

Erling Ribbing
Programledare DYNAMO-programmet

Datum
2006-03-31
Projektnr

Diariennr
2003-02842
Ert diariennr
N 2003/6929/ARM
N 2003/4773/ARM

08-473 31 50, Erling.Ribbing@VINNOVA.se

Slutrapport avseende Regeringsuppdrag angående arbetsgivarsamverkan om förebyggande och rehabiliterande åtgärder

Uppdraget

VINNOVA har sedan december 2003 ett regeringsuppdrag avseende stöd till arbetsgivarsamverkan om förebyggande och rehabiliterande åtgärder. Uppdraget innebär att regeringen tillskjutit 14 miljoner till verksamheten.

Uppdraget syftar till att stärka och utveckla metoder och modeller för samverkan mellan arbetsgivare. Samverkan avser förebyggande och rehabiliterande åtgärder med syfte att åstadkomma ökad hälsa vid de samverkande arbetsplatserna.

Detta görs via stöd till arbetsplatsanknutet utvecklingsarbete samt stöd till forskning med relevans för utveckling inom området. Forskningsinsatserna syftar till ökad kunskap om olika samverkansformer samt till bättre grepp om möjligheter och hinder för samverkan. I uppdraget ingår också insatser för kunskaps- och erfarenhetsspridning samt utvärdering.

Uppdraget slutredovisas nu till regeringskansliet men uppdraget pågår verksamhetsmässigt och ekonomiskt även under resterande delen av 2006 eftersom projekten enligt sina planer har löptider fram till den 1 jan 2007.

VINNOVA kommer därför att göra ytterligare en avrapportering till regeringen våren 2007 framförallt med fokus på resultat och viktiga erfarenheter.

Arbetet med regeringsuppdraget sedan starten den 1 juli 2004

Projekt rörande nya och visionära former för arbetsgivarsamverkan har integrerats med projekt med inriktning på lokal och regional rörlighet. Detta pga. att rörlighetsprojekt för förbättrad personalförsörjning och sysselsättning å ena sidan och arbetsgivarvård och utökade former för arbetsgivarsamverkan å den andra tillsammans förväntas ge väsentliga tillskott till sysselsättning, tillväxt och minskad ohälsa.

Förberedande arbete

Arbetet inleddes med pilotstudier avseende arbetsgivarsamverkan i Kalmar och Ludvika. Två kartläggningsuppdrag följde sedan utförda av Arbetstagarkonsult AB. Slutrapporten - Sagan om ringarna har under året omarbetats till en VINNOVA-skrift: Arbetsgivarringar i Sverige: Förekomst, funktion och nytta. (Se vidare bil.1.)

Programskrivning

Ett intensivt programskrivningsarbete inleddes därefter och resulterade i skriften – Dynamiska arbetsmarknader och organisationer – DYNAMO. Samverkan för rörlighet, ökad sysselsättning, minskad ohälsa och ett hållbart arbetsliv. (Se bil 2.) Denna utlysningstext byggdes upp kring två huvudperspektiv. Rörlighet för förbättrad kompetensförsörjning och ökad sysselsättning respektive rörlighet som medel att komma åt ohälsan. Det är inom ramen för detta sistnämnda perspektiv som regeringsuppdraget har integrerats. Samtliga projekt inom regeringsuppdraget fokuserar på dessa frågor.

Bedömningsgrupp och beslut

Efter att en särskild bedömningsgrupp, med professor Casten von Otter som ordförande, granskat och bedömt ansökningarna tog VINNOVA sedan beslut i juni 2004. Allt detta resulterade i totalt arton DYNAMO-projekt varav nio hade hel - eller delfinansiering via regeringsuppdraget. (Se bil. 3.)

Kontinuerlig kontakt med projekten

Under året har programledaren och vice programledaren besökt samtliga nio DYNAMO-projekt som ingår i regeringsuppdraget. Vid några besök har ordföranden deltagit och han har även kontinuerligt aktivt medverkat i DYNAMO-arbetet.

