Betingat arbetsföra

Rapport om försöksverksamhet vid två Volvoenheter

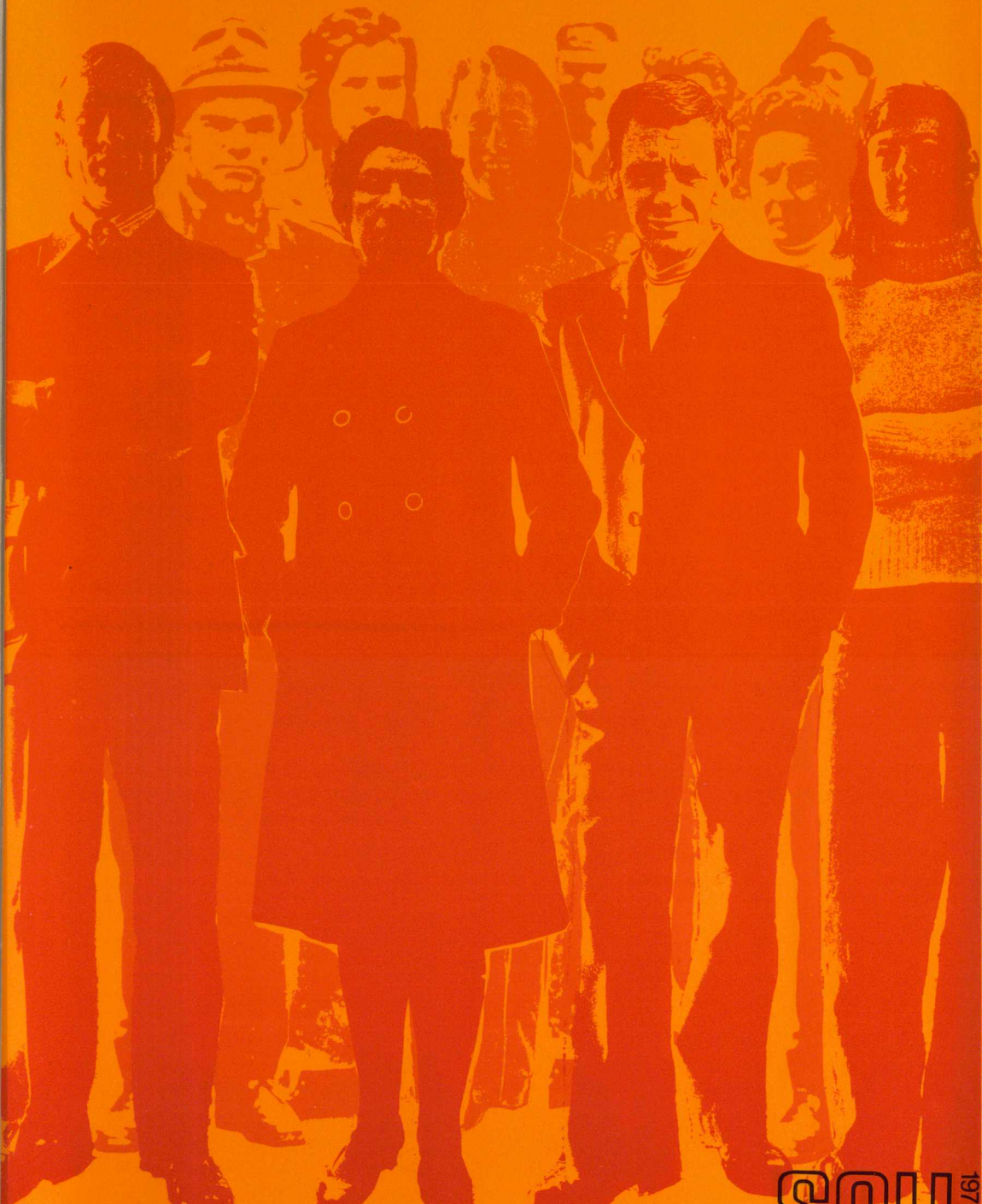
Ur KB:s samlingar
Digitaliserad år 2013
KUNGL. BIBLIOTEKET
National Library of Sweden

Rapport till sysselsättningsutredningen

SOU 1977:89

Betingat arbetsföra

Rapport om försöksverksamhet vid två Volvoenheter



Rapport till sysselsättningsutredningen

SOU 1977:89

223

Statens offentliga utredningar
1977:89
Arbetsmarknadsdepartementet

Betingat arbetsföra

Rapport om försöksverksamhet vid två Volvoenheter

Rapport till Sysselsättningsutredningen
Stockholm 1977

Omslag Håkan Lindström
Jernström Offsettryck AB

ISBN 91-38-03799-8
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 försöksverksamhetprojekt. 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 ska 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 tredje. Tidigare under hösten 1977 publicerade rapporter finns förtecknade på omslagets sista sida.

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 andra rapporter på annat sätt än att innehållet bedömts vara av intresse för den offentliga diskussionen om "Arbete åt alla."

Lars Sandberg

Innehåll

Sammanfattning

Kap. 1 Inledning

I kapitel 1 återfinns en inledande problembeskrivning. Där framkommer bl. a. att tidigare undersökningar har visat att många förvärvsarbetande är betingat arbetsföra, dvs. de har fysiska, psykiska eller sociala besvär av varaktig natur som påverkar dem i det dagliga livet. I en studie 1976 som omfattade ca 3 000 anställda var andelen betingat arbetsföra bland samtliga anställda 27,5 %. En del av dessa hade sina besvär redan när de började förvärvsarbeta, medan andra har fått sina besvär under tiden de förvärvsarbetat. Samtidigt finns ett stort antal personer som är betingat arbetsföra och som står utanför arbetsmarknaden men vill ha ett förvärvsarbete.

I kapitel 1 diskuteras dessutom kortfattat olika orsaker till att personer blivit betingat arbetsföra.

Kap. 2 Syfte och uppläggning

Projektet "Hur sysselsätta betingat arbetsföra. Försök och utvärdering" har syftat till att utvärdera:

1. Nuvarande arbetsmarknadspolitiska och personalpolitiska medel som prövats inom projektet för att underlätta sysselsättning av betingat arbetsföra.
2. Av sysselsättningsutredningen och Volvo föreslagna arbetsmarknads- och personalpolitiska medel för att underlätta sysselsättning av betingat arbetsföra.
3. Den samlade bilden av dessa arbetsmarknads- och personalpolitiska medel.

Utvärderingen har i huvudsak avsett hur man i företagen kan bereda personer som redan är betingat arbetsföra fortsatt produktiv sysselsättning med hjälp av såväl arbetsmarknads- som personalpolitiska medel.

Dessutom har utvärderingen avsett hur man skall kunna få in personer som är betingat arbetsföra i företagen med hjälp av såväl arbetsmarknads- som personalpolitiska medel.

Som ett mycket väsentligt underlag har en kartläggning genomförts avseende de personer som är betingat arbetsföra.

Den empiriska delen i projektet har utförts vid två Volvoenheter, Volvo

Torslandaverkens monteringsfabrik i Göteborg och Volvo Skövdeverkens motorfabrik i Skövde.

Projektet har genomförts i samverkan mellan sysselsättningsutredningen och AB Volvo. INDEVO[1] har medverkat i genomförandet, ansvarat för utvärderingen av projektet samt författat föreliggande slutrapport.

Kap. 3 Kartläggningen. Inledning och förutsättningar

I kapitlet beskrivs förutsättningarna för och uppläggningen av kartläggningsarbetet.

Kap. 4 Kartläggning av betingat arbetsföra vid Skövdeverken

Vid Skövdeverken har företagshälsovården genomfört en totalundersökning avseende bl. a. förekomst av betingat arbetsföra, orsak och svårighetsgrad i samband med besvären, upplevd hälsa och trivsel, arbetsanpassning samt förekomst av kort- och långtidssjukdom.

Av resultaten framgår att ca 25 % av de kollektivanställda och ca 21,5 % av tjänstemännen är betingat arbetsföra. Detta motsvarar 24,5 % av samtliga anställda. Andelen svåra fall uppgår till knappt 7 % bland kollektivanställda och knappt 4 % bland tjänstemännen.

Av de betingat arbetsföra bland kollektivanställda har ca 2/3 fysiska besvär som sitt huvudbesvär. Ryggbesvär och hjärt- och kärlsjukdomar är vanligast. Psykiskt betingade besvär är huvudbesvär för mellan 25–30 % medan sociala besvär – främst alkoholism – utgör 6 % av de betingat arbetsföras huvudbesvär. Bland tjänstemän förekommer de sociala besvären i mindre omfattning medan bilden i övrigt är ungefär densamma.

De fysiska besvären sammantagna ökar mycket snabbt med tilltagande ålder medan de psykiska besvären ökar betydligt långsammare och de sociala besvären förekommer ungefär lika ofta bland yngre som bland äldre människor. Psykiska och sociala besvär är överrepresenterade bland yngre och de fysiska besvären bland äldre människor.

Andelen betingat arbetsföra bland kollektivanställda är högre bland kvinnor än bland män i samma åldersgrupper. Detta gäller också bland tjänstemän med undantag i åldersgruppen 30–39 år. Betingat arbetsföra med fysiska besvär värderar sin hälsa och trivsel i genomsnitt högre än betingat arbetsföra med övriga besvär, särskilt de med sociala besvär. Trivseln är sämst i de lägsta åldersgrupperna och bäst i de högsta.

De intervjuade tjänstemännen som är betingat arbetsföra har uppgivit en genomsnittligt bättre hälsa och trivsel än betingat arbetsföra bland kollektivanställda.

Enligt arbetsledarnas bedömning klarar inte ungefär 5 % av de betingat arbetsföra sitt arbete acceptabelt. Detta gäller i betydligt större utsträckning bland yngre än bland äldre (10 % mellan 20–29 år respektive 2–3 % över 50 år). Det är i första hand yngre personer med alkoholproblem och andra sociala besvär som ej klarar sitt arbete acceptabelt.

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

Företagshälsovårdens bedömning avseende hälsomässig arbetsanpassning bland betingat arbetsföra visar att anpassningen genomgående är bättre bland tjänstemän än bland kollektivanställda. Vidare är den bättre bland äldre än bland yngre och bättre bland män än bland kvinnor.

En uppföljning har gjorts av personer med hög korttidsfrånvaro (mer än 10 frånvarotillfällen under det senaste året). Resultaten visar att bland betingat arbetsföra är andelen med hög korttidsfrånvaro mer än dubbelt så hög som bland övriga kollektivanställda. Skillnaderna är betydligt större i de lägsta åldersgrupperna.

Vid en studie av långtidssjukdom har framkommit att sjukperioder på mer än 42 dagar är mer än sex gånger så vanliga bland betingat arbetsföra som bland övriga kollektivanställda. Vid företagshälsovården vid Skövdeverken har man bl. a. dragit följande slutsatser av uppföljningen.

"Såväl frekvens som sjukdagar kan påverkas genom åtgärder vidtagna eller initierade på arbetsplatsen. För att möjliggöra sådana initiativ är det angeläget att organisera dels uppföljning av betingat arbetsföras hälsa, arbetssituation och arbetsanpassning, dels uppföljning av och återkommande kontakter med långtidssjuka. Dessa uppföljningar och kontakter bör samordnas av medicinsk företagshälsovård men kräver större personella resurser än företagshälsovården i dag förfogar över."

Man har vidare föreslagit ett uppföljnings- och initiativprogram i sju steg.

Kap. 5 Kartläggning av betingat arbetsföra vid Torslandaverken

Vid Torslandaverken fanns vid projektets början mycket litet gjort vad gäller att systematiskt kartlägga problem i samband med betingat arbetsföra. Bl. a. av denna orsak, bedömde man vid Torslandaverken, att någon total kartläggning av betingat arbetsföra inte kunde genomföras inom projektet. I stället har ett antal målgrupper identifierats inom vilka man har antagit att frekvensen betingat arbetsföra är hög. I dessa målgrupper ingår personer med långtidsfrånvaro och personer med hög korttidsfrånvaro, betingat arbetsföra enligt arbetsledarnas bedömning, samt personer som arbetar i halvskyddad verksamhet. I kapitel 5 beskrivs bl. a. sammansättningen av dessa målgrupper.

Från dessa målgrupper har sedan ett mindre urval gjorts och personliga intervjuer genomförts av en företagssköterska med sammanlagt 63 personer. Av intervjuerna framgick att 48 personer var betingat arbetsföra. Huvudorsakerna till dessa personers besvär var till ca 80 % av fysisk och psykisk natur (s. k. medicinska arbetshinder), till 16 % (7 personer) hade de sitt ursprung i individens upplevelse av arbetssituationen och i övrigt var olika sociala problem huvudorsaken. De sociala problemen framkom som betydligt mer dominerande vid kompletterande intervjuer som gjordes av en kurator.

Resultaten från Torslandaverken tyder på att minst 15 % är betingat arbetsföra. Säkerheten i denna beräkning är emellertid låg.

Kap. 6 En jämförelse av kartläggningen vid de båda Volvo-enheterna

I kapitel 6 jämförs i första hand tillvägagångssättet vid kartläggning av betingat arbetsföra vid de båda Volvoenheterna. Vid Skövdeverken har en totalundersökning genomförts och resultaten har därför stor tillförlitlighet. Vid Torslandaverken har olika urvalsförfaranden använts som medfört att någon ordentlig bild av storleken och strukturen på gruppen betingat arbetsföra ej går att få.

Resultaten tyder på att i genomsnitt för de båda enheterna är andelen betingat arbetsföra minst 20 %, antagligen 20–25 %.

Kap. 7 Intervjuundersökningen vid de halvskyddade arbetsplatserna vid Torslandaverken och Skövdeverken

Som ett led i kartläggningen av betingat arbetsföra har en intervjuundersökning genomförts bland de anställda i halvskyddat arbete vid Torslandaverken och Skövdeverken. Denna undersökning finns redovisad i en separat rapport (SOU 1977:44, Skyddad verkstad – halvskyddad verksamhet).

I kapitel 7 sammanfattas några av de väsentligaste resultaten från denna undersökning.

Kap. 8 Kartläggning av utslagning av kollektivanställda vid Skövdeverken

Kunskaperna om utslagning från arbetsmarknaden är små såväl vad gäller dess omfattning som dess orsaker och effekter. Mot denna bakgrund har en särskild uppföljning genomförts vid Skövdeverken bland alla betingat arbetsföra vars anställning upphört 1976–1977. Under den period uppföljningen avsett blev, med den definition som använts, var femte betingat arbetsför som slutat sin anställning utslagen. Av de förtidspensionerade har inte någon bedömts som utslagen.

Erfarenheterna visar att för att förhindra utslagning är det väsentligt med systematiserade, förebyggande insatser.

Det är väsentligt att kunskaperna om individens problem är så stora som möjligt redan vid anställningen, att man efter anställningen även när arbetshinder inte observerats har en omsorgsfull uppföljning av arbetsanpassningen, och att i de fall en acceptabel arbetsanpassning inte kan genomföras vid företaget, ett nära samarbete med arbetsförmedlingen sker genom anpassningsgruppen för att finna lämplig lösning.

Kap. 9 Betingat arbetsföra i arbetsvårdskön – en kartläggning samt bedömning av förutsättningarna för arbete på den öppna marknaden

Ett av syftena med projektet har varit att utvärdera förutsättningarna för inplacering. En väsentlig frågeställning har därför varit att studera förutsättningarna för de personer som befinner sig i arbetsvårdskön att ta ett arbete på den s. k. öppna arbetsmarknaden. I kapitel 9 redovisas en inventering avseende arbetsvårdskön i Göteborg och Skövde. Nedan sammanfattas några av de resultat som inventeringen lett fram till.

- De vanligaste besvären bland personerna i arbetsvårdskön är rörelsebesvär samt psykiska och socialmedicinska besvär.
- De psykiska besvären är överrepresenterade bland kvinnorna och de socialmedicinska besvären bland männen.
- För ca 20 % av personerna i arbetsvårdskön uppges orsaken till besvären ha samband med tidigare arbete.
- Ungefär hälften av personerna i arbetsvårdskön redovisas ha en arbetskapacitet av 2/3 i förhållande till en tänkt normal arbetsförmåga.
- Av de arbetsvårdssökande bedöms ca 12 % kunna ta ett arbete utan särskilda krav på arbetsuppgifter m. m. Knappt hälften kan ta ett arbete om särskilda krav på arbetsuppgifter kan tillfredsställas.
- En jämförelse mellan kartläggningen av betingat arbetsföra inom Volvo och personerna i arbetsvårdskön visar att de socialmedicinska besvären är tre–fyra gånger vanligare bland de arbetsvårdssökande, och att arbetskapaciteten hos betingat arbetsföra inom Volvo är i genomsnitt högre än bland personerna i arbetsvårdskön.

Kap. 10 Arbetsplatsanalyser

En mycket viktig utgångspunkt för allt anpassningsarbete är en systematiserad kännedom av arbetskraven. Vid Torslandaverken initierades därför arbetsplatsanalyser under projektets gång för att kartlägga arbetskraven. Vid Skövdeverken fanns sedan lång tid arbetsplatsanalyser genomförda.

Arbetsplatsanalyserna vid Torslandaverken har utförts av en speciell inventeringsgrupp som bestått av en facklig representant, en produktionstekniker, en skyddsingenjör samt en företagsläkare. Analyserna har genomförts på 1 370 arbetsplatser, vilket motsvarar 2 163 arbetstillfällen.

Nedan sammanfattas några av de resultat som framkom vid arbetsplatsanalyserna.

- 65 % av arbetstillfällena ställer stora krav på armar och ben.
- 59 % av arbetstillfällena ställer stora krav på ryggen.
- 53 % av arbetstillfällena är stående.
- 50 % av arbetstillfällena är tvångsstyrda.
- 49 % av arbetstillfällena ställer stora krav på ben och fötter.
- 36 % av arbetstillfällena kräver att man behärskar svenska i tal och skrift.

- 27 % av arbetstillfällena kräver stor fysisk uthållighet.
- 13 % av arbetstillfällena innebär arbete över axelhöjd.
- 5 % av arbetstillfällena är isolerade.
- 5 % av arbetstillfällena är sittande.
- 1 % av arbetstillfällena har så högt buller (över 85 db) att hörselskaderisk föreligger om ej hörselskydd använts. 71 % av arbetstillfällena har obetydligt buller.

Kartläggningen av de enskilda arbetsplatsernas arbetskrav har redan efter kort tid kommit till praktisk användning i det dagliga arbetet men även i diskussioner avseende långsiktiga åtgärder i arbetet med de betingat arbetsföras problem.

Kap. 11 Arbetsmarknads- och personalpolitiska medel inom Volvo år 1975

I kapitlet beskrivs hur arbetet med att lösa de betingat arbetsföras problem bedrevs under året före projektet, dvs. 1975. Dessutom görs en uppskattning av storleken på de arbetsmarknads- och personalpolitiska medel som satts in under detta år.

Av resultaten framgår att huvuddelen av de resurser som kanaliserats via de arbetsmarknadspolitiska medlen består av bidrag till de halvskyddade arbetsplatser som finns vid Volvo. Sammanlagt har de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna i samband med betingat arbetsföra motsvarat resursinsatser på ca 700 000 kr. vid Skövdeverken och ca 950 000 kr. vid Torslandaverken.

Omfattningen av företagets egna personalpolitiska insatser i samband med betingat arbetsföra uppgick 1975 vid Skövdeverken till 20–30 manår och vid Torslandaverken till 16–29 manår. Uttryckt i kronor motsvarar detta 1,1–2,3 milj. kr. vid varje Volvoenhet.

Kap. 12 Försöksverksamhet. Inledning och förutsättningar

I kapitlet redovisas de förutsättningar som försöksverksamheten bedrivits under samt uppläggningen i stort av försöksverksamheten. Dessutom redovisas en sammanställning avseende dels befintliga arbetsmarknadspolitiska åtgärder i samband med betingat arbetsföra, dels de speciella åtgärder som ställts till projektets förfogande.

Försöken har strukturerats i tre huvudgrupper

I Tekniska åtgärder
II Organisatoriska åtgärder
III Attitydpåverkande åtgärder

vilka behandlas var för sig i kapitel 13–15.

Kap. 13 Utvärdering av de tekniska försöken

Inom ramen för projektet har det genomförts ett antal tekniska åtgärder för att försöka komma till rätta med de betingat arbetsföras problem i arbetet. Vid Skövdeverken har nio sådana åtgärder genomförts och vid Torslandaverken två åtgärder. I kapitel 13 utvärderas dessa tekniska åtgärder ur företagsekonomisk, samhällsekonomisk och statsfinansiell synvinkel.

Den ekonomiska utvärderingen av de tekniska försöken vid såväl Skövdeverken som Torslandaverken visar att samtliga försök har varit ekonomiskt lönsamma. Detta gäller såväl för företaget, staten som samhället i sin helhet. Nedan sammanfattas några av de studerade åtgärdernas ekonomiska utfall.

Kap. 14 Organisatoriska förändringar

Inom projektet har anpassningsgruppernas arbete vid de båda Volvoenheterna omorganiserats och intensifierats i avsevärd utsträckning. Det omfattande arbete som lagts ned i de olika anpassningsgrupperna under projektet visar att betydelsefulla resultat kan uppnås genom en aktivt fungerande anpassningsgrupp. I kapitlet visas också med några räkneexempel, grundade på faktiskt uppnådda resultat, att arbetet kan vara ekonomiskt lönsamt.

Erfarenheterna av försök med arbetsgrupper (t. ex. tre personer på två arbetsuppgifter), arbetsbiträde och handledare talar för att man bör arbeta vidare med sådana lösningar.

Ett av huvudsyftena med projektet har varit att pröva hur man med hjälp av såväl arbetsmarknads- som personalpolitiska medel skall kunna ge arbete åt personer som är betingat arbetsföra och idag står utan arbete på den öppna arbetsmarknaden. Förutsättningarna för försök med sådan inplacering förändrades emellertid avsevärt under projektets inledningsfas på grund av omfattande produktionsneddragningar vid Volvo, som bl. a. innebar att anställningsstopp infördes under en längre tid. Produktionsförändringarna innebar emellertid också att de interna problemen med placering av betingat arbetsföra, som redan var anställda, förvärrades. Inplaceringsmöjligheterna försvårades således i dubbelt avseende.

Försök med inplacering till Torslandaverken påbörjades under mars 1977. I

Sammanfattning av lönsamheten av de genomförda individrelaterade försöken (kr.). Nuvärde

	Skövdeverken				Torslanda-verken
	1	2	3	4	1
Samhällsekonomiskt resultat	223 000	180 000	228 000	127 000	51 000
Företagsekonomiskt resultat	12 800	4 800	11 400	12 000	8 900
Statsfinansiellt resultat	105 000	80 000	117 000	25 000	21 000

oktober samma år har inte någon person inplacerats till Torslandaverken. De väsentligaste förklaringarna till detta är bristande förmedlingsverksamhet och brist på lämpliga arbetsuppgifter.

Kap. 15 Attitydpåverkande åtgärder

Inom ramen för projektet har en bred informationsverksamhet bedrivits, speciellt vid Torslandaverken. Detta har gjorts mot bakgrund av att människors attityder till och kunskap om de betingat arbetsföras situation är avgörande för hur man skall kunna lösa de betingat arbetsföras situation.

I kapitel 15 redogörs för de informationsinsatser som gjorts i anslutning till projektet och effekterna av denna information.

Informationsaktiviteterna kan med hänsyn till olika målgrupper grupperas enligt följande:

- information till personer som direkt har varit involverade i projektet,
- information riktad mot nyckelgrupper, alltifrån koncernledning till arbetsledning,
- information till alla anställda.

Sammanfattningsvis kan sägas att de attitydpåverkande åtgärder som direkt initierats av projektet positivt har påverkat möjligheterna att lösa de betingat arbetsföras situation. Utbildnings- och informationsverksamhet på olika nivåer är en nödvändig förutsättning för att lyckas med att lösa de betingat arbetsföras problem.

Kap. 16 Slutsatser

I kapitel 16 redovisas de slutsatser som dragits av projektet. Där framgår bl. a. att genom effektiva arbetsmarknads- och personalpolitiska åtgärder bör vi kunna minska andelen betingat arbetsföra som ej klarar sitt arbete acceptabelt med fyra procentenheter. Detta skulle medföra ett produktionstillskott på i storleksordningen 4 miljarder kronor per år.

I Projektets syfte och uppläggning

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Under 1975 fördes diskussioner mellan Volvo, INDEVO[1] och Arbetsmarknadsdepartementet (sysselsättningsutredningen) beträffande projekt som anknyter till det tidigare genomförda projektet Volvo Socialkalkyl, och som belyser hur företag och samhälle tillsammans tar tillvara våra mänskliga resurser. Denna belysning skulle ske bl. a. med hjälp av socioekonomiska kalkyler. Med socioekonomiska kalkyler avses ekonomiska beräkningar på individ-, företags- och samhällsnivå avseende olika sociala förhållanden.

I diskussionerna kom i första hand gruppen betingat arbetsföra att fokuseras. Begreppet betingat arbetsföra anknyter till det i andra sammanhang använda begreppet arbetshandikappad. Ett projekt planerades som syftade till att dels kartlägga förekomst och sysselsättningsmöjligheter för betingat arbetsföra vid ett par Volvoenheter, dels pröva om nuvarande arbetsmarknads- och personalpolitiska medel som berör betingat arbetsföra är tillräckliga och om nya medel bör införas. Projektet startade i början av 1976 och har genomförts vid Volvo Torslandaverken i Göteborg och Volvo Skövdeverken i Skövde.

Projektet har haft rubriken "Hur sysselsätta betingat arbetsföra: Försök och utvärdering."

1.2 Inledande problembeskrivning

Tidigare undersökningar har visat att många förvärvsarbetande är betingat arbetsföra, dvs. de har fysiska, psykiska eller sociala besvär av varaktig natur som påverkar dem i det dagliga livet. I en studie 1976 som omfattade ca 3 000 anställda[2] var andelen betingat arbetsföra bland samtliga anställda 27,5 %. En del av dessa hade sina besvär redan när de började förvärvsarbeta, medan andra har fått sina besvär under tiden de förvärvsarbetat.

Samtidigt vet vi att det finns ett stort antal personer som är betingat arbetsföra och som står utanför arbetsmarknaden men som vill ha ett förvärvsarbete.[3]

Det finns många orsaker till att vi f. n. har ett stort antal personer som är betingat arbetsföra. Vissa av dessa orsaker kan härledas till arbetslivet andra inte. Väsentliga orsaker i många fall är av ren fysiologisk natur, såsom sjukdomar, åldrande m. m. Vidare är vissa besvär medfödda, andra orsakade

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

[2] Rosengren B, Svensson G R, "Betingat arbetsföra. Förekomst och möjligheter till sysselsättning. En studie av 12 verkstadsföretag". Göteborg 1974.

[3] Se t. ex. SOU 1972:54 "Skyddat arbete" och SOU 1977:44 "Skyddad verkstad, halvskyddad verksamhet".

av olycksfall utanför arbetet etc.

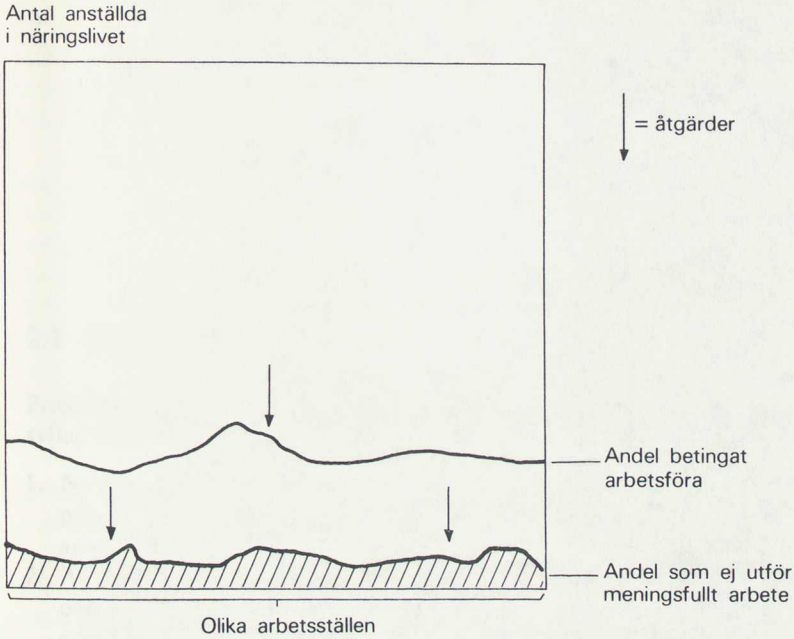
Många av orsakerna till att personer blivit betingat arbetsföra står emellertid att finna i arbetslivet. Den snabba tekniska utvecklingen och strukturomvandlingen har bl. a. inneburit att många arbetsuppgifter försvunnit och i de nya arbetsuppgifterna har ändrade krav ställts på de anställda. Detta har i många fall medverkat till psykiska och sociala problem. Den ökande andelen skiftarbete samt dubbelarbete i många familjer har medfört ökad totalbelastning på ett stort antal förvärvsarbetande. Därigenom har "marginalerna" minskat hos många personer och riskerna ökat för förslitningssjukdomar etc.

Anpassningsarbetet ute på arbetsplatserna med de som blivit betingat arbetsföra försvåras mer eller mindre av följande förhållanden:

- Kunskap saknas ofta om hur stort slöseriet är med att ha personer anställda som inte utför en produktiv insats.
- Kunskap saknas ofta om lämpliga anpassningsåtgärder för att bereda betingat arbetsföra meningsfull sysselsättning. Detta gäller tekniska åtgärder, psyko-sociala åtgärder etc.
- Erfarenheter saknas ofta om olika åtgärders effektivitet.
- Resurser är ofta svåra att få fram, bl. a. beroende på de kunskapsbrister som nämnts ovan.
- Insikt och förståelse avseende problemens omfattning och karaktär saknas ofta, vilket lätt leder till negativa attityder gentemot olika typer av anpassningsarbete.

Anställning av betingat arbetsföra som nu står utanför den öppna arbetsmarknaden (inplacering) försvåras av en mängd förhållanden förutom de som presenterats ovan. Exempel på sådana förhållanden är att större anställningstrygghet, längre uppsägningstider m. m. förefaller ha medfört visst ökat motstånd att nyanställa betingat arbetsföra.

Problembeskrivningen ovan kan delvis illustreras med följande figur:



Pilarna illustrerar olika åtgärder som kan genomföras för att dels minska andelen betingat arbetsföra totalt sett, dels minska andelen betingat arbetsföra som ej ges möjlighet att utföra ett meningsfullt arbete.

I detta projekt har vi bl. a. försökt utforska vilka åtgärder som är lämpliga för att pressa de båda linjerna nedåt samt beräkna under vilken socioekonomisk lönsamhet detta kan ske.

2 Syfte och uppläggning

2.1 Projektets syfte

Projektet "Hur sysselsätta betingat arbetsföra. Försök och utvärdering" har syftat till att utvärdera:

1. Nuvarande arbetsmarknadspolitiska och personalpolitiska medel som prövats inom projektet för att underlätta sysselsättning av betingat arbetsföra.
2. Av sysselsättningsutredningen och Volvo föreslagna arbetsmarknads- och personalpolitiska medel för att underlätta sysselsättning av betingat arbetsföra.
3. Den samlade bilden av dessa arbetsmarknadspolitiska och personalpolitiska medel.

Utvärderingen har i huvudsak avsett hur man i företagen kan bereda personer som redan är betingat arbetsföra fortsatt produktiv sysselsättning med hjälp av såväl arbetsmarknads- som personalpolitiska medel.

Dessutom har utvärderingen avsett hur man skall kunna få in personer som är betingat arbetsföra i företagen med hjälp av såväl arbetsmarknads- som personalpolitiska medel.

Som ett mycket väsentligt underlag har en kartläggning genomförts av de personer som är betingat arbetsföra. Dessutom har en kartläggning skett av de arbetsmarknadspolitiska och personalpolitiska medel som använts vid de studerade enheterna före projektstarten.

Den empiriska delen i projektet har utförts vid Volvo Torslandaverkens monteringsfabrik i Göteborg och vid Volvo Skövdeverkens motorfabrik i Skövde. Dessa enheter beskrivs kortfattat i avsnitt 2.2 nedan.

Projektet har delats upp i fyra huvudsteg enligt följande:

Steg 1 – *a)* Kartläggning av de betingat arbetsföra vid resp. enhet.
b) Kartläggning av de arbetsmarknads- och personalpolitiska medel som kommit till användning vid resp. enhet vid perioden före projektstarten.

Steg 2 – Försöksverksamhet med förstärkning av nuvarande arbetsmarknadspolitiska och personalpolitiska medel.

Steg 3 – Utvärdering av försöksverksamheten.

Steg 4 – Sammanfattning och slutsatser.

2.2 Kort beskrivning av de studerade enheterna

Föreliggande rapport bygger huvudsakligen på data insamlade vid Volvo Torslandaverkens monteringsfabrik och Volvo Skövdeverkens anläggningar i Skövde. För att underlätta förståelsen och tolkningarna av de beskrivningar och resultat som redovisats i rapporten ges därför här en kortfattad beskrivning av de båda fabrikerna och deras produktionsinriktning.

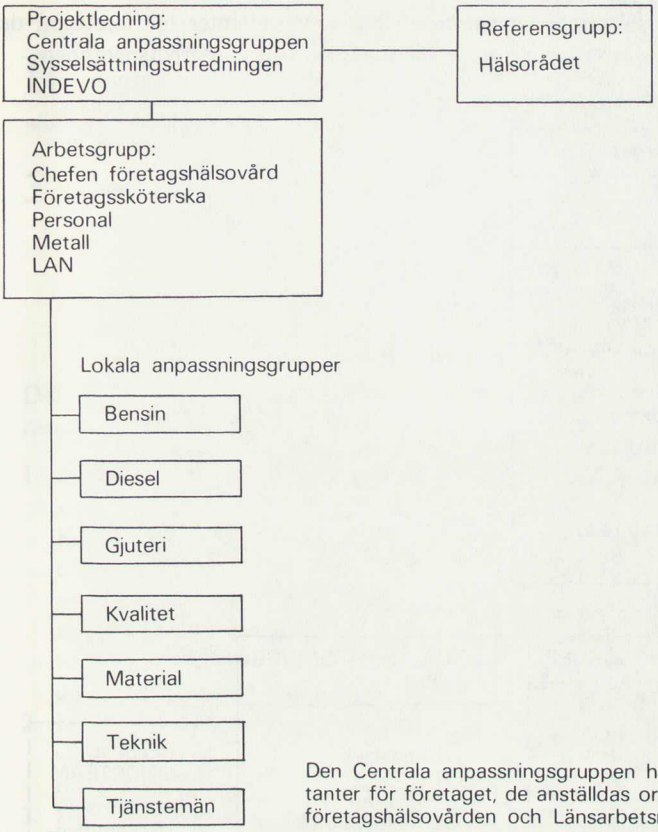
Volvo Skövdeverken består av fabriker i Skövde, Floby, Flen, Arvika och Vara. Dessa fabriker är organisatoriskt sammanförda till en enhet med gemensam ledning i Skövde. Fabrikerna inom Volvo Skövdeverken svarar för hela Volvokoncernens motortillverkning, alltifrån gjuteri till färdig motor. I denna undersökning har endast fabrikerna i Skövde varit involverade. Här finns gjuteri, verkstäder för bearbetning av delar till motorer samt fabriker för sammansättning av motorer till Volvos personbilar, lastbilar och bussar. Även koncernens företag som tillverkar och säljer lantbruks-entreprenadmaskiner samt maskin- och industrimotorer försörjes med motorer från Skövde.

Anläggningarna i Skövde har under de senaste åren genomgått en kraftig modernisering. Bl. a. har nya fabriker uppförts för tillverkning av bensin- och dieselmotorer. Sammanlagt arbetar 3 800 personer där. Av dessa är drygt 3 000 sysselsatta i verkstäderna. Arbetsuppgifterna varierar mellan de olika fabrikerna. Gjuteriet är en utpräglad processverksamhet. I bearbetningsverkstäderna har automatiseringen drivits långt. Här består arbetsuppgifterna främst av övervakning och kontroll av produktionsprocessen. I monteringsfabrikerna är endast 5 % av arbetet knutet till monteringsbanor. Den dominerande arbetsformen är uppbyggd kring ett flexibelt grupparbetssystem.

I texten nedan används benämningen Skövdeverken på den del av Volvo Skövdeverken som berörts av projektet.

Volvo Torslandaverken består av fyra fabriker: pressverket, karosserifabriken, målerifabriken och slutmonteringsfabriken. Därutöver finns materialcentral och gemensam administration för fabrikerna. Varje fabriksenhet har stor självständighet och ett eget resultatansvar. I pressverket pressas plåtdelarna till Volvokarossen. I karosserifabriken svetsas plåtdelarna från pressverket och delar från Volvo Olofströmsverken i Blekinge samman till en kaross. Dessutom monteras färdiga dörrar och luckor på karossen. I målerifabriken målas karossen. I slutmonteringsfabriken med drygt 3 000 anställda monteras motorer, växellådor och över 1 000-talet andra komponenter in i den målade karossen till en färdig bil. Projektet avseende betingat arbetsföra har endast berört monteringsfabriken. Av de anställda arbetar ca 40 % vid tre huvudmonteringsbanor. 20 % arbetar vid förmonteringsbanor. Resterande 40 % arbetar med materialtransporter och arbetsuppgifter vid sidan om det stora produktionsflödet genom fabriken.

I texten nedan används benämningen Torslandaverken på den del av Volvo Torslandaverken som berörts av projektet.



Den Centrala anpassningsgruppen har representanter för företaget, de anställdas organisationer, företagshälsovården och Länsarbetsnämnden.

Figur 1 – Projektorganisation, Skövdeverken

2.3 Projektets organisation

Projektet har genomförts i samverkan mellan sysselsättningsutredningen och AB Volvo. INDEVO har medverkat i genomförandet, ansvarat för utvärderingen av projektet samt författat föreliggande slutrapport.

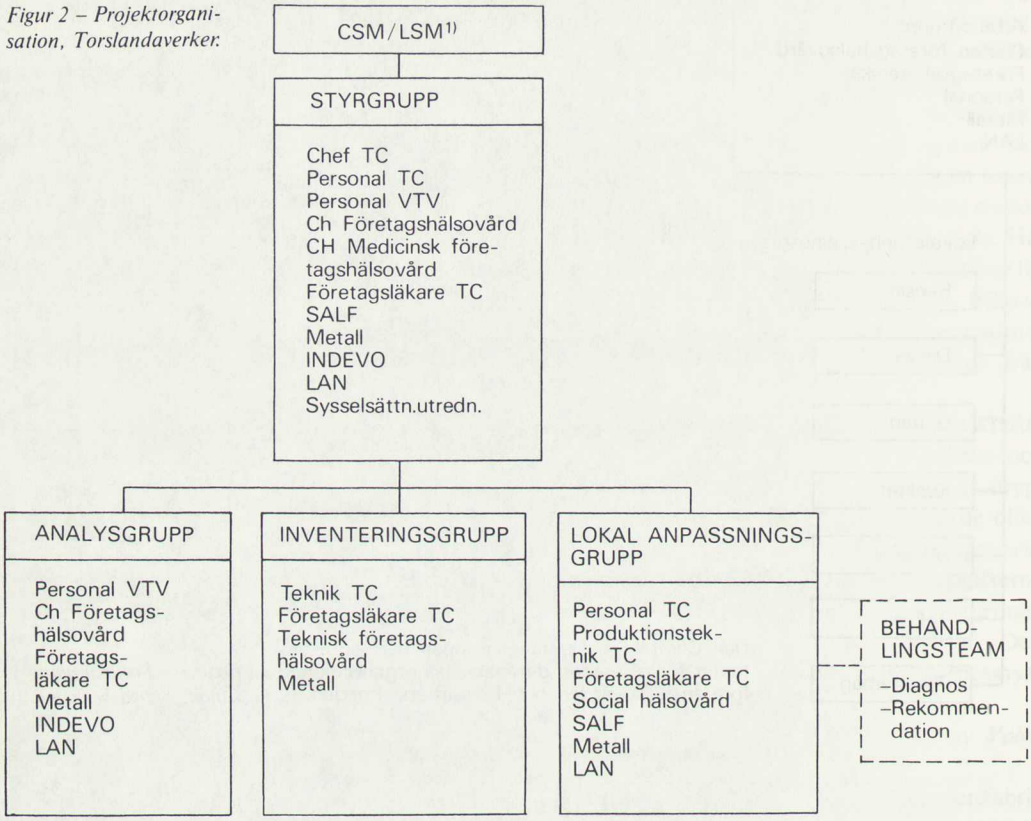
Projektorganisationen vid Skövdeverken framgår av figur 1 ovan. Projektledare har varit direktör Iwar Rodert och ordförande i arbetsgruppen företagsläkare C-A Heijbel, chef för företagshälsovården vid Volvo i Skövde. Projektorganisationen vid Torslandaverkens monteringsfabrik framgår av figur 2 nedan. Projektledare har varit chefen för monteringsfabriken, överingenjör Leif Lundin. Sociolog Jörgen Ahlinder, chef för företagshälsovården vid Volvo i Göteborg har svarat för samordningen av projektet inom AB Volvo.

Byrådirektör Göte Bernhardsson, sysselsättningsutredningen, har ingått i projektledningen vid Torslandaverken och Skövdeverken.

Projektledare inom INDEVO har varit civ. ekon. Göran R Svensson och Indevo:s arbete har utförts av fil. kand. Jan Persson, fil. kand. Henrik Nyman och Göran R Svensson.

Den centrala anpassningsgruppen har representanter för företaget, de anställdas organisationer, företagshälsovården och Länsarbetsnämnden.

Figur 2 – Projektorganisation, Torslandaverken.



[1)] CSM = Centrala Skydds- och miljökommittén
LSM = Lokala Skydds- och miljökommittén
VTV = Volvo Torslandaverken
TC = Volvo Torslandaverkens monteringsfabrik

II Resultat från kartläggningen

3 Inledning och förutsättningar

Det första steget i projektet har bestått av kartläggningsarbete. Kartläggningen har lagts upp i sex olika delar enligt följande:

1. *Kartläggning av betingat arbetsföra* bland kollektivanställda vid Torslandaverken och Skövdeverken (vid Skövdeverken även bland tjänstemän). Kartläggningen har avsett förekomst och typ av besvär, behov av åtgärder etc. och har använts som en av utgångspunkterna i försöksverksamheten inom projektet. Arbetet har utförts vid resp. enhet var för sig. I kap. 4 redovisas resultaten från kartläggningen vid Skövdeverken och i kap. 5 redovisas resultaten vid Torslandaverken. I kap. 6 jämförs resultaten från de båda kartläggningarna.
2. Kartläggning och analys av den *halvskyddade verksamheten* vid de studerade Volvoenheterna. I kap. 7 redovisas en sammanfattning av resultaten.
3. Kartläggning av *utslagningen* vid Skövdeverken. Syftet har varit att undersöka utslagningens omfattning och orsaker. Resultaten redovisas i kap. 8. I kapitlet förs också en diskussion avseende hur man kan förhindra utslagning.
4. Kartläggning av betingat arbetsföra som är *arbetssökande* och som befinner sig i *arbetsvårdskön* i Göteborg och Skövde. Denna undersökning har genomförts för att beskriva de betingat arbetsföra som är utan arbete, deras förutsättningar att ta ett arbete på den öppna arbetsmarknaden och vilka krav de ställer för att kunna ta ett arbete. Dessutom har undersökningen gjorts för att utgöra ett av underlagen för de försök med inplacering av betingat arbetsföra från arbetsvårdskön som gjorts inom projektets ram. Resultaten redovisas i kap. 9.
5. Kartläggning av *arbetskrav* vid Torslandaverken. Kännedom om arbetskraven är en nödvändig förutsättning för anpassningsarbetet. Vid Torslandaverken initierades arbetsplatsanalyser för att kartlägga arbetskraven under projektets gång. I kap. 10 redovisas resultaten från detta arbete. Vid Skövdeverken finns sedan lång tid arbetsplatsanalyser genomförda.
6. Kartläggning av hittills insatta *arbetsmarknads- och personalpolitiska resurser* vid de studerade Volvoenheterna, för att lösa problemen för de betingat arbetsföra. Denna kartläggning beskriver utgångsläget inför projektet. Eftersom en av huvudmålsättningarna med projektet har varit att studera effekterna av förstärkta personal- och arbetsmarknadspolitiska

medel har denna kartläggning gjorts för att utgöra jämförelsebas till de resultat som det intensifierade arbetet givit. Resultaten redovisas i kap. 11.

INDEVO har haft huvudansvaret för genomförandet av del 2, 4 och 6 ovan, medan Volvo har haft huvudansvaret för genomförandet av del 1, 3 och 5.

4 Kartläggning av betingat arbetsföra vid Skövdeverken

4.1 Metod och uppläggning

Anpassningsarbetet i samband med betingat arbetsföra vid Skövdeverken har pågått under lång tid. Kartläggning av vilka som är betingat arbetsföra har pågått sedan början av 1960-talet och finns bl. a. beskrivet i boken "Handbok i ergonomi" sidan 528 f. f.[1] När projektet beträffande betingat arbetsföra startade i början av 1976 innebar detta en intensifiering och ambitionshöjning i anpassningsarbetet.

Kartläggningen av betingat arbetsföra vid Skövdeverken har genomförts enligt den modell som redovisas på nästa sida.

Av modellen framgår att det är fyra olika slag av datamaterial som utgjort underlag för beskrivningen, nämligen:

- Hälsovårdens journaler
- Genomgång av kort- och långtidssjuka
- Kontakter med personer i den preliminära målgruppen
- Arbetsledarintervjuer.

Nedan skall presenteras hur dessa datamaterial tagits fram.

Hälsovårdens journaler

Sedan lång tid finns för varje anställd en hälsojournal. Samtliga dessa hälsojournaler har analyserats av en företagssköterska och delats upp i tre grupper enligt följande:

- Ej betingat arbetsföra
- Betingat arbetsföra
- Tveksamma fall.

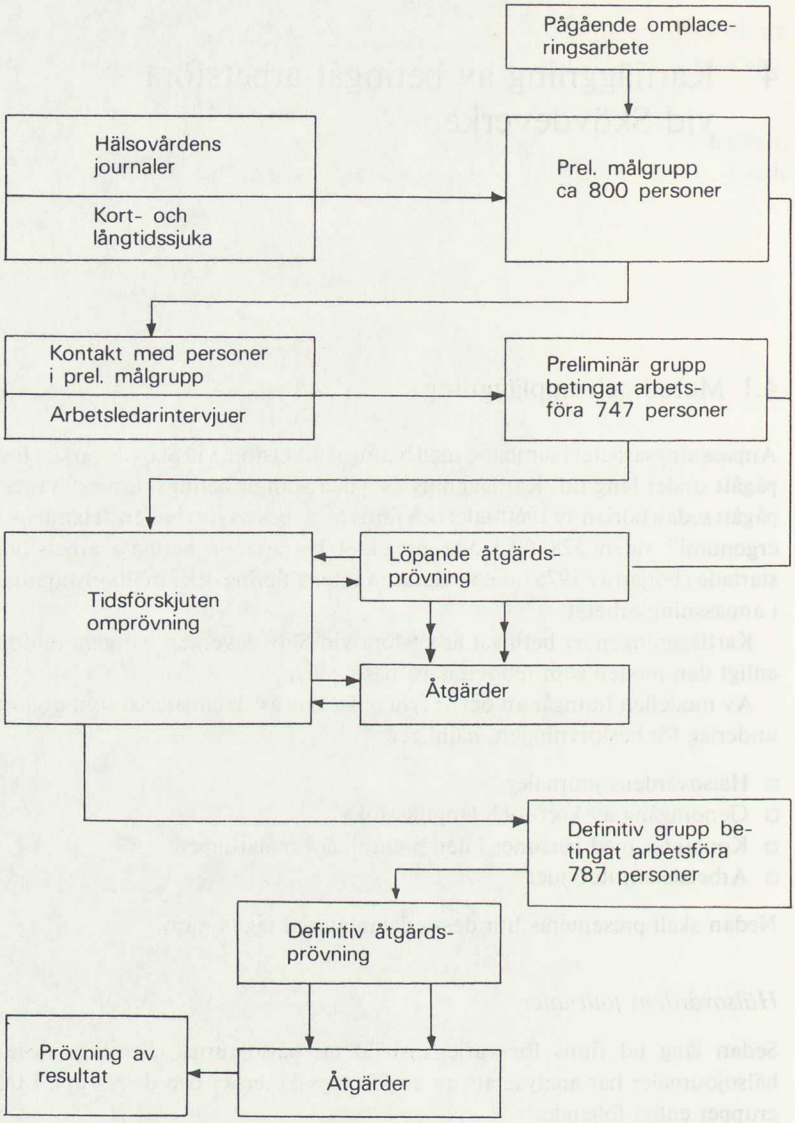
De två sistnämnda grupperna har därmed kommit att utgöra den första delen av den s. k. preliminära målgruppen som beskrivs i modellen.

Kort- och långtidssjuka

Med korttidssjuka avses anställda som haft mer än tio olika frånvarotillfällen under det senaste året, räknat från undersökningstillfället.

Med långtidssjuka avses personer som under det senaste året, från

[1] Artikel av företagsläkare C-A Heijbel i boken "Handbok i ergonomi", Stockholm 1966.



Figur 4.1 Modell avseende kartläggning av betingat arbetsföra vid Skövdeverken.

undersökningstillfället haft mer än nittio dagars sjukfrånvaro. I en fördjupad studie under projektets gång har gränsen för långtidsfrånvaro satts till minst fyrtiotvå dagar.

De kort- och långtidssjuka ingår i den preliminära målgruppen som framgått av modellen ovan.

Preliminär målgrupp

Den preliminära målgruppen som framtagits via hälsovårdens journaler resp. frånvarostatistik kom att uppgå till ca 800 personer. Ur den preliminära

målgruppen har därefter sorterats bort personer som ej är betingat arbetsföra och en s. k. preliminär grupp av betingat arbetsföra har erhållits. För att nå detta har dels kontakter tagits med samtliga personer som ingick i den preliminära målgruppen, dels har intervjuer genomförts med närmaste chef till samtliga anställda.

Kontakter med personer i den preliminära målgruppen

Samtliga personer som ingick i den preliminära målgruppen har kontaktats antingen via personlig kallelse eller då på grund av sjukdom etc. sådan inte varit möjlig, via brev. I bilaga 1 återfinns brevens lydelse. Avsikten med de kontakter som tagits har varit att utröna huruvida de tillfrågade är betingat arbetsföra eller ej samt arten och svårighetsgraden av personens besvär. Dessutom har frågor ställts avseende upplevd hälsa resp. upplevd trivsel med arbetet och arbetsförhållandena. Dessa frågor har varit likalydande för samtliga respondenter. Frågeformuleringen återfinns i bilaga 1.

Arbetsledarintervjuer

Den närmaste chefen till samtliga anställda har intervjuats av en företagssköterska beträffande förekomsten av betingat arbetsföra bland de anställda. Intervjuerna har inte varit strukturerade, utan har bestått av samtal där följande områden har berörts:

- Finns det anställda som på grund av fysiska, psykiska eller sociala besvär ej klarar arbetet på ett acceptabelt sätt?
- Finns det anställda som klarar det nuvarande arbetet acceptabelt, men som är svåra att omplacera till annat arbete?
- Finns det anställda som klarar arbetet med smärre svårigheter?
- Hur många anställda klarar arbetet utan några svårigheter?

Vid intervjuerna nämndes ingenting om innehållet i hälsovårdens journaler. På basis av de genomförda intervjuerna grupperade företagssköterskan de anställda i tre grupper: ej betingat arbetsföra, betingat arbetsföra samt tveksamma fall.

Preliminär grupp betingat arbetsföra

På basis av det ovan nämnda materialet (hälsovårdens journaler, statistik avseende kort- och långtidssjukdom, kontakt med troliga betingat arbetsföra samt arbetsledarintervjuer) har successivt bestämning av en preliminär grupp betingat arbetsföra gjorts. Detta arbete har utförts av företagshälsovården genom att sammanställa och analysera insamlade data.

Vi skall i detta sammanhang inte beröra den åtgärdsprövning och de praktiska åtgärder som genomförts antingen parallellt med inventeringsarbetet eller efteråt. Dessa frågor tas upp i anslutning till försöksverksamheten nedan.

Definitiv grupp betingat arbetsföra

Under maj 1977 fastställdes av företagshälsovården den definitiva gruppen betingat arbetsföra vid Skövdeverken. Den kom att bestå av sammanlagt 787 kollektivanställda. I avsnitt 4.2 nedan skall gruppen beskrivas mer i detalj.

4.2 Resultat

4.2.1 *Beskrivningsvariabler och disposition*

Dataunderlaget från den genomförda kartläggningen vid Skövdeverken gör det möjligt att strukturera resultaten efter bl. a. orsak och svårighetsgrad i samband med besvären, upplevd hälsa och trivsel, förmåga att klara sitt arbete samt hälsomässig anpassning i arbetet. För vissa kan dessutom belysas förekomst av kort- och långtidsfrånvaro m. m. Dessutom kan redovisningen ske gentemot ett antal bakgrundsvariabler såsom ålder, kön, anställningstid och nationalitet. Däremot har inte kunnat studeras huruvida andelen betingat arbetsföra varierar bland personer med olika arbetsuppgifter. Vissa jämförelser kan emellertid göras mellan arbetare och tjänstemän.

I detta avsnitt redovisas resultaten av kartläggningen av de betingat arbetsföra vid Skövdeverken. Redovisningen avser den s. k. definitiva gruppen och omfattar i första hand kollektivanställda. Vissa jämförelser med resultaten från kartläggningen av betingat arbetsföra bland tjänstemän skall göras liksom med resultat från tidigare undersökningar i samband med betingat arbetsföra.

I avsnitt 4.2.2 redovisas förekomsten av betingat arbetsföra, dels totalt, dels strukturerat efter svårighetsgrad av befintliga besvär. Redovisningen sker genomgående mot följande bakgrundsvariabler: ålder, kön, anställningstid och nationalitet.

I avsnitt 4.2.3 redovisas de olika typerna av besvär grupperat i huvudorsak och bidragande orsak. Härvid fångas bl. a. vilka besvär som är överrepresenterade bland män resp. bland kvinnor, åldersberoendet bland olika typer av besvär etc.

