



VINNOVA RAPPORT  
VR 2007:9

# RÖRLIGHET FÖR ETT DYNAMISKT ARBETSLIV

Lärdomar från Dynamoprogrammet

KJELL ÅKERLUND

**Titel:** Rörlighet för ett dynamiskt arbetsliv – Lärdomar från Dynamoprogrammet  
**Författare:** Kjell Åkerlund, Incitera AB  
**Serie:** VINNOVA Rapport VR 2007:09  
**ISBN:** 978-91-85084-91-3  
**ISSN:** 1650-3104  
**Utgiven:** September 2007  
**Utgivare:** VINNOVA – Verket för Innovationssystem  
**Diarienummer:** 2006-03466

---

## Om VINNOVA

VINNOVAs uppgift är att *främja hållbar tillväxt* genom finansiering av *behovsmotiverad forskning* och utveckling av *effektiva innovationssystem*.

Genom sitt arbete ska VINNOVA tydligt bidra till att Sverige utvecklas till ett ledande tillväxtland.

I serien VINNOVA Rapport publiceras externt framtagna rapporter, delrapporter, kunskapssammanställningar, synteser, översikter och strategiskt viktiga arbeten från program och projekt som fått anslag av VINNOVA.

Forskning och innovation för hållbar tillväxt.

---

I VINNOVAs publikationsserier redovisar bland andra forskare, utredare och analytiker sina projekt. Publiceringen innebär inte att VINNOVA tar ställning till framförda åsikter, slutsatser och resultat. Undantag är publikationsserien VINNOVA Policy som återger VINNOVAs synpunkter och ställningstaganden.

VINNOVAs publikationer finns att beställa, läsa och ladda ner via [www.VINNOVA.se](http://www.VINNOVA.se). Tryckta utgåvor av VINNOVA Analys, Forum och Rapport säljs via Fritzes, [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se), tel 08-690 91 90, fax 08-690 91 91 eller [order.fritzes@nj.se](mailto:order.fritzes@nj.se)  
*VINNOVA's publications are published at [www.VINNOVA.se](http://www.VINNOVA.se)*

# **RÖRLIGHET FÖR ETT DYNAMISKT ARBETSLIV**

LÄRDOMAR FRÅN DYNAMOPROGRAMMET

**KJELL ÅKERLUND**



**R**örligheten på den svenska arbetsmarknaden är alltför låg, vilket leder till inlåsning och ohälsa samt försämrade kompetensförsörjning. Mot den bakgrunden har VINNOVA, bl a med utgångspunkt från ett regeringsuppdrag i mars 2003, initierat forsknings- och utvecklingsprogrammet Dynamo – Dynamiska arbetsmarknader och organisationer.

I en första programfas – Dynamo 1 – i huvudsak 1 juli 2004 – 31 december 2007, har VINNOVA inom ramen för en budget på 49 milj kr lämnat bidrag till 17 projekt. Den gemensamma nämnaren för dessa projekt har varit att stimulera till ökad rörlighet, minskad ohälsa, bättre kompetensförsörjning och bättre dynamik inom arbetslivet.

Dynamo 1 har haft särskilt fokus på frivillig lokal och regional rörlighet mellan arbetsgivare, arbetsställen, yrken och branscher m m genom ökad samverkan mellan arbetsgivare, främst inom ramen för s k arbetsgivarripar. Programmet har även syftat till att öka kunskaperna om strukturella hinder och möjligheter för rörlighet. Vidare har några projekt haft transportsystem i fokus som en förutsättning för ökad rörlighet. I ett av dessa har vissa viktiga genusaspekter belysts.

För den andra programfasen – Dynamo 2 – ägde en ny utlysning rum våren 2006. I den finansieras 17 projekt med en budget på 38 milj kr.

Kjell Åkerlund har författat föreliggande skrift som bygger på ett stort antal intervjuer med personer som är berörda av projekt inom Dynamo 1. Avsikten med skriften är att i en intresseväckande och lättillgänglig form redogöra för viktiga resultat. Författaren har självständigt ansvarat för skriften.

*Professor Casten von Otter*  
*Ordförande i Dynamos bedömningsgrupp*

*Fil lic Erling Ribbing*  
*Programledare för Dynamo*



# Innehåll

<b>Rörlighet, inlåsning och hälsa</b> ..... 7 Gunnar Aronsson, Stockholms universitet	<b>Vägar tillbaka – en studie av arbetsbyte</b> .... 61
<b>Arbetsgivarringar – ett försummat verktyg</b> .... 15 Erling Ribbing, VINNOVA	<b>Projekt för ökad rörlighet i arbetslivet</b> ..... 65 Fem reportage (sid 67–90)
<b>Arbetsgivarringar</b> ..... 17 Åtta reportage (sid 19–64)	<b>Rörlighet och näringslivsdynamik</b> ..... 67
<b>Ökad rörlighet för hälsa och arbete</b> ..... 19 Kalmar	<b>Rörlighet på en lokal och regional arbetsmarknad – möjligheter och hinder</b> .... 71
<b>En långsiktigt hållbar modell för arbetsgivarsamverkan</b> ..... 25 Boden–Luleå	<b>Drivkrafter för rörlighet, hälsa och kompetensförsörjning</b> ..... 77
<b>Arbetsgivarsamverkan för minskad ohälsa</b> .... 31 Gällivare	<b>Därför galopperade sjukfrånvaron</b> ..... 83 Dynamo-projektet i Sörmland
<b>Rörlighet för ökad hälsa</b> ..... 37 Ludvika	<b>Samarbete för ökad rörlighet, minskad ohälsa och ett hållbart arbetsliv</b> ..... 87
<b>Stimulerad rörlighet inom arbetslivet</b> ..... 43 Skaraborg	<b>Transportprojekt</b> ..... 91 Fyra reportage (sid 93–110)
<b>Livsmodellen – ett fackligt ringprojekt under 1997–2006</b> ..... 49 Skåne	<b>Regionförstoring ur ett genusperspektiv</b> .... 93
<b>Arbetsgivarringar som strategi för rörlighet och hälsa</b> ..... 55	<b>Dynamiska regioner och innovativ kollektivtrafik</b> ..... 99
	<b>Kollektivtrafik värd priset</b> ..... 103
	<b>Transportsystem, rörlighet och sjukskrivningar</b> ..... 107





# Rörlighet, inlåsnings och hälsa

av professor Gunnar Aronsson,  
Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

**S**ynen på arbetets värde och på värdet av vad som idag kallas arbetskraftens rörlighet har växlat kraftigt under historiens lopp.

I det antika samhället betraktades arbete som något ovärdigt som aristokratin inte skulle befatta sig med. Arbete var ett tecken på ofrihet och stod i vägen för människors självförverkligande. Också i Gamla testamentet finns arbetet som straff – genom syndafallet fördrivs människan ut ur Edens lustgård och döms till att med vederböda nära sig av den jord som Gud förbannar.

Denna negativa och statiska syn på arbete varade fram till reformationen och upplysningen. Martin Luther (1483–1546) omvärderade arbetet och menade att människan genom arbete skulle tjäna Gud. Han menade samtidigt att individen livet igenom skulle bli kvar i det yrke hon fötts in i (Svendsen, 2005). Den sociala hierarkin var av Gud

given och klassresor och karriärer var upproriska handlingar mot Gud.

Jean Calvin (1509–1564) förde Luthers tankar om arbetets värde vidare men hade en annan syn på arbetskraftens rörlighet – för att tala nutidsspråk. Han menade att människan tjänade Gud bäst genom att välja det yrke som gav den största förtjänsten. Det var rent av en religiös plikt att byta yrke – att vara rörlig – om man därigenom kunde tjäna mera pengar (Svendsen, 2005).

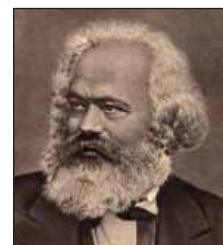
Över tid har de teologiska motiven bleknat, men den protestantiska arbetsetiken har levt vidare. Under 1700- och 1800-talet utvecklades filosofier och ekonomiska teorier med en starkt positiv syn på arbetets värde. För Karl Marx var arbete vägen till förverkligande genom att människan genom arbete formar tingen och världen omkring sig, som i sin tur återverkar på människornas liv. Arbetet skulle underställas individens vilja, men detta kunde inte ske inom ramen för det kapitalistiska syste-



Luther



Calvin



Marx

met. Människans frigörelse var förknippad med arbetets befrielse från de kapitalistiska produktionsförhållandena.

Nationalekonomisk teori betonar produktionsfaktorernas rörlighet. Genom arbetskraftens rörlighet tänker man sig att olika typer av obalanser i ekonomin – t ex mellan regioner och branscher – ska utjämnas. Den omvandling som Sverige har genomgått från 1800-talets agrara samhälle fram till våra dagar, kan beskrivas ur perspektivet arbetskraftens rörlighet och de varierande synsätt och värderingar som funnits kring rörlighet. Politisk reglering, partsavtal och överenskommelser förstärker eller försvagar rörlighetsmönstren. I sina beslut om t ex yrkes- eller arbetsplatsbyte samspelar enskilda människors vilja och möjligheter med regleringssystemen.

På 1800-talets agrara arbetsmarknad i Sverige sammankopplades jobb med naturaförmåner och bostäder, vilket minskade rörligheten. Arrendatorer

hade långa kontrakt och var genom sin dagsverkeskyldighet en stabil arbetskraft för jordägaren. Den ogifta arbetskraften hade tjänst som pigor och drängar och tillhörde husbondens hushåll. De utgjorde med sin anställning på årsbasis med uppsägningstid på sommaren och eventuellt byte av arbetsgivare i november en relativt stabil grupp. Den rörliga arbetskraften utgjordes av människor som under jordbrukets högsäsong anställdes på daglönebasis.

Med tiden kom statare och lantarbetare att ersätta dagverksarrendatorerna och var jämfört dessa en betydligt rörligare grupp – geografiskt och på arbetets marknad. Bönderna, som eftersträvade fastare anställningsrelationer, beklagade sig över pigornas och drängarnas rörlighet (Lundh, 2006). På systemnivå fanns således arbetskraft med varierande rörlighet.

Industrialismens genomslag på 1800-talet gav upphov till en fack-

föreningsrörelse som arbetade för att stärka de anställdas ställning på många plan. En viktig del i den fackliga kampen var att människor skulle kunna förbättra sina arbetskontrakt och villkor utan att behöva flytta.

Under 1900-talet har synen på rörlighet varierat i takt med ekonomiska konjunkturer. 1930-talets djupa arbetslöshetskris ansågs bero på arbetskraftens trögrörlighet och ledde till ett genombrott för statlig intervention på arbetsmarknaden. Efter andra världskriget blev situationen den omvända. Sverige fick en stark ekonomisk expansion med hög efterfrågan på arbetskraft. Trögrörlighet var inte längre problemet; nu handlade de stora aktörernas varningssignaler om arbetskraftens överrörlighet och höga omsättning.

Hopp-Jerka blev symbolen för denna skadliga överrörlighet, som stat och fackliga organisationer tillsammans propagerade mot i starkt moraliserande tonläge. ”Ekonomisk information”, som

**Rörlighet är ett värdeladdat begrepp. Det handlar om makt – företagets och den enskildes, skriver professor Gunnar Aronsson.**



FOTO: KJELL ÅKERLUND / INCITERA



**Stann-Anders, Skrå-Åke och Hopp-Jerka**

var ett organ för Arbetsgivareföreningen, LO, TCO och staten, lät på affischer bl a meddela att "Hopp-Jerka lär sig inget yrke ordentligt, han får svårt att få bra jobb längre fram och ovana vid nya maskiner ökar risken för olycksfall i arbete".

Hopp-Jerka betraktades med andra ord inte bara som ett problem för sig själv utan också som en risk för andra. Han blev en syndabock på vilken diverse missförhållanden på arbetsplatsen och i samhället projicerades. I debatten förklarades Hopp-Jerkas ombytthet utifrån psykologiska särdrag. En enklare förklaring är att Hopp-Jerka enligt den traditionella ekonomiska teorin agerade utifrån ekonomiska maximeringsprinciper genom att sälja sin arbetskraft till den som betalade bäst.

Kampanjen mot Hopp-Jerka kan ses som ett led i disciplineringen av arbetarklassen (Furåker, 1976). Under 1930-talets kris fanns arbetslöshetshotet som en disciplinerande faktor. Under efterkrigsårens efterfrågeboom på arbetskraft fungerade inte längre

detta hot varför disciplineringen av arbetskraften skiftade till normativ påverkan.

Rudolf Meidner visade i sin avhandling från 1954 på ett starkt samband mellan konjunktur och rörlighet. Meidner såg positiva sidor med rörlighet och arbetade vetenskapligt med att dra en skiljelinje mellan önskvärd och icke-önskvärd rörlighet samt gjorde en distinktion mellan anpassnings- och missanpassningsrörlighet (Furåker, 1976).

Under de senaste decennierna har det national- eller samhällsekonomiska perspektivet på rörlighet dominerat och rörlighet på nytt uppfattats som ett problem för ekonomisk tillväxt och omvandling. Vår tids rörlighet saknar en samlande symbolfigur men om en sådan behövs kan Hopp-Jerkas mindre kända 1960-talssläktingar Stann-Anders, som inte ville flytta och byta jobb, och Skrå-Åke, som envist höll kvar vid sitt yrke, kanske åter träda i tjänst.

Efterkrigstidens statliga arbetsmarknadspolitik har i stor utsträckning handlat om att bidra till strukturomvandling genom ökad rörlighet och omskolning av arbetskraften. En rad incitamentssystem som bromsar och stabiliserar individers handlingsmönster, t ex lagen om anställningstrygghet, men även underlättar rörlighet och övergångar, t ex trygghetsfonder, har introducerats.

På 1990-talet fick vi en avreglering kring arbetsförmedling, som öppnade vägen för nya aktörer, s k intermediärer, som på olika sätt bidrar till rörlighet (Bäckström, 2006). Utöver myndighetslösningar (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan) och avtalslösningar (trygghetsråd, trygghetsstiftelser, trygghetsfonder, AFA) finns nu även marknadslösningar (bemanningföretag, outplaceringkonsulter, webbtjänster) och organisationslösningar (personalpooler, jobbytarcentra, arbetsgivarringar).

Från inläsnings- och hälsosynpunkt är arbetsgivarringarna av särskilt intresse bland dessa intermediärer.

I idealfallet har medlemsföretagen i en arbetsgivarring olika behov och olikartad verksamhet vilket skapar en större och differentierad arbetsmarknad. Det ökar individens möjligheter att inom ringen finna ett arbete som matchar den egna förmågan. Det gäller t ex anställda som drabbats av en förslitningsskada som omöjliggör fortsatt verksamhet hos den egna arbetsgivaren, men vars skador inte förhindrar verksamhet i ett annat företag med andra arbetsuppgifter. För ca 25 procent av denna grupp kan yrkes- och arbetsplatsbyte vara ett effektivt medel för återgång i arbete vid långvarig sjukskrivning (Göransson m fl, 2002).

Till nytillskotten i arbetslivets begreppsflora kan räknas anställningsbarhet, som också är en del av rörlig-

hetsdiskursen. På politisk nivå handlar anställningsbarhet om att rusta arbetskraften – särskilt arbetslösa och som tillhör den mer perifera arbetskraften – så att de vid omställningar och konjunkturuppgångar snabbt kan komma in i arbete. På individnivå innebär det att den enskilde på egen hand samlar meriter och knyter kontakter som stärker de egna chanserna på arbetsmarknaden och höjer den egna beredskapen inför ett nytt och bättre jobb.

#### **Rörlighet och inlåsning som individ- och hälsofråga**

Nationalekonomer och arbetsmarknadsforskare har under de senaste decennierna dominerat diskussionen om arbetskraftens rörlighet och rörlig-

hetsdiskursen. Inom forskningen var det tidigare mindre vanligt att betrakta rörlighet ur ett hälsoperspektiv, men under det senaste decenniet har detta perspektiv fått mer utrymme.

Hälsoskäl som motiv för arbetsbyte och rörlighet mellan olika uppgifter har alltid förkommit. Inom jordbruk och självhushåll fanns ett stort och varierat utbud av arbetsuppgifter som gjorde att också människor med begränsad arbetsförmåga kunde finna en nyttig uppgift. Ända in på 1950-talet fanns det inom industrin kvar reträttjobb långt upp i åldrarna för dem som överlevt många år i slitsamma jobb. Dessa reträttjobb kunde dock vara förnedrande i relation till tidigare uppgifter och kapacitet.

När rationaliseringsprocesserna

FOTO: JANN LIPKA / MIRA



# En av arbetsmiljöns allra viktigaste riktlinjer ur hälsosynpunkt är att människor ska ha variation i sitt arbete.

under 1900-talets senare hälft fick fullt genomslag försvann dock utrymmet inom industrin för dessa äldre arbetare samtidigt som ett utbyggt pensionssystem kunde ta vid. De med begränsad arbetsförmåga, som inte hade haft en stadig arbetsgivare med ansvar för att de fick anpassade arbetsuppgifter var sämst ställda.

En av arbetsmiljölagens allra viktigaste riktlinjer ur hälsosynpunkt är att människor ska ha variation i sitt arbete. Därför kan denna lag också betraktas som en "rörlighetslag". Ett företag kan förverkliga kravet på variation genom rörlighet i form av arbetsrotation och arbetsutvidgning.

Vid tiden för Arbetslivsinstitutets nedläggning 2007 pågick ett forskningsprogram med syfte att utröna hälsovinster av arbetsplats- och yrkesrörlighet. Denna forskning inleddes med enkätstudier rörande förekomsten av inläsning i representativa slumpmässiga arbetskraftsurval. Därefter har kvalitativa studier och praktiskt orienterade projekt genomförts i syfte att förebygga inläsning (Astvik, Mellner & Aronsson, 2006).

I studier med hälsoperspektiv har begreppet inläsning kommit att användas. En typ av inläsning handlar om att

individen upplever att den nuvarande arbetsplatsen inte är den önskade – en annan om det nuvarande yrket inte är det önskade. (Aronsson m fl 2000).

De som både är på fel arbetsplats (arbetsplatsinlästa) och i fel yrke (yrkesinlästa) är dubbelinlästa. Till denna kategori kan ca 20 procent av alla fast anställda på den svenska arbetsmarknaden, dvs 800 000 personer, hänföras. Ytterligare ca 15 procent hör till grupperna yrkes- eller arbetsplatsinlästa, vilket motsvarar drygt 500 000 personer.

Inläsning är snarare en klass- och utbildningsfråga än en könsfråga. Andelen inlästa är högst i LO-grupperna och bland lågutbildade medan den inom yrkesområden som kräver längre utbildningar är betydligt lägre. Samtidigt är skillnaderna mellan män och kvinnor marginella.

Bland fast anställda är 64 procent sk dubbelrätt – dvs både på önskad arbetsplats och i önskat yrke. Bland tidsbegränsat anställda, där en betydande andel sannolikt är inne i en sökprocess, är andelen dubbelrätt bara 38 procent.

Dubbelinlästa – såväl fast som tidsbegränsat anställda – rapporterar oftare magbesvär, olust och trötthet och håg-

löshet än övriga anställningsgrupper. Konsekvenserna av inläsning är dock svagare bland tidsbegränsat anställda, vilket också kan antas höra samman med att många i denna grupp är i en sökprocess, vilket gör att de upplever framtiden som mer öppen och med fler möjligheter.

Inläsning är förknippat med färre upplevda möjligheter att lära nytt och utvecklas. Det finns också ett starkt samband mellan arbetsplatsinläsning och svagt stöd från chef vid svårigheter i arbetet.

Orsakssambanden bakom dessa mönster är komplexa och innefattar sannolikt onda cirklar. Det förefaller t ex troligt att personer som upplever att de befinner sig i ett icke önskat yrke intresserar sig mindre för lärande och kompetensutveckling än de som upplever att de är i ett önskat yrke. Det kan i sin tur leda till t ex mindre stöd och uppmuntran från chefer.

Det saknas tidsserier över upplevelser av inläsning, men man kan spekulera i om inte senare års rationaliseringar med ökat fokus på renodling, outsourcing och upphandling av sidoverksamheter minskar utbudet av olikartade jobb på företagens interna arbetsmarknader och därmed ökar risken ökad

# Har dagens rationaliseringsstrategier gjort det omöjligt för människor med nedsatt hälsa och arbetsförmåga att finna en ny plats i arbetslivet?

inläsning. På sådana ”enyrkesföretag” är det svårare för den enskilde att genomföra arbetsbyten internt. Slimmade organisationer kan också göra det svårare för enskilda med nedsatt arbetsförmåga att hantera arbetsplatsens krav.

För att komma tillbaka i arbete kan långtidssjukskrivna behöva byta både yrke och arbetsplats. Lagstiftningen kring arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor har dock fokus på den sjukskrivnes arbetsplats och arbetsgivare. Det väcker frågan om inte dagens rationaliseringsstrategier har gjort det omöjligt för människor med nedsatt hälsa och arbetsförmåga att finna en ny plats i arbetslivet. Kanske behövs det någon form av systemskifte för att undvika utslagning av dessa individer?

Brist på rörlighet i en inläsnings-situation kan relateras till Albert Hirschmans teori om att människor i en otillfredsställande livs- eller arbets-situation har två huvudstrategier att välja mellan: sorti (exit) och protest (voice). Dessa strategier existerar i ett komplext samspel. Sannolikheten för att man väljer proteststrategin, som potentiellt skulle kunna förändra villkoren, är beroende av möjligheten till sorti eftersom protesten blir mer effektiv om den kan förbindas med hot om sorti. Sorti kan vara den väg som väljs om

protesten misslyckats, under förutsättning att detta kan ske utan alltför stort ekonomiskt och annat risktagande, t ex uppgivande av en fast anställning. Om ingen av dessa båda strategier bedöms som möjliga kvarstår lojalitet som alternativ, d v s att man stannar och hårdar ut. Detta torde särskilt gälla i en situation med hög arbetslöshet eller brist på annat lämpligt jobb.

Man kan även misstänka ett samband mellan tystnad och ohälsa. I en studie hade de som inte ansåg sig kunna komma med kritik och göra sig hörda på arbetsplatsen mer symtom på ohälsa (Aronsson m fl, 2000). En annan fråga kring kopplingen mellan inläsning och ohälsa handlar om varför individer inte lämnar en arbetsplats som de upplever som negativ och där hon eller han far illa.

Det finns flera kopplingar mellan inläsning och ohälsa. Direkt om man blir kvar i ett arbete där man trivs men som man av arbetsmiljöskäl borde lämna. Fortsatt exponering förvärrar då ohälsan medan ett yrkes- eller arbets-platsbyte helt skulle kunna eliminera de negativa hälsoeffekterna.

Bristande överensstämmelse mellan önskat och faktiskt yrke eller arbets-plats kan också skapa vantrivsel, oin-

tesse och pessimism inför framtiden. Svårigheter att bryta upp kan skapa en upplevelse av kontrollförlust som i sin tur kan generera hälsoproblem, som då snarare beror på kontrollförlusten än på arbetsuppgifterna i sig.

Människor som från början upplever att de är i rätt yrke och på rätt arbetsplats kan även uppleva att t ex förändringar i arbetets organisering med ökade krav och mindre resurser reducerar möjligheterna att utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt. Sådana förändrade arbetsvillkor kan också leda till en upplevelse av inläsning.

Alltför få undersökningar med inriktning på hälsoeffekter av yrkes- och arbetsplatsbyte har gjorts. Om en individ kan genomföra ett arbetsplats- och yrkesbyte, som återger honom eller henne upplevelsen av kontroll över sin livs- och arbetssituation bör man dock på goda grunder kunna anta att detta kommer att leda till påtagliga positiva effekter på hälsa och arbetsmotivation. En studie av sjukskrivna som återkom i arbete efter en lång sjukskrivning har visat att arbetsplatsbyte för dem som så önskade utgjorde en effektiv förändring (Göransson, Aronsson & Melin, 2002).

Rörlighet är ett värdeladdat begrepp. Det handlar om makt – före-

tagens och den enskildes. Under historiens lopp har anställdas bundenhet till arbetsgivaren gått från näst intill livegenskap till dagens i många fall mycket lösa knytning genom uppdrag och projektanställning.

När arbetstagare på 1950-talet utnyttjade den rådande arbetskraftsbristen genom ökad rörlighet i riktning mot bättre betalda arbeten mobiliserade staten och partsetablissemangen mot detta. Idag beskrivs brist på rörlighet som ett hinder för tillväxt.

Mot den national- och samhälls-ekonomiska synen på rörlighet som en grundförutsättning för ekonomisk tillväxt står den enskildes intresse av att inte tvingas till arbetsbyten och geografisk mobilitet – att slippa bli en Hopp-Jerka mot sin vilja.

En uppmjukning av det arbetsrättsliga skyddssystemet i riktning mot lägre anställningsskydd skulle öka denna påtvingade rörlighet om den inte kompenseras med högre omställningstrygghet. Det skulle också indirekt få negativa arbetsmiljöföljder genom att arbetsgivarens möjligheter att göra sig av med anställda skulle stärkas, vilket skulle göra det mindre intressant att satsa på arbetsmiljön. En sådan slit- och-slängmentalitet skulle övervältra

kostnaderna för förslitning på en arbetsplats på kollektivet.

Samtidigt förekommer en skadlig inlåsning. Många skulle må bra av att byta till ett arbete där deras förmågor kan realiseras och arbetssituationen inte tär på hälsan. Med tanke på antalet människor som är i en inlåsningssituation borde rätt man och kvinna på rätt plats kunna ge stora produktionsvinster.

Under senare år har blickarna riktats mot Danmark och dess sk flexicuritymodell, som gör anspråk på att förena arbetsgivarens behov av en flexibel arbetsstyrka med den enskildes anspråk på trygghet i arbetslivet. Modellen har inte utvärderats ur hälsosynpunkt, men en rad indicier kring samband mellan rörlighet, inlåsning och ohälsa/sjukskrivning har presenterats i en intressant uppsats (Rothstein & Boräng, 2005). Dessa skulle kunna prövas i framtida empirisk forskning.

## Att läsa vidare

*Astvik W, Mellner C, Aronsson G.* På väg – en kvalitativ studie av långtidssjukskrivning, arbete och rörlighet. *Arbete och hälsa* 2006;3

*Aronsson G, Dallner M, Gustafsson K.* Yrkes- och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser. *Arbete och Hälsa* 2000;5.

*Bäckström H.* Omställningssystemets agenter och försäkringar på den svenska arbetsmarknaden: Bemanningsföretag, försäkringsbolag, myndigheter och trygghetsråd i helig allians? *Arbetslivsrapport* 2006:04

*Furåker B.* Stat och arbetsmarknad. Studier i svensk rörlighetspolitik. Arkiv avhandlingsserie, Kristianstad, 1976.

*Göransson S, Aronsson G, Melin B.* Vilja och villkor – en studie om långtidssjukskrivnas situation. Ingår i Bilaga till SOU 2002:5, Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet.

*Lundh C.* Arbetskraftens rörlighet och arbetsmarknadens institutioner i Sverige 1850-2005. Ingår i D Rauhut och B Falkenhall (red.) *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*. Institutet för tillväxtpolitiska studier, A2005:016 (sid 17–62)

*Rothstein B, Boräng F.* Dags att dra in guldlockorna? Om rörlighet och sjukfrånvaro på den svenska arbetsmarknaden. Ingår i D Rauhut och B Falkenhall (red.) *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*. Institutet för tillväxtpolitiska studier, A2005:016 (sid 183–208) Svendsen L Fr (2005). *Arbete en välsignad förbannelse*. Svenska Dagbladet, Under strecket 27 november 2005.





# Arbetsgivarringar – ett försummat verktyg?

av Erling Ribbing, programledare för VINNOVAs Dynamoprogram

**A**rbetsgivarringar har förekommit i Sverige sedan början av 1980-talet. Intresset för dem har emellertid varit skiftande.

Under åren 2002–04 gjordes särskilda insatser inom Försäkringskassan och landstinget i Stockholms län med avseende på en rehabiliteringsgaranti för länet. I samband med detta framkom att berörda arbetsgivarringar visade mycket positiva resultat när det gällde att få sjukskrivna åter i arbete.

En av utgångspunkterna för VINNOVAs Dynamo 1-program var att om de positiva resultat som arbetsgivarringarna i Stockholms län har visat, även gäller generellt för de arbetsgivarringar som finns runt om i Sverige, så borde modellen oftare användas som verktyg för att underlätta en återgång till arbetet. Det råder samstämmighet om att, vid sidan av den sjukskrivne själv, arbetsgivaren är en nyckelperson för att rehabiliteringsarbetet ska funge-

ra. Ett av syftena med Dynamoprogrammet har därför varit att stimulera till en utökad arbetsgivarsamverkan i nya och innovativa former. När det gäller att få långtidssjukskrivna att återgå i arbete kan samverkan mellan flera arbetsgivare i en arbetsgivarring lösa många problem som en enskild arbetsgivare inte kan klara.

VINNOVA har låtit Ramböll Management AB utvärdera DYNAMOs arbetsgivarringsprojekt. Ramböll Management fann att ringarnas styrka i jämförelse med andra aktörers främst är deras förmåga att arbeta med frivillig rörlighet för att förebygga ohälsa. Ramböll fann också indikatorer som tyder på att ringarna har förutsättningar som möjliggör ett effektivare rehabiliteringsarbete jämfört med andra aktörer.

Det finns ingen vedertagen definition på vad som utgör en arbetsgivarring. De flesta berörda torde dock kunna skriva under på att en arbets-



FOTO: JEANETTE HAGGLUND

**Arbetsgivarringar borde oftare användas för att underlätta en återgång till arbetet, skriver programledare Erling Ribbing.**

givarring är en organiserad samverkan mellan främst arbetsgivare. Dess primära syfte är att öka personalens rörlighet på en regional eller lokal arbetsmarknad för att förebygga inläsning och ohälsa, för att underlätta rehabilitering samt för att förbättra medlemsföretagens arbetskraftförsörjning och tillväxt. En ring

bör omfatta minst 10–12 företag som gärna skall skiljas åt vad gäller storlek, arbetskrav m m.

Arbetsmetoden är inriktad på att hjälpa och stötta individen genom att se hennes arbetsförmåga istället för sjukdom och arbetshinder. Arbetsträning på en annan arbetsplats, vid ett av ringens medlemsföretag eller utanför ringen, utgör ofta en viktig del av verksamheten liksom karriärplanering och kompetensutveckling.

Hittills har arbetsgivarringar främst använts för att få långtidssjukskrivna åter i arbete. Bland Dynamo 1-programmets projekt finns dock arbetsgivarringar som i första hand arbetar med frågor kring kompetensutveckling, kompetensförsörjning och att öka rörligheten på arbetsmarknaden.

Arbetsgivarringarnas organisationsform varierar också. Vissa ringar drivs ideellt medan andra har en mer

kommersiell inriktning. I några är fackliga organisationer aktivt involverade medan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan kan delta i andra ringars verksamhet.

För en fortsatt hållbar utveckling av arbetsgivarverkan måste varje arbetsgivarring tackla frågan om långsiktighet. Om all verksamhet inom en arbetsgivarring är beroende av en enda drivande kraft eller ”eldsjäl” är risken stor att ett fruktbart samarbete avstannar om denne försvinner ur verksamheten.

VINNOVA vill med sin satsning på FoU om arbetsgivarringar öka kunskaperna om deras verksamhet och sprida denna till arbetsgivare, politiker och andra viktiga aktörer inom arbetslivet. Mycket talar för att arbetsgivarringar utgör ett värdefullt verktyg för att förhindra utanförskap och utslagning och för att återföra människor i arbete.

## **Ett av syftena med Dynamoprogrammet har varit att stimulera till utökad arbetsgivarverkan i nya och innovativa former.**

**Syftet med VINNOVAs Dynamoprogram är bl a att stimulera till ökad samverkan mellan arbetsgivare. I åtta reportage på sid 19–64 beskrivs sådan samverkan i arbetsgivarringar. Vissa ringar är ideella medan andra är mer kommersiella. I några är facken aktiva medan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan deltar i andra ringars verksamhet.**



Rörlighet är ett effektivt medel för att rehabilitera långtidssjuk-skrivna. 80 procent av dem som Kalmarsundsregionens arbets-givarring arbetat med har lyckats ta sig ur sin sjukskrivning genom att byta jobb eller genom andra åtgärder för att komma vidare i yrkeslivet.

[KALMAR]

# Ökad rörlighet för hälsa och arbete

**D**et finns ett talesätt enligt vilket arbetet befrämjar hälsa och välbefinnande (och förhindrar många tillfällen till synd).

Kalmarsundsregionens arbetsgivarvård har vänt på begreppet och menar istället att rörlighet befrämjar arbete och hälsa, åtminstone att döma av det projekt som VINNOVA inom ramen för sitt Dynamo 1-program har beviljat 2,95 miljoner kr i bidrag – ”Ökad rörlighet för ett livslångt och hälsofrämjande arbetsliv”.

*Ulla Larsson*, arbetsgivarvårdens verksamhetsansvariga och projektets eldsjäl, menar att ökad rörlighet lösningen på många problem inom dagens arbetsliv.

– I vårt arbete med rehabilitering har vi sett hur effektivt rörlighet är. 80 procent av dem som vi jobbat med har blivit av med sin sjukskrivning genom att byta jobb eller genom andra lösningar som till exempel utbildning för att komma vidare i sitt yrkesliv.