Projekt som erhållit hel - eller delfinansiering via medel från regeringsuppdraget:

- Livsmodellen: Tvärfacklig samverkan mellan företag för förebyggande rehab i livsmedelsbranschen - Livs avd 5 Malmö
- Arbetsgivarringar som strategi för rörlighet och hälsa i arbetslivet – Stark & Partner Stockholm
- Win-Win Skaraborg – Industrikompetens i Skaraborg Ekonomisk förening
- Gemensam arbetsmarknad- som strategi och mål för ökad rörlighet och hälsa i Kronobergs län
- Ökad rörlighet för ett livslångt och hälsofrämjande arbetsliv - Kalmarsundsregionens Arbetsgivarring

- Arbetsgivarsamverkan för minskad ohälsa och ökad rörlighet på arbetsmarknaden - Gällivare Rehabtjänster
- ABL- En långsiktigt hållbar modell för regional arbetsgivarsamverkan- Arbetsgivarringen i Boden och Luleå, ekonomisk förening
- Drivkrafter för ökad rörlighet och hälsa – Linköpings universitet - Riskcentrum för arbetslivsinsriktad rehabilitering
- Rörlighet för ökad hälsa - Samhall AB Ludvika

Internationella utblickar

Ett internationellt projekt har initierats av DYNAMO som innebär hemtagande av erfarenheter från ett antal europeiska länder. Speciellt utvecklingen i Nederländerna och Danmark väcker intresse. Se rapporten Ökad rörlighet på arbetsmarknaden - Erfarenheter från fem länder med bilaga. (Se bil.4.) DYNAMO-programmet har presenterats för de internationella samarbetspartnerna i ett av VINNOVAs ”Era Nets” som heter Work In Net. Positiva reaktioner framkom då från de olika representanterna från Tyskland, Finland, Norge, Polen och Italien.

Seminarie serie

För de ansökningar som beviljats har ett krav varit att medverka i återkommande erfarenhetsutbyten mellan de olika DYNAMO-projekten. DYNAMO-projekten samlades i Sigtuna den 31 jan-1 feb 2005 för ett tvådagarsseminarium varvid projekten och deras olika planer presenterades. Bedömningsgruppen, viktiga intressenter i övrigt och företrädare för näringsdepartementet deltog i seminariet. (Se bil. 5.)

Under arbetet med regeringsuppdraget har fem seminarier hållits med god uppslutning från de ingående projekten. Seminarierna har handlat om metoder för arbetsgivarsamverkan, utvärderingsfrågor, informationsspridningsfrågor, samverkan med Försäkringskassan och Arbetsmarknadsverket, aktörssamverkan med andra intressenter och erfarenhetsutbyte. Samtliga DYNAMO-projekt samlas i juni 2006 för en lägesavstämning inför höstens avslutande arbete.

Utvärdering

Redan tidigt togs kontakter med Handelshögskolan i Stockholm i syfte att söka mäta effekterna av arbetsgivarringarnas och projektens arbete. En förstudie initierades i samarbete med professor Bengt Jönsson. Tyvärr visade det sig inte möjligt att genomföra en studie som på ett vetenskapligt korrekt sätt renodlade effekterna av arbetet i arbetsgivarringarna. Denna fråga kommer på nytt att aktualiseras under senhösten 2006.

Istället togs kontakt med Ramböll Management AB som anlätades för att genomföra en succesiv processutvärdering av verksamheten. Ett välbesökt DYNAMO-seminarium anordnades i juni 2005 om processutvärdering och

DYNAMO-projekten har sedan följts i projektet som har möjliggjort en succesiv uppföljning av hinder och framgångar och avtappning av resultat från verksamheten i de olika projekten.

En lägesrapport från detta arbete finns nu tillgänglig även om arbetet i projekten inte avslutas förrän vid årskiftet 2006/2007. Lägesrapport – Utvärdering av DYNAMO-programmet VINNOVA Mars 2006. (Se bil.6)

Rapporten innehåller mycket intressant information från läget ute i projekten. Tyvärr innehåller den inte ännu så många rent kvantitativa uppgifter.

Processutvärderarna sammanfattar läget för projekten på följande sätt:

Ett huvudintresse för utvärderingen är att samla erfarenheter av vikt för att bedöma på vilka sätt som arbetsgivarsamverkan kan bedrivas med lyckade resultat för rehabilitering och ökad rörlighet. Detta är en frågeställning som projekten delvis haft svårt att förhålla sig till och att besvara i denna omgång av utvärderingen och Ramböll Management har därför för avsikt att återkomma till detta ämne i det fortsatta utvärderingsarbetet.

