inte uppleva stress, vilket är i linje med resultaten från tidigare försök med förkortad arbetstid inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård (Barck-Holst et al. 2017; Klockmo & Jakobsson Lund, 2017). Men det fanns, både innan och efter införandet av förkortad arbetstid, enstaka handläggare som uppgav att det i hög grad stämde att de var stressade i sitt arbete. Detta belyser att det är viktigt att vara uppmärksam på att förkortad arbetstid inte är en universallösning på upplevd arbetsrelaterad stress. Eftersom svaren var anonyma är det okänt om upplevelsen var kopplad till samma personer, och det går heller inte att undersöka eventuella samband med relevant bakgrundsdata som till exempel antal år i yrket. En långtidsuppföljning bland socialsekreterare som arbetade med utredningar av barn och unga i Stockholms län har visat att mellan 2003 och 2014 har känslan av att vara väldigt pressad ökat mest bland de med få år i yrket (Tham, 2016).

Underlag saknades för att utvärdera om Norrtäljes familjehemsenhet genom satsningen uppnådde högre kontinuitet genom minskad personalomsättning, och den relativt korta projekttiden gör det också svårt att dra slutsatser kring detta, liksom kring långtidseffekten på effektmålen. Den samlade bilden tyder dock på att medarbetarna i projektgruppen i hög grad uppskattade arbetstidsförkortningen och upplevde att den möjliggjorde en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv. Detta kan antas bidra till att enheten upplevs som en attraktivare arbetsplats (Barck-Holst et al., 2017; Klockmo & Jacobsson Lund, 2017; Kecklund et al., 2010).

Något som inte undersöktes i detta projekt – och heller inte i tidigare försök med arbetstidsförkortning i svensk barn- och ungdomsvård (Barck-Holst et al., 2017; Klockmo & Jacobsson Lund, 2017) – är hur förändringen upplevdes av de barn, biologiska familjer och familjehem som är verksamhetens målgrupper. Tidsvinsten som familjehemsenhetens handläggare gjorde genom att styra fler möten till socialkontoret innebar att dessa grupper i större utsträckning behövde färdas till socialkontoret istället. Hur detta upplevdes av barn, biologiska familjer och familjehem är inte klarlagt, och det saknas också kunskap om ifall de uppfattade att tillgängligheten till familjehemsenhetens handläggare förändrades i samband med projektet med förkortad arbetstid.

Pilotgruppen fick under projekttiden inte genomslag för sin intention att använda Skypemöten som ett sätt att minska enhetens restid i samband med möten gällande placerade barn. Oväntat många klienter hade svårigheter att använda Skype för videosamtal, och tekniska problem upplevdes initialt även av pilotgruppen. Dessa utmaningar kvarstår att hantera även efter avslutat projekt och kräver en uthållig implementeringsstrategi. Sedan ett par år tillbaka har regeringen och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) den

gemensamma målbilden att Sverige ska bli världsledande i att tillvarata digitaliseringens möjligheter inom socialtjänst samt hälso- och sjukvård (Socialdepartementet & Sveriges Kommuner och Landsting, 2016). Visionen omfattar bl.a. tillgång till smidiga, säkra och distansoberoende kommunikationsvägar i kontakten med socialtjänstens målgrupper. Införande av Skypemöten för att spara restid planeras i många kommuner som ett sätt att öka direkttiden med barn- och ungdomsvårdens målgrupper (Regeringskansliet, 2017). En kunskapsöversikt över forskningsläget kring digitalisering och socialt arbete visar dock att det inom fältet ännu påfallande ofta förs resonemang om svårigheter och utmaningar, vilket visar att detta projekts utmaningar inte är unika. Slutsatsen dras att det finns ett fortsatt behov av att utforska, testa och praktiskt utveckla digitalisering – inbegripet digital distanskommunikation och teknikens förutsättningar – inom det sociala arbetet (Svensson & Larsson, 2017).

Metodmässigt har utvärderingen av detta projekt vissa brister. Den viktiga aspekten att handläggarnas tid ihop med placerade barn inte fick minska tycks ha kommit att utvärderas mot en referensmånad som inte upplevdes som representativ av familjehemsenhetens handläggare och chefer. Troligen hade en längre referensperiod än en månad möjliggjort ett mer rättvisande jämförelseunderlag.

Antalet handläggare som utgjorde enkätundersökningens underlag var mycket litet. Detta gör det svårt att statistiskt påvisa förändringar i svarsfördelningen över tid även om sådana faktiskt finns, dvs. det finns hög risk för s.k. typ II fel. Dessutom innebar det knappa underlaget att enkätens svarsalternativ behövde delas in i de grövre kategorierna ja/nej varpå nyanser i svaren förlorades. Om underlaget hade varit större hade troligen de förändringar som anas i flera av diagrammen över enkätsvaren även kunnat påvisas statistiskt. Att enkätsvaren var anonyma gjorde det dock omöjligt att undersöka om handläggarnas svar förändrades på personnivå.

