

Anställning av arbetshandikappade i stat och kommun

Rapport om försöksverksamhet i Jönköping, Piteå och Stockholm

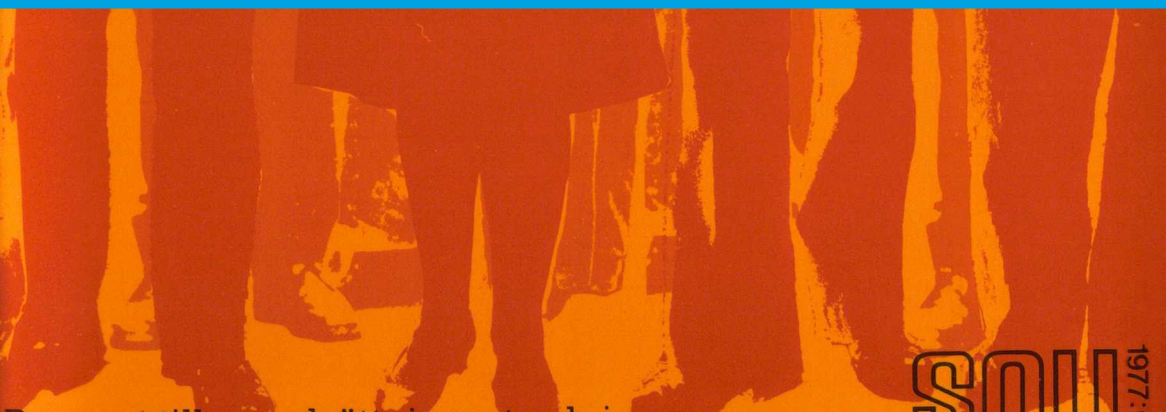


Ur KB:s samlingar

Digitaliserad år 2013



National Library
of Sweden



Rapport till sysselsättningsutredningen

SOU 1977:90

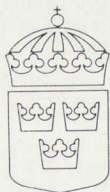
Ref

Anställning av arbetshandikappade i stat och kommun

Rapport om försöksverksamhet i Jönköping, Piteå och Stockholm







Statens offentliga utredningar
1977:90
Arbetsmarknadsdepartementet

Anställning av arbetshandikappade i stat och kommun

Rapport om försöksverksamhet
i Jönköping, Piteå och Stockholm

Rapport till sysselsättningsutredningen
Stockholm 1977

Omslag Håkan Lindström
Jernström Offsettryck AB

ISBN 91-38-03817-X
ISSN 0375-250-X
Gotab, Stockholm 1978

Förord

För att få underlag för överväganden och förslag i sysselsättningsutredningens betänkande har utredningen tagit initiativ till ett stort antal forsknings- och försöksverksamhetsprojekt. 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 fjärde. 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

<i>Förkortningar</i>	11
<i>Statens Arbetskliniks uppdrag</i>	13
<i>Sammanfattning</i>	15
1 <i>Allmänt om försökets förutsättningar och uppläggning</i>	35
1.1 Bakgrund	35
1.2 Försöksverksamhetens mål	35
1.3 Försöksverksamhetens uppläggning – förslag och beslut	36
1.4 Urvalet av försöksmyndigheter	39
1.5 Försöksverksamhetens organisation	40
1.6 Roll- och ansvarsfördelning mellan SUT, SPN, AMS och STAK	41
1.7 Försökets förutsättningar	43
1.7.1 Anpassningsgruppernas verksamhet, historik m. m.	43
1.7.2 Den statliga personalpolitiken och främjandefrågorna	45
1.7.3 Arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel samt särskilda åtgärder inom försöket	46
1.7.4 Utbildnings- och informationsinsatser	50
1.7.5 Läkar- och personalkonsulentresurser m. m.	51
2 <i>Kartläggning av arbetssökande och arbetsplatser</i>	55
2.1 Inledning	55
2.2 Kartläggningsmetodik	55
2.3 Hjälpmedel för kartläggning	57
2.4 Kartläggningsarbetets uppläggning	57
2.5 Databearbetning	58
2.6 Varför kartläggning?	58
2.7 Urvalsprinciper för jobbkartläggningen	59
2.8 Urvalet av ärenden vid arbetsförmedlingarna	59
3 <i>Utvärderingen – förutsättningar, syften och uppläggning</i>	61
3.1 Inledning	61
3.2 Allmänt om utvärderingsmoment	61
3.3 Huvudmoment i utvärderingen av försöksverksamheten	63
3.3.1 Försöksverksamhetens uppläggning	64
3.3.2 Uppföljning av ANP-gruppernas verksamhet	64

3.3.3	Genomgång av skriftlig information	66
3.3.4	Attitydmätning	66
3.3.5	Organisationsstudie	67
3.3.6	Uppföljning och utvärdering av enskilda inplacerings- ärenden	67
3.3.7	Efteranalys av kartläggningsdata m. m.	69
3.3.8	SPN:s utvärdering	69
4-6	<i>Försöksförloppet – lokala erfarenheter</i>	71
4	<i>Försök i Jönköping</i>	73
4.1	Inledande kontakter med försöksmyndigheterna	73
4.2	Försöksuppläggning m. m.	75
4.2.1	Lokala ledningsgruppen (LL)	75
4.2.2	Informations- och utbildningsinsatser	76
4.2.3	Kartläggning av arbetshandikappade och befattningar	77
4.3	Arbetsmarknadssituationen i Jönköpings distrikt	78
4.4	Försöksuppläggning vid Jönköpings af	79
4.4.1	Begränsade personalresurser	79
4.4.2	Urval av ärenden	79
4.4.3	Uppläggning av intervjuarbetet samt bearbetningsru- tiner	80
4.4.4	Inledande svårigheter	80
4.4.5	”Argumenttrimning”	81
4.4.6	Af:s personalinsatser i försöksverksamheten	81
4.4.7	Bakgrundsdata för de arbetssökande med arbetshandi- kapp som ingått i försöket	82
4.5	Försök vid Jönköpings kommunförvaltning	86
4.5.1	Organisation, personal m. m.	86
4.5.2	ANP-gruppens tidigare verksamhet	88
4.5.3	Förberedande insatser	89
4.5.4	Inplaceringsfasen	89
4.6	Försök vid Lantbruksstyrelsen (LBS)	91
4.6.1	Organisation, personal m. m.	91
4.6.2	Tidigare anpassningsverksamhet vid LBS	92
4.6.3	Förberedande insatser	92
4.6.4	Inplaceringsfasen	93
4.7	Försök vid Länsstyrelsen i Jönköpings län	94
4.7.1	Organisation, personal m. m.	94
4.7.2	ANP-gruppens tidigare verksamhet	95
4.7.3	Förberedande insatser	95
4.7.4	Inplaceringsfasen	96
4.8	Försök vid Postkontoret, Jönköping 1	98
4.8.1	Organisation, personal m. m.	98
4.8.2	Tidigare ANP-verksamhet vid Postkontoret, Jönkö- ping 1	99
4.8.3	Förberedande insatser	99
4.8.4	Inplaceringsfasen	99
4.9	Summering av inplaceringsresultatet vid Jönköpingsmyndighe- terna	101

5	<i>Försök i Piteå</i>	105
5.1	Allmänt om försöksförloppet	105
5.2	Arbetsmarknadsläget i Piteå kommun	106
5.3	Försöksuppläggning vid Piteå af	108
5.3.1	Allmänt	108
5.3.2	Urval av ärenden vid Piteå af	108
5.3.3	Intervjuarbetets genomförande	109
5.3.4	Af:s personalinsatser i försöket	110
5.3.5	Bakgrundsdata för de arbetssökande med arbetshandikapp som ingått i försöket	111
5.4	Försök vid Piteå kommunförvaltning	115
5.4.1	Organisation, personal m. m.	115
5.4.2	ANP-gruppens tidigare verksamhet	117
5.4.3	Förberedande insatser	118
5.4.4	Inplaceringsfasen	119
6	<i>Försöksverksamheten i Stockholm</i>	123
6.1	Allmänt	123
6.2	Arbetsmarknadssituationen inom Stockholmsdistriktet	124
6.3	Försöksuppläggning vid Stockholms LAN/af	125
6.3.1	Inledande informations- och utbildningsinsatser	125
6.3.2	Psykologmedverkan i intervjuarbetet	126
6.3.3	Urval	126
6.3.4	Intervjuarbetet	128
6.3.5	Anpassningsverksamhetens organisation i Stockholm	128
6.3.6	Af:s personalinsatser i försöksverksamheten	129
6.3.7	Bakgrundsdata för de arbetssökande med arbetshandikapp som ingått i försöket vid Postgirot och Postverkets industrier	129
6.4	Försök vid Postgirot	133
6.4.1	Organisation, personal m. m.	133
6.4.2	Förberedande insatser	135
6.4.3	Postgirots ANP-grupp	137
6.4.4	Inplaceringsfasen	138
6.5	Försök vid Postverkets industrier i Ulvsunda	141
6.5.1	Organisation, personal m. m.	141
6.5.2	Tidigare ANP-verksamhet vid Ulvsunda-industrierna	141
6.5.3	Förberedande insatser	142
6.5.4	Inplaceringsfasen	143
6.6	Summering av inplaceringsresultatet vid Postgirot och Postverkets industrier i Ulvsunda	146
6.7	Försök vid Statskontoret	147
6.7.1	Organisation, personal m. m.	147
6.7.2	Statskontorets ANP-grupp	147
6.7.3	Något om försöksuppläggnigen	148
7	<i>Sammanfattande utvärdering</i>	149
7.1	Allmänt	149
7.1.1	Avgränsningar	149
7.1.2	Utgångspunkter för värderingen av försökets resultat	149

7.1.3	”Bieffekter”	151
7.1.4	Val av jämförelsepunkt	151
7.1.5	Disposition	151
7.1.6	Försöks- och utvärderingsmoment	152
7.2	Statistisk redovisning av insatser och resultat i försöket	154
7.2.1	Allmänt	154
7.2.2	Försöksurvalen i förhållande till övriga sökande med arbetshandikapp	154
7.2.3	Utgångsläget i ANP-grupsverksamheten	161
7.3	Försökets uppläggning och genomförande – steg för steg	161
7.3.1	Försöksorganisation	161
7.3.2	Kartläggning av rekryteringsbehov m. m.	162
7.3.3	Information-utbildning-attitydpåverkan	163
7.3.4	Fördjupad introduktion	165
7.4	Kartläggningen av befattningar och arbetssökande	166
7.4.1	Kartläggningen av befattningar vid försöksmyndighe- terna	166
7.4.2	Intervjuarbetets uppläggning	167
7.4.3	Intervjutekniska erfarenheter	168
7.4.4	Användningen av kartläggningsmaterialet i ANP- gruppsarbetet	168
7.4.5	Individkartläggningen	169
7.4.6	Matchningsmetodiken	170
7.4.7	Den fortsatta användningen av kartläggningsmaterialet	170
7.5	De arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen	171
7.5.1	Allmänt	171
7.5.2	Hjälpmedlens tillämpning inom och utanför försöket	171
7.5.3	Lönefinansiering vid anslagsmyndigheter	171
7.5.4	De särskilda arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen	172
7.5.5	Ersättningsrutiner m. m.	175
7.6	ANP-grupsverksamhetens organisation	175
7.6.1	Allmänt	175
7.6.2	ANP-gruppens och ANP-ledamöternas befogenheter	176
7.6.3	Breddning av ANP-grupsverksamheten i kommu- nerna	178
7.6.4	Arbetsutskott/beredningsgrupper	179
7.6.5	Gränsdragningsproblem, arbets- och ansvarsfördelning, ANP:s delegeringsmöjligheter	180
7.6.6	”ANP-fond”	181
7.6.7	ANP-gruppens interna arbetsfördelning och arbetssätt i förhållande till utomstående institutioner etc.	182
7.6.8	Punktvisa synpunkter på ANP-gruppens arbetsformer	184
7.7	Arbetsformer inom ANP-gruppen, ärendeberedning m. m.	185
7.7.1	Allmänt	185
7.7.2	Ärendehandläggning i ANP-gruppen	185
7.7.3	Af:s utredningsmaterial	185
7.8	Trepartssamarbetet i ANP-gruppen	189
7.8.1	Af-tjänstemannens insatser i ANP-grupsarbetet	189
7.8.2	Personalrepresentanternas roll i ANP-arbetet	192

7.8.3	Arbetsgivarrepresentanternas roll i ANP-arbetet . . .	194
7.9	Behovet av specialistinsatser i ANP-gruppsarbetet	195
7.9.1	Läkarmedverkan	195
7.9.2	Personalkonsulentmedverkan i ANP-arbetet	196
7.9.3	Psykologmedverkan	197
7.9.4	SPN:s roll i ANP-gruppsverksamheten	198
7.9.5	Praktiska samarbetsformer mellan ANP-gruppen och externa institutioner som rehabenheter, sjukhus, sociala myndigheter etc.	199
7.10	Enkät till ANP-ledamöterna	200
7.11	Förhållanden som kan försvåra placering av arbetshandikappade	203
7.11.1	Ekonomiska-organisatoriska förhållanden	203
7.11.2	Personaladministrativa rutiner m. m.	205
7.11.3	Lokalfrågor m. m.	208
7.11.4	Hur förhåller sig de arbetshandikappades krav och önskemål till de tillgängliga arbetsuppgifterna?	209
7.11.5	Tillrättaläggande av arbetsuppgifter m. m. i samband med de genomförda inplaceringarna	211
7.11.6	Anställningshinder: avskrivningsorsaker i ANP-grupperna	212
7.11.7	Attityder och argument	215
8	<i>Frågeställningar för den fortsatta uppföljningen av försöket</i>	217
8.1	Uppföljning av inplaceringsärenden	217
8.2	Den fortsatta ANP-gruppsverksamheten	218
8.3	Vilket "utrymme" finns för anställning av arbetshandikappade?	218
8.4	Efteranalys av insamlade data m. m.	219
 <i>Bilagor</i>		
1	Sammanställning av enkät till ANP-gruppsledamöter	221
2	Program för utbildningsgagar	225
3	Datautskrifter av kartlägningsintervjuerna	227
4	Guide för "nyckelpersonsintervjuer"	235
5	Blankett för uppföljning av inplaceringar	237

Förkortningar

af	arbetsförmedling
ALU	arbetsliv och utbildning
AMS	arbetsmarknadsstyrelsen
AMU	arbetsmarknadsutbildning
AMV	arbetsmarknadsverket
ANP	används i olika kombinationer för att beskriva anpassningsgrupper och deras verksamhet
AV	arbetsvård
AVI	arbetsvårdsinstitut
ATI	arbetsträningsinstitut
AU	arbetsutskott
FHV	företagshälsovård
FK	försäkringskassan
KAS	kontant arbetsmarknadsstöd
LAN	länsarbetsnämnd
LAS	lagen om anställningsskydd
LBS	lantbruksstyrelsen
LU	läkarutlåtande
MY	myndighet
OT	omställning-träning (anpassningskurs)
PA	personaladministration
PF	posttjänstemännens förening
PG	postgirot
PHV	personalhälsovård
PO	personalorganisation
PON	personal- och organisationsnämnd
SF	statsanställdas förbund
SKAF	kommunalarbetarförbundet
SKTF	kommunaltjänstemannaförbundet
SPN	statens personalnämnd
ST	statstjänstemannaförbundet
STAK	statens arbetslinik
STK	statskontoret
SUT	sysselsättningsutredningen
Yvl	yrkesvägledning

Statens arbetskliniks uppdrag

I maj 1976 erhöll Statens Arbetsklirik¹ en förfrågan från sysselsättningsutredningen rörande klinikens möjligheter att åta sig utvärderingen av den försöksverksamhet med ökad inplacering av arbetshandikappade inom statlig och kommunal sektor, som då planerades. Denna formella förfrågan hade föregåtts av underhandsdiskussioner mellan utredningen och kliniken bl. a. rörande möjligheten att i samband med försöket dra nytta av vissa hjälpmedel för kartläggning av arbetsmiljöförhållanden resp. individuella krav och begränsningar inför arbetslivet, som tidigare utvecklats vid kliniken.

I klinikens uppdrag ingår enl. de förutsättningar som senare överenskomms, dels att medverka med metodik och utbildning samt databearbetning i samband med kartläggning av arbetsplatser och arbetssökande, dels att fortlöpande följa och utvärdera försöksverksamhetens förlopp och resultat. Utvärderingen skall ge underlag för konkreta förslag när det gäller inriktning och utformning av arbetsmarknadspolitik och personalpolitik samt samordningen av dessa medel för att bereda arbetshandikappade meningsfull sysselsättning.

Enligt de ursprungliga planerna skulle STAK:s uppdrag löpa från budgetårsskiftet 75/76 t. o. m. budgetårsskiftet 76/77 då försöket beräknades avslutas. Genom det regeringsbeslut, expedierat i januari 1977, som anger förutsättningarna för försöksverksamheten har dock försöksperioden utsträckt till utgången av budgetåret 77/78. Detta har givit möjlighet till en utsträckning av försökets första fas med stark prioritering av inplaceringsverksamhet och med tät närvaro av försöksledningen vid försöksmyndigheterna. STAK:s uppdrag har förlängts på motsvarande sätt till att omfatta fortsatt uppföljning av den aktiva försöksfasen fram till slutet av september 1977 samt att därefter mer extensivt följa hur anpassningsverksamheten vid försöksmyndigheterna fortskrider och stabiliseras under tiden fram till och med juni 1978.

Denna delrapport beskriver försöksverksamheten som den förlöpt fram t. o. m. september 1977. Perioden av prioriterad inplacering är m. a. o. under avveckling vid tidpunkten för författandet av denna rapport. Detta innebär att utfallet av de genomförda inplaceringarna vid de olika försöksmyndigheterna endast i begränsad mening kan utvärderas i denna rapport. Huvudvikten ligger därför på de erfarenheter som försöket givit vad gäller förutsättningar och former för verksamheten inom försöksmyndigheternas anpassningsgrupper omkring vilka försöket är uppbyggt. En slutrapport från försöket i dess helhet med en mer ingående redogörelse för utfallet av

¹ Statens arbetsklirik i Solna är en statlig myndighet med uppgift att bedriva arbetsprövning, medverka vid utbildning av rehabiliteringspersonal samt bedriva forskning och utvecklingsarbete inom arbetsprövningens område.

vidtagna inplaceringar m. m. kommer att föreligga omkring september-oktober 1978.

I den projektgrupp vid arbetskliniken, som arbetat med SUT-försöket har ingått Carl Magnus Tunevall (huvudförfattare till denna rapport) och Anna Solbrand samt Ingegärd Edman (projektsekreterare). Som konsulter i samband med främst vissa utbildningsinsatser vid försöksmyndigheterna, har medverkat psykolog Börje Nyman, överläkare K-D Lundgren samt docent Hans Berglind. För arbetsuppgifter i samband med programutveckling och data-bearbetning har fil. lic. Jan Lindell, PA-rådet och civ. ing. Sune Solbrand, Bonnierdata varit engagerade.

Avslutningsvis bör understrykas att detta är en rapport för vilken projektgruppen ensam ansvarar. De slutsatser och förslag som ingår i rapporten är alltså inte att betrakta som statens arbetskliniks rekommendationer. De olika parter som medverkat i försöksverksamheten har beretts tillfälle att lämna synpunkter på rapporten. Hänsyn har tagits till dessa synpunkter i första hand när det gällt sakförhållanden men efter diskussion, i viss mån också i fråga om tolkningen av enskilda förhållanden i försöksförloppet. Ansvar för utformningen av rapporten och utvärderingen av försökets olika moment återfaller dock helt på projektgruppen vid STAK.

Sammanfattning

Kapitel 1 Allmänt om försöksuppläggningsen

Sysselsättningsutredningen har i sitt tidigare betänkande "Arbete åt alla" SOU 1975:90 pekat på behovet av åtgärder för att öka inplaceringen av arbetshandikappade inom den offentliga sektorn.

Under våren 1976 inleddes i samarbete med statens personalnämnd planeringen av en försöksverksamhet inom statliga myndigheter och verk samt kommunala förvaltningar, syftande till:

"att belysa hur anpassningsverksamheten inom den offentliga sektorn kan göras mer effektiv och hur de personalpolitiska och arbetsmarknadspolitiska åtgärderna kan samvariera så att både omplaceringar och inplaceringar av arbetshandikappade kan förbättras".

Två kommunala förvaltningar, tre anslagsmyndigheter samt tre verksamhetsgrenar inom Postverket deltar i försöket, nämligen

Piteå kommun

Jönköpings kommun

Lantbruksstyrelsen, Jönköping

Länsstyrelsen i Jönköpings län

Statskontoret, Stockholm

Postkontoret, Jönköping 1

Postgirot, Stockholm

Postverkets industrier i Ulvsunda

Under en första försöksperiod från hösten 1976 fram t. o. m. september 1977 har försöksverksamheten inriktats på att bygga upp de deltagande försöksmyndigheternas anpassningsverksamhet samt få till stånd en ökad inplacering av arbetshandikappade. Denna fas av försöket redovisas i föreliggande rapport.

En andra, avslutande försöksfas löpande fram t. o. m. juni 1978 avses innebära en period av utveckling och stabilisering av anpassningsverksamheten utifrån erfarenheterna från den första försöksfasen. Ökat utrymme ges då för verksamhet riktad mot myndigheternas inre anpassningsfrågor, omplaceringsrutiner, arbetsmiljöproblem etc.

Försöksverksamheten har samordnats av en central ledningsgrupp med representanter för sysselsättningsutredningen (SUT), arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), statens personalnämnd (SPN) samt statens arbetsklinik (STAK).

SUT-kansliet har haft det organisatoriska ansvaret för försöket på central

nivå t. ex. gentemot centrala fackliga organisationer. Ansvar för de enskilda myndigheternas deltagande i försöket, har delats upp så att SPN uppdragits att svara för de huvudsakliga kontakterna med anslagsmyndigheterna medan SUT med assistans av arbetskliniken, svarat för de direkta kontakterna med övriga myndigheter.

AMS' representanter i den centrala ledningsgruppen har främst haft till uppgift att tillse att nödvändiga resurser för försöket tagits fram inom berörda delar av arbetsförmedlingsverksamheten.

STAK slutligen har som främsta uppgifter haft att medverka med metodik och utbildning i samband med vissa kartlägningsinsatser vid arbetsförmedlingarna och försöksmyndigheterna, samt att fortlöpande följa och slutligen utvärdera försöksverksamheten.

Försökets uppläggning och syften ligger i nära anslutning till verksamheten i anpassningsgrupperna och det är dessa grupper som haft det löpande ansvaret för försöksverksamheten vid de enskilda myndigheterna.

Anpassningsgrupper som i första hand skall inrättas vid företag med mer än 50 anställda, utgör organ för trepartssamverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer samt arbetsförmedling, i anpassningsfrågor. Gruppernas uppgifter kan sammanfattas som att:

1. verka för en positivare inställning i arbetslivet till äldre och arbetshandikappade;
2. föreslå åtgärder som gör det lättare att på arbetsplatsen nyanställa äldre och arbetshandikappade;
3. föreslå åtgärder som underlättar för redan anställda äldre och arbetshandikappade att behålla sin anställning.

Försöksuppläggnigen omfattar följande huvudmoment:

1. Förstärkning av anpassningsgrupperna med representanter för olika nyckelfunktioner (ex. företagshälsovård, personalavdelning) och personalorganisationerna. Även arbetsförmedlingens medverkan har vid flera av myndigheterna förstärkts kraftigt.
2. Information/utbildning om ANP-gruppernas verksamhet, de arbetshandikappades situation på arbetsmarknaden etc. Information har riktats till de anställda, i första hand via skriftligt material av olika slag. Olika nyckelgrupper som arbetsledare, fackliga representanter, ANP-gruppsledamöter m. fl. har även i viss utsträckning fått muntlig information.
3. Kartläggning av ett brett urval befattningar vid de olika myndigheterna parallellt med uttagning av och intervjuer med ett urval arbetssökande med arbetshandikapp vid arbetsförmedlingarna som deltagit i försöket.
4. Som ett särskilt inslag i försöksverksamheten har vid sidan av befintliga arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel, utrymme givits att pröva nya åtgärdsformer inom försökets ram. Anslagsmyndigheterna har givits möjligheten att finansiera nyanställningar av arbetshandikappade antingen med hjälp av en ersättning motsvarande den statliga bidragsdelen vid halvskyddad anställning eller med ett bidrag täckande hela lönekostnaden för den nyanställde under försöksperioden fram t. o. m. juni 1978. Statens personalnämnd har dessutom givits möjligheten att tillämpa omplaceringsförordningen även i ärenden som gäller anställning utifrån av tidigare icke statligt anställda. Den praktiska betydelsen av denna förordning är att man i försöksmyndigheterna kunnat tillsätta tjänst med arbetshandikappad, utan föregående utlysning.

Som exempel på särskilda åtgärder som kan prövas inom försöket, har sysselsättningsutredningen föreslagit fyra åtgärdsformer som delvis utgör en påbyggnad på de redan befintliga arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen, nämligen:

- a) Ekonomiskt bidrag till redan anställd som åtager sig att fungera som personlig handledare för en nyanställd arbetshandikappad. Uppgiften innebär mer ett "kontaktman-na-uppdrag" i förhållande till övriga instanser inom och utom företaget än arbetsinstruktion och biträde av mer tekniskt slag för vilket bidrag redan kan utgå, då dock till företaget.
 - b) Bidrag för kollektivt förberedande åtgärder för att förändra arbetsmiljö och arbetsförhållanden på ett sätt som generellt kan bedömas underlätta arbetshandikappades möjligheter till meningsfullt arbete.
 - c) Ekonomisk kompensation ex. vis i form av betald utbildning till redan anställda som frivilligt vill lämna sina arbetsuppgifter till förmån för en arbetshandikappad.
 - d) Bidrag till arbetsbiträde för *särskilt* svårplacerade personer med 15 000 kr. vilket innebär en förstärkning av den existerande bidragsformen med 5 000 kr.
5. Som en viktig femte punkt i försöksupplägningen ingår att genom fördjupad introduktion, handledning, anpassning av arbetsuppgifter, information och påverkan av blivande arbetskamraters attityder och kunskaper m. m., försöka förebygga störningar och bristfällig anpassning för de inplacerade.

En genomgående strävan i försöket har varit att bygga verksamheten på de inom myndigheterna befintliga personalresurserna. Vissa förstärkningar utifrån har emellertid varit nödvändiga. Vid tre av de fyra försöksmyndigheterna i Jönköping har kartläggningen av befattningar genomförts av tillfälligt engagerade beredskapsanställda personer. Även för kartlägningsintervjuerna med de sökande vid arbetsförmedlingarna har i stor utsträckning använts externa resurser. I Jönköping har tjänstemän från AMS i Stockholm svarat för delar av intervjuerna med de sökande. I Stockholm har af anlitat institutpsykologer som haft huvudansvaret för detta arbete medan man vid Piteå af låtit en praktikant genomföra samtliga sökandeintervjuer med de personer som ingått i "försöksurvalet" där.

Af:s representation i ANP-grupperna har kraftigt överskridit den normala nivån. Såväl i Stockholm som i Jönköping har en tjänsteman avdelats för att på heltid svara för samordningen av af:s insatser i försöket. I Piteå har af:s engagemang i försöket varit betydligt mer begränsat.

Vidare har anslagsmyndigheterna i Jönköping givits särskilda resurser under försöket i och med att SPN engagerat en personalkonsulent och en läkare att på deltid medverka i försöksverksamheten. Detta föranleddes av att dessa myndigheter inte ansåg sig klara sina åtaganden i förhållande till försöket utan sådan förstärkning.

Kapitel 2 Kartläggning av arbetssökande och arbetsplatser

I detta kapitel ges en kort redogörelse för den vid STAK utvecklade metodiken för kartläggning av befattningar resp. individer som använts i försöket, syftena med kartlägningsinsatserna under försöket, den praktiska upplägningen vad gäller urval och genomförande m. m.

Kartlägningsmetodiken bygger på två omfattande formulär utformade för

att så väl som möjligt täcka även de icke rent fysiska sidorna av arbetsförhållanden och arbetskrav å den ena sidan och individens krav och begränsningar å den andra. En andra strävan vid formulärkonstruktionen har varit att möjliggöra så jämförbara bedömningar som möjligt av vad ett arbete kräver resp. vad en individ kräver och anser sig klara.

Kartläggningen sker i form av direkta intervjuer. Vid befattningskartläggningarna intervjuas befattningsinnehavaren om det egna jobbets egenskaper ur olika synpunkter – vilket kompletteras med en intervju med närmaste arbetsledare där frågorna begränsas till vissa områden där erfarenhetsmässigt bedömningarna ofta kan gå isär. Vid individkartläggningarna får individen själv formulera sina krav på arbetsmiljö och arbetsuppgifter utifrån sina bedömningar av den egna förmågan klara olika företeelser och den egna viljan att utsätta sig för dem.

Kartläggningarnas omedelbara syfte i samband med ANP-verksamheten har varit att fungera som underlag för sökandet efter lämpliga arbetsuppgifter för de sökande.

Samtidigt har en avsikt varit att få underlag för en mer allmän bedömning av olika grupper av arbetshandikappades möjligheter att klara förekommande arbetsuppgifter inom den offentliga sektorn varvid även frågan om vilka jobb som *inte* är tillgängliga för vissa grupper av arbetshandikappade, är intressant. Kartläggningen har också avsetts fungera som en inventering av interna arbetsmiljöproblem och liknande och därigenom fungera som underlag bl. a. för ANP-gruppernas verksamhet.

Av dessa skäl har i allmänhet en mycket bred kartläggning gjorts av de vanligare förekommande arbetsuppgifterna inom de olika försöksmyndigheterna. Endast vid Postgirot och postkontoret, Jönköping 1 har man gjort en begränsning till befattningar som ansetts stå öppna för externrekrytering.

Urvalen av sökande med arbetshandikapp vid arbetsförmedlingarna har skett utifrån något varierande principer vid de olika försöksorterna. En allmän strävan har dock varit att få en representation av olika typer av arbetshandikapp i urvalen som så väl som möjligt återspeglar sammansättningen av arbetshandikapp hos den större grupp sökande varifrån urvalet gjorts.

Kapitel 3 Allmänt om utvärderingen – förutsättningar, syften och uppläggning

En utvärdering kan delas upp i tre huvudsteg: målformulering, verklighetsbeskrivning och resultatvärdering. En sådan uppläggning kan dock komplieras på olika sätt.

Den pågående försöksverksamheten kan i stort karakteriseras som ett utvecklingsarbete där man genom förberedande och resursförstärkande insatser försökt skapa förutsättningar för en välutvecklad anpassningsverksamhet vid de olika försöksmyndigheterna. – Det främsta syftet med försöket har varit att pröva och utveckla ändamålsenliga hjälpmedel och arbetsformer som kan underlätta anställning av arbetshandikappade. Detta har endast till en begränsad del skett med en fast försöksuppläggning, vilken främst avsett

de förberedande insatserna. När det gäller former för anpassningsarbetet har förändringar skett i de olika myndigheterna alltefter som man fått erfarenheter under försöksperiodens lopp. Detta innebär att verksamheten blivit "självkorrigerande" vilket komplicerar en utvärdering. STAK:s datainsamling inför utvärderingen har därför inriktats mot att i detalj följa utvecklingen vid de olika myndigheterna, orsakerna till eventuella förändringar i arbetsformer m. m. Det har blivit en huvuduppgift att snarare beskriva skillnader mellan anpassningsverksamhet under olika betingelser än att redogöra för försökets resultat i stort – t. ex. mätt i antal inplaceringar.

Syftet för försöket har ej formulerats som att i första hand uppnå ett så stort antal inplaceringar som möjligt vid försöksmyndigheterna. Betoningen har mer lagts på att finna former för att förbättra anpassningsverksamheten genom att söka samordna arbetsmarknadspolitiska och personalpolitiska åtgärder. Detta innebär inte att inplaceringsresultaten vid de olika myndigheterna är oviktiga, men avgörande för bedömningen av försöksresultaten blir frågan om de arbetsformer med vilka resultaten uppnåts, visar sig användbara även på något längre sikt.

Uppföljningen av försöket omfattar en rad moment:

En första punkt består i att söka bedöma i vad mån själva försöksupplägningen påverkat utfallet av försöksverksamheten – i vilken mån de särskilda informationsinsatserna haft effekt och nått de viktiga nyckelgrupperna, om försöksorganisationen varit lämplig och liknande. Utvärderingen av försöksupplägningen i sig själv har intresse eftersom den eventuellt skulle kunna ge bidrag till en modell för hur man får igång en livaktig ANP-verksamhet.

Huvuddelen av uppföljningen gäller ANP-gruppernas verksamhet som avsetts utgöra kärnan i försöksverksamheten. Frågor för utvärderingen att belysa gäller dels vilka resurser som satts in i ANP-arbetet och de "resultat" som arbetet givit, dels vilka arbetsformer, insatser från de olika parterna etc. med vars hjälp de insatta resurserna "omsatts" i de uppnådda resultaten. STAK:s projektgrupp har följt flertalet sammanträden i försöksmyndigheternas anpassningsgrupper, ett stort antal sammanträden i ANP-gruppernas arbetsutskott vid några myndigheter samt en rad informations-sammankomster etc.

Ett annat moment i uppföljningsarbetet består i att försöka registrera eventuella förändrade attityder i främjandefrågor inom försöksmyndigheterna. Av flera skäl avstods från att gå ut med t. ex. en bred enkät för att mäta attityder till och kunskap om arbetshandikapp, ANP-grupperna etc. inom myndigheterna vid försökets början.

I denna rapport redovisas därför endast mer indirekta data om attityder och kunskaper i främjandefrågor hos olika grupper av anställda inom myndigheterna. Dessa grundas dels på redovisade svar i en enkät som ANP-gruppsledamöterna besvarat, dels på den löpande uppföljningen av ANP-gruppernas arbete där attitydfrågor ofta diskuterats i anslutning till inplaceringsförsök vid enskilda avdelningar.

Ytterligare en frågeställning för utvärderingen gäller de olika organisatoriska, ekonomiska, personaladministrativa, juridiska etc. förhållanden som utgjort avgörande restriktioner för ANP-gruppsverksamheten och inplaceringsmöjligheterna.

Uppföljningen av enskilda ärenden kommer att göras så ingående som

möjligt med hänsyn till kravet på att strävandena efter normala förhållanden för de inplacerade, inte störs. Det innebär att STAK för detta arbete, som i huvudsak ligger på den kommande försöksperioden, i första hand skall utnyttja de uppgifter som kan bli tillgängliga genom den uppföljning som normalt utvecklas inom de olika försöksmyndigheterna och med dessas egna resurser.

Om möjligt kommer uppföljningen även att omfatta de ärenden som ej lett till varaktig anställning vid någon av försöksmyndigheterna. Därigenom kan ett mer fullständigt underlag fås för en bedömning av ANP-gruppernas handläggning av ärendena. Att man i en ANP-grupp icke ansett att anställning av en sökande kan rekommenderas, att individen själv kanske tackar nej till erbjudna arbetsuppgifter eller att en av de inplacerade relativt snart lämnar sin anställning vid någon av försöksmyndigheterna, *kan* under vissa förutsättningar ses som ett led i en för individen positiv utveckling.

Kartlägningsarbetet vid af och försöksmyndigheterna följs med särskilt intresse i STAK:s uppföljning. Utvärderingen av genomförandet av kartlägningsarbetet och användningen av det material detta givit, kommer att kompletteras med en efteranalys av materialet för att möjliggöra bedömningar av metodikens tekniska egenskaper, tillförlitlighet etc.

Statens personalnämnd skall hösten 1978 lägga fram en utvärdering av försöksverksamheten vad avser de delar där nämnden medverkat. SPN:s huvudintresse kommer därvid att ligga på de personalpolitiska och juridiska/formella frågeställningar som kan komma att aktualiseras under försöket på den statliga sidan. Dessutom skall SPN bevaka omfattningen av de resurskrav som medverkan i försöket innebär för de statliga myndigheterna.

I och med att en läkare och en personalkonsulent engagerats för att viss tid deltaga i försöksverksamheten vid de statliga försöksmyndigheterna i Jönköping, kommer SPN även att kunna svara för en ingående social och medicinsk utvärdering av de genomförda inplaceringarna vid dessa myndigheter. En speciell punkt kommer dessutom att bestå i en utvärdering av läkarutlåtandens och annat skriftligt utredningsmaterials informationsvärde och giltighet.

Kapitel 4-6 Försöksförloppet – lokala erfarenheter

I dessa kapitel redogörs för försöksförloppet vid de olika myndigheterna. Redovisningen görs ortsvis eftersom af:s medverkan varit en gemensam nämnare för Stockholms- resp. Jönköpingsmyndigheterna.

Framställningen är relativt summarisk bl. a. för att undvika alltför mycket av upprepningar. Däremot görs en ingående beskrivning av de urval arbetssökande med arbetshandikapp som arbetsförmedlingen arbetat med inom försöket vid resp. försöksort. En mer detaljerad redogörelse för försöksförloppet vid de enskilda myndigheterna ges i sju myndighetsvisa rapporter.¹ Försöket vid statskontoret i Stockholm berörs endast ytligt eftersom inplaceringsarbetet där påbörjats först under hösten 1977.

¹ Kan rekvireras från Statens Arbetsklänik, Karolinska vägen 12, 171 64 Solna.

Förberedande insatser

Utgångsläget för försöksverksamheten har varit relativt likartat vid flertalet försöksmyndigheter. Verksamheten i anpassningsgrupperna hade innan försöket varit mycket ringa, utom i kommunerna där dock arbetet nästan uteslutande ägnats interna frågor och då främst omplaceringsärenden.

Detta innebar att man i mycket liten utsträckning kunde bygga planeringen av försöksverksamheten på några fungerande ANP-grupper – något som ställde särskilda krav på den inledande informationen till ANP-gruppsledamöter och andra nyckelpersoner inom myndigheterna.

Informationsinsatserna vid de olika försöksmyndigheterna har till stor del följt ett gemensamt mönster. Under en första informationsdag har representanter för de olika intressenterna i försöksledningen samt den lokala LAN/af informerat om försökets arbetsmarknadsmässiga bakgrund, tänkta uppläggning, anpassningsverksamhetens formella sida i form av lagstiftning, m. m. Därefter har anpassningsgruppernas ledamöter givits en 1–2 dagars instruktion i den av STAK föreslagna kartläggningsmetodik.

Informationen till de anställda i stort har främst skett genom de normala kanalerna inom myndigheterna, personaltidningar, fackliga möten etc. Dessutom har särskilt informationsmaterial om försöksuppläggningen, de olika arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen m. m. distribuerats inom försöksmyndigheterna.

Den kartläggning av ett urval befattningar inom myndigheterna som avsetts bilda en startpunkt i de till stor del tidigare inaktiva ANP-gruppernas verksamhet, har vid tre av myndigheterna i Jönköping kommit att utföras av särskilt engagerade beredskapsanställda personer. Detta har utgjort ett avsteg från STAK:s förslag vari ingått som en viktig avsedd effekt av kartläggningsarbetet, att det skulle fungera som en väg till ökade kunskaper hos ANP-ledamöterna om interna arbetsförhållanden.

Även vid arbetsförmedlingarna har den ursprungliga tankegången om att intervjuarbetet skulle genomföras med normala resurser, fått överges.

I Jönköping har tjänstemän från AMS i Stockholm svarat för drygt hälften av intervjuarbetet med de sökande, medan en praktikant svarat för intervjuarbetet i Piteå. I Stockholm slutligen engagerades fyra institutpsykologer som svarat för huvuddelen av intervjuerna med de sökande. Här har dessa särskilda resurser blivit till en verklig förstärkning i och med att psykologerna också deltagit i ANP-gruppernas arbete, i samband med studiebesök och introduktion av de anställda etc.

Arbetsförmedlingarnas medverkan i försöket har inletts med att man gjort ett urval bland sina arbetssökande med arbetshandikapp, som ansetts lämpigt att aktualisera vid försöksmyndigheterna. 56 personer i Jönköping, 37 personer i Piteå och 106 personer i Stockholm har ingått i de grupper som avsetts att presenteras vid de olika myndigheterna. Dessa sökande har inledningsvis intervjuats med det särskilda kartläggningsformuläret.

Urvalet av de sökande som ingått i dessa grupper har ej skett slumpmässigt. En strävan har visserligen varit att de sökande som ingått i försöket så väl som möjligt skall återspegla de sökande med arbetshandikapp man har att arbeta med i stort vid resp. arbetsförmedling. En rad särskilda hänsyn har dock tagits vid urvalet där man utgått från bedömningar om de sökande ur rehabilite-

ringssynpunkt kunnat anses vara klara för placering, om de redovisat ett eget intresse för de försöksmyndigheter som ingått m. m.

Inplaceringsfasen

Efter de förberedande insatserna av information/utbildning samt kartläggning, har själva inplaceringsfasen vidtagit. Inplaceringsärenden har dominerat ANP-gruppernas verksamhet nästan helt utom i kommunerna där ANP-grupperna sedan tidigare fungerat som beredningsorgan för omplaceringsärenden.

I flertalet ANP-grupper har man låtit inrätta formella eller informella beredningsutskott eller motsvarande där af-tjänstemannen, personalhandläggare och i förekommande fall representanter för företagshälsovård samt i varierande utsträckning personalrepresentanter deltagit. Dessa grupper har haft till uppgift att förbereda ärenden inför de ordinarie ANP-gruppernas ställningstaganden. Gränsdragningen mellan utskottets och ANP-gruppens befogenheter och arbetsuppgifter har varit flytande vid några myndigheter där även ANP-gruppen deltagit i förberedande diskussioner och beredning av ärenden.

Resultaten av ANP-gruppernas arbete har varierat med en rad förhållanden såsom ANP-gruppens beslutsamhet och ställning i förhållande till den övriga organisationen, det tillfälliga rekryteringsbehovet inom myndigheten, enskilda avdelningars/förvaltningars benägenhet att ta emot sökande med arbetshandikapp, gällande rekryteringsprinciper och typer av ingångsjobb etc.

För länsstyrelsen i Jönköpings län och lantbruksstyrelsen, gäller att viktiga begränsningar legat i bristen på lämpliga arbetsuppgifter och lediga tjänster i och med en begränsad personalrörlighet. Handläggaresurserna inom personalfunktionerna har också satt en gräns för inplaceringarnas antal. Trots dessa svårigheter har man anställt personer med arbetshandikapp i en i förhållande till myndigheternas storlek, betydande omfattning, inte minst med hänsyn till inplaceringsfasens begränsade längd. Detta innebär dock samtidigt att vissa anställningar gjorts utan att man helt lyckats klara ut frågan om lämplig slutplacering. Det betyder i sin tur att flera inplaceringsärenden även en avsevärd tid efter att inplaceringarna genomförts, kommer att kräva särskilda insatser för uppföljning och tillrättaliggande av arbetsuppgifter. Det är bl. a. med hänvisning till detta som man från såväl lantbruksstyrelsen som länsstyrelsen vid inplaceringsfasens slut aviserat, att man under en tid måste ges möjlighet att "smälta" de genomförda inplaceringarna innan några nya kan bli aktuella.

Vid försökskommunerna samt postkontoret i Jönköping har de stora hindren för anställning av arbetshandikappade hängt samman med myndigheternas rekryteringsrutiner och med den begränsade extern-rekryteringen under perioden. Vid postkontoret tillämpas ett rekryteringssystem som innebär att man i första hand gör nyanställningar till en s. k. "reservstyrka" av visserligen fast anställd personal som emellertid saknar fast placering och i många fall fasta arbetstider. De anställda i denna reservstyrka får hoppa in där den tillfälliga arbetsbelastningen kräver och kan få vänta upp till tio år på att få en fast placering. Detta rekryteringssystem har varit en starkt försvårande

omständighet i försökets inplaceringssträvanden och har p. g. a. tidigare avtal och överenskommelser ej ansetts kunna frångås på det lokala planet.

Inom kommunerna har ANP-gruppernas svårigheter till stor del sammanfallit med de centrala personalfunktionernas problem vid omplacering av redan anställda mellan olika förvaltningar. De enskilda förvaltningarna inom kommunerna fungerar i stort som självständiga anställningsmyndigheter vilket försvårar en samlad central överblick över rekryteringsmöjligheter etc. och därmed en systematisk personalplanering över huvud taget. Möjligheterna till nyanställning utifrån har dessutom begränsats av att nyrekrytering i stor utsträckning sker bland tidigare vikarier som arbetat in lagenlig förtur för de ordinarie tjänsterna.

Ett annat problem som tagits upp till särskild diskussion inom kommunerna rör frågan hur nyanställningar av arbetshandikappade skall finansieras. Olika former av en central "fond" förbehållen om- och inplaceringsärenden har diskuterats som en möjlighet att övergående klara finansieringen innan man fått in den sökande i den ordinarie organisationen.

Den mest intensiva ANP-grupsverksamheten har ägt rum vid de två försöksmyndigheterna i Stockholm, Postgirot och Postverkets industrier i Ulvsunda. En viktig förutsättning för försökets resultat där har legat i det grundläggande förhållandet att man haft ett uttalat rekryteringsbehov och att dessutom – speciellt vid Postverkets industrier – man har en ganska stor spridning på arbetsuppgifterna. De möjligheter detta givit har utnyttjats väl, tack vare en ANP-verksamhet som byggt på aktiv medverkan av samtliga parter inom grupperna.

Hindren eller svårigheterna vid inplaceringsarbetet, har vid dessa myndigheter främst gällt dels vissa avdelningars/arbetsledares ovilja eller obenägenhet att anställa arbetshandikappade, dels att klara de många nödvändiga förberedelserna inför anställningarna. Den utåtriktade verksamhet i form av information till och diskussion med chefer, arbetsledare och andra anställda vid olika avdelningar som ANP-gruppen svarat för i samband med enskilda inplaceringsärenden, har varit omfattande. Detta arbete får ses som ett viktigt första steg i ANP-gruppens etablering inom resp. myndighet och bör innebära ett förbättrat utgångsläge inför den kommande försöksperioden av ökad uppmärksamhet åt även de redan anställdas problem, arbetsmiljöfrågor m. m.

Kapitel 7 Sammanfattande utvärdering

I detta kapitel diskuteras inledningsvis de särskilda förutsättningar som försöksuppläggnigen inneburit för utvärderingen. Dessutom sammanfattas de viktigare frågeställningarna för denna utvärdering samt de olika former av datainsamling som genomförts under uppföljningen.

Den föreliggande rapporten utgör en sammanfattning av försöksverksamhetens första fas av prioriterad inplaceringsverksamhet. De erfarenheter som redovisas rör därför inte så mycket utfallet av de genomförda inplaceringarna som i många fall endast varat några veckor när denna rapport skrivs, utan framförallt uppbyggnaden av ANP-verksamheten, de arbetsformer för ärendehandläggning som därvid utvecklats, de hinder för om- och inplacering

ring som man mött och liknande.

Urvalet av försöksmyndigheter har utformats för att så varierade erfarenheter som möjligt skulle erhållas – något som samtidigt innebär svårigheter att sammanfatta försökserfarenheterna i enkla slutsatser.

ANP-grupsaktivitet och "handläggningsstatistik"

Ett sätt att beskriva och jämföra utfallet av försöket vid de olika myndigheterna, är att jämföra de resurser som satts in i form av ANP-grupsaktiviteter m. m., de urval sökande man arbetet med inom ANP-grupperna samt de åtgärder av olika slag handläggningen resulterat i. Av de statistiska redovisningarna i avsnitt 7.2 framgår bl. a. att flertalet försöksmyndigheter, under försöksperioden haft ANP-gruppsammanträden ca 1 gång/månad, att antalet närvarande i genomsnitt varit mellan 9 och 14 (jmf tab 7.2.1a), samt att denna sammanträdesaktivitet i allmänhet kompletterats med en betydande verksamhet i mer eller mindre formella arbetsutskott eller motsvarande. Den i flera försöksmyndigheter mest omfattande verksamheten har emellertid skett mellan sammanträdena i samband med praktiska förberedelser av tilltänkta inplaceringar. Arbetsuppgifterna har då kunnat bestå i sonderingar efter lämpliga arbetsuppgifter, studiebesök, information till arbetsledare och blivande arbetskamrater osv.

Partsrollerna och ansvarsfördelningen har varierat avsevärt mellan de olika myndigheternas ANP-grupper. Vid t. ex. Postgirot och Postverkets industrier har de fackliga representanterna tillsammans med af-tjänstemännen svarat för huvuddelen av det praktiska förberedelsearbetet i samband med inplaceringarna och även vad gäller den efterföljande uppföljningen, medan personalfunktionerna främst svarat för den personaladministrativa handläggningen. Inom kommunerna har den fackliga medverkan varit mer begränsad mycket i och med att inplaceringsarbetet där ej haft samma volym som vid de just nämnda försöksmyndigheterna. Vid t. ex. lantbruksstyrelsen har personalrepresentanterna varit förhållandevis passiva i ärendehandläggningen trots att där ett betydande antal inplaceringar genomförts. Detta har möjliggjorts av att lantbruksstyrelsen kunnat avsätta handläggarresurser från personalenheten till vilket kommer att man från den fackliga sidan ansett det tillräckligt att mer passivt bevaka handläggningen av ärendena som enbart rört inplaceringar och därför setts som i första hand en "teknisk fråga".

Arbetsförmedlingens engagemang i ANP-grupsarbetet har kraftigt överskridit det normala i Stockholm och Jönköping. Under inplaceringsfasen har vid var och en av dessa orter en af-tjänsteman varit avdelad för att i stort sett på heltid samordna af:s insatser i försöket och även svara för en betydande del av den direkta medverkan i ANP-grupsarbetet. I Stockholm har den heltidsengagerade af-tjänstemannen fungerat som ordinarie af-representant i Postgirots ANP-arbete samt även deltagit vid vissa ANP-gruppsammanträden, informationstillfällen m. m. vid Postverkets industrier i Ulvsunda. Vidare har af-tjänstemännen i de båda ANP-grupperna förstärkts med institutpsykologer som under inplaceringsfasen dels svarat för intervjuer med de sökande som ingått i försöksurvalet, dels medverkat i det praktiska ANP-arbetet vid myndigheterna – med ärendepresentationer vid ANP-

gruppernas sammanträden, som kontaktpersoner i samband med studiebesök m. m. Af:s insatser i Piteå har legat på en betydligt mer normal nivå vilket till en del också påverkat försökets utfall där.

De insatser som de olika parterna i ANP-grupperna gjort under försöksperioden har varit av varierande art – och med mer eller mindre direkt anknytning till enskilda inplaceringsärenden. En stor del av de insatser som gjorts har föranletts av själva försökets uppläggning. Andra insatser har gällt olika former av allmäninformation omkring försöket och ANP-gruppsverksamheten som till stor del har nödvändiggjorts av att ANP-gruppsverksamheten tidigare varit outvecklad och föga känd inom myndigheterna. De insatser som ANP-ledamöterna i de olika myndigheterna gjort, kan därför till viss del ses som investeringar inför den fortsatta ANP-verksamheten och den första försöksfasen har i mycket fungerat som en utbildning för ledamöterna. ANP-grupperna har dessutom i stor utsträckning arbetat upp kontakter med enskilda avdelningar, i vissa fall instanser utanför myndigheterna även vid sidan av af. En diskussion har påbörjats vid vissa myndigheter om nödvändiga förändringar av ANP-arbetets organisation vilket bör ge större förutsättningar för framgångsrik ANP-verksamhet i fortsättningen osv.

Det finns alltså en rad skäl till att inte ensidigt bedöma försöksutfallet utifrån de redovisade åtgärderna som blivit resultatet av ANP-gruppshandläggningen. Till de nämnda skälen – varierande förutsättningar vid de olika myndigheterna m. m. – kommer att man inte kan bedöma utfallet av de genomförda inplaceringarna utan att ta hänsyn till hur väl de berörda människorna i längden finner sig tillrätta med sina nya arbetsförhållanden. Man borde dessutom räkna in "svårighetsgraden" av de placeringsproblem som ANP-grupperna lyckats eller inte lyckats att lösa, i underlaget för bedömningen. Ärenden som varit mer arbetskrävande än de flesta andra, har f. ö. ibland inte lett till någon anställning. Samtidigt kan deras behandling i ANP-gruppsverksamheten innebära att man fått ett förbättrat underlag för val av lämplig åtgärd även om denna inte ansetts bestå i anställning vid någon av försöksmyndigheterna.

Den handläggningsstatistik som redovisas från de olika myndigheterna i avsnitt 7.2. måste ses mot denna bakgrund.

Av de sammanlagt 208 personer som tagits ut för att ingå i försöken på de tre olika orterna, har ett drygt sjuttio-tal personer beretts anställning eller någon form av praktik, beredskapsarbete etc. vid någon av försöksmyndigheterna. Ytterligare ett betydande antal av personerna ur försöksurvalet har fått anställning eller någon typ av praktik eller beredskapsarbete vid företag utanför försöket. Därigenom har totalt över hälften av de uttagna personerna beretts någon form av anställning eller praktik under försöksperioden.

Av de övriga personerna som uttagits för försöket befinner sig en grupp antingen under fortsatt handläggning i ANP-grupperna eller har ännu ej hunnits tas upp till behandling (sammanlagt 24 personer). För en annan grupp har utbildning (12 personer) eller fortsatt rehabilitering (28 personer) ansetts vara lämplig åtgärd. Drygt 30 personer har definitivt "avskrivits" från försöket av olika skäl som att man tackat nej till erbjudna arbetsuppgifter, att man vid försöksmyndigheterna ej ansett sig kunna erbjuda lämpliga arbetsuppgifter, att vederbörande flyttat till annan ort eller blivit oanträffbara för förmedlingen.

Inplaceringsresultaten skiljer sig kraftigt åt mellan de olika försöksmyndigheterna, utan direkt samband med myndigheternas storlek. Bakgrunden till dessa skillnader beskrivs närmare i kapitel 4–6.

Sammantagna framstår de uppnådda inplaceringsresultaten som mycket positiva sedda i en jämförelse med den åtgärdsstatistik som redovisas för de olika distrikten resp. hela riket vad gäller sökande med arbetshandikapp. Under en ettårsperiod brukar andelen placerade i arbete på öppna marknaden och halvskyddad anställning, ligga på ca 10–12 % för hela riket. Möjligheterna till jämförelser såväl mellan de olika försöksorterna som mellan försöksresultaten i stort och övrig arbetsvårdsverksamhet, är emellertid mycket begränsade. Detta sammanhänger med det sätt på vilket försöksurvalen av arbetssökande gjorts och med uppbyggnaden av arbetsvårdsstatistiken.

Vid urvalet av ärenden för aktualisering vid försöksmyndigheterna, har man inte kunnat utgå från några strikta kriterier eller tillämpat slumpmässighet. Någon kontrollgruppsuppläggning har dessutom av olika skäl ej varit praktiskt genomförbar.

Även möjligheterna att i efterhand bedöma hur de försöksurval av sökande som bearbetats inom försöket avviker från de motsvarande totalgrupperna inom resp. af-distrikt, är begränsade. Flera ärenden som handlagts under försöket har illustrerat den redan tidigare allmänt omvittnade otillförlitligheten i de handikappklassificeringar som görs av de arbetssökande vid registrering av arbetshandikapp i 8 olika grupper. Denna handikappgruppning ger en i många fall mycket dålig bild av vari de egentliga arbetshindren består. – Många arbetshinder förblir dolda tills individen kommit in i arbetssituationen medan andra registrerade arbetshandikapp kan vara av mycket underordnad – eller sakna – betydelse om elementära hänsyn tas vid placeringen.

Utfallet av de särskilda försöksinsatserna

Försöksuppläggningsen

Den försöksuppläggning som beskrivits i kapitlen 1 samt 4–6 har i stort varit gemensam för de olika försöksmyndigheterna, med undantag för statskontoret där särskilda förutsättningar gällt. Det är därför inte alldeles förvånande att representanter för några av försöksmyndigheterna haft kritiska synpunkter på såväl de inledande informationsinsatserna som uppläggningsen av kartlägningsarbetet. Särskilt vid de två anslagsmyndigheterna i Jönköping utvecklades i försökets inledning kritik mot det föreslagna kartlägningsarbetet och tillvägagångssättet inför aktualisering av ärenden i ANP-grupperna. Man föreslog som alternativ försöksuppläggning att af skulle anvisa ett antal arbetshandikappade till resp. myndighet varefter man efter egna förutsättningar skulle kunna undersöka möjligheterna till anställning.

Ett av försöksledningens viktigaste argument för att inte välja en sådan uppläggning var att man därmed skulle riskera en "handplockning" av sökande som inte skulle ge de breda erfarenheter av olika grupper av arbetshandikappades möjligheter få lämpliga arbetsuppgifter, som eftersträ-

vats med försöket. Det betonades att en viktig punkt i försöket låg i att kartlägga de *hinder* som normalt föreligger för arbetshandikappade att få lämplig anställning och att en kontrollerad försöksuppläggning därför var önskvärd.

Vid Postgirot har den intensiva ANP-gruppsverksamheten under en begränsad period då af:s representant dessutom ställt höga krav på myndighetens medverkan, inneburit att tidspressen i försöket setts som den kanske mest försvårande omständigheten.

Det bör inte vara något självändamål för utvärderingen att i efterhand slå fast eventuella missgrepp i försöksupplägningen. Ökade resurser hos försöksledningen, en längre planeringsperiod etc. hade visserligen kunnat möjliggöra mer myndighetsanpassade försöksuppläggningar, mindre friktioner mellan försöksledning och enskilda myndigheter samt ett jämförbart inplaceringsresultat. Samtidigt har dock en grundtanke vid försöksupplägningen varit att försöket i möjligaste mån borde utgå ifrån normala förutsättningar och visa på möjligheter till och hinder för anställning av arbetshandikappade som finns idag. I de myndigheter där inplaceringssträvandena i stor utsträckning blockerats av organisatoriska och andra hinder, kan den kommande försöksfasen till en del bli en period av omprövning av förhållanden som rör rekryteringsprinciper, ANP-gruppens funktion och befogenheter, arbetsmiljöförhållanden etc. som försvårar anställning av arbetshandikappade.

Den tidspress som delvis legat inbyggd i försöksupplägningen kan t. o. m. i vissa avseenden sägas ha utgjort en fördel – och givit en rikedom av erfarenheter under en begränsad period som kanske inte uppnåtts med en förlängd planeringsperiod och med tillrättaläggande av försöksförutsättningar vid de olika myndigheterna.

Det bör också nämnas att vid en efterhandsbedömning, såväl de inblandade myndighets- som personalrepresentanterna i stor utsträckning hävdade att försöket givit en kraftig skjuts framåt för ANP-verksamheten på en kort tid, och även väckt en rad viktiga frågeställningar som legat i anslutning till ANP-gruppernas verksamhet.

Detta "rättfärdigande" av försöksupplägningen gör det emellertid inte mindre viktigt att studera utfallet av de olika momenten i försöksupplägningen och att försöka dra mer allmängiltiga slutsatser utifrån dessa.

Information/utbildning

Genomslagskraften och värdet av de informationsinsatser som beskrivits i tidigare kapitel har i efterhand bedömts som relativt begränsade vid flertalet myndigheter. Svårigheterna att nå ut med informationen har haft flera orsaker. Dels var den tidigare ANP-verksamheten vid flertalet myndigheter mycket begränsad före försöket vilket naturligen gjorde att mottagligheten för den rätt teoretiskt betonade information som försöksledningen gav vid särskilda informationsdagar för nyckelgrupper vid myndigheterna, var liten. Informationen kom dessutom vid flera myndigheter mycket lång tid innan det praktiska ANP-arbetet kom igång, varför även direkt berörda ANP-ledamöter hade svårt att omsätta informationen i praktiskt handlande. Vissa nyckelgrupper var dessutom svåra att nå p. g. a. dålig närvaro vid olika

informationstillfällen. Därför har mycket av den grundläggande informationen omkring försöket till arbetsledare, chefer och andra fått ske underhand i samband med aktuella inplaceringar.

Specifikt för ANP-gruppsledamöterna har gällt att dessa i stor utsträckning formulerat önskemål om information/utbildning alltefter att det praktiska ANP-gruppsarbetet kommit igång. Detta pekar på vikten av resurser för återkommande informationsinsatser till ANP-gruppsledamöterna.

De kanske största svårigheterna har dock gällt att nå ut till det stora antalet anställda med genomslagskraftig, attitydpåverkande information. – Visserligen bedöms vid flertalet myndigheter att en majoritet av de anställda nåtts av information om försöket och ANP-verksamheten, men engagemanget som den väckt anses begränsat. – I några myndigheter har den starka betoningen av inplaceringsintressen t. o. m. lett till att många anställda haft en uttalad uppfattning om ANP-gruppen som en instans för anställning utifrån av arbetshandikappade och i mindre utsträckning som ett hjälpmedel för att bearbeta interna problem av olika slag.

Introduktion m. m.

Ett annat moment som speciellt betonats i försöket, är introduktionen av de nyanställda med arbetshandikapp. Stor uppmärksamhet har inom ANP-grupperna ägnats åt frågan hur och till vilka förberedande information skall lämnas. Någon allmängiltig modell har inte ansetts möjlig. En vägledande princip har dock i stort varit att undvika att störa det normala introduktionsförloppet genom onödig överinformation så länge som det aktuella arbetshandikappet inte ställer särskilda krav på stöd från omgivningen, ex. vis. rent arbetstekniskt.

Vidare har betonats betydelsen av att få med de arbetssökande i diskussionerna inför introduktionen och inplaceringen, på ett så tidigt stadium som möjligt. Den vid flera myndigheter, till en början rätt "pappersbetonade" handläggningen av ärendena ända fram till inplacereingsbeslut, upplevdes snart som otillförlitlig och otillfredsställande. En avvägningsfråga har här gällt när man skulle bedöma att möjligheterna till anställning för en enskild sökande kunde anses så stora att det var försvarligt att väcka förhoppningar hos den sökande med t. ex. studiebesök och samtal vid myndigheten.

En annan viktig erfarenhet har varit att oavsett hur introduktionsinsatserna läggs upp, så måste ansvars- och arbetsfördelningen inom ANP-gruppen och i förhållande till den övriga organisationen läggas fast i varje enskilt ärende. – Detta gäller i kanske ännu högre grad för den efterföljande uppföljningen av ärenden. ANP-gruppen har i de flesta myndigheter utgjort en ny och för många okänd faktor i anställningsarbetet vilket ställt särskilda krav på klara linjer ifråga om ANP-gruppens roll och ansvar i äredehandläggningen.

Kartläggningen

I den kartläggning vid försöksmyndigheterna som genomförts som förberedelse inför ANP-gruppernas verksamhet, har sammanlagt drygt 600 befatt-

ningar studerats. De invändningar som rests vid flera försöksmyndigheter mot kartläggningens uppläggning, redovisas i kapitel 4–6. Utfallet av kartlägningsarbetet i stort kommer dessutom att ingående behandlas i en separat rapport. Det kan här ändå konstateras, att kartlägningsmaterialets användning i samband med ANP-gruppernas inplaceringsarbete varit alltför begränsat för att ensamt motivera ansträngningarna att samla in det. Metodiken som tillämpats, inklusive det särskilda matchningsförfarandet, har i allmänhet upplevts som alltför omfattande och teoretiskt komplicerad.

En allmän slutsats är därför att om det över huvud taget är möjligt att arbeta med någon standardmodell för kartläggning av arbetsmiljöförhållanden och arbetskrav i övrigt, så måste en sådan ges en enklare utformning. Variationerna i synpunkter på kartlägningsmetodiken ifråga om olika frågeområdets relevans, metodikens tillförlitlighet, möjligheterna att över huvud taget beskriva befattningar med den föränderlighet dessa har etc., tycks peka på behovet av att tillrättalägga hjälpmedel för kartläggning till varje enskild organisations förutsättningar.

Positiva synpunkter på kartlägningsarbetet har dock inte helt saknats, ex. vis att intervjuarna genom kartläggningen lärt känna förhållandena på enskilda arbetsplatser bättre. Flera av af-tjänstemännen har dessutom menat att materialet från jobbkartläggningen givit dem viktiga kunskaper om bredden av förekommande arbetsuppgifter inom försöksmyndigheterna. – Det är naturligt att dessa synpunkter speciellt gällt kartlägningsmaterialet från de större myndigheterna.

Även försöket med systematiska sökandeintervjuer vid arbetsförmedlingarna, har gett varierande erfarenheter. För vissa grupper av sökande, främst de med bristande arbetslivserfarenhet, dåliga språkkunskaper etc. har det omfattande och delvis teoretiskt betonade formuläret varit svårt att använda. För andra intervjupersoner har de systematiska intervjuerna fungerat som en bra väg att diskutera olika sidor av den egna arbetsförmågan och intresset för olika arbetsuppgifter. Liksom för befattningskartläggningarna, har dock sökandeintervjuerna visat på önskvärdheten av att få ett mer flexibelt, men fortfarande systematiskt, intervjuhjälpmedel som tillåter en anpassning av intervjuernas omfattning och innehåll till olika kategorier av sökande.

De arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen

I försöket ingår att pröva såväl de befintliga som de tillfälligt möjliggjorda arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlens värde i en intensifierad ANP-verksamhet. Halvskyddad anställningsform har valts i 37 av de sammanlagt 60 ärenden som lett till fast anställning. Dessutom har anslagsmyndigheterna för fem personer tillämpat den 100 %-iga ersättningsformen.