Rörlighet är också ett genomgående tema i arbetsgivarvårdens verksamhet och återfinns i begrepp som

- systematisk rörlighet
- strategier för rörlighet
- praktiska modeller för rörlighet
- rörlighetstrappan
- arbetsglädje och rörlighet
- handbok i rörlighet
- rörlighetsinspiratörsutbildning
- rörlighetsgrupp, etc

Ringens har tagit fram två broschyrer kring rörlighet, en som vänder sig till chefer och en till medarbetare, och man har även gjort en särskild lista över rörlighetens positiva effekter – för organisationen och individen (se sid 20).

– Jag började att arbeta med rehabilitering som utredare på Försäkringskassan redan i början av 1980-talet, berättar Ulla Larsson. Jag var ofta ute på företagen och stötte och blötte deras rehabiliteringsansvar som arbetsgivare. Jag såg också vilka pro-



FOTO: KJELL AKERLUND / INCITERA

**– Arbetsgivarna vill ha en arbetsgivarvård där man hjälper varandra med omplaceringar, säger Ulla Larsson.**

blem som de hade att finna bra lösningar för sina anställda.

– Sedan gick jag över till att sälja rehabiliteringstjänster åt Arbetslivstjänster inom Arbetsmarknadsverket. Men arbetsgivarna ville inte betala de höga kostnader som tjänsterna var för-

enade med – en utredning kunde gå loss på 30–60 000 kr! Samtidigt ville de verkligen ta sitt rehabiliteringsansvar och hjälpa anställda med problem vidare i sina yrkesliv. De ville ha en arbetsgivarvård där man hjälpte varandra med omplaceringar.

1996 startades Kalmars arbetsgivarvård – idag Kalmarsundsregionens arbetsgivarvård – med 13 anslutna företag inom ett ”upptagningsområde” inom en radie på 7–8 mil från Kalmar. Också ringen var inledningsvis inriktad på rehabilitering, men efter några år bytte man fokus till rörlighet. I januari 2007 hade ringen vuxit till att omfatta 47 medlemsföretag med drygt 20 000 anställda.

Utöver yrkesinriktad rehabilitering är ringens kärnområden livs- och karriärplanering, övertalighet och omställning, systematisk rörlighet, kompetensutveckling och nätverksbyggande. För att förankra ringens arbete skickas information löpande till fackliga representanter och huvudskyddsombud på medlemsföretagen samt till särskild

kontaktpersoner. De senare är uppdelade i tre nätverksgrupper som träffas fyra gånger per år för att utbyta erfarenheter kring t ex olika lönesystem och diskutera om man kan låna anställda från varandra etc. Rekryteringsbehov och rörlighet är stående punkter.

– På vår hemsida kan anställda också anmäla att de vill byta jobb och företag att de behöver rekrytera. När ett företag för en tid sedan behövde en medarbetare som kunde arbeta med reskontra visste vi att det fanns en lämplig person på ett av våra andra medlemsföretag. Den lösningen ordnade vi på två dagar.

I projektet ”Ökad rörlighet för ett livslångt och hälsofrämjande arbetsliv” har arbetsgivarvården haft huvudfokus på att utveckla strategier och praktiska modeller för att öka den externa och interna rörligheten för anställda som löper risk att bli sjuka på jobbet.

– Vid projektstarten 2004 ville alla företag ha hjälp med rehabilitering, men det fanns ingen förståelse för vär-

det av ökad rörlighet som förebyggande åtgärd, säger Ulla Larsson. Vi ville få in rörlighet som en naturlig del i företagets verksamhet, men möttes av kalla handen. ”Det är ingenting för oss”, tyckte de ledningsgrupper som vi pratade med.

Därför genomförde man en kartläggning av hur företagen då jobbade med rörlighet och fann att den enda rörlighet som förekom var arbetsrotation för att komma ifrån monotona arbetsuppgifter. Tack vare den kartläggningen kunde man också visa vad företaget skulle tjäna på ökad rörlighet, varefter attityderna till rörlighet började att förändras.

Under projektets gång har man därefter bl a arbetat med en handbok i rörlighet för medlemsföretagen räkning samt utvecklat en ”rörlighetstrappa”.

– Rörlighetstrappan innebär att företaget arbetar med ökad rörlighet i små steg där det första är att bestämma att en kompetensutvecklingsdag ska användas för rörlighet, berättar Ulla Larsson. Nästa steg kan vara att låna ut en anställd och ytterligare ett att byta tjänster med ett annat företag inom ringen.

– I en rörlighetsgrupp med nio personer från facken och åtta från arbetsgivarvårdsidan har vi jobbat med hur vi kan skapa olika system för rörlighet – byta jobb, rehabilitering etc – för att undvika sjukskrivning eller för att skapa utrymme för egen kompetensutveckling. Vi benämner det ”systematisk rörlighet” för att hos företagen inpränta att i sina årliga medarbetarsamtal även bör ta upp hur medarbetaren vill använda rörlighet för sin egen kompetensutveckling.

## RÖRLIGHETENS POSITIVA EFFEKTER

### ...för organisationen

- Ökad flexibilitet vid konjunktursvängningar
- Lägre sjukfrånvaro
- Förbättrad ekonomi
- Bättre effektivitet
- Mindre sårbarhet
- Lärande organisation med mer nytänkande och arbetsplatsutveckling
- Mer motiverade chefer och medarbetare
- Stimulans till nytänkande

### ...för individen

- Ökad anställningsbarhet
- Främjar hälsa
- Ökad arbetsglädje
- Mer variation i arbetet
- Kompetensutveckling
- Bättre förståelse för organisationen
- Ökad handlingsfrihet
- Mindre frustration
- Stimulans till nytänkande

**Mellan åren 2002 och 2006 mer än halverade kuvertföretaget Bong Ljungdahl AB i Nybro sin sjukfrånvaro.**



FOTO: ULRIKA GÖTHENOVIST / SCANPIX

I arbetsgivarringens projekt benämns sådan rörlighet för kompetensutveckling ”kompetensutvecklingsrotation” eller KUR, vilket innebär att företaget använder rörligheten för kompetensutveckling. Ulla Larsson berättar att det har tagit tid att sälja in KUR-rörlighet, men att ett par av ringens medlemsföretag numera har lagt in det i sin kompetensplanering. Hos dessa företag ska en av medarbetarnas kompetensutvecklingsdagar användas för just rörlighet.

– Om en arbetsgivare uppmärksammar att någon håller på att bli sjuk

är det också viktigt att man gör en livs- och karriärplanering för att komma fram till en lämplig rörlighetsåtgärd. Det kan t ex vara arbetsrotation, att man delar på tjänsten, att den anställde tillfälligt får arbeta på eller får arbetspröva på ett annat företag.

– Att ordna arbetsprövning på ett annat företag innebär sällan några problem. I de flesta fall tar man gärna emot den det gäller. Vid arbetsprövning står den egna arbetsgivaren för lönen. Denne inser ju att den anställde annars riskerar att bli sjuk.

Ulla Larsson berättar om en kvinna som gått igenom arbetsgivarringens livs- och karriärprogram och sedan provarbetat i en månad på ett företag inom ett område som man hade kommit fram till borde vara lämpligt.

– Sedan dess har hon på eget initiativ sökt ett nytt jobb som hon sannolikt kommer att få. Andra som arbetsprövar återvänder till sina arbetsgivare med krav på att få utvecklas i jobbet. Genom att medarbetarna själva tar initiativ till en förändrad arbetssituation får företagen ofta tillbaka mer motiverad medarbetare.

Ett annat exempel är *Lena Lidberg*. När hon kom i kontakt med arbetsgivningen hade hon i 29 år (ända sedan hon var 16 år) arbetat på kuvertföretaget Bong Ljungdahl AB i Nybro som städare, maskinbiträde, tryckare och maskinställare. Hon hade börjat undra om hon verkligen skulle bli kvar där fram till pensioneringen och vid ett vägledningssamtal med Ulla Larsson kom det fram att hon var mycket intresserad av djur. Därför fick hon hösten 2004 arbetspröva en vecka på Hansa Husdjur, ett annat av ringens medlemsföretag, som bl a arbetar med djurhälsövård.

– Det var toppen att få prova något annat, men mina arbetskamrater på Bong Ljungdahl undrade vad jag höll på med, berättar Lena Lidberg. De kunde inte tänka sig att lämna sina jobb på det sättet, inte ens för en vecka.

Ett år senare blev hon uppsagd p g a arbetsbrist. Då gick hon först en kurs som ringen har för att coacha dem som blivit uppsagda. Sedan ringde hon till Nybro kommun och frågade om de hade något ledigt jobb som personlig assistent. Hon fick direkt komma på intervju och hade ett nytt jobb redan innan anställningstiden på Bong Ljungdahl hade tagit slut.

– Idag pluggar jag till undersköterska och man kan lungt påstå att jag har fått ”ändan ur vagnen”. Det hade aldrig hänt om jag inte hade blivit uppsagd. Jag har aldrig mått så bra i hela mitt liv som jag gör nu! Nu känner jag att jag är herre över mitt eget liv och jag är inte rädd för att bli arbetslös igen eftersom jag känner att det alltid ordnar sig på något vis.

Lena Lidberg tror att det kan vara positivt att byta jobb. Hon säger att

man växer i sig själv när man märker att man klarar av mycket mer än man trott. Man får träffa nya människor och lära sig att anpassa sig till nya saker. Lena säger också att det har betytt mycket att arbetsgivningen hela tiden har stått bakom henne och uppmuntrat henne.

– Vårt företag gick med i arbetsgivningen vid årsskiftet 1999/2000, säger *Anita Sjöberg*, personalhandläggare på Bong Ljungdahl sedan 1988. Först fick vi hjälp med alla våra rehabärenden och långa sjukskrivningar. Sedan har det flutit på med andra aktiviteter och vi har haft massor av nytta av ringen, inte minst tack vare dess stora nätverk med olika företag.

Anita Sjöberg berättar att ambitionen inom arbetsgivningen är att hitta dem som inte mår bra på jobbet innan de hunnit bli rehabfall. Tillsammans med sina produktionsledare på Bong Ljungdahl identifierar hon tidigt dem som behöver få prova något annat, innan de ”går i väggen”.

– Vi försöker att klara dem genom arbetsbyte inom företaget. Om det behövs arbetsprövning på någon annan arbetsplats vänder vi oss till arbetsgivningen. Samtidigt informerar vi dem det gäller och facket så att ingen får för sig att vi försöker att bli av med ansvaret för dem. Men idag har vi varit med i ringen några år och medarbetarna förstär fördelarna med att prova något nytt. Tvärtom är det inte ovanligt att de själva föreslår att vi ska gå via ringen.

– Genom sådan arbetsprövning och arbetsbyte går vi ett steg längre än vad vi som arbetsgivare skulle behöva göra och trots att det kostar en del eftersom vi betalar lön för dem som är ute och arbetsprövar. Men jag tror att vi tjänar på det. När de som varit ute kom-



– Arbetsgivningen försöker att hitta dem som inte mår bra innan de hunnit bli rehabfall, säger Anita Sjöberg.



– Det var toppen att få prova något annat, men mina arbetskamrater undrade vad jag höll på med, berättar Lena Lidberg.

FOTO: KJELL ÅKERLUND / INCIPTERA

FOTO: KJELL ÅKERLUND / INCIPTERA



## Den ökade rörlighet som arbetsgivarringen bidragit till återspeglas tveklöst i en minskad sjukfrånvaro bland medlemsföretagen.

mer tillbaka till oss har de sett en annan värld och en del tycker också att de trots allt har det ganska bra hos oss.

Samtidigt framhåller Ulla Larsson att man ska ha klart för sig att tryggheten kan påverkas när man byter jobb.

– När vi startade arbetsgivarringen trodde jag att vi skulle kunna skriva avtal mellan medlemsföretagen så att den som gick från ett företag till ett annat skulle kunna ta med sig ett visst antal anställningsår in i det nya företaget. Men det har visat sig att det inte går rent lagtekniskt och det är ett problem och ett hinder för rörlighet.

Ett mått på hur framgångsrikt arbetsgivarringens rörlighetsprojekt har varit är sjukfrånvarons utveckling. Den ökade rörlighet som ringen har bidragit till återspeglas tveklöst i en minskad sjukfrånvaro bland medlemsföretagen. I en uppföljningsstudie har sjukfrånvaron bland de företag som har angivit denna i procent minskat från 7,1 % 2003 till 5,9 % 2006.

– Hos Kronofogden här i Kalmar minskade sjukfrånvaron från 14,7 % 2002 till 3,2 % 2006, berättar Ulla Larsson. De har också satsat mycket på rörlighet, dels genom arbetsprövning och arbetsbyten och dels genom intern rörlighet. 2005 utsågs myndigheten

också till en av Sveriges bästa arbetsplatser!

Ett annat medlemsföretag, Arla Foods, sänkte sjukfrånvaron från 6,9 % 2001 till 3,8 % 2006, huvudsakligen genom intern rörlighet med roterande arbetsuppgifter. Mellan åren 2002 och 2006 mer än halverade Bong Ljungdahls i Nybro sin sjukfrånvaro, från 12,7 till 5,5 %. Intern rörlighet med arbetsrotation och breddning av arbetsuppgifterna har varit en av framgångsfaktorerna. Detsamma gäller Cementa på Öland som gick från 9,6 till 4,1 % sjukfrånvaro mellan åren 2004 och 2006. Också Kalmar Lantmän halverade sin sjukfrånvaro från 5,2 till 2,6 % under perioden 2003–06.

Och Ulla Larssons kampanj för ett hälsosammare arbetsliv fortsätter. I slutet av oktober 2006 skickade hon ett brev till arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin med kopia till näringsminister Maud Olofsson med information om arbetsgivarringar som ett vapen mot arbetslöshet och med kritik mot nuvarande regelsystem på arbetsmarknaden. Och i slutet av januari 2007 fick socialförsäkringsminister Cristina Husmark-Pehrsson ett liknande brev med tankar kring sjukskrivningsprocessen och hur arbetsgivarringar kan effektivisera rehabiliteringen. ■

– Det brevet tog skruv, berättar Ulla Larsson. I början av mars fick arbetsgivarringen besök av Cristina Husmark-Pehrsson och några av hennes rådgivare. Vi hade ett mycket bra möte och en mycket givande diskussion. Nu har även våra rikspolitiker tagit till sig vilken nytta som arbetsgivarringarna och deras medlemsföretag gör!

Tiden för projektet ”Ökad rörlighet för ett livslångt och hälsofrämjande arbetsliv” löpte ut vid årsskiftet 2006/07 men Kalmarsundsregionens arbetsgivarring fortsätter att arbeta i samma anda.

– Projektet ledde till att vi stuvade om hela vår verksamhet. Idag är Kalmarsundsregionen en enda arena för rörlighet. ■

### För ytterligare information kontakta:

Ulla Larsson  
[ulla@kalmaraarbetsgivarring.se](mailto:ulla@kalmaraarbetsgivarring.se)

[BODEN-LULEÅ]

# En långsiktigt hållbar modell



FOTO: KJELL ÅKERLUND / INCIPTERA

– Det ligger i arbetsgivarnas intresse att utveckla en modell för att minska sjukskrivningarna och öka rörligheten, säger Krister Rosendahl.

# för arbetsgivarsamverkan



**E**ftersom allt fler 40-talister går i pension samtidigt som en stor del av arbetskraften står utanför arbetsmarknaden p g a förtidspension, arbetslöshet etc riskerar arbetsgivarna i framtiden att få problem med att få tag på arbetskraft. Dessutom medför sjukfrånvaron höga kostnader för företagen vilket leder till ökad press på dem som arbetar i form av stress och ökad arbetsbelastning.

– Därför ligger det i arbetsgivarnas intresse att utveckla en modell för hållbar regional samverka för att få ner antalet sjukskrivningar och öka rörligheten på arbetsmarknaden, säger *Krister Rosendahl*, samordnare för Arbetsgivarringen Boden-Luleå (ABL) som under april 2004 – december 2006 har drivit projektet för att utveckla en långsiktigt hållbar modell för regional arbetsgivarsamverkan i Boden-Luleå. VINNOVA har inom ramen för Dynamo 1-programmet bidragit med 2,2 milj kr till projektet.

ABL, som bildades våren 2003, är en ekonomisk förening med 17 arbetsgivare – stora och små, privata och offentliga, kvinnodominerade och mansdominerade – med totalt ca 14 000 anställda. Dess primära syfte är att arbeta med rehabilitering, att dess medlemsföretag erbjuder varandra möjligheten att ta emot anställda för arbetsutbildning och arbetsprövning i nya verksamheter, utbildning i personalfrågor och rehabilitering samt erfarenhetsutbyte vad gäller metoder och arbetssätt för rehabilitering och arbetsmiljöarbete. Ett av de problem som ABL måste ta itu med gällde låg rörlighet på den lokala arbetsmarknaden.

– ABL hade sin bakgrund i en arbetsgivarring i Boden med 15–16 medlemmar som under 1996–2002 drevs av en samordnare på Försäkringskassan, som ansvarade för rehabverksamheten där, berättar Krister Rosendahl. Arbetsgivarna tyckte att ringen var bra, men den blev ändå vilan-

de när samordnaren gick till en annan tjänst. Drivkraft fanns men man ansåg att det behövdes någon som samordnade verksamheten. Dessutom fanns det inga personer som kunde arbeta med rehabilitering för ringen.

– Därför har en viktig utgångspunkt för vårt Dynamo-projekt varit att utveckla en modell som ökar medlemsföretagens informella kontakter och stöder deras interna förankring av ringen så att den, till skillnad från föregångaren i Boden, blev mer självgående och mindre personbunden. Ett sätt att åstadkomma det har varit att samordna behov och skapa en plattform för utbyte mellan arbetsgivare över bransch- och sektorsgränser.

Arbete med rehabilitering tillhör ABL:s reguljära verksamhet. Det sker bl a genom utbildningar, erfarenhetsutbyte, utbyte av arbetsprövningsplatser, utbildning av arbetsledare och rehabiliteringsinsatser. I projektet har dessa aktiviteter utvecklats för att skapa en långsiktig hållbarhet i samverkan.

Krister Rosendahl tycker att det har skett en förändring när det gäller rehabärendena genom att Försäkringskassan blivit snabbare med att dra in

sjukpenningen om personen bedöms vara arbetsför i ett annat yrke.

– Förr gjordes oftare den bedömningen att den sjukskrivne behövde en insats innan hon eller han kunde ta ett arbete på den öppna arbetsmarknaden, t ex möjlighet till omskolning, arbets träning etc. Då kunde Försäkringskassan och arbetsgivaren dela på kostnaderna och det kunde bli sjukersättning på deltid om personen inte klarade att arbeta heltid. Idag anses personen inte sällan kunna arbeta på den öppna arbetsmarknaden direkt och utan insats. Tyvärr leder det ofta till att denne hamnar hos arbetsförmedlingen i arbetslöshet på heltid.

– Många gånger när en arbetsgivare verkligen har lagt manken till och till slut hittat en lösning på halvtid så bedömer Försäkringskassan att personen är arbetsför på heltid i ett annat yrke, utan att ta hänsyn till om personen har smärta, morgonstelhet etc. En person som klarar av att arbeta halvtid och får sjukersättning på den andra halvan är en resurs, men om man går arbetslös på heltid bidrar man inte till någonting. Och en arbetsgivare vill ju inte betala 100 procent lön för 25 procent arbete.

Skälen för en arbetsgivare att vara med i arbetsgivarringen ABL varierar beroende på om man är en liten eller stor arbetsgivare.

– För de mindre handlar det ofta om konkret hjälp med rehabfrågor men även med kompetensutveckling medan arbetsgivare med stora resurser bl a ser sitt deltagande i ringen som en good will-fråga. De vill visa att de är bra arbetsgivare och att de ser personalen som en resurs.

Under 2006 har projektet haft rörlighet i fokus, bl a att underlätta den interna rörligheten genom att likartade företag har bildat smågrupper för att lättare finna platser för arbetsprövning, utbyte av personal utifrån arbetets upp- och nedgångar i produktion, säsongsarbeten etc.

– När det gäller rörlighet blir det lätt mycket prat utan att något händer. Därför har tre arbetsgivare i vår ring, Ferroform, Vattenfall Nord och NCC, träffats och diskuterat arbetsprövning hos varandra för att föregå med gott exempel, säger Krister Rosendahl.

Inom ramen för projektet har arbetsgivarringen också bl a tagit fram utbildningsprogrammet "Nya vägar" med inslag som "Tidiga insatser", "Rak kommunikation" och "Balans mellan krav och stöttning". Programmet ska användas för att öka motivationen hos anställda bland ringmedlemmarna att söka sig vidare inom arbetslivet om de inte kan fortsätta i sitt nuvarande arbete eller känner sig inlåsta på sin arbetsplats eller med sina arbetsuppgifter.

*Johan Ohlsson*, doktorand vid Luleå tekniska universitet, har löpande följt ABL:s Dynamo-projekt, bl a med avseende på ett problem som drabbade

## **En viktig utgångspunkt för Dynamo-projektet har varit att utveckla en modell som ökar medlemsföretagens informella kontakter och stöder deras interna förankring av ringen.**



NCC är en av de arbetsgivare i ringen som har träffats och diskuterat arbetsprövning hos varandra.

FOTO: STEN JANSIN / NCC IMAGEBANK



FOTO: STEEN BROGARD / NCC IMAGEBANK

– Mycket av ringens grund utgörs av de träffar som medlemsföretagens kontaktpersoner har kring personalfrågor, arbetsmiljö och rehabilitering, säger Johan Ohlsson.



FOTO: KJELL AKERLUND / INCIITERA

den tidigare arbetsgivarringen i Boden: att vara alltför beroende av en specifik samordnare för att kunna bli långsiktigt hållbar.

– Ringens främsta nytta hittills har varit att fungera som kunskapsbank för sina medlemsföretag kring hur de kan förbättra sin rehabiliteringsprocess och systematisera sitt arbetsmiljöarbete, säger Johan Ohlsson. Det handlar om utbyte av erfarenheter kring vad som har lyckats och vad som har varit hinder. Här finns en stor potential till gränsöverskridande lärandet. Annars träffas inte företrädarna för olika sektorer och branscher så ofta.

För att en arbetsgivarring ska bli långsiktigt hållbar menar Johan Ohlsson att man måste förankra och diskutera dess syfte bland ansvariga chefer, skyddsombud och fackliga företrädare samt att man på ett bra sätt för tillbaka erfarenheterna från ringen till den egna organisationen.

– Mot den bakgrunden har ABL vid flera tillfällen bjudit in chefer, ledningsgruppsrepresentanter, fackliga representanter och skyddsombud till träffar på temat "Hur kan vi använda arbetsgivarringen?". Till den första träffen kom ca 30 deltagare och vid en träff med Arbetsmiljöverket deltog över 20 skyddsombud och fackliga representanter.

Däremot tvingades man att ställa in ett möte våren 2006 kring ökad arbetsrörlighet p g a för få anmälda deltagare. Överhuvudtaget har den praktiska rörligheten genom utbyte av arbetsträningplatser och nya anställningar mellan ringens företag varit ganska liten, trots att det har varit ett av projektets fokusområden.

– Det har främst berott på att flera medlemsorganisationer har satsat på intern rörlighet. Att tänka på rörlighet i termer av rörlighet mellan organisationer är att ta ytterligare ett steg. Därför

tror jag att det kan dröja ett tag till innan man börjar att tänka i sådana banor. Dessutom finns det frågor kring anställningstrygghet och lönenivåer kopplat till rörlighet som gör att man måste involvera fackliga företrädare i diskussioner kring sådana initiativ.

Johan Ohlsson menar att mycket av ringens grund utgörs av de gemensamma träffar som kontaktpersonerna från respektive arbetsgivare har kring personalfrågor, arbetsmiljö och rehabilitering. De äger rum varannan eller var tredje månad och är ofta förlagda till något av medlemsföretagen. Vid dessa träffar bygger kontaktpersonerna upp relationer som över tid förhoppningsvis också blir direktkontakter. En del i den långsiktiga hållbarheten är att man bygger nätverket och direktkontakter med varandra.

– Samtidigt är det viktigt att klargöra kontaktpersonernas roll när det gäller att sprida kunskap om arbets-

givarringen, dess verksamhet och de värden som den tillför den egna organisationen. Dessutom krävs en systematisk återföring av samverkanserfarenheter i framför allt stora organisationer, där ringträffar och företagsinterna träffar som t ex måndagsmöten eller personalträffar knyts samman så att kunskap kontinuerligt förs vidare.

*Anser du att arbetsgivarverkan inom ABL är långsiktigt hållbar?*

– Det är jag helt övertygad om att den är, men för att fördjupa samverkan inom ringen måste man fortsätta arbetet med att skapa fler bindningar mellan medlemsorganisationer. Fler personalkategorier måste delta i samverkansprocessen, framför allt höga chefer men också skyddsombud och fackliga representanter så att fler kanaler kan föra information från ringen vidare och sprida kunskap mellan organisationerna. Idag består ABL:s nätverk främst av relationer mellan personalkonsulenter, personalhandläggare och personalchefer samt en handfull skyddsombud. Däremot har ännu inte något systematiskt tvärfackligt utbyte kommit till stånd.

Enligt Krister Rosendahl har projektet lagt grunden för ett bra fortsatt arbete i arbetsgivarringen.

– Mycket positivt har hänt och ringens styrelse har blivit sammansvetsad och är starkare. Men vi har varit alltför inriktade på aktiviteter som har byggt på den tidigare ringen. Vi har inte jobbat tillräckligt med syfte, med vad vi vill med föreningen och med att bygga stabilitet i föreningen genom träffar för att lära känna varandra. Idag finns det ett annat engagemang och driv hos flera medlemmar. Utifrån det som hänt

under projekttiden och de lärdomar som vi har gjort så vet vi vad som behöver göras för att göra föreningen stabilare. Det kommer att leda till att ringen blir starkare. Viljan att satsa framåt finns.

– Men för att få facken mer intresserade av ringens verksamhet måste vi ordna fler träffar för dem. De var mycket positiva till de första träffarna och tyckte att tvärfackliga träffar var ett bra initiativ och att de hade mycket att lära av varandra. Men det handlar också om att ta sig tid. Almanackan är ofta full och om ingen skapar en mötesplats så blir det ingen.

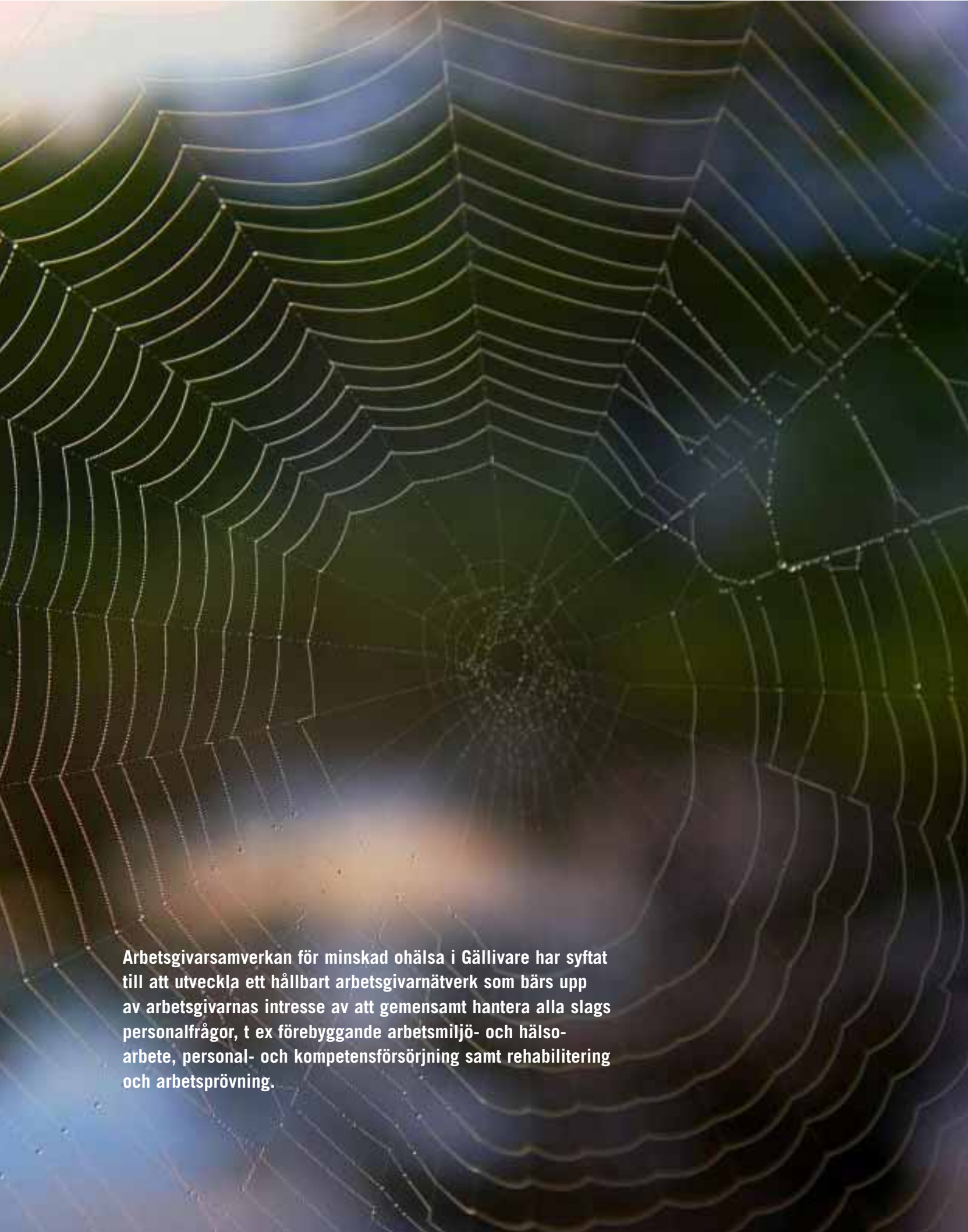
*Tror du att projektet i förlängningen kommer att bidra till ökad rörlighet på arbetsmarknaden i Boden-Luleå?*

– Ja, det tror jag. I och med de förändringar som är på gång och som berör Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Arbetslivsinstitutet och AMV kommer det sannolikt att bli ännu mer fokus på personalfrågor. Dessa förändringar kommer även att påverka arbetsgivarna rätt mycket på så sätt att de kommer att fylla ett ännu större behov. ■

**För ytterligare information kontakta:**

Krister Rosendahl  
[krister@abl.nu](mailto:krister@abl.nu)

**”Almanackan är ofta full och om ingen skapar en mötesplats så blir det inget”**



Arbetsgivarsamverkan för minskad ohälsa i Gällivare har syftat till att utveckla ett hållbart arbetsgivarnätverk som bärs upp av arbetsgivarnas intresse av att gemensamt hantera alla slags personalfrågor, t ex förebyggande arbetsmiljö- och hälsoarbete, personal- och kompetensförsörjning samt rehabilitering och arbetsprövning.



[GÄLLIVARE]

# Arbetsgivarsamverkan för minskad ohälsa

**G**ällivare kommun är Sveriges näst nordligaste med knappt 20 000 invånare varav 4 000 ungdomar och 4 000 pensionärer. Med ca 30 procent sjukskrivna, bidragstagare, arbetslösa m fl återstår drygt 8 000 personer till arbetsmarknadens förfogande. Av dessa är ca 900 sysselsatta i LKAB:s underjordsgruva i Malmberget. Samtidigt har utflyttningen av utbildad arbetskraft fortsatt.

Höga internationella malmpriser har dock gjort att malminindustrin med LKAB i spetsen sedan några år går på högvarv. En byggboom med nyinvesteringar i bl a ett pelletsverk har resulterat i rekryteringsproblem inom yrken kopplade till bl a järnmalms- och byggnadsindustrin. Problem med att få tag på personal med rätt kompetens har bl a lett till att arbetsgivarna i Gällivare börjat importera arbetskraft, bl a elektriker från Irland. Dessutom har intresset för rehabilitering och rörlighet på den lokala arbetsmarknaden, som traditionellt kännetecknas av mycket låg rörlighet, ökat.

Våren 2004 beslutade Boliden Mineral AB, Gällivare kommun, Norrbottens läns landsting och Företagarna med ca 140 medlemmar att i Gällivare utveckla ett strukturerat och koordinerat samarbete kring rehabfrågor – från policyfrågor till omplacering av personal – inom ramen för ett arbetsgivarnätverk eller arbetsgivarriang. Till nätverket skulle kopplas fristående kompetenser som psykolog, sjukgymnast, skyddsingenjör, friskvårdskunnig m fl för att enkelt kunna komplettera arbetsgivarnas egna resurser. Därför kontaktade man rehabiliteringskonsult *Kjell Degerman* i Gällivare och universitetslektor *Lena Rantakyro* vid Luleå tekniska universitet för att få hjälp med att dra igång nätverket, som kallas "Initiativet".

Tanken med Initiativet var att erbjuda arbetsgivarna en arena där de kan öka sina kunskaper om varandra, intensifiera sitt erfarenhetsutbyte och öka förståelsen i Gällivare för t ex småföretagens problem med kompetens-

försörjning. Nätverket ska också vara ett verktyg som stimulerar till rörlighet och innovativa arbetssätt.

Vid VINNOVAs utlysning av Dynamo 1-programmet formulerade man en ansökan om medel till projektet "Arbetsgivarsamverkan för minskad ohälsa" med Kjell Degerman som koordinator och Lena Rantakyro som vetenskaplig coach och ledamot i projektets styrgrupp, där även representanter för Samhall, Boliden, kommunen, landstinget och Företagarna har ingått. VINNOVAs bidrag blev 2,2 milj kr och projektet har pågått mellan 1 juli 2004 och 27 april 2007.