I avsnitt 4.2.4 presenteras resultaten avseende upplevd hälsa och trivsel bland olika grupper av betingat arbetsföra. I anslutning till detta diskuteras graden av anpassning bland betingat arbetsföra.

I avsnitt 4.2.5 redovisas arbetsledarnas uppfattning om hur de betingat arbetsföra klarar sitt arbete. I anslutning till detta diskuteras den arbetsmässiga anpassningen bland betingat arbetsföra.

I avsnitt 4.2.6 återfinns företagshälsovårdens sammanfattade analys avseende den hälsomässiga anpassningen.

I avsnitt 4.2.7 analyseras sambanden mellan kort- och långtidssjukdom och förekomsten av betingat arbetsföra.

I avsnitt 4.2.8 sammanfattas resultaten.

4.2.2 *Förekomst av betingat arbetsföra*

4.2.2.1 Totalt

25,2 % av samtliga kollektivanställda vid Skövdeverken har befunnits vara betingat arbetsföra. Detta motsvarar 787 personer (N = 3 119). Vid inventeringen i Skövde har man skilt mellan "måttligt svåra fall" och "svåra fall". Med svåra fall avses betingat arbetsföra personer som inte utan särskilda arbetsvårdsåtgärder kan utföra ett fullgott arbete. I tabell 4.1 nedan redovisas förekomsten av betingat arbetsföra, uppdelade efter svårighetsgrad.

Av tabellen framgår att ca en fjärdedel av samtliga fall bedömts som svåra fall. Samtliga i halvskyddad verksamhet ingår i denna grupp (53 personer).

Andelen betingat arbetsföra inom olika enheter varierar mellan 18 och 40 %.

Bland tjänstemännen är andelen betingat arbetsföra totalt 21,4 %. Detta motsvarar 156 personer (N=729). Andelen svåra fall är betydligt lägre bland tjänstemän (3,8 %) än bland kollektivanställda (6,9 %) medan andelen måttligt svåra fall är ungefär densamma.

Bland samtliga anställda är andelen betingat arbetsföra 24,5 % (N=3848).

1974 genomfördes en undersökning vid tolv verkstadsföretag avseende förekomst och sysselsättningsmöjligheter bland betingat arbetsföra[1]. En totalundersökning genomfördes i samtliga företag och sammanlagt intervjuades 2 766 personer avseende bl. a.:

- förekomst av besvär
- orsak till dessa besvär
- önskemål om förändring av arbetsplatsen
- önskemål om omplacering
- attityder till att ha en handikappad som arbetskamrat m. m.

Förutom intervjuer med de anställda, intervjuades samtliga arbetsledare och företagsläkare samt representanter för fackföreningarna och företagsledning.

Denna undersökning visar att 32,9 % av de kollektivanställda och 15,7 % av tjänstemännen är betingat arbetsföra enligt sin egen uppfattning.

Tabell 4.1 Förekomst av betingat arbetsföra bland kollektivanställda uppdelat efter svårighetsgrad

	Antal betingat arbetsföra	Andel av hela gruppen kollektivanställda
Måttligt svåra fall	570	18,3
Svåra fall	217	6,9
Totalt	787	25,2

[1] Rosengren B, Svensson G R, "Betingat arbetsföra. Förekomst och sysselsättningsmöjligheter – En studie av tolv verkstadsföretag". Göteborg augusti 1974.

De har svarat ja på följande fråga:

"Har Du något fysiskt, psykiskt eller annat besvär som påverkar Dig i det dagliga livet?"

5 % har uppgivit att de påverkas i stor omfattning av sina besvär.

Förutom ovan nämnda undersökning från 1974 beträffande bl. a. förekomst av betingat arbetsföra finns ej någon jämförbar studie i Sverige.

4.2.2.2 Ålder och kön

Andelen betingat arbetsföra är betydligt större bland äldre än bland yngre. Speciellt gäller detta andelen svåra fall, vilket framgår av tabell 4.2 nedan. Av tabellen framgår tydligt det mycket starka sambandet mellan andelen betingat arbetsföra och ålder. Det är mer än sju gånger så vanligt att kollektivanställda över sextio år är betingat arbetsföra än anställda mellan 20–29 år. Vad gäller svåra fall är detta tio gånger så vanligt. Emellertid är 1/3 av samtliga betingat arbetsföra under 40 år.

Knappt en fjärdedel av de kollektivanställda vid Skövdeverken är kvinnor. Genomsnittsåldern bland kvinnorna är lägre än bland männen. Sålunda är enbart 10 % av kvinnorna över femtio år, att jämföra med 24 % av männen.

Tabell 4.2 Antal och andel betingat arbetsföra med olika svårighetsgrad i olika åldersgrupper bland kollektivanställda

Åldersgrupp	Antal betingat arbetsföra		Andel betingat arbetsföra		
	Anställda	Betingat arbetsföra	Totalt	Måttligt svåra	Svåra
– 19	198	8	4,0	2,5	1,5
20 – 29	1 145	113	9,9	7,2	2,7
30 – 39	682	135	19,8	17,2	2,6
40 – 49	423	137	32,4	23,4	9,0
50 – 59	479	258	53,9	38,6	15,2
60 –	192	136	70,8	42,7	28,1
Totalt	3 119	787	25,2	18,3	6,9

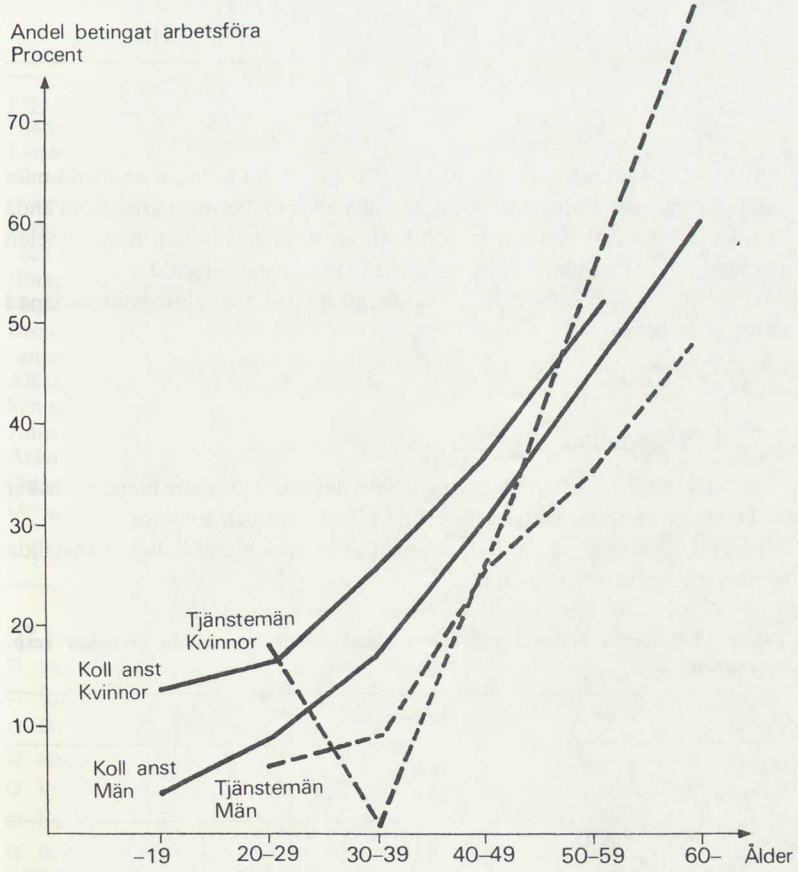
Tabell 4.3 Andel och antal betingat arbetsföra bland kollektivanställda män och kvinnor i olika åldersgrupper

Åldersgrupp	Andel betingat arbetsföra			Antal betingat arbetsföra		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
– 19	3,3	–	4,0	6	2	8
20 – 29	8,4	14,8	9,9	74	39	113
30 – 39	18,1	25,1	19,8	94	41	135
40 – 49	31,2	36,7	32,4	104	33	137
50 – 59	52,9	61,0	53,9	222	36	258
60 –	71,1	–	70,8	135	1	136
Totalt	25,1	25,7	25,2	635	152	787

Andelen betingat arbetsföra är sammantaget vid Skövdeverken ungefär lika stor bland män som bland kvinnor. Andelen betingat arbetsföra inom samma åldersgrupp är emellertid betydligt högre bland kvinnor än bland män, vilket framgår av tabell 4.3.

Bland tjänstemännen är skillnaden mellan yngre och äldre i andel betingat arbetsföra ännu större än bland kollektivanställda, vilket framgår av figur 4.2 nedan.

Då många besvär uppkommer genom allmän förslitning eller olycksfall utanför och i arbetet förefaller det naturligt att andelen betingat arbetsföra är högre bland äldre personer än bland yngre. Detta har även framkommit i den ovan relaterade undersökningen från 1974. Skillnaderna var emellertid betydligt mindre mellan yngre och äldre, från 22 % bland kollektivanställda under 24 år (16 % bland tjänstemännen) upp till 50 % bland kollektivanställda över 55 år (25 % bland tjänstemännen). Av båda undersökningarna framgår att andelen betingat arbetsföra bland kvinnliga tjänstemän är lägst i åldern 30–40 år. I undersökningen från 1974 gällde detta även kollektivanställda kvinnor.



Figur 4.2 Andel betingat arbetsföra i respektive åldersgrupp. Kollektivanställda och tjänstemän. Män och kvinnor. (%)

En förklaring till att ålderssambanden var betydligt svagare i undersökningen från 1974 kan ha att göra med subjektiv och objektiv hälsa resp. trivsel. Detta skall närmare diskuteras i avsnitt 4.2.4.

4.2.2.3 Anställningstid

Andelen betingat arbetsföra bland kollektivanställda med olika lång anställningstid framgår av tabell 4.4.

Tabell 4.4 Andel betingat arbetsföra med olika anställningstid bland män, kvinnor samt totalt. Kollektivanställda. %

Anställningstid/år	Andel betingat arbetsföra		
	Män	Kvinnor	Totalt
– 1	2,7	16,7	4,7
1 – 2	14,4	25,0	15,5
2 – 3	16,2	19,1	17,1
3 – 4	17,3	20,0	18,0
4 – 5	15,4	28,0	18,9
5 – 10	19,8	25,9	21,0
10 – 15	30,1	44,6	33,1
15 – 20	29,8	53,3	36,8
20 –	54,3	–	54,5
Totalt	25,1	25,7	25,2

Andelen betingat arbetsföra är betydligt högre bland kvinnor än bland män med samma anställningstid. Att den totala andelen betingat arbetsföra ändå är ungefär lika stor bland män och kvinnor förklaras av den höga andelen betingat arbetsföra bland äldre män med lång anställningstid.

I avsnitt 4.2.3 redovisas bl. a. i samband mellan anställningstidens längd och typ av besvär.

4.2.2.4 Nationalitet

Andelen betingat arbetsföra totalt vid Skövdeverken är högre bland svenskar än bland invandrare. Detta gäller både bland män och kvinnor.

I tabell 4.5 redovisas andelen betingat arbetsföra bland kollektivanställda svenskar respektive invandrare.

Tabell 4.5 Andelen betingat arbetsföra bland kollektivanställda svenskar resp. invandrare. %

	Svenskar	Invandrare
Män	28,0	18,2
Kvinnor	29,8	23,6
Totalt	28,1	20,1

Åldersfördelningen vid Skövdeverken mellan svenskar och invandrare är emellertid olika. Knappt 30 % av de kollektivanställda svenskarna är över 50 år, att jämföra med knappt 8 % av de kollektivanställda invandrarna. Andelen svenskar och invandrare under 30 år är emellertid lika stor. Andelen betingat arbetsföra bland svenskar och invandrare i samma åldersgrupper förefaller vara ungefär desamma.

4.2.3 *Typ av besvär*

4.2.3.1 Totalt

Totalt har 787 personer uppgivit 1 486 besvär. I tabell 4.6 nedan presenteras en sammanställning av uppgivna besvär för män, kvinnor och totalt. Sammanställningen innehåller både huvudbesvär samt bidragande besvär och är sammanställd i den ordning som huvudbesvären varit mest frekventa.

Tabell 4.6 Antal förekommande besvär fördelade på olika typer av besvär, dels huvudbesvär, dels bidragande besvär för män, kvinnor och totalt. Kollektivanställda.

	Huvudbesvär			Bidragande besvär		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
Psykiska arbetshinder	118	49	167	71	22	93
Hjärt- o. kärlsjukd.	99	18	117	36	7	43
Ländrygg	73	12	85	62	3	65
Annan sjukdom i rörelseorganen	41	16	57	34	9	43
Kronisk bronkit, astma och lungsjukdom	31	5	36	43	5	48
Hörselnedsättning	35	1	36	34	3	37
Magsår	33	2	35	40	3	43
Kroniskt eksem eller annan kron. hudsjukd.	14	14	28	20	8	28
Alkoholism	28	0	28	13	1	14
Synnedsättning	22	1	23	10	2	12
Annan kron. magsjukd.	19	3	22	31	1	32
Ålder	21	0	21	56	1	57
Diabetes	19	1	20	6	1	7
Övriga besvär	82	30	112	111	66	177
Totalt	635	152	787	567	132	699

Av tabellen kan utläsas att de dominerande besvären är:

- psykiska arbetshinder (21,2 % av samtliga huvudbesvär)
- hjärt- och kärlsjukdomar (14,9 % av samtliga huvudbesvär)
- ländryggssjukdom (11,1 % av samtliga huvudbesvär)
- annan sjukdom i rörelseorgan (7,2 % av samtliga huvudbesvär)
- kronisk bronkit m. m. (4,6 % av samtliga huvudbesvär)
- hörselnedsättning (4,6 % av samtliga huvudbesvär)
- magsår (4,4 % av samtliga huvudbesvär).

Psykiska arbetshinder och andra psykiskt betingade sjukdomar inklusive magsår svarar för 25–30 % av alla huvudbesvär. Sociala arbetshinder – främst alkoholism – svarar för 6 % av samtliga huvudbesvär. Återstoden, ca två tredjedelar utgörs av fysiska besvär, av vilka ryggbesvär och hjärt- och kärlsjukdomar är de vanligaste.

I undersökningen från 1974[1] framkom att bland kollektivanställda var ca en femtedel av samtliga besvär i någon form psykiskt betingade (psykiska besvär, stressjukdomar etc.). Fyra femtedelar av samtliga uppgivna besvär var av fysisk natur. Ett fåtal uppgav någon form av sociala besvär. Motsvarande andel bland tjänstemännen var en tredjedel respektive två tredjedelar, dvs. en betydligt högre andel hade psykiska besvär än bland kollektivanställda. Dessa klara skillnader mellan kollektivanställda och tjänstemän har ej framkommit i denna studie.

Hos varje anställd som är betingat arbetsför har framtagits ett huvudbesvär. I förekommande fall har även bidragande besvär framtagits, dock högst två per person. Med ledning av detta har en bearbetning gjorts beträffande förekomsten av ett resp. flera besvär och vilka grupper av besvär som därvid är vanligast. Resultaten redovisas i tabell 4.7.

Av tabellen framgår att fysiska besvär medverkar till nedsatt arbetsförmåga i ca 87 % av samtliga fall. Motsvarande andel för psykiska besvär är ca 36 % och för sociala besvär ca 14 %.

De fysiska besvären dominerar i ungefär samma grad bland de kollektivanställda som bland tjänstemännen. Psykiska faktorer medverkar i ungefär samma utsträckning hos kvinnliga tjänstemän som hos kvinnliga kollektivanställda. Däremot medverkar sociala faktorer ungefär fem gånger så ofta hos kvinnliga kollektivanställda som hos kvinnliga tjänstemän. Även hos manliga kollektivanställda medverkar psykiska och sociala faktorer oftare än hos manliga tjänstemän.

4.2.3.2 Svårighetsgrad

En uppdelning har gjorts i svåra respektive måttligt svåra fall. Resultaten visar att de psykiska besvären ger en något större andel svåra fall av nedsatt arbetsförmåga än fysiska och sociala besvär. Störst andel svåra fall

Tabell 4.7 Förekomst av ett resp. flera besvär hos de betingat arbetsföra. Uppgifterna avser huvudbesväret. Kollektivanställda. %

	Andel	Antal
Enbart fysiska orsaker	60,1	473
Enbart psykiska orsaker	6,2	49
Enbart sociala orsaker	0,6	5
Komb. fysiska/psykiska orsaker	19,4	153
Komb. fysiska/sociala orsaker	2,6	21
Komb. psykiska/sociala orsaker	6,0	48
Komb. fysiska/psykiska/sociala ors.	4,8	38
Totalt	100,0	787

[1] Rosengren B, Svensson G R, "Betingat arbetsföra . Förekomst och sysselsättningsmöjligheter – En studie av tolv verkstadsföretag". Göteborg augusti 1974.

Tabell 4.8 Förekomst av fysiska, psykiska och sociala besvär. Fördelning efter svårighetsgrad. Kollektivanställda. (%)

	Måttligt svåra	Svåra	Totalt
Enbart fysiska orsaker	76,5	23,4	60,1
Enbart psykiska orsaker	67,3	32,6	6,2
Enbart sociala orsaker	100,0	0,0	0,6
Komb. fysiska/psykiska ors.	61,4	38,5	19,4
Komb. fysiska/sociala ors.	85,7	14,2	2,6
Komb. psykiska/sociala ors.	70,8	29,1	6,0
Komb. fysiska/psykiska/sociala ors.	63,1	36,8	4,8

uppkommer emellertid när psykiska besvär uppträder i kombination med antingen fysiska besvär eller med både fysiska och sociala besvär. (se tabell 4.8)

4.2.3.3 Ålder

Stora skillnader föreligger mellan olika besvär vad gäller ålderssambanden. Sammanfattningsvis gäller att de fysiska besvären sammantagna ökar starkt med tilltagande ålder medan de psykiska besvären ökar betydligt långsammare och de sociala besvären i stort sett förekommer lika ofta hos yngre som hos äldre människor.

Tabell 4.9 Vanligast förekommande besvär i olika åldersgrupper. Kollektivanställda

Åldersgr.	(N)	Besvär	N	Frekv. i åldersgr.
20 – 29	(1145)	Psykiska arbetshinder	47	4,1
		Sociala arbetshinder	21	1,8
		Annan kron. sjukd. i rörelseorg.	16	1,4
		Hudsjukdom	16	1,4
30 – 39	(682)	Psykiska arbetshinder	51	7,5
		Sociala arbetshinder	26	3,8
		Ländryggssjukdom	18	2,6
		Hudsjukdom	17	2,5
40 – 49	(423)	Psykiska arbetshinder	56	13,2
		Ländryggssjukdom	29	6,9
		Hjärt- och kärlsjukdom	26	6,1
		Sjukdomar i luftvägar	19	4,5
50 – 59	(479)	Hjärt- och kärlsjukdom	80	16,7
		Psykiska arbetshinder	77	16,1
		Ländryggssjukdom	52	10,9
60 –	(192)	Ländryggssjukdom	38	19,8
		Hjärt- och kärlsjukdom	36	18,8
		Psykiska arbetshinder	27	14,1
		Annan kron. sjukd. i rörelseorg.	23	12,0
		Sjukdomar i luftvägar	18	9,4

I samtliga åldersgrupper upp till 50 år är psykiska arbetshinder det vanligaste arbetshindret. Detta framgår bl. a. av tabell 4.9. Sammantagna är emellertid de fysiska hindren vanligast i samtliga åldersgrupper.
Bland tjänstemän är hjärt- och kärlsjukdom den vanligaste typen av besvär från 40 år och uppåt. I de två lägre åldersgrupperna är psykiska arbetshinder vanligast.

4.2.3.4 Kön

Klara skillnader föreligger mellan män och kvinnor vid Skövdeverken beträffande typ av besvär. Ett skäl till detta är skillnaden i ålderssammansättning.

Sammanfattningsvis visar materialet att fysiska arbetshinder är överrepresenterade bland män och psykiska/sociala arbetshinder bland kvinnor. Skillnaderna är ganska stora vilket framgår av tabell 4.10 och 4.11.

Tänkbara förklaringar till överrepresentationen av psykiska och sociala besvär bland kvinnor är följande:

1) De är överrepresenterade i de yngre åldrarna, vilket medför att andelen fysiska besvär är låg.
2) Totalt sett hög belastning på grund av t. ex. dubbelarbete, små barn, ensamstående etc. Många skiftarbetar dessutom.
3) Industriell ovana.

Tabell 4.10 Överrepresenterade besvär bland kvinnor. Kollektivanställda

Besvär	Andel Kvinnor	Andel Män
Sociala arbetshinder	6,4	1,6
Psykiska arbetshinder	12,0	7,5
Kroniskt eksem o. annan kron. hudsjukd.	3,7	1,4
Sjukdomar i urinvägar o. könsorgan	2,4	0,4
Kroppssvaghet o. kroppsbyggnad	1,7	0,2
Annan sjukdom i rörelseorganen	4,2	3,0
Migrän	1,2	0,2

Tabell 4.11 Överrepresenterade besvär bland män. Kollektivanställda

Besvär	Andel Män	Andel Kvinnor
Ländryggssjukdomar	5,3	2,5
Ålder	3,0	0,2
Magsår	2,9	0,8
Hörselnedsättning	2,7	0,7
Alkoholism	1,6	0,2
Annan kronisk sjukdom	2,0	0,7
Sjukdomar i lungor eller luftvägar	2,9	1,7
Hjärt- och kärlsjukdomar	5,3	4,2

Det bör dock observeras att dessa förklaringar oftare berör yngre än äldre människor och andelen unga kvinnor vid Skövdeverken är högre än andelen unga män.
En dominerande förklaring till att ländryggssjukdomar och ålder är överrepresenterade bland män är att andelen äldre män är betydligt högre än andelen äldre kvinnor vid Volvo Skövdeverken.

4.2.3.5 Anställningstid

Andelen betingat arbetsföra med fysiska besvär ökar med tilltagande anställningstid medan detta samband är svagare vad gäller psykiska besvär. Vad gäller sociala besvär förefaller inte motsvarande samband föreligga. Snarare är andelen "rena" sociala besvär – eller i kombination med enbart psykiska besvär – något lägre vid längre anställningstid. Detta tyder på att flera av de sociala och psykiska besvären är så allvarliga att de leder till att den anställde slutar på företaget. Detta har förekommit i flera fall där alkoholism har varit huvudbesväret.

4.2.3.6 Nationalitet

Invandrarna vid Skövdeverken har större andel sociala besvär än svenskarna medan svenskarna har större andel fysiska och psykiska besvär. Detta framgår av tabell 4.12.
Resultaten skall ses mot bakgrund av att invandrarna vid Skövdeverken i genomsnitt är yngre än svenskarna och att andelen kvinnor är betydligt högre bland invandrare än bland svenskar.

4.2.4 *Hälsa och trivsel*

4.2.4.1 Totalt

Vid företagshälsovårdens kontakter med den preliminära grupp betingat arbetsföra (747 personer enbart kollektivanställda) ställdes frågor avseende upplevd hälsa och trivsel. Frågorna återfinns i bilaga 4:1.
Resultaten för hela gruppen sammanfattas i tabell 4.13.

4.2.4.2 Svårighetsgrad

Vid en uppdelning i måttligt svåra resp. svåra fall framgår att trivseln i genomsnitt är lika hög i båda grupperna medan den upplevda hälsan är sämre i den senare gruppen. Detta framgår av tabell 4.14

Tabell 4.12 Andel betingat arbetsföra bland svenskar, invandrare och totalt där fysiska, psykiska resp. sociala besvär medverkar. Kollektivanställda. %

Besvär	Svenskar	Invandrare	Totalt
Fysiska	25,0	16,5	22,0
Psykiska	10,0	7,9	9,2
Sociala	3,1	4,5	3,6

Tabell 4.13 Upplevd hälsa och trivsel bland den preliminära gruppen betingat arbetsföra. (N=747)

	Upplevd hälsa	Upplevd trivsel
1. Mycket god	12,7	35,5
2. Ganska god	48,5	49,3
3. Varken god eller dålig	30,7	11,4
4. Ganska dålig	6,4	2,5
5. Dålig	1,4	1,1
Medelvärde totalt:		
Upplevd hälsa	2,35	
Upplevd trivsel	1,84	

Lågt värde innebär god hälsa respektive trivsel. 5-gradig skala.

4.2.4.3 Ålder

Den egna hälsan bland de betingat arbetsföra uppfattas vara bäst i åldersgrupperna under tjugo år och över sextio år. Sämst uppfattas den vara mellan 30–39 år.

Trivseln är sämst i de lägsta åldersgrupperna och är allt bättre i de högre åldersgrupperna. Detta framgår av tabell 4.15.

En väsentlig förklaring till de erhållna resultaten är att svar på frågor om hälsotillstånd och trivsel innehåller en jämförelse mellan förväntningar och utfall. Detta är *en* orsak till uppkomna skillnader. Vad gäller hälsan så bygger respondenterna in s. k. åldersskalor, dvs. man jämför med vad som man anser borde vara fallet i resp. åldersgrupp ("förväntad" hälsa etc.).

4.2.4.4 Kön

Upplevd hälsa och trivsel bland de betingat arbetsföra vid Skövdeverken är bättre hos män än hos kvinnor. Detta framgår av tabell 4.16.

4.2.4.5 Nationalitet

Upplevd hälsa och trivsel bland betingat arbetsföra är bättre hos svenskar än hos invandrare. Detta framgår av tabell 4.17.

Tabell 4.14 Upplevd hälsa och trivsel bland betingat arbetsföra. Uppdelning i måttligt svåra och svåra fall. Kollektivanställda.

Svårighetsgrad	Upplevd hälsa		Trivsel	
	N	MV[a]	N	MV[a]
Måttligt svåra fall	550	2,28	549	1,83
Svåra fall	197	2,55	194	1,86

[a] Lågt värde innebär god hälsa respektive trivsel. 5-gradig skala.

Tabell 4.15 Upplevd hälsa och trivsel bland betingat arbetsföra i olika åldrar. Kollektivanställda

Åldersgrupp	Upplevd hälsa		Trivsel	
	N	MV[a]	N	MV[a]
– 19 år	6	1,66	6	2,66
20 – 29 år	102	2,29	102	2,00
30 – 39 år	124	2,48	123	2,09
40 – 49 år	131	2,41	131	1,76
50 – 59 år	254	2,35	252	1,76
60 – år	130	2,23	129	1,65
Medelvärde totalt:[a]				
Upplevd hälsa		2,35		
Upplevd trivsel		1,84		

[a] Lågt värde innebär god hälsa respektive trivsel. 5-gradig skala.

Tabell 4.16 Upplevd hälsa och trivsel bland betingat arbetsföra av olika kön. Kollektivanställda

Kön	Upplevd hälsa		Trivsel	
	N	MV[a]	N	MV[a]
Män	608	2,31	604	1,80
Kvinnor	139	2,51	139	2,00
Medelvärde totalt:[a]				
Upplevd hälsa		2,35		
Upplevd trivsel		1,84		

[a] Lågt värde innebär god hälsa respektive trivsel. 5-gradig skala.

Tabell 4.17 Upplevd hälsa och trivsel bland betingat arbetsföra av olika nationalitet. Kollektivanställda

Nationalitet	Upplevd hälsa		Trivsel	
	N	MV[a]	N	MV[a]
Svenskar	540	2,26	537	1,70
Invandrare	207	2,58	206	2,18
Medelvärde totalt:[a]				
Upplevd hälsa		2,35		
Upplevd trivsel		1,84		

[a] Lågt värde innebär god hälsa respektive trivsel. 5-gradig skala.

4.2.4.6 Typ av besvär

Sammanfattningsvis gäller att betingat arbetsföra med fysiska besvär värderar sin hälsa och trivsel högre än övriga. Betingat arbetsföra med psykiska besvär värderar sin hälsa lägst. Betingat arbetsföra med sociala besvär värderar sin trivsel lägst. Detta framgår av tabell 4.18.

Tabell 4.18 Samband mellan egen värdering av hälsa resp. trivsel och förekomst av fysiska, psykiska resp. sociala besvär. Kollektivanställda (%)

Besvär	Mycket god Ganska god	Medel-måttlig	Ganska dålig Dålig	Totalt
Hälsa				
Fysiska	61,3	30,4	8,2	100,0
Psykiska	47,0	36,8	11,5	100,0
Sociala	54,8	35,6	9,6	100,0
Trivsel				
Fysiska	86,2	10,6	3,2	100,0
Psykiska	81,8	12,6	5,6	100,0
Sociala	78,6	14,6	6,8	100,0

Hälsan upplevs bäst av de betingat arbetsföra vars arbetshinder är synnedsättning, ålder, diabetes och fetma.

Trivseln upplevs bäst av de betingat arbetsföra vars arbetshinder är fetma och ålder. Sämst upplevs trivseln bland alkoholister.

Detta är några av de resultat som redovisas i tabell 4.19.

4.2.4.7 Jämförelse kollektivanställda och tjänstemän

De intervjuade tjänstemännen som är betingat arbetsföra (156 personer) har uppgivit en genomsnittligt bättre hälsa och trivsel än betingat arbetsföra bland kollektivanställda. Ca 80 % av tjänstemännen upplever sin hälsa som mycket eller ganska god (ca 60 % av de kollektivanställda). 92 % av tjänstemännen upplever sin trivsel som mycket eller ganska god att jämföra med 85 % bland de kollektivanställda.

Både bland kollektivanställda och tjänstemän har den upplevda hälsan och trivseln varit bättre bland män än bland kvinnor.

4.2.5 *Arbetsledarnas bedömning*

4.2.5.1 Totalt samt efter ålder och kön

Som framgått av avsnitt 4.1 ovan har företagssköterskan intervjuat närmaste chef till samtliga anställda. Intervjuerna har berört följande frågeställningar:

A. Hur många anställda klarar arbetet utan några svårigheter?
B. Finns anställda som klarar arbetet med smärre svårigheter?
C. Finns anställda som klarar det nuvarande arbetet acceptabelt, men som är svåra att omplacera till annat arbete?
D. Finns anställda som på grund av fysiska, psykiska eller sociala besvär ej klarar arbetet på ett acceptabelt sätt?

På basis av genomförda intervjuer har företagssköterskan klassificerat de erhållna svaren enligt A–D ovan. Resultaten sammanfattas i tabell 4.20 för kollektivanställda och tjänstemän.

Tabell 4.19 Upplevd hälsa och trivsel bland kollektivanställda med olika besvär (huvud- och bidragande besvär). Endast grupper med minst 20 betingat arbetsföra är medtagna

Besvär	N	MV[a]
Hälsa		
Synnedsättning	35	1,94
Ålder	78	2,05
Diabetes	27	2,04
Fetma	38	2,11
Hörselnedsättning	73	2,14
Hudsjukdomar	56	2,20
Alkoholism	42	2,39
Kronisk bronkit, astma, lungsjukdomar	84	2,40
Ländryggssjukdomar	150	2,45
Magsår	78	2,46
Annan kronisk sjukdom i rörelseorgan	100	2,49
Annan kronisk magsjukdom	54	2,52
Hjärt- och kärlsjukdomar	160	2,53
Psykiska arbetshinder	260	2,56
Sociala arbetshinder	78	2,57
Halsryggssjukdom	43	2,67
Sjukdomar i urinvägar och könsorgan	24	2,91
Trivsel		
Fetma	38	1,61
Ålder	78	1,68
Magsår	78	1,73
Kronisk bronkit, astma, lungsjukdomar	84	1,75
Hörselnedsättning	73	1,75
Synnedsättning	35	1,76
Sjukdomar i urinvägar och könsorgan	24	1,77
Annan kronisk sjukdom i rörelseorgan	100	1,81
Ländryggssjukdom	150	1,82
Annan kronisk magsjukdom	54	1,88
Diabetes	27	1,88
Hjärt- och kärlsjukdomar	160	1,90
Psykiska arbetshinder	260	1,96
Sociala arbetshinder	78	1,97
Halsryggssjukdom	43	2,00
Hudsjukdom	56	2,02
Alkoholism	42	2,05

[a] Lågt värde innebär god hälsa respektive trivsel. 5-gradig skala.

Av tabellen framgår bl. a. att av de betingat arbetsföra klarar en större andel av tjänstemännen sitt arbete utan svårigheter än vad de kollektivanställda gör.

I tabell 4.21 nedan redovisas arbetsanpassningen bland betingat arbetsföra med olika svårighetsgrad på besvären.

Av tabellen framgår påtagliga skillnader i arbetsförmåga mellan de olika grupperna. Sålunda är ca 60 % av de svåra fallen, svåra att omplacera och ytterligare 15 % klarar inte sitt arbete acceptabelt.

Sambanden mellan hur man klarar av arbetet och personens ålder är inte speciellt starka. Visserligen ökar andelen svåromplacerbara från 40-årsåldern,

Tabell 4.20 Arbetsledarnas bedömning av arbetsanpassningen (arbetsmässig arbetsanpassning) hos betingat arbetsföra och övriga anställda. Kollektivanställda och tjänstemän. %.

	Kollektivanställda			Tjänstemän		
	Ej betingat arbetsföra	Betingat arbetsföra	N	Ej betingat arbetsföra	Betingat arbetsföra	N
Klarar arbetet utan svårigheter	89,3	47,5	374	86,6	58,3	91
Klarar arbetet med smärre svårigheter	7,6	16,5	130	3,4	7,2	11
Klarar aktuellt arbete, bedöms som svåromplacerbar	2,7	31,0	244	8,0	30,1	47
Klarar inte arbetet acceptabelt	0,3	4,9	39	1,1	4,4	7
	100,0	100,0	787	100,0	100,0	156

Tabell 4.21 Arbetsledarnas bedömning av arbetsanpassningen (arbetsmässig arbetsanpassning) hos betingat arbetsföra med måttligt svåra respektive svåra besvär. Kollektivanställda och tjänstemän. %

	Kollektivanställda		Tjänstemän	
	Måttligt svåra N=570	Svåra N=217	Måttligt svåra N=128	Svåra N=28
Klarar arbetet utan svårigheter	60,0	14,7	67,9	14,2
Klarar arbetet med smärre svårigheter	18,7	10,5	5,4	14,2
Klarar aktuellt arbete, bedöms som svåromplacerbar	19,8	60,3	24,2	57,1
Klarar inte arbetet acceptabelt	1,4	14,2	2,3	14,2

men andelen som ej klarar arbetet acceptabelt minskar vilket framgår av tabell 4.22.

Vad gäller anställningstidens längd så sjunker andelen betingat arbetsföra som ej klarar arbetet acceptabelt vid längre anställningstid. Andelen svåromplacerade är ungefär densamma bland personer med olika anställningstid.

4.2.5.2 Typ av besvär

Stora skillnader föreligger vad gäller arbetsmässig anpassning mellan betingat arbetsföra med olika typer av besvär. De allvarligaste besvären ur arbetsan-

Tabell 4.22 Resultat av arbetsledarintervjuerna, uppdelat efter ålder. Kollektivanställda. %

	– 19 (N=8)	20 – 29 (N=113)	30 – 39 (N=135)	40 – 49 (N=137)	50 - 59 (N=258)	60 – (N=136)
Klarar arb. utan svårigheter	37,5	53,0	52,5	51,0	46,5	37,6
Klarar arb. med smärre svårigheter	12,5	17,6	25,1	15,3	16,6	8,0
Klarar aktuellt arbete, bedöms som svåromplacerbar	25,0	19,4	16,2	27,7	34,4	52,2
Klarar inte arb. acceptabelt	25,0	9,7	5,9	5,8	2,5	2,9

Tabell 4.23 Resultat av arbetsledarintervjuerna efter typ av besvär. Kollektivanställda. %

	N=	A[a]	B[a]	C[a]	D[a]
Sociala arbetshinder	16	56,3	18,8	18,8	6,2
Hjärt- och kärlsjukdomar	117	55,6	8,5	32,5	3,4
Magsår	35	74,3	11,4	14,3	0,0
Hudsjukdom	28	64,3	10,7	25,0	0,0
Fetma	8	75,0	12,5	12,5	0,0
Ländryggssjukdom	85	40,0	27,0	40,6	2,4
Psykiska arbetshinder	157	40,1	18,0	35,9	6,0
Alkoholism	28	25,0	28,6	20,7	35,7
Totalt		47,5	16,5	31,0	4,9

[a] A=Klarar arbetet utan svårigheter
B=Klarar arbetet med smärre svårigheter
C=Klarar aktuellt arbete, bedöms som svåromplacerad
D=Klarar inte arbetet acceptabelt

passningssynpunkt är alkoholism och kroniska nervsjukdomar. De minst allvarliga ur denna synpunkt är hörselnedsättning, fetma och magsår. I tabell 4.23 sammanfattas resultaten efter typ av besvär.

4.2.6 *Företagshälsovårdens bedömning avseende arbetsanpassning*

Vid företagshälsovården har en sammanfattande bedömning gjorts av samtliga betingat arbetsföra avseende bland annat graden av arbetsanpassning och hälsomässig arbetsanpassning. Med arbetsanpassning avses passande förutsättningar för arbetet, goda kapacitetsmarginaler och positiv attityd till arbetet. Resultaten sammanfattas i tabell 4.24.

Av tabellen framgår att den "hälsomässiga arbetsanpassningen" bedöms av företagshälsovården genomgående som bättre för tjänstemän än för kollek-

Tabell 4.24 Hälsomässig arbetsanpassning hos betingat arbetsföra. Kollektivanställda och tjänstemän. %

	Kollektivanställda		Tjänstemän	
	N	Procent	N	Procent
Fullgod arbetsanpassning (=passande förutsättningar, goda kapacitetsmarginaler, positiv attityd till arbetet) (värde=1)	320	40,6	89	57,0
Ganska god arbetsanpassning (värde=2)	308	39,1	54	34,6
Mindre god arbetsanpassning men tills vidare acceptabel under observation (värde=3)	116	14,7	12	7,6
Inte acceptabel arbetsanpassning (värde=4)	43	5,4	1	0,6
	787	100,0	156	100,0

Tabell 4.25 Hälsomässig arbetsanpassning bland betingat arbetsföra, fördelat efter ålder. Kollektivanställda och tjänstemän

Ålder	Kollektivanställda		Tjänstemän	
	N	MV[a]	N	MV[a]
– 19	8	–	–	–
20 – 29	113	2,15	10	2,00
30 – 39	135	2,08	18	1,44
40 – 49	137	1,83	43	1,55
50 – 59	258	1,64	59	1,50
60 –	136	1,76	26	1,34
Totalt	787	1,85	156	1,51

[a] Lågt medelvärde innebär god hälsomässig arbetsanpassning. 5-gradig skala.

tivanställda. Totalt har 80 % av de betingat arbetsföra bland kollektivanställda och 92 % bland tjänstemännen bedömts ha fullgod eller ganska god arbetsanpassning.

Vad gäller den hälsomässiga arbetsanpassningen har denna bedömts efter en femgradig skala där 1 är mycket god och 5 är mycket dålig. Det erhållna medelvärdet för samtliga betingat arbetsföra är 1,85 bland kollektivanställda och 1,51 bland tjänstemännen. Medelvärdet är något högre för personer som bedömts ha allvarliga besvär.

Den hälsomässiga arbetsanpassningen har bedömts vara bättre ju äldre de betingat arbetsföra är, vilket framgår av tabell 4.25. Detta kan jämföras med resultaten på frågorna till de betingat arbetsföra själva, avseende trivsel (se tabell 4.16 ovan). Där framkom att trivseln var betydligt högre bland äldre än bland yngre.

Av resultaten framgår vidare att den hälsomässiga anpassningen är bättre bland män än bland kvinnor och bättre bland svenskar än bland invandrare. Detta beror antagligen till viss del på de skillnader i arbetsuppgifter som föreligger bland olika kategorier. Detta har inte kunnat klarläggas i detalj men följande får illustrera de antagna skillnaderna:

andelen dagtidsarbete bland betingat arbetsföra är

- 57 % bland kollektivanställda män
- 43 % bland kollektivanställda kvinnor
- 65 % bland kollektivanställda svenskar
- 27 % bland kollektivanställda invandrare

Den hälsomässiga arbetsanpassningen är klart bättre bland de dagtidsarbetande än bland de som arbetar skift.

Vidare framgår att den hälsomässiga arbetsanpassningen är bättre bland personer med fysiska besvär än med psykiska och sociala besvär. Detta framgår av tabell 4.26.

Tabell 4.26 Hälsomässig arbetsanpassning för personer med olika typer av besvär[a]

	N	Huvudorsak och bidr. orsak		Enbart huv.ors.
		MV[a]	N	MV[a]
Magsår	78	1,62	35	1,46
Fetma	38	1,63	8	1,38
Hörselnedsättning	73	1,64	36	1,58
Ålder	78	1,67	21	1,76
Halsryggssjukdomar	43	1,72	12	1,42
Kron. bronchit, astma, lungsjukdomar	84	1,79	36	1,61
Annan kron. magsjukdom	54	1,80	22	1,77
Synnedsättning	35	1,80	23	1,74
Kron. eksem o. annan kron. hudsjukdom	56	1,89	28	2,07
Annan sjukdom i rörelseorganen	100	1,89	57	1,91
Ländryggssjukdomar	150	1,93	85	1,81
Hjärt- och kärlsjukdom	160	1,93	117	1,84
Psykiska arbetshinder	260	1,94	167	1,97
Diabetes	27	2,00	20	1,95
Sjukdomar i urinvägar- och könsorgan	24	2,08	12	2,00
Sociala arbetshinder	78	2,09	16	2,06
Alkoholism	42	2,31	28	2,22

[a] Lågt medelvärde motsvarar god hälsomässig arbetsanpassning. 5-gradig skala.

4.2.7 *Kort- och långtidsfrånvaro bland betingat arbetsföra*

4.2.7.1 Korttidsfrånvaro

Vid inventeringen av betingat arbetsföra vid Skövdeverken har företagshälsovården genomfört en studie av

dels samtliga korttidssjuka som haft mer än tio olika frånvarotillfällen under det senaste året, räknat från undersökningstillfället,

dels långtidssjuka som under det senaste året, från undersökningstillfället haft mer än fyrtiotvå dagars sjukfrånvaro.

Resultaten visar att bland betingat arbetsföra är andelen med hög korttidsfrånvaro mer än dubbelt så hög som bland icke betingat arbetsföra. 11,6 % av de betingat arbetsföra hade mer än 10 frånvarotillfällen under det senaste året att jämföra med 5,0 % bland personer som ej var betingat arbetsföra. Skillnaderna är betydligt större bland yngre än bland äldre vilket framgår av tabell 4.27 och figur 4.3.

Av resultaten framgår vidare att betingat arbetsföra med kort anställningstid har betydligt större andel korttidsfrånvarande än betingat arbetsföra med längre anställningstid.

Den högsta korttidsfrånvaron har betingat arbetsföra med psykiska och sociala besvär. Av de som huvudsakligen har fysiska besvär har i genomsnitt 10 % mer än 10 korttidsfrånvarotillfällen under det senaste året. Motsva-

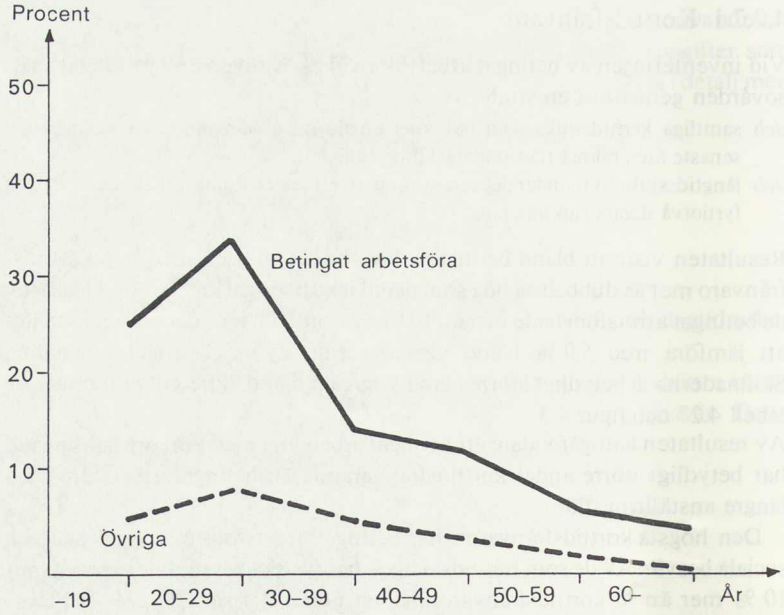
Tabell 4.27 Hög korttidsfrånvaro bland betingat arbetsföra och övriga kollektivanställda åldersgruppsvis. Antal och %

	Betingat arbetsföra Antal och andel med hög korttidsfrånvaro		Icke betingat arbetsföra Antal och andel med hög korttidsfrånvaro	
	N	%	N	%
– 19	2	25,0	9	4,7
20 – 29	37	32,7	79	7,7
30 – 39	19	14,1	23	4,2
40 – 49	16	11,7	5	1,7
50 – 59	13	5,0	1	0,5
60 –	4	2,9	0	0,0
	91	11,6	117	5,0

rande andel bland betingat arbetsföra med psykiska besvär är i genomsnitt 19 %.

4.2.7.2 Långtidsfrånvaro

Vid företagshälsovården har en uppföljning gjorts av samtliga sjukdomsfall bland kollektivanställda som påbörjades under 1976 med minst 42 dagars sammanhängande sjukperiod. Sammanlagt berördes 154 personer. 106 av



Figur 4.3 Hög korttidsfrånvaro (mer än 10 frånvarotillfällen under ett år) bland betingat arbetsföra och övriga kollektivanställda i olika åldersgrupper. %.

dessa är betingat arbetsföra. Av resultaten framgår att långtidssjukdom är betydligt vanligare bland betingat arbetsföra än bland övriga kollektivanställda vilket framgår av följande uppställning.

	Betingat arbetsföra		Ej betingat arbetsföra		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Långtidssjuka	106	13,3	48	2,1	154	4,9

Vidare framgår att bland personer med lång sjukdomsperiod är nästan samtliga betingat arbetsföra.

Vid Företagshälsovården vid Skövdeverken har man bl. a. dragit följande slutsatser av uppföljningen.

"Erfarenheter från studien och från företagshälsovårdens tidigare kontakter med långtidssjuka talar för att såväl frekvens som sjukdagar kan påverkas genom åtgärder vidtagna eller initierade på arbetsplatsen. För att möjliggöra sådana initiativ är det angeläget att organisera dels uppföljning av betingat arbetsföras hälsa, arbetssituation och arbetsanpassning, dels uppföljning av och återkommande kontakter med långtidssjuka. Dessa uppföljningar och kontakter bör samordnas av medicinsk företagshälsovård men kräver större personella resurser än företagshälsovården i dag förfogar över."

Man har vidare föreslagit ett uppföljnings- och initiativprogram i sju steg.

4.2.8 *Sammanfattning*

Vid Skövdeverken har företagshälsovården genomfört en totalundersökning av samtliga anställda avseende bl. a. förekomst av betingat arbetsföra, orsak och svårighetsgrad i samband med besvären, upplevd hälsa och trivsel, arbetsanpassning samt kort- och långtidssjukdom.

Av resultaten framgår att ca 25 % av de kollektivanställda och ca 21,5 % av tjänstemännen är betingat arbetsföra. Detta motsvarar 24,5 % av samtliga anställda. Andelen svåra fall uppgår till knappt 7 % bland kollektivanställda och knappt 4 % bland tjänstemännen.

Bland kollektivanställda är ca 2/3 av samtliga besvär fysiska besvär av vilka ryggbesvär och hjärt- och kärlsjukdomar är de vanligaste. Psykiskt betingade besvär svarar för mellan 25–30 % medan sociala besvär – främst alkoholism – utgör 6 % av de betingat arbetsföras huvudbesvär. Bland tjänstemän förekommer de sociala besvären i mindre omfattning medan bilden i övrigt är ungefär densamma.

De fysiska besvären sammantagna ökar mycket snabbt med tilltagande ålder medan de psykiska besvären ökar betydligt långsammare och de sociala besvären förekommer ungefär lika ofta bland yngre som bland äldre människor. Psykiska och sociala besvär är överrepresenterade bland yngre och de fysiska besvären bland äldre människor. Sammanlagt är 1/3 av de betingat arbetsföra vid Skövdeverken under 40 år.

Andelen betingat arbetsföra bland kollektivanställda är högre bland kvinnor än bland män i samma åldersgrupper. Detta gäller också bland kvinnor än bland män i samma åldersgrupper. Detta gäller också bland tjänstemän med undantag i åldersgruppen 30–39 år. Betingat arbetsföra med fysiska besvär värderar sin hälsa och trivsel i genomsnitt högre än betingat arbetsföra med övriga besvär, särskilt de med sociala besvär. Trivseln är sämst i de lägsta åldersgrupperna och bäst i de högsta.

De intervjuade tjänstemännen som är betingat arbetsföra har uppgivit en genomsnittligt bättre hälsa än betingat arbetsföra bland kollektivanställda.

Enligt arbetsledarnas bedömning klarar inte ungefär 5 % av de betingat arbetsföra sitt arbete acceptabelt. Detta gäller i betydligt större utsträckning bland yngre än bland äldre (10 % mellan 20–29 år respektive 2–3 % över 50 år). Det är i första hand yngre personer med alkoholproblem och andra sociala besvär som ej klarar sitt arbete acceptabelt.

Företagshälsovårdens bedömning avseende hälsomässig arbetsanpassning bland betingat arbetsföra visar att anpassningen genomgående är bättre bland tjänstemän än bland kollektivanställda. Vidare är den bättre bland äldre än bland yngre och bättre bland män än bland kvinnor.

En uppföljning har gjorts av personer med hög korttidsfrånvaro (mer än 10 frånvarotillfällen under det senaste året). Resultaten visar att bland betingat arbetsföra är andelen med hög korttidsfrånvaro mer än dubbelt så hög som bland övriga kollektivanställda. Skillnaderna är betydligt större i de lägsta åldersgrupperna.

Vid en studie av långtidssjukdom har framkommit att sjukperioder på mer än 42 dagar är mer än sex gånger så vanliga bland betingat arbetsföra som bland övriga kollektivanställda.

5 Kartläggning av betingat arbetsföra vid Torslandaverken

5.1 Utgångspunkter

Vid Torslandaverken fanns vid projektets början i stort sett inget arbete gjort avseende kartläggning av vilka som är betingat arbetsföra. Detta medförde att arbetet inleddes med att fastlägga ambitionsnivå och resursinsatser i kartläggningsarbetet. Man beslutade därvid vid Torslandaverken att inte genomföra en totalinventering. Kartläggningens utgångspunkt har i stället varit att identifiera ett antal målgrupper inom vilka man har antagit att frekvensen betingat arbetsföra är hög.

Datamaterialet som utgjort underlag för beskrivningen av gruppen betingat arbetsföra har varit:

- hälsovårdens journaler
- frånvarostatistiken
- arbetsledarbedömningar.

Utifrån dessa förutsättningar har kartläggningsarbetet vid Torslandaverken genomförts.

5.2 Målgruppsbeskrivning

Fem målgrupper har identifierats och studerats närmare. Dessa har valts därför att antalet betingat arbetsföra i dessa grupper förväntats vara stort. Målgrupperna beskrivs nedan.

Antal anställda vid Torslandaverken uppgick 1976-05-01 till 3 240 personer.

Respektive målgrupp har beskrivits efter följande variabler: Kön, ålder, anställningstid, nationalitet, arbetstid.

Resultaten av beskrivningen framgår nedan.

5.3 Kartläggningens uppläggning

5.3.1 *Inledning*

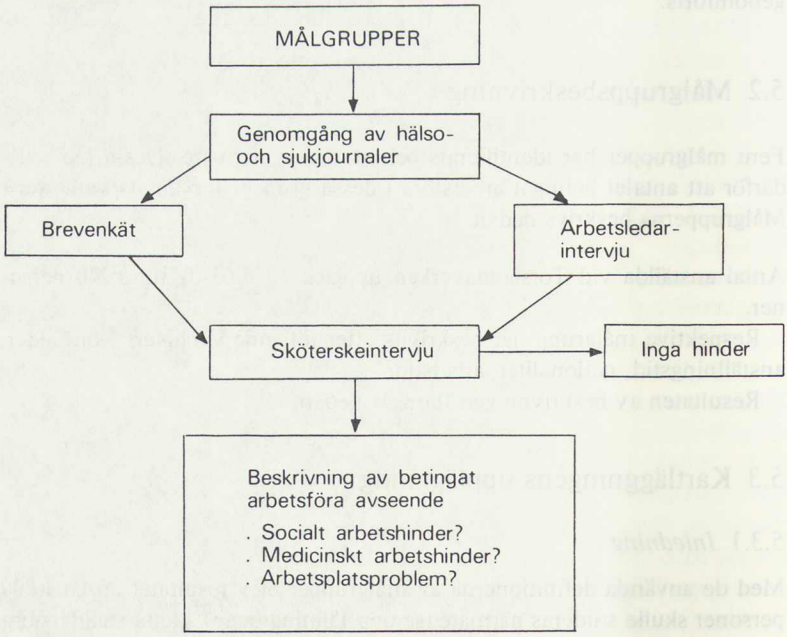
Med de använda definitionerna av målgrupper blev resultatet att ca 1 000 personer skulle studeras närmare (se uppställning ovan). Detta ställde stora

Tabell 5.1 Målgrupper

	Antal[a]		Efter avgång[b]	
1. *Långtidsfrånvarande* (≥ 65 dgr sammanlagd frånvaro under perioden 750501–760501)	636	(636)	540	(96)
2. *Korttidsfrånvarande* (≥ 10 frånvarotillfällen under perioden 750501–760501)	469	(317)	222	(95)
3. *Betingat arbetsföra enligt arbetsledarbedömning* (oktober -75)	388	(240)	210	(30)
4. *Nytillkomna betingat arbetsföra* (oktober -75–april -76)	61	(26)	11	(15)
5. *I halvskyddad verksamhet*	72	(39)	39	(–)
Totalt	1 626	(1 258)	1 022	(236)

[a] Uppgifter inom parentes exkl. dubbelräkning.
[b] Antal slutade/omplacerade maj–oktober 1976 inom parentes.

krav på utredningsresurser inom företagshälsovård, personalavdelning etc. I nedanstående figur illustreras hur kartläggningsarbetet successivt vuxit fram som med utgångspunkt från ovanstående innebar en stegvis ökning av resursinsatser. Respektive steg kommenteras i nedanstående avsnitt.