När det gäller andra åtgärder som satts in för att underlätta anställning av arbetshandikappade, skiljer sig mönstret något mellan de olika försöksorderna. I Stockholm har 10 inplacerade personer givits 4–6 månaders företagsutbildning medan man i de övriga myndigheterna över huvud taget inte tillämpat företagsutbildning som hjälpmedel.

För ärenden där man bedömt att det funnits ett behov av ytterligare underlag för att bedöma de sökandes möjligheter att få lämpliga arbetsupp-

gifter och klara dessa på ett tillfredsställande sätt, har man i Jönköping (7 fall) och i Piteå (3 fall) låtit de sökande genomföra en praktikperiod (normalt 4 veckor) vid någon av försöksmyndigheterna, som elever inskrivna vid ALU-utbildning.

I Stockholm har man istället i betydande utsträckning låtit de sökande genomgå arbetsprövning med sikte på någon av försöksmyndigheterna där prövningseleverna då kunnat praktisera i "reell miljö" under en tid och ibland pröva på fler än en avdelning/arbetsuppgift.

Tekniska hjälpmedel har använts i 6 fall och särskilda anordningar på arbetsplatsen i 2 fall.

Av de särskilda åtgärder som SUT givit som exempel på möjliga utvecklingar av befintliga arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel dvs. kontaktpersoner med särskild ersättning, kollektivt förberedande åtgärder, rörlighetsstimulans samt förstärkt arbetsbiträdesersättning, har endast kontaktpersonskonstruktionen (9 fall varav 8 i Stockholm) praktiskt prövats. I anslutning till detta har särskilda informations- och utbildningsinsatser gjorts i Stockholm. Värdet av denna åtgärd kan endast bedömas i ett längre perspektiv och kommer att behandlas ingående i rapporten från den kommande försöksperioden.

Av de övriga åtgärderna har främst rörlighetsstimulans och kollektivt förberedande åtgärder diskuterats men dock ännu ej tillämpats. I några fall har man i enskilda ärenden diskuterat möjligheterna att genom betald utbildning av redan anställd frigöra för en arbetshandikappad lämpliga arbetsuppgifter. Detta har dock stupat på svårigheter att planera in lämpliga utbildningsinsatser under den begränsade försöksperioden. När det gäller de kollektivt förberedande åtgärderna, pågår f. n. vissa förberedande diskussioner bl. a. vid Postgirot och Postverkets industrier.

ANP-gruppernas arbetsformer m. m.

Flertalet försöksmyndigheter redovisade vid försökets inledning, en mycket blygsam tidigare ANP-grupsaktivitet. Vid några av de mindre myndigheterna hade man sedan gammalt välfungerande arbetsformer för omplaceringsärenden m. m. och hade därför ej funnit anledning att arbeta i ANP-grupsform. I de fall man försökt arbeta upp en ANP-grupsverksamhet hade detta försvårats av omständigheter som att man:

- saknat tillräcklig utbildning i ANP-arbete, handikappfrågor, arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel m. m.;
- haft svårt att finna en lämplig "modell" för sin verksamhet, tillämpbar på de egna förhållandena;
- haft svårigheter att "finna arbetsuppgifter"; man hade varit medveten om att problem funnits men ej ansett sig ha befogenheter att bearbeta dem eftersom ingen efterfrågat ANP-gruppens medverkan i de aktuella ärendena;
- haft svårt att nå ut på djupet i sin information om verksamheten;
- varit osäkra om egna befogenheter och förhållandet till andra instanser inom företaget;

Dessutom hade af:s medverkan vid några grupper varit mycket liten eller

obefintlig.

Försöksverksamheten har även visat på flera andra viktiga förutsättningar för en välfungerande och resultatgivande ANP-gruppsverksamhet. En första punkt rör vikten av att de grundläggande förutsättningarna för ANP-gruppens verksamhet läggs fast redan från början – i förhållande till andra instanser inom företaget och till gällande avtal och överenskommelser, rekryteringsrutiner m. m. ANP-gruppen har utgjort ett nytt element i flertalet försöksmyndigheters personalarbete och osäkerhet om ANP-gruppens funktion och befogenheter har i några fall fördröjt sökandet efter lämpliga, och i resp. myndighet accepterade arbetsformer.

Särskilt under ANP-verksamhetens uppbyggnad blir det väsentligt att såväl arbetsgivarsidan som personalorganisationerna har en beslutsässig representation i ANP-gruppen då riktlinjer för den framtida ANP-verksamheten läggs fast.

När ANP-gruppsverksamheten funnit sina former och ärendehandläggning m. m. ökar i omfattning, blir en viktig förutsättning för att ANP-gruppen skall kunna fylla sin funktion, att den ges tillräckliga möjligheter att delegera ärendehandläggning m. m. Detta kan dels ske internt, t. ex. till ett arbetsutskott, men också till andra funktioner inom organisationen.

För ANP-gruppsverksamheten inom kommunerna, gäller särskilda förutsättningar. Eftersom de enskilda kommunförvaltningarna i stort fungerar som anställningsmyndigheter och svarar för stora delar av det praktiska rekryteringsarbetet, blir möjligheterna till en samlad överblick över personalbehov, rörlighetsströmmar etc. begränsade. Detta försämrar möjligheterna till såväl inplaceringar som interna omplaceringar mellan förvaltningar. Olika förslag som bl. a. skulle kunna ge en förbättrad central överblick över t. ex. nyrekrytering via vikariat, har diskuterats inom försökskommunerna. Vidare har frågan om möjligheterna att bredda ANP-verksamheten till enskilda förvaltningar, diskuterats – med syftet att få ner handläggningen av enskilda anställningsärenden till nivåer mer i närhet av såväl arbetsplatser som verksamhetsansvariga. Förvaltningsvisa undergrupper, särskilda kontaktpersoner och bredare representation i ANP-gruppen har varit några av de viktigaste förslagen.

För att öka de enskilda förvaltningarnas benägenhet att anställa arbetshandikappade utifrån (via af eller från andra förvaltningar) har diskuterats olika ekonomiska konstruktioner. Ett förslag har gällt att inrätta en särskild fond som skulle stå till förfogande för ANP-verksamheten och möjliggöra en övergående finansiering av nyanställning av arbetshandikappade i de fall ingen ledig tjänst finns tillgänglig vid inplaceringstillfället och då man inte bedömer det möjligt att snabbt tillskapa en sådan den normala vägen. Ett kompletterande förslag som väckts vid en av kommunerna, innebär att man också skulle ha centrala medel till förfogande för att kunna hålla enskilda förvaltningar "ekonomiskt skadeslösa" i den utsträckning anställda med arbetshandikapp gör en arbetsinsats som väsentligt understiger den genomsnittliga.

De kanske mest jämförbara erfarenheterna från de olika försöksmyndigheterna gäller ärendehandläggningen inom ANP-grupperna. Erfarenheterna har bl. a. visat på svårigheterna för af-tjänstemännen att enbart utifrån utredningsunderlaget, trots att detta kompletterats med de särskilda kart-

läggningsintervjuerna, ge en tillfredsställande presentation av ärendena som underlag för ANP-gruppens handläggning. Det har efterhand framstått som ett minimikrav att den föredraganden af-tjänstemannen haft egen direktkontakt med de sökande han/hon presenterar i ANP-gruppen. Utredningsmaterialet försvarar såväl genom utformning som innehåll, för tjänstemannen att någorlunda snabbt sätta sig in i ett okänt ärende och vidareförmedla en tillräckligt precis problemställning till ANP-gruppen.

Utredningsmaterialet saknar ofta tillräckligt ingående, aktuella uppgifter om arbets- och utbildningshistorik, den sökandes aktuella sociala situation och t. ex. de krav eller önskemål om arbetstider, lägsta lön etc. som följer därav. I många fall har man dessutom i efterhand kunnat konstatera, att viktiga upplysningar om ofta i och för sig svårdokumenterade personliga förhållanden, saknats i utredningarna. Bristerna vad gäller de mer allmänna bakgrundsbeskrivningarna ifråga om arbets- och utbildningshistorik kan vara ett resultat av en kombination av bristfälliga inskrivningsrutiner och av att af-tjänstemännen inte är tillräckligt väl insatta i olika yrkesområden och därför inte kan värdera vikten av att ange detaljer i t. ex. teknisk kompetens. Luckorna i beskrivningen av mer allmänna sociala och personlighetsmässiga förhållanden kan avspegla brister i utredningsmetodik likaväl som utredares omsorg om att icke i onödan förse de sökande med "etiketter" som kan vara till deras nackdel i den fortsatta handläggningen.

I Stockholm har fyra institutpsykologer genomfört huvuddelen av de s. k. kartläggningsintervjuerna med de sökande och även deltagit i ANP-gruppssammanträden, studiebesök, introduktion etc. och kunnat förmedla många viktiga kunskaper som ej framgått av utredningsmaterialet. De har på detta sätt inneburit en viktig kvalitetshöjning av handläggningen av ärenden – kanske speciellt då det gällt arbetshandikapp av psyko-social karaktär.

Användningen av utlåtanden m. m. från de olika slag av utredande åtgärder som många av de sökande genomgått, har varit begränsad. Läkarutlåtanden kräver ofta medverkan av läkarexpertis för tolkning av medicinska och psykiatriska diagnoser. Dessutom varierar utlåtandenas utformning mycket – och därmed möjligheterna att få hållpunkter inför valet av arbetsuppgifter.

Prövningsutlåtanden föreligger vanligen i form av protokoll över dagan-teckningar från prövningen vars utformning ofta gör det svårt för af-tjänstemannen att snabbt dra ut väsentligheter ur materialet.

Anlagsundersökningar resulterar ofta i ambitiöst utformade utredningar om den sökandes sociala situation m. m. vid sidan av de olika färdigheter som mäts i tester av olika slag. Materialets omfattning minskar tyvärr af-tjänstemännens benägenhet att använda sig av utredningsmaterialet och ofta nöjer man sig med en ytlig granskning av de anlagsprofiler som ingår i utlåtandena.

I samband med några av inplaceringsärendena, framförallt i Stockholm, har ett direkt samarbete utvecklats med utanförstående instanser som prövningsenheter, OT-kurser, sjukhus, sociala myndigheter m. m. Erfarenheterna har visat såväl på betydelsen av ett sådant samarbete som att det återstår mycket innan vissa av dessa instansers utåtriktade verksamhet på ett smidigt sätt kan samordnas med företagens interna verksamhet för uppföljning och rehabilitering.

I avsnitt 7.8 diskuteras de olika parternas medverkan och roller i ANP-verksamheten vid de olika myndigheterna. Försöket har visat på den nyckelställning af-tjänstemännen har i ANP-gruppsarbetet och vikten av att af:s engagemang åtminstone under inledningskedet av en ANP-verksamhets uppbyggnad, ligger på en relativt hög nivå. Det finns uppenbarligen svårigheter för en arbetsförmedlare att parallellt med sina normala åligganden, ge medverkan i ANP-gruppsverksamheten tillräcklig prioritet. Försöks-erfarenheterna talar för en modell för af:s medverkan som innebär att man genom en medveten prioritering av vissa företag utifrån allmänna överväganden om bl. a. inplaceringsmöjligheter, frigör särskilda resurser för ANP-gruppsmedverkan åtminstone under ett inledande skede av uppbyggnad av ANP-gruppsverksamheten. Den kraftiga satsning som gjorts från af i Stockholm i försöket, har dessutom i viss mån vidgat perspektivet vad gäller möjligheterna att samordna arbetsmarknads- och personalpolitiska strävanden i anpassningsarbetet.

De enskilda ledamöternas syn på ANP-gruppsverksamheten framgår av den svarssammanställning från en enkät med de enskilda ANP-ledamöterna som genomförts, och som redovisas i avsnitt 7.10 samt i bilaga 1.

Anställningshinder

De hinder för anställning av arbetshandikappade som redovisas av företagsledning, arbetsledare och anställda i gemen motiveras ofta i första hand med argument som rör ekonomiska, organisatoriska och liknande förhållanden. När en negativ inställning till rekrytering av arbetshandikappade redovisas måste man därför se på de bakomliggande orsakerna – hur verksamheten är organiserad och hur dess målsättningar formulerats, vilka rekryteringsprinciper som tidigare överenskommit, hur budgetering och redovisningsformer förhåller sig till de ersättningsmöjligheter som finns vid halvskyddad anställning etc. Överenskommelser om rekryteringsprinciper, budgetsystem med koppling mellan produktions- och bemanningsplanering etc. kan behöva bearbetas för att ge utrymme för en positiv inställning till anställning av arbetshandikappade. Ibland rör det sig för övrigt om förhållanden som ligger utanför de lokala parternas påverkan.

På liknande sätt måste hänsyn tas till de interna arbetsförhållandena. Förekomst av negativa arbetsmiljöförhållanden skärper den interna konkurrensen om de arbetsuppgifter som positivt avviker från flertalet ifråga om fysiska arbetskrav, bundenhet, stress, enformighet etc. och som i många fall är just de arbetsuppgifter som kan anses särskilt lämpliga för arbetshandikappade.

Detta innebär i sin tur att främjandefrågorna kanske inte bör betraktas och behandlas som i första hand ett attitydproblem, som kan påverkas med allmän upplysning om olika grupper av arbetshandikappade, dessas situation på arbetsmarknaden och möjligheter att klara olika jobb etc. Det finns ofta en bred, åtminstone utsagd, värdegemenskap vad gäller arbetshandikappades rätt till meningsfullt arbete och de såväl samhällsekonomiska som allmänmänskliga motiven för detta. De grundläggande förutsättningarna ifråga om inre arbetsförhållanden, resurser för omplacerings- och uppföljningsåtgärder etc. måste därför klarläggas och bearbetas innan man kan nå verkligt resultat

med information och attitydpåverkan.

I avsnitt 7.11 ges exempel på hur sådana förhållanden som rör ekonomi, organisation, personaladministrativa rutiner m. m. kan utgöra hinder för anställning av arbetshandikappade.

Kapitel 8 – Frågeställningar för den fortsatta uppföljningen av försöket

I detta kapitel sammanfattas några av de viktigare momenten i uppföljningen av försöksverksamhetens andra fas. Tonvikten kommer här att ligga på uppföljningen av de genomförda inplaceringarna samt den fortsatta ANP-gruppsverksamheten i övrigt. En särskild frågeställning gäller vilka typer av insatser och hur stora resurser som binds av uppföljningsarbetet för de inplacerade, samt hur de genomförda inplaceringarna påverkar utrymmet för vidare inplaceringsverksamhet.

Slutligen presenteras ett antal frågeställningar med mer eller mindre direkt anknytning till själva försöksverksamheten, vilka kommer att bearbetas i samband med efteranalysen av den stora mängd av data från kartlägningsintervjuer etc. som samlats in under den första försöksfasen.

1 Allmänt om försökets förutsättningar och uppläggning

1.1 Bakgrund

I sysselsättningsutredningens betänkande 1975:90, diskuteras inom ramen för den allmänna målsättningen "Arbete åt alla", olika möjliga åtgärder för att underlätta placering av arbetshandikappade. Där diskuteras också särskilt behovet av insatser inom den offentliga sektorn samt vilka olika former av stimulans som skulle kunna åstadkomma en ökad inplacering där.

Omkring årsskiftet 75/76 inledde sysselsättningsutredningen (fortsättningsvis förkortad "SUT") tillsammans med Volvo, en försöksverksamhet i Göteborg och Skövde för att undersöka hur man ytterligare kan öka sysselsättningen bland arbetshandikappade. Redan under Volvo-projektets planering bedömde man inom SUT att ett parallellt försök inom den offentliga sektorn vore önskvärt och en sådan försöksverksamhet började planeras mer konkret under våren 1976.

På den kommunala sidan fann man det möjligt att koppla ihop en sådan verksamhet med den större försöksverksamhet med kommunal sysselsättningsplanering i fem kommuner, som då var under planering. Inom den statliga sektorn kunde uppläggningsplaneringen ske i samarbete med statens personalnämnd (fortsättningsvis förkortad "SPN"), som i maj 1976 ombads av SUT att föreslå lämpliga försöksmyndigheter samt ange vissa riktlinjer av bl. a. personalpolitisk natur, för försöksuppläggningsplaneringen på den statliga sidan. Detta innebar att det också ankom på SPN att hos regeringen försöka utverka de ekonomiska och administrativa förutsättningar som bedömdes nödvändiga för försöksverksamhetens genomförande.

1.2 Försöksverksamhetens mål

I den promemoria från SUT som låg till grund för de inledande diskussionerna mellan försökets intressenter och för senare skrivelser till arbetsmarknads- och finansdepartementen, beskrivs försöksverksamhetens mål som:

"Att utvärdera dels befintliga föreslagna arbetsmarknadspolitiska medel för att underlätta placeringen av arbetshandikappade, dels befintliga föreslagna personalpolitiska medel för att underlätta placeringen av arbetshandikappade liksom den samlade bilden av arbetsmarknads- och personalpolitiska medel.

Huvudintresset är alltså riktat mot inplaceringen av handikappade. Det hindrar emellertid inte att också omplaceringsverksamheten inom och mellan myndigheter av

redan anställd personal är av intresse i försöksverksamheten dels därför att denna omplaceringsverksamhet kan förhindra "utslagning" av personer och dels därför att omplaceringar i vissa fall kan vara att bereda plats för en utanförstående arbetshandikappad.

Anpassningsgrupperna står i centrum för intresset och målen för försöksverksamheten sammanfaller som framgår också med målen för anpassningsverksamheten. När det gäller den statliga sektorn är det också intressant att i detta sammanhang diskutera SPN:s och arbetsmarknadsverkets roller inte minst efter genomförandet av anpassningsgrupperna. Utvärderingen av försöksverksamheten skall som resultat ge konkreta förslag när det gäller inriktning och utformning av arbetsmarknadspolitik och personalpolitik samt samordningen av dessa medel för att bereda arbetshandikappade meningsfull sysselsättning."

Dessa syften har vidareutvecklats bl. a. i samband med de inledande diskussionerna inför försöksverksamheten. I ett följande avsnitt omkring utvärderingen görs ett försök till en mer ingående målsättningsdiskussion ur olika perspektiv. Redan här ska dock konstateras att vid avvägningen mellan in- resp. omplaceringsverksamhet, försöksledningen eftersträvat en markerad prioritering av inplaceringsarbete – bl. a. mot bakgrund av de tidigare erfarenheter från anpassningsgruppernas verksamhet som redovisats i olika sammanhang. Inplaceringsärenden har också kommit att dominera flertalet anpassningsgruppsverksamhet under försökets första fas – framför allt vid de försöksmyndigheter där man innan försöket ej haft någon fungerande ANP-gruppsverksamhet och omplaceringsfrågor sedan gammalt behandlats i andra former. Även åtgärder för interna omplaceringar ligger som anges ovan, inom utredningens uttalade intresseområde. I. o. m. ökad företagsstorlek, en av olika skäl minskad rörlighet på arbetsmarknaden kanske speciellt uttalad bland de "resurssvaga" grupperna etc., har företagens omplaceringsrutiner fått en ökad betydelse för utslagningsproblematiken i stort. Denna del av anpassningsgruppsverksamheten kommer sannolikt att bli mer framträdande vid försöksmyndigheterna efter att den aktivare försöksfasen med hård prioritering av inplaceringar, avslutats. Avsikten är att försöksmyndigheterna skall ägna ökad uppmärksamhet åt interna anpassningsfrågor under försökets andra period från oktober -77 till juni -78.

1.3 Försöksverksamhetens uppläggning – förslag och beslut

Försöksverksamhetens uppläggning har skett i anslutning till den anpassningsgruppsverksamhet som på försök påbörjades 1970 i Västernorrlands län och som idag, efter främjandelagens tillkomst 1974, åtminstone formellt bedrivs vid c:a 5 000 företag i Sverige. Försöket innebär i princip en resursförstärkning av denna anpassningsgruppsverksamhet enl. de linjer som angivits för gruppernas arbete. Därtill kommer att man genom vissa nya formella och ekonomiska konstruktioner för att understödja inplacering av arbetshandikappade velat pröva lämpligheten av att inrätta nya typer av arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel och/eller förändra reglerna kring de redan existerande.

Försöksmodellen innebär i sammanfattning:

- Att förbättrade resurser ställs till anpassningsgruppernas förfogande vilket förutsatts ske genom förstärkta insatser från arbetsmarknadsverkets, personalavdelningarnas och de fackliga organisationernas sida; dessutom har förutsatts att en översyn av organisationen av anpassningsgrupperna skulle ske i detta sammanhang.
- En ökad satsning på information och utbildning om de möjligheter som redan befintliga personal- och arbetsmarknadspolitiska instrument ger.
- En prövning av nya inslag inom arbetsmarknads- och personalpolitik avsedda att få till stånd en betydande ökning av placeringen inom den statliga och kommunala sektorn - ex.vis s. k. fadderverksamhet, vissa förändringar av den statliga personalpolitiken, möjligheter att stimulera personer att frivilligt lämna sin arbetsplats till förmån för en arbetshandikappad etc.

För att kunna pröva de föreslagna nya arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen begärde SUT i juni 1976 i en skrivelse till arbetsmarknadsdepartementet 400 000 kr. vilka också avsågs täcka eventuella "innovationer" inom försöksmyndigheterna.

Speciellt för den statliga sidan hemställde SPN i en skrivelse i slutet av juni, att regeringen skulle medge/föreskriva:

- att omplaceringsförordningens § 7 skulle få omfatta arbetshandikappade som SPN efter samråd med LAN/af och försöksorganisationen finner lämpligt anvisa till tjänst vid försöksorganisation;¹
- att försöksmyndigheterna inom försöket inom en ram av 3 % av sina lönekostnader under budgetåret 76/77 i ordinarie anslagsframställning för 78/79 skulle få inkomma med förslag till tjänster för nyinrättande av tjänster för arbetshandikappade;
- att lönekostnaderna för i försöksverksamheten nyanställda arbetshandikappade skulle få bestridas ur anslaget för lönekostnader vid viss omskolning och omplaceringsverksamhet;
- att SPN:s och myndigheternas administrativa merkostnader i samband med försöksverksamheten skulle få bestridas ur samma anslag;

De slutliga besluten i dessa ärenden kom av olika skäl att dröja mycket länge. I augusti -76 ställde emellertid regeringen medel till förfogande för att SUT skulle kunna vidta vissa förberedande åtgärder bl. a. vad avsåg utbildnings- och kartläggningsinsatser vid försöksorganisationerna. Förberedande aktiviteter av detta slag genomfördes i varierande utsträckning vid de olika myndigheterna under hösten - utifrån de förutsättningar för försöket som föreslagits av SUT och SPN. Det slutliga regeringsbeslutet som expedierades först i januari 1977 innebar dock vissa avsteg från den föreslagna försöksuppläggningsplanen. Beslutet, vari förutsattes att försöket skulle genomföras i samarbete mellan SUT, SPN och arbetsmarknadsverket, löd enl. följ.:

"Regeringen medger att SPN i samråd med berörda myndigheter deltar i den av sysselsättningsutredningen bedrivna försöksverksamheten vid myndigheter som SPN fastställer i samråd med sysselsättningsutredningen, berörda myndigheter samt personalorganisationerna vid dessa.

Regeringen medger att omplaceringsförordningen (1974:1006) får tillämpas för

¹ Jmf sid. 49.

placering av arbetshandikappad, såväl statligt anställd som icke statligt anställd, vid myndighet som omfattas av försöksverksamheten.

Med arbetshandikappad menas här person som på grund av fysiskt, psykiskt, intellektuellt eller socialt handikapp har eller förväntas få svårigheter att erhålla eller behålla ett förvärsarbete.

De myndigheter som deltar i försöksverksamheten – med undantag av affärsdrivande verk – får, efter framställning till regeringen i varje särskilt fall, uppbara viss ersättning vid anställning av icke statligt anställd arbetshandikappad. Denna ersättning skall vid resp. försöksmyndighet utgå enligt endera av följande två ersättningsregler:

1. Ersättningen utgör per år så många procent av den totala lönekostnaden för den anställda som motsvarar statsbidragsdelen enligt vid varje tidpunkt gällande bestämmelser för halvskyddad sysselsättning.
2. Ersättningen utgör den totala lönekostnaden för den anställda under perioden fram t. o. m. utgången av budgetåret 77/78. För tiden därefter utgår ingen ersättning.

Den totala ersättningen för nyanställda arbetshandikappade får under budgetåret 1976/77 och 1977/78 sammanlagt uppgå till högst 2,5 milj. kr. Det åligger SPN att fortlöpande följa omfattningen av och kostnaderna för försöksverksamheten.

Enligt vad som framgår av chefens för arbetsmarknadsdepartementet beslut kommer försöksverksamheten inom den statliga sektorn att pågå t. o. m. budgetåret 1977/78. Slutredovisning av försöksverksamheten bör genom sysselsättningsutredningens försorg föreligga under hösten 1978. SPN skall samtidigt – i vad avser nämndens medverkan – till regeringen redovisa en utvärdering av försöksverksamheten. Det ankommer därutöver på SPN att fortlöpande lämna sysselsättningsutredningen uppgifter om erfarenheter från försöksverksamheten.

Regeringen medger vidare att det under sjunde huvudtiteln upptagna anslaget B 21. Statens personalnämnd för budgetåret 1976/77 får överskridas med högst 100 000 kr. vad avser anslagsposten Lönekostnader samt högst 30 000 kr. vad avser anslagsposten Reseersättningar.

Efter framställning i varje särskilt fall kan regeringen medge försöksmyndigheterna ersättning för de administrativa merkostnader m. m. som kan uppkomma med anledning av försöksverksamheten.”

Dessförinnan, i mitten av december 1976, expedierades i arbetsmarknadsdepartementet ett beslut som innebar att SUT medgavs att för högst 555 000 kr. genomföra försöksverksamheten samt att utvärdera dess resultat.

Denna fördröjning innebar att försöksledningen först i januari kunde delge försöksmyndigheterna de slutliga förutsättningarna för försöket, och att försökets inplaceringsfas försenades med 2–3 månader.

Beslutets utformning innebar i förhållande till det ursprungliga förslaget bl. a. att konstruktionen för halvskyddad anställning blev tillämplig även för anslagsmyndigheterna (inom den totala kostnadsramen) samt att tankegången om kostnadsramar utgående från viss andel av försöksmyndigheternas lönekostnader, övergavs. En modifiering av det första förslaget gjordes också när det gällde försöksmyndigheternas administrativa merkostnader som nu skulle ersättas efter prövning i varje enskilt fall.

1.4 Urvalet av försöksmyndigheter

Urvalet av de kommunala förvaltningar som ingår i försöket har delvis varit avhängigt av den försöksverksamhet med kommunal sysselsättningsplanering som SUT bedriver. En av de kommuner där dessa försök bedrivs, Piteå kommun, tog på ett tidigt stadium eget initiativ till att delta även i försöket med ökad inplacering av arbetshandikappade. Den andra deltagande kommunförvaltningen, Jönköpings kommun, hörde också till de kommuner SUT ursprungligen överlade med om medverkan i försöket med sysselsättningsplanering. Jönköpings kommuns medverkan kom dock att begränsa sig till "handikapp-projektet".

Urvalet av statliga myndigheter har föreslagits och fastställts av SPN efter samråd med SUT. Vägledande vid detta urval har bl. a. varit önskemålet om en så begränsad geografisk spridning som möjligt, samtidigt som ett krav varit att försök skall göras inom minst ett par olika typer av arbetsmarknader.

Ett annat kriterium har varit att man bedömt det som olämpligt att välja myndigheter som under försöksperioden planerats bli föremål för omfattande organisationsförändringar eller omlokalisering. Ytterligare ett önskemål har varit att försöksmyndigheterna bör ha en någorlunda välfungerande personaladministrativ verksamhet. Myndigheternas tidigare kontakter med SPN i samband med omplaceringsverksamheten, har också utgjort en utgångspunkt för urvalet.

Som försöksmyndigheter¹ föreslogs på dessa grunder:

	Ungefärligt antal anställda
Skogsstyrelsen, Jönköping	200
Lantbruksstyrelsen, Jönköping	225
Länsstyrelsen i Jönköpings län	450
Postverket, Stockholms distrikt	13 000
Postgirot, Stockholm	5 100
Postverkets centralförvaltning i Stockholm	1 600
Postkontoret, Jönköping 1	700
Skolöverstyrelsen, Stockholm	800

Ett ytterligare kriterium för det slutliga urvalet, bestod naturligtvis i att positivt intresse visades från berörda myndigheter, att delta i försöket. Efter inledande kontakter utslöts på denna grund några av myndigheterna från försöket i. o. m. att försöksledningen fann ett otillräckligt stöd från en eller flera instanser/partner inom resp. myndighet. De angivna motiven i de mer eller mindre direkt uttalade avböjandena var främst brist på för försöket nödvändiga personalresurser, egna olösta problem inom personalområdet, att man bedömde att de föreslagna kartläggningsinsatserna skulle bli alltför krävande i förhållande till utbytet etc.

I det slutliga urvalet av försöksmyndigheter bortföll av dessa skäl SÖ och skogsstyrelsen. Postverkets medverkan kom efter överläggningar med verksamheten att omfatta, förutom Postgirot och postkontoret i Jönköping som ursprungligen planerats, även Postverkets industrier i Ulvsunda med

¹ För enkelhetens skull används, något oegentligt, genomgående benämningen "försöksmyndigheter" för de i försöket deltagande kommunförvaltningarna, anslagsmyndigheterna samt berörda delarna av Postverket.

drygt 500 anställda. På ett mycket sent stadium, i maj 1977, har dessutom vissa förberedande insatser gjorts vid statskontoret i Stockholm som valts ut för att ersätta SÖ som försöksmyndighet. Försöksverksamheten vid statskontoret, där den direkta inplaceringsfasen är koncentrerad till september-oktober 1977, behandlas mycket kortfattat i denna rapport.

1.5 Försöksverksamhetens organisation

”Central ledningsgrupp”

Den totala försöksverksamheten har letts av en ”central ledningsgrupp” som sammanträtt regelbundet var 14:e dag vid SUT:s kansli i Stockholm. I denna grupp ingår representanter för SUT, SPN, AMS samt STAK.

Gruppen har dels fortlöpande och översiktligt diskuterat försökläget vid de olika myndigheterna samt de åtgärder ex. vis i form av resursförstärkningar som varit motiverade, dels behandlat frågor omkring utformningen av insatser för information, utbildning, kartläggning o. likn. samt de formella ramarna för försöket, finansiellt och organisatoriskt.

”Referensgrupper”

Till ledningsgruppen knöts under hösten 1976 två referensgrupper – den ena med företrädare för berörda centrala fackliga organisationer, den andra med företrädare för handikapporganisationerna.

”Lokala ledningsgrupper”

Gemensamt för de fyra försöksmyndigheterna i Jönköping (inklusive kommunförvaltningen) samt enskilt för Postgirot i Stockholm, har ”lokala ledningsgrupper” arbetat.

I Jönköpings lokala ledningsgrupp har dels ingått en myndighets- och en personalorganisationsrepresentant för var och en av försöksmyndigheterna, dels representanter för SUT, SPN, LAN/af samt STAK. Gruppens uppgifter har främst avsetts vara av samordnande karaktär i förhållande till försöksverksamhetens uppläggning, inriktning och arbetsrutiner samt övergripande och för myndigheterna gemensam information och utbildning. Dessutom har gruppen naturligtvis fungerat som ett forum för erfarenhetsutbyte mellan myndigheterna. SUT har varit sammankallande till gruppens sammanträden som hållits c:a 1 gång/månad. I. o. m. den intensiva inplaceringsfasens slut kommer gruppens verksamhet successivt trappas ned.

Den lokala ledningsgruppen vid Postgirot har i princip bestått i en förstärkt, redan tidigare utvidgad, ANP-grupp samt representanter för SUT, SPN, LAN/af i Stockholm samt STAK. Här har diskuterats liknande frågor som i ledningsgruppen i Jönköping, dock med en naturlig inriktning mot verksamhetsfrågor i samband med försöket.

Vid de myndigheter som saknat lokal ledningsgrupp, har de förstärkta anpassningsgrupperna svarat för ledningen av de lokala försöken.

''Lokala arbetsgrupper''

För att betona det projektansvar som lagts på ANP-grupperna i de olika myndigheterna, har grupperna med för försöket tillfälliga förstärkningar givits den formella ställningen av ''lokala arbetsgrupper'' i projektorganisationen. Praktiskt har dock dessa grupper kommit att sammanträda som ANP-grupper och kommer också att ges den benämningen i den fortsatta framställningen.

Gruppernas främsta uppgifter har i organisationsplanen för försöket beskrivits som att ''initiera och leda försöksverksamheten på respektive myndigheter under de olika faserna av information, kartläggning, in- och omplacering samt fortlöpande utvärdering.''

I de lokala arbetsgrupperna har ingått förutom ANP-gruppernas ledamöter, ett varierande antal ytterligare myndighets- och fackliga representanter samt företrädare för olika berörda specialistfunktioner som företagsläkare och företagssköterskor, personalkonsulenter o. likn. Vidare har STAK:s projektgrupp som regel närvarit vid dessa sammanträden medan representanter för SUT och SPN deltagit i mer varierande utsträckning.

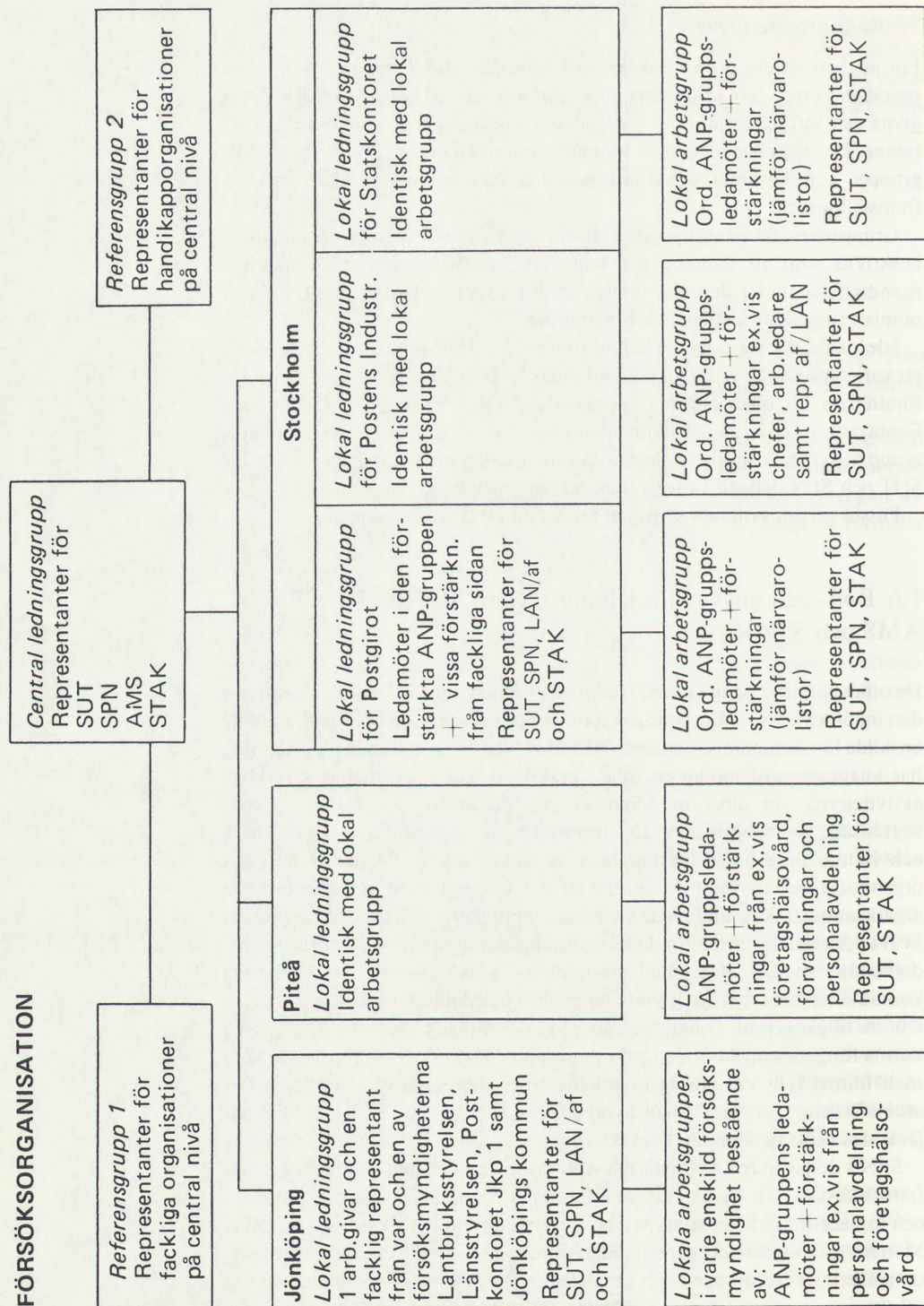
Försöksorganisationen sammanfattas i en tablå på följande sida.

1.6 Roll- och ansvarsfördelning mellan SUT, SPN, AMS och STAK

De olika parterna i den centrala ledningsgruppen har fortlöpande diskuterat den inbördes ansvarsfördelningen för försöksverksamheten och gentemot de enskilda försöksorganisationerna. Någon strikt arbets- och ansvarsfördelning har knappast varit möjlig att följa i praktiken p. g. a. de många samtidiga aktiviteterna vid olika myndigheter och de inblandade intressenternas begränsade personalresurser. Det mönster som emellertid överenskommit och i stora drag har följts har bl. a. inneburit att SUT-kansliet haft det organisatoriska ansvaret på central nivå t. ex. gentemot centrala fackliga organisationer. Ansvaret på de enskilda myndigheterna har delats upp så att SPN uppdragits att svara för de huvudsakliga kontakterna med anslagsmyndigheterna medan SUT, med assistans av STAK, svarat för de direkta kontakterna med övriga myndigheter. SPN bedömdes redan från början i. o. m. tillgången till kontaktpersoner vid de statliga försöksmyndigheterna kunna fungera som administrativt sammanhållande kraft – en funktion som man främst fyllt vid anslagsmyndigheterna. Inom postverksamheten har arbetsfördelningen varit något flytande – i huvudsak har SUT och SPN här jämsides skött de löpande kontakterna.

SPN:s deltagande i de förstärkta ANP-grupperna på den statliga sidan har främst bestått i att bevaka att de intentioner rörande försöksverksamheten och inplaceringsarbetet som man bl. a. själv uttryckt i olika skrivelser, följts. Man har vidare medverkat med rådgivning och regeltolkning vad gäller t. ex. omplaceringsförordningen och utnyttjandet av de särskilda lönemedlen vid tillsättning av nya tjänster. SPN har dessutom som övriga ingående i försöksledningen haft att fungera som ''pådrivare och ombudsmän för SUT'' i ANP-grupperna och andra sammanhang när SUT ej kunnat medverka, samt

FÖRSÖKSORGANISATION



vidarebefordra problemställningar till STAK för dess utvärdering.

Rent personellt har SPN:s medverkan inneburit att kontakterna med de olika ANP-grupperna lagts på de ordinarie kontaktmännen för resp. myndighet. Vidare har projektansvariga vid SPN regelbundet medverkat vid de lokala ledningsgruppssammanträdena i Jönköping samt i viss utsträckning vid ANP-sammanträden och speciella informationstillfällen vid myndigheterna.

AMS-representanterna i den centrala ledningsgruppen, har som främsta uppgift haft att tillse att nödvändiga resurser för försöket tagits fram inom de delar av arbetsförmedlingsverksamheten som berörs.

STAK:s uppdrag avsågs ursprungligen främst bestå i medverkan vid vissa kartläggningsinsatser vid försöksmyndigheterna (inkl. af-expeditionerna) samt att hålla utredningen fortlöpande informerad om händelseförloppet ute på myndigheterna. Genom försöksverksamhetens omfattning har emellertid kliniken ej kunnat fungera i någon renodlad "observatörsroll" utan liksom SPN vid vissa av myndigheterna, främst under inledningsskedet, fått fungera som pådrivare och som förmedlare av försöksledningens intentioner. Detta har blivit ett resultat dels av SUT:s begränsade personalresurser, dels av att kliniken i inledningsskedet i samband med kartläggningsinsatserna hade de första mer ingående kontakterna med flera av ANP-grupperna. Naturligtvis kan detta till en del sägas ha komplicerat STAK:s utvärderarroll – på samma sätt som medverkan i kartläggningsarbetet och olika utbildningsinsatser gjort det. Det har dock allmänt varit en strävan från kliniken att hålla en så "låg profil" som möjligt under den aktiva inplaceringsfasen och dess ärendehandläggning – åtminstone i de delar som ej haft att göra med användandet av det insamlade och av STAK databearbetade kartläggningsmaterialet.

1.7 Försökets förutsättningar

1.7.1 Anpassningsgruppernas verksamhet, historik m. m.

Som tidigare beskrivits bygger försöksverksamheten på arbetet i de delta-gående försöksmyndigheternas anpassningsgrupper (förkortas i regel "ANP-grupper"). En av de viktigaste utgångspunkterna och samtidigt hypoteserna för försöket, är att det hittillsvarande begränsade resultatet av ANP-gruppsverksamheten vad gäller inplacering av arbetshandikappade till väsentlig del kan förklaras med bristande resurser för denna verksamhet.

Vi ska här inledningsvis redogöra för anpassningsgruppsverksamheten i allmänhet som den vuxit fram med stöd av lagstiftning och efter riktlinjer från AMS. Dessutom ska de olika hjälpmedel som är tillämpbara i ANP-gruppernas arbete redovisas.

Aktuell lagstiftning

ANP-gruppsverksamheten berörs på flera olika sätt av de senare årens arbetsrättsliga lagstiftning. Vi ska inte här gå in i detalj på de olika bestämmelser och lagar som är av relevans för ANP-arbetet utan nöjer oss med en summering av de utvidgade s. k. "trygghetslagarna" som trädde i

kraft den 1 juli 1974.

Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder innehåller bl. a. bestämmelser som, i första hand på frivillighetens grund, avses underlätta för äldre och arbetshandikappade att behålla eller erhålla anställning på den öppna marknaden. Den bildar därigenom grunden för anpassningsgruppernas verksamhet. Visserligen omnämns inte ANP-grupperna direkt i lagtexten, men i förarbetena ges klara hänvisningar om den plats ANP-gruppsverksamheten har i samband med lagens tillämpning.

Lagen innehåller bl. a. bestämmelser om företags skyldighet att vid permittering eller uppsägning varsla länsarbetsnämnden. LAN har också rätt att inhämta uppgifter om företagets personalstruktur och lediga platser, att kalla företagen till överläggningar om anställningsfrämjande åtgärder för äldre och handikappade samt lämna anvisningar om hur dessa grupper ska kunna beredas anställning.

Då företag bedöms ha ett i förhållande till totala antalet anställda oproportionerligt litet inslag av äldre och arbetshandikappade med hänsyn till dessa grupper andel av de arbetssökande på orten, kan företaget tvingas anställa de personer som arbetsförmedlingen anvisar.

Lagen om anställningsskydd innehåller bl. a. turordningsregler vid uppsägning och permittering som ger ett särskilt skydd åt äldre och arbetshandikappade. Vidare ingår regler för tidigare anställdas förtur vid nyrekrytering under vissa förhållanden.

I lagen ingår också regler för vad som skall räknas som "saklig grund" vid uppsägning av arbetstagare.

ANP-gruppernas utveckling

Efter främjandelagens tillkomst 1974 har utvecklingen av antalet ANP-grupper gått mycket snabbt. 1976 beräknades att drygt 5 000 ANP-grupper konstituerats runt om i landet vilket enligt en schablonmässig beräkning skulle innebära att gott och väl 25 000 personer är direkt involverade i ANP-verksamhet.

Av de drygt 5 000 ANP-grupperna återfanns ca 800 inom den statliga sektorn och ca 300 inom den kommunala sektorn.¹

Det är i dag mycket svårt att få en bild av ANP-gruppsverksamhetens omfång inom olika sektorer. Arbete pågår för närvarande inom AMS att i samarbete med arbetsmarknadens parter ta fram underlag för en redovisning av aktiviteterna i ANP-grupperna. Allmänt kan dock konstateras två saker: För det första att ANP-gruppernas verksamhet i dominerande utsträckning ägnats åt företagsinterna problem i samband med omplaceringar etc. För det andra, och kanske delvis som en förklaring till det just sagda, att arbetsmarknadsmyndigheterna till stor del saknat resurser för att på ett tillfredsställande sätt medverka i ANP-verksamheten. Störst har eftersläpningen varit inom den offentliga sektorn. I bl. a. AMS verksamhetsberättelse för budgetåret 1975/76 har kravet framförts att en ökad inplacering av arbetshandikappade måste ske på den offentliga sektorn.

¹ Uppgiften hämtad från AMS' handledning "Anpassningsgruppernas arbete", juni 1976 (sid 59).

Anpassningsgruppens arbetsuppgifter¹

Anpassningsgruppernas uppgift kan formuleras som "att främja möjligheterna i arbetslivet för de arbetstagare som är äldre eller arbetshandikappade". Detta skall ske genom att ANP-gruppen:

- verkar för en positivare inställning i arbetslivet till äldre och arbetshandikappade;
- föreslår åtgärder som gör det lättare att på arbetsplatsen nyanställa äldre och arbetshandikappade;
- föreslår åtgärder som underlättar för redan anställda äldre och arbetshandikappade att behålla sin anställning.

I den trepartssamverkan mellan arbetsgivare, personalorganisationer och arbetsförmedling som ANP-verksamheten bygger på, har de olika parterna delvis olika roller och uppgifter:

Arbetsförmedlingen har en viktig "pedagogisk", pådrivande och attitydpåverkande uppgift kanske främst i samband med uppbyggnaden av ANP-gruppens verksamhet. I den fortlöpande verksamheten blir af:s främsta uppgift att bevaka och driva på de "anställningsfrämjande åtgärderna". Samtidigt har af:s representant en viktig uppgift i att verka för utveckling och förändringar i personalpolitik, "arbetsmiljöarbete" etc. som tjänar de arbetshandikappades och äldres intressen, samt att informera om de möjligheter som de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen kan ge.

Arbetsgivarrepresentantens uppgift kan sammanfattas som att "bygga in" anpassningsarbetet i det dagliga personalarbetet ex. vis i samband med insatser för omplacering, ergonomiska undersökningar eller mer direkt t. ex. i form av inventeringar av lämpliga omplaceringsjobb för äldre och arbetshandikappade. Det är också arbetsgivarens uppgift att regelbundet förse ANP-gruppen med uppgifter om arbetsstyrkans sammansättning, företagna omplaceringar och andra personalförändringar som kan vara av intresse i ANP-gruppens arbete.

Personalorganisationernas representanter kan utifrån ingående kännedom om personal och arbetsplatsförhållanden kanske bättre än de övriga ANP-ledamöterna, spela en pådrivande och initiativtagande roll när det gäller konkreta problemställningar. Personalrepresentanterna bör också naturligt kunna fylla en viktig uppföljningsfunktion när det t. ex. gäller att bevaka utfallet av vidtagna in- eller omplaceringar, arbetsmiljöförändringar etc. De har också ett viktigt ansvar vad gäller att föra ut information till medlemmarna om ANP-arbetets syften, organisation och metoder.

Vi kommer i det avslutande kapitlet där ANP-verksamheten i försöksmyndigheterna summeras, få anledning att mer ingående återkomma till frågan om ANP-gruppens arbetsuppgifter, arbets- och ansvarsfördelning mellan de olika parterna etc.

1.7.2 *Den statliga personalpolitiken och främjandefrågorna*

Statens personalnämnd (SPN) är enligt instruktion central förvaltningsmyndighet för den personaladministrativa verksamheten inom statsförvaltningen. SPN ska särskilt bl. a.:

¹ Jämför AMS' handledning "Anpassningsgruppens arbete", juni 1976.

- verka för att personaladministrativa frågor inom statsförvaltningen handläggs på ett ändamålsenligt och planmässigt sätt
- inom sitt verksamhetsområde biträda myndigheter och enskilda med rådgivning
- följa utvecklingen av anställningsförhållanden för anställda med nedsatt arbetsförmåga och yttra sig i ärenden om dessa anställda
- centralt svara för omplaceringsfrågor avseende anställda med nedsatt arbetsförmåga.

Grundläggande bestämmelser angående anställningsvillkor m. m. för anställda med nedsatt arbetsförmåga inom statlig och statsunderstödd verksamhet återfinns i Kungl. Maj:ts cirkulär 1960:553. SPN har företagit en översyn av det nu gällande cirkuläret och överlämnade 1975-05-30 till regeringen förslag till "Förordning om anställningsfrämjande åtgärder inom statlig och statsunderstödd verksamhet". SPN har vidare i samma ärende gjort en framställning 1976-09-06 till regeringen. Regeringen har ännu inte tagit ställning till förslaget.

SPN har meddelat anvisningar (SPN meddelar nr 15/1972, 18/1972 och 11/1975) för tillämpning av cirkuläret.

Av förarbetena till nu gällande regeringsform framgår att arbetsmarknads- och lokaliseringpolitiska hänsyn kan utgöra saklig grund vid tillsättning av statlig tjänst (prop 1973:90). Genom denna ändring av grunderna för tjänstetillsättning har statsförvaltningens möjlighet att handla i främjandelagens anda ökat.

SPN har vid några tillfällen yttrat sig i besvärärenden rörande tillsättning av tjänst där arbetsmarknadspolitiska hänsyn vägts in vid bedömningen. Följande exempel belyser SPN:s syn på frågan:

Ärendet gällde en statlig myndighet som lät omplacera en redan anställd till en annan tjänst bl. a. utifrån bedömningen att omplaceringen var fördelaktig ur arbetsvårdssynpunkt. En rehabiliteringsutredning visade att personen i fråga på sikt kunde få svårigheter klara sin dåvarande tjänst. Två andra sökande ingav besvär till regeringen. I sitt yttrande instämmer SPN helt i myndighetens bedömning av ärendet och menar att de arbetsmarknadspolitiska hänsynen som framkommit i rehabiliteringsutredningen borde tillmätas avgörande vikt även mot sökande med större förtjänst och skicklighet.

Regeringen lämnade besvaren utan bifall.

Det är svårare att finna direkt tillämpning av den statliga personalpolitiken gentemot utifrån sökande personer med arbetshandikapp. Det förhållandet att omplaceringsförordningen får tillämpas för placering av icke statligt anställd sökande i samband med försöksverksamheten måste dock anses vara ett uttryck för den betydelse som regeringen tillmäter de arbetsmarknadspolitiska hänsynen vid tjänstetillsättning, även när det rör icke statligt anställda sökande.

1.7.3 Arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel samt särskilda åtgärder inom försöket

Anpassningsgrupperna inom försöksmyndigheterna har haft att arbeta efter de allmänna riktlinjer som tidigare beskrivits och till sitt förfogande haft dels

sedvanliga arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel, dels de speciella åtgärder som möjliggjorts genom försöket.

De arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel som står till ANP-gruppernas förfogande är främst:

1. *Bidrag till speciella arbetstekniska hjälpmedel* som lämnas för den faktiska anskaffningskostnaden, dock högst 25 000 kr per hjälpmedel. En person kan dock vid ett och samma tillfälle få flera hjälpmedel och dessa räknas som den handikappades personliga egendom.

2. *Bidrag till särskilda anordningar på arbetsplatsen.* Hit hör anordningar som anpassar arbetet till arbetshandikappads förutsättningar och möjliggör eller väsentligt underlättar för honom/henne att utföra ett arbete. Hit räknas inte anordning som tillhör normal utrustning för arbetet. Särskilda anordningar blir arbetsgivarens egendom. Bidrag utgår med högst 20 000 kr per person.

Om anordningen saknar värde för annan arbetstagare än den arbetshandikappade utgår bidrag för hela den faktiska kostnaden. Om den är av värde även för annan utbetalas lägst hälften och högst den faktiska kostnaden.

3. *Bidrag till arbetsbiträde* utgår till arbetsgivaren och avser arbetsbiträde åt *gravt* handikappade arbetstagare. Behovet av arbetsbiträde ska vara större än vad som anses som normalt för arbetsuppgiften.

Syftet är att ersätta arbetsgivaren för merkostnader; t. ex. vid behov av service på arbetsplatsen, omfattande arbetsledning el. likn. Ersättning utgår med högst 10 000 kr per år och person.

4. *Halvskyddad sysselsättning.* Halvskyddat arbete kan ordnas vid företag, kommuner, landsting och statliga affärsdrivande verk. Alla utom de affärsdrivande verken kan efter särskild prövning få bidrag även för redan anställda i samband med nyanställning av arbetshandikappade.

Bidrag utgår med 75 % av den totala lönekostnaden för den anställde under första året, med 50 % under andra året och med 25 % under de följande två åren. Vid anställning av fysiskt *gravt* handikappade ungdomar under 25 år, utgår bidrag med 90 % under första året och 50 % under de följande tre åren. Därefter sker förnyad prövning.

All placering i halvskyddat arbete skall ske i samråd med de fackliga organisationerna.

5. *Arbetsmarknadsutbildning.* Bristyrkesutbildning kan vara ett alternativt bidrag för att klara interna omplaceringar. Det nya utbildningsbidraget till kursdeltagare som gäller fr. o. m. 1976, reduceras i regel inte p. g. a. arbetsinkomst; anställd som genomgår bristyrkesutbildning kan få utbildningsbidrag + löneutfyllnad.

6. *Bidrag till utbildning/praktikanställning.* Inom de statliga affärsdrivande verken samt statliga eller kommunala bolag kan utgå utbildningsbidrag med 8 kr/arbetstimme under 6 månader eller bidrag till praktikanställning med 8 kr/arbetstimme i högst 3 månader.

Löne- och anställningsförmåner skall godkännas av berörd facklig organisation.

Även statlig och kommunal förvaltning kan få bidrag till praktikanställning med 8 kr/arbetstimme.

För att stimulera till nytänkande och utveckling av nya effektiva hjälpmedelskonstruktioner för att stödja främjandeintressena, har SUT ställt en "uppfinnarfond" till förfogande för ANP-grupperna vid försöksmyndigheterna. SUT har också föreslagit fyra olika hjälpmedelskonstruktioner som delvis hämtats från Volvo-försöket, som exempel på sådana åtgärder som kan finansieras inom ramen för det särskilda anslaget som avsatts för försöksperioden, nämligen:

- Bidrag till *handledare* ("fadder"/"kontaktperson") som tar sig an och stöder den arbetshandikappade på och utanför arbetsplatsen. Ersättning kan utgå med ca 5 000 kr/år och person.
- Bidrag för *kollektivt förberedande åtgärder* på arbetsplatsen för arbetshandikappade – utan krav på koppling till särskild person.
- Ekonomisk *kompensation till den som frivilligt lämnar sin arbetsuppgift för en arbetshandikappad*. Kompensationen kan utgå t. ex. i form av betald utbildning.
- Bidrag till *arbetsbiträde för särskilt svårplacerade personer* med 10 000 kr enl. redan etablerad modell + 5 000 kr ytterligare inom ramen för försöksverksamheten.

Finansiering av nyanställning av arbetshandikappade inom anslagsmyndigheterna

Utöver dessa speciella åtgärder har det för de deltagande anslagsmyndigheterna inom ramen för försöket medgetts speciella former för bestridande av kostnader för nyanställning av arbetshandikappade. Som framgick av den tidigare sammanställningen är konstruktionen för halvskyddad anställning normalt inte tillämplig inom den statliga sektorn förutom vid de affärsdrivande verken. Speciella betingelser har dock gällt under försöket. De alternativa former för anställning av arbetshandikappade man under försöket haft att arbeta med vid anslagsmyndigheterna är:

1. *Nyanställning på befintliga tjänster* – den möjlighet SPN förordad skall prövas i första hand.
2. *Nyinrättande av tjänst.* – Om lämpliga vakanser inte finns men det samtidigt finns en arbetshandikappad person vars kompetens myndigheten kan tillgodogöra sig, kan myndigheten undersöka möjligheterna att nyinrätta en tjänst för den arbetshandikappade. Genom försöket har nämligen möjliggjorts för de anslagsdrivna myndigheterna att bestrida kostnaderna för en sådan tjänst med särskilda medel som genom det tidigare nämnda regeringsbeslutet ställts till disposition. Man kan här välja mellan två ersättningsmodeller,
 - a) ersättning som svarar mot den som gäller för halvskyddad anställning, eller
 - b) ersättning som svarar mot den totala lönekostnaden fram t. o. m. utgången av budgetåret 1977/78.

Med den senare modellen förutsätts den nyanställde kunna placeras på tjänst inom ordinarie anslagsram antingen genom att tjänst blir ledig eller genom att myndigheten efter anslagsframställning erhåller erforderliga

medel. Någon garanti för en positiv behandling av sådana framställningar efter försöksperiodens slut, har dock ej givits.

Den totala ramen för dessa ersättningsformer under försöket, är 2,5 milj. kr vilket i runda tal motsvarar 25–35 tjänster.

För att skapa förutsättningar för tillämpning av dessa ersättningsformer har de anslagsdrivna försöksmyndigheterna uppmanats att undersöka kommande rekryteringsbehov på något års sikt utifrån uppgifter om pensionsavgångar samt att utifrån i budgetpropositionen föreslagen anslagstilldelning bedöma vilka tjänster som kan bedömas inrättas fr. o. m. nästa budgetårsskifte då försöksperioden och därmed finansieringen av lönerna, löper ut. Inventeringar av detta slag begärdes på ett tidigt stadium av försöksledningen. Sådana redovisningar kan f. ö. åläggas en statlig myndighet av SPN, med stöd av en till omplaceringsförordningen knuten ämbetskrivelse.

Omlaceringsförordningen

SPN har medgett av regeringen att tillämpa den s. k. omlaceringsförordningen i försöket för att kunna underlätta inplacering av arbetshandikappad på en viss tjänst i de fall *då den arbetshandikappade, myndigheten, arbetstagarorganisationerna och arbetsförmedlingen är överens om att det är en lämplig placering.*

Omlaceringsförordningen innebär i korthet att SPN kan undanta en viss tjänst från ledigförklarande och i stället begära att tjänsten ska anmälas till SPN (s. k. "rekryteringsbegränsning"). SPN kan då till tjänsten anvisa lämplig omlacerings sökande, i detta fall arbetshandikappad anställningssökande, varefter myndigheten utan ledigförklarande kan tillsätta tjänsten med den anvisade personen.

SPN har uppmanat anslagsmyndigheterna som ingår i försöket att innan man inom ramen för SPN:s ordinarie omlaceringsverksamhet anmäler en ledig tjänst till SPN, först undersöker om tjänsten kan vara lämplig för någon av de arbetshandikappade som ingår i försöksverksamheten. I de fall konkurrens ev. uppstår mellan olika intressen t. ex. omlaceringsbehov med anledning av omlokalisering å ena sidan och främjande av nyanställning av arbetshandikappade å den andra, har SPN ansett att ansvaret för avvägningarna bör ligga på nämnden med tanke på de uppdrag man fått av statsmakterna i samband med omlokaliseringen.

När omlaceringsförordningen tillämpas för omlacering av redan anställd personal förutsätts att provtjänstgöring inte skall krävas från myndigheternas sida.

På direkt förfrågan från en av myndigheterna har SPN meddelat att omlaceringsförordningens tillämpande i detta sammanhang ej innebär att användandet av provanställning inskränks i förhållande till vad som är vedertaget inom statsförvaltningen (jfr. SFS 1974:1007).

Många av de i försöksverksamheten aktuella tjänsterna är redan rekryteringsbegränsade men samtidigt finns det bl. a. på skattesidan inom länsstyrelsen en rad tjänster som är undantagna från omlaceringsförordningen. SPN har i en PM omkring försöket angett att, om det skulle uppstå behov av att rekryteringsbegränsa ytterligare tjänster så kan SPN under hand komma att samråda med myndigheterna i dessa frågor och ev. på grundval av sådant

samråd fatta beslut om rekryteringsbegränsning av en viss tjänst eller grupp av tjänster.

1.7.4 Utbildnings- och informationsinsatser

Som en väsentlig del i försöksuppläggningsplaneringen ingår en ökad satsning på information och utbildning omkring anpassnings- och främjandefrågor inom de deltagande försöksmyndigheterna. Försöksledningen har här planerat en flerstegsmodell, bl. a. innebärande att man riktat den mest ingående informationen till vissa grupper av tänkta "nyckelpersoner", vilka sedan förutsatts vidarebefordra informationerna till övriga anställda.

De olika informations- och utbildningsinsatserna har i huvudsak bestått av:

- Förberedande diskussioner med ansvariga personer vid myndigheterna och inom de olika personalorganisationerna, varvid även uppläggningsplaneringen av senare information planerats.
- En utbildningsdag för nyckelpersoner – fackliga företrädare, personalavdelnings- och andra myndighetsrepresentanter, arbetsledare, företagshälsovårdsrepresentanter m. fl. Denna utbildningsdag har ägnats åt information kring försöksverksamhetens uppläggning i stort, föredrag om utslagningsproblematiken på arbetsmarknaden samt om rehabiliteringsfrågor, information om den föreslagna uppläggningsinsatserna, den lokala försöksorganisationen inom myndigheten resp. arbetsförmedlingen samt allmän information om förutsättningarna för försöksverksamheten i form av arbetsmarknadsläge allmänt, personal- och rekryteringsläget vid myndigheten etc. (Jmfr program, bilaga 2). Vidare har denna utbildningsdag ägnats åt diskussion av "typfall" hämtade från ANP-gruppernas och arbetsförmedlingens verksamhet på orten. På den statliga sidan har dessutom SPN-representanter informerat om anställningsvillkor m. m. för partiellt arbetsföra inom statlig verksamhet.
- Denna nyckelpersonsinformation som bl. a. omfattat samtliga ANP-ledamöter har vanligen omedelbart följts av 1-2 dagars genomgång med resp. myndighets ANP-grupp varvid främst frågor omkring det planerade kartläggningsarbetet diskuterats, samt vissa försöksintervjuer genomförts. Relativt stort utrymme har även ägnats åt uppföljande diskussioner från den första utbildningsdagen i fråga om försöksverksamhetens uppläggning mer i stort.
- Olika typer av skriftlig information riktad till samtliga anställda vid försöksmyndigheterna.

Vid samtliga myndigheter har distribuerats:

- en broschyr där de olika arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen inkl. de särskilda åtgärderna inom försökets ram, presenterats, samt
- en "informationsfolder" (gemensamt utformad för Jönköpingsmyndigheterna) innehållande en presentation av försöksuppläggning, kartläggningsinsatser, den lokala ANP-gruppens sammansättning o. likn.

Därutöver har myndigheterna stimulerats att, inte minst under inlednings-

skedet då det "officiella" informationsmaterialet inte var klart, utnyttja sina vanliga informationskanaler som t. ex. personaltidningar, för att sprida information kring försöket.

Till detta kommer att i varierande utsträckning vissa kompletterande informationsinsatser gjorts, riktade mot fackklubbar, chefer i vissa myndigheter, etc.

I försöket har vidare eftersträvat en ökad satsning på information till mottagande arbetsgrupper och en ömsesidig introduktion av inplacerade och blivande arbetskamrater. Vid statskontoret har arbetsförmedlingen med hjälp av en psykologkonsult från PA-rådet börjat ett försök att finna systematiska former för anpassning av introduktionsinsatser i förhållande till inplacerade och mottagargrupper. Även vid övriga myndigheter har introduktionsfrågan diskuterats ingående.

1.7.5 Läkare- och personalkonsulentresurser m. m.

Redan på ett tidigt stadium av diskussionerna med representanter för försöksmyndigheterna och internt inom försöksledningen, uppmärksammades behovet av en förstärkning med bl. a. läkar- och personalkonsulentresurser vid vissa av försöksmyndigheterna.

För Postverkets enheter liksom för de två kommunförvaltningarna, bedömdes till en början att befintliga resurser var tillräckliga. På den statliga sidan i Jönköping och framför allt för de två anslagsmyndigheterna länsstyrelsen och lantbruksstyrelsen var förutsättningarna betydligt sämre. Man saknade där i stort egna resurser till vilket kom att SPN först från budgetåret 1976/77 fått resurser att inrätta något kontor i regionen (f. n. under uppbyggnad i Kalmar).

Från de aktuella myndigheternas sida menade man att försöksledningen redan vid urvalet av försöksmyndigheter borde tagit hänsyn till dessa resursbrister och man framhöll det som en förutsättning för att kunna svara mot försökets krav, att resurser ställdes till förfogande. Också från den fackliga sidan efterlystes personalkonsulentresurser och man uttryckte en förhoppning om att försöket skulle visa på behovet av sådana.

Olika möjligheter att svara upp mot önskemålen, diskuterades. Länsarbetsnämnden i Jönköping hade mycket små möjligheter att bistå med resurser. Den läkarresurs man hade i form av tillgång till LAN-läkare en gång/vecka var redan hårt utnyttjad. Utrymmet för att eventuellt anlita psykologhjälp var dessutom i stort sett intecknat. SPN som endast har två centralt placerade läkare, lyckades ej finna lokala läkarresurser i Jönköping. I januari 1977 kunde man dock till försöket engagera en läkare vid regionssjukhuset i Linköping, tillika förtroendeläkare vid SPN:s regionkontor i Linköping och vid personalhälsocentralen i Motala.

