Skyddad verkstad
Halvskyddad verksamhet

Resultatredovisning och analyser av intervjuundersökningar

Ur KB:s samlingar
Digitaliserad år 2013

KUNGL. BIBLIOTEKET
National Library of Sweden

Rapport till sysselsättningsutredningen

SOU 1977:44

Skyddad verkstad
Halvskyddad verksamhet

Resultatredovisning och analyser av intervjuundersökningar

Rapport till sysselsättningsutredningen

SOU 1977:44

52
24

Statens offentliga utredningar
1977:44
Arbetsmarknadsdepartementet

Skyddad verkstad-halvskyddad verksamhet

Resultatredovisning och analyser av intervjuundersökningar

Rapport till sysselsättningsutredningen

Stockholm 1977

Omslag Håkan Lindström
ISBN 91-38-03479-4
ISSN 0375-250X
Gotab, Stockholm 1977

Förord

För att få underlag för överväganden och förslag i sysselsättningsutredningens betänkande har utredningen tagit initiativ till ett stort antal forsknings- och försöksverksamhetsprojekt (pågående projekt redovisas i bilaga 5). Utvärderingen av dessa projekt har i huvudsak lagts på olika från utredningen fristående institutioner och forskare. De har fått till uppgift att lämna rapporter till utredningen.

I utredningens direktiv betonas att vi skall arbeta med stor öppenhet. Ett sätt att uppfylla detta mål är att offentliggöra de rapporter som utredningen beställt så snart de är färdiga och innan utredningen har diskuterat och dragit slutsatser av dem. Publiceringen kommer i allmänhet att ske i en särskild serie inom ramen för SOU (Statens offentliga utredningar). Föreliggande rapport är den första.

Det är alltså här frågan om rapporter *till* utredningen. Därav följer också att författarna helt svarar för analyser, slutsatser och eventuella rekommendationer och förslag. Sysselsättningsutredningen har inte tagit ställning till innehållet i denna eller följande rapporter på annat sätt än att innehållet bedömts vara av intresse för den offentliga diskussionen om Arbete åt alla.

Lars Sandberg

Innehåll

Förkortningar 7

1 *Inledning* 9
1.1 Bakgrund 9
1.2 Syfte 9
1.3 Organisation 10
1.4 De studerade halvskyddade och skyddade arbetsplatserna . 10

2 *Metod* 13
2.1 Materialinsamling 13
2.1.1 Uppläggning 13
2.1.2 Undersökningsmetod 13
2.2 Analys och rapportskrivning 14

3 *Sammanfattning* 15

4 *Gruppintervjuundersökningens resultat* 17
4.1 Inledning 17
4.2 Bakgrundsdata 17
4.2.1 Populationsbeskrivning 17
4.2.2 Tidigare sysselsättning m. m. 18
4.2.3 Orsak till besvären 19
4.3 Arbetsförhållanden 21
4.3.1 Arbetsuppgifter och arbetstid 21
4.3.2 Upplevelsen av den fysiska arbetsmiljön 22
4.3.3 Upplevelsen av den sociala miljön 23
4.3.4 Upplevelsen av arbetet i sig 25
4.4 Upplevd rehabilitering 25
4.4.1 Inledning 25
4.4.2 Upplevda rehabiliteringsresultat 26
4.4.3 Utplacering 29
4.5 Olika organisatoriska former för halvskyddat arbete – arbetstagarnas syn 30
4.6 Sammanfattning av gruppintervjuundersökningen 32

5 *Verksamheternas mål – upplevelse hos intressenterna* . . . 33
5.1 Inledning 33

5.2 Den officiella målsättningen 33
5.3 Intressentintervjuer 34
5.3.1 Inledning 34
5.3.2 Upplevd målsättning hos intressenterna 34

6 *Ekonomi* 39
6.1 Inledning 39
6.2 Halvskyddat arbete vid Volvo Skövdeverken – skyddade verkstäder 39

Bilaga 1 *Frågeformulär för gruppintervjuer vid skyddade verkstäder i Göteborg och Skövde* 41
Bilaga 2 *Frågeformulär för gruppintervjuer vid Torslandaverken, TC, halvskyddade arbetsplatser* 49
Bilaga 3 *Resultat från enkätundersökningen vid halvskyddade och skyddade arbetsplatser* 57
Bilaga 4 *Resultat från enkätundersökningen. Internrekryterade – externrekryterade vid de halvskyddade arbetsplatserna på Volvo* 63
Bilaga 5 *Projekt och försöksverksamhet inom sysselsättningsutredningen* 65

Förkortningar

GSA-Produktion	Göteborgs stads arbetsförening
HSV	Halvskyddad verksamhet
SAV-Produktion	Skaraborgs arbetsverkstäder
SV	Verkstad för skyddat arbete
TC	Volvo Torslandaverkens monteringsfabrik
VSV	Volvo Skövdeverkens motorfabrik
VTV	Volvo Torslandaverken

1 Inledning

1.1 Bakgrund

För att uppnå målet arbete åt alla har arbetsvården en central roll. En väsentlig del av arbetsvården är den halvskyddade och skyddade sysselsättningen. Den halvskyddade sysselsättningen skiljer sig från skyddad sysselsättning bl. a. genom att den i stor utsträckning är integrerad med det ordinarie arbetslivet. De båda verksamheterna har två huvudsyften:

1. att bereda meningsfullt arbete åt arbetshandikappade med så nedsatt arbetsförmåga, att anställning på den öppna arbetsmarknaden inte på annat sätt kan beredas dem;
2. att ge möjlighet till rehabilitering i så stor utsträckning som möjligt för individen.

Sedan drygt ett år tillbaka genomför sysselsättningsutredningen tillsammans med Volvo en försöksverksamhet i Volvos motorfabrik i Skövde (VSV) och monteringsfabrik i Göteborg (TC). Syftet är att undersöka hur man ytterligare kan öka sysselsättningen bland personer som är betingat arbetsföra.

Som ett led i denna försöksverksamhet har en undersökning genomförts bland de anställda i halvskyddad verksamhet. I anslutning till resultatredovisningen av denna undersökning har flera frågeställningar diskuterats kring den halvskyddade verksamhetens för- och nackdelar i förhållande till andra arbetsvårdsformer, såsom verkstäder för skyddat arbete.

Behov av jämförande studier mellan verkstäder för skyddat arbete och den halvskyddade verksamheten har därvid framkommit.

Denna rapport utgör utredningens slutrapport.

1.2 Syfte

Detta projekt syftar till att utifrån intervjuer med en grupp anställda i skyddat och halvskyddat arbete jämföra

dels arbetsvårdsformerna skyddad verkstad och halvskyddad verksamhet;
dels olika arbetsvårdsformer inom halvskyddad verksamhet.

Redovisningen skall bl. a. innehålla en beskrivning av de anställda i de studerade arbetsvårdsformerna avseende

dels karaktäristika, tidigare arbetslivserfarenhet m. m;
dels upplevelsen av arbetsmiljön, arbetets egenvärde, rehabilitering, lämplig arbetsvårdsform m. m.

Dessutom belyses ekonomin i ett exempel utifrån beräkningar avseende den halvskyddade verkstaden vid Volvo Skövdeverken samt de aktuella verkstäderna för skyddat arbete.

1.3 Organisation

Arbetet har utförts av fil kand Henrik Nyman, fil kand Jan Persson, civ ekon Göran R Svensson samt assistent Gun Törndal, samtliga INDEVO[1]. Projektledare har varit Göran R Svensson.

Inom projektets ram har ett seminarium anordnats, där representanter för Socialförvaltning, Länsarbetsnämnd, Verkstäder för skyddat arbete samt Volvo deltagit. Vid seminariet behandlades och diskuterades de preliminära resultaten som framkommit vid intervjuundersökningarna samt de olika verksamheternas målsättningar och framtid.

Synpunkter på rapporten har dessutom under hand givits av olika personer inom både Volvo och verkstäderna för skyddat arbete.

1.4 De studerade halvskyddade och skyddade arbetsplatserna

Verksamheten med halvskyddade arbetsplatser vid Volvo Skövdeverkens motorfabrik (VSV) påbörjades 1969 och idag finns 57 arbetsplatser. Vid Volvo Torslandaverkens monteringsfabrik (TC) började verksamheten 1971 och man har idag 83 halvskyddade arbetsplatser. Vid undersökningstillfället fanns 72 platser vid TC.

De anställda i halvskyddat arbete utgör 2,9% av samtliga anställda i TC. Motsvarande andel vid Volvo Skövdeverken är 1,9%. Av samtliga sysselsatta i Göteborgs- och Bohus län har ca 0,15 % halvskyddat arbete. I Skaraborgs län är motsvarande andel 0,35 %.

Denna jämförelse visar att

- de båda studerade Volvoenheterna i mycket högre grad än näringslivet i övrigt sysselsätter anställda i halvskyddat arbete.

Huvuddelen av arbetsuppgifterna på de halvskyddade arbetsplatserna vid de båda Volvoenheterna består av monteringsarbeten vid förarbetsstationer o. dyl. I några fall finns vid TC halvskyddade arbetsplatser vid monteringsbanden.

Den väsentliga skillnaden mellan VSV och TC vad gäller den halvskyddade verksamheten är den geografiska placeringen av platserna. Vid VSV är samtliga halvskyddade arbetsplatser samlade till en geografiskt fristående avdelning som kallas Specialverkstaden. Vid TC är de däremot geografiskt åtskilda och finns på olika ställen i produktionen.

De verkstäder för skyddat arbete i Göteborg och Skövde som ingått i undersökningen är

- GSA-Produktion (Göteborgs Stads Arbetsförening) inom Plastteknik, som fungerar som en avdelning inom företaget Plastteknik AB. Verksamheten vid GSA-Produktion består av tillverkning och paketering av plastdetaljer och innehåller 55 platser och 77 anställda.
- GSA-Produktion på Malmsjögatan, som bl. a. har sömnadsarbeten, per-

[1] INDEVO är förkortningen för Institutet för Industriell Evolution AB som är ett utvecklings- och konsultföretag.

sienntillverkning, paketering m. m. Där finns 108 platser och 130 anställda.

- SAV-Produktion (Skaraborgs arbetsverkstäder), Skaraborgs läns landstings skyddade verkstad i Skövde. Verksamheten består av mekanisk verkstad, sömnadsarbeten m. m. och innehåller 50 platser och 55 anställda.

I det följande kommer beteckningen *SV* att användas för verkstäder för skyddat arbete och *HSV* för halvskyddat arbete.

2 Metod

2.1 Materialinsamling

2.1.1 *Uppläggning*

a) För att jämföra de båda arbetsvårdsformerna skyddat respektive halvskyddat arbete, dess för- och nackdelar m. m. har olika intervjuer genomförts. Dessa har varit
   1) gruppintervjuer med de anställda vid verkstäder för skyddat arbete och halvskyddade arbetsplatser i Göteborg och Skövde;
   2) intervjuer med ansvariga inom arbetsvården, socialförvaltningen och Volvo i Göteborg och Skövde.

b) Synpunkter på de preliminära resultaten vid gruppintervjuundersökningarna har givits av berörda intressenter inom landsting, socialförvaltning och Volvo.

c) För att ytterligare komplettera materialet har en genomgång av existerande dokumentation och föreskrifter avseende halvskyddade arbetsplatser och verkstäder för skyddat arbete genomförts.

2.1.2 *Undersökningsmetod*

Gruppintervjuundersökningen bland de anställda vid verkstäder för skyddat arbete har genomförts med hjälp av frågeformulär, som omfattar 37 frågor, och som återfinns i bilaga 1. Gruppintervjuundersökningen bland de anställda vid halvskyddade arbetsplatser har genomförts på ett likartat sätt med hjälp av frågeformulär som omfattar 37 frågor (bilaga 2).

Intervjuer har genomförts i form av frivilliga och anonyma gruppintervjuer. I god tid före intervjuerna har skriftlig och muntlig information givits, varvid anonymiteten och frivilligheten understrukits. Vid gruppintervjuer samlas flera respondenter vid varje interjvutillfälle. Varje respondent får därvid det utarbetade frågeformuläret som fylls i skriftligt. Frågeformuläret innehåller till största delen frågor med alternativsvar och till mindre omfattning s. k. öppna svarsalternativ.

Vid varje intervjutillfälle finns en eller flera handledare tillgängliga för att förklara frågorna i formuläret samt för att besvara frågor från respondenterna.

Vid intervjutillfällena med de anställda i halvskyddat arbete var vid de båda Volvoenheterna sammanlagt 94 personer tillgängliga. Av dessa önskade 16 personer ej delta i intervjuundersökningen. Svarsprocenten uppgick därvid till 83%.

Av de 92 tillgängliga vid intervjuerna med de anställda i de skyddade verkstäderna önskade 9 personer ej delta. Svarsprocenten uppgick där till 90%.

Vid intervjuerna har grupperna varierat mellan 5–15 deltagare och tidsåtgången har varit mellan 30–60 minuter.

Intervjuer med ansvariga för respektive verksamhet har genomförts i anslutning till de ovan beskrivna gruppintervjuundersökningarna och har omfattat:

- Arbetsledare (totalt ca 15)
- Platschefer vid verkstäder för skyddat arbete (SV) och verkstadschefer för halvskyddade arbetsplatser (HSV , 6)
- Kuratorer, läkare och sköterskor (10)
- Produktionstekniker (HSV, 4)
- Personalmän (HSV, 6)
- Skyddsingenjörer (HSV, 3)
- Ansvariga vid Göteborgs Socialförvaltning och Skaraborgs läns landsting (2)
- Ansvariga vid arbetsförmedlingar (2)

Som jämförelsematerial refereras i några fall dessutom en kartläggning av betingat arbetsföra i arbetsvårdskön och vid skyddade verkstäder i Göteborg och Skövde. Kartläggningen har genomförts under april–juni 1976 av INDEVO inom projektet "Hur sysselsätta betingat arbetsföra – experiment och utvärdering".

Denna kartläggning omfattade samtliga inkomna remisser avseende arbetsvårdssökande vid Arbetsvården i Göteborg under tre månader, hela arbetsvårdskön i Skövderegionen samt ett urval av anställda vid verkstäder för skyddat arbete på de båda orterna. Arbetsvårdstjänstemän vid arbetsförmedlingarna på de båda orterna har med hjälp av en särskilt utarbetad enkät bl. a. gjort bedömningar avseende förutsättningarna för arbete på den öppna arbetsmarknaden. Resultaten från denna undersökning finns redovisade i en särskild arbetsrapport inom projektet.

2.2 Analys och rapportskrivning

Det insamlade materialet har bearbetats och databehandlats. De därav framkomna resultaten har diskuterats och analyserats bl. a. vid det tidigare nämnda seminariet.

Mot bakgrund av detta har den slutliga beskrivningen och analysen av materialet genomförts och slutrapporten skrivits.

3 Sammanfattning

Syftet med denna rapport är att jämföra arbetsvårdsformerna skyddad verkstad med halvskyddad verksamhet; dess för- och nackdelar etc. Det huvudsakliga materialet består av intervjuer med de anställda och ansvariga för de båda verksamheterna.

Intervjuerna med de anställda vid verkstäder för skyddat arbete och i halvskyddat arbete visar att

- ☐ Huvuddelen är äldre och lågutbildad.
- ☐ Kvinnorna är överrepresenterade.
- ☐ De flesta har mycket lång och positiv arbetslivserfarenhet från den öppna arbetsmarknaden.
- ☐ Huvuddelen har arbetat under lång tid i skyddat eller halvskyddat arbete.
- ☐ Ca 50 % anser att orsaken till att man arbetar vid verkstad för skyddat arbete eller i halvskyddat arbete går att finna i *tidigare* arbetserfarenheter.
- ☐ Ca 20 % av de arbetshandikappade i halvskyddat arbete anser skadan eller sjukdomen orsakad av det *senaste* arbetet.
- ☐ Den fysiska och sociala arbetsmiljön upplevs mer positiv än i genomsnitt vid olika industriföretag.
- ☐ Arbetshastigheten anses som något av det mest positiva i arbetet.
- ☐ "Arbetet i sig" upplevs som mer positivt (särskilt vid verstäder för skyddat arbete) än de genomsnittliga siffror som framkommit i studier inom industrin i helhet.
- ☐ Huvuddelen av respondenterna upplever att arbetet har haft en positiv inverkan på deras utveckling och rehabilitering.
- ☐ De externt rekryterade inom halvskyddat arbete är oftast mer positiva än de internt överförda.
- ☐ De anställda i skyddat arbete är mer positiva till sitt arbete m. m. än de anställda i halvskyddat arbete.
- ☐ Ca 1/4 av de anställda vid verkstäder för skyddat arbete och ca 1/3 av de anställda i halvskyddat arbete vill ha ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.
- ☐ Vid Volvo Torslandaverkens monteringsfabrik har de senaste åren ca 10% av de anställda i halvskyddat arbete övergått till "fullt arbete". Vid övriga verkstäder är motsvarande andel ca 2 %.
- ☐ 2/3 av respondenterna vill stanna kvar i skyddat respektive halvskyddat arbete.
- ☐ 2/3 av respondenterna i halvskyddat arbete vill arbeta integrerat i den övriga produktionen medan 1/3 föredrar att arbeta i en speciell verkstad.

