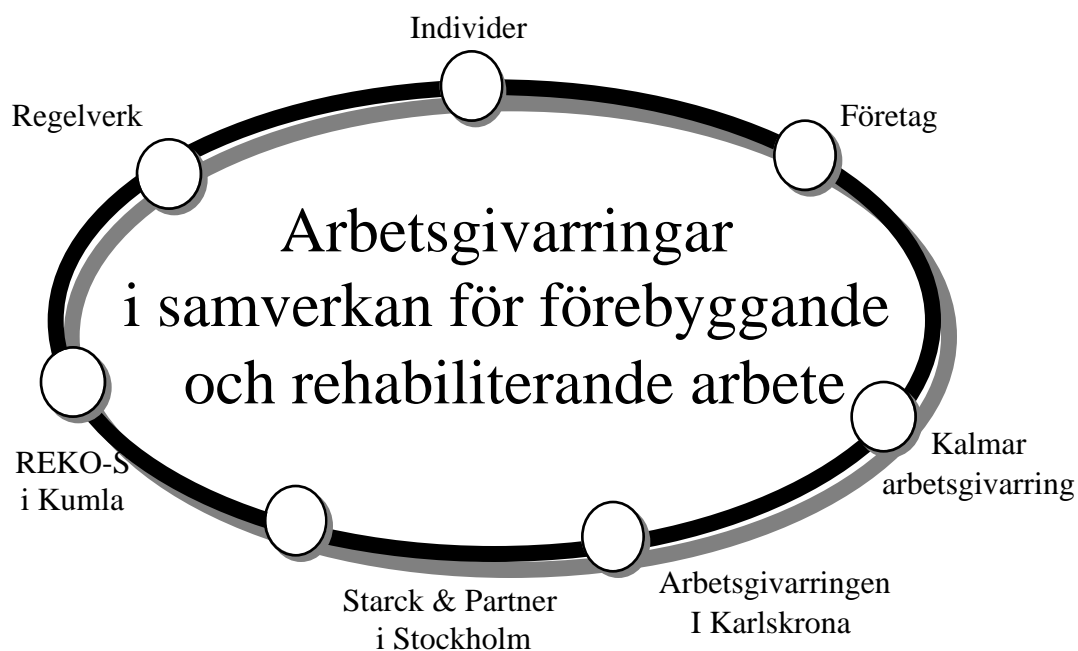


SAGAN OM RINGARNA

DEL 2 FALLSTUDIERNA



Slutrapport

2003-12-15

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

3. FYRA RINGAR I ARBETE - FALLSTUDIERNA	3
3.1. SAMMANFATTNING.....	3
3.2. INLEDNING.....	4
3.3. KALMAR ARBETSGIVARRING.....	4
3.4. ARBETSGIVARRINGEN I KARLSKRONA	23
3.5. ARBETSGIVARRINGEN REKO-S I KUMLA.....	36
3.6. STARCK & PARTNER I STOCKHOLM	47
3.7. SAMMANFATTANDE JÄMFÖRELSER OCH SLUTSATSER	62

3. Fyra ringar i arbete - fallstudierna

I detta kapitel redovisar vi resultatet av arbetet i de fyra arbetsgivarriparna. Kapitellet inleds med en sammanfattning varefter varje ring beskrivs i termer av de arbetsmarknader man arbetar inom, verksamhet och utveckling, företagsbeskrivningar, arbetet med rehabilitering, prevention respektive rörlighet samt ringens utveckling framåt i tiden. Kapitellet avslutas med en sammanfattande jämförelse mellan och diskussion om de fyra arbetsgivarriparna.

3.1. Sammanfattning

Fallstudierna visar fyra arbetsgivarripar av olika karaktär - i inriktning, storlek, form mm. Några gemensamma drag kring ringarna och dess arbete är

- Arbetsgivarriparn befinner sig i gränslandet mellan de privata och de offentliga systemen, men har sin tydliga plattform hos medlemmarna/arbetsgivarna. Ringen kan betraktas såväl som en förlängd personalavdelning för medlemmarna som ett omställningsföretag för att stödja individer i deras utveckling.
- Tyngdpunkten ligger i att vara ett stöd för individer i omställning (ringen som resurs) där rehabiliteringsärendena fortfarande för flertalet ringar är dominerande men där andra typer av individärenden tar en allt större del (övertalighetshantering, outplacement, tidig rehabilitering).
- Arbetsgivarriparn är i rehabiliteringen en av flera aktörer på marknaden där tillgången till och ambitionen att använda arbetsträningsplatser, tillsammans med ringhandledarnas personliga kompetens, är deras konkurrensfördel.
- De kunskapsstödande aktiviteterna (utbildning, seminarier, bollplank) är ett komplement (ringen som nätverk) och speglar ett stort kunskaps- och lärandebehov hos personal- och rehabiliteringsansvariga på företagen .
- Resultaten på individnivå som redovisats från några av ringarna visar på svårigheter med att åstadkomma rörlighet till nya arbeten för långtidssjukskrivna med långa sjukskrivningsperioder (ofta över 18 månader)
- Resultaten sedda ur arbetsgivarernas synvinkel är överlag mycket positiva, även om man inte gjort beräkningar av några specifika vinster. Men företagen konstaterar ändå att man har stor hjälp i såväl individärenden som kunskapsstöd till en rimlig kostnad även om användningen av ringen varierar.
- Flera av ringarna utvecklar successivt sin verksamhet - nya typer av individstöd, utbildningar och mentorprogram, personalpooler och nätverk etc. Det finns ett intressant samspel mellan ringsamordnaren (och dennes kompetens och överblick) och medlemmarna (i deras konkreta behov inom personalområdet) i att definiera och utveckla nya tjänster.

3.2. Inledning

De fyra arbetsgivarrieringar som vi närmare studerat representerar, inom ramen för den gemensamma idén kring rehabilitering i samverkan, olika inriktning vad gäller verksamhet och olika tjänster.

- Kalmar arbetsgivarriering, en ideell förening med drygt 40 olika företag och organisationer i Kalmarregionen. Ringen har en relativt bred verksamhet inom personalområdet och startade år 1997.
- Arbetsgivarrieringen i Karlskrona, en sammanslutning av 9 företag i ett aktiebolag tillsammans med de två ringansvariga med start 1992. Karlskronaringen arbetar såväl med såväl individstöd som rörlighet.
- Arbetsgivarrieringen REKO-S i Kumla startade som ett nätverk 1996 och drivs nu i regi av Haluxa AB, en företagshälsovård. Ringen är fokuserad mot rehabilitering och omfattar 10 företag.
- Starck & Partner AB är ett aktiebolag som bildades 1997. Företaget har 9 anställda som arbetar i Stockholmsområdet med framförallt individstöd (rehabilitering och outplacement) och utbildning. I sin arbetsgivarriering har man ett 40-tal företag och organisationer.

Beskrivningarna i det följande bygger på material från de olika ringarna, intervjuer med företrädare för personalfunktioner, fackliga organisationer och produktionsansvariga inom ett urval medlemmar - 4 -5 företag och förvaltningar per ring. Alla intressenter har av praktiska och tidsmässiga skäl inte kunnat delta i de gruppsamtal som har varit den huvudsakliga metoden för informationsinsamlingen från företagen. I vissa fall har kompletteringar gjorts genom telefonintervjuer. I varje ring har vi därutöver intervjuat andra aktörer som arbetsgivarrieringen samverkar med - framförallt försäkringskassan och arbetsförmedlingen.

3.3. Kalmar arbetsgivarriering

Kalmar - näringsliv och lokal arbetsmarknad

Det sammanlagda antalet förvärvsarbetande i Kalmar län är strax över 100.000 personer varav knappt 30.000 finns i Kalmar¹. Folkmängden i länet var i slutet av år 2002 234.663 personer, en ökning med 95 personer det senaste året. Sett över en längre period minskar dock folkmängden i länet.

¹ Avser år 2001, siffror från SCB

I Kalmar kommun arbetar de flesta i näringslivet (drygt 17.000 personer). Sysselsättningen i länet domineras av offentlig förvaltning och tillverkningsindustri (cirka 30% vardera av de sysselsatta) men tjänstesektorn växer. Verkstadsindustrin utgör den största branschen inom industrin, jordbruket står för cirka 5% av sysselsättningen och varuhandeln för cirka 10%.

Arbetslösheten är relativt låg men har ökat och var under år 2002 4,6% (5,3% år 2002). Dessutom fanns år 2002 2,9% i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Totalt var således andelen arbetslösa i länet 7,5% år 2002 (att jämföra med riket 7,3%).²

Ohälsotalet, såsom det beräknas av RFV, har de senaste åren gått upp i regionen. För kvinnor har det ökat från 39,5 dagar år 1999 till 48,1 dagar år 2001. En ökning finns i samtliga åldersgrupper och talet är högst i de äldre åldersgrupperna. I en jämförelse med riket ligger Kalmar någonstans i mitten – högst ohälsotal har Norrlandslänen med över 60 och lägst har Kronobergs och Stockholms län kring 40.

En ökning, om än mindre, återfinns också hos männen, dock från en lägre nivå – från 30,1 år 1999 till 34,2 år 2001. Ungefär samma regionala tendens som ovan beskrivits för kvinnor återfinns för männen.

Antalet sjukfall som registrerats av försäkringskassan, såväl långa som korta, ökar. Försäkringskassan skriver själva:

”Försäkringskassan kan bara marginellt påverka den ökade ohälsan och vi har inte klarat av att ta hand om alla de som är i behov av rehabilitering. Vi har tvingats prioritera utbetalning av ersättning före aktiva insatser för att återgå i arbete.”³

När det gäller försäkringskassans riksmål nr. 5 – att ökningen av långa sjukfall ska upphöra har målet inte uppnåtts i Kalmar. Målet innebär också att det på sikt ska finnas högst 3,0 sjukfall över två år per tusen registrerade i åldersgruppen 16-64 år – inte heller det har uppnåtts. Antalet sjuk- och rehabiliteringsfall har totalt ökat med 2% (2002-10 jämfört med 2001-10). Ökningstakten har dock minskat och den procentuella ökningen är större ju längre sjukfallen är. Sjukfallen över två år har till exempel ökat med 20% på ett år. Kvinnorna står för de flesta sjukskrivningarna, andelen var i oktober år 2002 62%.

När det däremot gäller andelen individer som sex månader efter avslutad samordnad rehabilitering har fått förbättrad arbetsförmåga så ökar den – från 50% år 2001 till 66% för år 2002. Försäkringskassan köpte under år 2002 tjänster för rehabilitering och utredning för

² Ur Årsredovisning för Försäkringskassan, Kalmar Län 2002

³ Ur Årsredovisning för Försäkringskassan, Kalmar Län 2002

cirka 19 MSEK vilket är en kraftig ökning jämfört med år 2001 och 2000. Jämförelsevis var en stor andel av de sjukskrivna föremål för samordnad rehabilitering, i Kalmar län 12% jämfört med rikets 8%. Den årliga kostnaden för sjukpenning i Kalmar län är mer än en miljard kronor, den ökade med 12% år 2002.

Utöver insatser riktade direkt mot sjukskrivna personer har kassan under år 2002 genomfört information, utbildning och seminarier riktade till arbetsgivare. Dessa har framför allt riktat sig till kommuner som arbetsgivare och har handlat om förebyggande insatser, rehabiliteringsansvar mm.

Arbetsgivarringen - verksamhet och utveckling

Kalmar arbetsgivarring startades på initiativ av Ulla Larsson år 1997. Ulla hade erfarenhet från Försäkringskassan, AMI och ALT och såg ett behov hos företagen. Då hon startade ringen talade hon med många andra ringar som redan fanns. De slutsatser hon kunde dra vid den tidpunkten var att a) det är bättre att vara självfinansierad än bidragsfinansierad, b) ringen kunde inte skötas vid sidan av ett annat jobb samt att c) ringen inte borde ingå som en del i någon annan verksamhet/myndighet utan vara fristående. Den geografiska placeringen av ringen borde vara neutral och verksamheten skulle "ägas" av de ingående företagen.

Ringens tog form av en ideell förening med 13 företag som medlemmar. Den har med åren växt och har idag 45 medlemsföretag. Företagen som ingår kommer från Kalmar och angränsande kommuner som Nybro, Borgholm och Mörbylånga. De representerar olika branscher, privat och offentlig verksamhet samt industri- och tjänsteföretag. Ringen finansierar sin verksamhet med medlemsavgifter från arbetsgivarna. Avgiften varierar från 10.000:- för de minsta företagen upp till 60.000:- för Kalmar Kommun (med över 4000 anställda). I medlemsavgiften ingår alla rehabiliteringsutredningar som företaget behöver, övriga aktiviteter som ringen erbjuder får man delta i till självkostnadspris. Exempelvis så använde Kalmar kommun år 2002 ringen för 20 rehabiliteringsfall blev styckkostnaden 3.000:-/ärende. Jämfört med priset t ex hos Arbetslivstjänster som är cirka 15-20.000:-/ärende blir kostnaden betydligt lägre i de fall man utnyttjar ringen mycket.

Verksamheten har utvecklats från att enbart erbjuda rehabiliteringstjänster till att idag också innefatta:

- nätverk för olika yrkesgrupper
- stöd vid övertalighet
- ledarutbildning och mentor-adeptprogram
- seminarier, kurser och föreläsningar
- rehabiliteringsutbildning för arbetsledare

- möjlighet till ”ringsamordnare att hyra”, d v s att någon från ringen kan finnas på arbetsplatsen viss tid varje vecka

Ringens drivs således som en ideell förening och har idag två heltidsanställda, Ulla och Agneta, samt en person som arbetsprövar på deltid. De hyr kontorsrum i ett kontorshotell i Kalmar. I ringens styrelse ingår fem personer samt två suppleanter, därutöver har Kalmar kommun en observationsplats och en psykolog och organisationskonsult ingår som extern ledamot. Ordförande väljs alltid från ett privat företag och man försöker ha en bredd i styrelsen så att både mindre och större, offentliga och privata verksamheter är representerade. Vikt läggs också vid att få en god könsfördelning bland ledamöterna. Ringens samordnare berättade att styrelsen i ringens uppstartsskede mest var ett forum för information men att den numera är aktiv och bland annat har arbetat med mål, visioner och handlingsplaner för ringen. Ringens styrelse väljs vid årsmötet då också en del aktiviteter, t ex föreläsningar, brukar erbjudas vid sidan av årsmötesförhandlingarna.

De fackliga organisationerna är inte på något sätt inblandade i eller aktiva i ringen. I cirka 50% av individärendena medverkar de dock vid trepartssamtal/avlämningsmöten då ringens samordnare besöker en arbetsplats för att ta emot ett individärende.

Ringens vision är: ”Kalmar arbetsgivarring ska genom nätverkande skapa de friskaste arbetsplatserna”. I en ny broschyr (hösten år 2003) skriver ringen: ”Vi vänder oss till personer med avbrutet yrkesliv på grund av sjukskrivning, uppsägning eller annan orsak”.

Rekrytering av nya företag sker ofta genom företagsbesök.

Ulla som driver ringen har hela tiden försökt ha ”stora öron” och lyssna efter vad medlemsföretagen velat ha. Hon har försökt besöka alla företag en gång per år och har också stämt av önskemål och förväntningar i samband med årsmötet.

Den första aktivitet som startade, utöver rehabiliteringstjänsten, var kompetensutveckling i form av kvällsföreläsningar. Därefter har övriga ovan nämnda aktiviteter tillkommit efter hand.

Företagens motiv, engagemang och erfarenheter

Primäraktörerna är de 45 arbetsgivare som ingår i ringen. Arbetsgivarna representerar offentlig sektor (t ex Kalmar Kommun, Södra Hälso- och sjukvårdsdirektionen och Kriminalvården), tillverkande företag (t ex Kährs, Flextronics, Ericsson Power Modules), samt tjänsteföretag (t ex Vodafone, Telia och Lernia). De är olika stora och finns såväl i Kalmar som på andra näraliggande orter, t ex Nybro, Blomstermåla och Borgholm). De

företag som vi talat med i Kalmar är Electra Sweden, Kalmar kommun, Kährs i Nybro, Ölands Bank och KLS.

Electra Sweden

Electra Sweden (ES) är ett grossistföretag inom hemelektronik och ingår i en koncern med flera ägare, bland annat grundarfamiljen. Företaget har 45 anställda, har ingen fackklubb men medlemmar finns. ES är ett växande företag med låg personalomsättning, låg sjukfrånvaro och en relativt låg medelålder. Arbetsmiljöpolicy finns och en arbetsmiljökartläggning har gjorts för ett antal år sedan. En nyligen genomförd personalenkät har gett bra resultat. Inom koncernen, som består av 19 olika bolag belägna i Kalmar, Helsingborg och Stockholm, förekommer det intern rörlighet.

En person från ES sitter i ringens styrelse. Företaget har endast använt ringen i ett fall som rör preventiv rehabilitering vid korttidssjukfrånvaro. ES har flera deltagare i nätverk och utnyttjar också regelbundet i utbildningar, seminarier etc. Man har också haft deltagare på ringens ledarutbildning. Man har inte tagit emot någon för arbetsprövning men är i princip positiv bara man kan hitta bra arbetsuppgifter. Man har, som ovan sagts, god egen rörlighet mellan de egna bolagen men skulle gärna se att det fanns större möjligheter med andra företag.

Motiv för ES att vara med har varit preventivt, möjligheter till kontakt med andra företag och utbildningsutbudet. Tillgången till rehabiliteringskompetens har man mer sett som en beredskapsåtgärd ifall behov skulle uppstå. Framför allt använder man ringens övriga utbud. Ringen är därmed viktigare i egenskap av nätverk än i form av resurs för individhantering. En extra bonus är att Ulla har bra kontakter med andra konsulter om man skulle behöva någon. Även om medlemskapet kostar en extra slant så ger det andra vinster. Framför allt får man möjlighet att delta i alla aktiviteterna och information om vad som är på gång samt förtur till deltagande. Några ekonomiska beräkningar på resultaten har dock inte gjorts.

”Ringens betydelse för tillgången till kontakter med andra företag. Nätverket är viktigare än ringen i form av resurs”

(Personal- och ekonomichef, Electra Sweden)

Kalmar kommun

Kalmar kommun (KK) har cirka 4.400 anställda med de vanligaste primärkommunala verksamheterna som skola, socialtjänst, kommunal service och omsorg mm. Kommunen har dock inte själv hand om gymnasiefrågor. De sköts i ett gymnasieförbund med tre andra kommuner (som också är med i ringen). Kommunen har för ett 10-tal år sedan gjort vissa uppsägningar men har idag ingen övertalighet som inte kan klaras genom naturlig avgång.

Man har diskuterat uppsägningar av dagbarnvårdare, men minskning har skett utan uppsägningar. Inga dramatiska förändringar i övrigt är på gång inom verksamheten. Ett samverkansavtal mellan fack och arbetsgivare finns sedan 1991.

Sjukskrivningarna har ökat mycket de senaste åren men vissa positiva tecken finns. Till exempel ökar antalet tillsvidareanställda med 0 sjukdagar och antalet sjukskrivna längre än 28 dagar minskar. Flera skäl anges till de ökade sjukskrivningarna; åldersstrukturen med en ökad medelålder, jobben blir allt mer komplicerade och ställer allt högre krav, besparingar och allt mer slimmade organisationer. Andra orsaker till de höga sjuktalen upplever man vara inlåsning i kombination med brist på alternativa jobb. Faktorer i privatlivet – förutom ren sjukdom - är också orsaker som t e x ökade krav på att kombinera arbete och familj. Många bland de anställda närmar sig nu pensionering. Inom de närmsta 10 åren behöver cirka 3.300 medarbetare bytas ut, vilket slår olika för olika yrkesgrupper (i grundskolan är t ex medelåldern 48 år).

Beträffande arbetsmiljöarbetet har kommunen satsat mycket de senaste åren, delvis som ett sätt att komma till rätta med ohälsan. Strukturer och metoder finns, det som hindrar är ofta pengabrist. Man har egen företagshälsovård.

Kommunen använder huvudsakligen ringen för rehabilitering. Av de övriga aktiviteter man deltar i uppfattar man inte det som direkt preventiva åtgärder. En uppskattning är att antalet rehabiliteringsfall idag är cirka 200 men endast ett fåtal av dem går till ringen (20 st år 2002).

Eftersom kommunen har många egna problem är man tveksam till att ta in andra för arbetsprövning även om det händer att man gör det. De kan underlätta för den som kommer via ringen. Att anställa någon med en historik av sjukdom etc. är osäkert av samma skäl.

Kommunen är själva ganska bra på intern arbetsrotation.

Att kommunen var med från början i ringen upplevdes närmast som självklart. Även om man använder fler tjänster som t ex utbildning och nätverk ser kommunen ringen som ett verktyg i rehabverksamheten som det viktigaste. Ringen används dock först när alla möjligheter är uttömda i den egna organisationen. Erfarenheten visar att man inte vill lämna någon till ringen för tidigt. Då är risken att ringen kommer fram till att individen har tillräcklig arbetsförmåga för arbete i kommunen och att man därmed kan få tillbaka individen som åter hamnar i en ”rehabiliteringssväng”.