Vad gäller personalkonsulentsidan var man i begynnelsen något tveksam från SPN:s sida om möjligheterna till ett "realistiskt" arrangemang. En heltidsanställd personalkonsulent för enbart lantbruksstyrelsen och länsstyrelsen med sammanlagt 650 anställda bedömdes som en orimlig insats och låg dessutom utanför ramen för SPN:s budget för försöket. I början av mars beslutades dock i den lokala ledningsgruppen i Jönköping att SPN och LAN

gemensamt skulle söka lämplig kandidat för en mer begränsad personalkonsulentinsats. Svårigheterna att finna en lämplig och villig person visade sig dock betydande och det dröjde ända till in i maj månad innan SPN lyckades engagera en personalkonsulent för uppgiften.

Riktlinjerna för den engagerade läkarens insatser var till en början relativt vaga och kom senare till stor del att präglas av hans egna intentioner och breda erfarenhet av företagshälsovårdsverksamhet. Den uppläggning som presenterades i en "Preliminär plan för läkarinsats från SPN:s sida i SUT:s försöksverksamhet, Jönköping" (1977-04-06) innebär att läkaren – tillsammans med personalkonsulenten – skall svara för några av de arbetsuppgifter som kan ingå i en normal företagshälsovårdsorganisations verksamhetsområde, nämligen:

- Kompletterande läkarundersökning av inplaceringsaktuella i den händelse läkarutlåtande helt saknas eller är äldre än 6 månader eller av annan anledning kan anses ge bristfällig information. Denna undersökning som skall göras före inplaceringen, möjliggör att eventuella ytterligare medicinska funktionshinder kan uppdagas och att svårigheter vid inplaceringen kan förebyggas.
Dessa undersökningar föregås av en genomgång av arbetsvårdsutredningar och läkarutlåtanden för de personer som tagits fram som aktuella vid arbetsförmedlingen.
- Inom en månad efter anställningen skall göras en uppföljande läkarundersökning av samtliga inplacerade, motsvarande en riktad nyanställningsundersökning vid företagshälsovårdsenhet. Under inledningsskedet av inplaceringsfasen ska läkaren delta i ANP-gruppsammanträden för att observera, lyssna och vid behov bistå med hjälp beträffande medicinska informationsproblem, främst läkarutlåtanden och eventuella korrigeringar av arbetsuppgifter p. g. a. undersökningsfynd.
- Fortlöpande kontakt under försöksperioden med de inplacerade "på nivå motsvarande en företagshälsovårdsenhet" varvid förutsätts att såväl personalavdelning som engagerade enheter kan konsultera om problem uppstår även om dessa nödvändigtvis icke har direkt samband med de som inplacerats inom försöksverksamhetens ram. Under försöksperioden skall personalkonsulent och/eller läkare lära känna de inplacerades arbetsuppgifter väl vilket kan ske genom arbetsplatsbesök och med hjälp av de gjorda arbetsplatskartläggningarna.

Vidare skall läkaren i samarbete med den personalkonsulent som engagerats i samband med försöket, genomföra en utvärdering av försöksverksamheten i vissa avseenden. Dessa insatser beskrivs närmare i det följande avsnittet om utvärderingens uppläggning.

Efter hand fann man att även i Stockholm tillgången till läkar- och personalkonsulentresurser för försöksmyndigheternas ANP-arbete, var otillräcklig. Försöksledningen hade utgått ifrån att de befintliga läkarresurserna inom Postverket skulle vara tillräckliga. Räknat per anställd, ligger nämligen Postverkets företagshälsovårdsresurser på en betydligt högre nivå än vad som gäller för statsförvaltningen i stort. En förstärkning speciellt för försöket ansågs därför innebära en resursnivå långt utöver den "rimliga nivå" man eftersträvat för försöket i stort och låg heller inte inom ramen för SPN:s

budget för försöket. Postgirot saknade dock vid försökets början egen företagshälsovård och replierade på Postverkets hälsovårdscentral som emellertid inte kopplades in vid försökets planering.

Vid ett extra möte i mitten av april diskuterades mellan representanter för SPN, LAN, Postgirot, STAK samt Postverkets hälsovårdscentral, möjligheterna att tillföra Postgiro-försöket läkarresurser "utifrån". Vid några tillfällen hade då redan ärenden kommit upp i Postgirots ANP-grupp där man hade varit i behov av läkarmedverkan bl. a. för tolkning av läkarutlåtanden.

Ledningen för Postverkets hälsovårdscentral fann inga möjligheter att redan under våren avsätta de läkarresurser som en meningsfull insats skulle kräva – i form av uppföljning av ärenden, arbetsplatsbesök etc. Man ansåg det dessutom tveksamt om det slags uppföljning av inplacerade med arbetshandikapp som LAN:s representant i Postgirots ANP-grupp efterlyste, verkligen låg inom ramen för de uppgifter företagshälsovården enligt de nya riktlinjerna skall ha. Efter att SPN en tid därefter inventerat egna resurser, beslutades i maj månad att läkarresurser skulle kunna tillföras från statens arbetsklirik om så ansågs lämpligt. Av olika skäl bl. a. det allt mer pressade tidsläget för vårens inplaceringsarbete, har dock STAK:s läkarmedverkan inskränkt sig till några enstaka tillfällen efter sommaruppehållet.

Postgirots tre personalkonsulenter kopplades in mer direkt i ANP-arbetet efter beslut i den lokala ledningsgruppen – dock först i maj månad. Detta kom att innebära en omedelbar och nödvändig förstärkning av verksamheten i ANP-gruppens arbetsutskott vars ledamöter tidigare haft en orimlig belastning p. g. a. den avsevärda volymen av inplaceringsärenden.

Vid Postverkets industrier i Ulvsunda har försöket genomförts i stort sett utan medverkan av personalkonsulent- och läkarexpertis. Man har icke tillförts några speciella resurser utöver den enda veckotimme som en personalkonsulent placerad vid Postverkets centralförvaltning, sedan tidigare avsätter för industrierna.

Också vid statskontoret saknar man i stort egentliga företagshälsovårdsresurser som kan användas i inplaceringsarbetet. SPN har dock här ställt i utsikt ett engagemang från regionkontorets sida utöver vad man normalt har möjlighet till.

2 Kartläggning av arbetssökande och arbetsplatser

2.1 Inledning

Som tidigare beskrivits ingick i SUT:s förfrågan till STAK om dess intresse för att åta sig utvärderingen av försöksverksamheten, också tankegången att man inom ramen för försöket skulle kunna utnyttja den metodik för kartläggning av arbetsplatser och arbetshandikappade som utvecklats inom kliniken. Projektgruppen vid kliniken angav i sin svarsskrivelse nödvändiga förutsättningar för en sådan medverkan – förutsättningar som man vid flera försöksmyndigheter dock senare fått göra allvarliga avkall ifrån.

Innan vi närmare går in på den tänkta uppläggningsinsatserna och de hjälpmedel dessa byggts på, bör en sak betonas: Kartläggningsarbetet har visserligen kommit att betraktas som en del av den egentliga försöksverksamheten men avsågs ursprungligen mer fungera som ett fristående, förberedande moment för att skaffa nödvändigt kunskapsunderlag inför ANP-verksamheten. Framför allt i vissa tekniska avseenden, och ur mer övergripande utredningssynpunkt, skall den därför betraktas som ett fristående moment och kommer också att utvärderas som ett sådant i en separat rapport. Den följande redovisningen av kartläggningsmodellen blir med nödvändighet summarisk.

2.2 Kartläggningsmetodik

Den kartläggningsmetodik som tillämpats vid försöksmyndigheterna, utvecklades i samband med ett tidigare projekt vid arbetskliniken, benämnt "Utslagning och arbetsmiljö",¹ med speciell inriktning på de svårplacerades situation på arbetsmarknaden. Projektets huvudsyfte var att mot bakgrund av de ökade svårigheterna för växande grupper av människor att få lämpliga jobb på den reguljära arbetsmarknaden, kartlägga vilken betydelse olika arbetsmiljöförhållanden kan ha för denna utveckling. En grundtanke var att man dittills i analysen av de svårplacerades problem alltför mycket ägnat sig åt individuella faktorer i stället för att kartlägga och söka påverka de förhållanden i arbetslivet som medverkar till att människor "slås ut" eller "utestängs" från den öppna arbetsmarknaden.

En genomgång av tidigare använda instrument för arbetskravsanalys resp. individbedömning visade att dessa ofta innebar:

¹ Förkortas "UoA-projektet".

- Att arbetet och dess krav betraktas som en given utgångspunkt mot vilken individen ställs för att man ska kunna pröva om hon "fyller måtten". Denna ansats ger underlag för en utgallring av människor snarare än för försök till förändring/utgallring av jobb – eller förstärkning av individens resurser. Bristerna i relationen mellan individ och arbetsmiljö förläggs därmed till individen i första hand.
- Att urvalet av bedömningsvariabler är relativt hårt begränsat till sådana sidor av arbetsrollen resp. individens kapacitet, som är enkelt mätbara och direkt förknippade med själva arbetsutförandet. Sociala aspekter förbises ofta liksom psykologiskt betonade krav.
- Inriktning mot *en* speciell typ av arbetsuppgifter, oftast industriarbetsuppgifter av något slag.
- En teknisk utformning bl. a. med relativa skalskattningar som standard, vilken försvårar eller omöjliggör jämförelser mellan resultat från olika arbetsplatser som bedömts av olika bedömare.

Den metodik som utvecklades inom "UoA-projektet" representerar i princip en helomvändning i förhållande till bedömningsförfaranden i samband med t. ex. personurval. Metodiken innebär att individen själv får formulera sina krav på arbetsmiljön utifrån bedömningar av sin egen förmåga att klara resp. villighet att utsätta sig för olika arbetsmiljöförhållanden. – Att även ta hänsyn till individens "attitydmässiga begränsningar" innebär för övrigt en viktig komplettering i förhållande till gängse kapacitetsbedömningar. Det är relativt ointressant att kartlägga individens förmåga klara ett visst krav om man vet att hon kategoriskt vägrar att utsätta sig för det.

De krav som individerna formulerar utifrån sina förmågor och attityder, jämförs med beskrivningar av arbeten och arbetsmiljöer, som gjorts i parallella termer. I dessa arbetsmiljöbeskrivningar ingår också försök till bedömning av möjligheterna att förändra olika sidor av arbetsmiljön.

I jämförelse med tidigare arbets sätt, kan den ansats som utvecklats inom "UoA-projektet" sägas kännetecknas av:

1. En strävan efter en så uttömmande representation som möjligt av även de mer svårgripbara "psyko-sociala förhållanden" som sedvanliga beskrivningssystem endast tar bristfällig hänsyn till.
2. En omvändning av den traditionella ansatsen som innebär att individens egna krav blir utgångspunkten för värderingen av olika arbetens och arbetsmiljöers "lämplighet" – i stället för tvärtom.
3. Möjlighet att med den förutsättningslösa beskrivningen av individens krav och begränsningar (även de viljemässiga) som utgångspunkt, också få underlag för sådana förändringar av jobben och miljöerna som inte är av omedelbar betydelse för individens förmåga att klara själva arbetsuppgifterna – men som kan vara av största vikt för hennes möjligheter att finna sig tillrätta i arbetsmiljön och att på sikt klara arbetet.
4. Vid jämförelsen mellan individ och arbetsmiljö tas också hänsyn till individens relativa "överkapacitet" i olika avseenden. Man får möjligheter att identifiera inte bara områden där individen "inte fyller måtten" enl. gängse tänkesätt, utan också de områden där vi kan tala om "brister i arbetet". Dessa brister består då i att arbetet saknar vissa utbyten (t. ex. kamratkontakter) eller att det inte ställer vissa krav som individen själv

bedömer som angelägna. – Avsaknaden av möjligheter att i ett visst jobb få använda sig av någon speciellt välutvecklad förmåga (ex. kontaktförmåga) kan utgöra ett lika viktigt skäl för individen att betrakta jobbet som olämpligt eller rent av motbjudande, som förekomsten av andra negativa faktorer som ex. vis buller och lyft.

2.3 Hjälpmedel för kartläggning

Kartläggningsmetodiken bygger på två omfattande formulär som utprovats i tidigare projekt vid kliniken, där ca 250 individintervjuer och 300 jobbkartläggningar genomförts.

Kartläggningen av en enskild befattning görs genom en intervju med den aktuella befattningshavaren som i egenskap av "expert" på sitt eget jobb får svara på olika frågor om vad som utmärker detta i fråga om funktionskrav, miljöförhållanden etc.

En mindre del av frågorna ställs även till närmaste förman/arbetsledare som får ge sin bedömning av den aktuella befattningen vad gäller ansvar, närvarokrav, kontroll, beroende m. m. – aspekter av arbetet som vid tidigare studier funnits bli bedömda på avsevärt olika sätt av förmän och underordnade.

Formuläret omfattar ett stort antal "variabelområden" nämligen:

Uttrycksförmåga-språkbehandling	Arbetsledning
Introduktion-handledning	Problemlösning
Självständighet-ansvar-uthållighet	Uppmärksamhet-noggrannhet
Styrning och kontroll	Uppskattning
Konfliktrisker	Tolerans (närvaro, punktlighet, tempo)
Sociala kontakter	Syn-hörsel
Arbetsställningar	Manuellt arbete
Arbetsplatsens utformning	Fysisk ansträngning
Vibrationer	Klimatförhållanden
Föroreningar	Skyddsutrustning
Arbetstider	Lön

Intervjutiden varierar normalt mellan 1 och 1 1/2 timme för befattningshavarintervjun och 20–30 minuter för förmännaintervjun.

För kartläggningen av arbetshandikappade har utformats ett motsvarande, parallellt uppbyggt formulär, avsett att möjliggöra direkta jämförelser med jobb-beskrivningarna.

Med formuläret som underlag får intervjupersonen redogöra för sina krav och begränsningar och vad hon anser sig klara av i en arbetssituation. Intervjun omfattar däremot ingen penetrering av sociala eller andra bakomliggande problem i sig.

Intervjutiden varierar mer än vid jobbkartläggningen – från 1–2 1/2 tim.

2.4 Kartläggningsarbetets uppläggning

Vissa allmänna riktlinjer för en lämplig uppläggning av kartläggning av individer och arbetsplatser, presenterades redan i inledningsskedet av

kontakterna med berörda försöksorganisationer. Det angivna syftet för den kartläggning som föreslogs var att skaffa systematisk kunskap om:

1. arbetshandikappades krav och begränsningar inför deltagande i arbetslivet;
2. hur arbetsuppgifterna i försöksorganisationerna ser ut – vilka krav som ställs, vilka brister som bör rättas till och vilka möjligheter till sådana förbättringar som finns;
3. hur överensstämmelsen mellan arbetshandikappade å ena sidan och arbetsuppgifter och arbetsmiljö å den andra, kan förbättras.

Dessutom föreslogs ett försök till kartläggning av:

4. förekomsten av besvär i arbetet och önskemål om förändringar hos de redan anställda.

Den uppläggning av kartlägningsarbetet som föreslogs innebar:

1. kartläggning av krav och begränsningar hos ett urval arbetsvårdssökande vid lokala af (kartläggare: af-tjänstemän)
2. beskrivning av anställda med besvär och omplaceringsbehov, dvs. interna anpassningsgruppsärenden (kartläggare: ANP-gruppen/personalavdelning/företagshälsovård)
3. beskrivning av ett *urval* befattningar inom försöksorganisationen – urvalets storlek beroende av befattningsstruktur och kartläggarresurser (kartläggare: ANP-grupp + förstärkningar ex. vid personalavdelningen)
4. inventering (exempelvis med hjälp av kortfattad enkät) av arbetsmiljöproblem, besvärsupplevelser m. m. hos anställda inom försöksorganisationen.

Som hållpunkt vid valet av metodik föreslogs att tillgängliga uppgifter skulle utnyttjas i första hand men att om nödvändig systematisk information saknades (eller tidigare framtaget material borde kompletteras), jobbkartläggning skulle göras med hjälp av STAK:s metodik.

2.5 Databearbetning

De ifyllda kartlägningsformulären har databearbetats av STAK med hjälp av ett program utvecklat inom "UoA-projektet". Bearbetningen med detta program resulterar i komprimerade datautskriften i klartext av intervjuresultaten. Vid bearbetningen har dessutom gjorts systematiska "matchningar" mellan kartlagda jobb resp. individer. Utfallet av dessa matchningar sammanfattas också i datautskriften som omfattar de bedömningsvariabler där individens krav och begränsningar "kolliderar" med arbetets krav. (Exempel på dessa datautskriften återfinns i bilaga 3.)

2.6 Varför kartläggning?

Kartläggningar av arbetsförhållanden rekommenderas bl. a. i AMS' anvisningar för ANP-gruppernas arbete, som ett viktigt moment i anpassningsar-

betet.

Tidigare erfarenheter från andra ANP-gruppers arbete visar att det dels kan vara problem att få detta slag av kartläggning till stånd, dels att vid företag som faktiskt genomfört arbetskravsanalys, man sällan använder sig av detta material. (Vad gäller sökandekartläggningar vid af har veterligen icke tidigare några liknande försök gjorts som det som nu genomförts vid de tre försöksorternas af-expeditioner.)

För att motivera för myndigheterna önskvärldheten av att genomföra en systematisk jobb-kartläggning, framhölls bl. a.:

1. att det är viktigt med enhetligt beskrivningssätt – att man lär sig tala samma språk;
2. att dokumentation är nödvändig för informationsöverföring mellan olika instanser i rehabiliteringskedjan ex. vis af och anpassningsgrupp;
3. att kartläggningsmaterialet kan vara värdefullt som underlag för planering av "anpassnings- och arbetsmiljöarbetet" – även på sikt;
4. att materialet kan ge diverse "biprodukter", ex. vis bättre informationsunderlag i yvl-sammanhang, för rekrytering och introduktion etc.;
5. att systematiska kartläggningsdata är nödvändiga för att möjliggöra tillräckligt fullständiga jämförelser mellan individer och jobb.

2.7 Urvalsprinciper för jobbkartläggningen

En viktig fråga vid en jobbkartläggning, gäller hur urvalet av arbetsplatser bör göras. Ett alternativ kan vara att försöka fånga utrymmet för sysselsättning av olika kategorier av arbetshandikappade – genom att i enkätform låta t. ex. arbetsledare och befattningsinnehavare direkt försöka bedöma olika arbetens lämplighet för olika kategorier av arbetssökande med handikapp. Från STAK:s sida bedömdes dock att ett sådant tillvägagångssätt skulle kunna drabbas av okontrollerbara felkällor som "strategiska svar" (de bedömda möjligheterna skulle kunna bli ett direkt resultat av inställningen till inplaceringar på den egna avdelningen) samt kunna bli alltför mycket resultat av schablontänkande och bristande kunskaper om möjliga tekniska och andra anpassningar etc. Dessutom har en avsikt med jobbkartläggningen varit att få underlag för åtgärder även i de typer av jobb där rekrytering inte bedöms aktuell, men åtgärder för att förändra arbetsförhållandena ändå kunnat vara motiverade.

Av dessa skäl föreslogs att urvalet borde syfta till att ge en så bred täckning som möjligt av förekommande arbetsuppgifter inom försöksmyndigheterna. En sådan uppläggning motiverades också av det mer övergripande utredningsintresset att studera förekomsten av arbetskrav och arbetsförhållanden som gör vissa typer av jobb olämpliga för olika grupper av arbetshandikappade.

2.8 Urvalet av ärenden vid arbetsförmedlingarna

Vid urvalet av arbetssökande i försöket, har man utgått från den administrativa definition av arbetshandikappade, som man arbetar med inom arbetsför-

medlingen.

”Sökande med arbetshandikapp” är enl. AMS anvisningar den ”som p. g. a. ett fysiskt, psykiskt, intellektuellt eller socialmedicinskt handikapp har eller väntas få svårigheter att erhålla eller behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden”.

Man arbetar med åtta olika handikappgrupper vid registreringen av arbetshandikappade, nämligen:

1. Hjärt-, lung och kärlsjukdomar
2. Hörselskada
3. Synskada
4. Rörelsehinder
5. Övriga somatiska handikapp
6. Psykiska handikapp
7. Intellektuella handikapp
8. Socialmedicinska handikapp

Att en arbetssökande registreras som arbetshandikappad innebär att man kan tillämpa de särskilda arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel som är förbehållna arbetshandikappade. Huruvida en person verkligen blir redovisad som arbetshandikappad är emellertid avsevärt beroende av rådande praxis vid resp. af-kontor, hur stor hänsyn man där tar till den verkliga ”nyttan” av en arbetshandikapp-registrering i ett enskilt ärende. Genom arbetsförmedlingens omorganisation varvid gränserna mellan arbetsförmedling och arbetsvård delvis suddats ut, har sannolikt antalet arbetshandikappade som direktplaceras i arbete eller i åtgärder som ej är förbehållna sökande med registrerade arbetshandikapp, betydligt ökat. Försökets syfte som bl. a. varit att pröva ändamålsenligheten av befintliga och nya arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel för att underlätta inplacering av arbetshandikappade, har emellertid gjort det naturligt att utgå ifrån den definition man arbetar med inom arbetsförmedlingarna.

3 Utvärderingen – förutsättningar, syften och uppläggnig

3.1 Inledning

Vi ska i detta avsnitt allmänt diskutera vad en utvärdering kan och bör innebära, vilka villkor man i allmänhet vill ställa upp för en sådan, vilka antaganden den förutsätter, vilka de kritiska momenten är o. likn.

Låt oss först då konstatera att det slag av försök som nu genomförs inte kan "effekt-mätas" på något enkelt och okomplicerat sätt – som t. ex. kanske kan vara möjligt om man studerar effekten av en välavgränsad och isolerad organisationsförändring, informationsinsats el. likn. då en enkel "före-efter-mätning" kan vara meningsfull. I en försöksverksamhet av det slag det här är fråga om, med olika insatser vid skilda, inte alltid förplanerade tidpunkter och som sträcker sig över lång tid, måste man gå annorlunda tillväga.

Först bör slås fast att det inte existerar *en* beprövad och etablerad disciplin som kan kallas utvärderingsforskning. Den ansats vi valt, innebär en mångsidig metodik och att flera olika typer av data tas fram på flera olika sätt. Därigenom erhålls data som inte alltid är direkt jämförbara i någon strikt teoretisk mening och där – vilket ligger i ett utvärderingsuppdrags natur – man får överlåta till uppdragsgivare och andra intressenter att göra sammanvägningen av de olika delresultaten.

Utvärderarens viktigaste uppgift är att se till att uppdragsgivaren får ett underlag för sina bedömningar som är i någon mening så "exakt" eller "riktigt" som möjligt. Möjligheterna att lyckas med denna uppgift är till stor del beroende av att de frågeställningar utvärderaren har att arbeta med är så exakt angivna som möjligt. – Exakta mätningar av förhållanden som ingen egentligen är intresserad av är minst lika meningslösa som utvärderingsunderlag, som dåliga mått/beskrivningar avseende viktiga frågeställningar.

3.2 Allmänt om utvärderingsmoment

De nödvändiga momenten i en utvärdering ska utvecklas närmare:

1. *Målformulering*: Detta moment kan kompliceras på olika sätt. Några exempel:
 - Försöksverksamhet kan ofta bedrivas med ofullständigt utvecklade formella mål.
 - Olika intressenter/medagerande kan ha olika målsättningar (ex.: "antal

- inplacerade”, ”handläggningseffektivitet”, långsiktig arbetsanpassning, ”utveckling av nya och för framtiden effektiva hjälpmedel” etc.).
- Olika målsättningar som i och för sig alla kanske kan enas om (ex.: effektiv handläggning av interna omplaceringsproblem resp. externrekrytering av arbetshandikappade) kan i vissa situationer vara svåra att förena och t. o. m. stå i konflikt med varandra.
 - Utvärderaren kan finna att förhållanden/mål som allmänt betraktas som viktiga kan beröras av den verksamhet som ska utvärderas utan att för den skull vara inbegripna i de mål som uppsatts för verksamheten eller ens vara någon avsedd effekt.

Det finns m. a. o. en rad skäl till att utvärderaren måste få relativt fasta riktlinjer för att rätt kunna välja avgränsning av sin faktainsamling och analys.

2. *Beskrivningen av verkligheten* som blir nästa steg i arbetet, måste kunna bygga på en begränsning av den rad olika förhållanden som i och för sig skulle kunna sägas vara relevanta i förhållande till målen, som ställts upp för verksamheten. Vilka delar av organisationernas och människornas omgivning (ex. vis arbetsmarknadsförhållanden resp. familjeförhållanden) måste tas med i analysen för att man ska kunna kartlägga åtminstone de väsentligaste sidoeffekterna av försöksverksamheten? Här blir tillgång till tid och resurser ofta avgörande för hur man gör dessa avgränsningar – ofta blir de snävare än önskvärt.

En andra väsentlig punkt i det verklighetsbeskrivande arbetet rör val av metodik och ”beskrivningsnivå”.

Vi kan t. ex. välja mellan att följa upp inplaceringar genom att fråga de inplacerade människorna hur de ”trivs” med sina arbetsuppgifter eller att försöka mer ”objektivt” kartlägga förhållandena mellan individerna och deras arbetsuppgifter och miljö.

Om vi vill studera verksamheten i en ANP-grupp kan vi kanske välja mellan en noggrann registrering av antalet inlägg från de olika ledamöterna eller att genom deltagarobservationer mer intuitivt försöka skapa oss en bild av rollfördelning och relationer inom gruppen etc.

Viktiga i detta sammanhang är också de rent mättekniska frågorna där problem som rör mätinstrumentens tillförlitlighet och giltighet (”validitet”) är de centrala.

Ett annat problem rör identifieringen av ”orsak-verkan-samband” som vi måste ha som utgångspunkt för vår verklighetsbeskrivning. För det första måste vi vara övertygade om att ett visst resultat, ex. samband mellan inplaceringsresultat å ena sidan och ANP-gruppens arbetsformer å den andra, verkligen har sin förklaring i de studerade faktorerna och inte i någon gemensam bakomliggande orsak. Vi måste för det andra speciellt kontrollera sambandens riktning – vad som egentligen orsakar vad. Om vi t. ex. mäter ANP-gruppens ”framgång” i någon mening och ställer den i relation till ANP-gruppens ”status” i organisationen eller ledamöternas inställning till verksamheten, kan vi inte utan vidare uttala oss om riktningen av ett eventuellt samband.

Så gott som varje utvärderingssituation innebär problem av det slag som beskrivits. Rent teoretiskt vore det naturligtvis idealiskt om man

samtidigt kunde följa två myndigheter – den ena med försöksverksamhet, den andra helt utan förändringar. Vi skulle då kunna arbeta med en helt experimentell ansats och jämföra resultat från mätningar före och efter försöksperioden vid de båda myndigheterna. I verkligheten är ett sådant tillvägagångssätt omöjligt eftersom det inträffar *olika* förändringar i och utanför organisationerna, vars effekter man aldrig helt kan isolera från effekterna av de speciella försöksinsatserna – det kan röra sig om variationer i arbetskraftsefterfrågan, personalförändringar etc. etc. I stället hänvisas man ofta till att göra många och täta mätningar för att följa de olika förändringarna och, kanske delvis tidigare okända, orsak-verkan-förhållanden.

I en försöksverksamhet av det slag vi nu arbetar med är det dessutom direkt olämpligt att försöka begränsa sig till en verklighetsbeskrivning i termer av "insatta resurser" och "uppnådda resultat". Det är ju snarast så att det just är de olika "processer" som omvandlat de insatta resurserna (utbildning som påverkar attityder etc.) som är väsentligast att beskriva, och det är först därefter vi eventuellt kan *förstå* eventuella samband mellan insatta resurser å ena sidan och resultatet å den andra.

3. Vi har nu nått fram till den sista fasen i arbetet – själva *resultatvärderingen* då vi ska jämföra de uppsatta målen med de resultat som faktiskt uppnåtts. Denna jämförelse måste för att bli meningsfull, också kompletteras med uppgifter om kostnader (ekonomiska, sociala etc.) och ev. positiva eller negativa bieffekter som man kanske inte räknat med från början. Denna analys bör göras så detaljerat att man kan diskutera olika delar av försöksverksamheten och bedöma vilka olika "bitar" som kan vara något att bygga på inför framtiden och vilka som kan omprövas eller förkastas helt. Att nöja sig med en enkel och statisk "före-efter-mätning" innebär också att man ställer sig (och uppdragsgivaren) inför alternativen att antingen förkasta eller acceptera helheten. Ett uttalat syfte med SUT:s försöksverksamhet är ju dock att den ska vidareutvecklas och leva vidare – inte bara ge underlag för en bedömning av "hur det gått" i stort.

3.3 Huvudmoment i utvärderingen av försöksverksamheten

I detta avsnitt skall vi försöka översätta de tidigare allmänna resonemangen till de speciella förhållanden som gäller för SUT-försöket. Om vi då först studerar själva förutsättningarna för försöksverksamheten finner vi att det inte så mycket varit fråga om något fastlagt "paket" av insatser direkt syftande till någon angiven målsättning. I stället har man arbetat med mer allmänt formulerade målsättningar och med insatser av snarast förberedande och underlättande slag i förhållande till själva den verksamhet man velat studera.

Detta är helt naturligt – utredningens syfte med försöksverksamheten är att pröva och utveckla ändamålsenliga hjälpmedel av olika slag för att underlätta inplacering av arbetshandikappade och man har till mycket liten del kunnat utgå från färdiga modeller. – Från samtliga intressenters sida har också understrukits värdet av att få till stånd en försöksverksamhet med ett

mångsidigt innehåll som kan ge varierade och för skilda förhållanden giltiga slutsatser och visa på så många väsentliga problem som möjligt. Försöket får därför till stor del ses som ett utvecklingsarbete där olika arbetsformer prövas, "finslipas" och därefter bedöms som användbara eller som mogna för förnyelse.

Detta förhållande, att verksamheten inom försöket förändras under den period som studeras och i viss mån görs "självkorrigerande", komplicerar dock genomförandet av utvärderingen. Det blir nödvändigt att i detalj följa utvecklingen vid de olika myndigheterna och orsaken till eventuella förändringar i arbetsformer m. m. – och i många avseenden blir det viktigare att studera skillnader mellan försök vid olika myndigheter – än att beskriva försöksverksamhetens "resultat" i stort. Tonvikten vid utvärderingsarbetet har därför lagts vid att så ingående och noggrant som möjligt följa ANP-grupperna och verksamheten i anslutning till dessa. Först genom noggrann uppföljning av vad som verkligen händer inne i organisationerna, kan vi bedöma om de resultat som redovisas vid slutet av försöket tillkommit tack vare, trots eller helt oberoende av de speciella försöksinsatserna. En första del av utvärderingen rör sålunda:

3.3.1 Försöksverksamhetens uppläggning

En rättvisande utvärdering av försöksverksamheten förutsätter att man följer upp hur de speciella insatser som från början avsågs ligga till grund för försöket, i verkligheten har genomförts. – Det är ju viktigt att inte utan vidare förkasta de tankegångar som ligger bakom försöksverksamheten även om man skulle finna att den till vissa delar misslyckats. – Själva idéerna om nödvändiga förutsättningar och resurser för ett lyckat resultat kan ha varit riktiga men intentionerna samtidigt svåra att genomföra. Det viktiga blir då att klargöra orsakerna till dessa svårigheter samt i vilken grad detta påverkat slutresultatet. Det blir t. ex. viktigt att belysa om de insatser för utbildning av i första hand nyckelpersoner, arbetsledare, anpassningsgrupper m. fl. som ursprungligen skisserats av försöksledningen, verkligen nått de avsedda målgrupperna. En annan sak är sedan om avgränsningen av målgrupperna varit riktig – dvs. om man riktat sin information/utbildning till de personer som efter hand visat sig vara "nyckelpersoner" för verksamhetens utfall.

En viktig del av utvärderingen innebär på motsvarande sätt en rekonstruktion av försöksverksamhetens senare förlopp, i vilken grad ANP-grupperna verkligen fått ökade och användbara nya hjälpmedel etc.

Speciell uppmärksamhet skall också ägnas åt SPN:s och arbetsförmedlingens/LAN:s respektive insatser i samband med uppbyggnaden av försöksverksamheten, samt arbetsklinikens egen medverkan i kartläggning av arbetsökande och arbetsuppgifter.

3.3.2 Uppföljning av ANP-gruppernas verksamhet

STAK-representanter har varit närvarande vid så gott som samtliga ordinarie ANP-gruppssammanträden vid de 8 försöksmyndigheterna samt i viss utsträckning även vid sammanträdena i de beredningsgrupper som inrättats vid flertalet myndigheter. De ordinarie ledamöterna i ANP-grupperna har

härigenom inte i någon större utsträckning behövt belastas med dokumentationsuppgifter speciellt för utvärderingen.

Det omfattande material i form av löpande anteckningar som samlats in från de sammanträden STAK deltagit i, avses ge underlag bl. a. för att belysa:

- a) De *resurser* som ANP-arbetet tagit i anspråk bl. a. tidsmässigt och ekonomiskt;
- b) ANP-gruppernas "*strukturella egenskaper*", dvs. deras uppbyggnad som grupper samt de processer som verkar inom dessa. – Man kan t. ex. dela upp ANP-arbetet och ärendeberedningen i olika moment som informationsinsamling (via af-tjänsteman, arbetsplatsbesök etc.), informationsbearbetning (hur man tolkar och tar hänsyn till information av olika slag) samt beslut/rekommendation och genomförande av åtgärd.
- c) *ANP-arbetets "resultat"* i termer av antal och typ av inplaceringar samt dessas utfall, eventuella åtgärder som medverkat till att påverka förutsättningarna för inplacering av arbetshandikappade, ex. vis förändringar av organisation och arbetsförhållanden, påverkan av de redan anställdas attityder etc.

Vid insamlingen av data från ANP-grupsarbetet har vissa "stolpar" satts upp i form av "grunddata" som bör insamlas om samtliga grupper, nämligen:

1. En redovisning av ANP-verksamheten vid resp. myndighet före försöksperioden, tidigare handlägningsrutiner i ANP och/eller alternativa organ etc.
2. En statistisk redovisning av ANP-gruppernas verksamhet under försöksperioden bl. a. innefattande uppgifter om gruppernas sammansättning, sammanträdesformer, formella befogenheter, sammanträdesfrekvens, typ av och antal behandlade ärenden, utformning av fattade beslut/rekommendationer o. likn.
3. En beskrivning av de "ANP-aktiviteter" som ägt rum mellan sammanträdena, ANP:s delegering av uppgifter till personer/instanser utanför gruppen etc.
4. En sammanfattning av förslag och synpunkter rörande ANP-verksamheten som framkommer vid de olika försöksmyndigheterna.
5. En mer "mjukdatabetonad" redogörelse för ANP-arbetet, bl. a. grundad på synpunkter från ANP-ledamöterna själva rörande ex. vis:
 - rollfördelning etc. inom ANP-gruppen, upplevda möjligheter ta ställning i och påverka beslut i olika riktningar, förekomst av partsintressen, rollkonflikter etc.
 - arbetsformernas ändamålsenlighet; olika informationstypers (arbetsvårdsutredningar, läkarutlåtanden, kartlägningsintervjuer m. m.) relevans för ärendeberedningen, tillgång till tillräcklig kompetens/kunskap inom olika områden
 - synpunkter på ANP:s befogenheter och ställning inom organisationen – hur det är och hur det borde vara, vilket stöd (delegeringsmöjligheter?) har ANP-gruppen, har organisationen i övrigt varit tillräckligt "förberedd" för att tillåta ANP-gruppen arbeta på lämpligt sätt?

- ANP-arbetet i förhållande till det i tidigare former bedrivna "anpassningsarbetet" – skillnader, avlastning/belastning?

Data-insamling. Underlaget för denna beskrivning av ANP-verksamheten grundas förutom på det av STAK i sammanträden och andra sammanhang direkt insamlade materialet, på de inblandade ANP-ledamöternas synpunkter som de kommit till uttryck dels i en skriftlig enkät, dels i personliga intervjuer med flertalet av "nyckelpersonerna" i (och delvis utanför) ANP-grupperna. (En redovisning av enkäten finns i kapitel 7 och bilaga 1. Guide till nyckelpersonsintervjuer – jmf bilaga 4).

3.3.3 Genomgång av skriftlig information

Samtliga arbetsvårdsutredningar för de sökande som intervjuats inför försöksverksamheten (inkl. LU, anlagsundersökningar etc.) går igenom för att ge underlag för en bedömning av olika informationskällors (inkl. "kartlägningsintervjuerna") inbördes överensstämmelse, relevans som underlag vid placeringsbeslut och uppläggning av introduktion, uppföljning m. m., grad av "förståelighet" etc. I Jönköping på den statliga sidan eftersträvas en samordning med en liknande studie som den av SPN engagerade läkaren där har för avsikt att göra.

Genom jämförelse av de olika typerna av information med det senare utfallet av inplaceringarna, skapas underlag för en efterhandsprövning av de olika informationskällornas tillförlitlighet och giltighet.

3.3.4 Attitydmätning

I och med de omständigheter som gällt för försökets genomförande, det länge oklara beslutsläget, de ganska begränsade och inte helt systematiskt genomförda speciella utbildnings- och informationsinsatserna etc., beslöt STAK:s projektgrupp att avstå från att gå ut med breda "attitydenkäter" till de anställda. Endast inom Piteå kommun där man till en början låg avsevärt före övriga försöksorganisationer, genomfördes en sådan enkät. Vid övriga myndigheter kunde detta dock inte bedömas som särskilt lämpligt – och gehört inom myndigheterna hade säkerligen varit dåligt – innan man där över huvud taget formellt beslutat om att sätta i gång försöksverksamhet. När väl de formella klartecknen var givna för försöksverksamheten, kunde knappast någon mätning av utgångsläget ifråga om attityder till arbetshandikapp etc. göras, eftersom då diverse information på mer eller mindre systematiskt sätt – bl. a. i samband med kartlägningsarbetet – gått ut inom myndigheterna. En enkät rörande t. ex. inställningen till anställning av arbetshandikappade skulle dessutom kunna befaras störas av "strategiska svar" präglade av den bild man hade av vilka personer det skulle komma att bli frågan om att försöka inplacera.

Detta innebär att vi i huvudsak är hänvisade till andra former av data för att få en uppfattning om inställningen till arbetshandikappade bland de anställda. Den avvägning som här gjorts är att man icke i onödig mån skall "störa" inplaceringsavdelningar med breda intervjuundersökningar eftersom detta kan innebära en skärpning av eventuella problem, att de inplacerade

känner sig "stämplade" och specialbehandlade etc. Sättet att samla in attityddata av detta slag kommer därför att anpassas till varje myndighets olika förhållanden. I vissa fall kanske man i ett naturligt sammanhang kan tillfråga ett urval av samtliga anställda om hur de ser på arbetshandikappfrågorna, i andra fall kan "indirekta uppgifter" från kontaktmän, personalkonsulenter etc. vara att föredra.

3.3.5 Organisationsstudie

En speciell del av utvärderingen skall ägnas åt ANP-arbetets organisatoriska, ekonomiska och formella betingelser, dvs. ANP-gruppernas funktion i myndigheterna i förhållande till andra tangerande funktioner, de ekonomiska begränsningar och de bestämmelser rörande rekrytering och anställning som sätter ramarna för inplaceringsverksamheten etc.

En viktig del i denna organisationsstudie blir att fånga upp de inblandades synpunkter på eventuellt nödvändiga anpassningar av beslutsformer, regler etc. i anslutning till rekryteringsfrågorna, som kan vara motiverade ur ANP-verksamhetens synpunkt. SPN får här en viktig expertroll på den statliga sidan och förutsätts kontinuerligt registrera de frågor av detta slag som uppkommer under försöksperioden.

Vidare skall speciellt intresse ägnas tillämpningen av arbetsmarknads- och personalpolitiska insatser för placering av arbetshandikappade. Nya idéer och formulerade behov skall ingående redovisas.

Data-insamlingen sker här i första hand genom personliga intervjuer för att kartlägga gällande rekryteringsrutiner, anställningspolitik m. m., men även genom analys av olika typer av skriftligt material. Den typ av intervjuer som här kommer till användning blir mycket tidskrävande varför urvalet av uppgiftslämnare begränsas till speciellt kunniga nyckelpersoner inom olika områden, ex. personer i ekonomisk ansvarsställning samt personalhandläggare och fackliga representanter.

Utformningen av detta arbete kommer att variera mellan försöksorganisationerna och i vissa fall kan det bli motiverat att göra mer ingående specialstudier av t. ex. vikariatssystem, möjligheterna att anställa vissa kategorier av arbetshandikappade inom speciella organisationstyper, betydelsen av budget- och kostnadsredovisningssystem för benägenhet på olika nivåer att anställa arbetshandikappade o. likn.

Denna del av utvärderingen skall även omfatta arbetsförmedlingens verksamhet i samband med försöket och ANP-gruppsverksamheten, organisationen av ANP-arbetet internt inom af m. m.

3.3.6 Uppföljning och utvärdering av enskilda inplaceringsärenden

Många av de erfarenheter som görs under försöket är av det slaget som ej går att beskriva eller fånga in i form av siffror eller liknande hårddata. För varje individ som över huvud taget ingår i försöksverksamheten för STAK förtjänande en egen "akt" som förutom arbetsvårdsinformation, material från kartläggningsintervjun o. likn., kommer att innehålla en så ingående historik som möjligt över händelseförloppet fr. o. m. att ärendet väcktes i ANP. Denna ärendebeskrivning skall omfatta såväl de diskussioner som förts

i ärendet inom ANP och i övrigt inom myndigheten, som de åtgärder i samband med inplacering som vidtagits och de händelser (eventuella "kriser") som inträffat efter hand. I görligaste mån skall denna typ av information inhämtas från ANP-gruppernas möten och via övriga kontaktkanaler som företagshälsovård, personalkonsulenter, arbetsplatsombud etc. Det är angeläget att tillräcklig information kan fås via naturliga kanaler så att de inplacerade och deras omgivning inte särbehandlas eller störs i onödan. Vid de statliga myndigheterna i Jönköping bör uppföljningsdata kunna fås genom den "företagshälsovårdsliknande" organisation SPN där byggt upp speciellt för försöket.

Tidpunkten för de mer systematiska uppföljningstillfällena kommer att diskuteras med de personer inom försöksmyndigheterna som normalt har eller kommer att få ansvara för uppföljningen av inplaceringsärenden. Uppföljningen bör inte endast innefatta uppgifter om hur de inplacerade individerna funnit sig till rätta och säger sig "trivas" utan även de eventuella förändringar av arbetsfördelningen som inplaceringen föranlett, vilka krav som ställts på omgivningen i form av handledning, merarbete etc. I detta sammanhang blir det en viktig fråga att försöka visa på vilken grad av "flexibilitet" i arbetskrav och arbetsfördelning som kunnat utnyttjas.

Uppföljningen av enskilda ärenden skall i möjligaste mån omfatta samtliga ärenden som blivit föremål för diskussion i anpassningsgrupperna vid försöksmyndigheterna – oavsett om beslut om anställning fattats eller om anställningarna av olika skäl avbryts. Detta är en viktig förutsättning för att vi ska kunna bedöma hur de ärenden som behandlats inom ramen för försöket "lyckats". Det är viktigt att komma ihåg att endast frågan om anställning eller icke anställning inte ger underlag för en sådan bedömning. "Nytan" för individen av de åtgärder som beslutas i eller i anslutning till behandlingen i anpassningsgrupperna måste bedömas mot en vidare bakgrund. Orsakerna är delvis uppenbara:

En person som ingått i försöket men ej därigenom beretts anställning *kan* ha blivit "avvisad" efter en korrekt bedömning av att han/hon i första hand är i behov av andra åtgärder, eller att de arbetsuppgifter som är tillgängliga inte motsvarar individens krav.

Behandlingen av ett ärende i en anpassningsgrupp *kan* eventuellt också innebära en konkret prövning mot arbetskrav och arbetsförhållanden som på ett fruktbart sätt kan visa på vilka "bitar" i individens utbildning, rehabilitering etc. som fattas och ej kan tillgodoses på arbetsplatsen men i andra former, vilka områden som kanske fortfarande är otillräckligt utredda etc.

(Om alltför många av de personer som aktualiserats i myndigheternas anpassningsgrupper tillhör denna kategori kan det däremot ifrågasättas hur realistiskt urval man gjort vid berörda arbetsförmedlingsexpeditioner. Samtidigt hör det dock till försökets uppläggning att någon begränsning till för myndigheterna "skräddarsydda" personer inte gjorts – varför det är naturligt att ett antal av de aktuella ärendena vid behandling i anpassningsgrupperna inte kan anses lämpliga för anställning.)

Omvänt gäller att vi inte utan vidare kan betrakta ärenden som lett till anställning som "lyckade". Personerna *kan* ha fått olämpliga arbetsuppgifter som inte tillrättalagts, individen *kan* ha ett kvarstående rehabiliteringsbehov som ej kunnat tillgodoses inom myndigheten men som kunnat åtgärdas

genom andra insatser.

En sista viktig fråga gäller uppföljningstidens längd. Inplaceringsärendena måste bedömas på sikt. En från början tidsbegränsad anställning eller placering kan innebära en belastning för individen genom förnyade krav på omställning etc. Men den kan också, liksom en varaktig anställning som avbryts på ett tidigt stadium, fungera som en uppbyggnadsperiod inför utbildning eller annat arbete t. ex.

Ytterligare en rad komplikationer vid utvärderingen av anpassningsgruppernas ärendebehandling kan tänkas. Hur skall man t. ex. bedöma ett fall där anpassningsgruppens beredning, ex. på grund av bryåkratiska beslutsformer eller ineffektiva arbetsformer, dröjer så länge att individen i fråga hinner skaffa sig ett jobb på egen hand – men där arbetsuppgifterna är mindre lämpliga? (Detta är för övrigt just vad som tycks ha hänt i något eller några fall.)

3.3.7 Efteranalys av kartläggningsdata m. m.

Förutom de utvärderingsmoment som nämnts i de tidigare avsnitten ingår i STAK:s bearbetningsplan för de uppgifter som samlas in i samband med försöksverksamheten, också vissa moment av renodlad "efteranalys" utan direkt samband med själva försöksverksamheten. Så kommer t. ex. de "kartläggningsdata" som samlats in om ett stort antal arbetsplatser resp. arbetssökande med arbetshandikapp att ligga till grund för en mer generell analys rörande "anpassningsproblemen" mellan den öppna arbetsmarknadens krav vad gäller arbetsuppgifter, miljöförhållanden m. m. å den ena sidan och arbetshandikappade människors krav och önskemål å den andra. Viktigt i detta sammanhang blir att försöka visa på förskjutningar i arbetskrav respektive arbetshandikapp, samt hur sådana utvecklingstendenser förhåller sig till varandra.

3.3.8 SPN:s utvärdering

SPN deltar på samma sätt som övriga inblandade i försöksverksamheten som uppgiftslämnare till den utvärdering statens arbetsklirik uppdragits att utföra. Därutöver har SPN fått regeringens uppdrag att göra en särskild redovisning "vad avser SPN:s medverkan i försöksverksamheten". Denna del av SPN:s utvärdering rör främst de personalpolitiska och juridiska/formella frågeställningar som aktualiseras under verksamheten och ligger inom SPN:s naturliga intresseområde. SPN bevakar även omfattningen av de resurskrav som försöket innebär för de statliga myndigheterna.

I mitten av april lät SPN sammanställa en "Del av checklista för datafångst i samband med sysselsättningsutredningens försöksverksamhet".

Punkterna avser huvudsakligen de för statsförvaltningen specifika regel- och budgetsystemen. Frågeställningarna gäller exempelvis huruvida myndigheterna har skriftlig rekryteringspolitik och hur främjandefrågorna i så fall uttrycks i förhållande till andra intressen; avvägningar mellan arbetsmarknadspolitiska skäl och förtjänst/skicklighet vid tillsättningar; eventuella kollisioner mellan främjande och intern omplaceringsverksamhet; tillämpade anställningskonstruktioner (deltid etc.), förändringar av befintlig

tjänst, lönesättningsfrågor, resursåtgång.

I och med engagemanget av en läkare och på ett ännu senare stadium en personalkonsulent, har förutsättningar även skapats för en mer detaljerad uppföljning av inplacerings- och anpassningsförloppet vid de båda anslagsmyndigheterna i Jönköping. Läkarens och personalkonsulentens uppläggning av utvärderingsinsatserna har inneburit vissa gränsdragningsproblem gentemot STAK:s utvärderingsinsatser. För att undvika dubbelarbete kommer STAK för de aktuella myndigheterna att i relativt stor utsträckning använda sig av de uppföljningsdata etc. som tas fram av läkaren och personalkonsulenten inte minst med tanke på risken att "överbearbeta" de inplacerade och de i anpassningsverksamheten berörda personerna. En strävan kommer dock vara att göra uppläggnings- och uppföljnings- och utvärderingen vid de olika myndigheterna så jämförbar som möjligt.

De utvärderingsmoment SPN här svarar för är i korthet:

- Utvärdering av det skriftliga informationsmaterial som tagits fram om personerna samt vid försöksperiodens slut en utvärdering av läkarutlåtandens och arbetsvårdshandlingars giltighet etc. samt en jämförelse mellan STAK-materialets självbedömningar och det gängse AV- och LU-materialet.
- En medicinsk utvärdering av gjorda inplaceringar efter ca ett års placering inklusive belysning av samspelet mellan de inplacerades medicinska och sociala funktionshinder samt utvecklingen på respektive enhet.
- Som underlag för utvärderingen av inplaceringarna har läkaren och personalkonsulenten bl. a. de kontinuerliga kontakter med respektive enheter och inplacerade i samband med den företagshälsovårdsfunktion de delvis skall ersätta.
- Som ytterligare underlag för utvärderingen skall analyseras personalavdelningens sjukfrånvarostatistik och förändringar i denna under försökets gång liksom omplaceringsfrekvens vid respektive enhet.

Den PM där SPN:s läkare presenterar sin uppläggning av arbetat, avslutas:

"Väsentligt måste vara att så långt möjligt ta fram positiva och negativa effekter av inplaceringen främst för de inplacerade men även belysa hur de övriga anställda berörs. Inte minst intressant är att studera hur typen av handikapp har påverkat attityden till inplaceringen på enheten. Här är den vid inplaceringen gjorda bedömningen av medicinska och sociala funktionshinder en väsentlig punkt. Samspelet mellan den inplacerade individen och enheten i övrigt förutsätter *såväl* en fortlöpande kontakt via personalkonsulent/läkare samt arbetsplatsens personalvårdsresurser inklusive arbetsplatsombud/anpassningsgrupp under försöksperioden *som* en väl förberedd utvärdering".

Efter diskussioner mellan representanter för STAK och SPN har överenskommit att läkaren/personalkonsulenten lägger upp sin verksamhet självständigt men samtidigt informerar STAK om planerade insatser. Det är vidare ett önskemål från SUT:s sida att den slutliga utvärderingen kan göras på ett överskådligt och sammanhållande sätt varför SPN:s utvärdering till vissa delar kommer att redovisas i slutrapporten.

4-6 Försöksförloppet – lokala erfarenheter

I dessa kapitel görs en kortfattad genomgång av försöksverksamheten vid de enskilda myndigheterna. En mer detaljerad redogörelse för myndigheternas organisation, personalsammansättning etc. samt de olika stegen i försöksverksamheten vid enskilda myndigheter, återfinns i de säsilda myndighetsrapporter som publiceras separat, samtidigt med denna rapport.¹

Redovisningen görs ortsvi. Försöksuppläggnin gen nämligen till vissa delar varit gemensam och specifik för de olika försöksorterna, bl. a. vad avser informations- och utbildningsinsatser samt ifråga om af:s medverkan i ANP-gruppsarbetet.

¹ Kan rekvireras från Statens Arbetsklirik, Karolinska vägen 12, 171 64 Solna

4 Försök i Jönköping

4.1 Inledande kontakter med försöksmyndigheterna

Försöket i Jönköping omfattar lantbruksstyrelsen, länsstyrelsen i Jönköpings län, postkontoret, Jönköping 1 samt Jönköpings kommunförvaltning.

Försöksledningens första kontakter med tilltänkta försöksmyndigheter togs i början av sommaren 1976, vanligen på verksamhetsnivå eller motsvarande.

I slutet av augusti sammanträdde representanter för SUT, SPN, STAK och LAN/af samt ett 30-tal personer från de då fyra aktuella statliga myndigheterna i Jönköping (skogsstyrelsen var då fortfarande med i planeringen). Ett motsvarande sammanträde anordnades enskilt med företrädare för Jönköpings kommunförvaltning. SUT-representanter informerade vid dessa sammanträden om försökets syfte och uppläggning samt redogjorde för beslutsläget – att formellt ännu icke något beslut vad gäller den statliga sektorn var fattat.

Redan vid dessa möten och i ännu högre grad senare under perioden av introduktion och planering av försöket, gavs tecken på att de förberedande diskussionerna inom myndigheterna varit otillräckliga. I några fall, bl. a. i Jönköpings kommun, hade man uppenbarligen inte tillräckligt väl försäkrat sig om att deltagandet i försöksverksamheten var betryggande förankrat och återförsäkrat på de "operativa nivåer" där ansvaret för verksamheten så småningom skulle kunna ligga. Så uttryckte t. ex. den personalansvarige vid Jönköpings kommun vid ett senare tillfälle bekymmer över det sätt man "halkat in i projektet" – bl. a. med tanke på redan tidigare beslutade insatser inom arbetsmiljöområdet, som skulle bli resurskrävande för personalavdelningen. Även om särskilda resurser kunde ställas till förfogande för kartläggningen, bedömdes försöket innebära att mycket nytt jobb skulle komma att ligga på ANP-gruppen och personalavdelningen. Dessutom tycktes kommunledningens inställning till vilka resurser som kunde avsättas speciellt för verksamheten, inte ha uttryckts tillräckligt klart eller vidarebefordrats till personalavdelningen under försöksperiodens början. Något formellt beslut om att delta i försöket hade f. ö. inte fattats när man skulle lägga upp verksamheten vid personalavdelningen.

På liknande sätt uttrycktes efterhand missnöje vid några av de övriga myndigheterna över sättet som försöksverksamheten initierats och även lagts upp.

Detta missnöje och åsikterna att "allt skett för snabbt" sammanhängde

antagligen inte bara med att informationen från SUT:s inledande kontakter med myndigheternas ledning inte trängt ned ordentligt. På den fackliga sidan tycktes den centrala uppbackningen inte ha fungerat helt tillfredsställande. Så sent som vid ett sammanträde i mitten av oktober förklarade en personalrepresentant vid länsstyrelsen att man haft kontakter med facket såväl lokalt som centralt men att man "i Stockholm över huvud taget inte kände till verksamheten". Självklart efterlystes ett besked om att facket centralt stödde verksamheten. Vid Jönköpings kommun anmärkte man på att de fackliga organisationerna inte fått vara med och planera t. ex. den ekonomiska uppläggnings och att planeringen över huvud taget varit bristfällig.

Dessa brister kan delvis förklaras av att försöksledningen, i och med den allmänna oklarheten omkring försöket i inledningsskedet, väntade till början av hösten med att knyta till sig den fackliga referensgrupp, som därefter följt försöket.

Även på andra sätt stördes planeringen av försöksverksamheten avsevärt av det "beslutsvacuum" som präglade försöket ända från de inledande kontakterna med myndigheterna till dess att det slutliga regeringsbeslutet blev känt i januari. Redan under september-oktober började man i den lokala ledningsgruppen, relativt otåligt från främst anslagsmyndigheterna, efterlysa definitiva beslut. Inga garantier kunde då lämnas vare sig från SPN eller SUT, även om försöksledningen försökte övertyga myndighetsrepresentanterna om det orimliga i att beslutet när det väl kom, skulle bli negativt. Man förutskickade dock att utformningen av de ekonomiska bidragen skulle kunna bli annorlunda än i det ursprungliga förslaget. Från bl. a. länsstyrelsen var man emellertid mycket tveksam inför att ge sig in på några förpliktelser utan motsvarande ekonomiska garantier.

Även efter det att regeringsbeslutet om ekonomiska och administrativa förutsättningar för försöket kommit, återstod en del oklarheter ifråga om de ekonomiska förutsättningarna, bl. a. vad som skulle inrymmas i de "administrativa merkostnader" som myndigheterna skulle kunna få ersättning för. SPN kunde naturligen ej ge några exakta utfästelser men åtog sig att samordna frågan i kontakt med myndigheterna.

Också vad gäller möjligheterna att tillämpa de särskilda lönefinansieringsformerna, rådde viss tveksamhet. Varken länsstyrelsen eller lantbruksstyrelsen ansåg sig ha utrymme i personalbudgeten för att täcka de 25 % av lönekostnaderna som återstår efter statsbidragsdelen vid halvskyddad anställning och för 100 %-alternativet fanns stor oro för finansieringen efter budgetåret 1977/78.

En allmän vägledning för anslagsmyndigheternas tillämpning av de nya hjälpmedlen gavs i en SPN-promemoria som muntligt föredrogs vid den lokala ledningsgruppens sammanträde i Jönköping i början av mars -77 och som distribuerades en tid senare. Här behandlades inplaceringsfasen och olika former för anställning av arbetshandikappade - via vakanser, dubbelbemannning inför pensionsavgångar samt tjänster utanför organisationen (i sista hand). Samtidigt kunde SPN:s projektledare meddela att inga utfästelser lämnats från departementsnivå om tilldelning av fortsatta medel vid försöksperiodens utgång - för tjänster som under försöksperioden täckts med "100 %-modellen". Detta kunde bli en fråga först för den kommande höstens budgetbehandling. De alternativa lösningar myndigheterna hade att arbeta

med var att antingen försöka få in de nyanställda i den vanliga organisationen under den garanterat finansierade ett-årsperioden eller att ta in ny tjänst i petita i det fall det rörde tjänst av hög prioritet. SPN:s bedömning var samtidigt att myndigheterna knappast kunde försättas i den situationen att de skulle tvingas säga upp de nyanställda arbetshandikappade, vid försöksperiodens utgång.

Vissa betänkligheter kvarstod dock hos representanter för anslagsmyndigheterna. Länsstyrelsens representant i den lokala ledningsgruppen bedömde det som osäkert om man skulle kunna prioritera tjänster för arbetshandikappade när man samtidigt låg så långt efter personalmässigt på många andra områden medan man från lantbruksstyrelsen ansåg att garantier måste lämnas för finansiering av nyinrättade tjänster inom försöket, efter försöksperiodens utgång.

4.2 Försöksuppläggnig m. m.

4.2.1 Lokala ledningsgruppen (LL)

Försöket i stort har i Jönköping letts av en "lokal ledningsgrupp" med representanter för försöksmyndigheterna samt LAN/af, SUT, SPN samt STAK.

Egentliga beslut har fattats endast i mindre utsträckning i gruppen som istället mer fungerat som en informationskanal mellan de olika inblandade parterna i försöksverksamheten.

I gruppen, som sammanträtt i stort sett en gång per månad, har diskuterats allmänna frågor omkring försöket och dess förutsättningar, regler för finansieringen av tjänster och arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel, rekrytering av kartläggare, för samtliga försöksmyndigheter gemensamma informations- och utbildningsfrågor, etc.

Framför allt under hösten ägnades en stor del av mötena åt de ekonomiska frågorna och det oklara beslutsläget – varvid naturligen de båda anslagsmyndigheternas representanter var mest bekymrade. Anslagsmyndigheterna dominerade också i övrigt ofta diskussionen med uttryckta farhågor över problem att få loss tjänsterum, brist på personalkonsulentresurser etc.

Under inplaceringsfasen har gruppen fungerat som ett forum för avrapportering av inplaceringsverksamheten och de problem som därvid uppkommit. Dessutom har man diskuterat utvärderingsfrågor, behovet av personalkonsulentresurser etc.

Visst missnöje framkom under våren-77 från några av myndigheterna ifråga om ledningsgruppens verksamhet. Från kommunens sida menade man att de frågeställningar som diskuterades ofta var av exklusivt intresse för de statliga myndigheterna. Även från lantbruksstyrelsen ifrågasattes i viss mån om de månatliga sammanträdena var nödvändiga.

Den lokala ledningsgruppens verksamhet fortsattes dock som tidigare då man bedömde att frågeställningar av viktig principiell natur i allt större utsträckning skulle komma att aktualiseras i gruppen allt efter som inplaceringsarbetet kom igång.

Åtminstone i några fall har inte vidareförningen av information från lokala ledningsgruppen till ANP-grupperna fungerat tillfredsställande. Detta kan till en del förklaras med att LL-mötena i allmänhet förlagts i omedelbar anslutning *efter* ANP-sammanträden vid resp. myndighet.

4.2.2 *Informations- och utbildningsinsatser*

Informations- och utbildningsinsatserna för de fyra försöksorganisationerna i Jönköping diskuterades fram gemensamt i den lokala ledningsgruppen och vid särskilda planeringsmöten mellan försöksledningen och myndighetsrepresentanter. Vissa insatser, framför allt för de statliga myndigheterna, har varit gemensamma.

Muntlig information och utbildning

I början av oktober anordnades en information för sammanlagt ett femtiotal särskilt utvalda "nyckelpersoner" vid de tre statliga försöksmyndigheterna. Denna grupp av "nyckelpersoner" omfattade ledamöter i ANP-grupperna inkl. af-tjänstemän, ytterligare fackliga representanter, personalmän samt personer i arbetsledande funktioner. Dessutom inbjöds representanter för handikapporganisationerna.

Programmet för denna utbildningsdag (jmf bilaga 2) följdes i stort sett också vid den utbildningsdag som anordnades speciellt vid kommunförvaltningen.

Denna information kompletterades i början av november med en kortare muntlig information till lantbruksstyrelsens samtliga anställda (ett 2 tim. långt program med information från SUT, SPN och LAN genomfördes i tre likadana pass).

Någon liknande direktinformation till samtliga anställda vid övriga myndigheter kunde ej genomföras av praktiska skäl (större antal anställda).

I anslutning till "nyckelpersonsinformationen" anordnades två utbildningsdagar för ANP-gruppernas ledamöter, varvid informerades om de hjälpmedel och rutiner för kartläggning av arbetsplatser som STAK föreslagit. ANP-ledamöterna fick i samband med detta även göra ett antal provintervjuer vars utfall följdes upp vid en ny träff någon vecka senare.

Efter dessa inledande utbildningsinsatser blev det ett avsevärt "glapp" i tiden fram till att inplaceringsarbetet kunde börja planeras praktiskt i och med att de formella besluten om försöket fattats.

När man i januari började föra mer konkreta diskussioner inför den kommande inplaceringsfasen, bedömdes det av flertalet myndighetsrepresentanter i den lokala ledningsgruppen att kunskaperna om (och delvis stödet för) försöket var otillfredsställande på de högre chefsnivåerna. Projektansvariga SUT- och SPN-representanter gav därför under februari-mars en muntlig information om försöket till lantbruksstyrelsens och länsstyrelsens verksamheter och övriga högre chefer. En liknande information genomfördes vid kommunen varvid bl. a. några av kommunalråden var närvarande.

Skriftlig information

Man hade enats om i den lokala ledningsgruppen att samtliga anställda måste få information om försöksverksamheten. I avvaktan på det formella beslutet rörande de ekonomiska förutsättningarna för försöket, utarbetades en för samtliga försöksmyndigheter gemensam folder omkring försöksverksamheten. Dennas framställning försenades av olika skäl och foldern kom att distribueras först i februari. En för hela försöket allmän broschyr om arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel samt de särskilda åtgärderna inom försöket, distribuerades ungefär samtidigt.

Dessförinnan hade dock myndigheterna gått ut med allmäninformation om försöket i sina personaltidningar – eller flygblad (vid Postkontoret där man saknar egen personaltidning). Här informerade man även om den jobbkartläggning som påbörjades i november vid myndigheterna.

I och med det allmänt oklara försökläget under hösten-76, kom utformningen och samordningen av de olika informationsinsatserna att delvis bli mindre tillfredsställande. Man menade t. ex. från någon myndighet att den folder som sändes ut i februari, då delvis hunnit bli överspelad genom att "strö-information" om försöket redan gått ut under lång tid. Man efterlyste nu i stället mindre cirkulärbetonad information och mer "till människorna" riktad upplysning, gärna utformad i samråd med experter från försöksledningen.

4.2.3 Kartläggning av arbetshandikappade och befattningar

Som ett annat förberedande moment inför den aktiva inplaceringsfasen, har genomförts kartläggningar dels av ett urval arbetssökande med arbetshandikapp vid Jönköpings af, dels av ett urval befattningar vid var och en av försöksmyndigheterna.

Uppläggningsen för försöket innebär att man gjort ett urval bland de sökande vid arbetsförmedlingen som registrerats som arbetshandikappade och sedan begränsat inplaceringsansträngningarna vid försöksmyndigheternas ANP-grupper till de personer som ingått i detta urval. Jobbkartläggningen, som liksom individkartläggningen genomförts med STAK:s formulär, har gjorts mer förutsättningslöst. Syftet har här varit att få en så bred bild som möjligt av förekommande arbetsuppgifter inom myndigheterna. Någon direkt koppling till kommande rekryteringsbehov vid myndigheterna, som samtidigt varit svårt att förutse vid försökets inledning, har icke gjorts. I kartläggningen vid Postkontoret skedde dock en begränsning till de befattningar till vilka externrekrytering över huvud taget kan ske.