Intervjuerna med de anställda visar att

- De främsta hindren för att uppnå målsättningen "rehabilitering av de anställda" i syfte att placera ut de rehabiliterade är
  - inaktiv förmedlingsverksamhet
  - avsaknad av provanställningsmöjlighet (ge individerna möjlighet att komma i kontakt med arbetsuppgifter på den öppna arbetsmarknaden)
  - löneläget i relation till den öppna arbetsmarknaden.
- De främsta hindren i målsättningen att uppnå "meningsfull sysselsättning för arbetshandikappade" vid verkstäder för skyddat arbete anses vara
  - anpassning av verksamheterna efter de inremitterande organens behov
  - brist på arbetsplatser.
- Svårigheter finns i samordningen mellan inremittering till och produktion vid skyddade verkstäder.
- Negativa attityder hos företag, anställda och allmänheten försvårar arbetet inom såväl den skyddade som halvskyddade verksamheten.

Ekonomiska beräkningar från de studerade arbetsplatserna visar att

- Den genomsnittliga kostnaden i landet för en skyddad arbetsplats är tre gånger så stor som kostnaden för en halvskyddad arbetsplats vid Volvo Skövdeverken, utan hänsyn tagen till arbetskapacitet m. m. hos de anställda.

4 Gruppintervjuundersökningarnas resultat

4.1 Inledning

I detta kapitel redovisas resultaten från gruppintervjuundersökningarna med de anställda

dels vid två verkstäder för skyddat arbete i Göteborg och en i Skövde;

dels vid halvskyddade arbetsplatser vid Volvo Torslandaverkens monteringsfabrik och vid Volvo Skövdeverkens motorfabrik.

I kapitlet sammanfattade eller refererade tabeller återfinns i bilaga 3[1].

4.2 Bakgrundsdata

4.2.1 *Populationsbeskrivning*

Huvuddelen av personerna på de studerade halvskyddade och skyddade arbetsplatserna är äldre än genomsnittet av alla sysselsatta i landet. I de halvskyddade verkstäderna på Volvo är 63 % över 46 år och i verkstäderna för skyddat arbete är motsvarande siffra 39 %. Totalt sett i de skyddade verkstäderna i Göteborg och Skövde är emellertid andelen över 46 år ca 54 %. Urvalet har här således givit en något ojämn fördelning. I Skövde är åldersfördelningen något jämnare i verkstäder för skyddat arbete (SV) än i halvskyddat arbete (HSV). I Göteborg råder det motsatta förhållandet. Den relativt höga andelen äldre vid Skövdes halvskyddade arbetsplatser förklaras av att man under det första verksamhetsåret huvudsakligen tog in äldre arbetskraft.

Av intervjuerna med arbetsledare och platschefer både vad gäller de halvskyddade och skyddade verksamheterna har framkommit att förskjutningar i åldersfördelningen skett de senaste 5–6 åren. Framför allt har man på de halvskyddade arbetsplatserna placerat in *allt fler yngre* människor. Den jämnaste åldersfördelningen i de studerade verkstäderna återfinns i Volvo Torslandaverkens monteringsfabrik (TC).

Vidare har framkommit att de halvskyddade platser som blir lediga när äldre arbetskraft går i pension allt oftare besätts med yngre människor. Mot bakgrund av denna utveckling bedömer de ansvariga att man successivt kommer att få en jämnare åldersfördelning.

38 % av de anställda i halvskyddat arbete är kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnor inom denna grupp är högre än inom Volvo totalt. Totalt utgörs ca 22 % av de anställda vid Volvo av kvinnor. Könsfördelningen är jämnare på verkstäder för skyddat arbete, där 47 % är män. Om vi däremot jämför

[1]Numreringen av tabellerna i resultatredovisningen överensstämmer inte helt med frågornas numrering i frågeformulären, eftersom några av de öppna svarsalternativen inte finns redovisade i tabellform.

med andelen kvinnor på hela arbetsmarknaden i de båda regionerna visar det sig att andelen kvinnor är mycket högre på verkstäderna för skyddat arbete än på hela arbetsmarknaden. Några nämnvärda skillnader mellan Göteborg och Skövde finns ej.

Vid verkstäderna för skyddat arbete var 99 % av de anställda svenskar. Den utländska arbetskraften finns till största delen på andra verkstäder för skyddat arbete i Göteborg, vilka inte berörts av denna undersökning.

Vid de halvskyddade arbetsplatserna var 80 % svenskar. Totalt är ca 50 % svenskar på de båda Volvofabrikerna. Överrepresentationen av svenskar har ett klart samband med åldersstrukturen i gruppen.

Andelen *ensamstående* uppgick till 72 % i skyddat arbete respektive 58 % i halvskyddat arbete. Andelen sociala besvär är betydligt högre bland de ensamstående än bland de övriga. Dessutom är huvuddelen av de ensamstående män.

Beträffande utbildningsbakgrunden gäller att den helt *övervägande* delen, 90 % totalt sett vid HSV och 75 % vid SV, enbart har *folk- eller grundskoleutbildning*. Detta hänger samman med den relativt stora andelen äldre arbetskraft inom populationerna.

4.2.2 *Tidigare sysselsättning m. m.*

De anställda vid SV har i genomsnitt längre anställningstid på de nuvarande arbetsplatserna än de anställda i HSV. Som framgår av nedanstående tabell har 75 % av de anställda i verkstäder för skyddat arbete en anställningstid på 2 år eller däröver, medan motsvarande siffra är 39 % i halvskyddad sysselsättning.

Denna skillnad förklaras av att de halvskyddade arbetsplatserna vid Volvoenheterna byggts upp de senaste 5–6 åren, varför en stor del av de aktuella arbetsplatserna inrättats de senaste två åren. Detta gäller särskilt Torslandafabriken.

I tabellbilaga 3 tabell 8 ser vi att 55 % av samtliga anställda i halvskyddat arbete vid Volvo Skövdeverken har en anställningstid på över 2 år, medan motsvarande siffra för Torslandaverken är 22 %.

Vidare måste påpekas att nyanställningsgraden som synes vara högre vid de halvskyddade verksamheterna än vid de skyddade, huvudsakligen förklaras av tillskottet av nya halvskyddade arbetsplatser. Väsentligt är emellertid att betona, att man vid Volvo Torslandaverken lyckats utplacera ca 10 % av de anställda i halvskyddat arbete de senaste åren och därefter nyrekryterat i motsvarande omfattning. Volvo Skövdeverken har under sina verksamhetsår med halvskyddat arbete överfört ungefär en person årligen, vilket motsvarar ungefär 2 % av antalet anställda. Motsvarande siffra för de skyddade verkstäderna är ungefär 2 %. I avsnitt 4.4.3 behandlas utplacering från halv-

Tabell 4.1 Undersökningsgruppernas anställningstid HSV/SV (%)

	HSV	SV
1. 0 – 6 månader	18	4
2. 6 månader – 1 år	20	2
3. 1 – 2 år	23	18
4. 2 år och däröver	39	75

Tabell 4.2 Huvudsaklig sysselsättning innan nuvarande arbete (%)

	HSV	SV
1. Arbete på den öppna arbetsmarknaden	76	54
2. Skyddad sektor	6	7
3. Arbetslös	4	9
4. Långtidssjukskriven	8	6
5. Annat	6	25

skyddat till "fullt arbete" respektive från skyddat till halvskyddat eller "fullt arbete" mer utförligt.

I tabell 4.2 redovisas de studerade personernas sysselsättning innan man började arbeta på verkstad för skyddat arbete respektive halvskyddad arbetsplats.

76 % av de anställda i halvskyddat arbete hade sin senaste sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden (Volvo eller något annat företag). På verkstäderna för skyddat arbete var motsvarande andel 54 %. Den stora gruppen "annat" inom de SV-anställda utgörs huvudsakligen av hemmafruar, lantbruksarbetare o. dyl. För samtliga dessa personer gäller att den tidigare sysselsättningen varat under lång tid.

Över hälften av de båda grupperna hade arbetat 5 år eller mer i den senaste sysselsättningen.

Jämför vi de *HSV-anställda* som är internt rekryterade (dvs. omplacerade inom Volvo) med dem som är externt rekryterade, visar det sig

att 71 % vid Volvo Skövdeverken respektive 89 % vid Torslandaverken av de internrekryterade har arbetat i sitt föregående arbete i mer än 5 år;

att huvuddelen av de externrekryterade har mindre än 5 år i tidigare arbete.

Den relativt större andelen vid VSV med mer än 10 års tidigare arbetslivserfarenhet beror på den tidigare beskrivna ålderssammansättningen och intagningsprinciperna under de första verksamhetsåren.

För dem som arbetar vid *skyddade verkstäder* gäller

att ca 62 % av dem som kom från den öppna marknaden hade arbetat där i mer än 5 år;

att huvuddelen av de övriga hade mindre än 5 år i sin tidigare sysselsättning.

Noteras kan att alla som varit hemmafruar tidigare hade varit detta i två år eller mer innan man kom till skyddat arbete.

Ca 3/4 av de båda undersökningsgrupperna har positiva erfarenheter av det senaste arbetet.

Beträffande upplevelsen av det *föregående* arbetet gäller för dem, som arbetar vid skyddade verkstäder, att 79 % av dem som kommer från öppna marknaden upplevde det föregående arbetet som positivt, vilket är något mer än för de övriga grupperna.

För de HSV-anställda är upplevelsen av det föregående arbetet positivt

- för 82 % av de *internrekryterade* i Skövde och 61 % i Göteborg
- för 92 % av de *externrekyterade* i Skövde och 82 % i Göteborg.

4.2.3 *Orsak till besvären*

Vid en uppföljning av orsakerna till varför dessa individer slutade *det senaste arbetet*, trots lång anställningstid och positiv inställning till arbetet, framkom

Tabell 4.3 Orsaker till varför den senaste anställningen upphört (%)

	HSV	SV
1. Sjukdom eller skada utan samband med arbetet	42	46
2. Sjukdom eller skada som ådragits i arbetet	20	9
3. Vantrivsel med arbetsuppgifter/arbetskamrater/arbetsledning	2	6
4. Stressigt, monotont etc.	3	8
5. Annan orsak	33	31

att de huvudsakliga orsakerna är sociala eller medicinska förhållanden utanför arbetet, nedläggning av företag eller driftsinskränkning.

Den genomförda gruppintervjuundersökningen visar att ca 65 % av de anställda inom såväl skyddat som halvskyddat arbete uppger att de slutat *föregående* arbete på grund av sjukdom eller skada *utan samband med tidigare arbete*. (2/3 av "annan orsak" är att hänföra till denna grupp.) 9 % i SV och 20 % i HSV uppger att orsaken är hänförbar till det senaste arbetet. Denna skillnad beror huvudsakligen på att en större del av de rekryterade till de skyddade arbetsplatserna består av personer utan någon arbetslivserfarenhet och ofta utan förutsättningar att ta arbete på den öppna arbetsmarknaden. Ca 10 % har uppgivit att orsaken till att arbetet upphörde är friställning.

Som en jämförelse till ovanstående kan nämnas att en undersökning som endast omfattade anställda vid verkstäder för skyddat arbete, redovisad i SOU 1972:54, visar att drygt hälften hade haft anställning på den öppna arbetsmarknaden i 20 år eller mer. Samma undersökning visar att 70 % av de sysselsatta i SV slutade den senaste fasta anställningen på öppna arbetsmarknaden på grund av sjukdom eller skada som *inte* hade dokumenterat samband med själva arbetet. Endast 6 % uppges ha slutat på grund av sjukdom eller skada orsakad av arbetet. 9 % anger friställning som orsak till att arbetet upphörde.

Om vi återgår till vårt material avseende HSV-anställda, kan vi heller inte finna några skillnader i den upplevda orsaken till att man slutat sin föregående sysselsättning, när vi delar populationen efter bakgrund (se fråga 9 i bilaga 1 + 2), dvs. mellan internrekryterade och olika grupper av externrekryterade. Samma förhållanden gäller för de SV-anställda.

Observeras bör att ovanstående avser varför man *slutade sitt senaste* arbete. Beträffande *orsaken till att man befinner sig i halvskyddat eller skyddat arbete* är andelen som finner ett samband med sjukdom eller skada, som man ådragit sig i *tidigare* arbete betydligt högre. Detta kan till stor del förklaras av att även om personer inte slutar en anställning på grund av sitt "handikapp", har man svårt att erhålla en ny anställning om man t. ex. på grund av friställning tvingats sluta. Detta har bl. a. visat sig i samband med nedläggningar av företag och andra personalinskränkningar.

Av tabell 14 i tabellbilaga 3 framgår att stora skillnader råder mellan VSV:s och TC:s halvskyddade verksamhet vad gäller den subjektivt upplevda orsaken till att man *arbetar* i halvskyddat arbete. 68 % vid VSV respektive endast 32 % vid TC hänför orsaken till tidigare arbete. 10 % vid VSV respektive 28 % vid TC hänför orsaken utanför arbetet. Huvuddelen av "annan orsak" är emellertid att hänföra till förhållanden utanför arbetet (28 % vid TC och 15 % vid VSV).

Jämför vi med fråga 12 överensstämmer bilden såtillvida att en större andel vid VSV än vid TC hänför orsaken till tidigare arbete. En väsentlig förklaringsfaktor till skillnaden mellan de båda enheterna är den tidigare rekryteringspolitiken, som har medfört att en betydligt större andel av de HSV-anställda vid VSV än TC är *äldre* människor som har svårigheter på arbetsmarknaden. Framför allt har individer med sociala eller psykiska besvär från födseln, eller sådana uppkomna utanför arbetet, fått ett mindre utrymme vid VSV än TC. Detta är i sin tur beroende av att strukturen avseende besvär hos de arbetsvårdssökande är olika i Göteborg och Skövde. Andelen socialmedicinska arbetsvårdssökande är avsevärt mycket större i Göteborg.

En jämförelse med den tidigare beskrivna kartläggningen av arbetsvårdskön i Göteborg och Skövde visar också att andelen, där orsaken till arbetsvårdssökandet är hänförbar till förhållanden utanför arbetet, är högre i Göteborg än i Skövde.

Gemensamt för Göteborg och Skövde är emellertid att

- en avsevärt mycket större del av de externrekryterade än internrekryterade hänför orsaken till tidigare arbete.

För de *skyddade verkstäderna* gäller att några nämnvärda skillnader inte föreligger mellan de olika grupperna (fråga 9).

. Ovanstående visar att

- ca 50 % anser att orsakerna till att man arbetar i halvskyddat eller skyddat arbete är hänförbara till *tidigare* arbete.
- ca 20 % av de anställda i halvskyddat och ca 9 % i skyddat arbete anser att *besväret orsakats av det senaste arbetet.*

I kartläggningen av betingat arbetsföra i arbetsvårdskön har arbetsvårdstjänstemännen i mindre omfattning hänfört orsaken till besväret till *tidigare arbete*. I denna undersökning bedöms ca 16 % i Skövde och ca 23 % i Göteborg ha fått sin sjukdom eller skada i *tidigare* arbete.