”Det som är baksidan på fall som går till ringen är att det är ytterst få som faktiskt lyckas få ett annat jobb. Kanske är vi lite naiva som tror att arbetsmarknaden ska kunna suga upp dessa personer.”

(Arbetsgivarrepresentant, Kalmar kommun)

Många som går till ringen får dock inspiration och nystart. Dessutom upplevs arbetsprövningen som bra eftersom man får möjlighet att testa ett annat arbete. Ringen kan också göra nytta genom att de kan säga saker som arbetsgivaren inte kan säga, t ex rekommendera någon att sluta på sitt jobb. Det kan väcka tankar hos individen. Om det kommer från arbetsgivaren uppfattas det som ett hot. Ringen blir en objektiv samtalspartner. Att använda ringen uppfattas också som ett humant sätt att ta hand om de anställda – de får uppmärksamhet, det är mer neutralt och inte hotfullt (medan arbetsgivaren är ”belastad”). Ringen är också bra på att objektivt bedöma arbetsförmågan hos en individ och har stor trovärdighet i relationerna med försäkringskassan. Ulla upplevs som en viktig person med bra kontakter.

Betydelsen av det faktum att ringen bedrivs just som samverkan mellan arbetsgivare är kommunen mer osäker på. Det viktiga är att de tjänster man erbjuder är bra. T ex har ju ringen ingen direkt kunskap om vilka jobb som är lediga på de olika företagen.

Kommunen har inte gjort några ekonomiska beräkningar, men sådana planeras. Man har heller inte känslan av att det handlar om att göra något som är ekonomiskt lönsamt, det handlar snarare om ”förlängningen av en god personalpolitik”.

Kährs i Nybro

Kährs tillverkar trägolv och har 1.300 anställda i Nybro samt har anläggningar och personal i Blomstermåla, Ljusdal och Norge. Kährs ingår i en europeisk koncern. Man har försökt skära ned med osthyvel men förslag finns nu om nedläggning av Blomstermåla samt krympningar i Norge. Dessutom läggs Wernerträ, som ingår i företaget, ned. En ny affärsplan finns där man har gott hopp för framtiden. Förändringsarbete pågår, bl a av organisationsstruktur, översyn av hierarkier och utveckling av ledarskap. Kährs har inbyggd företagshälsovård. För närvarande har man drygt 100 aktuella rehabiliteringsfall vara 38 är ”pågående” (sjukskrivna eller arbetsprövar inom företaget). Övriga ligger hos försäkringskassan, går med sjukbidrag, genomgår medicinsk utredning eller arbetsprövning hos annan arbetsgivare mm. Kährs har två medlemskap i ringen, både för anläggningen i Nybro och för den i Blomstermåla. Blomstermåla gick med först, framför allt på grund av nätverket. Många anställda därifrån har gått ringens ledarutbildning och man har deltagit i mycket seminarier etc. Dessutom deltog man i mentor-adeptprogrammet och utnyttjade nätverket för ”korsbefruktning”. Huvudsyftet var alltså prevention, och man är aktiv i nätverket. Idag används ringen för Blomstermålas del också för rehabilitering. Nybro gick med i slutet av år 2001, där var syftet i första hand rehabilitering.

Kährs har tagit emot individer för arbetsprövning men inte så många. Man tror att om man inte hade varit med i ringen är det osäkert om man hade tagit emot några. Det finns en tendens att man tar ansvar för varandra i ringen. Man har inte anställt någon som arbetsprövat. Ett problem med att ta emot för arbetsprövning är att de som kommer inte hamnar på de två tyngsta avdelningarna – alla andra möjliga rehabiliteringssysselsättningar har redan gått för interna omplaceringar.

Kährs har nu också börjat arbeta med prevention och individer som vill kan få hjälp av ringen i tidiga skeden. Alla fall som går till ringen behandlas individuellt och kan man lösa en fråga snabbt och smidigt kan företaget tänka sig att stötta ekonomiskt även för individer som ännu inte är rehabiliteringsfall.

Motiv för att vara med i ringen var framförallt att man tyckte att bra rehabiliteringslösningar saknades i det allmänna systemet och att man genom ringen kommer åt prövningsplatser. När företaget inte kunde göra mer tappade processen fart. Försäkringskassan var långsam och det var förödande för individen. Af erbjöd heller inte hjälp till den som fortfarande var anställda. Dessutom hade rehabiliteringsfallen ökat kraftigt, bl a därför att företagen hade blivit duktigare på att identifiera dem. Den största fördelen med ringen är att man inte tappar farten vilket ger ett minskat personligt lidande. Ofta har man redan prövat flera andra arbetsuppgifter i företaget men inte lyckats. Då gör ringen en utredning och hittar en arbetsprövning på en annan arbetsplats. Enligt representanten för Kährs blir utredningen så bra att det går att komma vidare. Man tycker också det är bra med den noggranna prövning av arbetsförmågan som ringen gör. Om de konstaterar att någon inte har arbetsförmåga nog att klara jobb hos Kährs är det grund för uppsägning. (Det har man dock bara gjort med ett fåtal men i princip tänker man försöka driva flera fall på det sättet nu.).

Man betalar 45.000 per år och för det får man 10 utredningar, d v s 4.500:-/person. Det kan ingen annan erbjuda. Därvidlag finns alltså ett ekonomiskt motiv. Kostnaderna för sjukfrånvaro finns beräknade enligt Liukkonens modell. Dessutom får man ju mer för pengarna än bara rehabiliteringsutredningarna. Skälen till att ringen kan vara så billig tror man är att ringen har bra kontakter med företagen samt att verksamheten är ”privat” och drivs av entusiaster. Kassan skulle ju också kunna ha nätverk men företagen känner större ansvar i och med att man är med och betalar – man vill ha något för pengarna.

Sammantaget tycker man att det är bra att ringen jobbar både med rehabilitering och med annat. Vore man smalare skulle färre företag att vilja vara med. Det är bra att ha ”många ägg i korgen”.

Inom Kährs finns planer finns på att bilda en intern personalpool som bl kan ta emot interna rehabiliteringsärenden. Det är ett sätt att arbeta med både prevention och rörlighet. Kährs

representant har också varit på möte och lyssnat på erfarenheter från Jönköping där man kört extern personalpool. Det finns en idé om att pröva det här också, kanske genom samarbete mellan ringen och Nybro företagsgrupp.

Ölands Bank

Ölands Bank är en fristående bank med relativt stabil ekonomi. Banken finns på 6 kontor på Öland med sammanlagt 73 anställda, många med lång anställningstid. Personalomsättningen är låg. På 4 år har man minskat med 5 anställda men inga uppsägningar. Korttidssjukfrånvaron är låg. Man har cirka 4 personer som är långtidssjuka på hel- eller deltid. För företagshälsovården har man ett avtal med Previa. Man är noga med skyddsronder och utvecklingsamtal. Banken satsar mycket på ledarutbildning med utveckling av ledningsgruppen, feed back etc. VD - som är aktiv i ringen - är mycket restriktiv till att vara med i några andra nätverk, förutom ringen, med samma inriktning det vill säga med inriktning på hälsa och ohälsa. Relationerna med facket upplever ledningen som mycket bra – de är tidigt inblandade i allt förändringsarbete Facket är dock inte särskilt insatta i ringens verksamhet.

Ölands Bank har varit med i ringen cirka 3 år. Två personer har gått ringens ledarutbildning. En individ har fått stöd via ringen. Man har inte tagit emot någon för arbetsprövning från ringen, däremot två personer som kommit via försäkringskassan (vilket fungerade mindre bra). Fördelen med att ta in via ringen är att man då kan få bättre information om personen som ska arbetspröva.

Ölands Bank hade inga akuta behov när man gick med. Man såg dock problem i rehabiliteringsansvaret:

”Vi kände en viss maktlöshet över arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, framför allt när det gällde att ta reda på vad som verkligen är problemet för de enskilda individerna. Ofta har individen en kombination av problem, det är inte bara arbetet. Det kan vara svårt att komma till pudelns kärna och många offentliga aktörer har sekretess och berättar inte. Ringen verkade vara lösningen på det här problemet”

(Lennart Ohlsson, vd, Ölands Bank)

Ett annat motiv var att få personalen att må bättre – man anser att det är arbetsgivaren skyldighet och rättighet att se till att personalen mår bra. Man har inte gjort någon lönsamhetskalkyl men känner på sig att det är värt att betala för. Ringen är också duktig på att hitta bra föredrag och föredragshållare. För det skulle man kunna ta ännu mer betalt. Ringens framgång beror mycket på dem som jobbar där. Nätverket betydelse är också stor och det finns en öppenhet, vilja och ömsesidigt utbyte mellan de företag som ingår.

KLS - Kalmar Läns Slakteriförbund

KLS är en ekonomisk förening som ägs av 3.200 lantbrukare. Huvudkontoret finns i Kalmar med slakt och styckningsverksamhet. Därutöver finns fler produktionsanläggningar/dotterbolag med tillverkning av charkprodukter. Dotterbolagen är ej integrerade i ringens verksamhet. KLS hade knappt 400 anställda år 2002 varav 126 kvinnor och 307 kollektivanställda. Personalomsättningen ligger på cirka 10%. Medelåldern är lägre för LO-kollektivt (cirka 36) än på tjänstemannasidan (cirka 44). KLS har en riskfylld arbetsmiljö (kyla, maskiner) men en vision för arbetsmiljön samt fungerande skyddsverksamhet. Sjukfrånvaron är dock hög - både den korta och långa, men företaget har tydliga mål för att minska den. Varsel om personalminskningar är lagda. De senaste 12 månaderna har man haft 12 rehabiliteringsmöten på företaget, 17 medarbetare har berörts och av dem har 10 fått hjälp av ringen. KLS är öppna för att ta emot men har inte haft någon för arbetsprövning – miljön är tuff så det är svårt att hitta lämpliga jobb.

Man anser att ringen är bäst på rehabilitering, prevention måste arbetsgivaren själv jobba med. 10 personer har gått ringens ledarutbildning, flera är med i nätverk samt deltar i seminarier.

KLS har varit med i ringen sedan den startade. Motiv för att vara med har varit det att nästan alla jobb på KLS är likvärdiga (fysiskt påfrestande, tunga) vilket gör omplacering svårt. Man vill öka chansen att hitta lämpligt arbete åt individen. Skälet till att man gick med var därför just möjligheterna till rehabilitering och arbetsträning. Man kände att man inte fick tillräcklig hjälp från myndighetshåll och att det alltid handlade om vem som skulle betala. Ringen är viktig som ett sätt att lösa arbetsgivaransvaret för rehabilitering. Dessutom tycker man att det är bra att kunna dela gemensamma uppgifter med andra företag lokalt samt kunna få del av kompetensutveckling.

För individerna är det en fördel att man vidgar sina vyer. Kanske är den största fördelen möjligheten att göra ett intressetest. Individen får genom ringen komma i fokus, han/hon får en bra utredning och hjälp att gå vidare. Detta gagnar förstås också arbetsgivaren. Det som är avgörande för ringens framgång är, enligt KLS, Ullas och Agnetas engagemang – att de finns är viktigt men att ringen är uppbyggd som ett nätverk är en förutsättning för ringens verksamhet. Man menar dock att ringen inte är särskilt viktig för prevention, de är bäst på rehabiliteringsfrågor medan prevention är sådant som arbetsgivaren själv måste jobba med.

Ekonomiska argument finns – alla som är sjuka kostar så det är värt att satsa. Kostnaden för ringen är försumbar i sammanhanget men man har inte räknat på den.

”Man måste vara beredd att hjälpa andra om man ska vara med i ringen”
(Produktionschef, KLS)

Försäkringskassan

Försäkringskassan i Kalmar har drygt 100 anställda. Verksamheten omfattar Kalmar, Mörbylånga och Borgholm. Försäkringskassan har tre uppdrag; att vara ombud för den sjukskrivne, utöva tillsyn gentemot arbetsgivare beträffande rehabilitering samt samverka. Organisationsmässigt är man uppdelad på två grupper; en arbetar med individer som har arbetsgivare och eventuellt tillgång till företagshälsovård, en arbetar med personer som arbetar på små företag, är egna företagare eller är arbetslösa. Två huvudkategorier av personal finns; utredare som utreder rätt till sjukpenning samt rehabiliteringssamordnare som utreder behov av och fattar beslut om rehabilitering. Ärendefördelningen är idag uppdelad på företag (för personer som har arbetsgivare) och inte som tidigare efter födelsedatum. Efter den 28:e sjukdagen prövas alla ärenden i en ”vägvalsgrupp” där kassan tillsammans med försäkringsläkare avgör vilka ärenden som kan vara vilande (t ex graviditetsbesvär) och vilka som ska gå till rehabiliteringsutredning. Av cirka 1.300 sjuka i Kalmar är cirka 300 arbetslösa. Målet är att ingen ska vara sjukskriven i mer än ett år men i många fall nås inte målet.

Kassan har idag inget avtal med ringen men hoppas få ett sådant inom kort. Man köper dock redan tjänster från ringen via Kunskapslyftet och Empowerment.

Försäkringskassan är också i egenskap av arbetsgivare medlem i ringen. Eftersom man är både affärspartner till och medlem i ringen har ringen och kassan inte ett vanligt avtal utan ett så kallat samverkansavtal. (Det samma gäller för Kalmar Kommun).

Då Försäkringskassan använder ringen ser de stora fördelar med att ringen är bra på att hitta arbetsprövningsplatser på den öppna arbetsmarknaden. Alternativet är ofta annars en plats på Samhall vilket är ett sämre alternativ. En annan fördel ur kassans perspektiv är att ringen har en mer neutral roll i sitt uppdrag. Försäkringskassan har till uppgift att se till individen och bortse från hur arbetsmarknaden ser ut. Arbetsförmedlingen tittar istället huvudsakligen på arbetsmarknaden och anställbarhet. Ringen kan placera sig mellan dessa båda perspektiv.

Enligt kassans representant är ringen duktig på att jobba preventivt och hitta personer med problem innan de blir sjukskrivna. Också betydelsen av Ullas roll som drivande eldsjäl poängteras. Ringen har enligt kassan en hög status i regionen. Dessutom innebär den prevention som ringen ägnar sig åt att kassan och även arbetsförmedlingen kan ägna sig åt annat.

Arbetsförmedlingen

Arbetsmarknaden i regionen beskrivs som dämpad, särskilt gäller det även Kalmar som huvudort. Många varsel förekommer och många industrijobb har försvunnit. Rörligheten är också relativt låg i det som för närvarande uppfattas som en lågkonjunktur.

Arbetsförmedlingen (af) har bra företagskontakter och vet ofta vilka företag som har rekryteringsbehov. Samtidigt är det många olika aktörer som jagar praktikplatser, arbetsprövning etc – vid sidan om förmedlingen t ex ringen, enskilda arbetsgivare och utbildningsanordnare. Det händer att arbetsförmedlingen kan upptäcka företag som är oseriösa och försöker utnyttja detta för gratis/billig arbetskraft.

Ulla är personligen väl känd på arbetsförmedlingen vilket underlättare samarbetet mellan ringen och af. Enligt förmedlingens representanter fyller ringen framför allt en funktion genom att ge företagen en möjlighet att uppfylla sin rehabiliteringsplikt. Dessutom är ringen ett nätverk där de som är med kan dra nytta av att de känner varandra. Ringen arbetar också med sådant som Arbetslivstjänster inte gör, t ex prevention – när företag tar ansvar för att individer inte ska bli arbetslösa eller sjuka.

Af har ibland bjudit in representanter för ringen för att ha konkreta diskussioner om individärenden men vanligare är att ringen tar kontakt. Det händer då ringen haft ett rehabiliteringsärende och kommit till en punkt då man vill ha lönebidrag för en individ. Ibland har dock, enligt af, ringen inte tillräckligt tidigt stämt av att medel faktiskt finns hos af vilket har gett problem. Det är viktigt menar man att ringen och af har tidiga kontakter.

I princip vet af vilka företag som är med i ringen men det är sällan något som diskuteras mellan af och företagen. Det är viktigt menar af att försöka finna synergieffekter mellan olika aktörer.

Tidigare fanns anpassningsgrupper som träffades på företagen. Där deltog arbetsförmedlingen tillsammans med försäkringskassan och ofta vårdcentralen i diskussioner om rehabiliteringsärenden. När arbetsgivaransvaret ökade i mitten på 90-talet drog sig af tillbaka från detta och man menar att detta gjorde att kontakterna, kunskapen och påverkansmöjligheterna försämrades. Tidigare tog man tag i ärenden tidigare – det fungerar inte lika bra nu. Samtidigt har företagshälsovården skurits ner på många företag vilket har skadat den här verksamheten.

När det gäller beslutet om huruvida någon kan/ska rehabiliteras tillbaka till befintlig arbetsgivare eller behöver gå vidare till annan arbetsgivare önskar af att de fick vara med tidigare i diskussionen. De menar att försäkringskassan inte har tillräcklig kunskap om t ex arbetsmarknaden och utbildningsbehov medan af som har en bättre möjlighet att bedöma detta

inte kommer in i dessa beslut. Af beskriver det som att ”försäkringskassan ser det sjuka – arbetsförmedlingen ser det friska”.

Empowerment

Empowerment är ett privat utbildningsföretag som drivs i form av en ekonomisk förening. Framför allt säljer man en 12 veckors orienteringskurs samt annan utbildning enligt den sk ”empowermentmodellen” som bygger på egenmakt, deltagarstyrning och processutbildning. Empowerment drivs av två personer och de kom i kontakt med ringen 1999 då företaget Candelia skulle lägga ner verksamheten (se vidare nedan)

Empowerment har genomfört cirka 20 kurser med sammanlagt cirka 400 deltagare. Tidigare var deltagarna blandade, nu är de flesta rehabiliteringsfall. Av dessa har cirka 70% inget jobb medan 30% har en anställning. I det avtal som nu kommer att förnyas med Försäkringskassan kommer Empowerment troligen enbart att sälja platser för anställda medan arbetslösa i fortsättningen kan få platser via arbetsförmedlingen.

Ringens är en viktig samarbetspartner för Empowerment. Bl a köper försäkringskassan utredningar från ringen via Empowerment. Representanterna för Empowerment säger att det skulle vara mycket svårt att jobba om inte ringen fanns. Personerna på ringen är viktiga, de är eldsjälar. Dessutom har företagen som ingår i ringen en bra attityd och det är lätt att få arbetspraktik. De menar också att det är lättare att få tillgång till arbetsplatser för personer som är anställda i eller kommer via ringen. De som inte är med i ringen får ofta nöja sig med att bli anvisad en plats som de kan inte välja på samma sätt, vilket ofta leder till ett sämre resultat. Man menar också att den utredning som ringen gör är något som personer som inte får hjälp via ringen inte får. Dessutom är företagen engagerade och Ulla har lätt att ordna platser.

Ett annat motiv som talar för ringen är att flertalet individfall är komplexa. Förutom sjukdom har man flera problem och det är lättare att vara mer ärlig mot ringens handläggare än mot myndighetsutövare som har att fatta beslut som påverkar individens framtid. Därför får ringen en bättre bild av individen.

Kunskapsnavet

Kunskapsnavet är kommunens informationscenter rörande vuxnas lärande och tillhandahåller information och vägledning kring kommunens Komvux och deras upphandlade utbildning. Många av de som vänder sig till kunskapsnavet är under rehabilitering och många väljer att gå någon orienteringskurs (t ex hos Empowerment). Dessutom finns orienteringskurser i form av ”smörgåsbord” där individen kan välja i den omfattning som han/hon orkar. Av totalt cirka 60 personer i orienteringskurser är f n cirka 20 rehabiliteringsfall. Orienteringskurserna är ofta

inkörsporren till andra studier. Försäkringskassan accepterar studier som en möjlig rehabiliteringsform.

Ringens har stor betydelse menar K:s representant, de är mycket duktiga. Ulla har en bred bakgrund och Agneta har jobbat med rehabilitering inom Försäkringskassan. De är kunniga, lyssnande och vill ta vara på möjligheter. Personerna som sköter ringen har alltså stor betydelse. De är duktiga på att föra fram individens sak. Att ringen bedrivs i nätverksform ger en större tyngd och styrka. Kunskapsnavets representant menar att ringens arbetssätt baseras på ett humanistiskt synsätt och att man når fina resultat.

Samarbetet i övrigt mellan aktörerna

Förutom det som beskrivits ovan finns flera andra samverkansaktiviteter i länet. Försäkringskassan beskriver t ex i sin årsredovisning för år 2002 hur de har träffar med läkare på vårdcentraler, utvecklar samarbetet med Arbetsmiljöinspektionen och har dialog med kommuner på olika sätt. Länets kommuners personalchefer arbetar i ett nätverk. Aktiva företagarföreningar finns också.