Syftet med projektet har varit att utveckla ett hållbart arbetsgivarnätverk som är självfinansierat och självgående, dvs som bärs upp av arbetsgivarnas intresse av att gemensamt hantera olika typer av personalfrågor som förebyggande arbetsmiljö- och hälsoarbete, personal- och kompetensförsörjning samt rehabilitering och arbetsprövning.

– Småföretagen inom Företagarna har dock bara sporadiskt deltagit i Initiativets aktiviteter, säger Kjell Degerman. För dem fungerar Initiativet mer som en resursbanken där de får tillgång till kompetens och seminarier om t ex alkohol och droger.

Projektet har stått inför flera stora utmaningar, bl a att förbättra medlemsföretagens kompetensförsörjning, att genom arbetsprövning och praktik underlätta rörligheten för personer som behöver byta arbete samt att minska sjukfrånvaron och förbättra rehabiliteringen. Allt arbete har bedrivits med fokus på arbetsgivarnas nytta av projektet.

– Nätverkets syfte är att göra sådant som arbetsgivarna har nytta av att göra tillsammans. Innan det drogs igång kartlade vi med hjälp av Luleå tekniska universitet företagsnyttan hos de enskilda arbetsgivarna. Dessutom har jag ett förflutet inom Försäkringskassan och har arbetat med rehab och angränsande frågor i 15 år här i Gällivare. Det gör att jag har många upparbetade kontakter med arbetsgivarna och vet vad de vill ha hjälp med och vad de inte är så intresserade av.

– Arbetet handlar mycket om personal- och arbetsmiljöfrågor. Däremot har vi valt att inte göra det till ett ren-

odlat reahnätverk eftersom sådana lätt utvecklas till ett slags Svarte Petter-spel där alla försöker slippa ifrån ansvaret för t ex lågutbildade personer med förslitningsskador. Men vi kan lösa många rehabiliteringsärenden tack vare mycket kontakter. Arbetsgivarna i vårt nätverk representerar 260 olika yrken och genom att förmedla kunskap och kontakter till den som behöver arbetskraft kan vi samtidigt lösa många problem.

– Vi hade t ex ett företag med en övertalig elektriker. När de lyfte frågan på ett av Initiativets möten satt en arbetsgivare i stolen bredvid som behövde rekrytera en elektriker. Där

FOTO: YNGVE JOHANSSON / IMEGA



**– Vårt syfte är att göra sådant som arbetsgivarna har nytta av att göra tillsammans, säger Kjell Degerman.**



FOTO: KJELL ÅKERLUND / INCIERA

hade vi lösningen direkt. Det ena företaget kunde stärka sin kompetens och det andra slapp en situation med övertalighet.

En svaghet hos vissa arbetsgivar-ringar – ett exempel är Initiativets systemprojektet i Boden–Luleå (se sid 25–29) – är att de i alltför hög grad blir beroende av samordnaren och inte utvecklar någon egen drivkraft. Därför satsade Initiativet i Gällivare redan från början på att vara ordentligt förankrat hos ringmedlemmarna.

– Direkt från de första mötena hade vi ett mycket bra arbetsklimat och styrgruppen var ett sammansvetsat gäng, berättar Kjell Degerman. Arbetet löpte helt enkelt på som tusan i början, men under 2006 förlorade styrgruppen, som bestod av fem nyckelpersoner, representanterna från både landstinget och kommunen. De hade varit ganska drivande och utan dem förlorade vi fart. Av det har vi dragit slutsatsen att styr-

gruppen bör vara bemannad med två representanter från respektive organisation så att en finns kvar om en hoppar av.

Lena Rantakyro har under projektets gång bidragit med sin forskningsbaserade kunskap kring hur man bygger upp ett arbetsgivarnätverk med nyttoaspekten i fokus. Hon har funnits med i projektarbetet, på träffar, i diskussioner och i utbildningsinsatser som Initiativet har genomfört.

– ”Arbetsgivarsamverkan för minskad ohälsa” har varit ett aktionsforskningsprojekt där vi kontinuerligt har följt upp alla aktiviteter, berättar hon. Ett problem som vi har stött på är att det har varit svårt att få med mindre företag i samarbetet. Det har funnits olika skäl till det, t ex att de inte riktigt har känt behovet eller att de inte haft tid. Men det är en enorm tillväxt i Malmfälten och många mindre entreprenörer inom gruvdriften har mycket

att göra. Då sätter man inte gärna av tid till något som man inte har behov av för ögonblicket.

– Men för den som jobbar långsiktigt är en investering i personalen så god som någon annan investering. Därför tror jag att det nog främst handlar om information och om att företagarna kanske behöver hjälp med att identifiera sina behov eller med att se värdet av att jobba förebyggande med personalen och inte bara när något redan har hänt.

Lena Rantakyro påpekar att det inte är så lätt att få till en samverkan mellan arbetsgivare. Det handlar om att hitta mötesplatser och teman att samarbeta omkring, att kunna identifiera sina behov så att man kan dela dem med andra etc.

– Ett av syftena med Initiativet har varit att arbetsgivarna ska hjälpa varandra i sitt rehabarbete och tillsammans hitta praktiska lösningar. Vidare

– Samverkan inom personalområdet med andra arbetsgivare i Gällivare är av stort intresse för kommunen, säger personalhandläggare Monica Larsson.



FOTO: KJELL AKERLUND / INCITERA

har ringen jobbat mycket med kompetensutveckling bland personalhandläggare, arbetsledare och liknande. Eftersom det är ett bekymmer för arbetsgivare i Gällivare att hantera personalfrågor har Initiativet startat ett PA-nätverk för kompetens- och erfarenhetsutbyte som koordineras av Företagarna i Gällivare. I det försöker vi att fånga upp personalchefer, personalhandläggare och andra som jobbar med personalfrågor.

Enligt Kjell Degerman har de fackliga organisationer som han varit i kontakt med varit positiva till projektet eftersom det har ökat möjligheterna att finna lösningar för personer som riskerar uppsägning p g a sjukdom eller arbetsskada.

– Det gäller naturligtvis att ställa krav på arbetsgivaren i rehabiliteringsprocessen, men ibland kommer man till en gräns och då riskerar den det gäller att stå utan jobb. I sådana lägen kan våra kontakter i nätverket underlätta. Bland

de fackliga organisationerna finns det inget motstånd mot att underlätta rörlighet om den bygger på frivillighet och det saknas alternativ. Då gäller det att hitta nya vägar.

– Däremot har Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan inte deltagit i vårt arbete för att underlätta rörligheten. Arbetsförmedlingen har erbjudits att vara med i Initiativet men har inte tyckt att det behövs. Rent allmänt tycker jag att det är ett bekymmer att de båda myndigheterna inte samspekar. När någon ska gå från sjukskrivning till arbete är det ingen som tar över stafettpipen. Att prata om arbetslivsriktad rehabilitering när någon överförs från sjukförsäkring till arbetslöshetsförsäkring känns inte rätt.

*Har projektet bidragit till ökad rörlighet på arbetsmarknaden i Gällivare?*

– Det har det säkert gjort. Ett exempel är två företag varav ett sysslar med leksaker och har oerhört mycket

att göra under november och december med julhandeln medan det andra är ett callcenterföretag som bl a sysslar med att boka bilprovning, som alltid har en lågsäsong under just november och december. Vid en företagsträff hittade de varandra och insåg att de skulle kunna ha nytta av ett samarbete genom att låna personal av varandra. Det samarbetet har inte kommit igång än – det intressanta är att frågan kom upp och att man började att diskutera. Behoven och lösningarna finns ofta närmare varandra än man tror.

Monica Larsson är sedan 2001 Gällivare kommuns övergripande personalhandläggare för kommunens ca 1 700 anställda. Som tf personalchef satt hon under ett år i projektets styrgrupp innan en ordinarie personalchef tog över.

– Samverkan inom bl a personalområdet med andra arbetsgivare i Gällivare är av stort intresse för kommunen. Det som vi är bra på ska vi

kunna dela med oss av till andra företag och sådant som andra är bra på ska vi kunna få hjälp med. Det kan handla om hur man arbetar med beroendefrågor eller jämställdhet.

– Om vi t ex tar EU:s arbetstidslag som är en stor fråga för alla arbetsgivare i den här kommunen så är min vision att vi skulle kunna diskutera den tillsammans – Hur arbetar LKAB med arbetstidslagen? Hur ska kommunen göra? – så att vi utvecklar liknande strategi i vissa frågor.

*Vad har kommunen kunnat bidra med inom ramen för Initiativet?*

– Eftersom kommunen är Gällivares största arbetsgivare har vi kunnat ge ganska mycket tips när det t ex gäller hur vi arbetar med rehabilitering. Vi har också kunnat stötta med den rehabutbildning som vi anordnar. Små företag kan ju inte ha kompetens inom alla områden. Vi arbetar också med att etablera samarbete med ett mindre företag på orten, vad gäller kombinationstjänster.

– Tanken är – och det tror jag på när det gäller små orter som Gällivare –

att om kommunen inte kan inrätta en heltidstjänst inom en viss verksamhet så skulle man kunna jobba en del av sin arbetstid hos oss och en del hos någon annan arbetsgivare. Nu ligger det resonemanget nere eftersom det var svårt att hitta någon som ville pröva att jobba hos två arbetsgivare, men jag känner att det är något för framtiden. Kanske ska vi vid nyrekrytering säga att en heltidstjänst innebär jobb hos två arbetsgivare.

Monica Larsson menar att det är viktigt att man finner gemensamma beröringspunkter för Initiativets medlemmar.

– Idag utgörs de av både småföretag inom tillverkningsindustrin, stora gruvföretag och förvaltningar. En kommunal organisation och en mekaniska verkstad lever i helt olika världar. Det är säkert svårt för små arbetsgivare att sätta sig in i alla nya lagar som gäller både dem och oss.

– Jag tror på att utveckla Initiativet och finna former för att t ex samverka vad gäller personal. Det gäller att de som sitter med i styrgruppen är uppmärksamma på att t ex vård- och omsorg kan få rekryteringsproblem

inom en ganska snar framtid. Ett sätt att hantera det kan vara att samverka med andra.

2005 utnämndes Gällivare kommun till Sveriges Friskkommun i Norrbotten. En allmän uppfattning var att arbetsgivarriktningen insatser för ökad rörlighet genom kompetensförsörjning och kompetensutveckling haft stor betydelse för att få ner sjukfrånvaron.

– Initiativet fortsätter med sin verksamhet även om projektet är avslutat, säger Kjell Degerman. Syftet med Vinnova-pengarna var att testa en modell och få ett bestående nätverk. Nu ska vi sprida erfarenheterna från det och arbeta mer med uppsökande verksamhet och aktiviteter. En gissning är att Initiativet utöver det PA-nätverk där linjechefer diskuterar personalfrågor som redan har etablerats även kommer att utvecklas till ett personalchefsforum med representanter som kan föra sin respektive organisationers och företags talan. ■

**För ytterligare information kontakta:**

Kjell Degerman  
[kjell@adviva.se](mailto:kjell@adviva.se)

**”Det som vi är bra på ska vi kunna dela med oss av till andra företag och sådant som andra är bra på ska vi kunna få hjälp med”**



[LUDVIKA]

# Rörlighet för ökad hälsa

Intentionen är att använda hela spelplanen istället för den snävare praxis som ofta tillämpas i arbetslivsinriktad rehabilitering, säger *Kathrine Abrahamsen*, projektledare för arbetsgivarringen Rörlighet för ökad hälsa (RFÖH). Ibland måste det till och med vara möjligt att töja lite på reglerna för att uppnå målet.

Bakgrunden till projektet, som har syftat till att bygga upp en arbetsgivarring med samma namn i Ludvika och Smedjebacken, var att två stora arbetsgivare i Ludvika, ABB och Samhall, hade började att diskutera möjligheterna till en rehabiliteringssamverkan.

– Det fanns ett intresse för att samverka när man hade kört fast och behövde möjligheter till arbetsprövning och arbetsträning hos någon annan arbetsgivare, berättar Ludvika kommuns rehabsamordnare *Jenny Lyxell*, som liksom *Kathrine Abrahamsen* är rehabcoach i projektet.

Tillsammans med kommunen och landstinget sökte man bidrag för projektet från VINNOVA inom ramen för Dynamo 1 och beviljades totalt 4,6 miljoner kr. 2004 drogs arbetsgivarringen igång med fem organisationer och företag inom offentliga sektorn och privata näringslivet i Västerbergslagen. Som mål hade man att rekrytera minst tio nya arbetsgivarmedlemmar under 2005 och minst fem nya under 2006.

Ludvika kommun och grannkommunen Smedjebacken är delar av en avfolkningsbygd. Kommunernas centralorter är båda bruksorter som kännetecknas av låg rörlighet och inlåsning på en mycket trög arbetsmarknad. Det finns anställda som fått guldklocka två gånger som erkänsla för lång och trogen tjänst hos samma arbetsgivare.

De båda kommunerna toppade Försäkringskassans ohälsostatistik för Dalarna. Den största ohälsan finns bland kvinnor anställda inom den kom-



FOTO: KJELL AKERLUND / INCITERA

**– Vår ambition från början var att komma in tidigt i sjukskrivningsprocessen. Istället fick vi de allra tyngsta fallen eftersom det var dem som arbetsgivarna främst behövde hjälp med, berättar Kathrine Abrahamsen.**

munala förvaltningen. Där är också rehabiliteringsbehovet stort, främst p g a värk och psykiska besvär. Inom industrin karaktäriseras ohälsan främst av utbrändhet och smärtproblem.

Syftet med ringen, som är inriktad mot förebyggande arbete och rehabilitering, är att de arbetsgivare som ingår i den tillsammans ska kunna finna lösningar för att förbättra arbetshälsan och rörligheten hos de anställda. Genom ringen utvidgas arbetsgivarnas interna karriärvägar, vilket innebär att deras anställda vid behov kan pröva annat arbete. Utöver Samhall, ABB, lands-tinget i Dalarna och de båda kommunerna har bl a Ovako, Spendrups och Ludvikahem deltagit i projektet.

Ringens rehabverksamhet har omfattat s k grön rehabilitering, terapeutisk ridning, meditation, reflektion m m. För personer med svår smärta eller värk har alternativa metoder prövats med bra resultat, bl a osteopati, floating och massage.

– I projektet har vi arbetat individuellt med dem som kommit till oss via arbetsgivaren, berättar Kathrine Abrahamsen. Vi har börjat med att kartlägga vilka hinder och möjligheter som personen haft med sig i bagaget. Därefter har vi gjort upp en individuell rehabplan, sökt reda på en lämplig arbetsträningsplats hos någon av ringens arbetsgivare och byggt på med någon form av grön rehabilitering.

– Från början hade vi som ambition att komma in tidigt i en sjukskrivning eller efter upprepad korttidssjukfrånvaro och att minst en tredjedel av alla som fick stöd eller deltog i våra aktiviteter skulle göra det i förebyggande syfte. Istället fick vi de allra tyngsta fallen – personer som hade varit långtidssjuka i

många år – eftersom det var dem arbetsgivarna främst behövde hjälp med.

I början av 2006 kunde dock en del av arbetsgivarriingens fokus flyttas från i huvudsak rehabilitering till mer förebyggande och främjande insatser.

– Idag kommer vi ofta in tidigare och i förebyggande syfte, men varje gång en ny arbetsgivare har anslutit sig till ringen har vi fått börja med de tyngsta ärendena.

*Håkan Runnberg* är projektets tredje rehabcoach. Han ser som sin uppgift att starta en förändringsprocess där individen ser möjligheter.

– Vi hjälper människor att se något annat, kanske byta bransch eller pröva att arbeta på ett annat företag. För personernas skull är det viktigt att få en individuell coachning. En vanlig arbetsgivare hinner inte lägga så mycket tid som vi gör på en sjukskriven person och coacha denne att komma vidare.

– Att bli sedd och bekräftad kan ha en stor positiv effekt för människor. Den som befinner sig i en svår situation eller i en omställningsfas behöver tid – tid att träffas, att få hjälp och att komma in i en positiv tankeprocess. På Försäkringskassan har man inte tid med möten för att sätta igång förändringsprocesser. På Arbetsförmedlingen letar man inte efter jobb åt dem som redan har ett.

Med sin gröna sida har projektet fört in en extra dimension som sällan förekommer i andra rehabsammanhang. Vid grön rehabilitering används naturen som både rum och redskap. Projektet bedriver olika former av grön rehabilitering. Individuellt finns

möjlighet att arbetsprova på t ex Disponentparken och Väderbacken. Den senare är en gård i Smedjebacken med bl a hästar, grisar, kor och igelkottar. Vidare odlar man olika slags växter och tillverkar varor som säljs i gårdsbutiken.

– Från forskning vet man att naturen är läkande, säger Jenny Lyxell. Ett exempel är att blodtrycket sjunker efter fyra minuter i naturen och man öppnar upp och får lättare att fokusera. I kontakt med naturen kan man fylla på med psykisk energi.

En annan grön sida i projektet som tar tillvara djurens och naturens läkande kraft är de grupper som går under samlingsnamnet Naturligtvis. Här används djuren och den vilda naturen som ett redskap i rehabiliteringsprocessen. Alla träffar sker utomhus vid olika naturplatser eller i stallmiljö. Grupperna utgår från upplevelsebaserad metodik och hämtar inspiration från symboldrama. Ledorden för grupperna är självkännedom, självkänsla och ökad tro på den egna förmågan att påverka såväl hälsan och arbetslivet som livet i stort.

Terapeutisk ridning är den tredje formen av grön rehabilitering som projektet bedriver. Även den har genomförts på Väderbacken under ledning av allmänläkaren och terapeuten *Helen Edwards Lutsch*. Fyra kurser har genomförts med totalt 24 deltagare i åldern 35–50 år.

– Terapeutisk ridning handlar om samspelet mellan häst och människa, förklarar Helen Edwards Lutsch. Hästen är ett kraftfullt verktyg som många är rädda för. För dem kan det handla om att våga möta sina rädslor. Men för att behärska en häst måste man också vara tydlig och tänka på sitt





FOTO: KJELL ÅKERLUND / INCITERA



Per-Åke Moe, personalchef för 350 anställda på ABB:s avdelning för överföring av högspänd likspänning.

FOTO: ULF PALM / SCANPIX

**ABB i Ludvika har haft ett antal rehabfall som projektet har arbetat med och man har också tagit emot anställda från andra arbetsgivare.**

kroppspråk. Därför lär jag ut balans, kroppskännedom och kroppsbehärskning. När man rider måste man följa med i hästens rörelser och inte motarbeta dem. Det förutsätter att man är avspänd och trygg i sig själv och i situationen.

– För att få hästens respekt måste man vara fokuserad och sträcka på sig, vilket också påverkar hur man mår. Vid terapeutisk ridning får man dessutom lära sig att kommunicera med hästen på hästens villkor så att den förstår vad man vill och lyder. Därför arbetar vi mycket med kommunikation och tillit. Vi arbetar också med två personer per häst vilket gör att de även måste kommunicera och samarbeta.

De uppföljningar som har gjorts med deltagarna visar att den terapeutiska ridningen haft mycket positiva effekter på deras välbefinnande och förmåga att hantera sin livs- och arbetsituation. Effekterna har suttit kvar ett år efter avslutad kurs.

– Vi har uppnått ökad självkänsla samt ökat kroppsligt och psykiskt välbefinnande, en mer realistisk självbild, bättre kommunikationsförmåga samt vilja och förmåga till förändring, säger Helen Edwards Lutsch. Alla deltagare har antingen varit på väg att bli eller har varit långtidssjukskrivna. Efter den terapeutiska ridningen har de flesta gått tillbaka till sitt arbete eller bytt arbete.

Enligt *Per-Åke Moe*, personalchef för 350 anställda på ABB:s avdelning för överföring av högspänd likspänning, har Rörlighet för ökad hälsa på relativt kort tid gått från ord till handling och hjälpt många personer att röra på sig i en eller annan riktning.

– En fördel är att Ludvika är så lagom stort. Här är det lätt att skapa nätverk – man träffar hela tiden folk på stan eller i affären. Det är lättare att driva sådana här frågor när man känner folk.

Per-Åke Moe har varit med sedan projektstarten och har suttit i styrgruppen från ABB:s sida samt i en arbets-

grupp som har studerat arbetsgivar-  
ringens framtid.

– När ABB för 2004 outsoursade sin företagshälsovård hade vi som mål att minska antalet långtidssjukskrivningar med 15 procent, vilket vi också gjorde. Vi försökte bli hitta arbetsställen åt dem på andra platser. Att projektet inte har haft bindningar åt något håll har gjort det lättare att närma sig de här personerna.

ABB har haft ett antal rehabfall som projektet har arbetat med och man har också tagit emot anställda från andra arbetsgivare. Totalt har ABB i Ludvika fått hjälp med ett tiotal anställda och tagit emot fem från andra arbetsgivare.

– Just nu har vi en tjej från kommunen som visstidsanställd hos oss med helt nya arbetsuppgifter. På en av ABB:s andra enheter har man bytt en av sina anställda mot någon från Samhall och man har också tagit in någon från Samhall på heltid med mycket lyckat resultat.

– Trots att det här är långa och sega processer med många intressenter inblandade tycker jag att det har fungerat bra, inte minst med tanke på att en del varit sjukskrivna i många år. Tidigare hade vi inga bra åtgärder att sätta in och det saknades också möjlighet till arbetsprövning på andra ställen.

Att ha fått tillgång till platser för arbetsträning på andra ställen och att ha startat ett nätverk där man känner varandra tvärs över offentlig och privat sektor beskrivs av Per-Åke Moe som ”oerhört värdefullt”.

– Att vi sedan kan arbeta med grön rehabilitering, terapeutisk ridning och liknande gör att vi kanske kan öppna upp ännu mer. Ur företagsperspektiv handlar det om relativt små kostnader. Samtidigt är sådana kostnader synliga medan många chefer nog inte är medvetna om vad en långtidssjukskrivning kostar...

Huvudprojektet har pågått under perioden 1 juli 2004 – 29 juni 2007. Under senare delen av projektet har projektgruppen arbetat för att finna en affärsmässig lösning så att arbetsgivar-  
ringens verksamhet kan fortsätta.

– Alla åtgärder kostar ju och det har naturligtvis varit en fördel för de arbetsgivare som har deltagit i projektet att de inte har behövt betala för de åtgärder som har genomförts. Men i backspegeln hade det nog varit bättre om man hade börjat ta betalt tidigare för vissa tjänster. På så sätt hade marknaden hunnit lära sig att rehab faktiskt kostar.

Kathrine Abrahamsen karakteriserar projektets relationer med facket som goda, särskilt på det lokala planet.

– Vår ambition har hela tiden varit att facket ska ingå i styrgruppen, men ju fler företag som kom med desto fler fackliga organisationer blev det. Vi har ändå haft en bra samverkan med facket och de har ofta varit med på våra rehabmöten. De som suttit i styrgruppen har också arbetat för att sprida projektets tankar kring rörlighet.

– Samtidigt har lagen om anställningsskydd orsakat en del problem, framför allt för de offentliganställda. Men om vi lyckas hitta en bra möjlighet så tycker vi att personen ifråga också måste våga släppa taget om sin anställningstrygghet och gå vidare.

Projektets samarbete med Försäkringskassan har inte varit lika smidigt. Arbetsgivarna har tyckt att Försäkringskassan tagit ett för litet ekonomiskt ansvar för bli rehabfall som behövt omskolning och projektet var ett tag tvunget att samarbeta med sex olika handläggare på kassan. Efter en del konflikter fick man dock en egen handläggare och därefter fungerade samarbetet mycket bra.

– Arbetsförmedlingen ville inte vara med från början, men även där fick vi med tiden en egen handläggare som vi har samarbetat bra med och som vi har vänt oss till med frågor rörande insatser för långtidssjukskrivna, säger Kathrine Abrahamsen.

**”Att vi kan arbeta med grön rehabilitering,  
terapeutisk ridning och liknande gör att vi  
kanske kan öppna upp ännu mer”**

Rörlighet för ökad hälsa har samarbetat med forskare vid Högskolan Dalarna i Borlänge, Tema Arbetsliv, bl a för att få en internationell utblick. I Danmark och Tyskland har man besökt två städer där ABB har verksamhet för att se hur man där arbetar med att få människor tillbaka i arbete efter sjuk-skrivning.

I Danmark har man fasta hand-lägningsprogram, sjukvården har inga köer och arbetsgivaren hade en egen kontaktperson hos motsvarigheten till Försäkringskassan. Man arbetar med de korta sjukskrivningarna och har därigenom fått ner de långa. Där har man också infört s k flexjobb med anpassade arbetsuppgifter som alternativ till för-tidspensionering.

– Danmark har också en helt annan rörlighet än här, säger Kathrine Abrahamsen. Där blir man av med jobbet efter ett års sjukskrivning, men man har möjlighet till fem års betalning om man vill omskola sig eller studera vidare.

– I Sverige spelar rehabaktörer enligt olika regler som tolkas snävare och snävare genom olika direktiv samtidigt som den plan man spelar på blir mindre och mindre. Istället för att röra sig över hela spelfältet trängs alla i mitt-cirkeln och då blir det sällan några mål.

Per-Åke Moe menar att regel-verken i Sverige måste förändras så att människor inte hamnar mellan stolarna.

– Om A har ett rehabiliteringsansvar för B samtidigt som lösningen finns hos C så finns det inget bra samhäll-eligt stöd för detta. Det är synd för det behövs. Sverige skulle tjäna mycket på att öppna upp regelverken så att män-niskor kan få hjälp i alternativa verksam-

heter. Många långtidssjukskrivna behö-ver byta arbetsgivare, men i Sverige ska man alltid rehabiliteras tillbaks till den ursprungliga arbetsplatsen.

Han tycker också att den fackliga rörelsen har ett alltför organisations-egoistiskt perspektiv och hellre värnar om den egna organisationen än om den enskilde medlemmen.

– Ett samhälle som Ludvika har en unik möjlighet att utvecklas till ett högtekniskt centrum. Den stora utmaningen för ABB är att hitta arbets-kraft, men en stor del av arbetskrafts-reserven utgörs av människor som står utanför arbetsmarknaden, p g a att de är långtidssjukskrivna.

Ludvika kommun har genom Rörlighet för ökad hälsa satsat hårt på att få ner sjukfrånvaron bland sin perso-nal och under de senaste åren har den också minskat. Som arbetsgivare är kommunen idag den friskaste bland Dalarnas kommuner och som ort har Ludvika avancerat från en bottenplace-ring till ”bara” den tredje sjukaste i länet.

Högskolan Dalarna har publicerat en slutrapport, Arbetsrapport 1:2007, som redovisar resultaten av de rehabak-tiviteter som Rörlighet för ökad hälsa har bedrivit. Av de 50 personer – 38 kvinnor och 12 män – som har deltagit i projektet har sex fått nytt arbete hos annan arbetsgivare, nio fått nytt arbete hos den egna arbetsgivaren och elva återgått till sitt gamla arbete. Elva per-soner arbetsprövar eller arbetstränar hos annan arbetsgivare. Vidare har sju fått sjukersättning med eller utan tids-begränsning medan en har gått i avtals-pension.

18 personer – sju män och elva kvinnor – har följts upp efter att de del-tagit i aktiviteter eller fått stöd av Rörlighet för ökad hälsa. De flesta av dessa uppger bl a att de

- funderar mer sällan på att byta yrke
- grubblar mindre över hur det ska bli med den egna ekonomin
- har bättre självförtroende
- känner sig sällan eller aldrig orättvist behandlade

Kathrine Abrahamsen berättar att det tog tid för projektet att bli känt och att få folk att förstå vad man ville åstad-komma med rörlighet. Hon tycker att det var först mot slutet som det fick ordentlig fart.

Hösten 2006 arrangerade projektet ett möte där alla arbetsgivare sa sig vara intresserade av att arbetsgivarringen skulle leva vidare. Många tyckte att det var bra med ett nätverk där de som arbetar med rehabfrågor hos olika arbetsgivare kunde ha kontakt med varandra och diskutera.

– Vi har presenterat ett förslag på hur en fortsättning kan se ut och vad man kan teckna sig för, säger Kathrine Abrahamsen. Mycket bygger på att arbetsgivarna bjuder på arbetstränings-platser – att de tycker att det är viktigt för den goda sakens skull. Men för att gå in och finansiera en fortsatt verk-samhet vill de att ringen ska ha en stark rehabiliteringsprägel. ■

#### **För ytterligare information kontakta:**

Kathrine Abrahamsen  
[kathrine.abrahamsen@samhall.se](mailto:kathrine.abrahamsen@samhall.se)



**Dynamoprojektet Win-Wins idé har varit att öka rörligheten på Skaraborgs arbetsmarknad. Bakgrunden är att var tredje förvärvsarbetande enligt vissa studier befinner sig på fel plats eller har fel utbildning. Det ökar risken för sjukfrånvaro, långtidssjukskrivning och utslagning från arbetslivet.**

[SKARABORG]

# Stimulerad rörlighet inom arbetslivet

**D**et finns system för förebyggande underhåll av maskiner, men för människor existerade det inte. Och det bästa sättet att förebygga problem bland anställda är att förhindra inläsning och stimulera rörlighet – på arbetsplatsen och inom arbetslivet.

Det säger *Ulla Knutsson*, verksamhetsledare för Arbetsgivarringen Skaraborg och projektledare för Dynamo 1-projektet Win-Win Skaraborg. Både hon, arbetsgivarringen och projektet, som numera har avslutats, ser ökad rörlighet som en av arbetslivets gordiska knutar. Löser man den så kan hälsan och trivseln på arbetsplatsen förbättras på ett avgörande sätt.

– Det finns studier som visar att 30 procent av alla förvärvsarbetande befinner sig på fel plats eller har fel utbildning för sina jobb. Man vet också att den inläsning som det leder till ökar risken för sjukfrånvaro, långtidssjukskriv-

ning och utslagning från arbetslivet. Därför var Win-Wins projektidé att öka den låga rörligheten på Skaraborgs arbetsmarknad för att få ner antalet sjukskrivna.

För att öka den lokala rörligheten startade arbetsgivarna i Skaraborg redan i mitten av 1990-talet två föreningar: Medflyttarakademin och Industrikompetens. Medflyttarakademin skulle underlätta inflyttning av kvalificerad personal genom att hjälpa deras partners att få jobb. Industrikompetens skulle underlätta för medlemsföretagen att tillfälligt låna eller byta personal från varandra för att klara svängningar i arbetsbelastningen.

För att effektivisera dessa satsningar på ökad rörlighet ansökte föreningarna tillsammans med konsultföretaget Pomona Balance AB om projektmedel från VINNOVAs Dynamo 1-program. Deras projekt gick ut på att av de båda föreningarna bilda en gemensam



FOTO: KJELL AKERLUND / INCIERA

**– Låg rörlighet beror på splittrat ansvar, hämmande regelverk, negativa attityder och slimmade arbetsplatser, säger Ulla Knutsson.**

## ”Att få folk att röra på sig är svårt även om avstånden är små och inte utgör något hinder i sig”

arbetsgivarriering med ca 50 medlemmar och 25 000 anställda. VINNOVA beviljade 4,7 milj kr i bidrag och projektet pågick mellan 1 juli 2004 och 30 juni 2006.

Under projektperioden sammanföll projektets styrgrupp med styrelsen för arbetsgivarrieringen, som representerar ett brett urval av arbetsplatser, från tung mekanisk industri till sjukvård. Tillammans med Arbetsförmedling och Försäkringskassa representerar den idag en stor del av Skaraborgs arbetsmarknad.

Win-Win har byggt på idén att förbättra rörligheten genom ett aktivt samarbete mellan arbetsgivare och personal över företags-, bransch- och myndighetsgränserna. Andra syften som nu har tagits över av arbetsgivarrieringen har varit att stödja människors karriärutveckling, motivera människor i sjukskrivning och arbetslöshet att återvända till arbetslivet, att motverka utslagning och att stödja förbättringar av arbets-

platser. Ett projektmål var också att hejda tillströmningen av nya sjukskrivningar genom att ”behålla det friska friskt”.

Enligt Ulla Knutsson förklaras den låga rörligheten inom och mellan arbetsgivarna i bl a Skaraborg i huvudsak av ett splittrat ansvar mellan olika aktörer, av ett regelverk som hämmar rörlighet, av negativa attityder och av att dagens arbetsplatser ofta är så slimmade att det försvårar en intern rörlighet. I Win-Win ville man därför främja rörligheten genom att bl a

- ge stöd åt anställd att våga påverka sin situation
- underlätta arbetsprövning hos andra arbetsgivare utan risk för att bli av med det egna jobbet
- sätta in tidiga åtgärder vid tecken på inläsning, sjukskrivning eller risk för arbetslöshet.

– Att få folk att röra på sig är svårt även om avstånden är små och inte utgör något hinder i sig, säger Ulla Knutsson. Genom att bilda en gemensam arbetsgivarriering kunde vi öppna dörrarna mellan medlemmarna. Många har också blivit medvetna om fördelarna med ökad rörlighet.

Före arbetsgivarrieringens tillkomst arrangerade projektet många möten med chefer, personalhandläggare, fackliga företrädare, representanter för Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan m fl. Man gjorde också upp handlingsplaner för att se vad som var rimligt att försöka åstadkomma med en arbetsgivarriering och hur dess medlemmar kunde ha nytta av varandra.