4.3 Arbetsförhållanden

4.3.1 *Arbetsuppgifter och arbetstid*

Arbetsuppgifterna vid de studerade arbetsplatserna varierar relativt mycket. De flesta av de intervjuade både i halvskyddat och skyddat arbete är emellertid sysselsatta med olika typer av *monteringsarbeten*. Dessa arbetsuppgifter utgörs oftast av enklare sammansättningar av detaljer. Arbetsmomenten är få, sällan fysiskt belastande och som regel utförs de sittande.

Vid de *halvskyddade arbetsplatserna* på Volvo Skövdeverken finns även maskinarbeten, borrning o. dyl. i viss utsträckning.

De halvskyddade arbetsplatserna vid Volvo Torslandaverken består i viss utsträckning av arbeten vid monteringsbanorna. Arbetsuppgifterna är därvid fördelade så att två personer ofta delar på en arbetsuppgift. Här är således de halvskyddade arbetsplatserna helt integrerade i den normala produktionen.

Vid intervjuer med olika intressenter har framkommit en positiv syn på denna lösning. De negativa reaktioner som uppstått har varit att när en av dessa två halvskyddade är frånvarande, måste denne ersättas med en person som är "fullt arbetsför". Till den positiva bilden bör läggas att samtliga över-

föringar från halvskyddat till "fullt arbete" under 1976 (6 personer) vid TC tillhörde denna grupp.

Även vid de *skyddade arbetsplatserna* finns maskinarbeten såsom borrning, svarvning m. m. Andra arbetsuppgifter vid de aktuella arbetsplatserna är enklare förpackningsarbeten av manuellt slag samt sömnad.

Vad gäller *arbetstiden* kan vi konstatera att den övervägande delen inom såväl SV som HSV arbetar heltid och dagtid. Vid de skyddade verkstäderna förekommer deltid i liten utsträckning, medan de tidigare nämnda halvskyddade arbetsplatserna på monteringsbandet vid TC är skiftarbete.

4.3.2 *Upplevelsen av den fysiska arbetsmiljön*

Den fysiska arbetsmiljön är av utomordentligt stor vikt för hur de betingat arbetsföra upplever sin arbetssituation. Detta bl. a. mot bakgrund av att vissa fysiska miljöfaktorer är bestämmande för om man är betingat arbetsför. Upplevelsen av den fysiska miljön är emellertid i hög grad betingad av de allmänna förutsättningarna för en god miljö.

Bland de i detta avseende viktigaste faktorerna i den fysiska arbetsmiljön kan nämnas arbetstyngd och arbetsställning. Upplevelsen av den fysiska arbetsmiljön bland de intervjuade sammanfattas i tabell 4.4, där enbart positiva respektive negativa svarsandelar redovisas.

INDEVO har inom svensk industri utfört flera undersökningar, där ovanstående fråga ingått. Jämförelsematerialet är därför mycket omfattande.

Arbetsmiljön upplevs mer positiv vid de här undersökta verkstäderna och arbetsplatserna än i genomsnitt vid de olika industriföretag som INDEVO tidigare studerat.

Detta gäller framför allt arbetshastighet, arbetstyngd och arbetsställning. För en stor del av de anställda i skyddat och halvskyddat arbete är just dessa faktorer av stor vikt. De positiva upplevelserna pekar här på att de insatta åtgärderna har fått avsedd effekt, dvs. arbetsplatserna upplevs vara anpassade till de förutsättningar som individerna har. En annan faktor som avviker från tidigare studier är bullernivån, som sannolikt här upplevs som mindre störande beroende på att man huvudsakligen är sysselsatt med enklare monteringsarbeten.

Tabell 4.4 Upplevelsen av olika delar av den fysiska arbetsmiljön (%). Enbart positiva och negativa svar redovisas

	Positiva		Negativa	
	HSV	SV	HSV	SV
Arbetsbelysning	95	89	0	6
Bullernivå	51	61	22	21
Drag	36	48	40	26
Temperatur	54	69	25	14
Luftrenhet	39	58	36	21
Arbetshastighet	71	85	8	4
Arbetstyngd	87	70	2	3
Arbetsställning	69	75	10	8
Utrymme vid arbetsplatsen	45	62	44	17
Pausutrymme	44	64	48	16
Personalrum	41	46	50	31
Ordning och städning vid arbetsplatsen	61	71	21	12

Den positiva upplevelsen av arbetshastigheten (de anställda har möjlighet att själva bestämma sin arbetstakt) framgår även av svaren på frågan om vad man upplever vara bäst med arbetet.

Arbetshastigheten anses som något av det mest positiva i arbetet vid skyddad respektive halvskyddad verksamhet.

Som framgår av tabell 27 i tabellbilaga 3 har mycket negativa värden uppmätts avseende drag, utrymme vid arbetsplatsen, pausutrymmen samt personalrum vid VSV. Dessa brister förklaras av den vid undersökningstillfället existerande lokalsituationen för Specialverkstaden. Vid halvårsskiftet 1976 flyttade man till nya lokaler. Någon undersökning har därefter inte gjorts.

4.3.3 *Upplevelsen av den sociala miljön*

Eftersom en allt större del av de betingat arbetsföra, både i företagen och på verkstäder för skyddat arbete, är individer med sociala eller psykiska besvär, är den sociala miljön mycket väsentlig. Upplevelsen av relationerna till arbetskamrater, arbetsledning m. fl. är därför mycket väsentlig i en bedömning av huruvida åtgärder av olika slag har haft en positiv effekt. I frågeformuläret behandlar frågorna 17–22 detta område.

I tabell 4.5 redovisas upplevelsen av kontakter med arbetsledning, arbetskamrater och företagshälsovården.

Kontakten och samarbetet med de närmast överordnade upplevs både vad gäller halvskyddade platser och verkstäder för skyddat arbete som betydligt mer positivt än tidigare undersökningar visat. Endast ett fåtal personer har redovisat en negativ inställning.

Av svaren på frågan hur man upplever sig få stöd och hjälp av närmast överordnad framgår att 72 % av de anställda i halvskyddad verksamhet och 81 % av de anställda i skyddad verksamhet redovisar positiva erfarenheter. En förklaring till detta är sannolikt att arbetsledare m. fl. vanligtvis tar mer tid i anspråk för dessa människor än vad som är vanligt på den öppna arbetsmarknaden. Man bör i detta sammanhang lägga märke till att en arbetsledare i industrin oftast har större antal underställda än en arbetsledare vid en verkstad för skyddat arbete.

Vad gäller upplevelsen av kontakt och samarbete med arbetskamrater erhåller man vid undersökningar av detta slag vanligtvis den mycket positiva bild som även redovisas ovan.

Tabell 4.5 Upplevelse av kontakter med arbetsledning, arbetskamrater och företagshälsovården (%)

	HSV		SV	
	Positiv	Negativ	Positiv	Negativ
Kontakt med närmast överordnad	81	4	83	4
Kontakt med närmaste arbetskamrater och kolleger	81	1	85	6
Kontakt med företagshälsovården	60	5	65	19

Det negativa utfallet när det gäller SV och kontakten med hälsovården beror till stor del på att på verkstaden för skyddat arbete i Skövde var vid undersökningstillfället hälsovårdsavdelningens tjänster vakanta.

Vid en jämförelse av upplevelsen av den sociala miljön bland de anställda i *HSV* utifrån respondenternas tidigare sysselsättning visar det sig att

- de *internt överförda* har en mer *negativ* inställning än genomsnittet,
- de som kommer från *annat företag* är mycket *mer positiva* än genomsnittet (i alla frågor),
- de som tidigare varit sjukskrivna/arbetslösa är mer positiva än genomsnittet.

Vid en jämförelse bland de *SV-anställda* utifrån respondenternas tidigare sysselsättning visar det sig att

- de som kom från den *öppna arbetsmarknaden* var betydligt *mindre positiva* till de närmaste arbetskamraterna och de fackliga representanterna än genomsnittet för gruppen (fråga 19–21),
- de som tidigare varit *långtidssjukskrivna* och/eller *arbetslösa* är mer positiva till arbetskamraterna och mer negativa till de fackliga representanterna än genomsnittet,
- de som tidigare varit *hemmafruar genomgående är mycket mer positiva än genomsnittet*. (Detsamma gäller de övriga i gruppen "annat", exempelvis lantbrukshjälp o. dyl.).

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att upplevelsen av den sociala miljön är

- ungefär densamma vid VSV och TC,
- mer positiv vid SV än HSV.

En faktor som upplevs *mer positv* än genomsnittet vid andra undersökningar är *lön och andra anställningsförmåner*. Detta gäller i synnerhet verkstäderna för skyddat arbete. Detta ansluter i sig till de åsikter som framförts av arbetsledare, kuratorer m. fl. Det har bl. a. framgått att löneläget inom verkstäderna för skyddat arbete i stor utsträckning är en hämmande faktor för utplacering på halvskyddat arbete eller på den öppna arbetsmarknaden. Det kan t. o. m. förekomma en lönesänkning vid utplacering på den öppna arbetsmarknaden, exempelvis till teko-företag.

Av dessa var i verkstäderna för skyddat arbete

- de som kom *från den öppna arbetsmarknaden mer negativa,*
- de som tidigare varit arbetslösa mer positiva,
- de som tidigare varit hemmafruar m. m. mer positiva.

För HSV gäller att

- de *internt överförda är mer negativa* än genomsnittet,
- de *externrekryterade* i samtliga fall är *mer positiva* än genomsnittet,
- vid TC är man betydligt mer positiv än vid VSV,
- mest negativa är de internt överförda vid VSV (se bil. 4).

Tabell 4.6 Upplevelse av lön och andra anställningsförmåner (%)

	VSV	TC	SV
Positiva	50	63	77
Negativa	19	10	9

Den skillnad som här föreligger förklaras av att de negativa respondenterna till huvuddelen har fått en lönesänkning vid inplacering i skyddat/halvskyddat arbete.

4.3.4 *Upplevelsen av arbetet i sig*

Med "arbetet i sig" avses själva arbetsinnehållet, dvs. arbetet man utför. I detta avsnitt redovisas översiktligt hur de anställda i de båda arbetsvårdsformerna upplever stimulansen och meningsfullheten i arbetet.

Tabell 4.7 Upplevelsen av "arbetet i sig" (%)

	HSV		SV	
	Positivt	Negativt	Positivt	Negativt
Arbetet upplevs som intressant och stimulerande	43	13	58	8
Upplevelse av meningsfull arbetsinsats	54	6	62	4

Vid de halvskyddade arbetsplatserna upplever 43 % att arbetet är intressant och stimulerande och 54 % att arbetsinsatsen är meningsfull.

Av dessa var
- de internt överförda mest negativa (i större utsträckning i Skövde),
- de externt rekryterade mest positiva (i större utsträckning i Skövde).

Motsvarande siffror i verkstäderna för skyddat arbete är 58 % respektive 62 %. Inga särskilda skillnader föreligger mellan anställda med olikartad tidigare sysselsättning. Ovanstående visar att upplevelsen av "arbetet i sig" är mer positiv vid SV än HSV.

Liknande undersökningar vid andra industrimiljöer i Sverige visar en något mer negativ bild. Särskilt i verkstäderna för skyddat arbete upplevs "arbetet i sig" som betydligt mer positivt än de genomsnittliga siffror som gäller för andra industrimiljöer. Av intervjuer med arbetsledare, kuratorer m. fl. framgår, att den väsentligaste förklaringen till denna positiva syn på "arbetet i sig" är att detta för många personer upplevs vara det enda alternativet till förvärvsarbete.

4.4 Upplevd rehabilitering

4.4.1 *Inledning*

I AMS' föreskrifter avseende verkstäder för skyddat arbete och halvskyddat arbete sägs att arbetet skall ses som en rehabiliterande åtgärd. En av de huvudsakliga målsättningarna är således rehabilitering av betingat arbetsföra, som inte kan få ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

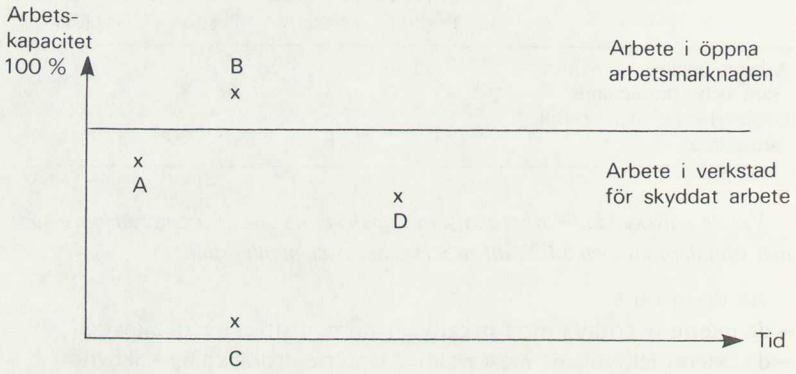
Traditionellt har diskussionerna om rehabiliteringsgrad hos de anställda kommit att avse graden av utplacering till antingen halvskyddat arbete eller

arbete på den öppna arbetsmarknaden. Inom verkstäderna för skyddat arbete och företagen med halvskyddade arbetsplatser har naturligtvis hälsovården använt andra mått vid uppföljning av den enskilde individen t. ex. medicinska undersökningar.

När utplaceringsgraden används som ett mått på rehabiliteringen av de anställda, kommer inte alla individer som genomgår en rehabilitering att omfattas av detta mått.

Exempelvis kan en person som har grava sociala besvär, alkoholbesvär o. dyl. många gånger genomgå en hög grad av rehabilitering endast genom att kunna klara ett arbete vid verkstad för skyddat arbete. För en sådan individ finns små förutsättningar till utplacering och denne kommer därför inte att omfattas av det traditionella måttet på rehabilitering.

Ovanstående resonemang illustreras i figur 1.



Kommentar till figur 1

Om man använder utplacering på öppna arbetsmarknaden som ett mått på rehabilitering registreras enbart sådana fall som exemplifieras med rehabilitering från punkt A till punkt B. Betydligt kraftigare rehabilitering, som kan exemplifieras med rehabilitering från punkt C till punkt D förbigås.

Ett sätt att mäta rehabilitering är att låta individerna subjektivt beskriva upplevda förändringar.

De genomförda gruppintervjuerna med de anställda vid de olika arbetsplatserna omfattar även en sådan *subjektiv bedömning* av förändringar i hälsotillstånd, arbetsförmåga och sociala förhållanden utanför arbetet.

4.4.2 *Upplevda rehabiliteringsresultat*

Respondenterna i de gjorda intervjuundersökningarna har tillfrågats hur man upplever att hälsan, arbetsförmågan och den sociala situationen utanför arbetet har förändrats under den tid man varit sysselsatt i halvskyddat eller skyddat arbete.

Det har därvid framkommit (se tabell 4.8 nedan) *att huvuddelen (50–60 % i både SV och HSV) av respondenterna upplever att arbetet har haft en positiv inverkan på deras utveckling och rehabilitering.* Endast några enstaka svarande har upplevt en försämring. De anställda på TC är något mer positiva än de övriga.

Tabell 4.8 Upplevd rehabilitering (%)

	VSV		TC		SV	
	Pos.	Neg.	Pos.	Neg.	Pos.	Neg.
Arbetsförmåga	46	12	52	5	60	7
Situation utanför arbetet	54	10	62	6	51	7
Förändrad hälsa	53	12	56	4	55	2

Antalet utplacerade under 1976, på motsvarande arbetsställen där intervjuerna gjorts, är endast några få personer (mellan 2 % och 10 %).

Jämför vi utplacering med den upplevda rehabiliteringen som ett sätt att mäta rehabilitering, finner vi sålunda att denna är avsevärt mycket större när vi tillfrågar individerna, än om vi mäter med utplaceringsgraden. Den positiva, subjektiva bedömningen av rehabilitering hos individerna själva överensstämmer dessutom med arbetsledares, kuratorers m. fl. syn. Intervjuer med dessa visar nämligen att man trots stora framsteg i rehabiliteringen hos de anställda ofta har svårt att placera ut dessa på den öppna arbetsmarknaden. Bl. a. saknar man idag verkningsfulla instrument för utplacering (se kapitel 5).