Rehabiliteringsprocessen

Behovet av rehabiliteringstjänster varierar mellan de olika företag som är medlemmar i ringen. Några har ett relativt stort behov av tjänster, t ex Kalmar kommun som använde ringen i 20 fall år 2002. Andra använder överhuvudtaget inte ringens rehabiliteringstjänster men tycker att det är skönt att de finns om/när man behöver dem.

Arbetslivstjänster inom AMV erbjuder tjänster som ringen idag inte har, t ex psykolog och stresshantering. Enligt uppgift är dock ALT ofta dyrare än ringen. De har också svårare att hitta arbetsprovning på den öppna arbetsmarknaden och de tar längre tid på sig.

Sedan ringen startade har 274 individärenden avslutats varav 84 st under år 2002. En majoritet av fallen är kvinnor. Enligt uppgift från ringens samordnare är fördelningen mellan kollektivanställda och tjänstemän jämn. De tjänstemän som får hjälp av ringen kommer dock huvudsakligen från arbetsplatser inom den offentliga sektorn. När det gäller tjänstemän från den privata sektorn har de flesta individerna symptom av typen stress eller organisationsproblem.

Under år 2002 var 60 av fallen rehabiliteringsfall, övriga kategoriseras som vägledning, övrigt (återkommande korttidssjukfrånvaro) och övertalighet. Sjukskrivningstiderna är ofta långa – under år 2002 hade 38% av individerna varit sjukskrivna mer än ett år. Den vanligaste diagnosen är utmattningsdiagnos/utbrändhet (25% av fallen år 2002), övriga rörelseapparaten (20% av fallen), övrigt (t ex astma, allergi, cancer, dialys, psykiska besvär, ångest, hörsel, syn

19%) samt axlar nacke (10%). De flesta ärendena, 35% , är avslutade inom 3 månader. Inom ett år avslutas nästan alla ärenden.

Under år 2002 var de största köparna av ringens tjänster Kalmar kommun (20 fall), externt (via Empowerment/fk 19 st), Södra hälso- och sjukvårdsförvaltningen (9 fall), Kähns i Nybro (8 fall) samt Kähns i Blomstermåla (6 fall). Totalt använde 18 företag ringen för något/några ärenden. Under åren har Kalmar kommun varit den ringmedlem som skickat flest individer till ringen – totalt 94 st. Företag finns som inte alls använt ringen för individärenden eller som endast skickat enstaka ärenden.

Vem som tar initiativ till att en individ får hjälp av ringen varierar. Ibland är det arbetsgivaren, ibland försäkringskassan och ibland individen själv som tar kontakt. När individen väl kommit i kontakt med ringen görs en noggrann kartläggning. Ett inledande öppet samtal omfattar individens arbetslivserfarenhet, utbildningsnivå, sociala och medicinska situation. Man diskuterar också vad som är viktigt för individen, hur hon tänker framåt och vad hon vill. Ofta används arbetsförmedlingens Intressetest och ibland Meyers Briggs. Efter att kartläggningen gjorts söker ringen en lämplig plats för arbetsprövning. I cirka hälften av fallen återfinns dessa platser på företag som inte ingår i ringen. Arbetsprövningen inleds vanligen med cirka 1 månads testperiod. Fungerar detta förlängs perioden med ytterligare två månader. Inledningsvis arbetsprövar individen på deltid för att sedan successivt trappa upp sin arbetsinsats. Syftet med arbetsprövningar kan variera, ibland är avsikten i första hand att erbjuda en ”läkande miljö” för att stärka individen, ibland att mera direkt finna ny sysselsättning. Ofta är också syftet att utreda arbetsförmågan i relation till den faktiska arbetsmarknaden.

Ringens provade också tidigt att erbjuda ”fadderutbildning” till företagen med syfte att de skulle bli bättre på att ta emot personer från andra företag för arbetsprövning. Utbildningen vände sig dock primärt till personalchefer och liknande trots att det i praktiken är mest arbetsledare som berörs vid arbetsprövning. Utbildningen lades därför ned och finns inte mer.

Under år 1998 genomförde Ulla tillsammans med Försäkringskassan och Yrkesinspektionen en rehabiliteringsutbildning för personalchefer och arbetsledare. Den gav goda resultat och en ny liknande utbildning planeras.

I en kundenkät som Kalmar arbetsgivarring sänt till personer som genomgått rehabilitering med hjälp av ringen (enkäten genomförd år 2002) ges bl a följande svar:

”Hur uppfattar du handläggningen av ditt ärende?” Svar: Fler än 50% svarar ”mycket positivt”, drygt 40% svarar ”Positivt”, övriga svarar ”Acceptabelt”.

”Hur väl tycker du att vi förstått och bemött dina synpunkter?” Svar: 70% svarar ”mycket positivt”, övriga ”positivt” eller ”acceptabelt”.

”Hur upplever du resultatet?” Svar: Cirka 65% ”mycket positivt” eller ”positivt”, drygt 25% ”acceptabelt”, övriga ”mindre bra” eller ”otillfredsställande”.

En uppföljning av hur det gått för individer som avslutas under perioden 1997-01-01 tom 1998-06-30 (47 st) samt under perioden 2001-01-01 tom 2002-06-30 (81 st) har också gjorts. Undersökningen genomfördes på telefon och svarsfrekvensen blev 38 personer/80% respektive 69 personer/85%. Följande resultat kan noteras:

I gruppen från år 1997/1998 arbetar idag cirka 34%. Cirka två tredjedelar av dem arbetar hos sin gamla arbetsgivare, resten hos ny arbetsgivare. En person är arbetssökande och sex personer har fått pension eller sjukbidrag. 18 personer (nästan 50%) av de som svarat är sjuka på hel eller deltid (sannolikt ny sjukskrivning). Cirka 75% av de svarande uppger att den rehabiliteringsplan som togs fram med hjälp av ringen har följts. Drygt 70% uppger att ringen helt eller delvis varit av betydelse för den nuvarande yrkessituationen. Detta motiveras med att ringen varit drivande, gett mycket positivt stöd, hjälp med kontakter och samtal.

I gruppen från 2001/2002 arbetar idag cirka 17%. Två tredjedelar arbetar hos annan arbetsgivare, en tredjedel hos sin gamla arbetsgivare. Sex personer är arbetssökande och tolv personer har pension/sjukbidrag. 36% av de svarande (25 personer) är sjuka på hel eller deltid. Cirka 68% av de svarande uppger att den rehabiliteringsplan som togs fram med hjälp av ringen har följts. Cirka 71% uppger att ringen helt eller delvis varit av betydelse för den nuvarande arbetssituationen. Motiven är de samma som i den tidigare beskrivna gruppen. Resultaten är således något mer positivt för den tidigare gruppen med fler i arbete, vilket sannolikt kan förklaras av att den tidigare gruppen dels kom ut i en bättre konjunktur dels har haft ytterligare år att komma in i arbete .

När det gäller stöd i rehabiliteringsärenden poängterar företagen betydelsen av att ringen är en neutral resurs, att de personer som arbetar i ringen är kompetenta och åtnjuter stort förtroende samt att de gör mycket bra utredningar. Dessutom värderas möjligheterna att hitta arbetsprövningsplatser utanför det egna företaget högt. Användandet av rehabiliteringstjänster varierar mellan företagen – vissa anlitar ringen ofta, andra har aldrig gjort det. Generellt har företagen inte gjort några ekonomiska beräkningar på om deltagandet där är lönsamt. Enligt uppföljning gjord av ringen är en absolut majoritet av de personer som fått hjälp genom dem nöjda med bemötandet. Rent faktiskt är dock många av dem fortfarande sjuka på hel- eller deltid.

Det preventiva arbetet

De åtgärder som genomförs i preventivt syfte initieras i hög grad av de företag som ingår i ringen även om Ulla kan komma med förslag och det är hon som gör det mesta av den praktiska planeringen och förberedelserna. Man kan därmed utgå från att ett behov av

preventiva åtgärder faktiskt finns hos åtminstone en del av företagen eftersom de efterlyser sådana. En annan indikation på behoven ges av resultaten (se nedan)

De av ringens aktiviteter som kan sägas falla under begreppet ”prevention” är:

- *Kompetensutveckling* i form av kvällsföreläsningar och utbildningsdagar (hel eller halvdag). Aktuella exempel på teman är arbetsrätt, krishantering, målarbete och arbetsglädje. Ofta är det övergripande temat hälsa, till exempel kopplingen mellan ledarskap och hälsa. Kvällsföreläsningarna startade tidigt i ringens historia medan hel- och halvdagskonferenserna kommit till senare. Deltagarna betalar självkostnadspris och målet är att maxpriset ska vara 175:-/deltagare för kvällsföreläsningar, 500:- för halvdagar och 1.000:- för heldagar (även om undantag förekommer).
- *Ledarskapsutbildning* på 16,5 dagar som inleds med en UGL (utveckling av grupp och ledare). Sammanlagt har cirka 130 personer genomgått utbildning som genomförs lokalt och delvis på de företag som ingår i ringen. Innehållet består också bl a av medarbetarsamtal och målstyrning samt av arbete i delgrupper som träffas mellan kurstillfällena. Priset är 26.500:-/person inklusive kurslitteratur vilket får betraktas som mycket billigt.
- Ringen anordnar och driver flera *nätverksgrupper*. Den som först startade vände sig till personalchefer men idag finns nätverk som vänder sig bland annat till ensamma kvinnor på mansdominerade arbetsplatser, personer som arbetar med miljö och kvalitet, personer som arbetar med hemsidor, marknadsföring och information samt för individer som arbetar med produktion, teknik etc. Dessutom finns ett vd-nätverk. Syftet är att sprida idéer, erfarenheter och kunskaper mellan varandra.

Under hösten år 2003 pågår också planeringen av start av ett *hälsonätverk*, utbildning i rehabilitering för arbetsledare (3 x 4 timmar). Den senare ska innehålla bl a kunskap om regelverk, ledarskap, det svåra samtalet och praktisk rehabilitering. Dessutom har ringen nyligen introducerat möjligheten till ”ringsamordnare att hyra”, dvs att en av ringens anställda kan sitta hos arbetsgivaren viss tid varje vecka.

Vid de kvällsföreläsningar och seminarier som anordnas av ringen deltar vanligtvis 150-600 personer, de flesta anställda vid medlemsföretagen. Även övriga aktiviteter som erbjuds av ringen och som kan sägas relatera till prevention förefaller vara välbesökta vilket i sig kan säga något om resultatet. Vilka resultat som i övrigt uppnås är dock svår att säga. De flesta aktiviteter är ju indirekta, d v s vänder sig inte direkt till individer i riskzonen utan snarare till arbetsledare och andra viktiga aktörer på arbetsplatsen. Att de blir bättre i sitt ledarskap och

mer kunniga i frågor som rör hälsa och ohälsa kan naturligtvis antas medföra preventiva effekter även på individnivå men resultatmätningar av detta saknas.

Rörlighet

Behoven av stöd för rörlighet har hittills uppstått framför allt i samband med övertalighets-situationer. Ett exempel på det är då Candelia lade ned sin verksamhet. För närvarande pågår emellertid diskussioner om att starta någon form av personalpool i syfte att underlätta rörligheten av personal mellan arbetsplatser med övertalighet och arbetsplatser med rekryteringsbehov. Flera företag har uttryckt intresse av detta vilket torde indikera att ett behov finns.

I fallet Candelia arbetade man via ett EU-projekt (mål 3) där ringen, Empowerment och företaget samarbetade. I projektet ingick bl a att 20 anställda från Candelia deltog i en 3-månaders kurs hos Empowerment samt att Ulla och representanter från företaget raggade jobb åt de övertaliga. Många hade jobbat länge på samma jobb och var lågutbildade.

Deltagarna fick mycket självinsikt och resultaten var goda. Några är visserligen fortfarande sjukskrivna men alla som verkligen ville ha jobb lyckades. Många valde också studier och en helt ny inriktning.

Flera av dem vi talat med påtalar behov av något slags stöd för ökad rörlighet. Försäkringskassans representant nämner t ex ”Parismodellen” som funnits i Skåne och som innebar arbetsrotation mellan arbetsgivare. Från arbetsförmedlingen berättas att man diskuterat in- och utlåning av personal mellan företagen, bl a med IUC/Näringslivskontoret. Ursprunget är erfarenheter från Jönköping där 45 företag gått ihop om något liknande. Enligt af har dock inte ringen tagit tag i detta och man undrar varför – kanske är det en ”mindre Gnosjöanda här?”

Beträffande risk för utestängningseffekter rörande personer som är utanför ringen har detta bekräftats av en del företag. Bl a därför att de flesta arbetsgivare är mer benägna att anställa personer där man kan få personliga referenser från någon man känner.

Sammanfattning och utveckling

Kalmar arbetsgivarring har vuxit och bedriver idag en omfattande och framgångsrik verksamhet. Utbudet av aktiviteter har med tiden breddats och innefattar idag verksamhet inom framför allt rehabilitering och prevention. Aktiviteterna är såväl operativt individorienterade som kunskapsutvecklande och nätverksbyggande. De företag som ingår i ringen är av varierande storlek och är verksamma inom olika branscher. Deras motiv för att vara med varierar, några poängterar ringens möjligheter att hjälpa till med rehabiliteringsärenden medan andra tycker att ringens funktion som nätverk och leverantör av andra tjänster är det

viktigaste. När det gäller rehabiliteringstjänster anlitas ringen framför allt då alla möjligheter inom det egna företaget är uttömda.

En del av de företag som ingår i ringen är mindre engagerade än andra. I en del företag är också engagemanget i ringen mer spritt än i andra företag där en eller ett fåtal personer har kontakt med och har kunskap om ringen och dess verksamhet.

Ringens betraktas av några företag som ”personalavdelningens förlängda arm”, nästan som en del av företaget.

För en del personalchefer används övriga företag i ringen också som ett informellt nätverk, ibland som ett alternativ till nätverk inom företaget/koncernen.

Hypoteser till varför en del företag inte vill vara med alternativt hoppat av ringen är a) att man har egen stor personalavdelning som kan uppleva ringen som en konkurrent, ringen kan uppfattas som ett steg mot out-sourcing eller b) hos små företag är det svårt att hinna utnyttja ringens aktiviteter/erbjudanden. Arbetsgivare som har en geografiskt spridd verksamhet kan också uppleva att ett ringmedlemskap blir orättvist för de anställda som inte finns i tillräcklig närhet av ringen och därmed inte kan utnyttja dess erbjudanden.

När det gäller vinsterna med att vara med i ringen påtalas att det mesta de erbjuder görs till ett pris som blir billigare än andra befintliga alternativ. Det är också en fördel att aktiviteterna finns lokalt. Även lärandet påtalas som en viktig nytta med ringen, man lär av varandra och blir gradvis säkrare i arbetsgivarrollen. Genom det nätverk mellan arbetsgivare som bildas kan också informationsutbyte ske.

Vad gäller ringens framtid avseende storlek och aktiviteter finns olika synvinklar - alltifrån fördelarna med att ha ”många ägg i korgen” till behov av begränsning i utbudet av aktiviteter där man framförallt vill fokusera hälso- och individfrågorna. Likaså finns ambitioner att öka antalet medlemmar samtidigt som man måste kunna hantera tillväxten. Någon ser en fara med ringens höga ambitioner, inte minst från Ulla och Agneta, att det blir för stressat och pressat. Fler företag är ok men kanske ska man begränsa sig i tjänsteutbudet.

Den lokala förankringen är mycket viktig, att man kan bilda ett nätverk kring individen. Olika aktörer får inte strida mot varandra eller ha konkurrenskänslor – det måste finnas plats för många aktörer.

När det gäller framtida aktiviteter påtalas rörlighet. T ex efterfrågas möjligheten till ”chefsbyte” mellan företagen. Också behovet av att vara en ”attraktiv arbetsgivare” nämns och intresse förefaller finans för att hitta former för att erbjuda olika grupper av anställda, t ex

unga och äldre, de villkor de önskar. Man kan också se att det vore bra med mer möjlighet till rörlighet med andra företag – ge de anställda möjlighet att prova andra jobb, få idéer, nytt tänk och växa genom att pröva annat.

Kalmar kommun skulle gärna se att ringen kunde erbjuda psykologutredningar liknande det som Arbetslivstjänster gör, gärna billigare. Man efterlyser också fler nätverk inom kommunen, typ anpassningsgrupper eller liknande. Ölandsbanken funderar över hur de ska kunna behålla personalen till 65 – de har mycket kompetens. Man pekar också på behovet av stöd med hälsobokslut.

KLS räknar med att ringens nätverk blir till hjälp i samband med kommande uppsägningar. Man kommer också att kontakta Ulla. Personalpool kunde vara bra. KLS fackliga representant uttrycker önskemål om nätverk för fackliga representanter.

3.4. Arbetsgivarringen i Karlskrona

Karlskrona - näringsliv och lokal arbetsmarknad

Sammansättningen av Karlskronas näringsliv och arbetsmarknad har genomgått stora förändringar under den senaste 10 års-perioden. Från att ha dominerats av försvarsverksamhet (etablissemang och Karlskronavarvet) och verkstadsindustri skedde en utveckling under 90-talet mot mer av tjänste- och kunskapsintensiv verksamhet framförallt inom IT-och telecom-området. Detta gick hand i hand med etableringen av Blekinge Tekniska Högskola och medvetna politiska satsningar för att locka IT-företag till regionen. Under den sk IT-boomen var Karlskrona/Ronneby tillsammans med Kista de hetaste regionerna. I kölvattnet utvecklades också servicesektorn med affärer, restauranger mm. Efter nedgången inom IT och telecom har Karlskrona drabbats men inte lika starkt som andra tunga IT centra. Den offentliga sektorn har kännetecknats av samma typ av omstruktureringar och neddragningar som i övriga landet. Idag finns en mix av olika typer av arbetsgivare inom kommunen. År 2001 fördelade sig sysselsättningen på följande sätt:

Kommun	5500
Stat	2300
Landsting	3200
Jordbruk/skog/fiske	500
Tillverkningsindustri	5300
Privata tjänster	10200
Övrigt	300

I Karlskrona kommun finns ca 30% av befolkningen inom Blekinge Län och är den kommun (tillsammans med Karlshamn) som något ökar i folkmängd samtidigt som övriga kommuner i länet minskar. Ohälsotalet för Blekinge Län ligger i mitten av landets län – det högsta bland de sydliga länen (41,8 år 2001 – att jämföra med Kronobergs Läns 33,8 och Skåne Län 38,5 eller Gävleborgs Län 48,2 och Norrbotten 53,9). Inom länet är långtidssjukskrivningarna färre i Karlskrona och västerut jämfört med de östra delarna av länet. Motsatt gäller de långtidsarbetslösa. Förändringarna under tid är jämförbara med riket i övrigt. Ökningarna har dels gällt kvinnornas andel dels utmattningssymptom. Nu kommer också IT och Callcenters med stressrelaterade besvär och belastningsskador, ofta hos yngre.

6,8% av innevånarna i Karlskrona var 2002 öppet arbetslösa eller i program jämfört med riksgenomsnittet 5,4%. De lediga jobben finns framförallt inom skola, högskola och vård, alla områden med höga utbildningskrav. Antalet långtidsinskrivna ligger högre än genomsnittligt och långtidsarbetslösheten ökar bland ungdomar. I en prognos från Länsarbetsnämnden konstateras bland annat att den offentliga sektorn inom länet kommer att efterfråga arbetskraft pga pensionsavgångar, industrisysselsättningen förväntas bli relativt stabil med fortsatt utbyte från rutinbetonade till mer kvalificerade arbetsuppgifter. Inom IT-sektorn finns visst överskott men beräknas kunna möta framtida ökande behov. Byggsektorn har underskott i relation till förväntad utveckling.

Arbetsgivningen - verksamhet och utveckling

Arbetsgivningen i Karlskrona startades ursprungligen 1992 som ett projekt av före detta medarbetare inom Försäkringskassan tillsammans med ett antal aktiva personalchefer. De första åren fram till 1996 finns beskriven i en särskild forskningsrapport⁴

Arbetsgivningen drivs som ett aktiebolag med hälftenägande av de ingående företagen i en ekonomisk förening och hälftenägande av de två ringsamordnarna. De två senare var de som startade ringen 1992. Verksamheten består av flera delar:

- Arbete på uppdrag av företagen med rehabilitering och arbetsträning/prövning på andra arbetsplatser för individer där företagen har uttömt sina egna omplaceringsmöjligheter. Denna del av verksamheten ingår i den årsavgift (10000) man betalar.
- Arbete på uppdrag av företagen med övertalighet, omställning och out-placement, alltifrån att man går i företagen och etablerar en omställningsorganisation till att man arbetar med enskilda individer på uppdragsbasis. För denna del betalar företagen specifikt.
- Arbete på uppdrag av försäkringskassan för rehabilitering genom ett särskilt motivations- och arbetsträningssprogram kallat "vändpunkten".