– Därefter bildade vi en arbetsgivarriering som fungerar som en oberoende resurs, särskilt i personalfrågor. Arbetsgivare saknar ofta möjligheter att hjälpa långtidssjuka och här är tillgång till arbetsgivarrieringens resurser särskilt

**– Ingenting är omöjligt – man klarar mer än man tror, säger Lillemor Saga, som genom stöttning och uppmuntran tog sig ur en lång sjukskrivning.**



FOTO: KJELL ÅKERLUND / INCITERA

värdefulla. Arbetsgivningen kan t ex gå in och stötta genom att ordna med arbetsprövning eller andra åtgärder. För många långtidssjuka kan en möjlighet att under kortare tid pröva på arbete på en annan arbetsplats, hos en annan arbetsgivare och i en annan bransch bli första steget vidare i arbetslivet.

*Lillemor Saga* är en av dem som har fått hjälp genom Arbetsgivningen Skaraborg och Pomona Balance, som idag är en av ringens leverantörer av olika tjänster. Lillemor Saga började arbeta direkt efter gymnasiet. Efter 15 år inom äldreomsorgen och på flera industrier, senast som montör, fick hon förslitningsskador i handleder och nacke.

– När jag var 36 år blev jag sjukskriven för både fysiska och psykiska besvär. Så småningom kom jag till Pomona där de visade mig att ingenting var omöjligt och att man kan klara mycket mer än man själv kanske tror. De stöttade mig och trodde på mig och

sakta kom mitt självförtroende tillbaka. Efter hjälp till en administrativ kurs i Göteborg känner Lillemor Saga att hon vill vidareutbilda sig inom det området.

– Det har jag aldrig tänkt mig innan. Idag har jag ett administrativt jobb med lönebidrag, men det ska fasa ut. Det bör inte vara något problem.

Stallmästaren AB i Lidköping, som tillverkar identifikationsmärken till husdjur, har varit med i Arbetsgivningen Skaraborg sedan 2004. Dess VD *Carina Laurell* är också ringens ordförande.

– När jag började som VD på hösten 2003 hade vi för många fast anställda. Stallmästaren har en mycket säsongsbunden produktion och på höstarna går vi ner på halv kapacitet. Genom arbetsgivningen kunde vi dels börja utveckla vår personal, dels ge dem annat att göra genom att tillfälligt låna ut dem till andra företag i ringen. Samtidigt har vi under högsäsong eller

vid längre sjukvakanser kunnat låna in folk från andra företag för att kapa arbetstopparna.

Carina Laurell menar att ett av problemen på arbetsmarknaden i Skaraborg är att de som förvärvsarbetar sällan vågar byta arbete och pröva något nytt. Det gäller inte minst anställda på Stallmästaren. Där utgörs personalen i huvudsak av folk i 50-årsåldern, främst lågutbildade kvinnor, som har arbetat mycket länge på företaget.

– Våra anställda var vana vid att gå till sin arbetsuppgift och sin arbetsplats. Därför blev många litet oroliga när vi började att diskutera möjligheten att de tillfälligt skulle arbeta på andra företag och göra något annat än det de brukade hålla på med. Men i samtliga fall har det gått bra och det bygger naturligtvis på frivillighet.

– Vi har också haft folk från andra företag som har arbetsprovat hos oss. Vi hade bl a en arbetslös kille som tidigare

**– Arbetsgivarringen är bra som grundidé, men jag saknar engagerade medlemmar, säger Carina Laurell. Av 50 medlemsföretag är bara ett 20-tal aktiva.**



FOTO: KJELL ÅKERLUND / INCIITERA

hade jobbat i detaljhandeln. Han behövde komma ut och se att det inte var farligt att arbeta i en industri. Det kändes att han växte under de veckor som han var hos oss. Han fick en puff framåt när han såg att det inte var farligt att komma till ett nytt ställe. Ett tag efter att han varit hos oss fick han ett nytt jobb.

Enligt Carina Laurell är berörda fackliga organisationer genomgående positivt inställda till rörlighet och ser inga problem med att man inom arbetsgivarringen – på basis av frivillighet – lånar personal av varandra. Då har de trots allt ett jobb att gå till. Alternativet vore kanske att säga upp en del.

Carina Laurell tycker att arbetsgivarringen är bra som grundidé, men hon saknar engagemang från medlemmarna. Hon berättar att av ringens ca 50 arbetsgivare är bara ett 20-tal aktiva användare medan resten bara hänger med.

– Jag kan inte förstå varför man är med och betalar en serviceavgift och inte utnyttjar det som finns. Jag har pratat med en del medlemmar och de säger att de skulle vara med mer, men det är trögt. Själva gick vi med för att vi behövde ringens tjänster. Den har mycket mer att erbjuda än stöd vid in- och utlåning av personal.

– Ett litet företag som Stallmästaren behöver ett nätverk. Som VD behöver jag träffa andra i samma situation på både små och stora företag och det gör jag genom ringen. För mig är det intressant att diskutera med folk från ett stort företag som t ex Volvo Personvagnar och det skulle jag aldrig få tillfälle till annars.

#### *Hur kan man öka rörligheten inom arbetslivet i Skaraborg?*

– Dels tror jag att arbetsgivarringen måste komma längre in i företagen. I mindre företag är det inget problem,

men i de stora företagen måste vi nå fram till ”slutanvändaren”, inte bara till personalavdelningen, och göra dem medvetna om de möjligheter som ringen erbjuder.

– Samtidigt tycker jag att det börjar lossna, även om det gott kunde gå lite snabbare än det gör. Det är viktigt att vi som är medlemmar och som använder ringen berättar för andra, talar om att vi gör det. Man måste lägga tid på det, men det är det värt. Om man satsar på ringen så får man mycket tillbaka.

Under projekttiden har bl a 183 personer deltagit i en process för livs- och yrkesplanering, individuellt eller i grupp.

– Det har handlat om att förstå hur man fungerar och vilka ens drivkrafter är så att man kan gå vidare för egen maskin, fatta egna medvetna beslut och ta ansvar för dessa, förklarar Ulla



## **”Det har handlat om att förstå hur man fungerar och vilka ens drivkrafter är så att man kan gå vidare för egen maskin...”**

Knutsson. I tio fall där man har deltagit i en kvalificerad extern arbetsprövning har denna lett till en permanent förändring i personernas anställning.

Både för arbetsgivaren och för individen är tidiga insatser alltid effektivast, men i sådana har Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan sällan kunnat delta aktivt. Projektet har heller inte i nämnvärd utsträckning lyckats påverka samarbetsformerna mellan arbetsgivare, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan för att uppnå helhetslösningar med individen i centrum. Ulla Knutsson karakteriserar ändå arbetsgivarriktionens relationer med de båda myndigheterna lokalt som ”mycket bra”.

– Men vill man ändra systemen så måste man allra längst upp i tratten för de gör som de blir tillsagda på varje kontor. Det har vi fått mycket klart för oss. De har regelverk som de naturligtvis måste hålla sig till.

Ett annat projektmål var effektivare kompetensförsörjning och här menar Ulla Knutsson att en del företag har förstått värdet av ”förebyggande underhåll” av sina medarbetare genom in- och utlåning av personal. Projektet har också fått igång nätverk med produktionschefer och personalledare. Några av ringens medlemsföretag träffas numera regelbundet och diskuterar varandras arbetsplatser för att se om de kan hjälpas åt med bl a arbetsprövning.

Under våren 2006 blev arbetsgivarriktionen alltmer självfinansierad och idag är dess verksamhet väl etablerad. Flera av dess medlemmar har i ringens regi genomfört en kompetensanalys och har gått vidare med ett kompetensutvecklingsprogram. Vidare pågår ett omfattande ledarutvecklingsprogram med inriktning mot ökad rörlighet.

– Vi har fokus på ledarutveckling för ledaren har mycket stor betydelse för friskheten och en mängd andra faktorer.

Men i arbetsgivarriktionen kan vi inte bestämma vilken ledarutveckling arbetsgivarna ska ha för att få snurr på sin verksamhet. Istället satsar vi på en kunskapsutbildning med en länk till ledarna. ■

### **För ytterligare information kontakta:**

Ulf Andersson

[ulf@pomonaabalance.se](mailto:ulf@pomonaabalance.se)

Ulla Knutsson

[ulla.knutsson@pomonaabalance.se](mailto:ulla.knutsson@pomonaabalance.se)

[SKÅNE]

# Livsmodellen – ett fackligt



Bageriföretaget Pågen AB ingår i två av malmöregionens livsringar för att möjliggöra arbetsprövning och kanske nytt jobb.

# ringprojekt under 1997–2006



– Livsmodellen har prövat en tanke som andra ringar kanske kan ha nytta av, säger psykolog Annika Lantz.



De flesta ringprojekt i VINNOVAs DYNAMO 1-program är arbetsgivar-ringar, men Livsmodellen har satsat på fackliga ringar eftersom det är lättare att främja rörlighet på arbetsmarknaden om facket är intresserat och stödjer tanken, säger Annika Lantz, psykolog vid Uppsala universitet och medlem i Livsmodellens projektteam. I ett projekt i Skåne under 1997–2006 där man genom ökad rörlighet försökte hjälpa långtidssjukskrivna åter i arbete såg många fackliga företrädare inte detta som sin uppgift. Ibland var de negativa till rörlighet som en möjlighet att komma vidare och kunde fungera som bromsklossar. De såg rörlighet som ett hot mot anställningstryggheten.

**E**fter en långtidssjukskrivning kan det vara svårt eller omöjligt att gå tillbaka till det gamla jobbet, men genom samarbete mellan fack och arbetsgivare inom en bransch kan personen få ett annat jobb där dennes yrkeskunskaper ändå kommer till användning. Det är tanken bakom Livsmodellen som under 2004–2006 har genomförts inom livsmedelsbranschen i Skåne och som har erhållit totalt 1,9 milj kr i bidrag från VINNOVA. Livsmodellen har byggt på tvärfacklig samverkan över företagsgränser samt på samarbete mellan fack och arbetsgivare över förbundsgränser.

– Idén var att utveckla nya former för rehabilitering och förebyggande arbete samt att stärka det fackliga engagemanget och drivkraften för att få fram nya jobb åt medlemmar som varit eller riskerar att bli långtidssjukskrivna, berättar ombuds-



– När vi kom in hade man ofta redan börjat diskutera om anställningen skulle upphöra, berättar ombudsman Magnus Andersson.

man *Magnus Andersson* vid Svenska Livsmedelsarbetareförbundets avdelning Syd i Malmö, som har varit projektledare.

– Bakgrunden var de brister i rehabiliteringsarbetet som vi såg, dels bland våra förtroendevalda, men även i samarbetet mellan oss och företagen. Vi hade inte tillräcklig kunskap för att stödja våra medlemmar och kom oftast in i ett sent skede när man redan hade börjat diskutera att anställningen skulle upphöra. Vi tyckte att vi måste bli bättre på att stötta och hjälpa medlemmar som var långtidssjukskrivna eller som kände sig inlästa på arbetsplatsen och kanske riskerade sjukskrivning. Lösningen var ofta ett nytt arbete på en annan arbetsplats eller nya arbetsuppgifter på den nuvarande arbetsplatsen.

Projektet har byggt på parvis samverkan – en facklig förtroendeman och en arbetsgivarrepresentant per företag – inom och mellan företag i s k livsringar för att skapa möjligheter till arbetsprövning och kanske till ett nytt jobb. Tanken var att en livsring t ex skulle kunna bestå av ett slakteri, ett åkeri, ett storkök och ett hotell med restaurang. Enligt planerna skulle projektet generera tre livsringar. I verkligheten blev det två livsringar, en i Malmö med bageriföretaget Pågen AB och snustillverkaren Fiedler & Lundgren AB och en i Kristianstad med matfågelföretaget Lantmännen Kronfågel och livs-

medelsföretaget Campbell Soup Sweden AB.

Två andra viktiga inslag i projektet har varit att utbilda fackliga förtroendemen i s k coaching så att de kan ge sina medlemmar bättre stöd inför en omställning samt att öka och sprida det fackliga intresset i landet för att aktivt stödja och medverka till en ökad rörlighet i arbetslivet.

– Bakgrunden till coachingen är att många av våra medlemmar kanske bara har haft en enda arbetsuppgift och när de sedan blir långtidssjukskrivna eller känner sig inlästa på jobbet så tror de att de inte klarar av något annat jobb, säger Magnus Andersson. Men om man sätter sig ner och börjar diskutera med dem så visar det sig ofta att de kan mycket mer än de själva tror. Den som t ex ”bara” har stått och packat korv är ofta även insatt i sådant som maskininställning och planeringsarbete. När de inser det så växer de och får större framtidstro och de som är sjukskrivna känner sig kanske till och med litet friskare.

För utbildningen i facklig coaching och kamratstöd har Livsmodellen utvecklat en kunskapsbaserad metodik och en handbok, ”Något Nytt i Ditt Liv?”, med Annika Lantz som författare. Metodiken bygger på att man diskuterar med den berörde om hans eller hennes framtidstankar, hjälper till att bedöma individens olika kompetenser,

## Projektet har byggt på parvis samverkan – en facklig förtroendeman och en arbetsgivarrepresentant per företag.

**Snustillverkaren Fiedler & Lundgren i Malmö är genom sin personalansvarige, Ingrid Bildén, positiv till Livsmodellens idéer och ser sitt engagemang i projektet som en investering för framtiden.**



FOTO: STIG HAMMARSTEDT / SCANPIX

styrkor och framtidsmöjligheter och stöttar dennes egna initiativ.

Ett av Livsmodellens mål har varit att öka de anställdas rörlighet inom livsmedelskedjan ”från jord till bord”. Utgångspunkten har varit att det finns många tänkbara jobb inom livsmedelsbranschen, t ex inom hotell, restaurang, skolkök eller livsmedelsaffär, om någon behöver byta arbete.

– Den utbildning, erfarenhet och praktiska kunskap i t ex livsmedelshygien och kvalitetstänkande som man förvärvat på en chakuterifabrik kan också komma till nytta på många andra livsmedelsarbetsplatser, förklarar Magnus Andersson. Därför har vi också försökt att bilda nätverk mellan olika livsmedelsföretag.

Magnus Andersson menar dock att många arbetsgivare har varit ganska motsträviga mot nya idéer. När livsringen i Malmö skulle startas deltog även representanter från Malmö kom-

mun och dess skolrestauranger samt från handeln vid de första träffarna, men med tiden blev det alltmer fokus på företag med koppling till Livsmedelsarbetareförbundet.

En arbetsgivarrepresentant som inte varit motsträvig mot Livsmodellens idéer är dock på Fiedler & Lundgren med ca 80 anställda:

– Jag tycker att Livsmodellen är ett mycket lovt projekt som har fungerat bra och som jag tror att man kommer att ha stor nytta av om man fortsätter att utveckla det för att få ut folk i arbete. Jag tror att det har varit en bra satsning. Eftersom vårt företag bara har några år på nacken och ännu inte har några långtidssjuka ser jag vårt engagemang i projektet mer som en investering för framtiden.

– En fördel med att det är en fackligt dominerad ring är att det ökar företagets samarbete med facket. Vårt sedan tidigare goda förhållande med de fack-

liga organisationerna har blivit ännu bättre genom att vi arbetar tillsammans för att göra det bästa möjliga för både medarbetare och företaget. Då är det viktigt att ha sådana stabsgemensamma projekt.

*Tror du att det kommer att bidra till att arbetsmarknaden fungerar smidigare och växer?*

– Absolut. Det är utmärkt att man hittar olika sätt att få prova på andra arbetsuppgifter. Sedan gäller det att ha någon att byta med. Det är en bra idé att människor som är långtidssjuka eller omotiverade på sina arbetsuppgifter får möjlighet att komma till ett annat företag några månader och kanske upptäcka att man trots allt har ett bra jobb.

När Livsmodellen avslutades 30 december 2006 hade tre utbildningar i coachning och kamrattstöd genomförts med 45 fackliga företrädare och arbetsgivarrepresentanter som deltagare. Utbildningarna hade i sin tur resulterat



– Coaching ger nya infallsvinklar på olika frågor, säger Görgen Kier, ordförande i fackklubben vid Kronfågel i Kristianstad.

i att ett 30-tal anställda hade fått individuell coaching. 14 personer hade arbetstränat hos arbetsgivare inom de båda livsringarna, fyra personer hade fått nytt arbete hos sin befintliga arbetsgivare och åtta personer hade fått nytt arbete.

– Livsmodellen har skapat nya möjligheter till arbete för personer som varit långtidssjuka eller av andra skäl har behövt ett nytt arbete, säger Magnus Andersson. Samtidigt är modellen med parvis samverkan mellan fack och arbetsgivare komplicerad eftersom den drivs som en del av det reguljära arbetet på företag, utan externa konsulter och som en del av företagens systematiska arbetsmiljöarbete. De fackliga förtroendemännen har visat att

de klarar av uppgiften, men formen med livsringar kräver att alla uppfattar att arbetet med dem är en uppgift för chefer och fack som en del av den reguljära verksamheten.

Också Annika Lantz menar att det gått trögt att etablera parvis facklig arbetsgiversamverkan.

– Det lyckades till två tredjedelar men har krävt mycket kraft, bl a för att parvis facklig arbetsgiversamverkan där fack och arbetsgivare inte är motparter är nytt. Dessutom var det helt nytt att arbeta över fackliga förbundsgränser i den här frågan. I kedjan "Jord till bord" ingår flera olika förbund inom LO-förbundssfären och de är inte vana att samarbeta i en region.

*Görgen Kier*, ordförande i Livsmedelsarbetareförbundets fackklubb vid Kronfågel i Kristianstad med 220 kollektivanställda, tycker att Livsmodellen har varit ett bra projekt.

– Men kruset är att få med arbetsgivarna. Det måste vara tillräckligt många företag i varje livsring för att den ska få bäst effekt och det har det inte varit här i Kristianstad. Arbetsgivarna har varit litet för försiktiga, vilket är synd eftersom jag har sett hur pass bra det har fungerat i Malmö. Där verkar de arbetsgivare som är med mycket nöjda.

– Metoden med coaching är bra. Man får nya infallsvinklar på vissa frågor – just detta att få fram vad personen verkligen kan och inte kan. Många

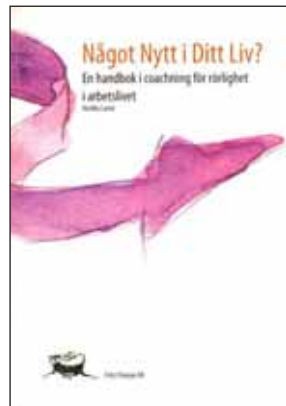


FOTO: PAUL HANSEN / DN / SCANPIX

gångar är man nog litet enkelspårig och då är coaching bra, men det behövs fler coacher på en arbetsplats av vår storlek. Vi är två på min arbetsplats och det är för få.

Projektet påverkades negativt av att den fackliga resurs som på halvtid höll i alla kontakter med arbetsplatser, arbetsgivare, förtroendevalda och enskilda långtidssjuka medlemmar var tvungen att sluta med mycket kort varsel. I den positiva vägskaalen finns dock att man lyckades mycket bättre än man vägat hoppas med att öka det fackliga engagemanget och drivkraften i frågor om rörlighet.

– På en LO-konferens i Västerås hösten 2005 informerades Annika Lantz



**Något Nytt i Ditt Liv?  
– En handbok i coaching  
för rörlighet i arbetslivet.**

om Livsmodellen och om coaching, eller om ”kamratstödande verksamhet” som vi inom LO föredrar att kalla verksamheten, berättar ombudsman Arne Ohlsson vid LO-distriktet i Västsverige.

– Därefter tog jag kontakt med Magnus Andersson i Malmö och vi gick igenom hur de hade jobbat. Tillsammans med LO:s folkhögskola i Viskadalen och ABF funderade vi på om inte detta kunde användas i Västsverige. Genom våra kontakter med LO centralt blev detta också något för hela LO.

Resultatet av dessa kontakter blev att LO-distriktet i Västsverige under hösten 2006 arrangerade en åttadagars facklig utbildning med närmare 30 del-

tagare på Viskadalens folkhögskola som utgick från den handbok som projektet tagit fram.

– Tanken är att LO ska jobba vidare med detta, säger Annika Lantz. Idén om att fackligt förtroendevalda på arbetsplatserna kan fungera som coacher eller kamratstöd i samband med rörlighet har redan spritt sig och idag jobbar flera LO-distrikt och förbund med vårt material och vår metodik.

Livsmodellen har också uppmärksamats i Danmark och har bl a varit inbjuden av Friedrich-Ebert Stiftung i Berlin för att på ett symposium för innovativa lösningar för rörlighet presentera sin metodik och arbetssätt. Särskilt intresse har riktats mot metoden med parvis facklig arbetsgivarsamverkan kring rörlighet.

Den 31 januari 2007 fick VINNOVA en slutrapport från Livsmodellen. Under våren 2007 har man arrangerat ett antal möten och en uppföljningskonferens. Tillsammans med LO och ABF har man också försökt att finna former för att driva det vidare.

– I Livsmodellen har vi provat en tanke som jag tror att man skulle kunna tillföra de andra arbetsgivarriparna, säger Annika Lantz. Verksamheten i en arbetsgivarripar underlättas sannolikt om den kompletteras med den fackliga drivkraften. Jag tror att ett fackligt perspektiv kan vara en tillskott och en god sak för att ge arbetsgivarriparna en fastare grund. ■

**För ytterligare information kontakta:**

Magnus Andersson  
[healthy@jobtransfer.com](mailto:healthy@jobtransfer.com)  
Annika Lantz  
[annika.lantz@bostream.nu](mailto:annika.lantz@bostream.nu)

# Arbetsgivarringar som strategi

I medarbetarenkäter anger 8–24 procent av de anställda att de inte trivs på jobbet. Bland dem som varit korttidssjuka vid fler än sex tillfällen under ett år var otrivsel huvudorsak till frånvaron i 20 procent av fallen. Man ville byta jobb men visste inte hur det skulle kunna ske.





# för rörlighet och hälsa

**Lennart Svenssons projekt går ut på att identifiera dem som upplever att de befinner sig på fel arbetsplats eller i fel yrke.**



FOTO: MATTIAS HENRIKSSON

**M**an vet att ökad rörlighet hos anställda inom och mellan organisationer minskar risken för ohälsa. Ett stelbent regelverk i kombinationer med att arbetsplatserna idag ofta är mycket slimmade verkar dock hämmande på rörligheten. Många företag har också svårt att ta emot och engagera sig i personer för praktik och vid nyintroduktion. Ökad rörlighet tillhör inte heller alla fackliga organisationers främsta prioritet.

1989 uppgav 55 procent av alla tillfrågade att de lätt eller ganska lätt skulle kunna hitta ett likvärdigt arbete utan att behöva flytta. Redan fyra år senare var den andelen 17 procent. Inget talar för att den skulle vara större idag.

1997 visade Gunnar Aronsson i en forskningsrapport att av 2 000 anställda var 35 procent inte i önskat yrke eller på önskad arbetsplats. 20 procent var varken i önskat yrke eller på önskad arbetsplats, d v s dubbelinlästa. Bland tidsbe-

gränsat anställda var siffrorna ännu högre.

– Efter ett antal år på samma jobb ökar risken för att den anställdes motivation ska minska och prestationskurvan böja av nedåt, säger professor *Lennart Svensson* vid Linköpings Universitet, forskningsledare på APel, ett FoU-centrum i Lindesberg. Det kan bero på olika faktorer, både interna i arbetet och externa utanför arbetet. Kanske har arbetet utvecklats för snabbt, kanske har den anställda inte fått de förutsättningar som krävs.

I den situationen är det många som söker sig till ett nytt jobb – inom eller utanför företaget. Andra blir dock kvar vid sin läst, känner sig inlästa, vantrivs och löper ökad risk att drabbas av ohälsa. Kartläggningar som gjorts av Starck & Partner AB av anställda som varit korttidssjukfrånvarande vid fler än sex tillfällen under ett år visar att enkel eller dubbel inläsning varit huvudorsak till frånvaron i en tredjedel av fallen.

## De som uppger att de känner sig inlåsta har statistiskt signifikant sämre hälsa än de som trivs och tycker att de är på rätt arbete.

– Starck & Partner AB är ett konsultföretag som jobbar med karriärväxling, karriärplanering och arbetslivsinriktad rehabilitering, säger delägaren *Irène Starck*. Vår affärsidé går ut på att bygga nätverk av företag i en arbetsgivarriktad rehabilitering med både statliga, kommunala och privat arbetsgivare.

Två av tre rehabfall som man kommer i kontakt med säger att de har känt sig inlåsta på jobbet. Om de hade fått hjälp att komma vidare så hade de antagligen inte hamnat i en sjukskrivning. De beskriver det som ”att få sätta sig i väntrummet”. De väntar på att något ska hända.

– De som uppger att de känner sig inlåsta har statistiskt signifikant sämre hälsa än de som trivs och tycker att de är på rätt arbete, bekräftar universitetslektor *Margareta Bredmar* vid Linköpings Universitet. De är mer rastlösa och har svårare att koppla av, de är trötta, uppgivna och nedstämda, de känner sig maktlösa etc. Alla dessa tillstånd är kända riskfaktorer för utmattningsdepression.

– Att vara kvinna ökar dessutom risken för inlåsning eftersom de ofta jobbar i arbetsmiljöer där det är svårt att byta arbetsuppgift, t ex vård och omsorg och där karriärmöjligheterna är begränsade. Många kvinnor vill dessutom ha

trygghet och kontroll och drar sig för att t ex komma till en ny verksamhet eller byta arbetsuppgifter.

– Andra faktorer som orsakar inlåsning är s k fasthållare. Om arbetet t ex ger god lön trots låg utbildning kan det vara svårt att lämna det för något annat. Fasthållarna kan också vara sociala faktorer som att det fungerar bra med skola, att man har nära till jobbet, att arbetet ger en position och anseende. Det finns också en uppgivargrupp som inte tror att de kan få något annat arbete, att det inte finns något val.

De flesta arbetsgivarriktade runt om i landet är i hög utsträckning sysselsatta med medlemsföretagens rehabärenden. Ringarnas genomgående önskemål är att tidigt komma i kontakt med dem som känner sig inlåsta på jobbet, men i praktiken engageras de först när resan utför har pågått mycket länge.

Det är bakgrunden till projektet ”Arbetsgivarriktad strategi för rörlighet och hälsa i arbetslivet”, som syftar till att utveckla metoder för ökad rörlighet som ett sätt att förebygga ohälsa, sjukskrivningar och utslagning bland anställda i riskzonen. Projektet har erhållit 3 milj kr från VINNOVAs Dynamo 1-program och har pågått mellan augusti 2004 och juni 2007. Det leds av Lennart Svensson tillsammans

med professor Gunnar Aronsson vid Arbetslivsinstitutet och med Margareta Bredmar och John Boman som medverkande i dess forskardel.

– Projektet går ut på att identifiera dem som upplever att de befinner sig på fel arbetsplats eller i fel yrke, säger Lennart Svensson. Därför är ett huvudsyfte att försöka utveckla en metod som gör det möjligt att hitta anställda som är inlåsta eller i riskzonen för att hamna under lägsta acceptabla prestationsnivå efter ett antal år i jobbet innan de blir sjuka. Dem som vi hittar som känner sig inlåsta erbjuder vi en möjlighet till rörlighet och för det har det krävts en väl etablerad arbetsgivarriktad metod som kunnat få fram platser för arbetsprövning.

Att konsultföretaget Starck & Partner står som medsökande i projektansökan till VINNOVA är därför inte någon tillfällighet. Det leder Starck & Partner Arbetsgivarriktad strategi som omfattar ett 50-tal företag och organisationer inom privat och offentlig sektor med sammanlagt över 140 000 anställda i Eskilstuna, Stockholm, Strängnäs och Västerås med omnejd.

– Arbetsgivarriktad strategi är ett unikt verktyg som kan användas i olika omställningsprocesser där arbetsgivarna är positiva till att hjälpa varandra med studiebesök, arbetsprövningar och



praktik, säger Iréne Starck. Den som t ex hamnar i en sjukskrivning kan mycket väl vara sjuk i ett yrke men frisk i ett annat. Då kan arbetsgivarringen komma in genom att en annan arbetsgivare låter "gästen" praktisera i ett annat yrke eller i en annan företagskultur.

– En busschaufför som får diabetes får inte längre köra buss, men han kan kanske jobba som t ex hamnarbetare eller på en ekonomiavdelning eller liknande. Genom arbetsgivarringen kan han få möjlighet att praktisera under en viss period för att få ett bra beslutsunderlag för att t ex genomgå studier för att kunna förverkliga sin dröm. Kanske behöver han ingen utbildning, men får istället tillfälle att se att hans fysik klarar av ett visst yrke och att han är alldeles frisk i det. Nätverket går ut på att arbetsgivarna ställer upp för varandra. Man tar emot andras anställda och bereder dem plats för att göra studiebesök eller praktisera.

Projektet har tillämpat två delar i en metod för att öka rörligheten, förhindra inläsning och förebygga ohälsa som Starck & Partner har utvecklat. Först har samtliga på en arbetsplats bland de företag som har deltagit i projektet erbjudits att träffa Starck & Partner för ett orienterande och vägledande samtal. En del har då haft funderingar på att byta jobb eller på att vidareutbilda sig medan andra har kommit

fram till att man har det ganska bra på jobbet.

Därefter har de som önskat gått vidare i en mer kvalificerad vägledningsprocess med livs- och karriärplanering där Starck & Partner tillsammans med personen har gått igenom olika alternativ, vilket har utmynnat i en handlingsplan.

Livs- och karriärplanering är ett program som har utvecklats av Starck & Partner. En del av projektet går ut på att se om det kan bidra till att förebygga ohälsa och motverka inläsning och sjukskrivning i arbetslivet. Hypotesen bakom livs- och karriärplanering är att anställda som känner sig inlåsta på sin arbetsplats och som inte ser någon möjlighet att byta arbetsuppgifter eller arbetsställe presterar mindre och mår sämre än de som trivs på sitt jobb. En lösning som testats i företaget för att motverka inläsning är livs- och karriärplanering där målet är att medarbetarna tar egna beslut och eget ansvar för sin livssituation.

#### **Programmet delas in i tre steg:**

1. Medarbetaren träffar en konsult under 2–3 timmar och går igenom sina erfarenheter, behov och önskemål. Därefter bestämmer medarbetaren om han eller hon vill gå vidare till steg 2.

## **Målet är att medarbetarna tar egna beslut och eget ansvar för sin livssituation.**

2. Under loppet av en tremånadersperiod träffar medarbetaren en konsult under sammanlagt ca 10 timmar för att ta fram en personlig handlingsplan. Därefter diskuterar medarbetaren denna tillsammans med sin chef samt en företrädare för Starck & Partner vid ett trepartssamtal.

### 3. Handlingsplanen förverkligas.

– I livs- och karriärplaneringen identifierar man hinder och möjligheter för att pröva på nya yrken, branscher och företagskulturer, säger Margareta Bredmar. Det handlar om att förändra synen på sig själv och att se att det finns andra möjligheter. Om man varje dag går till jobbet och tycker det är tungt och enahanda så är risken stor att man tappar självförtroendet. Därför är det viktigt att se att man faktiskt kan ta sig för annat, att man kan prata med chefen om att man vill ha andra möjligheter på jobbet.

– Det blir en slags handlingsplan där man kanske också funderar över sitt liv, om man kan förändra saker så att man kan leva på ett bättre sätt. Man kanske har långa restider och egentligen borde jobba närmare hemmet, sitter flera timmar varje dag i bil för att sedan stressa till dagis, eller upptäcker att man ser på TV 15–20 timmar i veckan men inte har tid med sina barn. Livs- och karriärplaneringen är orienterad mot arbetslivet men ställer också existentiella frågor kring det liv man lever och hur man kan förändra det. Det ökar naturligtvis också självförtroendet.

Utöver livs- och karriärplaneringen har Starck & Partner i samverkan med arbetsgivarna och facken bidragit med att organisera en stödstruktur med praktikplatser och handledare på de berörda arbetsplatserna.

När detta skrivs pågår uppföljning av bl a intervjuer med ett 20-tal chefer och medarbetare för att se vad som har hänt. Det visar sig att drygt 70 procent av dem som har nåtts med ett erbjudande om att delta i ett introduktionsmöte och i en livs- och karriärplanering har varit inlästa. De har i genomsnitt varit yrkesverksamma i 20 år och på sin arbetsplats i åtta år. Medelåldern är 42 år, de äldsta är födda på 1940-talet och de yngsta på 1980-talet.

Över 80 procent av dem som har deltagit i livs- och karriärplaneringen har lämnat en handlingsplan. Ett stort antal av dessa personer har förverkligat sin handlingsplan och bytt arbetsuppgifter eller arbete eller gått till utbildning.

– Intervjuerna visar att livs- och karriärplaneringen har inneburit att man har inventerat de resurser man faktiskt har och har börjat fundera igenom vad man ska göra, säger Margareta Bredmar. Det kan handla om privata förhållanden som man måste förändra, men också om jobbet, att ta sig för, att få kraft att gå vidare och göra någonting annat.

– Jag vet inget bestämt förrän alla uppföljningar är genomförda, men den tendens man ser är att Starck & Partners metod är ett viktigt stöd åt en riskgrupp i arbetslivet som på sikt riskerar sjuk-skrivning, men som lätt blir bortglömd eftersom det finns så många värre ärenden med bl a långtidssjukskrivna som först ska klaras av.

– Facket har påpekat att man inte alltid kan prata med sina chefer om att man inte trivs på jobbet. Samtidigt ser vi att det kan innebära en chans för chefer att ta tag i de här frågorna tidigare och på ett annat sätt när man märker att

en medarbetare inte fungerar riktigt och inte verkar trivas. Men att kunna tala om detta kräver mogna chefer. I projektet har det funnits flera sådana, men också omogna chefer...