Jämför vi den upplevda rehabiliteringen inom HSV för de internt överförda och de externt rekryterade (bilaga 4, fråga 29–31), finner vi för Skövde att

- de *internrekryterade* upplever en avsevärt *lägre grad* av rehabilitering än genomsnittet;
- de *externt rekryterade* upplever en *högre grad* av rehabilitering än genomsnittet;

och för Göteborg att

- de *internrekryterade* upplever en betydligt *högre grad* av rehabilitering än genomsnittet;
- de *externt rekryterade* upplever en något *lägre grad* av rehabilitering.

Skillnaderna mellan Skövde och Göteborg är desamma även om man jämför antalet negativa svar. En del av förklaringen kan därför ligga i den generellt mer positiva upplevelsen i Göteborg.

En annan väsentlig förklaringsfaktor är den relativt stora ålderskillnaden mellan de anställda i halvskyddat arbete vid de båda enheterna. De internt rekryterade vid VSV är i genomsnitt avsevärt äldre än de internt rekryterade vid TC. Dessutom är de internrekryterade äldre i genomsnitt än de externrekryterade. Den äldre arbetskraften som omplacerats inom företaget upplever i mindre utsträckning än övriga att man genomgår någon rehabilitering. "Åldern tar ut sin rätt" är en vanlig kommentar från dessa människor.

En annan förklaring är att man vid VSV har andra former för rehabilitering än vid TC. Bl. a. har VSV inrättat en särskild rehabiliteringsavdelning som bl. a. riktar sig mot anställda som på grund av sjukdom eller skada har varit frånvarande från arbetet under lång tid och därför är i behov av en successiv återgång till arbetet. Den halvskyddade Specialverkstaden har därför kommit att betraktas som det enda alternativet till sysselsättning för en stor del av de internt överförda.

En annan tänkbar förklaring är att de ursprungliga arbetsuppgifterna för de

omplacerade inom TC upplevs som mer negativa än de ursprungliga inom VSV. Man upplever således vid TC att man i arbetsuppgifterna i sig fått en positiv förändring när man övergått från "linebundna" (monteringsbana) arbetsuppgifter till "stationsbundna" arbetsuppgifter. Vid VSV däremot har övergången ofta skett från stationsbundna arbetsuppgifter till mindre krävande stationsbundna arbetsuppgifter, varför förändringen i arbetsuppgifter upplevs som mindre positiv eller t. o. m. negativ.

Jämför vi det totala antalet internöverförda (VSV + TC) med det totala antalet externt rekryterade är andelen som upplever en positiv rehabilitering ungefär densamma för internt och externt rekryterade.

Om vi på motsvarande sätt delar upp de anställda i *SV* utifrån deras tidigare sysselsättning, visar det sig att några väsentliga skillnader inte föreligger. Gruppen "annat" (lantbruksarbetare m. fl.) är dock betydligt mer positiv än de övriga.

Som framgått av ovanstående finns det ingen nämnvärd skillnad mellan SV och HSV när vi jämför den samlade bilden av upplevd rehabilitering.

Att man upplever en positiv förändring i samband med arbetet på halvskyddad eller skyddad arbetsplats innebär för en del att man efter en viss tid önskar ta ett arbete som inte är skyddat.

Vad gäller de nedan redovisade frågorna kring framtidssynen på arbetssituationen, föreligger skillnader mellan HSV och SV i utformningen av frågorna, vilket framgår av tabellbilaga 1 och 2. I tabell 4.9 redovisas resultaten. När det gäller både den skyddade och halvskyddade verksamheten totalt vill *ca 65 % stanna kvar i sitt arbete.*

Anmärkningsvärt många (1/4) av dem som arbetar på verkstad för skyddat arbete vill snarast ha ett arbete som vare sig är halvskyddat eller skyddat. Detta överensstämmer till stor del med de bedömningar som arbetsledare m. fl. gjort i samband med intervjuer i anslutning till gruppintervjuundersökningarna. Där har man ofta bedömt att mellan 15–20 % av de anställda skulle kunna klara ett arbete på den öppna arbetsmarknaden om de fick rätt arbetsuppgifter eller anpassningsåtgärder.

Detta överensstämmer dessutom med den ovan nämnda arbetsvårdsinventeringen, där arbetsvårdstjänstemännen också gjort en bedömning om möjligheterna för de anställda i skyddad verkstad att ta ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

- I Skövde bedömdes ca 30 % kunna ta ett arbete med "särskilda krav på arbetsuppgifter" och 25 % bedömdes kunna arbeta i halvskyddat arbete.
- I Göteborg bedömdes ca 7 % kunna arbeta på den öppna arbetsmarknaden

Tabell 4.9 Syn på framtiden vad gäller arbete (%)

	VSV	TC	SV
Vill stanna kvar i nuvarande arbete	58	73	64
Vill längre fram ha ett arbete som (inte) är halvskyddat	24	24	14
Vill snarast ha ett arbete som inte är halvskyddat eller skyddat	18	3	23

med "särskilda arbetsuppgifter" medan ca 16 % bedömdes kunna ta halvskyddat arbete.

Tilläggas bör att de anställda i SV i regel har en lägre arbetskapacitet i storstäderna än i övriga landet. Detta framgår bl. a. av den bedömning av arbetskapaciteten som gjorts i ovanstående undersökning, grundad på arbetsprövningsresultaten, där ca 20 % i Skövde bedömdes ha mer än 2/3 arbetskapacitet, medan motsvarande siffra för Göteborg var 10 %.

Det föreligger emellertid stora matchningsproblem mellan de arbetsvårdssökande och arbetsmarknaden när det gäller utplacering av betingat arbetsföra på den öppna arbetsmarknaden (se kapitel 5).

För de anställda inom SV gäller att några skillnader inte föreligger vad gäller önskemål om att få stanna kvar i det skyddade arbetet utifrån tidigare sysselsättning.

Jämför vi de halvskyddade vid VSV och TC visar det sig att

- en större del vid TC än vid VSV vill stanna kvar i sitt nuvarande arbete.

Om vi utgår från den föregående sysselsättningen, visar det sig att

- de *internt överförda* i Skövde i mycket *mindre* utsträckning än genomsnittet vill stanna kvar i sitt nuvarande arbete (37 %),
- de *externt rekryterade* i Skövde i *högre* utsträckning än genomsnittet vill stanna kvar i sitt nuvarande arbete,
- inga nämnvärda avvikelser mellan de olika grupperna finns i Göteborg.

Mot bakgrund av de tidigare redovisade resultaten avseende upplevd rehabilitering kan vi här konstatera att ett klart samband finns med önskemålet om att få stanna kvar i sitt arbete.

De internt överförda vid TC upplever en högre rehabilitering än de övriga, de internt överförda vid VSV den lägsta.

Den väsentligaste förklaringen till att de internt överförda vid TC dessutom vill stanna kvar i sitt nuvarande arbete i större utsträckning än övriga, ligger sannolikt i att den upplevda rehabiliteringen till stor del är ett uttryck för hur man trivs med det nuvarande arbetet i förhållande till den tidigare arbetssituationen. På frågan om hur man upplever det nuvarande arbetet i förhållande till tidigare arbete är således de internt rekryterade vid TC mest positiva. Minst positiva är följdriktigt då de internt rekryterade vid VSV (endast 5 % positiva, se bilaga 4 fråga 28).

För de internt överförda vid VSV gäller således att dessa i högre utsträckning än övriga vill ha ett arbete som inte är halvskyddat (ca 60 % i denna grupp).

4.4.3 *Utplacering*

Ett av syftena med halvskyddat och skyddat arbete är att den arbetshandikappade så långt som möjligt ges möjlighet att förbättra sin arbetsförmåga. I de fall den arbetshandikappade kan få och klara av ett arbete på den öppna marknaden förutsätts att denne lämnar sin anställning i skyddat eller halvskyddat arbete.

Inom den skyddade verksamheten är utplaceringen till halvskyddat arbete eller arbete på den öppna arbetsmarknaden knappt 2 %. Vid VSV är utplaceringen från halvskyddat arbete till "fullt arbete" också ca 2 %. Intressant

är emellertid att *TC under de senaste åren haft en utplacering på ca 10 % till "fullt arbete"*.

Skillnaden mellan VSV och TC vad gäller *överföring från halvskyddat* till "fullt arbete" är anmärkningsvärt stor. Några väsentliga förklaringar är att finna i att

- huvuddelen av de överförda vid TC är externt rekryterade,
- huvuddelen av de överförda vid TC arbetade vid monteringsbanan,
- huvuddelen av de överförda vid TC var rekryterade för arbete vid monteringsbanan,
- huvuddelen av de överförda vid TC övergick till "fullt arbete" vid monteringsbanan.

En väsentlig förklaring är således omsorgsfull rekrytering samt att den anställde givits möjligheter att successivt pröva sina förutsättningar till utplacering. En annan förklaringsfaktor kan vara att vid monteringsbanan är de halvskyddade arbetsuppgifterna desamma som för de "fullt arbetsföra". Som tidigare nämnts är skillnaden för de anställda i halvskyddat arbete att dessa delar *en* arbetsuppgift på *två personer*. Integreringen med den "vanliga" produktionen är således mycket stor.

Intervjuer med arbetsledare m. fl. visar också att man bedömer möjligheterna att överföra externrekryterade som mycket större än för internrekryterade. Tilläggas bör emellertid att omsättningen bland de externrekryterade under motsvarande period varit hög.

Den väsentligaste förklaringen till detta ligger i att för de internt överförda som arbetar i halvskyddat arbete har, innan en sådan placering gjorts, alla andra tänkbara lösningar prövats. Halvskyddat arbete betraktas således ofta som "sista utvägen". De externt rekryterade befinner sig emellertid ofta i en rehabiliteringsprocess där halvskyddat arbete i bästa fall är det näst sista steget mot "fullständig" rehabilitering av arbetsförmågan.

I intervjuerna som gjorts med arbetsledare m. fl. påpekas ofta att rörligheten när det gäller *utplacering från SV* till den öppna arbetsmarknaden är mycket låg eller obefintlig. Dessa arbetsplatser blir ofta personliga, dvs. arbetet blir permanent knutet till en viss person.

Företrädare för den skyddade verksamheten förklarar att detta beror på att man idag tar in arbetshandikappade som har små förutsättningar att utplaceras och/eller att förmedlingsverksamheten för utplacering är mycket dålig. De anställda i skyddat arbete har små möjligheter att komma i kontakt med arbetsuppgifter på den öppna arbetsmarknaden.

4.5 Olika organisatoriska former för halvskyddat arbete – arbetstagarnas syn

Som tidigare nämnts arbetar de personer som deltagit i gruppintervjuundersökningen i olika miljöer. De halvskyddade arbetsplatserna vid Volvo Skövdeverken skiljer sig från Torslandaverkens så tillvida att samtliga halvskyddade arbetsplatser finns samlade i en speciell verkstad (egen lokal) medan Torslandaverken har sina arbetsplatser mer eller mindre integrerade med den övriga produktionen. Även formerna för verkstäderna för skyddat arbete skiljer sig genom att en av verkstäderna ligger i anslutning till (samma byggnad)

en plastindustri, vilket innebär ett nära samarbete med produktionen i plastfabriken. Bl. a. "lånar" man vid sjukdom etc. personal från den skyddade verkstaden.

Ur flera aspekter är det av intresse att få en uppfattning om vilken inställning de anställda har till olika former av halvskyddat arbete. I gruppintervjuundersökningarna har respondenterna sålunda blivit tillfrågade om vilken form av halvskyddat arbete de anser vara bäst

- en arbetsgrupp bestående av endast en halvskyddad arbetsplats;
- en arbetsgrupp bestående av flera halvskyddade arbetsplatser;
- en speciell verkstad med bara halvskyddade arbetsplatser.

Bland respondenterna som befinner sig i skyddat arbete fördelar sig svaren ungefär lika mellan de olika alternativen. Inte heller finns det någon skillnad mellan verkstäderna.

De respondenter som befinner sig i *halvskyddat arbete* gör emellertid ett klarare ställningstagande. Dessa *vill till största delen arbeta på det sätt man för närvarande gör.* Vid Volvo Skövdeverken anses den bästa formen vara en speciell verkstad, medan detta anses sämst vid Torslandaverken.

Sammanlagt vill emellertid drygt 2/3 arbeta integrerat i den övriga produktionen medan knappt 1/3 föredrar en speciell verkstad.

Till stor del kan svarsfördelningen förklaras av att man är benägen att svara på det alternativ man bäst känner till. För flertalet av de anställda på verkstäderna för skyddat arbete är samtliga alternativ relativt okända.

En jämförelse mellan intern- och externrekryterade vid TC visar inga nämnvärda avvikelser.

Vid VSV däremot

- vill de internt överförda i högre utsträckning arbeta halvskyddat i produktionen (ca 71 %)
- medan de, som är externt rekryterade, i högre utsträckning än genomsnittet vill arbeta i en speciell verkstad (ca 65 %).

Jämför vi inställningen till arbetsform med de tidigare redovisade resultaten, finner vi ett klart samband mellan de internrekryterades mer negativa upplevelser och deras önskemål om en annan arbetsform. På motsvarande sätt är de som vill stanna kvar (externrekryterade) i högre utsträckning genomgående mer positiva.

Tabell 4.10 Vilken arbetsform upplevs som bäst? (%)

	HSV	SV
1. En arbetsgrupp bestående av endast en halvskyddad arbetsplats	39	29
2. En arbetsgrupp bestående av flera halvskyddade arbetsplatser	30	40
3. I en specialverkstad med bara halvskyddade arbetsplatser	31	31

4.6 Sammanfattning av gruppintervjuundersökningen

Gruppintervjuundersökningen visar bl. a. att

- ☐ De anställda inom såväl skyddat som halvskyddat arbete är mer positiva till sitt arbete, sin miljö m. m. än ett genomsnitt för anställda totalt inom industrin.
- ☐ De anställda i skyddat arbete är mer positiva till sitt arbete m. m. än de anställda i halvskyddat arbete.
- ☐ Huvuddelen av respondenterna upplever att arbetet har haft en positiv inverkan på deras utveckling och rehabilitering.
- ☐ Huvuddelen av respondenterna vill stanna kvar i halvskyddat eller skyddat arbete.
- ☐ Ca 1/4 av de anställda i skyddat arbete och 1/3 av de anställda i halvskyddat arbete vill ha ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.
- ☐ De externt rekryterade till HSV-verksamheten är mer positiva än de internt överförda.
- ☐ 2/3 vill arbeta halvskyddat integrerat i den övriga produktionen, medan 1/3 föredrar en specialverkstad.

5 Verksamheternas mål – upplevelse hos intressenterna

5.1 Inledning

Sysselsättningspolitikens primära målsättning är att ge möjlighet till arbete åt alla. Ett av medlen i strävandena att uppnå detta mål är arbetsvårdens verksamhetsfält, som till stor del utgörs av mycket avancerade och omfattande rehabiliteringsinsatser för personer som på grund av olika slag av förvärvshinder inte kan erhålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Två väsentliga instrument i arbetsvården är den halvskyddade verksamheten och verkstäderna för skyddat arbete. Till dessa instrument finns dessutom en rad olika åtgärder kopplade, som i hög grad är relaterade till den enskilde individen, exempelvis arbetsträning, arbetsprövning, träning i industriell miljö m. m.

Det vida begreppet arbetsvård omfattar en rad olika verkställande organ och instanser. I anslutning till verkstäder för skyddat arbete och halvskyddade arbetsplatser har exempelvis arbetsförmedlingar, arbetsvårdsinstitut m. m. olika uppgifter att fylla. Väsentligt är därför att närmare undersöka och analysera hur de officiella målsättningar som finns uttalade upplevs och tolkas bland dem som arbetar i verksamheterna. Finns det skilda tolkningar av målsättningen i olika organ och på olika nivåer m. m?

Detta kapitel är bl. a. en diskussion kring den officiella målsättningen med skyddad/halvskyddad sysselsättning. Kapitlet grundar sig på en genomgång av befintlig dokumentation och intervjuer med ansvariga på olika nivåer i olika organ. Sålunda har intervjuer genomförts med arbetsledare, platschefer, kuratorer, representanter för arbetsförmedlingar, socialförvaltning, landsting, företagshälsovård m. m.