Regeringen har gett VINNOVA i uppdrag att genomföra insatser med syfte att stärka och utveckla metoder och modeller för samverkan mellan flera arbetsgivare. Samverkan skall avse förebyggande och rehabiliterande åtgärder med syfte att åstadkomma ökad hälsa vid de samverkande arbetsplatserna. I VINNOVAs programutlysning pekar myndigheten på arbetsgivararrangor som, rätt använt, ett betydelsefullt verktyg för att främja regional och lokal rörlighet. Även andra former av samverkansinitiativ har varit relevanta för programmet.

På vilket sätt bidrar arbetsgivararrangor till en ökad samverkan? Projektet som ingår i utvärderingen är fortfarande pågående och vissa av dem har en projekttid som sträcker sig fram till halvårsskiftet 2007. Det är därför för tidigt att dra några slutliga slutsatser om projektens framgångar. Samtidigt visar resultaten i denna lägesrapport att det finns fler personer som har fått ett nytt jobb hos arbetsgivare *utanför* arbetsgivararrangor än personer som har fått jobb hos en arbetsgivare *inom* ringen. Resultatet indikerar att lösningarna för att öka rörligheten inte uppstår primärt p.g.a. samverkanslösningar mellan arbetsplatser inom en arbetsgivararrangor utan genom att projekten hittar lösningar för individen som lika väl kan finnas hos arbetsgivare inom som utom ringen. Huvudsaken har varit att hitta bästa möjliga lösning för individen.

Om samverkan för ökad rörlighet mellan medlemsföretagen inte är det primära syftet, vad har då ringen för syfte? Resultaten från utvärderingen pekar mot att projekten har kunnat samla kompetens och resurser inom rehabiliterings- och preventionsområdet vilket leder till en ökad professionalism i frågorna jämfört med vad den enskilda arbetsgivaren skulle

kunna visa upp. Projekten har därmed blivit en form av kompetenscentra. T.ex. bedöms projekten ha kunnat avsätta mer resurser än vad som kan förväntas av en enskild arbetsgivare vad gäller metodutveckling, utbildning, vägledning och arbetsträning/praktik. Genom ringen har medlemsföretagen därmed kunnat "lämna över" rehabiliteringsärenden som de inte själva anser sig kunna hantera (av resurs- och/eller kompetensskäl).

Utifrån de hittills uppnådda resultaten verkar det därmed som att flertalet projekt kanske snarare har lyckats med att samordna de resurser som finns för rehabilitering än att skapa en samverkan mellan arbetsgivare som i sig leder till en ökad rörlighet.

Intern rörlighet inom ringen eller främst extern?

Ett av argumenten för att bli medlem i en arbetsgivar-ring är att genom att flera arbetsgivare samverkar så finns större möjligheter till rörlighet. De individer under rehabilitering eller med behov av rörlighet av andra anledningar som inte kan få nytt arbete hos sin arbetsgivare kan förhoppningsvis erbjudas en möjlighet till praktik, provtjänstgöring eller anställning hos någon av de andra medlemmarna. Genom att samverka kring dessa frågor så skapar arbetsgivarna ett nätverk med större möjligheter än vad de själva kan erbjuda. Projekten i utvärderingen kan ännu inte uppvisa siffror i tillräcklig omfattning för att visa om det är denna interna rörlighet som är störst eller om det är en extern rörlighet där individerna hamnar hos arbetsgivare som inte är medlemmar i ringen.

Stora eller små arbetsgivare i ringen?

Många stora arbetsgivare (både offentliga och privata) rapporteras i utvärderingen idag vara i en fas av nerskärningar av verksamheten i Sverige. I sådana fall är det väldigt svårt att göra plats för omplaceringar från andra arbetsgivare som är medlemmar i ringen. Detta leder till att flera ringar gör särskilda satsningar på att attrahera de mindre företagen som medlemmar.

Kraven på besparingar hos stora arbetsgivare är något som tydligare lyfter fram behovet av rehabilitering vilket tex projektet Ökad rörlighet lyfter fram. Det finns då ett tydligt ekonomisk incitament för att bli medlem i ringen som lockar de stora.