Enligt Lennart Svensson visar projektet samtidigt att det krävs en ganska lång process av information, vägledning och praktik för att skapa rörlighet inom gruppen inlästa.

### *Kan projektet bidra till den regionala tillväxten?*

– Ja, i hög grad. Dels genom att ökad rörlighet minskar ohälsan, dels genom att det stimulerar lärande och innovation. Människor som rör sig på arbetsmarknaden tar med sig kunskap från den ena arbetsplatsen till den andra. Man bygger nätverk och man hittar nya lösningar. När människor rör sig mellan företag så sker också ett lärande i företagen och i regionen. Ett företag som dras med t ex 25 procent dubbelinlästa medarbetare fungerar sämre medan en bättre personalpolitik förstärker dess utvecklingskraft.

Avrapportering av projektet "Arbetsgivningar som strategi för rörlighet och hälsa i arbetslivet" sker hösten 2007. ■

### **För ytterligare information kontakta:**

Lennart Svensson  
[info@starckpartner.se](mailto:info@starckpartner.se)  
Irène Starck  
[info@starckpartner.se](mailto:info@starckpartner.se)





# Vägar tillbaka – en studie av arbetsbyte

vilket stadium i en lång sjukskrivningsprocess börjar den sjukskrivne att ana "ljuset i tunneln" och känna hopp om att sakta men säkert kunna komma tillbaka till arbetslivet? Finns det överhuvudtaget några tydliga vändpunkter när man börjar att se något nytt framför sig istället för att bara blicka bakåt? Och vad styr människors handlande när de väl börjar att agera?

Det var några av de frågor som sökte sina svar i projektet "Vägar tillbaka – en studie av arbetsbyte för hälsa, utveckling och rehabilitering", som genomfördes inom ramen för VINNOVAs Dynamo 1-program under 1 maj 2004 – 30 juni 2006 och med 400 000 kr i bidrag från VINNOVA. Projektet har undersökt långtidssjukskrivnas möjligheter att inom ramen för en arbetsgivarvård komma tillbaka till arbetslivet.

– Många inom arbetslivet befinner sig inte på rätt arbetsplats eller i rätt yrke, säger professor *Gunnar Aronsson*

vid Stockholms universitet som tillsammans med *Irène Starck* vid konsultföretaget Starck & Partner AB har lett projektet. Ungefär 20 procent av alla med fast anställning är dubbelinlästa, d v s är varken i sitt önskade yrke eller på sin önskade arbetsplats. Den gruppen är kraftigt överrepresenterad när det gäller ohälsa inom arbetslivet.

En del av problemets lösning är att öka den individuella rörligheten på arbetsmarknaden, vilket underlättas om arbetsgivarna samverkar inom ramen för t ex en arbetsgivarvård. En av avsikterna med projektet har därför varit att öka kunskaperna om vad som gör att anställda stannar kvar i arbetsmiljöer där de far illa och vad som kan bidra till att öka deras rörlighet. Sådana kunskaper kan ligga till grund för en organisationsmodell eller tjänst för arbetsgivarvård för att förebygga inläsning.

Projektet har också syftat till att ge en helhetsbild som inte bara speglar individens tidigare arbetssituation utan



Professor Gunnar Aronsson,  
Stockholms universitet.

även försöker fånga den individuella processen i olika faser av en omorientering, hur den enskilde tänker kring sin livssituation, vilka strategier hon eller han använder sig av och vilka villkor som uppfattas som nödvändiga för att kunna gå vidare och börja om på en ny arbetsplats.

– Det handlar om betingelserna för rörlighet och de enskildas överväganden och strategier för byte av arbetsgivare eller yrke, säger Gunnar Aronsson. Frågan är vilken struktur som behövs för att arbetstagare ska komma tillbaka i arbete efter en sjukskrivning, samt vilka ”psykologiska vändpunkter” som inträffar.

– För att komma in djupare i de frågeställningar som finns kring jobbbyten som medel för minskad ohälsa inom arbetslivet har projektet genomfört halvstrukturerade djupintervjuer och en enkät med 20 långtidssjukskrivna personer som hösten 2004 hade påbörjat ett samarbete med vägledare hos Starck & Partner för att ta sig ur sin sjukskrivning och över till något annat jobb.

När de 20 personerna kom till Starck & Partner hade de i genomsnitt varit sjukskrivna i 18 månader. En fråga som man lade särskild vikt vid i intervjuerna var om man hade kommit till Starck & Partner för att få hjälp att

ta sig vidare, d v s om man var framåtblickande, eller om man var där för att man hade varit sjuk och blivit sjukskriven, d v s tillbakablickande.

Med stöd av Starck & Partner höll de nu på att försöka bryta sig ur sin långa sjukskrivning och befann sig i en övergångsperiod på väg tillbaka till arbetslivet. Starck & Partner hade bl a med hjälp av sin arbetsgivarring försökt att få in dem i en arbetsprövning eller att få över dem i ett annat jobb.

Vid det första intervjutillfället befann sig personerna under vägledning för ny yrkesbana. Data från dessa intervjuer blev tillgängliga våren 2005. Ett år efter det första mötet med Starck & Partner gjorde två forskare på Arbetslivsinstitutet, Wanja Astvik och Christine Mellner, uppföljningsintervjuer för att se vad som hade hänt.

När forskargruppen började att analysera sina data såg man att det sätt på vilket de intervjuade såg på sin framtid var starkt färgat av den arbetssituation som de kom från, vad de hade varit med om och hur de ville ha det framöver.

– Vår första slutsats är att de tydligt faller isär i två grupper med två helt olika typer av arbetskrav som förhindrar återgång i arbetet och som kräver helt olika sorts lösningar, säger Gunnar

**20 procent av alla med fast anställning är dubbelinlåsta och är varken i önskat yrke eller på önskad arbetsplats.**





Aronsson. Den ena gruppen består av åtta personer vars problembild utgörs av gränslösa arbetsvillkor och otydliga arbetsåtaganden med hög belastning och mycket höga krav på att utforma sin egen arbetssituation. De tio personerna i den andra gruppen har arbetat länge i fysiskt hårt belastande miljöer med mycket små möjligheter att anpassa sina arbetsuppgifter.

De individer som hade arbetat under gränslösa arbetsvillkor var företrädesvis sjukskrivna för stress och psykiska besvär. De eftersträvade en slags avgränsade arbetskrav istället för sin tidigare vaga arbetssituation där de

själva hela tiden måste definiera, mota och bromsa.

– De var mer välutbildade och hade en prestationsbaserad självkänsla. De ville jobba och de hade en uppfattning om hur de presterade på sina jobb. Sådan prestationsbaserad självkänsla har stor inverkan på hur man betraktar sitt eget värde. Denna typen av personer brukar driva sig själva ganska hårt.

– Nu ville de lära sig att sätta gränser. Ibland var de till och med beredda att tona ner sitt eget engagemang för jobbet. Detta hade tidigare varit alldeles för starkt för att vara hållbart i längden.

De hade helt enkelt blivit ”överengagerade” i sitt arbete och nu ville de ha ett enklare arbete som de kunde komma till och gå ifrån och slippa att tänka på när de var lediga.

Personerna som å andra sidan hade arbetat länge i fysiskt hårt belastande och oflexibla miljöer hade företrädesvis fysiska besvär och behövde ofta någon form av anpassning av sina arbetsuppgifter.

– Många av dem hade en inläsningsbakgrund i den meningen att de hade gått kvar länge på sin arbetsplats trots att de för illa, hade hög sjuknärva-

ro, åt smärtstillande mediciner etc, beskriver Aronsson. De var nedslitna men bet ihop, härdade ut och gick till jobbet även om de var sjuka. Om de tidigare hade kommit bort från de här arbetsplatserna hade de kanske sluppit en hel del av den ohälsa som de hade drabbats av. Man kan fundera på varför de stannade så länge.

– Det kan ha berott på att de faktiskt gillade sina jobb och egentligen inte hade någon lust att byta. Men med tiden blev det alltmer uppenbart att de inte kunde jobba kvar på sin arbetsplats. Nu strävade de efter ett mer individuellt anpassat arbete istället för den tidigare oflexibla situationen med ständigt höga krav på att producera.

Irène Starck framhåller att projektet har utgått från en individnivå, d v s människors livssituation. Att det ska ha "löst sig" för individerna på ett eller annat sätt blir då ett sätt att mäta resultaten.

– När man jobbar med arbetslivsriktad rehabilitering så är målsättningen att bryta den passiva sjukskrivningen. Då kan det finnas olika vägar tillbaka. En del kanske återgår till sitt gamla jobb, en del kanske utbildar eller omskolar sig eller börjar plugga. Man kan också börja i ett annat yrke hos sin nuvarande arbetsgivare, eller i något nytt yrke hos någon annan arbetsgivare.

– Men när det gäller vad som ses som en lösning är det alltför snävt att enbart sträva efter att alla ska tillbaka i arbete. Ibland kan en sjukpensionering vara det bästa utfallet.


Projektet "Vägar tillbaka – en studie av arbetsbyte för hälsa, utveckling och rehabilitering" hänger nära samman med ett annat Dynamo 1-projekt, nämligen "Arbetsgivarringar som strategi för rörlighet och hälsa i arbetslivet" (se sid 55), som har försökt redovisa hur man kan bygga upp strukturer för att människor ska våga byta arbete innan de har "gått in i väggen".

I rapporten "På väg" i Arbetslivsinstitutets vetenskapliga rapportserie Arbete och Hälsa (nr 2006:3) analyserar Gunnar Aronsson, Wanja Astvik och Christine Mellner hur oflexibla respektive gränslösa arbetskrav samspelar med individuella förhållningssätt och hur arbetshistoria påverkar behov i ett möjligt framtida arbete. ■

**För ytterligare information kontakta:**

Gunnar Aronsson  
[gunnar.aronsson@psychology.su.se](mailto:gunnar.aronsson@psychology.su.se)  
Nils Pettersson  
[nils.pettersson@starckpartner.se](mailto:nils.pettersson@starckpartner.se)

Utöver de arbetsgivarringsprojekt som beskrivs på sid 19–64 omfattar Dynamoprogrammet flera andra projekt som på olika sätt syftar till att öka rörligheten i arbetslivet. Fem reportage på sid 67–90 beskriver forskning för att öka kunskapen om strukturella hinder och möjligheter för rörlighet. Ett projekt belyser särskilt hur lagar, regelverk och rutiner samt ändringar i dessa påverkar rörligheten.



Sedan 1970 sjunker den arbetande befolkningens geografiska rörlighet. Till en del kan det bero på trygghetssystemen och på att båda parterna i en familj numera förvärvsarbetar. Om en ska flytta måste man ordna arbete åt båda. Dessutom har man barnen och deras skolgång att ta hänsyn till.

# Rörlighet och näringslivsdynamik

**G**eografiskt koncentrerade system av likartade och relaterade företag, t ex bioteknikföretag i Uppsala, musikindustri i Stockholm eller möbelindustri i Småland, utgör s k regionala innovationssystem eller kluster. Enligt gängse hypoteser leder samverkan mellan företagen i sådana system – liksom med den lokala akademiska och politiska världen – till innovations- och utvecklingskraft.

– Nu har det visat sig att de enskilda företagen och det lokala universitetet i dessa system inte samverkar så mycket som man skulle kunna tro, säger *Anders Malmberg*, professor i ekonomisk geografi vid Uppsala universitet. Samverkan sker främst med andra företag i globala nätverk.

Mot den bakgrunden har man inom Centrum för studier av innovationer och näringslivsomvandling (Center for Research on Innovation and Industrial Dynamics, CIND) frågat sig

om regionala innovationssystem istället är välfungerande lokala eller regionala arbetsmarknader för specialiserad kompetens. Man kan tänka sig att en större lokal arbetskraftsrörlighet leder till flera positiva effekter för både företagen och de anställda, t ex ökat utbyte av kompetens, bättre matchningsprocesser, lättare att få rätt jobb och lägre sjuklighet.

– Att bioteknikföretagen i Uppsala är så dynamiska beror kanske inte på att de ingår i ett lokalt nätverk där man gör affärer med varandra, utan på att de utgör en ansamling av olika kompetenser och verksamheter som bildar en väl fungerande specialiserad arbetsmarknad.

Syftet med projektet ”Rörlighet och näringslivsdynamik” som har pågått mellan 1 juli 2004 och 30 juni 2006 har varit att med utgångspunkt från individdata studera olika aspekter av arbetskraftsrörligheten över tiden (longitudinellt) för att undersöka om människors rörlighet i kluster skiljer sig från den i



FOTO: ANNA MALMBERG

– **Projektet gick ut med höga ambitioner och goda hypoteser, men sedan stötte det på metodologiska svårigheter, berättar Anders Malmberg.**

icke-kluster. Projektet har ägts av CIND, Uppsala universitet, men bedrivits i samarbete med kulturgeografiska institutionen vid Umeå universitet. Inom ramen för VINNOVAs Dynamo 1-program beviljades det 3,9 milj kr.

Projektet har studerat följande aspekter av arbetskraftens rörlighet:

- arbetskraftsflöden mellan arbetsställen som grund för en gruppering av dessa i olika kompetenskluster
- arbetskraftens rörlighet inom teknikkuster och betydelsen av detta för kunskapspridning mellan företagen
- produktivitetens påverkan av många likartade företag på en lokal arbetsmarknad samt samband mellan arbetskraftens rörlighet och produktivitet.
- betydelsen av avståndet mellan bostad och arbete för olika grupper av arbetskraft.

Arbetets grundupplägg har varit att via olika databaser med individdata som bl a brukar användas för att studera migration, rörlighet och boendesegregation "gifta ihop" CINDs klusterperspektiv på regional näringslivsutveckling med de kunskaper att studera individers rörlighet som finns på kulturgeografiska institutionen i Umeå. Målet var att kasta nytt ljus över förhållandet mellan arbetskraftens rörlighet och de mekanismer som driver fram innovationskraft och dynamik i kluster.

– Vi hämtade data från SCBs databas Louise. I den har man kört samman olika register som sträcker sig upp till 15 år tillbaka i tiden i vilka man till individer har kopplat variabler som utbildning, inkomst, arbetsplats, var man bor, eventuell arbetslöshetsersättning etc, säger Anders Malmberg. På så sätt har vi kunnat studera en population med aidentifierade individer som motsvarar den svenska arbetskraften.

I princip har man kunnat se hur många som i november ett visst år arbe-

tade på ett visst ställe och tolv månader senare hur många som bytt jobb och var de då arbetade. Man har kunnat välja bransch och se var de som arbetade i en viss region 2003 fanns 1993 eller 1998 och vad de hade arbetat med under mellantiden, hur många gånger de hade bytt jobb och hur mycket de tjänade.

– Som ekonomgeografer är vi bl a intresserade av hur näringslivsutveckling går till och hur innovationer i näringslivet uppstår. Idag har vi mer och mer anammat en världsbild där detta inte enbart sker tack vare enskilda geniala individer utan i system av likartade och relaterade verksamheter på en plats. Förnyelse uppstår i samspelet mellan olika aktörer i sådana system.

Projektet gick ut med höga ambitioner och goda hypoteser, men sedan stötte det på metodologiska svårigheter. Det var svårare än man hade trott att med hjälp av databaser pröva hypotesen att rörligheten är större i kluster och att en sådan ökad rörlighet i sin tur bidrar till att näringslivet i kluster är mer vitalt. I verkligheten var nämligen inte databaserna så rena som de skulle vara i teorin. De kluster som man studerade var t ex inte statistiskt entydiga utan i hög grad beroende av hur man hade definierat dem, t ex vad gäller geografisk omfattning och aggregeringsnivå.

– Därför vände vi på frågeställningen och försökte istället att utvärdera om rörlighet kan användas för att avgränsa kluster, säger *Urban Lindgren*, docent i kulturgeografi vid Umeå universitet. I en delstudie har vi identifierat inom vilka delar av de lokala arbetsmarknaderna som rörligheten är störst och även funnit att det har en viss positiv effekt på företagets utveckling att ingå i sådana "rörlighetskluster". I en annan delstudie genomfördes intervjuer på ett

30-tal telekom- och IT-företag i science park-områden i Kista och i Mjärdevi som vi frågade vilka för- och nackdelarna det var med att ligga i en miljö med många likartade företag.

*Leder regionförstoring till ökad rörlighet på arbetsmarknaden?*

– Även om det inte gått att entydigt visa att rörligheten är större i kluster än i icke-kluster finns det indicier på att så är fallet, säger Anders Malmberg. Det hänger ihop med frågeställningarna kring regionförstoring: Ju större en arbetsmarknad är, desto större förefaller rörligheten vara och desto sannolikare förefaller det vara att rätt person hamnar på rätt plats, får relevanta jobb, har en hygglig inkomstutveckling etc.

### Regionförstoring

Projektets arbete med regionförstoringrelaterade frågor har bedrivits av fil dr *Bo Wictorin*, tidigare verksam vid CIND och idag analytiker vid Nutek. Hans arbete har gått ut på att studera hur rörligheten skiljer sig åt i regioner med skillnader i storlek, rörlighet, inkomstnivåer och förvärvsfrekvensnivåer.

*Påverkar arbetsmarknadens storlek hur väl den fungerar?*

– Ja, visst gör den det, säger Bo Wictorin. Man vet från tidigare studier att nästan alla byten av jobb sker inom samma bransch men att människor ogärna flyttar geografiskt. Det innebär att en utvidgad arbetsmarknad inom en viss bransch ökar sannolikheten för matchning, framför allt för högutbildade inom t ex datanäringen. Det gäller dock inte för lågutbildade, så diskussionen behöver nog nyanseras.

– Ökad rörlighet är heller ingen universallösning. Om man tar Svea hovrätt som exempel vill man väl inte ha någon dynamisk rörlighet med personal som byter jobb titt och tätt utan där vill man säkert ha kontinuitet och stabilitet. Rörligheten kan alltså vara både för hög och för låg. Ingen är betjänt av en rörlighet där folk byter jobb som man byter skjorta.

Bo Wiktorin framhåller att den främsta drivkraften under 1960-talets våg av ökad rörlighet var jobben. Den sk flyttlasspolitiken syftade till att skynda på nedläggningen av vissa typer av stangerande näringar och att befrämja investeringarna i andra som växte. Samhället var inställt på rörlighet och man var mer eller mindre tvingad att lämna gården i Norrland för att flytta söderut och ta jobb inom industrin.

– Men sedan 1970 har den geografiska rörligheten hos den arbetande befolkningen hela tiden sjunkit. Idag är vi européer generellt mindre benägna att flytta på oss än i t ex USA. Till en del kan det bero på våra trygghets-system – man är inte lika tvungen att flytta. Men jämfört med 1950- och 60-talen kan det också bero på att båda parterna i en familj numera förvärvsarbetar, särskilt i Sverige. Om en ska flytta måste man ordna arbete åt båda. Man är också mer benägen att ta hänsyn till barnen och deras skolgång.

– Nyare undersökningar visar att de flesta som flyttar är ensamstående i åldern 20–30 år. Därefter flyttar man inte så mycket och det är ganska ovanligt att familjer flyttar. Den främsta anledningen till att man flyttar är inte heller att få eller byta arbete utan att man vill byta boendemiljö. Ett annat skäl är att man lever i ett förhållande

och behöver större bostad. Studier är också ett vanligt skäl.

*Vilken betydelse har regionala innovationssystem eller kluster för produktiviteten?*

– Koncentration av kunskapsintensiv verksamhet eller av arbetskraft med hög grad av en specifik utbildning kan bidra till ökad produktivitet och därmed till konkurrenskraften, säger Bo Wiktorin. Jag har studerat tre branscher – datanäringen, maskinindustrin och gummiindustrin – och funnit ett tydligt samband mellan rörlighet och produktivitet i den första, men inte i de båda andra.

– Det beror sannolikt på att personalen och dess kunskaper betyder mer för resultatet inom den kunskapsintensiva datanäringen än inom maskinindustrin med medelhögutbildningsnivå och inom gummiindustrin som har en relativt låg utbildningsnivå och där de maskininvesteringar som görs kanske betyder mer. Över tid kan dock även datanäringen komma att mogna och bli mer rutiniserad och snarare jaga kostnader än försöka att utveckla nya produkter.

Bo Wiktorin tror inte att en koncentration av specialiserad arbetskraft i den mening att alla glasblåsare samlas i Småland ökar förutsättningarna för glasindustrin.

– Jag tror inte att företag tenderar att bli alltmer beroende av mer specialiserad eller "klonad" arbetskraft. Tvärt om ser vi en ökande efterfrågan på olika typer av kompetenser vilket talar för att större regioner får jämförelsevis större fördelar. Bland det viktigaste vi kan göra är därför att skapa större arbetsmarknader. Det finns mycket tydliga samband mellan stora arbetsmarknader



och hur stor andel som får jobb, hur höga inkomster man har, hur hög tillväxt man har etc.

Projektet "Rörlighet och näringslivsdynamik" har bl a kommit fram till att:

- rörlighetens omfattning kan kopplas till den lokala arbetsmarknadens storlek samt till en geografisk koncentration av likartade och komplementära företag
- arbetsställen som tillhör kompetenskluster med relativt hög arbetskraftsrörlighet har en högre arbetsproduktivitet än andra arbetsställen
- högteknologiska företag fäster större vikt vid tidigare erfarenheter hos dem som rekryteras än om de kommer från den plats där företaget är etablerat
- den lokala arbetsmarknadens storlek har betydelse för företagets produktivitet
- avståndet mellan flykting-invandrarers bostad och arbete har särskild betydelse för deras möjligheter att få arbete. ■

#### För ytterligare information kontakta:

Anders Malmberg

[anders.malmberg@kultgeog.uu.se](mailto:anders.malmberg@kultgeog.uu.se)

Bo Wiktorin

[bo.wiktorin@nutek.se](mailto:bo.wiktorin@nutek.se)





# Rörlighet på en lokal och regional arbetsmarknad – möjligheter och hinder

**D**en regionförstoring som ägt rum i Sverige sedan 1970-talet har inneburit att antalet lokala arbetsmarknader minskat från 187 till bara 87 år 2003. Antalet stora lokala arbetsmarknader med 100-500 000 invånare har samtidigt ökat från 13 till 20. Denna utveckling fortgår och innebär att fler människor dagligen rör sig över mycket större avstånd till och från jobbet än tidigare. Detta anses bli en gynnsam sysselsättnings- och inkomstutvecklingen. Politiker och myndigheter menar därför att den arbetande befolkningens rumsliga rörlighet borde vara större än den är. Man är också bekymrad över att alltför många inte tycks vilja byta bostadsort eller att arbetspendla.

– En mer dynamisk arbetsmarknad anses kräva ökad acceptans för rörlighet, säger *Tommy Törnqvist*, lektor och forskare vid Mälardalens högskola. Den rörlighet som framför allt diskuteras är den mellan olika positioner i yrkeslivet, men det krävs också en rumslig rörlighet för att utnyttja fördelarna med de

större arbetsmarknader som idag utvecklas. Tidigare talades det ofta om att byta bostadsort, men idag handlar det mer om daglig arbetspendling.

Under ledning av docent *Göran Sidebäck* medverkar Tommy Törnqvist m fl i högskolans projekt ”Rörlighet på en lokal och regional arbetsmarknad – möjligheter och hinder”, det s k MOBIL-projekt, som studerar olika rörlighetsaspekter, främst genom analyser av registerdata men också med data från en intervjuundersökning. Utöver annat ekonomiskt stöd har MOBIL-projektet beviljats 2,85 milj kr i bidrag av VINNOVA inom ramen för dess Dynamo 1-program. Projektarbetet, som har pågått sedan 2005 och som slutförs under hösten 2007, utmynnar i en slutrapport i januari 2008.

– Rörligheten och synen på rörlighet har skiftat under årens lopp, säger *Göran Sidebäck*. Till skillnad från idag, då problemet är att få folk att flytta eller resa dit där jobben finns, hade man i



FOTO: PHILIPP WEISS

**Tommy Törnqvist, lektor och forskare vid Mälardalens högskola.**



Hopp-Jerka skapades av konstnären Erik Heffner på uppdrag av Ekonomisk Information. Affischen trycktes i 35 000 exemplar och fanns på var och varannan svensk arbetsplats i början av 1950-talet. Ekonomisk Information producerade även filmer och en broschyr som delades ut till alla som var med i ett fackförbund.

slutet av andra världskriget problem med att arbetskraften var alltför rörlig. Mot slutet av 1940-talet och fram till mitten av 1950-talet hade vi i Sverige en s k Hopp-Jerka-debatt.

Bakgrunden var att den höga efterfrågan på arbetskraft gjorde att den som var missnöjd med sin lön eller sina arbetsförhållanden lätt kunde flytta till ett annat arbete. För att komma tillrätta med denna s k överrörlighet bedrev LO, TCO och Arbetsgivarförbundet samt staten under 1949–1956 en propagandaverksamhet inom ramen för organisationen Ekonomisk Information som var riktad mot den som man ansåg skadliga Hopp-Jerka. I och med den solidariska lönepolitiken minskade dock löneskillnaderna och därmed de lönemässiga incitamenten att byta arbete. Samtidigt drev denna politik på strukturuomvandlingen och bidrog därmed till att öka behovet av geografisk rörlighet.

– På 1960-talet hade bilden förändrats så att det inte längre var Hopp-Jerka som ansågs vara problemet utan snarare, ”Skrå-Åke” och ”Stann-Anders”, d v s de som insisterade på att bibehålla det yrke de en gång valt och på att få utöva det just där de bodde. Vid den här tiden myntades uttrycket ”vi flytt int” och AMS uttolkades som ”Alla måste söderut” av sturska och trögrörliga norrlänningar.

– Den solidariska lönepolitiken innebar ett stärkt fackligt inflytande över den samhällsekonomiska utvecklingen och ett stärkt kollektivt ansvarstagande för den enskilde arbetarens situation samtidigt som individen inte säkert kunde räkna med att få stanna på samma bostadsort och hos samma arbetsgivare livet ut. Vid uppsägning skulle det å andra sidan finnas goda

möjligheter att få anställning på annat håll och till en likvärdig lön.

Övergången från det traditionella industrisamhället till ett samhälle som är präglad av tjänstearbete och informationsteknologi har påverkat rörligheten och synen på rörlighet. Samtidigt har den ökande globaliseringen lett till att de stora industriföretagens produktion har spjälkats upp i mindre enheter som kan befinna sig långt ifrån varandra, t o m i olika världsdelar. Idag ställs ökande krav på den enskilde att själv ta ansvar för sin arbetsituation och sin anställningsbarhet genom att vara rörlig och flexibel.

– Vårt projekt syftar till att öka kunskapen om hur rörligheten ser ut idag när det gäller flyttning, pendling och jobbyte samt tillträde till och utslagning från arbetsmarknaden, säger Göran Sidebäck. Vi gör en hel del analyser på riksnivå, men fokus ligger på Västerås och Eskilstunas lokala arbetsmarknader.

I registerstudien undersöker man bl a hur rörlighet i form av arbetspendling och flyttning utvecklas över tid under 1990–2003. I projektet studeras vidare rörlighetens omfattning och karaktär mellan olika positioner på arbetsmarknaden samt mellan arbetsmarknaden, utbildningssystemet och de offentliga försörjningssystemen och hur allt detta hänger samman med och påverkas av olika aspekter av näringslivets dynamik, d v s när näringslivet omstruktureras och arbetsställen läggs ned, ombildas, skapas eller förändras.

– Våra analyser i denna del av studien baseras på databasen Datakällan, som bl a omfattar longitudinellt ordnade registeruppgifter från 1990–2003. Vi har avidentifierade uppgifter

om varenda folkbokförd person från 16 år och äldre rörande bl a utbildning, sysselsättning, inkomster från förvärvsarbete och offentliga försörjningssystem. Vidare innehåller databasen uppgifter om alla företag och arbetsställen vad gäller bl a ekonomiska nyckeltal och personalsammansättning.

– Att studera flyttning över tid för enskilda personer ger andra resultat än de man får vid tvärsnittsstudier. Flyttning över kommungräns är vanligast bland personer som 1990 befann sig på Stockholms lokala arbetsmarknad, där ca 40 procent flyttat under 14-årsperioden. Under samma tidsperiod flyttade bara ca 25 procent av dem som befann sig på små lokala arbetsmarknader – som utgörs av endast en kommun – över kommungräns.

Göran Sidebäck menar att en utflyttning från kommuner som utgör en egen lokal arbetsmarknad i många fall får större konsekvenser för den enskilde i form av byte av jobb, umgänge och sociala sammanhang än flyttningar över kommungräns på större arbetsmarknaderna, där många även efter flyttningen befinner sig på samma lokala arbetsmarknad och inte behöver byta jobb, umgänge eller socialt sammanhang. Den maximala restiden inom en lokal arbetsmarknad är som regel 1–1,5 timme, men med bättre och

snabbare kommunikationer kan man röra sig längre sträckor inom en sådan tidsrymd.

– Ibland brukar man också tala om lokala arbetsmarknader för män respektive kvinnor och för högutbildade respektive lågutbildade, där antalet lokala arbetsmarknader för högutbildade och män är betydligt mindre än för lågutbildade och kvinnor. Könsskillnaderna kan t ex hänga samman med vem i familjen som använder bilen för arbetsresor eller vem som har huvudansvar för barn och hemarbete. Skillnaden mellan låg- och högutbildade kan hänga samman med att de förra kanske får ett sämre netto av arbetspendling när tid och kostnad för pendling vägs samman med lönen.

– Eftersom vi har uppgifter om det geografiska läget på varje persons bostad och arbetsställe i form av rumskoordinater kan vi också beräkna både flyttnings- och pendlingsavstånd fågelvägen. Det ger en mer precis bild av den rumsliga rörligheten än analyser av flyttning och pendling över kommungränser och lokala arbetsmarknadsgränser. Vidare studerar vi rörlighet mellan s k SAMS-områden (Small Areas for Market Statistics). Hela riket är indelat i 9 208 socio-ekonomiskt relativt homogena SAMS-områden. I "våra" kommuner Västerås och Eskilstuna

finns 168 respektive 112 sådana områden, vilket gör det möjligt att tillföra analyser av rumslig rörlighet sociala aspekter, t ex i vilken utsträckning flyttning sker från områden med låg status till områden med högre status.

Att det är en hel del rörlighet som studeras i Göran Sidebäck's projekt framgår av att nästan 450 000 personer bytte jobb 2005 samtidigt som det var en inströmning på ca 325 000 från gruppen ej sysselsatta till gruppen sysselsatta och en utslagning från arbetsmarknaden på drygt 310 000. Netto-rörligheten var dock betydligt mindre – 11 000 personer jämfört med bruttorörlighetens knappt 1 100 000 personer. Eftersom antalet sysselsatta i slutet av året var nästan 4 200 000 personer hade 75 procent kvar samma arbete hela året.

– Våra analyser av de lokala arbetsmarknaderna i Eskilstuna och Västerås visar att ca 70 procent av dem som hade ett arbete någon gång under två intilliggande år fanns kvar på samma arbetsställe under båda åren och ca 20 procent började på ett nytt arbetsställe medan resten hade så låg inkomst att de inte betraktades som sysselsatta. I det sammanhanget är det intressant att notera att de som var verksamma inom den kommunala sektorn var mest rörliga, åtminstone mellan 2002 och 2003. Endast ca 65 procent med arbete första

## Vissa kommuner utgör sin egen lokala arbetsmarknad genom att ingen arbetspendling sker över kommungränsen.

året hade kvar detta arbete påföljande år. Drygt 25 procent fick ett nytt arbete, vilket innebär att utslagningen inte var märkbart högre inom denna sektor än i övriga sektorer. Personer inom landstingssektorn var minst rörliga – 80 procent var kvar på sitt arbete även påföljande år. Inom privata aktiebolag var knappt 75 procent kvar på sitt gamla arbete.

För att inom ramen för MOBIL-projektet analysera rörligheten mellan utbildningssystemet och arbetsmarknaden har 72 f d högskolestuderande djupintervjuats två år efter att de tagit ut sina fil kand- eller fil mag-examen inom ämnesområdena teknik, ekonomi och beteendevetenskap. Syftet har varit att fånga upp deltagarnas erfarenheter, förväntningar och strategier för sitt

agerande vid etableringen på arbetsmarknaden. Ett viktigt skäl att studera denna grupp var att högskolan är en allt viktigare språngbräda ut på arbetsmarknaden; ca 45 procent av alla gymnasieelever fortsätter numera till högre utbildning.

– En vanlig bild är att yngre välutbildade personer är mest positiva till rörlighet när de ska etablera sig på arbetsmarknaden eftersom de är angelägna om att få använda sin utbildning, säger Tommy Törnqvist. För många är högskoleutbildning också första steget ut på arbetsmarknaden. Därför är de en kärngrupp att studera för att se hur effektivt arbetsmarknaden fungerar.

– Högskoleexaminerade är ju heller ingen problemgrupp, även om det kan

finnas problem. Till att börja med kan de betraktas som ganska framgångsrika eftersom de har lyckats med sin utbildning. Att sedan just de som hade utexaminerats inom teknik, ekonomi och beteendevetenskap intervjuades berodde på att arbetsmarknaden inom dessa områden är mer komplicerad än för områden som t ex vård eller skola.