5.2 Den officiella målsättningen

Den officiella målsättningen med de båda arbetsvårdsformerna halvskyddat arbete och verkstad för skyddat arbete finns uttalad i en rad offentliga utredningar och föreskrifter.

De båda arbetsvårdsformernas officiella målsättning idag kan sammanfattas i följande två huvudpunkter

dels att bereda arbete åt arbetshandikappade med så nedsatt arbetsförmåga att anställning på den öppna arbetsmarknaden inte på annat sätt kan beredas dem;

dels skall möjlighet ges för den arbetshandikappade att så långt som möjligt förbättra sin arbetsförmåga.

"Innan anställning vid verkstad för skyddat arbete aktualiseras, skall i princip alla rehabiliteringsåtgärder som arbetsförmedlingen förfogar över och som kan underlätta anställning på den öppna arbetsmarknaden eller i halvskyddat arbete ha övervägts och i tillämpliga fall prövats."

Vidare:

"Arbete på verkstad för skyddat arbete skall i första hand ses som ett alternativ till en anställning som den arbetshandikappade inte kunnat få på den öppna arbetsmarknaden."[1]

För dem som är arbetslösa av rena arbetsmarknadsskäl menar man således att sysselsättningen skall lösas på annat sätt.

Halvskyddad sysselsättning är en anställningsform på den öppna arbetsmarknaden för arbetshandikappade som inte på något annat sätt kan få arbete där.

Det förutsätts därför att den arbetshandikappade så snart han kan få och kan klara av ett arbete på den öppna arbetsmarknaden (ev. i halvskyddat arbete) lämnar sin anställning i skyddat arbete, eller om han befinner sig i halvskyddat arbete, att arbetsförmedlingen följer hans utveckling och fortlöpande prövar förutsättningarna för en omplacering till den öppna arbetsmarknaden (inom eller utom företaget) utan särskilda bidrag.

5.3 Intressentintervjuer

5.3.1 *Inledning*

Som tidigare nämnts grundar sig detta avsnitt på intervjuer med olika intressenter till halvskyddat eller skyddat arbete. Eftersom några klara skiljaktigheter inte har framkommit mellan intressenter i olika organ eller på olika nivåer, kommer detta avsnitt att disponeras utifrån de synpunkter som framkommit. Genomgången utgör ingen fullständig listning, utan en sammanfattning av de frågeställningar som oftast ansetts väsentliga.

5.3.2 *Upplevd målsättning hos intressenterna*

Vid intervjuerna med de olika intressenterna i och kring verkstäderna för skyddat arbete har nästan samtliga lagt vikt vid de båda huvudmålsättningarna (se ovan) med skyddat arbete. Däremot gäller att olika personer betonat en målsättning framför den andra.

Av de intervjuade är fördelningen jämn mellan dem som upplever sysselsättningssyftet som den primära målsättningen och dem som primärt sätter rehabilitering i syfte att utplacera till den öppna arbetsmarknaden. Allmänt finns uppfattningen att de båda huvudmålsättningarna inte utesluter varandra. Snarare anses ett nära samband råda mellan de båda syftena.

Beroende på vilken målsättning man sätter främst upplever man naturligtvis olika slag av problem med verksamheten. I detta avsnitt behandlas

[1] AMS' Handbok del 1, Föreskrifter och anvisningar, 1976 02 11 nr 08.50.

därför de faktorer som oftast framförts utgöra hinder för att uppnå en hög grad av måluppfyllelse.

A. De främsta hindren för att uppnå målsättningen "rehabilitering av de anställda" har ansetts vara

1. Inaktiv förmedlingsverksamhet
2. Avsaknad av provanställningsmöjligheter
3. Löneläget i relation till den öppna arbetsmarknaden

1. En av de faktorer som oftast upplevs vara ett hinder för utplacering är *avsaknaden av en aktiv förmedling av arbetstillfällen* mellan företag och de anställda i skyddade verkstäder. Formell information är vanlig och sällan ges tillfälle för individerna att närmare lära känna de nya arbetsuppgifterna. I anslutning till ovanstående har även framförts förslag om att försök med utplacering av *flera* personer till samma arbetsplats borde prioriteras. På flera håll har man goda erfarenheter av sådana kollektiva utplaceringar. Man anser att detta framför allt beror på att individernas osäkerhet inför förändringar delvis överbyggs när någon eller några i omgivningen omfattas.
   På motsvarande sätt är de nära nog obefintliga förmedlingsaktiviteter mellan sysselsatta i halvskyddad verksamhet på ett företag, och den öppna arbetsmarknaden utanför detta företag ett problem i utplaceringen till den öppna arbetsmarknaden. Man begränsar sig således till det egna företaget i försöken att överföra sysselsatta i halvskyddad verksamhet till "fullt" arbete.
2. Vid intervjuerna har framförts synpunkter avseende möjligheter till provanställning. Man anser detta vara ett viktigt instrument i utplaceringsverksamheten framför allt från skyddat arbete till halvskyddat eller arbete på den öppna arbetsmarknaden. Förslag har framförts om en utvecklad form av provanställning.

- En person i provanställning bör vara anställd i verkstad för skyddat arbete under provanställningstiden;
- provanställningen finansieras så att varken företaget eller verkstaden för skyddat arbete belastas av kostnaden.

Ett bättre resultat avseende utplaceringsgrad anser man skulle uppnås, eftersom man i högre grad skulle stimulera både arbetstagare och arbetsgivare att försöka anställa arbetshandikappade i större utsträckning.

Dessa påståenden grundar man på

dels den osäkerhet som individen känner för att pröva ett nytt och okänt arbete, framför allt när det avser den kategori människor som befinner sig i skyddat arbete. "Man är ofta inte benägen att ens se på den nya arbetsuppgiften och arbetsmiljön om man inte vet att man kan komma tillbaka till sitt arbete i den skyddade verkstaden", säger man bl. a.,

dels på att företagen är obenägna eller mycket försiktiga att anställa personer som kommer från skyddade verkstäder,

dels på att de produktionsansvariga i verkstäderna för skyddat arbete ogärna vill avvara personer som är väsentliga för produktionen.

Ovanstående är i princip även giltigt för den halvskyddade verksamheten. Exempelvis har man vid Volvo Torslandaverkens monteringsfabrik ofta använt sig av en s. k. "prövotid" vid övergång från halvskyddat till "fullt arbete" med positiva resultat (se kapitel 4).

3. Ett hinder i utplaceringen upplevs vara löneläget vid de skyddade respektive halvskyddade arbetsplatserna. Det förekommer t. o. m. att en individ blir föreslagen arbete på den öppna arbetsmarknaden, som medför en lönesänkning. Allmänt anser man emellertid inte att löneläget är för högt inom verksamheterna. För att ekonomiskt motivera individerna att gå över till den öppna arbetsmarknaden har därför bl. a. någon form av stimulansbidrag framförts som förslag.

B. De främsta hindren i målsättningen att uppnå "meningsfull sysselsättning för arbetshandikappade" i verkstäder för skyddat arbete anses av de intervjuade vara
   1. Anpassning av verksamheterna till de inremitterande organens behov.
   2. För få arbetsplatser.

1. Det största problemet vad gäller uppfyllelsen av målsättningen "meningsfull sysselsättning" upplevs vara att balansera verksamheterna mot de behov som de inremitterande organen har. "Våra verkstäder är i princip uppbyggda för arbetstagare som har ca 50 % arbetsförmåga. Problemet är att inströmningen för närvarande ligger en bit därunder." Verkstäderna för skyddat arbete går i princip att organisera efter vilken arbetskapacitetsnivå som helst. Svårigheterna ligger i att organisera verksamheterna så att dessa spänner över ett så vitt fält som idag vore önskvärt.
   I samband med detta har även framförts förslag om att man i högre grad än idag borde separera terapiliknande arbetsuppgifter från mer kvalificerad produktion. Exempelvis kan en terapiavdelning finnas i anslutning till en verkstad för skyddat arbete.
2. I den mån man betraktar huvudsyftet med skyddad sektor vara "sysselsättningsmotivet" framstår naturligtvis restriktionerna i form av begränsat antal arbetsplatser som ett stort hinder för hög grad av måluppfyllelse, bl. a. mot bakgrund av de köer till verkstäder för skyddat arbete som finns. Detta har också ofta framförts vid intressentintervjuerna.

Ovanstående resonemang sammanfaller i princip också i sina väsentliga delar med de synpunkter som framförts kring den halvskyddade sysselsättningsformen vad gäller sysselsättningsmotivet.

Ett väsentligt problem vad gäller den *halvskyddade verksamheten* upplevs idag vara att anordna arbetsplatser för de arbetshandikappade. Detta kan delvis vara en följd av att de båda studerade Volvoenheterna redan idag har en relativt hög andel anställda i halvskyddat arbete, som framgått tidigare. Den typ av teknologi som de båda Volvoenheterna har, innebär i sig en begränsning i det möjliga utrymmet för halvskyddade arbetsplatser. Detta innebär att eftersom man idag har en hög andel arbetsplatser som är halvskyddade, är utrymmet för anordnande av nya sådana begränsat.

Betonas bör emellertid också att erfarenheterna och kunskaperna kring

denna specifika problematik i många fall är begränsade. Behovet av utbildning, information o. dyl. är därför relativt stort.

Negativa attityder mot halvskyddat eller skyddat arbete hos företag och allmänheten är avslutningsvis det problem som oftast framförts vid intervjuerna. Detta anger även de anställda i de båda arbetsvårdsformerna.

Dessa negativa attityder upplevs vara en väsentlig broms i utvecklingen mot en skyddad verksamhet som en naturlig del i arbetslivet, i strävandena mot "arbete åt alla". Dessutom försvåras anpassningen och rehabiliteringen av de arbetshandikappade av att dessa slag av arbeten betraktas som mindre väsentliga än övriga arbeten i samhället.

För att motverka problemet föreslår många en kraftigt utökad information till företag och allmänhet samt utbildning av personal som i olika sammanhang arbetar med arbetshandikappade.

6 Ekonomi

6.1 Inledning

Föreliggande utredning har ej haft till uppgift att i detalj jämföra de olika arbetsvårdsformerna med avseende på det ekonomiska utfallet. I detta avsnitt presenteras emellertid kortfattat det ekonomiska utfallet för den halvskyddade verkstaden vid Volvo Skövdeverken (VSV), vilket jämförs med det ekonomiska utfallet för verkstäderna för skyddat arbete. Uppgifterna avser år 1975.

6.2 Halvskyddat arbete vid Volvo Skövdeverken – skyddade verkstäder

Den halvskyddade verksamhetens resultat vid VSV visade 1975 en nettoförlust på 595 000 kronor före statsbidrag och 175 000 kronor efter avdrag för erhållet statsbidrag. Kostnader och intäkter kan specificeras enligt följande:

	tkr
Kostnader för ledning, planering och instruktion	292
Löner och lönebikostnader för personalen på avdelningen	1 570
Kostnader för utrustning, verktyg, elkraft och avskrivning maskiner	95
Lokalkostnader	58
Del av företagets centrala omkostnader (personalomkostnader, företagshälsovård, produktionsteknik, administrativa rutiner m. m.)	342
Summa kostnader	2 357
Kreditering utfört arbete	1 762
Kostnader före statsbidrag	595
Statsbidrag	420
Nettokostnad	175

Detta medför en *nettokostnad för företaget före statsbidrag med ca 11 000 kronor per arbetsplats* och efter statsbidrag med ca 3 200 kronor per arbetsplats.

Det kan framhållas att 1975 utgjorde det ur resultatsynpunkt bästa året hit-

tills för den halvskyddade verksamheten. För 1976 kommer kostnaden att reduceras ytterligare något men förväntas fortfarande uppvisa förluster.

Ovanstående kan jämföras med de kalkylmässiga kostnaderna per plats för verkstäder för skyddat arbete. *De genomsnittliga kostnaderna per belagd plats för år 1975 i hela riket uppgick till ca 29 000 kronor per plats, exklusive statsbidrag.*

Kostnaderna har härvid räknats fram på de kalkylmässiga kostnaderna. Till de bokförda kapitalkostnaderna har lagts beräknade kostnader för den del av investeringarna som erhållits i form av statsbidrag. Subventionerad hyra för lokaler som tillhör annan än huvudmannen, och som anordnats med statsbidrag, har räknats upp till gällande marknadspriser. Vid framräkningen av underskottet har från de totala kostnaderna avdrag gjorts endast för försåld produktion, eventuell lagerökning och övriga intäkter.

En jämförelse av underskottet vid Volvo Skövdeverkens halvskyddade verkstad och genomsnittsunderskottet vid landets skyddade verkstäder, visar alltså att *underskotten vid de skyddade verkstäderna är nästan tre gånger så stora som vid den halvskyddade verkstaden vid Volvo Skövdeverken.*

Det måste emellertid här påpekas att *underskotten vid de skyddade verkstäderna varierar mycket* mellan olika verkstäder. Det högsta underskottet per plats för år 1975 uppgick till drygt 57 000 kronor och det lägsta underskottet uppgick till 0 kronor. Vidare måste här påpekas att det inte går att göra en direkt jämförelse mellan underskotten vid skyddade verkstäder och underskotten vid halvskyddade arbetsplatser med mindre än att man också gör jämförelser avseende *graden av arbetshandikapp hos de anställda vid de olika arbetsvårdsformerna.*

Bilaga 1 Frågeformulär för gruppintervjuer vid skyddade verkstäder i Göteborg och Skövde[1]

1 Hur gammal är Du?
- ☐ 1 under 25 år
- ☐ 2 26 – 35 år
- ☐ 3 36 – 45 år
- ☐ 4 46 år eller däröver

---

2 Är Du?
- ☐ 1 man
- ☐ 2 kvinna

---

3 Är Du?
- ☐ 1 svensk
- ☐ 2 annan nationalitet

---

4 Är Du?
- ☐ 1 gift/sammanboende
- ☐ 2 ogift
- ☐ 3 frånskild
- ☐ 4 änka/änkling

---

5 Vilken utbildning har Du?
- ☐ 1 folkskola/grundskola
- ☐ 2 studentexamen/gymnasium
- ☐ 3 speciell yrkesutbildning (även AMS' yrkesutbildning) Vad?.....
  .....
- ☐ 4 övrig Vad?.....
  .....

---

6 Vad är Ditt huvudsakliga nuvarande arbete?
(t. ex. svarvare, montör, sömmerska etc.)
.....
.....

---

7 Vilken arbetstid har Du?
- ☐ 1 dagtid, heltid
- ☐ 2 dagtid, halvtid

---

[1] Göteborg den 2 december 1976
Göran R Svensson
Jan Persson
Henrik Nyman
Gun Törndal

8 Hur länge har Du jobbat i skyddad verkstad?

- ☐ 1 mindre än 3 mån
- ☐ 2 3 mån men mindre än 6 mån
- ☐ 3 6 mån men mindre än 1 år
- ☐ 4 1 år men mindre än 2 år
- ☐ 5 2 år men mindre än 5 år
- ☐ 6 5 år eller däröver

---

9 Vad var din huvudsakliga sysselsättning innan Du började Ditt nuvarande arbete?

- ☐ 1 jobbade på annat företag
  med vad? .....
- ☐ 2 jobbade i halvskyddat arbete
  med vad? .....
- ☐ 3 arkivarbete
- ☐ 4 beredskapsarbete
  med vad? .....
- ☐ 5 arbetslös
- ☐ 6 långtidssjukskriven (6 mån eller mer)
- ☐ 7 annat
  vad? .....

---

10 Hur lång tid varade Din sysselsättning som Du markerat i fråga 9?

- ☐ 1 mindre än 6 mån
- ☐ 2 6 mån men mindre än 1 år
- ☐ 3 1 år men mindre än 2 år
- ☐ 4 2 år men mindre än 5 år
- ☐ 5 5 år men mindre än 10 år
- ☐ 6 10 år eller däröver

---

11 Hur tycker Du Ditt förra arbete var på det hela taget?

- ☐ 1 mycket bra
- ☐ 2 bra
- ☐ 3 varken bra eller dåligt
- ☐ 4 dåligt
- ☐ 5 mycket dåligt

---

12 Varför slutade Du Ditt förra arbete?

- ☐ 1 sjukdom eller skada utan samband med arbetet
- ☐ 2 sjukdom eller skada som Du ådragit Dig i arbetet
- ☐ 3 vantrivsel med arbetsuppgifter/arbetskamrater/arbetsledning
- ☐ 4 stressigt, monotont etc.
- ☐ 5 annan orsak
  Vad? .....

