



Rehabilitering i samverkan

Arbetsplats: Projekt Ringen, Borlänge

Kontaktperson: Torsten Martinsson, tel 0243-945 29

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Kristina Nilsson, Dalarna

Skribent: Solveig Sjöberg

Sammanfattning: Projektet är ett rehabiliteringssamarbete mellan ett flertal stora arbetsgivare i Borlänge, dvs SSAB, Stora Kvarnsveden, Borlänge sjukvårds-
område, Borlänge Kommun, Borlänge Energi, Konsum Dalarna och Försäkringskassan. Totalt omfattas projektet av 8000-10000 anställda. "Ringenprojektet" syftar till att minska och förebygga sjukfrånvaro och arbetsskador samt att underlätta för den enskilde i hans/hennes kontakter med arbetsgivare och myndigheter. Projektet har utvecklats och omfattar idag i stort sett samtliga arbetsgivare i Borlänge.

Bakgrund

Sjukfrånvaron i Sverige ökade i accelererande tempo under 1980-talet och kostnadsökningen med den. Antalet långtidssjukskrivna eller förtidspensionerade ökade. Korttidssjukfrånvaron var omfattande. Bakom detta döljer sig mycket mänskligt lidande och enorma kostnader för arbetsgivare och samhälle.

Kraven på att varje arbetsgivare för en anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet ökade. Organisationen av arbete måste anpassas efter de nya skyldigheter som ställs i lagen om allmän försäkring och arbetsmiljölagen.

I lagen om allmän försäkring infördes ett helt nytt kapitel om rehabilitering, där försäkringskassans och arbetsgivarnas skyldigheter och ansvar klargjordes. Detta ställde höga krav på samarbete, goda arbetsrutiner och arbetsmetoder samt en mycket väl utvecklad rutin för samarbetet med den enskilde arbetstagaren.

Målet

Målet är att genom Ringenprojektet, utarbeta rutiner och arbetsmodeller för ett samarbete mellan en grupp av arbetsgivare - försäkringskassa - företagshälsovård - den enskilde.

Målet är att verksamheten sedan skall kunna permanentas och ingå som en naturlig del av den ordinarie verksamheten.

Syfte

Projektets syfte är att fokusera tre problemområden, och inom varje sådant område uppställs delmål.

A. Kunskap om befintliga resurser

Delmål: - att skaffa kunskap om det rehabiliteringsarbete som myndigheter, organisationer och vårdinrättningar bedriver samt kartlägga gällande ansvarsfördelning.

B. Arbetsgivarsamarbete för effektivare rehabilitering

Delmål: - att tidigt uppmärksamma de som har begynnade fysiska och/eller psykosociala belastningsbesvär

- att genom arbetsgivarsamarbete erbjuda de anställda möjlighet till arbetssträning/prövning hos en annan arbetsgivare

- att utveckla modeller för att i de fall det ur både den enskildes och arbetsgivarens synpunkt anses vara lämplig att avslösa arbetssträningen med en anställning

- att utveckla en modell för samverkan mellan flera olika arbetsgivare för att hitta arbetsuppgifter som möjliggör en stadigvarande anställning.

C. Individuell rehabilitering

Delmål: - att arbeta fram rutiner och modeller för att upprätta rehabiliteringsutredningar och rehabiliteringsplaner.

Genomförande

För att projektet skall kunna genomföras måste följande förutsättningar uppfyllas.

- att de anställda som berörs av projektet har kvar sin lön från ordinarie arbetsgivare eller arbetstränar på sjukpenning
- den tid som arbetsprövningen omfattar kan variera mellan 2 - 8 månader
- målet skall vara att antingen komma tillbaka till sitt gamla företag eller byta företag om bägge parter så önskar
- att det finns reella möjligheter att klara av ett arbete

- att alla yrken kan bli aktuella - oavsett yrkesbakgrund eller befattning
- att samarbetsproblem inte byts
- att anställda med missbruksproblem ej ingår i projektet utan att de genomgått adekvat behandling.

Inför genomförandet tillsattes dels en samrådsgrupp, bestående av arbetsgivare och fackliga organisationer, dels en ledningsgrupp, vilka har ansvar och beslutanderätt i ekonomiska och principiella frågor. Dessutom utsågs två projektledare för att genomföra projektet enligt den plan som utarbetats.

Under inledningsfasen besöktes de berörda företagshälsovårdsmottagningar för en diskussion om förväntningar och synpunkter. Utifrån den grunden påbörjades individuell rehabilitering. Man utarbetade rutiner för upprättande av rehab-utredningar och rehab-planer. Utbildning/information utgick till berörd personal. Därefter började man slussa ut anställda på nya arbetsplatser.

Hösten -92 hade man 38 personer på arbetssträning. Erfarenheten så långt var att det var lätt att få ut personer i arbetssträning men svårt att få till stånd att detta följdes upp med en anställning.

Intresse fanns för att arbetsgivare skulle kunna "byta" anställda. Detta skulle på organisatoriskt plan ske, genom att de ingående företagen och facken skrev ett avtal enligt den modell som den statliga omplacerings-förordningen utgör.