Avsikten med detta breda urval har varit dels att ge ett underlag för inplaceringsdiskussionerna och förbättrade kunskaper till af-tjänstemännen om förekommande arbetsuppgifter och krav, dels att få en mer allmän bild av eventuella negativa miljöförhållanden etc. vid de fyra olika myndigheterna.

Genomförandet av jobbkartläggningarna har vid Jönköpingsmyndigheterna, förutom vid Postkontoret där ANP-gruppsledamöter själva svarat för det, lagts på sex långtidsutbildade personer som under november–december 1976 gavs beredskapsanställning vid de tre aktuella myndigheterna.

4.3 Arbetsmarknadssituationen i Jönköpings distrikt

Enligt arbetsförmedlingens bedömning började arbetsmarknadsläget vid tiden för försökets inledning, hösten 1976, bli kärvare än tidigare inom länet. Man hade under den senaste perioden haft flera företagsnedläggelser och många företag hade genomfört personalinskränkningar. 1 000 personer hade på relativt kort tid blivit uppsagda inom länet. Trots detta kunde man uppvisa en relativt låg arbetslöshet eftersom det funnits andra företag som sugit upp arbetskraften. Störst bedömdes problemen vara för de nytillträdande på arbetsmarknaden, speciellt då för kvinnor och ungdomar. Som en bidragande orsak till dessa gruppers svårigheter angavs den nya lagen om anställningskydd som ansågs ha gjort företagen försiktiga. Samtidigt gjordes dock bedömningen att utslagningen från företagen motverkats genom lagstiftningen.

I följande tabell redovisas arbetsmarknadsläget för Jönköping af:s distrikt omfattande Jönköping–Husvarna–Vaggerydsområdet under försöksperioden, september 1976–september 1977. Där redovisas också särskilt situationen vad gäller arbetssökande med arbetshandikapp.

Tabell 4.3 Jönköpings distrikt (inkl. Husvarna och Vaggeryd) Befolkning 1.1.1976 ca 120 000

	September 1976	Februari 1977	September 1977
Samtliga arbetssökande under månaden	2 768	2 141	3 379 ^b
däruv utan arbete omedelbar placering ^a	1 419	911	1 296
Kvarstående arbetssökande vid månadens slut	1 020	910	1 300
Lediga platser vid månadens slut	590	730	280
Arbetshandik totalt	438	410	380
<i>Under mån placerade sök. m. arb.handik:</i>			
arbete ö. m.	10	11	3
1/2-skyddat	3	–	–
skyddad verkstad + hemarbete	8	1	–
arkivarbete	3	–	1
beredskapsarbete	10 Σ 34 (7,8 %)	1 Σ 13 (3,2 %)	13 Σ 17 (4,5 %)
prövning/träning	18	19	2
AMU	68	34	33
avaktualiserade	24	41	35
kvarstående arb. handik vid mån. slut	294	303	294

^a I gruppen "Samtliga arbetssökande" ingår även s. k. "ombyttessökande", dvs. personer som har varaktigt eller tillfälligt arbete och som söker annat arbete, samt personer som är utan arbete men som av olika skäl söker arbete för tillträde vid en senare tidpunkt. Gruppen "utan arbete omedelbar placering" avser personer som är arbetslösa och beredda att omedelbart börja ett nytt arbete.

^b I denna summa ingår 268 personer i Beredskapsarbete. Omräknat för att få jämförbarhet med tidigare data där beredskapsarbete ingår. Statistiken omlagd från juli 1977.

4.4 Försöksuppläggning vid Jönköpings af

4.4.1 Begränsade personalresurser

Jönköpings af:s medverkan i försöket har letts av en projektledare vid Länsarbetsnämnden. Till en början var organisationen av förmedlingens insatser i försöket något oklar eftersom några särskilda resurser ej ställdes till förfogande, trots LAN:s påstötningar på AMS.

De ca 90 ANP-grupper som finns inom förmedlingens distrikt är fördelade mellan ett 40-tal handläggare. De ordinare af-tjänstemännen i försöksmyndigheternas ANP-grupper avsågs kvarstå som förmedlingens representanter även under försöksperioden och parallellt sköta sina övriga arbetsuppgifter. Efter en tid, då det allt mer framstött som ohållbart med denna begränsade insats, avdelades en av af-tjänstemännen till att fr. o. m. april månad ägna hela sin arbetstid åt försöket. Hon kom därmed också att komplettera den ordinarie af-tjänstemannen i kommunens ANP-grupp (eftersom denne ej ansågs hinna med beredning av enskilda ärenden etc.) samt dessutom ansvara för länsstyrelsens ANP-grupp där hon ingått sedan tidigare. Hon har också fungerat som samordnare av förmedlarnas insatser på det praktiska planet, haft möjligheter att "hålla i" ärenden och träffa de sökande på ett annat sätt än de övriga af-tjänstemännen i försöket.

4.4.2 Urval av ärenden

Efter att ha fått information om försökets förutsättningar, tog handläggande arbetsvårdstjänstemän ut ca 140 ärenden som de bedömde lämpliga för försöket. Detta skedde samtidigt med att befattningskartläggningen genomfördes vid försöksmyndigheterna varför urvalet skedde efter allmänna bedömningar av huruvida dessa myndigheter utgjorde lämpliga arbetsplatser eller ej för de sökande.

De 140 ärenden som togs ut på detta sätt, granskades sedan av en av de AMS-tjänstemän som tillfälligt förstärkte förmedlingen samt den af-tjänsteman som senare blev heltidsengagerad i försöket. Efter diskussion med respektive handläggare om lämpligheten av att låta enskilda sökande ingå i försöket, reducerades urvalet till ett femtio-tal personer. Man tog då bl a hänsyn till om det utifrån eventuellt tidigare planerade åtgärder som utbildning och arbetsprövning, de sökandes hälsotillstånd o likn kunde anses motiverat att ta upp ärendena i försöket. I tveksamma fall konsulterades LAN:s representant i försöket för att avgöra om ärendet borde ingå i försöket.

Kriterier vid detta andra urval var också att de sökande kunde bedömas klara ett arbete efter anpassningsåtgärder samt att ingen annan åtgärd som tex utbildning kunde bedömas som lämpligare. En allmän strävan var samtidigt att få ett så representativt urval som möjligt i förhållande till hela gruppen arbetssökande med arbetshandikapp inom distriktet, såväl vad gällde arbetshandikappens art som svårighetsgrad.

4.4.3 *Uppläggning av intervjuarbetet samt bearbetningsrutiner*

Eftersom man vid Jönköpings af från början bedömde att intervjuarbetet skulle bli alltför tidskrävande för att kunna klaras med normala resurser, tillfördes extra personal från AMS i Stockholm som särskild förstärkning. Tre AMS-tjänstemän besökte Jönköping i olika omgångar under december 1976-januari 1977 och svarade då för intervjuer med huvuddelen av de personer som ingått i "försöksurvalet". De hade dessförinnan givits särskilda intervjuarinstruktioner från STAK.

23 sökandintervjuer genomfördes dock senare av tjänstemän vid Jönköpings af, främst den i försöket heltidsengagerade tjänstemannen samt en förmedlare som ej i övrigt deltagit i försöket.

Allt eftersom intervjuarbetet kom igång, skickades de ifyllda intervjuformulären till STAK för kontroll av uppgifternas fullständighet m. m., databearbetning resulterande i intervjusammandrag i klartext, samt manuell kompletteringar av data-utskriftena med viktigare kommentarer som intervjuarna kompletterat intervjusvaren med.

Det bearbetade intervjumaterialet sändes under mars månad till af där sedan en fördelning av ärenden gjordes mellan tjänstemännen och resp. myndigheter.

4.4.4 *Inledande svårigheter*

När de i försöket engagerade af-tjänstemännen väl kommit igång med ANP-grupsverksamheten, fann de snart anledning uttrycka visst missnöje över sökandeurvalets sammansättning och storlek. Urvalet bedömdes snart som för litet när man efterhand "betat av" de enklare ärendena och därmed gjort ett urval i urvalet. Det faktum att även personer bosatta utanför Jönköpings normala pendelavstånd ingick i urvalet, var också i några fall en försvårande omständighet.

Vid det första urvalstillfället utlovades från LAN:s sida att en påfyllning skulle ske efterhand och att af-tjänstemän skulle uppmanas att kontinuerligt bevaka sina sökande ur försökets synpunkt. En komplettering skedde också med några ärenden som ansågs särskilt lämpliga för vissa myndigheter. Samtidigt hade man dock vissa svårigheter att få fram nya ärenden från de övriga handläggarna.

Till urvalets uttunning kom efterhand att flera av de sökande, sammanlagt sju personer som ingick i det ursprungliga urvalet, lyckades skaffa jobb på egen hand. Till detta bidrog dels tidsutdräkten mellan intervjuer och aktualisering av ärenden i ANP-grupperna, dels att intervjuerna vid af i några fall stärkte de sökandes självförtroende så att de vågade söka arbete på egen hand.

Samtidigt med dessa problem med urvalet hade af i sina kontakter med myndigheterna ute i ANP-grupperna till en början avsevärda svårigheter att få till stånd praktiska inplaceringslösningar. På detta sätt befann man sig snart i ett läge då man såg sina möjligheter att arbeta konstruktivt med de utvalda ärendena som små – på samma gång som man kände ett starkt ansvar för och avsevärda förväntningar från kollegor och inte minst de arbetssökande, att visa resultat.

Vad gällde de tidigare genomförda sökandintervjuerna bedömde man att dessa borde ha gjorts av af-tjänstemännen själva – och inte som skett till stor del lagts ut på externa personer. Man begärde vidare att få "matchningsförslag" för samtliga svåra ärenden där inga naturliga placeringsalternativ kunde ses. Efterhand som af-tjänstemännen bättre lärde känna placeringsmöjligheter och förekommande arbetsuppgifter ute i myndigheterna, resp. de sökandes individuella önskemål, beställde de även mer "riktade" matchningskörningar där man angav mot vilka jobb individerna skulle matchas.

Samtidigt med att af-tjänstemännen arbetade hårt med ärendena, kände de sig relativt utelämnade åt sig själva och utan tillräckliga resurser tidsmässigt (för två av tjänstemännen) att verkligen arbeta intensivt med försöket. Af-tjänstemännen fann sig maktlösa inför den inställning man ansåg sig mötas av i några av ANP-grupperna och de till synes mycket begränsade placeringsmöjligheterna beroende på ekonomiska oklarheter inom kommunen, de begränsade rekryteringsjobben vid Postkontoret osv.

Synpunkterna att de resurser som tilldelats för deltagandet i ANP-grupperna var för små, bemöttes från centrala AMS sida med att försöket skulle ligga inom den ordinarie verksamheten – i linje med de allmänna strävandena efter realistiska betingelser och arbetsformer som präglade försöksverksamheten.

4.4.5 "Argumenttrimning"

Kort före inplaceringsfasens början anordnades vid af i Jönköping en särskild "argumenttrimning" av arbetsförmedlarna varvid också deltog representanter för SUT, AMS och STAK samt LAN:s experter på anpassningsarbete och arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel. Vid detta tillfälle diskuterades dels allmänt arbetsförmedlarens roll i ANP-arbetet dels de hjälpmedel som ev. skulle kunna komma till användning inom de olika försöksmyndigheterna.

4.4.6 Af:s personalinsatser i försöksverksamheten

I den lokala ledningsgruppen har dels två representanter från LAN ingått (omväxlande), dessutom på ett relativt tidigt stadium den af-tjänsteman som haft huvudansvaret för den löpande verksamheten.

Valet av förmedlare i de fyra ANP-grupperna modifierades något på ett tidigt stadium då det visade sig att tjänstemannen i kommunens anpassningsgrupp, tillika kontorsföreståndare på af, ej hade möjligheter att göra de insatser försöksverksamheten krävde.

Vid postkontorets och lantbruksstyrelsens ANP-grupper har de två ordinarie af-tjänstemännen fått sköta ANP-arbetet jämsides med sina normala arbetsuppgifter. I kommunens och länsstyrelsens grupper har en och samma person fungerat som af:s representant, och har dessutom efterhand fått möjligheter att ägna sig åt försöksverksamheten på heltid.

För intervjuarbetet med de sökande, erhöles som tidigare nämnts förstärkning från AMS i Stockholm. 3 tjänstemän utlånade i sammanlagt 7 veckor (varav 2 veckor helt ägnades åt förberedelser som utplockning av ärenden m. m.) genomförde totalt 33 "kartlägningsintervjuer". Resterande 23

intervjuer utfördes av 6 av af:s egna tjänstemän.

Personalinsatserna från af och LAN, inkl. förstärkningar från AMS, redovisas i nedanstående tablå (ungefärlig beräkning):

Tablå 4.4.6 Personalinsatser vid Jönköpings LAN/af i samband med försöket

	Antal dagsverken		Totalt
	Fram t. o. m. januari 1977	Februari-sept. ^a 1977	
Af-tjänsteman vid kommunen o. länsstyrelsen	13	103	116 ^b
Af-tjänsteman vid lantbruksstyrelsen	6,5	20	26,5
Af-tjänsteman vid Postkontoret Jönköping 1	6,5	16	22,5
Övriga (LAN-representanter, ord. af-tjänstemän i kommunens ANP-grupp och andra tjänstemän)			31
Förberedelser, intervjuer – AMS-tjänstemän			35
Summa			231

(Av totaltiden belöper sig 136,5 dag på det direkta ANP-arbetet inkl. förberedelser och sammanträdestid. Gäller fram t. o. m. juni).

^a Tiden har av Af-tjänstemännen uppgivits exakt t. o. m. juni. För tiden därefter har en schablonmässig uppskattning gjorts (ett tillägg av 40 % på tiden febr.–juni).

^b Någon exakt uppdelning är enligt berörd Af-tjänsteman inte möjlig att göra mellan dessa båda myndigheter, men uppskattningsvis har mer än hälften av tiden ägnats kommunen.

4.4.7 Bakgrundsdata för de arbetssökande med arbetshandikapp som ingått i försöket

Sammanlagt har 56 personer intervjuats vid Jönköpings af för deltagande i försöket. (Dessutom har 4 omplaceringsärenden vid kommunen intervjuats med kartläggningsformuläret – dessa redovisas dock icke här.)

I följande sammanställning redovisas vissa viktigare bakgrundsvariabler för de 56 personerna. Uppgifterna är hämtade från de särskilda intervjuerna samt från arbetsvårdsutredningarna. Som jämförelsegrupper redovisas för vissa variabler dels arbetssökande med registrerade arbetshandikapp vid Jönköpings distrikt, dels motsvarande grupp för hela riket.

Som framgår av sammanställningen överensstämmer försöksurvalets sammansättning relativt väl med motsvarande fördelningar för samtliga sökande med arbetshandikapp inom Jönköpingsdistriktet, vad gäller ålder och kön. Försöksurvalet uppvisar dock en viss överrepresentation av hörsel- och synskadade, personer med "övriga somatiska handikapp" samt psykiska handikapp. I gengäld har urvalet en markerad underrepresentation av rörelsehindrade och personer med socialmedicinska handikapp.

Tabell 4.4.7 a Vissa bakgrunds- och jämförelsedata för de personer vid Jönköpings distrikt (Jönköping + Huskvarna + Vaggeryd) som ingått i försöket

	Uttagna för försöket		Jämförelsegrupper			
	Antal	%	Jönköpings distr. Arb. handik. aktuella febr. 1977		Hela riket Arb. handik. aktuella febr. 1977	
			Antal	%	Antal	%
<i>Handikapp</i>						
Hjärt-, kärl- och eller lungsjukdom	1	1,8	11	2,7	1 100	4,6
Hörselskada	3	5,4	7	1,7	416	1,7
Synskada	4	7,1	7	1,7	496	2,1
Rörelsehinder	12	21,4	157	38,3	8 710	36,1
Övriga somatiska handikapp	14	25,0	52	12,7	3 145	13,0
Psykiska arbetshandikapp	18	32,1	83	20,2	3 976	16,5
Förståndshandikapp	–	–	17	4,1	916	3,8
Socialmedicinska arbetshandikapp	4	7,1	76	18,5	5 373	22,3
	56	100,0	410	100,0	24 132	100,0
<i>Kön</i>						
Män	36	64,3	247	60,2	15 114	62,6
Kvinnor	20	35,7	163	39,8	9 018	37,4
	56	100,0	410	100,0	24 132	100,0
<i>Ålder</i>						
–19	4	7,1	32	7,8	1 846	7,6
20–24	6	10,7	68	16,6	3 978	16,5
25–34	10	17,9			6 295	26,1
35–44	12	21,4	267 ^a	65,1 ^a	4 737	19,6
45–54	19	33,9			4 887	20,3
55–	5	8,9	43	10,5	2 389	9,9
	56	100,0	410	100,0	24 132	100,0

^a I distriktsstatistiken är åldersgrupperna 25–54 år sammanslagna.

(Följande uppgifter är hämtade från de s. k. kartläggningsintervjuerna och rör förhållanden för vilka ingen motsvarande distrikts- eller riksstatistik varit tillgänglig.)

Civilstånd

Gift/sammanboende:	23	(41 %)
Änka/änkling:	0	(0 %)
Frånskild:	10	(18 %)
Ogift – ej sammanb.:	22	(39 %)
Oklart – uppg. saknas:	1	(2 %)
	56	(100 %)

Grundutbildning

Folkskola, högst sju år:	15	(27 %)
Grund/flick/realskola el. folkskola 8 år el. motsv.:	32	(57 %)
Gymnasial utbildning:	8	(14 %)
Eftergymnasial utbildn.:	1	(2 %)
	56	(100 %)

Antal yrkesutbildningar:

En yrkesutbildning:	28	(50 %)
Två yrk.utb. el. mer:	21	(38 %)
Saknar yrkesutbildning:	7	(12 %)
	56	(100 %)

(19 personer (38 %) avslutade sin senaste yrkesutbildning 1970 eller senare).

Senaste anställningens längd:

Mindre än 1 år:	16	(29 %)
1-2 år:	5	(9 %)
3-4 år:	8	(14 %)
5-9 år:	8	(14 %)
10 år eller mer:	11	(20 %)
Uppgift saknas:	8	(14 %)
	56	(100 %)

Tid sedan senaste anställning slutade:

Mindre än 1 år:	17	(30 %)
1-2 år:	9	(16 %)
3-4 år:	3	(5 %)
5-9 år:	11	(20 %)
10 år eller mer:	3	(5 %)
Oklart:	0	(0 %)
Fortf. anställd:	9	(16 %)
Uppgift saknas/aldrig anställd	4	(7 %)
	56	(100 %)

Slutorsak - senaste anställning:

Sjukdom el. olycksfall:	18	(32 %)
Permittering/upsägning:	4	(7 %)
Slut, avtalad tidsbegr. anst.:	5	(9 %)
Utbildning till annat arb.:	2	(4 %)
Övriga orsaker:	13	(23 %)
Fortf. anställd:	10	(18 %)
Uppg. saknas/aldrig anställd:	4	(7 %)
	56	(100 %)

Antal anställningar över tre mån. under senaste fem åren

1 anställning:	23	(41 %)
2 anställningar:	8	(14 %)
3-5 anställningar:	8	(14 %)
6 el. fler anställningar:	6	(11 %)
Oklart hur många:	1	(2 %)
Endast korttidsanst.:	5	(9 %)
Uppgift saknas/aldrig anställd:	5	(9 %)
	56	(100 %)

Sammanlagd arbetslöshetstid senaste fem åren

Ingen arbetslöshet:	18	(32 %)
Högst 1 månad:	2	(4 %)
Högst 3 månader:	5	(9 %)
Högst 6 månader:	4	(7 %)
Högst 1 år:	5	(9 %)
Mer än 1 år:	9	(16 %)
Oklart hur länge:	2	(4 %)
Uppgift saknas:	11	(19 %)
	56	(100 %)

Sammanlagd sjukskrivningstid senaste fem åren

Mindre än 3 månader:	11	(20 %)
3-6 månader:	4	(7 %)
7-12 månader:	8	(14 %)
1-2 år:	8	(14 %)
Mer än 2 år:	8	(14 %)
Oklart hur länge:	4	(7 %)
Uppgift saknas:	13	(23 %)
	56	(100 %)

Anmälningstid samt tidigare åtgärder

Ur af:s utredningsmaterial har uppgifter hämtats om när de personer som ingått i försöket senast aktualiserats för arbetsvårdsåtgärd – innebärande att de i statistiken redovisas som arbetssökande med arbetshandikapp. Som anmälningstid räknas i nedanstående tabell tiden fram till 1 mars 1977 då den egentliga inplaceringsfasen började.

Som jämförelsematerial redovisas motsvarande statistik för samtliga sökande med arbetshandikapp som vid Jönköpings distriktskontor redovisades som kvarstående aktuella sökande vid februari månads slut 1977.

Det ser något förbryllande ut att betydligt fler personer med anmälningstid över 2 år finns med i försöksgruppen än vad som finns totalt för distriktet med samma anmälningstid. Detta förhållande kan troligen förklaras med att avskrivningar och återaktualiseringar gjorts utan att detta klart framgår i

Tabell 4.4.7 b Anmälningstid som sökande med arbetshandikapp, försöksurvalet Jönköping

	Uttagna för försöket. Läget 1.3.1977 enligt aktmaterial				Arbetshandik. vid Jönköpings distr.kontor Kvarst. vid febr. månads slut -77	
	I arbete gm försöket	Övriga	Totalt		Antal	%
			Antal	%		
<i>Anmälningstid</i>						
- 3 mån.	1	1	2	3,8	137	45,2
3- 6 mån.	2	6	8	15,1	105	34,7
6-12 mån.	4	10	14	26,4	46	15,2
12-24 mån.	4	4	8	15,1	11	3,6
24- mån.	11	10	21	39,6	4	1,3
	22	31	53			
Inskrivna efter 1.3	1	2	3			
	23	33	56	100,0	303	100,0

akten, vilket ger en längre anmälningstid om man utgår från data i akten. Ovanstående visar dock tydligt att långt fler personer är "gamla arbetsvårdskunder" än vad som framgår i månadsstatistiken. Genomgången av aktmaterialet visar att det inte är ovanligt att personer är arbetsvårdskunder till och från under en 5-10-årsperiod.

Som nämnts är det många som avregistreras och återinskrivs på nytt i samband med olika åtgärder. Bilden av de personer som ingått i försöksurvalet borde därför kompletteras med uppgifter om de arbetsmarknadspolitiska åtgärder av olika slag, de blivit föremål för.

Ett försök att göra en sådan redovisning har gjorts utifrån af:s utredningsmaterial. En väsentlig osäkerhetsfaktor ligger emellertid i svårigheterna att bedöma hur pass fullständigt detta material är. Med denna reservation kan konstateras att de sökande i försöksurvalet i genomsnitt noterats för något mer än två åtgärder före försöksperioden. För de som erhållit arbete genom försöket, finns genomsnittligt något fler åtgärder noterade än för de övriga. För de flesta sökande i urvalet ligger de tidigare åtgärderna inom den senaste femårs-perioden - i ett tiotal fall finns dock åtgärder registrerade 6-8 år bak i tiden.

Den vanligaste åtgärdstypen är arbetsmarknadsutbildning i någon form, som svarar för ung 1/3 av samtliga åtgärder. Därefter i storleksordning kommer ALU-kurser samt prövning/träning och anlagsundersökning.

4.5 Försök vid Jönköpings kommunförvaltning

4.5.1 Organisation, personal m. m.

Den ifråga om antalet anställda, största myndigheten i hela försöket, är Jönköpings kommunförvaltning med ca 7 000 anställda fördelade på 18 olika

förvaltningar eller motsvarande. Av de 7 000 anställda är ca 2 000 lärare vilka ej omfattats av försöket. De kommunalanställda motsvarar ca 15 % av totala antalet förvärvsarbetande i Jönköpings kommun. Speciellt för traditionella kvinnoyrken utgör kommunförvaltningen en viktig arbetsmarknad. – De största personalkategorierna vid sidan av lärare, är hemsamariter (ca 1 000), vårdbiträden (440), ekonomibiträden (190), dagbarnvårdare (325), städare (550), skolmåltidspersonal (225), förskolepersonal (260) samt kanslistier/kontorister (360). Exempel på större mansdominerade grupper är parkarbetare, busschaufförer och gatuarbetare där sammanlagt ca 430 av kommunens anställda återfinns. (Siffrorna avser 1976).

Skyddad verksamhet m. m. inom Jönköpings kommunförvaltning

Jönköpings kommun driver en egen skyddad verkstad med 150 arbetsplatser. En utvidgning har diskuterats eftersom man (juni 1976) har en kölista omfattande ett femtiotal personer som ansökt via LAN samt ett drygt 30-tal personer som sökt från kommunförvaltningen.

Vidare drivs inom kommunen s. k. T-arbeten i parkförvaltningens regi i vilka ca 80 personer sysselsattes under 1976 till en nettokostnad (efter statsbidrag med 1/3 av kostnaderna) av 1,87 milj. kr. motsvarande knappt 24 000 kr./anställd.

Viss halvskyddad verksamhet samt arkivarbete finns också inom några av kommunens olika förvaltningar (1976: 10 arkivarbetare samt 3 personer i halvskyddad anställning).

Rutiner för rekrytering, omplacering m. m.

Kommunförvaltningen saknade vid tidpunkten för försökets början ett utvecklat program för om- och inplaceringsfrågor. Rutinerna för aktualisering av omplaceringsärenden var oklara och tex den interna bevakningen av långtidssjukskrivningar fungerade otillfredsställande. Under försökets gång har dock en speciell arbetsgrupp påbörjat framtagningen av mer ingående rutinförslag inom viktiga personalpolitiska områden. Ett förslag till rutiner för omplacering, sändes t. ex. ut på remiss inom kommunen i början av 1977.

Vid försökets början saknades dessutom en sammanhållen och systematisk personalplanering vilket utgjort ett väsentligt handikapp under inplaceringssträvandena under försöket och kan förklara en del av den tröghet som karakteriserade verksamheten framför allt under inledningsskedet.

Personalavdelningens medverkan i rekryterings- och anställningsarbetet inom kommunen, är begränsad. De enskilda förvaltningarna har avsevärd självständighet i personalfrågor och fungerar i stort som anställningsmyndigheter. Antalet tjänster som behöver utannonseras begränsas av att många vakanser tillsätts med personer som via vikariat arbetat upp förtur till anställning vid kommunen. – Sådan förtur räknas f. ö. även över förvaltningsgränserna. Kommunens personal- och organisationsnämnd (PON) har under försöket påbörjat en inventering av alla vikariat och tillfälliga anställningar och dessutom gett förvaltningarna direktiv att fortsättningsvis

centralt anmäla alla vikariat.

I fråga om omplaceringsärenden har en förändring av handläggningsansvaret skett under försökets gång. Vid försökets början bearbetades de omplaceringsärenden som ej kunde lösas internt inom förvaltningarna, parallellt av företagshälsovården och personalavdelningen där en tjänsteman var särskilt avdelad för att arbeta med dessa ärenden. Under försöket har en personalkonsulent anställts vid kommunförvaltningen, och givits huvudansvaret för att bereda omplaceringsärendena.

En bedömning från såväl personalavdelning som den fackliga sidan har varit att det centrala omplaceringsarbetet kraftigt försvåras av de enskilda förvaltningarnas obenägenhet att ta emot personal från andra förvaltningar. "Alla vill bli av med folk men ingen vill ta emot", som en facklig representant uttryckte det vid ett ANP-gruppssammanträde.

4.5.2 ANP-gruppens tidigare verksamhet

ANP-gruppen i Jönköpings kommun bildades i december 1973. Då ingick 4 ordinarie fackliga representanter, 3 arbetsgivarrepresentanter samt 1 af-tjänsteman. Fram till försöket, har gruppen sammanträtt 4 gånger/år. Af-tjänstemannen har fungerat som ordförande och dessutom fört vissa anteckningar vid sammanträdena. 1974 anställdes en företagsläkare vid kommunen, och han knöts snart till ANP-gruppen. Vid behov har även en skyddstekniker adjungerats till gruppen.

Ledamöterna gavs möjlighet närvara vid en av LAN anordnad konferens för ANP-gruppsledamöter, 1976.

Enl. af-tjänstemannens anteckningar behandlades under 1974 sex omplaceringsärenden samt ett inplaceringsärende (en fysiskt handikappad) som efter vissa enkla tekniska arrangemang ledde till anställning inom kommunen.

Under 1975 aktualiserades ett 10-tal nya omplaceringsärenden, och under 1976 fram till försökets inledning, 6 omplaceringsärenden. Ett inplaceringsärende aktualiserades också under våren 1976 vilket resulterade i att man från personalavdelningen lovade att särskilt beakta en eventuell ansökan till lediganmäld tjänst. (Detta ärende återaktualiserades genom försöket och ledde till anställning inom kommunen.)

En viktig erfarenhet från ANP-gruppens tidigare verksamhet, som redovisades vid en av utbildningsdagarna som inledde försöket, var att man p. g. a. bristen på "modell" för arbetet och avsaknaden av speciell utbildning avpassad till kommunala förhållanden, haft svårt att finna former för verksamheten.

I detta sammanhang bör slutligen nämnas den "arbetsmiljöinventering" som kommunen på eget initiativ påbörjat, och som bedrivs i den centrala skyddskommitténs regi. Inventeringen som började planeras före försökets start, avses omfatta samtliga kommunens arbetsplatser och anställda. Data samlas in i två steg, dels i två enkätformulär med frågor rörande arbetsmiljöförhållanden som de anställda skall besvara, dels i samband med uppföljande arbetsplatsrundor som görs med enkätunderlaget som utgångspunkt. Arbetet hade kommit alltför långt när försöket aktualiserades, för att det skulle bli möjligt med någon typ av samordning med de speciella kartlägningsinsatserna inom försöket.

4.5.3 Förberedande insatser

Informationen omkring försöket planerades i samråd mellan försöksledningen och kommunen. Uppläggningsen innebar:

- muntlig information till ca 180 opinionsbildare
- muntlig information till personal på "aktuella" arbetsplatser
- skriftlig information till samtliga anställda

De senare genomförda informationsinsatserna har givits en något annorlunda utformning än vad som först planerades. Någon bred direktinformation till ett brett urval opinionsbildare har icke skett i systematisk form. Vid en första utbildningsdag som anordnades i november deltog ett 25-tal personer som fick den standardinformation som tidigare beskrivits. Här saknades dock flera viktiga nyckelpersoner, ex. åtskilliga förvaltningschefer och politiker. Informationens räckvidd har sannolikt varit betydligt bättre på den fackliga sidan genom den information som lämnats vid diverse fackliga träffar, bl. a. en stor skyddsombudskonferens.

Inte heller den ursprungliga tankegången om mer systematisk informationsbearbetning av aktuella inplaceringsavdelningar har fullföljts, mycket beroende på att någon uttalad avgränsning av vilka förvaltningsdelar som inplaceringsansträngningarna främst borde riktas mot, aldrig gjorts.

Skriftlig information har gjorts tillgänglig för samtliga anställda, dels i form av de två broschyrerna ("hjälpmedels-broschyren" och "Jönköpings-foldern"), dels genom information i personaltidningen.

Kartlägningsinsatserna har följt det normala mönstret för Jönköpingsmyndigheterna. Två beredskapsanställda svarade för intervjuarbetet. De ordinarie ANP-gruppsledamöterna deltog i utbildning av kartlägningsmaterialets användning.

Urvalet av befattningar skedde utifrån de allmänna principerna om att eftersträva bästa möjliga spridning av studerade befattningar och att speciellt väl täcka in de största yrkesgrupperna och variationerna inom dessa. Av de ca 200 befattningar som ingick i det ursprungliga urvalet, har sammanlagt endast 134 befattningar kartlagts. Bortfallet omfattar huvudsakligen park- och gatuarbetare, vilka utgjorde en stor grupp i urvalet. Dessa bortföll i stort sett helt, p. g. a. kartläggarnas svårigheter att nå dem. Senare gjordes ett begränsat antal intervjuer för att hjälpligt täcka de viktigaste befattningstyperna, inom dessa områden.

4.5.4 Inplaceringsfasen

I samband med att inplaceringsarbetet kom igång i februari 77, beslutades att den ordinarie af-representanten p. g. a. alltför stor arbetsbelastning i övrigt, skulle kompletteras med en annan af-tjänsteman som tillfälligt avdelades för att uteslutande ägna sig åt försöket under våren. (Den ordinarie af-representanten har kvarstått som ledamot i gruppen men under försöket förhållit sig relativt passiv vad gäller handläggningen av enskilda ärenden.) I samband med att försöket inleddes, beslöts också att af-representanten skulle fungera som gruppens ordförande.

ANP-gruppen har därmed fått följande sammansättning under försöket:

3 repr. för Jönköpings kommun

4 fackliga representanter för: SKTF

SKAF

SACO

Läraryrket

2 af-tjänstemän

1 skyddstekniker (adjungerad)

1 repr. för företagshälsovården (adjungerad)

En nyanställd personalkonsulent har under försökets gång knutits till ANP-gruppen. Dessutom har representationen från t ex företagshälsovården vid vissa sammanträden utökats, varigenom såväl läkare som sköterska deltagit.

Under mars månad då inplaceringsarbetet påbörjades, inrättades en mindre informell beredningsgrupp som undergrupp till ANP. Här har ingått af-tjänstemannen samt representanter för kommunens personalavdelning (personalkonsulenten och en annan handläggare av personalärenden) samt företagshälsovården som spelat en aktiv roll i försöket. Motiven för denna grupp bildande var bl. a. de långa resvägarna för flera av ANP-gruppsledamöterna vilka försvårar täta sammanträden.

”Handläggningsstatistik”

ANP-gruppen har under försöket sammanträtt ca 1 gång/månad varvid såväl om- som inplaceringsärenden behandlats. Under perioden mars–september behandlades ett 25-tal omplacerings- och 14 inplaceringsärenden. I beredningsutskottet, som sammanträtt ett 15-tal gånger under perioden mars–september 77, har i princip endast inplaceringsärenden behandlats.

Anpassningsgruppens arbete har under försöksperioden resulterat i att 2 personer fått tillsvidareanställning, 1 person anställts på ett vikariat, 1 fått provanställning samt 1 person tillfällig anställning till årets slut. 1 person inskriven vid arbetsvårdsinstitut, har beretts en 6 månaders praktikperiod. 1 person fick i maj -77 ett tre-månaders vikariat genom försöket. I o. m. att vikariatet löpte ut, återaktualiserades ärendet i ANP-gruppen.

I förhållande till kommunförvaltningens storlek och med tanke på den intensiva ANP-verksamheten under försöksperioden, kan detta betraktas som ett begränsat resultat. Bidragande orsaker till inplaceringssträvandenas begränsade framgång står att finna i förhållanden som har med kommunens organisation och rekryteringsrutiner att göra och sammanfaller också i stor utsträckning med de förhållanden som försvårar kommunens omplaceringsverksamhet. Problemen gäller bl. a. att finna vägar för att öka enskilda förvaltningars benägenhet att ta emot arbetshandikappade från andra förvaltningar eller ”utifrån” via af. Viktiga förutsättningar för att sådana strävanden skall bli framgångsrika är bl. a. en förbättrad central överblick över förekommande arbetsuppgifter, rekryteringsbehov etc., samt någon form av återförsäkringar – ekonomiskt och/eller ifråga om stöd vid handläggning av enskilda svårare in- eller omplaceringsärenden. I detta samman-

hang blir utökade direktkontakter mellan ANP-gruppen och de enskilda förvaltningarna av stor betydelse. En sådan breddning av ANP-gruppens kontaktytor har delvis redan åstadkommits genom att ANP-gruppssammanträden sedan tidigare kombinerats med studiebesök vid enskilda förvaltningar, som då också tillfälligt representerats i ANP-gruppen. En annan viktig fråga rör den principiella avvägningen mellan om- och inplaceringsärenden – där de fackliga ANP-ledamöterna hävdar de egna medlemmarnas intressen. En sista viktig försvårande omständighet har legat i kommunens begränsade nyrekrytering under försöksperioden samt svårigheterna att finansiera nya tjänster för nyanställning av arbetshandikappade. Eftersom de problemställningar som aktualiserats under försöket vid Jönköpings kommun i mycket överensstämmer med de som varit av avgörande betydelse även i Piteå kommun, kommer dessa att behandlas mer utförligt i gemensamma avsnitt i kapitel 7.

De försvårande omständigheterna vid inplaceringsarbetet till trots, bedömer man inom kommunen att försöket haft väsentliga positiva effekter. Dels har ett nära samarbete utvecklats mellan af och Jönköpings kommun, dels har försöket aktualiserat en rad viktiga frågeställningar rörande ANP-gruppens organisation och förutsättningar, rutiner för omplacering, frånvarobevakning etc.

4.6 Försök vid Lantbruksstyrelsen (LBS)

4.6.1 *Organisation, personal m. m.*

Lantbruksstyrelsen är en statlig anslagsmyndighet lydande under jordbruksdepartementet, och med den huvudsakliga uppgiften att främja det svenska lantbrukets rationalisering.

LBS omlokaliseras från Stockholm till Jönköping, sommaren 1975. Antalet anställda är ca 225. Personalsammansättningen präglas av den specialistkompetens styrelsen har att svara för inom ett brett område. Ca hälften av de anställda återfinns sålunda i handläggartjänster (1/5 av de anställda är byrådirektörer), något som är viktigt att ha i bakgrunden när man bedömer försökets utfall vid Lantbruksstyrelsen.

Ett annat viktigt drag i personalsammansättningen är att antalet anställda födda 1920 eller tidigare är mycket litet, bl. a. i och med att de äldre anställda ej behövde flytta med i styrelsens omlokalisering från Stockholm, 1975. Några pensionsavgångar har över huvud taget inte varit aktuella under försöksperioden.

Bl. a. p. g. a. den låga medelåldern vid LBS, har nyrekryteringen under försöksperioden varit begränsad. De tjänster som begärts i senaste petitan är av kvalificerad art varför möjligheterna att under försöksåret nyinrätta tjänster för arbetshandikappade med förhoppning att senare få täckning i petita, ej varit någon användbar väg.

4.6.2 *Tidigare anpassningsverksamhet vid LBS*

Lantbruksstyrelsens ANP-grupp bildades formellt i maj 1976. Gruppen hade icke haft någon egentlig aktivitet före försöket. Anpassningsverksamhet hade dock bedrivits tidigare. En avsevärd kompetens att handlägga omplacerings- och anpassningsfrågor byggdes på ett naturligt sätt upp i samband med styrelsens omlokalisering och de därmed följande omställningsproblemen. Representanter för personalavdelningen hänvisade också till detta när försöksupplägningen diskuterades. Man föreslog då att af skulle anvisa några sökande och sedan låta ANP-gruppen arbeta efter egna förutsättningar.

Samtidigt redovisade man i försökets inledning att man i stort sett saknade resurser på det psykosociala området där de ofta tidskrävande anpassningsfrågorna hittills fått skötas av chefen för personalenheten och övriga handläggare inom denna enhet. Dessa ansåg sig dock sakna den nödvändiga specialistkunskapen för denna typ av ärenden. En framställning i petita inför budgetåret 1977/78 om medel till en personalkonsulenttjänst avsedd att utnyttjas gemensamt av LBS, skogsstyrelsen och statens jordbruksnämnd, hade trots hänvisning till de speciella problemen sammanhängande med omlokaliseringen samt de speciella krav som en meningsfull medverkan i SUT-försöket innebar, icke givit något resultat.

4.6.3 *Förberedande insatser*

Det begränsade antalet anställda vid LBS har tillåtit att muntlig direktinformation om försöket kunnat ges till samtliga anställda. Denna information genomfördes under hösten i tre, två timmar långa (identiskt upplagda) pass varvid representanter för SUT, SPN och LAN medverkade.

En speciell information lämnades i mars 1977 till styrelsens högre chefer av projektledarna från SUT och SPN.

Skriftlig information har gått ut ett flertal gånger, i personaltidningen såväl som i de särskilda broschyrer som tagits fram inom försöket.

Kartläggning av ett urval arbetsplatser (68 befattningar motsvarande ca en tredjedel av LBS' samtliga tjänster) genomfördes under november–december, 1976.

Kartläggningen hade föregåtts av en avsevärd diskussion inom ANP-gruppen vars ledamöter ansåg att kartläggningen och den s. k. matchningen var en alltför omfattande, byråkratisk, statisk etc. metodik. I detta sammanhang hänvisade man bl. a. till tidigare negativa erfarenheter av "data-matchning" i samband med SPN:s omlokaliseringsverksamhet.

I och med att beredskapsanställda ställdes till förfogande som intervjuare och eftersom inga alternativa förslag kom fram – förutom att helt avstå från kartläggning – genomfördes ändå arbetet "under protest" från flera av ANP-ledamöternas sida.

När intervjuarna senare redovisade sitt arbete, framkom dels att informationen om försöket gått ut dåligt även om inställningen till försöket var positiv, dels att intervjuarna bedömde att en anpassning av formulären hade kunnat underlätta själva intervjuarbetet.

4.6.4 Inplaceringsfasen

Såsom fallet vad vid flera andra försöksmyndigheter, nådde försöksledningens intentioner ut dåligt vid de inledande kontakterna och informationstillfällena – vilket medförde att flera av de senare i försöket inblandade personerna visade en avvaktande hållning till försöket. En relativt allmän mening tycktes vara att försöket introducerats alltför snabbt och att inte tillräckligt utrymme lämnades för diskussion av dess uppläggning. Vissa direkta missförstånd angående planerade kartläggningssatser uppstod dessutom vid något av informationstillfällena. Efter hand som denna inledande irritation sjunkit undan har emellertid försöket och ANP-verksamheten vid LBS löpt väl.

ANP-gruppen består av 6 ordinare ledamöter samt sekreterare.

- 2 Myndighetsrepresentanter
- 1 representant för SACO/SR
- 1 representant för ST-Lantbruk
- 1 representant för SF
- 1 Arbetsförmedlingstjänsteman

Under inplaceringsfasen har ANP-gruppen förstärkts med en handläggare vid personalenheten (gruppens sekreterare) samt den i maj -77 anställda personalkonsulenten. Myndighetsrepresentationen har varit sådan att de rekommendationer som tagits i gruppen också har utmynnat i beslut och verkställighet.

Inga formellt utsedda ersättare finns, bl. a. eftersom man från den fackliga sidan bedömt det som önskvärt att hålla arbetet på så få händer som möjligt.

Flertalet ledamöter har ingen annan ANP-utbildning än den genomgång av AMS' handledning som gjordes av af-tjänstemannen så sent som i augusti 1977.

Den egentliga inplaceringsverksamheten påbörjades under andra hälften av februari. De två första inplaceringarna innebar täckning av akuta personalbehov vid styrelsen och handlades i princip utanför ANP-gruppen även om uppföljningen av dessa ärenden senare skett inom ramen för ANP-verksamheten.

ANP-gruppens mer intensiva och regelbundna verksamhet kom i gång under mars 1977 varefter man haft sju ordinarie ANP-gruppssammanträden fram t. o. m. september månad. I april trädde dessutom en begränsad beredningsgrupp i funktion bl. a. i och med att en handläggare vid personalenheten kunde avdelas för att bereda ANP-ärenden. I beredningsgruppen har ingått chefen vid personalenheten, ANP-gruppens sekreterare, af-tjänstemannen samt personalkonsulenten sedan hon knutits till försöket.

”Handläggningsstatistik”

ANP-gruppen har under försöksperioden i princip uteslutande ägnat sig åt inplaceringsärenden. Av de sammanlagt 12 personer som presenterats har 7 erhållit arbete inom myndigheten enligt följande: 3 personer har fått tillsvidareanställning, halvskyddat, därav en deltid; 1 person som först fick

vikariatsanställning har senare fått ordinarie tjänst; 1 person är vikariatsanställd till årets slut; 1 person har fått tillfällig anställning, deltid, till årets slut; 1 person har beretts ALU-praktik 6 veckor.

Inplaceringarna har fördelats väl mellan olika avdelningar och de inplacerades arbetshinder har varit av skiftande slag.

Med tanke på myndighetens begränsade storlek, måste resultatet av ANP-gruppens arbete under den korta inplaceringsperioden bedömas som positivt. Inplaceringarna via ANP-gruppen motsvarar en avsevärd andel av lantbruksstyrelsens begränsade nyrekrytering under inplaceringsperioden. Resultatet skall också ses mot bakgrund av de mycket försiktiga bedömningar man inledningsvis redovisade av möjligheterna till inplaceringar, med hänvisning till redan anställdas problem, bristen på tjänster, att man hade bemannat lediga arbetsuppgifter med beredskapsanställda, att inplaceringsarbetet skulle ställa mycket stora krav på personalavdelningen m. m.

Avgörande för verksamhetens resultat har dels varit den positiva synen på försökets syften och att ANP-gruppen mött gensvar för sin verksamhet bland de redan anställda, dels att arbetsformerna för beredning av ärenden och förberedelser inför inplaceringar tycks ha varit ändamålsenliga. – Två handläggare vid personalenheten har tillsammans med af-tjänstemannen utgjort den beredningsgrupp som haft huvudansvaret för handläggningen av inplaceringarna som skett i kontakt med berörda fackliga representanter. I slutet av maj tillkom personalkonsulten till beredningsgruppen och har därefter svarat för en stor del av personkontakterna såväl med sökande som ute på tilltänkta inplaceringsavdelningar. Den av SPN engagerade läkaren har också, i allmänhet före inplacering, haft ett samtal med de sökande för att komplettera tidigare tillgängliga medicinska uppgifter.

Av betydelse för att arbetet kunnat bedrivas effektivt, har också varit den beslutsmässiga representationen i ANP-gruppen, såväl från den fackliga som från arbetsgivarsidan. Beslutskedjorna har därmed blivit korta och arbetet har kunnat bedrivas informellt utan tidsödande återförsäkringar i högre instanser som varit till visst hinder vid flera andra försöksmyndigheter.

En viktig förutsättning för att inplaceringar kunnat genomföras, har dessutom varit att man haft en viss frivillig personalrörlighet på befattningar som varit lämpliga, eventuellt efter vissa tillrättalägganden, för de sökande från af. Den flexibilitet som finns i organisationen, präglad av en relativt stor variation av arbetsuppgifter och tjänster, har i flera fall utnyttjats till att anpassa arbetsuppgifter till de sökandes önskemål och förutsättningar. I inplaceringsfasens slutskede har man dock från lantbruksstyrelsen konstaterat att det krävs en period av "konsolidering" av verksamheten, innan man kan gå vidare med nya inplaceringar via ANP-gruppen.

4.7 Försök vid Länsstyrelsen i Jönköpings län

4.7.1 *Organisation, personal m. m.*

Länsstyrelsen svarar för statlig förvaltning inom länet och skall bl. a. verka för att statlig och kommunal verksamhet samordnas och anpassas efter de regionalpolitiska målen för länet.

Länsstyrelsen i Jönköpings län har ca 450 anställda fördelade mellan verksamheter inom en rad områden som plan- och byggnadsväsen, naturvård, miljöskydd, beskattnings- och exekutionsväsen, folkbokföring etc. Enligt en prognos som togs fram 1976 kommer antalet anställda att öka med ca 70 personer den närmaste femårsperioden – den största ökningen blir på skatteavdelningen.

Tjänstesammansättningen vid länsstyrelsen skiljer sig från den vid lantbruksstyrelsen i vissa viktiga avseenden, främst i det att man har en betydligt större grupp kontorspersonal. Sammanlagt finns ca 150 assistenter, kansliskrivare, kontorister/kontorsbiträden och motsvarande. Inom vissa enheter är dessa tjänstekategorier i kraftig majoritet, medan man vid LBS saknar större kollektiv av kontorspersonal på enskilda avdelningar. Detta kan antas innebära viktiga skillnader i förutsättningarna att ta emot nyanställda arbetshandikappade inom dessa tjänstekategorier. På handläggarsidan finner man en rad olika kategorier av specialister – jurister, ekonomer, arkitekter osv.

4.7.2 ANP-gruppens tidigare verksamhet

I länsstyrelsens ANP-grupp som bildades 1973, ingår 5 ordinarie ledamöter:

Myndighetsrepresentant: byrådirektör, personalfunktionen

Fackliga representanter: SACO/SR

ST-Länsstyrelsen

SF

Arbetsförmedlingsrepresentant

Gruppens verksamhet före försöket var något trevande. Vissa interna problem hade diskuterats men man ansåg sig sakna befogenheter att ta upp dem till egentlig behandling då de anställda inte begärde det. Några av ledamöterna informerade om gruppens existens i ett par artiklar i personaltidningen men detta ledde inte till någon ökad efterfrågan från de anställda av ANP-gruppens medverkan i enskilda ärenden.

Gruppens ledamöter fick redan från början viss information av aftjänstemannen om de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen m. m. och man gick igenom SPN:s handledning för ANP-ledamöter, i seminarieform. Man gjorde dessutom studiebesök vid AMU-center och länsarbetsnämnden i Jönköping. Före försöket hade man också haft besök av en expert på synhandikapp som bl. a. redogjort för olika tekniska hjälpmedel. I stort hade dock ANP-gruppens betydelse varit mycket begränsad under tiden fram till försöket. Det enda väsentliga ärende som behandlats inom gruppen rörde en sjukskriven anställd som aktualiserades av två fackliga representanter. Detta ärendes handläggning ledde till att personen ifråga fick nya och lämpligare arbetsuppgifter.

4.7.3 Förberedande insatser

Utbildnings- och informationsinsatserna vid länsstyrelsen har följt samma mönster som vid lantbruksstyrelsen så när som på att någon direkt muntlig

information till samtliga anställda ej givits. "Nyckelpersonsinformation" gavs till ca 15 personer, omedelbart efterföljd av "kartläggarutbildning" för ANP-gruppens ledamöter.

Skriftlig information har dels utgått i form av SUT:s och AMS' hjälpmedelsbroschyr samt den särskilda Jönköpingsfoldern, dels i personaltidningen "Lisa" där bl. a. de beredskapsanställda intervjuarna och deras verksamhet ägnades en särskild artikel i november 1976.

Urvalet för jobbkartläggning kom, efter diskussion i ANP-gruppen, att omfatta ca 90 befattningar representerande de större tjänstekategorierna. Från urvalet undantogs endast cheftjänsterna samt specialistbefattningar av typ "hemkonsulent".

Intervjuarbetet genomfördes av två beredskapsanställda personer under november–december månad. Kartläggningen kom, efter visst bortfall, att omfatta 73 befattningar vid 16 av länsstyrelsens 22 enheter.

ANP-gruppens verksamhet kom i stort att under tiden fram till att det egentliga inplaceringsarbetet påbörjades, bestå i en "formering" av verksamheten. Sammanträdena under hösten 1976 ägnades till stor del åt diskussion om försökets uppläggning, de olika finansieringsformerna för nyanställning av arbetshandikappade o. likn. Dessutom behandlades frågan om kartläggningsarbetets uppläggning samt lämpliga tillvägagångssätt och arbetsformer för det kommande inplaceringsarbetet. Bl. a. kom mycken diskussion att ägnas problemet hur introduktionen och förhandsinformationen till blivande arbetskamrater, lämpligen borde utformas.

Under denna förberedelseperiod förstärktes ANP-gruppen bl. a. genom att de ordinarie ledamöternas suppleanter i stor utsträckning deltog i sammanträdena även om ordinarie ledamöter var närvarande. Dessutom utökades ANP-gruppen med en ledamot från skyddskommittén, tillika servicechef med ansvar för lokaler och inventarier. I samband med enskilda inplaceringsärenden, lät man dessutom vid behov adjungera t. ex. berörd arbetsledare.

Som ordförande i gruppen har under försöket personalbyrådirektören fungerat. En av personalrepresentanterna har fungerat som sekreterare och fört minnesanteckningar vilka distribuerats till samtliga ledamöter.

4.7.4 *Inplaceringsfasen*

Fr. o. m. att inplaceringsarbetet kom i gång på allvar, trädde en beredningsgrupp bestående av ANP-gruppens ordförande, en facklig representant (SACO) samt af-tjänstemannen, i funktion.

I maj tillkom till denna beredningsgrupp, personalkonsulenten som engagerats för försöket. Gruppen har sammanträtt ca en gång i veckan och förberett ärenden för behandling i de ungefär månadsvisa ANP-sammanträdena. Någon klar åtskillnad mellan beredningsgruppens och ANP-gruppens befogenheter och funktioner i fråga om beredning och rekommendation om åtgärd har dock icke gjorts. Det innebär att man även i den större ANP-gruppen detaljerat diskuterat enskilda ärenden.

Den av SPN engagerade läkaren har svarat för kompletterande samtal med och undersökningar av samtliga inplacerade. Han har även deltagit i ANP-gruppens sammanträden och där redogjort för de sökandes medicinska status.

ANP-arbetet har dominerats av "externa" ärenden aktualiserade av aftjänstemannen. Några interna ärenden har också diskuterats – ett omplaceringsärende samt ett ärende där man sökt tillrättalägga arbetsuppgifter och arbetsmiljö till en redan anställd handikapp. Det egentliga inplaceringsarbetet inleddes redan i februari i och med att ett "pilotärende" som var avsett som ett övningsexempel för ANP-gruppen, bearbetades vidare och ledde till ett sju-månaders vikariat ett par veckor senare – i början av mars -77.

"Handläggningsstatistik"

Sedan den egentliga inplaceringsfasen inleddes i februari 1977, har ANP-gruppen haft sammanlagt 10 sammanträden fram t. o. m. september. Aftjänstemannen har under denna period presenterat sammanlagt 15 ärenden i ANP-gruppen, varav 8 har lett till tillsvidareanställning. Inplaceringar har gjorts såväl på handläggare- som biträdesnivå.

I 2 fall har anställningen vid länsstyrelsen upphört, i ett fall p. g. a. dödsfall, i ett fall p. g. a. frivillig uppsägning föranledd av studier. Uppsägningen i det senare fallet motiverades också med att personen i fråga inte ansåg arbetsuppgifterna tillräckligt kvalificerade.

För de kvarvarande inplacerade har såväl ersättningsformen motsvarande den som gäller för halskyddad anställning, som det s.k. 100-%-alternativet tillämpats (i 2 resp. 3 fall).

För de 7 presenterade ärenden som ej resulterat i anställning, gällde i slutet av september att 3 personer var aktuella för en och samma tjänst som då utlystes. Ingen av de 3 personerna befanns dock – av medicinska skäl – kunna komma i fråga för denna tjänst, varför de avskrevs.

3 av de övriga ärenden som aktualiserats vid länsstyrelsen, har senare överförts till och aktualiserats vid någon av de övriga myndigheterna där inplaceringsmöjligheterna bedömts bättre just för dessa personer.

1 person har fått anställning utanför försöket och därmed avskrivits.

Dessa resultat av ANP-verksamhet under inplaceringsfasen är jämförbara med de som uppnåts vid lantbruksstyrelsen. En allmän bedömning är dock att handläggningen av ärendena inte fungerat fullt så smidigt som vid lantbruksstyrelsen. Den främsta orsaken har legat i att ANP-gruppen till skillnad mot den vid lantbruksstyrelsen saknat egna beslutsmöjligheter, bl. a. i och med att samtliga tillsättningsärenden vid länsstyrelsen behandlas i en förordningsgrupp. Till detta kommer att personalfunktionens handläggarresurser redan före försöket var hårt ansträngda. Handläggningen av inplaceringsärendena har därför, innan en personalkonsulent knöts till försöket, krävt personliga insatser utöver det normala vid personalavdelningen – på ett sätt som icke kan vara realistiskt i det långa loppet.

En mer allmän bedömning är att svårigheterna att finna eller lägga till rätta lämpliga arbetsuppgifter för de inplacerade, varit större vid länsstyrelsen än vid lantbruksstyrelsen. Huruvida detta berott på tillfälliga personalförhållanden och låg personalrörlighet eller mer har att göra med grundläggande skillnader i verksamhetens art är svårt att bedöma.

Det är dessutom möjligt att det förhållandet att ANP-gruppen vid länsstyrelsen tycks ha en något sämre förankring och status i den övriga organisationen än lantbruksstyrelsens ANP-grupp, kan ha påverkat möjlig-

heterna finna lämpliga inplaceringsavdelningar och att tillrättalägga arbetsuppgifter.

ANP-gruppen i länsstyrelsen tycks m. a. o. haft något sämre förutsättningar för sin verksamhet än ANP-gruppen i LBS. Att man ändå kunnat nå ett jämförbart inplaceringsresultat får främst tillskrivas de enskilda ledamöternas personliga insatser i verksamheten. AF-tjänstemannen som varit heltidsengagerad i försöket, har kunnat förbereda sina ärenden väl och även medverkat i samband med uppföljning av inplaceringarna inom myndigheten. I beredningsgruppen har ett nära samarbete utvecklats mellan den facklige representanten (SACO), af-tjänstemannen och personalbyrådirektören där den senare, särskilt innan personalkonsulenten trädde in i bilden, i hög grad fått ta på sig ansvaret för enskilda ärenden. Dessutom bör noteras att flera av de övriga ANP-ledamöterna tagit direkt del i förberedelser och information i samband med enskilda ärenden.

4.8 Försök vid Postkontoret, Jönköping 1

4.8.1 *Organisation, personal m. m.*

Huvuddelen av Postverkets organisation består av ett större antal lokala postkontorsområden där ca 50 000 av Postverkets ca 60 000 anställda återfinns. Genom en pågående omorganisation inom Postverket håller antalet postkontorsområden på att kraftigt skäras ned, vilket för Linköpingsregionen innebär en minskning från 20 till 7 förvaltningskontor – varav Jönköpings postkontor är ett.

Antalet anställda vid Postkontoret, Jönköping 1 (inkl. lokala postkontor) är mellan 650 och 700. Denna försöksmyndighet är alltså av begränsad storlek men representerar samtidigt typer av arbetsuppgifter, arbetsförhållanden och inplaceringsmöjligheter som till stor del är giltiga för ett betydande antal arbetstillfällen.

De viktigaste personalkategorierna kan hänföras till tre funktioner: kassa-, kontor- och postbehandlingsfunktion. Inom dessa funktioner är de viktiga befattningsgrupperna:

- kontorspersonal (skrivpersonal, telefonväxelpersonal)
- kassapersonal (postkassörer, fast placerade eller ambulerande)
- lantbrevbärare
- postbehandlingspersonal (bil-/gångbrevbärare, sorteringspersonal, postiljoner, transportörer/lastbilschaufförer)
- övrig personal (t. ex. lokalvårdare hel-/deltid).

Ålderssammansättningen är blandad och förtidsavgången liten. Nyrekryteringen under budgetåret 1976/77 låg på ett 60-tal personer varav ett 40-tal deltidsanställda samt 12 heltidsanställda inom postbehandlingen och 7–8 postkassörer.

För postkassörerna gäller speciellt att all nyrekrytering sker via kurser till vilka antagningar sker 2 gånger om året genom regionförvaltningen i Linköpings försorg.

Beslut om anställning av biträdes- och postiljonspersonal sker däremot vid

postkontoret.

Befordrade tjänster tillsätts genom regionförvaltningen eller centralt.

Postkontoret replierar på regionförvaltningens företagshälsovård i Linköping vars konsultationsläkare besöker postkontoret 2 ggr/år. Någon personalkonsulent finns inte anställd vid postkontoret.

4.8.2 Tidigare ANP-verksamhet vid Postkontoret, Jönköping 1

Inom postkontorets administration förklarade man i försökets inledning att man sedan gammalt haft ett gott samarbete med de fackliga företrädarna och menade att man i princip fungerat som en stor anpassningsgrupp även om man formellt inte arbetat i den formen. Arbetet hade i stället bedrivits informellt eftersom problemen ofta dykt upp snabbt. Den fasta organisationen tillgreps endast när man "körde fast".

I ANP-gruppen som konstituerades 1975, ingår som ledamöter:

2 arbetsgivarrepresentanter	(personalchefen och driftschefen)
4 fackliga företrädare	SF
	SF
	PF
	ST-post
1 af-tjänsteman	

I början av 1976 genomgick gruppen en 2-dagars utbildning anordnad av postverkets regionalförvaltning i samarbete med LAN.

Därutöver hade ANP-gruppen inte haft någon nämnvärd aktivitet innan försöket – förutom ett konstituerande sammanträde.

4.8.3 Förberedande insatser

Informations- och utbildningsinsatserna har i stort följt mönstret från övriga Jönköpingsmyndigheter. I den för de statliga försöksmyndigheterna i Jönköping gemensamma nyckelpersonsinformationen deltog ett 15-tal personer från postkontoret, förutom ANP-ledamöterna bl. a. vissa arbetsledare. Informationen via skriftligt material och muntlig information främst vid fackliga träffar, bedöms ha nått flertalet anställda samtidigt som den inte anses ha skapat något nämnvärt engagemang i ANP-frågor, något som bl. a. förklarats med det stora inslaget av deltidsanställda och "extraknäckare".

Urvalet för jobbkartläggningen begränsades till "botten-befattningar" som normalt är öppna för externrekrytering. Sammanlagt har 38 olika befattningar kartlagts representerande knappt hälften av postkontorsområdets tjänster. Arbetet har utförts av ANP-ledamöterna. Två fackliga representanter har varit huvudansvariga för kartläggningen som slutfördes i februari 1977.

4.8.4 Inplaceringsfasen

ANP-gruppen har under försöket förstärkts med två arbetsledare och en ytterligare facklig representant (SF – klubbordföranden).

Dessutom har till gruppen adjungerats den utbildningsledare vid postkontoret som till stor del ansvarar för nyrekryteringsarbetet och under försöket

svarat för huvuddelen av ärendeberedning, kontakter med sökande etc. Vid ANP-gruppens sammanträden har regelbundet deltagit representanter för SUT och STAK. SPN:s läkare inom projektet har närvarit vid ett av sammanträdena.

Sammanträdesanteckningar har icke förts.

ANP-gruppen har sedan den egentliga inplaceringsfasens början i månads-skiftet februari/mars och fram t. o. m. september haft sammanträden regelbundet ungefär en gång i månaden – sammanlagt 8 sammanträden. Personalchefen har vanligen fungerat som ordförande även om det verkliga ordförandeskapet varit något flytande. Gruppen har ej haft någon särskild utsedd sekreterare med uppgift att föra gemensamma minnesanteckningar. Man har dessutom arbetat utan något formellt utsett arbetsutskott. Ett visst kontaktmönster har dock utvecklats mellan af-tjänstemannen och utbildningsledaren, under beredningen av enskilda ärenden.

De 8 sammanträdena under inplaceringsfasen har helt ägnats att diskutera de sammanlagt 15 personer som presenterats av af-tjänstemannen. Omplaceringsärenden har som tidigare behandlats utanför ANP-gruppen vilket ansetts ge en snabbare handläggning. (2–3 omplaceringsärenden har varit aktuella under perioden.)

Diskussionerna i ANP-gruppen har ofta dominerats av resonemang om de speciella arbetsförhållandena i fråga om stress, arbetstider, grupparbete etc. som präglar jobben inom postverksamheten. De arbetsuppgifter som bedömts kunna vara lämpliga för enskilda personer aktualiserade av af-tjänstemannen, har vanligen icke varit lediga eller icke ansetts stå öppna för externrekrytering över huvud taget.

Inplaceringsarbetet har därför gått ytterligt trögt och givit ett magert resultat åtminstone mätt i antal inplacerade. Det första ärendet som aktualiserades i februari avsett som ett första "övningsexempel" för att göra ledamöterna förtrogna med arbetsgången och det tillgängliga informationsunderlaget från af och kartläggningsarbetet, är det hittills enda som resulterat i varaktigt anställning.

"Handläggningsstatistik"

Av de 15 ärenden som aktualiserats i ANP-gruppen har ett ärende resulterat i fast anställning, föregången av en 6 veckors ALU-praktik. En person ytterligare har gjort ALU-praktik vid postkontoret men ansågs vid praktikperiodens utgång inte kunna erbjudas anställning. Orsakerna var främst regionläkarens bedömning av anställningen som mindre lämplig, svårigheter att finna lämpliga arbetsuppgifter samt till sist att personen i fråga ej heller klarade de obligatoriska prov i rättstavning och räkning som arbetssökande med lägre utbildning får genomgå.

Det kan också nämnas att fem av de personer som presenterades av af-tjänstemannen i ANP-gruppen, senare anställdes inom någon av de andra försöksmyndigheterna. För en av dessa avsåg man först att skraddarsy ett arbete, men senare bedömdes att en sådan konstruktion ej kunde beslutas på lokal nivå. Man ansåg också att ett sådant ärende borde behandlas på central facklig nivå. Ärendet avskrevs således.

Orsakerna till det begränsade resultatet av inplaceringssträvandena har

främst med principerna för externrekrytering att göra. De gällande avtalen för tjänsteställningar och externrekrytering innebär enl. såväl arbetsgivar- som fackliga representanter, att förutsättningarna för en framgångsrik försöksverksamhet varit små. Man har sett det svårt att frångå centrala direktiv på det lokala planet. En bedömning från myndighetsrepresentanterna har också varit att man skulle nått bättre resultat om det från centralt håll lagts någon form av tvingande regel på verksamheten eller om större befogenheter på annat sätt getts till avsteg från normala rekryteringsrutiner. Liknande synpunkter har framförts från den fackliga sidan, varifrån en relativt strikt bevakning gjorts av att inga inplaceringar genomförts i strid med normala förtursregler etc.