Projektet Arbetsgivarsamverkan rapporterar att ett av de största hindren i arbetet har varit att få med de små företagen och att få dem att vara aktiva. De upplever att det inte spelar någon roll på vilket sätt man försöker nå dem. Inget passar och de har fullt upp med sitt. De mindre företagen arbetar vanligen inte med förebyggande åtgärder i den omfattning som de större gör. Personalfrågor blir prioriterat först när ett problem uppstått och man vill se en snabb pay-off tid på de insatser man gör. Just denna ring erbjuder inte heller någon direkt försäkringslösning som flera andra gör där det ingår en eller

flera individrehabiliteringar i medlemsavgiften. Projektet tror då att det blir svårare för småföretagen att se det direkta värdet av en ökad samverkan.

De små arbetsgivarna ser inte behovet av att vara med i denna typ av samverkan. De har vanligen heller ingen som är ansvarig specifikt för dessa frågor. De stora arbetsgivarna har lättare för att se detta behov och är lättare att rekrytera. Samtidigt verkar det som om det är hos de små arbetsgivarna som det är lättast att hitta platser för arbetsträning, något som rapporteras av exempelvis av arbetsgivarringen i Boden och Luleå.

Kan man ha individualiserade arbetsformer men få generaliserbara resultat?

En intressant metodisk fråga för projekten och för utvärderingen är i vilken mån som det går att generalisera utifrån individuella lösningar. De flesta projekt betonar att man arbetar med helt individanpassade lösningar när man tar sig an exempelvis en rehabilitering. I detta arbete väljer man utifrån en stor verktygslåda för att lyckas lösa individens specifika problematik.

Om arbetsformerna är så individualiserade, hur går det då att generalisera kring hur bra ringen är på rehabilitering eller frivillig rörlighet? Framför allt, hur ska man kunna uttala sig om hur bra eller dålig en viss metod för rehabilitering är och vilka resultat den ger? Detta är något som både projekten och utvärderingen behöver få en ökad förståelse för framöver för att på ett tillförlitligt sätt kunna aggregera resultat och effekter inom och mellan projekten.

Många medlemmar eller hög aktivitetsgrad hos medlemmarna?

Det finns anledning att ställa sig frågan om hur stor en arbetsgivarring behöver vara för att den ska fungera så effektivt som möjligt. Antalet arbetsgivare i ringen påverkar dels möjligheterna att matcha t.ex. rehabiliteringsfall med nya arbetsplatser och dels hur samverkan mellan medlemmarna fungerar.

Om man valt en arbetsform där medlemmarna ska vara representerade i en styrgrupp eller där de förväntas delta i olika arbetsgrupper kring aktiviteter så finns det i teorin också en övre gräns för när kvaliteten på dialogen försämras när fler medlemmar ansluter. Den största ringen bland de utvärderade projekten rapporterar ca 130 arbetsgivare som sina medlemmar (projektet Arbetsgivarsamverkan). Detta projekt har dock inget medlemsregister och man har inte haft kontakt med alla dessa medlemmar i nätverket utan har i detta räknat in bland annat alla de företag som är medlemmar i Företagarna.

Ska Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan vara medlemmar?

Projektet har valt olika angreppssätt på frågan om hur man på bästa sätt skapar samverkan med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Dessa aktörer är naturligtvis viktiga för utfallet av en hel del av aktiviteterna inom ringarna. Det finns flera lösningar på detta bland projekten:

- De kan bli samverkanspartners med särskilda avtal
- De kan bli medlemmar i ringen utifrån sina speciella roller
- De kan bli medlemmar utifrån sin roll som arbetsgivare
- De kan ingå i styr- eller referensgrupp
- De kan stå utanför den formella samverkan och bara delta i de konkreta individfall där de behövs

Förståelsen för arbetsgivarringarnas verksamhet verkar variera från handläggare till handläggare. Flera ringar rapporterar att det därmed också blir beslut lite utefter hur den enskilda handläggaren på myndigheten förhåller sig till ringen. Ibland är samarbetsviljan högre än annars och detta är inte en situation som man tycker är önskvärd. Ett förslag som framförts som lösning på detta kan vara att ringen får en särskild handläggare på myndigheten. I något fall har ringen också fått denna lösning (Rörlighet för ökad hälsa). Fördelen med detta är att hanteringen inte varierar beroende på vilken handläggare som för tillfället har hand om ärendet, det blir mer förutsägbart. Det blir också enklare för ringen att hantera relationen till en särskild person än till en mängd olika handläggare. Utvärderarna vill dock påpeka att detta till viss del är att kringgå problemet istället för att lösa det. Det vore ännu bättre att på en högre nivå få till ett formellt samarbete där man uttalat arbetar tillsammans i de delar där ens målsättningar sammanfaller.