Figur 5.1 Arbetsgång

Tabell 5.2 Beskrivning av de studerade målgrupperna vid Torslandaverken

Målgrupp/ Variabel	Långtids-från-varande	Korttids-från-varande	Betingat arbetsföra enl. ar-betsledar-bedömning	Nytill-komna	Halv-skyddad verk-samhet
Antal	636	317	240	26	39
Kön	Kvinnor överrepr.	Kvinnor underrepr.	Kvinnor överrepr.	Kvinnor överrepr.	Kvinnor överrepr.
Ålder		20–30 år överrepr.	40–w år överrepr.	40–w år överrepr.	45–w år överrepr.
Anställn. tid < 3 år	~ 45 %	~ 65 %	~ 15 %	~ 10 %	
Nationalitet	Jugosl. överrepr.	Svenskar överrepr.	Svenskar överrepr.	Jugosl. överrepr. Svenskar underrepr.	Svenskar överrepr.
Arbetstid	Skift överrepr.	Skift överrepr.		Dagtid överrepr.	Dagtid överrepr.

5.3.2 *Genomgång av hälso- och sjukjournal*

Syftet med genomgången av hälso- och sjukjournalerna var att klarlägga förekomsten av medicinska arbetshinder och/eller annat hinder hos de anställda. Dessutom skulle en klassificering göras av eventuella sjukdomar och sociala problem. Genomgången har inte omfattat de som arbetar i halvskyddad verksamhet eftersom en bedömning av deras hälsotillstånd och arbetsanpassning skett i samband med inplaceringen till halvskyddad arbete.

Genomgången av hälso- och sjukjournalerna visade emellertid att relevant information saknades i de flesta fall för att kunna bedöma arbetshinder, typ av besvär etc.

5.3.3 *Brevenkät*

Sedan det konstaterats att hälso- och sjukjournalerna gav ett otillräckligt dataunderlag genomfördes en brevenkät med samtliga personer i målgrupperna 1–4. Enkäten (bilaga 2) syftade till att få den anställdes bedömning av:

- arbetshinder som beror på sjukdom
- arbetshinder som ej beror på sjukdom (sociala problem)
- allmänt hälsotillstånd
- trivsel i arbetet
- intresse av att diskutera arbetet med företagshälsovården.

983 enkäter skickades ut och svarsprocenten var 65 %. Via kompletterande telefonintervjuer erhölls en svarsprocent om totalt 79 %. Bland de korttidsfrånvarande var svarsprocenten lägst (50 %).

Sammanställningen av resultaten visar följande bedömning från de anställda i respektive målgrupp:

– Arbetshinder på grund av sjukdom
- 57 % bland de långtidsfrånvarande
- 39 % bland korttidsfrånvarande
- 20 % bland betingat arbetsföra enligt arbetsledarbedömning
- 50 % bland nytillkomna
- 44 % av samtliga målgrupper

– Arbetshinder som ej beror på sjukdom
- 9 % bland långtidsfrånvarande
- 6 % bland korttidsfrånvarande
- 2 % bland betingat arbetsföra enligt arbetsledarbedömning
- 10 % bland nytillkomna
- 7 % av samtliga målgrupper

– Allmänt hälsotillstånd: mycket gott eller ganska gott
- långtidsfrånvarande 26 %
- korttidsfrånvarande 59 %
- betingat arbetsföra enligt arbetsledarbedömning 67 %
- nytillkomna 14 %
- totalt 42 %

– Allmän trivsel: mycket god eller ganska god
- långtidsfrånvaro 43 %
- korttidsfrånvaro 48 %
- betingat arbetsföra enligt arbetsledarbedömning 83 %
- nytillkomna 26 %
- totalt 54 %

– Önskar diskutera arbetet med företagshälsovården
- 49 % bland långtidsfrånvarande
- 29 % bland korttidsfrånvarande
- 22 % bland betingat arbetsföra enligt arbetsledarbedömning
- 50 % bland nytillkomna
- 38 % av samtliga målgrupper

Av resultaten framgår att av hela målgruppen upplever sig ungefär hälften ha

- arbetshinder på grund av sjukdom, sociala orsaker etc.,
- behov av att diskutera sitt arbete med företagshälsovården,
- bra hälsotillstånd
- god trivsel.

5.3.4 *Arbetsledarintervju*

För att komplettera brevenkäten har intervjuer genomförts med arbetsledare. Syftet med intervjuerna var att få arbetsledarens uppfattning om individens arbetsanpassning.

Ansvarig för intervjuerna har varit en sköterska inom företagshälsovården. Intervjufrågorna har varit desamma som i brevenkäten och intervjuerna har

genomförts per telefon eller om en arbetsledare hade ett större antal personer inom sitt avsnitt via personlig kontakt.

Arbetsledaren skulle anpassa sin bedömning av de anställda efter följande indelning av begreppet arbetsanpassning:

1. Klarar arbetet utan svårighet.
2. Klarar arbetet med smärre svårigheter.
3. Klarar aktuellt arbete, svårigheter vid omplacering.
4. Klarar inte aktuellt arbete.
5. Har tillrättalagt arbete.
6. Möjlighet för bedömning saknas.

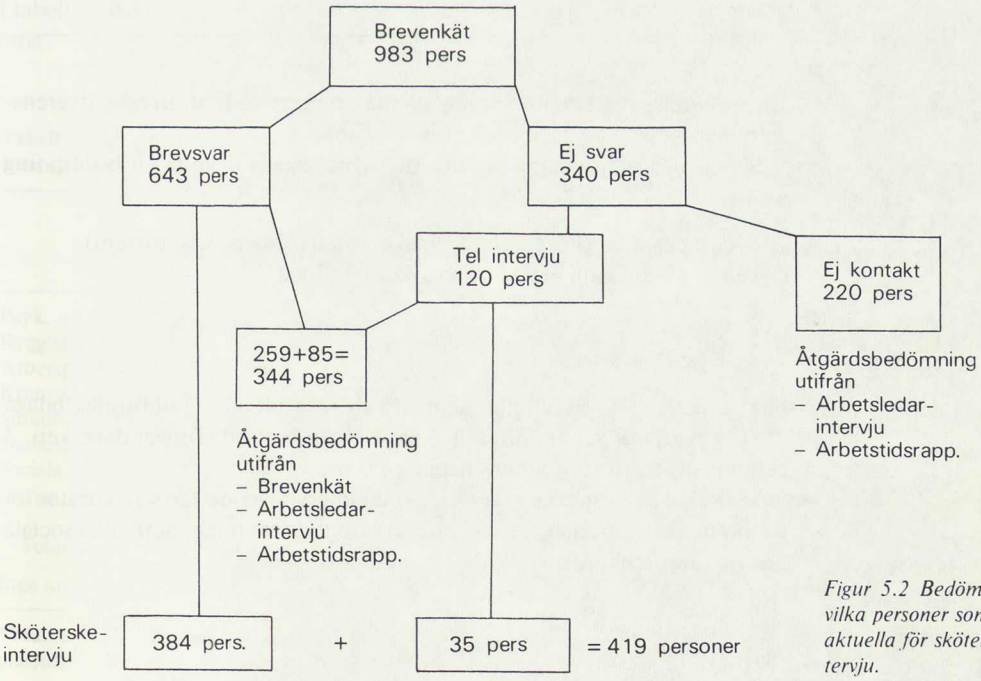
Resultaten av intervjuerna sammanfattas nedan, fördelade per studerad målgrupp.

– Långtidsfrånvarande

- 26 % klarar arbetet utan svårighet
- 26 % klarar nuvarande arbete men får svårighet vid omplacering
- 24 % klarar inte aktuellt arbete (130 personer).

– Korttidsfrånvarande

- 59 % klarar arbetet utan svårighet
- förutsättning för bedömning saknas i 15 % av fallen
- 5 % klarar inte aktuellt arbete (10 personer).



Figur 5.2 Bedömning av vilka personer som var aktuella för sköterskeintervju.

– Betingat arbetsföra enligt arbetsledarbedömning (oktober -75)

- 24 % klarar arbetet utan svårighet
- 56 % klarar nuvarande arbete, men får svårighet vid omplacering
- 7 % klarar inte aktuellt arbete (15 personer).

– Nytillkomna (11 personer)

- 38 % klarar arbetet med smärre svårigheter
- 25 % klarar nuvarande arbete, men får svårighet vid omplacering
- 25 % klarar inte aktuellt arbete.

5.3.5 *Sköterskeintervju*

Mot bakgrund av brevenkät/telefonintervju samt intervjuerna med arbetsledarna gjorde läkare/sköterska en bedömning av vilka personer som var aktuella för sköterskeintervju. Tillvägagångssättet illustreras i figur 5.2 Av den totala målgruppen 983 personer bedömdes sköterskeintervju vara nödvändig för 419 (384 + 35). För att inom projektets tidsram, med fastlagda resursinsatser, möjliggöra en närmare uppföljning av den preliminära gruppen av betingat arbetsföra beslutades att uppföljningen skulle avse ett urval av de aktuella personerna. Urvalet gjordes slumpmässigt ur följande grupper (jfr figur 5.2).

Grupp	Totalt antal	Urval
Behov av sköterskeintervju	419	60
Bristande arbetsanpassning enligt arbetsledarintervjun	141	60
Summa	560	120

En jämförelse med den ursprungliga målgruppen visar att urvalet överensstämmer i stort vad gäller bakgrundsvariabler.

Syftet med intervjuerna var att med sköterskans hjälp få en bedömning av

- eventuella arbetshinder (medicinska/sociala/arbetsplatsproblem)
- behov av fortsatta åtgärder, dvs. kontakt med
  - läkare
  - kurator
  - anpassning av arbetsplats

Som underlag för intervjun utarbetades ett speciellt intervjuformulär (bilaga 3). Intervjuerna genomfördes av sjuksköterskor vid Torslandaverken. I genomsnitt tog intervjuerna knappt en timme.

Vid sidan av sköterskeintervjun har en intervju genomförts av kurator för bedömning av hur många som behöver kuratorsutredning samt vilka sociala hinder som föreligger.

Tabell 5.3 Undersökningsgruppen fördelad på målgrupper samt intervjuade och bortfall

	Långtids-frånvaro	Korttids-frånvaro	Arbetsledar-bedömning	Nytill-komna	Totalt
Under-sökningsgrupp	74	21	20	2	117
Intervjuade	30	15	17	1	63
Bortfall	44	6	3	1	54

5.4 Resultat av sköterskeintervjuer

5.4.1 *Inledning*

I tabell 5.3 beskrivs undersökningsgruppen som intervjuats av sköterska. Antal intervjuade och bortfall fördelat på de olika målgrupperna redovisas. Tre personer hade slutat vid intervjutillfället varför det totala antalet uppgår till 117 personer.

Resultatet av de 63 genomförda intervjuerna redovisas nedan. Dessutom görs en jämförelse med den komplementära kuratorsintervjun. Mot bakgrund av det höga bortfallet görs därefter en bortfallsanalys. Slutligen görs ett försök till aggregering av de framkomna intervjuresultaten till ovanstående undersökningspopulation (560 personer).

5.4.2 *Arbetshinder enligt sköterskeintervju*

I tabell 5.4 nedan redovisas resultaten av de genomförda sköterskeintervjuerna.

Tabell 5.4 Orsaker till arbetshinder hos undersökningsgruppen enligt sköterskeintervjuerna. (Antal)

	Huvudorsak			Bidragande orsak		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
Psyk. arbetshinder	6	4	10	3	–	3
Ryggbesvär	7	1	8	2	2	4
Arbetsplatssituation[a]	4	3	7	10	6	16
Kronisk magsjuka	2	2	4	3	1	4
Sjukdom i rörelseorgan	2	2	4	1	2	3
Diabetes	2	–	2	–	–	–
Sociala problem	1	1	2	2	1	3
Övriga besvär	7	4	11	2	–	2
Totalt	33	15	48	23	12	35
Inga arbetshinder	11	4	15			

[a] Med arbetsplatssituation avses individens upplevelse av arbetssituationen, arbetsplatsutformning, relation till chefer, arbetstrivsel, arbetsmotivation o. d.

Tabell 5.5 Undersökningsgruppens fördelning efter olika arbetshinder. (Antal)

	Långtids-frånvaro	Korttids-frånvaro	Arbetsledar-bedömning	Nytill-komna	Totalt
Medicinska arbetshinder	26	7	5	1	39
Sociala arbetshinder	2	–	–	–	2
Arbetsplats-situation	1	3	3	–	7
Inga arbetshinder	1	5	9	–	15
	30	15	17	1	63

En aggeregering av arbetshindren till fyra huvudgrupper redovisas i tabell 5.5.

Tabellen ovan visar att för drygt 60 % föreligger medicinska arbetshinder. Det bör här noteras att för nära en fjärdedel av gruppen har inga arbetshinder upptäckts vid sköterskeintervjun. För sju av dessa är det åldern (över 50 år) som är orsak till att arbetsledningen bedömt dessa personer ha en bristande arbetsanpassning.

I samband med intervjuerna har också gjorts en bedömning av vilka fortsatta åtgärder, t. ex. kontakt med läkare, anpassning av arbetsplats, som krävs i anpassningsarbetet av dessa personer. Denna bedömning redovisas i tabell 5.6.

"Ingen åtgärd" har bedömts för dels sådana personer kring vilka fortsatt utredning behövs för ställningstagande, dels sådana personer som klarar sitt nuvarande arbete, men t. ex. vid en arbetsplatsförändring kan få anpassningsproblem.

5.4.3 *Sköterske/kuratorintervju – en jämförelse*

Totalt har av kuratorn 32 personer bedömts ha sociala eller arbetsplatsproblem. En jämförelse mellan sköterskeintervjuerna och den kompletterande

Tabell 5.6 Bedömning av fortsatta åtgärder i anpassningsarbetet för de intervjuade personerna

Åtgärd	Långtids-frånvaro	Korttids-frånvaro	Arbetsledar-bedömda	Totalt
Läkare	4	2	1	7
Kurator	2	2		4
Läkare/kurator	4			4
Läkare/kurator–arbetsplats	8			8
Övriga arbets-platsåtgärder	5	4	6	15
Ingen åtgärd	7	7	10	24
	30	15	17	62

kuratorsintervjun visar en klart större andel sociala arbetshinder, huvudsakligen beroende på att de sociala problemen förekommer i kombination med övriga arbetshinder. Detta är t. ex. vanligt för de psyko-sociala faktorerna. Av materialet framgår också klart att olika specialister tenderar att förlägga problemet inom sitt arbetsfält.

5.4.4 *Bortfallsanalys*

Av ovanstående framgår att av den ursprungliga undersökningsgruppen som omfattade 117 personer har enbart 63 personer intervjuats. Bortfallet var således högt, 46 %. Bortfallet beror på personalomsättning, sjukdom, studieledighet och militärtjänstgöring.

Bortfallsanalysen har gjorts på 27 personer av dem som är långtidsfrånvarande och som inte ansetts ha något förhinder men trots detta uteblivit från intervjun (44 personer). En jämförelse mellan de 30 långtidsfrånvarande personerna som intervjuats och bortfallsgruppen visar att bortfallsgruppen har

- något kortare anställningstid
- någon överrepresentation av män
- någon överrepresentation av jugoslaver och underrepresentation av svenskar
- svårare med arbetsanpassningen.

5.4.5 *Försök till aggregering av resultaten*

Om slutresultatet av sköterskeintervjuerna aggregeras till undersökningspopulationen (560 personer) erhålles följande resultat:
Borträknas gruppen "Inga arbetshinder" motsvarar de återstående grupperna (424 personer) ca 13 % av det totala antalet anställda inom Torslandaverken. Om vi liksom i kartläggningen vid Skövdeverken som redovisades i kapitel 4, inkluderar de anställda i halvskyddat arbete uppgår andelen betingat arbetsföra till ca 15 % vid Torslandaverken.

Innan några definitiva slutsatser dras av omfattning och struktur av de betingat arbetsföra vid Torslandaverken måste emellertid bl. a. en noggrann uppföljning och analys göras av gruppen "Inga arbetshinder".

Den slutsats vi kan dra av den redovisade stickprovsundersökningen är således att minst 15 % vid Torslandaverken är betingat arbetsföra.

Tabell 5.7 Olika arbetshinder aggregerat på hela undersökningspopulationen

	Antal	%
Medicinska arbetshinder	345	62
Sociala arbetshinder	17	3
Arbetsplatssituation	62	11
Inga arbetshinder	135	24
	560	100

6 En jämförelse av kartläggningen vid de båda Volvo-enheterna

6.1 Tillvägagångssättet

Som framgått av kapitel 4 och 5 har utgångsläget för kartläggningsarbetet varit väsentligt olika mellan Skövdeverken och Torslandaverken.

Vid Skövdeverken har arbetet med kartläggning och anpassning i samband med betingat arbetsföra pågått under mycket lång tid. Denna innebär att när projektet påbörjades fanns redan ett omfattande underlag såsom hälsojournaler för alla anställda, arbetsplatsanalyser etc.

Vid Torslandaverken däremot innebar projektet i flera avseenden en start från ett nolläge. Detta gäller kartläggning av de betingat arbetsföra, arbetsplatsanalyser, m. m.

Skillnaden i utgångsläge innebar att olika metoder valts för kartläggningen. Vid Skövdeverken har som framgått av kapitel 4 en totalinventering genomförts, dvs. samtliga anställda vid företaget har bedömts utifrån den fastställda definitionen på betingat arbetsföra. Vid Torslandaverken valdes ett urvalsförfarande vid kartläggningsarbetet som framgått av kapitel 5.

De olika metoder som valts har medfört att resultaten är olika. Vid Skövdeverken har man mycket noggrant bestämt förekomsten av betingat arbetsföra. Resultaten kan därför med säkerhet sägas ha mycket hög validitet.

Vid Torslandaverken har de olika urvalen medfört att de målgrupper som beskrivs till delar är personer som ej är betingat arbetsföra. Den grupp som kartlagts med en noggrannhet som närmar sig den som uppnåtts vid Skövdeverken omfattar enbart 63 personer. Detta medför att osäkerheten i resultaten, dvs. huruvida beskrivningarna är giltiga för hela gruppen betingat arbetsföra, är mycket stor.

6.2 Resultaten

Mot bakgrund av vad som framförts ovan skall jämförelserna av resultaten mellan de båda Volvoenheterna göras kortfattad.

Av resultaten från Skövdeverken framgår att ca 25 % av de kollektivanställda och ca 21 % av tjänstemännen är betingat arbetsföra. Vid Torslandaverken förefaller åtminstone 15 % av de kollektivanställda vara betingat arbetsföra. Troligen är denna andel högre i verkligheten, dvs. om en totalundersökning genomförs med samma bedömningsgrunder som vid

Skövdeverken skulle andelen betingat arbetsföra troligen uppgå till mellan 20–30 %. Av undersökningen från 1974 som refererats i avsnitt 4. 2. 2. 1 ovan framgår att den genomsnittliga andelen betingat arbetsföra i 12 verkstadsföretag i Göteborg var 27,5 % (33 % bland kollektivanställda).

7 Intervjuundersökningen vid de halvskyddade arbetsplatserna vid Torslandaverken och Skövdeverken

Som ett led i kartläggningen av betingat arbetsföra har en intervjuundersökning genomförts bland de anställda i halvskyddat arbete vid Torslandaverken och Skövdeverken.

Uppläggningen av och resultatet från denna intervjuundersökning finns redovisad i en separat rapport från INDEVO till sysselsättningsutredningen[1].

Nedan sammanfattas några av de väsentligaste resultaten:

- Huvuddelen av de anställda i halvskyddad verksamhet är äldre och lågutbildade.
- Kvinnorna är överrepresenterade.
- De flesta har en mycket lång och positiv arbetslivserfarenhet från den öppna arbetsmarknaden.
- Ungefär hälften av de som arbetar i halvskyddat arbete anser att orsaken till besväret härtill står att finna i *tidigare* arbetserfarenheter.
- Ca 20 % av de arbetshandikappade i halvskyddat arbete anser att besväret är orsakat av det *senaste* arbetet.
- Den fysiska och sociala arbetsmiljön upplevs mer positivt bland dem som arbetar i halvskyddat arbete än i genomsnitt vid olika industriföretag.
- Arbetshastigheten anses som något av det mest positiva i arbetet.
- Huvuddelen av de intervjuade upplever att arbetet har haft en positiv inverkan på deras arbetsmässiga rehabilitering.
- De externt rekryterade är oftast mer positiva till sin förändrade arbetssituation än de internt överförda.
- Ca 1/3 av de anställda i halvskyddat arbete önskar arbete på den öppna arbetsmarknaden. Vid Torslandaverken har de senaste åren ca 10 % av de anställda i halvskyddat arbete övergått till "fullt arbete". Vid övriga arbetsplatser är motsvarande andel ca 2 %.
- Ca 2/3 av respondenterna vill arbeta integrerat i den övriga produktionen, medan 1/3 föredrar att arbeta i en speciell verkstad.

För en mer detaljerad resultatredovisning hänvisas till SOU 1977:44.

[1] SOU 1977:44 – Skyddad verkstad – halvskyddad verksamhet. Stockholm 1977.

8 Kartläggning av utslagning av kollektivanställda vid Skövdeverken

8.1 Inledning

Under kartläggningsarbetet vid Skövdeverken aktualiserades frågan huruvida det finns betingat arbetsföra som trots att de inte har något alternativ till arbete utanför företaget slutar sitt arbete. Om så är fallet, i vilken utsträckning föreligger risk för att någon av dessa individer blivit utslagen? (Vad gäller avgränsning av begreppet "utslagning" se nedan).

Eftersom kunskaperna om dessa förhållanden visade sig vara mycket liten beslutades att en särskild uppföljning skulle göras vid Skövdeverken bland alla betingat arbetsföra vars anställning upphört. Denna studie påbörjades hösten 1976. Studien har genomförts av projektetets arbetsgrupp bestående av läkare, företagssköterska, personalmän, fackföreningsrepresentanter samt representanter från arbetsförmedlingen.

Studien är ännu inte slutförd, varför någon slutgiltig utvärdering inte kan göras. Redovisade resultat avser kollektivanställd personal som slutat sin anställning under tiden 1976-01-01–1977-06-07.

Här lämnade kommentarer bör betraktas som en uppsummering och ett diskussionsinlägg. Såväl innehåll som slutsatser grundar sig helt på en av arbetsgruppen lämnad rapport.

8.2 Avgränsning av begreppet "utslagna" och "utslagningshotade"

Arbetsgruppen har inte funnit någon tidigare definition som avgränsar begreppet "enskild anställds utslagning från anställning". Efter diskussioner i gruppen enades man om nedanstående avgränsning. Denna har accepterats av projektets styrgrupp för användning i studien.

Personal, vars anställning upphört, skall rubriceras som utslagen om följande förutsättningar samtidigt förekommer:

Den anställde skall

1. Ha varit bedömd som betingat arbetsför i samband med kartläggningen av betingat arbetsföra.
2. Ha slutat sin anställning därför att acceptabel arbetsanpassning inte kunnat uppnås.
3. Under anställningstiden själv ha riktat uppmärksamhet på otillfredsstäl-

lande anpassningsförhållanden och medverkat i försök till lösning.
4. Inte ha sin arbetssituation acceptabelt löst på den öppna arbetsmarknaden.

8.3 Uppläggning av studien

Företagshälsovårdens representanter i arbetsgruppen har ur materialet "slutade" sorterat fram all personal som under anställningen varit rubricerad som betingat arbetsför. Som underlag för prövning av eventuell utslagning har följande källor använts:

1. Intervju med arbetsledning för den som slutat.
2. Intervju med facklig representant för den som slutat.
3. Genomgång av omständigheter före och i anslutning till anställningens upphörande, kända av företagshälsovården.
4. Intervju med individen där så varit möjligt och befogat. (I de flesta fall har det inte varit praktiskt möjligt att nå kontakt med vederbörande efter uppsägningen).
5. Undersökning på arbetsförmedlingen om vederbörande är registrerad som arbetssökande eller blivit föremål för arbetsvårdande åtgärder. Denna undersökning har gjorts vid återkommande tillfällen.

Med utgångspunkt från insamlad information har arbetsgruppen i varje enskilt fall prövat om utslagning respektive utslagningshot förelegat enligt ovanstående avgränsning av begreppet. Icke betingat arbetsföra betraktas aldrig som utslagna eftersom väsentliga och varaktiga hinder för att söka nytt arbete saknas.

En förutsättning för rubriceringen "utslagen" är (enligt arbetsgruppens definition) att företaget haft rimliga möjligheter att genomföra anpassningsbefrämjande åtgärder. En betingat arbetsför med icke tillfredsställande arbetsanpassning som slutat utan att ha påkallat sådana åtgärder eller inte önskat medverka härtill, har inte bedömts som "utslagen". Denna grupp har av arbetsgruppen benämnts som "avstigna".

Vid prövning av arbetssituationen efter upphörd anställning fann arbetsgruppen att flera som slutat med svåra arbetshinder, endast hade nått provisoriska eller kortsiktiga lösningar där risken för framtida "utslagning" bedömdes som överhängande. Denna grupp har rubricerats som "utslagningshotad".

8.4 Populationsbeskrivning

8.4.1 *Översiktlig beskrivning av alla vars anställning upphört*

I tabell 8.1 redovisas en uppdelning av de som slutade sitt arbete på Skövdeverken under perioden 1976-01-01–1977-06-07, exklusive ålderspensionerade och avlidna. Dessa uppgick sammanlagt till 423 personer.
Av tabell 8.1 framgår att 121 personer, dvs 29 % av de som slutade under perioden var att betrakta som betingat arbetsföra.

Under perioden blev med ovanstående definition 22 personer utslagna,

Tabell 8.1 Personer vars anställning upphört vid Skövdeverken under perioden 1976-01-01–1977-06-07, exkl. ålderspensionerade och avlidna

	Antal	%
Icke betingat arbetsföra	302	71
Betingat arbetsföra	121	29
därav		
utslagna	22	5
förtidspensionerade	25	6
avstigna	18	4
annat arbete, utbildning	56	13
Summa personer som slutat under perioden	423	100

vilket motsvarar 18 % av alla betingat arbetsföra som slutade sin anställning. Av de 22 utslagna har nio blivit uppsagda av företaget. I andra fall har den anställde slutat eftersom någon acceptabel arbetsanpassning inte kunnat uppnås.

Av de som rubricerats som betingat arbetsföra, men icke utslagna, bedöms 12 % som utslagningshotade på grund av arbetshindrets art och omfattning. Dessa är personer som finns i annat arbete, utbildning o. dyl. eller personer som har "stigit av".

21 % av de betingat arbetsföra personerna har förtidspensionerats. Av de förtidspensionerade har ingen enligt ovanstående avgränsning av begreppet rubricerats som "utslagen". En särskild beskrivning av gruppen förtidspensionerade lämnas under punkt 8.4.3.

8.4.2 *Beskrivning av gruppen "utslagna" och "utslagningshotade"*

Av de som har blivit utslagna enligt ovanstående definition var:

- 20 män (91 %)
- genomsnittsåldern 29 år (mellan 20–51 år)
- genomsnittlig anställningstid 2 år (mellan 0,5–6 år)
- 17 invandrare (77 %)
- 14 personer (64 %) med psykosociala orsaker med svåra alkoholproblem.

Av de utslagningshotade är:

- 13 män (87 %)
- genomsnittsåldern 31 år (mellan 20–60 år)
- genomsnittlig anställningstid 3 år (mellan 0,5–8 år)
- 9 invandrare (60 %)
- 13 personer (87 %) med psykosociala orsaker med svåra alkoholproblem.

I tabell 8.2 redovisas besvär som förelegat hos de "utslagna" och "utslagningshotade".

Tabell 8.2 Orsaker ("orsaksgrupper") till betingad arbetsförmåga hos personal som rubricerats som "utslagen" respektive "utslagningshotad" i samband med upphörd anställning under perioden 760101–770607

	Utslagna	Utslagnings-hotade
Övervägande somatiska (fysiska) orsaker	2	
Övervägande psykiska orsaker	2	
Övervägande sociala orsaker	1	2
Psykosociala orsaker med svåra alkoholproblem	14	12
Psykosociala svåra alkoholproblem och svåra fysiska arbetshinder	–	1
Övriga psykosociala orsaker	3	–

Som framgår av tabellen tillhör den helt övervägande andelen orsaker gruppen "psykosociala orsaker med svåra alkoholproblem". Bland de utslagna utgör dessa 64 % och bland de redovisade utslagningshotade 87 %. I avsnitt 8.5 nedan diskuteras och analyseras utslagningens orsaker närmare.

8.4.3 *Beskrivning av gruppen förtidspensionerade*

Av betingat arbetsföra som slutade sin anställning den aktuella perioden hade förtidspension beviljats i 25 fall. Arbetsgruppens bedömning hänför sig till tidpunkten för pensioneringsbeslutet och därvid rådande omständigheter. *Såsom begreppet "utslagen" avgränsats har ingen av de förtidspensionerade rubricerats som utslagen.*

Inom projektet har sambandet mellan förtidspension och "utslagning" diskuterats också ur en vidare synvinkel. Inventeringen av betingat arbetsföra visar exempelvis att många betingat arbetsföra med svåra fysiska arbetshinder utför arbete med god arbetsmässig och hälsomässig arbetsanpassning. Enbart tunga medicinska arbetshinder utgör därför inte under alla förhållanden skäl för förtidspension. En rad andra faktorer blir väsentliga om man söker optimala lösningar. Det medicinska handikappet måste vägas samman med kvarvarande positiva arbetsförutsättningar, av vilka önskan om fortsatt arbete väger tungt. Avgörande blir ofta de realistiska möjligheterna till mer eller mindre omfattande åtgärder i arbetsmiljön och förändringar av arbetets organisation.

För att något beskriva orsaker till och omständigheter som lett till förtidspension lämnas här en redogörelse för samtliga fall av beviljad förtidspensionering och sjukbidrag vid Skövdeverken under 1976. Denna redogörelse bör alltså sättas in i en vidare diskussion avseende utslagning. (Det har av praktiska skäl ej varit möjligt att beskriva motsvarande grupp under perioden 1977-01-01–1977-06-07). I motsats till utslagningsstudien omfattas även tjänstemän.

Under 1976 beviljades följande förtidspension respektive sjukbidrag vid Skövdeverken:

	Förtidspension	Sjukbidrag
Kollektivanställda	20	6
Månadsanställda	2	–

Av de som förtidspensionerades under 1976 var:

- 27 män (96 %)
- genomsnittsåldern ca 56 år (genomgående hög arbetsålder)
- genomsnittlig anställningstid ca 18 år (mellan 1–42 år)
- 21 svenskar (75 %)
- för 24 personer (86 %) var orsaken till arbetshindret fysiska.

I tabell 8.3 redovisas en fördelning av förtidspensioneringarna efter anställningstid och nationalitet.

Tabellen visar att trots den genomsnittligt höga anställningstiden finns det inte något direkt samband mellan anställningstid och förtidspensionering. Inte heller finns det något samband mellan nationalitet och förtidspensionering.

Vid en analys av orsakerna till förtidspensioneringen har samtliga fall gjorts till föremål för en omfattande eftergranskning av företagshälsovården. Därvid har beaktats den sjukperiod som föregått pensioneringsbeslutet, sjukskrivningsorsaker, den anställdes attityd till alternativen förtidspension – återgång i arbetet, arbetshinder och arbetsanpassning före insjuknandet.

Ett försök har gjorts att gruppera pensionsfallen med hänsyn till bakomliggande omständigheter och motiv enligt något av nedanstående tre alternativ.

Alternativ A. Tunga medicinska skäl ligger bakom förslag till förtidspensionering. Från medicinskt håll har det inte bedömts möjligt rekommendera annan lösning. (19 personer.)

Alternativ B. Väsentliga sjukdomstillstånd och varaktiga arbetshinder. Den anställda har själv uppfattat förtidspension som en välmotiverad och lämplig lösning. Det hade dock enligt företagsläkarens bedömning varit tänkbart att få till stånd någon form av fortsatt arbete på företaget, om den anställde så önskat. (7 personer.)

Tabell 8.3 Förtidspensionering och beviljat sjukbidrag vid Skövdeverken under 1976. Fördelning efter anställningstid och nationalitet

Anställningstid i år	Nationalitet Sv	Inv	Antal
30 –	6	–	6
20 – 29	6	–	6
10 – 19	5	2	7
5 – 9	1	3	4
– 5	3	2	5
Summa	21	7	28

Alternativ C. Stark pensionssträvan har större delen av föregående sjukperiod iakttagits hos den anställde. Med en annan attityd till fortsatt arbete borde kompensatoriska arbetsinriktade åtgärder enligt företagsläkarens bedömning kunnat möjliggöra fortsatt arbete.(2 personer.) Se vidare tabell 8.4.

Den övervägande medicinska orsaken till pensionering (sjukbidrag) har i 24 fall varit fysisk (kroppslig sjukdom), medan den i fyra fall varit psykisk. Inte i något fall har psykosociala faktorer framstått som huvudorsak. (Se tabell 8.4)

En indelning av de medicinska huvudorsakerna har dessutom gjorts enligt följande:

I Hjärt- och kärlsjukdomar
II Rygg, övriga rörelseorgan
III Tumörer
IV Psykiska sjukdomar
V Övriga fysiska sjukdomar

I tabell 8.4 redovisas resultatet av dessa indelningar.

Tabellen visar att hjärt- och kärlsjukdomar dominerar och att det från medicinskt håll för huvuddelen (68 %) av personerna inte bedömts möjligt att rekommendera annan lösning. Jämför vi med kartläggningen av de betingat arbetsföra, som redovisats i kapitel 4, ser vi att hjärt- och kärlsjukdomar är mycket överrepresenterade i gruppen förtidspensionerade i jämförelse med hela gruppen betingat arbetsföra, medan de psykiska sjukdomarna är underrepresenterade. Denna fördelning överensstämmer emellertid med de samband mellan ålder och besvärstyp som vi konstaterade finns. Bland annat nämns i kapitel 4: "Sammanfattningsvis gäller att de fysiska besvären sammantagna ökar starkt med tilltagande ålder . . ." (avsnitt 4.2.3.3). I stort kan vi således konstatera att besvärsorsakerna sammanfaller mellan de förtidspensionerade och de betingat arbetsföra. I kapitel 8.5 diskuteras förtidspensioneringar och dess orsaker ytterligare.

Tabell 8.4 Medicinska huvudorsaker och alternativa omständigheter till förtidspensionering

Ålder	Medicinska huvudorsaker					Alternativa omständigheter		
	I	II	III	IV	V	A	B	C
63 –	4	2	1		3	7	3	
60 – 62	3	2		1		6		
55 – 59	2			1		1	2	
50 – 54			1			1		
45 – 49			1	1	3	3	1	1
40 – 44		1			1		1	1
35 – 39				1		1		
Summa	9	5	3	4	7	19	7	2

8.5 Kommentarer om utslagningens orsaker

Vid Skövdeverken har de betingat arbetsföras arbetssituation och arbetsanpassning under en lång följd av år blivit föremål för ingående uppmärksamhet och olika åtgärder. Detta arbete har intensifierats och systematiserats under projekttiden. Det har trots detta inte varit möjligt att förhindra en begränsad utslagning av kollektivanställd personal under projektets gång.

För att förstå orsakerna är det väsentligt att beakta att personerna i grupperna "utslagna" respektive "utslagningshotade" huvudsakligen är unga män med kort anställningstid och psykosociala besvär med i de flesta fall allvarliga alkoholproblem.I flertalet fall rör det sig om invandrare med mycket bristfälliga språkkunskaper och ofta avsaknad av yrkeserfarenhet. Deras handikapp har starkt försvårat anpassningsåtgärder i arbetet och ogynnsamt påverkat anpassningen till samhället. Det måste här påpekas att denna grupp av "utslagna" respektive "utslagningshotade" invandrare utgör en minoritet av företagets invandrare (26 personer av totalt 1 126 kollektivanställda invandrare eller 2,3 %).

Det förtjänar att framhållas att alkoholproblem bland de anställda är väsentligt mer förekommande än vad som framgår av utslagningsstatistiken och inventeringen av betingat arbetsföra. I kartläggningen av betingat arbetsföra har ju medtagits endast anställda med väsentliga och varaktiga arbetshinder, en beskrivning som är tillämplig endast på en mindre del av arbetstagare med alkoholproblem.

Under åren närmast före projekttiden skedde vid Skövdeverken en kraftig expansion med mycket omfattande nyrekrytering av kollektivanställda. I anslutning härtill var personalomsättningen hög för att sedan sjunka till mycket låga omsättningssiffror under 1976 och 1977.

Kartläggningen av betingat arbetsföra 1976–77 visar en relativt hög andel betingat arbetsföra med kort anställningstid där psykiska och sociala orsaker medverkat till arbetshinder. Detta framgår av tabell 8.5 nedan.

Tabell 8.5 Fördelning av betingat arbetsföra efter anställningstid och efter fysiska, psykiska och sociala orsakers medverkan till besvären (som huvudorsak eller bidragande orsak). Kollektivanställda

Anställningstid år	Antal betingat arbetsföra	Medverkande faktorer		
		Fysiska	Psykiska	Sociala
– 1	4	100,0	25,0	0,0
1 – 2	35	62,8	51,3	22,8
2 – 3	85	78,6	44,5	24,4
3 – 4	68	82,1	38,0	17,4
4 – 5	51	88,1	43,0	17,5
5 – 10	169	84,5	37,8	17,6
10 – 15	90	89,8	37,6	12,1
15 – 20	71	91,5	28,1	8,4
20 –	214	94,1	30,2	6,9
Alla betingat arbetsföra	787	86,9	36,4	14,3

Vid anställningen har förekomsten av psykiska och sociala arbetshinder ofta varit okänd för anställare, företagshälsovård och arbetsledning. Anpassningsstörningar kan ha iakttagits relativt kort tid efter anställningen, bland annat som otillfredsställande arbetsinsats och hög frånvaro. Det har dock förelegat svårigheter att bedöma och överblicka orsakssammanhang. Utredning och åtgärder för att komma tillrätta med anpassningsproblem har ofta skjutits på framtiden. I en senare, ofta komplicerad och tillspetsad anpassningssituation, har det varit svårt att genomföra konstruktiva anpassningsåtgärder.

Fysiska arbetshinder har däremot i mycket större utsträckning varit påtagliga i anställningssituationen och det har varit lättare att från anställningens början planera anpassningsåtgärder.

Den personalsituation med personalöverskott som rått vid Skövdeverken under projekttiden har praktiskt inneburit anställningsstopp, varför tillfälle till försöksverksamhet med nyanställning av betingat arbetsföra inte funnits. Kartläggningsarbetet och försöken med åtgärder i anpassningsförbättrande syfte för redan anställda har ändå lämnat värdefulla erfarenheter för framtida rekryteringsarbete.

Förutsättningarna för optimal anpassning av nyanställda betingat arbetsföra sammanhänger nära med kunskap om arbetshinder och planering av åtgärder i samband med anställning. Om arbetshindrens art, omfattning genomslagskraft och möjligheterna att kompensera dessa är kända vid inplacering och introduktion i arbetet, är grundförutsättningarna att kompensera arbetshinder goda. Viktigt är att genomtänkta åtgärder kunnat inplaneras vid anställningen. Uppgiften blir svårare och resultatet osäkrare om anpassningsproblem rullas upp i en påträngande, kanske komplicerad och tillspetsad situation.

En mycket viktig förutsättning för att lyckas med inplacering av betingat arbetsföra på arbetsmarknaden är att samarbetet mellan arbetsförmedling och företag är öppet och konstruktivt. Företaget måste vara positivt till förutsättningslös förhandsprövning av betingat arbetsföras arbetsförutsättningar. Möjligheterna att anställa på icke för framtiden bindande villkor måste vara öppna om förutsättningarna är osäkra.

En svårighet är de betydande utredningsinsatser som kan komma att belasta företag och företagshälsovård. Detta kan myndigheterna medverka att avlasta, men inte för att överta företagsinternt arbete.

Det är realistiskt att räkna med att man ändå i viss omfattning kommer att anställa betingat arbetsföra utan att vara medveten om förekommande arbetshinder, framför allt i perioder med stor nyanställning. Detta förhållande måste mötas med en omsorgsfull uppföljning av nyanställdas arbetsanpassning. Inriktningen bör vara att uppdaga och angripa anpassningssvårigheter så tidigt som möjligt. Utöver olika till introduktionsförfarandet kopplade kontakter bör nyanställda beredas tillfälle och uppmuntras till att ta upp arbetssvårigheter och anpassningsproblem till diskussion med arbetsledning och/eller företagshälsovård.

Svåra psykosociala problem kan emellertid ibland helt enkelt omöjliggöra acceptabel arbetsanpassning. Den anställdes relationer till arbetet kan gestalta sig så att det för företaget ter sig orimligt eller omöjligt att genomföra praktiska lösningar. I sådana fall är det angeläget att företaget via anpassningsgruppen diskuterar med arbetsförmedlingen om lämpliga lösningar.

Gruppen förtidspensionerade i det presenterade materialet har, med hänsyn till tidpunkten för bedömning och avgränsning av begreppet "utslagning" i studien, inte rubricerats som utslagna. Man bör ändå ifrågasätta om inte tidigare och aktivare rehabiliteringsinsatser initierade på arbetsplatserna skulle kunna förebygga eller uppskjuta en del av pensioneringarna. Förtidspensionering kan vara ett uttryck för en sjukdoms nedbrytande effekt på arbetsförmågan. Å andra sidan kan pensioneringen ibland ses som ett uttryck för praktiska svårigheter att kompensera arbetshinder. Individens egen motivation och viljestyrka blir därvid ofta avgörande för pensionsfrågans slutliga handläggning.

Den i projektet ingående undersökningen av långtidssjukdom visar att betingat arbetsföra har relativt sett mycket fler fall och dessutom fler sjukdagar per långtidsfrånvarofall. Det är sannolikt att långtidssjukdom ibland utlöses av otillfredsställande anpassning i aktuell arbetssituation och att återgång i arbete är beroende av möjligheterna att påverka arbetssituationen. Mycket långa sjukperioder, särskilt i de högre arbetsåldrarna, ökar sannolikheten för en slutlig förtidspensionering. Det är logiskt att tänka sig att frekvensen förtidspension bland personer som har fast anställning kan minskas

dels genom omsorgsfull uppföljning av betingat arbetsföras arbetsförutsättningar, arbetssituation och arbetsanpassning,

dels genom extra uppmärksamhet åt långtidssjukas situation.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det är väsentligt att uppmärksamma sambandet mellan de betingat arbetsföras problem och utslagningsproblematiken. För att lösa utslagningsproblematiken är det mycket väsentligt att kunskaperna om individens problem är så stora som möjligt redan vid anställningen, att man efter anställningen även när arbetshinder inte observerats har en omsorgsfull uppföljning av arbetsanpassningen, och att i de fall en acceptabel arbetsanpassning inte kan genomföras vid företaget, ett nära samarbete med arbetsförmedlingen sker genom anpassningsgruppen för att finna lämplig lösning.

9 Betingat arbetsföra i arbetsvårdskön – en kartläggning samt bedömning av förutsättningar för arbete på den öppna marknaden

9.1 Inledning

Ett av projektets huvudsyften har varit att utvärdera hur man skall placera in personer som är betingat arbetsföra i företagen med hjälp av såväl arbetsmarknads- som personalpolitiska medel. En väsentlig frågeställning i projektet har därför varit att studera förutsättningarna för de personer som befinner sig i arbetsvårdskön att ta och klara av ett arbete på den s. k. öppna arbetsmarknaden.

För att en sådan bedömning skall vara värdefull bör den också innehålla de villkor som finns för att de enskilda personerna skall kunna ta ett förvärvsarbete. Det bör här observeras att alla som står i arbetsvårdskön inte är utan arbete, utan de kan också ha besvär i sin nuvarande arbetssituation som de söker arbetsvård för att ta sig ur.

En annan väsentlig fråga som ifrågavarande undersökning bildar underlag för att belysa, är en jämförelse mellan de betingat arbetsföra utanför företagen och de som finns inne i företagen.

I ett efterföljande avsnitt kommer den i projektet diskuterade och planerade inplaceringsverksamheten att behandlas.

9.2 Metod och genomförande

För att belysa ovannämnda områden har en inventering gjorts av arbetsvårdsköerna i Göteborg och Skövde. Denna inventering innehåller bl. a.

- Beskrivning av populationerna med avseende på olika bakgrundsvariabler.
- Bedömning av besvärens art och styrka.
- Bedömning av arbetskapacitet.
- Bedömning av förutsättningarna för dessa personer att ta ett arbete på den öppna arbetsmarknaden och vilka villkor som i så fall måste uppfyllas.

I *Göteborg* har inventeringen omfattat ca *260 inkomna remisser* till arbetsvården i Göteborg under perioden april–juni 1976 samt ett urval av 61 anställda vid skyddade verkstäder. Det stora antalet personer i arbetsvårdskön innebar att en totalinventering av samtliga registrerade vid arbetsvårdskön i Göteborg, ej var praktiskt genomförbar. Inflödet till gruppen under en period av tre månader studerades därför.

Uppföljningen genomfördes av de tjänstemän vid arbetsförmedlingen i Göteborg som handlagt remisserna och därigenom haft personlig kontakt med de sökande.

I *Skövde* har inventeringen omfattat *hela arbetsvårdskön* i regionen, dvs. ca *240 personer*, samt 55 personer i skyddad verkstad i Skövde. På samma sätt som i Göteborg genomfördes uppföljningen i Skövde av de arbetsvårdstjänstemän som haft personlig kontakt med de sökande.

Som instrument vid uppföljningen användes ett för ändamålet utarbetat formulär (se bil. 4). Utifrån de ifyllda formulären har bearbetning och analys genomförts. Nedan redovisas en sammanfattning av resultaten. I bilaga 5 och 6 återfinns en mer detaljerad resultatsammanställning.

9.3 Beskrivning av undersökningspopulationen

I detta avsnitt beskrivs undersökningspopulationen efter olika bakgrundsvariabler.

I *Göteborg* var undersökningspopulationen sammanlagt 323 personer. Av dessa var 262 arbetsvårdssökande och 61 personer arbetade på skyddade verkstäder.

I *Skövde* uppgick undersökningspopulationen till 296 personer, fördelade på 241 arbetsvårdssökande och 55 personer i arbete på skyddad verkstad.

Av tabell 9.1 framgår könsfördelningen i respektive grupp.

Bland de arbetsvårdssökande utgörs drygt 60 % av män. Detta gäller för såväl Göteborg som Skövde. De anställda i skyddade verkstäder utgörs till lika delar av män och kvinnor.

Tabell 9.1 Könsfördelning i de studerade grupperna. %

	Arbetsvårdskön		Skyddade verkstäder	
	Göteborg	Skövde	Göteborg	Skövde
Män	63	62	48	53
Kvinnor	37	38	52	47
Summa	100	100	100	100

Tabell 9.2 Åldersfördelning i de studerade grupperna. %

Ålder	Arbetsvårdskön		Skyddade verkstäder	
	Göteborg	Skövde	Göteborg	Skövde
–25	31	25	5	9
26–35	29	25	16	22
36–45	19	20	25	15
46–w	21	30	54	54
Summa	100	100	100	100

Åldersfördelningen bland de arbetsvårdssökande och de anställda i skyddade verkstäder skiljer sig avsevärt åt, vilket framgår av tabell 9.2. Åldersfördelningen i arbetsvårdskön är relativt jämn. I Göteborg finns en viss överrepresentation av yngre personer medan Skövdematerialet har en viss överrepresentation av personer över 45 år.

De anställda i skyddade verkstäder uppvisar en helt annan bild. I såväl Göteborg som Skövde gäller att drygt hälften (54 %) är över 45 år.

Beträffande nationalitet gäller att bland de arbetsvårdssökande i Göteborg återfinns 16 % med utländsk nationalitet. Motsvarande andel i Skövde är 8 %. Bland de som arbetar i skyddad verkstad är andelen utländska medborgare 6 % i Göteborg och 7 % i Skövde.

Utbildningsbakgrunden för respektive undersökningsgrupp framgår av tabell 9.3.

Av tabellen framgår bland annat att personer i skyddade verkstäder i genomsnitt har lägre utbildningsnivå än personer i arbetsvårdskön. Vidare har en relativt stor del av undersökningspopulationen genomgått speciell yrkesutbildning.

Många personer har en långvarig arbetslivserfarenhet, vilket framgår av tabell 9.4.

Tabell 9.3 Utbildningsbakgrund för de studerade grupperna. %

	Arbetsvårdskön		Skyddade verkstäder	
	Göteborg	Skövde	Göteborg	Skövde
Folkskola/ grundskola	64	52	80	64
Studentexamen	6	2	2	0
Speciell yrkesutbildning	27	42	16	29
Övrigt	3	4	2	7
Summa	100	100	100	100

Tabell 9.4 Längden av tidigare arbetslivserfarenhet bland de studerade grupperna. %

	Arbetsvårdskön		Skyddade verkstäder	
	Göteborg	Skövde	Göteborg	Skövde
Mindre än 6 mån	8	6	3	4
6 mån–1 år	4	8	0	0
1–2 år	7	5	10	6
2–5 år	19	15	17	9
5–10 år	20	16	8	25
Mer än 10 år	42	50	62	56
Summa	100	100	100	100

Av tabellen framgår att större delen av de arbetsvårdssökande har en tidigare arbetslivserfarenhet på mer än 10 år. Bland de anställda i skyddade verkstäder är denna andel högre än bland de arbetssvårdssökande, vilket bland annat kan förklaras av skillnader i åldersstrukturen.

I undersökningen kartlades även hur lång tid man varit borta från arbetet på den öppna arbetsmarknaden. Detta framgår av tabell 9.5.

Av tabellen framgår tydligt att arbetslivserfarenheten ligger betydligt närmare i tiden bland personer i arbetsvårdskön än på skyddade verkstäder. Av personer i arbetsvårdskön i Göteborg har för närvarande ca 27 % arbete och i Skövde ca 16 %.

Bland de anställda i skyddade verkstäder gäller att nästan alla har sin tidigare kontakt med den öppna arbetsmarknaden mer än två år bakom sig.

9.4 Typ av och orsak till besvär

De arbetsvårdssökande är inte någon enhetlig grupp vad gäller de besvär som orsakar att de är i behov av arbetsvård. Detsamma gäller de som arbetar på skyddade verkstäder.

Av tabell 9.6 framgår vilka typer av besvär individerna uppges ha, vilka till delar är orsak till att man söker arbetsvård eller arbetar på skyddad verkstad.

Tabell 9.5 Tid sedan senaste stadigvarande arbete på den öppna arbetsmarknaden. %

	Arbetsvårdskön		Skyddade verkstäder	
	Göteborg	Skövde	Göteborg	Skövde
Har arbete	27	16	2	0
Mindre än 3 mån	8	15	0	0
3–6 mån	15	35	2	0
6 mån–1 år	34	22	5	0
Mer än 2 år	16	12	91	100

Tabell 9.6 Olika typer av besvär för de studerade grupperna. %

	Arbetsvårdssökande		Skyddade verkstäder	
	Göteborg	Skövde	Göteborg	Skövde
Hjärt- och lungsjukdomar	4	6	2	11
Hörsel	1	1	3	2
Syn	3	2	3	0
Rörelse	30	44	17	26
Övriga somatiska sjukdomar	13	11	18	16
Psykiska	24	20	40	26
Intellektuella	2	6	8	13
Socialmedicinska	23	11	8	7

Bland de arbetsvårdssökande har den största gruppen olika rörelsebesvär. I Skövde är denna andel över 40 %, medan motsvarande andel är ca 30 % i Göteborg. Den näst största gruppen har psykiska besvär och därefter följer socialmedicinska besvär. Andelen med socialmedicinska besvär är emellertid dubbelt så hög i Göteborg som i Skövde. En trolig förklaring är att andelen med socialmedicinska besvär är vanligtvis högre i storstäderna (Göteborg) än i medelstora städer (Skövde).

Bland de som arbetar i skyddad verkstad är besvärsbilden något annorlunda. Personer med psykiska besvär dominerar. Detta gäller speciellt i Göteborg, där de med psykiska besvär utgör 40 % av de anställda i de undersökta skyddade verkstäderna. Även "rörelsebesvär" och "övriga somatiska sjukdomar" utgör en relativt stor del.

Fördelningen på besvär är något varierande mellan män och kvinnor, vilket framgår av tabell 9.7.

De psykiska besvären utgör en betydligt högre andel bland kvinnorna och de socialmedicinska en betydligt högre andel bland männen. Att andelen socialmedicinska besvär är högre bland män än bland kvinnorna är känt från många andra undersökningar. Att kvinnorna har en högre andel med psykiska besvär kan antagligen till stor del förklaras av den speciella, situationen dessa ofta har på arbetsmarknaden, t. ex. dubbelarbete o. d. Vad gäller de somatiska sjukdomarna bland de arbetssökande är fördelningen relativt jämn mellan män och kvinnor.

Handikapp på arbetsmarknaden kan ha sin orsak i ett flertal olika faktorer. De enskilda personernas handikapp kan ha sin orsak i en medfödd sjukdom, genom olyckshändelse utanför arbetet m. m. Det finns emellertid en mängd personer som har problem på arbetsmarknaden, som inte är av fysiskt slag. Det är då snarare ett uttryck för den bristande anpassningen mellan individen och arbetet.

För att klarlägga hur stor del av besvären som direkt har orsakats i arbetet har därför arbetsvårdstjänstemännen fått bedöma huvudorsaken till besvären. Resultaten framgår av tabell 9.8.

Av tabellen framgår att ca 23 % av de arbetsvårdssökande i Göteborg hade besvär som bedömdes ha direkt samband med sjukdom eller annan skada, orsakad av tidigare arbete. Motsvarande andel i arbetsvårdskön i Skövde var

Tabell 9.7 Andelen besvär hos de studerade grupperna fördelat på kön. %

	Arbetsvårdssökande		Skyddade verkstäder	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Hjärt- och lungsjukdomar	5	5	7	4
Hörsel	1	2	3	2
Syn	3	1	2	2
Rörelse	35	38	17	25
Övriga somatiska sjukdomar	12	11	19	18
Psykiska	16	33	31	35
Intellektuella	4	3	9	12
Socialmedicinska	24	7	12	4

Tabell 9.8 Huvudorsak till uppgivna besvär. %

	Arbetsvårdssökande		Skyddade verkstäder	
	Göteborg	Skövde	Göteborg	Skövde[a)]
Sjukdom eller annan skada, hänförbar till tidigare arbete	23	16	3	
Orsak, hänförbar till förhållande utanför arbetet	28	18	88	
Annan orsak	25	26	5	
Vet ej	25	40	3	

[a] Uppgifterna från den skyddade verkstaden i Skövde var mycket osäkra varför de ej redovisas.

ca 16 %. Beträffande de anställda i skyddad verkstad i Göteborg var andelen endast 3,3 %.