Det bör noteras att möjligheter till tillrättläggande av arbetsuppgifter och s. k. "skräddarsydda befattningar" bedömts finnas i viss utsträckning. Enl. arbetsgivarsidans bedömningar skulle dock sådana speciallösningar kunna skapa spänningar bland arbetskamrater och gillas inte heller av facket som bl. a. är med i arbetet vid upprättande av tjänstgöringslistor etc.

Slutsatsen av försöket vid Postkontoret, Jönköping 1, är att ANP-verksamheten starkt begränsats av förhållanden som endast kan påverkas på central nivå. Avsaknaden av ordentliga riktlinjer har också inneburit att de olika parternas ställningstaganden, bedömningar av personalbehov och möjligheter till externrekrytering, kunnat variera från sammanträde till sammanträde.

Af-tjänstemannen i gruppen har därmed ofta funnit det svårt att få grepp om "var" de avgörande bedömningarna egentligen legat. Möjligen hade en beslutsmässigare representation från arbetsgivarsidan underlättat ett klarläggande av de förutsättningar man arbetat under, i ANP-gruppen. Eventuellt kunde gemensamma sammanträdesanteckningar ha underlättat för ledamöterna att komma ihåg gjorda ställningstaganden vid föregående ANP-sammanträden och rensat diskussionerna från upprepade principresonemang.

En av myndighetsrepresentanterna har bedömt den första försöksfasen som snarast en period av "utredning". Även för en betraktare utifrån står det klart att ett fortsatt ANP-grupsarbete syftande till att underlätta inplacering av arbetshandikappade, måste föregås av ett klagörande och eventuellt förändringar av de grundläggande förutsättningarna som ligger i rekryteringssystemet.

4.9 Summering av inplaceringsresultatet vid Jönköpingsmyndigheterna

23 av de 56 personer som ingick i det ursprungliga försöksurvalet, har under försöksperioden beretts någon typ av anställning eller praktik vid någon av försöksmyndigheterna. I sammanställning 4.9.a redovisas fördelning mellan anställningsformer/typer av praktik samt typ av arbetsuppgifter som de inplacerade fått.

För de 23 personer som beretts någon form av anställning eller praktik inom myndigheterna, har följande arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel tillämpats:

100 %-regeln, anslagsmyndigheter	5
Halvskyddad anställning	6
Pryo via ALU-kurs	7
6 mån. praktik via Arbetsvårdsinstitut (prövning/träning)	1
Arkivarbete	1
Beredskapsarbete ^a	1
Utbildning AMU	1
Tekniska hjälpmedel	2
Bidrag till körkortsutbildning (planerad)	1
"Kontaktperson" (planerad)	1

^a Endast 1 månad under övergångsperiod mellan ALU-kurs och beslut om visstidsförordnande.

Förutom dessa 23 personer har ytterligare 15 presenterats i en eller flera ANP-grupper. 3 ärenden befann sig i mitten av oktoter fortfarande under handläggning i någon ANP-grupp (därav en vars vikariat upphört), ett ärende hade bordlagts "tills vidare" samt 12 avskrivits definitivt då man inte kunnat erbjuda dem lämpligt arbete i någon av försöksmyndigheterna. Dessa ärenden har återgått till respektive utredare.

För 18 personer har andra åtgärder/lösningar vidtagits, dels genom den sökandes eget initiativ dels genom af:s medverkan. De har avförts från försöket av följande skäl:

Erhållit arbete utanför försöksmyndigheterna (därav 3 inom offentliga sektorn)	7
Arkivarbete	3
Utbildning	3
Fortsatt rehab. AVI	1
Föreslagen skyddad verkstad	1
Sökt näringshjälp men fått avslag	2
Gravid	1
	<hr/>
	18

Tabell 4.9 a Inplaceringsresultat vid Jönköpingsmyndigheterna

	Arbetets art				
	Kontors- bitr., kontorist	Assistent eller motsv.	Hard- läggare	Service- betonat arbete	
Tillsvidareanställn.	5 ^a	3 ^a	2	4	14
Vikariat	2			1 ^b	3
Tillfällig anställn.	1			1	2
Provanställning				1	1
Arkivarbete		1			1
Praktik AVI				1	1
Pryo ALU	1				1
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	9	4	2	8	23

^a Därav 1 senare utgått.

^b Vikariat under tiden 9.5–10.8, f. n. under handläggning i en ANP-grupp.

Handikappfördelning för de personer som beretts arbete genom försöket inom Jönköpings försöksmyndigheter i förhållande till handikappfördelning för samtliga i försöket ingående personer i Jönköping framgår av tabell 7.2.1 e (sid. 159).

En god spridning mellan olika typer av arbetshandikapp kan noteras för inplaceringarna vid Jönköpingsmyndigheterna. Några slutsatser om vilka typer av arbetshinder som berett de största svårigheterna för inplacering, tillåter denna redovisning dock icke – bl. a. eftersom en betydande grupp i det ursprungliga försöksurvalet under försökets gång fått anställningar utanför försöksmyndigheterna.

5 Försök i Piteå

5.1 Allmänt om försöksförloppet

Försöksverksamheten kom i gång jämförelsevis snabbt inom Piteå kommun, mycket beroende på att där på ett tidigt stadium verksamheten kom att drivas med intresse av en intern projektledare vid personalavdelningen. En relativt stor satsning gjordes från kommunens sida vad gällde att gå ut med information i olika former till de anställda. Redan i oktober 1976 distribuerades en informationsfolder tillsammans med en enkät om arbetsmiljöförhållanden, omplaceringsönskemål etc., till samtliga anställda. Samtidigt drogs kartläggningen av befattningar inom kommunen i gång. Under vintern gjordes bl. a. en uppföljning av arbetsmiljöenkäten på skolsidan i samband med två tredagars konferenser för skolförvaltningens personal.

Trots den breda och i jämförelse med flertalet andra försöksmyndigheter hårda satsningen på försöksverksamheten i inledningen, kom inplaceringsarbetet i anpassningsgruppen i gång först mot slutet av våren -77. Detta kan bl. a. förklaras med den vikt man från personalavdelningens sida lade vid att genomföra de förberedande insatserna vad gäller information, kartläggning etc. på ett tillfredsställande sätt *innan* man satte i gång det egentliga inplaceringsarbetet. Projektledaren vid personalavdelningen har dessutom påtagligt tagit fasta på vad som i inledningsskedet betonades från försöksledningens sida; att ett viktigt syfte med försöksverksamheten är att få fram fungerande arbetsformer för anpassningsverksamheten, som kan ge kunskaper och erfarenheter av värde för andra myndigheter snarare än att medelst en tillfällig satsning placera in ett visst antal arbetshandikappade – men på ett i längden orimligt sätt. Projektledaren har också betonat att man måste ha medel att påverka de olika förvaltningarna innan man kan klara inplaceringar.

En annan faktor bakom den något avvaktande hållningen inför inplaceringsarbetet kan ha legat i en tveksamhet om vilken ekonomisk satsning kommunens ledning var beredd att göra för försöket.

Vidare kan noteras att man en period förhöll sig relativt passiv från personalavdelningens sida, när väl kartläggningsarbetet var genomfört. Arbetsbelastningen vid personalavdelningen var stor och man hade en uttalad inställning att ansvaret för att ta initiativ i inplaceringsärenden låg på arbetsförmedlingen. Af:s insatser för att driva på inplaceringsarbetet var dock samtidigt begränsade.

Den allmänna passiviteten kan till en del också förklaras av att man

väntade ytterligare direktiv från försöksledningen som under februari–mars 1977 främst var engagerade i Jönköping och Stockholm där man hade en koncentrerad aktivitet för att få i gång inplaceringsverksamheten. Samtidigt gjorde försöksledningen bedömningen att verksamheten i Piteå genom det inledningsvis så positiva samarbetet med kommunens personalavdelning, inte hade samma behov av pådrivning som vid vissa andra försöksmyndigheter.

En orsak till att man inte från fackligt håll var mer pådrivande i försöket kan ha legat i en allmän osäkerhet om hur man från facklig synpunkt borde se på avvägningarna mellan utifrån kommande sökandes resp. de redan anställdas intressen. En facklig representant i ANP-gruppen anmärkte efter en tid av försöket att man aldrig väntat att verksamheten skulle bli så "ansvarsfull" som den blev för personalorganisationerna. Det bör samtidigt påpekas att man från den fackliga sidan i Piteå kommun inte tryckt lika hårt på prioritering av omplaceringsönskemål i förhållande till inplaceringsintressen, som vid Jönköpings kommun.

Ytterligare en orsak till den inledande trögheten i inplaceringsarbetet kan tillskrivas att kommunen parallellt med SUT-försöket gjort stora satsningar för att sysselsätta arbetslösa ungdomar. I mars 1977 sysselsattes 57 ungdomar i beredskapsarbete och man redovisade från kommunledningen att det inneburit stora svårigheter att få fram lämpliga arbetsuppgifter. Dessa insatser medförde en stor belastning på personalavdelningen och bidrog dessutom till att ytterligare minska det ekonomiska utrymmet för nyanställning av arbetshandikappade. – Även om man i ANP-gruppen vid diskussionen om olika inplaceringsärenden kom fram med många uppslag på tänkbara arbetsuppgifter, saknades ofta möjligheter att finna lösningar inom ramen för befintliga ekonomiska resurser.

Försöksorganisation

Försöket i Piteå har inte letts av någon överordnad ledningsgrupp utan man har i stället utökat den ordinarie ANP-gruppen med representanter för kommunstyrelsen samt andra intressenter som normalt ej ingår i ANP-gruppen, när så bedömts motiverat med hänsyn till aktuella frågeställningar.

5.2 Arbetsmarknadsläget i Piteå kommun

Piteå kommun som geografiskt omfattar drygt 3 000 km² har ca 36 000 invånare varav ca 13 700 förvärvsarbetande (ca 9 300 män och 4 400 kvinnor). Av dessa är ca 2 100 kommunanställda (inkl. lärarpersonal), vilket innebär att kommunförvaltningen svarar för drygt 15 % av den totala sysselsättningen (utan hänsyn tagen till eventuell pendling till och från grannkommuner).

Kommunens relativa betydelse som arbetsgivare är speciellt stor för kvinnorna – man svarar för ca en tredjedel av sysselsättningen av kvinnlig arbetskraft.

Arbetsförmedlingen bedömde sysselsättningsläget som förhållandevis

tillfredsställande vid försökets början. Denna bedömning måste dock ses mot bakgrund av den allmänna arbetsmarknadssituationen i kommunen under senare år – i förhållande till övriga försöksorter är sysselsättningsläget i Piteå kommun betydligt sämre. Så var t. ex. antalet arbetssökande vid Piteå af under februari 1977, dvs. mitt under försöksperioden, så stort som ca 1 900 – varav drygt 1 000 personer var aktuella för omedelbar placering. Av dessa kvarstod drygt 800 som arbetssökande vid månadens slut. Samtidigt var antalet registrerade lediga platser vid utgången av månaden så lågt som 54 – varav hälften återfanns inom hälso- och sjukvård.

Den trots detta relativt ljusa bilden av arbetsmarknadsläget som redovisades vid försökets inledning, sammanhängde också med de då fortfarande aktuella planerna på "Stålverk 80" i Luleå, 5 mil från Piteå.

Ca 200 arbetssökande med registrerade arbetshandikapp brukar vara aktuella vid förmedlingen varje månad. Den vanligaste remissinstansen är försäkringskassan men även det mentalsjukhus som finns inom kommunen bidrar till efterfrågan på arbetsvårdsresurserna på ett påtagligt sätt.

De svårare ärendena remitteras vanligen till arbetsträningsinstitut medan man i mindre svåra ärenden ofta tillgriper utbildning som förberedande åtgärd.

Vid en skyddad verkstad i Öjebyn inom kommunen, finns ett hundratal personer anställda.

I följande tabell redovisas vissa data som illustrerar förändringar i

Tabell 5.2 Piteå af. Befolkning 1.1.1976 35 547

	September 1976	Februari 1977	September 1977
Samtliga arbetssökande under månaden	1 587	1 895	1 755 ^a
därunder utan arbete omedelbar placering ^b	627	1 037	924
Kvarstående arbetssökande vid månadens slut	480	834	659
Lediga platser vid månadens slut	66	54	41
Arbetshandik. totalt	192	233	187
<i>Under mån placerade sök. m. arb.handik:</i>			
arbete ö. m.	8	5	3
1/2-skyddat	–	–	5
skyddad verkstad + hemarbete	1	–	–
arkivarbete	–	1	–
beredskapsarbete	3	2	13
	Σ 12 (6,3 %)	Σ 8 (3,4 %)	Σ 21 (11,2 %)
prövning/träning	1	–	–
AMU	15	11	27
avaktualiserade	15	21	20
kvarstående arb.handik. vid mån. slut	149	193	119

^a I denna summa ingår 313 personer i beredskapsarbete. Omräknat för att få jämförbarhet med tidigare data där beredskapsarbete ingår. Statistiken omlagd från juli 1977.

^b I gruppen "Samtliga arbetssökande" ingår även s. k. "ombyttessökande", dvs. personer som har varaktigt eller tillfälligt arbete och som söker annat arbete samt personer som är utan arbete men som av olika skäl söker arbete för tillträde vid en senare tidpunkt. Gruppen "utan arbete omedelbar placering" avser personer som är arbetslösa och beredda att omedelbart börja ett nytt arbete.

arbetsmarknadsläget och vidtagna åtgärder för sökande med arbetshandikapp, under försöksperioden.

5.3 Försöksuppläggning vid Piteå af

5.3.1 *Allmänt*

Vid Piteå af finns ett tjugotal förmedlingstjänstemän varav tre arbetar med arbetsvård och två med yrkesvägledning. Af:s representant i kommunens ANP-grupp har såväl före som under försöksperioden varit en av yrkesvägledarna. (I början av hösten 1977 har dock en ny af-tjänsteman gått in i ANP-gruppen då hans företrädare bytt arbetsgivare.)

Inom arbetsförmedlingens område finns ett tjugotal ANP-grupper vilka fördelats mellan sju olika tjänstemän. Medverkan i ANP-gruppernas arbete drivs alltså parallellt med övriga arbetsuppgifter av de enskilda tjänstemännen, och medverkan från af:s sida i försöket beräknades till en början kunna ske inom ramen för de normala resurserna. Af-tjänstemannen i kommunens ANP-grupp bedömde sig dock ej ha möjligheter att svara för det tidskrävande intervjuarbetet. Detta anförtroddes i stället en praktikant som avdelades speciellt för att sköta detta arbete.

5.3.2 *Urval av ärenden vid Piteå af*

Tillvägagångssättet vid urvalet av ärenden vid Piteå af har varit något annorlunda än vid de övriga försöksorterna. Till stor del överläts bedömningen av vilka ärenden som borde aktualiseras inom försöket, till de enskilda handläggarna vilka i en internskrivelse tillfrågades:

”Har Du svårplacerade personer med någon form av handikapp på din expedition? Vill Du ha med någon eller några av dessa till de intervjuer av arbetshandikappade som kommer att ske med trolig början under vecka 48? Idén med det hela är att försöka hitta lämpliga arbetsuppgifter inom Piteå kommun åt de personer som nu är svårplacerade på arbetsmarknaden. Har Du någon eller några som Du tycker bör bli föremål för dessa intervjuer var god anteckna dessa nedan.”

Tjänstemännen svarade på denna inbjudan med att inkomma till intervjuaren med förslag på ca 85 personer. Urvalet som skedde utifrån de ganska vaga direktiven i den återgivna rundskrivelsen, kom att innehålla också arbetssökande utan registrerade arbetshandikapp. När dessa ärenden ”sällats ut” (innan klara direktiv hade getts om detta från försöksledningen, hade dock några arbetssökande utan registrerade arbetshandikapp hunnit intervjuas) återstod 62 personer för intervju. 37 av dessa infann sig och var möjliga att genomföra en fullständig intervju med.

Bortfallet förklaras bl. a. av svårigheter att nå vissa personer och att andra befunnit sig i beredskapsarbete eller utbildning och därför antingen haft svårt att ställa upp för intervju eller bedömt det som mindre intressant att ingå i försöket.

Enligt den ansvarige förmedlingstjänstemannens bedömning var handläggarnas urval av två slag. Dels hade man tagit ut speciellt svåra ärenden som man inte lyckats lösa, dels ärenden som man bedömt som realistiska med

särskild hänsyn till aktuella handikapp resp. tänkbara jobb inom kommunen.

Totalt fick urvalet enl. samme tjänstemans bedömning en relativt "god fördelning" i den meningen att sammansättningen av ärendena vid af-expeditionen motsvaras ganska väl av intervjugruppen.

5.3.3 Intervjuarbetets genomförande

Intervjuerna med de sökande vid af som ingått i försöksurvalet, har helt utförts av en för arbetet speciellt engagerad praktikant. Liksom i Jönköping har alltså den person som i många fall haft de senaste och mest fullständiga samtalen med de sökande, saknat anknytning till det senare försöket och ANP-arbetet och inte kunnat vidarebefordra viktiga kompletterande upplysningar till intervjumaterialet. Detta har varit en allvarlig brist bl. a. i och med att intervju-arbetets resultat, dvs. de systematiska sökandekartläggningarna, blivit ofta väl anonyma beroende på den aktuella intervjuarens teknik.

Intervjuaren förberedde till en början intervjuerna med att ta del av aktmaterialet för resp. person men slutade snart med detta och övergick till att göra intervjuerna "förutsättningslöst". Han tyckte sig därigenom lära känna människan bättre under intervjun. Först efter intervjun tog intervjuaren del av aktmaterialet och fann då ibland att intervjupersonen "gått runt" sina problem t. ex. i fall då det gällde alkoholbesvär.

Intervjuaren gjorde mycket få förtydliganden i anslutning till de enskilda frågorna i formuläret, utan nöjde sig vanligen med en slutkommentar av varierande längd, efter att intervjun avslutats. Intervjuresultatet blev därför i stor utsträckning alltför anonymt för att möjliggöra en tillförlitlig tolkning av intervjusvaren – för vissa sökande har intervjuerna ö. h. t. ej antytt några arbetshinder.

Sökandintervjuerna påverkade ej det urval som senare bearbetats. I några fall hade intervjuaren en klar uppfattning efter intervjun om att det för personen i fråga knappast kunde finnas några möjligheter att få ett arbete – något som dock icke innebar att intervjupersonen exkluderades från försöksurvalet.

Rent intervjutekniskt ansåg intervjuaren själv att arbetet gått bra. Formulärets inledande frågor om bakgrundsförhållanden ansågs ge en tillräckligt god bild av personen för att kunna ligga till grund för den senare delen av intervjun. Allmänt ansågs dock att intervjuerna blev alltför långa och kanske borde ha delats upp på två dagar.

Flera av de intervjuade avhörde sig till intervjuaren några dagar efter samtalet och undrade vad som hänt. Uppenbarligen skapade intervjuerna vissa förväntningar hos de intervjuade och man borde antagligen haft ett fastare mönster för hur uppföljningen av utfallet för de enskilda personerna skulle ha genomförts.

Af-tjänstemannen i kommunens ANP-grupp ansåg i efterhand att det hade varit att föredra om han själv genomfört intervjuerna. Ett alternativ kunde ha varit att låta resp. ärendes handläggare vid förmedlingen följa med till ANP-sammanträdena.

Som arbetet nu lades upp kände af-tjänstemannen det som en brist att inte själv ha gjort intervjun särskilt i de fall där han över huvud taget inte haft

någon personlig kontakt med resp. sökande. I vissa fall var dock de aktuella sökande välkända sedan gammalt för tjänstemannen. Han ansåg vidare informationen i sammanfattningarna av intervjuerna otillräcklig som underlag för att kunna ge den verbala beskrivning av ärendena som förväntades av övriga ANP-ledamöter. Detta är en naturlig synpunkt då kartläggningsintervjuerna icke avsetts fungera som en ersättning för allt annat utredningsmaterial utan som ett komplement till och aktualisering av tidigare insamlade uppgifter. Intervjuformuläret är som tidigare nämnts utformat för att ge en bild av krav och önskemål inför arbete som kommer till uttryck i individens egna ställningstaganden i förhållande till olika typer av arbetskrav och miljöförhållanden. – Bakomliggande sociala och andra förhållanden avses inte penetreras i första hand – utan kommer in i bilden mer som ”förklaringsvariabler” vilka kan vara mer eller mindre viktiga att ge som bakgrund till intervjuvaren, ex. vad gäller eventuella svårigheter passa tider, ha ett jobb som kräver regelbunden närvaro etc.

Man måste sammanfattningsvis bedöma att intervjumaterialet i Piteå liksom delvis i Jönköping tillkommit och använts på ett mindre lyckligt sätt. Något bra test av systematiska sökandeintervjuer av detta slag och deras värde som underlag i ANP-gruppsarbete, vilket f. ö. redan från början bedömdes som begränsat av af-tjänstemannen, kan försöket i Piteå inte sägas ha givit. Till detta har också bidragit att man i ANP-gruppen fann datasammanfattningarna från såväl jobb- som individkartläggningarna svårhanterliga.

5.3.4 *Af:s personalinsatser i försöket*

Af:s personalinsatser i försöksverksamheten har varit begränsade frånsett den särskilda resurs som satts in för sökandeintervjuerna. Följande beräkning har gjorts med ledning av uppgifter i den enkät som ANP-ledamöterna fick besvara i juni 1977 samt noteringar från sammanträden, utbildningsdagar m. m.

Af-tjänstemannens tid är beräknad med ledning av uppgifter i enkät samt noteringar från sammanträden.

För intervjuarbetet var en praktikant anställd under december–mars.

Tablå 5.3.4 Piteå af. Personalinsatser i försöket

	Dagar
Af-tjänsteman ledamot i kommunens ANP-grupp:	
Utbildning/information (uppskattat)	7
ca 2 arbetsdagar mellan varje sammanträde enligt uppgift från enkätsvar	12
Sammanträdestid 24 tim. enl. protokoll	3
	<hr/> 22
Övriga Af-tjänstemän	
Utbildning/information (uppskattat)	8
	<hr/> 30

5.3.5 Bakgrundsdata för de arbetsökande med arbetshandikapp som ingått i försöket

Under tiden från början av december till mitten av mars intervjuades sammanlagt 37 personer vid Piteå af, avsedda att aktualiseras vid kommunens ANP-grupp. Den följande sammanställningen över vissa viktigare bakgrundsdata för dessa personer bygger på uppgifter dels från arbetsvårdsutredningarna, dels från de särskilda kartlägningsintervjuerna. För de uppgifter där jämförelsemöjligheter finns, redovisas även motsvarande fördelningar för samtliga arbetsökande med arbetshandikapp vid Piteå af samt för hela riket. För jämförelsegrupperna redovisas läget vid utgången av februari 1977 då intervjuarbetet började nå sin avslutning och inplaceringsfasen snart skulle inledas.

Det bör observeras att endast 31 personer redovisas i fördelningen över olika arbetshandikapp, medan 37 personer ingick i den ursprungliga försöksgruppen och också redovisas i de övriga tabellerna. Orsakerna till detta är att

Tabell 5.3.5 a Vissa bakgrunds- och jämförelsedata för de personer vid Piteå af som ingått i försöket:

	Uttagna för försöket		Jämförelsegrupper			
	Antal	%	Piteå Af Arb.handik. aktuella febr. 1977		Hela riket Arb.handik. aktuella febr. 1977	
			Antal	%	Antal	%
<i>Handikapp</i>						
Hjärt-, kärl- och eller lungsjukdom	4	12,9	14	6,0	1 100	4,6
Hörselskada	0	0	0	0	416	1,7
Synskada	3	9,7	8	3,4	496	2,1
Rörelsehinder	7	22,6	101	43,3	8 710	36,1
Övriga somatiska handikapp	5	16,1	45	19,3	3 145	13,0
Psykiska arbetshandikapp	8	25,8	26	11,2	3 976	16,5
Förståndshandikapp	1	3,2	10	4,3	916	3,8
Socialmedicinska arbetshandikapp	3	9,7	29	12,4	5 373	22,3
	31	100,0	233	100,0	24 132	100,0
Ej arbetshandik.	6					
<i>Kön</i>						
Män	19	51,4	166	71,6	15 114	62,6
Kvinnor	18	48,6	66	28,4	9 018	37,4
	37	100,0	232	100,0	24 132	100,0
<i>Ålder</i>						
-19	3	8,1	12	5,2	1 846	7,6
20-24	11	29,7	35	15,1	3 978	16,5
25-34	9	24,3			6 295	26,1
35-44	4	10,8	149 ^a	64,2 ^a	4 737	19,6
45-54	7	18,9			4 887	20,3
55-	3	8,1	36	15,5	2 389	9,9
	37	100,0	232	100,0	24 132	100,0

^a I distriktsstatistiken är åldersgrupperna 25-54 år sammanslagna.

(Följande uppgifter är hämtade från de s. k. kartläggningsintervjuerna och rör förhållanden för vilka ingen motsvarande distrikts- eller riksstatistik varit tillgänglig.)

Civilstånd:

Gift/sammanboende:	16	(43 %)
Änka/änkling:	0	(0 %)
Frånskild:	1	(3 %)
Ogift – ej sammanb.:	20	(54 %)
	37	(100 %)

Grundutbildning:

Folkskola, högst sju år:	11	(30 %)
Grund/flick/realskola el. folkskola 8 år el. motsv.:	17	(46 %)
Gymnasial utbildning:	8	(22 %)
Eftergymnasial utbildn.:	1	(3 %)
	37	(100 %)

Antal yrkesutbildningar:

En yrkesutbildning:	18	(49 %)
Två yrkesutb. el. mer:	7	(19 %)
Saknar yrkesutbildn.:	12	(32 %)
	37	(100 %)

(12 personer (33 %) avslutade sin senaste yrkesutbildning 1970 eller senare).

Senaste anställningens längd

Mindre än 1 år:	22	(59 %)
1–2 år:	5	(14 %)
3–4 år:	1	(3 %)
5–9 år:	2	(5 %)
10 år el. mer:	5	(14 %)
Uppgift saknas:	2	(5 %)
	37	(100 %)

Tid sedan senaste anställning slutade:

Mindre än 1 år:	21	(57 %)
1–2 år :	4	(11 %)
3–4 år:	2	(5 %)
5–9 år:	2	(5 %)
10 år eller mer:	1	(3 %)
Fortf. anställd:	4	(11 %)
Uppgift saknas/aldrig anställd	3	(8 %)
	37	(100 %)

Slutorsak – senaste anställning

Sjukdom el. olycksfall:	9	(24 %)
Permittering/upsägning:	4	(11 %)
Slut.avtalad tidsbegr.anst:	9	(24 %)
Utbildning till annat arb.:	1	(3 %)
Övriga orsaker:	9	(24 %)
Fortf. anställd:	2	(5 %)
Uppg. saknas/aldrig anställd:	3	(8 %)
	37	(100 %)

Antal anställningar över tre mån. under senaste fem åren

1 anställning:	15	(41 %)
2 anställningar:	4	(11 %)
3–5 anställningar:	7	(19 %)
6 el. fler anst.:	1	(3 %)
Oklart hur många:	5	(14 %)
Endast korttidsanst.:	3	(8 %)
Uppgift saknas/aldrig anställd:	2	(5 %)
	37	(100 %)

Sammanlagd arbetslöshetstid senaste fem åren

Ingen arbetslöshet:	13	(35 %)
Högst 1 månad:	1	(3 %)
Högst 3 månader:	3	(8 %)
Högst 6 månader:	2	(5 %)
Högst 1 år:	8	(22 %)
Mer än 1 år:	6	(16 %)
Oklart hur länge:	4	(11 %)
	37	(100 %)

Sammanlagd sjukskrivningstid senaste fem åren

Mindre än tre månader:	18	(49 %)
3–6 månader:	6	(16 %)
7–12 månader:	7	(19 %)
1–2 år:	2	(5 %)
Mer än 2 år:	4	(11 %)
	37	(100 %)

den af-tjänsteman som övertagit ansvaret för verksamheten i ANP-gruppen så sent som i oktober dragit tillbaka ett antal ärenden ur försöket eftersom

något dokumenterat arbetshandikapp ej förelegat. Detta "bortfall" från försöksurvalet har av tidsskäl icke kunnat korrigeras i de övriga sammanställningarna.

Jämförelserna mellan försöksurvalet och totalgruppen av arbetshandikappade registrerade vid af visar bl. a. på en kraftig underrepresentation av sökande med rörelsehandikapp samt en ännu mer markant överrepresentation av sökande med psykiska handikapp i försöksurvalet. Det finns också en påtaglig överrepresentation av kvinnor samt av yngre åldersgrupper i försöksurvalet.

Anmälningstid samt tidigare åtgärder

Ur aktmaterial vid arbetsförmedlingen har hämtats uppgifter om när de sökande senast aktualiserats för arbetsvårdsåtgärd. Anmälningstiden har räknats fram till 1 mars 1977 som är den ungefärliga tidpunkt då de egentliga inplaceringsdiskussionerna inleddes i kommunens ANP-grupp. Som en jämförelse redovisas motsvarande uppgifter för samtliga sökande med arbetshandikapp vid Piteå af som kvarstod som aktuella vid februari månads slut, 1977.

Redovisningen kompliceras av att flera personer i försöksurvalet ej var redovisade som arbetshandikappade vid inplaceringsfasens början. 8 personer hade avregistrerats som arbetssökande med arbetshandikapp före försöket. (Detta är en heterogen grupp med skiftande avregistreringsorsaker, ex. återgått till tidigare arbetsgivare, i utbildning, kontakt förlorad, erhållit arkivarbete.) 2 personer inregistrerades som arbetshandikappade under inplaceringsperiodens lopp medan 6 personer varken före eller under inplaceringsperioden registrerats som arbetshandikappade. Den sistnämnda gruppen har därför efterhand dragits bort från försöksurvalet.

Följande exempel illustrerar svårigheterna att utläsa det verkliga läget ifråga om sökande med arbetshandikapp ur förmedlingens månadsstatistik och aktmaterial.

En av de personer som ingår i gruppen avregistrerade avfördes ur statistiken över aktuella arbetshandikappade i och med att hon beviljades utbildningsbidrag för en längre utbildning. Hon redovisades då i förmedlingsstatistiken under åtgärden "i utbildning". Under försöket har hon aktualiserats i ANP och pryat via ALU-kurs. Hon har vid det tillfället registrerats som ett vanligt förmedlingsärende. I samband med en planerad anställning i halvskyddad sysselsättning kommer hon åter in i statistiken som arbetshandikappad. Det hade varit naturligt att samtliga sökande som togs ut för försöket och den särskilda intervjun, också hade registrerats som aktuella sökande med arbetshandikapp.

Ett försök har gjorts att komplettera bilden av de sökande med uppgifter om i vilken utsträckning de blivit föremål för arbetsmarknadspolitiska åtgärder före försöket. En genomgång av af:s utredningsmaterial för de sökande i försöksurvalet visar att de i genomsnitt varit föremål för 2-3 tidigare åtgärder. Eftersom af:s utredningsmaterial sannolikt inte är helt fullständigt, utgör denna beräkning antagligen en underskattning av det verkliga antalet tidigare åtgärder.

De vanligaste åtgärdstyperna har varit arbetsmarknadsutbildning, ALU-

Tabell 5.3.5 b Anmälningstid som sökande med arbetshandikapp. Försöksurvalet Piteå

Anmälningstid	Uttagna för försöket Läget den 1.3-77 enl. aktmaterial				Sökande med arbets- handikapp vid Piteå af Kvarstående vid febr. månads slut 1977	
	I arbete gm försö- ket	Övriga	Totalt antal	%	Antal	%
- 3 mån.	1	2	3	14,3	89	46,1
3- 6 mån.	2	4	6	28,6	51	26,4
6-12 mån.		2	2	9,5	35	18,1
12-24 mån.		5	5	23,8	11	5,7
24- mån.	1	4	5	23,8	7	3,6
			21			
Avregistrerade före 1.3.1977	1	7	8			
Inregistrerade efter 1.3.1977	1	1	2			
	6	25	31		193	

kurser, beredskapsarbeten samt arbetsprövning/träning - i nu nämnd ordning. De flesta åtgärderna har vidtagits inom den senaste femårsperioden - men i enstaka fall så långt tillbaka som för 8-9 år sedan.

5.4 Försök vid Piteå kommunförvaltning

5.4.1 Organisation, personal m. m.

Piteå kommun är arbetsgivare för ca 2 100 personer varav drygt 1 500 kvinnor. Ca 600 av de anställda är lärare som ej omfattats av försöksverksamheten.

I kommunens nio förvaltningar och två kommunala bolag finns ett 100-tal befattnings-/tjänstetyper representerade. De största grupperna är städerskor, hemvårdare, förskollärare, vårdbiträden, kontorister och skolmåltidsbiträden (sammanslagt drygt 900 personer) dvs. yrkeskategorier som av tradition är kvinnodominerade. Vaktmästare och "GS-anställda" (gatukontoret) är exempel på större mansdominerade yrkesgrupper (ca 50 resp. 80 personer). Ålders- och könsskillnaderna är stora mellan de olika förvaltningarna. Andelen äldre kvinnor är t. ex. stor inom skolmåltidsverksamheten, yngre kvinnor dominerar inom daghem/fritidshem och äldre män på gatusidan.

Åldersfördelningen återspeglas i pensionsavgångarnas sammansättning där man finner en naturlig överrepresentation av hemsamariter, vaktmästare, städerskor, skolmåltidsbiträden, byggnadsarbetare o. likn. grupper.

Totalt ligger den förväntade pensionsavgången under 1977 och de närmast följande åren på mellan 10 och 37 personer per år.

Rutiner för rekrytering, omplacering m. m.

Kommunförvaltningen saknade vid försökets början en utvecklad skriftlig personalpolitik. (En sådan är dock under uppbyggnad f.n.). Personalarbetet regleras formellt framför allt av de avtal som är giltiga på området.

De enskilda förvaltningarna fungerar i stor utsträckning som självständiga anställningsmyndigheter. Endast till mindre del har rekryteringsarbetet centraliserats, nämligen i och med att tjänstemän f. n. rekryteras via central annonsering. (På kollektivsidan har däremot annonsering ej varit nödvändig utan anslag har varit tillräckligt.) Utöver detta har personalavdelningen tidigare inte deltagit i förvaltningarnas rekrytering – bl. a. p. g. a. personalbrist.

Vid anställning av tjänstemän tillämpas den s. k. ”centrala administrationsprincipen” innebärande att kommunstyrelsen fungerar som central anställningsmyndighet och fattar de slutgiltiga anställningsbesluten. Nyanställningsbehov anmäls av respektive förvaltning genom förvaltningschefen, och ärendet bereds av kommunkansliets personalavdelning i samråd med berörd facknämnd. Personalavdelningen gör även en prövning av behovet i de fall det gäller flera tjänster inom en förvaltning. Alla ordinarie tjänster utannonseras i ortspressen och urval sker efter sedvanlig meritbedömning. I de fall en tjänst en längre tid besatts av vikarie, anses det dock räcka med att tjänsten utannonseras internt genom anslag på kommunens anslagstavla.

På kollektivsidan sker anställningarna direkt genom respektive fackförvaltning i samråd med kommunkansliets personalavdelning. Principerna för utannonsering och meritvärdering är i princip de samma som vid anställning av tjänstemän. Det reella inflytandet över anställningsbesluten ligger normalt hos resp. fackförvaltning.

Som regel går ansökningar om nya tjänster igenom hos kommunstyrelsen och personalavdelningen även om budgeten alltid utgör en given begränsning för anställningsmöjligheterna.

I samband med försöksverksamheten har inom personalavdelningen utarbetats ett rutinförslag för handläggning av om- och inplaceringsärenden. Förslaget som diskuterats i ANP-gruppen och gått på remiss till de fackliga organisationerna, antogs efter vissa tillägg vid ett ANP-gruppsammanträde i september 1977.

Enligt förslaget skall ärendena handläggas av personalavdelningen i samråd med facklig organisation. För inplaceringsärenden skall utredningsunderlag föreligga från arbetsförmedlingen. ANP-gruppen skall ge direktiv för personalavdelningens utredningsarbete samt ta ställning till de förslag som detta arbete resulterar i.

Omplaceringsärenden behandlas normalt först inom resp. fackförvaltning och hänskjuts till ”central handläggning” vid personalavdelning och i ANP-gruppen först när man misslyckats nå en lösning inom förvaltningen.

Slutligen bör nämnas att Piteå kommunförvaltning är ansluten till Piteås företagshälsovårdscentral vars verksamhet påbörjades 1975. Vid centralen, som är organiserad som ett bolag, finns anställda 2 läkare, 2 sjuksköterskor, 1 läkarsekreterare och 2 skyddsingenjörer. Innan centralen tillkom hade man överhuvudtaget inte någon företagshälsovård.

Piteå kommun är den i särklass största arbetsgivaren av de 23 medlems-

organisationerna och svarar antalsmässigt för ca 60 % av hälsovårdscentralens underlag. Verksamheten som fortfarande är relativt ung har ännu icke till fullo funnit sina former. Inga arbetsplatsstudier inriktade på speciella yrkesgrupper hade gjorts vid försöksverksamhetens början. En kartläggning hade dock just påbörjats bestående i en omfattande enkät planerad att utgå till samtliga kommunanställda. Enkäten har hittills gått ut till socialförvaltningen, men den har ännu ej bearbetats. Dessutom har ett visst kartlägningsarbete i form av "arbetsplatsrundor" gjorts.

Insatserna hade före försöket varit relativt begränsade på den kommunala sidan. Kommunens personalavdelning har därför under försökets gång varit mycket angelägna om att företagshälsovårdscentralen skulle engageras i verksamheten.

5.4.2 ANP-gruppens tidigare verksamhet

ANP-gruppen i Piteå kommun bildades 1972 och bestod till en början av 13 personer – representanter för kommunen och de fackliga organisationerna samt en af-representant. Aktiviteten var till en början låg. Man höll "pliktskyldigast" två sammanträden per år som huvudsakligen ägnades åt rapporteringar och information av mer allmänt slag. Gruppens storlek försvårade sökandet efter lämpliga arbetsformer. Dessutom saknade man – något paradoxalt – praktiska möjligheter att agera p. g. a. bristande personella resurser.

Efter något år skars gruppens storlek ned drastiskt till 4 personer – förutom af-tjänstemannen ingick en förtroendemann, en personalhandläggare samt en facklig representant (SKAF). Arbetet blev omedelbart mindre stelbent, man började ta informella kontakter inom gruppen och kunde nu förbereda ärenden. Verksamheten rörde främst interna omplaceringsärenden. Fr. o. m. 1976 började man kalla representanter för den nystartade företagshälsovårdscentralen, samt vid behov även chefer för de områden som de enskilda ärendena berörde.

Kontakterna mellan ANP-gruppen och af var innan försöket inte helt tillfredsställande ur personalavdelningens synpunkt, eftersom enskilda förmedlare ofta tog direkt kontakt med förvaltningarna i stället för att gå till ANP-gruppen i ärenden rörande arbetshandikappade. I detta sammanhang uttrycktes från personalavdelningen ett visst missnöje med att man i ANP-gruppen icke har en "arbetsvårdare" med mer direkta kontakter med af:s arbetsvårdsverksamhet. (Även under försöket har kontakter tagits direkt mellan af-tjänstemän och enskilda förvaltningar i ärenden som sedan "bakvägen" kommit till ANP-gruppens kännedom.)

Kriteriet för aktualisering av interna ärenden i anpassningsgruppen har i regel varit lång sjukskrivning. I något fall har den enskilde själv tagit initiativet till aktualisering. Personalavdelningens och därmed också anpassningsgruppens överblick över lediga platser inom kommunförvaltningen totalt, har emellertid varit dålig, bl. a. på grund av den förvaltningsvisa självständigheten när det gäller rekrytering. Ytterligare försvårande har varit att olika personer rekryteras till olika befattningstyper. Skolorna t. ex. anställer själva sin personal medan rekrytering av ekonomibiträden och städerskor handhas av speciell befattningshavare. Det har därför varit ett önskemål från

personalavdelningens sida att annonseringen av samtliga tjänster borde centraliseras, vilket skulle ge bättre bevakningsmöjligheter för anpassningsgruppen. Personalavdelningen skulle då kunna fungera som ett slags "kommunens SPN" även om den ej skulle kunna överta förvaltningarnas roll som anställningsmyndighet. Under försöksperiodens inledning diskuterades dessutom någon form av kontaktmannasystem mellan anpassningsgrupp och varje enskild arbetsplats som en möjlighet att förbättra anpassningsgruppens överblick över organisationen. Enligt personalavdelningens bedömning har informationen från fackets sida till medlemmarna omkring anpassningsgruppens verksamhet tidigare fungerat dåligt.

När försöket startade togs från försöksledningens sida upp frågan om att inrätta en mindre anpassningsgrupp för varje fackförvaltning. Detta bedömdes dock som mindre önskvärt av kommunrepresentanterna, då man tidigare medvetet valt att arbeta med endast en anpassningsgrupp bl. a. för att undvika "vattentäta skott" mellan förvaltningarna.

Gruppens verksamhet ägnades före försöket så gott som uteslutande åt interna omplaceringsärenden. I försöksperiodens början var 13 omplaceringsärenden aktuella inom ANP-gruppen (bl. a. föranledda av allergier, rygg-, ben- och muskelbesvär samt psykiska besvär). Tidigare under 1976 hade en person omplacerats till halvskyddad verksamhet genom gruppens försorg samt 6 arkivarbetare överflyttats till halvskyddad sysselsättning. Inom kommunförvaltningen fanns vid försöksperiodens början 13 personer anställda i halvskyddat arbete.

5.4.3 *Förberedande insatser*

Informations- och utbildningsinsatser

Tillsammans med Postgirot är Piteå kommunförvaltning den av försöksmyndigheterna som satsat mest på informations- och utbildningsinsatser i anslutning till försöket.

Efter ett par informella informationstillfällen mellan representanter för SUT och STAK resp. projektledningen vid kommunen samt ANP-gruppsledamöter m. fl., ordnades i början av september en utbildningsdag för ett större antal "nyckelpersoner" (förvaltningschefer/avdelningschefer, fackliga företrädare samt af-tjänstemän).

I anslutning till denna utbildningsdag, genomfördes en två dagars "kartlägggarutbildning" för ANP-gruppens ledamöter inklusive representanter för företagshälsovården samt en af-tjänsteman utöver den ordinarie af-representanten i ANP.

Senare skedde ett flertal uppföljningar såväl av allmäninformation som av kartlägggarutbildningen.

Information om ANP-gruppen och försöket gick även ut till företagsnämnder, samt till allmänheten via lokalpress och lokalradio.

I oktober distribuerades en informationsfolder till samtliga anställda varifrutom information om ANP-gruppen och försöksverksamheten, även en "arbetsmiljöenkät" ingick som man uppmanade mottagarna att skicka in anonymt i ett bifogat svarskuvert. (Svarsprocenten på denna enkät varierade stort mellan olika förvaltningar. Sammanlagt besvarade ca 600 personer

enkäten, därav en stor del lärarpersonal, som inte ingick i försöket. Delar av enkäten redovisades senare i samband med två tredagars konferenser för skolförvaltningens personal. Kommunen har ännu inte hunnit ta fram några fullständiga sammanställningar av enkätaterialet, vilket förhoppningsvis dock kommer att göras under den följande försöksperioden.)

Under två dagar i mitten av november anordnades informationsmöten om försöksverksamheten för olika personalgrupper inom kommunen med medverkande från anpassningsgruppen och utredningen.

En särskild information för samtlig skolpersonal genomfördes också under november, bl. a. för att redogöra för försöksverksamheten och klargöra varför lärarpersonalen inte omfattades av försöket (bl. a. pga. kopplingen till SPN för denna yrkesgrupp som tillhör statligt avtalsområde).

Kartläggning

Urvalet för befattningskartläggningen skedde i ett brett samråd. En lista över tjänster och befattningar inom kommunförvaltningen (exkl. lärare) upprättades och genomdiskuterades bl. a. i grupparbetsform vid ett möte där förutom ANP-ledamöter berörda fackrepresentanter deltog. Man enades här om ett preliminärt förslag till urval för kartläggningen. Vägledande urvalsprinciper var att man med kartläggningen skulle få ett så gott grepp som möjligt över variationerna inom de storleksmässigt viktiga befattningstyperna inom förvaltningen. Ett urvalsförslag sändes tillsammans med viss skriftlig information "på remiss" till såväl förvaltningar och kommunala bolag som till personalorganisationerna och företagsnämnderna. Här inbjöds till synpunkter och ANP-gruppen erbjöd sig ge ytterligare information om verksamheten om så ansågs nödvändigt. I detta sammanhang uppmanades dessutom personalorganisationer och fackförvaltningar att inkomma med förslag på lämpliga intervjupersoner uppfyllande kraven på ej alltför kort anställningstid i aktuell befattning etc.

Det slutliga urvalet omfattade ca 235 befattningar. Visst bortfall skedde p. g. a. svårigheter nå vissa personer, vägran att delta p. g. a. tveivel på sekretessen kring materialet samt "naturliga orsaker" som långvarig sjukdom, barnledigheter och dylikt. I den utsträckning bortfallet innebar snedhet i intervjusammansättningen, kompletterades det ursprungliga urvalet. Totalt kartlades ca 200 befattningar.

5.4.4 Inplaceringsfasen

I augusti 1976, i samband med försöksverksamhetens igångsättande, utökades ANP-gruppen med en företrädare för SKTF och bestod därmed av fem ordinarie ledamöter:

Ordf.: Socialnämndens ordförande
 sekr.: Personalassistent ("projektledare")
 Facklig repr. SKAF
 Facklig repr. SKTF
 Af-tjänsteman

För de fackliga representanterna finns valda ersättare som rycker in vid

förhinder för ordinarie ledamot. Representanter för företagshälsovården adjungeras regelmässigt (vanligen någon av de två läkarna vid FHV-centralen). Under försöket har vidare regelbundet deltagit medarbetare vid personalavdelningen, som svarat för medhjälp vid beredning av ärenden, för kartläggningsinsatser m. m. Då man behandlat ärenden som berört annan personalorganisation än de i ANP representerade, har företrädare för berörd organisation inkallats. Under försöket har dessutom regelmässigt representanter för SUT och STAK deltagit.

Gruppen genomgick LAN:s utbildning för ANP-gruppsledamöter först i mitten av mars 1977.

Under sommaren och hösten 1977 har vissa förändringar skett i ANP-gruppens sammansättning: En representant för kommunstyrelsen har gått in som ordinarie ledamot. En facklig representant har i samband med övergång till annan tjänst gått in som myndighetsrepresentant och sekreterare i ANP-gruppen och ersatts av ny facklig ledamot. Af-tjänstemannen har, som tidigare nämnts, lämnat sin tjänst vid arbetsförmedlingen och därför ersatts med en annan af-tjänsteman.

ANP-gruppen har under försöksperioden sammanträtt ungefär var 6:e vecka. Sammanträdenas längd har varierat mellan 2 och 6 timmar beroende på mängden inplaceringsärenden.

Kortfattade minnesanteckningar förs av en tjänsteman från personalavdelningen. Kallelse till sammanträdena utgår 10 dagar i förväg med personalassistenten som sammankallande.

Gruppen har under försöksperioden bearbetat såväl *om*placeringsärenden som *in*placeringsärenden – ungefär till lika delar. Under försöket har f. ö. 6 omplacerings sökande intervjuats efter samma formulär som använts vid af. Behandlingen av interna ärenden har ibland lagts så att af-tjänstemannen kunnat avstå från att delta i denna.

Till en början arbetade ANP-gruppen utan något arbetsutskott. De interna ärendena förbereddes genom informella kontakter mellan tjänstemännen och även i kontakt med företagshälsovården.

Efter att inplaceringsfasen kommit igång fann man snart att behandlingen av inplaceringsärendena måste gå snabbare – och helst tillåta ca 10 ärenden/2 timmar, vilket är ungefär den "kapacitet" man haft på omplaceringsärenden. Man beslöt därför i slutet av april att af-representanten tillsammans med projektledaren noggrant skulle gå igenom kandidaterna från af och komma med förberedda förslag inför nästkommande sammanträde. Man efterlyste samtidigt nya och mer lätthanterliga datarutiner från STAK. (Före ett sammanträde utdelades "ärendelistor" över omplaceringsärenden medan det material som berört inplaceringsärenden (individ- och jobb-sammanfattningar samt "krocklistor") delats ut i anslutning till genomgången av varje enskilt ärende. Detta senare förfarande upplevdes som tidsödande och opraktiskt och man efterlyste mer information i förväg.)

Till skillnad från vad som gällde för övriga myndigheter lade man här stor vikt vid att jobbkartläggningsmaterialet skulle "anonymiseras" genom framtagning av befattningsbeskrivningar grundade på ett flertal intervjuer inom samma befattningstyper. En sådan typ av beskrivningar har senare börjat utarbetas och har delvis tillämpats i Piteås ANP-grupp. Detta utvecklingsarbete kommer att fortsätta under kommande försöksperiod.

”Handläggningsstatistik”

Af-tjänstemannen har under de sammanlagt 5 ANP-gruppssammanträdena under perioden mars–september, presenterat sammanlagt 22 ärenden. Av dessa har 7 personer beretts någon form av anställning/praktik inom kommunförvaltningen, enl. följ.:

2 personer har fått tillsvidareanställning, varav 1 i halvskyddad sysselsättning och 1 med normalanställning (deltid).

För 3 personer planeras halvskyddad anställning och de befann sig vid det senaste uppföljningstillfället, den 15 oktober 1977, i någon form av praktik eller vikariat som förberedelse för detta.

2 personer har fått beredskapsarbete, för den ene av dessa upphörde dock anställningen i oktober 1977.

Sammanlagt har för de personer som fått någon typ av anställning/praktik vidtagits följande arbetsmarknadspolitiska åtgärder:

Halvskyddad anställning	1
ALU-kurs	3
Utbildning med praktik i reell miljö	1
Beredskapsarbete	2

4 ärenden var i september månad fortfarande under handläggning i ANP-gruppen.

Denna bild av ANP-gruppens verksamhet bör kompletteras med att af-tjänstemannen i ANP-gruppen också aktualiserat ärenden som ej ingått i ”försöksurvalet”. Detta har lett till 2 inplaceringar i halvskyddad anställning vilket kan bli aktuellt i ytterligare ett fall. Dessutom har en anställning skett med hjälp av introduktionsutbildning.

Under försöksperioden har också omplaceringsärenden lett till halvskyddad anställning. Flera andra redan anställda är aktuella för sådan placering.

Handikappfördelning för de personer som beretts arbete genom försöket inom Piteå kommunförvaltning i förhållande till handikappfördelning för samtliga i försöket ingående personer i Piteå redovisas i tabell 7.2.1 e på sid. 159.

Sett mot bakgrund av att kommunförvaltningen är ortens största arbetsgivare, framstår inplaceringsresultaten som begränsade. Orsakerna till detta är flera – och i stort desamma som begränsat inplaceringsmöjligheterna i Jönköpings kommun: stora interna omplaceringsproblem som också minskar benägenheten att ta in arbetshandikappade utifrån; begränsad central överblick över de enskilda förvaltningarnas rekryterings- och omplaceringsbehov; beroendet av kommunstyrelsens beslut för inrättande av tjänster och anvisning av medel som innebär både en långt utdragen handläggning och en betydande osäkerhet; etc. En annan omständighet som bör nämnas är ett projekt för ungdomar som planeras inom kommunen och som inneburit att man i ANP-gruppen bordlagt några ärenden för att avvakta eventuella möjligheter att lösa ärendena inom ramen för detta projekt.

Tidigare har konstaterats att arbetsförmedlingens satsning på försöket ej har motsvarat den som skett i t. ex. Jönköpings kommun. Det är dock svårt

att bedöma i vilken utsträckning en intensifierad satsning från af:s sida skulle ha kunnat påverka utfallet av försöket.

Inplaceringsmöjligheterna har slutligen begränsats av arbetsmarknadssituationen i kommunen, där en i försökets inledningsskede förväntad expansion i och med planerna på Stålverk 80 i Luleå, ersatts av en stagnation på arbetsmarknaden under 1977.

6 Försöksverksamheten i Stockholm

6.1 Allmänt

Försöksverksamheten i Stockholm omfattar tre myndigheter, Postgirot med ca 5 100 anställda, Postverkets industrier i Ulvsunda med ca 500 anställda samt statskontoret med drygt 300 anställda.

Verksamheten har i jämförelse med den i Jönköping, blivit mer splittrad till sin uppläggning. I och med att de tre myndigheterna gått in i försöket vid så skilda tidpunkter har utbildnings- och informationsinsatser inte kunnat samordnas i någon större utsträckning. Man har heller inte haft någon för Stockholms-myndigheterna gemensam ledningsgrupp som samordnat de olika insatserna.

Försöket i Stockholm omfattade länge endast Postgirot (som i och för sig formellt gick in i försöket först i januari 1977) medan diskussioner med övriga aktuella myndigheter drog ut på tiden och slutgiltigt resulterade först i november 1976 då Postverkets industrier gick in i försöket samt i april 1977 då statskontoret lämnade klartecken för sin medverkan.

En viss samordning av det senare inplaceringsarbetet vid Postgirot och Postverkets industrier i Ulvsunda har dock skett i. o. m. att LAN/af:s medverkande tjänstemän arbetat parallellt med de två myndigheterna under en gemensam samordningsansvarig. Visst utbyte av ärenden mellan de båda ANP-grupperna har också skett.

Under de utbildningsinsatser riktade mot s. k. "kontaktpersoner" m. fl. som gjorts under början av hösten 1977, har personer från samtliga tre myndigheter deltagit samtidigt.

För statskontoret har genom att det direkta inplaceringsarbetet där påbörjats först under hösten 1977, försöket lagts upp helt separat från de övriga myndigheterna. Ett särskilt urval av sökande har tagits fram för presentation vid statskontoret eftersom till stor del andra sökandekategorier varit aktuella än för de övriga myndigheterna. Även uppläggningsen i övrigt avviker kraftigt från den vid övriga myndigheter. Bl. a. har någon jobbkartläggning ej genomförts dels av tidsskäl men även eftersom man bedömt att möjligheterna att där kartlägga befattningar på ett meningsfullt sätt begränsats av den flexibla projektorganisationen, den genomsnittligt höga kvalifikationsnivån på tjänsterna m. m.

6.2 Arbetsmarknadssituationen inom Stockholmsdistriktet

Arbetsmarknadssituationen inom Stockholms län får vid en jämförelse med läget i Piteå och Jönköping bedömas som relativt gynnsam. Antalet lediga platser varje månad är betydande, i september 1977 ca 8 600, med god spridning mellan olika yrken. En betydande andel av jobben är dessutom öppna för sökande utan större yrkeserfarenheter eller yrkesutbildning. Samtidigt är dock antalet kvarstående arbetssökande vid månadsens slut vanligen på ungefär samma nivå som de lediga jobben. Bland dessa sökande finns dessutom en betydande grupp som varit anmäld arbetslösa över tre månader och som erfarenhetsmässigt i stor utsträckning har olika former av sociala och/eller psykiska handikapp vilka förklarar deras stora svårigheter att komma ut på arbetsmarknaden. Detta är en viktig bakgrund när man studerar den redovisning över sökande med arbetshandikapp som återfinns i följande tabell. Andelen arbetshandikappade av samtliga arbetssökande redovisas där som varande 12–13 % vilket med säkerhet inte ger en riktig bild av den verkliga andelen arbetssökande med någon påtaglig form av arbetshandikapp.

Tabell 6.2 Stockholm (exklusive Norrtälje och Södertälje) (motsvarar Distrikt 1 enligt gamla indelningen och Distrikt 0-3, 3-7 och 9 enligt nya). Befolkning 1/1-76 ca 1 376 700

	September 1976	Februari 1977	September 1977
Samtliga arbetssökande under månaden	21 142	18 389	21 633 ^a
Därav utan arbete omedelbar placering ^b	12 543	10 332	12 950
Kvarstående arbetssökande vid månadsens slut	7 936	6 661	8 644
Lediga platser vid månadsens slut	7 951	5 983	5 230
Arbetshandik totalt	2 408	2 486	2 482
<i>Under mån placerade sök. m. arb.handik:</i>			
Arbete ö m	74	66	29
1/2-skyddat	17	18	13
Skyddad verkstad + hemarbete	47	33	32
Arkivarbete	19	29	12
Beredskapsarbete	81	59	65
	Σ 238 (9,9 %)	Σ 205 (8,9 %)	Σ 151 (6,1 %)
Prövning/träning	90	121	100
AMU	167	177	194
Avaktualiserade	269	323	292
Kvarstående arb handik vid mån slut	1 639	1 671	1 745

^a I denna summa ingår 1 141 personer i Beredskapsarbete. Omräknat för att få jämförbarhet med tidigare data där beredskapsarbete ingår. Statistiken omlagd från juli 1977.

^b I gruppen "Samtliga arbetssökande" ingår även s. k. "ombyttessökande", dvs personer som har varaktigt eller tillfälligt arbete och som söker annat arbete, samt personer som är utan arbete men som av olika skäl söker arbete för tillträde vid en senare tidpunkt. Gruppen "utan arbete omedelbar placering" avser personer som är arbetslösa och beredda att omedelbart börja ett nytt arbete.

6.3 Försöksuppläggning vid Stockholms LAN/af

6.3.1 Inledande informations- och utbildningsinsatser

Urval av sökande och kartlägningsintervjuer planerades i Stockholm ursprungligen genomföras inom ramen för förmedlingarnas normala verksamhet och resurser, d. v. s. av de enskilda tjänstemännen vid de af-kontor som avsågs ingå i försöket.

Islutet på oktober 1976 kallade LAN ett 30-tal förmedlare, representerande *samtliga* af-kontor + AMU-centra + rehabenheter i Storstockholmsområdet, till en utbildningsdag. Programmet omfattade viss allmän information omkring försöksverksamhetens uppläggning, utslagningsproblematiken i stort, samt den vid detta tillfälle enda "klara" försöksmyndigheten, nämligen Postgirot, som presenterades av Postgirots rekryteringschef samt en av dess personalkonsulenter. Utbildningsdagen avslutades med en genomgång av de formulär som avsågs utgöra underlag för de sökandintervjuer som skulle genomföras.

Presentationen av försöksverksamhetens uppläggning inklusive det föreslagna tillvägagångssättet för sökandekartläggning mottogs avvaktande, till viss del mycket negativt, av de närvarande. Man ansåg bl. a. att det planerade försöket egentligen inte innehöll så mycket nytt – att fadderverksamhet var en gammal idé osv., och pekade på andra viktigare brister som avsaknaden av möjligheten att låta arbetshandikappade prya med utbildningsbidrag. Till stor del kom utbildningsdagen att få ägnas diskussion kring vissa grundläggande frågor, som t. ex. problemen att frigöra tid och resurser för verksamheten samtidigt som den ordinarie verksamheten på många håll var mycket ansträngd. Den förberedande information om försöket som givits vid en konferens för af-kontorsföreståndarna, hade uppenbarligen inte förts vidare till af-tjänstemännen tillräckligt väl. Trots de närvarande LAN-representanternas försäkran om att respektive af-kontorschefer skulle åläggas att ge tid för försöksverksamheten, bedömde flera av de närvarande tjänstemännen det som realistiskt att klara av de arbetsuppgifter som försöket skulle innebära. Man efterlyste också klarare riktlinjer i stort för försöket. När så småningom den relativt blygsamma omfattningen av intervjuarbetet stod klar för de inblandade (LAN hade planerat ca 5 intervjuer/tjänsteman) föreslog man bl. a. en uppläggning med ett mindre antal intresserade tjänstemän direkt involverade i projektet.

Till en viss del kunde den relativt negativa inställningen till projektet också förklaras med att man såg Postgirot som en mindre intressant utplaceringsmyndighet med tanke på arbetsuppgifter, arbetstider, löneläge etc. Man undrade om intervjuerna skulle göras med Postgirot för ögonen eller mer förutsättningslöst. Någon sade ifrån direkt att han aldrig skulle använda formulären. Förberedelserna inför utbildningsdagen hade dessutom varit relativt knappa (endast viss skriftlig information), varför man hade svårt att ta ställning till försökets uppläggning, inklusive de presenterade formulärutkastet, som inte hann genomdiskuteras i någon större utsträckning. Någon pekade på tidigare dåliga erfarenheter av formulärintervjuer – särskilt för de med psykiska besvär.

Utbildningsdagen avslutades med en enhällig begäran till LAN om att

ytterligare tid skulle avsättas för diskussion om projektet. Dessa önskemål tillmötesgicks till en del ca en månad senare, då LAN inbjöd till en fortsatt projektutbildning en halv dag. Syftet med sammankomsten var i första hand att gå igenom de tidigare utdelade formulären. En avsevärd del av sammankomsten fick dock ägnas åt fortsatt diskussion kring resursfrågor etc. Även den genomgång av intervjuformulären som gjordes i smågruppsform kom delvis att ägnas åt mer allmänna frågeställningar, som den allmänna arbetsituationen på af-kontoren, de sökandekategorier man har att arbeta med etc.

6.3.2 *Psykologmedverkan i intervjuarbetet*

Det framstod efter denna andra utbildningsdag som orealistiskt att räkna med att arbetsförmedlarna själva skulle kunna hinna svara för hela intervjuarbetet. Därför beslöts i slutet av januari -77 att för projektet speciellt anlitade psykologer skulle svara för det huvudsakliga intervjuarbetet. Medel ställdes genom LAN:s försorg till förfogande för en psykologinsats motsvarande en 80 %-ig arbetsinsats (4 dagar/vecka) av två psykologer under tre månader. Beslutet innebar att psykologerna (2 från PTI och 2 från PA-rådet delade på tjänstgöringen) även skulle medverka i uppföljningsarbetet i samband med försöksverksamheten.

Nästa intervjuargenomgång skedde första veckan i februari. Nu deltog, förutom de engagerade psykologerna, ett mer begränsat antal handläggare från den tidigare större utbildningsgruppen. De representerade tillsammans de 9 af-kontor, varifrån urvalet av arbetshandikappade avsågs göras.

Utbildningsdagen inleddes med en kort genomgång av det då omarbetade intervjuformuläret och intervjutekniska frågor, varefter kursdeltagarna i grupp självständigt fick genomföra intervjuer med frivilliga intervjupersoner vid Blackebergs skola, där kommunen bedriver ett beredskapsarbete för svårplacerade.

Under eftermiddagen fick kursdeltagarna göra ett besök i Postgirots lokaler för att få bättre kännedom om miljö och arbetsuppgifter där.

6.3.3 *Urval*

P. g. a. skillnader mellan de olika af-kontoren inom stor-Stockholmsområdet vad gäller inre organisation och arbetssätt ex. vis. vad avser benägenheten att handikappgruppera arbetssökande, avstod man från LAN:s sida från att gå ut med detaljerade riktlinjer för urvalet av ärenden för försöket. Viss osäkerhet kom därigenom att vidlåta arbetet i så måtto att man vid vissa expeditioner till en del även plockade fram sökande som formellt inte var registrerade som arbetshandikappade.

Även själva arbetsgången vid "anmälandet" av ärenden för intervju och aktualisering inom försöksverksamheten kom att variera något. I efterhand kan man dock bedöma att den frihet som de enskilda förmedlingarna gavs att anpassa intervju-arbetet till de egna rutinerna och normala kontaktvägarna ändå ledde fram till relativt enhetliga urvalsprinciper. För att kontrollera att variationen i arbetssätt vid olika af-expeditioner ej lett till alltför stor oenhetlighet vid urvalet av ärenden, gjordes f. ö. en uppföljning av arbetet

med framtagning av ärenden på ett tidigt stadium. LAN:s samordningsansvarige för projektet och en av STAK:s medarbetare besökte de större af-kontoren i början av intervjuperioden och diskuterade då igenom eventuella avgränsningsproblem med resp. ansvariga af-tjänstemän och intervjuande psykologer.

Detta innebär dock naturligtvis inte att man kan hävda att något helt systematiskt – eller ännu mindre strikt representativt – urval gjorts bland de genomgångna ärendena.

De urvalskriterier som efterhand kom att tillämpas vid ärendeurvalet var av typen:

- att personerna skulle vara villiga att ta ett arbete;
- att de kunde bedömas som "mogna" för den öppna arbetsmarknaden – vilket bl. a. innebar självklarheter som att mer eller mindre klara pensionsärenden exkluderades liksom vissa av de ärenden där det förelåg förslag till arbetsprövning-träning (ofta social träning);
- att den "sociala biten" skulle vara klar vilket t. ex. för ensamstående mödrar innebar krav på att barnpassning måste vara ordnad;
- att man inte p. g. a. tidigare erfarenheter utan vidare kunde bedöma försöksmyndigheterna som orealistiska arbetsplatser t. ex. p. g. a. reseavstånd (ex. vis. i fall då den sökande tidigare slutat en anställning just p. g. a. långa resor);
- att läkarutlåtande inkommit i de fall sjukdomsbilden varit oklar;
- att personerna inte kunde bedömas som "näringshjälpsfixerade";
- att personerna inte för tillfället befann sig mitt uppe i någon målinriktad utbildning;
- att intervju kunde genomföras utan tolk; några intervjuer med tolk har dock genomförts med hörselskadade

I allmänhet hade man inte finfördelat sina urvalskriterier som i detta exempel från Skärholmens af, men innebörden av de något mer allmänt formulerade urvalsgrunder man arbetade med vid övriga kontor, var i stort densamma. De gemensamma tumreglerna var att personerna som valdes ut inte skulle befinna sig i annan åtgärd som t. ex. målinriktad utbildning och dessutom kunde anses befinna sig i "utplaceringsfasen" av handläggningen, att försöksmyndigheterna kunde bedömas som ett rimligt alternativ för dem, att de var "hyfsat" socialt rehabiliterade och kunde bedömas som arbetsförmögna och arbetsmotiverade.