Vissa ringar vill ha en tydlig roll och lojalitet hos sina medlemmar som arbetsgivare. Andra vill arbeta utifrån en annan ansats där man även kan hjälpa andra aktörer på området. Det är svårt att säga att det ena är mer rätt än det andra utan det handlar mer om vad man vill åstadkomma i projektet.

I vilken utsträckning innebär ringen en ökad möjlighet till samverkan mellan arbetsgivare och offentliga aktörer som Försäkringskassan (FK) och Arbetsförmedlingen (AF)? Flertalet projekt pekar på att det finns stora svårigheter att få till stånd en samverkan med FK och AF, men att detta påverkas starkt av hur den enskilda myndighetshandläggaren och/eller chefen för den lokala myndigheten ser på sitt mandat och möjligheter att medverka. Det finns inget belägg för att projekten generellt sett har lyckats hitta nya och innovativa samarbetsformer med FK och AF. I vissa fall har till och med Arbetsförmedlingen och/eller Försäkringskassan avböjt att medverka, trots önskemål från projekten. Samtidigt finns det ett exempel där projektet har lyckats etablera en nära samverkan med Försäkringskassan.

Fackens roll

Det verkar finnas en samsyn kring att fackförbunden har en stor roll att spela i dagens system kring rehabilitering och rörlighet. Att inte ha facket med sig kan vara en mycket hindrande faktor.

I projektet Livsmodellen som arbetar just med att få till en ökad facklig aktivitet i arbetsrelaterad rehabilitering känner man igen en del av den problematik som lyfts av andra ringar. Från det projektet rapporteras bland annat att man upplever ett blandat mottagande av projektet på lokalfacklig nivå. En vanlig facklig inställning har tidigare varit att en individ efter rehabilitering ska tillbaka till sitt ursprungliga arbete och att rörlighet därmed inte är något som eftersträvas i någon direkt omfattning. Att då både arbeta med rörlighet för medlemmarna och med att få facket att ta en mer aktiv roll i rehabiliteringen stöter ibland på motstånd. Att få nya arbetsuppgifter när man känner sig överbelastad som förtroendeman är inte alltid så populärt. Men projektet rapporterar att denna inställning går att ändra genom att visa på resultaten som åstadkoms.

Påverkar ägarformen ringens hållbarhet?

Utvärderingen har så här långt inte insamlat några data som gör att ringarnas hållbarhet kan bedömas på något säkert sätt. Det finns dock några intressanta indikationer från projekten som talar för att ägarformerna har en betydelse för hållbarheten.

I ena änden av skalan finns projektformen där man lyckats ordna en tillfällig extern finansiering utanför arbetsgivarringen. I den andra finns den organiserade samverkan i form av tex en ekonomisk förening eller ett aktiebolag där medlemmarnas/delägarnas avgifter finansierar verksamheten. De utvärderade projekten uppvisar en stor spridning i de former för ägande som valts. Aktiebolag, ekonomisk förening, ideell förening, projekt och nätverk finns alla representerade och det går inte i dagsläget att dra några slutsatser kring hållbarheten mer än att de som drivs i projektform anser att de behöver förändras framöver för att kunna fortsätta existera även efter att projektet tar slut.

Måluppfyllelse eller uppfyllande av medlemmarnas behov?

Det rehabiliterande behovet hos arbetsgivarna är ofta det som gjort att samarbetet i ringen växt fram. Därför är det också ofta detta som får högst prioritet när en ny medlem ansluter sig. Först när detta behov är tillfredställt i någon mån så blir det dags att ta tag i mer förebyggande arbete för de individer där man kan se sjukskrivning i förlängningen men som ännu ej är där. Om projektplanen för samarbetet har tänkt att prioritera förebyggande åtgärder och frivillig rörlighet samtidigt som man verkar för att fler medlemmar ska ansluta sig så kommer detta troligen att leda till att projektet blir försenat i sin tidplan eller till att man behöver justera projektmålen.