⁴ Von Otter & Widma, Arbetsgivare i samarbete – om rehabilitering i arbetsgivningen i Karlskrona (Arbetslivsrapport 1997:6, Arbetslivsinstitutet)

- Etableringen av en personalpool – där fler företag än ringmedlemmarna ingår. Denna bygger på att man genom frivilliga överenskommelser förmedlar arbetskraft mellan företag som tillfälligtvis har ett överskott och de som har behov.
- Övriga stödaktiviteter inom personalområdet, bollplank till personalchefer (motsvarande), information och utbildning bl a ett särskilt krishanteringsprogram

Antalet medlemmar i ringen är 7 – i första hand medelstora eller större industriföretag som bland annat ABB, Flextronics, Karlskronavarvet, Dynapac. Därutöver har man ett samarbetsavtal med landstinget, då dessa inte kan gå in som delägare i den konstruktion man valt. Totalt berörda anställda inom ringen är ca 6000. Ringen leds av en styrelse med företrädare för medlemmarna. För att bli medlem i ringen betalar medlemmarna en inträdesavgift på 10000 kronor. För detta får man tillgång till reha-tjänsten samt möjligheter att påverka arbetet genom den ekonomiska föreningens delägarskap i bolaget.

För att ha god tillgång till arbetsplatser för arbetsprövning har ringsamordnarna också ett brett nätverk med arbetsplatser utanför ringen. Man har gjort vissa försök att bredda antalet deltagare, men inte särskilt satsat på marknadsföring allmänt. På senare tid har utvecklingsarbetet handlat om att etablera personalpoolen där man också fått med ett antal företag utanför ringen: De fackliga organisationerna ingår också i detta samarbete.

Kännetecknande för Karlskronas arbetsgivar-ring är att man i hög grad utvecklar sig i takt med medlemsföretagen. Genom att företagen är relativt få och deltar i styrningen av verksamheten görs detta löpande. Ringsamordnarna är lyhörda för företagens behov. Relationen med de fackliga organisationerna inom medlemsföretagen är också mycket goda. Ringsamordnarna spelar också en viktig roll för de individer man stöttar. I viss mening kan man säga att arbetsgivar-ringens funktion fungerar som en gemensam förlängd personalavdelning – alltifrån kunskapsstöd till övertagande av individärenden.

Efter de inledande årens fokus mot rehabilitering blev man en resurs i samband med nedskärningar – inte minst de första åren under 2000-talet. När man nu skapar personalpoolen är det också ett svar på företagens behov – nämligen de ökade kraven på flexibilitet. Genom att balansera överskott och underskott på arbetskraft blir detta ett alternativ till att utnyttja uthyrningsföretag som dels kan ställa sig dyrare dels inte uppskattas av de fackliga organisationerna. Ringen har också fått uppdrag från uthyrningsföretag som vill etablera samarbete. Etableringen av en krishanteringstjänst ska också ses i perspektivet av att möta företagens behov.

Antalet medlemmar inom ringen har under årens lopp legat relativt konstant och utgörs i dag i huvudsak av medelstora industriföretag. Uppdragsvolymen har hållits relativt konstant. Under vissa perioder har man haft stöd av projektanställda, annars är det de två ringsamordnarna

som driver verksamheten. Vissa försök har gjorts i marknadsföringssyfte att vidga kretsen, t e x gentemot kommunen liksom mindre företag bland annat tjänsteföretag. I utvecklingen av personalpoolen har man just för denna del utvidgat medlemskapet – såväl vad gäller antal företag som geografiskt. Här har dock likheten i verksamheten varit viktig i och med att man behöver tillgång till likartade kompetenser.

Företagens motiv, engagemang och erfarenheter.

Vi har intervjuat fem företag och organisationer varav fyra är medlemmar i ringen – ABB, Dynapac, Flextronics och Roxtec. Den femte, Landstinget i Blekinge Län, har ett avtal med ringen om rehabiliteringsstöd. Skälet till att man inte är medlem är att det formellt inte är möjligt för landstinget att ingå som medlem.

ABB High Voltage Cables

ABB tillverkar högspänningskablar för användning av elverk och energiföretag m fl. Fabriken i Karlskrona är en del av ABB Sverige. Skiftningarna i verksamheten är mer kund- än konjunkturberoende även om man påverkats av den senaste tidens avmattning och den särskilda kris som ABB har befunnit sig i. Man kör kontinuerlig skiftgång. Antal anställda är strax över 300 i årsgenomsnitt med en medelålder på runt 45 år. Sjukfrånvaron ligger på under 2% i genomsnitt för tjänstemännen och mellan 5 och 6% för de kollektivanställda (för de senare ca 3,5% långtidssjukskrivna). Personalomsättningen är mellan 1 och 5% på tjänstemannasidan och mellan 3 och 9% på kollektivsidan.

ABB Sverige som företag har en egen personalpolicy som bland annat framhäver att varje medarbetare

- ska få möjlighet till, och själv ansvara för – att utveckla sin kompetens
- ha tydliga mål för arbetet och sin kompetensutveckling
- pröva andra arbetsuppgifter där så är möjligt

För High Voltage Cables gäller en arbetsmiljöpolicy som bland annat tar upp

- en arbetsorganisation där samtliga medarbetare är engagerade i arbetsmiljöarbetet
- ett aktivt arbetsmiljöarbete som förebygger olycksfall och ohälsa
- skapa förutsättningar för god arbetsmiljö genom att minimera arbetsmiljöproblemen från början i alla förändringsprocesser
- beredskap för krishantering

”Vi är en så liten arbetsplats att vi aldrig skulle kunna klara våra problem själva.”

(Personalchef)

ABB:s motiv för att gå med i ringen är dels att man är för liten organisation för att kunna lösa alla problem t e x rehabilitering på egen hand. Genom att produktionen går upp och ner är man mån om att vara en bra arbetsgivare samtidigt som företagsledningen värnar om samarbete med andra företag. När det gäller rehabilitering har man en ambition att undvika att gå på lagen direkt när de egna omplaceringsmöjligheterna är uttömda. Man upplever att man fått tillbaka de satsade pengarna (dvs startavgiften).

Engagemanget i ringen, särskild avseende rehabilitering, har minskat under senare år.

När det gäller prevention följer man upp sjukfrånvaron en gång per kvartal för de med hög korttidsfrånvaro. Chefernas kontakter är viktigast – med öppenhet och att kunna ta i frågorna tidigt. Det handlar om hur ledarna hanterar det, på samma sätt som drogtester och policies. En del kan man utbilda men inte alla. Vi har också relativt små arbetsledarområden – max 22 anställda per arbetsledare.

Den viktigaste aktiviteten kring rörlighet är engagemanget i personalpoolen. Flera, bl a metallordföranden, hade burit på idé några år. Enligt honom finns det en stor potential i personalpoolen – inte bara att lösa tillfälliga över- och undertalighetsproblem utan också att utveckla den emot hela kompetensförsörjningsområdet. Via arbetsgivarringen skulle man kunna jobba mer långsiktigt med kartläggning av kompetensbrister, koppla ihop olika aktörer, ta fram utbildningar. Kunna låna av varandra under utbildningar t e x. Tidigare insatser har enligt metallordföranden inte fungerat – länsarbetsnämndens bristyrkesutbildningar, industriprogrammet på gymnasiet som lagts ner och flyttat till Emmaboda.

”Vi vill undvika uppsägningar och kunna diskutera kompetensutveckling på ett annorlunda sätt.”

(Metallordföranden)

Det finns ett kompetensproblem med en större andel äldre arbetskraft som ska kunna jobba fram till 65, brist på vissa yrkesgrupper. Möjligheter till nytänkande kan behövas när det gäller att dela på jobb, arbeta med halvtidssjukskrivna, hitta andra jobb mm.

Personalpoolen skulle kunna vidareutvecklas mot mindre företag.

Metso Dynapac

Dynapac tillverkar vägmaskiner, vältar etc med 500 anställda samt en mindre verksamhet i Ljungby (100 anställda). Företaget är nyligen uppköpt av finska Metso. Företaget är en traditionell verkstadsindustri men arbetar i en modern arbetsorganisation där man arbetar för att variera arbetsuppgifterna. Samtidigt är det svårt att växla mellan många tunga jobb. Det

har varit viktigt att utveckla kompetens för flera jobb. Medlåldern ligger kring 42-43 år och personalomsättningen är låg.

Företaget har en allmän policy för kvalitet, hälsa och miljö (där två punkter av nio direkt rör arbetsmiljön) samt regler för hantering av förebyggande arbete (se nedan). Ett särskilt Arbetsmiljöråd finns med deltagande från företagshälsovården (FHV)

Motiven för deltagande i ringen handlar mycket om att som stor arbetsgivare ta ett större ansvar än vad lagen kräver. Ringen är en av flera aktörer som man söker knyta nära sig för att så snabbt lösa individens problem – tillbaka i produktionen eller till nytt jobb. På samma sätt försöker man jobba nära vården och försäkringskassan.

Engagemanget i ringen är mycket efter behov. Tillsammans med kassan har man jobbat med rehabilitering via vändpunkten. I samband med uppsägningar använde man ringen för stöd i out-placement (30 anställda under 2002). Man har även tagit emot för arbetsträning. Flera har provat andra jobb men sedan kommit tillbaka. Nu är man också involverad i personalpoolen.

”Den stora fördelen är att ha en opartisk person som säger att det finns alternativ”
(Personalchefen)

Arbetet med rehabilitering är inriktat mot att få tillbaka folk så snabbt som möjligt i produktionen. Man försöker genom variation och möjliggöra lätta jobb skapa förutsättningar för att slussa tillbaka dom med t e x belastningsskador. I och med förändringen i arbetsorganisationen gick skadorna ner, men fortfarande är det en hel del rehabiliteringsfall.

Det förebyggande arbetet bygger på en procedur enligt följande steg:

1. Medarbetaren kan vid upplevda obehag ta initiativ till samtal med chef. Orsaker gås igenom ev med stöd av FHV:s bedömning av arbetsorganisation eller arbetsplatsutformning
2. Vid behov av arbetsplatsbedömning – fysiska åtgärder, förebyggande individåtgärder/träningsprogram, medicinsk behandling, psykosociala åtgärder (i samarbete med chef och personaladministratör)
3. Uppföljning av åtgärder med stöd av FHV
4. Rehabutredning om ytterligare åtgärder behövs

Korttidsfrånvaron följs upp varannan månad där arbetsledarna efter samtal med personal tar upp frågorna direkt med medarbetaren. Utvecklingssamtal ske allmänt en gång per år.- även om områdena är stora (upp till 50 medarbetare). Men man har ”lagkaptener” som tar det dagliga i grupperna. Ringen behövs inte i det förebyggande arbetet.

Den externa rörligheten är nära noll, däremot finns viss intern rörlighet. Kompetensfrågorna är viktiga. Ofta krävs såväl utbildning som lång erfarenhet. Det finns ett flexibilitetsbehov i produktionen som innebär hög beläggning under våren och låg under hösten. Uthyrningsföretag vill man inte använda, särskilt inte metall. I år har man tagit hjälp av poolen och lånat ut 25 personer till varvet under hösten. Tidigare hanterade man en ständig tillväxt, där ökningen under våren kunde tas om hand under hösten. Utbytet med varvet är en tillfällig slump. Fortfarande har man inte hittat en ”motpol” inom poolen som man skulle kunna arbeta kontinuerligt med.

Flextronics

Flextronics tillverkar produkter och system inom telecombranschen. Den största kunden för Flextronics Karlskrona är olika Ericsson-företag och man var fram till 1997 ett Ericsson-företag och köptes då upp av Flextronics. Företaget är ett globalt företag som arbetar som legotillverkare/ underleverantör inom framförallt elektronik och telecom. Karlskronafabriken med drygt 750 anställda ingår i Flextronics South Sweden tillsammans med Malmöfabriken (ca 150 anställda). Produktionen har genomgått stora förändringar – från elektromekanik till elektronik i produkterna, en stark expansion i slutet av 90-talet efter övertagandet från Ericsson och parallellt med detta utveckling av design, utvecklingsarbete och elektronik kring produktionen. Företaget drabbades hårt av nedgången i Telecom och har gått från 1700 anställda som mest kring år 2000 till dagens 750, dvs mer än en halvering av personalstyrkan. Idag jobbar man med utveckling och första produktion liksom efterarbete och kundanpassning. Högvolymen av produktionen går till Polen eller Ungern efter att man i Karlskrona industrialiserat produkterna.

Sjukfrånvaron (kort- och långtid) inom företaget ligger på 2% för tjänstemännen och ca 5-6% årligen för de kollektivanställda. Personalomsättning – den frivilliga – ligger på under 1% till stor del beroende på stora uppsägningar såväl 2001 som 2002.

Ringens har varit en avlastning, hjälp och ett bollplank. Nätverket är viktigt - viktigare än det jag har inom företaget. Det ger en insikt i hur man jobbar med personalfrågor i andra företag.

(Arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvarig)

Flextronics – då i Ericsson – var med och startade ringen 1992 i det personalchefs nätverk som fanns sedan tidigare. Motiven var det då ökade arbetsgivaransvaret för rehabilitering. Detta har också varit en viktig del framförallt fram till uppsägningarna 2001. Därefter har behovet av stöd kring uppsägningar dominerat. Arbetsgivarringen gjorde en stor insats personellt särskilt under den första uppsägningsomgången. Med hjälp av utbildade medarbetarcoacher arbetade man med omställning av de övertaliga. Flextronics har valt att inte vara med i personalpoolen. Orsaken är framförallt metalls motstånd. Erbjudandet kom under en period

där man hade en lång lista med personal med återanställningsskydd, vars problem man från metalls medlemmar bedömde behövde lösas först.

Företaget har haft en utveckling mot allt högre kompetenskrav – med mer av datorer men en del enkla jobb finns kvar. Alla har varit anställda mycket länge. Många har ställt om många gånger. Man har länge dragits med traditionella belastningsskador. I samband med uppsägningarna såväl 1997 som 2001 hamnade många rehabiliteringsfall i avtalsturlistor. Man har fortfarande en hel del kvar att lösa, men har ändå tagit hand om en hel del av personalen. Från den fackliga sidan har utvecklingen inneburit stora bekymmer, inte minst att i förhandlingar varit tvungna att acceptera avtalsturlistor (med rehabiliteringsfall) för att rädda kvarvarande jobb.

När Flextronics tog över gick man tillbaka till det löpande bandet och introducerade en ny arbetsorganisation med mer av löpande band. Kvaliteten och flödet kanske blir bättre men utslagningen större. Vi har själva inte mycket annat att erbjuda – möjligen lagret eller vid utmonteringen, men där är mycket datastyrt och det är svårt för 50-åringar utan datavana. Problemet är att många inom ringen har likartade arbetsuppgifter och arbetsmiljö. Är man slut i nacke och axlar är vare sig en annan industri, vården eller varvet något att ha. Det finns också en svårighet i att klara en del mycket höga behörighets- och kompetenskrav i andra yrken.

(Metallklubbens ordförande)

Den arbetsträning som ringen bidragit med har varit mycket viktig – inte minst för att individen ska kunna se något annat, göra studiebesök för de som har varit på företaget mycket länge. Man har däremot inte – bland annat pga den höga turbulens – tagit emot folk från andra företag i ringen – utan endast ”lämnat ifrån sig”. Man förlitar sig på att ringsamordnarna har ett större nätverk än ringens medlemmar. Det har varit en stor del belastningsskador men även utbrända. Samspelet med kassan fungerar enligt arbetsgivaren mycket bra.

När det gäller prevention fungerar det systematiska arbetsmiljöarbetet väl enligt såväl fack som arbetsgivare – ergonomi, luft, ljus etc. Däremot ser båda parter möjligheter i att utveckla mer av förebyggande arbete mot individerna. Facket ser möjligheter i att använda ringens stöd (vändpunkten, tester) i tidiga skeden, på frivillig basis. Från ledningens sida pekar man på svårigheter i att det finns en inbyggd oro att pröva något annat. Man försöker hålla koll på sjukskrivningarna och går tillbaka till produktionsledarna men dom är ofta hårt ansatta med stora områden och andra uppgifter.

Från Flextronics sida pekar man på följande områden för utveckling av ringens verksamhet;

- prevention och tidiga åtgärder
- att börja nyscha ringen mot de friska

- att utveckla personalpoolen , kanske också för arbetstoppar på tjänstemannasidan
- fortsatt köp av tjänster från kassan.
- medlemsutveckling genom att få med kommunen och IT-företagen
- en eventuell inriktning mot arbetslösa

Roxtec

Roxtec är ett drygt 10 år gammalt företag som från fyra personer som startade företaget 1990 nu växt till ett medelstort exportföretag med 70 anställda i Karlskrona och ytterligare 110 över världen (försäljningsorganisation). Det som tillverkas är en flexibel lösning för kabeltätningar genom bearbetning av gummimaterial.. Kunderna finns inom offshore, telecom och verkstadsindustri. Andelen män/kvinnor är 70/30. Medelåldern är 37 år. Tillväxten har varit kring 40% per år under 40-talet men stagnerat under de allra senaste åren. 2001 och 2002 skedde t o m uppsägningar – 15 per gång. Sjukfrånvaron är låg – kring 1%.

Roxtec har ett mycket aktivt medarbetar- och arbetsmiljöarbete. Man har fått pris av Alecta för sitt arbetsmiljöarbete (sambandet 2002). I detta ingår mycket förebyggande arbete, friskvård, kulturskapande åtgärder mm. Det finns ingen aktiv facklig organisation på arbetsplatsen och man har ett gemensamt medarbetaravtal med SIF och Industrifacket.

Roxtec har varit med i ringen inte mer än ett år. Motiven är att man efter den snabba expansionsfasen gått in i en mer naturlig utveckling och ser problemen med att man är ett relativt litet företag . Avgiften var dessutom mycket liten. En viktig faktor i erbjudandet från ringen var krishanteringen, då man har mycket folk som är ute och reser. Även kunskapsinhämtningen var ett viktigt skäl. Nätverket var inte det väsentliga. Det finns också möjligheter på sikt både vad gäller rehabilitering och nyttjande av personalpoolen. Än så länge nyttjar man ringen i begränsad omfattning. Man hade ett alternativ med FHV men ringen kom emellan och gav ett bra intryck med tjänster som var intressantare än de FHV hade att erbjuda. Från personalchefens sida betraktas ringen som en extra personalavdelningsresurs.

Landstinget i Blekinge Län

Landstinget i Blekinge Län har ca 3000 anställda. Situationen i landstinget liknar situation i flertalet landsting med besparingskrav och omstruktureringar. Korttidsfrånvaron har gått ner under senare år, medan långtidsjukskrivningarna fortfarande ligger högt och har blivit längre – från några månader till flera år. Det är framförallt de psykiska diagnoserna som ökat.

Inom Landstinget finns personalpolitiska mål som revideras med jämna mellanrum. En arbetsmiljökartläggning är nyligen genomförd och ska omsättas i handlingsplaner inom de olika verksamhetsområdena. Facket, särskilt kommunal är mycket aktivt inom såväl arbets-

miljö- som rehabiliteringsarbetet. En särskild rehabstrateg är anställd inklusive en halv läkartjänst för att jobba med detta. Man har också en särskild rehabenhet. Tidigare har landstinget kunnat hitta interna omplaceringsmöjligheter, men dessa är nu i hög grad ”mättade”. Här återfinns det viktigaste motivet för landstinget att börja arbeta med ringen.

Landstinget är inte medlem i ringen utan arbetar med ett avtal direkt med ringen. Orsaken är framförallt att man formellt inte kan gå in som delägare via den ekonomiska föreningen. Nätverket av arbetsprövningsplatser är mycket viktigt, kanske inte så mycket inom medlemsföretagen utan mer inom servicesektorn via ringsamordnarnas nätverk. Många individer har dock gått vidare till utbildning eller sjukersättning/sjukpension. Landstinget har svårare att ta emot individer för prövning då många jobb kräver utbildning, ofta med behörighetskrav.

Att arbeta preventivt är svårt genom att individerna har svårt att ta egna initiativ tidigt av rädsla för att förlora jobbet. Arbetsledarna tar inte heller särskilda initiativ. De fysiska riskerna har man god uppmärksamhet på genom det systematiska arbetsmiljöarbetet med bl a skyddsronder två gånger per år och bra samarbete med företagshälsovården. ”Inläsningsrekrytering” skulle kunna vara en metod.