Andelen som bedömts ha besvär, orsakade av tidigare arbete ökar med stigande ålder, vilket framgår av tabell 9.9.

Andelen som bedöms ha besvär orsakat av tidigare arbete stiger från ca 14 % i åldersgruppen under 25 år till nästan det dubbla i åldersgruppen 35–45 år. Orsaken till detta kan bl a. vara svårigheten att skilja på besvär orsakade av tidigare arbete och besvär som uppkommer genom åldrande.

Andelen besvär som till huvuddelen uppkommit i arbetet varierar markant mellan de olika besvärstyperna. I tabell 9.10 redovisas andelen som har besvär till följd av tidigare arbete, fördelat efter huvudgrupperna av besvär.

Tabell 9.9 Huvudorsak till besvär, fördelat på ålder. %

Ålder	Sjukdom eller skada orsakad av tidigare arbete
–25	14
26–35	21
36–45	26
46–w	23

Tabell 9.10 Andelen besvär som orsakats av tidigare arbete

	Andel %	Antal observationer
Hjärt- och lungsjukdomar	33	25
Hörsel	17	6
Syn	14	7
Rörelse	19	165
Övriga somatiska sjukdomar	10	40
Psykiska	12	89
Intellektuella	0	110
Socialmedicinska	14	37

Högst andel finns bland hjärt- och lungsjukdomar, där 1/3 av gruppen bedömts ha tillfogats besvären i samband med tidigare arbete. Även rörelsebesvären svarar för en hög andel liksom psykiska och socialmedicinska besvär. Det bör här observeras att de bedömningar som gjorts har avsett huvudorsak till besvären. Det är troligt att arbetet i många fall har varit en biorsak till besvären. Detta gäller antagligen speciellt för besvärsgruppen psykiska och socialmedicinska besvär.

9.5 Bedömd arbetskapacitet

I undersökningen har även arbetsvårdstjänstemännen fått bedöma arbetskapaciteten. Arbetskapaciteten har bedömts mot en tänkt normalprestation enligt den ordinarie arbetsmarknadens krav. Den på detta sätt bedömda arbetskapaciteten framgår av tabell 9.11.

Den bedömda arbetskapaciteten skiljer sig något åt mellan de arbetsvårdssökande i Göteborg och Skövde. Andelen personer med en bedömd arbetskapacitet på mer än 2/3 av normalprestationen är en halv gång högre i Göteborg än i Skövde.

Förklaringarna härtill är många. En är urvalet i undersökningspopulationen. I Göteborg är det inkommande remisser under en tidsperiod, medan det i Skövde är hela arbetsvårdskön vid en viss tidpunkt. Eftersom man kan anta att andelen svåra fall är mindre i de inkommande remisserna än i kön, kan skillnaderna i urvalsmetod till delar förklara skillnaderna i bedömd arbetskapacitet i Göteborg och Skövde. Dessutom vet vi att andelen som *har* arbete är avsevärt högre i Göteborg än i Skövde.

Bland dem som arbetar i skyddad verkstad är den bedömda arbetskapaciteten lägre än bland de arbetsvårdssökande. Endast 10–20 % har en bedömd arbetskapacitet på över 2/3 av normalprestation att jämföra med 40–60 % bland de arbetsvårdsökande.

Tabell 9.11 Bedömd arbetskapacitet hos de studerade grupperna.

Arbetskapacitet	Arbetsvårdssökande		Skyddade verkstäder	
	Göteborg	Skövde	Göteborg	Skövde
1/3	23	17	24	21
1/3–2/3	18	46	66	60
2/3	59	37	10	19

Tabell 9.12 Bedömd arbetskapacitet i olika åldrar bland de arbetsvårdssökande i Göteborg och Skövde. %

Ålder	–1/3	1/3–2/3	2/3–
–25	10	38	52
26–35	31	31	38
36–45	30	30	40
46–w	20	51	29

Det finns ett klart samband mellan bedömd arbetskapacitet och ålder bland de arbetsvårdssökande, vilket framgår av tabell 9.12.
Av tabellen framgår att arbetskapaciteten har bedömts vara lägre vid stigande ålder. Inga markanta skillnader föreligger mellan män och kvinnor med avseende på bedömd arbetskapacitet.

Av tabell 9.13 framgår hur den bedömda arbetskapaciteten varierar mellan mellan personer med olika typer av besvär.
Av tabellen framgår bland annat att bland personer med hjärt- och lungsjukdomar samt psykiska och socialmedicinska besvär finns en stor andel som har en låg, bedömd arbetskapacitet.

9.6 Bedömd möjlighet att kunna ta arbete av olika slag

En mycket viktig punkt i undersökningen var att klarlägga vilka möjligheter undersökningspopulationen hade att ta ett arbete, och under vilka speciella krav detta kunde ske. I undersökningen har därför arbetsvårdstjänstemännen bedömt möjligheten för respektive individ härvidlag. Svarsalternativen var följande:

- Ja, utan särskilda krav
- Ja, med särskilda krav på arbetsuppgifter
- Ja, med särskilda åtgärder
- Ja, halvskyddat arbete
- Ja, helskyddat arbete
- Annat
- Nej.

Resultaten sammanfattas i tabell 9.14.

Av de *arbetsvårdssökande* bedöms ca 12 % kunna ta ett arbete utan särskilda krav på arbetsuppgifter m. m. Knappt hälften (47 %) ställer krav på särskilda arbetsuppgifter för att kunna ta ett arbete.

Särskilda åtgärder i form av tekniska hjälpmedel m. m. bedöms vara nödvändigt enbart för 4 % bland de arbetsvårdssökande. Halvskyddat arbete

Tabell 9.13 Bedömd arbetskapacitet bland arbetsvårdssökande i Göteborg och Skövde, med olika typer av besvär. %

	–1/3	1/3–2/3	2/3–
Hjärt- och lungsjukdomar	31	15	54
Hörsel	–	–	–
Syn	–	–	–
Rörelse	13	52	35
Övriga somatiska	15	31	54
Psykiska	27	31	43
Intellektuella	9	55	36
Socialmedicinska	24	33	43

Tabell 9.14 Bedömning av möjligheterna för personer i arbetsvårdskön respektive i skyddad verkstad att ta ett arbete på den öppna marknaden. %

	Arbetsvårds-sökande	Skyddad verkstad
Ja, utan särskilda krav	12	1
Ja, särskilda arbetsuppgifter	47	17
Ja, särskilda åtgärder	4	1
Ja, halvskyddat arbete	8	20
Ja, helskyddat arbete	10	58
Annat	13	1
Nej	4	1

bedöms nödvändigt för 8 % och helskyddat arbete nödvändigt för 10 %. Endat 4 % bedöms ej kunna ta något arbete.

Vissa skillnader föreligger mellan materialet från Skövde och Göteborg med avseende på de arbetsvårdssökande (se tabellbilagan). Av denna framgår att andelen personer som bedöms kunna ta ett arbete utan särskilda krav är betydligt högre i Göteborg än i Skövde, nämligen 17 % mot 7 %. Detta kan antagligen även här förklaras av att det i Göteborg är fråga om inkommande remisser under en viss tid, medan det i Skövde är fråga om arbetsvårdskön vid en viss tidpunkt. Detta förklarar antagligen till stor del även att andelen som behöver halvskyddat och helskyddat arbete är högre i Skövde.

Bland dem som arbetar på *skyddade verkstäder* bedöms denna typ av arbete även framledes vara nödvändigt för nästan 60 %. 1/4 bedöms kunna övergå till halvskyddat arbete och knappt 1/4 bedöms kunna ta ett arbete på den öppna arbetsmarknaden med särskilda arbetsuppgifter, lämpade för de specifika besvär som individen har.

Ovanstående visar att förutsättningen för att kunna ta ett arbete på den öppna arbetsmarknaden ofta är att kravet på *speciella arbetsuppgifter* uppfylls. Detta ger mångfalt *större förutsättningar än särskilda åtgärder* enligt arbetsvårdstjänstemännens bedömning. Självklart går det inte här att entydigt specificera vad som åsyftas med särskilda arbetsuppgifter, men i allmänhet avses arbeten med låg fysisk belastning och arbeten med lägre arbetstempo än normalt.

I tabell 9.15 redovisas hur de arbetsvårdssökande bedömts med avseende på möjlighet att ta ett arbete, uppdelat på olika åldersgrupper.

Tabell 9.15 Bedömd möjlighet bland arbetsvårdssökande i Göteborg och Skövde att ta ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Fördelat på ålderskategorier. %

	–25 år	26–35 år	36–45 år	45 år–	Alla
Ja, utan särskilda krav	23	13	3	6	12
Ja, särskilda krav på arbets-uppgifter	46	48	50	42	47
Ja, med särskilda åtgärder	7	4	4	2	4
Ja, halvskyddat arbete	7	6	10	11	8
Ja, helskyddat arbete	5	12	12	15	10
Annat	9	15	17	16	13
Nej	2	2	6	9	4

Av tabellen framgår att andelen som ej bedöms kunna ta ett arbete ökar med stigande ålder. De som bedöms behöva någon form av skyddat arbete blir också fler vid stigande ålder, medan andelen som bedöms kunna ta ett arbete utan särskilda krav är högst i de lägre åldersgrupperna.

I tabell 9.16 redovisas den bedömda möjligheten bland de arbetsvårdssökande att ta ett arbete, uppdelat på män och kvinnor.

Av tabell 9.16 framgår att inga markanta skillnader föreligger mellan könen vad gäller de bedömda möjligheterna att ta ett arbete.

9.7 Jämförelse med kartläggningen av betingat arbetsföra inom Volvo

I detta avsnitt görs några jämförelser mellan kartläggningen avseende de betingat arbetsföra vid de båda Volvo-enheterna och kartläggningen av arbetsvårdsköerna i Göteborg och Skövde. Eftersom undersökningsmetodiken har varit olika vid de olika kartläggningarna kan en sådan jämförelse endast göras på vissa punkter.

Vid en jämförelse framgår att förekomsten av betingat arbetsföra i de yngre åldrarna är betydligt högre i arbetsvårdskön än bland de anställda vid Volvo. Detta kan antas hänga samman med att de unga betingat arbetsföra har svårt att erhålla anställning på den öppna arbetsmarknaden, medan de betingat arbetsföra som är äldre i större utsträckning blir betingat arbetsföra under sin anställningstid.

Vad gäller typ av besvär är någon direkt jämförelse inte heller möjlig bland annat på grund av att klassificeringen i besvärsgrupper har varit olika. En sammanläggning av besvärstyper till huvudgrupperna psykiska, fysiska och sociala besvär visar emellertid

att någon större skillnad inte föreligger mellan de anställda vid Volvo och de arbetsvårdssökande, vad gäller fysiska och psykiska besvär,

att de socialmedicinska besvären är tre–fyra gånger så vanliga bland de arbetsvårdssökande som bland de Volvo-anställda.

Av ovanstående kan vi dra den slutsatsen att personer med socialmedicinska besvär i högre grad har svårigheter inträda på arbetsmarknaden, än personer med andra besvär. Jämför vi med att 2/3 av de utslagna 1976 vid

Tabell 9.16 Bedömd möjlighet för arbetsvårdssökande i Göteborg och Skövde att ta ett arbete på den öppna arbetsmarknaden, fördelat efter kön. %

	Män	Kvinnor
Ja, utan särskilda krav	12	13
Ja, särskilda krav på arbetsuppgifter	46	46
Ja, med särskilda åtgärder	5	3
Ja, halvskyddat arbete	9	8
Ja, helskyddat arbete	10	12
Annat	14	13
Nej	3	6

Skövdeverken hade sociala problem (alkoholproblem) finner vi att denna grupp dels slås ut från arbetsmarknaden i högre utsträckning än andra, dels har svårare än andra att återinträda på arbetsmarknaden.

I såväl den interna som externa kartläggningen är de psykiska besvären överrepresenterade bland kvinnorna, och de socialmedicinska besvären överrepresenterade bland männen.

Vad gäller graden av besvär är det här mycket svårt att göra en direkt jämförelse eftersom olika mått har använts. I den interna kartläggningen vid Skövdeverken har man graderat i en tvågradig skala efter måttliga fall respektive svåra fall. Vid Torslandaverken har någon dylik indelning inte gjorts. I den externa kartläggningen har man bedömt arbetskapaciteten utifrån 1/3 av normalprestationen, 1/3–2/3 av normalprestationen eller över 2/3 av normalprestationen.

En viss jämförelse mellan undersökningen kan man få om man antar att de "måttliga fallen" i den interna kartläggningen motsvarar de i den externa kartläggningen som bedömts har mer än 2/3 av normalprestationen. En sådan jämförelse visar att 72 % av de betingat arbetsföra vid Skövdeverken har bedömts som "måttliga fall" medan endast ca 60 % av de externa betingat arbetsföra i Göteborg och ca 40 % i Skövde har bedömts ha en arbetskapacitet överstigande 2/3 av normalprestationen.

9.8 Sammanfattning

Nedan ges en kort sammanfattning av de väsentligaste resultaten vid inventeringen av arbetsvårdsköerna vid arbetsförmedlingarna i Göteborg och Skövde samt av anställda i verkstäder för skyddat arbete. Resultaten visar att

- Drygt hälften av de anställda vid skyddade verkstäder är över 50 år, medan åldersfördelningen är jämnare i arbetsvårdskön.
- Utländsk nationalitet är överrepresenterad i arbetsvårdskön.
- Huvuddelen är lågutbildad.
- Huvuddelen har mycket lång arbetslivserfarenhet från den öppna arbetsmarknaden.
- För ca 15 % i arbetsvårdskön och ca 95 % vid skyddade verkstäder är det mer än 2 år sedan senaste arbete på den öppna arbetsmarknaden.
- De vanligaste besvärstyperna i arbetsvårdskön är rörelsebesvär samt psykiska och socialmedicinska besvär, och vid de skyddade verkstäderna psykiska besvär och rörelsebesvär.
- De psykiska besvären är överrepresenterade bland kvinnorna och de socialmedicinska bland männen.
- För ca 1/5 i arbetsvårdskön anses orsaken till besvären hänförbara till tidigare arbete, medan nära 90 % av de anställda vid verkstäderna för skyddat arbete bedöms ha besvär hänförbara till förhållanden utanför arbetet.
- Ungefär hälften i arbetsvårdskön bedöms ha en arbetskapacitet över 2/3 i förhållande till en tänkt normalprestation, medan ca 2/3 vid skyddade verkstäder har en arbetskapacitet mellan 1/3–2/3.

- Nära 60 % i arbetsvårdskön bedöms kunna ta ett arbete på den öppna arbetsmarknaden med eller utan krav på särskilda arbetsuppgifter.
- Bland dem som arbetar på skyddade verkstäder bedöms helskyddat arbete även framledes vara nödvändigt för nästan 60 %, medan 1/5 bedöms kunna övergå till halvskyddat och 1/5 kunna ta ett arbete på den öppna arbetsmarknaden med eller utan krav på särskilda arbetsuppgifter.
- En jämförelse med kartläggningen av betingat arbetsföra inom Volvo visar att

- De socialmedicinska besvären är tre–fyra gånger vanligare bland de arbetsvårdssökande än bland de Volvo-anställda,
- arbetskapaciteten hos betingat arbetsföra inom Volvo är i genomsnitt högre än bland betingat arbetsföra i arbetsvårdskön och i skyddade verkstäder.

10 Arbetsplatsanalyser

10.1 Inledning

Arbetsplatsanalyser innehåller analys av arbetskrav, miljöfaktorer och riskmoment i arbetet. De är avsedda som hjälpmedel vid arbetsanpassning och/eller omplacering i industrin.

Inom ramen för detta projekt har arbetsplatsanalyser utförts på samtliga arbetsplatser som tillhör kollektivanställda vid Torslandaverken. Arbetet har utförts av Volvo. Nedan sammanfattas metod och uppläggning (avsnitt 10.2), resultat (avsnitt 10.3) samt synpunkter inför det fortsatta arbetet (avsnitt 10.4). Nedanstående beskrivning avser således enbart Torslandaverken. Vid Skövdeverken hade arbetsplatsanalyser tidigare utförts. Dessa beskrivs emellertid inte här.

10.2 Metod och uppläggning

Det finns ett flertal olika metoder för arbetsplatsanalyser. När det gäller att välja metod är svårigheten att begränsa inhämtningen av information så att metoden blir praktiskt hanterlig, utan att gå miste om väsentlig information. Mot denna bakgrund valdes vid Torslandaverken en metod utarbetad av Arbetsmedicinska avdelningen vid Arbetarskyddsstyrelsen (beskrivning av vissa arbetskrav, metodrapport AMA 009/75). Systemet består av ett bedömningsformulär "Beskrivning av vissa arbetskrav" och en nyckel (= bruksanvisning) till formuläret. Båda delarna är så utformade att analyserna skall kunna utföras av personer med måttliga kunskaper i ergonomi och yrkeshygien. Nedan presenteras det använda bedömningsformuläret. I bilaga 7 lämnas utförligare kommentarer till formuläret.

Beträffande arbetsbeskrivningen har denna kompletterats med punkterna 1, 2, 10, 14, 15, 18, 19, 20 och 22 i förhållande till ovanstående metodrapport.

Som framgår av beskrivningen omfattar denna dels en bedömning av vissa krav som arbetet ställer på den anställde, dels beskrivning av den yttre arbetsmiljön som karaktäriserar arbetsplatsen.

Motsvarande punkterna 3, 5, 6, 7, 8 och 9 har bedömning gjorts efter en tregradig skala motsvarande små, måttliga och stora krav som arbetet ställer. För punkterna 10–13 har andra tregradiga mått använts. (Se bilaga 7). Slutligen har det medtagits en del fakta knutna till arbetsplatsen som ansetts

BESKRIVNING AV VISSA ARBETSKRAV

AVDELNING	GEOGR PLACERING	FÖRMAN	TELEFON	ACKORDSNUMMER

ARBETSBESKRIVNING	UTFÄRDARE	DATUM

				KOMMENTARER
1 ARBETSTID	DAGTID ☐ HELTID ☐ / SKIFT ☐ DELTID ☐			
2 KROPPSLÄNGD	-170 ☐	170-175 ☐	175- ☐	
3 SYN	1 ☐	2 ☐	3 ☐	
4 BULLER	☐	☐	☐	
5 HÖRSEL	☐	☐	☐	
6 RYGG	☐	☐	☐	
7 BEN OCH FÖTTER	☐	☐	☐	
8 ARMAR O HÄNDER	☐	☐	☐	
9 FYSISK UTHÅLLIGHET	☐	☐	☐	
10 ROTERANDE VERKTYG	☐	☐	☐	
11 STYRNING	☐	☐	☐	
12 SAMARBETE	☐	☐	☐	
13 INLÄRNINGSTID	☐	☐	☐	
14 STATIONSTID				
15 PRODUKTION				

	Ja	Nej	KOMMENTARER
16 ÄR ARBETET			
A) SITTANDE	☐	☐	
B) STÅENDE	☐	☐	
C) BÅDE A+B	☐	☐	
D) ÖVER AXELHÖJD	☐	☐	
17 FÖREKOMMER			
A) HUDSKADANDE ÄMNEN	☐	☐	
B) LUFTFÖRORENINGAR	☐	☐	
C) SMUTSIGT ARBETE	☐	☐	
D) VÄRME,KYLA,DRAG	☐	☐	
E) BULLER ÖVER 85 dB	☐	☐	
F) RISK FÖR ÖGONSKADA	☐	☐	
18 KRÄVS PERSONLIG SKYDDSUTRUSTNING			
A) ANDNING	☐	☐	
B) SYN	☐	☐	
C) HÖRSEL	☐	☐	
19 KRÄVS KÖRKORT	☐	☐	
20 KRAV PÅ SVENSKA	TAL ☐	SKRIFT ☐	EJ ☐
21 ÖVRIGA KRAV			
.....			
.....			
22 SYNPUNKTER FRÅN NUV BEF-HAVARE OCH AL			
.....			

10.2

vara av betydelse vid användningen av beskrivningen.

Beträffande punkt 22 har här noterats spontana synpunkter som har framförts av den anställde och/eller arbetsledaren i samband med analysen. Det är alltså icke frågan om någon systematisk inhämtning av information från nämnda personer. Generellt har under rubriken "kommentar" anförts eventuella kompletterande uppgifter.

Analyserna har utförts av projektets inventeringsgrupp, som bestått av en facklig representant, en produktionstekniker, en skyddsingenjör samt en företagsläkare.

10.3 Resultat

10.3.1 *Inledning*

Under tiden 1976-01-30–1976-10-27 har analyserna utförts. 1 370 arbetsplatser (motsvarande 2 163 arbetstillfällen) vid Torslandaverken har bedömts vid gruppens 30 sammankomster.

Nedan redovisas först en detaljerad beskrivning av huruvida arbetstillfällena uppdelade på olika delar av bilen är sittande, stående eller sittande och stående samt kräver arbete över axelhöjd (punkt 16 i formuläret). På samma sätt beskrivs vilka arbetstillfällen som ställer "stora krav" på rygg, ben och fötter, armar och händer samt fysisk uthållighet (punkterna 6–9 i formuläret). Därefter lämnas en sammanfattande resultatbeskrivning av alla punkter i arbetsplatsanalysen. Slutligen ges exempel på hur de genomförda arbetsplatsanalyserna har fått praktisk användning vid Torslandaverken. I avsnitt 10.4 nedan lämnas några synpunkter på det fortsatta arbetet, grundade på inventeringsgruppens arbete.

De resultat och beskrivningar som här lämnas skall i första hand ses som exempel på hur arbetsplatsanalyser av detta slag kan användas i det praktiska arbetet med betingat arbetsföra. Det måste framhållas att resultatet inte säger något om hur "bra eller dåliga" arbetsplatserna vid Torslandaverken är jämfört med andra industriers, utan endast visar hur inventeringsgruppen bedömt arbetsplatserna i relation till varandra.

10.3.2 *Resultatbeskrivning*

Figur 10.1 visar på vilket sätt arbetsuppgifterna, fördelade på arbete med bilens olika delar, ställer krav på arbetsställning. Av figuren framgår att

- 5 % av arbetsuppgifterna är sittande
- 53 % av arbetsuppgifterna är stående
- 29 % av arbetsuppgifterna är sittande och stående
- 11 % av arbetsuppgifterna är stående och kräver arbete över axelhöjd,
- 2 % av arbetsuppgifterna är sittande och stående och kräver arbete över axelhöjd.

Hur dessa fördelar sig på arbetet med bilens olika delar framgår av figur 10.1.

Figur 10.1 Arbetsställning på olika delar av bilen

ARBETSTILLFÄLLEN TOTALT 2.163

1 SITTANDE	103	(5%)
2 STÅENDE	1.144	(53%)
3 SITTANDE + STÅENDE	631	(29%)
4 STÅENDE + ÖVER AXELHÖJD	241	(11%)
5 SITTANDE + STÅENDE + ÖVER AXELHÖJD	44	(2%)

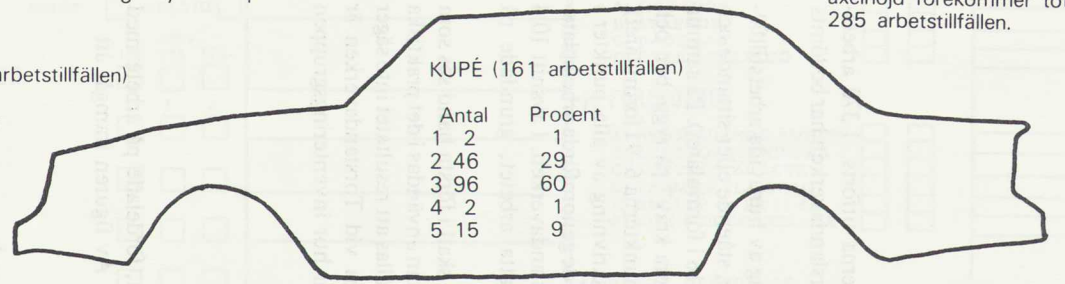
Respektive grupp är varandra uteslutande, t ex arbete över axelhöjd förekommer totalt vid 285 arbetstillfällen.

UTSIDA (672 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
	6	1
2	536	80
3	102	15
4	21	3
5	7	1

MOTORRUM (16 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	–	–
2	16	100
3	–	–
4	–	–
5	–	–



KUPÉ (161 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	2	1
2	46	29
3	96	60
4	2	1
5	15	9

BAGAGE (5 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	–	–
2	–	–
3	1	20
4	4	80
5	–	–

UNDERSIDA

TILTAD (49 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	–	–
2	47	96
3	2	4
4	–	–
5	–	–

GROP (138 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	–	–
2	17	12
3	3	2
4	118	86
5	–	–

ÖVRIGT (98 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	2	2
2	–	–
3	89	91
4	7	7
5	–	–

FÖRMONTERING (413 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	20	5
2	335	81
3	50	12
4	5	1
5	3	1

JUSTERING (315 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	2	1
2	120	38
3	94	30
4	82	26
5	17	5

MATERIALHANTERING (286 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	71	24
2	27	9
3	194	65
4	2	1
5	2	1

Figur 10.2 visar i vilken utsträckning arbetsuppgifterna, fördelade på bilens olika delar, ställer stora krav på rygg, armar och händer, ben och fötter samt fysisk uthållighet. Med "stora krav" menas därvid för

a) *rygg;* obekväma, vridna, fixerade ställningar och/eller ofta förekommande tunga lyft,
b) *ben och fötter;* enbart stående eller mycket gående i arbetet eller sittande arbete i obekväma, fixerade ställningar. Krav på stor muskelstyrka,
c) *armar och händer;* obekväma arbetsställningar förekommer med frekvent, stora krav på styrka och precision,
d) *fysisk uthållighet;* riklig förekomst av tunga lyft.

(För mer detaljerad beskrivning se bilaga 7 eller ovan refererade metodrapport).

Av figuren framgår att totalt ställs stora krav på

- ryggen i 59 % av arbetstillfällena
- rygg + armar och händer i 50 % av arbetstillfällena
- rygg + ben och fötter i 43 % av arbetstillfällena
- rygg + ben och fötter + armar och händer + fysisk uthållighet i 25 % av arbetstillfällena.

Hur dessa fördelar sig på arbetet med bilens olika delar framgår av figur 10.2.

Utifrån analysen av arbetskraven enligt formuläret ovan kan följande resultat redovisas.

Vid 82 % av arbetstillfällena förekommer hudskadande ämnen.
65 % av arbetstillfällena ställer stora krav på armar och ben.
59 % av arbetstillfällena ställer stora krav på ryggen.
53 % av arbetstillfällena är stående.
50 % av arbetstillfällena är tvångsstyrda.
49 % av arbetstillfällena ställer stora krav på ben och fötter.
Vid 36 % av arbetstillfällena krävs det att man behärskar svenska i tal och skrift.
32 % av arbetstillfällena har en inlärningstid över tre veckor.
Vid 31 % av arbetstillfällena krävs körkort.
29 % av arbetstillfällena är både sittande och stående.
27 % av arbetstillfällena kräver stor fysisk uthållighet.
Vid 25 % av arbetstillfällena förekommer luftföroreningar.
13 % av arbetstillfällena innebär arbete över axelhöjd.
Vid 9 % av arbetstillfällena krävs personlig skyddsutrustning.
9 % av arbetstillfällena ställer stora krav på synen.
5 % av arbetstillfällena är isolerade.
5 % av arbetstillfällena är sittande.
1 % av arbetsillfällena har så högt buller (över 85 db) att hörselskaderisk utan skydd föreligger. 71 % av arbetstillfällena har obetydligt buller.

Nedan ges några exempel på hur de genomförda arbetsplatsanalyserna praktiskt redan efter kort tid har kommit till användning. Analyserna har t. ex. använts som underlag

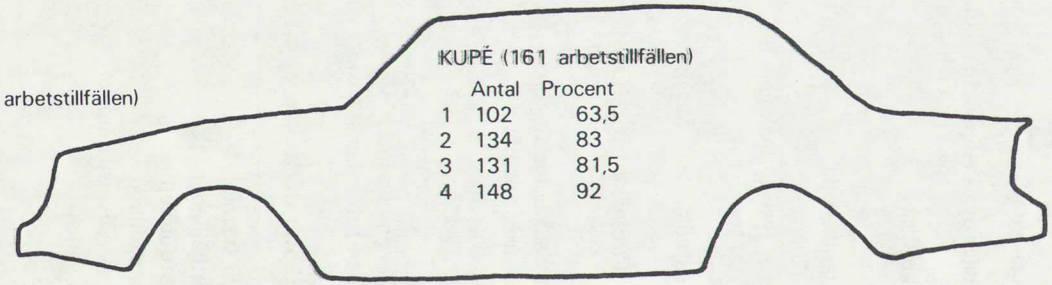
Figur 10.2. Arbetskrav på olika delar av bilen

ARBETSTILLFÄLLEN TOTALT 2 163
varav stora krav ställs på

	Antal	Procent
1 RYGG+BEN/FÖTTER+ARMAR/ HÄNDER+FYSISK UTHÅLLIGHET	532	25
2 RYGG+BEN/FÖTTER	921	43
3 RYGG+ARMAR/HÄNDER	1086	50
4 RYGG	1278	59

UTSIDA (672 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	136	20,6
2	247	37
3	333	49,5
4	386	57,5



KUPÉ (161 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	102	63,5
2	134	83
3	131	81,5
4	148	92

MOTORRUM (16 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	14	87,5
2	14	87,5
3	16	100
4	16	100

BAGAGE (5 arbets tillfällen)

	Antal	Procent
1	2	40
2	5	100
3	5	100
4	5	100

UNDERSIDA

TILTAD (49 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	13	26,5
2	15	30,5
3	17	34,5
4	18	36,5

GROP (138 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	29	21
2	43	31
3	43	31
4	43	31

ÖVRIGT (98 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	–	–
2	4	4
3	4	4
4	42	43

FÖRMONTERING (413 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	86	21
2	162	39
3	161	39
4	188	45,5

JUSTERING (315 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	95	30
2	242	77
3	248	78,5
4	259	82

MATERIALHANTERING (296 arbetstillfällen)

	Antal	Procent
1	53	18
2	55	18,5
3	128	43
4	173	58,5

- i arbetet med betingat arbetsföra för produktionstekniker och arbetsledare. Analyserna kan därigenom sägas ha fungerat som ett kommunikationsmedel mellan anpassningsgruppen och produktionsteknik och arbetsledning genom att enskilda arbetsplatser blir noggrant kartlagda avseende ergonomiska krav.
- för styrgruppen i projektet i diskussioner om försök med konkreta åtgärder,
- för diskussioner mellan produktion och konstruktion avseende mer långsiktiga åtgärder (produktändringar).

Ovanstående är några exempel på hur arbetsplatsanalyserna kan komma att spela en betydelsefull roll både i ett kortsiktigt och ett långsiktigt perspektiv i arbetet med de betingat arbetsföra.

10.4 Synpunkter på det fortsatta arbetet

Erfarenheterna från analyserna kan i viss omfattning bilda underlag för synpunkter på hur man i fortsättningen skall försöka angripa de ergonomiska problemen. Här redogörs kort för några erfarenheter som inventeringsgruppen erhållit:

Erfarenheterna visar klart nödvändigheten av att konstruktionsavdelningarna informeras fortlöpande kring resultaten från de kommande ergonomiska analyserna, för att få fram diskussioner kring långsiktiga åtgärdsförslag (produktändringar). Även till produktionsteknik är det motiverat med kontinuerlig information kring kommande analysresultat, framför allt som underlag för ställningstaganden till mera kortsiktiga åtgärdsförslag.

Vid valet av den ovan beskrivna metoden var man medveten om de begränsningar denna innehöll. Den ansågs emellertid tillfredsställande mot bakgrund av de resurstillgångar, tidsutrymmen m. m. som fanns. En faktor som bör beaktas i det fortsatta arbetet anser inventeringsgruppen vara förekomsten av stress. En annan är att synpunkter från de anställda och arbetsledaren, hämtas in systematiskt vid arbetsplatsanalyserna.

11 Arbetsmarknads- och personalpolitiska medel inom Volvo år 1975

11.1 Inledning

I ovanstående kapitel har omfattningen och strukturen av de betingat arbetsföras problem i olika sammanhang kartlagts. Innan vi i de följande kapitlen redovisar försöksverksamheten med förstärkta arbets- och personalpolitiska medel och utvärderar dess effekter skall vi i detta kapitel beskriva hur arbetet (internt och externt) med att lösa de betingat arbetsföras situation drevs under året före projektets starttidpunkt, d. v. s. 1975. Kapitlet avslutas med ett försök till uppskattning av storleken på de resurser som satts in under detta specifika år för att lösa problematiken. Kapitlet skall i första hand således betraktas som en bakgrund till diskussionerna och de inom projektets ram särskilt insatta åtgärderna och dess effekter.

Kapitlet inleds med en beskrivning och uppskattning av de arbetsmarknadspolitiska medel som satts in vid de båda Volvo-enheterna under 1975. Därefter görs motsvarande redovisning av de personalpolitiska insatserna.

11.2 Arbetsmarknadspolitiska medel

11.2.1 *Inledning*

I detta avsnitt redovisas de arbetsmarknadspolitiska medel som satts in vid de studerade Volvoenheterna i samband med problemen kring betingat arbetsföra.

Med arbetsmarknadspolitiska medel avses här

dels bidrag till arbetsgivare,
dels arbetsvårdens insatser,
dels personella resurser från Länsarbetsnämnden i anpassningsarbetet.

Kartläggningen av de arbetsmarknadspolitiska medlen har huvudsakligen skett genom intervjuer med ansvarig personal vid arbetsvården. Kartläggningen avser 1975.

11.2.2 *Bidrag till Torslandaverken*

De bidrag som är aktuella i anpassningsarbetet är:

- särskilda anordningar på arbetsplatsen
- speciella arbetstekniska hjälpmedel

- biträde i arbetet
- arbetsmarknadsutbildning
- bidrag till halvskyddad sysselsättning
- näringshjälp till den enskilde personen.

Under 1975 har bidrag utgått till Torslandaverken av två slag:

1. Bidrag för *arbetsmarknadsutbildning* har utgått till en person avseende kontoristutbildning. I detta fall har Länsarbetsnämnden finansierat lönekostnaderna under en tremånadersperiod. Totalt innebär detta att ca. 15 000 kronor har utgått i utbildningslön.
2. Bidrag för den *halvskyddade verksamheten.* Den halvskyddade verksamheten vid Torslandaverken befann sig under 1975 i en expansiv fas och fick en betydande omfattning i förhållande till tidigare verksamhetsår. Bidrag utgick totalt under året med ca. 538 000 kronor.

När det gäller övriga bidragsformer har Torslandaverken under 1975 inte sökt sådana.

Vi kan således sammanställa de bidrag som utgått i anslutning till anpassningsarbetet vid Torslandaverken under 1975 i nedanstående tabell:

Kostnader för utbildning	15 000 Kronor
Bidrag till halvskyddat arbete	538 000 Kronor
	553 000 Kronor

11.2.3 *Bidrag till Skövdeverken*

Följande bidrag har under 1975 utgått till Skövdeverken

1. För den *halvskyddade verksamheten*	503 200 Kronor
2. En synskadad person har erhållit en magnivision (förstorings-TV, *speciella arbetstekniska hjälpmedel).*	12 270 Kronor
3. En synskadad person har erhållit en förstoringslampa *(speciella arbetstekniska hjälpmedel).*	292 Kronor
	515 762 Kronor

När det gäller *övriga bidragsformer* har Skövdeverken inte sökt sådana.

Vi kan således konstatera att de bidrag som utgått i anslutning till anpassningsarbeten vid Skövdeverken under 1975 totalt uppgick till ca. 516 000 kronor. Påpekas bör att de halvskyddade arbetsplatser som är avsedda för tjänstemän är medräknade i dessa bidrag. Bidragen för de arbetstekniska hjälpmedel som utgått avser arbetsplatser för tjänstemän.

11.2.4 *Arbetsvårdens insatser*

En väsentlig del av individens anpassning till den öppna arbetsmarknaden utgör de förberedande insatser i form av skyddat arbete, arbetsträning, arbetsprövning o. dyl. som genomförs av myndigheterna.

Arbetsvården i *Göteborg* placerade under 1975 inte någon person på den öppna arbetsmarknaden i Torslandaverken. Däremot placerades 17 personer i halvskyddade arbeten i Torslandaverken. Av dessa

- kom fyra personer från skyddade verkstäder
- hade sex personer genomgått arbetsprövning
- hade tre personer genomgått arbetsträning
- hade tio personer genomgått någon slags utbildning.

Arbetsvården i *Skövde* placerade under 1975 heller inte någon person på den öppna arbetsmarknaden vid Skövdeverken. Däremot placerades åtta personer i halvskyddade arbeten i Specialverkstaden vid Skövdeverken.

Av dessa

- kom två personer från skyddade verkstäder
- hade två personer genomgått arbetsträning
- hade två personer genomgått arbetsprövning
- hade två personer genomgått ALU-kurser
- kom en person från kommunalt beredskapsarbete
- kom en person från arbete på den öppna arbetsmarknaden.

För den *skyddade verksamheten* gäller naturligtvis att de aktuella personerna varit sysselsatta olika tidsperioder. Vi använder oss här emellertid av en genomsnittlig tid av ett år. Detta grundar sig på i vilken utsträckning den skyddade sysselsättningen kan anses utgöra en för halvskyddat eller "öppet" arbete förberedande åtgärd. Det finns naturligtvis individer för vilka skyddad sysselsättning utgör den enda tänkbara formen för sysselsättning.

Vid samtal med arbetsvården har framkommit att man kan betrakta ca. ett år som en förberedande tidsperiod inför annan slags sysselsättning. Det bör emellertid betonas att det kan finnas stora variationer i denna bedömning.

Vid beräkningen använder vi den av arbetsvårdsenheten vid AMS framräknade genomsnittliga kostnaden per skyddad arbetsplats år 1975, för landet som helhet. Denna uppgår till ca 29 000 kronor per år.

Vad gäller *arbetsprövning/-träning* betraktas denna form av åtgärd från arbetsvårdens sida, som en rent förberedande åtgärd, inför någon form av sysselsättning. Vi utgår vid uppskattningen av dess omfattning från den av arbetsvården i Skövde och Göteborg beräknade genomsnittliga genomströmningen per plats vid arbetsvårdsinstituten. För Skövde gäller att arbetsprövning i genomsnitt beräknas ta ca. en månad i anspråk medan motsvarande tid i Göteborg beräknas till ca. två månader. Arbetsträning tar ca. tre månader ytterligare efter prövning. Uppläggningen av prövning/träning har vissa lokala variationer, varför tidsåtgången kan variera vid olika arbetsvårdsinstitut.

Den genomsnittliga kostnaden per inrättad plats vid arbetsvårdsinstituten var 1975 ca. 33 000 kronor per år enligt arbetsvårdsenheten vid AMS. Detta innebär för arbetsprövning en kostnad på ca. 3–6 000 kronor och för arbetsträning ca. 9 000 kronor per individ.

Arbetsmarknadsutbildning förekommer inom vitt skilda områden. Att exakt uppskatta kostnaden för de här aktuella personerna skulle kräva en ingående uppföljning av varje individ. Vi använder oss därför här av den genomsnittliga kostnaden för arbetsmarknadsutbildningens alla kurser. Denna har beräknats till 8 525 kronor per individ.

Vid beräkningen av kostnaden för de personer som genomgått ALU-kurser använder vi oss av den genomsnittliga kostnaden för arbetsmarknads-

utbildning per elevvecka. ALU-kurserna tar fyra veckor i anspråk, vilket med en veckokostnad på ca. 525 kronor innebär att en genomgången ALU-kurs kostar ca. 2 100 kronor.

För den person som före anställningen vid Skövdeverken befann sig i beredskapsarbete bedömer arbetsvården i Skövde denna sysselsättning som en rent förberedande åtgärd inför en annan form av sysselsättning. Vi använder här samma bedömning som för den skyddade verksamheten vid uppskattningen av tiden, dvs. att ett år anses vara en förberedande tidsperiod inför ett arbete vid Skövdeverken. Lönekostnaden används här som ett mått på den åtgärd som denna sysselsättning utgör. Denna kostnad får betraktas som ett maximibelopp, då hänsyn inte är tagen till intäktssidan av detta arbete. Lönekostnaden utgjorde ca. 45 000 kronor.

Utöver ovanstående har dessutom för fyra personer utgått *näringshjälp* om 15 000 kronor per person enligt en grov uppskattning av arbetsvården i Göteborg.

I tabell 11.1 sammanställs de ovan redovisade insatserna från arbetsvårdens sida avseende åtgärder, uttryckt i kronor, riktade mot Torslandaverken och Skövdeverken.

11.2.5 *Personella resurser utöver arbetsvården*

Vid arbetsvården i Göteborg har huvudsakligen en tjänsteman arbetat med direkt anknytning till Volvo. Naturligtvis kommer även andra tjänstemän indirekt i kontakt med ärenden som rör Volvo. Att uppskatta omfattningen av arbetsvårdens personella insatser i anpassningsarbetet är svårt, eftersom inte någon person har Torslandaverken som sitt enda arbetsfält. Vid samtal med arbetsvårdens personal har uppskattningen av arbetsinsatser resulterat i ca. 0,5–1 manår årligen.

Kostnaderna för de personella resurserna från arbetsvårdens sida i Göteborg uppskattas därmed till mellan 50 000 och 100 000 kronor under 1975.

Tabell 11.1 Arbetsvårdens insatser 1975, riktade mot Torslandaverken och Skövdeverken

	Kronor
Torslandaverken	
Skyddad sysselsättning	116 000
Arbetsprövning/-träning	63 000
Arbetsmarknadsutbildning	85 000
Näringshjälp	60 000
	324 000
Skövdeverken	
Skyddad sysselsättning	58 000
Arbetsprövning/-träning	24 000
ALU-kurser	4 000
Beredskapsarbete	45 000
	131 000

Vid arbetsvården i Skövde har flera tjänstemän arbetat med direkt anknytning till Volvo. Naturligtvis kommer även andra tjänstemän indirekt i kontakt med ärenden som rör Volvo. Inte heller i Skövde har en person Volvo som sitt enda arbetsfält. Vid samtal med arbetsvårdens personal har uppskattningen av arbetsinsatser resulterat i ca. 0,5 manår årligen.

Kostnaderna för de personella resurserna från arbetsvårdens sida i Skövde uppskattas därmed till ca. 50 000 kronor under 1975.

11.2.6 *Sammanfattning av de arbetsmarknadspolitiska medlen*

Nedan sammanfattar vi de ovan gjorda beräkningarna av de arbetsmarknadspolitiska medel som riktats mot Skövdeverken och Torslandaverken avseende betingat arbetsföra.

	Skövdeverken	Torslandaverken
Bidrag	516 000	553 000
Arbetsvårdens insatser	131 000	324 000
Personella resurser	50 000	50–100 000
Summa kr.	697 000	927–977 000

Ovanstående sammanställning utgör i monetära termer, de till omfattningen största insatserna från myndigheternas sida i anpassningsarbetet vid Skövdeverken och Torslandaverken.

11.3 Personalpolitiska medel

11.3.1 *Inledning*

I detta avsnitt redovisas de personalpolitiska medel som satts in vid de båda Volvoenheterna före projektets påbörjan i samband med problemen kring betingat arbetsföra. Beskrivningen avser år 1975. Avsnittet inleds med ett utdrag ur Volvos personalpolitik där företagets uttalade inriktning i arbetet med betingat arbetsföra återges och kan sägas utgöra basen för det interna arbetet. Därefter beskrivs hur arbetet med de betingat arbetsföras problem drivits inom Skövdeverken respektive Torslandaverken. Avslutningsvis uppskattas de totala personalpolitiska insatsernas omfattning.

11.3.2 *Utdrag ur Volvos personalpolitik*

Fysisk miljö

Vid utformning av produkter, arbetslokaler, maskiner och utrustning skall hänsyn tas till de anställdas fysiska och psykiska förutsättningar och behov av en god arbetsmiljö.

- Arbetsförhållandena skall utformas så att de anställda kan utföra sina arbetsuppgifter utan skadliga påfrestningar.

- Systematiska insatser skall göras för att klarlägga och undanröja hälsorisker.
- Arbetsmiljön skall utformas så att den ger utrymme för nya arbetsformer, främjar samverkan och trivsel på arbetsplatsen.

Arbetsområden

Arbetsmiljö, arbetskrav och hälsorisker

Vid planering och utformning av arbetslokaler, maskinell utrustning, metoder och arbetsorganisation och vid val av material skall företagshälsovårdens specialistkunnande tillvaratas. Arbetsplatser skall systematiskt följas upp och utvärderas i syfte att klarlägga och undanröja hälsorisker samt skapa underlag för konstruktiva anpassningsåtgärder.

Arbetsanpassning, hälsotillstånd

Företagshälsovården skall medverka till att urval och placering av anställda sker med hänsyn till hälsa och övriga förutsättningar. En tillräcklig kännedom om de anställdas hälsa och arbetsanpassning skall upprätthållas bland annat genom återkommande hälsoundersökningar, för att skydda mot hälsorisker och ge underlag för tidiga anpassningsåtgärder.

Rehabilitering

Volvos rehabiliteringsinsatser skall i första hand avse egna medarbetare. Volvo skall även medverka till rehabilitering och sysselsättning av personer föreslagna av arbetsmarknadsmyndigheter. Rehabiliteringen skall genomföras med resurser inom företaget samt med hjälp av och i samverkan med samhällets rehabiliteringsorgan.

- Tyngdpunkten i rehabiliteringen skall ligga på tidiga och systematiska åtgärder för att förhindra situationer som kräver mer kvalificerade rehabiliteringsinsatser.
- Rehabiliteringen skall inriktas på såväl arbete och arbetsanpassning som personlig utveckling.

11.3.3 *Beskrivning av det arbetssätt som tidigare gällt avseende de betingat arbetsföras situation vid Torslandaverken och Skövdeverken*

Inledning

I detta avsnitt presenteras det arbetssätt som *tidigare* gällt inom Volvo i samband med de betingat arbetsföra d. v. s. före projektets påbörjan. Beskrivningarna grundar sig i första hand på samtal och intervjuer med personer i en rad olika befattningar och omfattar huvudsakligen de arbetsmässigt viktigaste funktionerna i detta sammanhang under år 1975. Detta avsnitt innehåller inte någon utvärdering av genomförda åtgärder i relation till mål etc.

I det följande beskrivs:

a) Olika arbetsgrupper:

- central anpassningsgrupp (Torslandaverken, Skövdeverken)
- behandlingsteam (Torslandaverken)
- omplaceringskommitté (Skövdeverken)
- styrgrupp för halvskyddat arbete (Skövdeverken)

b) Olika befattningshavare

- arbetsledare
- produktionstekniker
- personalassistenter
- läkare
- kuratorer, företagshälsovård
- sköterskor
- fackliga representanter

Arbetsgrupper vid Skövdeverken och Torslandaverken

Under 1975 fanns *en* för hela Volvo Göteborg *central anpassningsgrupp* sammansatt enligt de rekommendationer som arbetsmarknadsmyndigheterna angivit, dvs. en partsammansatt grupp. Gruppen hade sammanträtt ett par gånger årligen och arbetet hade huvudsakligen utgjorts av övergripande policydiskussioner och principer för anpassningsverksamheten. Man hade i den centrala anpassningsgruppen ej behandlat enskilda omplaceringsfall, utan dessa hade hänskjutits till *andra instanser,* såsom personalassistenter, företagshälsovården m. fl.

I Torslandaverken hade därutöver bildats ett s. k. *behandlingsteam.* Denna arbetsgrupp bestod av läkare, kurator, sjuksköterskor, personalassistent samt berörda arbetsledare. Gruppens uppgift var att utreda och söka lösa enskilda fall. Varje behandlad individ har godkänt att hans ärende tagits upp i behandlingsteamet och den aktuella personen har även haft möjlighet att delta i diskussionen. De fall som tagits upp till behandling har i princip kunnat föras fram från vem som helst. Behandlingsteamet har sammanträtt en gång i veckan sedan starten.

Arbetsgrupper vid Skövdeverken

Vid Skövdeverken fanns 1975 en *central anpassningsgrupp* för hela Skövdeverken. Den centrala anpassningsgruppen sammanträdde detta år sex gånger. Vid sidan av utarbetandet av övergripande principer för anpassningsarbetet togs även konkreta fall upp. 1975 togs ett 20-tal fall upp till behandling i anpassningsgruppen. Det rörde sig såväl om fall från arbetsvården som interna omplaceringar.

För det interna omplacerings- och anpassningsarbetet fanns även en *omplaceringskommitté.* Denna omplaceringskommitté hade ett arbetsutskott, vilket skötte det löpande arbetet. Det interna omplacerings- och anpassningsarbetet skedde härvid i form av s. k. "personalgenomgångar". Dessa personalgenomgångar var en planerad verksamhet och skedde på avdelningsnivå. Vid dessa personalgenomgångar deltog representanter för avdelningen,

anställningskontoret, företagshälsovården och facket.

Personalgenomgångar hölls en gång i veckan, med en avdelning i sänder. Härvid behandlades de stora avdelningarna sex till sju gånger per år och de mindre ca. fyra gånger per år.

I den mån man inte kunde lösa alla frågor i arbetsutskottet kunde frågan remitteras till omplaceringskommittén. Detta har emellertid varit sällsynt de senaste åren.

För den halvskyddade verksamheten vid Skövdeverken har en särskild arbetsgrupp, kallad *"styrgruppen för halvskyddat arbete"* bildats. Denna grupp har som sin huvudsakliga uppgift att följa upp hur de personer som placerats i halvskyddat arbete anpassar sig i arbetet. Man tar i dessa diskussioner upp enskilda fall avseende åtgärder, omplacering till icke halvskyddat arbete o. dyl. Under 1975 sammanträdde denna styrgrupp sju gånger.

Enskilda befattningshavare

Arbetsledare

Den kvantitativt stora delen av anpassningsarbetet utförs av arbetsledarna. Dessa arbetar dagligen med omplaceringar på avdelningen, förändringar av arbetsplatser och anpassning av arbetsuppgifterna till individerna. Denna del av anpassningsarbetet är en naturlig del i arbetsledarnas arbetsuppgifter. Arbetsledaren är den person som vanligtvis först kommer i kontakt med olika individers bristande anpassning i arbetet. Detta gäller såväl när arbetstagaren själv tar upp sina problem, som när arbetsledaren tar upp diskussionen.

Det är mycket svårt att erhålla en exakt bedömning av hur stor del av arbetsledarnas arbetsinsats som åtgår till anpassningsarbete riktat mot betingat arbetsföra. Detta beror bland annat på att man har skilda definitioner på vilka som är betingat arbetsföra. Definitionerna av vem som är betingat arbetsför varierar från "en person som klarar *någon* arbetsuppgift är inte betingat arbetsför" till "en person som inte klarar en *speciell* arbetsuppgift är betingat arbetsför".

Vid intervjuer med arbetsledare vid Torslandaverken har därför svaren på frågan om hur stor andel betingat arbetsföra man har på respektive avdelning varierat från noll till över hälften. På samma sätt har svaren på frågan om hur stor del av arbetstiden som åtgår för att sköta anpassningsarbetet per dag varierat från noll till fem timmar per dag.

Vid intervjuer med arbetsledare framkom vidare att man anser sig själva sköta huvuddelen av omplacerings- och anpassningsarbetet inom avdelningen. Enbart en mindre del, de komplicerade fallen, förs vidare för behandling av andra organ.

Det största hindret för det löpande omplaceringsarbetet upplevs vara att man på respektive avdelningar har ett begränsat antal s. k. "lätta" arbetsuppgifter. Samtidigt är dessa lätta arbetsuppgifter redan upptagna av personer som bedöms vara betingat arbetsföra, varför betydande svårigheter föreligger att disponera arbetsuppgifterna för omplacering av betingat arbetsföra. Dessutom ingår vissa lättare uppgifter i arbetsväxlingsområdet där de är en förutsättning för att inte skapa nya betingat arbetsföra.

Kritiska röster höjs också mot att arbetsledarna "bevakar" sina egna

arbetsplatser och högst ogärna tar emot en betingat arbetsför från någon annan avdelning.

Beträffande samarbetet med produktionsteknikerna anser arbetsledarna vid Torslandaverken att denna kontakt ytterligare måste intensifieras. Man upplever att man inte har tillräckligt stora möjligheter att i förändringsarbetet påverkar arbetsplatsernas utformning.

Trots de svårigheter som ovan nämnts har vi beräknat hur stor del av arbetsledarnas arbetstid som åtgår åt anpassningsarbete riktat mot de betingat arbetsföra. Beräkningarna visar att ca. 10–20 % av arbetsledarnas arbetstid åtgår till arbete med betingat arbetsföra. Beräkningarna grundar sig på de intervjuer som genomförts med arbetsledare m. fl. inom Torslandaverken.

Någon inventering av arbetsinsatserna från arbetsledarnas sida har inte genomförts vid Skövdeverken. Inget talar emellertid för att arbetsledarnas arbetsinsats skulle vara annorlunda vid Skövdeverken än vid Torslandaverken. Vi använder därför samma beräkningar för Skövdeverken.

Produktionstekniker

Produktionsteknikerna kommer huvudsakligen i kontakt med anpassningsarbete i samband med förändringar av arbetsplatser. Behov av sådana arbetsplatsförändringar uppstår

dels efter större förändringar av arbetsuppgifterna i samband med produktionsomläggningar,

dels när en individ inte "hänger med" i arbetet.

Som huvudregel gäller att arbetsledaren tar kontakt med produktionsteknik när han/hon bedömer att problemet kan lösas genom ombyggnad av arbetsplatsen.

Den andra viktiga delen av produktionsteknikernas insats ligger i det förebyggande arbetet. I detta sammanhang kommer ergonomiska hänsynstaganden vid uppbyggnaden av arbetsplatser in som en mycket viktig del i det förebyggande anpassningsarbetet.