I intervjuerna, som till stor del var inriktade på etableringsprocessen och vilka problem som de högskoleexaminerade hade stött på, ställdes frågor kring varför de hade valt sin utbildning, hur de hade tänkt kring sina möjligheter att få jobb efter utbildningen etc. Andra frågor handlade om framtiden och hur de såg på rumslig rörlighet i form arbetspendling eller byte av bostadsort för att förändra sin position

FOTO: PEPPE ARNINGE / SCANPIX



på arbetsmarknaden. Utgångspunkten var att de intervjuade i egenskap av yngre välutbildade personer förväntades att vara positiva till rumslig rörlighet. Det visade sig dock att den sociala situationen styrde och att flertalet tyckte att pendling var förknippad med alltför höga kostnader.

– Man var ganska tveksam till att arbetspendla och ville helst slippa de sociala kostnader som är förknippade med det. De flesta hänvisade till sin familjesituation och sin sociala förankring. Och när frågan om att flytta för att påverka sin position på arbetsmarknaden berördes blev motståndet kompakt. Endast mycket få hade detta i sin sinnevärld. De som en gång hade flyttat till sin högskoleort ansåg att de redan hade gjort sin del av rörligheten. Det var bara de som annars måste arbetspendla mycket långt som tyckte att det kunde vara en möjlighet.

– Samtidigt var de realistiska och insåg att de kanske måste acceptera att arbetspendla – en fjärdedel av de intervjuade befann sig redan i en pendlingsituation, vilken för en del innebar ganska rejäla uppostringar i form av tid. Om de skulle gå vidare i karriären skulle det vara lika viktigt för dem att slippa pendla som att höja lönen och få ett bättre jobb. För den här generationen är arbetet och karriären inte lika självklart viktigt. Man har många intressen utöver jobbet och vill ha en fungerande familjesituation och fritid.

Två år efter examen kunde man urskilja fyra ungefär lika stora grupper. En bestod av dem som var etablerade i arbeten som de hade fått före eller direkt efter examen inom det kvalifikationsområde som utbildningen hade givit. För lika många hade det varit ganska trögt, men efter två år hade de

## **”För den här generationen är arbetet och karriären inte lika självklart viktigt”**

etablerat sig inom rätt område, ibland efter att ha bytt arbetsgivare några gånger. I en tredje grupp hade man inte fått någon fast förankring i arbetsmarknaden utan hade tillfälliga anställningar, bytte arbetsgivare etc eller hade arbeten för vilka de var överkvalificerade. För dem var det fortfarande en öppen historia om de skulle hitta rätt. I den sista gruppen hade huvuddelen jobb inom helt andra områden än de var utbildade för och några få hade inte lyckats ta sig in på arbetsmarknaden.

– Om de intervjuade hade lyckats eller inte lyckats i etableringsprocessen spelade stor roll för vilken attityd man hade intagit, berättar Tommy Törnqvist. Men gemensamt för alla var att de uppfattade arbetsmarknaden som mycket svårtolkad. Att komma ut på en arbetsmarknad var ingen lätthanterlig och transparent process utan slumpen ansågs spela en mycket stor roll.

De som det hade gått mycket bra för och som snabbt hade etablerat sig saknade ofta rationella förklaringar till detta utan uttryckte sig ofta i termer av ”tur”, ”rätt tajming”, ”halkat in på ett bananskal” etc medan de som hade haft problem kände att det fanns krafter som gjorde det svårt att komma rätt, oavsett hur de försökte. Därför kände heller ingen av de båda grupperna att de kunde påverka sin situation, vilket i sin tur hade givit upphov till positiva och negativa spiraler.

– De som hade svårt att ta sig in trots att de hade sökt många jobb kände sig otrygga, misslyckade, besvikna och defensiva, trots att det kanske var de som borde ha ansträngt sig ännu mer, säger Tommy Törnqvist. Mycket snabbt fick de också en känsla av att deras kunskaper höll på att åldras. Också vissa arbetsgivare hade en bild av att de utexaminerades kunskaper hunnit bli gamla redan ett år efter examen.

– För dem som det hade gått bra för hade allt blivit mycket mer positivt. De hade fått fler valmöjligheter vilket hade resulterat i en positiv spiral. Få var dock intresserade av att göra en yrkeskarriär i vanlig mening. Många ville hellre utnyttja sin situation till att få ett jobb närmare hemorten med mindre pendling.

VINNOVA har inom ramen för sitt Dynamo 2-program beviljat medel för en fördjupande studie, ”Från högskola till arbetsliv – hur kan högskoleutbildades etablering beskrivas, mätas och utvärderas”, av högskolestuderandes etableringsprocess på arbetsmarknaden som påbörjas i slutet av 2007. ■

### **För ytterligare information kontakta:**

Göran Sidebäck  
[goran.sideback@mdh.se](mailto:goran.sideback@mdh.se)  
Tommy Törnqvist  
[familjen.tornqvist@telia.com](mailto:familjen.tornqvist@telia.com)

# Drivkrafter för rörlighet, hälsa



# och kompetensförsörjning

– Rehabansvaret bör ligga hos arbetsgivaren, dennes arbetsgivar-ring och företagshälsovården från första sjukskrivningsdagen, säger Kerstin Ekberg.



FOTO: KJELL ÅKERLUND / INCITERA

**R**örlighet är ett positivt laddat men komplext begrepp som man måste prata om på ett mycket nyanserat sätt. De flesta arbetsgivare stödjer t ex rörlighet bland anställda inom den egna verksamheten. Samtidigt vill de naturligtvis inte bli av med kompetenta medarbetare. De stödjer hög rörlighet bort från verksamheten bland medarbetare som de av någon anledning inte vill behålla och låg rörlighet bland dem som de vill ha kvar.

Det säger *Kerstin Ekberg* professor i arbetslivsinriktad rehabilitering (Sveriges enda) vid Linköpings universitet och ledare för den forskargrupp som bedrivit projektet ”Drivkrafter för ökad rörlighet, hälsa och kompetensförsörjning”. Projektet, som har pågått under 1 juli 2004 – 30 juni 2007 har erhållit 4,2 milj kr i bidrag från VINNOVA inom ramen för dess Dynamo 1-program.

Syftet med projektet har varit att se

om arbetsgivar-ringar kan fungera som arbetsmarknadsintermediär för att främja rörlighet. Traditionellt brukar en arbetsgivar-ring i huvudsak syssla med den sjuka rörligheten i form av rehabilitering. Ofta är ringen den sista instansen för de allra svåraste fallen när alla andra möjligheter är uttömda.

– Vi hade en vision om att en ring är en bra arena för olika arbetsgivare att också diskutera annan slags rörlighet, t ex för lärande och kompetensutveckling, säger Kerstin Ekberg. Anställda kunde kanske via ringen röra sig mellan dess olika medlemsföretag och organisationer – på prov eller mer beständigt för att kapa arbetstoppar eller få en kompetensutveckling som kom både individen och verksamheten tillgodo?

Projektets empiriska bas har utgjorts av två arbetsgivar-ringar som har bedrivit var sitt delprojekt. I den ena, Boxholmsringen, ingick även facket, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan varför den benämndes ”företags-

## ”Ibland vore det bra för en individ att byta arbetsplats, men då ger man sig ut på slak lina ur trygghetssynpunkt.”

ring” medan den andra, Företagsringen i Norrköping, är en traditionell arbetsgivarring.

– När vi startade projektet visste vi inte särskilt mycket om rörlighet, säger *Maria Gustavsson*, universitetslektor i pedagogik på Linköpings universitets institution för beteendevetenskap och lärande. Därför började vi med att intervjua de båda ringsamordnarna samt ett 40-tal företrädare för arbetsgivarna, facken, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen om hur de såg på rörlighet.

Intervjuerna visade att synen på rörlighet varierar beroende på vem man pratar med:

– Arbetsgivarföreträdarna såg oftast rörlighet som ett verktyg för kompetensförsörjning. Om den var frivillig var det extra bra eftersom det skapade utvecklingsmöjligheter, utmaningar, trivsel och attraktiva arbetsplatser. I den mån rörligheten handlade om rehabilitering lämnade man gärna över frågan till arbetsgivarringen.

– De fackliga företrädarna såg också rörlighet som ett verktyg för kompetenshöjning men också för rehabilitering. Liksom arbetsgivarna hade de fokus på den interna rörligheten.

– Ringsamordnarna såg främst på rörlighet ur ett rehabiliteringsperspektiv.

– De företrädare för Försäkringskassan som intervjuades såg på rörlighet ur ett myndighets- och rehabiliteringsperspektiv. Man utreder långtidssjukskrivnas rätt till sjukpenning och utövar tillsyn över arbetsgivarnas rehabiliteringsverksamhet.

Projektets interventionsfas, som till stor del har utgjorts av de båda deltagande ringarnas delprojekt, har bl a omfattat utbildning av ringsamordnarna, utvecklingsarbete i två samverkansgrupper med företrädare för ringarna, arbetsgivarna, facken, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, företagshälsovården m fl.

– Under 2005–06 diskuterade en central samverkansgrupp i projektet frågan om samverkan för rörlighet med ringarnas arbetsgivare, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, hälso- och sjukvården, företagshälsovården och andra berörda, berättar Kerstin Ekberg. Den samverkan som förekom mellan olika aktörer skedde främst kring hälso- och rehabiliteringsfrågor och här hade de fackliga företrädarna inte någon framträdande roll.

Arbetsgivarföreträdarna menade att samverkan kring rehabilitering

främst hindrades av alla lagar, avtal och regler som måste följas. Man tyckte att Försäkringskassan var alltför byråkratisk och ansåg att den på senare år hade fått ännu hårdare regler och direktiv som ytterligare försvårade rörlighet. Enligt samverkansgruppens analys av rehabiliteringsprocessen har Försäkringskassan, företagshälsovården samt hälso- och sjukvården olika mål och rutiner som minskar effektiviteten i rehabprocessen.

Vissa arbetsgivarföreträdare menade också att samverkan försvårades av brist på tid och andra resurser. Samtidigt ansåg en del av arbetsgivarnas HR-specialister att det handlade om ledningens attityder till samverkan. De menade att en del chefer hade en tendens att ”skyffla över” sitt rehabiliteringsansvar på personalavdelningen.

– Samverkan kring rehabiliteringsärenden mellan representanter för arbetsgivarna och facket hade även tagits upp i våra inledande intervjuer, säger Maria Gustavsson. Då sade man att man gärna samverkar när man väl har lärt känna varandra och att man inom ramen för en informell prestigelöshet då kan finna bra lösningar. Men när ett ärende hade vandrat uppåt en bit inom den fackliga organisationen blev det genast litet svårare för då blev facket och arbetsgivaren två kontrahenter.



Enligt Kerstin Ekberg rör sig de fackliga organisationerna på dels en retorisk och dels en praktisk nivå.

– När de pratar om kompetensutveckling, kompetenssteg och validering som ett slags rörlighetsstöd för sina medlemmar understödjer de den friska rörligheten. Men när det gäller den sjuka eller utsatta rörligheten vet man inte alltid vad man ska göra. Ibland vore det bra för en individ att byta arbetsplats, men då ger man sig ut på slak lina ur trygghetssynpunkt och facket håller oftast mer på tryggheten än på möjligheten att hitta ett nytt och bättre jobb.

Den bild som framträdde under samverkansgruppens försök att kartlägga vad som egentligen händer när någon blir sjuk och ska rehabiliteras var enligt Kerstin Ekberg ”både förvirrande och irrationell”.

– Vi blev litet förvånade av hur det ser ut. Samma utredning görs i vissa fall om gång på gång på grund av bristande kommunikation mellan aktörerna. Individen riskerar att förlora kontrollen

över sin egen situation, samtidigt som klockan tickar på. De professionella aktörerna jobbar inom sina verksamheter – man kan kalla dem stuprör – där man har sina rutiner, men bara i få fall leder det till en horisontell kommunikation mellan Försäkringskassan, hälso- och sjukvården med läkarna som skriver intyg och arbetsgivarna.

– Resultatet går att avläsa i Försäkringskassans statistik över avstämningmöten och rehabplaner, som ska äga rum inom 90 dagar. I verkligheten är mediantiden över ett år innan man kommer dit.

Mot den bakgrunden anser Kerstin Ekberg att arbetsgivaren, arbetsgivarringen och företagshälsovården redan från första sjukskrivningsdagen ska ansvara för rehabiliteringprocessen. Arbetsgivaren måste t ex omgående ta kontakt med den sjukskrivne medarbetaren och fråga vilka förändringar på arbetsplatsen som krävs för att denne ska kunna komma tillbaka i arbete, även om det bara är på deltid. Kanske behövs det kompetensutveckling?

– Idag väntar arbetsgivarna ofta på att läkarna ska skriva sitt medicinska underlag och på att Försäkringskassan ska göra sitt. Man är också osäker på vilka rättigheter man har att diskutera med sin medarbetare. Samtidigt sitter medarbetaren hemma och undrar varför arbetsgivaren inte ringer. Erfarenheterna från våra båda delprojekt pekar i samma riktning.

– Genom att arbetsgivaren, arbetsgivarringen och företagshälsovården är med från början som rehabaktörer och diskuterar vad som krävs för att vederbörande ska kunna komma tillbaka i arbete förenas den friska och den sjuka rörlighet.

– Man pratar ofta om hälsa, lärande och utveckling i ett spår samt om sjukskrivning och rehabilitering i ett annat spår, men de hänger ihop. Den minsta gemensamma nämnaren är arbetsplatsen, arbetsledarna och de anställda. Här kan arbetsgivarringarna om de kommer in tidigt vara ett stöd och verka för en offensiv och positiv rörlighet.

– För att bli ett generellt verktyg för rörlighet måste arbetsgivarringarna bredda sitt perspektiv och arbeta mer med olika typer av rörlighet, säger Kerstin Ekberg och Maria Gustavsson.



FOTO: KJELL ÅKERLUND / INCITERA

– Genom att Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ingick i ringen synliggjordes de långtidssjukskrivna, menar Lollo Ericsson. Vissa fick en annan syn på sig själva och på nackdelarna med att klamra sig fast vid sitt gamla jobb.



FOTO: KJELL AKERLUND / INCITERA

Kerstin Ekberg menar att arbetsgivaren, tillsammans med arbetsgivarringen och företagshälsovården, är den viktigaste aktören i rehabilitering tillbaka till arbetet. Den arbetsgivare som vill ha tillbaka en sjukskriven medarbetare kan nästan alltid göra sådan anpassning på arbetsplatsen att det går att komma tillbaka.

– Däremot kan inte Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen driva en rehabiliteringsprocess. Det är inte deras roll. De kommer in när det är försent och kan bara följa sitt regelverk. De är välfärdssystemets aktörer och ska träda in när individen behöver stöd för att klara sig.

### Boxholmsringen

Erfarenheterna från de båda arbetsgivarvarningar som ingick i projektet är blandade. Boxholmsringen, som numera är nedlagd, omfattade ett tjugotal arbetsgivare med upp till 400 anställda.

– Vårt delprojekt stod på två ben – ohälsa och tillväxt – men dominerades av rehabiliteringsärenden, berättar personalchef *Lollo Ericsson* på Boxholms Stål AB med 92 anställda, som ingick i huvudprojektets styrgrupp samt i den inre kärna som i praktiken drev delprojektet i Boxholm.

– Vi kartlade alla långtidssjukskrivna som arbetsgivarna inte kom vidare med – vad de hade för intressen, vad de kunde tänka sig att vidareutbilda sig inom och var de kunde tänka sig att arbetspröva. Från fackets sida var man hela tiden positiv till detta och det var en styrka att ha dem med.

– Ett begränsat antal av dessa fick arbetspröva i tre månader, men ofta blev det så att när tre månader hade gått så var det tillbaks till verkligheten igen. Samtidigt drog sig vissa för att arbetspröva eftersom det kanske skulle visa att de klarade ett annat jobb, vilket hade kunnat innebära att de hade blivit av med sin sjukpenning.

Genom att Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ingick i ringen menar Lollo Ericsson att de långtidssjukskrivna synliggjordes. Vissa fick en annan syn på sig själva och på nackdelarna med att klamra sig fast vid sitt gamla jobb.

– Genom att de långtidssjukskrivna kartlades och blev sedda bröts deras passivitet tidigare än vad som annars hade blivit fallet. Istället för att vänta ut Försäkringskassan gick man in med en åtgärd, vilket var bra – oavsett resultatet. Samtidigt märktes det att Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har fyrkantiga regelsystem. Handläggarna var positiva, men måste följa sina riktlinjer.

Först mot slutet av projektiden började man att diskutera problemet med inläsning och förebyggande arbetsprövning, men längre än så hann man inte på grund av tidsbrist.

– Vi pratade också om personalpool och utbildningar – tvärfackliga och mellan företagen – samt om att göra det möjligt för företagen att låna personal av varandra vid arbetstoppar och arbetsdalar. Vårt lilla samhälle skulle tjäna på att kunna behålla de arbetstillfällen som finns också under nedgångar. Det finns mycket att vinna med det.

Att Boxholmsringen lades ner berodde till stor del på att den finansierades med projektmedel. När pengarna försvann visade det sig att ringen inte hade blivit självgående.

– Det var synd, för det finns mycket att göra i Boxholm. Men under resans gång byggde vi upp ett nätverk inom ramen för arbetsgivarringen genom att vi träffades på konferenser och möten och det nätverket finns kvar och gör det lättare att lyfta luren. Idag kan vi tilltala varandra med förnamn och jag har bättre pejl på de andra företagen på orten.

Det andra delprojektet bedrevs av Företagsringen i Norrköping med 17 medlemsföretag med sammanlagt drygt 24 000 anställda.

### **Företagsringen i Norrköping**

– Vi medverkade i förberedelserna för huvudprojektets kurs för arbetsledare och fackliga ledare på temat "Att leda och samverka för rörlighet i arbetslivet" som genomfördes under november 2006 – februari 2007, berättar *Birgitta Gustavsson*, personalchef i Norrköpings kommun med ansvar för bl a rehabiliteringsfrågor, ledamot i Företagsringens styrelse samt i projektets styrgrupp.

Att sedan inga chefer från kommunen deltog i kursen tror Birgitta

Gustavsson berodde på flera faktorer, bl a brist på tid och på att kursen även vände sig till fackligt aktiva.

– Dessutom tror jag inte att detta med den goda rörligheten, som mycket av kursen handlade om, har satt sig hos våra enhetschefer. De är så glada när de har folk på plats. Att då jobba för att få folk att flytta på sig är inget som de uppmuntrar. De förstår att det är bra, bara det inte händer hos dem.

Birgitta Gustavsson tror att den frågan kanske bör läggas "ett snäpp högre" i kommunens chefshierarki än hos enhetscheferna. Genom att frågan lanseras uppifrån ökar chanserna att man så småningom förstår vad en god rörlighet är och att man kan ha nytta av det.

– Annars pratar vi mycket om den goda rörligheten på chefsträffar m m. Men i den enkät som kommunen gör vartannat år brukar vi bara ha 2–3 procent rörlighet inklusive pensionsavgångar, vilket är för lågt.

### *Tror du att en arbetsgivarring kan främja rörligheten?*

– Ja, till viss del. De företag i ringen som har snarlika verksamheter, t ex vår kommun och landstinget liksom Fiskeby och Holmen som båda arbetar med papper, har personalbehov som tangerar varandra. Samtidigt lever dessa två branscher i helt olika världar. Den rörlighet över branschgränserna som vi skulle kunna jobba mer med berör främst administratörer, ekonomer och PA-folk. Annars jobbar arbetsgivarna helst branschvis med sin friska rörlighet.

Projektet "Drivkrafter för ökad rörlighet, hälsa och kompetensförsörjning"

har utmynnat i två övergripande slutsatser som presenteras i slutrapporten "Kompetensförsörjning och rehabilitering – rörlighetens två stuprör" och som kan sammanfattas enligt följande:

Arbete med rörlighet bedrivs längs två olika linjer: kompetensförsörjning och rehabilitering. Något helhetsperspektiv på rörlighet finns inte. En öppning skulle kunna vara att olika berörda aktörer utvecklade nya gemensamma strategier för rörlighet.

Företagsringar är nödvändiga, men inte tillräckliga forum för rörlighet såvida denna inte är begränsad till rehabilitering. För att bli ett generellt verktyg för rörlighet måste arbetsgivarringarna bredda sitt perspektiv och arbeta mer med olika typer av rörlighet.

– Projektet har givit oss en djupare förståelse för problematiken kring rörlighet, vilket känns viktigt inför framtiden, säger Kerstin Ekberg. Men en sak är klar: Våra ringar har inte fungerat som arbetsmarknadsintermediärer. Den goda friska rörligheten förlägger inte företagen till ringen utan med den jobbar man branschvis med varandra. Arbetet med den sjuka rörligheten förlägger man dock gärna till en arbetsgivarring.

Så den kärnfråga som återstår att besvara är vilket syfte en arbetsgivarring ska ha: Enbart som arena för rehabilitering? Eller som stödjande av all slags rörlighet inom och mellan organisationer? ■

### **För ytterligare information kontakta:**

Kerstin Ekberg  
[kerek@ihs.liu.se](mailto:kerek@ihs.liu.se)  
Maria Gustavsson  
[margu@ibv.liu.se](mailto:margu@ibv.liu.se)



– Allvarliga systemfel orsakade den ökning av sjukfrånvaron som inleddes 1997, säger docent Tor Larsson vid Uppsala universitet. 1990-talets arbetsmiljö- och rehabreform var en katastrof för parterna på arbetsplatserna, de sjukskrivna, företagshälsovården, personalhandläggarna och statens finanser.

# Därför galopperade sjukfrånvaron

**R**egionala arbetsmiljö- och rehabiliteringsgruppen (RAR) i Sörmland inledde 2002 ett arbetsmiljöprojekt som var ett av 18 projekt i den dåvarande regeringens satsning på att under en femårsperiod halvera sjuktalen inom offentlig sektor. Arbetsmiljöprojektet, som länets nio kommuner, Försäkringskassan och Arbetsmiljöinspektionen medverkade i, hade som ambition att minska sjukfrånvaron genom förebyggande arbetsmiljöinsatser.

– De inledande kontakterna med kommunernas personalhandläggare våren 2003 visade emellertid att den fördubbling av sjukfrånvaron som hade ägt rum under 1996-2002 inte berodde på att särskilt många fler var sjukskrivna, säger *Tor Larsson*, docent vid Uppsala universitet, sociologiska institutionen.

Problemet tycktes istället vara att rehabiliteringsverksamheten hade upphört att fungera för det fåtal långtids-

sjuka (4-5 procent av samtliga anställda) som sviktade i arbetsförmåga p g a sjukdom, förslitning eller psykisk ohälsa – ofta 5-10 år före pensioneringen. Fördubblingen av sjukfrånvaron berodde alltså på att långtidsjukfrånvaron hade ökat p g a ökande svårigheter att komma till avslut i dessa ärenden.

Det fokus på förebyggande arbetsmiljöarbete som RARs arbetsmiljöprojekt hade var i och för sig angeläget eftersom många kommunalt anställda, särskilt enhetschefer och personal inom "mjuka" förvaltningsområden som skola, förskola, vård och omsorg, periodvis var utsatta för starkt psykiskt påfrestande anspänningar och hade hög "sjuknärvaro", d v s besvär och symtom som inte föranledde sjukskrivning. De relativt få fallen av långtidsjukfrånvaro som berodde på s k psykiskt utmattningssyndrom förklarade dock inte "den galopperande sjukfrånvaron".

Mot bakgrund av detta beviljades RAR-kansliet 1,7 milj kr i anslag från

VINNOVAs Dynamo 1-program för tilläggsprojektet "Dynamo-projektet i Sörmland" med Tor Larsson som forskningsledare. Detta projekt, som pågick 1 september 2004 – 30 augusti 2006, hade till syfte att identifiera, analysera och åtgärda problem som förhindrade kommunerna och de regionala myndigheterna att bedriva ett effektivt arbetslivsinriktat rehabiliteringsarbete. Målet var att fr o m 2006 minska antalet långtidsjukskrivna i Sörmland.

– Vi studerade relationerna mellan deltagande kommuner, Försäkringskassan och Länsarbetsnämnden och deras statliga huvudmän med inriktning på systematiska fel i handläggningen av långtidsjukskrivningar, säger Tor Larsson. Om vi kunde hitta några sådana fel som orsakade att dessa ärenden blev "inlåsta" så skulle vi rätta till dem på regional nivå. Om de hängde ihop med problem på nationell nivå skulle vi lyfta dem till berörda statliga organ.

Projektet bedrevs i tre faser. Den

första var att ta fram ett konkret ärendeunderlag att diskutera kring. I en av kommunerna gjorde projektet en fallstudie av samtliga 102 sjukfrånvaroärenden som var längre än sex månader. Man studerade deras sjukskrivningshistoria i registerutdrag från 1997 till 2004 och följde upp ärendeutvecklingen från augusti 2004 till mars 2005 med avseende på sjukfrånvaroaledning, vidtagna åtgärder och rehabiliteringsproblematikens art.

I nästa fas analyserade man varför ärendena hade förblivit olösta och identifierade bästa möjliga lösning samt hinder eller handlägningsproblem för ett rehabiliteringsavslut. Dessa analyser gjordes av en regional arbetsgrupp som bestod av Försäkringskassans verksamhetsutvecklare, en utredare från Länsarbetsnämndens kansli och erfarna personalchefer eller rehabsamordnare från Strängnäs, Eskilstuna, Katrineholms och Oxelösunds kommuner.

– Det blev tydligt att det fanns tre problemkategorier som satt fast, säger Tor Larsson. Dessa kategorier illustrerade också de svårigheter eller systemfel som kommunernas rehabansvariga har att brottas med:

Kategori 1: Anställda som var inlåsta och som behövde byta arbete men som ingen tog tag i. Länsarbetsnämnden upplevde inte att det ingick i deras uppdrag att ägna sig åt dem eftersom de redan var anställda. Det saknades väl fungerande arbetsgivarringar som kunde hjälpa till och av trygghetsskäl tvekade de anställda och deras fackliga organisationer inför ett arbetsbyte.

– Det fanns en kommersiell arbetsgivarring i trakterna av Katrineholm, men det blev för dyrt för kommunerna

att anlita den – i genomsnitt 40 000 kr per ärende. Utan en arbetsgivarring som förmedlande länk samverkade dock Nyköpings och Oxelösunds kommuner med privata arbetsgivare i samråd med Försäkringskassan och Länsarbetsnämnden.

Kategori 2: Anställda med kraftigt nedsatt arbetsförmåga. För att dessa skulle kunna bibehålla sina anställningar krävdes partiell förtidspension, d v s sjukersättning på deltid.

– Ingen vill återgå till den gamla typen av anpassningsgrupper, men företrädare för arbetsgivaren, företagshälsovården, Försäkringskassan och Länsarbetsnämnden bör gemensamt kunna bedöma hur svårlösta individärenden av detta slag bäst kan avslutas. Om de finner att en anställds restarbetsförmåga kan tas tillvara bör de kunna besluta om det, men här lägger kriterierna för rätt till sjukersättning som ändrades vid mitten av 1990-talet hinder i vägen.

Kategori 3: Anställda som inte klarade något arbete alls, d v s som var lönebidragsmässiga. Lösningen på dessa ärenden måste på något sätt finansieras via länsarbetsnämnden, som dock saknade ett tydligt uppdrag och de resurser som krävdes för detta.

– Ska de skickas hem och inte få göra något vettigt alls? undrar Tor Larsson. Om en lärare i grundskolan inte längre kan arbeta som en sådan kan hon eller han kanske jobba som skolvårdinna eller på biblioteket? Men då fordras någon form av lönebidrag eller liknande i en omfattning som krävs för att tillvarata samhällsnyttiga arbetsinsatser av den gruppen. För dessa individer blev det nu först groteskt långa sjukperioder

på tre, fyra eller fem år. Därefter blev de utförsäkrade!

I projektets tredje fas övertogs ansvaret för ärendena av projektets ledningsgrupp som utgjordes av direktörerna för Försäkringskassan, landstinget, Arbetsmiljöverket och Länsarbetsnämnden. De regionala myndighetscheferna har i oktober 2006 ställt sig bakom handläggargruppens och forskarnas analys och förslag. Utgångspunkten för dessa är att de förändringar som sedan 1990-talet har vidtagits i rehabiliteringssystemet har givit upphov till fel som har försvärat avslutandet av ett fåtal svårlösta rehabiliteringsärenden där anställda har förlorat sin arbetsförmåga.

Eftersom dessa systemfel inte kan lösas på regional nivå har projektet föreslagit en försöksverksamhet för att utprova handledningsmetoder och beräkna vinster och samhällsekonomiska konsekvenser av olika arbetssätt. Om åtgärder vidtas bedöms både effektiviteten i den arbetslivsinriktad rehabiliteringen och den regionala rörligheten i fastlåsta rehabiliteringsärenden att öka markant.

– Det kvalificerade rehabiliteringsarbete som hade bedrivits i centrala anpassningsgrupper kollapsade vid mitten av 1990-talet, konstaterar Tor Larsson. Det berodde på nedmonteringen av 1970-talets system som propositionerna 1990/91:140 och 141 blev startskott för. 1992 års rehabiliteringsreform ledde till en försämrad handläggning av långtidssjukskrivningarna när Länsarbetsnämnden och Arbetsförmedlingen upphörde med sin medverkan i anpassningsgruppernas verksamhet och Försäkringskassan fick sämre möjligheter att bevilja sjukersätt-

– Arbetsgivarnas rehabiliteringsansvariga kommer inte i mål med sina svårlösta ärenden eftersom ingen arbetsgivare har råd att betala hel lön för halvt jobb, säger Tor Larsson.



FOTO: MICHAEL ERICHSEN

ning vid varaktigt nedsatt arbetsförmåga. Det blev också allt svårare att i sådana ärenden bevilja partiell sjukersättning för att möjliggöra återgång i arbete på deltid.

– Vidare försvann möjligheten för Länsarbetsnämnden och Arbetsförmedlingen att förebygga arbetslöshet genom att stödja anställda som p g a ohälsa inte längre klarar sina arbetsuppgifter, att slussa ut inlästa som behöver arbetsträna hos en annan arbetsgivare, att stödja sjukskrivna inför en anställningsupphörande etc. Följden har blivit att arbetsgivarnas rehabiliteringsansvariga inte kommer i mål med sina svårlösta ärenden, som istället fortsätter att ticka sjukdagar. Ingen arbetsgivare har råd att betala hel lön för halvt jobb. Om en försäkringsmedicinsk konsult finner att en person har arbetsförmåga i något annat jobb så förlorar vederbörande sin rätt till sjukpenning vilket i sin tur resulterar i att hon blir uppsagd eller utförhandlad.

Tillsammans med Staffan Marklund och Peter Westerholm tog Tor Larsson fram ALI-rapporten "Den galopperande sjukfrånvaron – Sken, fenomen och väsen" (RAR:s forskningsrapport nr 1, Arbetslivsinstitutet, oktober 2006) som väckte stor uppmärksamhet när den presenterades. Där visar man att två tredjedelar av den fördubblade sjukfrånvaron 1996-2002 berodde på att sjukperiodernas längd hade ökat och endast en tredjedel på att fler individer sjukskrevs. Sedan dess har analyser av sjukfrånvarostatistiken visat att ökningen av sjukperiodernas längd förklarar så gott som hela sjukfrånvaroökningen.

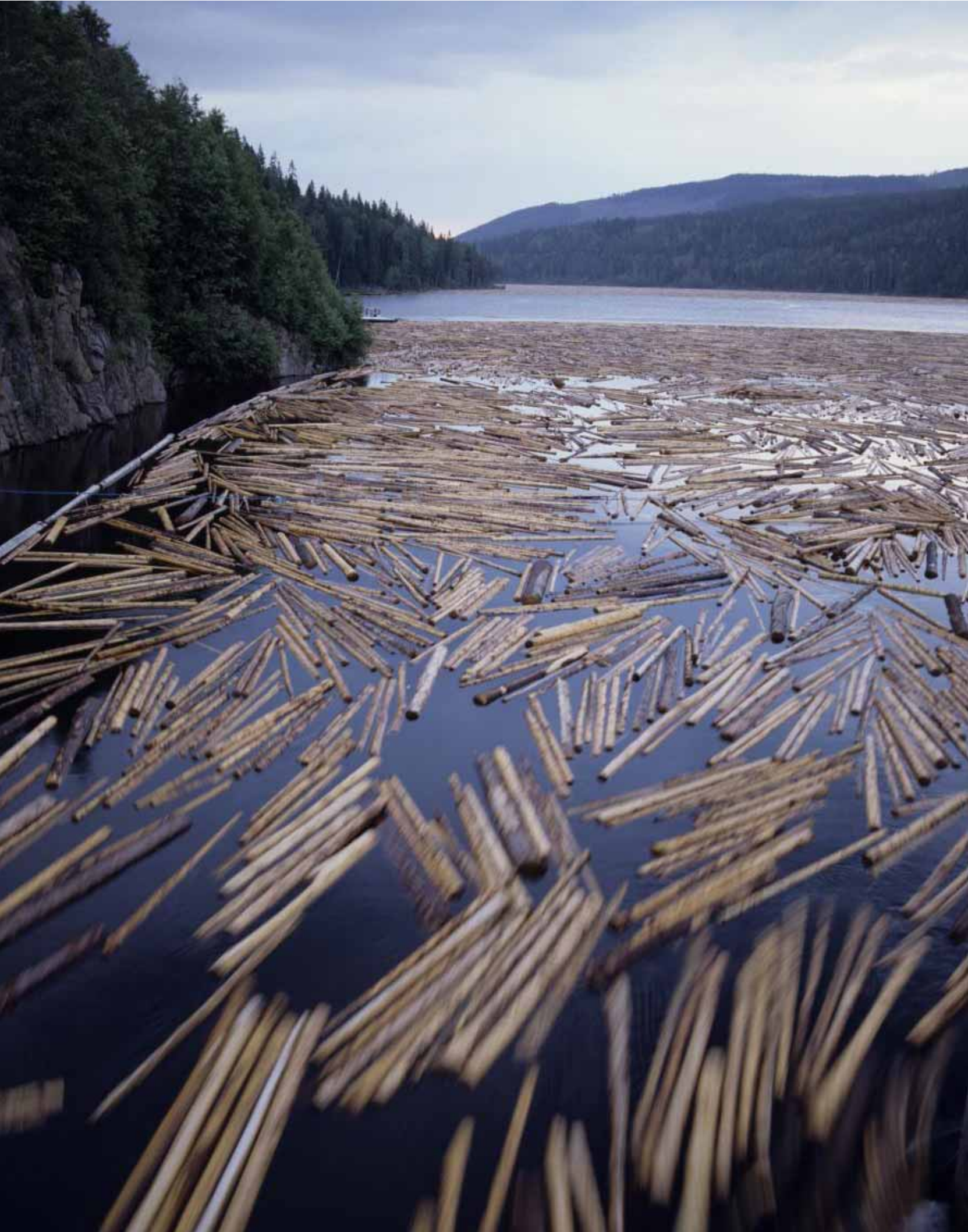
– Det råder ingen tvekan om att allvarliga systemfel ligger bakom den dramatiska ökning av sjukfrånvaron som började 1997, säger Tor Larsson. 1990-talets arbetsmiljö- och rehabiliteringsreform var en katastrof för såväl parterna på arbetsplatserna, de sjukskrivna, företagshälsovården och

personalhandläggarna som för statens finanser.