Försäkringskassan och arbetsförmedlingen

Försäkringskassan i Blekinge Län driver ett antal utvecklingsprojekt, några tillsammans med Arbetsförmedlingen. Det senare gäller framförallt det sk faros-projektet dvs överföringen av långtidssjukskrivna arbetslösa från kassan till förmedlingen. Tidigare hade man också ett gemensamt projekt inkluderande socialtjänsten och arbetsgivarringen för att arbeta med särskilt svåra och långa sjukskrivningsfall. Då fanns också arbetslösa med i projektet. När man jobbat med både arbetslösa och sjukskrivna har man fått ta pengar ur sina egna påsar för samma typ av aktivitet, vilket har fungerat. Regelverken är tillräckligt flexibla för att kunna hitta anpassade lösningar ur individens perspektiv. Tillsammans med ringen och företagen kan man hitta gemensamma lösningar utifrån individens bästa – delfinansiering av utbildning t ex. Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv söker man obrutna kedjor för att komma snabbare på spåret i yrkeslivet, undvika uppsägningar och arbetslöshet. Arbetsförmedlingen ser här personalpoolen som en möjlighet

Inom försäkringskassan arbetar man med ett projekt för att snabbare ta hand om de sjukskrivna och sätta in aktiviteter, individuellt anpassade. Projektet kallat ”vägvalet” innebär att alla ärenden ska bedömas efter 6 veckor. Ofta är det problem med de medicinska underlagen och man använder därför särskilda försäkringsmedicinska utredningsresurser. Man försöker också göra tidiga ”sorteringar”, skilja ut t e x pensioneringarna. Då kan också ringen komma in tidigare

Försäkringskassan använder ringen när man bedömer att deras kompetens kommer till sin rätt. Arbetslivstjänster t e x har större resurser med sjuksköterska, yrkesvägledare och används framförallt för utredningar och omplaceringar eller anpassningar inom företaget. Arbetsgivar-ringens kompetens ligger dels i motivationsskapande åtgärder, t e x genom vändpunkten och genom möjligheterna till arbetsträning. Samtidigt finns det tecken på att man drar ner på finansieringen av just den motivationsskapande delen för att fokusera t e x på yrkesutbildningar. Det är dock få platser som kommer fram inom medlemsföretagen. Kassan har inte gjort några jämförande utvärderingar.

När det gäller personalrörligheten och arbetsmarknadsinsatser för arbetslösa är den ökade ungdomsarbetslösheten viktig från af:s horisont. Viktigt blir här att vidga sökområdet och stärka den geografiska rörligheten – sökning och matchning, ställa större krav på flyttning. Rörligheten inom länet i sin helhet är dålig. Även mellan ringens företag är rörligheten begränsad, t e x i att man inte haft så stor mottagning av arbetsträningsplatser. Personalpoolen kan här ses som en draghjälp i och med att det är samarbete kring ”friska” människor – och inte sjuka eller uppsagda.

Rehabiliteringsprocessen

Arbetsgivarringen arbetar med rehabiliteringsärenden dels direkt på uppdrag av företagen dels i sitt avtal med försäkringskassan (framförallt vändpunkten). De direkt rehabiliteringsärendena från företagen har minskat under de senare åren. Många har försvunnit i samband med övertalighetshantering. Behoven från företagen, med undantag för landstinget, är nu inte lika stora som tidigare. Man bör dock notera att flertalet företag kvarstår med sin medlemsavgift – trots att man kanske inte utnyttjar den direkt just vid rehabilitering.

Vändpunkten, där man jobbar i grupp med individer på uppdrag av försäkringskassan, handlar mycket om att bryta passivitet och har under senare år haft mycket individer med utmattningsdiagnos, ofta med mer än 1 års sjukskrivning ofta offentliganställda tjänstemän.

Betydelsen av ringen i arbetet med vändpunkten är framförallt de företagskontakter som kan användas när man kommer till arbetsprövning och arbetsträning. En mindre andel har här använt sig av medlemsföretagen. Här har i stället ringsamordnarnas vidare nätverk spelat roll. Av den uppföljning som ringen gjort av 164 personer 1 år efter genomgången program 1997-2001 framgår följande:

- 30 personer är helt eller delvis i arbete
- 25 personer arbetstränar
- 30 personer studerar eller står till arbetsmarknadens förfogande
- 35 personer är fortsatt sjukskrivna eller fått eller väntar på besked om förtidspension
- 25 personer är under medicinsk utredning.

Övriga har olika typer av dellösningar mellan arbete, arbetsträning, sjukbidrag och socialbidrag.

Det preventiva arbetet

Hitintills har inte ringen arbetat särskilt mycket med prevention. Orsaken kan sökas i att företagen inte prioriterat dessa frågor i sitt arbete och att i de fall man gjort det har det skötts internt och man har inte sett behov av stöd från ringen. Exempelvis Roxtec har arbetat förebyggande mycket länge med såväl friskvård som andra åtgärder. Dynapac och ABB arbetar bland annat med aktivt stöd till arbetsledningen. Både Landstinget och Flextronics däremot ser möjligheter i att använda ringen i syfte att förbättra det förebyggande arbetet och fånga upp individerna tidigt. Här handlar det både om att stödja arbetsledning och organisation med utbildning men också att kunna gå in som externt stöd för individerna i att pröva en omorientering.

Försäkringskassan har också aktiverat sig mer förebyggande. I ett program kallat "vägvalet" går man in efter 6 veckors sjukskrivning med utredning och ev åtgärder. När detta system etablerats kan det bli så att arbetsgivningen får in personer med kortare sjukdomstid än vad man haft tidigare, och därmed också med större möjligheter att lösa problemen.

Rörlighet

Den intressantaste vidareutvecklingen av ringens verksamhet är den personalpool man nu bygger upp baserad på att företagen ömsesidigt ska kunna låna ut och låna in personal vid behov. Modellen har hämtats bl a från IUC i Jönköping, som haft igång ett liknande system under en tid. Tanken är att när ett företag har överskott av personal (pga säsongsvariationer, variationer i orderingång, konjunktur) ska kunna gå in och låna ut personal till företag som vid samma tillfälle har behov av personal. Systemet bygger på frivillighet från de anställda som kan tänka sig att bli utlånade. Tidigare har också en del lån gjorts, men mer osystematiserat och informellt. I arbetsgivningens pool är det mer strukturerat. Det bygger på att företag och fack är överens om att delta i poolen. En särskild styrgrupp med representant för såväl företag som fack finns inrättad. Hitintills är 13 företag engagerade. De betalar mellan 5000 och 15000 per år beroende på storlek. Vid inlåning betalar man 190 kr/timme och det utlånande får 175 kr/timme. Mellanskillnaden går till administrationen. Utlåningstiden är mellan 1 och 3 månader. Man har vidgat det geografiska området och vid sidan av Karlskrona också rekryterat företag i två grannkommuner. Ambitionen är att komma upp i 20-30 företag.

I skrivande stund pågår den första in/utlåningen mellan två företag i ringen. Karlskronavarvet har lånat ett 25-tal medarbetare från Dynapac.

Sammanfattning och utveckling

Arbetsgivarringen i Karlskrona är en väl etablerad verksamhet som genomgått en ”organisk” utveckling i sin verksamhet samtidigt som man arbetat mycket resurssnålt. Företagens utgifter för rehabilitering utöver sitt omplaceringsansvar är små (årsavgiften) dels för att ärendena har minskat under senare tid och genom att man har det särskilda avtalet med försäkringskassan. Vid behov som t ex för övertalighetshantering har man satsat särskilda resurser och använder därvid ringen aktivt.

Arbetsgivarringen är en ganska liten, kostnadseffektiv och utvecklingsinriktad ring. Arbetet kretsar i hög grad kring de två ringsamordnarna som var med och startade ringen och fortfarande är de drivande personerna. Men ringen är också starkt förankrad i medlemskretsen genom företagets engagemang i ägande och styrning av ringen. Ringen kan i viss mening sägas vara en förlängning av medlemmarnas egna personalavdelningar. Samspelet med de offentliga aktörerna, som t e x arbetsförmedling och försäkringskassa är mindre utvecklat. Ur dessas synvinkel är ringen en resurs – och ett komplement - vid sidan av andra. Ringsamordnarna ses av dessa som mer betydelsefulla än nätverket och företagen själva.

Ringens verksamhet har genomgått stora förändringar sedan starten 1992 – från starten och tyngdpunkten i rehabilitering, via omställningsstöd till personalpoolen. Samtidigt har inte medlemskretsen vidgats i någon större utsträckning, utan man är fortfarande i hög grad knuten till tillverkningsindustrin och dess kompetenser och arbetsmiljöer.

Diskussionerna inom arbetsgivarringen liksom de behov man kan se hos företagen pekar mot att ringens verksamhet kan utvecklas åt olika håll.

Några företag (och fackliga företrädare) pekar på möjligheterna att utveckla det *förebyggande* stödet: Det kan handla om att ta ringen till hjälp, dels i utbildning och stöd till arbetsledning mm dels för att komma in tidigare i stöd till individerna. Försäkringskassans likartade ambitioner om att gå in tidigt kan vara till ett stöd i detta.

Den andra utvecklingsvägen är *personalpoolen*, där man än så länge är i början på utvecklingen. Här återstår arbete med att utvidga kretsen liksom att hitta matchningar mellan de olika företagens behov och situationer.

När det gäller omfattningen av ringen finns ambitioner att *utveckla antalet medlemmar*. Här kan man återigen gå åt två håll. Utvidgningen med personalpoolen innebär att man söker likar dvs mer tillverkningsföretag men också kanske mindre företag. Utvidgning mot att stödja rörlighet – rehabiliteringsmässigt eller förebyggande leder till behov av olikheter dvs komplettering av den nuvarande industrityngdpunkten med service och handel, den nya IT- och telecomindustrin och offentlig sektor.

3.5. Arbetsgivarringen REKO-S i Kumla

Kumla - näringsliv och lokal arbetsmarknad

Kumla ligger i Örebro län och ligger i sådan geografisk närhet till Örebro och till Hallsberg att orten kan sägas ingå i en större arbetsmarknad än endast Kumla.

Det sammanlagda antalet förvärvsarbetande i Örebro län är knappt 122.000 personer varav drygt 8.000 finns i Kumla.⁵ Folkmängden i länet var vid utgången av oktober år 2002 273.429 personer. I länet som helhet arbetar en majoritet av de sysselsatta i näringslivet /drygt 75.000 personer medan drygt 25.000 arbetar i kommunal verksamhet. Fördelningen är ungefär likadan i Kumla där en majoritet arbetar i näringslivet. Ortens sysselsättning har under de senaste åren präglats i stor omfattning av de omfattande och återkommande neddragningar som företaget Ericsson gjort vid sin verksamhet.

Antalet öppet arbetslösa i Örebro län var 4,6% (av befolkningen 16-64 år) vilket är en ökning jämfört med samma tid förra året.⁶ Samtidigt ökade varslen och de nyanmälda platserna minskade. Sysselsättningen har under perioden 2000-2002 minskat med 22%.

Ohälsotalet, såsom det beräknas av RFV, har de senaste åren gått upp i länet. För kvinnor har det ökat från 40,9 dagar år 1999 till 51,2 dagar år 2001. En ökning finns i samtliga åldersgrupper (utom i den yngsta, 16-19 år) och talet är högst i de äldre åldersgrupperna. I en jämförelse med riket ligger Örebro Län någonstans nära mitten. En ökning, om än mindre, återfinns också hos männen, dock från en lägre nivå – från 28,4 år 1999 till 33,3 år 2001. Ohälsotalet för Kumla (både män och kvinnor) är 47,3 för år 2002.

Ökningen av långa sjukfall i länet har inte brutits men resultaten i länet är bättre än i riket som helhet.

Arbetsgivarringen - verksamhet och utveckling

Arbetsgivarringen REKO-S startade genom ett initiativ från den lokala samverkansgruppen i Kumla där representanter fanns från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, facket och representanter för det privata näringslivet. Samverkansgruppen delade bland annat, via Försäkringskassan, ut samverkansmedel och med hjälp av sådana startades ringen år 1996. Idén i ansökan om medel löd: ”Att utnyttja den kompetens som finns lokalt för att bättre ta till

⁵ Avser år 2001, siffror från SCB.

⁶ AMS hemsida gällande Örebro län, avser september år 2003

vara på och utveckla samverkan med resurser på sekundär nivå.” Med detta avsågs framför allt utveckling inom rehabiliteringsområdet.

De första medlemmarna i ringen var Lithells, Ericsson, Procordia och Kumla kommun. En projektledare anställdes, Elisabeth Sandberg (finns idag på försäkringskassan) och hon ersattes av Natalja Österlund för ca 3 år sedan.

De ursprungliga motiven för de företag som gick med var att få hjälp med att hitta träningsplatser som på sikt kunde leda till en annan situation för den anställde och på så vis bryta onda cirklar av utslagning, långtidssjukskrivning och förtidspension. Idag har ringen cirka 10 medlemsföretag.

Ringens drivs idag av företaget Haluxa AB vars kärnverksamhet består av företagshälsovård och ringverksamheten, vars huvudfokus ligger på rehabilitering, och är en del av företagshälsovårdens tjänsteutbud vid sidan av de mer traditionella företagshälsovårdstjänsterna. Det finns en styrelse som har sin upprinnelse i den tidigare organiseringen av ringen och där ingår representanter för fyra företag och fackliga representanter. Styrelsens arbete är att dra upp riktlinjer för verksamheten. Utöver att styrelsen sammanträder och drar upp riktlinjer så sammanträder även den så kallade kärntruppen med jämna mellanrum. I den finns representanter för alla medlemsföretag samt fackliga representanter. Vid dessa träffar går man igenom ärendesituationen (antal, vad som hänt etc).

Företagen som är med i ringen betalar en avgift som går till samordning och administration. Medlemsavgiften är beroende av antalet anställda i organisationen. Då ett företag använder ringen för hjälp med ett rehabiliteringsfall betalas ytterligare en avgift (23.000:-/ärende). Denna är fast och beräknad på en viss tidsåtgång. Vid särskilt långa fall höjs avgiften då det efter en viss tid utgår ett timarvode. Ringen har ett ramavtal med Försäkringskassan som omfattar funktionsbedömningar, utredningar samt arbetsprövning. I enskilda ärenden varierar det vem som betalar för ringens tjänster – ibland är det arbetsgivaren, ibland kassan och ibland delar man på kostnaden, det är en förhandlingsfråga. Priset för ringens tjänster är dock billigare för företag som är med i ringen än för företag som står utanför.

År 1998 beviljades ringen stöd från EU:s mål 4. Medlen användes till gemensamma föreläsningar med syftet att få en samsyn när det gäller samverkan och rehabilitering. Fyra föreläsningar genomfördes till och med år 2000. Arbetet med seminarier har sedan fortsatt i egen regi. Medlemsföretagen får vara med och ha idéer om föreläsningar, sedan ordnar ringen dem, informerar och bjuder in. Medlemsföretag får billigare deltagande men även andra företag bjuds in..

Ringen startade alltså med bidragsmedel, samverkansmedel och så kallade ”Dagmarpengar”. Det innebar att de företag som var med inledningsvis inte betalade någon medlemsavgift utan endast betalade för de tjänster man anlätade ringen för. Då verksamheten inte längre kunde bedrivas med bidragspengar och skulle permanentas var det svårt att få tillräcklig finansiering från företagen och då krymptes verksamheten från att ha en samordnare på 100% till en på 50%.

Som mest har ringen haft cirka 15 företag men idag har några försvunnit. Enligt uppgift har några försvunnit i samband med att de genomfört stora personalminskningar medan andra hoppat av när de fasta avgifterna infördes. Kriminalvården var tidigare med men lämnade ringen eftersom de hade svårt att ta emot andras omplaceringsfall inom sin speciella verksamhet.

Information om Reko-S lämnas regelbundet till övriga företag som är anslutna till Haluxa. Haluxa driver idag också en arbetsgivarring i Katrineholm. Diskussioner pågår om ny ring i Hallsberg.

Företagens motiv, engagemang och erfarenheter

Primäraktörerna är de 10 arbetsgivare/organisationer som ingår i ringen. Arbetsgivarna representerar offentlig sektor (Kumla Kommun och Försäkringskassan), handel (två ICA-butiker), industri (Ericsson, Atria Lithells, BOB/Procordia Food, Volvo och Yxhult) samt mindre företag (via Företagarna i Kumla).

De företag som vi talade med i Kumla är Ericsson Mobile Communications AB, BOB, Volvo Construction Equipment Cabs AB samt Kumla Kommun.

Ericsson Mobile Communications AB

Företaget (EMC) har under senare år krympt kraftigt och har idag cirka 900 anställda från att år 2000 ha varit cirka 4.500 anställda. Man tillverkade tidigare mobiltelefoner men ändrade år 2002 verksamheten till att producera basstationer. Sjuksiffrorna på företaget har följt utvecklingen i landet i stort och har ökat sedan år 1998. Korttidssjukfrånvaron har dock sjunkit, ett resultat av att man jobbat mycket med att åstadkomma detta. Även långtidssjukfrånvaron har sjunkit något och består nu huvudsakligen av gamla fall, få nya fall tillkommer. Företaget har en rehabiliteringspolicy samt noggranna instruktioner för hur rehabiliteringsarbetet ska bedrivas. EMC är noga på att räkna på sjukfrånvaron men har inte gjort några beräkningar av de ekonomiska effekter som skulle kunna förknippas med ringen. Företaget arbetar också mycket med prevention, t ex avslappning, motivationshöjande aktiviteter och hälsoprofiler. Dessutom försöker man lyssna på de anställdas önskemål t ex beträffande arbetstider och

skiftformer. Man har även friskvårdare, sportklubb, fritidsaktiviteter, träningsanläggning med mera.

När det gäller rörlighet har man vid tidigare tillfälle då Ericsson behövde folk och Volvo hade övertalighet hjälpts åt med att lösa detta. Ringen var dock inte inblandad i detta. EMC deltar förutom ringen också i en samverkansgrupp med representanter för socialtjänsten, försäkringskassan, arbetsförmedlingen, kommunen och några större företag.

Företaget har varit med i ringen sedan den startade. I rehabiliteringsärenden används ringen endast då allt har prövats inom företaget. Det händer att man använder Arbetslivstjänster istället, ibland på begäran av Försäkringskassan och ibland för att vissa personer passar bättre där. T ex har ALT arbetspsykologer som kan gå djupare i individärenden och ibland vill individen hellre ha hjälp i Örebro än i Kumla. ALT kan också av vissa uppfattas som mer anonymt.

Företaget har tagit emot endast en person för arbetsprövning. Förklaringen är primärt att företaget haft en mycket stor turbulens under de senaste åren med bland annat anställningsstopp. Dessutom är arbetena sådana att de ofta har samma problem som de som de arbetstränade vill komma ifrån.

Ringens är för EMC framför allt en möjlighet att hitta andra arbetsplatser för dem som inte kan vara kvar i företaget. Ringen blir ytterligare en möjlighet då allt annat är prövat och ger en chans att göra ett snyggt avslut – det är viktigt för att företaget ska behålla sitt goda rykte. De individer som deltagit i ringen är också ofta mycket positiva – man har fått bra resultat och individen brukar landa någonstans, ofta utanför Ericsson.

BOB/Procordia Food

Bob i Kumla och Ekströms i Örebro ingår sedan år 1995 i Procordia Food AB som i sin tur ingår i den norska Orkla-koncernen. Företaget tillverkar juice, soppa, kräm, saft samt viss färdigmat. Det startade år 1949 som ett privat bolag och det har de senaste åren genomgått stora förändringar. De senaste tio åren har man minskat från 425 till 225 anställda, i stort sett alla tjänstemannabefattningar har försvunnit. Bob använder Haluxa som företagshälsovård och var med och startade Kumlahälsan – som nu är Haluxa.

Företaget har relativt låg sjukfrånvaro, 5.5% om man exkluderar dem som varit sjuka i mer än ett år. Dagsnoteringen på aktuella rehabiliteringsfall är 15-20 personer. En del av dem arbetar deltid eller arbetstränar internt, andra har varit sjuka flera år. De flesta skadorna är i rörelseorganen.

Företaget satsar mycket på hälsa/ohälsa., bl a har man tillgång till sjukgymnast, sjuksköterska och massage. Man har också tidigare bedrivit projekt för långtidssjuka och särskilda projekt för kvinnor. Företaget satsar cirka 2.300 kr /anställd och år på sjuk- och hälsovård.

Företaget har varit med i ringen från början och har en representant i ringens styrelse. Ringens tjänster används framför allt då man prövat allt internt. En bedömning är att man använt ringen i sammanlagt max 10 fall sedan ringen startade. Ibland används också Arbetslivstjänster (ALT). Orsaken till att välja det ena eller det andra är dock lite oklart, det handlar mest om en känsla. Ibland har också individen önskemål om att hellre få hjälp av ALT, till exempel för att de finns i Örebro.

Företaget har tagit emot en person för arbetsprövning och denne är fast anställd idag. Man säger dock att man inte varit så bra på att ta emot personer för arbetsprövning. Det förklaras med att många företag i ringen har likartade arbetsuppgifter och det är därför svårt att hitta lämpliga andra arbetsuppgifter.