Framtagningen av ärendena gjordes dels av de i försöksverksamheten aktiva och på resp. af-kontor ansvariga handläggarna i samarbete med de intervjuande psykologerna, dels genom att inbjudan gick ut till övriga handläggare att på grundval av viss allmäninformation om försöket inkomma med förslag på ärenden för aktualisering. Detta innebar som nämnts i några fall att även långtidsarbetslösa personer med arbetshandikapp, utan att vara formellt registrerade som arbetshandikappade, föreslogs för försöket. Samtliga ärenden som sedermera har tagits upp till behandling inom försöket har dock "handikappgrupperats".

6.3.4 *Intervjuarbetet*

Sammanlagt 106 personer intervjuades under perioden från slutet av februari t. o. m. sista veckan i juni. Fördelningen på de 9 af-expeditioner som ingått i försöket framgår nedan:

Norrmalm-Luntmakargatan	16 ärenden
Södermalm-Farsta	18 ärenden
Solna-Järfälla	19 ärenden
Skärholmen-Huddinge	22 ärenden
Täby	4 ärenden
Sollentuna	1 ärende
Handen	3 ärenden
Nacka	4 ärenden
Vällingby	19 ärenden

Koncentrationen till vissa af-kontor kan främst förklaras av deras storlek samt geografiska belägenhet i förhållande till försöksmyndigheterna, men också av resp. arbetsförmedlares intresse vid de olika expeditionerna.

Intervjuerna genomfördes till större delen av de för projektet speciellt engagerade psykologerna som svarade för sammanlagt 85 av de 106 intervjuerna. Övriga 21 intervjuer utfördes av fem av de förmedlingstjänstemän som medverkade vid den intervjuutbildning och det studiebesök som anordnades för en mindre grupp första veckan i februari.

6.3.5 *Anpassningsverksamhetens organisation i Stockholm*

Anpassningsverksamheten i Stockholms län sköttes fram till för något år sedan huvudsakligen av handläggare med särskilda tjänster med speciell inriktning på denna verksamhet. På senare tid har dock en gradvis breddning av deltagandet i ANP-grupperna skett och allt fler handläggare, speciellt vid de mindre kontoren, har knutits till ANP-grupper. Det kan dock samtidigt nämnas att en enda handläggare vid tiden för försökets början, hösten 1976, bevakade nästan 200 ANP-grupper varav c:a hälften inom den offentliga sektorn.

Antalet ANP-grupper i Stockholms län var i januari 1977 ca 750, motsvarande ungefär hälften av de företag inom länet som har över 50 anställda. Möjligheterna att fördela ANP-grupsverksamheten mellan flera handläggare begränsas starkt av den mycket ojämna fördelningen av företag mellan de olika delarna av länet. Medan vissa förortskontor endast har något eller några tiotal ANP-grupper inom sina områden, har en enhet vid distriktkontoret med ett jämförbart antal handläggare så mycket som 200 ANP-grupper att bevaka.

Vad gäller af-representationen i försöksmyndigheternas ANP-grupper stod det på ett tidigt stadium klart att denna måste förändras och att tjänstemän med möjligheter att prioritera försöksverksamheten måste knytas till ANP-grupperna vid Postgirot och Postverkets industrier i Ulvsunda.

6.3.6 Af:s personalinsatser i försöksverksamheten

Som samordningsansvarig för af:s insatser i försöken vid Postverkets industrier och Postgirot har fungerat den LAN-tjänsteman som dessutom varit af-representant i Postgirots ANP-grupp och arbetsutskott. Han har i stort sett varit engagerad i försöket på heltid under inplaceringsfasen och även medverkat praktiskt i verksamheten vid Postverkets industrier. I Postgirots ANP-grupp och arbetsutskott har vanligen medverkat ytterligare en af-tjänsteman fr. o. m. slutet av april.

Vid Postverkets industrier har dels den ordinarie af-tjänstemannen i ANP-gruppen medverkat, dels en arbetsvårdstjänsteman från Solna af som ligger inom industriernas normala rekryteringsområde.

De speciellt för försöket engagerade psykologerna har medverkat vid båda myndigheterna.

Följande sammanställning avser icke af:s personalinsatser i samband med försöket vid statskontoret. Beräkningen utgör med nödvändighet en grov skattning eftersom åtminstone tre av de fyra tjänstemännen haft andra arbetsuppgifter vid sidan av försöket. Det är dessutom svårt att beräkna vilken tid de af-tjänstemän som medverkat mer indirekt genom att genomföra kartläggningssamtal och aktualisera sökande vid försöksmyndigheterna, lagt ned direkt för försöket.

Af-tjänstemän knutna till försöket	300-400 dagsverken
Psykologmedverkan	
Af-tjänstemän ej direkt knutna till försöket som bl. a. genomfört 21 intervjuer	20 dagsverken
Informationsdagar 22/10 och 25/11, ca 30 personer	60 dagsverken
Informationsdag för mindre grupp af-tjän- stemän 2/2 1977	15 dagsverken

Denna grova skattning grundas på en kombination av tjänstemännens egna skattningar, uppgifter vid en enkät till samtliga ANP-ledamöter samt STAK:s noteringar om sammanträdestid.

6.3.7 Bakgrundsdata för de arbetssökande med arbetshandikapp som ingått i försöket vid Postgirot och Postverkets industrier

Sammanlagt 106 personer har intervjuats vid de nio förmedlingskontoren som ingått i försöken vid Postgirot och Postverkets industrier. Ett mindre antal ärenden, sammanlagt 8, har senare aktualiserats vid någon av myndigheterna utan föregående intervju. Det har då varit fråga om ärenden som bedömts speciellt lämpliga för någon viss typ av verksamhet vid någon av försöksmyndigheterna. I nedanstående sammanställning av vissa bakgrundsdata ingår samtliga 114 personer i försöksgruppen i de första tabellerna över ålder, kön och handikapp, medan övriga data endast kan redovisas för "intervju-gruppen".

Bakgrundsdata individer

Tabell 6.3.7 a Vissa bakgrunds- och jämförelsedata för de personer vid Af-kontor i Stockholm som ingått i försöket

	Uttagna för försöket		Jämförelsegrupper Arbetshandikappade aktuella under februari 1977			
			Stockholm Distr 1 (12 Af-kontor)		Hela riket	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
<i>Handikapp</i>						
Hjärt-, kärl- och eller lungsjukdom	6	5,3	75	3,0	1 100	4,6
Hörselskada	9	7,9	81	3,3	416	1,7
Synskada	2	1,8	62	2,5	496	2,1
Rörelsehinder	35	30,7	818	32,9	8 710	36,1
Övriga somatiska handikapp	17	14,9	320	12,9	3 145	13,0
Psykiska arbetshandi- kapp	26	22,8	484	19,5	3 976	16,5
Förståndshandikapp	3	2,6	55	2,2	916	3,8
Socialmedicinska ar- betshandikapp	16	14,0	591	23,8	5 373	22,3
	114		2 486		24 132	
<i>Kön</i>						
Män	72	63,2	1 543	62,1	15 114	62,6
Kvinnor	42	36,8	943	37,9	9 018	37,4
	114		2 486		24 132	
<i>Ålder</i>						
-19	7	6,1	132	5,3	1 846	7,6
20-24	16	14,0	377	15,2	3 978	16,5
25-34	35	30,7			6 295	26,5
35-44	22	19,3	1 846 ^a	74,3 ^a	4 737	19,6
45-54	22	19,3			4 887	20,3
55-	12	10,5	131	5,3	2 389	9,9
	114		2 486		24 132	
^a I distriktsstatistiken är åldersgrupperna 25-54 år sammanslagna.						
(Följande uppgifter är hämtade från de s. k. kartläggningsintervjuerna och rör förhål- landen för vilka ingen motsvarande distrikts- eller riksstatistik varit tillgänglig.)						
<i>Civilstånd</i>						
Gift/sammanboende:	36	(34 %)				
Änka/änkling:	1	(1 %)				
Frånskild:	19	(18 %)				
Ogift- <i>ej</i> sammanb.:	48	(45 %)				
Oklart-uppgift saknas:	2	(2 %)				
	106	(100 %)				

Grundutbildning

Folkskola, högst sju år:	33	(31 %)
Grund-/flick-/realskola el folkskola 8 år el mtsv:	49	(46 %)
Gymnasial utbildning:	18	(17 %)
Eftergymnasial utbildn.:	4	(4 %)
Uppgift saknas:	2	(2 %)
	106	(100 %)

Antal yrkesutbildningar:

En yrkesutbildning:	54	(50 %)
Två yrk.utb. e. mer:	23	(22 %)
Saknar yrkesutbildn.:	25	(24 %)
Uppgift saknas:	4	(4 %)
	106	(100 %)

(43 personer (40 %) avslutade sin senaste yrkesutbildning 1970 eller senare).

Senaste anställningens längd

Mindre än 1 år:	46	(43 %)
1-2 år:	24	(23 %)
3-4 år:	9	(8 %)
5-9 år:	9	(8 %)
10 år el mer:	10	(9 %)
Uppgift saknas:	8	(8 %)
	106	(100 %)

Tid sedan senaste anställning slutade:

Mindre än ett år:	37	(35 %)
1-2 år:	25	(24 %)
3-4 år:	10	(9 %)
5-9 år:	2	(2 %)
10 år el mer:	2	(2 %)
Fortfarande anställd:	18	(17 %)
Oklart:	1	(1 %)
Uppgift saknas/aldrig anställd:	11	(10 %)
	106	(100 %)

Slutorsak - senaste anställning

Sjukdom el. olycksfall:	27	(25 %)
Permittering/upsägning:	15	(14 %)
Slut, avtalad tidsbegr. anst.:	14	(13 %)
Övriga orsaker:	23	(22 %)
Fortfarande anställd:	15	(14 %)
Uppgift saknas/aldrig anställd:	12	(11 %)
	106	(100 %)

Antal anställningar över tre månader under senaste fem åren

1 anställning:	35	(33 %)
2 anställningar:	22	(21 %)
3-5 anställningar:	26	(25 %)
6 eller fler anst.:	5	(5 %)
Oklart hur många:	1	(1 %)
Endast korttidsanst.:	10	(9 %)
Uppgift saknas/aldrig anställd:	7	(7 %)
	106	(100 %)

Sammanlagd arbetslöshetstid senaste fem åren

Ingen arbetslöshet:	32	(30 %)
Högst 1 månad:	9	(8 %)
Högst 3 månader:	11	(10 %)
Högst 6 månader:	9	(8 %)
Högst 1 år :	8	(8 %)
Mer än ett år:	27	(25 %)
Oklart hur länge:	5	(5 %)
Uppgift saknas:	5	(5 %)
	106	(100 %)

Sammanlagd sjukskrivningstid senaste fem åren

Mindre än tre månader:	27	(25 %)
3-6 månader:	9	(8 %)
7-12 månader:	13	(12 %)
1-2 år:	18	(17 %)
Mer än 2 år:	20	(19 %)
Oklart hur länge:	6	(6 %)
Uppgift saknas:	13	(12 %)
	106	(100 %)

Försöksurvalets fördelning ifråga om handikapp, ålder och kön överensstämmer påfallande väl med motsvarande fördelningar för Stockholms af-distrikt resp. hela riket.

Den mest markerade avvikelserna gäller gruppen socialmedicinskt arbets-handikappade som tycks vara underrepresenterad i försöksurvalet. Denna avvikelse kan delvis vara skenbar i och med att gränsdragningen mellan denna grupp och t. ex. psykiskt arbetshandikappade, är mycket flytande. Vi finner f. ö. att gruppen psykiskt arbetshandikappade är något överrepresenterad i försöksurvalet.

Anmälningstid och tidigare åtgärder

Ur aktmaterialet för de personer som ingått i försöket har uppgifter hämtats om hur lång tid de stått anmälda som arbetssökande med arbetshandikapp. Samma principer för beräkningen av anmälningstiden har tillämpats, som för Jönköping- och Piteå-urvalen. Registreringen som arbetssökande med arbetshandikapp kan ha skett på personens eget initiativ vid s. k. "jourbesök" eller vid besök som förmedlingen kallat till efter remiss t. ex. från läkare eller kurator vid vårdinstitution, försäkringskassa, socialbyrå etc. Arbetsvårdsutredning kan även bli aktuell för personer som länge sökt arbete utan att det blivit något resultat. Många av de sökande har "kommit och gått" som arbetsvårdsärenden i flera omgångar, dvs. man har blivit föremål för någon åtgärd och sedan avskrivits, kommit tillbaka efter någon tid och erhållit ny åtgärd samt avskrivits osv. För dessa personer räknas anmälningstid efter den senaste avskrivningen. I vissa fall finns inga noteringar om avskrivning mellan olika åtgärder. Personen kan då ha varit aktuell hela tiden eller så har man underlåtit att notera i akten när en avskrivning skett.

De personer som enligt aktmaterialet varit anmälda som arbetsvårdssökande mer än 2 år är fler (i absoluta tal) än vad som gäller för samtliga

Tabell 6.3.7 b Anmälningstid som arbetsökande med arbetshandikapp

Anmälningstid	Uttagna för försöket. Läget 1/3-77 enligt aktmaterial				Sthlms af-kontor Distrikt 1 Kvarstående arbets- handikappade vid febr månads slut -77	
	I arbete gm för- söket	Övriga	Totalt		Antal	%
			Antal	%		
- 3 mån	5	15	20	20,0	1 009	60,4
3- 6 mån	10	11	21	21,0	443	26,5
6-12 mån	8	7	15	15,0	156	9,3
12-24 mån	9	6	15	15,0	60	3,6
24- mån	9	7	16	16,0	3	0,2
Uppgift saknas ^a	-	13	13	13,0		
	41	59	100		1 671	
Inskrivna efter 1/3 1977	3	11	14			
	44	70	114			

^a För dessa personer har aktmaterialet på ett tidigt stadium återsänts till utredaren i samband med aktualisering för andra åtgärder, i samband med flyttning etc.

arbetshandikappade i Stockholm enligt statistiken. Detta tyder på att vissa avregistreringar har skett utan att man noterat detta i akten. Jämförelsen ger samtidigt en antydning om att statistiken ger en alltför glättad bild av de arbetsvårdssökandes situation. I många fall är de insatta åtgärderna inte någon varaktig lösning. Man kan finna exempel på personer som enligt statistiken varit anmälda 3-6 månader men som i realiteten varit arbetsvårdsärenden till och från under den senaste femårsperioden.

Liksom för sökandeurvalen vid de två övriga försöksorterna har ett försök gjorts att uppskatta i vilken utsträckning de sökande i Stockholms-urvalet varit föremål för tidigare åtgärder. Även här blir uppskattningen osäker i och med svårigheterna att bedöma fullständigheten i af:s utredningsmaterial.

För de 101 sökande för vilka aktmaterialet varit tillgängligt, har i genomsnitt 1,6 tidigare åtgärder noterats. Den vanligaste åtgärdsformen har liksom vid de övriga försöksorterna, varit olika slag av arbetsmarknadsutbildning följt av prövning/träning, beredskapsarbete och anlagsundersökning.

De flesta av dessa åtgärder har vidtagits under den senaste femårsperioden men i något fall så långt tillbaka som för 7-8 år sedan.

6.4 Försök vid Postgirot

6.4.1 Organisation, personal m. m.

Postgirot som ingår som delföretag i postverket, sköter dels postgiroverksamheten, dels andra uppdrag framförallt åt den nya PK-banken (sparkonton,

personkonton m. m.).

Verksamheten är i huvudsak förlagd till två stora arbetsställen i Stockholms innerstad. Vid det mindre av de två arbetsställena finnshuvuddelen av postgirots administration med sammanlagt ca 475 anställda samt sparkontorörelsen som sköts på entreprenad åt PK-banken och där ca 550 personer sysselsätts. Vid det andra stora arbetsstället inryms förutom en mindre del av administrationen (ca 80 personer) också postgiroverksamheten (ca 3 165 anställda) och personkontoverksamheten (knappt 400 anställda). Här finns också postexpedieringen – en sorteringsenhet med ca 230 anställda.

Av Postgirots totalt ca 5 100 anställda är 4 500 kvinnor. Kvinnorna dominerar stort i gruppen kontorspersonal där det endast finns 47 män av totalt 4 058 anställda (1975). Detta kan jämföras med fördelningen av den administrativa personalen: 133 män och 23 kvinnor.

Personalomsättningen var under 1975, 10,7 % bland heltidsanställda och 3,9 % bland deltidspersonalen. Sjukfrånvaron var under samma år 11,2 % för heltidspersonalen resp. 6,8 % bland deltidspersonalen.

Två faktorer präglar starkt verksamheten vid Postgirot, dels den långt gångna utvecklingen mot datorbaserade rutiner i girobokföringsarbetet, dels den s. k. "24-timmarsservicen" som styr verksamhetens dagliga rytm. Denna innebär att alla transaktioner som kommer in till Postgirot på morgonen, skall behandlas, bokföras och meddelas kunderna samma dag.

Postgirot arbetar med eget resultatansvar och betalar den allmänna poströrelsen en ersättning som ger full kostnadstäckning för de prestationer som utförs för Postgirots räkning, framförallt i postkassorna.

Av Postgirots intäkter utgörs ca 70 % av räntor på av PK-banken förvaltade postgiromedel. Resultatet påverkas för närvarande negativt av främst två faktorer – den kraftiga kostnadsökningen för manuellt arbete samt den tilltagande genomströmningstakten för medlen i girosystemet.

Anställningsrutiner m. m.

Inom Postgirots rekryteringssektion finns en särskild rekryteringsgrupp med fem personalanställare som träffar arbetssökande och utifrån sin egen bedömning grundad på anställningsintervju, betygshandlingar m. m., själva fattar beslut om anställning. En anställningsprövning måste dock alltid göras, vilken kan innebära att anställningshinder anses föreligga p. g. a. hälsotillstånd, tjänstbarhet eller bedömd säkerhetsrisk. I tveksamma fall görs en föredragning för rekryteringschefen eller dennes ställföreträdare – i vissa fall hänskjuts frågan till bedömning på högre nivå.

Befattningshavare i befordrad grad (i regel över befordringsgången) tillsätts efter ledigkuningörande internt bland Postgirots och eventuellt Postverkets anställda. Tillsättning sker genom beslut i tillsättningsdelegation som även fungerar som förhandlingsorgan.

Tjänster i den normala befordringsgången redovisas sedan hösten 1976 periodiskt i en internlista över lediga platser. (Den första internannonseringen resulterade i ett femtio-tal intresseanmälningar.) Främst gäller önskemålen om placering från de stora bokföringsavdelningarna.

Nyrekryteringen till tjänsterna i reglerad befordringsgång är avsevärd. Under 1976 anställdes drygt 500 personer på heltid och 250 personer på del-

och timtid. 15 % av de heltidsanställda var finlandsfödda.

Samtidigt resulterade 1 251 ansökningar i "avslag" av vilka dock en stor del förklarades av att sökande själv tackat nej av olika skäl (lön, arbetstider el. dyl.), av att de sökande aldrig avhördes efter den första kontakten eller av att man vid söktillfället inte hade några arbetsuppgifter att erbjuda.

Anställningarna följs upp med hjälp av uppföljningsblanketter som följer med de anställda ute på avdelningarna och efter en tids anställning infordras av rekryteringsavdelningen. Då ges en möjlighet att kontrollera att eventuella problem åtgärdats vad gäller introduktion och "anpassning" i övrigt.

I princip all intagning till Postgirot sker via "Postgiroskolan" där man har reguljära intagningar i regel var 14:e dag. Utbildningen omfattar normalt 1 veckas "basutbildning" varefter eleverna i allmänhet, beroende av tilltänt utplaceringsavdelning, genomgår en påbyggnadsdel på mellan 2 och 9 dagar.

Efter 3-6 månader sker en 2 dagars avslutande utbildning.

Ute på avdelningarna tas nyanställda emot av särskilda "introduktörer" som svarar för allmän introduktion till avdelningen och för arbetsinstruktioner.

Omplaceringsönskemål och andra omplaceringsärenden handläggs också vid rekryteringsenheten där en särskild tjänsteman är ansvarig för dessa ärenden. Tjänstemannen ingår f. ö. som facklig representant för Posttjänstemännens förening (PF) i ANP-gruppen (dock ej i arbetsutskottet).

Företagshälsovård

Inom Postgirot finns tre personalkonsulenter och en konsultationsläkare (7 tim/vecka), vars arbetsuppgifter till stor del är inriktade på företagshälsovård. Konsultationsläkaren deltar i skyddskommitténs arbete. Förutom skyddsronder som genomförs 2 ggr/år görs när så erfordras arbetsplatsbesök av konsultationsläkaren och bl. a. någon av personalkonsulenterna.

Vid Postverkets hälsocentral, vars resurser Postgirot har tillgång till, finns rehabiliteringsavdelning med överläkare som har specialistbehörighet förutom i medicinsk rehabilitering även i allmän psykiatri samt kurator, arbetsterapeut och sjukgymnaster. Vidare finns vid hälsocentralen ortoped och gynekolog.

Vid hälsocentralen utförs vissa riktade hälsoundersökningar. Centralen medverkar även vid undersökningar av anställda, som befaras vara utsatta för speciella risker i arbetet (buller, synansträngning vid optisk läsning m. m.).

Hälsocentralens medverkan i försöket har i stort sett begränsat sig till de normala nyanställningsundersökningarna.

Under hösten 1977 har Postgirot påbörjat uppbyggnaden av en egen företagshälsovårdscentral.

6.4.2 Förberedande insatser

Informations- och utbildningsinsatser

P. g. a. förseningen av regeringsbeslutet om försöksverksamhetens utformning, dröjde det ända till i januari 1977 innan Postgirot formellt beslutade att

deltaga i försöket.

De första kontakterna mellan försöksledningen och Postgirot togs dock redan i juni 1976 och en första informationsdag för en större grupp anordnades i september samma år. Förberedelserna därefter kom delvis att ske i "underhandsform" eftersom man från Postgiroleddningen ansåg det nödvändigt att avvakta tills de ekonomiska villkoren och ersättningsmöjligheterna beslutats.

I början av oktober genomfördes två "nyckelpersonsdagar" till vilka man kallat ett 100-tal "opinionsbildare" från samtliga enheter – ca 50 personer vardera dagen (program –jmf. bilaga 2). Vissa viktigare grupper som i. o. f. s. kallats, nåddes inte vid dessa informationstillfällen – något som senare kom att beklagas av ANP-gruppsledamöterna när inplaceringsarbetet skulle påbörjas. Bl. a. saknades flera chefspersoner och ekonomi-ansvariga, liksom vissa fackliga företrädare. Uppslutningen från ANP-gruppen var inte heller fullständig.

Skriftlig information om försöket utgick till samtliga anställda först i februari då det formellt var klart att Postgirot skulle medverka i försöket. I en internt producerad informationsfolder som distribuerades till samtliga anställda, informerades grundligt om försökets syften och uppläggning, det kommande kartläggningsarbetet m. m. I mars distribuerades SUT:s och AMS' "hjälpmedelsbroschyr". Dessutom kom ungefär samtidigt en artikel i tidningen "Statsanställd" där försöket beskrevs under rubrikerna "Försök på postgirot anger framtidsvägar" och "Handikappade ska med i arbetsgemenskapen".

Denna information kompletterades dessutom vid ett stort antal samråds-träffar på de avdelningar som berördes av kartläggningsarbetet. ANP-gruppens sekreterare under försöket (rekryteringschefen) ställde här i stor utsträckning upp personligen för att informera om såväl kartläggning som försöksverksamheten i övrigt. Sammantaget får bedömas att informationen om försöket, med tanke på Postgirots storlek, fått en tillfredsställande spridning.

Kartläggning

En 2 dagars kartläggningskurs genomfördes i oktober, varvid förutom ANP-gruppsledamöterna även deltog 3 personalkonsulenter samt två företrädare för SPN.

I samband med en uppföljning av provintervjuer som ANP-ledamöterna utfört, diskuterades även principer för urvalet inför jobbkartläggningen. Kartläggningsarbetet påbörjades dock ej förrän Postgirot formellt beslutat om medverkan i försöket.

Kartläggningen, som genomfördes av ANP-gruppsledamöterna, kom efter en hel del diskussion att begränsas till befattningar i obefordrad grad. Myndighets- och personalrepresentanterna vid Postgirot var nämligen ense om att endast normala rekryteringsjobb skulle bli aktuella som inplaceringsbefattningar. Från försöksledningens och arbetsförmedlingens sida önskade man en utvidgad kartläggning eftersom man hade även mer kvalificerade sökande från af att presentera. Det framhölls dessutom från SUT och STAK att kartläggning av befattningar inte med nödvändighet behövde innebära att

dessa var att betrakta som öppna för externrekrytering – men att det av andra skäl (ur de redan anställdas synpunkt bl. a.) vore värdefullt med en bredare kartläggning som också omfattade befordrade befattningar. Det beslutades dock att en mer begränsad kartläggning skulle genomföras i det första steget.

Kartläggningen genomfördes efter en detaljerad tidsplan och med information till berörda avdelningar och intervjupersoner, 2 veckor före planerad intervju. I urvalet ingick sammanlagt 44 befattningar vid 22 olika enheter (två likartade befattningar från varje enhet). Urvalet gjordes efter samråd med berörda enhetschefer och förelades dessutom personalorganisationerna för godkännande. Huvudprincipen vid urvalet för vilket ANP-gruppens sekreterare svarade, var att alla större enheter borde ingå, samt att det enligt tidigare beslut var obefordrade befattningar vilka normalt rekryteras externt som skulle ingå. Dessutom togs viss hänsyn till rekryteringsmöjligheter och den bedömda lämpligheten av olika jobb för nyrekrytering av arbetshandikappade.

Försöksorganisation

Försöket har vid Postgirot formellt letts av en särskild ledningsgrupp, som främst avsetts behandla övergripande principfrågor. Gruppen har sammanträtt sammanlagt sju gånger under den första försöksperioden fram t. o. m. september 1977. Sammansättningen har i princip inneburit en förstärkt ANP-grupp där de ordinarie ANP-ledamöterna kompletterats med representanter från SUT, STAK och SPN, företrädare för informationssektionen och postgiroskolan samt den tidigare SF-representanten i ANP-gruppen (klubbordföranden).

6.4.3 Postgirots ANP-grupp

ANP-gruppen vid Postgirot höll sitt konstituerande sammanträde i slutet av sommaren 1975 med tre myndighets- och tre personal-representanter närvarande. Af saknade representation.

Under hösten 1975 anordnades en utbildning av ANP-gruppsledamöterna, bl. a. utgående från SPN:s studiehäfte "Utbildning för ledamöter i statsförvaltningens anpassningsgrupper".

Efter denna utbildning och fram till försökets början har Postgirots ANP-grupp i stort sett varit inaktiv.

Inför försöksverksamheten förändrades sammansättningen av ANP-gruppen delvis. Personalsektionens chef kvarstod som ordförande (denna tjänst hade dock fått ny innehavare sedan det konstituerande sammanträdet) och har dessutom formellt fungerat som "försöksledare". ST-Post kompletterade sin representation med ytterligare en ledamot – tillika ordförande i klubbstyrelsen. SF:s tidigare ledamot (klubbordföranden) lät sig ersättas av en representant som hade möjligheter att delta i ANP-arbetet i den utsträckning som skulle bli nödvändig. Den tidigare af-representanten i gruppen (som dock aldrig medverkat i något sammanträde) ersattes med en för försöket särskilt avdelad tjänsteman från LAN som också varit samordningsansvarig för LAN/af:s medverkan i försöken vid Postgirot och Postverkets indu-

strier.

ANP-gruppens sammansättning under försöksperioden har sålunda varit enligt nedan.

Verksrepresentanter:	Ordf: Sektionschef, personalsektionen
	Sektionschef, driftssektionen
	Byrådirektör, organisationsavdelningen
	Personalkonsulent
Fackliga repr.	ST-Post
	PF
	SF (vice sekr. i klubbstyrelsen)
	ST-Post (+ förstärkning-klubbordförande)

Arbetsförmedlingsrepresentant

(Ledamöterna har icke haft några formellt valda ersättare.)

Under försöket har dessutom rekryteringschefen adjungerats till ANP-gruppen (och ledningsgruppen) och fungerat som sekreterare och i realiteten samordnare av försöket från Postgirots sida. Han har också fört detaljerade minnesanteckningar från lednings- och ANP-gruppens sammanträden.

6.4.4 *Inplaceringsfasen*

Inför det direkta inplaceringsarbetet tillsattes ett arbetsutskott till ANP-gruppen för att möjliggöra en mer hanterlig arbetsform vid handläggningen av enskilda ärenden. De ordinarie ledamöterna i denna grupp har varit ANP-gruppens tillfällige sekreterare (rekryteringschefen), den ordinarie ANP-ledamoten från SF, den tillfälliga representanten från ST-Post (som dock senare övertagit sin ST-kollegas ledamotskap i ANP) samt en af-tjänsteman. Dessutom har regelbundet ytterligare en af-tjänsteman samt en eller flera av de intervjuande psykologerna deltagit i arbetsutskottet. Efter beslut i ledningsgruppen i maj månad, deltar regelmässigt en eller flera av Postgirots personalkonsulenter som adjungerade ledamöter. Vid några tillfällen har också andra ledamöter av ANP-gruppen tillfälligt adjungerats och även givits uppdrag i samband med enskilda ärenden. I genomsnitt har 6-7 ledamöter deltagit i arbetsutskottets, vanligen c:a 3 tim. långa, sammanträden.

Det är i arbetsutskottet som det egentliga inplaceringsarbetet bedrivits och dess sammanträden (sammanlagt ett 30-tal) har därför närvarits även av STAK-representanter som främst registrerat verksamheten men även deltagit mer aktivt i samband med användningen av det framtagna kartläggningmaterialet.

Huvuddelen av den interna handläggningen av ärenden har legat dels på rekryteringschefen, som svarat främst för den "administrativa delen" av handläggningen samt samordnande kontakter inom företaget, dels på de två fackliga representanterna i arbetsutskottet. Dessa har till stor del svarat för informationen till avdelningarna, de arbetssökandes studiebesök, sonderingar bland de anställda om intresse för kontaktpersonsuppdrag etc.

De fackliga representanterna (ST-POST resp. SF) har under försöket haft möjligheter att ägna sig åt ANP-arbetet utan att belasta facklig tid, och deras

insatser har varit av avgörande betydelse för inplaceringsarbetet.

Enligt en egen ungefärlig beräkning har de avsett ca 370 timmar var under försöket, åt ANP-arbetet, fram t. o. m. september månad. Till stor del har de arbetat parallellt, och – oavsett aktuell facktillhörighet i de enskilda ärendena – tillsammans gått ut till tilltänkta inplaceringsavdelningar etc. Detta har varit särskilt värdefullt under den inledande fasen då kontakter i ANP-frågor etablerats med avdelningsföreståndare m. fl. och de båda fackrepresentanterna kunnat stödja varandra, kollationera sitt arbetssätt m. m. Även af:s medverkan i arbetsutskottets verksamhet har varit omfattande. De två af-tjänstemännen och de engagerade psykologerna har förutom att de svarat för föredragning av ärenden även i stor utsträckning medverkat i olika förberedande insatser i samband med enskilda inplaceringsärenden – studiebesök, information till avdelningar etc.

Det kanske mest påtagliga i arbetsutskottets verksamhet, har förutom den höga arbetsintensiteten varit den tidspress under vilken man arbetat. Till denna har flera förhållanden bidragit. Uttagningen av ett större antal arbetssökande till att delta i försöket, innebar att man under inplaceringsfasen upplevt en avsevärd press från dessa personer vars förhoppningar om anställning i många fall väckts och blivit starka genom försöket. Till otåligheten hos de sökande bidrog också att det i flera fall förflöt lång tid mellan att de blev intervjuade vid af och att de aktualiserades i ANP-gruppen.

Vidare har beslutsvägarna i ANP-gruppsärendena inneburit att arbetsutskottet haft att inhämta godkännande av planerade åtgärder från den stora ANP-gruppen. Tillsammans med Postgiroskolans bundna intagningar som normalt sker var 14:e dag, ställde detta ANP-gruppen upprepade gånger, speciellt under våren, i tidsnöd. Man var tvungen att med tanke på urvalets storlek och den begränsade försökstiden försöka utnyttja varje intagning vid Postgiroskolans vilket ibland innebar att handläggningen fick forceras t. o. m. hårdare än vad som sker vid normalrekrytering. Av detta följde alltför korta förberedelsetider i många fall, såväl för arbetssökande som inplaceringsavdelningar. Arbetsutskottets ordförande, Postgirots rekryteringschef, ställde flera gånger frågan ”var människorna tagit vägen” och reagerade över den pressade valsituation han fann att flera sökande utsattes för.

Han har också i efterhand bedömt det knappa rådrummet för vissa sökande som en naturlig förklaring till att några av de som erbjudits arbete blivit tveksamma och ibland tackat nej till anställning vid Postgirot.

”Handläggningstatistik”

Under försöket har fram till den 15 oktober 1977 presenterats 79 ärenden vars handläggning resulterat i:

Anställning eller beslut om anställning	33
Under handläggning	3
Arbetsträning påbörjad/rekommenderad	7
Avskrivna	36
	<hr/>
	79

2 av de personer som nyanställts genom försöket, har slutat på egen begäran under perioden fram t. o. m. september -77. En person slutade efter 4 månaders anställning p. g. a. familjeskäl och flyttning till annan ort, en person slutade efter 3 månader.

En person, för vilken beslut om anställning fattats, har avböjt anställning och senare avskrivits från försöket p. g. a. sjukdom.

Avskrivningsorsaker:

erhållit annan anställning	18
avböjt anställning	14
återremitterats till utredaren	4
	<hr/>
	36

Inplaceringsarbetet vid Postgirot har varit av betydande omfattning med tanke på den begränsade försöksperioden. Det stora antalet ärenden som bearbetats har ställt krav på avsevärda ansträngningar från samtliga ledamöter i ANP-gruppens arbetsutskott där den egentliga ärendehandläggningen skett. Sammantaget har arbetet i arbetsutskottet byggt på en lycklig kombination av att samtliga inblandade parter väl fyllt de roller som ANP-gruppsarbetet förutsätts byggas upp på. Af-representanten har varit starkt pådrivande, argumenterat för sökande och inplaceringsmöjligheter, myndighetsrepresentanten har med en stor arbetsinsats svarat för framförallt den administrativa handläggningen och samordningen av det stora antalet ärenden och även svarat för förberedelser av enskilda ärenden, kontakter med avdelningar etc. medan de fackliga representanterna slutligen burit huvudansvaret för insatserna i enskilda ärenden vad gäller studiebesök, information till tilltänkta inplaceringsavdelningar samt senare uppföljning. Psykologerna från af och postgirots personalkonsulenter har utgjort en värdefull förstärkning i detta senare arbete.

Av avgörande betydelse för personalrepresentanternas engagerade medverkan i försöket, har varit att verksamheten ur rent facklig synpunkt ansetts som relativt oproblematisk i och med begränsningen till normala rekryteringsbefattningar vid inplaceringarna. Man har icke sett några konkurrensförhållanden mellan de egna medlemmarnas intressen resp. de arbetsökandes och menar att ingen redan anställd behövt känna sig förbigången vid inplaceringarna. De anser sig också efter en inledningsvis något reserverad inställning vid flera avdelningar efterhand ha fått ett påfallande positivt bemötande ute på avdelningarna.

Det intensiva inplaceringsarbetet har naturligen inte förlöpt utan friktioner, en naturlig följd av det stora antalet ärenden och de i början av arbetet något oklara arbetsformerna. Efterhand har emellertid en relativt fast rutin för ANP-gruppens insatser i samband med inplaceringsarbetet, utkristalliserats.

6.5 Försök vid Postverkets industrier i Ulvsunda

6.5.1 Organisation, personal m. m.

Postverket har ett flertal industriella anläggningar som i första hand skall tillgodose Postverkets egna behov. Huvuddelen av denna industriella verksamhet är förlagd till Postverkets industrier i Ulvsunda i Stockholm med drygt 500 anställda. (Viss verksamhet finns förlagd i Malmö, Lycksele, Umeå och Göteborg.) Flera olika typer av verksamhet finns representerade inom industrierna i Ulvsunda.

Den storleksmässigt mest betydande är Postens tryckeri med ca 350 anställda, varav ca 240 med grafisk yrkesutbildning, där man dels utför konventionellt tryck men framförallt är specialiserade på framställning av blanketter.

I industrierna ingår också en mekanisk verkstad med ca 60 anställda, en enhet för underhåll av bl. a. sorteringsanordningar med knappt 60 anställda samt en bilverkstad med ett 50-tal anställda, som svarar för service och reparationer av Postens fordon i Stockholmsområdet.

Postverkets industrier ska vara självbärande och fungerar ekonomiskt som en självständig resultatenheter med krav på en förräntning på det arbetande kapitalet med 12 %.

I och med den varierande verksamheten vid industrierna finns en rad olika yrkesgrupper representerade bland personalen, främst på det trycktekniska och mekaniska området.

Rekrytering

De stora rekryteringsproblemen vid industrierna i Ulvsunda gäller den okvalificerade arbetskraften. Man har enligt personalchefen kontakter med såväl SPN som arbetsförmedlingen, men ingen av dessa kanaler ger önskat utbyte, varför man är hänvisad till egen annonsering.

Den yrkesutbildade personalen på trycksidan anställs genom samråd med Grafiska facket, som bl. a. tar ställning till sökandes tekniska kompetens.

I övrigt sker anställningsbeslut i samråd mellan personalchefen och berörd sektionschef. Personalchefen gör den "personliga" bedömningen och sektionschefen den tekniska bedömningen.

För tryckerisidan har för budgetåret 77/78 redovisats ett rekryteringsbehov på 20 personer. (Övriga enheter har av olika skäl inte kunnat ta fram några sammanställningar över rekryteringsbehov.)

6.5.2 Tidigare ANP-verksamhet vid Ulvsunda-industrierna

ANP-gruppen vid Postverkets industrier bildades i juli 1975 och bestod då av fem medlemmar, 2 representanter för arbetsgivaren, 2 för personalorganisationerna (SF resp. TCO) samt arbetsförmedlingens representant. I november samma år kallades deltagarna till en tvådagars utbildning varvid SPN:s handledning "Utbildning för ledamöter i statsförvaltningens anpassningsgrupper" genomgicks. Någon aktivitet i form av sammanträden hade dock i stort sett inte förekommit innan försöksverksamheten påbörjades.

Naturligtvis hade man redan tidigare arbetat med "anpassningsfrågor" bl. a. inom ramen för den ordinarie omplaceringsverksamheten som dock ej drevs inom ANP-gruppen utan mer som en löpande angelägenhet för personalavdelningen. Även på andra områden fanns arbetsuppgifter naturliga för en ANP-grupp. Vid de inledande informationstillfällena vid industrierna, redovisade man såväl etablerade fysiska miljöproblem som buller, tunga lyft etc., som problem med olycksfall och yrkessjukdomar – bl. a. dåliga ryggar, förkalkningar i axlar o. likn. Andra problem som nämndes var språksvårigheter för delar av den utländska arbetskraften, vilket *kan* utgöra en säkerhetsrisk, alkoholproblem hos vissa anställda etc.

Man konstaterade från personalavdelningens sida redan inledningsvis att det mot denna bakgrund fanns en viss motsättning mellan SUT:s och industrins intressen. Det kan f. ö. nämnas att man från industriledningens sida kort tid innan försöksverksamheten inleddes, hade aktualiserat ANP-gruppens funktion och betydelse för att lösa interna problem. Innan någon sådan "inre" ANP-verksamhet hann påbörjas, blev det dock aktuellt med SUT-försöket som därefter helt tagit ANP-gruppens resurser i anspråk.

De personalkurativa resurserna vid industrin är ytterligt begränsade. Man har endast tillgång till en vid postverket centralt placerad personalkonsulent, en timme i veckan. Det stod därför redan från början klart att det icke var möjligt att i någon större utsträckning bygga upp ANP-arbetet kring personalkonsulentinsatser. – Enligt SPN:s bedömning var det varken möjligt eller egentligen önskvärt (angeläget att lägga verksamheten på en så "realistisk" resursnivå som möjligt) att tillföra särskilda personalkonsulent- eller läkarresurser för försöket, med tanke på att de resurser av detta slag som finns centralt inom Postverket ligger på en högre nivå än i övrig statlig verksamhet i allmänhet.

6.5.3 *Förberedande insatser*

Försöksverksamheten vid Postverkets industrier inleddes med en första informationsdag för fackliga representanter, arbetsledare m. fl. först i mitten av december 1976. Detta innebar att man, för att "komma i takt" med försöksverksamheten vid Postgirot, i möjligaste mån fick forcera de förberedande insatserna vad gäller information till de anställda, utbildning av ANP-gruppsledamöterna och kartläggning av arbetsplatser, rekryteringsmöjligheter etc.

Vid den inledande utbildningsdagen lämnades information enl. mönster från övriga myndigheter – om försöksverksamheten och dess syften, om försökets arbetsmarknadsmässiga bakgrund och utslagningsproblematiken i stort, möjliga former för jobb-kartläggning, det regionala sysselsättningsläget samt de aktuella lagar och bestämmelser som reglerar ANP-verksamheten på den statliga sidan.

Denna massiva heldagsinformation hade föregåtts av mycket litet förhandsinformation till de berörda, varför deltagarna uppenbart hade svårt att tillgodogöra sig all den, rätt teoretiskt betonade, information som nu presenterades dem. En del missförstånd om vad försöket skulle komma att innebära för de enskilda avdelningarna uppstod – och spreds också senare inom vissa avdelningar. Detta föranledde vid senare tillfällen kompletterande

informationsaktiviteter bl. a. på tryckerisidan.

Den muntliga informationen följdes upp med distribution av SUT:s och AMS' folder om de olika arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel som står till ANP-gruppernas förfogande under försöket. I ett flygblad samt artiklar i den lokala SF-avdelningens informationsblad "RAKT PÅ SAK FRÅN 56:AN" och industrins egen tidning "IND-SIKTEN" informerades om ANP-gruppen och försöksverksamheten.

I januari anordnade STAK en "kartlägggarutbildning" för ANP-gruppsledamöterna, som kompletterades med en uppföljning av provintervjuer och erfarenheter från dessa, någon vecka senare. Eftersom dessa tillfällen också i princip utgjorde ANP-gruppens första egentliga sammanträden, kom de till avsevärd del att ägnas även åt mer allmänna frågor rörande försöksuppläggningsen, ANP-gruppens utbildningsbehov o. likn.

Vid urvalet för kartläggningen där man utgick från provintervjuerna och de erfarenheter dessa gett om tidsåtgång m. m., undantogs två avdelningar (boktryckeriet och sätteriet) eftersom dessa just skulle omorganiseras och därför inte bedömdes som aktuella för nyrekrytering under försöksperioden. I övrigt diskuterade man ingående de olika befattningarna inom organisationens olika huvudområden samt möjligheterna till externrekrytering vid de olika avdelningarna.

Eftersom ANP-ledamöterna själva skulle svara för intervjuarbetet, strävade man efter att begränsa urvalet så långt möjligt och ändå täcka in de viktigaste typerna av arbetsuppgifter. Det slutliga urvalet för kartläggningen omfattade 48 befattningar.

Kartläggningen genomfördes på en dryg månad och var slutförd i början av mars.

6.5.4 Inplaceringsfasen

ANP-gruppens sammansättning förändrades delvis inför försöket då gruppen haft följande ordinarie ledamöter:

Myndighetsrepresentanter: Personalchefen (ordf.)
 Chefen för tryckeriet

Fackliga representanter: ST-Post
 SF-repr., mekanisk produktion
 SF-repr., underhålls- o fordonssektionen
 SF-repr., grafisk produktion

AF-tjänsteman

(Dessutom förstärktes ANP-gruppen i juni 1977 med ytterligare en SF-representant från den grafiska produktionen.)

Under försöket har representanter för SPN och STAK regelbundet varit närvarande liksom de psykologer som av länsarbetsnämnden knutits till försöket som intervjuare. En af-tjänsteman från Solna har deltagit då sökande från detta förmedlingskontor aktualiserats. Den ordinarie af-tjänstemannens huvudsakliga uppgifter har i försöket bestått i ärendeföredragning. Eftersom hon saknade tidigare erfarenhet av ANP-gruppsverksamhet, har ansvaret för af:s allmäninformation till olika parter inom industrierna lagts på den för

stockholmsförsöket samordningsansvarige LAN-tjänstemannen. Han har deltagit vid vissa ANP-gruppssammanträden samt informationsmöten.

Företagets VD har deltagit i ett sammanträde tillsammans med grencheferna för Mekaniska- samt Underhålls- och fordonssektionerna. Dessutom har produktionschefen på verkstadssidan deltagit vid två tillfällen och en arbetsledare på tryckerisidan vid ett sammanträde.

Under det egentliga inplaceringskedet från slutet av mars till början av oktober har hållits 16 ca 3 timmar långa sammanträden. Af-tjänstemannen har fört kortfattade minnesanteckningar som senare delats ut till ANP-medlemmarna. Då sammanträdesfrekvensen tidvis varit mycket intensiv har inga formella kallelser skickats ut utan man har bestämt tider under hand.

Sammanträdesformerna har skiftat beroende på vilka typer av ärenden som behandlats. Ibland har ANP-gruppens samtliga ledamöter varit närvarande. För att inte anstränga personalresurserna för hårt beslöts dock efter en tid att vid vissa tillfällen reducera antalet deltagare. När ärenden behandlades som berörde endast en avdelning, ex. vis. tryckerisidan, var inte representanter för de övriga avdelningarna närvarande.

Någon fast beredningsgrupp har inte funnits utan man har arbetat på samma sätt i den "stora" och i den tillfälligtvis reducerade anpassningsgruppen.

Arbetet i ANP-gruppen har bedrivits på ett informellt sätt som ibland icke varit helt effektivt. Ett problem har bl. a. varit det oklara ordförandeskapet i den ordinarie ordförandens frånvaro.

Dessutom försvårades af-tjänstemännens samordning av arbetet i och med att de ville tillmötesgå industrins önskemål att behandla ärenden avdelningsvis. De ärenden som varit aktuella för en enskild avdelning har ofta varit fördelade mellan båda af-tjänstemännen och flera av de intervjuade psykologerna. Detta har lett till en mycket stark bemanning från af vid enskilda sammanträden där tjänstemännen parallellt fått argumentera för sina ärenden, vilket givit vissa svårigheter att prioritera mellan ärenden under sammanträdena.

En annan oklarhet av mer grundläggande slag som varit till visst men för ANP-gruppens arbete, har gällt dess befogenheter i förhållande till den övriga organisationen. I ett av de första ärendena framtvingades ett diskussionsmöte mellan ANP-gruppen samt arbetsledning och berörd personal vid en tilltänkt inplaceringsavdelning. Bedömningarna som ANP-gruppen gjort av möjligheterna att tillrättalägga arbetsuppgifter för personen som aktualiserats av af, delades ej av avdelningsrepresentanterna. Ärendet avskrevs därmed. Det aktualiserade samtidigt ANP-gruppens befogenheter i förhållande till den övriga organisationen och senare begärde företagets VD, bl. a. efter en skrivelse från de fackliga ANP-gruppsledamöterna, ett sammanträde med ANP-gruppen för att reda ut ansvarsfrågorna och ANP-gruppens arbetsformer. Vid detta möte diskuterades bl. a. ANP-gruppens rutiner, föranlett av att handläggningen av några enskilda inplaceringsärenden väckt visst missnöje vid berörda avdelningar främst p. g. a. att tillräcklig förhandsinformation inte gått ut.

Vid varje sammanträde har presenterats 3-5 nya ärenden, som valts ut av Af-tjänstemännen med hänsyn till ärendenas angelägenhetsgrad och vilka

avdelningar som representerats i ANP-gruppen. Af-tjänsteman och psykolog har gemensamt föredragit ärendena med data från personintervju och arbetsvårdens aktmaterial som underlag. STAK har tillhandahållit datalistor från personintervjuerna samt de jobbkartläggningar som ANP-ledamöterna tidigare gjort vid myndigheten. Diskussioner som lett fram till reella förslag om arbetsplaceringar har ofta följts av studiebesök där både af-representant (eller psykolog) och berörd avdelnings ANP-representant varit närvarande. I några fall har det bedömts lämpligt med en tids prövning vid rehabiliteringsenhet och ev. senare praktik vid industrin.

Beslut om anställning fattas inte av ANP-gruppen utan av personalanställaren, som är ANP-gruppens ordförande, och resp. produktionschef. För grafiska sidan är båda dessa funktioner representerade i ANP-gruppen, vilket underlättat inplaceringar inom denna verksamhetsgren.

ANP-gruppen har hittills endast haft en rekryteringsfunktion och gruppens ledamöter anser liksom företagsledningen att man under den kommande försöksperioden måste koncentrera sig på interna problem. Frågor inför fortsättningen som anses viktiga är bl. a. uppföljningen av de redan anställda, rutiner för information bl. a. beträffande sjukdom, hur dokumentation omkring ärendena skall förvaras m. m.

Enligt flera av ledamöterna är erfarenheterna från försöket en resurs i det kommande arbetet. Man anser allmänt att man nu fått bättre kunskap att ta hand om sina egna. En företagsrepresentant menar att "vi inte kommit så här långt på flera år om vi inte varit tvungna genom försöket".

ANP-gruppsledamöterna har inför det fortsatta arbetet efterlyst mer utbildning i handikappfrågor och särskilt i frågor som rör alkoholproblem.

"Handläggningsstatistik"

Under inplaceringsfasen fram till 15 oktober har 10 personer anställt och beslut fattats om ytterligare en anställning från 1 nov. I ett fall rör det sig om normalanställning och i de övriga har halvskyddad anställning tillämpats. På grund av pågående omorganisation har inga inplaceringar kunnat göras på kontorssidan. En avdelning som är belägen utanför industriområdet men som organisatoriskt hör till industrin har efterhand införlivats i försöket, då man funnit lämpliga arbetsplatser där. Inplaceringarna har fördelats på verksamhetsgrenar enligt följande:

Grafisk produktion	8
Underhålls- o fordonsektion	1
Mekanisk produktion	2

Inplaceringarna har inte löpt helt friktionsfritt. I två fall uppstod vissa problem p. g. a. bristfällig/missuppfattad information till arbetsledare, vilket senare rättats till. I ett fall har det ansetts nödvändigt med särskild kontaktperson och i ett annat fall har missnöje med arbetsuppgifterna lett till att man tillfört nya arbetsuppgifter. En praktik via arbetsprövning avbröts då personen ansåg att arbetsuppgifterna var för ansträngande. F. n. undersöks om man kan hitta andra lämpligare uppgifter. I ett pågående praktikärende har vissa relationsproblem uppstått som man försökt lösa genom en informa-

tions/diskussionsträff med arbetsledare och arbetskamrater samt uppföljning via rehabenheten.

En stor del av industriernas nyrekrytering under inplaceringsperioden har skett via ANP-gruppen. Totalt har 25 personer anställts under perioden, därav 11 genom ANP-guppen. (Dessutom har en praktikplats ordnats på tryckeriet för en handikappad person, men detta har gått utanför försöksverksamheten.) Personalchefen menar att man inte anställt någon enbart för att ge arbete åt en handikappad utan att det har varit personer som man behövt inom industrierna.

Under försöket har fram till den 15 oktober 1977 presenterats 38 ärenden vars handläggning resulterat i:

Anställning eller beslut om	
anställning	11
Under handläggning	1
Praktik	1
Arbetsprovning påbörjad/ rekommenderad	10
Avskrivna (därav 3 personer överförda till Postgirots ANP-grupp)	15
	<hr/>
	38

Avskrivningsorsaker:

Erhållit annat arbete	5
Utbildning	1
Återremitterade för annan åtgärd	2
Avvisade av olika skäl (ålder, ej adekvat utbildning, svårigheter anpassa arbetsuppgifter etc)	7
	<hr/>
	15

6.6 Summering av inplaceringsresultatet vid Postgirot och Postverkets industrier i Ulvsunda

Under försöket har fram till den 15 oktober 1977 presenterats sammanlagt 114 ärenden vars handläggning resulterat i:

	Postgirot	Postverkets Industrier	Totalt
Anställning eller beslut om			
anställning	33	11	44
Under handläggning	3	1	4
Praktik		1	1
Arbetsprovning påbörjad/ rekommenderad	7	10	17
Avskrivna	36	12	48
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	79	35	114

Avskrivningsorsaker

Arbete på marknaden	10
Omplacerad hos förra arbetsgivaren	2
Arbete halvskyddat	7
Arkiv- eller beredskapsarbete	4
Utbildning	6
Andra AV-åtgärder	9
Avböjt anställning	4
Avflyttat eller ej inflyttat	3
Förtidspension	1
Långtidssjuka	2
	<hr/>
Summa avskrivna	48

Handikappfördelning för de personer som beretts arbete genom försöket inom Stockholms försöksmyndigheter i förhållande till handikappfördelning för samtliga i försöket ingående personer i Stockholm redovisas i tabell 7.2.1 e på sid. 159.

6.7 Försök vid Statskontoret

6.7.1 Organisation, personal m. m.

Statskontoret i Stockholm är central förvaltningsmyndighet för rationaliseringsverksamhet inom statsförvaltningen. Huvuddelen av verksamheten bedrivs i form av tidsbegränsade projekt inom någon av de tre utredningsavdelningar som täcker var sin större sektor av statsförvaltningen. I organisationen ingår vidare en "särskild utredningsgrupp" som svarar för sektorövergripande utredningar, en teknisk avdelning som bl. a. ansvarar för upphandling inom dataområdet, en planerings- och utbildningsavdelning samt en administrativ byrå.

Antalet anställda är ca 315.

Försöket vid statskontoret har vid tidpunkten för författandet av denna rapport, ännu ej nått fram till den egentliga inplaceringsfasen varför endast en ytterst summarisk redovisning av försökets förutsättningar och uppläggning här skall göras.

6.7.2 Statskontorets ANP-grupp

I statskontorets ANP-grupp ingår som ledamöter:

- 2 representanter för myndigheten
- 1 representant för SACO/SR-föreningen
- 2 representanter för ST-Statskontoret
- 1 representant för SF, avd 2201
- 1 representant för Länsarbetsnämnden/af

Anpassningsgruppen har ej haft någon nämndvärd aktivitet före försöket. De inledande diskussionerna mellan LAN, SUT och SPN å den ena sidan och ANP-gruppen samt andra fackliga- och myndighetsrepresentanter vid stats-

kontoret å den andra, har därför delvis kommit att ägnas frågan om lämpliga framtida arbetsformer för ANP-gruppen, samt dess förhållande till övriga delar av organisationen. Inom personalavdelningen har f. ö. påbörjats en utredning om ANP-gruppens framtida roll och förhållande till angränsande funktioner.

6.7.3 Något om försöksuppläggnigen

Statskontoret gick in som försöksmyndighet först under våren 1977. Detta har tillsammans med den dominerande projektorganisationen och det stora inslaget av kvalificerad handläggande personal givit avsevärt annorlunda försöksförutsättningar än vid de övriga försöksmyndigheterna i Stockholm.

Eftersom antalet stabila funktioner inom statskontoret är begränsat i och med den projektorganisation som präglar större delen av verksamheten, har en kartläggning av befattningar av det slag som genomförts vid övriga myndigheter, ej bedömts som meningsfull vid statskontoret. – Projektorganisationen innebär att befattningsinnehållet varierar med jämna mellanrum, något som samtidigt ger goda möjligheter till att anpassa arbetsuppgifter till den enskilde anställdes förutsättningar och önskemål.

För att ersätta kartläggningen och få ett underlag för inriktningen av inplaceringsarbetet, har representanter för försöksledningen haft kontakter i sammanträdesform med företrädare för de olika avdelningarna inom statskontoret varvid möjligheterna till inplacering av sökande med arbetshandkapp inventerats.

Denna inventering har då lika mycket inriktats mot att finna lämpliga inplaceringsavdelningar och projekt, bl. a. ifråga om möjligheter till handledning för de inplacerade, som att få fram förslag på lämpliga arbetsuppgifter.

Resultatet av inventeringen har sedan delvis utgjort underlag för den handplockning av ett antal ärenden som gjorts vid arbetsförmedlingen. Ett drygt tiotal personer har tagits ut (företrädesvis långtidsutbildade) med avsikt att presenteras i statskontorets ANP-grupp.

De samtidiga förberedelserna inom statskontoret, inför inplaceringsarbetet har främst gällt att försöka finna lämpliga former för den intensifierade information och utbildning riktad mot de anställda, som försöksledningen velat pröva. En av arbetsförmedlingen anlita psykologkonsult har bl. a. tagit fram olika förslag till modeller för information och attitydpåverkan i de så småningom aktuella "mottagargrupperna". Former för en fördjupad introduktion av de nyanställda planeras i anslutning till detta.

Utfallet av försöksverksamheten vid statskontoret kommer att redovisas ingående i den slutrapport från försöksverksamheten som avses ligga klar hösten 1978.

7 Sammanfattande utvärdering

7.1 Allmänt

7.1.1 *Avgränsningar*

I kapitel 3 gjordes ett försök att urskilja olika moment och dimensioner av försöksverksamheten som man kan ta fasta på vid en utvärdering. När vi nu efter drygt halva försöksperioden skall summera de uppnådda resultaten, blir utvärderingen med nödvändighet ofullständig på vissa punkter. Den inledande försöksfasen av hård prioritering av inplaceringsarbete i ANP-grupperna har just avslutats när denna rapport skrives, och det är alltför tidigt att dra några slutsatser om utfallet av de genomförda inplaceringarna. Först efter en betydligt längre period av uppföljning, blir det möjligt att ge en tillfredsställande bild av hur väl man lyckats finna arbetsuppgifter som motsvarar de inplacerades önskemål och förutsättningar, hur man organisatoriskt och ekonomiskt lyckats inlemma de nyanställda i den ordinarie verksamheten osv. Den slutrapport som skall lämnas från försöksverksamheten i början av hösten 1978 kommer att innehålla redovisningar av detta slag. Då ges också möjligheter att bedöma i vilken utsträckning den intensiva första försöksfasen inneburit en startpunkt för ett funktionsdugligt anpassningsarbete eller enbart ett mellanspel i myndigheternas verksamhet.

När det däremot gäller olika typer av hinder för inplacering av arbetshandikappade, frågor om anpassningsarbetets organisation inklusive arbetsförmedlingens roll i detta, arbetsformer i ANP-grupsarbetet osv. kan vi i stor utsträckning summera erfarenheterna från försöket redan nu.

7.1.2 *Utgångspunkter för värderingen av försökets resultat*

Tidigare har utvärderingens tre huvudmoment beskrivits som 1) målformulering, 2) verklighetsbeskrivning och 3) resultatvärdering. I kapitel 3 där utvärderingens uppläggning diskuterades, argumenterades också för otillräckligheten av att endast mäta "uppnådda resultat" i förhållande till "gjorda insatser" utan att samtidigt ta hänsyn till *hur* och i vilken utsträckning de gjorda insatserna bidragit till det uppnådda resultatet. – För att de erfarenheter som gjorts under försöket skall kunna överföras och göras tillämpbara i andra sammanhang, måste de "processer" som givit resultaten, ingående redovisas.

I utvärderingsavsnittet beskrevs utvärderarens främsta uppgift som att ge ett så tillförlitligt underlag som möjligt för försöksintressenternas slutsatser. Följdriktigt har STAK:s uppföljning varit inriktad på att samla in, ofta kvalitativt betonade, data som möjliggör en analys av skeendet i försöket och inte bara de mätbara resultaten. Ett problem med en sådan ansats är dock att intressenterna måste förses med och tillgodogöra sig en stor mängd uppgifter som kan vara svåra att summera till någorlunda klara slutsatser. I en mångformig försöksverksamhet av det slag som bedrivits blir det därför nödvändigt att utvärderaren också försöker sammanfatta erfarenheterna. Det kan göras dels med hjälp av statistiskt betonade redovisningar i termer av inplaceringsresultat och gjorda insatser i form av ekonomiska resurser som satsats, antal mandagar som krävts i ANP-grupsarbetet o. likn., dels när det gäller mer svårsmätbara skeenden, i egna slutsatser om de förhållanden som varit avgörande för de påtagliga resultaten.

Nödvändigheten av en analys av hur försöksinsatserna bidragit till de uppnådda resultaten gäller även försöket i stort. – Man kan t. ex. inte utan vidare hävda att de informations- och utbildningsinsatser som inlett försöket på något avgörande sätt väckt myndigheternas intresse för främjandefrågor på ett sätt som är varaktigt. Detta är frågor som kan besvaras först efter en tids uppföljning av verksamheten. – Den tendens vissa myndigheter haft att formulera sina åtaganden i försöket i termer av ett visst antal inplaceringar, *skulle kunna* ses om ett uttryck för att försöket egentligen inneburit en form av "frivillig kvotering" under trycket av försöksledningens krav och förväntningar, snarare än en varaktigt förändrad inställning till och handläggning av främjandefrågor. Viktiga följdfrågeställningar kan då bli dels om detta inneburit att handläggningen av inplaceringsärendena blivit annorlunda än vad den annars hade blivit, dels vilka möjligheter det finns att uppnå liknande åtaganden från arbetsgivare i af/LAN:s verksamhet under normala betingelser.

Det skall på en gång understrykas att detta tills vidare är öppna frågeställningar samt att försöksledningen försökt nedtona de kvantitativa målsättningarna för försöket genom att parallellt med önskemålen om ökad inplaceringsverksamhet, också betona vikten av att försöket leder till arbetsformer som på sikt är användbara och har förutsättningar att bli stabila.

En annan fråga gäller utifrån "vems" intressen utvärderingen av försöket skall göras. I och för sig har det rått en bred enighet mellan de olika parterna i försöket om målsättningen att lösa de arbetshandikappades arbetsfråga på ett tillfredsställande sätt. Däremot kan det i efterhand råda delade meningar om rimligheten i den ansvars- och arbetsfördelning under vilka resultaten uppnåtts. Dåligt utredda ärenden från af och rehabenheter t. ex. försvårar ANP-gruppernas handläggning. Ogenomtänkta inplaceringslösningar som rekommenderas av ANP-gruppen kan i sin tur övervältra arbete och onödiga påfrestningar på enskilda avdelningar, arbetskamrater, arbetsledning och den inplacerade själv. Vi måste alltså ta hänsyn till "kostnader" resp. "vinster" av olika slag som inplaceringsarbetet inneburit för de olika berörda parterna.

7.1.3 "Bieffekter"

I kapitel 3 betonades vikten av att inte begränsa utvärderingen till de ursprungligen avsedda resultaten av försöket. – Såväl positiva som negativa bieffekter av de särskilda försöksinsatserna bör räknas in i utvärderingsekvationen.

I Stockholm och i Jönköping finner vi t. ex. att arbetsförmedlingen för de personer som ingått i försöket, ansträngt sig speciellt att inte släppa några ärenden innan de drivits till någon form av lösning. Försöket har därför gett ett test på vad en intensifierad bearbetning av ett urval sökande med arbetshandikapp kan ge under en begränsad period. Den stora personella satsningen i försöket från arbetsförmedlingens sida, bör därför ställas i relation till de resultat som uppnåtts för samtliga de personer som ingått i försöksurvalet oavsett om försöket resulterat i inplacering vid någon av försöksmyndigheterna eller ej.

7.1.4 Val av jämförelsepunkt

En annan viktig fråga för utvärderingen gäller valet av jämförelsepunkt då försökets resultat ska bedömas som "bra" eller "dåliga" i förhållande till de insatser som gjorts. Det som kanske ligger närmast till hands är väl att bedöma resultatet utifrån utgångsläget före försöket och den alternativa utveckling som skulle kunna antas om försöksresurserna inte satts in. En sådan bedömning kan ge visst underlag för att besvara frågan om det över huvud taget är "värt" att satsa mer resurser än tidigare på ANP-gruppsverksamheten. Samtidigt kan det dock vara viktigt att diskutera försökets utformning och utfall sett mot den idealbild som erfarenheterna från försöket hjälpt att konkretisera. De frågor vi då ställer, gäller om samma resultat kunnat uppnås med mindre resurser eller om bättre och snabbare handläggning av enskilda ärenden kunnat åstadkommas om resurserna disponerats på annat sätt. Det är i ett sådant perspektiv också angeläget att få underlag för bedömningar av lämpliga arbetsformer på en annan, kanske mer realistisk, resursnivå än den man arbetat på under försöket. Här bör försöksverksamhetens fortsättning kunna ge ett viktigt underlag.

7.1.5 Disposition

Sammanfattningen av försökserfarenheterna är uppdelad i följande moment: I avsnitt 7.2 redovisas försöket i termer av insatta resurser och uppnådda inplaceringsresultat. Här beskrivs också svårigheterna att bedöma i vilken mån inplaceringsresultaten för det urval sökande med arbetshandikapp som bearbetats under försöket, kan jämföras med den större gruppen arbetshandikappade vid arbetsförmedlingarna.