En vetenskaplig slutrapport från Dynamo-projektets i Sörmland forskargrupp planeras till slutet av 2007. VINNOVA har också beviljat medel till två uppföljande nationella konferenser under våren 2008 där projektets resultat presenteras för personalansvariga i kommuner och landsting, på Försäkringskassan m fl.

**För ytterligare information kontakta:**

Tor Larsson  
[tor.larsson@soc.uu.se](mailto:tor.larsson@soc.uu.se)





# Samarbete för ökad rörlighet, minskad ohälsa och ett hållbart arbetsliv

**D**agens rehablagstiftning hämmar rörligheten på arbetsmarknaden genom att bidra till inlåsning i oönskade arbets- och livssituationer, säger *Lotta Vahlne Westerhäll*, professor i juridik vid juridiska institutionen, Göteborgs universitet.

Lotta Vahlne Westerhäll har beviljats 1 milj kr från VINNOVAs Dynamo 1-program för det tvååriga projektet ”Samarbete för ökad rörlighet, minskad ohälsa och ett hållbart arbetsliv”. Projektet har fokus på rättsliga hinder och möjligheter för arbetsgivare att samverka vid rehabilitering.

– Studien utgör en systematisering, analys och teoretisk utvärdering av förarbeten, lagtexter, författningar, avtal och praxis samt ett flertal andra rättsliga dokument. Dessutom genomför vi intervjuer och skickar ut enkäter till alla arbetsgivningar i landet om vad de uppfattar som hinder och möjligheter i lagstiftningen.

Den grundfrågeställning som Lotta Vahlne Westerhäll studerar är om rättssystemet underlättar eller försvårar olika slag av samarbeten vid arbetslivsinriktad rehabilitering, bland annat mellan olika arbetsgivare. Befinner sig lagen om allmän försäkring (AFL), arbetsmiljölagen, lagen om anställningsskydd (LAS) och lagen om sjuklön på kollisionkurs med varandra?

– Rehabansvaret finns beskrivet i såväl socialförsäkrings- som i arbetsrättslagstiftningen, säger Lotta Vahlne Westerhäll. Här gör både interna och externa lagkollisioner lagen oklar och svår att tillämpa. Dessutom framstår lagstiftningen som rättsosäker för den enskilde, eftersom den tillerkänner individen en möjlighet – men inte någon rätt – till rehabilitering.

En effekt av detta är att den enskilde inte kan gå till domstol, även om det finns en viss möjlighet att överklaga Försäkringskassans beslut, om denna har avslagit en begäran om en specifik



FOTO: SALIMA KHAMCHANE

**Lotta Vahlne Westerhäll,**  
professor i juridik, Göteborgs universitet.

rehabiliteringsåtgärd. Lagtextens formulering gör också att människor blir rehabiliterade på olika sätt beroende på vilken handläggare man får och vilken grupp man tillhör. De som t ex är arbetslösa, invandrare eller äldre riskerar att missgynnas.

Lotta Vahlne Westerhäll menar att en anledning till att lagstiftningen är så vag och mångtydig är att en lagtext inom detta område måste vara flexibel och tänjbar för att täcka in den komplicerade verkligheten. Olika villkor eller rekvisit måste därför bli föremål för tolkning för att få en mer precis innebörd.

– Individer, arbetsgivare och offentliga aktörer har alla sina respektive perspektiv på det som en lag handlar om. Det gäller även politiska makthavare, som tenderar att använda vaga lagar utifrån sina egna syften och ibland även för ändamål som de ursprungligen inte varit ämnade.

Det förekommer att lagstiftaren försöker att kamouflera det egentliga syftet med en lag eller en förändring av en lag, s k kamouflagetänkande, vilket naturligtvis gör den aktuella lagen eller förändringen ännu svårare att tolka. Syftet med en lag kan t ex vara att åstadkomma en besparing och inte, som lagstiftaren hävdar, att förbättra för den enskilde.

– Om syftet med en ändring är tydligt, är ändringen naturligtvis lättare att förstå, förklarar Lotta Vahlne Westerhäll. Och i rehabiliteringssammanhang är det särskilt viktigt att de olika parterna tolkar lagen på samma sätt och har en samsyn så att man kan samverka och arbeta i samma riktning.

Fram till början av 1990-talet hade Försäkringskassan både huvudansvaret för enskilda individers rehabilitering och ett samverkansansvar med andra myndigheter, arbetsgivare, anpassningsgrupper etc. 1992 års rehabiliteringsreform innebar dock att det primära rehabiliteringsansvaret överfördes till arbetsgivaren.

– Vid samma tidpunkt var Sverige inne i en kraftig lågkonjunktur. I samband med den gjordes en rad indragningar på det välfärdsrättsliga området.

Den utvidgning av arbetslinjen som då gjordes, dvs att alla i yrkesverksam ålder ska delta i arbetslivet, innebar att arbetsrehabilitering av långvarigt sjuka betonades. Tanken var att mindre bidrag och mer rehabilitering skulle förbättra statens ekonomi samtidigt som den enskildes personliga situation stärktes. Ytterligare ett syfte var att stärka arbetsetiken.

– Syftet med rehabreformen var att spara offentliga utgifter genom att lägga

över ansvaret på arbetsgivaren för både genomförandet av den arbetslivsinriktade rehabiliteringen och för kostnaderna för denna. Samtidigt infördes regler om sjuklönen m m.

1995 och 1997 följdes detta upp med att sjukdoms- och arbetsförmågebegreppet i AFL förändrades så att färre fick rätt till ersättning eller stöd i rehabilitering. På samma sätt syftade Socialdepartementets promemoria från januari 2003 "Åtgärder för ökad precision vid sjukskrivning" till att minska antalet sjukfall och förkorta sjukskrivningarna.

– För att rehabilitering ska komma till stånd måste man vara arbetsförmögen på grund av sjukdom. Lagändringarna i mitten av 1990-talet innebar att man renodlade arbetsförmåge- och sjukdomsbegreppen samt lyfte fram det medicinska innehållet. Däremot skulle man bortse från arbetsmarknadsmässiga, sociala och ekonomiska strukturer samt till att människor är olika och befinner sig i olika sociala omständigheter. Vad som kan vara en arbetsnedsättning för en person behöver inte vara det för en annan, även om de lider av samma sjukdom.

– Genom denna renodling snävade man in kretsen av ersättningsberättigade varvid kostnaderna vältrades över på ett annat system. Sedan dess har detta

## Vad som kan vara en arbetsnedsättning för en person behöver inte vara det för en annan även om de lider av samma sjukdom.

ställt till med mycket trassel och lett till att många har utförsäkrats. De har hamnat i steg 5 i AFL:s sk rehabiliteringsstrappa, där man inte anses behöva någon rehabilitering eftersom man har en viss arbetsförmåga relaterad till arbetsmarknaden i stort.

Lotta Vahlne Westerhäll utvecklar resonemanget:

– Med hänvisning till att t ex en skogsarbetare med svåra ryggproblem skulle kunna klara av lättare kontorsarbete – oavsett att vederbörande inte skulle kunna utföra ett sådant arbete och saknar utbildning för det – har han inte rätt till vare sig sjukpenning eller rehabersättning utan måste stå till arbetsmarknadens förfogande. I bästa fall kan han få arbetslöshetsersättning, men det är inte alla som uppfyller villkoren för det. Resultatet har blivit stora övervälningskostnader på socialtjänsten. På så sätt blev rehabiliteringstrappan ett hinder för arbetsgivarsamverkan.

– Stick i stäv med renodlingstanken bygger rehabiliteringsreglerna fortfarande på att man ska se individen ur ett helhetsperspektiv. Det innebär att man då också måste se i vilket sammanhang den enskilde befinner sig när det gäller arbetsmarknad, ekonomi och social situation. Detta helhetstänkande kommer således på kollision med de renodlade sjukdoms- och arbetsförmågebegreppen. Jag vet att tjänstemän på Försäkringskassan har tyckt att det har varit både jobbigt och oetiskt att fatta beslut enbart utifrån renodlingsprincipen.

I förarbetet till 1992 års rehabreform påstods att det var ”lämpligast” att arbetsgivaren hade hand om rehabiliteringen eftersom lagstiftaren menade att

de flesta sjukdomsfallen och skadorna inträffar i arbetslivet.

– Det var fel, konstaterar Lotta Vahlne Westerhäll. Många sjukfall är inte arbetsrelaterade. Och efter 1992, då man trodde att allt skulle bli så bra, har det bara blivit sämre. När Försäkringskassan visste att den hade ansvaret var det mer av samverkan och ordning, men rehabiliteringsreformen gjorde att dess ansvar blev oklart.

– Idag har arbetsgivaren det primära rehabiliteringsansvaret medan Försäkringskassan har ett övergripande samordningsansvar. Men om en arbetsgivare inte uppfyller sina förpliktelser, har Försäkringskassan inga sanktioner att ta till. Efter ett antal veckors sjukskrivning ska arbetsgivaren t ex göra en rehabutredning och lämna in den till Försäkringskassan. I många fall sker inte det. Sedan ska en rehabiliteringsplan upprättas och det sker inte heller i många fall. En orsak är enligt Lotta Vahlne Westerhäll att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen är otydligt och relaterat till dennes rehabiliteringsansvar enligt AFL. Det gör det svårt att få fram de rehabiliteringsutredningar och rehabplaner som lagstiftaren en gång i tiden tänkte sig.

– Eftersom man inte följer dagens lagstiftning krävs en lagstiftning som är tydligare och genomförbar. För många arbetsgivare är det inte praktiskt möjligt att lägga så mycket tid och kraft på rehabiliteringsutredningar och planer som lagen stipulerar. Större företag outsourcear rehabiliteringen, men det har många mindre företag varken råd eller tid att syssla med.

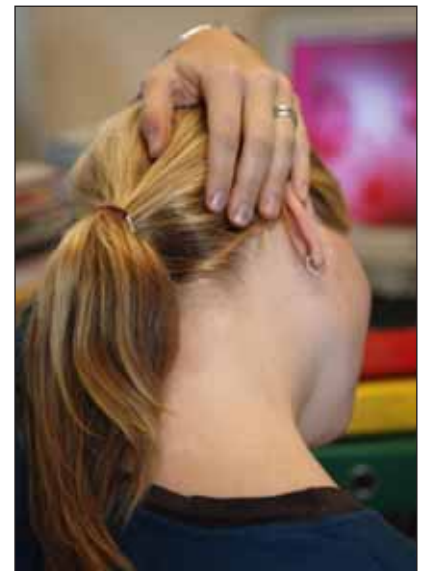


FOTO: SARI GUSTAFSSON / SCANPIX

### **Enligt rehabiliteringsreglerna ska individen ses ur ett helhetsperspektiv.**

– Försäkringskassan hävdar ibland att den inte har något primärt rehabiliteringsansvar utan bara ska se till att arbetsgivaren gör vad han ska och samordna med primärvården, Arbetsförmedlingen, socialtjänsten etc. Men för dem som inte har någon arbetsgivare, t ex arbetslösa och egenföretagare, har Försäkringskassan kvar sitt rehabiliteringsansvar från tiden före rehabreformen 1992. Det har man inte alltid klart för sig.

### *Vad kan man göra åt situationen?*

– Det måste bli tydligare vem som har det ekonomiska ansvaret. Om arbetsgivaren även fortsättningsvis ska ha detta ansvar, måste dennes rehabiliteringsansvar fullt ut ligga inom den arbetsrättsliga lagstiftningen och inte som idag även inom den försäkringsrättsliga. Man måste alltså skilja ut rehabiliteringsansvaret enligt AFL från arbetsgivarens arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen.

## ”Det finns mycket som kan ’lappas och lagas’ i det rådande systemet, men frågan är om det i längden får den effekt man eftersträvar”

– Sedan måste det bli en effektivare samverkan mellan berörda parter – den enskilde, hans eller hennes arbetsgivare, andra arbetsgivare, Försäkringskassan, socialtjänsten, sjukvården, Arbetsförmedlingen etc. Tidigare hade man en fungerande struktur i form av de s k anpassningsgrupperna. Om arbetsgivarens primäransvar ska kvarstå måste i första hand Försäkringskassan vara arbetsgivaren mer behjälplig både i teorin och i praktiken.

Lotta Vahlne Westerhäll tycker dock inte att det är någon optimal lösning. Hon menar att rehabiliteringen istället bör skiljas ut som ett eget område som inte är kopplat till vare sig socialförsäkringarna och rätten till ersättning eller till arbetsmiljöansvaret.

– Dessutom håller det inte att splittra upp ansvaret som man har gjort. Det bör ligga på ett särskilt organ, kanske en särskild rehabiliteringsmyndighet med egen struktur, eget pengaflöde och egna rehabhandläggare med god utbildning i rehabiliteringsvetenskap. Kostnaden skulle ligga på denna myndighet och inte som nu delvis på staten via Försäkringskassan och delvis på arbetsgivaren. Självklart måste arbetsgivaren betala en avgift till den, men det faktiska ansvaret för och genomförandet av rehabiliteringen skulle ligga på myndigheten.

### *Hur påverkar den nuvarande situationen rörligheten på arbetsmarknaden?*

– Arbetsgivarens primäransvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen motverkar rörligheten eftersom ansvaret bara omfattar den som är anställd. Det hänger ihop med den arbetsrättsliga regeln om saklig grund för uppsägning. Först när arbetsgivaren har gjort allt i rehaväg kan vederbörande sägas upp, om denne fortfarande är helt arbetsoförmögen. Men innan man har kommit därtill, brukar personen vilja ha kvar sin anknytning till arbetsgivaren, även om hon eller han är hundra procentigt sjukskriven.

– I ett sådant fall vore det mycket bättre för vederbörande att på ett tidigare stadium komma till en annan arbetsgivare med arbetsuppgifter som hon eller han kanske skulle kunna utföra – om inte på heltid så kanske som ett halvtidsjobb. Men i praktiken skulle det fungera endast om den nye arbetsgivaren slapp att ta över rehabansvaret. Istället skulle Försäkringskassan kunna axla detta ansvar och dessutom stötta upp med 50 procent sjukersättning, men det gör den inte.

Slutrapport från projektet ”Samarbete för ökad rörlighet, minskad ohälsa och ett hållbart arbetsliv” kom-

mer enligt planerna att lämnas våren 2008.

– I den kommer vi att dra en del slutsatser om vad som bör göras, säger Lotta Vahlne Westerhäll. Det finns mycket som kan ”lappas och lagas” i det rådande systemet, men frågan är om det i längden får den effekt man eftersträvar. Mycket beror på vilken betydelse rehabiliteringsutredningens betänkande ”Fokus på åtgärder” SOU 2006:107 kommer att få. Enligt den kommer arbetsgivarens rehabiliteringsansvar i framtiden inte att vara så stort. Om det förslaget går igenom måste man börja tänka i nya banor. ■


### **Aktuella lagar:**

- AFL – lagen om allmän försäkring (1962:381)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- LAS – lagen om anställningsskydd (1982:80)
- Lagen om sjuklön (1991:1047)

### **För ytterligare information kontakta:**

Lotta Vahlne Westerhäll  
[lotta.westerhall@law.gu.se](mailto:lotta.westerhall@law.gu.se)

**En viktig aspekt av rörlighet inom arbetslivet är självklart nog den fysiska rörligheten – inte minst med hänsyn till pågående diskussioner om regionförstoring. I fyra reportage på sid 93–110 beskrivs Dynamoprogrammets s k transportprojekt, varav ett har haft fokus på viktiga genusfrågor.**



Genusproblematiken bör finnas med i den bild som kommunala tjänstemän och politiker målar upp av den framtida utvecklingen vad gäller sysselsättning, bostäder, arbetspendling etc. De krav på flexibilitet och rörlighet som en förestående regionförstoring ställer på arbetskraften bäddar inte bara för nya möjligheter utan även för nya bördor – särskilt för kvinnor.

# Regionförstoring ur ett genusperspektiv

**K**an de produktiva och reproduktiva processerna i samhället flyta fram i var sin strömfåra utan att påverka varandra? Naturligtvis inte. De påverkar varandra och är ömsesidigt beroende av varandra på ett sätt som kan behöva utredas närmare. Om man styr och ställer med den ena av dessa processer så får det konsekvenser för den andra.

Det är detta som *Tora Friberg* sätter fingret på i sitt projekt ”Regionförstoring ur ett genusperspektiv”. Tora Friberg är professor i kultur och samhälle vid Linköpings universitet, Institutionen för studier av samhällsutveckling och kultur (ISAK). Hon är vidare vetenskaplig ledare för Centrum för kommunstrategiska studier (CKS) som drivs gemensamt av kommunerna i Östergötland och universitetet. Det aktuella projektet har pågått under tiden 1 oktober 2004 – 30 september 2006 och har finansierats av VINNOVA med drygt 1,2 milj kr inom ramen för Dynamo 1-programmet.

I studien har Tora Friberg granskat regionförstoring ur ett genusperspektiv med kvinnors erfarenheter av förvärvsarbete, arbetsresor, arbete i hemmet och omsorg om andra etc som en central utgångspunkt. Hon menar att genusproblematiken bör finnas med i bilden när kommunala tjänstemän och politiker målar upp sina visioner av den framtida utvecklingen vad gäller befolkning, bostäder, sysselsättning, arbetspendling m m. De krav på flexibilitet och rörlighet som ställs på arbetskraften bäddar inte bara för nya möjligheter utan utgör även en ny börda, måhända särskilt för kvinnor.

Tora Friberg har följt den diskussion om regionförstoring som sedan några år förs i Östergötland och med sitt tioåriga förflutna som planerare på regionalekonomiska enheten vid länsstyrelsen i Kristianstad har hon goda förutsättningar att förstå hur politiker, planerare och tjänstemän på regional och central nivå tänker.

– De är i huvudsak mycket positivt inställda till regionförstoring, kanske beroende på att de inte kan se något alternativ. Tanken är ekonomisk tillväxt genom att organisera produktionen så effektivt som möjligt. Mot det ställer jag reproduktionen – återskapande av livet, av arbetskraften om man så vill. Det borde inte vara en genusfråga, men kvinnor tar ett större ansvar för de reproduktiva processerna i samhället. Deras ansvar dominerar både i familjerna och i den offentliga omsorgen. Och om man effektiviserar produktionen genom regionförstoring så får det negativa effekter för främst kvinnorna och på reproduktionen.

Den fortgående koncentrationen av arbetsplatser och befolkning till stors-tads-, universitets- och högskoleregionerna har bl a lett till att antalet små lokala arbetsmarknadsregioner har minskat. Enligt Långtidsutredningen (SOU 2004:34) kommer den utvecklingen att fortsätta fram till år 2020. Samtidigt gör den demografiska

## **”Politikerna vill inte att barnafödandet ska minska ytterligare, men det går tvärs mot utvecklingen mot större regioner”**

utvecklingen, med allt fler äldre, att landets mindre kommuner försöker locka till sig yngre familjer med hjälp av attraktiva bostäder och goda kommunikationer.

Eftersom den regionförstoring som planeras kommer att leda till ännu färre lokala arbetsmarknader förväntas morgondagens barnfamiljer bo och bidra till skatteunderlaget i det lilla samhället samt pendla till arbetet i den stora staden. Enligt Långtidsutredningen kan dock det medföra vissa olägenheter i form av t ex långa restider, stress och konserverade könsroller.

– Men positivt värdeladdade begrepp som tillväxt, kluster, innovationssystem och regionförstoring är alla delar i den regionala utvecklingsstrategi som sedan början av 2000-talet omsluter arbetsmarknaden, kommunikationerna och vardagslivet – åtminstone här i Östergötland, säger Tora Friberg. Den uppfattas som den enda vägen till framgång.

– Men diskussionen om regionförstoring och rörlighet förs främst utifrån företagets perspektiv. Jag vill att man i den även ska ta hänsyn till människorna. Om utvecklingen fortsätter i den riktning som man nu diskuterar så kommer de enskilda individerna att få betala ett högt pris i form av allt längre pendlingsresor till och från jobbet. Vilken människosyn dominerar ett sådant upplägg och hur kommer det att påverka t ex en tvåförsörjarfamilj?

För att fördjupa sin kunskap i tankegångar och resonemang kring regionförstoring i Östergötlands län har Tora Friberg träffat och samtalat med samtliga 13 kommunledningar i Östergötlands län. Ibland hela kommunstyrelser, ibland deras arbetsutskott, nästan alltid med respektive kommunchef och ibland även tjänstemän.

– De utgår från den situation som de befinner sig i. I de mindre kommunerna oroar man sig för att hamna på efterkälken i den regionala utveckling-



FOTO: JULIA SJÖBERG / NORDIC

en. Demografiskt karaktäriseras kommunerna av en stagnerande eller minskande befolkningen och av att ungdomarna flyttar så att åldersfördelningen blir skev.

– Förhoppningen är att ungdomarna ska återvända när de är färdigutbildade och ska bilda familj. Då vill man helst ha jobb åt dem i den egna kommunen, men det är inte så lätt med tanke på att många av dem då har en högre utbildning och att det inte finns lämpliga jobb. Istället är kommunpolitikernas strategi att de som återvänder och nyinflyttade ska bo i kommunen och sedan arbetspendla till någon större kommun, bl a Linköping och Norrköping, där det finns fler jobb.

Vidare har Tora Friberg i sitt projekt låtit intervjuva enskilda individer och familjer som bor en bit utanför centralorterna för att ta reda på hur de organiserar sin vardagstillvaro och hur de ser på bl a arbetsresor.



– Diskussionen om regionförstoring och rörlighet förs främst utifrån företagens perspektiv. Jag vill att man även ska ta hänsyn till människorna, säger Tora Friberg.



FOTO: KJELL ÅKERLUND / INCTERA

När det gäller just arbetsresor finns det ett tydligt glapp mellan vad politikerna anser vara rimligt och hur människor i allmänhet vill ha det, säger hon. När jag frågade kommunledningarna vad de tyckte var en rimlig restid svarade de 45–60 minuter i vardera riktningen. När en kollega frågade folk hur lång tid de vill resa till jobbet tyckte man att 20 minuter var lagom. Men i en utvidgad arbetsmarknadsregion måste man nog räkna med att många får långa restider.

Samtidigt har Tora Friberg kunnat konstatera ett glapp i den politiska diskussionen när det å ena sidan gäller regionförstoring och å andra sidan den demografiska skevheten med en låg nativitet. Hon har deltagit vid flera konferenser där man har diskuterat regionalpolitik och regionförstoring i ett rum och samtidigt diskuterat varför kvinnor inte föder fler barn i ett annat rum.

– Politikerna vill inte att barnafödandet ska minska ytterligare, men det går på tvärs mot utvecklingen mot större regioner. Större regioner innebär större avstånd och mer resande vilket tillsammans med andra faktorer inverkar negativt på kvinnors och familjers vilja och möjlighet att skaffa fler barn. Därför menar jag att man måste föra ihop de båda frågorna. Man kan inte bedriva en politik på en nivå utan att det återverkar på andra nivåer liksom man inte kan utforma en politik inom en sektor utan att det återverkar på andra sektorer. Politik på nationell nivå enligt stuprörsmodellen kan ställa till med problem på lokal nivå där man behöver se helheten.

– Om folk ska fungera bra i dagens ganska pressade arbetsliv så måste också deras vardagsliv fungera. För kvinnor, framför allt med små barn och med fokus på reproduktionen, är frågan om närhet viktig – geografisk, tidsmässig och mental närhet. De vill inte arbeta långt från dagis eller hemmet när bar-

nen går i skolan. De har svårare än männen att avbörd sig ansvaret för familjen när de är på jobbet. De vill snabbt kunna ta sig hem om det behövs. Men den dagen när män och kvinnor verkligen delar lika på denna reproduktiva sida av livet kommer troligen också män att vilja vara till hands. Hur ska man forma ett samhälle som klarar detta?

I ett forskningsprojekt om kvinnors vardag som Tora Friberg genomförde för drygt 15 år sedan var önskan att känna sig säkra på att barnen har det bra, att få tiden att räcka till och att orka med alla sysslor var en gemensam nämnare för alla förvärvsarbetande kvinnor.

– Mycket pekar på att detta är lika aktuellt idag, med tanke på den diskussion som förs om stress, vardagens bekymmer, otillräcklig tid, sjukskrivningar, utbrändhet etc. Produktionens organisation återverkar på reproduktionens. Idén om regionförstoring är sprungen ur produktionens sfär.

Reproduktionens, eller mer konkret, omsorgsarbetets sfär är i hög grad kvinnornas sfär. Omsorgsarbetet kan tänkas bort, men någon måste utföra det i praktiken. Det fordrar en öga-mot-öga-kontakt. I dessa sammanhang framstår kraven på flexibilitet och rörlighet som pressande faktorer.

Tora Friberg menar att regionförstoringsdiskussionen omsatt i praktisk politik till stor del handlar om resandet och hur det återverkar på enskilda medborgare. Ett exempel är Lena och Jerker med ett barn på 1,5 år och ett till på väg, som flyttade från X-stad till en by på landsbygden. Lena arbetar i stan medan Jerker arbetar hemifrån men reser en del. Vid intervjutillfället hade de av flera skäl givit upp och flyttat tillbaka till stan.

I början hade Lena åkt tåg till stan och cyklat sista biten till jobbet, men när hon skulle hem gick tåget bara en gång i timmen. Dessutom var det ofta fullsatt så att hon fick stå hela vägen hem. Dessutom var det någon som stal cykeln.

Därför började Lena ta bilen de tio milen till jobbet fyra dagar i veckan. Det blev långa och slitsamma dagar med litet tid för barnet när hon kom hem. På vintern var det mörkt både till och från jobbet och vägarna var ofta isiga.

Samtidigt insåg Lena och Jerker att det skulle bli besvärligt med dagis, som låg i en närliggande by. För att ta sig dit krävdes ytterligare en bil. Till slut valde de att flytta tillbaka till staden. Det var inget lätt beslut.

– I min bok "Förflyttningar – en sammanhållande länk i vardagens organisation" (KFB-rapport 1998:23) beskriver jag hur några kvinnor har organiserat sina resor till och från jobbet och vad de tänker på, säger Tora Friberg. Kvinnor åker kollektivt i högre omfattning än män och i kategorin sambo med barn 0–6 år gör de påfallande ofta avbrott i sina arbetsresor för att handla, hämta barn, göra inköp etc. Kanske är det därför som kvinnor oftare än män tycker att pendling är besvärligt. Männen åker betydligt oftare bil.

#### *Hur tycker du att man ska planera?*

– Jag utgår från att utvecklingen trots allt går mot att fler människor kommer att tvingas lägga ner mer tid på pendlingsresor till och från jobbet.

FOTO: PÅL-NILS NILSSON / TIOFOTO



Förhoppningsvis ska det kunna ske med kollektiva transportmedel i långt större utsträckning än idag. Därför måste man först och främst fråga både kvinnor och män, unga och gamla, hur de vill att kollektivtrafiken ska utformas för att de ska åka mer. Och självfallet bygga ut kollektivtrafiken.

– Man kan inte bara dela in folk i funktionshindrade och resten. Kvinnor lever ofta under andra villkor än män och har därmed andra behov och önskemål än män. Därtill måste man vara klar över att gruppen kvinnor inte är homogena. Det kan gälla utbildningsbakgrund, position i arbetslivet, livsfas eller livsstil. Det måste man ta hänsyn till när man sysslar med regionförstoring som innebär att folk ska resa, även om min hypotes är att det som gynnar kvinnor sällan missgynnar män.

– Det finns mycket att göra när det gäller kvaliteten på kollektivtrafiken. Vid tidtabellläggningen måste man ta hänsyn till vilka arbetstider som kvinnor har. Många arbetar ju inom vården och slutar sent på kvällen. För dem är det avgörande att kollektivtrafiken fungerar. Här kommer vi in på hela trygghetsdiskussionen. Detsamma gäller hur man placerar busshållplatser.

När det gäller järnvägen konstaterar Tora Friberg som ett exempel att det oftast är SJ som står för trafiken medan Jernhusen AB har hand om väntsalarna och att de ibland stänger sina väntsalarna innan tågen har slutat gå på kvällen.

– En gång stod jag och väntade på ett försenat tåg när en vakt kom och sade att han måste stänga väntsalen.

Klockan var halv elva på kvällen och det var tio minusgrader ute! Det bidrog inte till att göra min resa bekvämare.


– Jag har överhuvudtaget invändningar mot dessa urindoftande hissar och gångtunnlar med trasiga lampor som man på en del håll måste ta sig via för att komma till Jernhusens resecentrum. Det gäller också busshållplatser som både kan kännas otrygga och vara nerklotttrade samtidigt som de fungerar som rökhörnor. I sådana miljöer vill ingen vistas. Om man ska orka pendla så måste man samtidigt kunna koppla av och få en stunds vila i en trevlig miljö. Själva resan ska inte ta all kraft utan helst *gø* litet kraft. Det är en kvalitetsfråga. Om man pressar människor för hårt så kommer det sannolikt att kunna avläsas i ökande ohälsotal. ■

**För ytterligare information kontakta:**

Tora Friberg  
[torfr@isak.liu.se](mailto:torfr@isak.liu.se)

**Mot att organisera produktionen så**  
**effektivt som möjligt ställer jag**  
**reproduktionen – återskapande av livet.**  
**Kvinnor tar ett större ansvar för de**  
**reproduktiva processerna i samhället.**

# Dynamiska regioner och



Merparten av det spårvägskunnande som en gång i tiden fanns i Sverige försvann när nästan alla spårvägar lades ner under 1950–70-talen. Under senare år har dock spårvägen haft en stark internationell renässans och är nu på väg tillbaka i många städer och regioner.

# innovativ kollektivtrafik



– Med en duospårväg kan man få till stånd en mängd smidiga nya linjer så att vissa delar av en region kan få hållplatser och kortare restider till jobben, säger Tomas Svensson.



FOTO: KJELL ÅKERLUND / INCITERA

**N**ationalekonom *Tomas Svensson* vid Statens väg- och transportforskningsinstitut (VTI) i Linköping anser att det finns en del att göra i Sverige när det gäller att använda kollektivtrafik – och inte minst spårburen sådan – som ett verktyg för lokal och regional utveckling.

– Det handlar om att få till stånd samhällsekonomiskt effektiva trafik- och transportsystem. I bl a Schweiz, Holland, många städer i Frankrike samt regioner i Tyskland och i USA har man börjat använda kollektivtrafik mer offensivt för att utveckla sina städer och regioner. Där har man upptäckt att biltrafiken bör kompletteras och delvis ersättas med kollektiva trafiklösningar för att få städer och regioner att fungera bättre.

– Markanvändning, stadsutveckling och regionutveckling bör samplaneras med transporter, men i Sverige sker fortfarande transportplaneringen i

ett stuprör och övrig samhällsplanering i ett annat. Den modellen håller inte när det gäller regional utveckling.

Tomas Svensson ser stora fördelar med spårburen kollektivtrafik jämfört med buss och han anser att de lokala och regionala myndigheterna i Stockholm begick ett stort misstag när man 1967 lade ner spårvägen där. Den åsikten är han inte ensam om. Många stockholmare håller med.

– Om spårvägen istället hade byggts ut som ett komplement till tunnelbanan så hade man klarat dagens trängselproblematik bättre. Men att döma av dagens politiska diskussion i Stockholm tycker fler och fler att man bör överväga att återinföra spårvagnar i centrala Stockholm, mycket som en följd av succén med den s k Tvärbanan mellan Sickla och Alvik.

– En busslinje kan startas ena året och läggas ner nästa och många vet inte vilken sträckning den har. En stor fördel



## Med spårburen kollektivtrafik kan man skapa mycket attraktiva boendemiljöer med goda resmöjligheter nära bostaden.

med spårväg är att dess sträckning är långsiktig och bidrar till en tydlighet i transportsystemet. Det gör att man i annan samhällsplanering kan utgå från den spårburna kollektivtrafiken. Med den som grund kan också människor fatta beslut om var de ska bo och arbeta. Samtidigt gör de kvalitativa fördelar som spårvagnen har jämfört med buss, som t ex överlägsen komfort, att den har större möjligheter att attrahera bilpendlare.