Arbetslivsfonden beviljade ett bidrag på 637 000 kronor, av den totala projektkostnaden av 1 854 000 kronor, för att ge "Ringprojektet" en möjlighet att återanpassa långtidssjukskrivna genom samverkan av de arbetsgivare som ingår i projektet.

Den beräknade ekonomiska besparingen

Antal anställda	9 000 st
Frånvaro genomsnitt 10 %	900st/dag
Årskostnad (900x150 000)	135 milj kr
Minskad frånvaro 4 %	5,4 milj kr
Besparing	5,4 milj kr per år

Resultat

I slutrapporten mars -93 kunde man redovisa resultatet årsskiftet 92/93, för de personer som varit föremål för rehabilitering.

	Man	Kvinna
Utfall		
Återgått till tidigare arbete	1	7
Återgått till annat arbete hos samma arbetsgivare	1	1
Fått ny anställning	1	2
Pågående arbetsträning	1	5
Studier	3	1
Pension/sjukbidrag	0	3
Sjukskriven	0	5
Barnledighet	0	1
Nya ärenden	2	2
Uppgift osäker	2	0
Totalt	11	27

Om man bortser från de nya fallen, kan man säga att 40 procent lyckats återföras till arbete och 10 procent har gått till studier. En sammanvägd bedömning måste därför bli att projektet varit klart framgångsrikt i sitt arbete.

Projektledarna säger att de är övertygade om att Ringenprojektet varit lönsamt i ett samhällsekonomiskt perspektiv. De vet att Försäkringskassan totalt har en årlig besparing på 3 958 000 kronor på uteblivna sjukersättningar och att arbetsgivare kunnat få del av den andel av produktionen som annars inte skulle ha kommit till stånd.

För arbetsgivarna har ingen besparing beräknats på grund av att projektet var helt inriktat på att minska långtidsfrånvaron. På de enskilda arbetsplatserna har den korta sjukfrånvaron sjunkit till följd av åtgärder inom arbetsplatsprogrammen. Denna minskning är dock inte en effekt av Ringenprojektet och redovisas inte.

En enkel analys av de olika arbetsgivarnas organisation för att klara av

att rehabilitera personalen visar en del intressanta skillnader.

För det första tycks det gå en skiljelinje mellan privata och offentliga arbetsgivare. De privata kan snabbare ta fram pengar till de rehabiliteringsprogram som behövs, medan de offentliga arbetsgivarna rör sig i en mer strukturerad organisation. Det tycks vara så att en strukturerad organisation ej är någon garanti för att arbetet bedrivs framgångsrikt.

En annan skiljelinje tycks vara arbetsenheternas storlek. Det är enklare att klara problemen i större sammanhållna arbetsgrupper än i små enheter. För att klara rehabiliteringsarbetet i de små grupperna krävs en hög grad av samordning.

En annan och självklar skillnad är verksamhetens lönsamhet. Företag som har en hög omsättning och god lönsamhet har lättare att klara rehabiliteringen av sina anställda.

Den viktigaste faktorn för att kunna genomföra ett godkänt resultat är att det måste finnas en eldsjäl i alla projekt. Dels hos arbetsgivarna och dels hos projektledaren. Sedan måste även den rehabiliterade ha som mål att kunna återföras i arbetslivet.

Värdering/problem

Det är självklart att Ringen betytt mycket för många av deltagarna. Den största vinsten är att de för många gett livet ett innehåll igen. För den som kommit tillbaka i arbetslivet kan detta inte värderas i pengar.

Genom projektet har man ställts inför många frågor som man inte reflekterat över före rehabiliteringen. Utifrån de erfarenheter man fått kan man plocka ut några viktiga punkter.

- Det är viktigt att chefer/arbetsledare har förmåga att upptäcka "tidiga signaler" på utslagning.

- Nätverk i form av personliga kontakter mellan personer inom de olika företagen, som har sådan position att de har

befogenheter att besluta om rekrytering av personal, liksom åtgärder som stimulerar de som arbetar aktivt med rehabiliteringsarbete hos de olika arbetsgivarna kan effektivt öka möjligheterna att människor återgår i arbete.

- Det är angeläget med kontinuerlig fortbildning av de personer som arbetar.

- Det är angeläget med kontinuerlig fortbildning av de personer som arbetar med rehabilitering.

- Det är viktigt med åtgärder för att öka medvetenheten hos de personer hos de olika arbetsgivarnas ledningar för att för-

stå vikten av ett fungerande rehabiliteringsarbete.

- Det är nödvändigt att med hjälp av ekonomiska kalkyler visa att den genomgående i de flesta fall är samhälls- och företagsekonomiskt lönsamt att i någon form återföra människor helt eller delvis till att utföra arbetsuppgifter inom ramen för det ordinarie arbetslivet.

"Ringprojektet" har utvecklats och omfattar även missbruksrehabilitering i sitt nästa steg. Avslutningsvis har projektet visat att även enkla åtgärder kan leda till ett bra resultat.