Företagets representant är inte med i något annat organiserat nätverk. Man deltar ibland i ringens övriga aktiviteter, seminarier och föreläsningar, för att öka kunskaperna om rehabiliteringsfrågor.

Från början gick företaget med i ringen av två skäl: 1) som delägare i Kumlahälsan var man skyldig att ställa upp och 2) det är bra för företaget om det finns fler aktörer på marknaden. Man kände också till den ring som fanns i Katrineholm och hade hört gott om den. Nyttan i ekonomiska termer var alltså inte grunden för att delta, inte heller egennyttan menar man. Idag är det viktigaste motivet att vara med att ringen tillhandahåller bra tjänster, nätverket som den utgör är mindre viktigt.

De fall som företaget lämnat till ringen har skötts mycket bra med undantag för något fall då personkemin mellan berörd individ och ringens handläggare inte fungerat. Man är nöjd med handläggningen, den sköts med själ och hjärta. Någon formell uppföljning har dock inte gjorts och man har inte räknat på ekonomiska effekter – jobbet flyter och individerna är nöjda, det är huvudsaken.

Volvo Construction Equipment Cabs AB

Företaget, som finns i Hallsberg, har tre verkstäder där man tillverkar komponenter till anläggningsmaskiner, t ex dumprar och hjullastare. Man har cirka 600 anställda varav cirka 100 tjänstemän. Företaget har vuxit de senaste åren och växer fortfarande, första halvåret år 2003 anställdes 40-50 personer och framtiden ser ljus ut.

Sjuktalet på företaget har varit ganska stabila och har inte ökat lika mycket som på andra håll. En liten ökning av långtidssjukskrivningarna har dock skett. Idag finns cirka 20-25 långtidssjuka, de flesta på grund av besvär i rygg, axel och nacke.

Företaget har en inbyggd företagshälsovård som sköts av Haluxa. Man arbetar aktivt med rehabiliteringsfrågor och försöker ta tag i problem tidigt. Preventiva åtgärder finns såsom motionshall, pausgymna, arbete för att ta fram bättre handverktyg, regelbundna kontroller av arbetsmiljön etc.

Företaget var med i ringen från början. Ärenden lämnas endast till ringen då man först försökt uttömma alla möjligheter inom företaget. Uppgift saknas om hur många falls om företaget haft i ringen. Företaget har inte tagit emot någon för arbetsprövning på länge men ringen har heller inte frågat. Troligen beror det på att typen av jobb är så lika mellan de företag som ingår i ringen. Den enda tjänst som Volvo använder från ringen är rehabilitering men de är representerade också i kärntruppen. Volvo använder inga andra leverantörer av rehabiliteringstjänster. Man har inte räknat på effekterna.

När det gäller balansen mellan ringen som resurs och som nätverk menar man att båda behövs. Utbyte av arbetskraft mellan företag har förekommit men ringen har inte varit inblandad.

Ringens betraktas idag som ”en sista chans” för de anställda som behöver hjälp därifrån. Man uppfattar det som bra att ringen är fristående, även om den ingår i Haluxa. De är en oberoende part och lyckas ofta bidra med ett nytt perspektiv. Samtidigt är det bra att ringen har kontakter med Haluxa och därmed tillgång till experter såsom läkare. Att de gör en noggrann utredning, intressetest etc. uppfattas också som bra.

Kumla kommun

Kommunen har cirka 1.700 tillsvidareanställda samt visstidsanställd personal, totalt utbetalas cirka 2.000 löner i månaden. Antalet sjukdagar i snitt per anställd har gått ner från 10,7 första kvartalet år 2003 till 9,4 andra kvartalet. Alla förvaltningar har fått sänkta sjuktal. Deltidssjukskrivningarna har ökat något. Den första april år 2003 var 122 personer långtidssjuka (mer än tre månader). Den vanligaste diagnosen är rygg, axlar och nacke, därefter kommer psykiska diagnoser.

Kommunen satsar ganska mycket på ohälsofrågorna, även preventivt. Bl a har man haft chefsutbildning kring ohälsa. Man anlitar också hälsoutvecklare från Haluxa, har utbildat friskvårdsombud, utbildat egna qigonghandledare mm.

Medelåldern i kommunen är drygt 43 år och fram till år 2015 kommer halva personalstyrkan att gå i pension. Man försöker förbättra chanserna att rekrytera genom att vara en attraktiv arbetsgivare och en attraktiv arbetsplats.

Kommunen har varit med i ringen sedan den startade. Skälet till att man är med är att hjälpa till att hitta lösningar för individerna när kommunen inte längre kan erbjuda något jobb. Genom ringen får individerna möjlighet att arbetspröva vilket dock ger olika resultat. En del upptäcker att gräset inte är grönare på andra sidan och kommer tillbaka till kommunen. Andra visar sig vid utredning bara klara att jobba t ex 50% och kommer tillbaka till kommunen på 50% med sjukbidrag för resten. Oavsett resultat är det bra för kommunen att få en ordentlig utredning av individen, det blir en objektiv bedömning som försäkringskassan också har nytta av.

Det händer att de också använder ALT som har ett bredare utbud. Å andra sidan finns ALT i Örebro och ibland är det bättre med ringen som finns i Kumla. Innan någon hänvisas till ringen försöker kommunen pröva alla möjligheter internt – man jobbar utifrån försäkringskassans steg-för-steg-modell. Många rehabiliteringsfall klarar man själva men dem man inte lyckas med hänvisas till ringen eller ALT. Totalt uppskattas att kommunen använt ringen i cirka 10-15 fall under de år man varit med. Det bästa resultatet man kan uppnå är om någon får ny anställning hos annan arbetsgivare, det händer dock sällan. Någon individ har fått ny anställning men med lönebidrag och några är fortfarande olösta.

Det viktigaste för att ringen ska kunna vara till nytta är att de har bra personal. Kommunen uppskattar också att man via styrelsen kan påverka verksamheten samt att verksamheten är knuten till Haluxa eftersom man får tillgång till övrigt företagshälsovårdskompetens.

Några direkta kontakter med övriga företag i ringen har inte kommunen – kontakterna går via ringen. Kommunen betraktar ringen mer som en resurs än som ett nätverk.

När det gäller kommunens intresse att ställa upp med arbetsprövningsplatser känner man ett större ansvar eftersom man är med i ringen. Ansvaret gäller även för individer som kommer från företag utanför ringen. Däremot är man mer intresserad av att ta emot individer som, oavsett arbetsgivare, kommer via ringens försorg. Dels är det många som behöver platser och man kan inte ta emot alla, dels underlättar det om individen som ska arbetspröva har en bra utredning och planering och om det finns någon som följer upp (ringens representant). Individer som kommer via ringen får alltså företräde.

Försäkringskassan

Försäkringskassan har cirka 350 anställda i länet uppdelat på 4 geografiska områden. I södra området (Kumla, Hallsberg och Askersund) finns cirka 50 anställda. En områdeschef samt en planeringssekreterare leder arbetet och organisationen avgörs lokalt. I södra området är organisationen uppbyggd enligt följande:

- En grupp arbetar med tidiga insatser, sådant som görs tom dag 90 alternativt då alla handlingar har kommit in (medicinskt, rehabiliteringsutredning, sasam-karta dvs sociala hinder och förutsättningar etc.).
- En andra grupp arbetar med bevakningsärenden, pension, reseersättningar, förebyggande – i princip allt som inte ingår i den första gruppen så länge det fortfarande är medicinskt. Om ärendet ska över gå i arbetslivsinriktad rehabilitering går det dock till den tredje gruppen
- Den tredje gruppen arbetar med arbetslivsinriktad rehabilitering. Dessa är uppdelade på arbete med arbetslösa (3 st) och personer med arbete (2 st). Aktuella anställda personer inom är cirka 200.

En person från försäkringskassan sitter med i ringens kärntrupp, då som representant för kassan i egenskap av arbetsgivare som är med i ringen.

Representanterna från kassan uppger att de inte vet exakt vilka företag som är med i ringen men bland dem man känner till bedömer man att engagemanget och aktiviteten i ohälsöfrågor är stort.

Försäkringskassan använder ringen via det ramavtal som finns. Man menar att de tjänster som ringen erbjuder inte är så märkvärdiga i och för sig och att man också köper tjänster av andra, t ex ALT. Det som är bra med ringens verksamhet är de personer som jobbar där, deras kompetens samt att det har tillgång till hela Haluxa:s kompetens (t ex läkare, sjukgymnast etc.). Man menar dock att det är en begränsning att endast en person arbetar med ringen.

Försäkringskassan anlitar ringen framför allt när en individ inte kan klara arbete hos sin gamla arbetsgivare men skulle kunna klara annat arbete på arbetsmarknaden / arbete hos annan arbetsgivare. I båda fallen når ringen goda resultat. Ur kassans perspektiv är ringen mest intressant som resurs medan nätverket har mindre betydelse. Det är dock positivt med nätverk men viktigt att det finns någon sammanhållande i nätverket, en spindel. Det krävs också tid för den som ska sköta det och en insikt om att det kanske inte går att debitera alla timmar. Man behöver också tid för reflektion och för att ligga steget före.

Arbetsförmedlingen

Fokus i arbetsförmedlingens arbete är att snabbt få ut alla i arbete och man har ganska lite tid till utredningar och stöd till individerna. Personalen har också skurits ned. En person finns på förmedlingen som arbetar heltid med långtidssjukskrivna arbetssökande och extra finansiering finns till detta (de sk "Vissa-pengarna").

Den största skillnaden på arbetsmarknaden idag jämfört med tidigare uppges vara att kraven har ökat. Förr fanns fler enkla arbetsuppgifter som fler kunde klara. Vart ska alla som bara har en mindre restarbetsförmåga ta vägen nu? Den enda lösningen blir ofta bidrag eller pension. Varför skulle arbetsgivaren anställa någon som inte är fullpresterande när de har andra att välja på?

Af var mer aktiva i ringen när den startade. Då träffades man och var ibland med på informationer till de företag som ingick i ringen. Därutöver har man också varit inblandade i vissa individärenden och personal från ringen har ringt ibland för att få information om arbetsmarknadsläget. Kontakterna har dock varit ganska sporadiska och ur arbetsförmedlingens synvinkel är det viktigare att de själva har goda arbetsgivarkontakter än att kunna hjälpa Haluxa med deras ärenden.

Samarbete i övrigt mellan aktörerna

I länet finns flera lokala samverkansgrupper där myndigheter, kommuner, vissa arbetsgivare etc. deltar. Försäkringskassan samarbetar också med Arbetsmiljöinspektionen genom regelbundna möten och dialog.

Rehabiliteringsprocessen

Det är antingen företagen eller försäkringskassan som hör av sig till ringen. Ibland betalar kassan hälften. När individen kommer till ringen inleds detta med enskilda samtal där samordnaren gör en kartläggning av individens familjesituation, utbildning, tidigare arbetslivserfarenhet samt vilka resurser individen har. Man försöker att se till möjligheter snarare än hinder. Ibland tar samordnaren del av andra utredningar också t ex medicinska. Om detta inte gjorts men behövs kan Haluxa göra medicinsk utredning. Vidare används vägvisaren (arbetsförmedlingens intressetest) och utifrån resultatet förs en diskussion. En intresseprofil sammanställs och efter det söker ringsamordnaren efter lämplig arbetsprövningsplats. Ofta går man också utanför ringen för att hitta träningsplatser och då ofta på mindre företag. I samband med detta bedöms även hur realistiska olika arbetsområden är utifrån arbetsmarknadsläget. Avstämningsmöten sker mellan ringen, kassan och företaget samt ibland facket. En strukturerad rehabiliteringsplan upprättas. Relationerna med kassan och förmedlingen är bra.

Hittills under 2003 har ringen haft 24 ärenden. I denna siffra ingår både de som kommit till ringen via företagsmedlemmarna såväl som de som kommit via försäkringskassan. Uppgifter om hur många fall som tagits emot per år och per arbetsgivare finns inte hos Reko-S.

Någon uppföljning med hjälp av enkät eller liknande till arbetsgivare eller individer har heller inte gjorts. Inför ett styrelsemöte i ringen gjordes emellertid en resultatuppföljning. Denna visade att cirka 60% hade gått till anställning med eller utan lönebidrag. Hur dessa siffror beräknats och på vilket underlag är dock obekant.

Det preventiva arbetet

De aktiviteter som sker i ringens regi och som kan sägas vara preventiva är träffar av seminarie/utbildningskaraktär för kärntrupp samt för företag som ej är med i ringen. Innehållet vid träffarna utgår vanligtvis från företagets behov. Enligt uppgift har fyra sådana genomförts – ett om rehabiliteringsekonomi, ett med en läkare och två seminarier med en arbetsrättsexpert.

Cirka 120-150 personer har deltagit vid dessa seminarier. Andra uppföljningar saknas.

Rörlighet

Man kan inte säga att ringen idag bedriver aktiviteter relaterade till rörlighet. Det händer att man tangerar området övertalighet och avveckling men då framför allt när det gäller individer som är sjuka eller har annat problem av något särskilt slag. Man arbetar inte med dessa frågor när det gäller helt friska personer.

Enligt uppgift har möjligheten att ha anställda i något slags pool och hyra ut vid övertalighet diskuterats men det blev aldrig av. Man har haft nog med rehabiliteringsfrågorna.

Sammanfattning och utveckling

I rapporten REKO-S Rehabilitering Kumla Omnejd⁷ menar den tidigare samordnaren att arbetsgivarringen bör ligga inom företagshälsovården men att det är bra om själva verksamheten finns på plats utanför företagshälsovården (så är inte fallet idag). Hon anser också att den inledande bidragsfinansieringen kan ha försvårat den fortsatta verksamheten, sannolikt avses här svårigheterna att få medlemmarna att övergå till egen finansiering.

Även försäkringskassans och arbetsförmedlingens roller diskuteras i rapporten. Samordnaren menar att om handläggare från förmedlingen och kassan tydligare varit med i upplägget av verksamheten hade denna kanske marknadsförts annorlunda vilket kanske gjort att verksamheten tidigare betraktats som en viktig rehabiliteringsresurs.

⁷ Slutrapport Projekt Arbetsgivarring 1996-1999 av samordnaren Elisabeth Sandberg

Samordnare också uttrycker viss besvikelse över att arbetsgivarna inte varit mer engagerade och att hon inte fått tillräckligt mycket synpunkter från dem på hur arbetet ska bedrivas. På samma sätt anser hon att fler av de fackliga representanterna skulle kunna arbeta mer aktivt för den enskilda medlemmen via Reko-S.

Företagen i ringen är duktiga på rehabilitering enligt ringsamordnaren. Först när de själva tömt ut alla möjligheter inom den egna organisationen söker de sig till ringen för stöd (ringen som stödresurs). Samordnaren vill att ringen ska komma in tidigare i processen genom t ex utbildningar (prevention). Vidare vill hon vidga verksamheten till att även omfatta t ex arbete med omställning. Företagen har reagerat positivt på initiativet att bredda verksamheten. Att arbeta preventivt ligger nära verksamheten som företagshälsa. Detta är således något man vill satsa på.

Ringens ska även så småningom innefatta även Örebro vilket kommer leda till en större mängd företag med olika utbud. Det är arbetsgivare i Örebro som har efterfrågat att ringen ska omfatta även dem.

Vidare ska man hjälpa till vid uppstartandet av en ring i Haluxa Karlskoga (Laxå, Degerfors). Även här kommer initiativet från företagen.

Från medlemsföretagen kommer synpunkter på den fortsatta utvecklingen av bland annat följande slag. Så t ex vore det bra om individer kunde få vägledning från ringen även i preventivt syfte. Det avtal man nu har med Haluxa om företagshälsovård är ganska traditionellt och man skulle gärna jobba mer förebyggande – där kunde ringen vara en lösning. Problemet är dock vem som ska betala – i nuläget måste man in i ”rehabiliteringsprocessen” för att företaget ska betala.

Från ett annat medlemsföretag tycker man att det vore bra att få in företag i ringen som har andra typer av jobb, t ex tjänsteföretag, mindre företag, butiker etc. Om de inte vill vara med pga kostnaden kan det räcka om de bara ”ingår i nätverket”. Egentligen menar man är dock kanske prevention viktigare än rehabilitering – att satsa mer på det i ringen har emellertid inte diskuterats. Visionen är att ringen ska fortleva och bli större vilket innebär att man måste marknadsföra sig och öka intäkterna. Ett alternativ är också olika medlemskap: Ett med lägre medlemsavgift som berättigar till information och nätverk men där rehabiliteringsärenden, om man använder ringen för det, är dyrare och ett med högre avgift som innehåller allt och där kostnaden för rehabiliteringstjänster är lite lägre.

Andra områden som ringen skulle kunna satsa på är t ex gemensam ledarutbildning, förutsatt rimliga kostnader. Även andra former av arbetsgivarsamverkan kunde vara bra men det krävs

hur som helst någon spindel i nätet – arbetsgivarna har inte tid att själva sköta det. Ringen är en modell som fungerar ganska bra.

Representanten från arbetsförmedlingen föreslår en lokal övergångsmarknad, kanske i form av ”komhall” dvs en Samhallliknande verksamhet på kommunal nivå. Det finns ju en massa arbetsuppgifter inom t ex vård, omsorg och skola som inte blir gjorda samtidigt som man har stora kostnader för dem som lever på bidrag. Vore det inte bättre att de fick jobba istället och att något nyttigt blev gjort?

Företrädare för ringen säger slutligen att de avser utveckla ringens struktur, bland annat genom att bli bättre på uppföljning. Man avser också fortsätta ordna seminarier samt försöka anordna rehabiliteringsutbildning för chefer. Därutöver diskuteras möjligheterna att arbeta med andra saker än rehabilitering, t ex omställning.

3.6. Starck & Partner i Stockholm

Stockholm - näringsliv och arbetsmarknad

Stockholm som storstad och storstadsregion ger särskilda förutsättningar för att använda arbetsgivarverkan som verktyg i arbetet med rehabilitering, prevention och rörlighet. Storstaden har ett brett varierat arbetsutbud men ett högt ut- och inflöde av arbetskraft.

Stockholms Län har generellt sett en lägre arbetslöshet än landet i övrigt (3,2 % mot 4,4% 2002). Samtidigt har det skett en försämring jämfört med överhettningen i samband med högkonjunkturen (inte minst inom IKT-sektorn) kring år 2000. Antalet långtidsarbetslösa ökar, inte minst bland relativt högutbildade.⁸ De lokala variationerna är också stora - från knappt 1,5% öppen arbetslöshet i kommuner som Upplands Bro, Vallentuna, Danderyd och Ekerö till runt 3% i Stockholms Stad och Botkyrka.

När det gäller ohälsotal ligger Stockholms Län på 36,9 jämfört med 43,9 i riket. Men det är också stora lokala variationer - 51,2 i Norrtälje mot 25,4 i Stockholm City. När det gäller sjukfall över 2 år (långa sjukfall) ligger Stockholm också lägre än riksgenomsnittet (7,3 per 1000 inskrivna jämfört med 8,3 för hel riket). Utvecklingen är att de längre sjukfallen fortsätter att öka samtidigt som de kortare sjunker.⁹

Stockholms arbetsmarknad kännetecknas av en relativt sett hög rörlighet. Exempel på detta är bland annat att varslade anställda inom IKT-sektorn under 2002 och 2003 till stor del har kommit till annat jobb. Å andra sidan har ungdomsarbetslösheten ökat, vilket tyder på

⁸ Verksamhetsberättelse 2003, Länsarbetsnämnden i Stockholms Län

⁹ Årsredovisning 2002, Försäkringskassan i Stockholms Län

svårigheter att komma in på arbetsmarknaden. Stockholms arbetsmarknad är i hög grad tjänstedominerad - andelen tillverkningsindustri är t e x avsevärt lägre än övriga landet. Utvecklingen på arbetsmarknaden har varit svag de senaste åren och fortsätter att så var under nästkommande år enligt prognoser från Länsarbetsnämnden. Överskott och varselrisker finns framförallt inom den privata tjänstesektorn medan personalbrist kan identifieras inom bland annat byggsektorn och offentliga sektorn.¹⁰

Starck & Partner arbetar med sin arbetsgivarvård med medlemmar över hela länet, även om det finns en viss koncentration till Stockholms Stad. ”Upptagningsområdet” sträcker sig i söder från Södertälje, via Stockholm Stad och Järfälla i väst till Norrtälje i den nordliga delen av länet.

Arbetsgivarvården - verksamhet och utveckling

Starck & Partner är ett affärsdrivande bolag där arbetsgivarvården är ett effektivt verktyg för den verksamhet som SP bedriver och de tjänster man erbjuder. SP:s affärsidé uttrycks som ” Vi skapar nätverk av företag för företag.” Verksamheten består till 80 % av individstöd på uppdrag av de företag som ingår i arbetsgivarvården. 20 % (cirka) utgörs av nätverksarbetet framförallt seminarie- och konferensverksamhet riktad till nyckelpersoner och chefer inom personalområdet på företagen i ringen.