---

13 Har Du genomgått

- ☐ 1 arbetsmarknadsutbildning?
  vad? .....
  när? .....

☐ 2 arbetsprövning/arbetsträning?
när? .....
☐ 3 annan utbildning?
vad? .....
när? .....
☐ 4 inget av ovanstående

---

14 Vad anser Du själv vara orsaken till att Du arbetar i skyddat arbete?
☐ 1 sjukdom eller skada orsakad av tidigare arbete
vad? .....
☐ 2 orsak hänförbar till förhållande utanför arbetet
vad? .....
☐ 3 annan orsak
vad? .....
☐ 4 vet ej

---

15 Hur pass intressant och stimulerande anser Du Ditt nuvarande arbete vara?
☐ 1 i utomordentligt hög grad
☐ 2 i ganska hög grad
☐ 3 i viss mån
☐ 4 i ganska ringa grad
☐ 5 i mycket ringa grad

---

16 I vilken utsträckning tycker Du att Du gör en meningsfull arbetsinsats?
☐ 1 i mycket hög grad
☐ 2 i ganska hög grad
☐ 3 i viss mån
☐ 4 i ganska ringa grad
☐ 5 i mycket ringa grad

---

17 Hur bedömer Du kontakten och samarbetet med Dina närmast överordnade vara?
☐ 1 mycket tillfredsställande
☐ 2 i stort sett tillfredsställande
☐ 3 acceptabelt
☐ 4 ganska otillfredsställande
☐ 5 mycket otillfredsställande

---

18 I vilken utsträckning tycker Du att Du får stöd och hjälp i arbetet av Dina närmast överordnade?
☐ 1 i utomordentligt hög grad
☐ 2 i ganska hög grad
☐ 3 i viss mån
☐ 4 i ringa grad
☐ 5 i mycket ringa grad

---

19 Hur bedömer Du trivseln och kontakten med de närmaste arbetskamraterna och kollegerna vara?

- ☐ 1 mycket tillfredsställande
- ☐ 2 i stort sett tillfredsställande
- ☐ 3 acceptabel
- ☐ 4 ganska otillfredsställande
- ☐ 5 mycket otillfredsställande

---

20 I vilken utsträckning tycker Du att Du får stöd och hjälp i arbetet av Dina närmaste arbetskamrater?

- ☐ 1 i utomordentligt hög grad
- ☐ 2 i ganska hög grad
- ☐ 3 i viss mån
- ☐ 4 i ganska ringa grad
- ☐ 5 i mycket ringa grad

---

21 I vilken utsträckning tycker Du att Du får stöd och hjälp av de fackliga representanterna?

- ☐ 1 i utomordentligt hög grad
- ☐ 2 i ganska hög grad
- ☐ 3 i viss mån
- ☐ 4 i ganska ringa grad
- ☐ 5 i mycket ringa grad

---

22 Hur tycker Du att Dina kontakter med sjuksköterskor, kurator och läkare är?

- ☐ 1 mycket tillfredsställande
- ☐ 2 i stort sett tillfredsställande
- ☐ 3 acceptabla
- ☐ 4 ganska otillfredsställande
- ☐ 5 mycket otillfredsställande

---

23 Hur bedömer Du Ditt arbete med avseende på lön och andra anställningsförmåner?

- ☐ 1 mycket tillfredsställande
- ☐ 2 i stort sett tillfredsställande
- ☐ 3 acceptabelt
- ☐ 4 ganska otillfredsställande
- ☐ 5 mycket otillfredsställande

---

24 Vad tycker Du om arbetstiden?

- ☐ 1 mycket bra
- ☐ 2 bra
- ☐ 3 varken bra eller dålig
- ☐ 4 dålig
- ☐ 5 mycket dålig

vilka förslag till förändringar har Du?.....

.....

---

25 I vilken utsträckning upplever Du att de synpunkter Du framför rörande arbetsförhållanden och arbetsmetoder tas tillvara?

- ☐ 1 i mycket hög grad
- ☐ 2 i ganska hög grad
- ☐ 3 i viss mån
- ☐ 4 i ganska ringa grad
- ☐ 5 i mycket ringa grad

---

26 Tycker Du att Du har hjälpmedel i form av redskap och annan utrustning som är tillräckligt bra?

- ☐ 1 ja
- ☐ 2 nej

vad skulle kunna vara bättre? .....

.....

.....

.....

.....

---

27 Hur tycker Du att Din arbetsplats är med avseende på

	Mycket bra	Ganska bra	Så där	Ganska dålig	Mycket dålig
1 Arbetsbelysning					
2 Bullernivå					
3 Drag					
4 Temperatur					
5 Luftrenhet					
6 Arbetshastighet					
7 Arbetstyngd					
8 Arbetsställning					
9 Utrymme vid arbetsplatsen					
10 Pausutrymme					
11 Personalrum					
12 Ordning och städning vid arbetsplatsen					

28 Vilka av ovanstående faktorer (arbetsplatsbelysning, buller, drag osv.) tycker Du bör förbättras?

1 i första hand ..... hur? .....
.....
.....
.....

2 i andra hand ..... hur? .....
.....
.....
.....

3 i tredje hand ..... hur? .....
.....
.....
.....

---

29 Hur tycker Du att Ditt nuvarande arbete i sin helhet är jämfört med tidigare arbeten Du haft?

- ☐ 1 avgjort bättre
- ☐ 2 bättre
- ☐ 3 ungefär som andra
- ☐ 4 sämre
- ☐ 5 avgjort sämre

---

30 Vad anser Du är *bäst* med Ditt nuvarande arbete?
(Försök rangordna två områden om Du kan)

bäst .....
.....
.....

näst bäst .....
.....
.....

---

31 Vad tycker Du är *sämst* med Ditt nuvarande arbete?
(Försök rangordna två områden om Du kan)

sämst .....
.....
.....

näst sämst .....
.....
.....

---

32 Hur tycker Du att Din arbetsförmåga förändrats sedan Du började på skyddad verkstad?
Den har blivit

- ☐ 1 avgjort bättre
- ☐ 2 bättre
- ☐ 3 ungefär som tidigare
- ☐ 4 sämre
- ☐ 5 avgjort sämre

---

33 Hur tycker Du att Din situation har förändrats utanför arbetet sedan Du började på skyddad verkstad?
Den har blivit

- ☐ 1 avgjort bättre
- ☐ 2 bättre
- ☐ 3 ungefär som tidigare
- ☐ 4 sämre
- ☐ 5 avgjort sämre

---

34 Hur tycker Du att Din hälsa har förändrats sedan Du började på skyddad verkstad?
Den har blivit

- ☐ 1 avgjort bättre
- ☐ 2 bättre
- ☐ 3 ungefär som tidigare
- ☐ 4 sämre
- ☐ 5 avgjort sämre

---

35 Om Du själv fick välja att arbeta i halvskyddat arbete, skulle Du då helst vilja arbeta

- ☐ 1 i en arbetsgrupp bestående av endast en halvskyddad arbetsplats
- ☐ 2 i en arbetsgrupp bestående av flera halvskyddade arbetsplatser
- ☐ 3 i en specialverkstad med bara halvskyddade arbetsplatser

---

36 Hur ser Du på Din framtid vad gäller Ditt arbete?

- ☐ 1 vill stanna kvar i mitt nuvarande arbete
- ☐ 2 vill ha ett arbete som är halvskyddat
- ☐ 3 vill ha ett arbete som varken är skyddat eller halvskyddat

---

37 Om Du har några förslag eller idéer om hur Din arbetssituation avseende arbetsplats, arbetsuppgifter etc. skulle kunna förändras, eller om Du har något annat Du vill framföra, skriv detta här:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Bilaga 2 Frågeformulär för gruppintervjuer vid Torslandaverken, TC, halvskyddade arbetsplatser[1]

1 Hur gammal är Du?
- ☐ 1 under 25 år
- ☐ 2 26 – 35 år
- ☐ 3 36 – 45 år
- ☐ 4 46 år eller däröver

---

2 Är Du?
- ☐ 1 man
- ☐ 2 kvinna

---

3 Är Du?
- ☐ 1 svensk
- ☐ 2 annan nationalitet

---

4 Är Du?
- ☐ 1 gift/sammanboende
- ☐ 2 ogift
- ☐ 3 frånskild
- ☐ 4 änka/änkling

---

5 Vilken utbildning har Du?
- ☐ 1 folkskola/grundskola
- ☐ 2 studentexamen/gymnasium
- ☐ 3 speciell yrkesutbildning Vad?.....
- ☐ (även AMS' yrkesutbildning) .....
- ☐ 4 övrig Vad?.....
  .....

---

6 Vad är Ditt huvudsakliga nuvarande arbete?
(t. ex. svarvare, montör etc.)
.....
.....

---

7 Vilken arbetstid har Du?
- ☐ 1 dagtid, heltid
- ☐ 2 dagtid, halvtid
- ☐ 3 skift, heltid
- ☐ 4 skift, halvtid

---

[1] Göteborg den 7 april 1976
Göran R Svensson
Jan Persson
Henrik Nyman

8 Hur länge har Du jobbat i specialverkstad eller halvskyddat arbete?

- ☐ 1 mindre än 3 mån
- ☐ 2 3 mån men mindre än 6 mån
- ☐ 3 6 mån men mindre än 1 år
- ☐ 4 1 år men mindre än 2 år
- ☐ 5 2 år men mindre än 5 år
- ☐ 6 5 år eller däröver

---

9 Vad var Din huvudsakliga sysselsättning innan Du började Ditt nuvarande arbete?

- ☐ 1 jobbade med annat arbete på Volvo Med vad?.....
  .....
- ☐ 2 jobbade på annat företag Med vad?.....
  .....
- ☐ 3 jobbade vid verkstad för skyddat arbete eller kontorsarbetscentral Med vad?.....
  .....
- ☐ 4 arkivarbete
- ☐ 5 beredskapsarbete Med vad?.....
  .....
- ☐ 6 arbetslös
- ☐ 7 långtidssjukskriven (6 mån eller mer)
- ☐ 8 annat Vad?.....
  .....
  .....

---

10 Hur lång tid varade Din sysselsättning som Du markerat i fråga 9?

- ☐ 1 mindre än 6 mån
- ☐ 2 6 mån men mindre än 1 år
- ☐ 3 1 år men mindre än 2 år
- ☐ 4 2 år men mindre än 5 år
- ☐ 5 5 år men mindre än 10 år
- ☐ 6 10 år eller däröver

---

11 Hur tycker Du Ditt förra arbete var på det hela taget?

- ☐ 1 mycket bra
- ☐ 2 bra
- ☐ 3 varken bra eller dåligt
- ☐ 4 dåligt
- ☐ 5 mycket dåligt

---

12 Varför slutade Du Ditt förra arbete?

- ☐ 1 sjukdom eller skada utan samband med arbetet
- ☐ 2 sjukdom eller skada som Du ådragit Dig i arbetet
- ☐ 3 vantrivsel med arbetsuppgifter/arbetskamrater/arbetsledning
- ☐ 4 stressigt, monotont etc.
- ☐ 5 annan orsak Vad?.....
  .....

---

13 Har Du genomgått

☐ 1 arbetsmarknadsutbildning Vad?.....
.....
När?.....

☐ 2 arbetsprövning/arbetsträning När?.....

☐ 3 annan utbildning Vad?.....
.....
När?.....

☐ 4 inget av ovanstående

---

14 Vad anser Du själv vara orsaken till att Du arbetar på specialverkstad, halvskyddad arbetsplats eller har speciella arbetsuppgifter?

☐ 1 sjukdom eller skada orsakad av tidigare arbete Vad?.....
.....

☐ 2 orsak som hänför till förhållanden utanför arbetet Vad?.....
.....

☐ 3 annan orsak Vad?.....
.....

☐ 4 vet ej

---

15 Hur pass intressant och stimulerande anser Du Ditt arbete vara?

☐ 1 i utomordentligt hög grad
☐ 2 i ganska hög grad
☐ 3 i viss mån
☐ 4 i ganska ringa grad
☐ 5 i mycket ringa grad

---

16 I vilken utsträckning tycker Du att Du gör en meningsfull arbetsinsats?

☐ 1 i mycket hög grad
☐ 2 i ganska hög grad
☐ 3 i viss mån
☐ 4 i ganska ringa grad
☐ 5 i mycket ringa grad

---

17 Hur bedömer Du kontakten och samarbetet med Dina närmast överordnade vara?

☐ 1 mycket tillfredsställande
☐ 2 i stort sett tillfredsställande
☐ 3 acceptabelt
☐ 4 ganska otillfredsställande
☐ 5 mycket otillfredsställande

---

18 I vilken utsträckning tycker Du att Du får stöd och hjälp i arbetet av Dina närmast överordnade?

- ☐ 1 i utomordentligt hög grad
- ☐ 2 i ganska hög grad
- ☐ 3 i viss mån
- ☐ 4 i ringa grad
- ☐ 5 i mycket ringa grad

---

19 Hur bedömer Du trivseln och kontakten med de närmaste arbetskamraterna och kollegerna vara?

- ☐ 1 mycket tillfredsställande
- ☐ 2 i stort sett tillfredsställande
- ☐ 3 acceptabel
- ☐ 4 ganska otillfredsställande
- ☐ 5 mycket otillfredsställande

---

20 I vilken utsträckning tycker Du att Du får stöd och hjälp i arbetet av Dina närmaste arbetskamrater?

- ☐ 1 i utomordentligt hög grad
- ☐ 2 i ganska hög grad
- ☐ 3 i viss mån
- ☐ 4 i ganska ringa grad
- ☐ 5 i mycket ringa grad

---

21 I vilken utsträckning tycker Du att Du får stöd och hjälp av de fackliga representanterna?

- ☐ 1 i utomordentligt hög grad
- ☐ 2 i ganska hög grad
- ☐ 3 i viss mån
- ☐ 4 i ganska ringa grad
- ☐ 5 i mycket ringa grad

---

22 Hur tycker Du att Dina kontakter med företagshälsovården är?

- ☐ 1 mycket tillfredsställande
- ☐ 2 i stort sett tillfredsställande
- ☐ 3 acceptabla
- ☐ 4 ganska otillfredsställande
- ☐ 5 mycket otillfredsställande

---

23 Hur bedömer Du Ditt arbete med avseende på lön och andra anställningsförmåner?

- ☐ 1 mycket tillfredsställande
- ☐ 2 i stort sett tillfredsställande
- ☐ 3 acceptabelt
- ☐ 4 ganska otillfredsställande
- ☐ 5 mycket otillfredsställande

---

24 Vad tycker Du om arbetstiden?

- ☐ 1 mycket bra
- ☐ 2 bra
- ☐ 3 varken bra eller dålig
- ☐ 4 dålig
- ☐ 5 mycket dålig

Vilka förslag till förändringar har Du?

.....

---

25 I vilken utsträckning upplever Du att de synpunkter Du framför rörande arbetsförhållanden och arbetsmetoder tas tillvara?

- ☐ 1 i mycket hög grad
- ☐ 2 i ganska hög grad
- ☐ 3 i viss mån
- ☐ 4 i ganska ringa grad
- ☐ 5 i mycket ringa grad

---

26 Tycker Du att Du har hjälpmedel i form av redskap och annan utrustning som är tillräckligt bra?

- ☐ 1 ja
- ☐ 2 nej Vad skulle kunna vara bättre? .....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

---

27 Hur tycker Du att Din arbetsplats är med avseende på

	Mycket bra	Ganska bra	Så där	Ganska dålig	Mycket dålig
1 Arbetsbelysning					
2 Bullernivå					
3 Drag					
4 Temperatur					
5 Luftrenhet					
6 Arbetshastighet					
7 Arbetstyngd					
8 Arbetsställning					
9 Utrymme vid arbetsplatsen					
10 Pausutrymme					
11 Personalrum					
12 Ordning och städning vid arbetsplatsen					

28 Vilka av ovanstående faktorer (arbetsplatsbelysning, buller, drag osv.) tycker Du bör förbättras?

1 i första hand ..... hur? .....
.....
.....
.....