I avsnitten 7.3 och 7.4 redovisas de olika stegen i försöket: inventering av rekryteringsbehov, personalavgång etc., information, utbildning och attitydpåverkan, kartläggning av befattningar och arbetssökande m. m., såväl som själva försöksorganisationen. Detta motsvarar de första momenten i försöksuppläggningsen och beskriver samtidigt utgångsläget för ANP-grupperna i deras inplaceringsarbete.

I avsnitten 7.5–7.10 behandlas ingående försökets erfarenheter vad gäller organisationen av ANP-gruppsarbetet ifråga om arbetsfördelning, arbetsformer, de olika parternas roller, behovet av särskilda expertresurser, tillämpning av arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel m. m. Denna del avslutas med en kort redovisning av en enkät som ANP-gruppsledamöterna ombetts fylla i och där de givit sina synpunkter på ANP-gruppsverksamheten, särskilda svårigheter som är förenade med ledamotskapet i ANP-gruppen etc.

I det avslutande avsnittet 7.11 görs ett försök att sammanfatta de mångformiga erfarenheterna från de enskilda försöksmyndigheterna i en mer allmän analys av de ekonomiska, administrativa, tekniska etc. förhållanden som på ett avgörande sätt styr förutsättningarna för ANP-gruppernas verksamhet och möjligheterna till inplacering av arbetshandikappade.

Det skall betonas att de synpunkter och slutsatser som förs fram i dessa avsnitt, grundas på erfarenheter från en begränsad försöksperiod och ett begränsat antal försöksmyndigheter, och därför delvis har karaktären av hypoteser inför den fortsatta försöksperioden och uppföljningen. När ingen klar hänvisning görs till enskilda personer eller parter som deltagit i försöket, skall dessutom de slutsatser som förs fram ses som projektgruppens egna. Avsikten är att de skall fungera som diskussionsunderlag bl. a. för den fortsatta utvecklingen av ANP-verksamheten vid försöksmyndigheterna.

Som en inledning till sammanfattningen av försökserfarenheterna skall en samlad och i möjligaste mån "kronologisk" beskrivning göras av de olika försöks- och utvärderingsmomenten samt de olika former av datainsamling som STAK svarat för och som ligger till underlag för denna rapport.

7.1.6 *Försöks- och utvärderingsmoment*

Förberedande insatser:

Myndigheterna

Framtagning av statistikunderlag m. m. för inplaceringsarbetet. Redovisning av översiktliga organisationsuppgifter, ev. befattningsbeskrivningar, rekryteringsrutiner m. m.

Försöksuppläggning och organisation

Utbildning-information för nyckelgrupper

Framtagning och distribution av skriftlig information till de anställda

Kartläggning utbildning och uppföljning av provintervjuer, urval. Genomförande av kartläggning

Arbetsförmedlingen

Uppläggning av medverkan i försöket.

Urval av sökande.

Kartläggning.

Eventuella kompletteringar av utred-

Exempel på frågeställningar för utvärderingen:

Beskrivning av utgångsläget. Personalförhållanden, rekryteringsbehov, förekommande arbetsuppgifter, tidigare ANP-verksamhet m. m.

Ändamålsenlighet, effektivitet, dimensionering m. m.

Uppläggning, val av målgrupper, genomslagskraft och räckvidd, attitydpåverkan m. m.

Räckvidd, innehåll, genomslagskraft m. m.

Materialets användbarhet, resurskrav, urvalets bredd, kartläggningens genomförande m. m.

Utgångsläge – tidigare ANP-verksamhet, åtgärder för sökande med arbetshandikapp inom ramen för tidigare verksamhet. Personalinsatser i försöket m. m.

Sammansättning – jämfört med hela populationen arbetssökande med arbetshandikapp – ex. vad avser arbetshandi-

ningsmaterialet, kontakter med sökande, rehabenheter etc.
Fördelning av ärenden mellan ANP-grupper.

kapp, inskrivningsperiod, tidigare vidtagna åtgärder m. m.
Bedömning av "nyttan" av tidigare åtgärder, värdet av olika typer av skriftligt utredningsmaterial m. m.

Datainsamling: Insamling av "myndighetsdata", dokumentation av utbildnings-/informationstillfällen, genomgång av lokal arbetsmarknadsstatistik, uppföljning av kartlägggarutbildning, "kartläggarseminarium", genomgång och databearbetning av intervjuformulär, genomgång av aktmaterial för de arbetssökande med arbetshandikapp som ingått i försöksurvalen, diverse informella intervjuer med lokala "projektledare" m. fl., dokumentation från sammanträden.

Handläggning i ANP-grupperna

Presentation av ärenden i ANP-grupperna
Ärendebehandling - placeringsdiskussion

Frågeställningar för utvärderingen

Fullständighet, brister i utredningsunderlaget, "presentationsteknik" m. m.
Vilka typer av information är nödvändig som underlag - nödvändiga kompletteringar av jobb- och individinformation
De olika parternas ställningstaganden.
Formella, ekonomiska hinder för inplacering m. m.
"Handläggningsstatistik - inplaceringar/avskrivningsorsaker" etc.
Underlag för val av hjälpmedel, tekniska problem vid tillämpningen

Beslut/rekommendation

Tillämpning av nya och befintliga arbetsmarknads- och personalpolitiska hjälpmedel
Detaljplanering av inplacering, information, introduktion, uppföljning, tillrättläggande/val av arbetsuppgifter
Övriga åtgärder, t. ex. allmäninformation till vissa grupper/personer

ANP:s handläggningsrutiner, uppläggning av förberedelsearbetet, arbetsfördelning
Eventuellt samarbete med övriga instanser inom/utom företaget

Datainsamling: Dokumentation från ett drygt 100-tal ANP- och arbetsutskottssammanträden.

Enkät till ANP-ledamöterna (juni 77).

"Nyckelpersonintervjuer" med flertalet ordinarie ANP-gruppsledamöter. (jfr bil. 4)
(Statistisk bearbetning av insamlade kartlägningsdata)

Inplaceringsförloppet

Placering
Introduktion
Handledning
Tillrättläggande av arbetsuppgifter
Trivsel, arbetsinsats m. m.
Krav på omgivningen
ANP-gruppens fortsatta verksamhet

Frågeställningar för utvärderingen

Val av arbetsuppgifter/miljö
Särskilda åtgärder för att underlätta inplaceringarna
Utfallet av kontaktmannaskap
Socialt samspel i arbetsgruppen, arbetsinsatser
Avvägning om-/inplaceringsverksamhet, verksamhetens intensitet, eventuella förändringar i arbetsformer, representation etc.

Datainsamling: Uppföljning av förändringar i rekryteringsbehov etc. i personalstatistik.

Insamling av protokoll/anteckningar från ANP-sammanträden. I viss mån deltagarobservationer.

Uppföljning av enskilda ärenden i huvudsak i anslutning till den ärendeuppföljning som organiseras internt inom resp. myndighet.

Enkät och "nyckelpersonsintervjuer" m. m.

7.2 Statistisk redovisning av insatser och resultat i försöket

7.2.1 *Allmänt*

För att ge en samlad bakgrund till de följande avsnittens diskussion om de olika förhållanden som påverkat försökets utfall, skall här redovisas de direkt mätbara insatserna i och resultaten av försöksverksamheten. Först summeras i tabell 7.2.1 a och 7.2.1 b ANP-gruppernas verksamhet som den låter sig beskrivas i statistik över sammanträdesfrekvens, sammanträdeslängd, antal närvarande ledamöter, sammanlagd sammanträdestid o. likn. Där redovisas endast den del av ANP-gruppsverksamheten som bedrivits i sammanträdesform. De skattningar av nedlagd tid mellan sammanträdena som ANP-ledamöterna ombads göra i den särskilda ANP-ledamötsenkäten i juni -77, har vid efterkontroll visat sig ha alltför bristande tillförlitlighet för att kunna ligga till grund för en uppräknig till de totala tidsinsatserna under försöksperioden.

I tab. 7.2.1 c presenteras statistik över de olika åtgärder som vidtagits under försöksperioden, för de personer som ingått i försöksurvalen. I tab. 7.2.1 d ges som jämförelse en parallell statistik för hela riket under motsvarande perioder. I tabell 7.2.1 e slutligen presenteras jämförande statistik för försöksurvalen resp. populationen arbetssökande med arbetshandikapp i hela riket, vad gäller handikappsammansättning.

7.2.2 *Försöksurvalen i förhållande till övriga sökande med arbetshandikapp*

Som framgår av sammanställningarna har ca 33 % av försöksurvalet i Jönköping fått anställning i någon form vid någon av försöksmyndigheterna, 10 % i Piteå och 39 % i Stockholm.

Dessa resultat framstår som gynnsamma vid en jämförelse med den åtgärdsstatistik som redovisas för arbetssökande med arbetshandikapp totalt, för resp. region och för riket i helhet. Det är också att observera att totalt har över hälften av de personer som ingått i försöket, kommit i någon form av arbete (inklusive praktik och beredskapsarbete) vilket i stort sett kan ses som ett direkt resultat av den intensifierade verksamheten vid af-expeditionerna med försöksurvalet. (I några fall har försöket på mer indirekt sätt medverkat till resultatet – så rapporteras t. ex. att ett par av de arbetssökande efter att ha gått igenom den s. k. kartläggningintervjun kommit till klarare insikt om de egna resurserna, övervunnit en del av sin tidigare osäkerhet och gått ut och sökt arbete på egen hand.)

Hur ska då dessa resultat tolkas – är det riktigt att jämföra dem med åtgärdsstatistiken för samtliga arbetsvårdssökande? Kan vi t. ex. dra slutsatsen att åtgärdsstatistiken för resp. totalpopulationer speglar den sannolika utvecklingen för "försökspersonerna" (med korrigerig för skillnader i handikappsammansättning) om ingen försöksverksamhet hade genomförts?

Tabell 7.2.1 a ANP-gruppernas verksamhet under inplaceringsskedet
Avser tiden från "övningssammanträdet" i respektive myndighet/kommun till 15/10-77

	Antal sammanträden		Antal medl. i ANP		Antal närvarande i genomsnitt		Antal närvarande i AU		Antal presenterade personer		Läget 15 oktober 1977				
	ANP	AU	Ord.	Adj.	Ord.	Ers.	Övr. ^d	Tot.	Antal närv. i AU gm.sn.	Ompl.	Inpl.	Tillsv. anst., vik., arkiv	B-arb., ALU, AVI-prakt.	Bordl. eller underhandlägg.	Av-skr.
Piteå Kommun	5	1	5	2	3	1	5	9	3	27	22	3	3	14	17
Jönköpings Kommun	8	ca 15	9	9	6	-	6 ^c	12	4	22	14	5	1	3	5
Lantbruksstyr.	8	4	9		6		3	9	4	1	12	6	1	0	5
Länsstyrelsen Jönköping 9/2-15/10	10	ca 15	5/4 ^b		4	3	5	12	3	3	15	8	0	0	7
Posten Jönköping 17/2-15/10	8	0	7	3	5		5	10	0	0	15	1	1	1	12
Postgirot 16/3-15/10	8	ca 30	10		9	-	5	14	7	1	79	33	0	10	36
Postverkets Ind. Ulvsunda 29/3-15/10	9	7	8	1	6	-	4	10	8	4	38	11	1	11	15
												67	7	39	97 ^a

^a Antal "avförda ärenden" är större än antal "avskrivna personer" (58) eftersom samma person kan ha aktualiserats och avförts från mer än en myndighet i Jönköping och Stockholm.

^b Ordinarie/ersättare (som regelbundet deltagit).

^c Ord. Af-tjänstemans ersättare ingår i gruppen "övriga".

^d I gruppen "övriga" ingår repr. för SUT, AMS, LAN, STAK samt adj.

Tabell 7.2.1 b Sammanträdestid ANP och Ledn. grupp under försöket, antal timmar
(t. o. m. 15 oktober 1977)

	Antal s-tr före o. under inpl. fasen	Gm sn s-tr tid tim.	Myndighet		Fackl. org.		Af-LAN		FHV	SUT	STAK	SPN	AMS	Totalt
			ANP	Övr.	ANP	Övr.	ANP	Övr.						
Piteå kommun	1+5	4	44	48	40	-	24	12	36	28	20	-	4	256
Jönköpings kommun														
ANP (exkl. AU)	3+8	3	60	54	90	18	54	12	48	39	36	-	9	420
Ledn. grupp			16	6	10									32
Lantbruksstyrelsen														
ANP (exkl. AU)	2+8	2	58 ^a	4	40	2	20	-	-	8	18	34	4	188
Ledn. grupp			18	2	16									36
Länsstyrelsen														
ANP (exkl. AU)	2+10	2-3	57	46	151	2	30	8	-	10	30	61	5	400
Ledn. grupp			4	22	14									40
Posten Jönköping														
ANP	1+8	3	69	33	87	9	27	3	-	24	30	6	3	291
Ledn. grupp			20		4	8								32
Lokal ledn. grupp för samtliga myndig- heter i Jönköping	10	2	58	30	30	22	20	18	-	30	24	54	4	290
Postgirot														
ANP (exkl. AU)	2+8	3	119	61	102	6	22	18	-	15	40	30	-	413
Ledn. grupp	7	2	66	40	48	8	14	6	-	18	14	16	4	234
Postverkets Ind.														
ANP (inkl. AU)	0+16	3	60	18	132	-	48	105	-	6	54	18	-	441
ANP-sammanträden	74		467	264	642	37	225	158	84	130	228	149	25	2 409
			731		679		383							
Ledn. grupp sam- mantr.	17		124	70	78	30	34	24		48	38	70	8	524
			194		108		58							

^a ANP = 38.sekr = 20.

Tabell 7.2.1 c Åtgärdsstatistik för försöksurvalen
Aktuell situation 15 oktober 1977 *ortsvis*

	Piteå		Jönköping		Stockholm		Totalt		Summa	Totalt
	Inom förs.	Utanför	Inom förs.	Utanför	Inom förs.	Utanför	Inom förs.	Utanför		
<i>Personer i arbete</i>										
Tillsvidareanst.	(4) ¹ 2	2	(2) ¹ 14 ^e	6	44 ^f	ö m 12	60	27	(4)(2)87	
Vikariat	1		2	1		1/2-sk 7	3	1	4	
Tillf. anst./provanst.			3				3		3	
Arkivarb.			1	3		3	1	6	7	
ALU/AVI/AMU- praktik	2		3 ^a		1		6		6	
Beredsk. arb.	1			1		1	1	1	2	110 ^{e,f}
Skyddad verkst.								1	1	(4) ¹
										(2) ¹
<i>Annan åtgärd</i>										
Under handlägg.	3		3	2	4		10	2	12	
I utbildning	1	5		3		4	1	12	13	
Fortsatt rehab.				1	17	11	17	12	29	
Aktuell för pension		1				1		2	2	56
<i>Övrigt</i>										
Bordlagda/ännu ej presenterade	10		1				11		11	
Avskrivna (ex. flyttat, gravida, ej kontakt Af etc)	9		13		9		31		31	42
	37+ (4) ¹		57 ^a		114 ^b				208	
									(4)	
									(2)	

^a Därav 1 omplacering

^b Därav 106 intervjuade

^c Inplac. i kommunen men ej via försöket

^d Inplacerade vid anslagsmyndigheterna men ej via försöket

^e Därav 1 avlidit och 1 slutat på egen begäran före 15/10

^f Därav 2 slutat på egen begäran före 15/10

Tabell 7.2.1 d Hela riket (i arbetskraften ca 4 milj.)

	September 1976		Februari 1977		September 1977		
Samtliga arb.sök under månaden (AMS)	195 305		207 984		207 790 ^a		
därav utan arbete omedelbar placering ^b	102 986		106 455		127 588		
Arbetslösa (enl. AKU)	ca 70 000		ca 74 000		ca 83 000		
Kvarst. lediga platser vid månadens mitt	39 110		35 857		23 700		
Sökande med arbetshandikapp aktuella under månaden	23 534		24 665		25 316		
<i>Under mån. placerade sök. m. arb.handikapp:</i>							
arbete ö. m.	575		468		393		
1/2 skyddat	185		3,2 %	211	2,8 %	163	
skyddad verkstad + hemarbete	278		214		200		
arkivarbete	194		131		93		
beredskapsarbete	827	2 059	8,7 %	702	1 726	7,0 %	
prövning/träning AMU	578			575		497	
ej spec åtgärd	1 723			1 456		1 995	
ekonomiskt bidrag	192			169		223	
	184	2 677		250	2 450	180	
avaktualiserade kvarstående sökande m. arb.handikapp vid månadens slut	2 360		2 585		2 475		
	16 438		17 904		18 236		

^a För jämförbarhet med tidigare data skall till denna summa läggas ca 20 000 personer i Beredskapsarbete. Denna kategori bortogs från gruppen arbetssökande vid statistikomläggning 1 juli 1977.

^b I gruppen "Samtliga arbetssökande" ingår även s. k. "ombyttessökande", dvs. personer som har varaktigt eller tillfälligt arbete och som söker annat arbete samt personer som är utan arbete men som av olika skäl söker arbete för tillträde vid en senare tidpunkt. Gruppen "utan arbete omedelbar placering" avser personer som är arbetslösa och beredda att omedelbart börja ett nytt arbete.

– En närmare granskning av försöksurvalen visar att möjligheterna att dra sådana slutsatser är mycket begränsade.

En viktig utgångspunkt vid urvalet av ärenden som bearbetats under försöket, har visserligen varit att få fram urval som speglar den normala sammansättningen av arbetssökande med arbetshandikapp vid resp. af-kontor. Det har emellertid inte varit möjligt att göra ett slumpmässigt urval – av flera skäl. Man har för det första varit tvungen att begränsa sig till sökande för vilka försöksmyndigheterna framstått som lämpliga med tanke på de sökandes bakgrund, intresseinriktning o. likn. Dessutom har urvalet av naturliga skäl begränsats till de sökande som ansetts befinna sig i "utplaceringsfasen" av handläggningen vid af. Detta har sammantaget inneburit att de särskilt svåra ärenden där man på förhand bedömt arbete på öppna marknaden som ett realistiskt alternativ, fallit bort. Samtidigt har dock även de ärenden som bedömts som mycket "lätta" i viss utsträckning plockats bort

Tabell 7.2.1 e Handikappfördelning för försöksurvalen samt för arbetssökande med arbetshandikapp i hela riket

Handikapp	Inplacerade/Försöksurvalen				% inplac. av resp. hk-grupp i urvalet	Hela riket, februari 1977	
	Stock-holm	Jön-köping	Piteå	Samt-liga		Arb. plac/aktuella under månaden	% arb. plac av resp. hk-grupp aktuella under månaden
Hjärt-, lung- och kärlsjukd.	1/ 6	-/ 1	2/ 4	3/ 11	27,3	64/ 1 115	5,7
Hörselskada	9/ 9	2/ 3	-/ -	11/ 12	91,7	29/ 436	6,6
Synskada	1/ 2	1/ 4	-/ 3	2/ 9	22,2	24/ 520	4,6
Rörelsehinder	13/ 35	4/12	2/ 7	20/ 54	37,0	418/ 8 921	4,7
Övriga somatiska arb.handik.	6/ 17	6/14	-/ 5	12/ 36	33,3	190/ 3 206	5,9
Psykiska arb.handik.	7/ 26	8/18	1/ 8	16/ 52	30,8	251/ 4 025	6,2
Intellektuellt arb.handik.	2/ 3	-/ -	1/ 1	3/ 4	75,0	102/ 936	10,9
Socialmedicinskt arb.handik.	5/ 16	1/ 4	-/ 3	6/ 23	26,1	648/ 5 506	11,8
	44/114	22/56	6/31 ^a	73/201		1 726/24 665	

^a Här redovisas de 31 personer som återstår av det ursprungliga försöksurvalet efter att 6 personer av af-tjänstemannen exkluderats såsom varande icke arbetshandikappade.

från urvalen. Man har från af:s sida då bedömt försöket som en möjlighet att lösa ärenden som inte utan vidare ansträngning skulle kunna bringas till någon annan lämplig lösning.

Med dessa förutsättningar har fortfarande en strävan varit att få ett så brett urval som möjligt, så väl som möjligt speglande de olika problemställningar förmedlingen har att arbeta med. Bristen på slumpmässighet i urvalet innebär ändå att vi inte kan använda oss av övriga sökande vid resp. af-kontor som någon tillförlitlig kontrollgrupp om vi vill jämföra utfallet av de speciella försöksinsatserna med resultatet av den mer normala handläggningen vid resp. af-kontor/ANP-grupp etc. Jämförelsesvärdigheterna hänger även samman med uppbyggnaden av statistiken över arbetssökande med arbetshandikapp. Denna utgår nämligen från en allmänt omvitnad otillförlitlig gruppering i 8 olika typer av arbetshandikapp. Flera ärenden som varit aktuella under försöket har påtagligt visat på bristen i tillförlitlighet hos de formella handikappregistreringarna. Det är – trots ett ökat erkännande av psykiska och sociala faktorer som arbetshandikapp – ändå fortfarande lättare för individen själv att i sina kontakter med läkare, arbetsförmedlare etc. anföra neutrala besvär som t. ex. ryggont än mer "diffusa" handikapp som nervösa besvär o. likn. En annan sak är att för många av de ärenden som bearbetats inom försöket har de kanske största arbetshindren inte varit av den naturen att de korrekt kan beskrivas med någon av de 8 kategorierna av arbetshandikapp. Därmed ger handikappgrupperingen också en mycket bristfällig bild av vilka särskilda åtgärder som fått vidtas som förberedelser för och i samband med inplaceringarna. – Handikappgrupperingen är med andra ord inte "åtgärdsrelevant" och det blir en uppgift för den fortsatta uppföljningen av ärendena att ställa den formulering av problemen som ges av handikappgrupperingen och utredningsmaterialet i övrigt mot de senare

erfarenheterna av vad som egentligen visar sig vara de viktigaste arbetshindren. Exempelen på "dolda" arbetshinder har varit många i försöket och vi finner t. ex. att viktiga arbetshinder kunnat bestå i förhållanden som:

- svårigheter att själv ta initiativ och söka jobb – att "sälja sig själv". Af-tjänstemännen har i några fall beskrivit sin insats som att de "fått bära" den sökande till myndigheterna;
- olika former av kontaktstörningar som dolts bakom neutrala handikappkoder och som när de ej redovisats i utredningsmaterial eller på annat sätt, givit problem som fått lösas genom byte av arbetsuppgifter eller placering, efter att inplaceringen skett;
- att de sökande som ofta varit borta länge från arbetslivet inte har sina sociala förhållanden anpassade till de krav som ett förvärvsarbete ställer t. ex. ifråga om arbetstider och regelbundenhet; sålunda har i några fall problem med passning av barn eller hundar blivit till avgörande svårigheter som fått bearbetas innan någon anställning gått att genomföra. I andra fall kan det ha rört problem att komma in i normal dygnsrytm;
- en rad andra sociala faktorer som ekonomi, bostad, familjeförhållanden, föräldrelationer etc. där de ansvariga af-tjänstemännen ibland fått göra insatser långt utöver sitt egentliga arbetsområde;
- löneanspråk grundade på tidigare anställningar och inkomster, försörjningsbördor etc.

Till problemet att de primära arbetshandikappen eller snarare arbetshindren, ofta döljs bakom mer neutrala handikappbeteckningar och problembeskrivningar, kommer att variationen inom de olika handikappgrupperna är mycket stora. I gruppen sökande med rörelsehinder finner vi sålunda allt ifrån rullstolsbundna personer med grava funktionsnedsättningar till äldre personer med relativt normala ryggbesvär vilka blivit till avgörande hinder i det tidigare, kanske mycket tunga arbetet.

En möjlighet att lösa dessa jämförelseproblem kunde i och för sig ha varit att först göra ett större urval efter de kriterier som gällt för försöksurvalet, och sedan dela upp detta i en kontroll- och en försöksgrupp. Flera förhållanden har emellertid begränsat såväl möjligheterna till som värdet av en sådan uppläggning. En orsak har varit att de inledande kartlägningsintervjuerna i några fall givit uppgifter som lett till att den sökande ifråga ej kommit med i försöksurvalet. Uppdelningen i kontroll- resp. försöksgrupp skulle alltså då fått göras efter intervjuerna som genomförts med den uttalade motiveringen för de arbetssökande att man skulle försöka skaffa fram arbetstillfällen vid de särskilda försöksmyndigheterna. De sökandes intresse för de aktuella försöksmyndigheterna har också påverkat urvalet redan vid de inledande kontakterna vid af-kontoren. Att bland de som förklarar intresse för att ingå i försöket, göra ett slumpmässigt urval hade knappast varit ett rimligt tillvägagångssätt. En kontrollgruppsuppläggning hade dessutom varit ogenomförbar i Stockholm där man successivt under våren lät fylla på urvalet med nya sökande, ofta på initiativ av enskilda förmedlare.

Om en kontrollgruppsuppläggning hade kunnat genomföras på ett någorlunda tillförlitligt sätt, hade slutligen ändå möjligheterna till gruppjämförelser blivit mycket små. Urvalens storlek, de många undergrupperna ifråga om

arbetshindrens art etc. samt den stora variationen av åtgärder som genomförts, hade fört in i en analys på individuell nivå där slutsatserna med nödvändighet blivit osäkra.

Dessutom hade möjligheterna att dra slutsatser om förhållandet mellan totalpopulationen sökande med arbetshandikapp resp. "försökspopulationen" fortfarande varit mycket begränsade, eftersom kriterierna för uttagning till försöket varit så sammansatta och till så stor del varit beroende av de enskilda sökandenas intresse för de olika försöksmyndigheterna som arbetsplats.

7.2.3 Utgångsläget i ANP-gruppsverksamheten

Betydelsen av att få en tillförlitlig utgångspunkt för bedömningen av det alternativa resultatet om inget försök genomförts, gäller inte bara för de enskilda sökande utan även ifråga om verksamheten i ANP-grupperna. I tidigare avsnitt har redogjorts för den ANP-gruppsverksamhet som bedrivits i försöksmyndigheterna före försöket. Där redogjordes även för arbetsförmedlingarnas tidigare verksamhet i anslutning till ANP-grupperna resp. vad gäller gruppen arbetshandikappade, i stort. Som framgått har ANP-gruppsverksamheten vid flertalet myndigheter varit mycket begränsad före försöket. Inom de två försökskommunerna hade visserligen en viss verksamhet i ANP-grupsform bedrivits, men då i stort inriktad på interna problem. Man kan därför bedöma att de inplaceringar som skett genom ANP-grupperna under försöksperioden, i huvudsak får ses som merresultat i förhållande till vad som annars skulle ha uppnåtts. Som en jämförelse – som dock inte bör hårddras – kan också nämnas den ANP-gruppsverksamhet som bedrivits vid skogsstyrelsen under försöksperioden. Skogsstyrelsen var, som tidigare redovisats, en av de myndigheter som ingick i den preliminära försöksuppläggningsmen som senare av olika skäl ej ansåg sig ha möjligheter att delta i försöket. Verksamheten i styrelsens ANP-grupp har legat på normal nivå och med normala insatser från af, dvs. man har haft ett sammanträde per kvartal under försöksperioden. Under denna tid har af-tjänstemannen i gruppen (som också medverkat vid en av försöksmyndigheterna) presenterat tre sökande ur försöksurvalet, vilket dock ej lett till någon inplacering. Svårigheterna som här redovisats har bl. a. varit de samma som inledningsvis redovisades från de två anslagsmyndigheterna som deltagit i försöket i Jönköping, bl. a. en besvärlig lokalsituation.

7.3 Försökets uppläggning och genomförande – steg för steg

7.3.1 Försöksorganisationen

I förutsättningarna för STAK:s utvärdering ingår även att själva uppläggnings och genomförandet av "försöksmodellen" bör utvärderas. Värdet av detta ligger inte i att få ett mått på hur väl försöksledningen fyllt sina uppgifter i och för sig, utan att kunna bedöma i vad mån försöksuppläggningsmen kan ligga till grund för en mer allmängiltig modell för initiering och upparbetning av en fungerande ANP-gruppsverksamhet.

En genomgående ambition i försöket har varit att hålla de särskilda

försöksinsatserna på en rimlig nivå för att tillåta slutsatser av intresse för ANP-verksamhet bedriven under normala betingelser. De insatser som gjorts t. ex. vad avser utbildnings- och informationsinsatser samt i ännu högre grad satsningen från arbetsförmedlingens sida har ändå sannolikt överstigit det som kan anses realistiskt under mer normala förhållanden. Vissa av de resurser som satts in under försöket har dessutom varit direkt betingade av att en försöksverksamhet bedrivits. Detta gäller naturligtvis i första hand SUT:s, SPN:s och STAK:s medverkan. De olika intressenterna i försöksledningen har medverkat i en rad olika sammanhang som observatörer och informationsgivare utan att för den skull ha medverkat i själva anpassningsarbetet. På liknande sätt har den interna projektorganisationen vid flera myndigheter varit väl tilltagen beroende av de många interna intressenter från administrativa enheter, informationsenheter, fackliga organisationer m. fl. som ej (åtminstone inte personligen) varit representerade i ANP-gruppen. Den försöksorganisation man arbetat med inom t. ex. Postgirot med en lokal ledningsgrupp som fungerat parallellt med en i det närmaste identisk, förstärkt ANP-grupp samt ett välutvecklat arbetsutskott till ANP-gruppen som i storlek motsvarar en normal ANP-grupp, är knappast motiverad under normala förhållanden. Till en del kan denna organisation t. o. m. påstås haft negativa effekter på ärendehandläggningen i det arbetsutskott där den huvudsakliga inplaceringsverksamheten, ärendebereidning etc., bedrivits. Såväl vid Postgirot som t. ex. vid länsstyrelsen i Jönköping där samtliga suppleanter medverkat i ANP-gruppsarbetet under försöket, kan ändå denna "överorganisation" sägas ha varit till visst värde i den process av förankring, policybestämning och informationsspridning som varit ett viktigt moment i uppbyggnaden av myndigheternas ANP-verksamhet.

SUT:s personella resurser å den andra sidan har från några av försöksmyndigheterna, bl. a. från Postgirot, ansetts vara underdimensionerade. Man har efterlyst en mer direkt och gärna tätare medverkan från SUT:s sida för att få klarare riktlinjer vad gäller vissa detaljer i försöksuppläggningsen, för att få starkare stöd för ANP-verksamheten i förhållande till den övriga organisationen etc. Dessa synpunkter som inte gäller specifikt för Postgirot, kan ses som ett resultat av att SUT främst i försökets inledning tvingades att alltför hårt engagera sig i arbetet inom myndigheterna, speciellt under tiden innan de lokala af/LAN-organisationerna hunnit mobilisera tillräckliga resurser för försöket. Det är möjligt att myndigheterna därigenom i för hög grad kommit att förvänta sig aktiva insatser från SUT i stället för från de naturliga intressenterna af/LAN och i viss mån SPN. I efterhand framstår det som om de olika parterna i försöksledningen inte tillräckligt klargjort sina respektive roller och ansvarsområden i förhållande till vissa av försöksmyndigheterna.

7.3.2 *Kartläggning av rekryteringsbehov m. m.*

Som ett av de första stegen i försöket, uppmanades de deltagande myndigheterna att inkomma med en redovisning av interna personalförhållanden vad gäller kommande pensionsavgångar och planerad nyrekrytering. Vid de mindre myndigheterna var det i försöksstarten förutsebara personalbehovet mycket litet – man hade t. ex. inga pensionsavgångar att vänta alls vid

lantbruksstyrelsen. Det var heller inte rimligt att statistiskt skatta det kommande personalbehovet beroende på icke förutsebara avgångar. Framtagningen av arbetsuppgifter har därför i dessa myndigheter skett genom en fortlöpande bevakning av uppkomna vakanser under försöksperioden.

Inom kommunerna saknades i försökets inledningsskede en samlad personalplanering för hela verksamheten, som direkt kunde översättas till så ingående rekryteringsplaner att de kunde fungera som underlag för ANP-arbetet. Under försöket har dock kommunernas personaldatasystem utvecklats och möjliggör nu en samlad överblick över tjänster, kommande pensionsavgångar m. m.

Vid Postgirot har man ett fortlöpande rekryteringsbehov av avsevärd storlek. Rekryteringschefen har i viss mån underhandsinformerat de övriga ANP-gruppsledamöterna om hur sammansättningen av detta rekryteringsbehov varierat. Han har samtidigt kunnat göra bedömningar av att personalbehov förelegat på sikt vid avdelningar som i och för sig inte för tillfället redovisat något sådant. Man har därför i arbetsutskottets arbete i stort kunnat utgå ifrån förutsättningen att inplaceringsmöjligheter funnits vid flertalet av de avdelningar där man från början bedömde externrekrytering möjlig. Undantagen har betingats av pågående omorganisation vid vissa avdelningar samt obenägenhet från några avdelningars ledning att rekrytera personer med arbetshandikapp.

Vid Postverkets industrier i Ulvsunda redovisades under våren en förteckning över aktuella eller förutsedda vakanser inom den grafiska verksamheten som storleksmässigt är den viktigaste. För övriga områden kunde ingen motsvarande lista presenteras vilket bl. a. förklarades av pågående chefsbyten som också ansågs innebära att man borde avvakta med inplaceringar via ANP-gruppen. Den förteckning som redovisades för de grafiska produktionsenheterna har fungerat som ett viktigt underlag vid placeringsdiskussionerna och väl visat på värdet av ett sådant material i ANP-grupparbetet.

7.3.3 Information-utbildning-attitydpåverkan

Försöksverksamheten kan inte till alla delar sägas ha gett exempel på en välfungerande modell för information och utbildning syftande till att underlätta inplacering av arbetshandikappade – men har väl visat på betydelsen av välavvägda insatser på detta område.

Informations- och utbildningsinsatserna försvårades av att de till en början fick genomföras utan att några klara ställningstaganden gjorts rörande vilka åtaganden myndigheterna förband sig till.

Några synpunkter på info- och utbildningsinsatserna som bl. a. redovisats av ANP-ledamöterna vid "nyckelpersonsintervjuerna" ska nämnas:

- Presentationen av den föreslagna modellen för kartläggning ansågs ofta som alltför teknisk och teoretisk, i vissa fall illa anpassad till resp. myndighets förhållanden och erfarenheter. En olycklig konsekvens av detta blev att försöket vid några myndigheter trots försäkringar om motsatsen – snarast kom att betraktas som ett forskningsprojekt. Denna inställning till försöket levde kvar på vissa håll ända fram till att själva inplaceringsfasen tog vid.

- Avgränsningen av målgrupperna för den inledande "nyckelpersonsinformationen" var inte alltid den rätta – vilket i några fall förstärktes av vissa gruppers uteblivna närvaro vid informationstillfällena. Vid ett större företag som Postgirot hade man antagligen med fördel kunnat involvera de interna informationsexperterna med "företagskännedom" på ett bättre sätt.
- Betoningen av *in*placeringsverksamheten i försöket tycks – åtminstone vid myndigheter med liten eller ingen tidigare ANP-verksamhet – ha inneburit att många anställda kommit att se ANP-gruppen som ett renodlat "inplaceringsorgan" utan större intresse för redan anställda.
- Den information som inledningsvis gavs till ANP-ledamöter och andra tilltänkta nyckelpersoner var alltför allmän och teoretiskt betonad. Det kan visserligen sägas att det både varit delvis oundvikligt och önskvärt att man inom ANP-grupperna själva fått pröva sig fram till "myndighetsanpassade" arbetsformer. Samtidigt fanns det i så liten utsträckning någon ANP-grupsverksamhet vid myndigheterna att bygga försöket på, att det hade varit önskvärt med en mer intensiv bearbetning i inledningsskedet av ANP-ledamöterna – i form av praktiskt orienterad information/utbildning i anpassningsfrågor. Såväl i enkäten som i nyckelpersonsintervjuerna har flera av ANP-ledamöterna efterlyst mer information/utbildning om handikapp-frågor, regler för rekrytering vid den egna myndigheten, den yrkesinriktade rehabiliteringens resurser och liknande. Den särskilda af-information om ANP-verksamheten som getts vid några av försöksmyndigheterna under försökets gång eller dessförinnan, tycks till endast mindre del ha svarat mot dessa önskemål.
- En hel del av önskemålen om förbättrad utbildning/information har framförts av ANP-ledamöter under försökets gång. Det är naturligt att de i stort sett otränade ANP-ledamöterna först efter att ha fått erfarenheter av vad ANP-arbetet verkligen innebär, kunnat bedöma sina kunskapsbehov. Benägenheten att ta emot information är säkert också större när ANP-ledamöterna ser värdet och behovet av nya kunskaper. Detta pekar sammantaget på att man vid uppträning av en ANP-grupp bör försöka ha en beredskap att gå in med kompletterande information, gärna med hjälp av särskild expertis men naturligtvis också genom af-tjänstemannen.
- En erfarenhet från ett flertal informationstillfällen har varit att de förvaltnings-/avdelnings-/enhetschefer och motsvarande som efterhand framstått som nyckelpersoner för verksamheten, varit mycket svåra att nå. Vid en arbetsledarinformation i Piteå kommun infann sig t. ex. endast drygt hälften av de kallade, vid Postgirots stora utbildningsdagar saknades många nyckelpersoner typ ekonomiansvariga, avdelningschefer o. likn., vid de visningar av en film omkring arbetshandikapp som anordnats under hösten vid några av Jönköpings-myndigheterna, har endast ett fåtal chefspersoner medverkat, osv.
Möjligen skulle man med informationssammanskomster som planeras lång tid i förväg och ges status av "chefsträff" eller liknande – av det slag som t. ex. anordnats vid Postverkets industrier i Ulvsunda, få en bättre räckvidd för informationen.
- Ett av de största problemen i ANP-gruppernas informationsarbete har gällt att nå ut till de enskilda anställda på ett mer genomslagskraftigt sätt

än vad som kan uppnås genom skriftlig information av olika slag. De försök som under hösten 1977 inlemts med visningar av en av AMS och SUT gemensamt framtagen film "Vems är jobbet" som behandlar arbetshandikappfrågor med hjälp av rapsodiska fallbeskrivningar, har att döma av hittillsvarande erfarenheter pekat på en typ av hjälpmedel som kan vara effektiv. – Man har f. ö. vid dessa visningar kunnat konstatera att många anställda trots all skriftlig information, ej känt till existensen av en ANP-grupp på arbetsplatsen.

En allmän erfarenhet är att intresset för främjandefrågor, ofta effektivt påverkas genom att människor i ANP-gruppsarbete eller som arbetskamrater direkt får ta del av ansvaret för att inplaceringar ska fungera. Detta innebär inte att förberedande allmäninformation och introduktion är onödiga.

- Som en viktig väg för att sprida kännedom om ANP-gruppen och dess verksamhet har man vid några myndigheter föreslagit att information om ANP-frågor borde ingå i den normala introduktionen för alla anställda, föras in i personalhandböcker osv.

7.3.4 Fördjupad introduktion

Ett av de moment i inplaceringsarbetet som särskilt betonats i försöket, är en fördjupad introduktion av de nyanställda till företag och i förhållande till inplaceringsavdelningar. Vid flera av försöksmyndigheterna har denna fråga diskuterats mycket ingående. En allmän slutsats av såväl diskussioner som senare erfarenheter, är att det är meningslöst att försöka finna ett i alla sammanhang användbart program för en fördjupad introduktion. Det måste istället bli en avvägningsfråga från fall till fall.

Några tumregler har ändå utkristalliserats vid diskussionerna i ANP-grupperna och genom de senare erfarenheterna:

- Informationen till de blivande arbetskamraterna bör läggas upp i samråd med den nyanställde – något som även gäller för övrig introduktion.
- En allmän princip bör vara att undvika "överinformation". Så normala introduktionsformer som möjligt bör väljas. Strävan bör vara "lägsta möjliga omhändertagandenivå" och att undvika särbehandling som inte motiveras av den inplacerades förutsättningar att klara de tilldelade arbetsuppgifterna under de rådande förutsättningarna.
- Särskild information bör i allmänhet lämnas till arbetsledning och närmaste arbetskamrater när det gäller grava fysiska handikapp som ställer särskilda krav på teknisk assistans av olika slag samt när det gäller socialmedicinska handikapp som kraftigt påverkar det "synliga arbetsbeteendet" och ställer särskilda krav på stöd och tolerans från omgivningen.

Mönstret för introduktion och information har varierat avsevärt mellan olika myndigheter och ärenden. En genomgående strävan har emellertid varit att låta de arbetssökande göra någon typ av studiebesök vid aktuell avdelning (eller aktuella avdelningar). Vid Postgirot och Postverkets industrier i Ulvsunda har utvecklats en form av studiebesök som inneburit att en eller flera av de fackliga representanterna i ANP-gruppen, ofta tillsammans med

en af-representant (i många fall den av psykologerna som intervjuat den sökande) och/eller en personalkonsulent, tagit emot den sökande och visat honom runt. Vid andra myndigheter har introduktionen skett efter gängse mönster som en normal angelägenhet i personalfunktionens arbete.

Erfarenheter från genomförda inplaceringar vid några av försöksmyndigheterna visar på vikten av att ett fast mönster utvecklas för studiebesök och introduktion samt förberedande information till avdelningsansvariga. Detta gäller särskilt när arbetsfördelningen och uppläggningsen skiljer sig från den som normalt tillämpas och ANP-gruppen i stället fungerar som huvudansvarig för inplaceringen. I några ärenden, framförallt under försökets inledning, fungerade förhandsinformationen till berörda avdelningar inte tillfredsställande. I åtminstone fyra enskilda inplaceringsärenden har redovisats brister i detta avseende som fått avhjälpas i efterhand.

Utformningen av förhandsinformationen till inplaceringsavdelningar är en grannliga uppgift som kräver att ansvaret för den samlas till en eller några personer, som väl känner förhållandena på den aktuella avdelningen. En viktig fråga i detta sammanhang gäller huruvida man skall begränsa förhandsinformationen till berörd arbetsledning eller om man skall föra den vidare även till närmast berörda arbetskamrater. Om denna avvägning överläts till arbetsledningen bör ett krav vara att denna får tillräckligt underlag för att kunna bedöma om förhandsinformation av särskilt slag är nödvändig.

7.4 Kartläggningen av befattningar och arbetssökande

7.4.1 *Kartläggningen av befattningar vid försöksmyndigheterna*

Som ett särskilt moment i förberedelserna inför inplaceringsarbetet vid samtliga försöksmyndigheter förutom statskontoret, har genomförts en kartläggning av ett brett urval befattningar – vid vissa myndigheter endast inom de områden till vilka nyrekrytering normalt kan ske. Sammanlagt har ca 600 befattningar kartlagts.

Kartläggningen har haft flera syften. Den har i första hand avsetts att ge kunskapsunderlag för inplaceringsarbetet och fördelningen av sökande mellan myndigheterna samt ge underlag för bedömningar av eventuella behov av insatser för att förändra arbetsuppgifter och arbetsförhållanden för redan anställda. Det tredje mer utredningsbetonade syftet har varit att få kunskaper på en allmän nivå om vilken typ av krav och miljöförhållanden som utmärker olika typer av jobb inom den offentliga sektorn och som innebär hinder för olika kategorier av arbetshandikappade att klara dessa jobb.

Hittills har kartläggningens värde prövats endast ur den första synpunkten – som underlag för inplaceringsdiskussioner. En ingående diskussion om kartläggningens utfall ur teknisk synpunkt samt en analys av det material som insamlats, kommer att redovisas i en separat rapport som beräknas bli klar våren 1978. Denna redovisning begränsas till den direkta användning kartläggningens material fått under den första försöksperioden. Först skall redogöras för insamlingen av kartläggningens material varefter användningen och värdet av materialet i ANP-gruppernas och af-tjänstemännens arbete skall diskuteras.

7.4.2 Intervjuarbetets uppläggning

Vid samtliga försöksmyndigheter i Jönköping förutom Postkontoret, har intervjuarbetet genomförts av för uppgiften speciellt engagerade beredskapsanställda långtidsutbildade personer, som efter en särskild instruktion självständigt svarat för arbetet. I och med denna uppläggning bortföll en viktig förutsättning för att kartlägningsarbetet skulle bli ett användbart och positivt inslag i ANP-arbetet. En väsentlig och avsedd bieffekt av kartlägningsintervjuerna är nämligen att ANP-ledamöterna som avsetts genomföra dem, skall lära känna den egna organisationen, de anställdas syn på sina arbetsuppgifter och även få en "neutral ingång" för att få grepp om eventuella problem ute på avdelningarna, som annars kan vara svåra att lokalisera. Dessutom, vilket är en svaghet som gäller de flesta hjälpmedel för kartläggning av icke rent fysiska förhållanden, måste många gånger kartlägningsintervjuerna kompletteras med uppgifter om vad redovisade krav mer exakt består i, hur de eventuellt kan modifieras o. likn. En sådan nyansering krävs främst för skattningar av variabler som grad av ansvar i arbetet, krav på uthållighet etc.

En annan viktig punkt som hänger samman med såväl intervjuarbetets uppläggning som med dess koppling till försöket, gäller det sätt som intervjupersonerna vid befattningskartläggningarna, uppfattat syftet med intervjuerna.

En likartad information om kartlägningsarbetets uppläggning och syften gick ut till de berörda vid samtliga myndigheter. Denna information kompletterades i varierande utsträckning. – Vid t. ex. Postgirot informerades särskilt om arbetets syften vid ett av de regelbundna samrådsmötena vid resp. berörda avdelningar.

Vid de Jönköpings-myndigheter där kartläggningen utfördes av beredskapsanställda, lades särskild vikt vid att intervjuerna skulle presentera arbetet på ett korrekt sätt – eftersom de inte tillhörde organisationen. I en minneslista påmindes de om att kontrollera hur tidigare information nått fram, att informera om den egna rollen som medhjälpare till ANP-gruppen (samt förklara vad ANP-gruppen var för något), betona att det var intervjupersonernas egna bedömningar som registrerades samt att dessa icke avsåg person utan arbetsuppgifter, informera om uppgifternas användning, anonymiteten i uppgifterna och den egna tystnadsplikten.

Liknande instruktioner har getts inför intervjuerna vid övriga myndigheter.

Intervjuarnas rapporter visade att syftet med varken intervjuer eller försöksverksamheten i stort, trängt ut ordentligt. Eventuella missförstånd kunde i allmänhet dock klaras ut och intervjuerna har säkerligen bidragit till att föra ut information om försökets syften på ett värdefullt sätt.

Uppenbarligen har själva intervjuerna uppfattats på ett mycket skiftande sätt av olika intervjupersoner beroende på typ av arbetsuppgifter som studerats. För t. ex. kvalificerad administrativ personal har sannolikt frågeställningar om fysisk anställning, arbetsställningar etc. upplevts som irrelevanta och även i andra avseenden har det funnits problem att beskriva kraven, särskilt i mer kvalificerade handläggarbefattningar.

I de fall ANP-ledamöterna själva utfört intervjuerna har uppgiftslämnarna

kunnat finna ett värde i intervjuerna i och med att man sett att representanter för fack eller personalavdelning intresserat sig för ens egna arbetsuppgifter, och att man även kunnat framföra synpunkter på diverse brister i arbetsmiljön.

7.4.3 *Intervjutekniska erfarenheter*

I början av december anordnades vid statens arbetsklirik i Solna ett "seminarium" för flertalet av de ANP-ledamöter, beredskapsanställda m. fl. som fungerat som intervjuare vid jobbkartläggningen i de statliga Jönköpings-myndigheterna samt i Piteå kommun. Dessutom deltog den projektansvarige från Postgirot för att få erfarenheter inför kartläggningsarbetet vid sin egen myndighet, som då ännu ej påbörjats.

Syftet med denna sammankomst var bl. a. att få till stånd ett erfarenhetsutbyte ifråga om intervjutekniska, organisatoriska och andra problem i samband med kartläggningsarbetet som då nått ungefär halvvägs vid de berörda myndigheterna. Ur klinikens synpunkt var det dessutom angeläget att fånga upp synpunkterna från intervjuerna medan erfarenheterna var någorlunda färska – de beredskapsanställda vid Jönköpingsmyndigheterna kunde dessutom förutses bli svåra att nå när kartläggningsarbetet väl avslutats. Vidare innebar sammankomsten en möjlighet att kontrollera att det inte utvecklats olikheter i intervjuteknik mellan de olika myndigheterna.

Några viktigare synpunkter och erfarenheter som kom fram, var:

- Tidsåtgången varierade kraftigt mellan intervjuerna men minskade allmänt med ökad träning, från upp till 3 timmar för en befattningshavare + förmännaintervju till omkring 1 1/4–1 3/4 timme. Tre intervjuer per dag ansågs vara det antal som kunde genomföras med bibehållen skärpa.
- Uppfattningarna varierade om hur pass väl formulärfrågorna "stämde" med de typer av jobb som kartlagts – största svårigheten hade man mött på kontorssidan och framförallt vad gällde mer kvalificerade jobb.
- Flera intervjupersoner hade haft svårt att i sina svar skilja mellan vad de egna arbetsuppgifterna innebar å den ena sidan och det egna arbetsbeteendet och dugligheten å den andra.
- Några av de tilltänkta intervjupersonerna hade avböjt att delta vilket i allmänhet rapporterades bero på antingen svårigheter att skaffa ersättare o. likn. eller p. g. a. "rädslan för datan" (integriteten), något som av intervjuerna delvis bedömdes kunna förklaras med brister i den information som tidigare gått ut.
- Den bristande informationen före intervjuerna rapporterades särskilt vid länsstyrelsen ha inneburit att det tagit lång tid innan själva intervjuerna kunde komma igång. En missuppfattning som förekom i Jönköpingsmyndigheterna var att kartläggningen var kopplad till särskilda åtgärder i samband med just den kartlagda befattningen vilket ibland innebar farhågor hos intervjupersonerna för att mista sina jobb eller åläggas "fadderskap" för en arbetshandikappad.

7.4.4 *Användningen av kartläggningsmaterialet i ANP-gruppsarbetet*

Användningen och därmed värdet av kartläggningsmaterialet har i flera av ANP-grupperna varit alltför begränsad för att motivera de insatser som ägnats att samla in det. Särskilt vid anslagsmyndigheterna i Jönköping har de inledningsvis redovisade bedömningarna av kartläggningsmaterialet som onödigt, kvarstått vid summeringen av ANP-arbetet. Invändningarna har

bl. a. varit att kartläggningen varit alltför omfattande, detaljerad och alltför lite anpassad till aktuella arbetsförhållanden. Många av de faktorer som bedömts, exempelvis fysisk ansträngning, arbetsställningar, föreningar o. dyl. har ansetts vara i mycket liten utsträckning intressanta i kontorsarbete. Andra förhållanden som anställningsformer, arbetstider etc. är gemensamma för hela myndigheten och skulle därför inte behöva studeras enskilt för en rad olika befattningar. Man har vidare bedömt de egna kunskaperna om interna arbetsförhållanden tillräckligt goda och samtidigt hävdat att en "statisk" beskrivning av arbetsuppgifter inte ger en bild av den flexibilitet som ändå finns då man kommer till en inplacering. Tvivel har också ibland rests mot enskilda bedömningars giltighet och tolkbarhet.

Kritik har slutligen också riktats mot den form som kartläggningsmaterialet presenterats i. Data-utskrifterna har ansetts vara alltför omfattande och svårarbetade. Efterhand har därför kartläggningsmaterialet och de s. k. krocklistorna i första hand kommit att användas av af-tjänstemännen som underlag för presentation av ärenden och förslag till möjliga arbetsuppgifter inom resp. myndighet. – Inte oväntat har jobbkartläggningarna ansetts ha värde främst av af-tjänstemännen samt vid de större försöksmyndigheterna där den centrala överblicken och kunskapen om olika arbetsuppgifter varit begränsad. Af-tjänstemännen i ANP-gruppen vid Jönköpings kommun t. ex. har bedömt att jobbkartläggningen givit henne värdefulla kunskaper om den bredd på arbetsuppgifter som finns inom förvaltningarna, och liknande synpunkter har redovisats av af-tjänstemännen i Postgirots ANP-grupp.

7.4.5 Individkartläggningen

Syftena med den av STAK föreslagna systematiska individkartläggningen av arbetssökande med arbetshandikapp har varit flera. I samband med tidigare projekt rörande arbetsvårdens arbete där klinikens projektgrupp medarbetat, har genomgångar av arbetsvårdsutredningsmaterial visat på mycket stora variationer ifråga om uppläggning, innehåll, aktualitet etc. i detta. Ett viktigt syfte med intervjuerna har därför varit att garantera fullständiga, aktuella och som placeringsunderlag relevanta uppgifter om de sökande. Det har också ansetts ligga ett särskilt värde i att intervjua de sökande på ett med de genomförda jobbkartläggningarna jämförbart sätt.

Fördelarna med de systematiska intervjuerna har som tidigare redovists, reducerats kraftigt i och med att för uppgiften särskilt engagerade personer som ej deltagit i det senare ANP-gruppsarbetet, svarat för intervjuerna. Det är endast i Stockholm som de tjänstemän (främst de intervjuande psykologerna) som genomfört intervjuerna, också som regel presenterat resultatet av dessa i ANP-grupperna. Intervjuarbetet har också tekniskt fungerat bäst i de fall där psykologerna svarat för arbetet – vilket är naturligt. Samtidigt bör värdet av ett systematiskt, strukturerat intervjuformulär vara relativt mindre för en psykolog med god intervjuarvana än för de övriga kategorier som svarat för intervjuer.

En efterhandsbedömning är att om man över huvud taget skulle ha lagt intervjuarbetet på andra än de aktuella af-tjänstemännen i ANP-grupperna, så skulle det ha varit på psykologerna vars intervjuer som skriftliga dokument gett en ofta god bild av de sökande.

Vi skall inte här gå in i detalj på hur intervjuerna utfallit rent tekniskt. Intervjuarnas synpunkter har främst varit av två slag. Dels har de gällt formulärens tekniska utformning, att utrymmet för kompletterande kommentarer varit för litet, att vissa vanliga svarsalternativ inte varit förkodade o. likn. Dels har det gällt de enskilda frågornas skiftande relevans för olika kategorier av sökande och svårigheterna att översätta frågeställningar till förhållanden som de intervjuade varit förtrogna med. De senare synpunkterna är till stor del uttryck för intervjuemetodikens uppläggning, som dels innebär att ett och samma formulär använts för mycket varierande kategorier av sökande, dels att frågeformuleringarna till viss del är relativt teoretiska för att fylla kraven på entydighet.

7.4.6 *Matchningsmetodiken*

En stor del av den skepsis som från flera myndigheter framfördes mot kartläggningsarbetet, rörde den "matchning" av uppgifter från jobb- resp. individkartläggningen som ingått som en del av data-bearbetningen. Som Postgirorets rekryteringschef uttryckte det, så hade man naturligtvis utnyttjat en sådan teknik långt tidigare om den varit möjlig.

Kritiken mot matchningsmetodiken har i stor utsträckning utgått från bedömningen att vare sig en jobb- eller individkartläggning kan bli heltäckande. – När det kommer till inplacering så kommer ofta nya tidigare okända fakta i dagen, såväl om individ som om jobb.

Samtidigt bör dock betonas att STAK:s projektgrupp upprepade gånger understrukit att den genomförda matchningen ej varit ett försök till "dataträffs-teknik" utan mer varit avsedd att fungera som "associationsunderlag" vid placeringsdiskussioner och som en checklista inför inplaceringar. Möjligen har själva den "tekniska apparaten" och metodiken för att redovisa jämförelser mellan jobb och individer i s. k. "krocklistor" (jmf. bilaga 3) bidragit till en felaktig syn på de systematiska matchningarnas syfte. – I några fall har de snarare bidragit till en viss övertro på möjligheterna att med hjälp av databearbetning finna "nya" placeringsmöjligheter.

Sammantaget har dock formerna för presentation av de genomförda matchningarna blivit tungarbetade. – Ofta har listorna över bristande överensstämmelser mellan jobb och individer varit så långa att man haft svårt att urskilja de väsentliga punkterna. Någon form av rangordning bland de olika punkterna av bristande överensstämmelse hade därför varit önskvärd.

7.4.7 *Den fortsatta användningen av kartläggningsmaterialet*

STAK har icke haft resurser att under försökets första period göra några statistiska redovisningar av det insamlade materialet. Materialets värde som probleminventering har därför ännu ej prövats på något systematiskt sätt. Sammanställningar över de brister ifråga om arbetsuppgifter och arbetsförhållanden i övrigt som redovisats i kartläggningsintervjuerna, skall dock tas fram. Vidare skall bl. a. efter önskemål från Piteå kommun, "typbeskrivningar" tas fram för de typer av tjänster där ett tillräckligt stort antal enskilda befattningar kartlagts. Avsikten är att genom en summering av flera

kartlägningsintervjuer från samma typer av befattningar, få fram beskrivningar som representerar de minsta gemensamma nämnarna för de olika enskilda befattningarna och där också viktigare variationer inom befattningstyper redovisas.

Kartlägningsmaterialet kommer dessutom, i och med uppföljningen av de genomförda inplaceringarna, att bli föremål för en validering. Frågan gäller här hur utfallet av de genomförda inplaceringarna på kartlagda jobb förhåller sig till de slutsatser som kartlägningsmaterialet i sig givit. Individintervjuerna kommer dessutom att jämföras med den information som ingår i af:s utredningsmaterial för att bedömningar skall kunna göras av eventuella viktiga luckor i detta material.

I STAK:s bearbetningsplaner för kartlägningsmaterialet ingår också att studera möjligheterna att reducera formulärens innehåll i versioner speciellt avsedda för vissa yrkesområden.

7.5 De arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen

7.5.1 Allmänt

Som ett viktigt moment i försöksverksamheten ingår att pröva de existerande och även utveckla nya arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel för att underlätta inplacering av arbetshandikappade. Vi ska i detta avsnitt redogöra något för de hittillsvarande erfarenheterna från försöket om olika hjälpmedelsformers värde vid anställning av arbetshandikappade samt de praktiska problem som varit förenade med att tillämpa dem.

7.5.2 Hjälpmedlens tillämpning inom och utanför försöket

I tabell 7.5.2 redovisas de tillämpade arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen i samband med de inplaceringar som vidtagits vid försöksmyndigheterna (exklusive statskontoret). Som en jämförelse har också uppgifter för hela riket lagts in i redovisningen.

7.5.3 Lönefinansiering vid anslagsmyndigheter

Anslagsmyndigheterna inom försöket har givits möjligheten att inom en kostnadsram av 2,5 milj. kr finansiera nyanställningar av arbetshandikappade antingen med en konstruktion motsvarande reglerna för halvskyddad anställning eller med en ersättningsform som ger en 100 %-ig täckning av lönekostnaderna – dock längst fram t. o. m. budgetåret 77/78.

Sammanlagt 10 personer vid lantbruksstyrelsen och länsstyrelsen har anställets med hjälp av dessa finansieringsformer. Valet mellan de två ersättningsformerna har icke diskuterats ingående i ANP-grupperna utan främst behandlats som en budgetteknisk fråga av myndigheterna. Hänsyn har mer tagits till de förutsedda möjligheterna att efterhand få in de inplacerade i den normala organisationen än till krassa bedömningar av inplaceringarnas förväntade utfall ifråga om anställningstid. Utan att gå in i detalj på bevekelsegrunderna för tillämpningen av de två finansieringsalter-

Tabell 7.5.2 De tillämpade arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen i samband med inplacering under försöket fram till 15 oktober 1977

För jämförelse arbetssökande med arbetshandikapp arbetsplacerade under februari 1977

	Piteå	Jön- köping	Sthlm	Totalt	Hela riket Feb. 1977
Halvskyddad anställning,					
statliga		5	32	37	
kommunala	1	1		2	211
100 %-regeln, anslagsmyndigheter		5		5	
Utbildning med företagspraktik	1			1	
Företagsutbildning			10	10	
Prövning reell miljö från AVI		1	1	2 (ej	(575) ^a
				anställd) prövning/ träning	
Pryo ingående i ALU-kurs	3	7		10	
Tekniska hjälpmedel		3	2	5	71
Särskilda anordningar på arbetsplatsen			2	2	43
Kontaktperson/handledare/fadder med ekonomisk ersättning		1	8	9	
Arkivarbete		1		1	131
Beredskapsarbete	2	1		3	702
AMU-kurser		1		1	(1 456) ^a
Anlagsundersökning			1	1	
Arbetsbiträde			1	1	32

^a Ej arbetsplacerade.

nativen, kan man bedöma att båda alternativen är användbara för att möjliggöra inplaceringar. Samtidigt är det givet att dessa finansieringsformer är verksamma endast till en viss gräns. Redan i försökets inledning tog man från anslagsmyndigheternas sida upp en rad olika omständigheter som begränsar nyanställningsmöjligheterna oavsett dessa finansieringsmöjligheter. Lokalbrist och låg personalrörlighet var några av de begränsningar som anfördes mest. En annan viktig punkt rörde osäkerhetsmomentet i att förlita sig på att efterhand kunna få täckning i petita för nyinrättade tjänster när man samtidigt haft andra viktiga eftersatta områden.

7.5.4 *De särskilda arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen*

De fyra "nya" arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel som presenterats som förslag av SUT, har tillämpats i relativt blygsam omfattning. Detta kan delvis förklaras av att hjälpmedelsformerna mer tagits fram som exempel än som för den offentliga sektorn speciellt lämpade konstruktioner. Till en del får också de nya hjälpmedlens ringa tillämpning – trots försöksledningens uppmuntran att använda dem – ses som ett resultat av den forcerade takt med vilken inplaceringsarbetet genomförts vid flera av myndigheterna. Man har därför helt enkelt inte haft tid att ägna sig åt nytänkande eller åt de delvis tidskrävande förberedelser som en del av åtgärderna förutsätter. Det primära problemet i inplaceringsarbetet har dessutom knappast bestått i att finna lämpliga ekonomiska lösningar i de enskilda inplaceringsärendena utan mer legat på det individuella och arbetsmässiga planet. Ett visst mönster av

anställnings- och hjälpmedelsformer har utvecklats vid flera myndigheter, innebärande att arbetsgivarrepresentanterna mycket sällan redovisat oro över bristfällig kompensation för eventuella undergenomsnittliga arbetsprestationer eller t. ex. krav på särskild handledning utöver den normala. För "tveksamma" ärenden har i stor utsträckning använts olika former av praktik/prövning via rehabenheter eller ALU-kurser. I andra fall har man "siktat grovt" i utgångsläget med t. ex. halvskyddad anställning eller 4 månaders företagsutbildning med baktanken att den lämpligaste nivån för eventuella stödåtgärder endast kan bedömas efter en viss provotid. Vid några av myndigheterna har af-tjänstemännen varit påfallande generösa vid valet av arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel – i medvetande om efterprovningens möjligheten. Detta har haft den positiva effekten att inplaceringsarbetet i mycket liten eller ingen utsträckning störts av diskussioner omkring val av hjälpmedel, samtidigt som arbetsgivarna aldrig tvekat om det moraliska ansvar man iklätt sig i förhållande till de inplacerade.

Inte heller från den fackliga sidan har man redovisat några större betänkligheter inför den omfattande tillämpningen av halvskyddad anställningsform. Man har dock på flera håll betonat betydelsen av den fortlöpande uppföljningen av de inplacerade och den efterprovning som då blir aktuell.

Försök med kontaktpersoner. En av de särskilda arbetsmarknadspolitiska insatser som kunnat prövas under försöket, är möjligheten att ge bidrag till en kontaktperson ("handledare", "fadder") som på och i viss mån utanför arbetstid fungerar som stöd för en arbetshandikappad. Det är inte fråga om biträde i arbetet av mer teknisk natur – bidrag för detta finns ju redan sedan tidigare – utan mer om personligt stöd och hjälp kanske främst för personer med socialmedicinska och/eller psykiska arbetshandikapp.

Kontaktpersonsuppdraget kan, om så anses lämpligt, anförtros en *grupp* personer som får dela på ansvaret. Bidraget uppgår till högst 5 000 kr per år och person och är begränsat till försöksperioden, dvs. fram t. o. m. juni 1978.

Bidragskonstruktionen har inte bundits till några fasta bestämmelser om hur kontaktpersonen skall utses, vad arbetsuppgifterna skall bestå i, hur uppdraget skall redovisas el. dyl. Avsikten är att man genom erfarenhet från försöket och de inblandade personerna skall få ett underlag för en mer fast beskrivning av kontaktpersonsuppdraget.

Till en början rådde en viss tveksamhet inom flera myndigheter vad gäller metodiken för att rekrytera och informera lämpliga kontaktpersoner samt att avgränsa deras ansvar och arbetsuppgifter. Tillsammans med arbetsbelastningen i ANP-grupperna fördröjde detta tillämpningen av detta hjälpmedel.

Under våren har försöksledningen på begäran från flera försöksmyndigheter, givit vissa hållpunkter för att underlätta tillämpningen: "Det stöd kontaktpersonen skall lämna gäller inte i första hand handledning i samband med arbetsuppgifterna, utan snarare skall kontaktpersonen vara den person den arbetshandikappade kan vända sig till vid problem av mer personlig karaktär. Det kan gälla behov att tala med någon, bli väl introducerad på arbetsplatsen, få kontakt med personalkonsulenten förmedlad, hjälp att ta kontakt med olika myndigheter i samhället etc.

Kontaktpersonen skall inte uppfatta sin insats så att han/hon tar ansvar för den arbetshandikappade dygnet runt, snarare att stödet innebär att man finns till hands när kontakter kan behöva tas, man har främst en förmedlande roll, man är en kamrat att lita till."