Projekten kommer att pågå under olika lång tid och det blir svårt att göra en jämförelse utifrån detta men i dagsläget kan utvärderarna konstatera att ett projekt i stort redan har uppfyllt sina projektmål (Ökad rörlighet för ett livslångt och hälsofrämjande arbetsliv). För de övriga varierar måluppfyllelsen och vi bedömer att flera av projekten kan få svårt att leva upp till de mål som sattes i ansökningarna.

Attityder till frivillig rörlighet

Den frivilliga rörligheten är svårare för arbetsgivarringarna att komma åt jämfört med exempelvis rehabilitering av långtidssjukskrivna. Personer som känner sig ha fel jobb och/eller vara på fel arbetsplats är ofta inte särskilt angelägna att tala om detta för sin arbetsgivare och därmed kanske bli identifierade som missnöjda och utsatta för negativ särbehandling på arbetsplatsen.

För att arbeta med frivillig rörlighet har ringarna använt sig av två huvudstrategier. Den ena vägen är att erbjuda rådgivning på ett sätt som gör att individerna kan ta del av den utan att gå via sin arbetsgivare och be om en plats i ett särskilt program. Man kan till exempel erbjuda rådgivning på kvällstid. Information om dessa möjligheter måste dock fortfarande spridas på arbetsplatserna och är därför i viss mån beroende av att arbetsgivaren tycker att rörlighet är bra.

Den andra vägen är att försöka ändra attityderna hos både arbetsgivare och arbetstagare så att det inte längre uppfattas som hotfullt eller utlämnande att tala om för arbetsgivaren att man vill gå vidare i sin yrkesroll och därför vill gå i exempelvis karriärrådgivning hos ringen. Denna modell kräver ett ännu större förtroende mellan arbetstagare och arbetsgivare (ofta närmsta chef).

För båda dessa strategier är det av stor vikt att arbeta med olika metoder för att påverka attityderna till frivillig rörlighet.

Projektet Arbetsgivarringar som strategi bekräftar detta när man betonar att det är viktigt att ett erbjudande om stöd till ökad rörlighet går ut i ett generellt erbjudande på arbetsplatserna. Man har vid något tillfälle sett att det inte alls fungerar när cheferna skulle välja ut vilka som skulle erbjudas stöd, det uppfattades då som något negativt av individen att bli utvald, eller utpekad, som en av dem som skulle få stödet. För arbetsgivaren finns en fördel med att man får en positiv framtoning hos de anställda när man går ut med ett generellt erbjudande. Samtidigt är man ibland rädd att detta ökar riskerna för att förlora de anställda man helst vill ha kvar.

Det verkar som om projekten i stor utsträckning varit inriktade mot ett rehabiliteringsperspektiv och i lägre grad mot att främja rörlighet i ett förebyggande och främjande perspektiv. Det kan vara så att det är enklare att stimulera till rörlighet i en rehabiliteringssituation eftersom det då finns klara

incitament. Önskar projekten stimulera ökad rörlighet i ett förebyggande och främjande perspektiv är det troligtvis något som behöver göras genom attitydpåverkan och genom andra typer av aktiviteter och insatser från medlemsföretagen.

När är en individ klar?

De projekt som arbetar med individers rehabilitering eller med deras rörlighet som tema formulerar ofta mål som på något sätt går ut på att det ska "lösa sig" för individen. Enligt något projekt är detta inte något problematiskt alls utan det är uppenbart när det har löst sig. Enligt andra så finns det fall där individen inte har samma uppfattning som andra insatta bedömare. Det är svårt att hitta objektiva kriterier för denna typ av bedömningar som ytterst handlar om hur individen upplever en situation. Trots detta är det viktigt att projekten funderar vidare på denna fråga och ser i vilken mån det går att komma närmare en lösning som kan underlätta för de tillfällen när man vill mäta tex hur lång tid det tar i genomsnitt vid en rehabilitering via ringen innan det har löst sig.

Projektet Rörlighet för ökad hälsa påpekar denna svårighet och säger även att samma lösning kan upplevas helt olika för olika individer. Individens målsättning mäts i en dialog och alla blir inte alltid nöjda. Vissa fall är enklare än andra att avgöra på denna faktor. Har man gått tillbaka till arbete eller om man fått en pension så är individen ofta nöjd.