Produktionsteknikerna utför i varierande omfattning insatser i anpassningsarbetet. På grund av de stora skillnaderna mellan olika arbetsområden, individer och arbetssätt har det inte varit möjligt att inom ramen för detta arbete uppskatta storleksordningen av den resursåtgång som detta arbete innebär. Detta förstärks dessutom av bristfällig dokumentation i anslutning till anpassningsarbetet.

Personalassistenter

Vid Skövdeverken fanns 1975 två personalassistenter och fyra personalförmän. Personalförmännen arbetar till större delen med omplaceringar och därmed i stor utsträckning med betingat arbetsföra, medan personalassistenterna i mindre utsträckning arbetar med dessa frågor. Detta arbete kan sålunda direkt hänföras som interna insatser för att sysselsätta betingat arbetsföra under 1975.

Vad gällde den interna arbetsförmedlingen kunde dess arbete i mycket liten utsträckning hänföras till anpassningsarbete under 1975.

Vår uppskattning av personalassistenternas arbetsinsats avseende betingat arbetsföra är *totalt för Skövdeverken två årsarbeten under 1975.*

Vid Torslandaverken fanns en centralt placerad tjänsteman vars arbetsuppgifter uteslutande utgjordes av anpassningsarbete. Denna tjänsteman tillhörde den interna arbetsförmedlingen. Den övriga delen av den interna arbetsförmedlingens verksamhet utgjordes till helt övervägande del av omplaceringsärenden avseende fullt arbetsföra sökanden.

Därutöver fanns vid Torslandaverken en tjänsteman vars huvudsakliga arbete utgjordes av anpassningsarbete. Övriga personalassistenter vid den studerade enheten hade inte till sina huvudsakliga uppgifter att arbeta med anpassning av betingat arbetsföra, men kom naturligtvis i kontakt med olika närliggande problem i det dagliga arbetet.

Den vid Torslandaverken placerade personalassistenten handlade omplaceringsfall o. dyl. Det var främst arbetsledarna som anlitade personalassistentens tjänster. Som ovan beskrivits lämnade arbetsledarna över de fall som de själva inte lyckats lösa till personalassistenten. Denna skulle sedan genom sin breda kontaktyta undersöka möjligheterna till omplacering mellan avdelningarna, men även mellan de olika Volvoenheterna

Eftersom de personalarbeten som ovan beskrivits till den helt övervägande delen avsåg anpassningsarbeten kan vi i dessa fall mer exakt storleksbestämma denna resursåtgång. Totalt uppgick detta arbete *vid Torslandaverken till ca. två manår 1975.*

Företagshälsovården

Företagshälsovårdens insatser gentemot de betingat arbetsföra relativt andra grupper av anställda är naturligtvis mycket svår att utvärdera. De svårare fallen av betingat arbetsföra remitteras till företagshälsovården för vidare behandling. Såsom ovan nämnts ingår både läkare och sköterska i exempelvis behandlingsteamet vid Torslandaverken.

Dessutom arbetar vid Torslandaverken tre kuratorer. Den studerade enheten disponerar av dessa drygt ett halvt manår. De personer som söker eller remitteras till kuratorn är oftast betingat arbetsföra, varför kuratorns arbete huvudsakligen kan hänföras till dessa.

Ovanstående tyder på att vi med en försiktig uppskattning kan säga att ett till två manår årligen åtgår vid företagshälsovården, till någon form av anpassningsarbete vid Torslandaverken.

Vid Skövdeverken har företagshälsovården spelat en central roll i anpassningsarbetet. Vid sidan av att företagshälsovården är representerad i olika sammanhang utför företagshälsovården ett omfattande anpassningsarbete. Det är naturligtvis mycket svårt att urskilja hur stor del av företagshälsovårdens arbetsinsatser som utgörs av anpassningsarbete, beroende på att detta ofta sammanfaller med företagshälsovårdens övriga verksamhetsfält.

Den stora direkta kontaktytan med de anställda i anpassningsverksamheten utgörs av de hälsokontroller som företagshälsovården vid Skövdeverken genomför enligt ett särskilt utarbetat program. Vid dessa hälsokontroller prövas även den anställdes anpassning i arbetet. Hälsokontrollerna genomförs som regel behovsprövat, varvid särskild uppmärksamhet ägnas anställda med arbetshinder.

För betingat arbetsföra förekommer dessutom tätare hälsokontroller. Denna verksamhet har pågått i organiserad form i ca. 20 år. Utöver dessa allmänna hälsokontroller genomförs även s. k. riktade hälsokontroller för specifika grupper av anställda (riskarbetsplatser). I anslutning till hälsokontrollerna förekommer också frekventa kontakter med arbetsledningen.

Dessutom bör tilläggas att hälsovården ger de anställda möjligheter att själva ta kontakt med hälsovården för att diskutera sin arbetssituation. Utöver detta har även hälsovården lämnat ett utlåtande till arbetsledaren avseende den anställdes placering i arbetet.

Ergonomiska arbetsanalyser utförs ständigt för enskilda arbetsplatser. I detta arbete deltar även skyddsingenjörer, som i stor utsträckning underlättat möjligheterna till placering av betingat arbetsföra.

Vid Skövdeverken finns också en rehabiliterings- och omskolningsavdelning där möjligheter finns att placera anställda för arbetsträning och enkel arbetsprövning under en begränsad tid.

En mycket försiktig uppskattning av arbetsinsatsen vid företagshälsovården pekar på att minst tre till fyra årsarbeten årligen åtgår till anpassningsarbete.

Fackliga insatser

Den fackliga organisationen var 1975 företrädd i den centrala anpassningsgruppen vid Torslandaverken och i den centrala anpassningsgruppen, omplaceringskommittén och styrgruppen för halvskyddat arbete vid Skövdeverken. Man har aktivt deltagit i detta arbete. Vid sidan av detta övergripande arbete träder facket naturligtvis in när det uppstår förhandlingssituationer i anslutning till anpassningsarbetet.

Vidare gäller att facket i en rad andra sammanhang direkt eller indirekt bedriver anpassningsarbeten. Detta är emellertid svårt att skilja från andra områden där de fackliga representanterna företräder de anställda.

De fackliga insatserna inom anpassningsarbetet bedöms uppskattningsvis utgöra ca 0,5 manår årligen vid Torslandaverken respektive Skövdeverken.

11.3.4 *Sammanfattning av de personalpolitiska medlen*

Med personalpolitiska medel avser vi i detta fall de personella resurser som företaget avsätter för anpassningsarbete. Dessa utgör de väsentligaste insatserna. Utöver dessa personella resursinsatser finns ekonomiska insatser i form av t. ex. miljöinvesteringar som i viss utsträckning kan definieras som anpassningsåtgärder.

Vi har i tidigare avsnitt beskrivit hur arbetet avseende betingat arbetsföra har organiserats och genomförts under tidigare år. Vi har även i anslutning till denna beskrivning försökt att i stora drag beräkna omfattningen av detta arbete.

Mot bakgrund av tidigare beskrivning kan vi därmed sammanställa beräkningarna av de personella resurser som avsatts för anpassningsarbete vid Skövdeverken och Torslandaverken under 1975.

	Manår
Torslandaverken	
Central anpassningsgrupp	+
Behandlingsteam	0,2
Arbetsledare	12–24
Produktionstekniker	+
Personalassistenter	2
Företagshälsovård	1–2
Fackliga representanter	0,5
	15,7–28,7
Skövdeverken	
Central anpassningsgrupp	+
Omplaceringskommittén	+
Styrgruppen för halvskyddat arbete	+
Arbetsledare	15–25
Produktionstekniker	+
Personalassistenter/förmän	2
Företagshälsovård	3–4
Fackliga representanter	0,5
	20,5–31,5

Ovanstående sammanställningar som utgör de till omfattningen helt dominerande insatserna från företagets sida, visar att

- vid de båda Volvoenheterna var de personalpolitiska insatserna 1975 av storleksordningen 16–30 manår per enhet.

Uttryckt i kronor innebär detta att de personalpolitiska insatserna i form av personella resurser uppskattningsvis var *mellan 1,1–2,3 miljoner kronor 1975 vid varje Volvoenhet.*

Av den storleksbestämning av de insatta personalpolitiska medlen under 1975 som redovisats ovan framgår att ungefär lika stora insatser i tid räknat har gjorts vid Torslandaverken som vid Skövdeverken. Av kapitel 4–6 ovan har emellertid framgått att man vid Skövdeverken sedan lång tid har arbetat systematiskt och organiserat med anpassningsarbete och att därför effekterna av det insatta arbetet visat sig vara betydligt högre vid Skövdeverken än vid Torslandaverken.

III Försöksverksamhet

12 Inledning och förutsättningar

12.1 Allmänna förutsättningar

Som redovisats i kapitel 2 består projektet av fyra huvudsteg; kartläggning, försöksverksamhet, utvärdering av försöksverksamheten samt sammanfattning och slutsatser i en slutrapport. I princip beslutades också att de fyra huvudstegen skulle genomföras successivt, och om så var möjligt parallellt i vissa delar. En väsentlig förutsättning för att försöksverksamheten, dvs. steg 2, skulle kunna startas var emellertid, att kartläggningen i sina huvuddelar var genomförd. Det visade sig under arbetets gång att kartläggningsarbetet var mycket tidskrävande och därmed resurskrävande, varför huvuddelen av allt arbete inom projektet under hela 1976 och första kvartalet 1977 kom att utgöras av kartläggningsarbete.

En väsentlig förutsättning för att en utvärdering av försöksverksamheten skall kunna genomföras är att försöken har pågått under en tillräckligt lång tidsperiod. I ett tidigt skede av projektet skulle enligt tidsplanen försöksverksamheten pågå under andra halvåret 1976 och utvärderingen skulle göras under det första halvåret 1977. Försöken skulle således pågå i minst sex månader innan utvärderingen genomfördes.

De omfattande förseningar som har uppstått inom Volvo i kartläggningsarbetet har också medverkat till att försöksverksamheten har blivit försenad. Detta innebär att huvuddelen av försöken har påbörjats under våren 1977. Endast i några enstaka fall har försöken pågått så lång tid att en meningsfull utvärdering kan göras. I de övriga fallen har utvärderingen fått bestå av beskrivningar av försöken, subjektiva erfarenheter från olika berörda, räkneexempel vad gäller effekterna samt preliminära slutsatser. Försöksverksamheten har därmed kommit att få en något mindre betydelsefull roll i projektet.

12.2 För projektet disponibla arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Under våren 1976 utgav sysselsättningsutredningen och Volvo ett prospekt där de arbetsmarknadspolitiska medlen som fanns tillgängliga inom projektets ram redovisades. Prospektet innehöll dels de redan befintliga medlen, dels de särskilda åtgärder som skulle prövas inom projektets ram. Nedan redovisas först *de befintliga åtgärder* som finns och de bidrag som utgår i varje fall:

- Bidrag till speciella arbetstekniska hjälpmedel (högst 25 000 kronor).
- Bidrag till särskilda anordningar på arbetsplatsen (högst 20 000 kronor).
- Bidrag till arbetsbiträde (högst 10 000 kronor).
- Halvskyddad sysselsättning.
- Arbetsmarknadsutbildning i företaget.
- ALU-kurser.

Särskilda åtgärder enbart inom projektets ram:

- Handledare (fadder) (högst 5 000 kronor per person och år).
- Bidrag för kollektiv förberedande åtgärd, specifika typer av handikapp.
- Viss ekonomisk kompensation för den som frivilligt lämnar sin arbetsplats till förmån för en betingat arbetsför. Kompensation genom utbildning etc.
- Arbetsbiträden för särskilt svårplacerade personer (högst 15 000 kronor).

Tillsammans ställdes från sysselsättningsutredningen 400 000 kronor till projektets förfogande i form av bidrag till särskilda åtgärder.

12.3 Uppläggning i stort av försöksverksamheten vid Torslandaverken och Skövdeverken

Vid Torslandaverken har ansvaret för försöksverksamheten vad gäller initiering och genomförande lagts på anpassningsgruppen. Eftersom anpassningsgruppverksamheten i den form som den nu drivs vid Torslandaverken fick en ny utformning med nya medlemmar i början av projektet, bidrog även detta till att försöksverksamheten kom i gång senare än planerat. En väsentlig orsak till detta är vad anpassningsgruppen själva skriver i sin slutrapport av den 16 juni 1977, nämligen: "På grund av att det tagit relativt lång tid att finna arbetsformer, utveckla rutiner, få förståelse för varandras synpunkter och skapa god sammanhållning, har försöksverksamheten kommit igång på allvar först under senare delen av projekttiden."

Vid Skövdeverken har ansvaret för initiativ och genomförande av försöksverksamheten inte ålagts någon särskild arbetsgrupp eller befattningshavare. De initiativ som har tagits till försök har emellertid kommit att diskuteras och beslutas om i anpassningsgruppen.

Skövdeverkens och Torslandaverkens försöksverksamheter skiljer sig i stor utsträckning åt till sin karaktär, så till vida att man vid Torslandaverken i mycket liten omfattning har arbetat med tekniska åtgärder som är individrelaterade utan mera med kollektivt förberedande tekniska åtgärder samt åtgärder som riktar sig mot personer med psykiska och sociala problem. Skövdeverken har huvudsakligen arbetat med tekniska åtgärder som varit direkt individrelaterade. En av orsakerna till denna skillnad är de olika förutsättningarna för tekniska åtgärder som finns mellan de båda fabrikerna på grund av uppläggningen av produktionen. Tilltron till tekniska åtgärder som ett verkningsfullt instrument i anpassningsarbetet är sannolikt annorlunda vid de båda enheterna.

12.4 Strukturering av genomförda försök

Försöken strukturerades i följande tre huvudgrupper:

I Tekniska åtgärder
II Organisatoriska åtgärder
III Attitydpåverkande åtgärder

I kapitel 13, 14 och 15 redovisas försökens uppläggning, hur de utvärderats och vilka resultat som erhållits.

13 Utvärdering av de tekniska försöken

13.1 Inledning

I detta kapitel beskrivs först de tekniska åtgärder som genomförts inom projektet i anslutning till arbetsplatser som innehas av betingat arbetsföra. Därefter behandlas i avsnitt 13.2 de utvärderingsmetoder som används. I avsnitt 13.3 och 13.4 redovisas de ekonomiska utvärderingarna av de tekniska försöken.

Vid Skövdeverken har genomförts följande tekniska förändringar:

1. En motviktsbelastad fixtur har monterats vid en arbetsplats som tidigare innebar manuell vändning av ett cylinderhuvud för dieselmotorer med en vikt av 30–35 kg. Den manuella vändningen medförde för stor belastning på handleder, axlar och rygg, vilket har kunnat elimineras genom den inmonterade fixturen. Kostnad: 48 000 kronor.
2. Komplettering av en arbetsplats med en handlyftvagn och två pallställ för att uppnå bekvämare arbetshöjd. Dessutom har installerats ett eget tillverkat understativ för fixturen, och manöverorganen har flyttats till bekväm arbetshöjd. Därigenom har alltför tunga lyft från golvet till arbetshöjden eliminerats. Kostnad: 3 000 kronor.
3. Inmontering av en egen tillverkad pusher för framflyttning och inskjutning av cylinderblock i en vändkorg. Åtgärden innebär att detaljen (300 kg) automatiskt skjuts fram till arbetsstället. Tidigare måste detaljen dras fram på en rullbana någon meter, vilket innebar snedbelastning på kroppen på grund av den relativt stora vikten samt svårigheten att komma åt på grund av maskinens konstruktion. Kostnad: 15 000 kronor.
4. Förändringar av tio arbetsplatser så att arbetsuppgifterna kan utföras delvis sittande. Kostnad: 47 000 kronor.
5. En speciellt utrustad arbetsplats där arbetshöjden har anpassats till en mycket kortvuxen person. Kostnad: 7 000 kronor.
6. Inköp av realstol. Kostnad: 835 kronor.
7. Inköp av fem stycken stödstolar, modell "ankungar" för att arbetet skall kunna utföras delvis sittande. Kostnad: 965 kronor.
8. Inköp av tio stycken höj- och sänkbara arbetsbord till den halvskyddade verkstaden. Kostnad: 11 000 kronor.

Därutöver har diskuterats och planerats en rad olika förändringar.

Vid Torslandaverkens monteringsfabrik har genomförts följande tekniska förändringar:

1. Utformning av transportställ vid montering av kardanaxel som reducerat

ryggböjningar och påfrestningar på handleder vid tunga lyft. Kostnad: 15 000 kronor.

2. Handikappsombyggd bil. Kostnad: 6 000 kronor.
3. Installation av lyftanordningar för stötfångarmontering. Kostnad: 145 000 kronor.
4. Installation av två stycken saxbord så att högfrekvent djupt ryggböjande har kunnat elimineras.

Dessutom diskuteras och planeras

- att förlänga en avplockningszon för baksäten, så att avplockning kan ske på monteringsstationen. I nuläget måste de montörer som monterar baksäten bära den tunga lasten (27 kg) en onormalt lång sträcka. Åtgärden beräknas kosta 90 000 kronor.
- att automatisera karossöverföringen mellan två banor, för att ta bort det tunga momentet med karossöverföring manuellt. Därigenom blir arbetsplatsen anpassad till betingat arbetsföra. Åtgärden beräknas kosta 37 000 kronor.

Vidare har under en längre tid pågått utflyttning av arbetsuppgifter från banan till förstationer. Detta bl. a. för att bereda betingat arbetsföra sysselsättning.

13.2 Utvärderingsmetod

13.2.1 *Uppläggning*

Utvärderingen av de tekniska försöken skall göras på olika nivåer för att klargöra vilka effekter de genomförda åtgärderna har på olika delar av samhället. Dessa delar eller nivåer är:

1. Total samhällelig nivå
2. Företagsnivå
3. Stats- och kommunfinansiell nivå

Ovanstående indelning ansluter till en annan indelning av utvärderingen, nämligen att utvärderingen

dels avser de reala effekterna (punkt 1 ovan),
dels avser de finansiella effekterna (punkt 2 och 3 ovan).

13.2.2 *Samhällsekonomisk utvärdering*

En utvärdering på total samhällelig nivå bör avse en utvärdering av de reala effekterna av en viss åtgärd. Med reala effekter avses påverkan på landets totala produktion. I de fall resurser åtgår talar man om samhällsekonomiska kostnader, medan man i de fall resurser sparas talar om samhällsekonomiska intäkter.

I den realekonomiska kalkylen söker man alltså fastställa olika åtgärders effekter på landets totala produktion och därmed möjliga konsumtion.

Med en realekonomisk kalkyl avses sålunda här en jämförelse mellan värdet av de reala resurser som åtgår i anpassningsåtgärderna, och det

produktionstillskott som anpassningsåtgärderna medför. Denna kalkyl innehåller följaktligen två huvudkomponenter.

a) *Resursåtgång (produktionsbortfall):*
Härvid avses dels värdet av de reala resurser som de studerade åtgärderna tar i anspråk, dels värdet av den alternativa sysselsättningen.
b) *Produktionstillskott:*
Härmed avses värdet av det tillskott till produktionen som uppkommer till följd av den studerade anpassningsåtgärden, samt värdet av eventuellt friställda resurser.

Ett svårt moment i ovan skisserade utvärderingsmetod är värderingen av produktionstillskottet. Det skulle här leda för långt att gå igenom de olika metoderna för en dylik värdering, utan vi redovisar enbart den metod vi valt.

Under vissa antaganden av arbetsmarknadens funktionssätt återspeglar arbetsförtjänsten marginalproduktiviteten hos en sysselsatt. Inkomsten kan därför antas motsvara den sysselsattas tillskott till den totala produktionen. En viktig modifiering måste dock göras om arbetsförtjänsten skall användas som mått härvidlag. För arbetsgivaren inkluderar kostnaden för en anställd utöver bruttolönen även lönebikostnaderna. Det är arbetsgivarens marginalkostnad som vanligtvis används som mått på marginalproduktiviteten, och därmed som arbetskraftens produktionstillskott. Det är också denna metod som skall vara vägledande för värderingen av produktionstillskottet i ovan nämnda kalkyl. Emellertid gäller att subventioner av olika slag måste hållas isär från företagets lönekostnad. T. ex. lönesubvention vid halvskyddad plats.

För att kunna utföra ovan skisserade utvärdering av olika anpassningsåtgärder måste en jämförelsenorm finnas, dvs. vilket eller vilka alternativ som finns till den studerade åtgärden. Vi kommer i detta sammanhang att använda oss av ett 0-alternativ som jämförelsenorm i första hand. Med 0-alternativ avses den utveckling som sker om ingenting speciellt görs. Detta innebär i kalkylhänseende att alternativutvecklingen till vad som händer med individen i anslutning till den speciella åtgärden måste bedömas.

Detta är naturligtvis ett mycket svårt moment i utvärderingen. Det finns här främst tre metoder att behandla alternativutvecklingen på.

1. Man utgår från den situation som råder före de speciella anpassningsåtgärderna och antar att denna situation blir konstant över utvärderingsperioden.
2. På basis av intervjuer med individen, med hans arbetsledare, läkare, kurator m. m. upprättas en prognos kring vad som händer med individen om inget speciellt görs för att komma till rätta med hans situation.
3. Man kan även räkna fram vilket som är den minsta skillnaden mellan utvecklingen, med den speciella anpassningsåtgärden och utan densamma som behövs för att kalkylen skall bli positiv, och därefter bedöma om skillnaden är trolig.

Av ovanstående framgår att nettoproduktionstillskottets storlek vid olika anpassningsåtgärder är beroende av

- det bruttoproduktionstillskott man åstadkommer genom anpassningsåtgärderna,
- vilka resurser som åtgår vid anpassningen,
- det bruttoproduktionstillskott som genereras i jämförelsealternativet (0-alternativet),
- resursåtgången i jämförelsealternativet (0-alternativet).

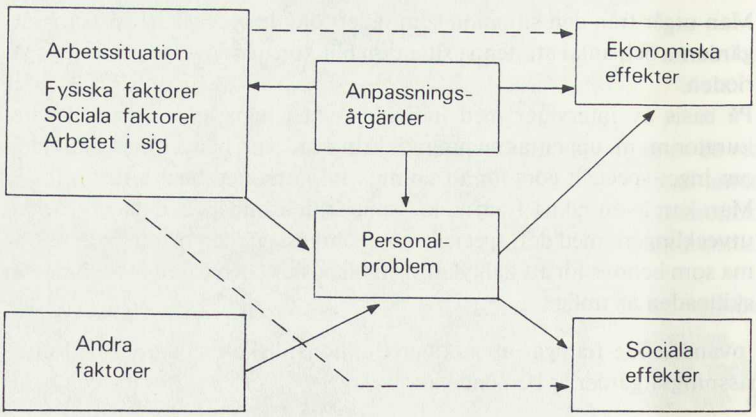
Den realekonomiska kalkylen enligt ovan beskrivna metod svarar emellertid inte på frågan om hur det produktionsekonomiska resultatet fördelar sig, ej heller vem som belastas av resursinsatserna. Därför måste denna kalkyl kompletteras med olika finansiella kalkyler.

13.2.3 *Företagsekonomisk kalkyl*

Den företagsekonomiska utvärderingen av de olika anpassningsåtgärderna ansluter sig till traditionell företagsekonomisk investeringskalkyl. Denna metod kompletteras med beräkningar avseende olika socio-ekonomiska effekter av anpassningsåtgärder, som faller på företaget. Exempel på sådana är påverkan på personalfrånvaro, personalomsättning, yrkesskador m. m. Detta illustreras i nedanstående figur:

På samma sätt som gäller för de övriga kalkylerna är det här av yttersta vikt att specifisera alternativutvecklingen för att utvärderingen skall bli meningsfull, dvs. vad händer om åtgärden inte genomförs. Två huvudalternativ kan tänkas förekomma. Det ena är det fall där arbetskraften är den trånga sektorn och där en anpassningsåtgärd kan ge möjligheter till produktionstillskott. Det andra alternativet uppstår då arbetskraften ej utgör någon trång sektor. Anpassningsåtgärder ger i detta fall möjligheter till minskad resursåtgång, dvs. minskade kostnader för företaget.

Det bör även här påpekas att utvärderingen avser skillnaden mellan, om åtgärden sätts in eller om den inte gör det, varför det även i detta avseende behövs en beskrivning och bedömning av alternativutvecklingen (jämförelsenorm).



Figur 13.1 – Schematisk modell

13.2.4 *Stats- och kommunfinansiell kalkyl*

En mycket viktig del i utvärderingen är att klarlägga de olika åtgärdernas påverkan på olika offentliga budgetar. Detta som ett led i att klarlägga vem som tjänar respektive förlorar på olika åtgärder. Ett sådant klarläggande kan bl. a. leda till förslag till förändringar i konstruktion av de olika arbetsmarknadspolitiska åtgärderna.

De offentliga budgetarna kan påverkas på i huvudsak två olika sätt:

1. *Utgiftsförändringar.* En anpassningsåtgärd kan innebära såväl ökade utgifter för att delfinansiera åtgärden, som minskade utgifter (minskad finansiering av socialbidrag).
2. *Inkomstförändringar.*

I nedanstående tablå illustreras de stats- och kommunfinansiella kalkylerna.

Kostnader	Intäkter
Finansiering av anpassningsåtgärder	Skattetillskott p. g. a. produktionstillskott
Skattebortfall p. g. a. produktionsbortfall	Minskade utgifter för sjukförsäkring Minskade utgifter för sjukvård Minskade utgifter för skyddad sektor Minskade bidrag m. m.

13.3 Utvärdering av de tekniska försöken vid Skövdeverken

13.3.1 *Kostnader samt bedömd alternativutveckling*

I tidigare avsnitt har de tekniska försöken vid Skövdeverken beskrivits. Av denna beskrivning framgår att åtta olika tekniska åtgärder genomförts i projektet. Av dessa åtta åtgärder kan två stycken betraktas som så pass små att de ej låter sig utvärderas. Detta gäller

dels inköp av realstol,
dels inköp av fem stycken stödstolar för att arbetet skall kunna utföras delvis sittande.

Kostnaden för dessa två åtgärder har uppgått till 1 800 kronor och bestridits helt med bidrag från AMS. Dessa åtgärder är närmast att betrakta som ett normalt anpassningsarbete från företagets och myndigheternas sida.

De övriga åtgärderna kan indelas enligt följande:

dels direkt individrelaterade åtgärder,
dels indirekt förberedande åtgärder (kollektivt förberedande).

De direkt individrelaterade åtgärderna är:

1. Pusher för framflyttning och inskjutning av cylinderblocket vid vändkorg.

2. Motviktsbelastad fixtur vid mellanavsyning av cylinderhuvuden för dieselmotorer.
3. Handlyftvagn och två pallställ vid justering av cylinderhuvuden för dieselmotorer.
4. Utrustning för att underlätta en riktig arbetsställning för en mycket kortvuxen person.

De kollektivt förberedande åtgärderna är:

5. Förändring av tio arbetsplatser så att arbetsuppgifterna kan utföras delvis sittande och/eller stående.
6. Inköp av tio stycken höj- och sänkbara arbetsbord till Specialverkstaden.

De sammanlagda kostnaderna för de individrelaterade åtgärderna uppgick till 73 000 kronor, varvid bidrag utgått med 65 000 kronor.

De sammanlagda kostnaderna för de kollektivt förberedande åtgärderna uppgår till 58 000 kronor, varvid 100 % täckts med bidrag från AMS.

Alternativutvecklingen för de individer som berörs av åtgärderna har, vad gäller de individrelaterade åtgärderna, bedömts av de lokala anpassningsgrupperna tillsammans med berörda arbetsledare. Det har i samtliga fall varit entydiga bedömningar.

Beträffande de kollektivt förberedande åtgärderna gäller att det är mycket svårt att skissera någon jämförelsenorm för dessa. Detta bl. a. mot bakgrund av att de inte riktar sig mot speciella individer, utan mot grupper av individer.

De fall där bedömningar om alternativutveckling har kunnat göras är följande:

Åtgärd 1 Omplacering till enklare arbete
Åtgärd 2 Arbete i skyddad verkstad
Åtgärd 3 Omplacering till enklare arbete
Åtgärd 4 Halvskyddat arbete

13.3.2 *Samhällsekonomisk utvärdering*

Utgångspunkten för utvärderingen är att den resursuppoffring som de olika åtgärderna medfört ställs mot de intäkter som åtgärderna konstateras ha eller bedöms få.

Denna kostnad (resursuppoffring) kan delas in i två huvudkomponenter:

A. Investeringskostnad
B. Förändrad driftskostnad

De individrelaterade åtgärdernas investeringskostnad i form av resursuppoffring för samhället framgår nedan. Härvid antas att marknadspriserna uttrycker de samhällsekonomiska kostnaderna för de olika åtgärderna.

- Åtgärd 1 15 000 Kronor
- Åtgärd 2 48 000 Kronor
- Åtgärd 3 3 000 Kronor

- Åtgärd 4 7 000 Kronor
- Sammanlagt 73 000 Kronor

Investeringskostnadernas ekonomiska livslängd har antagits till fem år.

Driftskostnaderna vid de olika arbetsplatserna har ej bedömts påverkas av förändringarna. På lång sikt finns möjligen rationaliseringseffekter. Dessa är emellertid så små att vi bortser från dessa.

Av ovanstående framgår att investeringskostnaden är att betrakta som den samhällsekonomiska kostnaden för åtagandena. Denna skall då ställas mot de intäkter i form av produktionstillskott (uteblivet produktionsbortfall) och minskade vårdkostnader som åtgärderna bedöms få. Nedan diskuteras dessa intäkter, utifrån en jämförelse mellan bedömd utveckling av individerna och jämförelsenormerna.

1. *Samhällsekonomisk kostnad vid omplacering*

   I de fall alternativutvecklingen har bedömts vara omplacering till ett enklare arbete medför detta inte direkt att något produktionsbortfall uppstår vid sidan av den upplärningskostnad som en omplacering ofta medför. Kostnaden för en sådan omplacering kan jämställas med kostnaden för personalomsättning. Denna har vid tidigare studier vid Skövdeverken bedömts uppgå till i genomsnitt 13 000 kronor. Av denna kostnad kan ca 10 000 kronor bedömas vara kostnad vid omplacering.

   Emellertid gäller att förekomsten av lätta arbetsuppgifter är begränsad. Detta gäller samtidigt som efterfrågan på lätta arbetsuppgifter är mycket stor. Av kartläggningen av arbetsvårdskön framgick att "lämpliga" arbetsuppgifter till stor del är ett nödvändigt villkor för de arbetsvårdssökande att ta ett arbete.

   Ovanstående innebär att en åtgärd som gör det onödigt med en omplacering till "lättare" arbetsuppgifter, på sikt medför att ytterligare minst en person kan arbeta på den öppna arbetsmarknaden. Den samhällsekonomiska vinsten härav blir att man undviker den kostnad som det innebär för samhället att personer som önskar arbeta ej deltager på den öppna arbetsmarknaden. Denna kostnad kan exemplifieras med kostnaden för skyddat arbete, vilket behandlas nedan.

2. *Samhällsekonomisk kostnad för skyddat arbete jämfört med arbete på öppna marknaden*

   Den samhällsekonomiska kostnaden för skyddat arbete kan här exemplifieras med arbete vid skyddad verkstad. Driftsunderskottet för 1975 inkl. löner och lönebikostnader uppgick per belagd plats till ca 30 000 kronor. Den samhällsekonomiska resursuppoffringen per belagd plats kan grovt uppskattas till driftunderskottet exkl. löner och lönebikostnader för arbetsvårdstagaren. Detta förutsätter att dessa personer ej har alternativ sysselsättning.Detta driftsunderskott uppgick 1975 till 7 147 kronor. I 1976 års penningvärde motsvarar detta ca 8 000 kronor och under en femårsperiod ca 32 000 kronor vid en diskonteringsränta på 8 %. Det är alltså denna resursuppoffring som skall ställas mot det produktionstillskott som individen genererar utifrån att åtgärden medför att han/hon kan arbeta på öppna marknaden. Ovan har redogjorts för hur ett sådant

produktionstillskott kan beräknas. Vid en årsarbetstid på 1 400 timmar (närvarande arbetstid) och en arbetskraftskostnad på ca 35 kronor per timma blir detta produtkionstillskott ca 49 000 kronor. Detta skall då jämföras med ett produktionsbortfall på 8 000 kronor per år. *Den samhällsekonomiska nettointäkten blir därvid 57 000 kronor per år.* Härvid bör påpekas att ett grundläggande antagande bakom dessa beräkningar är antagandet om full sysselsättning.

3. *Samhällsekonomisk kostnad för arbete på halvskyddad plats jämfört med arbete på öppna marknaden*
   Den samhällsekonomiska kostnaden vid arbete på halvskyddad plats, jämfört med arbete på öppna marknaden, kan beräknas på samma sätt som vad gäller arbete i skyddade verkstäder. Den samhällsekonomiska intäkten av arbete vid specialverkstaden vid Skövdeverken uppgår till ca 17 000 kronor per år om man antar att arbetskraftens alternativkostnad är 0. Detta skall då jämföras med arbete på öppna marknaden som på samma sätt som ovan kan beräknas generera ett produktionstillskott på 49 000 kronor, vilket innebär att produktionstillskottet vid arbete på öppna marknaden jämfört med halvskyddat arbete uppgår till ca 32 000 kronor per år.

I nedanstående avsnitt sammanfattas den ekonomiska utvärderingen av de insatta åtgärderna vid Skövdeverken.

Åtgärd 1

Resursåtgång för insatt åtgärd: 15 000 kr.

Produktionstillskott: Åtgärden medför att en omplacering blir onödig, vilket medför en samhällsekonomisk besparing med 10 000 kr. Vidare medför åtgärden indirekt att ytterligare en person kan arbeta på öppna marknaden i stället för på skyddad verkstad. Under en femårsperiod motsvarar detta ett produktionstillskott med ca 228 000 kr., diskonterat till nuvärde.

Resultat: Åtgärden medför ett samhällsekonomiskt produktionstillskott på 223 000 kr. under en femårsperiod. (228 000 + 10 000 – 15 000)

Åtgärd 2

Resursåtgång för insatt åtgärd: 48 000 kr.

Produktionstillskott: Åtgärden medför att en person kan stanna kvar på sitt arbete i stället för att arbeta på skyddad verkstad. Det samhällsekonomiska produktionstillskottet uppgår härvid till 228 000 kr. under en femårsperiod (se åtgärd 1 ovan).

Resultat: Åtgärden medför ett samhällsekonomiskt produktionstillskott på 180 000 kr. under en femårsperiod.

Åtgärd 3

Resursåtgång för insatt åtgärd: 3 000 kr.

Produktionstillskott: Direkt medför åtgärden att en omplacering blir onödig,

vilket medför samhällsekonomiska besparingar med 10 000 kr. Indirekt medför åtgärden att ytterligare en person kan arbeta på öppna marknaden i stället för i skyddad verkstad. Detta innebär ett produktionstillskott med 57 000 kr. per år. Under en femårsperiod motsvarar detta 228 000 kr. i nuvärde.

Resultat: Åtgärden medför ett samhällsekonomiskt produktionstillskott på 235 000 kr. under en femårsperiod. (228 000 + 10 000–3 000).

Åtgärd 4

Resursåtgång för insatt åtgärd: 7 000 kr.

Produktionstillskott: Åtgärden medförde att en person kunde vara kvar i ett arbete i stället för att överflyttas till halvskyddad verksamhet. Detta medför ett årligt produktionstillskott med 32 000 kr., vilket diskonterat till nuvärde motsvarar 127 000 kr. under en femårsperiod.

Resultat: Åtgärden medför ett samhällsekonomiskt produktionstillskott på 120 000 kr. under en femårsperiod. (127 000–7 000).

Åtgärd 5

Resursinsats för insatta åtgärder: 47 000 kr.

Produktionstillskott: Den exakta effekten av denna åtgärd är svår att bedöma på sikt. Följande tänkbara effektområden skall belysas i räkneexemplets form:

- frånvarominskning vid arbetsplatserna,
- åtgärden hindrar utslagning från arbetsmarknaden antingen direkt eller indirekt via ökade omplaceringsmöjligheter,
- åtgärden medverkar till ökad inplacering av betingat arbetsföra.

Frånvarominskning: Antag att arbetskraftens marginalproduktivitet uttrycks med hjälp av arbetskraftskostnader och att denna uppgår till 35 kr. per timme. Produktionsbortfallet för samhället per arbetstimme uppgår därvid till 35 kr.

En frånvarominskning på berörda arbetsplatser under en femårsperiod med 1,9 procentenheter skulle då räcka för att investeringen skulle vara lönsam i samhällsekonomisk mening.

Åtgärden kan även tänkas hindra utslagning från arbetsmarknaden, antingen direkt eller indirekt via ökade omplaceringsmöjligheter, eller tänkas medverka till ökad inplacering.

Att åtgärden medverkar till en minskning av utslagningen eller ökad inplacering med 0,2 man under en femårsperiod skulle därvid räcka för att investeringen skulle vara lönsam ur samhällsekonomisk synvinkel.

Åtgärd 6

Resursinsats för insatt åtgärd: 11 000 kr.

Produktionstillskott: Med samma antagande som i ovanstående kan lönsam-

heten av åtgärden belysas enligt följande. Vi antar här att arbetsplatsförändringen påverkar tio arbetsplatser.

- En frånvarominskning med 0,5 procentenheter under en femårsperiod räcker för att investeringen skall vara lönsam ur produktionsekonomisk synvinkel.

13.3.3 *Företagsekonomisk utvärdering*

I anslutning till metodbeskrivningen av utvärderingen ovan skisserades en metod för utvärdering av det företagsekonomiska resultatet av de insatta tekniska åtgärderna. Ett nödvändigt villkor för att denna metod i sin helhet skall vara användbar är att tillräckligt lång tid har förflutit från det att åtgärderna genomförts till det att uppföljningen påbörjas. Delvis på grund av att kartläggningsfasen i projektet dragit ut på tiden har de tekniska försöken senarelagts. Detta har medfört att tillräcklig tid ej har förflutit innan uppföljningen genomförts för att resultaten skall anses säkra.

Mot ovanstående bakgrund presenteras den företagsekonomiska utvärderingen med hjälp av olika räkneexempel, vilka belyser det företagsekonomiska resultatet under olika förutsättningar.

Inventeringarna för de olika tekniska försöken vid Skövdeverken har nästan uteslutande finansierats via AMS-bidrag. Endast i ett försök har samfinansiering skett mellan Volvo och AMS. Detta gäller för åtgärd 2, där Volvo har haft en investeringskostnad på 8 000 kr. Beträffande driftskostnaderna har dessa vid samtliga åtgärder bedömts vara opåverkade. Detta innebär att företaget ej erhåller några merkostnader i form av drift och underhåll under de fem år som åtgärdernas ekonomiska livslängd beräknas vara. De olika räkneexemplen berör förändringar i personalomsättning, personalfrånvaro samt arbete på halvskyddad arbetsplats.

Företagsekonomisk kostnad vid omplacering

De företagsekonomiska kostnaderna vid personalomsättning och omplacering varierar naturligtvis mycket beroende på vilka arbetsuppgifter det gäller. Storleken på omplaceringskostnaderna har beräknats till drygt 10 000 kr. Detta antagande baserar sig på en studie av fyra arbetsplatsförändringar vid Skövdeverken varvid omsättningskostnaden vid de aktuella arbetsplatserna har studerats.[1]

Omsättningskostnaden har härvid delats upp i

- anställningskostnad
- utbildningskostnad
- merkostnader i produktion samt produktionsbortfall.

Som ett mått på omplaceringskostnaden har härvid använts genomsnittet av merkostnaden i produktionen vid personalomsättning vid de fyra studerade arbetsplatserna.

En omplacering kan i sin tur kräva ytterligare omplaceringar varvid spridningseffekter kan uppstå. I det här sammahanget antar vi emellertid att omplacering sker först när ledig plats finns, varför omplaceringskostnaden endast uppstår en gång.

[1] Utvärdering av arbetsmiljöinvesteringar. STU-Volvo Skövdeverken, Mars 1976, Svensson G.R., Krook U., Nyman H.

Företagsekonomisk kostnad vid frånvaro

Åtgärderna kan tänkas medföra att frånvaron på de aktuella arbetsplatserna minskar. I nedanstående exempel antar vi att företagets kostnader per frånvarotimma uppgår till i genomsnitt 20 kr. Detta antagande baserar sig på den ovannämnda undersökningen vid Skövdeverken.

Företagsekonomisk kostnad vid halvskyddad plats

Den företagsekonomiska kostnaden för en halvskyddad plats har vid Skövdeverken beräknats uppgå till ca 3 000 kr.[2]

Åtgärd 1

Företagsekonomisk kostnad: 0 kr.

Företagsekonomisk intäkt: Den omedelbara intäkten är en utebliven omplacering vilket motsvarar en minskad kostnad med ca 10 000 kr. En eventuell frånvarominskning med en procentenhet för båda personerna som arbetar på den förändrade arbetsplatsen medför minskade kostnader för företaget med ca 2 800 kr. under en femårsperiod. En frånvarominskning av åtminstone denna storleksordning är trolig. Detta skulle då innebära att vinsten av åtgärden uppgår till åtminstone 12 800 kr.

Åtgärd 2

Företagsekonomisk kostnad: 8 000 kr.

Företagsekonomisk intäkt: Den omedelbara intäkten är en utebliven omplacering vilket motsvarar en minskad kostnad med ca 10 000 kr. En eventuell frånvarominskning med en procentenhet för båda personerna som arbetar på den akutella arbetsplatsen innebär minskade kostnader för företaget med ca 2 800 kr. under en femårsperiod. En frånvarominskning av åtminstone denna storleksordning förefaller trolig. Detta skulle då innebära att vinsten uppgår till åtminstone 4 800 kr.

Åtgärd 3

Företagsekonomisk kostnad: *0 kr.*

Företagsekonomisk intäkt: Den omedelbara effekten är en utebliven omplacering vilket motsvarar en minskad kostnad med ca 10 000 kr. En eventuell frånvarominskning med en procentenhet innebär en minskad kostnad med 1 400 kr. under en femårsperiod. Denna frånvarominskning förefaller trolig varför den företagsekonomiska vinsten bedöms uppgå till åtminstone 11 400 kr.

Åtgärd 4

Företagsekonomisk kostnad: 0 kr.

Företagsekonomisk intäkt: Den insatta åtgärden besparar företaget kostnaderna som underskottet per plats i Specialverkstaden innebär. Dessa

[2] SOU 1977:44 Skyddad verkstad-halvskyddad verksamhet. Rapport till sysselsättningsutredningen. Stockholm 1977.

kostnader uppgår under en femårsperiod till ca 12 000 kr. Hela denna besparing utgör en företagsekonomisk besparing.

Åtgärd 5

Företagsekonomisk kostnad: 0 kr.

Företagsekonomisk intäkt: Mot bakgrund av tidigare redovisade antaganden kan följande räkneexempel illustrera den *möjliga lönsamheten* för företaget av den insatta åtgärden.

- En minskning av personalomsättningen med en person under den ekonomiska livslängden av åtgärden (fem år) innebär minskade kostnader för företaget på ca 13 000 kr.
- En minskning i frånvaronivån på en procentenhet under femårsperioden innebär minskade kostnader på ca 14 100 kr.

Åtgärd 6

Företagsekonomisk kostnad: 0 kr.

Företagsekonomisk intäkt: Med samma antaganden som i ovanstående kan den möjliga lönsamheten för företaget av åtgärden belysas på följande sätt:

- En minskning av frånvaronivån med en procentenhet under en femårsperiod innebär minskade kostnader på ca 14 000 kr. *Om någon minskning uppstår är åtgärden företagsekonomiskt lönsam.*

13.3.4 *Stats- och kommunfinansiell utvärdering*

Den produktionsekonomiska utvärderingen avsåg att belysa hur landets totala produktion och därmed möjliga konsumtion påverkas av de insatta åtgärderna. Detta är alltså en utvärdering i reala termer. För att ge ytterligare belysning av åtgärdernas effekter skall även åtgärdernas inverkan på offentliga budgetar belysas. Detta är alltså en finansiell utvärdering.

De olika insatta åtgärderna kan sägas påverka de offentliga budgetarna på i huvudsak två sätt:

- Utgiftsförändringar
- Inkomstförändringar

Utgiftsförändringarna kan vara av två olika slag. Dels kan åtgärderna medföra en ökning av vissa utgifter, t. ex. bidrag till olika investeringar, dels kan åtgärderna medföra minskningar av utgifterna, t. ex. minskade utgifter för sjukvård, sjukförsäkring, skyddad sektor m. m.

Inkomstförändringarna uppkommer genom att åtgärderna kan förändra statens och kommunernas beskattningsunderlag.

Mot bakgrund av olika alternativa utvecklingar för de berörda individerna kan följande effekter för statens finanser uppstå:

Effekter utifrån utebliven omplacering

En omplacering till "lättare" arbetsuppgifter behöver inte i sig medföra några förändringar av offentliga budgetars inkomstsida i den mån omplaceringen ej medför inkomstförändringar för individen. Emellertid gäller att en utebliven omplacering har positiva indirekta effekter. Detta på grund av att den uteblivna omplaceringen medför möjligheter för en annan omplacering eller inplacering.

Detta kan förhindra utslagning eller medföra att ytterligare minst en person på sikt kan arbeta på den öppna arbetsmarknaden.

Ovanstående kan påverka budgetar på i huvudsak två sätt beroende på vilken situation som indirekt påverkas.

Den första påverkande möjligheten utgår i från att de personer som på ovan beskrivna sätt beredes sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden inte har någon sysselsättning. Härvid påverkas dels inkomstsidan, dels utgiftssidan på offentliga budgetar. Inkomstsidan påverkas utifrån att personen ifråga erhåller en beskattningsbar inkomst, utgiftssidan på grund av att olika typer av bidrag bortfaller.

De andra påverkande möjligheterna är att personerna som genom åtgärder beredes sysselsättning på arbetsmarknaden, alternativt är förmål för åtgärder inom arbetsvården. Härvid påverkas i huvudsak endast utgiftssidan.

I samband med den produktionsekonomiska utvärderingen har man antagit att det senare gäller och effekterna har beräknats utifrån att personerna alternativt skulle vara sysselsatta i verkstad för skyddat arbete. Detta innebär att de offentliga budgetarna minskar sin utgiftssida med kostnaderna för en plats vid skyddad verkstad.

Statens kostnader för en plats vid skyddad verkstad

Statens kostnader för skyddad sysselsättning kan belysas med driftsunderskottet vid skyddade verkstäder som uppgår till ca 30 000 kr. per belagd plats.

Statens utgifter för halvskyddad sysselsättning

De statliga bidragen per plats vid Specialverkstaden vid Skövdeverken har beräknats uppgå till ca 8 000 kr. per år.

Mot bakgrund av ovanstående statliga och kommunala kostnader kan de stats- och kommunfinansiella effekterna av de olika åtgärderna beräknas. Detta görs nedan.

Åtgärd 1

Utgiftsökning: Statens kostnader för investeringen uppgick till 15 000 kr.

Utgiftsminskning: Via minskat behov av åtminstone en skyddad verkstadsplats minskar statens utgifter med ca 120 000 kr. på en femårsperiod.

Resultat: Åtgärden medför totalt minskade nettoutgifter för stat och kommun med 105 000 kr. på en femårsperiod.

Åtgärd 2

Utgiftsökning: Statens kostnader för investeringen uppgick till 40 000 kr.

Utgiftsminskning: Via minskat behov av åtminstone en skyddad verkstadsplats minskar statens utgifter med ca 120 000 kr. på en femårsperiod.

Resultat: Åtgärden medför totalt minskade nettoutgifter för stat och kommun med 80 000 kr. på en femårsperiod.

Åtgärd 3

Utgiftsökning: Statens kostnader för investeringen uppgick till 3 000 kr.

Utgiftsminskning: Alternativ utveckling bedömdes vara skyddat verkstadsarbete, varvid stat och kommun skulle få utgifter på 120 000 kr. på en femårsperiod.

Resultat: Åtgärden medför minskade nettoutgifter på 117 000 kr. på en femårsperiod.

Åtgärd 4

Utgiftsökning: Statens kostnader för investeringen uppgick till 7 000 kr.

Utgiftsminskning: Åtgärden medförde minskat behov av en halvskyddad plats vilket på en femårsperiod medför minskade utgifter med ca 32 000 kr.

Resultat: Åtgärden medför minskade nettoutgifter på ca 25 000 kr. på en femårsperiod.

Åtgärd 5

Utgiftsökning: Statens bidrag uppgick till 47 000 kr.

Utgiftsminskning: De exakta effekterna på sikt av denna åtgärd är svåra att bedöma. Följande *tänkbara effektområden* skall belysas i form av räkneexempel:

- Frånvarominskning vid arbetsplatserna,
- Åtgärden hindrar utslagning från arbetsmarknaden, antingen direkt eller indirekt via större omplaceringsmöjligheter,
- Åtgärden medverkar till ökad inplacering av betingat arbetsföra.

I samband med *frånvaro* har staten i form av sjukkassan utgifter för sjukpenning. Denna uppgår till 90 % av lönen. Vid en timlön på 25 kr. innebär detta en utgift med 22:50 kr. per frånvarotimme.

- En frånvarominskning med tre procentenheter under en femårsperiod innebär att staten slipper undan med ca 47 000 kr. i form av minskad sjukpenning.

Åtgärden kan även tänkas hindra *utslagning* från arbetsmarknaden direkt eller indirekt. Vi antar här att alternativutvecklingen är arbete på skyddad verkstad, som medför statliga och kommunala merkostnader med ca 30 000 kr. om året.

- Om åtgärden medverkar till en minskad utslagning med 2/5 person under en femårsperiod, undslipper stat och kommun utgifter för skyddade verkstäder med ca 47 000 kr.

Åtgärden kan även tänkas medverka till ökade möjligheter för *inplacering* av betingat arbetsföra.

Antag även här att alternativet är arbete på skyddad verkstad.

- Om åtgärden direkt eller indirekt medverkar till en ökning av inplacering av betingat arbetsföra med 2/5 person under en femårsperiod innebär detta att samhället skall minska sina utgifter med ca 47 000 kr.

Åtgärd 6

Utgiftsökning: Statens utgifter uppgick härvid till 11 000 kr.

Utgiftsminskning: Med samma betraktelsesätt som vad gäller åtgärd 5 kan den nödvändiga utgiftsminskningen för att åtgärden skall vara lönsam beräknas. Vi antar här att investeringens livslängd är fem år och att arbetsplatsförändringen påverkar tio arbetsplatser.

- En frånvarominskning med 0,7 procentenheter under en femårsperiod innebär att statens utgifter för sjukpenning minskar med ca 11 000 kr.

13.4 Utvärdering av de tekniska försöken vid Torslandaverken

13.4.1 *Förutsättningar*

I tidigare avsnitt har de tekniska åtgärderna vid Torslandaverken riktade mot betingat arbetsföra, beskrivits. Av dessa åtgärder är det enbart två stycken som har genomförts som ett led i projektet. Detta är

dels utformningen av transportställ som reducerar ryggböjningar och påfrestningar på handleder, vilket berör fem personer vid monteringen av kardanaxel,

dels ombyggnad av en rangeringsbil för att passa en kortvuxen person.

Ovanstående är exempel på dels kollektivt förberedande åtgärder (utformning av transportställ), dels direkt individrelaterade åtgärder (ombyggnad av rangeringsbilen).

Av metoddiskussionen framgår vikten av att ha en jämförelsenorm vid utvärderingen. Den mest önskvärda jämförelsenormen är den alternativutveckling som individerna som drar nytta av åtgärderna bedöms ha. I anslutning till de här aktuella experimenten har det ej varit möjligt att erhålla bedömningar av alternativutveckling. Vi får därför beträffande åtgärden vad gäller ombyggnaden av rangeringsbilen använda situationen före åtgärd som *jämförelsenorm.*

Beträffande den kollektivt föreberedande åtgärden vid Torslandaverken (utformning av transportställ) gäller att denna snarare är att betrakta som en rationaliseringsinvestering, som initierats av att man sökte avhjälpa de tunga

momenten vid den aktuella arbetsplatsen. Detta har inneburit att man till en investeringskostnad på 15 000 kr. gör en årlig monteringsvinst på 10 000 kr. Detta innebär en *återbetalningstid på 1,5 år*, ställt mot en bedömd ekonomisk livslängd på fem år.

Mot ovanstående bakgrund samt att det i det här fallet ej varit möjligt att erhålla en bedömning av personernas alternativutveckling utvärderas ej detta försök i det följande.

I nedanstående avsnitt utvärderas försöket avseende ombyggnaden av rangeringsbilen.

13.4.2 *Samhällsekonomisk utvärdering*

Kostnaden för ombyggnaden av rangeringsbilen uppgick till 6 000 kr.

Ombyggnaden innebar att personen i fråga kunde övergå från halvskyddat arbete vid en sidostation till fullbetalt arbete. Den *jämförelsenorm* som här används är alltså fortsatt anställning i halvskyddat arbete.

Den bruttovinst som investeringen på 6 000 kr. skall ställas mot är alltså skillnaden i produktionsvärde vid fortsatt anställning på halvskyddad plats och anställning på fullbetalt arbete. Kostnaden härför varierar från fall till fall. Vi antar emellertid att kostnaden är lika med skillnaden mellan driftsresultatet före löner och lönebikostnader vid specialverkstaden vid Skövdeverken och det produktionstillskott som i genomsnitt uppkommer vid arbete på öppna marknaden. Detta har beräknats uppgå till ca 32 000 kr. På en tvåårsperiod innebär detta en kostnad för en individ med ca 57 000 kr.

Detta innebär att den nutidsdiskonterade (8 %) *"vinsten" av åtgärden uppgår till ca 51 000 kr.*

13.4.3 *Företagsekonomisk utvärdering*

Den företagsekonomiska kostnaden för ombyggnaden av rangeringsbilen uppgick till 0 kr. då kostnaden härför helt bestreds av statsbidrag. Den företagsekonomiska vinst som åtgärden bedömes erhålla kan beräknas utifrån skillnaden mellan intäkter för företaget vid halvskyddat arbete och vid ordinarie arbete. Detta är för varje enskilt fall svårt att exakt beräkna och bedöma. En uppskattning av storleksordningen av denna företagsekonomiska kostnad kan göras utifrån de driftsunderskott som beräknats vid Specialverkstaden vid Skövdeverken. Driftsunderskottet efter bidrag uppgick härvid till 3 200 kr. Motsvarande beräkningar har inte varit möjliga att genomföra vid Torslandaverken. Man bedömer där emellertid att driftsunderskottet uppgår till mellan 3 200 och 5 000 kr.