2 i andra hand ..... hur? .....
.....
.....
.....

3 i tredje hand ..... hur? .....
.....
.....
.....

29 Hur tycker Du att Ditt nuvarande arbete i sin helhet är jämfört med tidigare arbeten Du haft?

- ☐ 1 avgjort bättre
- ☐ 2 bättre
- ☐ 3 ungefär som andra
- ☐ 4 sämre
- ☐ 5 avgjort sämre

---

30 Vad anser Du är *bäst* med Ditt nuvarande arbete?
(Försök rangordna två områden om Du kan)

Bäst .....

.....

.....

Näst bäst .....

.....

.....

---

31 Vad tycker Du är *sämst* med Ditt nuvarande arbete?
(Försök rangordna två områden om Du kan)

Sämst .....

.....

.....

Näst sämst .....

.....

.....

---

32 Hur tycker Du att Din arbetsförmåga förändrats under Ditt nuvarande arbete?

Den har blivit

- ☐ 1 avgjort bättre
- ☐ 2 bättre
- ☐ 3 ungefär som tidigare
- ☐ 4 sämre
- ☐ 5 avgjort sämre

---

33 Hur tycker Du att Din situation har förändrats utanför arbetet under Ditt nuvarande arbete?

Den har blivit

- ☐ 1 avgjort bättre
- ☐ 2 bättre
- ☐ 3 ungefär som tidigare
- ☐ 4 sämre
- ☐ 5 avgjort sämre

---

34 Hur tycker Du att Din hälsa har förändrats under Ditt nuvarande arbete? Den har blivit

- ☐ 1 avgjort bättre
- ☐ 2 bättre
- ☐ 3 ungefär som tidigare
- ☐ 4 sämre
- ☐ 5 avgjort sämre

---

35 Om Du själv fick välja, var skulle Du helst vilja arbeta om Du är kvar i halvskyddat arbete?

- ☐ 1 i en arbetsgrupp bestående av endast en halvskyddad arbetsplats
- ☐ 2 i en arbetsgrupp bestående av flera halvskyddade arbetsplatser
- ☐ 3 i en specialverkstad med bara halvskyddade arbetsplatser

---

36 Hur ser Du på Din framtid vad gäller Ditt arbete?

- ☐ 1 vill stanna kvar i mitt nuvarande arbete
- ☐ 2 vill längre fram ha ett arbete som inte är halvskyddat
- ☐ 3 vill snarast ha ett arbete som inte är halvskyddat

---

37 Har Du några förslag eller idéer om hur Din arbetssituation avseende arbetsplats, arbetsuppgifter etc. skulle kunna förändras?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Bilaga 3 Resultat från enkätundersökningen vid halvskyddade och skyddade arbetsplatser

	VSV %	TC %	SV %
1) Ålder			
1. Under 25 år	5	13	12
2. 26 – 35 år	14	22	29
3. 36 – 45 år	5	17	20
4. 46 år eller däröver	76	48	39
2) Kön			
1. Man	64	60	47
2. Kvinna	36	40	53
3) Nationalitet			
1. Svensk	86	74	99
2. Annan nationalitet	14	26	1
4) Civilstånd			
1. Gift/sammanboende	48	35	28
2. Ogift	26	40	53
3. Frånskild	24	11	19
4. Änka/änkling	2	14	0
5) Utbildning			
1. Folkskola/grundskola	90	89	75
2. Studentexamen/gymnasium	0	3	2
3. Speciell yrkesutbildning (även AMS' yrkesutbildning)	8	8	11
4. Övrig	2	0	12
7) Arbetstid			
1. Dagtid, heltid	100	79	86
2. Dagtid, halvtid	0	0	14
3. Skift, heltid	0	21	0
4. Skift, halvtid	0	0	0
8) Anställningstid i halvskyddat/skyddat arbete			
1. Mindre än 3 mån	14	8	2
2. 2 mån men mindre än 6 mån	7	6	2
3. 6 mån men mindre än 1 år	12	29	2
4. 1 år men mindre än 2 år	12	35	18
5. 2 år men mindre än 5 år	29	11	33
6. 5 år eller däröver	26	11	42

	VSV %	TC %	SV %
9) Huvudsaklig sysselsättning innan nuvarande arbete			
1. Annat arbete på Volvo	40	48	0
2. Annat företag	35	27	54
3. Verkstad för skyddat arbete eller kontorsarbetscentral	5	6	3
4. Arkivarbete	0	0	1
5. Beredskapsarbete	0	3	3
6. Arbetslös	5	3	9
7. Långtidssjukskriven (6 månader eller mer)	10	5	6
8. Annan	5	8	25
10) Sysselsättningen enligt punkt 9 varade i			
1. Mindre än 6 mån	3	3	12
2. 5 mån men mindre än 1 år	10	3	8
3. 1 år men mindre än 2 år	10	14	11
4. 2 år men mindre än 5 år	21	22	17
5. 5 år men mindre än 10 år	10	25	18
6. 10 år eller däröver	46	33	35
11) Föregående arbete bedöms som			
1. Mycket bra	39	28	38
2. Bra	44	39	35
3. Varken bra eller dåligt	11	22	22
4. Dåligt	3	8	1
5. Mycket dåligt	3	3	4
12) Föregående sysselsättning upphörde på grund av			
1. Sjukdom eller skada utan samband med arbetet	42	44	46
2. Sjukdom eller skada som Du ådragit Dig i arbetet	22	16	9
3. Vantrivsel med arbetsuppgifter/arbetskamrater/arbetsledning	2	0	6
4. Stressigt, monotont etc.	2	4	8
5. Annan orsak	32	36	31
13) Genomgått			
1. Arbetsmarknadsutbildning	28	14	7
2. Arbetsprövning/arbetsträning	12	17	62
3. Annan utbildning	0	4	6
4. Inget av ovanstående	60	65	26
14) Sysselsättningen är förlagd till specialverkstad, halvskyddad arbetsplats eller skyddat arbete beroende på			
1. Sjukdom eller skada orsakad av tidigare arbete	68	32	54
2. Orsaker hänförbara till förhållanden utanför arbetet	10	28	11
3. Annan orsak	15	28	24
4. Vet ej	7	12	12

	VSV %	TC %	SV %
15) Arbetet uppfattas som intressant och stimulerande			
1. I utomordentligt hög grad	15	24	24
2. I ganska hög grad	25	22	34
3. I viss mån	50	38	35
4. I ganska ringa grad	8	16	4
5. I mycket ringa grad	2	0	4
16) Synpunkter på i vilken utsträckning en meningsfull arbetsinsats görs			
1. I mycket hög grad	22	30	28
2. I ganska hög grad	36	21	34
3. I viss mån	38	41	34
4. I ganska ringa grad	2	8	1
5. I mycket ringa grad	2	0	3
17) Kontakten och samarbetet med närmast överordnade anses			
1. Mycket tillfredsställande	52	52	63
2. I stort sett tillfredsställande	34	24	20
3. Acceptabelt	10	22	14
4. Ganska otillfredsställande	2	0	4
5. Mycket otillfredsställande	2	2	0
18) Synpunkter på i vilken utsträckning stöd och hjälp ges i arbetet av närmast överordnade			
1. I utomordentligt hög grad	34	39	51
2. I ganska hög grad	42	30	30
3. I viss mån	17	29	18
4. I ringa grad	7	2	0
5. I mycket ringa grad	0	0	1
19) Trivseln och kontakten med de närmaste arbetskamraterna och kollegerna bedöms vara			
1. Mycket tillfredsställande	42	54	59
2. I stort sett tillfredsställande	39	27	26
3. Acceptabel	17	19	13
4. Ganska otillfredsställande	2	0	1
5. Mycket otillfredsställande	0	0	1
20) I vilken utsträckning stöd och hjälp i arbetet anses lämnas av närmaste arbetskamrat			
1. I utomordentligt hög grad	33	27	41
2. I ganska hög grad	22	29	25
3. I viss mån	33	29	28
4. I ganska ringa grad	7	4	5
5. I mycket ringa grad	5	11	1
21) I vilken utsträckning stöd och hjälp av de fackliga representanterna anses lämnas			
1. I utomordentligt hög grad	11	31	36
2. I ganska hög grad	34	19	21
3. I viss mån	30	31	29
4. I ganska ringa grad	14	16	9
5. I mycket ringa grad	11	3	6

	VSV %	TC %	SV %
22) Kontakterna med företagshälsovården anses vara			
1. Mycket tillfredsställande	43	32	34
2. I stort sett tillfredsställande	26	18	31
3. Acceptabla	29	42	16
4. Ganska otillfredsställande	0	6	9
5. Mycket otillfredsställande	2	2	10
23) Med avseende på lön och andra anställningsförmåner anses arbetet vara			
1. Mycket tillfredsställande	14	36	37
2. I stort sett tillfredsställande	36	27	40
3. Acceptabelt	31	27	13
4. Ganska otillfredsställande	12	5	7
5. Mycket otillfredsställande	7	5	2
24) Arbetstiden anses vara			
1. Mycket bra	38	59	51
2. Bra	48	30	41
3. Varken bra eller dålig	9	11	8
4. Dålig	0	0	0
5. Mycket dålig	5	0	0
25) Synpunkter framförda rörande arbetsförhållanden och arbetsmetoder anses tillvaratas			
1. I mycket hög grad	11	15	23
2. I ganska hög grad	44	23	34
3. I viss mån	35	47	35
4. I ganska ringa grad	5	9	5
5. I mycket ringa grad	5	6	3
26) Synpunkter på om befintliga hjälpmedel i form av redskap och annan utrustning är tillräckligt bra			
1. Ja	72	72	76
2. Nej	28	28	24

27) Synpunkter på arbetsplatsen med avseende på

	Mycket bra %			Ganska bra %			Ganska dåligt %			Mycket dåligt %		
	VSV	TC	SV	VSV	TC	SV	VSV	TC	SV	VSV	TC	SV
1. Arbetsbelysning	49	66	43	49	26	46	0	0	3	0	0	3
2. Bullernivå	5	20	21	40	38	40	17	3	13	10	12	8
3. Drag	3	5	17	18	47	31	18	11	12	38	11	14
4. Temperatur	16	16	28	29	47	41	21	10	6	16	3	8
5. Luftrenhet	10	5	20	22	43	38	29	17	14	19	3	7
6. Arbetshastighet	34	23	42	47	37	43	6	2	1	0	8	3
7. Arbetstyngd	43	40	24	46	43	46	3	0	0	0	3	3
8. Arbetsställning	36	28	24	33	40	51	2	11	5	0	5	3
9. Utrymme vid arbetsplatsen	10	33	28	5	44	34	26	3	8	51	5	9
10. Pausutrymme	13	39	32	5	29	32	11	10	8	63	13	8
11. Personalrum	5	39	20	9	30	26	5	6	17	77	9	14
12. Ordning och städning vid arbetsplatsen	18	38	31	28	38	40	8	5	6	26	2	6

	VSV %	TC %	SV %
28) Jämfört med tidigare arbeten uppfattas nuvarande arbete i sin helhet som			
1. Avgjort bättre	22	37	19
2. Bättre	44	29	37
3. Ungefär som andra	29	25	31
4. Sämre	5	6	11
5. Avgjort sämre	0	3	3
29) Synpunkter på hur arbetsförmågan förändrats under nuvarande arbete Den har blivit			
1. Avgjort bättre	10	16	21
2. Bättre	36	46	39
3. Ungefär som tidigare	42	33	33
4. Sämre	5	5	6
5. Avgjort sämre	7	0	1
30) Synpunkter på hur situationen förändrats utanför arbetet under nuvarande arbete Den har blivit			
1. Avgjort bättre	20	19	18
2. Bättre	34	43	33
3. Ungefär som tidigare	36	32	42
4. Sämre	7	6	6
5. Avgjort sämre	3	0	1

	VSV %	TC %	SV %
31) Synpunkter på hur hälsan förändrats under nuvarande arbete. Den har blivit			
1. Avgjort bättre	20	16	26
2. Bättre	33	40	29
3. Ungefär som tidigare	35	40	44
4. Sämre	10	4	2
5. Avgjort sämre	2	0	0
32) Om valfrihet råder, var skulle den intervjuade vilja arbeta om han/hon är kvar i halvskyddat arbete?			
1. I en arbetsgrupp bestående av endast en halvskyddad arbetsplats	26	53	29
2. I en arbetsgrupp bestående av flera halvskyddade arbetsplatser	20	39	40
3. I en specialverkstad med bara halvskyddade arbetsplatser	54	8	31
33) Syn på framtiden vad gäller arbetet			
1. Vill stanna kvar i mitt nuvarande arbete	58	73	64
2. Vill längre fram ha ett arbete som (inte) är halvskyddat	24	24	14
3. Vill snarast ha ett arbete som varken är halvskyddat eller skyddat	18	3	23

Bilaga 4 Resultat från enkätundersökningen. Internrekryterade – externrekryterade vid de halvskyddade arbetsplatserna på Volvo

Fråga	Volvo Skövdeverkens motorfabrik						Volvo Torslandaverkens monteringsfabrik					
	Intern – 17 svar			Extern – 26 svar			Intern – 18 svar			Extern – 25 svar		
	Pos. %		Neg. %	Pos. %		Neg. %	Pos. %		Neg. %	Pos. %		Neg. %
15	29		12	45		8	56		22	38		17
16	47		12	54		0	44		17	50		4
17	76		12	96		0	61		11	88		0
18	56		19	85		0	61		17	67		0
19	75		6	88		0	94		0	71		0
20	56		19	54		4	50		11	63		4
21	36		43	55		18	67		11	42		21
22	76		0	73		0	50		11	6		4
23	29		53	61		0	56		17	63		4
24	76		12	96		0	94		0	83		4
25	54		23	58		4	41		24	32		9
26	75		25	100		0	83		17	97		4
28	5		12	71		0	83		11	52		13
29	31		25	61		8	78		5	54		8
30	37		18	61		4	72		0	50		13
31	5		18	62		12	78		0	38		8
	Alt 1	Alt 2	Alt 3	Alt 1	Alt 2	Alt 3	Alt 1	Alt 2	Alt 3	Alt 1	Alt 2	Alt 3
32	43	28	28	14	19	67	53	29	18	48	48	4
33	37	43	18	74	9	17	82	18	0	75	21	4

Absoluta tal

Fråga	Volvo Skövdeverkens motorfabrik								Volvo Torslandaverkens monteringsfabrik							
	Intern – 17 svar				Extern – 26 svar				Intern – 18 svar				Extern – 25 svar			
	Pos.		Neg.	Ej svar	Pos.		Neg.	Ej svar	Pos.		Neg.	Ej svar	Pos.		Neg.	Ej svar
15	5		2		11		2	2	10		4		9		4	1
16	8		2		14		0		8		3		12		1	1
17	13		2		25		0		11		2		21		0	1
18	9		3	1	22		0		11		3		16		0	1
19	12		1	1	23		0		17		0		17		0	1
20	9		3	1	13		1	2	9		2		15		1	1
21	5		6	3	12		4	4	12		2		8		4	6
22	13		0		19		0		9		2		15		1	0
23	5		9		16		0		10		3		15		1	1
24	13		2		25		0		17		0		20		1	1
25	7		3	4	14		1	2	7		4	1	7		2	3
26	12		4	1	24		0	2	15		3		24		1	0
28	8		2	1	17		0	2	15		2		12		3	2
29	5		4	1	16		2	1	14		1		13		2	1
30	6		3	1	16		1		13		0		12		3	1
31	1		3		15		3	2	14		0		9		2	1
	Alt 1	Alt 2	Alt 3		Alt 1	Alt 2	Alt 3		Alt 1	Alt 2	Alt 3		Alt 1	Alt 2	Alt 3	
32	6	4	4	3	3	4	14	5	9	5	3	1	11	11	1	2
33	6	7	3	1	17	2	4	3	14	3	0	1	18	5	1	1

Bilaga 5 Projekt och försöksverksamhet inom sysselsättningsutredningen

Arbetsmarknadspolitiska området

Ansvarig inom utredningens sekretariat:
Göte Bernhardsson, tel 08/763 2895

1 – Arbetsmarknadsutbildning för äldre arbetslösa

Projektet syftar till:
att ge underlag för att bedöma på vilka sätt arbetsmarknadsutbildningen i större utsträckning kan användas för äldre arbetslösa.