Etableringen av Starck & Partner kan sökas tillbaka till den tid då en av delägarna Nils Pettersson (NP) i början av 90-talet var personalchef i Gröna Konsum och då tog ett antal initiativ för att hantera rehabiliteringssituationen inom företaget. Med stöd av arbetslivsfonden gjorde man kartläggningar av långtidssjuka, startade en särskild rehabbutik och initierade en första arbetsgivarvård där Gröna Konsum också bistod med resurser. Denna första arbetsgivarvård drevs av Arbetslivstjänster. Verksamheten minskade dock under mitten av 90-talet. Tillsammans med detta och personalbyten lades verksamheten ned. 1997 såg dock NP behovet av en likartad verksamhet och tillsammans med Irene Starck – den andre partnern drog man igång i liten skala. Man utnyttjade tidigare kontakter och såg tydligt att affärsidén skulle hålla och att timingen var den rätta.

”Alla kände igen problemen – inlåsningsarna, långbänkarna och organisationens begränsningar. Man var angelägen om att få snygga avslut. Dessutom var många personalare ensamma i sina organisationer och hade att hantera sjuka och ofta mycket bittra personer. Genom arbetsgivarvården fick man också möjligheter till en professionell gemenskap men också med konkreta samarbeten i botten.”

(Nils Pettersson, Starck & Partner)

¹⁰ Arbetsmarknad Stockholm 2003/04 (Länsarbetsnämnden i Stockholms Län 2003)

Efter två år var man uppe i en volym att man kunder försörja en heltid på rehabiliteringsärenden. Parallellt arbetade man andra typer av konsultuppdrag inom personalområdet som t ex rekryteringsstöd.

Ett 40-tal företag är idag medlemmar i SP:s arbetsgivarring. De har en geografisk spridning från Södertälje i söder till Norrtälje i den norra delen av länet. Flertalet har över 200 anställda dvs är medelstora eller större företag. Företagen kommer från flertalet branscher med tyngdpunkten inom tjänsteområdet – landstingsförvaltningar, statliga myndigheter, transportföretag, kommuner, bostadsföretag m fl.

Varje företag betalar en medlemsavgift per år på mellan 10 – och 20000 kronor beroende på storlek. För detta får man tillgång till de individstödande tjänsterna till timtaxa (ett normalt ärende brukar ligga på ca 16000 kr) samt utbildningar och seminarier till självkostnadspris. Därutöver erbjuder SP till medlemmarna skräddarsydda företagsutbildningar som t e x kring chefernas rehabiliteringsansvar, kartläggning av sjukskrivna mm. Verksamheten är till sin helhet finansierad från företagen dels via medlemsavgiften och dels för de direkta tjänsterna. Man har gjort ett medvetet val att inte arbeta genom finansiering via försäkringskassan i syfte att ha en ren uppdragsprofil. Däremot har man för sina rehabiliteringsärenden tillgång till en särskild tjänsteman på försäkringskassan.

Hösten år 2003 arbetar 9 anställda vid företagen varav ca 8 årsarbetskrafter inriktas mot individärenden och ca 1 årsarbetskraft för att driva och administrera nätverket och utbildningsverksamheten. Varje individhandläggare har ca 40 ärenden liggande samtidigt.

Omfattningen på individärenden (rehabilitering, övertalighet och andra individuppdrag) är ca 300 per år varav 200 är rehabilitering av långtidssjukskrivna medan övriga ärenden är outplacement vid övertalighet eller inlåsning.

I individärenden kan SP ses som en brygga mellan de offentliga systemen och företagen där företaget ser det som viktigt att vara en företrädare för individen. Tillgången till kunskap och stöd i rehab (eller omställnings)processen liksom arbetsträningsplatser är det man tillför till individens stöd. Företagen har inte tillgången till det neutrala stödet och arbetsplatserna. De offentliga institutionerna (som t e x kassan) har regelsystemet och myndighetsrollen som begränsar deras möjligheter till stöd på individens villkor.

Företagens motiv, engagemang och erfarenheter

Vi har intervjuat företrädare för fem företag och organisationer som ingår i det nätverk som SP arbetar med, nämligen Arla, Busslink, Folk tandvården i Stockholms Län, Kronfogde-myndigheten i Stockholm samt Liljeholmens Stadsdelsförvaltning – en av 18 stadsdelsförvaltningar inom Stockholm Stad.

Arla

Arla är ett kooperativt mejeriföretag ägd av mjölkbönder i Danmark och Sverige. Man har 67 mejerianläggningar i dessa länder. Huvudkontoret ligger i Danmark och man arbetar i åtta divisioner med produktion och distribution av mjölkprodukter (från mjölk, fil och yoghurt till färskost och creme fraiche) och näraliggande (juicer mm). Stockholmsanläggningen som är medlem i SP ingår i Arla Division Sverige. Huvudanläggningen i Stockholm (mejeri och förpackning) ligger i Järfälla, ca 3 mil utanför Stockholms centrum. Man har därutöver ett antal terminaler i Stockholmsområdet.

Verksamheten inom Arla Stockholmsdel innefattar ca 800 anställda, varav 1/3 finns inom distribution (chaufförer), 1/3 arbetar i kyllager och 1/3 med förpackning.

Flertalet jobb är såväl tunga som ensidiga. De fåtal ”lättare” jobb man har behövs som avlastning för i stort sett alla, inte minst de som uppnått 55+. Det blir därför allt svårare att också fördela dessa till långtidssjuka. Medelåldern ligger kring 30 år där en stor andel av de anställda är yngre med hög rörlighet och en stor andel äldre med låg rörlighet. Antalet långtidssjukskrivna ligger på ca 40. Ca 7-8 fall per år genereras till Starck & Partner. Övriga tas om hand via en intern rehabiliteringskonsult.

Arlas motiv för deltagande i ringsamarbetet är att kunna ha ett brett urval av rehabverktyg där ringen är ett bland flera, inte minst därför att regelverket låser folk och rehabskyldigheten till anläggningen. Arla är en industri med mycket ensidiga arbeten och har en tradition av att ta hand om de anställda, inte minst de som jobbat under lång tid. Betydelsefullt med ringen är också att den är och uppfattas av individen som en neutral part och har dessutom kunskap om regelverket och möjligheterna i olika samhällssystem – kompetens som det är svårt att upprätthålla inom företaget. Det är viktigt när man går in i en process som avses leda ut ur företaget. Möjligheten att få utbildningsstöd – såväl det gemensamma utbudet som intern företagsutbildning - är ett annat bra utfall av engagemanget.

Arla har utvecklat sin rehabiliteringsverksamhet under senare år. SP har spelat en roll i detta dels via utbildningar dels genom det direkta individstödet. När det gäller rehabilitering arbetar man systematiskt. SP används framförallt dels när interna möjligheter är uttömda och när individen själv ser möjligheter av en utveckling utanför företaget. Viss motivation finns redan och möjligheter för individen att vara aktivt i sin egen rehabilitering. Det handlar om att ta ställning till att söka sin framtid utanför Arla. Många har dock varit långtidssjuka länge och kan klassas som ganska ”svåra” fall. När det gäller yngre och nyanställda använder man dock inte SP så mycket. De är ofta mer rörliga och självgående. Man kan också erbjuda anställda ”frivillig” rehab.

För Arla är kassahandläggningen ett problem då man har en sådan geografisk spridning bland sina anställda att man har att jobba med 30 kassor. Därutöver finns problemet med handlägggarbyten i varje enskilt fall och att man inte kommer till utsatta möten etc. Genom SP:s särskilda kassahandläggare blir allt mycket smidigare. Den fackliga organisationen, framförallt företrädare för livsmedelsarbetareförbundet, informeras alltid vid rehatutredningen och kan vara med om medlemmen så begär och är ofta det. De är väl informerade om SP och kan själva föreslå SP som en lösning. Genom att företaget undviker uppsägning accepteras också aktiva och tidiga initiativ. Vid frivilliga uppsägningar brukar också företaget ställa upp med kompensation för karenstiden i a-kassan.

Arla har endast ett fåtal gånger tagit emot för arbetsträning.

När det gäller prevention har Arla arbetat fram en modell innebärande, utöver den ovan nämnda arbetsledarutbildningen, att man dels söker följa kassans norm om rehatutredning efter 6 korttidssjukfrånvarotillfällen dels har som princip att alltid arbetsträna tillbaka till det gamla jobbet. Därigenom får man en ordentlig prövning om det faktiskt är möjligt att gå tillbaka.

Vad gäller SP och ringens arbete är det viktigaste att SP är en neutral och kompetent resurs i individhanteringen. Det väsentligaste är inte ringen och samarbetet med de andra företagen i sig – utan att man faktiskt spränger ramarna. Utifrån Arlas syn är vinnarna i hög grad samhället.

”Man kan till viss del betrakta Starck & Partner som en skadereglerare i ett försäkringsärende. Detta är kanske något som borde utvecklas i ett försäkringssystem med en oberoende person som går in och gör en neutral utredning med insikt både om individ och företag”

(Personalchef Arla)

Busslink

Busslink är en av tre stora bussoperatörer i Stockholmsområdet, med framförallt SL som uppdragsgivare. Tidigare tillhörde man det landstingsägda SL-buss, och har således gått från att vara en kommunal verksamhet till privatägt. Nyligen blev man uppköpt av ett fransk företag. Man är vid fallstudien inne i en omorganisation utifrån detta. Huvudverksamhet är busstransporter. I Sverige finns totalt 4500 anställda med koncentration till Stockholm. Organisationen är i Stockholmsområdet koncentrerad till ett antal garage, där bussförare och viss tvätt och verkstad finns. Vid varje garage finns ett antal hundra bussförare och bland annat en särskild personalare som har hand bland annat om rehabilitering. Söderhallen

t e x har ca 650 anställda varav 40 är icke bussförare. Man har många deltidsanställda (ca 40%) och en medelålder kring 47 år.

Sjukfrånvaron är relativt hög:

- Upp till två veckor ca 3-5%
- Mellan tre och tolv veckor 3-4 %
- Över tolv veckor, långtidssjukskrivna 5-6 %

Flertalet arbetsrelaterade långtidssjukskrivningar har sin upprinnelse i rörelseapparaten eller psykosociala frågor. Även om t e x hot och våld är en del i miljön orsakar detta inte några längre sjukskrivningar.

Jobben inom busslink är således begränsade i hög grad till förararbetet. Möjligheterna till omplacering är små, särskilt jämfört med tidigare när man var en del SL med dess mycket bredare verksamhet. Kravet på bussarbetet har också skärpts över tiden – senast i form av EU-direktiv för förare över 45 år.

Busslinks motiv för deltagande har i hög grad med ensidigheten i arbetet att göra. Från den tidigare kommunala traditionen med en bred verksamhet när man tog hand om alla anställda och hittade omplaceringsmöjligheter till en tuffare situation med mer begränsad verksamhet och arbete liksom privatiserat och mer kostnadsfokuserat. I denna situation sågs SP som ett sätt att till delar ta det tidigare vidare ansvaret, med facket som en viktig pådrivare, men samtidigt med en relativt kostnadseffektiv lösning. De olika områdena har dock stor frihet att utnyttja SP enligt eget gottfinnande (och i egen budget). Användningen varierar också i relation till olika personalares ambitioner.

Busslink har en relativt hög användning av SP – ca hälften av de två senaste årens ”liggande” rehabiliteringsärenden dvs sådana man inte kunnat lösa internt med anpassning eller omplacering – 20 av ca 40-50. Man använder också ringen för utbildning av såväl arbetsledare som fackliga företrädare. Däremot har man inte mycket av direktkontakter. Såväl fack som ledning ser möjligheter i att utveckla mer kopplade nätverk - även för tidig användning – där man hittar kanske mindre nätverk av företag för ett mer intensivt utbyte – med passande verksamhet och t e x utbildningskrav. En svårighet i arbetsträningen är att många arbetsplatser har för höga kompetenskrav i relation till utbildningsnivå hos Busslinks anställda.

Rehabiliteringsarbetet följer gängse procedur. Oftast tar personalaren initiativ till rehabiliteringsutredningen. Det är också denne som har kontakten i det enskilda ärendet med SP. Att utnyttja SP bestäms i de fall där det står klart att den enskilde inte kan återvända till bussförararbetet. Ett visst urval görs, framförallt prioriteras äldre anställda, ”trojkanare” – ofta anställda som egentligen vill vara kvar men inte kan det. Alternativ till SP är egentligen FHV

men då rör det sig om sådana som kan vara kvar. De interna omplaceringsmöjligheter – liksom arbetsträningsplatser – som finns är dels i administrationen – flera förare alternerar mellan förararbete och administrativa jobb – dels i tvätten/verkstaden. Men dessa jobb är få – på ett garage ca 40 av 620.

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet fungerar med friskvård etc. Däremot har sociala företagsengagemang med friskvårdsprofil som t e x korpiddrott minskat, delvis till följd av minskad företagskänsla delvis i allt för mycket annat fritidsengagemang. Arbetsanpassning är ofta svårt genom att det handlar om att tillverkarna ska kunna tillhandahålla individuellt anpassade förarutrymmen, vilket sällan görs. Ev anpassningsutrustning får förarna bära med sig. När det gäller preventiva åtgärder för individen arbetar man med att komma in så tidigt som möjligt, kontakter inom två-tre dagar från arbetsledare till den sjukskrivne, rehabiliteringsutredning efter 6 tillfällen eller 8 veckor sammanhängande. Det största problemet är arbetsledarnas stora områden med uppemot 140 medarbetare per arbetsledare. Utbildningar med hjälp av SP har dock genomförts.

Rörligheten och personalbehovet inom Busslink varierar över tiden. Det är en hög rörlighet bland de yngre medan rörligheten bland de äldre utgörs av långtidssjukskrivningar och pensioneringar. Med ökade pensionsavgångar och ökad konkurrens om arbetskraften kan det dock bli problem framöver.

Såväl företag som fack är överlag nöjd med utnyttjandet av arbetsgivarringen. Vad man särskilt framhåller är att SP finns med i processen som ett stöd, inklusive tillgången till arbetsträningsplatser. Andra rehabiliteringsaktörer är mer utredande och ”skickar tillbaka allt i knät” på arbetsgivaren och utgör inget processtöd utan är mer av expert.

Folktandvården i Stockholms Län

Folktandvården är ett bolag, helägt av Landstinget i Stockholms Län. Verksamheten har sin tyngdpunkt i barn- och ungdomstandvård (80% av marknaden), allmän vuxentandvård (20 % av marknaden), specialisttandvård och förebyggande tandvård. Merparten av verksamheten bedrivs inom lokala enheter. Inom FSL finns drygt 2000 anställda – merparten tandläkare, hygienister och tandsköterskor – 50 kliniker med mellan 20 och 40 medarbetare i varje. Det är en kvinnodominerad arbetsplats med hög medelålder. Sjukfrånvaron i genomsnittligt antal sjukdagar är 33 dagar 2002 – en ökning från tidigare år. Ett 40-tal personer omfattas av rehabiliteringsutredningar och åtgärder per år.

Folktandvården kan karaktäriseras som ett enyrkesföretag – även om flera yrken förekommer är det stora kompetensskillnader och man är involverad i stort sett i samma process. Andelen

administrativ verksamhet vid sidan om kärnprocesserna är ytterst liten – reception, ledning och administrativt stöd. Huvudkontoret är litet och dessutom under minskning.

Folktandvården har en tydlig arbetsmiljöpolicy och rehabiliteringsprogram liksom en medarbetarorienterad ledning. I rehabiliteringsprogrammet framgår bl a att arbetsgivarringen är en möjlighet och extern resurs vid sidan av företagshälsovården och Arbetslivstjänster.

Just situationen med de begränsade omplaceringsmöjligheterna tillsammans med ambitionen att ha en god personalpolitik – inte minst ur rekryteringssynpunkt synes vara de viktigaste motiven för Folktandvårdens medverkan. Användningen av ringen är framförallt för individärenden – i huvudsak men inte enbart rehabilitering. Stödet och att se en annan arbetsplats är det väsentliga. Ofta – kanske upp till en tredjedel av de som kommer till SP – kan komma tillbaka efter att ha upptäckt att ”gräset inte är grönare på andra sidan.”

I rehabiliteringsprocessen ligger huvudansvaret på klinik/avdelningschefer. Centralt finns en rehabiliteringshandläggare som stöd till cheferna. Även FHV fungerar som stöd i det löpande arbetet. Rehabiliteringsutredningar görs alltid efter 4 veckor eller 6 korttidssjukskrivningar på ett år. Man har ofta problem med kassan under processen, framförallt i att få kontakt. Man har ambitionen att få in kassan så tidigt som möjligt. SP kallas in när man inte kan (företaget) eller vill (individ). SP rapporterar direkt till den centrala rehabiliteringshandläggaren som också oftast är den som initierar en kontakt i de fall när klinikchefen uttömt sina möjligheter. Facket finns oftast med i processen och upplever SP som ett bra stöd för individen. SP upplevs mycket positivt i processen – engagerade och ibland görandes mer insatser än vad som avtalats.

Folktandvården synes arbeta grundläggande med det förebyggande arbetet – utvecklings-samtal, systematiskt arbetsmiljöarbete med skyddsronder och medarbetarenkäter, hälso-diplomerering. Försök genomförs vidare med arbetstidsförändringar, snabbare sjukintyg och särskilt ledningsstöd..

Rörligheten är relativt hög inom företaget – 13% idag och uppemot 20 % under högkonjunkturen. Det är ett stort utbyte med den privata sektorn, inte minst när det gäller tandläkarna. Man har också en relativt hög geografisk rörlighet.

Ringen används i första hand som resurs och det är där man också ser den framtida användningsmöjligheten i att få smidiga rehabiliteringsprocesser. SP:s ”egen” kassahandläggare är också en fördel i detta. Sjukskrivningsproblematiken är därutöver att angripa korttidsfrånvaron – inte minst hos de unga som är en ökande grupp. Man tror också mycket på åtgärder i det ”lilla” runt tandläkarstolen. Arbetstidsförkortning är också en fråga som diskuteras liksom möjligheter att ” komma till ro” efter en ganska hög förändringstakt under de senaste åren.

Kronofogdemyndigheten

Kronofogdemyndigheten (KFM) i Stockholms Län är en statlig myndighet med 650 anställda inom länet, varav ca 400 personer vid huvudkontoret i Stockholms centrum. I övrigt finns verksamheter i Visby, Södertälje, Tumba, Handen, Täby och Norrtälje. Huvuduppgiften är indrivningsverksamhet. Yrkesgrupperna är i huvudsak handläggare/exekutiv personal och assistenter/administratörer. Medelåldern är relativt hög - ca 47 år. 70% av de anställda är kvinnor. Verksamheten har genomgått stora förändringar under de senaste åren - organisatoriskt och geografiskt. Många anställda med kamerala och assisterande uppgifter har utbildats till handläggare under den senaste 10-årsperioden. Ett nytt IT-baserat ärendehanteringssystem introduceras. KFM har tidigare haft en hög personalomsättning på 12-14 % men är nu nere i 6 %. Sjukfrånvaron mätt i sjuktal ligger på ca 26.

KFM gick med i arbetsgivarringen 1999. Motiven var framförallt att långsiktigt få tillgång till såväl rehabiliteringsstöd som kunskap. Inledningsvis utnyttjades ringen mest för kunskapsdelen - utbildningar och seminarietillfällen liksom kurser för sjukskrivna, arbetsmiljöutbildning för chefer. Under de senaste åren har man också mer och mer utnyttjat rehab-tjänsten och andra individstöd (övertalighet och out-placement). 6-8 personer är under rehabilitering i skrivande stund. KFM arbetar också med andra resurser - en psykolog för internt rehabiliteringsstöd, statliga Trygghetsstiftelsen för övertalighet. När det gäller rörlighet är man del i ett annat statligt myndighetsnätverk - Propellern - som erbjuder karriär- och livsplanering. Här ingår myndigheter som RSV, tullen, polisen, arbetsmiljö- och arbetsmarknadsverket.

KFM har både lämnat rehabiliteringsfall till SP och tagit emot arbetsträningar. Den senare delen har man vissa begränsningar - då en stor del av jobben kräver utbildning. Det är framförallt inom internadministration och vaktmästeri som det är möjligt att arbetsträna. Rehabiliteringsansvaret ligger på respektive kontorschef tillsammans med ekonomiansvaret. De fall som går till SP är både ganska lätta och mycket svåra, och går då via rehabiliteringskonsulten. Flera fall har kommit in i övertalighetsdiskussioner som man haft en handfull av 3 eller 4 gånger under de senaste 10 åren. Dessa processer har varit svåra att hantera - både för berörda chefer och de utsatta individerna. Några uppsägningar på grund av sjukdom görs dock normalt inte;

”Vi har haft gamla synder som vi rensat i, men nu går övertalighet och rehabilitering ihop. Framöver blir det tydligare att arbetsuppgifterna försvinner och det kan bli allt svårare att skilja på rehabilitering och övertalighet”.