Detta innebär över en tvåårsperiod en företagsekonomisk intäkt på mellan 5 700 och 8 900 kr. i nuvärde, vilket kan sägas utgöra den företagsekonomiska vinsten av åtgärden.

Vid sidan av de ekonomiska effekter som uppstod vid den här beskrivna åtgärden uppstod även effekter av negativ icke ekonomisk natur. Åtgärden innebar nämligen att man bröt ett job-rotationsystem som fanns vid den aktuella arbetsuppgiften. Detta medförde relativt stora klagomål från de övriga i arbetsteamet, framför allt under den första tiden efter inplaceringen.

13.4.4 *Stats- och kommunfinansiell utvärdering*

Den omedelbara effekten på offentliga budgetar av den här diskuterade åtgärden är att staten får ökade utgifter med 6 000 kr., vilket utgör statsbidraget för ombyggnaden av rangeringsbilen.

Åtgärden innebär emellertid att staten slipper betala för en halvskyddad plats, vilket är alternativet för den berörda personen. Statens kostnader kan för en halvskyddad plats beräknas till 14 000 kr. om året, utgående från en årslön på 40 000 kr.

Detta innebär att *åtgärden betalar sig på mindre än ett halvt år*, vilket skall ställas mot en ekonomisk livslängd på två år.

13.5 Sammanfattning

Den ekonomiska utvärderingen av de tekniska försöken vid såväl Skövdeverken som Torslandaverken visar att samtliga försök har varit ekonomiskt lönsamma. Detta gäller för företaget, staten och samhället i sin helhet. Här bör dock påpekas att den korta utvärderingsperioden i flera fall gör resultaten något osäkra. I nedanstående tablå sammanfattas de fem individrelaterade åtgärdernas ekonomiska utfall.

Tabell 13.1 Sammanfattning av lönsamheten av de genomförda försöken som är individrelaterade (kr). Nuvärde.

	Skövdeverken				Torslandaverken
	1	2	3	4	1
Samhällsekonomiskt resultat	223 000	180 000	228 000	127 000	51 000
Företagsekonomiskt resultat	12 800	4 800	11 400	12 000	8 900
Statsfinansiellt resultat	105 000	80 000	117 000	25 000	21 000

Beträffande de kollektivt föreberedande åtgärderna gäller att det behövs ganska små förändringar vad gäller minskad frånvaro, minskad personalomsättning, minskad utslagning, ökad inplacering m. m., för att dessa skall vara lönsamma.

Beräkningarna i det tidigare vilka sammanfattas ovan visar att den samhällsekonomiska vinsten av de olika studerade åtgärderna är stor. Det är här viktigt att poängtera att utvärderingen grundar sig på antagandet om full sysselsättning. Det bör vidare poängteras att det samhällsekonomiska resultatet uttrycker skillnaden i produktionsresultat mellan personer i ordinarie arbete (fullt arbete) och personer i någon form av skyddad verksamhet (skyddad verkstad och halvskyddat arbete).

Beträffande de statsfinansiella resultaten bör här noteras att de minskade utgifterna för staten som de olika åtgärderna netto medför, inte innebär att statens utgifter i dessa avseenden totalt minskar, utan att man härigenom kan tillgodose ytterligare efterfrågan på insatser från samhällets sida.

14 Organisatoriska förändringar

14.1 Inledning

De organisatoriska förändringar som genomförts inom projektet och som kommer att bli föremål för utvärdering är dels anpassningsgruppen, dels produktionsorganisatioriska förändringar såsom arbetsgrupper och dels fadderverksamhet. Avslutningsvis diskuteras de inplaceringsförsök som gjorts inom projektet.

Först ges emellertid några exempel på vilka effekter projektorganisationen fört med sig och till vilka kostnader.

14.2 Projektorganisationen i sig

I och med att föreliggande projekt har genomförts har totalt sett de insatta resurserna för att lösa de betingat arbetsföras situation ökats i avsevärd omfattning jämfört med insatserna under tidigare år. Omfattningen av insatserna har varierat från person till person, mellan några få dagar till i stort sett halvtid. I avsnitt 2.3 ovan har projektorganisationen sammanfattats.

Exempel på resultat vi idag kan utläsa att projektet fört med sig är:

- Organisatoriska förändringar i vissa arbetsgrupper, t. ex. anpassningsgruppen
- Kartläggning av individer som är betingat arbetsföra
- Arbetsplatsinventering (vid Torslandaverken)
- Försök till matchning mellan individ och arbetsuppgift. (Genom t. ex. tekniska förändringar, arbetsgrupper m. m.)
- Attitydförändringar
- Placering av enskilda personer.

Exempel på effekter på lång sikt är:

- Attitydförändringar.
- Organisatoriska förändringar. (Nya former för anpassningsgrupper m. m.).
- En förutsättning har skapats för fortsättning i arbetet med problematiken kring de betingat arbetsföra på en högre nivå än före projektet.
- Underlag för rekommendationer till andra Volvoenheter för arbete med de betingat arbetsföras problem.

Dessa effekter av kort- och långsiktig natur får ställas mot de kostnader som projektet åsamkar Volvo. Härvid får vi skilja mellan de kostnader som dels hänför sig till enskilda åtgärder, vilka i sig motsvaras av intäktssida och som utvärderas i kapitel 13, dels sådana kostnader som hänför sig till projektorganisationen i sig.

Exempel på den senare typen av kostnader är tidskostnader för styrgrupp, analysgrupp, inventeringsgrupp m. m. Totalt har dessa specifika projektorganisationskostnader som exempel beräknats vid Torslandaverken till 500 000 kronor. Tidsuppföljning för de i projektet direkt involverade har genomförts och ligger till grund för denna beräkning. Kostnaderna fördelar sig enligt följande:

	Kronor
Projektets styrgrupp	53 000
Projektets analysgrupp	57 000
Inventeringsgruppen	137 000
Anpassningsgruppen	208 000
Övrigt	45 000
Summa kronor	500 000

När vi beaktar de resultat projektet i sig givit i relation till de resursinsatser som krävts bör observeras det särskilda dokumentationskrav som förelegat. Detta har inneburit att avsevärd tid i styrgrupp, analysgrupp osv. har ägnats diskussioner av bland annat föreliggande rapports innehåll. Utan detta särskilda dokumentationskrav hade således utrymmet för det direkta arbetet med de betingat arbetsföras situation varit större och därmed hade sannolikt ett större resultat uppnåtts.

14.3 Anpassningsgruppen

14.3.1 *Beskrivning och några erfarenheter av arbetet*

Anpassningsgrupper är ett medel i anpassningsarbetet i samband med betingat arbetsföra. Anpassningsgruppen som företeelse tillkom innan föreliggande projekt påbörjades och det har ej varit vår uppgift att utvärdera behovet av anpassningsgrupper som sådana. Däremot har under projektets gång en avsevärt intensifiering av anpassningsgruppens arbete vid Torslandaverken respektive Skövdeverken ägt rum. Effekterna av denna intensifiering har följts upp. Vid Torslandaverken har detta skett av anpassningsgruppen och sammanfattas i en av anpassningsgruppen författad rapport (se bilaga 8). Denna rapport innehåller en beskrivning avseende anpassningsgruppens organisation, vilka erfarenheter som vunnits samt på basis av detta rekommendationer avseende framtida arbete med anpassningsgrupper inom Volvo. De erfarenheter som anpassningsgruppen vid Torslandaverken gjort kan sammanfattas i följande punkter:

- Tillräckliga personella resurser är ett oeftergivligt krav.
- Gruppmedlemmarnas medverkan skall grunda sig på intresse, vilja och kompetens, snarare än på befattningar.

- Anpassningsgruppen behöver fungerande administration, rutiner och arbetsformer för sin verksamhet.
- Arbetsutskott för beredning och verkställighet är nödvändigt.
- Arbetet skall i första hand vara förebyggande.
- Arbetet bör i stor utsträckning vara attitydpåverkande.
- Anpassningsgruppen är ett viktigt instrument, men den "normala" omplaceringsverksamheten skall därför inte upphöra.

Vid Skövdeverken har en markant intensifiering av anpassningsgruppens verksamhet skett under projektet. Någon särskild rapport har ej utarbetats av anpassningsgrupperna vid Skövdeverken. Erfarenheterna, som sammanfattas i följande punkter bygger på intervjuer med anpassningsgruppens medlemmar:

- Decentraliseringen av anpassningsverksamheten är nödvändig. Behandlingen av enskilda fall bör ske i närvaro av linjechef, så att befogenhet för genomförande av beslut finns.
- Anpassningsgruppen skall lösa problem som ej kunnat lösas i linjeorganisationen.
- Inträningsperiod krävs innan arbetet fungerar tillfredsställande inom grupperna.
- Väsentligt med ett starkt engagemang av arbetsförmedlingens representant.
- Utbildning av och information till anpassningsgruppens medlemmar är väsentligt.
- Det största hindret för anpasssningsgruppens hittillsvarande arbete har varit personalöverskottet och den ringa tillgången på lämpliga arbetsplatser för personer med arbetshinder.

Vid båda enheterna har således en avsevärd intensifiering av anpassningsgruppens verksamheter skett. Den väsentligaste skillnaden mellan Torslandaverken och Skövdeverken är *antalet* anpassningsgrupper och *frekvensen* i deras sammanträden. Vid Torslandaverken finns *en* anpasssningsgrupp för hela monteringsfabriken som sammanträder *varje vecka.* Intensiteten i arbetet bland medlemmarna blir därmed stor. De subjektiva erfarenheterna från anpassningsgruppen är övervägande positiva.

Vid Skövdeverken har *åtta* anpasssningsgrupper bildats. Centralt finns en kontaktgrupp som närmast kan liknas vid en "central" anpasssningsgrupp. Ansvaret för anpassningsgruppens arbete har decentraliserats till enhetsnivå. Anpassningsgrupperna sammanträder beroende på den långtgående decentraliseringen någon gång i månaden eller när behov finns härför. Erfarenheterna av den decentraliserade anpassningsgruppverksamheten är så goda att man t. o. m. i somliga fall förespråkar ytterligare decentralisering.

Uppstartande av en anpassningsgrupp kräver en relativt lång introduktionsfas mellan medlemmarna för att uppnå ett resultatorienterat samarbetsklimat. Detta gäller framför allt mellan arbetsförmedlingens representanter och företagets och fackets representanter, men även mellan de företagsinterna medlemmarna såsom läkare, fackliga företrädare etc. Dessutom visar erfarenheterna att ett starkt personligt engagemang och kompetens hos medlemmarna i anpassningsgruppen är mycket väsentligt.

Ett problem som upplevs som väsentligt i detta sammanhang är att svårigheter finns att behålla personsammansättningen i anpassningsgruppen under en längre tid. Risk föreligger att personer av arbetsskäl lämnar anpassningsgruppen. Detta gäller internt men kanske i ännu högre grad arbetsförmedlingens representant. Statusen i anpassningsgruppsarbete betraktas i allmänhet inte som hög. Som exempel kan nämnas att arbetsförmedlingens representant i det anpassningsgruppsarbete som påbörjats och bedrivits under projektets genomförande vid Torslandaverken, har ersatts av en ny person från och med halvårsskiftet 1977.

Detta innebär att en omfattande resursinsats under lång tid, i form av personligt engagemang, fungerande samarbete och nedlagda kostnader i form av introduktionsfas m. m. avbryts när arbetet börjar visa konkreta resultat.

Det är emellertid inte möjligt och inte heller avsikten att här avgöra hur anpassningsgrupperna skall organiseras. De erfarenheter som gjorts vid Torslandaverken och Skövdeverken tyder emellertid på att företagets organisatoriska uppbyggnad påverkar anpassningsgruppens organisation på ett påtagligt sätt. Inte heller är avsikten att utvärdera hur bemanningen av anpassningsgrupperna skall ske, utan snarare att peka på de svårigheter som föreligger.

14.3.2 *Utvärdering av anpassningsgruppen vid Torslandaverken*

14.3.2.1 Resultat

Utvärderingen av anpassningsgruppens verksamhet kan delas upp i kortsiktiga och långsiktiga effekter. Vad gäller de kortsiktiga effekterna kan mått såsom exempelvis antal placerade individer o. d. nämnas. En annan del är den subjektiva beskrivningen som anpassningsgruppen vid Torslandaverken lämnar i sin resultat- och erfarenhetsbeskrivning (bilaga 8).

Vad gäller långsiktiga effekter är den väsentligaste effekten att en organisatoriskt fungerande anpassningsgrupp har bildats. Erfarenheterna har visat att en lång inköringsperiod har krävts, och att resultaten i arbetet successivt har förbättrats i omfattning.

Ett sätt att utvärdera effekterna av anpassningsgruppens arbete är att bestämma vad den minsta effekt är, som krävs för att det arbete som läggs ned i anpasssningsgruppen skall vara lönsamt. Detta får då ställas i relation till vad som hade hänt utan anpassningsgruppens arbete. En väsentlig del av utvärderingen av anpassningsgruppens arbete måste dock också vara den bedömning som anpassningsgruppen själv gör av utvecklingen i sin rapport.

Den interna resursinsatsen i form av mantid vid den lokala anpassningsgruppen och dess kompletterande arbetsgrupper (behandlingsteam och placeringsgrupp) kan beräknas enligt följande:

Den lokala anpassningsgruppen har sammanträtt en gång per vecka under i genomsnitt 3 timmar. Antalet deltagare har i genomsnitt varit 9 personer, varav 1 extern. Sammanlagt motsvarar detta *0,6 manår*.

Behandlingsteamet har sammanträtt en gång per vecka under i genomsnitt

3 timmar. Antalet deltagare har i genomsnitt varit 5 personer. Detta innebär *0,2 manår.*

Placeringsgruppen har sammanträtt två gånger i veckan under i genomsnitt 2 timmar. Antalet deltagare har i genomsnitt varit 4 personer. Detta innebär ca *0,4 manår.*

Under perioden före projektet påbörjades uppgick den nedlagda tiden per år i anpassningsgruppen och behandlingsteamet till sammanlagt ca 0,2 manår.

Ovanstående beskrivning avser endast sammanträdestid. Man har bedömt att förberedelsetid m. m. är av dubbelt så stor omfattning som sammanträdestiden vilket innebär att den interna resursinsatsen i anpassningsgruppens arbete uppgår till 3,6 manår, jämfört med 0,6 manår före projektet.

Den ändrade organisationen av anpassningsgruppen har alltså medfört en ökning av personalresurserna per år med 3 manår. Man har vid Volvo beräknat att den genomsnittliga kostnaden för lön och lönebikostnader för dem som deltar i anpassningsgruppen uppgår till 125 000 kr. per år vilket innebär att utökningen av anpassningsgruppsarbetet vid Torslandaverken per år kostar ca 375 000 kr. för Volvo. Totalt är kostnaden 450 000 kr.

Ovanstående avser enbart de interna resurserna. Härtill kommer externa resursinsatser på ett manår i form av arbetsförmedlingens representant i anpassningsgruppen samt arbetsförmedlingens arbete i samband med externt remitterade fall. Denna resursinsats kan uppskattas till ca 100 000 kr.

Vidare gäller att 7 personer som remitterats från Volvo till Länsarbetsnämnden erhåller utbildning/omskolning. I kapitel 11 har den genomsnittliga kostnaden för arbetsmarknadsutbildning beräknats till 8 525 kr. per individ. Detta innebär en resursinsats med ca 60 000 kr. för ovanstående 7 personer. Den sammanlagda mätbara externa resursinsatsen har således beräknats till 160 000 kr. per år.

Den totala resursinsatsen, 610 000 kr. per år, kan ställas mot vilka effekter anpassningsgruppens omplaceringsverksamhet skall ge för att resursinsatsen skall vara samhällsekonomiskt och företagsekonomiskt lönsam.

Som utgångspunkt för de räkneexempel som genomförs nedan ligger de faktiska resultat i form av behandlade och placerade personer, som anpassningsgruppen genomfört under perioden 1976-03-29–1977-05-18. Tabell 14.1 redovisar resultat som förelåg i juni 1977.

Av tabellen framgår att för huvuddelen av de behandlade individerna har någon form av lösning uppnåtts. Ofta har en arbetsanpassning skett. För att belysa omfattningen av det arbete anpassningsgruppen vid Torslandaverken lagt ned bakom ovan redovisade resultat, ges några korta beskrivningar på betingat arbetsföra som inryms i denna redovisning. Beskrivningarna har gjorts för att illustrera tyngden av de fall som behandlats[1]:

- 28-årig kvinna, gift, 2 barn. Anställd 1973. Under år 1975 och 1976 8 månaders hel sjukskrivning plus 8 månaders 50 % sjukskrivning. Åter sjukskriven efter misslyckat rehabiliteringsförsök. Ständigt mag- och ryggbesvär.
- 28-årig man. Opererad i vänster knä vid två tillfällen 1973. Reopererad september 1975. I stort sett sjukskriven sedan 1973. Talrika rehabiliteringsförsök har misslyckats. Har sjukskrivit sig under en "ny diagnos" vilket gör fortsatt handläggning omöjlig.
- 34-årig man. Skilsmässa våren 1976, sedan dess sjukskriven på grund av psykiska

[1] Avsiktligt har uppgifterna förändrats så att enskilda personer inte skall kunna identifieras.

Tabell 14.1 Resultat av de personer som behandlats av anpassningsgruppen vid Torslandaverken under perioden 1976-03-29–1977-05-18

Placerade	inom monteringsfabriken[a]	76	
	utanför monteringsfabriken, men inom Volvo	21	
	plus remitterade till halvskyddat arbete	10	
	tillfälligt	5	112
	internt Volvo	12	
Utredes ytterligare	externa specialister	3	
	arbetsförmedlingen	15	30
			13
Frånvarande			
Utbildning	omskolning (externt)	7	
	studieledig	1	8
			8
Väntar på placering			2
Pension			21
Slutat vid Volvo			3
Avskrivna från anpassningsgrupp			197

[a] Monteringsfabriken är den enhet vid Volvo Torslandaverken som berörts av projektet. (Se avsnitt 2.2).

besvär. Prognosen dålig beträffande återgång till arbetet.

- 39-årig man. I stort sett sjukskriven sedan 1973 på grund av ryggbesvär. Utredning härstädes och extern ortopedisk bedömning utvisar inget underlag för patientens arbetsoförmåga. Varit i arbete sedan januari 1977.
- 51-årig man som ej varit i arbete sedan augusti 1974 på grund av dålig rygg. Rehabiliteringsförsök har misslyckats. Remitterad till Länsarbetsnämnden för bedömning. Prognosen ytterst dålig.
- 56-årig man. Sedan 1949 massiva frekventa sjukskrivningsperioder på grund av magbesvär och dåliga nerver. Talrika rehabiliteringsförsök har misslyckats. Remitterad till Länsarbetsnämnden för bedömning: Helskyddad verksamhet? Pension?
- 57-årig kvinna. Sjukskriven sedan 1973 på grund av höftledsbesvär. Rehabiliteringsförsök har misslyckats. Pensionsintyg skrivet.
- 34-årig man med ont i ryggen sedan 4 år. Sjukskriven sedan 1,5 år. Rehabilitering har påbörjats. Prognosen dålig.
- 35-årig man. Ryggbesvär sedan 1974. Massiv sjukskrivning sedan dess på grund av ryggproblem. Därtill arbetsplatsproblem. I arbete sedan november 1976.
- 49-årig man. Massiv sjukskrivning i perioder sedan många år på grund av ryggsymptom och nervösa besvär. Placerad på halvskyddat arbete sedan augusti 1976.

- 37-årig kvinna, gift, 2 barn. Ryggproblem sedan 1966. Magsår. Massiv sjukskrivning sedan länge. I arbete sedan augusti 1976.
- 57-årig frånskild kvinna. Diverse kroppsliga symptom sedan flera år. "Låg stresstolerans". Frekventa sjukskrivningar. I arbete sedan september 1976.

Noteras bör att av de 112 personer som anpassningsgruppen placerat i arbete har endast ett mindre antal fått arbetsuppgifter som helt uppfyllt de krav som funnits på arbetet. För de övriga har s. k. kompromisslösningar genomförts, dvs. man har bara delvis kunnat uppfylla de krav på arbetet som personerna har. Samtliga personer var redan anställda vid Volvo. Således har inte någon av de arbetssökande vid arbetsförmedlingen inplacerats genom anpassningsgruppen (se avsnitt 14.6).

För dem som av anpassningsgruppen placerats inom monteringsfabriken har en särskild uppföljning gjorts av frånvaroförändringarna. Uppföljningen avser frånvaron i gruppen under en halvårsperiod *före* omplaceringen och frånvaron under den första halvårsperioden eller den tid som förflutit *efter* omplaceringen. Uppföljningen visar att frånvaron sjunkit för 65 % av personerna i gruppen. *Den genomsnittliga frånvaron sjönk med ca sju procentenheter.*

Mot bakgrund av ovanstående beskrivning av anpassningsgruppens arbete, resursinsatser och redovisade resultat redovisas nedan några räkneexempel i samhällsekonomiska och företagsekonomiska lönsamhetstermer. I dessa räkneexempel antar vi att för samtliga 112 placerade gäller att frånvaroförändringen är av samma omfattning som för den uppföljda gruppen.

14.3.2.2 Samhällsekonomisk lönsamhet

Den samhällsekonomiska lönsamhetsnivån skall belysas utifrån

dels vilken påverkan på frånvaronivån som behövs för att resursinsatsen skall vara motiverad,

dels vilken påverkan på utslagningen som behövs för att resursinsatsen skall vara motiverad.

Frånvaroförändring

I tidigare avsnitt har den samhällsekonomiska kostnaden i form av produktionsbortfall uppskattats till ca 35 kr. för varje frånvarotimma.

En sänkning av frånvaronivån med ca 5 procentenheter under en tvåårsperiod bland de 112 personerna som placerats räcker för att motivera en resursinsats på 610 000 kr.

Antar vi att frånvarominskningen för hela gruppen omplacerade minskar med sju procentenheter under en tvåårsperiod erhåller vi således ett samhällsekonomiskt produktionstillskott på ca 860 000 kr. Detta tillskott skall ställas mot resursinsatsen 610 000 kr. Det samhällsekonomiska nettotillskottet uppgår härvid till ca 250 000 kr. under en tvåårsperiod.

Utslagning

Antag att alternativet när en person slås ut från den öppna arbetsmarknaden är arbete i skyddad verkstad. Den samhällsekonomiska kostnaden av att en person arbetar i skyddad verkstad jämfört med om han arbetar på den öppna arbetsmarknaden har tidigare beräknats uppgå till ca 57 000 kr.

Anpassningsgruppens arbete behöver då minska utslagningen med 6 man under en tvåårsperiod för att ovanstående resursinsats skall vara motiverad.

14.3.2.3 Företagsekonomisk lönsamhet

Den företagsekonomiska lönsamhetsnivån för insatta resurser i anpassningsarbetet skall belysas utifrån vilken påverkan på frånvaronivån som behövs för att arbetet i anpassningsgruppen skall vara lönsamt i ekonomiska termer.

Den företagsekonomiska kostnaden per frånvarotimma har tidigare beräknats till ca 20 kr. per timma[1]. Denna kostnad består till stor del av olika merkostnader i produktionen när den frånvarande ersätts av en mindre van person.

Detta innebär att en frånvarominskning med ca 6,4 procentenheter bland de 112 placerade under en tvåårsperiod behövs för att motivera företagets kostnader i anpassningsgruppen (450 000 kr.).

Om vi på motsvarande sätt som ovan antar att frånvaron för gruppen i sin helhet minskar med sju procentenheter under en tvåårsperiod innebär detta en företagsekonomisk vinst motsvarande ca 185 000 kr. över en tvåårsperiod.

14.4 Produktionsorganisatoriska förändringar

14.4.1 *Inledning*

Vid framför allt Torslandaverken har olika försök med produktionsorganisatoriska förändringar gjorts. De försök som här åsyftas är försök med arbetsgrupper (exempelvis tre anställda på två arbetsuppgifter) och arbetsbiträden. I det följande kommer försöken med produktionsorganisatoriska förändringar att redovisas var för sig.

Beskrivningarna och de slutsatser som dras grundar sig på intervjuer med de fackliga företrädarna i placeringsgruppen (anpassningsgruppens verkställande arbetsgrupp), kommentarer från läkare samt intervjuer med berörda arbetsledare.

14.4.2 *Försök med arbetsgrupper*

14.4.2.1 Arbetsuppgifter och problem

Samtliga försök som har gjorts med arbetsgrupper har riktat sig mot individer med anpassningssvårigheter i arbetet vid monteringsbanorna. Anpassningssvårigheterna beror oftast på att individerna inte klarar arbetstempot och/eller har långtidssjukdom bakom sig. Försöken har bestått av att man har

[1] Svensson, G. R. Sjukfrånvaro – En översikt av forskning och erfarenheter avseende orsaker och konsekvenser. Stockholm 1976.

bildat en arbetsgrupp med tre anställda på två arbetsuppgifter. Försök med tre olika arbetsgrupper har gjorts.

14.4.2.2 Reslutat och erfarenheter

Försöket med *arbetsgrupp nr 1* pågick under ca två månader. Frånvaron för personerna blev oförändrad under försöksperioden jämfört med före. Detta innebar att alla tre personerna endast vid få tillfällen var närvarande samtidigt. När så var fallet fungerade emellertid arbetet normalt. Orsakerna till misslyckandet är flera samverkande faktorer:

- Urvalet av individerna i gruppen. (Olika nationaliteter, språksvårigheter.)
- Ombalansering (förändring av arbetsuppgifter) vid monteringsbanan medförde att arbetsuppgifterna försvann.
- Valet av arbetsuppgifter skedde utan att särskild hänsyn togs till individernas problem och anpassningssvårigheter.
- Arbetsledaren hade inte fått en klar instruktion om hur frågan med ersättare vid sjukdom inom gruppen skulle lösas.
- Tillräcklig acceptans hos omgivningen saknades.

Arbetsgrupp nr 2 startades i början av maj månad 1977. Även denna grupp har upplösts. Någon i gruppen var vanligtvis frånvarande. Även här gällde att gruppen fungerade när samtliga tre var närvarande. Vid frånvaro sattes ersättare in. Denne var antingen fullt arbetsför eller i somliga fall betingat arbetsför. Den sammanlagda arbetsinsatsen för de tre individerna bedömdes vara större under försöket än före. Försöket pågick emellertid alltför kort tid för att några definitiva slutsatser skall kunna dras.

Det tredje försöket med arbetsgrupper bestående av tre personer på två arbetsuppgifter startades i början av juni 1977. I jämförelse med de två övriga försöken med arbetsgrupper har man i detta försöket lagt ned ett omfattande förberedelsearbete. En av anpassningsgruppens medlemmar har tillsammans med läkare och arbetsledare

- omsorgsfullt valt ut de individer som skulle ingå i arbetsgruppen,
- diskuterat arbetsuppgifter o. d. med de aktuella personerna,
- sammanfört individerna till diskussion *innan* försöket påbörjats, bland annat i avsikt att klarlägga förutsättningarna för samarbete m. m.,
- informerat och skapat acceptans hos de närmaste arbetskamraterna,
- valt ut arbetsuppgifterna så att dessa överensstämde med individernas förutsättningar,
- successivt tränat in individerna i arbetsuppgifterna.

Som exempel på hur omfattande arbete som lagts ned på arbetsgruppen innan den startade kan nämnas att utbildning av de tre personerna påbörjades vid månadsskiftet april/maj. I mitten av maj fungerade inte arbetsgruppen längre, såtillvida att en av personerna inte ansåg sig klara arbetet. Placeringsgruppen (fack, läkare och arbetsledare) hade därvid ett antal motivationssamtal med den aktuella personen. Samtalen resulterade i att man en vecka senare fortsatte utbildningen, men övergick till en annan arbetsfördelning inom gruppen. Därefter fungerade utbildningen och som ovan nämnts

startades försöket i början av juni. Att arbetsledarens arbetsinsats i denna grupp har varit av avsevärt större omfattning än normalt är en väsentlig faktor.

Arbetet hade lagts upp så att en arbetsuppgift fanns på monteringsbanan och en på en förstation i anslutning därtill. En var personerna är placerad på förstationen, en på monteringsbanan medan den tredje personens arbetsuppgift var att rotera mellan de båda arbetsplatserna och hjälpa till. De personer som hade de fasta arbetsuppgifterna hade tidigare dessa, och blev alltså avlastade en del av arbetet.

I samtliga fall var de aktuella personerna ca 60 år och bedömdes få svårt att fortsätta med den tidigare arbetstakten under de återstående arbetsåren. Placeringsgruppen bedömde att deras gemensamma arbetsinsats skulle öka på lång sikt om det beskrivna försöket lyckades.

Efter några veckors arbete ville en av de personer som hade fast arbetsuppgift bryta grupparbetet och övergå till full arbetsinsats. Försök med motivationssamtal misslyckades. De övriga två i arbetsgruppen liksom placeringsgruppen är emellertid fortfarande positiva till att organisera en arbetsgrupp, varför försök kommer att göras med en ny person i gruppen.

Ovanstående visar hur väsentligt valet av individer till arbetsgruppen och arbetsfördelningen dem emellan är, samt att ett avsevärt samarbete under en lång tid sätts in från arbetsledare, läkare m. fl.

Ett försök med *arbetsbiträde* påbörjades i november 1976. Försöket riktade sig på samma sätt som de ovan beskrivna försöken mot särskilt svårplacerade personer. Placeringsgruppen (fack, läkare och arbetsledare) valde ut och tillfrågade fem personer på en avdelning om intresse att delta i försöket. Dessutom åtog sig en person på avdelningen att vara arbetsbiträde. Samtliga personer tillhörde således redan avdelningen, där försöket skulle genomföras, varför acceptans för försöket utan besvär gick att uppnå i omgivningen.

Frånvaron i gruppen var, liksom före försöket, mycket hög under de första försöksmånaderna, varför man i månadsskiftet januari/februari beslutade minska gruppen till tre personer med ett arbetsbiträde. Erfarenheterna efter denna förändring är mer positiva, men på grund av fortsatt mycket hög frånvaro inom gruppen fungerade aldrig försöket. Även här har olika nationaliteter med åtföljande språkproblem försvårat försöket. Endast några få veckor under det första halvåret 1977 har samtliga tre personer varit närvarande samtidigt. Konsekvensen har blivit att gruppen i praktiken upplösts.

Den huvudsakliga orsaken till att försöket misslyckades och arbetsgruppen upplösts anser placeringsgruppen vara att man valt fel personer. I det aktuella försöket fungerade en av de betingat arbetsföra och arbetsbiträdet bra, medan de två övriga personerna inte fungerade alls. Frånvaron inom gruppen var densamma under försöket som före.

Av det beskrivna försöket med arbetsbiträde framgår att svårigheterna att välja ut rätt personer är så stora att flera försök måste göras innan någon definitiv slutsats kan dras om arbetsbiträde som ett fungerande anpassningsinstrument.

14.4.2.3 Några slutsatser

Ovanstående beskrivna försök med arbetsgrupper och arbetsbiträde är i sig inte tillräckligt omfattande till sitt antal eller till sin omfattning i tid för att några definitiva slutsatser skall kunna dras. De erfarenheter som den redovisade försöksverksamheten givit pekar emellertid på att följande faktorer är mycket betydelsefulla att beakta:

- Personsammansättningen i arbetsgruppen.
- Valet av arbetsuppgifter efter individens förutsättningar.
- Information och acceptans hos arbetsledare och de närmaste arbetskamraterna.
- Antalet personer i arbetsgruppen bör inte vara för stort.
- Individerna i arbetsgruppen måste själva vara motiverade att delta.
- Ersättare vid sjukdom inom gruppen är väsentlig.

Vid Torslandaverken är man positivt inställd till att fortsätta med detta arbete. Förutom ovanstående faktorer har man vid Torslandaverken också hinder i form av den befintliga teknologin och arbetsorganisationen. Svårigheter finns att finna bestående eller långvariga lösningar vad gäller arbetsuppgifter. Ombalanseringar (förändringar av arbetsuppgifter) sker i dag i Torslandaverken flera gånger om året. Detta förrycker kontinuiteten i lösningar av arbetssituationen för betingat arbetsföra. Varje fixering av en arbetsuppgift begränsar dessutom möjligheterna till ombalanseringar varför utrymmet för särskilda arbetsuppgifter till betingat arbetsföra och anställda i halvskyddat arbete är begränsat. Dessutom innebär ett urval av enklare arbetsuppgifter att man lämnar de svåraste arbetsuppgifterna kvar till de som ej är betingat arbetsföra. Risk finns därvid om man driver igenom alltför stora förändringar att ett motstånd mot lösningar av detta slag uppstår bland de anställda.

Slutsatsen är emellertid att angreppssättet i sig, dvs. arbetsgrupper som ett anpassningsinstrument är riktigt, men att genomförandet kräver tid och omfattande resurser.

14.5 Försök med handledare (fadder)

14.5.1 *Inledning*

Ett av de nya åtgärdsförslagen som i projektets början beslutades prövas var försök med handledare (fadder). Med handledare menas därvid en person som på frivillig basis kan vara framför allt psykiskt och socialt arbetshandikappade till hjälp, såväl i arbetet som på fritiden. Man ville härvid pröva om man med hjälp av ekonomisk ersättning till den frivilliga "faddern" kunde stimulera till sådan verksamhet i större utsträckning. Fadderns ersättning bestämdes till högst 5 000 kr. per år för varje engagemang.

Avsikten med förslaget var att försöka förbättra förutsättningarna för inplaceringar. Då några inplaceringsförsök inte gjorts i projektet har försöken med handledare kommit att avse omplaceringar inom företaget. Man har därvid inte haft för avsikt att ersätta de befintliga systemen utan avsikten har

varit att förstärka dessa.

Nedan beskrivs de försök med "fadderverksamhet" som gjorts inom projektets ram. Därefter beskrivs andra erfarenheter av olika slags "fadderverksamhet" inom Volvo. Avslutningsvis görs en analys av det försök som genomfördes vid Torslandaverken.

14.5.2 *Försök med fadderverksamhet*

Skövdeverkens anpassningsgrupp diskuterade i ett tidigt skede att starta ett försök med handledare (fadder). Diskussionerna kom så långt att en fadder hade knutits till försöket. Däremot misslyckades man med att intressera en person med något beting för att delta i försöket. Huvudsakligen beroende på att anpassningsgruppen ansåg att fadderverksamhet grundad på ekonomisk ersättning för engagemang inte är ett verkningsfullt anpassningsinstrument för individer med framför allt psykiska och sociala problem avbröts därefter försöket.

Vid Torslandaverken startades under slutet av 1976 ett försök med fadderverksamhet. Försökets kronologiska uppläggning var följande:

1. Söka en "fadder".
2. Söka en betingat arbetsför.
3. Sammanföra den betingat arbetsföra personen med "faddern".
4. Problemlösning och resultat.

Uppläggning och resultat av försöken med fadderverksamheten sammanfattas i följande punkter:

1. Inventeringen vid Torslandaverken gav att man endast lyckades intressera en frivillig fadder. I detta fall en person som var intresserad och engagerad i alkoholproblematiken. Mot bakgrund av detta beslutades att till försöket söka finna en person med alkoholproblem.
2. Två försök gjordes att nå en person med alkoholproblem. Vid det första försöket var personen i fråga direkt avvisande, trots att kuratorn vid företaget hade flera samtal med personen. Denne ville emellertid behålla kuratorn som enda kontaktperson.
   Det andra fallet gällde en gravt alkoholskadad person. Personen var villig att delta, men några få dagar innan kontakten mellan faddern och personen i fråga skulle knytas blev denne intagen på vilohem. Sedan dess har personen inte arbetat. Kuratorn anser emellertid att det positiva svaret från den alkoholskadade snarare var ett uttryck för viljelöshet än vilja.
3. I båda fallen misslyckades man således med att förena den frivilliga faddern och de tänkta individerna. Den väsentligaste förklaringen till detta anser man vara att det är svårt att förena två personer som inte känner varandra sedan tidigare. Att man i det aktuella fallet lyckades engagera en frivillig fadder anses inom företaget till stor del bero på att denne, förutom sitt personliga engagemang i alkoholproblem, också är engagerad som övervakare inom kriminalvården. Den aktuella faddern är således van vid att engagera sig i okända personers problem, få ersättning för arbetet o. dyl. För den motsatta parten förefaller emellertid inställningen till att en okänd arbetskollega engagerar sig i deras privatliv oftast

vara negativ. Man intar därför vanligen en reserverad attityd mot faddern.

4. Resultaten av de två försöken är således negativa. Det lyckades inte att i något fall uppnå en förbättrad situation eller lösning för någon betingat arbetsför.

Innan ytterligare analys görs av åtgärdsförsöket skall vi beskriva några erfarenheter av andra former av fadderverksamhet vid Volvo.

14.5.3 *Några exempel på "fadderverksamhet" vid Torslandaverken utanför de i projektet prövade*

Vid Torslandaverken har sedan länge funnits olika former av "fadderverksamhet". Sådana verksamheter har fungerat på olika typer av frivillig eller organiserad basis, ofta informellt utan någon förankring i den formella organisationen. I några fall har sådana verksamheter fungerat under mer organiserade former. Här skall tre olika slag av fadderverksamhet omnämnas. Vid sidan av dessa tre finns naturligtvis en rad olika insatser som ständigt görs av den närmaste omgivningen.

1. *Personalombud*

Vid Torslandaverken finns i dag fyra företroendevalda, av företaget anställda s. k. personalombud. De har tidigare själva arbetat vid monteringsbanan och är således väl förtrogna med de problem som finns där. Deras arbetsuppgift är att inom Torslandaverken lösa olika slags problem för de anställda. En stor del av detta arbete består av att hjälpa till med praktisk handläggning av "pappersexercis" o. d.

En mycket väsentlig del av personalombudens verksamhet är emellertid att lösa olika slags personliga problem för de anställda liksom att denna lär känna de anställda som är i behov av hjälp. Personalombuden kommer därför ofta att fungera som en slags "ventil" när problem uppstår för de anställda.

En icke obetydlig del av personalombudets arbete ligger på fritiden. Man gör hembesök hos de anställda som har problem, tar emot familjerna i sina egna familjer osv.

När personalombuden har svårigheter att själva klara problemen kontaktar man kuratorn och försöker med hjälp av denna lösa de aktuella problemen.

Personalombuden är således anställda av företaget för att fungera som en slags "fadder". Man har således lön för sin arbetstid, men den verksamhet som personalombuden bedriver på sin fritid har man ingen ersättning för. Att dessa människor trots avsaknaden av ersättning för sitt arbete på fritiden åtar sig att engagera sig på fritiden, förklaras av olika berörda av att personalombuden är valda för att arbeta med denna typ av jobb, och har ett personligt intresse och engagemang i denna typ av arbete. Erfarenheterna från personalombudens arbete upplevs allmänt som mycket goda.

Antalet fall som personalombuden har per man varierar självfallet över tiden men har sammantaget en betydande omfattning. Uppskattningsvis är sammanlagt 10–15 personer mycket beroende av ett personalombud för att

klara sitt arbete. Jämför vi denna omfattning med de i projektet använda bidragen till handledare (fadder) kan vi se att ett personalombuds insatser motsvarar bidrag på mellan 50–75 000 kr. per år. Detta motsvaras i det närmaste av lönekostnaden för ett personalombud.

2. *Frivilliga "faddrar"*

På Volvo har sedan länge funnits många frivilliga "faddrar". Praktiskt har dessa faddrar börjat verka ur vänrelationer. På olika sätt försöker de närmaste arbetskamraterna ofta hjälpa en person som får problem. Om man inte klarar av detta är det vanligt att man vänder sig t. ex. till företagets kurator, varefter kuratorn träffar personen med problem tillsammans med den vän som finns i bilden. Efter ett eller flera sådana sammanträffanden kommer man överens om att vännen hjälper till när problem uppstår. Om en kris, som denne inte klarar av uppstår tas kontakt med kuratorn. På detta sätt får man även här ett dubbelt "skyddsnät".

Ett annat vanligt tillvägagångssätt vid problem är att den person som individen vänder sig till (arbetsledare, kurator o. d.) frågar individen om denna har någon nära vän som kan engageras och hjälpa till. Oftast är så fallet och samma "fadderbildning" uppkommer. Denna typ av "fadderverksamhet" kan således vara bestående eller tillfällig.

Vid några tillfällen har "faddern" erbjudits ekonomisk ersättning för engagemanget. Erfarenheterna visar i sådana fall att man vanligtvis har en negativ inställning till ersättning.

Även de frivilliga "faddrarna" engagerar sig i stor utsträckning på sin fritid. På samma sätt som personalombuden engagerar man sig i varandras familjer osv. Framgången med denna typ av verksamhet förklaras av att den uteslutande bygger på vänrelationsbasis, vilket också förklarar den mycket avvisande inställningen till ersättning. Den här beskrivna "fadderverksamheten" har en betydande omfattning. Antalet frivilliga "faddrar" vid Torslandaverken uppskattas till ca 25–30.

Erfarenheterna av den frivilliga verksamheten är densamma vid Skövdeverken och Torslandaverken.

3. *Nykterhetskommittén*

För ca 10 år sedan bildades vid Volvo Göteborg en nykterhetskommitté. Nykterhetskommittén består av ett 50-tal kontaktombud. Kontaktombuden är frivilligt engagerade i individer som arbetar i deras egen miljö. Alla kategorier av anställda finns representerade. Nykterhetskommittén träffas några gånger årligen.

I början av verksamheten gjordes försök med att ge kontaktombuden ersättning för bland annat hembesök på fritiden. Pengar hade anslagits för denna verksamhet. Verksamheten med ersättning självdog emellertid efter några år, eftersom anslagen i mycket liten utsträckning utnyttjades. Dessutom hade kontaktombuden en direkt avvisande inställning till ersättning.

Kontaktombuden finns fortfarande verksamma. Arbetet sker helt på frivillig basis, både på arbetstiden och på fritiden. Engagemanget sker i dag

utan ersättning.

Erfarenheterna från verksamheten är mycket god och har bland annat lett fram till att man inom en Volvo-enhet i Göteborg har inventerat möjligheterna att på varje avdelning engagera en anställd och en arbetsledare för att bilda ett mycket tätt kontaktnät i närmiljö. Avsikten är att dessa skall engagera sig på samma sätt som kontaktombuden i nykterhetskommittén, både på sin arbetstid och på sin fritid, i de människor som har alkohol- eller narkotikaproblem. En inventering inom enheten visade att man i stort sett på samtliga avdelningar redan har lyckats engagera både arbetsledare och anställda. Responsen har således varit mycket god. Denna verksamhet kommer att startas under hösten 1977, varför några erfarenheter inte finns ännu.

14.5.4 *Några slutsatser*

Ovanstående beskrivning visar att "fadderverksamhet" av olika slag finns i betydande omfattning inom Volvo och att dessa "fadderverksamheter" fungerar väl. Några väsentliga förklaringar till att man däremot inte lyckades med försöket med "fadder" i den form det prövades inom projektet står att finna i följande:

- faddern var okänd för den handikappade
- utgångspunkten var faddern – inte den handikappade
- man har prövat för få fall, bland annat mot bakgrund av att alkoholproblem ofta är svårbemästrade
- ekonomisk ersättning till faddrar ger antagligen inga effekter när de handikappade redan är anställda i företaget
- det faktum att fadderverksamheten redan fungerar väl gör det svårare att introducera ett nytt system.

Att faddern är känd för personen som har problem är mycket väsentligt. Detta styrks av att hela den ovan beskrivna fungerande fadderverksamheten helt grundar sig på *vänrelationer*. Vi kan därför med stor säkerhet fastslå att detta är en väsentlig förutsättning för en lyckad fadderverksamhet.

En annan väsentlig förutsättning är sannolikt att utgångspunkten och upphovet till fadderverksamhet måste vara den betingat arbetsföra personens latenta behov av en fadder, inte en fadders villighet att åta sig personens problem. Även detta styrks av den nu fungerande fadderverksamheten.

De i försöket prövade fallen är i sig inte tillräckligt många för att dra slutsatsen att den prövade formen av fadderverksamhet inte är praktiskt tillämpbar. De ovan beskrivna erfarenheterna av fleråriga försök med bland annat ersättning till faddrar pekar emellertid i den riktningen. Vi drar därför också slutsatsen att ekonomisk ersättning till faddrar inte är ett hjälpmedel för att uppnå en fungerande fadderverksamhet bland de redan anställda. Huruvida andra former av ersättning, såsom kompensation för nedlagd tid i form av permission o. d. är verkningsfulla hjälpmedel är svårt att förutsäga. Inte heller kan vi uttala oss om detta även gäller vid inplacering eftersom detta inte prövats i projektet.

Däremot kan i organisationen finnas formellt förankrade personer med arbetsuppgifter som till sin karaktär anknyter till den tänkta fadderns. Dessa

skulle därvid kunna arbeta i en slags "kuratorroll" t. ex. kopplad till den befintliga kuratorns arbete. Detta arbete kan exempelvis ses som en utvecklad eller förstärkt personalombudsverksamhet. Försök vid andra företag med organisatoriskt förankrade personer med en sådan roll har också givit positiva resultat.

14.6 Inplacering av betingat arbetsföra

14.6.1 *Inledning*

Målen för sysselsättningspolitiken innebär att de människor som önskar ta ett arbete skall ha möjlighet att göra detta i någon form. Detta är accepterat. En stor del av de arbetssökande består emellertid av personer som i varierande utsträckning är i behov av "anpassningsåtgärder".

Förutsättningar för att sysselsätta betingat arbetsföra kan skapas genom bl. a. personalpolitiska och arbetsmarknadspolitiska åtgärder av olika slag. En av de väsentligaste förutsättningarna är emellertid att det finns arbetsuppgifter som uppfyller de särskilda krav, som t. ex. huvuddelen av de arbetssökande i arbetsvårdskön, ställer. Det produktionstekniska utrymmet för sådana arbetsuppgifter är emellertid begränsat vid de båda Volvoenheterna. Detta utrymme kan emellertid ofta vidgas genom olika tekniska eller organisatoriska åtgärder.

Förutom de produktionstekniska begränsningarna finns emellertid även andra hinder för inplaceringsverksamhet till sådana arbetsuppgifter. Dessa arbetsuppgifter är redan i mycket hög grad ianspråktagna av personer som är betingat arbetsföra, och det finns vanligtvis även en omfattande kö internt till dessa arbetsuppgifter. Samtidigt önskar man inplacera arbetssökande till just dessa arbetsuppgifter. En konflikt uppstår därvid om vilka som skall prioriteras vid placering. För att vidga utrymmet för betingat arbetsföra kan därför vid sidan av tekniska förändringar andra åtgärder vara verkningsfulla, såsom att utöka resurserna för inskolning och träning, öka förståelsen för de betingat arbetsföras problem via attitydpåverkan etc.

14.6.2 *Beskrivning av inplaceringsförsök vid Torslandaverken*

Som beskrivs i kapitel 1 syftar detta projekt till att utvärdera dels hur man i företagen kan bereda personer som redan är betingat arbetsföra fortsatt produktiv sysselsättning, dels hur man skall kunna *få in personer*, som är betingat arbetsföra, i företagen med såväl personalpolitiska som arbetsmarknadspolitiska medel.

Den ursprungliga intentionen var således att man inom projektets ram i lika hög utsträckning skulle arbeta med inplacering som med omplacering av redan anställd personal. Det bestämdes också att inplaceringsverksamheten skulle drivas av anpassningsgruppen.

Anpassningsgrupperna bildades i sin nuvarande form i början av 1976 och den första tiden av arbetet kom till stor del att domineras av principdiskussioner, uppläggning av arbetet o. d. Konkret problemlösning utgjorde en mindre del, huvudsakligen beroende på att arbetsformen var ny för de

inblandade. Vid Torslandaverken har t. ex. arbetsförmedlingens representant, som har flerårig erfarenhet av arbete i anpassningsgrupper gjort bedömningen att en "inköringsperiod" var nödvändig. Under denna tid diskuterades även inplacering generellt.

Under första halvåret 1976 förändrades emellertid förutsättningarna för inplacering radikalt. Under denna tidsperiod påbörjades vid Volvo omfattande produktionsneddragningar. Dessa produktionsförändringar innebar att man fick ett omfattande personalöverskott. Personalöverskottet medförde att anställningsstopp infördes. Överskottet avvecklades långsamt genom naturlig avgång. Personalöverskottet innebar emellertid också att somliga personer med placeringssvårigheter förlorade sina arbetsuppgifter. Eftersom dessa personer ofta kräver särskilt utvalda eller anpassade arbetsuppgifter innebär en omplacering av dessa således större komplikationer än om inga sådana krav föreligger. Antalet anställda med placeringssvårigheter utan lämplig placering ökade således inom Torslandaverken.

Bilden komplicerades ytterligare av att produktionsneddragningen också innebar att antalet arbetsplatser lämpade för betingat arbetsföra eller personer med placeringssvårigheter minskade radikalt. Dessa s. k. "lättare" arbetsuppgifter utgörs huvudsakligen av arbete vid sidostationer, medan arbete vid monteringsbanorna i mycket liten utsträckning innehåller sådana arbetsuppgifter.

Den sedan tidigare mycket omfattande interna kö till de s. k. "lättare" arbetsuppgifterna ökade således

dels genom personalöverskottet,
dels genom att antalet arbetsuppgifter minskades.

I denna situation gjordes bedömningen att inplaceringsförsök inom projektets ram var omöjliga. Diskussionerna avseende inplacering av betingat arbetsföra till Volvo avbröts därför. Anpassningsgruppens arbete kom således helt att utgöras av omplacering av redan anställd personal (se avsnitt 14.3).

Först under mars 1977 intensifierades inplaceringsförsöken inom projektet efter påstötningar till Länsarbetsnämnden från sysselsättningsutredningen. Bakgrunden till att försök med inplacering påbörjades är således krav från sysselsättningsutredningens sida snarare än ett uttalat behov och intresse från företagets sida.

Beslut togs i styrgruppen om att inplaceringsförsök endast skulle göras till arbetsplatser vid monteringsbanan med skiftgång. De arbetsuppgifter som är mest lämpade för betingat arbetsföra, vid sidostationer, uteslöts således helt. Detta var ett gemensamt krav från företaget och de fackliga organisationerna mot bakgrund av de interna problemen. Anpassningsgruppen skriver bland annat i sin rapport.

"Såväl från företagets som från de fackliga organisationernas sida har man svårt att motivera de tidigare anställda som har ett arbetsbeting och önskar byta arbete inom företaget att avstå eller vänta för att ge plats åt nyanställda".

Länsarbetsnämnden och sysselsättningsutredningen reserverade sig mot beslutet, eftersom man ansåg att en av de väsentligaste förutsättningarna för att lyckas med inplacering undanrycktes.

Tabell 14.2 Förslag på personer för anställning vid Torslandaverken inom ramen för betingat arbetsföra projektet. Kön, ålder och orsak till arbetshinder. (Totalt 60 personer). %

Män	ca 72
Kvinnor	ca 28
Ålder	
–25 år	22
26–35 år	23
36–45 år	18
46–w år	37
Orsak till arbetshinder	
1 Hjärt- och lungsjukdomar	9
2 Hörsel	11
3 Syn	4
4 Rörelse	14
5 Övriga somatiska	14
6 Psykiska	7
7 Intellektuella	4
8 Socialmedicinska	20
9 Ålder	12
10 Språk	5

Försök med inplacering påbörjades i mars 1977 trots skiljaktigheterna mellan myndigheter och företag och de fackliga organisationerna.

Försöket med inplacering genomfördes praktiskt så att arbetsförmedlingen föreslog 60 arbetssökande med arbetshinder som därefter diskuterades i anpassningsgruppen. Urvalet bland de arbetssökande genomfördes så att de flesta tjänstemän vid arbetsförmedlingen fick till uppgift att göra ett urval bland "sina" arbetssökande. På så sätt sammanställdes en förteckning på 60 personer. Denna tillställdes arbetsförmedlingens representant i anpassningsgruppen, som således inte deltagit i urvalsförfarandet.

Nedan beskrivs de personer som valdes ut avseende kön, ålder och handikapp. Gruppen jämförs också med kartläggningen av arbetsvårdssökande i Göteborg som redovisats i kapitel 9.

En jämförelse med urvalet kan göras med den kartläggning av arbetsvårdskön i Göteborg som genomfördes av INDEVO under 1976 (se kapitel 9.) Denna undersökning visar att i arbetsvårdskön i Göteborg var motsvarande fördelning enligt nedan. (Ålder och språk har inte ansetts vara orsak till arbetshinder i denna undersökning).

Jämförelsen mellan kartläggning av arbetsvårdskön och urvalet för inplaceringsförsöket visar att i urvalet är

- männen något överrepresenterade,
- de yngre (under 36 år) är kraftigt underrepresenterade, medan de äldre (över 45 år) är kraftigt överrepresenterade,
- hjärt- och lungsjukdomar samt hörselfel är mycket överrepresenterade,
- rörelse- och psykiska arbetshinder är mycket underrepresenterade.

Skillnaderna förklaras från arbetsförmedlingens sida med att man gjort ett "positivt urval", dvs. inte tagit med personer med alltför grava arbetshinder.

Tabell 14.3 Beskrivning av arbetsvårdskön i Göteborg 1976 med avseende på kön, ålder och orsak till arbetshinder (Totlt 262 personer) %

Män	ca 63
Kvinnor	ca 37
Ålder	
–25 år	31
26–35 år	29
36–45 år	19
46–w år	21
Orsak till arbetshinder	
1Hjärt- och lungsjukdomar	4
2 Hörsel	1
3 Syn	3
4 Rörelse	30
5 Övriga somatiska	13
6 Psykiska	24
7 Intellektuella	2
8 Socialmedicinska	23

Efter urvalet vid arbetsförmedlingen har således varje enskild person diskuterats i anpassningsgruppen vid Torslandaverken, varvid individens förutsättningar att klara de vid Torslandaverken tillgängliga arbetsuppgifterna prövats. Som ovan nämnts består dessa uteslutande av skiftarbete vid monteringsbanorna.

Eftersom någon ordentlig dokumentation beträffande de arbetshinder som omöjliggjort inplacering och de orsaker till att anpassningsgruppen har funnit personerna olämpliga för arbete vid Volvo inte finns gjord vid arbetsförmedlingen kan heller inte en fullständig analys av resultatet göras. Nedan redovisas därför de beslut som anpassningsgruppen fattat för varje individ och vid avslag "skäl för beslutet" enligt en särskild förteckning som arbetsförmedlingen sammanställt. Därefter ges några synpunkter på de troligaste orsakerna till resultatet.