I Figur 1 och 2 finns en felkälla genom att frånvaro pga. semester, sjukdom eller vård av barn genererade samma tidsrapportering som 30 h/arbetad tid. De gula partierna är därför delvis missvisande, och störst vikt bör läggas vid de röda och gröna partierna som avser antalet personer/vecka med inarbetad respektive uttagen övertid.

Slutligen hade det varit önskvärt att som en del i utvärderingen, under projektets gång, genomföra och analysera intervjuer med pilotgrupp, projektledning och även familjehemsenhetens klienter. Detta hade möjliggjort en bredare och mer fördjupad analys av erfarenheterna av förändringsarbetet i samband med projekt förkortad arbetstid inom familjehemsvården.

Till projektets förtjänster hör ett ambitiöst upplägg kring tidmätning och mötesregistrering som omfattade hela den årslånga projekttiden. Även rekryterarnas mötestid med barn registrerades, vilken dock inte omfattades av denna utvärdering eftersom det saknades referensmätning att jämföra med. Sammantaget genererades dock ett bra underlag för utvärdering av framtida utvecklingsprojekt, t.ex. kring fortsatt implementering av digitala kommunikationslösningar.

Slutsats

Under projekttiden har nya arbetssätt provats som sammantaget, om än i varierande grad, bidragit till att effektivisera familjehemsenhetens arbete vilket möjliggjorde att detta kunde utföras inom ramarna för arbetstidsförkortningen. Troligen minskade inte tiden med placerade barn, men osäkerhet finns kring detta pga. icke-representativa jämförelsedata. Eftersom underlaget i enkätundersökningen var litet är inte förändringarna i pilotgruppens svar statistiskt säkra. Flera av de upplevda förbättringar som syntes i enkätsvaren och i projektgruppens sammanfattade diskussioner stöds dock av resultat från tidigare försök med förkortad arbetstid inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård. Utvärderingen drar slutsatsen att arbetstidsförkortningen tycks ha inneburit övervägande positiva effekter för arbetsmiljön, framför allt gällande handläggarnas möjlighet att koppla av från arbetet vid ledighet, återhämta sig och uppleva god balans mellan arbete och fritid. Pilotgruppen beskrev också att processen att hjälpas åt att införa och arbeta enligt de förändrade arbetssätten ledde till tätare samarbete och utvecklad gruppdynamik.

Hur de förändrade arbetssätten som möjliggjorde arbetstidsförkortningen upplevdes ur barn- och föräldraperspektivet är okänt, liksom långtidseffekterna gällande bland annat effektmål, sjukfrånvaro och personalomsättning.

Referenser

Arbetsmiljöverket. (2016). *Arbetsorsakade besvär 2016*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:3. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Barck-Holst, P., Nilsonne, Å., Åkerstedt, T. & Hellgren, C. (2017). Reduced working hours and stress in the Swedish social services: a longitudinal study. *International Social Work*, *60*(4), 897–913.

Bildt, C., Åkerstedt, T., Falkenberg, A., Ingre, M., Larsson, I., Nyfjäll, M., & Sandberg, T. (2007). *Arbetstidsförkortning och hälsa: Försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Kecklund, G., Ingre, M., & Åkerstedt, T. (2010). *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*. Stockholm: Stressforskningsinstitutet.

Klockmo, C. & Jakobsson Lund, A. (2017). *Medarbetardriven förändring – Förkortad arbetsplatsförlagd arbetstid, en drivkraft för att utveckla nya arbetssätt*. Härnösand: Kommunförbundet, FoU Västernorrland.

Regeringskansliet. (2017). *Barnets och ungdomens reform – Förslag för en hållbar framtid*. Stockholm: Regeringskansliet.

Sandin Viberg, S. & Rönnbäck, E. (u.å)**.** *Ramar inför förändringsarbete med 6 + 2 – En medarbetardriven förändringsprocess*. Sundsvalls kommun.

Socialdepartementet & Sveriges Kommuner och Landsting. (2016). *Vision e-hälsa 2025*. Hämtad 2018-05-17 från https://www.regeringen.se/4a1f04/contentassets/79df147f5b194554bf401dd88e89b791/vision-e-halsa-2025.pdf

Svensson, L. & Larsson, S. (2017). *Digitalisering och socialt arbete – en kunskapsöversikt*. (5 red.) (LUii reports; Vol. 3, Nr. 5). Landskrona: Lunds universitets internetinstitut (LUii).

Tham, P. (2007). Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *British Journal of Social Work, 37*(7), 1225–1246.

Tham, P., & Meager, G. (2009). Working in human services: how do experiences and working conditions in child welfare social work compare? *British Journal of Social Work, 39*, 807–827.

Tham, P. (2016). Mindre erfaren – mer utsatt?: Nya och mer erfarna socialsekreterares beskrivningar av sina arbetsvillkor. *Socionomens forskningssupplement, 40*(6), 20–33.

Tham, P. (2018). A professional role in transition: Swedish child welfare socialworkers' descriptions of their work in 2003 and 2014. *British Journal of Social Work, 8*(2), 449–467.

Webb, C.M., & Carpenter, J. (2012). What can be done to promote the retention of social workers? A systematic review of interventions. *British Journal of Social Work, 42*, 1235–1255.