Regelverkets inverkan

En naturlig fråga till projekten i utvärderingen har varit om och i så fall hur de upplever att olika regelverk är hinder i deras arbete. Det absolut vanligaste svaret har varit olika varianter av gränsdragningar och fyrkantiga tolkningar av reglerna för Arbetsförmedlingen och Försäkringskassans olika stöd. Detta upplevs av projekten som ett "klassiskt" problem. En individ som inte är sjukskriven men som ligger i riskzonen och behöver byta arbetsgivare eller yrke får det stöd som behövs för att kunna arbeta förebyggande. Inget stöd från FK eftersom man inte är sjukskriven och inget stöd från AF eftersom man inte är arbetslös. Trygghetssystemen i Sverige är också uppbyggda kring den fasta anställningen och detta leder till att väldigt få är beredda att säga upp sig för att kunna passa in i de regler som gäller för stödgivningen.

Ett av projekten målar upp en drömbild för hur denna situation skulle kunna lösas. Eftersom man behöver en gemensam målbild om man ska verka tillsammans mot samma mål så vore det önskvärt om man på allra högsta nivå inom AMS och FK kunde formulera ett övergripande gemensamt mål som blev styrande för arbetet och att man dessutom såg till att det fanns resurser för denna typ av arbete. I dagens situation är ingen av aktörerna intresserad av att gå utanför sina egna verksamhetsmål och då gäller det att man hittar nya och helst gemensamma sådana som verkar i den riktning man vill gå.

Projektet Rörlighet för ökad hälsa rapporterar att man med framgång använt sig av den nya regel som från nyår gör det möjligt att använda lönebidrag och anställningsstöd från AF även för de som har en anställning. Man bedömer att detta kommer att utvecklas till ett mycket användbart redskap.

Ett annat hinder i regelverket som rapporterats från projekt är Lagen om offentlig upphandling (LOU). Om ringen erbjuder tjänster till offentliga aktörer som är medlemmar så finns det oklarheter rörande hur LOU ska tolkas i dessa fall. Är det trots det formaliserade samarbetet nödvändigt för den upphandlande enheten att göra upphandlingar när man vill utnyttja några av ringens tjänster? Om en offentlig aktör vill bli medlem i en ring där tjänster ingår, är det i så fall möjligt utan att göra en upphandling av dessa tjänster?

Sjukfrånvarons utveckling hos medlemsföretagen

Det ser ut som om sjukfrånvaron hos medlemsföretagen i allmänhet sjunkit något under mätperioden. Siffror på detta redovisas endast av några få projekt i utvärderingen och för de som inhämtat dessa uppgifter föreligger stora problem både vad gäller jämförbarheten och kausaliteten.

Många arbetsgivare, särskilt de större, mäter naturligtvis sjukfrånvaron som ett av flera mått i personalarbetet. Man gör det dock med sina egna mätetal och enheter. Problemet utifrån utvärderingens perspektiv är att man använder olika mått på detta. Projektet Livsmodellen ger i sin självvärdering några olika exempel där sjukfrånvaron hos olika arbetsgivare mäts exempelvis som total sjukfrånvaro, sjukfrånvaro mer än 60 dagar eller fördelat på frånvarande med respektive utan sjukersättning. Bristen på likartade mätmetoder eller indikatorer gör att siffrorna tyvärr inte går att jämföra vare sig mellan arbetsgivare inom ett projekt eller mellan projekten.

Även om intresset från medlemsföretagen är lågt kring siffror gällande omplaceringar eller liknande så borde det ändå var högintressant för ringarna att följa upp dessa indikatorer. Ur arbetsgivarens synvinkel är problemet löst när en individ omplaceras. Skulle personen bli sjukskriven igen så är det inte den gamla arbetsgivaren som drabbas. För deltagande individer skulle det dock troligen vara väldigt motiverande om ringen kunde redovisa positiv statistik som visar att det går att förändra sin situation. Det finns anledning att tro att detta skulle kunna leda till en positiv spiral där de goda resultaten inspirerar individerna att lyckas vilket leder till ett ännu bättre resultat för ringen att redovisa nästa år. Om man vill marknadsföra rörlighet så skulle dessa siffror vara av stort intresse.