Av de 60 personerna fick, som framgår av tabellen, 41 personer (dvs. 68 %) avslag till arbete vid Volvo, medan 19 personer (dvs. 32 %) skulle prövas eller ges fortsatt utredning. I anpassningsgruppen beslutades därefter att innan man påbörjade arbetet med att finna lämpliga arbetsuppgifter för de aktuella personerna skulle dessa göra ett personligt besök vid Volvo. De personer som valts ut att prövas arbete vid Volvo hade således ännu ej vid detta tillfälle besökt företaget.

Av de 14 personer som kallades till företaget infann sig nio. Fyra av dessa uttalade själva vid besöket att man ej önskade arbete vid Volvo. De återstående fem personerna accepterade arbete vid Volvo.

I september 1977 hade fortfarande inte någon prövats för arbete. I väntan på att anpassningsgruppen skall finna lämpliga arbetsuppgifter befinner sig de aktuella personerna i olika slags beredskapsarbeten.

Anpassningsgruppen förklarar svårigheterna med att finna lämpliga arbetsuppgifter vid monteringsbanorna med att "gapet mellan de föreslagna personernas kapacitet och önskemål och arbetsplatsernas krav och struktur varit mycket stort".

Tabell 14.4 Anpassningsgruppens beslut avseende förslag på personer från arbetsförmedlingen för anställning vid Torslandaverken inom ramen för betingat arbetsföra projektet. (I några fall kan flera skäl föreligga)

	Antal
Prövas arbete på monteringsbanan	14
Prövas om psyk. konsult tillråder	5
Avslag:	
– för hög ålder (genomsnittsålder 55 år), (varav i kombination med medicinska skäl 7)	11
– önskar ej skiftarbete	5
– aktuell för halvskyddat arbete	4
– ryggbesvär	4
– hjärtfel	3
– ej återanställning vid Volvo	2
– ej lämplig arbete vid monteringsbana	2
– astma	2
– eksem	2
– rullstolsbunden	1
– psoriasis	1
– diabetes/syn	1
– blind	1
– tidigare ej klarat halvskyddat arbete	1
– allergi	1
– ej betingat arbetsföra-fall (kan söka ordinarie väg)	1
– klarar endast sittande arbete	1

14.6.3 *Synpunkter på resultaten*

Orsakerna till det negativa resultatet av inplaceringsförsöken är många. Naturligtvis påverkades hela försöket av de produktionsneddragningar som genomfördes vid Volvo under projektets första fas, eftersom denna förändring inte enbart innebar anställningsstopp under en längre tid utan även att de interna problemen med svårplacerade personer förvärrades. Detta förklarar emellertid huvudsakligen enbart att försöket flyttades fram ett år i tiden. De väsentligaste förklaringarna till det negativa utfallet går i stället att finna i

dels bristande förmedlingsverksamhet,

dels brist på lämpliga arbetsuppgifter.

Förmedlingen mellan individ och arbetsplats är det viktigaste ledet i inplaceringsarbetet. God kännedom om individens förutsättningar och arbetsuppgifternas krav är en nödvändig kombination för att lyckas. Ofta krävs en successiv prövning av individens förutsättningar direkt på arbetsplatsen. Detta har bland annat konstaterats i undersökningen avseende den skyddade och halvskyddade verksamheten (SOU 1977:44). Där poängteras bland annat att väsentligt för att lyckas med inplacering är att det sker en "omsorgsfull rekrytering samt att den anställde ges möjligheter att successivt pröva sina förutsättningar till arbete". Det måste således finnas en aktiv förmedling mellan individ och arbetsplats om inplacering av betingat arbetsföra skall lyckas.

Som också konstaterades i undersökningen avseende den halvskyddade

verksamheten hade man vid Torslandaverken de senaste åren placerat ut 10 % av de anställda i halvskyddat arbete till "fullt arbete". Den huvudsakliga förklaringen till detta är just det omsorgsfulla förmedlingsarbetet mellan individ och arbetsplats.

Inga av de krav som kan ställas på förmedlingsarbetet mellan individ och arbetsplats kan sägas ha uppfyllts i det inom projektet genomförda försöket med inplacering av betingat arbetsföra. Således har de tjänstemän vid arbetsförmedlingen som valt ut personerna inte haft kontakter med företaget eller anpassningsgruppen vid företaget. Arbetsförmedlingens representant i anpassningsgruppen som inte deltagit i urvalsarbetet har i stället blivit tillställd en förteckning över för honom okända arbetssökande för diskussion i anpassningsgruppen. När individen diskuterades i anpassningsgruppen första gången hade således inte någon i gruppen varit i personlig kontakt med den arbetssökande. Inte heller hade någon av de arbetssökande personligen varit i kontakt med arbetsgivaren eller den arbetsmiljö som var aktuell. Som framgick av ovan togs dessa kontakter först i slutskedet av diskussionerna.

Om vi därutöver ställer de omfattande resursinstanser i form av rehabilitering som sätts in för dessa individer före förmedlingstillfället (såsom utbildning, prövning/träning, sjukvårdsinsatser, arbetsförmedlarens handläggningsarbete m. m.) i relation till den resursinsats som förmedlingsinsatsen i sig utgörs av kommer denna att te sig ännu blygsammare. Vi har emellertid inte för avsikt att här gå djupare in på denna problemställning.

Den andra väsentliga orsaken till det negativa resultatet i inplaceringsförsöket är att de arbetsuppgifter som enligt företag och fackliga organisationer fanns tillgängliga för inplacering inte är särskilt lämpade för betingat arbetsföra. Som vi tidigare konstaterat är arbetsuppgifterna i sig en central förutsättning för att lyckas med placering av betingat arbetsföra. De arbetsuppgifter som fanns tillgängliga för inplaceringsförsök var som vi tidigare konstaterat arbete vid monteringsbanorna med skiftgång. Denna produktionsform ger t. ex. inte något utrymme för individuella arbetstakter. De arbetsuppgifter som generellt är mest lämpade för betingat arbetsföra kom således helt att uteslutas från försöken.

Mot bakgrund av detta kom de arbetsuppgifter som fanns tillgängliga vid Volvo i sig att vara ett hinder för inplacering.

Som en jämförelse till ovanstående diskussion avseende inplacering skall vi avslutningsvis kort göra några jämförelser med det omplaceringsarbete av redan anställda som genomförts av anpassningsgruppen.

Som framgått tidigare i denna rapport bygger detta omplaceringsarbete på

- mycket ingående kännedom om individen,
- mycket ingående kännedom om arbetsuppgifternas krav,
- tillgång till "lämpliga" arbetsuppgifter,
- en successiv matchning och prövning mellan individ och olika arbetsuppgifter.

Under projektets gång har anpassningsgruppen vid Torslandaverken placerat 112 personer i arbete. Ofta har dessa individer haft så lång frånvaro från arbetslivet att de snarare kan betraktas som inplaceringar än omplace-

ringar (se avsnitt 14.3). Detta understryker hur väsentliga de ovan nämnda faktorerna är i inplaceringsarbetet.

14.7 Sammanfattning

Det intensifierade arbete som detta *projekt i sig* inneburit vid de båda Volvo-enheterna har bland annat givit följande resultat:

- kartläggning av individer som är betingat arbetsföra,
- kartläggning av arbetsuppgifternas arbetskrav,
- försök till matchning mellan individ och arbetsuppgift,
- organisatoriska förändringar (t. ex. anpassningsgruppen),
- attitydförändringar.

Anpassningsgruppernas arbetsinsatser under projektet visar att avsevärda resultat kan uppnås genom aktivt fungerande anpassningsgrupper. Några räkenexempel visar att detta arbete kan vara lönsamt också i ekonomiska termer.

Erfarenheterna av försök med *arbetsgrupper*, t. ex. att tre personer utför två arbetsuppgifter, och *arbetsbiträden* talar för att man bör arbeta vidare med sådana lösningar.

Erfarenheterna avseende försök med ekonomisk ersättning till *handledare* (fadder) som tar sig an och stöder betingat arbetsföra på och utanför arbetsplatsen visar att det vid de båda Volvo-enheterna finns bättre fungerande system får sådan verksamhet.

Försök med *inplacering* av arbetssökande med arbetshinder visar att en aktiv förmedlingsverksamhet mellan individ och arbetsplats, där ingående kännedom om individens förutsättningar och arbetsuppgifternas krav är en förutsättning, och tillgång på lämpliga arbetsuppgifter är nödvändigt för att lyckas med inplacering.

15 Attitydpåverkande åtgärder

15.1 Inledning

Redan i förutsättningarna för projektet framhölls betydelsen av att uppmärksamma attitydbildningen kring betingat arbetsföra som viktigt för projektets framgång. Möjligheterna att ge en ökad sysselsättning åt betingat arbetsföra kommer alltså ytterst att bero på människors attityder såväl när det gäller att ta initiativ till förändringar som när det är frågan om att acceptera avvikande som arbetskamrater. Projektet förutsåg därför en massiv informationsinsats riktad mot olika nivåer inom företaget liksom mot olika kategorier av befattningshavare. Av betydelse i sammanhanget är förståelsen för att människors attityder och värderingar är trögrörliga och tar tid att ändra. Attityder gentemot betingat arbetsföra inom ett företag bör också ses som en återspegling av den attitydbildning som finns i samhället gentemot avvikande ur etnisk, språklig, fysisk eller annan synpunkt.

För att nå största möjliga effekt i en attitydpåverkande informationsverksamhet med hänsyn till tillgänglig tid och tillgängliga resurser valde man i projektet en selektiv informationsstrategi som riktades mot nyckelpersoner i opinionsbildande ställning på olika nivåer som förutsattes ha förmågan att kunna sprida informationen i vidare kretsar. Tyngdpunkten har alltså lagts på sådan selektiv påverkan på bekostnad av en mer generell information av massmediatyp.

Vi kan gruppera informationsaktiviteterna med hänsyn till olika målgrupper på följande sätt:

- påverkan av personer direkt involverade i projektarbetet,
- information riktad mot nyckelgrupper utanför projektet, från koncernledning till arbetsledning,
- massdistribuerad information.

15.2 Intern projektinformation

Det bör vara rimligt att betrakta de personer som aktivt varit involverade och direkt arbetat i projektet som potentiella opinionsledare för en informationsprocess. Den påverkan som dessa personer utsatts för har dels varit direkt i form av informationsseminarier, dels indirekt genom deltagande i olika arbetsgrupper.

Två informationsseminarier har genomförts gemensamt för Torslandaverken och Skövdeverken. Det första seminariet hölls i februari 1976 och utgjorde den formella starten för projektet. Syftet var att skapa en gemensam kunskapsbas beträffande bakgrund, nuläge och inriktning för projektet. Dessutom skulle man inventera möjliga åtgärdsinitiativ för att bereda betingat arbetsföra sysselsättning och att nå enighet kring en lämplig åtgärdsplan. Inriktningen var alltså rent informativ och samtidigt planerande. Programmet omfattade bl. a.

- allmän information om projektets bakgrund, syfte och uppläggning
- förslag till projektorganisation
- Länsarbetsnämndens och sysselsättningsutredningens resurser
- grupparbete kring åtgärdsinitiativ och arbetsplan.

Det andra seminariet hölls i november 1976 med syftet att redovisa nuläge, metoder, resultat av kartläggningsfasen, ge erfarenhetsutbyte och diskutera fortsatt utveckling. Programmet innehöll denna gång sammanfattningen av projektläge, presentation av resultat och grupparbete inriktat på försöksverksamheten.

Från båda seminarierna sammanställdes dokumentation över presentationer och grupparbeten.

Ett tredje informationsseminarium planeras efter projektets avslutning. Detta avser att summera erfarenheter och resultat och dessutom ge riktlinjer för hur arbetet skall bedrivas i fortsättningen i ett fortfarighetstillstånd.

Den indirekta påverkan har ägt rum inom projektets olika arbetsgrupper: styrgrupp, anpassningsgrupp, analysgrupp och inventeringsgrupp. Dessa arbetsgrupper har inneburit nya samarbetskonstellationer mellan befattningshavare och specialister som tidigare aldrig arbetat samman. Produktionsledare, läkare, kuratorer, fackliga representanter, medarbetare från Länsarbetsnämnden, externa konsulter m. fl. har tvingats i konfrontation kring ett nytt och delvis okänt problemområde. Detta samarbete kan ses som en fortlöpande påverkansprocess i vilken man har kunnat notera markanta förskjutningar i olika individers attityder och grundläggande värderingar kring de betingat arbetsföras situation. De olika projektmedlemmarnas engagemang i frågan torde utan överdrift kunna sägas ha haft stor betydelse för spridningen av en ökad förståelse för de betingat arbetsföras problem inom hela företaget. Betingat arbetsföra projektet är idag ett välkänt begrepp.

15.3 Riktad information

Informationen har riktats mot olika målgrupper på alla nivåer inom organisationen. Den har därvid givits olika innehåll samtidigt som olika tekniker och media utnyttjats.

a) Riktad utbildning mot opinionsförmedlare (informationsträffar) bland första linjens chefer, produktionstekniker och fackliga representanter vid Torslandaverken. Syftet har varit att tillföra kunskap och öka förståelsen för de betingat arbetsföras situation och lagt tyngdpunkten vid de praktiska tillämpningarna och teknikerna för att kunna lösa konkreta problem.

Informationsträffar har genomförts vid två tillfällen vardera omfattande en och en halv dag och två grupper om ca 25 deltagare, en i juni och en i november. Dessa informationsträffar har ingått som ett led i försöksverksamheten och har varit föremål för en separat utvärdering (se avsnitt 15.5 nedan).
På samma sätt har vid Skövdeverken genomförts två utbildningsdagar.

b) Koncernledning och enhetschefer har givits fortlöpande lägesrapporter och tillfälle till diskussion kring projektets framtida konsekvenser.
c) Olika konserngemensamma grupper av specialister, t. ex. "PA-kommittén" har informerats om projektet och dess erfarenheter samt i vissa fall givits rekommendationer av typen:

- anpassningsverksamheten bör decentraliseras så att den ligger så nära verkställigheten som möjligt,
- man bör tidigt förbereda information och utbildning till anpassningsgruppernas medlemmar eftersom det tar tid att bli samdiskuterad,
- kartläggning och identifiering av målgruppen tar tid. Förberedelse bör göras med användande av projektets definition och metoder,
- arbetsplatsanalyser är viktiga som komplement till individdata. Sådana analyser bör förberedas på enheter där de saknas.

d) Olika representativa partsammansatta grupper. T. ex. har vid Torslandaverken informerats: företagsnämnd, avdelningsnämnder, centrala skydds- och miljökommittén, lokala skydds- och miljökommittén samt ledningsgrupper. Arbetsledarkonferenser och motsvarande informerades vid projektets början om dess syfte och uppläggning.
e) Vid Torslandaverken anordnades med hjälp av personal från Handikappinstitutet en visning och diskussion om vilka arbetstekniska hjälpmedel som idag finns framtagna.

15.4 Massinformation

I samband med projektets igångsättande gick en information ut i Volvo-Kontakt och Vevstaken[1]. Syftet var främst att informera om projektets tillkomst och uppläggning. Under projektets förlopp har emellertid ytterligare publicitet inte givits vid Torslandaverken. Däremot planeras en ny informationsdrive i samband med att projektet avslutas och att nya anpassningsgrupper tillskapas för samtliga Göteborgsenheter. Vid Skövdeverken har information givits vid ytterligare något tillfälle. Även här planeras ytterligare information.

Vad gäller extern information och publicitet om projektet via massmedia har stor återhållsamhet iakttagits. Vid projektets start publicerade sysselsättningsutredningen en press-release utan att skapa debatt, men däremot vissa förväntningar på framtida uppföljningsinformation från projektet.

På styrgruppens uppdrag utarbetades vid Torslandaverken i september 1976 en preliminär kommunikationsanalys med syfte att få fram en mer långsiktig informationsplan. I denna prioriterades olika målgrupper, definierades de önskade effekterna av informationen, formulerades olika huvudbudskap med hänsyn till detta och skisserades tänkbara media. Ur denna analys framkom förslag om att som en del i försöksverksamheten producera och distribuera en TV-film. Målet för detta delprojekt

[1] Personaltidning vid Torslandaverken, respektive Skövdeverken.

- förse pågående försöksverksamhet med ett intresseväckande, kunskapsgivande och attitydpåverkande informationsmaterial,
- ge huvuddelarna av informationsprogrammen en så generell uppläggning att de kan distribueras till anpassningsverksamheter över hela landet,
- komplettera materialet med särskilda informations- eller utbildningspaket för speciella målgrupper, t. ex. arbetsledare, fackliga förtroendemän, lokala anpassningsgrupper etc.

Överenskommelse träffades mellan Arbetsmarknadsstyrelsen och sysselsättningsutredningen om en samproduktion av en informationsfilm avseende de betingat arbetsföras problem. Filmen var färdigproducerad sommaren 1977.

15.5 Utvärdering av informationsträffar

15.5.1 *Metod*

Av de informations- och utbildningsaktiviteter som genomförts i anslutning till projektet har de särskilda informationsträffar, riktade mot opinionsförmedlare, som genomförts vid Torslandaverken varit föremål för en omfattande utvärdering. Som grund för utvärderingen har en särskild utarbetad enkät använts för datainsamlingen. De övriga aktiviteterna har inte var för sig varit föremål för separata utvärderingar med hjälp av frågeformulär, intervjuer o. dyl. Förutom dessa metoder har använts en rad olika metoder, vilka har det gemensamt att de på olika sätt söker hjälpa oss att ordna de intryck vi tar emot från vår omgivning. Några av de metoder som kan vara till hjälp vid försök att mäta vad som sker i omgivningen är olika typer av observationer. Observationerna har riktat sig mot sådant som händer i omgivningen, men det är även möjligt att observera sig själv.

Observationerna kan t. ex. vara beteendeobservationer av andra där man kontinuerligt söker kategorisera de beteenden som någon eller några uppvisar. Vi kan här kalla denna form av "datainsamling" för processobservationer.

För utvärdering av informations- och utbildningsaktiviteter, förutom informationsträffarna, har vi valt processobservationer som utvärderingsmetod.

I det följande kommer

dels utvärderingen av informationsträffarna att redovisas i sammanfattad form,

dels de övriga informations- och utbildningsaktiviteterna att utvärderas i kvalitativa former,

samt en sammanfattande utvärdering och slutsats att redovisas.

15.5.2 *Informationsträffar*

15.5.2.1 Inledning

Som nämts ovan har informationsträffarna genomförts vid två tillfällen vid Torslandaverken. Syftet var att tillföra kunskap och öka förståelsen för de

betingat arbetsföras situation.

Deltagarna har huvudsakligen varit arbetsledare, produktionstekniker, personalmän och fackliga representanter. Deltagarna har selektivt valts ut av personalfolk inom enheten.

För att söka få en uppfattning om hur informationsträffarna upplevts av deltagarna samt få en uppfattning om huruvida de påverkat beteendet i situationer som tidigare inneburit problem av olika slag har en utvärdering av informationsträffarna gjorts, en s. k. kursvärdering, med hjälp av ett kursvärderingsformulär. Formuläret innehöll sexton frågor, varav den ena hälften besvarades med kryssmarkeringar och den andra med fria formuleringar. I kursvärderingen deltog samtliga som deltagit i informationsträffarna, dvs. 41 personer. Av dessa returnerade 63 % eller 26 personer ifyllda formulär.

De ifyllda formulären bearbetades av INDEVO och ligger till grund för följande resultat- och analyspresentation.

15.5.2.2 Resultat och analys

Av de 26 som besvarade formuläret var 6 personer *arbetsledare*, 9 *produktionstekniker*, 3 *personalmän*, medan resten, 8 personer, tillhörde kategorin övriga bl. a. fackföreningsrepresentanter.

Jämför vi detta med deltagarfördelningen ser vi att hela bortfallet är hänförbart till arbetsledarna och gruppen övriga. Detta är antagligen ett uttryck för ointresse men kan i sig vara ett uttryck för en negativ inställning till träffarna. I det följande kommer vi i några fall att göra detta antagande, och jämföra utfallet vid ett sådant antagande med de erhållna svaren.

Då det totalt sett gäller deltagarnas egen bedömning av sin motivation att delta i informationsträffarna finner man att den helt övervägande delen uppger sig ha varit motiverade. Fördelningen av svaren på frågan framgår av tabell 15.1.

Som framgår av tabellen ansåg 92 % sig motiverade att delta i träffarna. Detta kan vara ett uttryck för att ett behov av information förelåg bland deltagarna. Denna slutsats styrks dessutom av att den första informationsträffen gav upphov till en spontan efterfrågan på en andra informationsträff. Denna förfrågan var således den direkta orsaken till att två informationsträffar genomfördes.

Antar vi ett maximalt negativt utfall bland de som inte besvarat formuläret är andelen motiverade ändå nästan 60 %.

Tabell 15.1. – Procentuell svarsfördelning på frågan "Kände Du Dig motiverad att delta i informationsträffarna?" (26 svarande)

Svarsalternativ	Procent
Ja, i hög grad	54
Ja, i viss mån	38
Svårt att säga	4
Nej, knappast	4
Nej, inte alls	0

På frågan "Om Du ser till informationsträffarna i sin helhet, vad tycker Du då att de har givit Dig?" svarade:

- 74 % positivt
- 16 % negativt

Helhetsintrycket av informationsträffarna var således positivt. Detta gäller i första hand personalmän och gruppen övriga. Om vi dessutom antar att samtliga som inte besvarat formuläret hade lämnat negativa svar, dvs. det mest negativa möjliga utfall, är ändå den positiva andelen nästan 50 %.

På frågan om de berörda kommer ihåg någon situation, där de har haft nytta av vad de lärt sig under informationsträffarna svarar 69 % nej. Det bör dock påpekas, att endast 16 svarade på detta öppna svarsalternativ. Materialet kan också tydas i den riktningen att personalmän tillhör den kategori som haft mest nytta av informationsträffarna under det att produktionsteknikerna haft minst. Materialets storlek tillåter dock ej här, som på andra ställen, av statistiska skäl några alltför långtgående slutsatser härvidlag.

Av de som säger sig uppleva sitt agerande gentemot betingat arbetsföra som annorlunda på ett positivt sätt efter, jämfört med före informationsträffarna minns också hälften konkreta situationer, där de haft nytta av vad de lärt sig. Nästan alla av de som säger sig komma ihåg sådana situationer har också använt det material man fick vid träffarna.

De som upplever sig oförändrade i sitt agerande däremot, minns ej heller några konkreta situationer med nytta av lärdomarna.

Totalt sett upplever *50 % en positiv förändring i sitt eget agerande*, medan de övriga upplever sitt agerande som oförändrat. Bland annat nämns ökade möjligheter att driva frågor med hjälp av konkreta faktaunderlag som exempel på en positiv förändring. Attitydförändringar anförs vidare av flera som exempel på egen förändring. Exempel härpå är

- "Det är annorlunda nu. Jag försöker leta efter en vettig väg att gå för att tackla problemet. Förut försökte jag inte ens – kunde inte ta frågorna på allvar".
- "Träffarna har hjälpt mig att bättre systematisera de aktuella rutinerna".
- "Jag har bättre förståelse nu för de betingat arbetsföras situation och svårigheter att anpassa sig till ett normalt arbetsliv och friska arbetskamrater".

Bland de som upplever ett oförändrat agerande finner man utsagor som:

- "Det är svårt då företaget inte har något större intresse för människans hälsa".
- "Det är svårt att agera då det fortfarande saknas en riktig definition av betingat arbetsföra".
- "Jag ser det hopplösa i att få företaget att ta sitt ansvar".

78 % av deltagarna upplever att de har större kunskaper om de betingat arbetsföras problemsituation nu än före träffarna.

Med antagande om ett maximalt negativt utfall bland de som ej svarat erhåller vi svaret, att nästan 1/3 upplever en positiv förändring i sitt eget agerande, respektive att ca 50 % har större kunskap nu än före träffarna.

Av ovanstående framgår att informationsträffarna *mest tycks ha inneburit förändrade attityder och ökade kunskaper om betingat arbetsföras situation.* På frågan om deltagarna använt det material som de fått ut under dagarna svarar totalt endast 25 % ja.

Den övervägande andelen av deltagarna anser att omgivningen är ogynnsamt inställd till de betingat arbetsföra. Svarsfördelningen framgår av tabellen nedan.

Då det gäller att påverka omgivningens inställning till de betingat arbetsföras situation framkom att

- 46 % upplever att det finns möjligheter att påverka omgivningens inställning till de betingat arbetsföra,
- 19 % såg pessimistiskt på möjligheterna.

Arbetsledarna var härvid något mer positiva än övriga och produktionsteknikerna mest negativa. På motsvarande sätt som ovan innebär ett antagande om maximalt negativt utfall att nästan 1/3 anser omgivningen påverkbar.

15.5.2.3 Kursledningens intryck

Som en direkt följd av den första tematträffen kom en omedelbar feed-back från bland annat arbetsledarna till de ansvariga för genomförandet av informationen genom att ett önskemål om en ny informationsträff framfördes. Som en direkt följd därav genomfördes den andra informationsträffen.

En annan observation som kursledningen gjort var att medvetenheten om problemets omfattning o. dyl. var betydligt högre den andra informationsträffen än den första. Detta kan vara ett uttryck för att projektets existens i sig kan ha påverkat den övergripande inställningen till problematiken.

15.5.2.4 Sammanfattning och slutsats av utvärderingen av informationsträffarna

Kursvärderingen av informationsträffarna visar att

- 92 % var motiverade att delta,
- 75 % anser träffarna givande,

Tabell 15.2 – Inställningen till de betingat arbetsföra varierar självskrivet. "Vilken syn på gruppen betingat arbetsföra är enligt Din mening mest vanlig?" (26 svarande)

Svarsalternativ	Procent
Mycket positiv syn	4
Ganska positiv syn	15
Neutral syn	12
Ganska negativ syn	62
Mycket negativ syn	8
Totalt	100

- 50 % upplever en positiv förändring i sitt eget agerande,
- 78 % anser sina kunskaper större nu,
- 75 % har inte haft någon användning av materialet som tilldelats dem,
- 70 % anser att omgivningen har en negativ inställning till betingat arbetsföra,
- 46 % upplever att det finns möjligheter att påverka omgivningens inställning,
- kursledningen upplevde en spontan positiv reaktion på informationsträffarna, vilket bland annat gav sig uttryck i efterfrågan på ytterligare informationsträffar.

Sammanfattningsvis kan sägas att informationsträffarna fick ett relativt positivt utfall. Det stora antalet motiverade tyder på att ett behov av information i de aktuella frågorna förelåg. Utfallet av dagarna kan också tolkas som relativt positivt. Exempelvis att 3/4 upplever en högre kunskapsnivå efter informationsträffarna och att hälften upplever att det egna agerandet har förändrats i positiv riktning.

Om vi kopplar ovanstående till att nästan 3/4 anser att omgivningen har en negativ inställning till betingat arbetsföra samt att nästan hälften anser omgivningen påverkbar, kan vi dra slutsatsen att informationsträffarna kan vara ett verkningsfullt instrument i arbetet med problematiken kring betingat arbetsföra. Om vi exempelvis antar att den övervägande delen av de som har förändrat sitt agerande i positiv riktning också anser omgivningen påverkbar, kan vi dra den slutsatsen att omgivningen i någon utsträckning påverkas i positiv riktning. En positiv slutsats är att en kedjereaktion uppstår vad gäller positiv påverkan, dvs. att deltagarna påverkat personer som i sin tur påverkar andra osv. Detta innebär att ett av syftena med opinionsbildare som deltagare har uppfyllts.

Med ett enkelt räkneexempel kan vi jämföra kostnaden för informationsträffarna med den effekt som krävs för att dessa ekonomiskt skall vara lönsamma:

Antag att produktionsvärdet för en anställd är 100 000 kronor per år. Kostnaden för informationsträffarna har beräknats till 65 000 kronor. För att kostnadstäckning för informationsträffarna skall erhållas krävs exempelvis att

- 1 person med 35 % arbetsinsats kan beredas ett arbete där full arbetsinsats uppnås under ett år,
- 2 personer med 70 % arbetsinsats kan beredas ett arbete där full arbetsinsats uppnås under ett år.

15.6 Övriga informations- och utbildningsaktiviteter

De aktiviteter som vid sidan av de ovan utvärderade informationsträffarna på olika sätt har påverkat attityderna avseende de betingat arbetsföras situation har ovan utförligt beskrivits. De förändringar hos olika individer som dessa aktiviteter har startat har varit föremål för kontinuerliga observationer.

De iakttagelser som därvid har gjorts kan sammanfattas i följande punkter:

- klara attitydförskjutningar i positiv riktning har skett såväl inom som utanför projektorganisationen;
- aktivt deltagande i arbetet med de betingat arbetsföras problem påskyndar attitydförändringarna.

15.7 Sammanfattning och slutsats

I inledningen av detta kapitel konstaterade vi att möjligheterna att ge ökad sysselsättning åt betingat arbetsföra ytterst kommer att bero på människors attityder vad gäller såväl initiativ till åtgärder som acceptans av de betingat arbetsföra.

De tidigare redovisade utvärderingarna av såväl den specifika utbildningsverksamheten vid Torslandaverken, informationsträffar, som de generella utbildnings- och informationsaktiviteterna i övrigt visar att attitydbildningen kring betingat arbetsföra har utvecklats i positiv riktning.

Slutsatsen blir därför att de attitydpåverkande åtgärder som direkt och indirekt initierats av projektet positivt har påverkat förutsättningarna för att lösa de betingat arbetsföras situation vid de båda Volvoenheterna. Sannolikt kan även sådana effekter observeras i andra enheter inom Volvokoncernen. Utbildnings- och informationsverksamhet på olika nivåer är en nödvändig förutsättning för att lyckas med att lösa de betingat arbetsföras problem.

IV Slutsatser från projektet

16 Slutsatser

Syftet med projektet har varit att utvärdera

dels nuvarande arbetsmarknads- och personalpolitiska medel för att underlätta sysselsättning av betingat arbetsföra
dels av sysseslättningsutredningen och Volvo föreslagna medel
dels den samlade bilden av dessa medel.

Det första arbetssteget har bestått av en omfattande kartläggning. Denna har bl. a. avsett vilka personer som är betingat arbetsföra vid de studerade Volvo-enheterna, vilka typer av besvär dessa har, hur de fungerar i sitt nuvarande arbete etc. Dessutom har kartlagts problematiken kring utslagningen från de båda Volvo-enheterna samt förekomst av och sysselsättningsmöjligheter för betingat arbetsföra i arbetsvårdsköerna i Göteborg och Skövde. I projektets inledningsskede undersöktes omfattningen av insatta arbetsmarknads- och personalpolitiska medel i samband med betingat arbetsföra vid de studerade Volvo-enheterna under 1975. Dessutom har kartlagts vilka arbetskrav som gäller de kollektivanställda vid Torslandaverken.

Det andra arbetssteget i projektet har omfattat försök med nya arbetsmarknads- och personalpolitiska medel. Försöken har avsett tekniska åtgärder, organisatoriska åtgärder och attitydpåverkande åtgärder.

I det tredje arbetssteget har försöksverksamheten utvärderats. Därefter har föreliggande slutrapport utarbetats.

Under projektets gång har de olika delarna i kartläggningsarbetet fått en hög prioritering, vilket i sin tur bidragit till att försöksverksamheten fördröjts. Några skäl till att kartläggningsarbetet prioriterats är att flera delar visat sig ge väsentliga resultat, att själva kartläggningsarbetet startat en mängd aktiviteter inom Volvo och att kartläggningsarbetet i sig visat sig vara synnerligen tidskrävande. Dessutom krävdes omfattande informationsinsatser till arbetsledande personal, produktionstekniker, fackliga företrädare m. fl. innan det fanns en förståelse och uppbackning för försöksverksamheten. Detta har inneburit att kartläggningsarbetet pågick under hela 1976 och fram till i juni 1977 och att försöksverksamheten successivt kom i gång under början av våren 1977. Detta har i sin tur medfört att tiden har varit för kort för att med någon större grad av precision kunna utvärdera försöksverksamheten.

De arbetsmarknadspolitiska medel som finns för att bereda betingat arbetsföra meningfull sysselsättning är

dels olika typer av bidrag till arbetsgivare (bidrag till anordningar på

arbetsplatser, till arbetstekniska hjälpmedel, till biträde i arbetet, till halvskyddad verksamhet, arbetsmarknadsutbildning samt näringshjälp)

dels de insatser som arbetsvården kan ställa upp med (arbetsprövning, arbetsträning, arbetsmarknadsutbildning, skyddad verksamhet, näringshjälp)

dels de personella resurser som arbetsförmedlingen kan ställa upp med i anpassningsgrupperna.

Det medel som haft någon reell betydelse inom de studerade Volvoenheterna innan projektet startade var den halvskyddade verksamheten. Av övriga arbetsmarknadspolitiska medel fanns mycket liten erfarenhet.

Den halvskyddade verksamheten är väl utbyggd vid de båda Volvoenheterna jämfört med näringslivet i övrigt. F. n. finns sammanlagt 140 halvskyddade arbetsplatser vilket motsvarar drygt 2 % av samtliga arbetsplatser. Under projektets gång har 11 betingat arbetsföra inplacerats till halvskyddade arbetsplatser och totalt 36 betingat arbetsföra sedan 1975. Inga betingat arbetsföra vid sidan av detta har anställts under denna period. Sammanfattningsvis gäller att den halvskyddade verksamheten vid de studerade Volvo-enheterna har haft stor positiv betydelse för de betingat arbetsföra.

Innan projektet började hade anpassningsgrupperna vid de båda Volvoenheterna en liten betydelse för anpassningsarbetet med betingat arbetsföra. Detta gällde i synnerhet Torslandaverken. Under projektets gång har anpassningsgruppernas verksamhet kommit i gång ordentligt. Vid Skövdeverken har åtta anpassningsgrupper bildats som sammanträder i storleksordningen en gång i månaden. Vid Torslandaverken finns en anpassningsgrupp för hela monteringsfabriken som sammanträder en gång per vecka. Totalt sett har ca 4,5 manårs arbete lagts ned i anpassningsgruppen vid Torslandaverken under det senaste året. 3,5 manår av detta arbete har lagts ned av Volvoanställda. Sammanfattningsvis har en mängd positiva effekter uppkommit av anpassningsgruppernas arbete vilket överstiger de resursinsatser som lagts ner. Ett stort antal betingat arbetsföra – flera med lång sjukperiod bakom sig – har kunnat placeras på nya arbetsuppgifter.

Även de övriga arbetsmarknadspolitiska medel som finns för att bereda betingat arbetsföra meningsfull sysselsättning har inte haft någon reell betydelse innan projektet började. Under projektets gång har utnyttjandet av främst bidrag till anordningar på arbetsplatser och till arbetstekniska hjälpmedel kommit i gång. Sammanlagt har åtta olika tekniska åtgärder genomförts inom projektet i anslutning till arbetsplatser som innehas av betingat arbetsföra. Ytterligare åtgärder håller på att genomföras. Fem av de genomförda åtgärderna har varit individrelaterade dvs. de har påverkat arbetssituationen för enskilda individer. Samtliga dessa åtgärder uppvisar hittills en klar lönsamhet, både för företaget och för samhället. De åtgärder som berör fler personer (s. k. kollektivt förberedande åtgärder) förefaller samtliga att bli lönsamma. De individrelaterade åtgärderna har kunnat genomföras med de normala bidragsregler som gäller medan de kollektivt förberedande åtgärderna ligger inom ramen för de nya medel som prövats i projektet. Sammanlagt har emellertid ett fåtal personer berörts av de tekniska

åtgärderna varför dessa sammanfattningsvis har haft en totalt sett liten betydelse. Erfarenheterna från dem som genomförts är emellertid positiva.

Vad gäller de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna med arbetsbiträde, fadder m. m. har de spelat en mycket liten roll, både före och under projektet. Under projektets gång har olika försök gjorts att initiera sådana förändringar, dock utan påtagliga resultat.

Under projektets gång har olika informationsaktiviteter genomförts. Tyngdpunkten har lagts på selektiv information till nyckelpersoner i opinionsbildande ställning på olika nivåer i företagen. Utvärderingen tyder på att attitydpåverkande åtgärder i samband med anpassningsarbete med betingat arbetsföra är synnerligen nödvändiga och höjer sannolikheten att lyckas med andra åtgärder.

Mycket av det anpassningsarbete som har skett både före projektets startande och under projektets gång genomförs i det dagliga arbetet på företagen av bl. a. arbetsledare och företagshälsovården. Vid Skövdeverken har formerna för detta arbete successivt utvecklats sedan 15–20 år och fungerar säkerligen bättre än på de allra flesta arbetsplatser i Sverige. Vid Torslandaverken har utgångsläget när projektet började varit betydligt sämre men ordentliga förbättringar har uppnåtts under projektets gång. De personalpolitiska medel som använts vid de studerade enheterna i samband med betingat arbetsföra – och även andra anställda – utgår huvudsakligen från personliga insatser från olika befattningshavare och olika arbetsgrupper. Exempel på befattningshavare är arbetsledare, produktionstekniker, personalsassistenter, läkare, kuratorer och sköterska. Exempel på arbetsgrupper är anpassningsgrupperna, behandlingsteam (vid Torslandaverken) samt omplaceringskommitté och styrgrupp för halvskyddat arbete (vid Skövdeverken).

Vid både Skövdeverken och Torslandaverken har företagshälsovården fått en central roll i anpassningsarbetet. Det är väsentligt att olika delar av anpassningsarbetet genomförs av olika befattningshavare resp. arbetsgrupper men det bör finnas någon eller några eldsjälar som driver på. Genom att med jämna mellanrum följa upp arbetsanpassningen bland samtliga anställda, att speciellt följa upp anpassningen bland anställda med hög korttidsfrånvaro resp. långtidsfrånvaro, att aktivt arbeta med utveckling av arbetsplatserna efter de individuella förutsättningarna samt med omplaceringar kan mycket goda resultat nås. Detta är en väsentlig erfarenhet från projektet, främst från Skövdeverken. Genom arbetsanpassning eller "intern arbetsvård" har förutsättningarna visat sig goda att angripa problemens orsaker och dessutom i tid. Därigenom kan de negativa effekterna av betingad arbetsförmåga begränsas.

Mycket lite har under projektets gång gjorts för de betingat arbetsföra som har psykiska och sociala besvär. Dc befintliga arbetsmarknadspolitiska medlen har till största delen utnyttjats till anpassning av personer med fysiska besvär. Av kartläggningen framgick att ca 2/3 i första hand hade fysiska besvär och 1/3 hade psykiska eller sociala besvär. Dessutom var andelen svåra fall vanligast bland dem med psykiska eller sociala besvär, liksom kort- och långtidssjukdom. Allt tyder på att ur både företags- och samhällsekonomisk synpunkt leder de psykiska och sociala besvären till större kostnader

än vad de fysiska besvären gör. Det är dessutom oroande att det i första hand är yngre personer som lider av psykiska och sociala besvär. Utvecklingen av nya arbetsmarknadspolitiska medel bör utgå ifrån dessa förhållanden.

Många av de åtgärder som planerats och genomförts under projektets gång har berört punktåtgärder och har varit av relativt kortsiktig natur. Det är väsentligt att anpassningsarbetet och problematiken i samband med betingat arbetsföra också förs in i den långsiktiga planeringen. Detta kan avse planering av produktionsprocesser, konstruktionsarbetet etc. Detta arbete har delvis påbörjats vid Torslandaverken.

De resurser som från arbetsmarknadsmyndigheternas sida har ägnats åt förmedlingsarbete förefaller ha varit otillräckliga. Det måste finnas en aktiv förmedling mellan individ och arbetsplats där stor kännedom finns om individernas förutsättningar och arbetsuppgifternas krav för att inplacering av betingat arbetsföra skall lyckas.

De ekonomiska beräkningar som gjorts inom projektet i samband med genomförande av olika typer av åtgärder för att bereda de betingat arbetsföra meningsfull sysselsättning tyder på att avsevärda besparingar kan uppnås både för företaget och samhället. Självfallet uppnås även stora värden som inte kan mätas i ekonomiska termer. Dessa beräkningar kan i sig själva vara lätt användbara för att motivera arbetsmarknads- och personalpolitiska medel. Men det är väsentligt att de presenteras tillsammans med beskrivningar av problematiken i samband med betingat arbetsföra (förekomst, struktur, erfarenheter av olika åtgärder etc.). Därigenom kan en positiv inställning uppnås, både inom och utom företagen, till olika åtgärder. Detta är ofta en avgörande förutsättning.

Av undersökningen vid Skövdeverken har framgått att i storleksordningen 25 % av de anställda är betingat arbetsföra. Ca 5 % är svåra fall enligt de definitioner som använts. Enligt arbetsledarnas bedömningar klarar inte 4–5 % av de betingat arbetsföra sitt arbete acceptabelt. I jämförelse med andra arbetsplatser i Sverige bedömer vi att denna andel är lägre vid Skövdeverken på grund av det omfattande anpassningsarbete som där utförts under lång tid. Bedömningar som gjorts talar för att man med ett effektivt anpassningsarbete kan minska gruppen som inte klarar arbetet acceptabel med fyra procentenheter. I genomsnitt antar vi att dessa utför 50 % av en normal arbetsinsats. Om vi vidare antar att i övrigt i svenskt näringsliv samma förhållanden i dessa avseenden gäller som på Volvo skulle följande årliga besparingar kunna göras.[1]

$$\frac{4}{100} \cdot \frac{50\,000 \cdot 50}{100}\ 4\,000\,000 = 4 \text{ miljarder kronor}$$

Man bör även kunna utgå ifrån att genomförda åtgärder ger effekt under flera år. Därför blir det s. k. investeringsutrymmet för åtgärder ett antal gånger det framräknade beloppet. Vi har dessutom enbart medräknat besparingar som kan uppnås i produktion – dessutom uppkommer möjligen minskade krav på sjukvård, socialvård etc. Vår slutsats blir att om vi genom effektiva arbetsmarknads- och personalpolitiska åtgärder kan minska andelen sysselsatta som ej klarar sitt arbete acceptabelt med fyra procentenheter har vi ett investeringsutrymme på i storleksordningen 15 miljarder kronor. Om

[1] Vi antar att genomsnittliga produktionsvärdet per sysselsatt och år uppgår till 50 000 kr. och att 4 miljoner är sysselsatta i Sverige.

åtgärderna för att uppnå detta kostar mindre är det ur rent ekonomisk synvinkel motiverat att genomföra dessa åtgärder. Dessutom tillkommer alla motiv av icke ekonomisk natur. Vi bör bättre kunna tillvarata de resurser som de betingat arbetsföra besitter.

Bilaga 1 Förfrågan från Hälsovården vid Volvo Skövdeverken

Som Du kanske sett i Vevstaken har Volvo kommit överens med statliga s. k. sysselsättningsutredningen samt AMS och den lokala arbetsvården att medverka i ett projekt under 1976. Projektet genomförs i samförstånd med personalorganisationerna, som är representerade både i lednings- och arbetsgruppen. Det riktar sig till dem som har någon form av sjukdom eller annat arbetshinder.

Meningen är bl. a. att vi på Hälsovården skall ta rätt på om något kan och behöver göras i arbetet för att på kortare eller längre sikt underlätta situationen för dem som har arbetshinder.

Mer än 500 anställda har enligt vår kännedom sådan väsentlig, varaktig sjukdom att vi tycker vi behöver fråga dem. Vi kan omöjligen nå personlig kontakt med alla. I många fall har vi därför valt att skriva och fråga.

Om Du har eller förväntar Dig någon form av svårighet i arbetet på grund av sjukdom ber vi Dig sätta ett kryss i denna ruta. ☐

Om Du vill diskutera Ditt arbete med företagshälsovården, var vänlig sätt ett kryss i denna ruta. ☐

Vi ber Dig dessutom besvara frågorna om hälsa och allmän trivsel med arbetet på bifogat papper och därefter återsända båda pappren i bifogat svarskuvert som är frankerat.

Svaren behandlas konfidentiellt, utlämnas inte från Hälsovården.

Om Du av någon anledning inte vill besvara en eller flera av dessa frågor ber vi Dig ändå återsända båda pappren i svarskuvertet.

Vilket av följande alternativ stämmer bäst på Dig? Sätt ett kryss i en av rutorna.

Jag tycker att *min hälsa* vanligen är

☐ Mycket god
☐ Ganska god
☐ Medelmåttlig "något så när"
☐ Ganska dålig
☐ Dålig

Vilket av följande alternativ stämmer bäst på Dig? Sätt ett kryss i en av rutorna.

Min *trivsel* med arbetet och övriga arbetsplatsförhållanden är vanligen.

- ☐ Mycket god
- ☐ Ganska god
- ☐ Varken god eller dålig
- ☐ Ganska dålig
- ☐ Mycket dålig

Bilaga 2 Förfrågan från Hälsovården vid Volvo Torslandaverken

Som Du kanske sett i TC-nytt har Volvo kommit överens med statliga, s. k. sysselsättningsutredningen samt AMS och den lokala arbetsvården att medverka i ett projekt under 1976–1977. Projektet genomföres i samförstånd med personalorganisationerna, som är representerade i projektets olika arbetsgrupper. Det riktar sig till dem som har någon form av sjukdom eller annat arbetshinder.

Meningen är bl. a. att vi på Hälsovården skall ta reda på on något kan göras i arbetet för att underlätta situationen för dem som har arbetshinder.

Mer än 500 anställda har enl. vår kännedom sådant arbetshinder att vi tycker vi behöver fråga dem. Vi kan omöjligen nå personlig kontakt med alla. I många fall har vi därför valt att skriva och fråga.

Om Du har eller förväntar Dig någon form av svårighet i arbetet på grund av *sjukdom*, ber vi Dig sätta ett kryss i denna ruta. ☐

Anser Du att Du har någon form av arbetshinder som *ej beror på sjukdom*, ber vi Dig sätta ett kryss i denna ruta. ☐

Om Du vill diskutera Ditt arbete med företagshälsovården, var vänlig sätt ett kryss i denna ruta. ☐

Vi ber Dig dessutom besvara frågorna om hälsa och allmän trivsel med arbetet på bifogat papper och därefter återsända båda pappren i bifogade svarskuvert som är frankerat.

Svaren behandlas konfidentiellt, utlämnas inte från hälsovården.

Om Du av någon anledning inte vill besvara en eller flera av dessa frågor, ber vi Dig ändå återsända båda pappren i svarskuvertet.

Vilket av följande alternativ stämmer bäst på Dig? Sätt ett kryss i en av rutorna.

Jag tycker att *min hälsa* vanligen är

☐ Mycket god
☐ Ganska god
☐ Medelmåttlig, "något så när"
☐ Ganska dålig
☐ Dålig

Vilket av följande alternativ stämmer bäst på Dig? Sätt ett kryss i en av rutorna.

Min allmänna *trivsel och förhållande sammanhängande med* arbetet är vanligen

- ☐ Mycket god
- ☐ Ganska god
- ☐ Varken god eller dålig
- ☐ Ganska dålig
- ☐ Mycket dålig

Bilaga 3 Underlag för utredning av betingat arbetsföra

Identifikation:

Efternamn: Personnr:

Förnamn: Anst. nr:

Anst. dat. (år):

Kön: M: K: Nationalitet: Tolk: Ja Nej

Adress: Gata: Nr:

Postnr: Ort: Tel:

Arbetsplatsen: Geografisk plac:

Avd nr:

Förman/tel:

Sköterska:

Intervjudatum:

Undersökningsdatum: Läkare:

Målgrupp: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ALanp-bedömning:

Enkätsvar:

Arbetstidsrapport: Sammanlagd frånvaro:

Antal frånv. tillfällen:

Medicinska data

Datum:

Hb: SR: BT: Urin: (lab-stix)

Syn: Hörsel:

Prover, undersökn. i övrigt

Kontroll:
(med datum)

Rekvirering av externa handlingar

Nej

Vilka:

Datum: Svars datum:

Arbetsanamnes

1. Vad gjorde Du innan Du kom till Volvo? (typ av arbete?, hälsorisker, antal anställningar sedan skolan?, längden av anställningar?)
2. Typ av jobb under Volvoanställningen?
3. Nuvarande arbete?
4. Hur trivs Du med Ditt arbete?
   Vad är mest
   Positivt:
   Negativt:
5. Hur är kontakten och hur trivs Du med
   Dina arbetskamrater?
   Din chef?
6. Upplever Du stress i Din arbetssituation? Ja/nej
7. Tycker Du att Du har användning för
   Din utbildning,
   Dina kunskaper
   Dina förutsättningar i arbetet?
8. Är det något i arbetsmiljön, omgivning som Du tycker är speciellt:

bra	rygg	buller	arbetsställning
dåligt	damm	stress	

9. Vad har Du för arbetstider?
10. Hur passar arbetstiden Dig?
11. Vilka möjligheter har Du att påverka Din arbetssituation?
12. Vilka förändringar vill Du föreslå i Din arbetssituation? (ev. totala situationen)

Medicinsk anamnes

Aktuella: Sjukdom: (ar)

Problem:

Tidigare: Sjukdom: (ar) (av betydelse för nuv. problematik)

Problematik:

Funktionsstatus i övrigt:

a) psykisk
b) rygg

c) leder i ö
d) hjärta, lungor
e) avföring, urin
f) menstruation
g) magbesvär
h) i övrigt

Hereditet: Nervsjukdomar, magtarmsjukdomar, ledsjukdomar. Hjärt- och kärlsjukdomar, sockersjuka.

Medicinering: Tobak:

Alkohol:

Anställdes syn på sin situation och förslag till åtgärd:

Socialt

G:
OG:
SMB:
Talar/skriver svenska

Barn? (födelseår:) Frånskild? (Datum?)

sköterskebedömning:

Arbetshinder: *Huvudorsak* *Bidragande orsak*

Prel. disk. med läkare/kurator/förman:

Arbetsplatsbesök: Ja/nej

Läkare/kuratorutredning: Ja/nej + Ja/nej

Bilaga 4 Inventeringen av betingat arbetsföra registrerade vid arbetsförmedlingen

Enkät av *Göran R Svensson, Jan Persson* och *Hnerik Nyman*

Följande frågor besvaras avseende varje person i undersökningsgruppen.

1. Ålder?
   - ☐ 8 –25 år
   - ☐ 2 26–35 år
   - ☐ 3 36–45 år
   - ☐ 4 46 år eller däröver

2. Kön?
   - ☐ 1 Man
   - ☐ 2 Kvinna

3. Nationalitet?
   - ☐ 1 Svensk
   - ☐ 2 Annan

4. Civilstånd?
   - ☐ 1 Gift/sammanboende
   - ☐ 2 Ogift
   - ☐ 3 Frånskild
   - ☐ 4 Änka/änkling

5. Utbildning?
   - ☐ 1 Folkskola/grundskola
   - ☐ 2 Studentexamen/gymnasium
   - ☐ 3 Speciell yrkesutbildning (även AMS yrkesutbildning)
   - ☐ 4 Övrig

Vad? _____

_____

Vad? _____

_____

6. Besvär?
   - ☐ 1 Hjärt- och lungsjukdom
   - ☐ 2 Hörsel

☐ 3 Syn
☐ 4 Rörelse
☐ 5 Övriga somatiska sjukdomar
☐ 6 Psykiska
☐ 7 Intellektuella
☐ 8 Socialmedicinska

7. Huvudorsak till besvär (om flera huvudorsaker föreligger kryssa för de två viktigaste).

☐ 1 Sjukdom eller skada orsakad av tidigare arbete
Vad? _____
_____

☐ 2 Orsak hänförbar till förhållande utanför arbetet
Vad? _____
_____

☐ 3 Annan orsak
Vad? _____
_____

☐ 4 Vet ej

8. Arbetskapacitet i förhållande till normalarbetskraften.
☐ 1 < 1/3
☐ 2 > 1/3 < 2/3
☐ 3 > 2/3

9. Tidigare sammanlagda arbetslivserfarenheter.
☐ 1 Mindre än 6 månader
☐ 2 6 månader 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

10. När avslutades senaste stadigvarande arbete?
☐ 1 Mindre än 3 månader sedan
☐ 2 3–6 månader sedan
☐ 3 6 månader–2 år sedan
☐ 4 Mer än 2 år sedan
☐ 5 Har arbete

11. Vilken var/är den senaste arbetsuppgiften (yrkesbenämning)?
_____
_____

12. Tidigare arbetat på Volvo?
☐ 1 Ja, hur länge _____
☐ 2 Nej

13. Bedömer Du att den arbetssökande kan ta ett arbete?

☐ 1 Ja, utan särskilda krav på arbetsuppgifter och arbetsplats.

☐ 2 Ja, men med särskilda krav på arbetsuppgifter
Vilka? _____

☐ 3 Ja, men med särskilda åtgärder (t. ex. arbetsbiträde o. d.; fadderhjälp eller andra i dag ej använda åtgärder)
Vilka? _____

☐ 4 Ja, men med hjälp av halvskyddat arbete.
Med vilka speciella åtgärder? _____

☐ 5 Ja, helskyddat arbete.

☐ 6 Annat. Vad? _____

☐ 7 Nej.