- Metod: praktiskt inriktad försöksverksamhet och uppföljning av resultaten
- Geografisk avgränsning (projektorter): Gävle
- Rapportskrivare: projektet Försöksverksamhet med arbetsmarknadsutbildning (FAMU- projektet)
- Beräknad slutrapport: juni 1977

2 – Volvo-projektet

Projektet syftar till:
att belysa hur anpassningsverksamheten i företagen kan göras mer effektiv och hur de personalpolitiska och arbetsmarknadspolitiska åtgärderna kan samvariera så att både omplaceringar och inplaceringar av arbetshandikappade kan förbättras.

- Metod: praktiskt inriktade försök med ökade resurser till anpassningsgrupperna och nya arbetsmarknads- och personalpolitiska medel
- Geografisk avgränsning (projektorter): Göteborg (Torslanda-verken) och Skövde (Skövde-verken)
- Rapportskrivare: Institutet för industriell evolution (INDEVO)
- Beräknad slutrapport: september 1977

3 – Anpassningsverksamheten inom den statliga och kommunala sektorn

Projektet syftar till:
att på samma sätt som inom Volvo-projektet visa hur anpassningsverksamheten kan göras mer effektiv.

- Metod: praktiskt inriktad försöksverksamhet med större resurser för an-

passningsgrupperna och förbättrade personal- och arbetsmarknadspolitiska medel

- ☐ Geografisk avgränsning (projektorter): Piteå, Stockholm och Jönköping
- ☐ Rapportskrivare: Statens arbetsklinik
- ☐ Beräknad rapport: september 1977 (uppföljning kommer också att göras senare)

4 – Kommunala variationer i förtidspensioneringen

Projektet syftar till:
att belysa vilka strukturförhållanden t. ex. på arbetsmarknaden som kan förklara de stora regionala skillnaderna i förtidspensionering.

- ☐ Metod: statistiska bearbetningar och analys
- ☐ Geografisk avgränsning (projektorter): hela landet
- ☐ Rapportskrivare: sociologiska institutionen, Stockholms universitet
- ☐ Beräknad slutrapport september 1977

5 – Sysselsättningen för kvinnor

Projektet syftar till:
att studera de förvärvsarbetande kvinnorna och den potentiella arbetskraften bland kvinnorna i de kommuner där förvärvsintensiteten för närvarande är högst för att på så sätt få underlag för att bättre förutse de problem som kan komma när vi i hela landet närmar oss målsättningen arbete åt alla kvinnor.

- ☐ Metod: intervjuundersökningar
- ☐ Geografisk avgränsning (projektorter): Borås och Sundbyberg
- ☐ Rapportskrivare: Statistiska centralbyrån
- ☐ Beräknad slutrapport: oktober 1977

6 – Strömmarna ut och in i arbetskraften
(Medel har begärts för projektet men ännu inte beviljats)

Projektet syftar till:
att analysera strömmarna ut och in på arbetsmarknaden bl. a. i olika regioner.

- ☐ Metod: statistiska bearbetningar och analyser av arbetskraftsundersökningarna
- ☐ Geografisk avgränsning (projektorter): hela landet
- ☐ Rapportskrivare: Statistiska centralbyråns prognosinstitut
- ☐ Beräknad slutrapport: oktober 1977

7 – Faktisk och önskad arbetstid

Projektet syftar till:
att ge underlag för diskussion om arbetstidsfrågorna genom förfinade uppgifter dels om den faktiska arbetstiden, dels om vilken arbetstid som olika grupper på och utanför arbetsmarknaden önskar.

- ☐ Metod: statistiska bearbetningar och analys av levnadsnivåundersökningen
- ☐ Geografisk avgränsning (projektorter): hela landet
- ☐ Rapportskrivare: Institutet för social forskning (SOFI)
- ☐ Beräknad slutrapport: hösten 1978

8 – Arbetsmiljö och hälsa

Projektet syftar till:
att belysa sambandet mellan arbetsmiljön och hälsotillståndet

- ☐ Metod: statistiska bearbetningar och analyser av levnadsnivåundersökningen
- ☐ Geografisk avgränsning (projektorter): hela landet
- ☐ Rapportskrivare: Institutet för social forskning (SOFI)
- ☐ Beräknad slutrapport: hösten 1978

Finansiella området

Ansvarig inom utredningens sekretariat:
Alf Nilsson, tel 08/763 1662

1 – Finansieringsströmmar i offentlig sektor

Projektet syftar till:
att kartlägga finansieringsströmmarna dels mellan privat och offentlig sektor dels inom offentlig sektor.

- ☐ Metod: analys av taxerings- och finansstatistiskt material
- ☐ Geografisk avgränsning (projektorter): hela landet
- ☐ Rapportskrivare: Revisionsdirektör Ove Nilsson, Riksrevisionsverket
- ☐ Slutrapport: hösten 1977

2 – Transfereringssektorns utveckling

Projektet syftar till:
att beskriva utgiftsutvecklingen för transfereringarna till hushållen till följd av redan gjorda politiska åtaganden.

- ☐ Metod: studium av de viktigaste transfereringarna från stat, kommun och socialförsäkringssektor
- ☐ Geografisk avgränsning (projektorter): hela landet
- ☐ Rapportskrivare: Departementssekreterare Karin Rudberg, ekonomidepartementet
- ☐ Slutrapport: hösten 1977

Näringspolitiska området

Ansvarig inom utredningens sekretariat:
Jan Carling, tel 08/763 2909

1 – Energi och sysselsättning

Projektet syftar till:
att studera sambanden mellan energiförbrukning och sysselsättning
att belysa frågorna a) vilka effekter på energiförbrukningen får olika alternativ för sysselsättningsutvecklingen och b) vilka sysselsättningseffekter får olika alternativ för begränsningen av energiförbrukningen.

- ☐ Metod: bearbetningar av statistiskt material – speciellt för industribranscher med energikrävande produktionsprocesser. Utnyttjande (och i viss mån utveckling) av Statens Industriverks energimodell
- ☐ Geografisk avgränsning (projektorter): hela landet. (Viss koncentration på regioner med energiintensiv produktion.)
- ☐ Rapportskrivare: Stockholms universitet (Forskningsgruppen för energisystemstudier)
- ☐ Rapport: hösten 1977

2 – Regionalt inriktad näringspolitik

Projektet syftar till:
att praktiskt pröva a) hur man kan formulera ett näringspolitiskt program för ett län och b) ett antal åtgärder som kan sättas in i linje med ett sådant program

- ☐ Metod: försöksverksamhet i Kopparbergs län i samarbete med länsorganen samt vissa centrala myndigheter
- ☐ Geografisk avgränsning (projektorter): Kopparbergs län (hela länet)
- ☐ Rapportskrivare: sysselsättningsutredningen
- ☐ Slutrapport: våren 1978

Planeringsområdet

Ansvarig inom utredningens sekretariat:
Gösta Guteland, tel 08/763 29 07, 08/21 27 65

1 – Kommunal sysselsättningsplanering

Projektet syftar till:
att analysera allmänna brister i kommunernas lokala arbetsmarknad
att utarbeta beredskapsplaner för den egna verksamheten för att kunna motverka konjunkturbetingad arbetslöshet
att utarbeta verksamhetsplaner, som är så inriktade att den kommunala verksamheten medverkar till att skapa bättre lokala arbetsmarknader
att beakta sysselsättningsfrågorna i kommunernas fysiska planering
att förbättra samverkan mellan primärkommunerna, näringsliv, landsting och statliga länsorgan i frågor som rör sysselsättningen.

- ☐ Metoder: kommunernas lokala arbetsmarknader inventeras med hjälp av hushållsenkäter och intervjuer med dem som söker arbete på arbetsförmedlingen.
  Den kommunala planeringen byggs ut med planer för sysselsättningen i egna verksamheter. Varje enhet inom kommunerna liksom de fackliga organen medverkar i detta arbete.
- ☐ Gegorafisk avgränsning (projektorter): Piteå, Ragunda, Borlänge, Lessebo och Trelleborg
- ☐ Rapportskrivare: kommunerna själva
- ☐ Beräknad slutrapport: i början av år 1978

2 – Landstingskommunal sysselsättningsplanering

Projektet syftar till:
att noggrant kartlägga landstingets sysselsättning
att kartlägga sysselsättningskonsekvenserna av den femåriga långtidsplaneringen på skilda verksamhetsområden
att kartlägga utbildningskraven för att klara den planerade sysselsättningen och att utarbeta beredskapsplaner för den egna verksamheten för att kunna motverka konjunkturbetingad arbetslöshet
att göra regionalpolitiska överväganden vid lokalisering av landstingets verksamhet
att förbättra samverkan med primärkommuner, länsarbetsnämnd och länsstyrelse i frågor som rör sysselsättningen.

- ☐ Metoder: den landstingskommunala planeringen byggs ut med planer för sysselsättningen i den egna verksamheten. Varje enhet inom landstinget liksom de fackliga organen medverkar i detta arbete
- ☐ Geografisk avgränsning (projektorter): Kopparbergs läns landsting
- ☐ Rapportskrivare: Landstinget
- ☐ Beräknad slutrapport: i början av år 1978.

Regionalpolitiska området

Ansvarig inom utredningens sekretariat:
Leif Svensson, tel 08/763 2908

1 – Kollektivtrafik m. m. för arbetsresor

Projektet syftar till:
att ge underlag för en diskussion om möjligheterna att förbättra kollektivtrafiken för arbetsresor och därvid också se på trafikformer som kompletteringstrafik och färdtjänst för arbetsresor och samåkning i privatbilar
att ge underlag för överväganden om hur man i det löpande arbetsförmedlingsarbetet bör hantera problem som rör resandet till och från arbetet – kontakter med trafikföretag, kommun, företag etc.

- ☐ Metod: praktisk försöksverksamhet i en region i samarbete mellan arbetsförmedling, trafikföretag, kommuner och företag

- ☐ Geografisk avgränsning (projektorter): Lindesbergs kommun och angränsande delar av Nora och Ljusnarsbergs kommuner
- ☐ Slutrapport: våren 1978

2 – Den offentliga sektorns lokalisering

Projektet syftar till:

att analysera var expansionen av den offentliga sektorn kommer att hamna geografiskt och vilka verksamheter inom denna som är möjliga att påverka vad gäller lokaliseringen samt

att få underlag för en diskussion om lämpliga instrument och medel för att åstadkomma denna lokaliseringspåverkan.

- ☐ Metod: regional fördelning av personalbehovet inom olika verksamhetsgrenar. Diskussioner med statliga myndigheter, kommuner och landstingsförbunden samt ett antal enskilda kommuner och landsting
- ☐ Slutrapport år 1978

KUNGL. B.L.
1977-08-09
STOCKHOLM

Statens offentliga utredningar 1977

Kronologisk förteckning

1. Totalförsvaret 1977–82. Fö.
2. Bilarbetstid. K.
3. Utbyggd regional näringspolitik. A.
4. Sjukvårdsavfall. Jo.
5. Kvinnlig tronföljd. Ju.
6. Översyn av det skatteadministrativa sanktionssystemet 1. B.
7. Rätten till vapenfri tjänst. Fö.
8. Folkhögskolan 2. U.
9. Betygen i skolan. U.
10. Utrikeshandelsstatistiken. E.
11. Forskning om massmedier. U.
12. Kommunal och enskild väghållning. K.
13. Sveriges samarbete med u-länderna. Ud.
14. Sveriges samarbete med u-länderna. Bilagor. Ud.
15. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. I.
16. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. Bilagor. I.
17. Översyn av jordbrukspolitiken. Jo.
18. Inflationsskyddad skatteskala. B.
19. Radio och tv 1978–1985. U.
20. Kommunernas ekonomi 1975–1985. B.
21. Svensk undervisning i utlandet. U.
22. Arbete med näringshjälp. A.
23. Psykiskt störda lagöverträdare. Ju.
24. Näringsidkares avbetalningsköp m. m. Ju.
25. Båtliv 2. Registerfrågan. Jo.
26. Kvinnan och försvarets yrken. Fö.
27. Revision av vattenlagen. Del 4. Förslag till ny vattenlag. Ju.
28. Kortare väntetider i utlänningsärenden. A.
29. Konkursförvaltning. Ju.
30. Elektronmusik i Sverige. U.
31. Studiestöd. U.
32. Konsumentskydd vid köp av begagnad personbil. Ju.
33. Allmänflygplats–Stockholm. K.
34. Inrikesflygplats–Stockholm. K.
35. Inrikesflygplats–Stockholm. Bilagor. K.
36. Ersättning för brottsskador. Ju.
37. Underhåll till barn och frånskilda. Ju.
38. Folkbildningen i framtiden. U.
39. Företagsdemokrati i kommuner och landstingskommuner. Kn.
40. Socialtjänst och socialförsäkringstillägg. S.
41. Socialtjänst och socialförsäkringstillägg. Sammanfattning. S.
42 Kronofogdemyndigheterna. Kn.
43. Koncentrationstendenser inom byggnadsmaterialindustrin. I.
44. Skyddad verkstad–halvskyddad verksamhet. A.

Statens offentliga utredningar 1977

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Kvinnlig tronföljd. [5]
Psykiskt störda lagöverträdare. [23]
Näringsidkares avbetalningsköp m. m. [24]
Revision av vattenlagen. Del 4. Förslag till ny vattenlag. [27]
Konkursförvaltning. [29]
Konsumentskydd vid köp av begagnad personbil. [32]
Ersättning för brottsskador. [36]
Underhåll till barn och frånskilda. [37]

Utrikesdepartementet

Biståndspolitiska utredningen. 1. Sveriges samarbete med u-länderna. [13] 2. Sveriges samarbete med u-länderna. Bilagor. [14]

Försvarsdepartementet

Totalförsvaret 1977–82. [1]
Rätten till vapenfri tjänst. [7]
Kvinnan och försvarets yrken. [26]

Socialdepartementet

Socialutredningen. 1. Socialtjänst och socialförsäkringstillägg. [40] 2. Socialtjänst och socialförsäkringstillägg. Sammanfattning. [41]

Kommunikationsdepartementet

Bilarbetstid. [2]
Kommunal och enskild väghållning. [12]
Allmänflygplats–Stockholm. [33]
Brommautredningen. 1. Inrikesflygplats–Stockholm. [34] 2. Inrikesflygplats–Stockholm. Bilagor. [35]

Budgetdepartementet

Översyn av det skatteadministrativa sanktionssystemet 1. [6]
Inflationsskyddad skatteskala. [18]
Kommunernas ekonomi 1975–1985. [20]

Utbildningsdepartementet

Folkhögskolan 2. [8]
Betygen i skolan. [9]
Forskning om massmedier. [11]
Radio och tv 1978–1985. [19]
Svensk undervisning i utlandet. [21]
Elektronmusik i Sverige. [30]
Studiestöd. [31]
Folkbildningen i framtiden. [38]

Jordbruksdepartementet

Sjukvårdsavfall. [4]
Översyn av jordbrukspolitiken. [17]
Båtliv 2. Registerfrågan. [25]

Arbetsmarknadsdepartementet

Utbyggd regional näringspolitik. [3]
Arbete med näringshjälp. [22]
Kortare väntetider i utlänningsärenden. [28]
Skyddad verkstad–halvskyddad verksamhet. [44]

Industridepartementet

Handelsstålsutredningen. 1. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. [15] 2. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. Bilagor. [16]
Koncentrationstendenser inom byggnadsmaterialindustrin. [43]

Kommundepartementet

Företagsdemokrati i kommuner och landstingskommuner. [39]
Kronofogdemyndigheterna. [42]

Ekonomidepartementet

Utrikeshandelsstatistiken. [10]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen

Sysselsättningsutredningens skriftserie

Arbete åt alla

Betänkanden:

Arbete åt alla SOU 1975:90

Rapporter:

Skyddad verkstad – halvskyddad verksamhet SOU 1977:44

LiberFörlag
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-03479-4
ISSN 0375-250X