Samtidigt konstaterar Tomas Svensson att merparten av det spårvägs-kunnande som en gång fanns i Sverige försvann när nästan alla spårvägar lades ner under 1950–70-talen. Under senare år har dock spårvägen haft en stark internationell renässans och är nu på väg tillbaka i många städer och regioner.

Även i Sverige funderar man alltså över hur en satsning på spårväg bör se ut. 1999 fick VTI särskilda medel för forskning om spårvägssystem och 2004 beviljade VINNOVA 350 000 kr i bidrag till projektet ”Dynamiska regioner och innovativ kollektivtrafik” (DINKOLL), som har genomförts av Tomas Svensson under perioden 1 juli 2004 – 30 juni 2005. DINKOLL är en förstudie till VTIs projekt ”Regionala och lokala kollektivtrafiksystem i integration” (REKOSYS), som baseras på ett i Sverige helt nytt kollektivtrafiksystem: duospårvägen.

– Duospårvägen är en spårvagn som kan gå på både järnvägsräls och spårvägsspår, som har samma spårvidd, förklarar Tomas Svensson, som genomfört förstudien. Den har två olika framdrivningssystem – ett för stambanenätets 15 000 volt växelström och ett för stadsspårvägsnätets 750 volt likström. På bandelar som inte är elektrifierade kan man köra med dieselektrisk drift.

– Vårt syfte har varit att studera hur duospårvägen påverkar utveckling, förstoring och tillväxt i en region. Med en duospårväg kan man få till stånd en mängd smidiga nya linjer så att vissa delar av en region kan få hållplatser och kortare restider till jobben. Den erbjuder också goda möjligheter för direktförbindelser.

Förstudien, som också har belyst kollektivtrafikens inverkan på arbetsmarknadens rörlighetsmekanismer – centrala förutsättningar för ekonomisk tillväxt och regionförstoring – har genomförts i Östergötland i samarbete med Jönköpings Internationella handelshögskola, Trivector Traffic AB, Regionförbundet Östsam och Länsarbetsnämnden i Östergötlands län samt Kinda, Finspångs, Linköpings, Norrköpings och Åtvidabergs kommuner.

– Idén med en duospårväg har också tagit ett stort steg framåt i VTIs

spårvägsprojekt ”Duospårväg – innovativ kollektivtrafik”, berättar Tomas Svensson. I Stockholm, Göteborg och Norrköping finns redan spårväg som man kan bygga vidare på, men många städer är ganska små och där vore det inte ekonomiskt försvarbart att bygga upp helt nya spårvägssystem. Samtidigt har de flesta regioner järnväg som ibland inte är elektrifierad och som många gånger inte används särskilt mycket.

– Med en duospårväg kan man i stor utsträckning utnyttja en sådan befintlig infrastruktur, dvs köra på den järnväg som går mellan städer och sedan bygga en enkel slinga in genom stadskärnor. På så sätt kombinerar man det lokala spårvägssystemets fördelar med ett regionalt, spårburet trafiksystem samtidigt som man slipper en hel del investeringar. Dessutom får man mycket attraktiva resvägar – från landsbygden och ända in till Stora Torget i centrum av regionens kärna. En järnväg kräver banvallar och särskilda perronger etc medan en duospårvagn kan integreras i stadsmiljön och utan problem dras fram i gätagumiljö.

För att få något konkret att räkna på förlade projektet ett tänkt kollektivtrafiksystem till Östergötland så som det skulle kunna se ut om 15 år. Man tog bl a hänsyn till att Ostlänken kommer att frigöra kapacitet på stambanan

mellan Linköping och Norrköping, att Linköpings kommun funderar på att bygga en egen spårvägsslinga och att man i Norrköping redan har påbörjat utbyggnaden av sitt spårvägsnät, som dessutom kan komma att förlängas ner till Söderköping. Dessutom kan banor som finns upp mot Finspång renoveras till persontrafikstandard.

Under maj 2006 genomförde projektet en omfattande och mycket framgångsrik demonstrationstrafik på sträckorna Linköping – Kisa och Linköping – Åtvidaberg samt på spårvägsnätet i Norrköping. Till denna användes en duospårvagn av modellen Regio Citadis från Alstom. Dessutom var fordonet i Finspång, Västervik, Göteborg, Helsingborg och Lund där demonstrationstrafik också genomfördes.

– Vi hade bra väder så det blev rena turistresorna, säger Tomas Svensson. Regio Citadis har bra komfort, men det är kanske inte ett fordon som man vill åka 10–15 mil nonstop med. I Finspång hade man inte haft persontrafik på järnvägen sedan 1963 så de som såg oss komma åkande började vinka. Det visade om inte annat att det finns en mycket positiv image och historia kring spårvagnar som inte är att förakta när det gäller att få ett bra resande.

– Konsultbolaget Trivector Traffic AB har räknat ut att ett regionalt trafiksystem i Östergötland med duospårväg, buss och pendeltåg skulle generera 6–10 procent ökat kollektivt resande, vilket är ganska mycket. Samtidigt skulle driftnettot bli ungefär detsamma som idag, men det skulle krävas en del investeringar. Handelshögskolan i Jönköping har dessutom räknat fram att den ökade rörlighet och bättre möjlighet att resa som systemet skulle leda till skulle ge sysselsättningsökningar som

kompenserar för de investeringar som krävs. En satsning på duospårväg i Karlsruhe i Tyskland har förgivit väsentligt större resandeströmmar än man där hade räknat med.

Tomas Svensson menar samtidigt att den typ av satsningar som införandet av en duospårväg innebär kräver att även andra åtgärder vidtas för att stötta systemet. Bostäder och nya verksamhetsområden bör till exempel lokaliseras så nära hållplatserna/stationerna som möjligt så att kollektivtrafikens marknad stärks.

– Det handlar om ett samspel. Man kan inte bygga upp nya system och sedan sätta sig och vänta på att de som jäst i degen ska ge stora utvecklings-effekter. En satsning på kollektivtrafik måste kombineras med andra politiska och planeringsmässiga åtgärder. Internationella erfarenheter visar att goda resandeökningar bara infinner sig om man på olika sätt stöttar nya kollektivtrafiksystem. I annat fall blir effekterna sämre.

– Den här typen av system är kraftfulla verktyg för att stimulera regional utveckling och rörlighet. Efter utbyggnaden av den regionala tågtrafiken i Skåne och Västra Götaland har man haft en explosionsartad ökning av resandet. Människor har upptäckt att man kan bo i Skåne och jobba eller plugga i Köpenhamn.

*Vilken betydelse har kollektivtrafiken för arbetslivet jämfört med privatbilismen?*

– Sverige har en förhållandevis hög vägkapacitet, vilket har lett till ett etablerat biltrafikresande. Samtidigt får nya investeringar i vägar inte så stora utvecklings-effekter eftersom biltrafiken redan har nått en mättnadsnivå.

Eftersom kollektivtrafiken inte har kommit lika långt öppnar en satsning på den en mängd nya möjligheter för fler människor, till exempel att bo på ett ställe och jobba eller studera på ett annat. Genom att satsa på kollektivtrafik kan man alltså utveckla nya marknader och ta hand om nya resandebehov. I till exempel Skåne är det idag ett starkt sug efter bostäder på orter med närhet till Pågatågets stationer.

– Med spårburen kollektivtrafik kan man skapa mycket attraktiva boendemiljöer med goda resmöjligheter nära bostaden men utan avgaser. Dessutom har den hög kapacitet. Om man förtätar och får ihop fler människor på samma yta så har kollektivtrafiken goda möjligheter att konkurrera. För att utnyttja och utveckla en stads fördelar med korta avstånd, en specialiserad tjänstproduktion, kultur, nöje etc krävs ett kapacitetsstarkt och hållbart transportsystem som inte är ytkrävande. Kollektivtrafik är ett effektivt utvecklingsverktyg i postindustriella städer och regioner.

Försöket med duospårväg i Östergötland blev starten på en innovationsprocess. I bland Göteborg, Helsingborg, Lund och andra regioner utreder man idag möjligheterna att påbörja trafik med duospårvagn.

– I Göteborg är förutsättningarna för duospårväg mycket goda. Det enda som behövs är en förbindelse mellan de befintliga järnvägs- och spårvägsnäten, konstaterar Tomas Svensson. ■

#### För ytterligare information kontakta:

Tomas Svensson  
[tomas.svensson@vti.se](mailto:tomas.svensson@vti.se)

# Kollektivtrafik värd priset







**Karl Kottenhoff, trafikforskare  
vid Kungliga tekniska högskolan  
i Stockholm.**



FOTO: KJELL AKERLUND / INCITERA

**E**ftersom stora och diversifierade arbetsmarknadsregioner underlättar för arbetskraften att hitta nya jobb samtidigt som företagen har lättare att hitta kompetent arbetskraft kan regionförstoring leda till ökad rörlighet och flexibilitet på arbetsmarknaden.

Kommunikationerna spelar i detta sammanhang en viktig roll. För många människor är ett funktionellt transportsystem med en väl utbyggd och fungerande kollektivtrafik oundgänglig för arbetspendling. I detta sammanhang är inte bara restider centrala utan också transportsystemets tillförlitlighet, komfort och även möjligheten att arbeta under resan. Ett rimligt antagande är därför att snabba och komfortabla kollektiva transportmedel med inte alltför höga biljettpreiser bidrar till att minska den uppoffring som det trots allt innebär för människor att arbetspendla längre sträckor.

Vilka är då behoven vid regional arbetspendling? Hur viktiga är faktorer som turtäthet, byten, komfort, arbetsmöjligheter och taxor? Vad händer om barriärer i form av t ex länsgränser tas bort? Hur ska tågen och bussarna utformas för att man ska kunna utnyttja restiden till att arbeta? Hur långt är man villig att pendla? Är man t ex villig att pendla ytterligare 15 minuter om man får så eller så mycket mer i lön per månad eller om tåget eller bussen har en sådan komfort att man kan arbeta under resan?

I sin doktorsavhandling från 1999, "Evaluation of passenger train concepts – methods and results of measuring travellers' preferences in relation to costs" konstaterade trafikforskare *Karl Kottenhoff* vid Kungliga tekniska högskolan (KTH) i Stockholm att arbetspendlare i tåg har höga krav på komfort ombord. Detta stöds av resultat som trafikforskare *Oskar Fröidh*, också

KTH, presenterade 2003. Enligt honom kunde upp till 25 % av ett kraftigt ökat resande på Svealandsbanan förklaras av bättre komfort på tågen. Samtidigt konstaterade Fröidh att nya regionala pendlare generellt värderar restiden högt. I Spanien har tåg som gör 250–300 km/tim givit upphov till arbetspendling på upp till 200 km i vardera riktning.

Oskar Fröidh deltar också i det projekt – ”Kollektivtrafik värd priset” – som Karl Kottenhoff leder och där även trafikforskarna Kjell Jansson och Chris Halldin medverkar. Vinnova bidrar inom ramen för sitt Dynamo 1-program med närmare 1,3 milj kr till projektet, som pågår under 1 september 2004 – 30 augusti 2007.

Syftet med projektet är att analysera om och hur en bättre kollektivtrafik över länsgränser i termer av minskad uppoffring för resenären kan bidra till att vidga lokala arbetsmarknader genom ökad rörlighet samt hur denna trafik i så fall bör utformas och prissättas.

– Vi studerar förhållandena i Mälardalen, som enligt vår definition omfattar Stockholms, Södermanlands, Västmanlands, Örebro och Uppsala län, säger Karl Kottenhoff. Att vi har valt just Mälardalen beror på att det är lättast att arbeta med en region som ligger nära och som vi har mycket data ifrån. Vi vill enkelt uttryckt ta bort trösklar i resandet mellan länen genom att förbättra linjenätet, turtätheten och komforten i tåg och bussar samt införa taxor som underlättar resande över länsgränser.

Mälardalens kollektivtrafik karaktäriseras idag av flera barriärer för pendling över länsgränser, bl a höga

kostnader, otillräcklig turtäthet och låg komfort, särskilt om man jämför med fjärrtågen.

– Trafikhuvudmännen i Mälardalen tillämpar olika taxestrukturer med endast en rudimentär samordning vilket försvårar pendling. SL:s taxa skiljer sig särskilt mycket från övriga taxor i regionen. Ett månadskort inom Stockholms län kostar 620 kr medan pendling mellan två näraliggande orter på var sin sida om en länsgräns kan kosta tre gånger så mycket. Å andra sidan är komforten på pendeltågen dålig jämfört med fjärrtågen.

För att utvärdera effekten av olika åtgärder använder projektet analysverktyget VIPS (Volvo interacting planning system). Det är ett datorprogram där man kan mata in verkligheten i form av olika resmöjligheter, biljetttaxor m m. Sedan kan man beräkna pendlarnas nytta av olika förändringar, regionala fördelningseffekter, operatörernas intäkter och kostnader, externa effekter med avseende på miljö, olyckor m m samt det samhällsekonomiska nettoutfallet.

– I VIPS kan vi stimulera trafikanternas resebeteenden, förklarar Kjell Jansson. Om vi t ex ändrar priset för en resa och samtidigt ökar turtätheten kan VIPS beräkna hur folk skulle förändra sitt val av linjer och färdmedel, och hur mycket de skulle tjäna i gångtid, åktid, väntetid, bytetid etc, från område till område och totalt. Dessutom får vi fram trafikföretagets intäkter och kostnader.

Enligt projektets VIPS-analyser lönar det sig inte från samhällsekonomisk utgångspunkt att enbart införa bättre trafikering eller ett nytt taxesystem. Däremot är kombinationen lönsam.

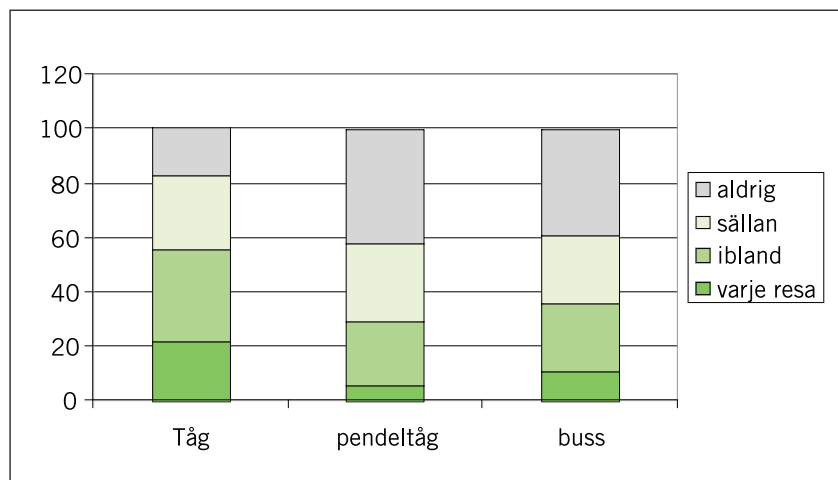
– Bekvämligheten eller frånvaron av bekvämlighet har också stor betydelse för folks benägenhet att pendla, säger Karl Kottenhoff. Människor är beredda att betala ganska mycket i pengar eller tid för att få åka bekvämt. Resandet längs Svealandsbanan ökade med 600 procent när man införde de nya bekväma och snabba tågen, jämfört med de gamla obekväma tågen. Om man får åka bekvämt så kan man acceptera resor som tar ungefär 25 procent längre tid. Man åker lika gärna i en timme med ett bekvämt som i 45 minuter med ett obekvämt tåg.

– Tänk bara på SL:s skruttiga pendeltåg med enkla säten, rakt ryggstöd, lysrör i taket, ingen luftkonditionering och inget arbetsbord och jämför det med SJ:s fina tåg där man får sitta för sig själv med egna armstöd, bra benutrymme, bra arbetsljus och luftkonditionering!

I projektet har man skissat på tåg som inte är lika snabba som X2000, men snabbare än pendeltågen och komfortmässigt är anpassade för resande i Mälardalen. Dessa ”snabbpendeltåg” ska enligt trafikforskarnas tankgångar inte stanna lika ofta som dagens pendeltåg och gå längre ut i regionen så att människor kan arbetspendla längre sträckor.

– Vi undersöker också hur man skulle kunna ändra taxesystemet så att det blir billigare, ”rättvisare” eller mer samhällsekonomiskt, säger Kjell Jansson. Det system som vi analyserar är ett gemensamt taxesystem för alla fem länen. Det är indelat i zoner så att varje stad är en zon och varje län är en zon. Det gör att man kan resa billigare i hela regionen med samma typ av biljett.

### Hur ofta arbetar man ombord?



– Idag är det oftast billigare att göra en lång resa inom ett län än en kort resa mellan två län. Vårt taxsystem skulle framför allt gynna dem som vi tycker ska gynnas, nämligen de med litet längre reseavstånd där man åker över en eller flera länsgränser. Men det skulle även bli något billigare att resa inom varje län. Därför är vår preliminära slutsats att vårt taxsystem vore värt att pröva.

#### *Vad är det som talar emot det?*

– Dels är det alltid svårt att få politiker i fem län att sträva åt samma håll, säger Karl Kottenhoff. Det kan t ex få företagsekonomiska konsekvenser på något håll som gör att man vill ta kostnaden på annat sätt än med biljettintäkter. Dessutom saknas det spårkapacitet för att kunna utveckla den spårbundna trafiken inom regionen. Vi måste förmodligen vänta på den nya järnvägstunneln under Stockholm innan det kan bli någon större skala på den trafiken.

En del som bor i länens periferi måste ta sig igenom en barriär av annorlunda slag om de väljer att åka kollektivt.

– Ett bra exempel är Nynäshamn. De som bor där och pendlar till Stockholm måste resa en hel timme med ett mycket obekvämt tåg medan de som bor alldeles utanför länsgränsen i t ex Läggesta bara behöver resa i 30 minuter med ett mycket bekvämt tåg.

Karl Kottenhoffs trafikforskargrupp tror inte att det är optimalt att köra med så obekväma tåg i upp till en timme. Samtidigt berättar han gärna om kollektivtrafiken i Luleå kommun som ett bra exempel på hur trafiken kan förbättras.

– För fem år sedan hade Luleå rätt dålig kollektivtrafik med bussar som vände i stadens centrum. Då tog en forskare vid Luleå tekniska universitet fram ett förslag med hjälp av VIPS-

programmet. Förslaget genomfördes och idag har Luleå kommun Sveriges mest nöjda resenärer. 88 procent är nöjda med sin kollektivtrafik. Stockholm ligger sist – där är bara 59 procent nöjda med SL.

– Det visar att ett teoretiskt räkande där man ser på samhällsekonomi, restider, kommunala utgifter etc ger resultat. Idag måste man inte åka in och byta i Luleå centrum om man ska åka mellan två förorter och till i princip varje förort kan man åka med minst två olika busslinjer. Bussarna går också mycket tätt för att vara i en så liten kommun. Var tionde minut kan man åka från de flesta ställen. ■

#### **För ytterligare information kontakta:**

Karl Kottenhoff  
[kotten@infra.kth.se](mailto:kotten@infra.kth.se)



# Transportsystem, rörlighet och sjukskrivningar

**F**inns det ett samband mellan en sjukskrivnings längd och möjligheten att byta jobb? Påverkar pendlings tiden till jobbet sannolikheten att bli sjukskriven på deltid istället för heltid? Och påverkas personalomsättningen på en arbetsplats av hur den ser ut på arbetsplatser i närheten?

Dessa tre frågor – och en hel del andra – söker sina svar i projektet ”Transportsystem, rörlighet och sjukskrivningar”. Projektet, som har erhållit 1,8 milj kr i bidrag från VINNOVA inom ramen verkets Dynamo 1-program, påbörjades sommaren 2004 och pågår fram till årsskiftet 2007/08, då avrapportering kommer att ske. Projektarbetet fortsätter sedan inom VINNOVAs Dynamo 2-program.

Forskningen bedrivs i två delprojekt. *Anders Karlström*, universitetslektor på Kungliga tekniska högskolan (KTH) i Stockholm håller i delprojektet ”Tillgänglighet och sjukskriv-

ningar”, medan *Gunnar Isacsson*, forskare på Statens väg- och transportforskningsinstitut (VTI) och lektor i nationalekonomi på högskolan i Borlänge är huvudansvarig för delprojektet ”Transportinfrastrukturens effekter på arbetsmarknadsflöden”.

När det gäller det lokala arbetsmarknadsläget har tidigare undersökningar varit baserade på kommun- och länsdata. Projektets analyser utgår dock från information från Statistiska centralbyrån (SCB) om individers och arbetsplatsers lokalisering på SAMS-områdesnivå (Small Areas for Market Statistics), så att även lokala variationer inom en kommun fångas upp. Denna information har samkörts med Riksförsäkringsverkets data över sjukförsäkringsutnyttjandet under åren 1991–2002.

– En lokal arbetsmarknad bestäms bl a av möjligheterna att arbetspendla, säger Anders Karlström. Därför har våra analyser av skillnader i sjukskriv-



FOTO: HEJLÖSA BILDER

**Gunnar Isacsson, forskare på Statens väg- och transportforskningsinstitut i Borlänge.**

## Vi är speciellt intresserade av skillnader när det gäller sjukförsäkringsutnyttjande i förhållande till restid till arbetsplatsen.

ningstider även kopplats till uppgifter om hur kommunikationerna ser ut mellan SAMS-områdena, s k SAMPERS, från Vägverket, Banverket och Statens institut för kommunikationsanalys (SIKA). Det handlar inte bara om avståndet i kilometer utan även om restid, typ av färdmedel, hur bekvämt det är, hur många gånger man måste byta etc.

En av projektets hypoteser är att det finns ett samband mellan hur den regionala arbetsmarknaden ser ut och hur länge människor är sjukskrivna på så sätt att ju större tillgängligheten är till alternativ sysselsättning i närområdet desto färre är det genomsnittliga antalet sjukskrivningsdagar.

– Är det en gles ekonomisk aktivitet så kanske man fastnar längre i sjukskrivning än man annars skulle ha gjort, säger Gunnar Isacson. Det är sannolikt lättare för sjukskrivna att återgå i arbete om det finns andra arbetsplatser att välja på utan att man behöver byta bostadsort. Om det är svårt att hitta alternativa jobb där man bor påverkar det förmodligen sjukskrivningsperiodens längd.

Detta skrivs i väntan på definitiva resultat. Gunnar Isacson förklarar att det handlar om geografiska mönster kopplade till avstånd, arbetsställen och

restider i transportnäten. När det kopplas till sjukskrivningsmönster blir det beräkningstekniskt krävande eftersom projektet omfattar flera miljoner individer.

En annan fråga som studeras är hur sannolikheten att bli sjukskriven på deltid påverkas av pendlingstiden till och från arbetet. Att heltidssjukskrivning är dubbelt så vanligt bland män som bland kvinnor tros bero på att män ofta har längre pendlingstid och följaktligen högre tidskostnad för att ta sig till jobbet. Den kostnaden slipper den som är sjukskriven på heltid medan den som är deltidssjukskriven tvingas betala den fullt ut. Ju längre arbetsresor desto större sannolikhet att man ska bli heltidssjukskriven, lyder hypotesen.

– Det finns anekdotiska bevis om att läkare har svårt att deltidssjukskriva människor som har tidsmässigt långt till jobbet eftersom arbetsresorna blir så långa i förhållande till arbetstiden, säger Anders Karlström. För den som t ex bor i Kalix och arbetar i Luleå är det meningslöst att vara deltidssjukskriven eftersom resorna tar så lång tid och kostar så mycket.

– Vi är speciellt intresserade av skillnader när det gäller sjukförsäkringsutnyttjande i förhållande till restid till arbetsplatsen. Finns det skillnader

om man jämför dem i en region som har långt och dem som har kort till arbetet? Och finns det något samband mellan sannolikheten att bli deltidssjukskriven som en funktion av kön och ålder?

Gunnar Isacson och Anders Karlström fick strax före årsskiftet 2006/07 data från Försäkringskassan som tillåter en uppdelning i deltidssjukskrivningar. Det stora arbetet med att ta fram siffror pågår under 2007.

– Vår hypotes är att deltidssjukskrivningar kan förklaras av hur långt man har till det jobb man är sjukskriven från, säger Gunnar Isacson.

I en delrapport från april 2007 med preliminära resultat från projektet är också andelen deltidssjukskrivna kvinnor högre bland dem med kort restid än bland dem med lång restid till jobbet i 17 av rikets 21 län. I riket som helhet är sannolikheten för deltidssjukskrivning bland kvinnliga kortpendlare (10–30 minuters arbetsresor) 3,6 procent högre än för kvinnliga långpendlare (40–60 minuters arbetsresor). För män är kort restid till jobbet förknippat med högre sannolikhet för att vara deltidssjukskriven i 18 län. På riksnivå är skillnaden bland männen 2,1 procent.



FOTO: THERESIA BRAKENHELM / MIRA

På samma sätt är medelrestiden i de flesta länen högre bland heltidssjukskrivna än bland deltidssjukskrivna; knappt en minut längre för kvinnor och drygt en minut längre för män. Sjukskrivningsgraden är relaterad till restid till jobbet oavsett kön och inkomst. Analys av det statistiska materialet fortsätter och resultatet redovisas i samband med att projektet avslutas.

I projektet har Gunnar Isacson särskilt haft fokus på transportinfrastrukturens effekter på arbetsmarknadsflödet för att se hur personalomsättningen på arbetsplatserna påverkar den ekonomiska tillväxten och vilken betydelse transportinfrastrukturen har. Personalomsättningen på en viss arbetsplats påverkas inte bara av det allmänna arbetsmarknadsläget. Också närliggande arbetsplatsers efterfrågan på arbetskraft har betydelse.

– Därför har restider mellan arbetsplatser stor betydelse för flödena av arbetskraft mellan olika arbetsställen. Våra analyser, som går ut på att se om det finns statistiska samband, baseras på en longitudinell databas med uppgifter om samtliga arbetsställen i Sverige på SAMS-nivå. Dessa uppgifter kopplas till pendlingsstider så att den för den enskilde relevanta lokala arbetsmarkna-

**Tabell 1** Skillnad i sannolikhet (procent) för deltidssjukskrivning mellan långpendlare med 40–60 minuters restid och kortpendlare med 10–30 minuters restid till jobbet

Län	Kvinna	Man
Stockholm	-1,10	-0,43
Uppsala	-2,06	0,02
Södermanlands	-3,48	-5,97
Östergötland	-6,53	-7,90
Jönköping	-2,19	-6,82
Kronoberg	-0,77	-0,55
Kalmar	-14,34	0,06
Gotland	-1,95	-8,68
Blekinge	5,92	-8,50
Skåne	-2,36	-0,19
Halland	-7,86	-2,82
Götaland	-3,53	-0,77
Värmland	-7,44	-5,53
Örebro	0,59	-1,16
Västmanland	5,09	-3,55
Dalarna	-5,70	-2,87
Gävleborg	-2,91	2,07
Västernorrland	-0,91	-4,22
Jämtland	-5,11	-4,03
Västerbotten	0,11	-1,56
Norrbottn	-7,53	-1,39
<b>Hela riket</b>	<b>-3,60</b>	<b>-2,07</b>

**Tabell 2** Genomsnittlig restid (minuter) till jobbet för sjukskrivna

Län	deltid, kvinna	heltid, kvinna	deltid, man	heltid, man
Stockholm	24,49	24,61	27,87	28,17
Uppsala	17,84	18,59	23,45	25,98
Södermanlands	16,44	16,51	19,90	21,78
Östergötland	14,09	14,93	15,28	17,36
Jönköping	11,33	11,62	13,74	14,50
Kronoberg	12,76	13,79	15,39	16,76
Kalmar	11,88	13,08	13,92	16,45
Gotland	11,57	11,39	12,73	13,83
Blekinge	13,13	12,28	14,19	15,90
Skåne	13,91	14,16	16,73	17,74
Halland	13,43	14,66	17,41	18,84
Götaland	12,79	13,26	16,47	17,39
Värmland	11,51	12,47	12,62	16,04
Örebro	11,33	11,94	14,79	16,57
Västmanland	12,08	12,82	14,14	17,83
Dalarna	11,80	12,58	14,55	16,39
Gävleborg	13,44	14,33	16,28	18,13
Västernorrland	16,73	16,96	19,12	19,68
Jämtland	12,10	13,91	14,98	18,64
Västerbotten	19,75	20,71	21,18	23,42
Norrbottn	10,67	11,37	16,04	16,46
<b>Hela riket</b>	<b>16,05</b>	<b>16,85</b>	<b>18,56</b>	<b>20,30</b>

den kan beskrivas på ett mer adekvat sätt än vad som gjorts i tidigare analyser.

I delrapporten från april 2007 konstateras att det finns ett direkt samband mellan ekonomisk tillväxt och arbetskraftens rörlighet – såväl frivillig som ofrivillig – mellan olika arbetsställen liksom mellan sysselsättning och arbetslöshet. Kommunernas tillgänglighet, som delvis hänger samman med transportsystemets utformning, samvarierar med inkomster och strukturomvandling där nya jobb uppstår och gamla försvinner.

Under 1990-talet samvarierade transportsystemets tillgänglighet positivt med genomsnittliga kommunala inkomster. Ju högre kommunens tillgänglighet var desto högre var den genomsnittliga inkomsten. God tillgänglighet ledde också till fler nytillkomna jobb samtidigt som färre jobb gick förlorade i dessa kommuner. Arbetsställen med krympande sysselsättning återfanns främst i kommuner med relativt låg tillgänglighet. ■

**För ytterligare information kontakta:**

Gunnar Isacson  
[gis@du.se](mailto:gis@du.se)  
 Anders Karlström  
[andersk@infra.kth.se](mailto:andersk@infra.kth.se)







Produktion & layout: INCITERA AB, [www.incitera.se](http://www.incitera.se)

Foto: Omslagsfoto Anders Ekholm / TIOFOTO

Sid 6 Jann Lipka / MIRA

14 Anders Ekholm / TIOFOTO, 18 Hans Wretling / TIOFOTO  
24 Atli Már Hafsteinsson / NORDIC, 27 Sten Jansin / NCC IMAGEBANK  
30 Anders Ekholm / TIOFOTO, 36 Bård Løken / GREATSHOTS  
42 Anders Ekholm / TIOFOTO, 48 Oscar Mattsson / MIRA  
54 Anders Ekholm / TIOFOTO, 57 Bosse Kinnås / TIOFOTO  
60 Chad Ehlers / TIOFOTO, 66 IPN, 70 Lars G Säfström / MIRA  
76 Tomas Södergren / MIRA, 82 Ann Eriksson / MIRA  
86 Mikael Andersson / MIRA, 92 Lasse Pettersson / GREATSHOTS  
98 Pierre Rosberg / TIOFOTO, 102 Christian Lagerek / GREATSHOTS  
106 Mikael Bertmar / TIOFOTO

Tryck: EO Grafiska, [www.eo.se](http://www.eo.se)

Augusti 2007

Försäljning: Fritzes Offentliga Publikationer, [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se)

**P**å en rörlig arbetsmarknad kan var och en gå från ett arbete till ett annat eller från arbete till utbildning beroende på vad som passar bäst. Kommunikationerna har en sådan kvalitet och volym att rörligheten och flexibiliteten stimuleras. Företag rekryterar den kompetens de behöver och människor får möjlighet att efter förmåga lämna sitt bidrag till arbetslivet. Genom samarbete och bra arbetslivsinriktad rehabilitering medverkar arbetsgivarna till att sjuktagen sjunker.

Ungefär så såg målbilden ut i VINNOVAs utlysning av Dynamo-programmet 2004. I den inbjöds företag och nätverk av arbetsgivare, arbetsmarknadspartner, myndigheter, forskare m fl att söka medel till projekt för att stimulera till ökad rörlighet och bättre dynamik på lokala och regionala arbetsmarknader. Målen var ökad sysselsättning, förbättrad kompetensförsörjning och minskad ohälsa. Sommaren 2007 hade programmet i en första fas genererat 17 projekt som bl a har

- utvecklat arbetsgivarripar eller andra former för utökad arbetsgivarverkan
- ökat arbetsgivarverkan kring personalförsörjning och personlrörlighet
- förstärkt samband mellan rörlighet samt individers och organisationers utveckling
- stimulerat till en förbättrad arbetslivsinriktad rehabilitering
- belyst transportsystemets betydelse för arbetskraftens rörlighet
- ökat kunskapen om existerande regelverk och strukturella hinder för rörlighet samt
- belyst rumslig rörlighet med genusaspekter.

I den här boken från VINNOVA presenterar vetenskapsjournalisten Kjell Åkerlund dessa Dynamo 1-projekt i 17 reportage. Boken inleds med ett avsnitt om Rörlighet, inlåsning och hälsa av professor Gunnar Aronsson, Stockholms universitet, samt med en presentation av arbetsgivarriparskonceptet av programledare Erling Ribbing, VINNOVA.



VINNOVA är en statlig myndighet  
med uppgift att främja hållbar tillväxt  
genom finansiering av behovsmotiverad forskning  
och utveckling av effektiva innovationssystem

VERKET FÖR INNOVATIONSSYSTEM – SWEDISH GOVERNMENTAL AGENCY FOR INNOVATION SYSTEMS

VINNOVA, SE-101 58 Stockholm, Sweden Besök/Office: Mäster Samuelsgatan 56  
Tel: +46 (0)8 473 3000 Fax: +46 (0)8 473 3005  
VINNOVA@VINNOVA.se www.VINNOVA.se