Bilaga 5 Resultat från enkätundersökningen vid Arbetsförmedlingen i Göteborg (1976)

	Arbetsvårds-sökande	Skyddad verkstad	Summa
Fråga 1 – Ålder	30,9	4,9	26,0
1 -25 år	28,6	16,4	26,3
2 26–36 år	19,1	24,6	20,1
3 36–45 år	21,4	54,1	27,6
4 45 år eller däröver	62,6	47,5	59,8
Fråga 2 – Kön			
1 Man	37,4	52,5	40,2
2 Kvinna	83,6	94,9	85,7
Fråga 3 – Nationalitet			
1 Svensk	16,4	5,1	14,3
2 Annan	36,3	30,0	35,1
Fråga 4 – Civilstånd			
1 Gift/sammanboende	43,5	45,0	43,8
2 Ogift	19,1	25,0	20,2
3 Frånskild	1,1	0	0,9
4 Änka/änkling	64,4	80,2	67,8
Fråga 5 – Utbildning			
1 Folkskola/grundskola	6,2	1,7	5,3
2 Studentexamen/gymnasium	26,7	16,4	24,4
3 Speciell yrkesutbildning (även AMS yrkesutbildning)	2,7	1,7	2,5
4 Övrig	3,9	1,7	3,5
Fråga 6 – Besvär			
1 Hjärt- och lungsjukdom	1,2	3,3	1,6
2 Hörsel	3,1	3,3	3,2
3 Syn	29,7	16,6	27,2
4 Rörelse	12,9	18,3	13,9
5 Övriga somatiska sjukdomar	24,2	40,0	27,2
6 Psykiska	1,6	8,3	2,8
7 Intellektuella	23,4	8,3	20,6
8 Socialmedicinska	22,9	3,3	19,0

	Arbetsvårds-sökande	Skyddad verkstad	Summa
Fråga 7 – Huvudorsak till besvär			
1 Sjukdom eller skada orsakad av tidigare arbete	22,9	3,3	19,0
2 Orsak hänförbar till förhållande utanför arbetet	27,8	88,3	39,7
3 Annan orsak	24,9	5,0	21,0
4 Vet ej	24,5	3,3	20,3
Fråga 8 – Arbetskapacitet i förhållande till normalarbetskraften			
1 < 1/3	23,5	23,7	
2 > 1/3 < 2/3	17,6	66,1	
3 > 2/3	58,9	10,2	
Fråga 9 – Tidigare sammanlagda arbetslivserfarenheter			
1 Mindre än 6 månader	7,7	3,3	6,9
2 6 månader men mindre än 1 år	3,5	0	2,8
3 1 år men mindre än 2 år	7,3	9,8	7,8
4 2 år men mindre än 5 år	19,3	16,4	18,8
5 5 år men mindre än 10 år	20,1	8,2	17,8
6 10 år eller däröver	42,1	62,3	45,9
Fråga 10 – När avslutades senaste stadigvarande arbete			
1 Mindre än 3 månader sedan	8,0	–	6,5
2 3–6 månader sedan	14,8	1,7	12,3
3 6 månader – 2 år sedan	34,0	5,0	28,4
4 Mer än 2 år sedan	16,0	91,7	30,6
5 Har arbete	26,8	1,7	21,9
Fråga 12 – Tidigare arbetat på Volvo			
1 Ja	7,8	8,2	7,9
2 Nej	92,2	91,8	92,1
Fråga 13 – Bedömer Du att den arbetssökande kan ta ett arbete			
1 Ja, utan särskilda krav på arbetsuppgifter	17,1	–	13,7
2 Ja, men med särskilda krav på arbetsuppgifter	51,2	6,6	42,5
3 Ja, men med särskilda åtgärder	4,8	1,6	4,2
4 Ja, men med hjälp av halvskyddat arbete	2,8	16,4	5,4
5 Ja, helskyddat arbete	7,1	75,4	20,4
6 Annat	9,9	0	8,0
7 Nej	7,1	0	5,8

Tabell 14 – Ålder/Besvär

Ålder, år	Hjärt- & lung-sjukdom	Hörsel	Syn	Rörelse	Övriga sjukdomar	Psykiska sjukdomar	Intellek-tuella	Social-medi-
–25	2,4	2,4	3,7	15,9	23,2	23,2	3,7	25,6
26–35	1,2	1,2	2,4	25,0	9,5	32,1	6,0	22,6
36–45	6,3	1,5	1,6	30,2	7,9	34,9	–	17,5
45 år eller däröver	4,6	1,1	4,6	37,9	13,8	20,7	1,1	16,1

Tabell 15 – Ålder/Huvudorsak till besvär

Ålder, år	Sjukdom eller skada orsakad av tidigare arbete	Orsak hänförbar till förhållande utanför arbete	Annan orsak	Vet ej
–25	19,0	25,3	29,1	26,6
25–35	19,8	39,5	22,2	18,5
36–45	25,4	49,2	8,5	16,9
46 år eller däröver	14,0	46,5	20,9	18,6

Tabell 16 – Ålder/Bedömd arbetskapacitet

Ålder, år	Arbetskapacitet		
	< 1/3	> 1/3 < 2/3	> 2/3
–25	7,1	14,3	78,6
26–35	29,6	40,7	25,9
36–45	17,4	47,8	34,8
46 år eller däröver	28,3	52,2	19,6

Tabell 17 – Ålder/Bedömd möjlighet att ta ett arbete

Ålder, år	Ja, utan särskilda krav på arbetsupp gifter & arbetsplats	Ja, men med särskil-da krav på arbetsupp-gifter	Ja, men med särskil-da åtgärder (arbetsbi-träde, fad-derhjälp)	Ja, men med hjälp av halv-skyddat arbete	Ja, hel-skyddat	Annat	Nej
–25	24,4	51,2	8,5	4,9	2,4	16,0	16,7
26–35	16,0	46,9	3,7	3,7	17,3	9,9	2,5
36–45	4,7	45,3	3,1	3,1	28,1	9,4	6,3
46 år eller däröver	8,1	27,9	1,2	9,3	34,9	8,1	10,5

Tabell 18 – Kön/Besvär

Kön	Hjärt- & lung-sjukdom	Hörsel	Syn	Rörelse	Övriga somatiska sjukdomar	Psykiska	Intellek-tuella	Social-medi-cinska
Man	3,2	1,6	3,7	24,3	14,3	22,2	3,2	27,5
Kvinna	3,9	1,6	2,4	31,5	13,4	34,6	2,4	10,2

Tabell 19 – Kön/Huvudorsak till besvär

Kön	Sjukdom eller skada orsakad av tidigare arbete	Orsak hänförbar till förhållande utanför arbetet	Annan orsak	Vet ej
Man	19,7	42,6	23,0	14,8
Kvinna	18,0	35,2	18,0	28,7

Tabell 20 – Kön/Bedömd arbetskapacitet

Kön	< 1/3	> 1/3 < 2/3	> 2/3
Man	22,8	38,6	36,8
Kvinna	24,5	49,1	26,4

Tabell 21 – Kön/Bedömd möjlighet att ta ett arbete

Kön	Ja, utan särskilda åtgärder	Ja, särskilda krav på arbetsuppgifter	Ja, särskilda åtgärder	Ja, halvskyddat arbete	Ja, helskyddat arbete	Annat	Nej
Man	12,4	44,1	4,3	5,9	18,8	10,2	4,3
Kvinna	15,7	40,2	3,9	4,7	22,8	4,7	7,9

Tabell 22 – Arbetskapacitet/Bedömd möjlighet att ta ett arbete

Arbetskapacitet	Ja, utan särskilda krav på arbetsuppgifter & arbets plats	Ja, men med särskilda krav på arbetsuppgifter	Ja, men med särskilda åtgärder	Ja, men med hjälp av halvarbete	Ja, helskyddat arbete	Annat	Nej
< 1/3	11,5	23,1	0,0	0,0	53,8	0,0	11,5
> 1/3 < 2/3	2,1	12,5	2,1	16,7	60,4	6,3	0,0
> 2/3	14,3	62,9	8,6	8,6	5,7	0,0	0,0

Bilaga 6 Resultat från enkätundersökningen vid Arbetsförmedlingen i Skövde (1976)

	Arbetsvårds-kön	Skyddad verkstad	Summa
Fråga 1 – Ålder	25,3	9,1	22,3
1 –25 år	24,9	21,8	24,3
2 26–35 år	19,5	14,5	18,6
3 36–45 år	30,3	54,5	34,8
4 45 år eller däröver	61,8	52,7	60,1
Fråga 2 – Kön			
1 Man	38,2	47,3	39,9
2 Kvinna	91,7	92,6	91,9
Fråga 3 – Nationalitet			
1 Svensk	8,3	7,4	8,1
2 Annan	43,9	34,5	42,2
Fråga 4 – Civilstånd			
1 Gift/sammanboende	39,3	43,6	40,1
2 Ogift	15,9	21,8	17,0
3 Frånskild	0,8	–	0,7
4 Änka/änkling	52,3	63,6	54,4
Fråga 5 – Utbildning			
1 Folkskola/grundskola	2,1	–	1,7
2 Studentexamen/gymnasium	41,5	29,1	39,2
3 Speciell yrkesutbildning (även AMS yrkesutbildning)	4,2	7,3	4,7
4 Övrig	5,9	10,9	6,8
Fråga 6 – Besvär			
1 Hjärt- & lungsjukdom	1,3	1,8	1,4
2 Hörsel	1,7	–	1,4
3 Syn	43,5	25,5	40,1
4 Rörelse	10,5	16,4	11,6
5 Övriga somatiska sjukdomar	20,11	25,5	21,1
6 Psykiska	5,9	12,7	7,1
7 Intellektuella	11,3	7,3	10,5
8 Socialmedicinska	15,8	3,6	13,1

	Arbetsvårds-kön	Skyddad verkstad	Summa
Fråga 7 – Huvudorsak till besvär			
1 Sjukdom eller skada orsakad av tidigare arbete			
2 Orsak hänförbar till förhållande utanför arbetet	17,9	3,6	14,7
3 Annan orsak	25,8	25,5	25,7
4 Vet ej	39,5	67,3	45,7
Fråga 8 – Arbetskapacitet i förhållande till normalarbetskraften			
1 < 1/3	*16,8*	*20,8*	*17,8*
2 > 1/3 < 2/3	*45,8*	*60,4*	*49,5*
3 > 2/3	*37,3*	*18,9*	*30,8*
Fråga 9 – Tidigare sammanlagda arbetslivserfarenheter			
1 Mindre än 6 månader	6,3	3,6	5,8
2 6 månader men mindre än 1 år	7,6	–	6,1
3 1 år men mindre än 2 år	5,0	5,5	5,1
4 2 år men mindre än 5 år	15,5	9,1	14,3
5 5 år men mindre än 10 år	16,0	25,5	17,7
6 10 år eller däröver	49,6	56,4	50,9
Fråga 10 – När avslutades senaste stadigvarande arbete			
1 Mindre än 3 månader sedan	15,6	–	12,4
2 3–6 månader sedan	15,2	–	12,0
3 6 månader – 2 år sedan	35,1	–	27,8
4 Mer än 2 år sedan	21,8	–	17,3
5 Har arbete	12,3	100,0	30,5
Fråga 11 – Tidigare arbetat på Volvo			
1 Ja	12,2	21,8	14,1
2 Nej	87,8	78,2	85,9
Fråga 13 – Bedömer Du att den arbetssökande kan ta ett arbete			
1 Ja, utan särskilda krav på arbetsuppgifter	6,8	1,8	5,8
2 Ja, men med särskilda krav på arbetsuppgifter	40,6	29,1	38,3
3 Ja, men med särskilda åtgärder	3,2	–	2,6
4 Ja, men med hjälp av halvskyddat arbete	15,1	25,5	17,2
5 Ja, helskyddat arbete	15,1	40,0	20,1
6 Annat	17,8	1,8	14,6
7 Nej	1,4	1,8	1,5

Tabell 14 – Ålder/Besvär.

Ålder, år	Hjärt- & lung-sjukdom	Hörsel	Syn	Rörelse	Övriga somatiska sjukdomar	Psykiska	Intellek-tuella	Social-medi-
–25	1,5	1,5	0,0	26,2	16,9	18,5	21,5	13,8
26–35	2,8	1,4	1,4	33,3	15,3	26,4	8,3	11,1
36–45	3,6	1,8	1,8	49,1	5,5	29,1	1,8	7,3
45 år eller däröver	14,7	1,0	2,0	49,0	8,8	14,7	0,0	9,8

Tabell 15 – Ålder/Huvudorsak till besvär.

Ålder, år	Sjukdom eller skada orsakad av tidigare arbete	Orsak hänförbar till förhållanden utanför arbetet	Annan orsak	Vet ej
–25 år	5,6	20,4	29,6	44,5
25–35 år	10,5	15,8	33,3	40,4
36–45 år	14,9	17,0	19,1	48,9
46 år eller däröver	18,4	9,2	21,8	50,6

Tabell 16 – Ålder/Bedömd arbetskapacitet.

Ålder, år	< 1/3	> 1/3 < 2/3	> 2/3
–25	10,0	47,5	42,5
26–35	29,4	39,2	31,4
36–45	9,8	48,8	41,4
46 år eller däröver	18,4	57,9	22,4

Tabell 17 – Ålder/Bedömd möjlighet att ta ett arbete.

Ålder	Ja, utan särskilda krav på arbetsupp gifter & arbetsplats	Ja, men med särskil-da krav på arbets-uppgifter	Ja, men med särskil-da åtgärder (arbetsbi-träde, faderhjälp)	Ja, men med hjälp av halv-skyddat	Ja, hel-skyddat arbete	Annat	Nej
–25	20,6	36,5	6,3	14,3	7,9	14,3	0,0
26–35	4,6	41,5	3,1	12,3	23,1	15,4	0,0
36–45	0,0	38,8	0,0	20,4	20,4	18,4	2,0
46 år eller däröver	0,0	37,1	1,0	20,6	25,8	12,4	3,1

Tabell 18 – Kön/Besvär.

Kön	Hjärt- & lung-sjukdom	Hörsel	Syn	Rörelse	Övriga somatiska sjukdomar	Psykiska	Intellek-tuella	Social-medi-
Man	7,3	0,6	2,3	41,2	11,9	13,6	6,8	16,4
Kvinna	6,0	2,6	0,0	38,5	11,1	32,5	7,7	1,7

Tabell 19 – Kön/Huvudorsak till besvär.

Kön	Sjukdom eller skada orsakad av tidigare arbete	Orsak hänförbar till förhållanden utanför arbetet	Annan orsak	Vet ej
Man	15,4	15,4	30,1	39,1
Kvinna	9,8	13,7	19,6	56,9

Tabell 20 – Kön/Bedömd arbetskapacitet.

Kön	< 1/3	> 1/3 < 2/3	> 2/3
Man	18,1	49,1	32,7
Kvinna	17,4	50,0	32,6

Tabell 21 – Kön/Bedömd möjlighet att ta ett arbete.

	Ja, utan särskilda åtgärder	Ja, särskilda krav på arbetsuppgifter	Ja, särskilda åtgärder	Ja, halvskyddat arbete	Ja, helskyddat arbete	Annat	Nej
Man	6,8	37,9	3,7	17,4	18,0	14,3	1,9
Kvinna	4,4	38,9	0,9	16,8	23,0	15,0	0,9

Bilaga 7 Kommentar till "Beskrivning av vissa arbetskrav"

Syn

Bedömningen avser att ge upplysning om de genomsnittliga kraven på synförmågan med eventuell användning av glasögon. Om det föreligger speciella krav på närsyn, djupsyn, färgsinne bör dessa preciseras i anmärkningskolumnen.

1. *Små krav* (inga detaljer, t. ex. flyttning, placering av större föremål).
2. *Måttliga krav* (t. ex. läsning av datablad, bilkörning och normalt kontorsarbete).
3. *Stora krav* (arbete med fina detaljer).

Buller

1. *Obetydligt buller,* normalt samtal kan föras.
2. *Något störande buller,* ej risk för hörselskada (60–85) dB (A)).
3. *Starkt buller,* hörselskaderisk utan skydd föreligger, samtal kan inte föras utan att rösten höjes kraftigt.

Hörsel

1. *Små krav,* arbetet kan klaras av personer med höggradig hörselnedsättning eller av döva personer.
2. *Måttliga krav,* arbetet kan klaras av personer som uppfattar normal samtalston.
3. *Stora krav,* arbetet kan endast klaras av personer med fullgod hörsel, t. ex. vissa kontrollarbeten.

Rygg

Här bör inte endast förekomsten av tunga lyft och bördans vikt bedömas, utan även arbetsställningen vid lyftet, bördans utformning, om det är enhands- eller tvåhandslyft etc. En viktig aspekt är även förekomsten av belastande, vridna och/eller låsta arbetsställningar i allmänhet.

1. *Små krav,* bekväma, stående eller sittande, ej fixerade ställningar.
2. *Måttliga krav,* i huvudsak ej fixerade ställningar. Måttliga vridningar och böjningar kan förekomma.

3. *Stora krav,* obekväma, vridna, fixerade ställningar och/eller ofta förekommande tunga lyft.

Ben och fötter

Här bör såväl krav på muskelstyrka som grad av fixering i arbetsställningarna bedömas, t. ex. hur många och hur tunga lyft som förekommer, arbetsställningen vid lyftet, underlagets jämnhet och hordhet, krav på muskelstyrkan vid pedalmanövrering etc.

1. *Små krav,* sittande arbete i bekväm ställning.
2. *Måttliga krav,* stående arbete med omväxling i ställningen och möjligheter att sitta ibland. Krav på normal muskelstyrka.
3. *Stora krav,* enbart stående eller mycket gående arbete eller sittande arbete i obekväma, fixerade ställningar. Krav på stor muskelstyrka.

Armar och händer

Arbetet kan ställa krav på armar och änder angående muskelstyrka, precision, räckvidd etc. Uppmärksamhet bör riktas mot moment, som medför statisk belastning på armar och händer, t. ex. arbete med armarna över axelhöjd. Mot arbete som kräver viss fixering av händerna, t. ex. vissa monteringsarbeten.

1. *Små krav,* bekväm ställning för armar och händer, små krav på styrka, precision och/eller räckvidd. Arbetet kan klaras med en hand.
2. *Måttliga krav,* bekväm arbetsställning, krav på normal muskelstyrka och precision, t. ex. montering av små föremål.
3. *Stora krav,* obekväma arbetsställningar förekommer mer frekvent, stora krav på styrka och precision.

Fysisk uthållighet

1. *Små krav,* t. ex. kontorsarbete eller bilkörning.
2. *måttliga krav,* t. ex. lagerarbete eller svetsningsarbete.
3. *Stora krav,* riklig förekomst av tunga lyft.

Roterande verktyg

Vikt	*Hanterlighet*
1. < 2 kg	1. Lätt
2. 2–5 kg	2. Normal
3. > 5 kg	3. Svår

Styrning

Det som avses är en bedömning av de faktorer av teknisk eller organisatorisk natur som påverkar arbetets rytm.

1. *Liten styrning,* självvald rytm

2. *Måttlig styrning*, följer allmänt tempo, t. ex. buffertmöjlighet.
3. *Kraftig styrning*, tvångsstyrt arbete.

Samarbete

1. Ex.: Arbete på "isolerad arbetsplats".
2. Ex.: Arbete i allmän gemenskap.
3. Ex.: Lagarbete.

Inlärningstid

1. < 1 v
2. 1–3 v
3. > 3 v

Bilaga 8 Slutrapport av Anpassningsgruppen vid Torslandaverkens monteringsfabrik 1977-06-16

Gruppsammansättning, arbetsformer

Anpassningsverksamheten har bedrivits i tre arbetsgrupper. Den centrala rollen har spelats av den lokala anpassningsgruppen, men som kompletterande funktioner har funnits dels en kontaktgrupp eller behandlingsteam, dels en placeringsgrupp.

Beslut om principer, riktlinjer etc. samt beslut i enskilda ärenden har fattats av anpassningsgruppen medan behandlingsteamet haft uppgiften att utreda enskilda ärenden och servera anpassningsgruppen ett väl underbyggt faktamaterial som beslutsunderlag. Placeringsgruppen, som utgöres av vissa av anpassningsgruppens medlemmar har haft uppgiften att verkställa anpassningsgruppens beslut beträffande individärenden.

Sammansättningen av de olika grupperna framgår av följande:

	Behandlingsteam	Lokal anpassn. grupp	Plac. grupp
Uppgift	Utreder	Beslutar	Verkställer
Mötesfrekvens	1 gång/vecka	1 gång/vecka	2 ggr/vecka
Ständiga delt.	Läkare Kurator Berörd arbetsledare Personalassistent	Repr. för företaget Repr. för fackliga organisationer (Metall, SALF) Repr. för arbetsförmedlingen Personalass. Läkare Kurator	Repr. för fackliga organisationer (Metall, SALF) Personalass. Läkare
På den anställdes begäran	Den anställde Facklig repr.	Den anställde	
Adjungeras vid behov	Berörd produktionstekniker	Repr. för produktionsteknik Repr. för centrala personalavd. Etc.	

Lokal anpassningsgrupp

Den lokala anpassningsgruppen är uppdragsgivare år de övriga grupperna. I sig har den förutom de tre parterna (företaget, facket och arbetsförmedlingen)

även specialister (läkare, kurator, produktionstekniker) och en sammankallande personalassistent med god kännedom om personalen, arbetsplatserna och arbetsmiljön i övrigt.

Kuratorns fasta placering i anpassningsgruppen är ett resultat av erfarenheterna från arbetet, som visade att de psyko-sociala faktorerna i de flesta fall var avgörande för framgången i anpassningarbetet.

Beträffande den fackliga representationen har den i detta fall styrts av att verksamheten riktats endast mot kollektivanställd personal (projektförutsättning).

Anpassningsgruppen har

- dragit upp riktlinjer och fastställt arbetsformer för anpassningsverksamheten
- diskuterat problemlösningar
- fattat beslut i enskilda ärenden
- uppdragit åt andra instanser att verkställa fattade beslut
- följt upp tidigare behandlade ärenden

Behandlingsteam

En förutsättning för att anpassningsgruppen skall kunna fatta beslut är att ett väl underbyggt beslutsunderlag finns framme. Visserligen kan de olika medlemmarna i anpassningsgruppen var för sig samla in data men erfarenheterna från behandlingsteamet visar att detta fungerat som ett utomordentligt utredningsorgan, som medför att en helhetsbild kunnat skapas beträffande olika faktorers inverkan i en viss situation.

Sammansättningen enligt beskrivningen ovan kan kommenteras med att den anställde alltid varit intresserad av att få hjälp av behandlingsteamet samt att den anställde endast i ett fåtal fall själv önskat deltaga eller vara representerad av sin fackliga organisation.

Även om behandlingsteamet haft uppdraget att utreda ärenden inför behandling i den lokala anpassningsgruppen har flertalet av de behandlade ärendena även kunnat lösas redan i behandlingsteamet och därmed ej behövt tagas upp i anpassningsgruppen. Detta har upplevts som mycket positivt, dels med hänsyn till den anställde, som har nytta av en snabb lösning på sitt problem och inte vinner på att hans ärende går till ytterligare en instans, dels med tanke på det effektiva resursutnyttjandet. Endast de svårare problemen behöver då tagas till anpassningsgruppen.

Placeringsgrupp

Verkställandet av anpassningsgruppens beslut, där dessa inneburit förändring av arbetssituationen har kanaliserats via placeringsgruppen, som skapades då det visade sig nödvändigt att ha ett verkställande organ som arbetar direkt på verkstadsgolvet. Att inte anpassningsgruppen i sin helhet även utförde verkställandet av sina beslut beror på att det var opraktiskt att samla hela anpassningsgruppen ytterligare 2 gånger per vecka, när några anpassningsgruppens medlemmar kunde utföra uppgiften.

Placeringsgruppen har

- arbetat med förändring av arbetssituationer
- verkställt fattade beslut angående omplaceringar
- gjort arbetsplatsbesök före och efter förändringar/omplaceringar

Erfarenheter

Restriktioner

Erfarenheterna från den lokala anpassningsgruppen skall ses mot bakgrund av de förutsättningar under vilka arbetet bedrivits:

- Under tiden januari 1976 – mars 1977 minskade produktionen med ca 30 % i Monteringsfabriken. Detta medförde
  - överskottspersonal som avvecklades långsamt genom naturlig avgång
  - färre arbetsplatser för betingat arbetsföra – dessa minskade också med 30 %
  - svårigheter att göra prov med inplacering (på grund av överskottet)
- Brist på arbetsplatser utanför line och på dagtid. Redan vid projektets start var dessa platser övertecknade med lång väntetider för de som hade behov av att byta. Behovet av icke linebundet arbete samt av dagtidsarbete kan relateras till det stora antalet ärenden av psykisk och social karaktär.
- Begränsad variation på arbetsuppgifter i Monteringsfabriken, där så gott som samtliga arbetsuppgifter innebär monteringsarbete med åtföljande krav på armar, händer, ben, fötter och rygg.
- Genom projektuppläggningen har anpassningsgruppen endast kunnat behandla akuta BA-fall, vilket innebar att man framför allt sysslat med mycket tunga problemfall, som många gånger gäckat alla försök till lösningar under flera år.
- Av praktiska skäl har försöksverksamheten endast berört kollektivanställd personal; tjänstemannagrupperna har således inte berörts. Detta beror på att Monteringsfabriken i sig är ett för begränsat område för att ha egen anpassningsgrupp för tjänstemännen.

Sammansättning

Grundtanken med anpassningsverksamheten har varit att den skall byggas på en 3-partssamverkan, företag – fack – arbetsförmedling, och ingenting har heller framkommit som motsäger detta. I vårt fall har Arbetsförmedlingens representant genom sin kunskap och erfarenhet fungerat som en värdefull katalysator även i de diskussioner som berört endast interna förhållanden (t. ex. rena omplaceringsärenden). Samtidigt har då även samhällets representant fått en god kännedom om förhållandena på arbetsplatsen, vilket är betydelsefullt särskilt vid inplaceringsdiskussioner.

Frågan om huruvida läkarresurser skall behöva i anspråktagas i anpassningsgrupperna har diskuterats vid flera tillfällen. Erfarenheterna från TC-projektet är helt entydiga; läkaren är en nyckelman i anpassningsgruppen. Läkaren har dels uppgiften att bevaka att tillräcklig hänsyn alltid tages till individens medicinska status, men också uppgiften att medverka till att bästa

möjliga alternativ väljes, då en ideallösning inte kan uppnås. Skulle sådana avgöranden tagas av anpassningsgrupp utan läkare, innebär det att beslutet sedan måste remitteras till läkare för godkännande, så att det inte motverkar eventuell behandling. Denna omgång medför som regel en väsentlig tidsutdräkt, vilket är klart negativt för den behandlade individen.

Kuratorn ingick från början inte i den lokala anpassningsgrppen. Redan efter kort tid stod det dock helt klart att kuratorns medverkan var nödvändig, då de psykiska och sociala problemen hade stor vikt genom att de förekom som följd av medicinska problem, men framför allt då det visat sig att många av de behandlade problemen har varit av psyko-somatisk natur. Av samma orsak har det visat sig att prduktionsteknikerns roll inte varit sådan som vi trodde från början. I de flesta ärenden har lösningen inte stått att finna i tekniska faktorer(möjligen med undantag av skiftfrågan och line-arbetet) och detta har gjort att produktionsteknikerns uppgift mer har varit att lära sig om människorna och läsa ut något om de tekniska och produktionsmässiga förutsättningarna.

Det är nödvändigt att anpassningsgruppens medlemmar utses så, att de har den beslutskraft som behövs för att göra anpassningsgruppen till ett fungerande organ. Beslutskraften måste bygga på personlig kompetens och förmåga att vinna acceptans i omgivningen. Det gäller därför att medlemmarna, och särskilt då representanterna för de tre parterna företaget – facket – Arbetsförmedlingen, har sina huvudmäns fulla förtroende och frihet att ta ställning och agera.

Försöksverksamheten

På grund av att det tagit relativt lång tid att finna arbetsformer, utveckla rutiner, få förståelse för varandras synpunkter och skapa god sammanhållning, har försöksverksamheten kommit i gång på allvar först under senare delen av projekttiden. Detta medför att man måste iakttaga viss försiktighet med slutsatser från försöken.

Aktiviteterna kan delas in i olika slag:

- Attitydförändring
- Tekniska förändringar
- Förändring av arbetsuppgifter eller arbetsmängd
- Fadderverksamhet
- Inplacering från arbetsvårdskön
- Rehabiliteringsverksamhet
- Attitydförändring

En av de viktigaste aktiviteterna och även den aktivitet som fått störst effekt är den påverkan på attityderna gentemot de betingat arbetsföra som projektet inneburit både direkt och indirekt.

Direkta åtgärder för att påverka kunskapen och inställningen till betingat arbetsföra har varit

- Information med hjälp av personal från Handikappinstitutet främst rörande mekaniska hjälpmedel

- Tematräffar med arbetsledare, produktionstekniker och fackliga representanter där BA-problemen diskuterats

Indirekt påverkan av attityderna har erhållits genom att

- Produktionsledningen visat ett ökat intresse för BA-problemen
- Resurser koncentrerats för att angripa problemen
- Uppmärksamhet har riktats mot dem som arbetat i projektet

Betydelsen av attitydförändringen belyses bäst av att anpassningsgruppen fått ett allt bättre bemötande av linjeinstanserna ju längre projekttiden löpt samt att problem och lösningar diskuterats av fler personer i organisationen nu än i början av projektet.

- Tekniska förändringar

Åtgärder som syftat till tekniska förändringar av arbetsplatser har förekommit endast i enstaka fall. Detta förklaras av karaktären på de ärenden som anpassningsgruppen behandlat. Anpassningsgruppen har inte kunnat gå in med förebyggande aktiviteter eller i ett tidigt skede av ett begynnande arbetsbeting, då instrumenten för upptäckt och analys inte finns framtagna. I stället har verksamheten inriktats på att behandla "akuta" betingat arbetsföra" och dessa har till stor del varit gamla, kända och mycket svårhanterade fall. Problemen har huvudsakligen legat på de psykiska och sociala sidorna och tekniska förändringar har därför inte varit aktuella.

- Förändring av arbetsuppgifter eller arbetsinnehåll

De åtgärder som syftat till att förändra arbetsuppgifterna eller att minska arbetsmängden har varit:

- omplacering till annan befintlig arbetsuppgift
- arbetsbiträde som utöfr del av arbetsuppgiften
- tre personer som delar på två arbetsuppgifter

Den vanligaste åtgärden både före och efter anpassningsgruppens tillkomst har varit att i de fall där en person inte klarar arbetsuppgifterna på ett ställe försöka finna andra arbetsuppgifter som passar bättre. Trots att man i anpassningsgruppen utgått från att i möjligaste mån påverka arbetsplatsen innan omplacering vidtages, så har resultatet i de flesta fall blivit beslut om omplacering. Detta sammanhänger med arten av de problem som individerna haft.

Dessa har som tidigare nämnts inte varit knutna till "mekaniska" rörelsehinder i viss operation utan mer varit kopplade till skift/dagtid eller till förmågan och lämpligheten för vår typ av moteringsarbete på line överhuvudtaget. Omplaceringarna har då syftat till att erbjuda dagtid, förstation eller annat arbete utanför line eller i vissa fall mycket lätt arbete på linen.

Ett försök har gjorts att med hjälp av ett arbetsbiträde underlätta ett arbete genom att biträdet utförde viss del av arbetet för tre andra operatörer. Försöket visade inte några positiva resultat, men detta kan bero på att försöksindividerna var mycket svåra fall där man knappast kunde förvänta bra resultat. Orsaken till att inte fler försök med arbetsbiträde utförts beror på de praktiska problem denna form medför, då även arbetsbiträdet skall ha ett

fullt arbete.

På flera platser har prov gjorts med reducering av arbetsmängden genom att låta 3 personer dela på två arbetsuppgifter. Denna variant är ur teknisk och administrativ synpunkt lätt att handskas med. Däremot kan det bli vissa svårigheter att hitta 3 personer som på ett smidigt sätt kan fördela två arbeten mellan sig, särskilt om man betänker att huvuddelen av anpassningsproblemen ligger på det psykiska och sociala planet. Eftersom denna form har visat sig praktiskt hanterbar, fortsätter försöken ytterligare en tid för att ge bättre beslutsunderlag.

□ Fadderverksamhet

Fadderverksamheten avser att ge en individ stöd under den tid som ligger utanför arbetstiden. Spontan fadderverksamhet finns i icke obetydlig omfattning, genom att arbetskamrater ställer upp och hjälper kollegor på fritiden. Dessa faddrars engagemang bygger på personliga relationer och de är inte heller intresserade av ersättning eller publicitet för sin insats.

Organiserad fadderverksamhet förekommer tidigare på Volvo, dels i form av personalombud, dels i nykterhetskommittén. Personalombuden har till uppgift att på arbetsplatsen bistå de anställda med råd och handläggning av olika ärenden rörande förhållandena utanför arbetsplatsen, t. ex. bostäder, skolor och kontakter med myndigheter.

Detta får också till följd att personalombuden ofta gör insatser på fritiden för sina "klienter".

Nykterhetskommittén har ett antal kontaktmän ute på de olika arbetsplatserna inom företaget. Dessa personer har ställt upp för dem som haft alkoholproblem. Vissa av kontaktmännen har dessutom bedrivit ett aktivt uppsökande arbete bland arbetskamraterna.

I anpassningsgruppen har diskuterats möjligheterna att öka fadderverksamheten utanför arbetstid. Från samhällets sida har man varit beredd att gå in med ekonomiskt bidrag för den som åtar sig att vara fadder. Värdet av sådant bidrag är dock tveksamt, då bidraget i sig inte skapar de relationer mellan individerna, som är nödvändiga för att fadderförhållandet skall utvecklas positivt. Anpassningsgruppen har därför ansett att det är bra att möjligheten till ekonomisk kompensation till faddrar finns, men den får inte bli ett lockbete. Fadderförhållanden bör byggas på spontana relationer mellan individer och kan inte organiseras upp.

□ Inplacering från arbetsvårdskön

Enligt de förutsättningar som fanns för projektet skulle prov göras med inplacering av sökande från arbetsvårdskön. Genom den negativa utvecklingen som produktionen fick under 1976 med personalöverskott som följd, kunde inte inplaceringsdiskussionerna komma igång förrän i mars 1977, dvs. under projektets sista månader.

Problemen beträffande inplaceringen är att de som skall tagas in kommer att konkurrera med de tidigare anställda om de lättare (= bättre) arbetsuppgifterna. Såväl från företagets som från de fackliga organisationernas sida har man svårt att motivera de tidigare anställda, som har ett arbetsbeting och önskar byta arbete inom företaget, att avstå eller vänta för att ge plats åt nyanställda.

Diskussioner om inplacering har dock förts utifrån ett 60-tal föreslagna personer. Då det vid ett styrgruppsmöte beslutats att inplaceringsförsöken skulle avse endast arbetsplatser vid skriftlinen, med hänsyn till tidigare anställda, har dock gapet mellan de föreslagna personernas kapacitet och önskemål och arbetsplatsernas krav och struktur varit mycket stor och endast ett fåtal inplaceringsärenden kvarstår för vidare handläggning.

□ Rehabiliteringsverksamhet

Arbetet i den lokala anpassningsgruppen har visat att någon form av rehabiliteringsprogram är nödvändigt för att återföra människor med arbetshinder till arbete. Tillräckliga möjligheter till rehabilitering finns inte i nuläget vare sig på ordinarie arbetsplatser eller i särskild rehabiliteringsverksamhet. Aktiviteter pågår därför för att få igång en rehabiliteringsverksamhet med tonvikt på systematisk träning.

Då rehabiliteringsverksamheten i möjligaste mån skall spegla realistiska förhållanden, representera både linebundna och inte linebundna arbetsplatser, vara en del av processen samt ge möjligheter att mäta effekterna av successivt ökad arbetsbelastning, kommer det att krävas avsevärt arbete ytterligare innan en praktisk lösning kan erhållas och prov av någorlunda värde kan startas.

Resurser

En svårighet med alla sidofunktioner i en producerande enhet, är att ge den rätt "tyngd" och förankring, så att de kan påverka processen utan att störa den. Detta gäller även anpassningsgrupperna. Det är ingen tvekan om att man måste se till att de olika representanterna i anpassningsgruppen både har det kunnande och åtnjuter det förtroende som behövs för att fattade beslut skall vara riktiga ur helhetens synvinkel och dessutom gå att genomföra i verkligheten.

Lika väl som företagets och fackets representanter bör vara informerade om situationen i arbetsvårdskön måste också samhällets representant få möjligheter att ordentligt sätta sig in i förhållandena inom anpassningsgruppens verksamhetsområde.

Företagets, fackets och samhällets representanter skall inte hela tiden behöva kontrollera sina beslut med överordnade, utan ha ett delegerat ansvar. Ändå måste de vara tillräckligt detaljinsatta så att diskussionen kan bli konkret. Detta medför att arbetet i anpassningsgruppen inte kan bli något "vänsterknäck", utan måste vara en viktig del i befattningen.

När det gäller specialistresurser, bör man vara beredd att ta de kostnader som en ordentlig satsning ger. Det är fel att av resursskäl byta ut läkaren i anpassningsgruppen mot en sköterska, när det ändå är läkarens utlåtande som blir avgörande för beslut. Hans personliga deltagande i diskussioner med övriga gruppmedlemmar är en förutsättning för de kompromissbeslut som oftast måste tagas, därför att idealet är praktiskt ouppnåeligt.

I projektarbetet har de knappa resurserna inom företaget varit läkare och personalassistent, vilket under projekttiden löstes via extra resurstilldelning. Efter projekttiden kan man dock konstatera att "problemlösningshastigheten" avtagit när man återgått till normal resursinsats.

Beträffande företagsexterna resurser kan man konstatera att det råder brist på kompetent medicinsk expertis. De experter som finns utanför företaget har små kunskaper om situationen på arbetsplatsen. Väntetiderna är för långa inte bara till medicinsk expertis utan också till de möjligheter till arbetsprövning och arbetsträning som samhället kan erbjuda.

Inkörning

När den lokala anpassningsgruppen startades i projektet, var detta för de flesta en ny arbetsform i det att arbetet byggde på partssamverkan. Deltagarna var utvalda med avseende på kompetens och förankring i organisationen och inte med hänsyn till förmåga att kompromissa. I och med att flertalet deltagare inte hade arbetat ihop tidigare tog det relativt lång tid att prata sig samman, tona ned parts- eller specialistrollen och bli probleminriktade.

Den första tiden blev en tid där utvecklingsarbetet dominerade över det praktiska arbetet. På grund av anpassningsgruppens storlek (8–9 deltagare) behövdes en mängd av rutiner och beskrivningar av förhållandena gentemot omvärlden. Det behövde klargöras för den övriga verksamheten när och hur anpassningsgruppen kan bidraga till problemlösningen lika väl som i vilka situationer anpassningsgruppen måste kontaktas innan något annat vidtages.

För anpassningsgruppens eget arbete krävdes en genomgång av de rollförväntningar (grova befattningsbeskrivningar) som skulle finnas för respektive medlem. Genom en arbetsfördelning kunde en effektivisering ske samtidigt som partsintressena beaktades. För att inte sammanträdena skulle belastas med onödiga diskussioner om vilka fakta som skall tagas fram i varje ärende, har en rutin lagts upp för hur ärendena skall beredas inför varje möte. Rutinen bygger på personalassistentens roll som central administratör av aktiviteterna, en dagordning där varje ärende specificeras och en selektiv kallelse av medlemmarna med avseende på vilka ärenden som skall behandlas.

Rekommendationer

Erfarenheterna från arbetet i den lokala anpassningsgruppen kan sammanfattas i följande rekommendationer:

Gruppsammansättning

- Ge verksamheten tillräckliga personalresurser både i kvantitativt och kvalitativt avseende.
- Om anpassningsverksamheten konkurrerar med andra aktiviteter om personalresurserna – gör då en bedömning dels av vad en god anpassning totalt sett betyder för verksamheten dels av hur man får störst effektivitet (beslutskraft och acceptans) i anpassningsgruppen.
- Välj gruppmedlemmarna så att hänsyn tages till individerna, intresse, vilja och kompetens och mindre till den befattning de för tillfället råkar inneha.

Det är personen och inte befattningshavaren som kan driva problemlösningen.

- Gruppsammansättningen bör spegla det faktum att de *medicinska och sociala problemen dominerar* och att de medicinska ofta är av psykosomatisk natur. Både läkare och kurator har sina givna platser i anpassningsgruppen.
- Den sammansättning som den lokala anpassningsgruppen haft i projektet har visat sig riktig, men detta beror nog mindre på valet av befattningshavare än på de personer som innehaft befattningarna.

Administration

- Anpassningsgruppen behöver en fungerande administration för att dubbelarbete skall undvikas. Detta arbete har i projektet varit en huvuduppgift för personalassistenten.
- Anpassningsgruppen måste ges tillräckligt med tid för att utveckla rutiner och arbetsformer för sin verksamhet.
- Ärendeberedningen är ytterst väsentlig för anpassningsgruppens arbete. Genom bra beredning undvikes dubbelarbete och utdragna resonemang och deltagarna ges tillfälle att förbereda sig före mötena.

Åtgärder

- Arbetet bör i möjligaste mån vara förebyggande, inte avhjälpande. Resursåtgången är minst och möjligheterna till positiva resultat är störst innan problemet blivit gammalt och "hopplöst".
- En stor del av framgången är avhängigt de attityder man har eller kan skapa till problemet betingat arbetsföra. Genom information, utbildning och annan påverkan kan anpassningsgruppen förändra inställningen till arbetsbeting och därmed underlätta sitt eget arbete.
- Även om tekniska lösningar är önskvärda går det inte att komma ifrån att relationerna mellan människorna på arbetsplatsen betyder mest för arbetsanpassningen. Ett påfrestande arbete kan upplevas positivt om man trivs med kamrater och chefer medan även ett bra arbete kan vara en pina för den som har dåliga relationer med omgivningen. Satsa därför på mjukvaran, människorna och relationerna dem emellan och ta tekniken till hjälp när detta är praktiskt, men lita aldrig på att tekniken löser problemen.
- För att ge anpassningsgruppen chans att erbjuda rätt man till rätt arbete måste man få till stånd ett samarbete mellan samtliga delar inom företaget. Det går inte att undantaga vissa delar, t. ex. därför att dessa saknar problem; de kanske har lösningen inom sina domäner.

Problem att diskutera vidare

- Det finns en konflikt mellan arbetssituation och reservation av arbetsplatser för betingat arbetsföra. Oftast är det de lätta jobben som reserveras, men det är också de som behövs för att ge omväxling i arbetsrotationen.

- Anpassningsgruppens verksamhet får inte innebära att den normala omplaceringsverksamheten skall upphöra, utan att ett resurstillskott som skall ta vid där andra åtgärder inte fungerar. Chefens ansvar för sina medarbetare står kvar och det får inte bli för lätt att överlämna problemlösningen till anpassningsgruppen.
- Ett problem är att lösa konflikten mellan å ena sidan en chefs möjlighet att påverka valet av medarbetare ("bäste sökande får jobbet") och anpassningsgruppens önskan att utnyttja alla tillfällen att sätta rätt man på rätt plats ("total optimering av resursutnyttjandet"). Detta skall sedan kopplas till frågan om möjligheterna för den lokala anpassningsgruppen inom en del av företaget att utnuttja möjligheterna till problemlösning inom hela företaget.
- Bristen på arbetsplatser som passar de betingat arbetsföra gör att man kommer in på frågan om hur långt företagets sociala ansvar skall sträcka sig, särskilt med avseende på att kunna tillhandahålla lämpligt arbete.
- Rehabiliteringsverksamhetsns uppläggning måste lösas i ett totalperspektiv, där möjligheterna och resurserna både hos samhället och i företagen tages tillvara på ett för individen tillfredsställande sätt.

Bilaga 9 Frågeformulär avseende utvärdering av informationsträffar

Konfidentiellt

Utvärdering av informationsträffar kring de betingat arbetsföras problemsituation – (Tematräffar)

Informationen om de betingat arbetsföras problemsituation är en del i det projekt som bedrivs i samarbete med sysselsättningsutredningen. Under en och en halv dag har personer med anknytning till betingat arbetsföra deltagit i informationsträffar. Du tillhör dem som deltagit i informationen, och som ett led i utvärderingen av denna typ av information tillsänder vid Dig här ett frågeformulär, som det är av stor vikt att Du besvarar. De besvarade frågeformulären från samtliga deltagare kommer att ligga till grund för utformningen och innehållet i kommande information om de betingat arbetsföras situation. Allas svar är lika viktiga!

Din anonymitet bevaras självskrivet. I resultatet kommer ingen enskild person att kunna identifieras utan resultaten presenteras i form av tabeller och diagram, där samtliga kursdeltagare bidrar. INDEVO bearbetar alla svaren under sekretess.

Gör så här: Läs frågorna i formuläret och kryssa för de svar som kommer Din egen uppfattning närmast. Naturligtvis finns det inga svar, som är riktiga eller sanna, utan det rör sig om Din personliga uppfattning och inställning till frågorna.

Tack för all hjälp!

1. Kände Du Dig motiverad att delta i informationsträffarna?

   ☐ Ja, i hög grad
   ☐ Ja, i viss mån
   ☐ Svårt att säga
   ☐ Nej, knappast
   ☐ Nej, inte alls

2. Deltog Du båda dagarna som träffarna genomfördes?

   ☐ Ja
   ☐ Nej

3. Vilken befattning har Du?

☐ Arbetsledare
☐ Produktionstekniker
☐ Personalman
☐ Övrig

4. Hur gammal är Du?

. . . . . .

5. Om Du ser till informationsträffarna *i sin helhet*, vad tycker Du då att de har givit Dig?

De har varit:
☐ Mycket givande
☐ Ganska givande
☐ Svårt att uttala sig om
☐ Inte särskilt givande
☐ Inte alls givande

6. Vad anser Du om *innehållet i den första dagen?*

Bl. a. behandlades problemsituationen för betingat arbetsföra
- totalt i landet,
- specifikt i Göteborgsregionen,
- specifikt inom VTV.

Skriv kortfattat ner Dina synpunkter här:

_____

_____

_____

_____

7. Vad anser Du om *innehållet i den andra dagen?*

Bl. a. behandlades
- olika intressenters (företagshälsovården, fack, personalman m. fl.) roller i anpassningsarbetet,
- resurser, metoder och hjälpmedel i samhället och initierat på företaget.

Dessutom ägnades en del av dagen åt diskussioner i form av "bikupa".

Skriv kortfattat ner Dina synpunkter här:

_____

_____

_____

_____

8. Kan Du försöka komma ihåg någon situation, där Du efter informationsträffarna har haft direkt nytta av vad Du lärt Dig? Om Du kommer ihåg någon eller några sådana situationer, är det bra om Du vill försöka beskriva dem med några ord.

9. Upplever Du att Dina kunskaper om problemsituationen vad gäller betingat arbetsföra är större idag än före informationsträffarna?

   ☐ Ja
   ☐ Nej
   ☐ Vet ej

10. Har Du någon gång efter informationsträffarna haft direkt nytta av, och använt, det material som delades ut vid träffarna? Beskriv i så fall några sådana situationer!

11. Upplever Du att Ditt agerande i frågor som rör betingat arbetsföra är annorlunda idag än före informationsträffarna? Om så är fallet vill Du i så fall kortfattat beskriva hur!

12. Var bedömer Du utifrån din erfarenhet att *ansvaret* för olika åtgärder beträffande de betingat arbetsföra bör ligga?

    Välj bland de angivna alternativen och rangordna dem i 1:a hand, 2:a hand, 3:dje hand etc.

    Samhället –

    Företagsledning hand

Personalorganisationer _____ hand

Företagshälsovård _____ hand

Kurator _____ hand

Arbetsförmedlare _____ hand

Personalmän _____ hand

. (övriga). (övriga). (övriga) _____ hand

..... _____ hand

(övriga) _____ hand

13. I informationsträffarna betonades vikten av att söka påverka inställningen till de betingat arbetsföra, på olika sätt. Hur pass stora möjligheter upplever Du, på det hela taget, att Du har då det gäller att påverka ombifningens inställning till de betingat arbetsföra?

☐ Stora möjligheter
☐ Möjligheten finns
☐ Begränsade möjligheter
☐ Mycket små möjligheter
☐ Helt obefintliga möjligheter

14. Inställningen till de betingat arbetsföra som grupp betraktat varierar självskrivet. Vilken syn på gruppen betingat arbetsföra är enligt Din mening mest vanlig?

☐ Mycket positiv syn
☐ Ganska positiv syn
☐ Neutral syn
☐ Ganska negativ syn
☐ Mycket negativ syn

15. Vilken är enligt Din mening den främsta orsaken till den syn man vanligen har på de betingat arbetsföra?

_____

_____

16. Tycker Du, att det är några ytterligare frågeställningar eller synpunkter som borde beaktas?

_____

_____

_____

Tack för Din medverkan!

KUNGL. BIBL.
27 DEC 1977
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.
45. Information vid kriser. H.
46. Pensionsfrågor m. m. S.
47. Billingen. I.
48. Översyn av de speciella statsbidragen till kommunerna. B.
49. Översyn av rättshjälpssystemet. Ju.
50. Häktning och anhållande. Ju.
51. Fusioner och förvärv i svenskt näringsliv 1969–73. H.
52. Forskningspolitik. U.
53. Sektorsanknuten forskning och utveckling. Expertbilaga 1. U.
54. Information om pågående forskning. Expertbilaga 2. U.
55. Forskning i kontakt med samhället. Expertbilaga 3. U.
56. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. I.
57. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga A. I.
58. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga B. I.
59. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga C. I.
60. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga D. I.
61. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga E. I.
62. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga F. I.
63. Fortsatt högskoleutbildning. U.
64. STUs stöd till teknisk forskning och innovation. I.
65. Kommunernas gatuhållning. Bo.
66. Patienten i sjukvården – kontakt och information. S.
67. Energi, hälsa, miljö. Jo.
68. Energi, hälsa, miljö: Hälso- och miljöverkningar vid användning av fossila bränslen. Jo
69. Energi, hälsa, miljö: Hälso- och miljöverkningar vid användning av kärnkraft. Jo.
70. Energi, hälsa, miljö: Arbetsmiljö vid energiproduktion. Jo.
71 Vetenskaplig och teknisk informationsförsörjning. U.
72. Affärstiderna. H.
73. U-landsinformation och internationell solidaritet. Ud.
74. Fiskerinäringen i framtiden. Jo.
75. Industrimineral. I.
76. Personalen vid kriminalvårdens anstalter. Ju.
77. Sveriges utvecklingssamarbete på industriområdet. Ud.
78. Kommunerna. Utbyggnad – Utjämning – Finansiering. B.
79. Skatteutjämning. B.
80. Länsdomstolarna. Ställning och organisation. Kn.
81. Vårdpersonal. Utbildning och attityder. S.
82. Att dö på sjukhus. S.
83. Tillsynsdom. Ju.
84. Konsumentförsäkringslag. Ju.
85. Patienter. S.
86. Beskattning av företag. B.
87. Beskattning av företag. Bilagor. B.
88. Förtidspensionering. Två forskningsrapporter. A.
89. Betingat arbetsföra. 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]
Översyn av rättshjälpssystemet. [49]
Häktning och anhållande. [50]
Personalen vid kriminalvårdens anstalter. [76]
Tillsynsdom. [83]
Konsumentförsäkringslag. [84]

Utrikesdepartementet

Biståndspolitiska utredningen. 1. Sveriges samarbete med u-länderna. [13] 2. Sveriges samarbete med u-länderna. Bilagor. [14]
U-landsinformation och internationell solidaritet. [73]
Sveriges utvecklingssamarbete på industriområdet. [77]

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]
Pensionsfrågor m. m. [46]
Patienten i sjukvården – kontakt och information. [66]
Utredningen rörande vissa frågor beträffande sjukvård i livets slutskede. 1. Vårdpersonal. Utbildning och attityder. [81] 2. Att dö på sjukhus. [82] 3. Patienter. [85]

Kommunikationsdepartementet

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

Ekonomidepartementet

Utrikeshandelsstatistiken. [10]

Budgetdepartementet

Översyn av det skatteadministrativa sanktionssystemet 1. [6]
Inflationsskyddad skatteskala. [18]
Kommunernas ekonomi 1975–1985. [20]
Översyn av de speciella statsbidragen till kommunerna. [48]
1976 års kommunalekonomiska utredning. 1. Kommunerna. Utbyggnad – Utjämning – Finansiering. [78] 2. Skatteutjämning. [79]
Företagsskatteberedningen. 1. Beskattning av företag. [86] 2. Beskattning av företag. Bilagor. [87]

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]
Forskningsrådsutredningen. 1. Forskningspolitik. [52] 2. Sektorsanknuten forskning och utveckling. Expertbilaga 1. [53] 3. Information om pågående forskning. Expertbilaga 2. [54] 4. Forskning i kontakt med samhället. Expertbilaga 3. [55]
Fortsatt högskoleutbildning. [63]
Vetenskaplig och teknisk informationsförsörjning. [71]

Jordbruksdepartementet

Sjukvårdsavfall. [4]
Översyn av jordbrukspolitiken. [17]
Båtliv 2. Registerfrågan. [25]
Energi- och miljökommittén. 1. Energi, hälsa, miljö. [67] 2. Energi, hälsa, miljö: Hälso- och miljöverkningar vid användning av fossila bränslen. [68] 3. Energi, hälsa, miljö: Hälso- och miljöverkningar vid användning av kärnkraft. [69] 4. Energi, hälsa, miljö: Arbetsmiljö vid energiproduktion. [70]
Fiskerinäringen i framtiden. [74]

Handelsdepartementet

Information vid kriser. [45]
Fusioner och förvärv i svenskt näringsliv 1969–73. [51]
Affärstiderna. [72]

Arbetsmarknadsdepartementet

Utbyggd regional näringspolitik. [3]
Arbete med näringshjälp. [22]
Kortare väntetider i utlänningsärenden. [28]
Sysselsättningsutredningen. 1. Skyddad verkstad–halvskyddad verksamhet. [44] 2. Förtidspensionering. Två forskningsrapporter. [88] 3. Betingat arbetsföra. [89]

Bostadsdepartementet

Kommunernas gatuhållning. [65]

Industridepartementet

Handelsstålsutredningen. 1. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. [15] 2. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. Bilagor. [16]
Koncentrationstendenser inom byggnadsmaterialindustrin. [43]
Billingen. [47]
Delegationen för energiforskning. 1. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. [56] 2. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga A. [57] 3. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga B. [58] 4. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga C. [59] 5. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga D. [60] 6. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga E. [61] 7. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga F. [62]
STUs stöd till teknisk forskning och innovation. [64]
Vetenskaplig och teknisk informationsförsörjning. [71]
Industrimineral. [75]

Kommundepartementet

Företagsdemokrati i kommuner och landstingskommuner. [39]
Kronofogdemyndigheterna. [42]
Länsdomstolarna. Ställning och organisation. [80]

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

KUNGL. BIBL.
27 DEC 1977
STOCKHOLM

Sysselsättningsutredningens skriftserie

Arbete åt alla

Betänkanden

Arbete åt alla SOU 1975:90

Rapporter

Skyddad verkstad – halvskyddad verksamhet SOU 1977:44
Förtidspensionering SOU 1977:88
Betingat arbetsföra SOU 1977:89

LiberFörlag
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-03799-8
ISSN 0375-250X