Erfarenheter från arbetet med regeringsuppdraget i punktform:

Våra hittillsvarande erfarenheter visar att:

- nästan alla projekten arbetat med vägledning och med att utveckla nya metoder
- kvinnor deltar i högre utsträckning i arbetsträning vid annat företag än män
- det är oftare svårare att få till stånd frivillig rörlighet än man från början trott
- förankringsarbetet hos inblandade företag tar mycket lång tid och många möten krävs
- alla projekten arbetar med attitydpåverkan
- rörlighet kan vara jobbigt och att det därför behövs kompetensutvecklingsinsatser för chefer liksom för de fackliga företrädarna
- ett av de större arbetsgivarprojekten , Starck & Partner, tidigare haft en egen försäkringskassehandläggare knuten till ringen men att Försäkringskassan nu beslutat dra in denna funktion
- Ringen i Ludvika har nu emellertid med hänvisning till de goda resultaten hos Stark & Partner erhållit en egen handläggare från Försäkringskassan med mycket goda erfarenheter som följd.
- det är speciellt svårt att få de mindre företagen aktiva i arbetet med rörlighetsfrågorna
- det är fler personer som fått jobb hos arbetsgivare *utanför* resp. ring än *inom* ringen
- mycket skulle underlättas om lönebidrag i ökad utsträckning kunde beviljas och även gälla på den nuvarande arbetsplatsen

Samverkan med försäkringskassan och arbetsmarknadsverket

I oktober 2005 anordnade DYNAMO ett seminarium om samarbetet mellan arbetsgivare och försäkringskassan och arbetsförmedlingen med medverkan av avdelningschefen vid Försäkringskassan Siwert Gårdestig och VINNOVAs generaldirektör Per Ericsson.

Vid seminariet framkom bl. a. att samverkan med framförallt försäkringskassan bör förbättras avsevärt även om samarbetet för vissa av projekten fungerar utmärkt. Oftast beror detta på att ringen fått en egen handläggare från Försäkringskassan.

Möjligheterna att återfå en person i arbete efter sjukdom skulle avsevärt kunna förbättras om lönebidrag även kunde beviljas när en person efter rehabilitering blir kvar på den gamla arbetsplatsen men med andra arbetsuppgifter eller lägre prestationskrav.

(se bil 7)

Samarbete med Helix-programmet

DYNAMO har etablerat en nära kontakt med det nystartade Vinnexprogrammet Managing Mobility i Linköping. Genom sin storlek, 70 miljoner kronor under en tioårsperiod plus samfinansiering, är detta en betydligt större satsning än regeringsuppdraget och hela DYNAMO-programmet inom helt eller delvis överlappande områden. Vinnexprogrammet Managing Mobility är liksom DYNAMO helt inriktat på rörlighet och VINNOVA har i och med detta gjort en betydande satsning på rörlighetsfrågorna i arbetslivet.

Arbetet med DYNAMO och regeringsuppdraget har skett i nära samarbete med Arbetslivsinstitutet. I första hand med professorerna Casten von Otter och Gunnar Aronsson. Kontakter har också etablerats med docenterna Jan Ottosson och Henrik Bäckström inom ramen för ALIs rörlighetsprogram och med det nystartade Saltsaprogrammet om rörlighet och inlåsningsfrågor.

Kommunikations- och informationsspridning:

I regeringsuppdraget ingick även att verka för att resultat och erfarenheter sprids på ett bra sätt. Detta har skett genom ett kontinuerligt seminariearbete. DYNAMO har anordnat fem seminarier och konferenser varvid medverkan i princip har varit obligatoriskt för projekten. Utöver detta har Dynamo varit medarrangör i ett flertal seminarier ute i landet. Detta har visat sig mycket betydelsefullt och samtliga projekt betonar att erfarenhetsutbytet mellan projekten och med DYNAMO-ledningen varit mycket värdefullt. DYNAMO har sedan maj 2005 gett ut ett nyhetsbrev – DYNAMO-nytt som utkommit en gång i månaden. (se bil 8)

Budget

Beslutade medel av regeringsuppdragets totalt 14 miljoner.

2004	2 384 715	kronor
2005	7 407 491	kronor
2006	4 208 000	kronor
Totalt	14 000 206	kronor

VINNOVA
2006-03-31

Karin Markides
Vice generaldirektör

Erling Ribbing
Programledare

8 Bilagor