(Rehabiliteringskonsulent)

Det preventiva arbetet sker på egen hand, utan stöd av SP - vid sidan av vissa utbildningar. Man har en egen friskvårdskonsulent, pedagog och teamutvecklare liksom företagshälsovården. Man arbetar mycket med cheferna. Projekt har dragits igång, dels användning av QVC-metoden som är ett gemensamt projekt inom skatteförvaltningen dels ett hälsoprojekt riktat till alla chefer. När det gäller hot och våld- vilket ofta är problem med i indrivningsverksamheten - har man en särskild organisation för detta.

För KFM är ringen en viktig operativ resurs som man har till hands vid behov - i skrivande stund i hög grad. Det är framförallt en resurs för personalfunktionen. Facket finns inte med i kontakterna utan har förtroende för att personalfunktionen sköter både arbetsmiljö och rehabiliteringsarbetet. Behovet framöver ligger därutöver i fortsatt kunskapsanvändning och att använda ringen som informationsbank.

Liljeholmens stadsdelsförvaltning i Stockholms Stad

Liljeholmens stadsdelsförvaltning är en av 18 stadsdelar inom Stockholms Stad. Stadsdelen ligger i sydvästra delen av staden och omfattar 30 000 boende och arbetsplatser med 28 000 arbetande. Antalet anställda är ca 1600. De väsentligaste verksamheterna är skola, socialtjänst, barn- och äldreomsorg liksom allmän kommunal service.

En stor del av arbetet med personalpolitik och arbetsmiljö är delegerat till stadsdelsförvaltningen under stadsdelsdirektören. Gemensam personalpolitik finns inom staden, bland annat ett trygghetsavtal, ramavtal för val av företagshälsovård, en gemensam kompetensfond etc. Centralt inom staden finns en personalpolitisk avdelning som bland annat stödjer förvaltningarna inom olika områden bl a arbetsmiljö och rehabilitering. Centrala rehabresurser finns också i form av särskilda arbetsträningsenheter som Stadens Historiska Databaser. Inom stadsdelsförvaltningen har man 1999 i samband med tecknande av ett samverkansavtal också implementerat en rehabpolicy som bland annat bygger på tidiga insatser och ett tydligt chefsansvar. Vissa fack, som t e x kommunal och lärarförbundet deltar mer än andra i rehabiliteringsarbetet och är också väl informerade om arbetsgivarringens verksamhet.

Situationen vad gäller sjukfrånvaro, rehabilitering och rörlighet mm är relativt lika mellan de olika stadsdelsförvaltningarna. Däremot ser arbetet olika ut inom olika stadsdelar. Inom Liljeholmens Stadsdel är sjukfrånvaron (långtid + korttid) på drygt 10%. Antalet rehabiliteringsärenden är i skrivande stund ca 100. De största problemen finns inom skola och äldreomsorg. En växande andel korttidsfrånvaro finns bland de yngre. Samtidigt finns tecken att grupper som tidigare varit trygga (erfarna) i sina yrkesroller börjar falla ifrån - mycket beroende på besparingar och omorganisationer.

Liljeholmens stadsdelsförvaltning anslöt sig till arbetsgivarringen. 1997 och är nu en av tre förvaltningar i Stockholms Stad som är medlem. Bakgrunden var de ökade långtidssjukskrivningarna i kombination med insikten om att man inte hade tillräckligt antal möjligheter till arbetsträning och omplacering – inte minst efter stadsdelsreformen. Idag är förvaltningarna suveräna i sin tjänstetillsättning och har dessutom delegerat ansvaret ut till enheterna i verksamheten. Jämfört med andra aktörer var just arbetsträningsmöjligheterna viktiga. T e x arbetslivstjänster jobbar mest mot utbildningar eller den egna arbetsplatsen. SP fångar upp dom med dolda resurser som vill ha nytt jobb och inte utbildning.

Antalen ärenden till SP är mellan 7 och 10 per år – såväl för utredningar som arbetsträningar. Ibland kan det vara ett problem att SP inte har avtal med kassan och ekonomin är delegerad till enheterna som inte har råd. Man diskuterar just nu en eventuell centralisering av rehabiliteringsmedlen för att kunna få bättre effekt på insatserna. Normalt tar man in SP som ett alternativ till andra rehabiliteringsanordnare när man uttömt de egna möjligheterna. I dom interna möjligheterna ingår också de ovan nämnde interna rehabiliteringsavdelningarna.

Man använder inte SP i så hög grad för seminarie- och nätverksaktiviteter. Dock har man vid en del möten utbytt erfarenheter kring t e x preventivt arbete. Stadsdelens ambitioner vad gäller förebyggande arbete har varit höga, men inte gett avsett resultat. Det har funnits en övertro på att utan särskilda insatser kunna fånga upp individer tidigt.

En del chefer har gått på seminarier och utbildningar. Inom ramen för medlemsavgiften använder kontaktpersonen också SP som bollplank i svårare rehabfrågor. I övrigt är ekonomin ett hinder för att utnyttja ringen fullt ut. Ibland har man utnyttjat de andra medlemmarna i ringen, direkt utan omväg via SP.

Några personalekonomiska beräkningar har inte gjorts, men diskussioner pågår och är till viss del kopplat till hur rehabiliteringsinsatserna budgeteras internt och den diskussionen.

Liljeholmen är också en stor mottagare av individer för arbetsträning – såväl ute i skolor och i omsorg som i administrationen. De förändringar som man kan se framför sig är att inom ringen utveckla sin mottagningsfunktion med tanke på den arbetskraftsbrist man står inför inom många verksamheter. ”Inlåsningsrekrytering” skulle kunna var en metod.

Försäkringskassan

Försäkringskassan i Stockholms Län har att arbeta med stora rehabiliteringsvolymerna och har en spridd organisation över länet. Rehabiliteringsarbetet släpar efter. I årsredovisningen för 2002 konstateras att ”Sjukpenning volymerna har under det gångna året varit av den omfattningen att de handläggare som ska utreda rehabiliteringsbehov eller arbeta med att samordna rehabiliteringsåtgärder i stor utsträckning behövs i arbetet med att ta ställning till rätten till

ersättning och i vissa fall utbetalning av sjukpenning”. Tillsammans med Landstinget i Stockholms Län arbetar Försäkringskassan för att etablera en rehabiliteringsgaranti inom vissa specifika medicinska områden - innefattande att individer och företag ska få tidsgarantier när utredning respektive behandling kan sättas in. Samverkan med enskilda arbetsgivare diskuteras i detta sammanhang - inte minst att förbättra kontakterna genom bland annat särskilda kontaktpersoner för varje företag och särskilda avtal med större arbetsgivare - men också ökat nyttjande av arbetsgivarringar.

Arbetet med rehabilitering inom Stockholmskassan försvåras av den spridning av individer och arbetsplatser som finns. Man försöker arbeta med ett system av utredande och samordnande handläggare där den utredande handläggaren är fokuserad på individen och den medicinska behandlingen medan den samordnande handläggaren är fokuserad mot företaget och den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Starck & Partner har en egen samordnande försäkringskassehandläggare sedan en tid tillbaka. Denne kassahandläggare tar hand om alla de rehabfall som har hänskjutits till SP. Hon sitter på SP:s kontor en gång i veckan och går igenom bland annat de ekonomiska ersättningar som är aktuella. Hon har själv arbetat länge med arbetsgivarsamverkan och var med i starten av arbetsgivarringarna i början på 90-talet. I den tidigare situationen uppstod ofta problem med att få ihop olika ”hemkassor”, det berörda företaget och SP:s insatser.

SPs kassahandläggare är van vid S&P:s sätt att jobba och kan därmed lättare och snabbare gå in och bedöma ersättningsfrågor, t e x utbildning och arbetsträning. Tidigare har man dessutom arbetat med särskilda projektpengar kring uppsökande verksamhet och kartläggningar.

Enligt kassahandläggarens bedömning är SP:s styrka just kombinationen av professionell resurs och tillgång till nätverket och arbetsträningsplatserna. Behovet av arbetsgivarringar inom Stockholm är kanske t o m större än vad SP kan åstadkomma. Innevarande budgetår har man inte kunnat förmedla de rehabiliteringsersättningar man har möjlighet till inom kassan. Ett problem här är enligt kassans företrädare de olika penningpåsar som aktörerna sitter på (arbetsförmedlingen, socialtjänsten, vården och kassan)

Rehabiliteringsprocessen

Starck & Partners huvudaktivitet är att jobba med individerna och deras omställning till nya arbeten via utredning, vägledning och träning. 2/3 av individärendena är rehabilitering. SPs tydliga profil att enbart arbeta på uppdrag av arbetsgivaren är en del i dess profil och metodik. Genom att inte arbeta på kassaavtal får man en affärsmässig relation till företaget/arbetsgivaren på ett annat sätt. Insatsen efterfrågas på ett annat sätt från arbetsgivaren. Samtidigt är man dock tydlig med att man är på individens sida, inte minst i relation till Försäkringskassan

men också i relation till arbetsgivaren. Neutraliteten behövs också i relation till partsrelationerna inom företagen.

Rehabiliteringsmotivet är och har varit de viktigaste motiven för företagens medlemskap och nyttjande av SP:s tjänster (även om andelen övriga individärenden är hög och ökar). I normalfallet kommer SP in i processen när man internt har uttömt möjliga rehabåtgärder. Den interna processen leds i flertalet fall av ansvarig chef, ibland med stöd från rehabhandläggare. När ärendet sedan går vidare är det rehabhandläggaren som förmedlar kontakten till SP. Från flera företag finns en ambition att det då ska stå klart att det handlar om att söka en lösning utanför företaget. Individen får en tid med en handläggare hos SP. I normalfallet har man sedan tillgång till handläggaren i 30 timmar. SPs insatser kan då handla om utredning - arbetslivs-inriktad och ej medicinsk - stöd och vägledning och förmedling av platser för arbetsträning. Skillnaden mot andra rehabaktörer beskrevs av en företagsrepresentant som att från andra aktörer får man ärendet tillbaka ”i knäet” medan SP fungerar mer process- och åtgärdsinriktat i syfte att hitta en lösning.

Några av företagen vi intervjuat konstaterar att man själv har dåliga möjligheter till arbetsträning, inte minst i relation till de krav, t e x i form av utbildning, som ställs på merparten av de jobb man har - tandsköterska, bussförare, kronoinspektör, lärare etc. SP använder därför också möjligheten till arbetsträning utanför ringen, även om man har en stor mängd medlemmar att välja ifrån.

”Det är viktigt att se att rehabilitering sker i en kris för individen. När det gäller t e x psykiska besvär finns det alltid risk för lappkast mitt i processen. Det räcker inte bara med en enkel förmedling av arbetsträning - processen innan är mycket viktig - men också att se realismen i olika arbetsträningalternativ”.

(Irene Starck, Starck & Partner)

Den särskilda lösning som SP har med en egen kassahandläggare för samordningsfrågor är en viktig beståndsdel i att få smidiga rehabprocesser. Många företag har att arbeta med en stor mängd lokala kassor. När ärendet kommer till SP övertar SPs försäkringshandläggare samordnarrollen och kan i direkt kontakt med individen och SPs handläggare komma fram till lämpliga åtgärder.

De individer som SP får för stöd och vägledning har mycket varierande bakgrunder - t e x i term av sjukskrivningsorsaker och längd i sjukskrivning. Den normala ”inskrivningstiden” är runt 9 månader innefattande såväl personlig karriärplanering som arbetsträning. Av en intern uppföljning från 140 rehabkunder (91 kvinnor, 49 män, medelålder 46) under 2002 kunde bland annat följande konstateras:

7. Den genomsnittliga tiden för sjukskrivning (sjukbidrag) var 18 månader - men varierade mellan 0 och 60 månader som längst
8. Sjukskrivningsorsakerna dominerades av rörelseorganen (46%) och psykiska besvär (33%)

När det gäller resultat i termer av avslutsanledning ser det ut enligt följande:

- 21% har nytt yrke eller arbete hos ny arbetsgivare
- 20% har gått tillbaka i arbete hos den tidigare arbetsgivaren
- 16% befinner sig i utbildning/omskolning
- 14% är arbetslösa och inskrivna hos arbetsförmedlingen
- 11% är i fortsatt medicinsk eller annan rehabilitering
- 18% har sjukbidrag eller pension

Som synes kan rehabiliteringsprocessen med stöd av ringen leda till ett brett spektra av resultat/lösningar. I vilken utsträckning personerna i fråga är nöjda med sin situation framgår dock inte. Måttidpunkten är viktig då det ofta är fråga om långa processer - inte minst där utgångspunkten är en lång sjukskrivning. Några siffror är särskilt intressanta. Så mycket som nästan 1/3 har gått tillbaka till den gamla arbetsgivaren. Vägledning och arbetsträningen via SP har mer haft en funktion av att få komma ut från arbetsplatsen, få det utanförstående stödet och kunna pröva på och se att ”gräset inte var grönare på andra sidan”. Detta framhålls också av några av företagets företrädare.

Det preventiva arbetet

Starck & Partner har aktiviteter som syftar till att stödja det förebyggande arbetet. Det viktigaste är stöd i form av chefsutbildning kring arbete med rehabilitering och att kunna arbeta förebyggande. Utbildningen bygger på att mellanchefer och arbetsledare med rehabiliteringsansvar kan behöva stöd och mod i rehabiliteringsrollen och det svåra samtalet. Samtidigt framhålls från företagets sida att den viktigaste delen av det förebyggande arbetet ligger i den egna organisationen och att SP i detta kan göra endast begränsade insatser. Dock utnyttjas till viss del nätverket i form av erfarenhetsöverföring vid utbildningar och nätverksmöten.

Flertalet företag av de vi intervjuade arbetade alla med aktiviteter för att förbättra det förebyggande arbetet - inte minst att försöka fånga upp individerna tidigt. Här kunde man ibland använda SP direkt för individstöd - en form av förebyggande rörlighet. 1/3 av SP:s individärenden innefattar också denna typ av ”tidig rehabilitering” av out-placementkaraktär.

Rörlighet

Som ovan konstaterats är personalrörligheten relativt hög inom flera av de intervjuade företagen, även om den under senare år gått ner till följd av konjunkturdämpningen. Åtgärder

kring att aktivera personalrörlighet - vid sidan av de ovan nämnda förebyggande rehabiliteringsinsatserna - tycks inte ligga högt på prioriteringslistan från företagen. Några, som t e x Kronofogdemyndigheten använder andra aktörer än SP för stöd kring karriärvägledning etc. Liljeholmens Staddelsförvaltning ser dock möjligheter i att använda SP för rekrytering, vid sidan av ordinarie rekryteringskanaler. Även från Busslink och då från den fackliga sidan ser man ett kommande rörlighetsproblem som kan behöva hanteras.

Sammanfattning och utveckling

Starck & Partner kan beskrivas som ett affärsmässigt och professionellt drivet omställningsföretag med arbetsgivarringen som ett unikt verktyg jämfört med andra omställnings- och rehabiliteringsaktörer. I ett Stockholmsperspektiv är man en av flera aktörer på rehabiliteringsmarknaden och en av de största kring just arbetslivsinriktad rehabilitering. Man har en tydlig profil i att arbeta på uppdrag av företagen, dvs de medlemmar man har i ringen. Här skiljer man sig en hel del också från andra aktörer.

Kontakterna med Försäkringskassan är vidare mycket smidiga genom den särskilda handläggare man har tillgång till för ”sina” kunder. SP har en ambition att hålla en neutral profil i samspelet mellan individ, företag, fack och försäkringskassa. Samtidigt försöker man dock vara tydlig kring att arbeta på individens villkor, på uppdrag av arbetsgivaren. Individärendena - rehabilitering och out-placement - är den tunga delen av verksamheten. Från företagets sida framhålls framförallt SP:s betydelse som neutral och kompetent resurs.

Samtidigt arbetar man aktivt med gemensamma företagsaktiviteter - framförallt utbildningar och nätverksmöten. Dessa fungerar som ”grädd på moset” för medlemmarna. Man har även en bollplanksfunktion, framförallt för de hos företagen som arbetar med rehabilitering. Det SP erbjuder är en överblick över både arbetsmarknad och socialförsäkring liksom effektiva arbetsmetoder och ett engagerat stöd till individerna.

Kombinationen individstöd och systemstöd till nätverket och dess kontaktpersoner har varit framgångsrik - från 1 person 1999 till 9 personer 2003 - i sin litenhet ganska rejäla tillväxtsiffror. Företaget konstaterar själv att tillväxten kanske gått lite för snabbt och att det kan innebära svårigheter i att träna in kompetenta medarbetare i det ganska unika arbete som SP har.

Enligt Starck & Partner egna bedömningar kommer man framöver att arbeta på ungefär samma sätt som idag men kanske med ännu mer icke-rehabiliteringsärenden dvs allmän rörlighet men fortfarande kopplat till individernas omställning och arbetsprövning. Den kompetens som behöver byggas upp är dels en löpande utveckling av de egna medarbetarna men också hos medlemsföretagen i att bättre kunna ta hand om arbetstränare.

3.7. Sammanfattande jämförelser och slutsatser

En jämförelse mellan ringarna

De studerade arbetsgivarriparna har alla haft sin bas i rehabiliteringsarbetet men har i sin utveckling också kommit att tillhandahålla andra tjänster både vad gäller prevention och rörlighet. För att ge en bild av ringarna kan nedanstående tabell ge en viss överblick:

	Kalmar arbetsgivarripar	Arbetsgivarriparn i Karlskrona	REKO-S / Haluxa AB	Starck & Partner AB
Lokal arbetsmarknad	Kalmar, Nybro, Borgholm, Mörbylånga	Karlskrona (Ronneby, Torsås)	Kumla, Hallsberg	Stockholm(s län)
Antal företag/ medlemmar	45	9	ca 10	ca 40
Företagstyper	Blandat	Främst industri + landsting	Främst industri + kommun	Främst privat service och offentlig sektor
Antal anställda	17000	6000	4000	110 000
Organisationsform	Ideell förening	Aktiebolag (företagen delägare via en ekonomisk förening)	Inom ramen för en företagshälsövård	Aktiebolag
Ringresurser	2	2	1	9
Tjänsteutbud	Rehabilitering Out-placement Nätverk Ledarutbildning Seminarier/kurser Personalkonsult	Rehabilitering Out-placement Gruppprogram Seminarier Personalkonsult Personalpool	Rehabilitering FHV-tjänster	Rehabilitering Out-placement Seminarier Utbildningar Personalkonsult
Individärenden (2002)	80	10	25	300
Uppdragsgivare	Medlemmar Försäkringskassa	Medlemmar Försäkringskassa	Medlemmar Försäkringskassa	Medlemmar
Finansiering	Medlemsavgift Fri rehab Självkostnad övriga tjänster	Medlemsavgift Fri rehab Självkostnad övriga tjänster	Medlemsavgift Ärendeavgift	Medlemsavgift Ärendeavgift Självkostnad övriga tjänster

Genomgående för ringarna är att de domineras av medelstora och större företag.

Kundfokus och tjänster

Som framgår av tabellen ovan har flera av ringarna ett brett utbud av tjänster och samverkansområden. Utifrån vår horisont har vi delat in områdena i rehabilitering, prevention och rörlighet. En annan indelningsgrund är att skilja mellan å ena sidan individstöd där stödet är direkt till enskilda individer och deras utveckling och rörlighet och å andra sidan kunskaps

/nätverksstöd som är aktiviteter riktade till personal- eller arbetsledarfunktionen och olika kollektiv av kompetensutvecklande karaktär. Sätter man samman dessa får man följande tabell:

Kundfokus/Tjänst	Rehabilitering	Prevention	Rörlighet
Individstöd	Extern rehabilitering	”Tidig rehabilitering”	Out-placement, Omställningsstöd vid övertalighet
Kunskapsstöd	Utbildning av arbetsledare Handledarutbildning Personalkonsult/ bollplank Seminarier	Utbildning av arbetsledare Personalkonsult/ bollplank Seminarier Kartläggningar	Personalpool Nätverk

Utbudet har utvecklats i ett samspel mellan ringens medlemmar (nätverket) och de behov de uttrycker och den resurs som finns i form av ringsamordnare/ringhandledare.

Arbetsgivarringen i Karlskrona är ett intressant exempel; Under början av 90-talet dominerades verksamheten av rehabiliteringar. Under slutet av 90-talet och början av 2000 kom arbetet att domineras av arbete med övertalighet hos företagen. Under 2002 har en personalpool etablerats för att stödja företagets flexibilitet och kompetensbehov.

Ringarna har dock var för sig placerat sig olika i utbudet. Starck & Partner liksom REKO-S i Kumla har en fokusering på rehabilitering medan Kalmar och Karlskrona har ett bredare utbud. Kalmar och Starck & Partner satsar mycket på utbildning och nätverksbygge.