Denna beskrivning av kontaktmannaskapets innebörd innebar delvis en neutralisering av vad som tidigare i många sammanhang presenterats och diskuterats som ett "fadderskap" – ett begrepp som i enskilda ärenden inte upplevts som relevant utan missvisande och kanske t. o. m. avskräckande för såväl eventuella "faddrar" som föremålen för fadderskapen.

Under hösten 1977 har en samordnad insats gjorts för Stockholmsmyndigheterna, för att stödja försöken med kontaktpersoner. Bl. a. har två särskilda utbildningstillfällen anordnats för ett 20-tal personer som antingen redan åtagit sig kontaktpersonsuppdrag eller som visat intresse för att delta direkt eller indirekt i arbetet. Vid dessa tillfällen har redovisats och diskuterats vad ett kontaktmannaskap kan ställa för krav, vilka komplikationer som kan tänkas inträffa och vilka instanser inom och utom företaget man kan stödja sig på etc. Dessa insatser avses följas upp med ytterligare diskussionsträffar där problem av allmän eller enskild karaktär kan ventileras.

De hittillsvarande erfarenheterna av denna verksamhet är begränsade. Några frågor som aktualiserats gäller hur kontaktpersonerna skall rekryteras, vilka möjligheter det finns att koppla ihop kontaktpersonsuppgifterna med den normala introduktionen (gäller särskilt Postgirot där man har ett välutvecklat introduktionssystem med särskilda "introduktörer" för de nyanställda), hur man skall kunna förutse att kontakterna mellan den nyanställda och kontaktpersonen verkligen fungerar, vad man skall göra om man efter en tid bedömer att kontaktperson egentligen inte är nödvändig osv. En hel del diskussion har också ägnats åt den ersättning som är förknippad med kontaktpersonsuppdraget. Vi ska här inte gå in i detalj på alla de argument för och emot värdet av en särskild ersättning, som framförts. Det kan dock konstateras att i vissa typer av verksamhet ett uppdrag som kontaktperson visat sig kunna innebära ett inkomstbortfall t. ex. genom förlorad ackordsförtjänst, beskurna möjligheter att åta sig tillfälliga vikariat på högre tjänst o. likn.

De tre övriga särskilda försöksåtgärderna, förstärkt arbetsbiträdesersättning, kollektivt förberedande åtgärder samt stimulans att lämna det egna jobbet för utbildning el. likn., har diskuterats i mindre omfattning och hittills ej tillämpats.

Kollektivt förberedande åtgärder har endast diskuterats vid några få myndigheter, i första hand vid Postgirot. Denna åtgärdsform är uppenbart enklast att tillämpa på arbetsplatser i industriell miljö med stort inslag av maskinell utrustning, fysiska miljöproblem o. likn. Det kan med andra ord vara svårt att hitta lämpliga objekt i en kontorsmiljö för detta slag av insatser. Vid Postgirot har man bl. a. diskuterat möjligheterna att förändra en speciell typ av arbetsbord som ger en felaktig arbetsställning och vid Postkontoret i Jönköping har i allmänna termer diskuterats möjligheterna att få fram sorteringsarbetsplatser som minskar rygg- och arm-påfrestningarna. Även vid Postverkets industrier har några tekniska problem diskuterats.

Förstärkt arbetsbiträde har diskuterats för några enstaka personer med

grava arbetshandikapp. Något beslut om att tillämpa denna åtgärd har dock ännu ej fattats.

Rörlighetsstimulans med hjälp av ersättning t. ex. för utbildning har diskuterats som en möjlig åtgärd i några enskilda ärenden vid Postgirot och Postverkets industrier i Ulvsunda. I det fall som drivits längst föll åtgärden på att den utbildning som var aktuell för en person med arbetsuppgifter som bedömdes lämpliga för en arbetshandikappad, låg så långt i framtiden att åtgärden inte erbjöd någon lösning på det aktuella ärendet inom försöksperioden. (Personen ifråga lämnade senare ändå sina arbetsuppgifter vilket möjliggjorde inplacering av en arbetshandikappad.)

Allmänt kan bedömas att denna åtgärd kräver så mycket av förberedelser ifråga om inventering av lämpliga "kandidater" när sådana inte spontant anmäler sig, att ta fram lämpliga utbildningsplaner etc., att den knappast är ett effektivt medel att lösa ett aktuellt inplaceringsärende. Detta gäller åtminstone om man inte kan bygga på en redan tidigare befintlig planering av utvecklingsinsatser för personalen. Möjligheten att stimulera rörlighet har antagligen större värde som ett hjälpmedel för att frigöra arbetsuppgifter som kan bedömas vara generellt lämpliga för vissa kategorier av arbetshandikappade inom eller utom företaget. Detta förutsätter dock fortfarande att man inom organisationen har rimliga utvecklingsmöjligheter som tillvaratas i en personalpolitik som främjar den egna personalens utveckling.

7.5.5 Ersättningsrutiner m. m.

Genom det täta samarbetet mellan myndigheterna och af:s representanter (och för de speciella försöksåtgärderna, med SUT och SPN) har de administrativa rutinerna omkring de olika arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen fungerat relativt smidigt. Det har ändå – särskilt vid Postgirot där verksamhetsnivån varit högst – ibland upplevts att de existerande blanketterna och övriga formaliteter omkring t. ex. utbetalning av ersättningar för halvskyddad anställning, företagsutbildning, särskilda tekniska anordningar som handikapptoiletter etc. varit onödigt otympliga.

I Piteå har det rått vissa oklarheter om formerna för ansökan och beslut om halvskyddad sysselsättning. Personalavdelningens representant i ANP-gruppen efterlyser f. ö. ett system innebärande att kommunen mer fritt, utan formella ansökningar i enskilda fall skall kunna förfoga över halvskyddade platser. Andra ibland oklara punkter har t. ex. gällt former för utbetalning av lön till personer som uppbär någon form av pension, invaliditetstillägg e. dyl., vilka kontakter arbetsgivaren måste ta med försäkringskassan osv. Åtminstone ett klagörande av de – helst förenklade – administrativa rutinerna skulle kunna eliminera onödig irritation och eventuellt t. o. m. göra företagen mer benägna att tillämpa vissa hjälpmedel.

7.6 ANP-gruppsverksamhetens organisation

7.6.1 Allmänt

ANP-gruppernas tillkomst kan ses som ett försök att föra in arbetsmarknadspolitiska strävanden i företagets personalpolitik. Samspelet mellan arbets-

marknads- och personalpolitik kan ta sig olika former i ANP-arbetet. Det är inte bara fråga om att en utökad tillämpning av de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen kan uppnås. En aktiv ANP-verksamhet kan dessutom driva fram förändringar i företagets personalpolitik vad gäller t. ex. personalplanering, utvecklingsinsatser, introduktionsförfaranden, omplaceringsrutiner samt insatser för att förbättra arbetsmiljön och lägga tillräta arbetsuppgifter för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

ANP-grupperna kan också sägas ge en möjlighet till förbättrad koppling mellan samhällets rehabiliteringsinsatser och arbetslivet.

De synpunkter på ANP-arbetet som redovisas i följande avsnitt utgår dels från detta allmänna perspektiv, dels från de mer specificerade synpunkter på arbetsformer, partsroller etc. som kan hämtas från AMS anvisningar för ANP-grupsarbetet samt från de allmänna erfarenheter som försöket givit rörande nödvändiga förutsättningar för att ANP-arbetet skall bli fruktbarande.

7.6.2 ANP-gruppens och ANP-ledamöternas befogenheter

I AMS anvisningar för ANP-grupsverksamheten, anges att ANP-gruppen normalt är rådgivande även om det står parterna fritt att delegera ansvar till gruppen. Formellt sett har ANP-grupperna vid samtliga försöksmyndigheter utom Postgirot, haft en rådgivande ställning. Vid Postgirot har visserligen inget formellt beslut fattats om att ANP-gruppen har beslutsrätt, men det råder enighet bland ledamöterna om att ANP är beslutande organ.

Även vid andra myndigheter har dock ANP-gruppen i realiteten fungerat som beslutsgrupp – vilket då byggt på att de olika parternas representation varit beslutsmässig.

För af:s representanter i ANP-gruppen gäller att de icke har formella befogenheter att fatta beslut om att vissa typer av arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel skall utgå. Detta ställer i gengäld särskilda krav på att af-tjänstemannen besitter tillräckliga kunskaper och säkerhet för att inte olika former av återförsäkringar i onödan skall fördröja eller på annat sätt negativt påverka handläggningen. Riktlinjerna för de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen måste vara och är i stort sett också tillräckligt klara för att af-tjänstemannen skall kunna ge klara besked om möjligheterna att tillämpa dem i enskilda fall.

Erfarenheterna från försöksmyndigheterna visar även på vikten av att personalorganisationernas och myndighetens representation tillförsäkrar ANP-gruppen handlingsmöjligheter.

Det är inte minst ur af-tjänstemannens synpunkt av avgörande betydelse att de verkliga ställningstagandena kan ske i ANP-gruppen och inom räckhåll för argumentation och påverkan. En annan erfarenhet är att det icke är tillräckligt att bygga ANP-gruppens handlingsmöjligheter på en enskild ledamots befogenheter i den fackliga organisationen eller i linjeorganisationen. Tillfällig frånvaro av någon "nyckelperson" kan då innebära att ett helt sammanträde får genomföras utan att det finns egentliga möjligheter att nå fram till lösningar med beslutstyngd.

Vid den minst försöksmyndigheten, lantbruksstyrelsen, har man kunnat fatta beslut i princip under ANP-sammanträdena genom att representationen

såväl från den fackliga sidan som från arbetsgivarsidan varit på en nivå som inneburit att gruppens rekommendationer varit liktydiga med beslut och verkställande.

Representationen i länsstyrelsens ANP-grupp har inte varit lika besluts-
mässig som i lantbruksstyrelsen även om gruppen varit väl förankrad på den
beslutande nivån. Alla ärenden skall där dessutom passera en förordsgrupp.
ANP-gruppens interna status bland de anställda har också bedömts som lägre
i länsstyrelsen än vid LBS.

Vid Postkontoret i Jönköping har i ANP-gruppen ingått de tjänstemän som
har det normala beslutsansvaret vid tillsättningar av de typer av tjänster som
 varit aktuella för inplacering. Det har trots detta funnits en viss osäkerhet hos
myndighetsrepresentanterna om möjligheterna att tillämpa dessa beslutsbe-
fogenheter i enskilda ärenden utan att först inhämta godkännande från
postkontorets ledning eller från regionförvaltningen.

Vid Postverkets industrier i Ulvsunda har ANP-gruppen varit besluts-
mässig i anställningsärenden som rör den största verksamhetsdelen (grafiska
produktionen) eftersom chefen för tryckeriet ingått som ordinarie ledamot.
Cheferna för de två andra huvudgrenarna av verksamheten har inte ingått i
gruppen, och inplaceringsarbetet har också varit betydligt svårare inom
dessas områden.

Mest komplicerade är beslutsförhållandena inom kommunerna. Personal-
avdelningarna har här, med viss nödvändighet, en mellanställning i den
meningen att de saknar beslutsbefogenheter gentemot de enskilda förvalt-
ningarna som fungerar som anställningsmyndigheter. En central ANP-grupp
av rimlig storlek kan därför heller aldrig få en tillräckligt bred och beslutung
representation för att effektivt driva ärenden till åtgärd.

I försökets inledning har dessutom ANP-grupperna saknat regelbunden
representation från kommunledningen vilket allmänt setts som en brist av
ANP-ledamöterna. Först under slutet av inplaceringsperioden har man
lyckats knyta till sig ansvariga politiker på ett fastare sätt.

En viktig fråga för kommunernas ANP-grupper gäller hur man på ett
effektivt sätt skall kunna förmedla de arbetsmarknadspolitiska hänsynen vid
nyanställning till de handläggare på enskilda förvaltningar som normalt
arbetar efter fastställda rekryteringsrutiner, formella och informella förturs-
regler etc. Här kan någon form av skriftlig rekommendation vara nödvändig
för att den ansvarige handläggaren, (i den mån han ej är bunden av Lagen om
anställningsskydd och dess förtursregler) skall kunna frångå sina normala
tillsättningsgrunder.

I ett fall har en städinspektör med förslagsrätt i tillsättningsärenden, direkt
begärt ett sådant skriftligt meddelande från ANP-gruppen för att kunna
förbigå andra sökande som sedan en längre tid upprätthållit vikariat.

Ett annat exempel från samma myndighet (Piteå kommunförvaltning)
visar hur genomslagskraften i ANP:s förslag ändå till sist är beroende av den
berörda anställningsmyndighetens (i detta fall en fackförvaltning) goda vilja
att vid anställningsbeslut ta främjandehänsyn:

Två personer var aktuella i ANP-gruppen – ett *in-* och ett *omplacerings*ärende. Båda
hade sökt en utlyst vaktmästartjänst. Vid ANP-gruppens behandling av ärendet
beslöts att man skulle rekommendera den aktuella förvaltningen att anställa någon av
dessa personer *före* andra sökande. Man föreslog dessutom att den redan anställda

skulle komma ifråga i första hand.

I arbetsutskottet i den berörda förvaltningen önskade man icke någon arbetshandikappad person i befattningen eftersom man ansåg arbetsuppgifterna relativt krävande. Man bedömde i stället en av de övriga sökande som mest lämplig. Man följde trots detta ANP:s rekommendation och lät den omplaceringsökande få en provanställning på 3 månader.

Efter en tids arbete bedömdes dock denne person vara otillräckligt "stabil". – Själv ansåg han att han fått alltför dålig introduktion och inte "kommit in i" arbetslaget. Efter provanställningens utgång gjordes en ny omplacering i samråd med personen ifråga.

Då ärendet senare på nytt behandlades i arbetsutskottet satte man den egna kandidaten i första hand och den utifrån sökande, som rekommenderats förtur av ANP-gruppen, i andra hand. Man tog alltså nu inte hänsyn till ANP-gruppens rekommendation.

7.6.3 *Breddning av ANP-grupsverksamheten i kommunerna*

I båda försökskommunerna har diskuterats möjligheterna att bredda ANP-grupsverksamheten på ett sätt som ger större möjligheter att påverka enskilda förvaltningars ledning och förlägga besluten så nära den enskilda arbetsplatsen som möjligt.

En möjlighet som diskuterats, är att inrätta förvaltningsvisa undergrupper till den centrala ANP-gruppen. Detta skulle kunna ge snabbare ärendebehandling mer i kontakt med den aktuella arbetsplatsen och individen, bredda den centrala ANP-gruppens kontaktytor och öka möjligheterna lokalisera problem etc. Gruppstorleken skulle också kunna bli mer hanterlig än i en central ANP-grupp.

Av olika skäl har ännu inget fast arrangemang med förvaltningsvisa ANP-grupper genomförts vid någon av de två försökskommunerna. I ANP-gruppen i Jönköpings kommun har man dock vid några sammanträden adjungerat ansvariga personalhandläggare från vissa förvaltningar som normalt ej är representerade i ANP-gruppen.

I Piteå kommun har man pekat på risken av att förvaltningsvisa ANP-grupper kan innebära samordningsproblem och resultera i vattentäta skott mellan gruppernas verksamhet på samma sätt som redan i alltför hög grad gäller i det förvaltningsvisa rekryterings- och omplaceringsarbetet. Man har där istället, bl. a. med hänvisning till kommunförvaltningens begränsade storlek, börjat diskutera andra former för att bredda ANP-verksamheten ut till de enskilda förvaltningarna.

En lösning som anvisats från den fackliga sidan innebär att man vid valet av ledamöter eftersträvar att varje större förvaltning har en ledamot i den centrala ANP-gruppen. Partstillhörigheten anses då ha mindre betydelse än att man i ANP-gruppen breddar kunskaperna om arbetsförhållandena på de enskilda arbetsplatserna. Ett snarast kompletterande förslag, från ANP-gruppens sekreterare (myndighetsrepresentant) innebär att man bygger upp arbetet kring ett begränsat antal kontaktpersoner ute på förvaltningarna – vilka kan adjungeras till ANP-gruppen vid behov. Detta skulle ersätta en mer formell arbetsutskottsorganisation, som anses onödig p. g. a. kommunens begränsade storlek.

Ett mer genomgripande förslag för att ge anpassningsarbetet bättre

genomslagskraft på de enskilda förvaltningarna, har utarbetats av SKAF:s representant i Jönköpings kommuns ANP-grupp.

Anpassningsgruppen skulle enl. förslaget bestå av arbetsutskottet till kommunens centrala skyddskommitté samt representanter för företagshälsovården och Länsarbetsnämnden.

Dessutom föreslås inrättande av förvaltningsvisa omplaceringsgrupper samt en samordnande central omplaceringsgrupp vilka skall utgöras av de lokala skyddskommittéerna resp. den centrala skyddskommittén.

Som motiv för att lägga omplaceringsfrågorna på skyddsorganisationen anges dels att uppgifterna för en omplaceringsgrupp ligger skyddskommittéernas nuvarande verksamhet nära, dels att man i skyddskommittéerna har en fungerande organisation med ett utbyggt kontaktnät genom skyddsombuden.

I den centrala skyddskommittén skulle de ärenden behandlas som ej kunnat lösas inom resp. förvaltning av de lokala omplaceringsgrupperna. Den centrala skyddskommittén/omplaceringsgruppen skall genom fortlöpande rapporter från de lokala kommittéerna ges god kännedom om omplaceringsmöjligheter vid de olika förvaltningarna och också ha befogenheter att gå in i dessa med omplaceringar från andra förvaltningar.

För att garantera snabb handläggning av inkommande ärenden föreslås vidare inrättandet av ett mindre arbetsutskott till såväl den centrala som de lokala skyddskommittéerna.

I förslaget betonas behovet av utbildning och information till såväl ledamöterna i de olika kommittéerna som till skyddsombud och andra fackliga företrädare som kan komma att medverka i arbetet. Vikten av ökade ekonomiska och personella resurser till alla inblandade parter betonas också.

Förslaget innehåller ytterligare några punkter, bl. a. rörande de enskilda förvaltningarnas kostnadstäckning för anställning av arbetshandikappade "som ej fullgör full prestation", vilka vi skall återkomma till.

7.6.4 Arbetsutskott/beredningsgrupper

Vid flertalet försöksmyndigheter lät man inför inplaceringsarbetet inrätta mindre arbetsutskott till de ofta rätt stora förstärkta ANP-grupper som fungerat under försöket. På detta sätt har man eftersträvat smidigare former för ärendeberedning och möjligheter till tätare och mer informella kontakter mellan de olika parterna i arbetet. Storleken och sammansättningen av dessa undergrupper som omväxlande benämnts arbetsutskott, beredningsgrupp eller liknande, har varierat från två personer (af-tjänsteman och arbetsgivarrepresentant) till 6–10 personer med olika mer eller mindre tillfälligt adjungerade ledamöter inräknade (gäller endast Postgirot).

I de myndigheter där man tillsatt regelbundet arbetande beredningsgrupper eller motsvarande, har handläggningen i allmänhet fungerat väl. Det finns dock några inslag i detta system som är värda att beakta:

Bl. a. bör noteras att i några undergrupper personalrepresentanter ej deltagit regelbundet och att arbetet huvudsakligen blivit en angelägenhet mellan af-tjänstemannen och personalspecialister vid myndigheterna. Vid lantbruksstyrelsen som är en liten myndighet har personalrepresentanterna

icke bedömt detta som någon nackdel eftersom man anser sig ha så direkta kontakter med de personalansvariga att insynen och samarbetet ändå blir tillfredsställande. I Piteå kommunförvaltning däremot har man från facket sida sett det som en nackdel att inte direkt involveras i ärendeberedningen och har därför också fått svårt att ta ställning till ärendena vid de ordinarie ANP-mötena.

Kopplingen mellan arbetsutskott bestående av några få personer och ordinarie ANP-grupp blir av stor betydelse för att inte det tänkta treparts-samarbetet ska rubbas och kanske t. o. m. helt ersättas av en experthandläggning av företagets specialister. Visserligen är det naturligt att beredning av enskilda ärenden till betydande del går den för personalärenden normala vägen. Men för att ANP-gruppen skall kunna fylla en reell funktion och för att samtliga parter skall kunna påverka handläggningen, krävs att denna sker i kontakt med ANP-gruppen. I annat fall riskerar denna att endast bli ett "kontrollorgan" utan att den resurs som ligger i ANP-gruppens sammansättning kommer till någon nytta. En rutinmässig föredragning av ärenden och rekommendationer i ANP-gruppen riskerar också att på sikt sänka engagemanget och intresset för ANP-arbetet hos de ledamöter som inte är direkt involverade i beredningsarbetet. Detta gäller inte minst i de fall då man i beredningsgruppen har en beslutsmässig arbetsgivarrepresentation som tillåter att ärendena drivs så långt att synpunkter på ärendenas behandling blir överflödiga vid föredragningen i ANP-gruppen.

Mot denna bakgrund är det viktigt att ledamöterna i ANP-gruppen i tid får ta del av ärendebeskrivningar och beredningsunderlag så att reella ställningstaganden blir möjliga. I vissa typer av ärenden kan det visserligen bedömas önskvärt att "hålla informationen på så få händer som möjligt" oavsett de sekretessbestämmelser som omfattar ANP-arbetet. Det bör då ändå vara ett krav att den närmast berörde personalorganisationsrepresentanten ges möjlighet att sätta sig in i ärendets behandling.

Samtidigt – och detta är ett viktigt argument – är det nödvändigt att ge beredningsgruppen tillräckliga befogenheter för att driva ärenden på ett smidigt sätt. Ett krav på återförsäkring av beredningsgruppens bedömningar i den vanligen rådgivande ANP-gruppen kan vara en såväl omständlig som försvårande del i handläggningen av ett ärende som det många gånger är angeläget att finna en snar lösning på. Risker för onödiga förseningar blir naturligtvis särskilt stor om man sammanträder i ANP-gruppen endast någon gång per kvartal, som normalt är. Det är dessutom svårt för ledamöterna att ta reell ställning till kanske ett tio-tal ärenden vid ett enda sammanträde.

7.6.5 Gränsdragningsproblem, arbets- och ansvarsfördelning, ANP:s delegeringsmöjligheter

Framförallt under försökets inledningsskede diskuterades vid flera av myndigheterna frågan om ANP-gruppens befogenheter och ansvar i förhållande till andra interna funktioner eller enskilda befattningshavare, t. ex. arbetsledare. Dessa frågor har inte helt klarats ut och har kommit att innebära problem vid några myndigheter såväl vad gäller ANP-gruppens verksamhet i förhållande till övriga organisationen i stort som vid anställningsärenden där ansvaret för beslutsfattandet ibland flutit ut på ett olyckligt sätt.

Vid statskontoret har man insett vikten av att redan inledningsvis reda ut begreppen vad gäller arbets- och ansvarsfördelning inom anpassningsområdet. Man har därför inlett en utredning om de sedan tidigare fungerande arbetsformerna vad gäller interna anpassningsfrågor samt hur ANP-gruppen kan fogas in i de tidigare arbetsformerna.

Det hade sannolikt varit värdefullt med en inledande översyn även vid övriga försöksmyndigheter – och som en allmän rekommendation mot bakgrund av MBL, skyddskommittéer etc. kan en sådan utredning bedömas som en angelägen startpunkt för en välfungerande ANP-verksamhet.

En annan väsentlig fråga i detta sammanhang rör ANP-gruppens möjligheter att delegera arbetsuppgifter i samband med ärendeberedningen, till andra funktioner inom organisationen. Bevaknings- och uppföljningsarbete kan åtminstone i större företag inte helt läggas på ANP-gruppens ledamöter som i så fall snart blir överflugna av arbete.

Även för enskilda ärenden är det viktigt att klargöra ansvarsfördelningen mellan ANP och andra funktioner. En fråga gäller om ANP-gruppen även fortsättningsvis efter en inplacering, skall ha ansvaret för uppföljningsåtgärder i det enskilda fallet eller om ansvaret för att nödvändiga åtgärder vidtas skall läggas t. ex. på personalkonsulentfunktionen eller arbetsledning.

En annan oklarhet gäller hur lång tid efter inplacering som af skall följa ärendet – för ex. vis personer med en social situation som gör dem svårkontaktade, kan af utgöra en viktig kontaktlänk i förhållande till företaget. Även för t. ex. arbetsvårdsinstitut kan det vara motiverat med en förlängd uppföljning och eventuella stödåtgärder i form av medicinsk-psykiatrisk hjälp, rådgivning, kompletterande utbildning, ekonomiskt stöd etc. I många ärenden innebär inplaceringen snarare startpunkten än slutsteget i rehabiliteringsprocessen.

Det finns också praktiska problem i sammanhanget som t. ex. frågan om var aktmaterial i "ANP-gruppsärenden" skall förvaras – om nu dessa ärenden ö. h. t. skall dokumenteras på annat sätt än övriga inplaceringsärenden. Vid större myndigheter blir det väsentligt att det finns *en* person/instans som man kan vända sig till i enskilda ärenden. – Så har t. ex. representanter för den s. k. postgiroskolan efterlyst en central person att vända sig till när problem eventuellt uppstår i samband med den inledande utbildningen – ex. vis i form av frånvaro och kontaktsvårigheter.

7.6.6 "ANP-fond"

Inom försökskommunerna har diskuterats möjligheterna att tillföra ANP-verksamheten en särskild "fond" att användas för att underlätta om- och inplaceringsarbetet. Dessa medel skulle bl. a. användas i de fall då man inte kan lösa ett placeringsproblem på vanligt sätt med hjälp av något aktuellt rekryteringsbehov.

En konstruktion av detta slag skulle kunna kompensera för den tröghet i placeringsärenden som har sin grund i det relativt stela personalbudgetsystemet och den ibland utsträckt beslutsgången. – Medel för nya tjänster måste sökas via ansvariga nämnder och i vissa fall godkännas i kommunstyrelsen, med därav följande förlängning och osäkerhet i handläggningen.

I Jönköpings kommun hade man under budgetåret närmast före försöket

haft ett liknande arrangemang med en viss summa pengar avsatta för omorganisations- och omplaceringsverksamhet. Denna pott hade, eventuellt beroende på bristfällig information om dess existens, i stort blivit orörd varför den kraftigt reducerades till nästföljande budgetår.

Den lokale projektledaren i Piteå kommun redovisade inledningsvis en viss tveksamhet inför ett särskilt fondsystem. Han menade att det fanns en risk för att ansvarskänslan för att handlägga och eftersträva lösningar inom de enskilda förvaltningarna skulle kunna minska med hänvisning till att det finns en "officiell pott" för kostnader i samband med anpassningsärenden. Det skulle också kunna uppstå en negativ konkurrens om möjligheterna att utnyttja dessa medel för de egna förvaltningarnas omplaceringsärenden.

Försöksförloppet har dock efterhand pekat på att det finns ett behov av särskilda medel för ANP-gruppsverksamheten. Man kan här f. ö. jämföra med erfarenheterna från anslagsmyndigheterna som ingått i försöket. De särskilda finansieringsmöjligheterna för nyanställning av arbetshandikappade som försöket givit och som på sätt och vis utgör en motsvarighet till det föreslagna ANP-budgetsystemet vid kommunerna, har varit av avgörande betydelse för inplaceringsmöjligheterna i. o. m. att den interna rörligheten och avgången varit begränsad. Motiven för att skapa en motsvarande form av övergående finansiering av om- och inplaceringar bör rimligtvis vara lika stora i kommunerna. En ANP-fond skulle ge möjligheter till anställning utan fördröjningar som kan stjälpa hela ärenden. För att undvika de bieffekter som befarats, borde en sådan fond fungera som en i första hand tillfällig finansieringskälla, avsedd att lösa problem i övergångsskeden.

I det förslag till organisation av anpassningsverksamheten som SKAF:s representant i Jönköpings kommuns ANP-grupp lagt fram, aktualiseras en annan funktion för ett centralt fondsystem. Där sägs nämligen att "centralt i kommunen måste finnas resurser som förvaltningarna kan utnyttja i de fall de får arbetshandikappade som ej fullgör full prestation så att sådana ej belastar förvaltningarnas budget". Behovet av uppföljning av om- och inplacerade betonas också. Denna form för att åstadkomma en rättvis kostnadsfördelning mellan de olika förvaltningarna, gäller naturligen i första hand omplaceringsärenden eftersom ju inplaceringar via ANP-gruppen kan ske med bidrag för halvskyddad anställning om det finns anledning att förvänta en kraftigt undergenomsnittlig arbetsinsats. Vi kommer att i ett senare avsnitt återkomma till möjligheterna av att åstadkomma detta slag av rättvis kostnadsfördelning mellan de olika delarna av en organisation.

7.6.7 ANP-gruppens interna arbetsfördelning och arbetssätt i förhållande till utomstående institutioner etc.

I några av försöksmyndigheterna har man lagt, eller räknar med att i framtiden i ökad utsträckning lägga arbetsuppgifter som anordnande av praktikplatser för arbetshandikappade och rekryteringsärenden när det gäller personer med arbetshandikapp, på ANP-gruppen. Detta har allmänt setts som något positivt under försöksperioden då ANP-grupperna varit väl rustade att klara dessa ärenden – aktiviteten har varit hög och kontakterna med af ingående och välutvecklade.

Under försöket (och även vid sidan av försöket i samband med klinikkens

övriga verksamhet) har emellertid visats på ett problem som antagligen kan bli betydande i framtiden under mer "normala" förhållanden; – En ANP-grupp med normal aktivitet är inte särskilt väl lämpad som kontaktorgan med utomstående institutioner och personer, som ej har ingående insikt i den aktuella ANP-gruppens arbetssätt. Det är därför viktigt att man internt inom ANP-gruppen får en klar arbets- och ansvarsfördelning till stånd så att t. ex. förfrågningar i praktikärenden kan behandlas på ett enkelt och obyråkratiskt sätt – helst utan att handläggningen behöver fördröjas vecko- eller månadsvis av väntan på nytt ANP-möte. För större företag vore det antagligen befogat att utarbeta "presentationsblad" eller dylikt med information om ANP-gruppens arbetssätt, kontaktmän i olika ärenden etc.

En sådan information skulle också kunna fylla en viktig funktion inom företagen. Vid t. ex. Piteå kommun har redovisats att kunskaperna om ANP-gruppens arbetssätt är små inte bara bland de anställda i stort utan även hos förvaltningschefer och andra ansvariga.

En annan fråga i detta sammanhang gäller hur arbetsförmedlingen kan och bör använda sig av ANP-gruppen som kontaktkanal i olika ärenden. En "överackvirering" och en dubblering av flera olika tjänstemäns ansträngningar genom bristande samordning, riskerar innebära en utnötning av good will hos arbetsgivaren. Vid flera myndigheter har arbetsgivarrepresentanterna f. ö. särskilt betonat värdet av att kontakterna med arbetsförmedlingen kan gå via ett begränsat antal personer.

Det är därför angeläget att af i möjligaste mån använder sig av den naturliga kanal mellan företag och af, som ANP-gruppen utgör i ärenden som rör äldre och arbetshandikappad arbetskraft. Detta önskemål får dock vägas mot dels värdet av att kunna använda upparbetade personliga kontakter utanför ANP-gruppen, dels risken för byråkratiserande effekter. Självklart måste också en sovring ske av ärenden innan de aktualiseras i ett företags ANP-grupp. Ett kriterium bör vara att ett verkligt arbetshandikapp föreligger som kan anses kräva särskilda åtgärder, ex. i form av arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel. Om ANP-gruppen blir en kanal för anställning eller omplacering av personer med mycket relativa handikapp, kan det finnas en risk för dels att gruppen överbelastas av ärenden, dels att den ses som en genväg till attraktivare jobb. Sådana tendenser till felsyn på ANP-gruppens funktion har kunnat noteras bland anställda vid några av försöksmyndigheterna.

En okontrollerad utvidgning av kriterierna för vilka ärenden som bör tas upp i ANP-gruppen kan relativt försämra möjligheterna för de särskilt svårplacerade grupperna att få lämplig anställning. Det sagda hindrar naturligtvis inte att ANP-gruppen kan fungera som en viktig kontaktkanal mellan af och arbetsgivare i rekryteringsfrågor som ej gäller arbetshandikappade och äldre.

I vissa typer av ärenden kan det dessutom, åtminstone ur den enskilde individens synpunkt, vara tveksamt om en aktualisering i ANP-gruppen är till hjälp. – En person med lindriga alkoholbesvär t. ex. har antagligen betydligt lättare att "slinka in" genom normala urvalsspärrar än via en ingående utredning i en ANP-grupp som sedan uttömmande redovisar besvären vid sina försök att finna lämpliga arbetsuppgifter.

7.6.8 Punktvisa synpunkter på ANP-gruppens arbetsformer

Detta avsnitt skall avslutas med några kanske triviala men ändå viktiga synpunkter som rör sammanträdesteknik m. m. i ANP-gruppen.

ANP-gruppen måste ha en fungerande ordförande

I några ANP-grupper har ordförandeskapet varit "flytande", i ett fall beroende på att formell ersättare saknats för ordinarie ordförande vid dennes frånvaro, i ett annat fall beroende på att benägenheten att ta initiativet i gruppen varit starkare hos andra ledamöter än ordföranden. Oklarheter av detta slag kan innebära att diskussioner blir onödigt diffusa och långdragna utan att utmytna i något klart ställningstagande. Motpolen till detta slag av lösligt eller obefintligt ordförandeskap har man haft vid lantbruksstyrelsen där den administrativa chefen fungerat som ordförande och drivit sammanträdena framåt i snabb takt. Detta har bl. a. haft den positiva effekten att ledamöterna tvingats att i förväg sätta sig in i och ta ställning till de olika ärenden de berörts av. Samtidigt kan det dock allmänt finnas en risk för att en alltför hård styrning hämmar diskussionen om ärenden och minskar enskilda ledamöters benägenhet att över huvud taget yttra sig.

Värdefullt med minnesanteckningar

I de grupper som till en början inte förde och i något fall fortfarande inte har någon form av minnesanteckningar, bidrog detta till svårigheter för enskilda ledamöter att från föregående sammanträde komma ihåg då aktualiserade ärenden varför delar av föredragningarna fått upprepas av af-tjänstemannen. Anteckningar är nödvändiga också för att ledamöterna skall kunna få möjlighet att följa med i ärendebehandlingen även om de är frånvarande från ANP-gruppen vid något tillfälle.

Det har i flera ANP-grupper funnits en allmän motvilja mot att dokumentera personliga förhållanden alltför ingående. Den typ av kortfattade löpande noteringar som förts av af-tjänstemännen eller sekreterarna i flera ANP-grupper har dock varit tillfyllest som diskussionsunderlag.

Gruppens storlek

Antalet ledamöter i de olika ANP-grupperna har varierat avsevärt.

Vid Postgirot har man vid vissa sammanträden i den förstärkta ANP-gruppen haft upp till ett 15-tal ledamöter. Detta är naturligtvis lämpligt endast om gruppen avses fungera som i första hand ett forum för informationsutbyte, föredragning och policydiskussioner o. likn. men blir orimligt om den avses fungera som beredningsorgan. Med en gruppstorlek över 5-6 personer, blir det svårt att föra informella diskussioner om enskilda ärenden.

Val av ledamöter

Tidigare har betonats vikten av att ANP-ledamöterna har tillräckliga mandat som företrädare för arbetsgivarsidan resp. de fackliga organisationerna. Detta är speciellt viktigt under den inledande perioden i ANP-gruppens verk-

samhet då viktiga principbeslut om arbetets uppläggning ofta fattas.

En annan viktig sida av representationen som är speciellt betydelsefull i större organisationer, är att ANP-ledamöterna tillsammans bör representera en så stor del av myndighetens olika verksamhetsdelar som möjligt. Framförallt vid kommunernas ANP-grupper har avsaknaden av representation från stora förvaltningar, varit en uppenbar brist i arbetet – men även vid mindre myndigheter har ibland viktiga delar av organisationen saknat företrädare i ANP-gruppen.

7.7 Arbetsformer inom ANP-gruppen, ärendeberedning m. m.

7.7.1 Allmänt

Sammanlagt har drygt 200 arbetssökande med arbetshandikapp ingått i de urval man arbetat med i de sju försöksmyndigheternas ANP-grupper. Handläggningen av dessa ärenden har givit underlag för en rad olika reflexioner och frågeställningar rörande ANP-arbetets organisation, de olika parternas insatser i ANP-arbetet, utformningen av det material som ingår i arbetsvårdsutredningar etc.

Självklart har inte alla oklarheter eller brister i detta arbete kunnat följas upp med några omfattande utredningar. De erfarenheter som gjorts under försöket, redovisas alltså inte med några anspråk på allmängiltighet utan utgör exempel på vad som *kan* brista i de olika leden av anpassningsarbetet. I o. m. att huvudintresset under den första försöksfasen varit inriktat mot inplaceringsfrågor, kommer diskussionen att få en naturlig slagsida mot af:s roll i ANP-arbetet, värdet av af-utredningarna o. likn. Detta återspeglar inte någon värdering av hur de olika parterna i försöksverksamheten förmått fylla sina uppgifter, utan endast det förhållandet att af har en nyckelroll när det gäller just den del av anpassningsverksamheten som försöket hittills främst ägnats åt.

7.7.2 Ärendehandläggning i ANP-gruppen

En av af-tjänstemännens viktigaste uppgifter i ANP-gruppsarbetet har varit att presentera de arbetssökande för övriga ledamöter. Tillvägagångssättet har varierat avsevärt mellan olika tjänstemän men också beroende av ärendetyp, underlagets fullständighet o. likn.

I Stockholm har de intervjuande psykologerna fungerat som en särskild resurs för att vidarebefodra en aktuell och någorlunda komplett bild av de sökande utifrån de kartläggningsintervjuer de genomfört. I flera andra försöksmyndigheter har ett påtagligt och delvis sedan tidigare känt problem varit att af-tjänstemännen ibland helt saknat personlig kännedom om de arbetssökande de presenterat i ANP-gruppen. Den därigenom alltför pappersmässiga hanteringen av ärenden har upplevts som mycket otillfredsställande av flertalet ANP-ledamöter inklusive af-tjänstemännen själva. Några av de personalansvariga som ingått i ANP-grupperna har reagerat över arbetssättet och hänvisat till de rutiner som normalt tillämpas vid rekrytering – och hur dessa rutiner bygger på direktkontakt med människan.

Rent praktiskt innebär beredning av ärenden med endast skriftliga andrahandsuppgifter som grund, att handläggningen ofta fördröjs av att oklara eller saknade uppgifter måste skaffas in, aktualiseras eller kontrolleras. En allmän erfarenhet av det utredningsmaterial som följt med de enskilda ärendena, är att det ofta finns viktiga brister i kontinuiteten i ärendebeskrivningen, ex. vis vad gäller arbets- och utbildningshistorik och tidigare arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Dessutom är det många gånger svårt att ur ett ofta digert utredningsmaterial någorlunda enkelt få en "problembeskrivning" som på ett tillförlitligt sätt redogör för viktiga arbetshinder, sociala förhållanden av betydelse o. likn. Det har hänt att en af-tjänsteman i efterhand, när han väl hunnit få personlig kontakt med den sökande han aktualiserat i en ANP-grupp, bittert ångrat att ärendet ö. h. t. tagits upp med hänsyn till handikappets svårighetsgrad.

Dessa problem är inte förbehållna de ANP-grupper som ingår i försöket, och det är angeläget att finna former för en förbättrad kontinuitet i ärendehandläggningen som också sträcker sig in i ANP-grupperna. Vid några av försöksmyndigheterna har man prövat att inkalla den aktuella sökandens af-utredare eller motsvarande – vilket allmänt befunnits vara ett bra arbetssätt. Man har då fått en fyllig presentation av ärendet, kunnat ställa frågor och känt en större närhet till den person som diskuterats.

Erfarenheterna från ANP-verksamheten i de olika försöksmyndigheterna visar på att det måste vara ett krav att åtminstone den föredragande af-tjänstemannen i ANP-gruppen har haft en ingående personlig kontakt med den aktuella sökanden. Det förekommer vid flera förmedlingar även normalt att handläggare skickar med ärenden med någon kollega som fungerar som af:s representant i en ANP-grupp. Detta kan inte, annat än i rena undantagsfall då det gäller ytterligt väldefinierade fysiska arbetshandikapp, innebära ett tillförlitligt tillvägagångssätt för ANP-gruppens arbete. En af-tjänstemannen i Jönköping har också påpekat svårigheterna att engagerat argumentera för en person som man aldrig haft kontakt med.

Det kan slutligen nämnas att det från en arbetsledare vid en kommunförvaltning har väckts ett krav på att ANP-gruppens kontakter med de sökande måste bli mer betryggande. Detta föranleddes av att hon fått sig tillskickad en sökande vars uppträdande och person inte alls överensstämde med den bild som förmedlats av af-tjänstemannen i ANP-gruppen.

7.7.3 *Af:s utredningsmaterial*

De diskussioner som förts i ANP-grupperna och som dokumenterats ingående av de närvarande STAK-representanterna, har givit en god uppfattning om de uppgifter som af-tjänstemännen använt sig av i sin föredragning och vad som särskilt efterfrågats från de övriga ledamöterna i ANP-gruppen. Först skall summeras några vanliga brister i utredningsunderlaget där man upprepade gånger saknat svar på sina frågeställningar. Därefter görs en genomgång av olika delar av af:s utredningsmaterial ifråga om utformning och användning.

Arbets- och utbildningshistorik är ofta såväl inaktuell och ofullständig som alltför grov för att kunna ligga till underlag för en diskussion om lämpliga arbetsuppgifter. Beskrivningen av utbildnings- och yrkesbakgrund är särskilt

viktig inom tekniska specialområden, hantverksyrken, maskinjobb o. likn., där vana vid särskilda maskintyper kan vara av avgörande betydelse liksom inom vilken typ av t. ex. snickeri, tryckeri etc. den sökande tidigare arbetat. Detta är uppgifter som av en utredare efterfrågas först när han/hon har kunskaper om de olika yrkesområdena. Medverkan i en ANP-grupp ger på sikt många värdefulla kunskaper av det slaget.

Önskemål om arbetstider har ofta saknats i utredningsmaterialet och varit en uppgift som fått kompletteras och därmed försenat handläggningen i några ärenden vid myndigheter med skiftande arbetstider, främst inom postverksamheten och postgirot.

"Svårdokumenterade personliga förhållanden" som icke redovisats i utredningsmaterialet har i flera fall ställt den bild som ANP-gruppen först skapat sig i ett ärende, mer eller mindre på huvudet. Ibland har det rört sig om förhållanden som antagligen varit påfallande för utredaren men som ändå ej registrerats. Detta kan till en del vara uttryck för utredarnas strävan att inte förse de sökande med etiketter som kan vara till deras nackdel i den fortsatta handläggningssgången. Det aktmaterial som gått igenom har i stort sett varit fritt från moraliska värderingar och irrelevanta personlighetskommentarer. I vissa ärenden har emellertid försiktigheten varit till uppenbar nackdel och inneburit att viktiga förhållanden uppdragats först efter att en inplacering genomförts.

Avsaknaden av uppgifter kan alltså vara ett resultat av att utredaren medvetet valt att inte vidarebefordra den. Men det kan också hänga samman med intervjutekniken när det gäller "känsliga områden". De frågeställningar som ej diskuterats med den sökande kan inte heller gärna dokumenteras i utredningen om det inte finns något annat stöd ex. vis i form av läkarutlåtande. Sannolikt är det inte ovanligt att en utredare som tar över ett för honom nytt ärende, kan få diverse kringinformation genom informella kontakter med kollegor som tidigare arbetat med ärendet. Det bör då vara viktigt att handläggaren verkligen spelar med öppna kort inför den arbetsökande vad gäller de egna kunskaperna om hennes bakgrund, arbetshinder etc., som kan vara av vikt för valet av åtgärder. Antagligen är det inte helt ovanligt att utredare undviker obehagliga frågeställningar. Den sökande kan då klamra sig fast vid den bild av de egna problemen som han uppfattar som legitim eller gångbar hos utredaren – varigenom man i utredningen missar de kanske väsentligaste frågorna.

I det utredningsmaterial af-tjänstemannen har till sitt förfogande kan en rad handlingar ingå, t. ex. betyg från tidigare arbetsgivare, utlåtanden från läkarundersökning, arbetsprovning, psykologiska anlagsundersökningar etc.

Utredningsmaterialet är ofta omfattande och svåröverskådligt varför den tjänsteman som skall sätta sig in i ett för honom nytt ärende, har en svår uppgift. Användningen av de olika delarna av utredningsmaterialet varierar också avsevärt – från utredare till utredare – och från ärende till ärende. En allmän bedömning är att förmedlingens egen utredningsblankett (som ersatt den tidigare särskilda arbetsvårdsblanketten – AVY 1) fungerar dåligt ur vissa synpunkter. Dels ges inte samma utrymme för en sammanfattad beskrivning av problemställning och eventuella åtgärder, som i den tidigare blanketten, dels fungerar den dåligt som "moderdokument" i förhållande till övriga

handlingar som ingår i utredningsmaterialet. Ett mått på blankettens bristfällighet ligger också i de mycket stora variationerna mellan olika utredare ifråga om vilka uppgifter som redovisas hur och var i utredningen – vilket sannolikt också avspeglar stora skillnader i intervju- och utredningsteknik mer allmänt.

Det är vidare anmärkningsvärt att vissa handlingar ibland helt saknats i det utredningsmaterial af-tjänstemännen haft att arbeta med. Vid några tillfällen har endast indirekt framgått i huvudhandlingen att den aktuella sökande varit i kontakt med arbetsprövningsenhet. – En uppföljning av en oklar notering i en utredning, visade att personen ifråga helt nyligen genomgått en flera månader lång arbetsprövning – vilket dock icke avsett några spår i utredningsmaterialet. Orsakerna till dessa missförhållanden kan stå att finna såväl i eftersläpning vad gäller utfärdande av prövningsutlåtanden som i att utredningsmaterial "kan komma på glid".

Vi ska kortfattat gå igenom några av de viktigaste utredningsdokumenten som kan ingå i af:s aktmaterial.

Utlåtanden från arbetsprövning. Arbetsprövning syftar till att genom medicinsk, psykologisk och social utredning samt praktiska yrkesprov under yrkesmässiga former, kartlägga arbetshandikappades intressen och anlag, fysiska och psykiska arbetskapacitet samt arbetsmotivation.

Prövningen avses alltså ge kunskaper av ett slag som till stor del borde vara till nytta som underlag för diskussionen i en ANP-grupp. Det är därför anmärkningsvärt i vilken liten utsträckning utlåtanden eller protokoll (i form av anteckningar från team-konferenser el. likn.) utgjort ett underlag i ANP-gruppens arbetet.

Orsakerna till att detta material – när det finns i akten – används så lite har bl. a. med dess brist på överskådlighet att göra. Uppenbarligen har af-tjänstemännen i många fall inte hunnit eller kunnat tillgodogöra sig materialet. Dessutom finner man ibland att de uppgifter som lämnas är svåra att översätta till bedömningar av förmågan att klara olika arbetsuppgifter och arbetsförhållanden. Det är i och för sig omöjligt att ge detaljerade bedömningar av en persons förmåga att klara en så stor variation av arbetsuppgifter som kan komma ifråga som placeringsmöjligheter. Men det är betänkligt att ibland inte ens den renodlat medicinska funktionsdelen av utlåtandena ger klara besked om ex. vis arten av motoriska nedsättningar, riskerna för att besvär förvärras i vissa typer av arbete o. likn. Samtidigt bör sägas att det för många typer av arbetshinder av t. ex. social och psykisk art, kan vara ytterligt svårt att göra bedömningar av hur dessa yttrar sig under olika arbetsbetingelser.

Utlåtande från anlagsundersökningar har i regel en mycket ambitiös utformning där det på ofta flera A4-sidor redogörs för den aktuella personens förmågor och begränsningar etc. Den typen av allmänt resonerande redogörelser kan emellertid vara svår för en utredare att tillgodogöra sig någorlunda snabbt och dessutom sammanfatta i en placeringsdiskussion. Följaktligen blir man mer benägen att använda den sammanställning över "begåvningsprofilen" som ingår i utlåtandet, och mer som ett argument för personens allmänkapacitet än som ett vägledande underlag för diskussion om lämpliga arbetsuppgifter.

Läkarutlåtandenas utformning kommer att ägnas speciell uppmärksamhet i

en senare rapport rörande informationsvärdet bl. a. ur prognossynpunkt, av af-utredningarnas innehåll. Vi ska här endast kort konstatera att läkarutlåtandenas utformning, brist på begriplighet för en lekman och ofta avsaknad av för en placeringsdiskussion relevanta uppgifter, i många fall innebär att de saknar värde i ANP-gruppsarbetet, åtminstone när man ej har tillgång till läkarexpertis. Enl. några av de förmedlare som medverkat i försöket har visserligen läkarutlåtandenas begriplighet förbättrats under senare år och man är heller inte så tveksam inför att ta kontakt med de intygsutfärdande läkarna för att be om förtydliganden. Samtidigt finns en uppenbar risk att svårtillgängliga läkarutlåtanden genom felaktiga lekmanatolkningar, kan göra mer skada än nytta.

Det måste i en framtid bli en väsentlig uppgift att överväga hur den i och för sig ytterligt viktiga läkarinformationen skall utformas för att bli begriplig och om möjligt mer direkt användbar som underlag för bedömningar av lämpliga/olämpliga arbetsuppgifter, riskerna för försämringar i hälsotillståndet under olika förhållanden etc.

7.8 Trepårtssamarbetet i ANP-gruppen

7.8.1 Af-tjänstemannens insatser i ANP-gruppsarbetet

Flera viktiga förutsättningar måste vara uppfyllda för att af-tjänstemannen skall kunna fylla sin roll av pådrivare, kravställare och kanske pedagog i ANP-arbetet.

Att af-tjänstemannen har en god kännedom om arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel, olika handikapps betydelse ur arbetssynpunkt etc. utgör en första och självklar förutsättning – som dock inte varit uppfylld i samtliga grupper. Detta sammanhänger naturligt med att flertalet af-representanter i ANP-grupperna, såväl inom försöket som i övrigt, inte har någon större erfarenhet av arbetsvårdsarbete. Man har m. a.o. inte kunskaper om eller vana att använda de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel som är särskilt aktuella för arbetshandikappade. Detta är dock uppenbarligen en renodlad utbildningsfråga.

Samtidigt förekommer det en annan viktig form av inläring som mer gäller organisationskännedom, samkörning med övriga ANP-ledamöter etc. som säkerligen kan underlättas genom förbättrad träning inför ANP-ledamotskapet men där också personlig fallenhet och intresse är av avgörande betydelse. Det har givits exempel under försöket på hur arbetsförmedlings-tjänstemän utan tidigare nämnvärd erfarenhet av ANP-gruppsarbete eller arbetsvård, snabbt vuxit in i rollen av aktiva, pådrivande och engagerade representanter för af i ANP-gruppen. Samtidigt skall sägas att en sådan utveckling förutsätter en ANP-grupp som mottaglig, intresserad och har handlingsmöjligheter, samt att af-tjänstemannen ges rimliga möjligheter att förbereda sig inför sina uppgifter i gruppen.

Ett fruktbart ANP-arbete kräver avsevärda resurser såväl från af:s som myndigheternas sida. Speciellt måste man, oavsett hur väl skickade för sina uppgifter ledamöterna än är, räkna med en avsevärd inläringstid i varje enskild ANP-grupp. I försöket har man vid flertalet myndigheter haft

extremt goda förutsättningar att bygga upp samkörda team av ANP-grupperna på relativt kort tid. Denna intensitet i ANP-arbetet har sannolikt varit en av de viktigaste förutsättningarna för att man kunnat utveckla arbetsformer som fungerat. Vilken aktivitetsnivå som i det längre perspektivet är nödvändig för att hålla ANP-gruppen "vid liv" kommer den kommande försöksperioden av stabilisering och övergång till mer normala förhållanden, att kunna ge besked om.

I detta sammanhang är det f. ö. viktigt att peka på behovet av pedagogiska hjälpmedel med vilka af-tjänstemannen kan informera, utbilda och motivera de övriga ANP-ledamöterna.

I AMS anvisningar för ANP-verksamheten rekommenderas att varje erfaren förmedlare skall fungera som af:s representant i ANP-grupper. Erfarenheterna från försöket pekar på såväl för- som nackdelar med en sådan organisation. – Yrkes- och miljökunskap av det slag som deltagande i ANP-grupsarbete kan ge, måste anses som ytterligt värdefull för af-tjänstemannen i hans övriga arbete. Genom diskussioner av placeringsärenden i en ANP-grupp kan förmedlaren ytterligare förbättra, och kanske aktualisera, sin teknik att söka (och ge) information från sökande som verkligen är relevant som underlag för en diskussion av möjliga arbetsuppgifter.

Ledamotskapet i en ANP-grupp kan också ge värdefulla personkontakter till nytta i det övriga förmedlingsarbetet.

Samtidigt kan en spridning av ANP-uppdrag på ett stort antal kanske icke tillräckligt utbildade och/eller motiverade arbetsförmedlare, innebära en onödigt dyr "pedagogisk process" om det samtidigt betyder att ANP-gruppens arbete blir mindre fruktbarande än vad som annars vore möjligt. En riktad "ANP-utbildning" skulle kunna minska riskerna för att verksamheten i en ANP-grupp går snett eller onödigt fördröjs i inledningsskedet.

Ett annat tillvägagångssätt som eventuellt kan vara värt att pröva skulle innebära att speciellt kompetenta, "specialutbildade" af-tjänstemän fick arbeta upp ANP-grupsverksamheten, medverka till ändamålsenliga arbetsformer, etc.

Detta skulle bl. a. kunna innebära att man lade fast förutsättningarna för ANP-arbetet, eventuellt åstadkom någon form av åtagande eller "psykologiskt kontrakt" med arbetsgivaren ifråga om anställning av arbetshandikappade. Försöket vid vissa av myndigheterna har inneburit att af-tjänstemännen kämpat en ojämn kamp med låsta förutsättningar i form av rekryteringssystem etc. Det ställs sannolikt särskilda krav på de representanter för LAN/af som kan få till stånd en omprövning av etablerade förhållanden som utgör hinder för anpassningsarbetet och speciellt inplaceringen av arbetshandikappade.

När väl detta utredande skede avklarats – eventuellt med främjandelagen som hjälpmedel – borde även en mindre tränad förmedlare ha möjligheter att företräda af-kundernas intressen i ANP-gruppen. Ett övertagande av en ANP-grupp skulle med fördel kunna föregås av en tids "inskolning" där den tidigare af-representanten tillfälligt kvarstår i gruppen. En sådan gradvis spridning av ANP-grupsarbetet är förmodligen ofrånkomlig med tanke på det stora antalet ANP-grupper. Dessutom blir ett system med enbart "professionella anpassare" känsligt för personalförändringar på af-sidan.

Detta slag av gradvis upparbetning av ANP-grupperna skulle då med fördel

kunna ges en inriktning mot i första hand de företag och myndigheter som p. g. a. storlek, rekryteringsförhållanden etc. bedöms som särskilt "givande". Med nödvändighet skulle detta innebära att samtidigt ett stort antal grupper fick lämnas utan af-medverkan. Alternativet är emellertid att sprida ut begränsade resurser över ett så stort område att de ej får någon effekt. ANP-gruppsarbetet tycks vara svårt att praktiskt förena med förmedlarnas övriga verksamhet i många fall. Några av de förmedlare som arbetat aktivt i försöket, redogör för hur de p. g. a. det löpande arbetet ofta saknar tillräckliga möjligheter till förberedelser inför sammanträdena. ANP-gruppsarbetet skiljer sig på många viktiga sätt från det normala förmedlingsarbetet såväl ifråga om de krav som ställs på af-tjänstemannen som ifråga om resultat. ANP-arbetet innebär att tjänstemannen delvis får lämna sin service-roll och i stället bli "kravställare" i en ofta ny och okänd situation. En förutsättning är dessutom att han har ingående kunskaper om de olika arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen – vars tillämpning en arbetsförmedlare ofta har begränsad erfarenhet av.

ANP-arbetet ger dessutom sällan så snabba och påtagliga resultat som förmedlingsarbetet kan göra, vilket innebär att förmedlaren kan finna det svårt att prioritera ANP-arbetet. När ett enskilt ANP-ärende kan ta veckor i anspråk, så kanske kollegorna i förmedlingen lyckas medverka till 4–5 platsförmedlingar en enda dag. Sådana jämförelser får lätt en demoraliserande effekt så länge tjänstemannen själv och hennes kollegor inte erkänner betydelsen av de stöd- och utredningsinsatser av ofta huvudsakligen social natur som många ärenden kräver. Samtidigt är det här ofta fråga om åtgärder som ligger utanför den i begränsad mening "yrkesinriktade rehabiliteringen", och som inte kan räknas till de insatser av ren arbetsanskaffning samt förberedande/kartläggande åtgärder som inryms i de officiella målsättningsarna för arbetet.

En annan viktig punkt i detta sammanhang rör den prioritering av *in*placeringsärenden som AMS föreskriver vad gäller af-tjänstemannens medverkan i ANP-gruppen. Omplaceringsfrågor förutsätts främst vara en fråga för arbetsgivare och personalorganisationer.

Denna avvägning är naturlig till en del, åtminstone för de omplaceringsfrågor som kan ges en lämplig lösning i linje-handläggningen redan på avdelnings- eller förvaltningsnivå el. motsv. Samtidigt kan det finnas en risk med en alltför ensidig inriktning av af:s medverkan i ANP-arbetet. Dels kan det finnas en risk för att af-tjänstemannen missar många viktiga argument och kunskaper som är viktiga i inplaceringsdiskussioner. En ingående kunskap om företagets inre organisation på personalområdet, förekommande arbetsuppgifter, rörlighetsmönster etc. är i hög grad avgörande för möjligheterna att komma med realistiska och antagbara förslag till inplaceringar – samt för att bearbeta viktiga hinder av t. ex. formellt eller organisatoriskt slag. Allmänt sett kan dessutom kunskaper av detta slag, om företagets interna anpassningsproblem och anpassningsförhållanden m. m., bedömas som särskilt viktiga i ett perspektiv av en eventuellt vidgad tillämpning av främjandelagstiftningen. Dels kan man argumentera för att trepartssamarbetet i ANP-gruppen bör vara ett ömsesidigt givande och tagande där af-tjänstemannen med sina kunskaper om olika hjälpmedel och institutioner inom rehabilitering t. ex., bör kunna ge viktiga bidrag till den förbättrade

samordning mellan arbetsplatsens och samhällets rehabiliteringsresurser som efterlysts under senare år. Även här blir naturligtvis af-tjänstemannens kunskaper inom rehabilitering och vad gäller arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel, av avgörande betydelse. Ytterligare ett viktigt argument för en ökad samhällelig insyn i företagens, rent ytligt sett interna, anpassningsverksamhet är att i en ANP-grupp kan avgöras ärenden om omplaceringsfrågor m. m. som direkt (ex. i form av föreslagen förtidspensionering) eller indirekt (genom mindre väl utformade omplaceringslösningar) är av stor betydelse för utslagningsproblematiken i stort.

Summan av detta resonemang, med reservation för hur pass rimliga resurskrav det kan innebära, blir att af:s engagemang i företagens ANP-verksamhet snarare borde fördjupas än begränsas till enbart inplaceringsfrågor. Formerna för ett sådant fördjupat samarbete kan naturligtvis diskuteras. En modell som innebär att af-representanten ges en fast funktion i företagens ANP-verksamhet skulle sannolikt betala sig mycket väl – åtminstone när det gäller större företag – genom förbättrad samordning av rehabiliteringsinsatser i stort. Ett ömsesidigt utbyte av praktikperioder mellan arbetsförmedling och ANP-grupp skulle också vara en rimlig form för att öka kunskaper och förståelse för de två sidor av arbetsmarknaden som arbetsförmedlingen och företaget utgör. På detta sätt skulle förmedlingen kunna få en ofta välbehövlig insyn över företagens normala rekryteringsrutiner och den arbetsmarknad de sänder sina sökande till.

En begränsning till bevakning av inplaceringsintressen riskerar också förstärka ANP-ledamöternas partsroller på ett olyckligt sätt vilket t. ex. kan påverka af-tjänstemannens strategi gentemot ANP-gruppen, när det gäller att beskriva arbetssökande liksom det kan påverka företagsrepresentanternas sätt att presentera förekommande arbetsuppgifter och deras krav. Det finns exempel från försöket hur arbetsförmedlare gjort sig skyldiga till en viss, antagligen omedveten, idyllisering av arbetssökandes situation och arbetshandikapp. Detta har i några fall lett till helt normala anställningsförhållanden (som fått omprövas i något fall) trots att tidigare dokumenterade arbetshandikapp tillsammans med arbetshistoriken klart pekat på behovet av särskilda stödåtgärder. Detta slag av "översäljning" behöver antagligen inte riskeras i en grupp där man gemensamt och med delat ansvar handlägger om- och inplaceringsärenden i ett sammanhang.

7.8.2 *Personalrepresentanternas roll i ANP-arbetet*

Personalrepresentanterna i ANP-gruppen kan enl. AMS handledning för anpassningsgruppernas arbete, förväntas spela en initiativtagande och pådrivande roll, föreslå praktiska lösningar på konkreta problem, följa upp och avrapportera de åtgärder som gruppen föreslår eller beslutar o. likn. I handledningen hänvisas särskilt till värdet av personalrepresentanternas ofta ingående kännedom om personal och arbetsplatsförhållanden, som ett underlag för dessa funktioner i ANP-gruppen.

Dessutom betonas vikten av att personalrepresentanterna ges möjligheter att vid fackliga möten och konferenser m. m. informera rörande anpassningsarbetets syften, organisation och metoder.

Som tidigare framgått har de fackliga representanternas medverkan i de

olika ANP-grupperna tagit sig varierande former. Vid t. ex. Postgirot och Postverkets industrier i Ulvsunda har de spelat en huvudroll i ANP-gruppsarbetet ungefär enligt det tänkta mönstret som beskrivits, och dessutom har de svarat för en stor del av arbetsinsatserna i samband med studiebesök, introduktion och andra förberedelser inför inplaceringar. I andra grupper som t. ex. de vid Postkontoret i Jönköping och lantbruksstyrelsen har de fackliga representanternas medverkan i ANP-arbetet främst bestått i en allmän "bevakning" av hur enskilda inplaceringsärenden genomförts, och först i andra hand i mer direkt medverkan i ärendehandläggning.

Dessa skillnader har till stor del en naturlig förklaring i skillnader mellan de olika myndigheterna ifråga om antal inplaceringar samt tillgång på personalhandläggarresurser. – Vid t. ex. Postverkets industrier hade knappast personalavdelningens kapacitet räckt till för alla de arbetsuppgifter som varit förenade med inplaceringsarbetet. Men det finns flera förklaringar till skillnaderna mellan de fackliga representanternas engagemang i ANP-arbetet. Vid t. ex. lantbruksstyrelsen har inplaceringsarbetet betraktats som mindre "fackligt känsligt" eftersom de enskilda ärendena i allmänhet inte inneburit några avvägningsproblem i förhållande till de redan anställdas intressen. Inplaceringarna har setts som mer en teknisk fråga där man kunnat överlåta åt myndighetens personalspecialister att – under fackligt överinseende – handlägga ärendena.

Vid de myndigheter där inplaceringsverksamheten riskerat att kollidera med omplacerings- och rättvisointressen hos redan anställda, har naturligen de fackliga ställningstagandena varit mer uttalade – och ibland inneburit att af-tjänstemännen sett de fackliga representanterna som motståndare till inplaceringssträvandena. – Vid t. ex. kommunerna och postkontoret i Jönköping har fackliga företrädare f. ö. klart deklarerat en grundläggande skillnad i sitt engagemang för "de egna medlemmarnas" resp. utifrån sökandes intressen.

En annan viktig förklaring till skillnader i fackligt agerande vid t. ex. Postgirot, Postverkets industrier samt kommunerna å den ena sidan och anslagsmyndigheterna å den andra, kan ligga i de delvis skilda partsrelationerna. Arbetsgivar- resp. arbetstagarrollerna är betydligt mer uttalade vid en arbetsplats som Postverkets industrier än vid anslagsmyndigheterna.

I länsstyrelsen finns exempel på hur en person i ANP-gruppen formellt fungerat som myndighetsrepresentant och samtidigt varit ledamot i en samarbetsnämnd som facklig representant.

Det kan också noteras att flera av ANP-ledamöterna i anslagsmyndigheterna har normala tjänstefunktioner som specialister på begränsade områden där man icke, som vid t. ex. Postgirot, utan vidare kunnat lämna det dagliga arbetet genom att inkalla ersättare.

Det bör vid en jämförelse mellan de fackliga representanternas insatser i ANP-arbetet vid de olika myndigheterna, sägas att de insatser som gjorts särskilt vid Postgirot och Postverkets industrier ligger på en nivå avsevärt utöver vad som förutsätts i t. ex. AMS anvisningar för ANP-arbetet. Det stora fackliga engagemanget i ANP-arbetet vid dessa myndigheter kan ses som ett led i ett allmänt ökat fackligt deltagande i myndigheternas personalarbete – något som f. ö. setts som en positiv utveckling från myndighetsrepresentanternas/personalhandläggarnas sida. Under ANP-arbetets gång har olika

frågeställningar rörande rekryteringsrutiner m. m. väckts av de fackliga representanterna, vilket på sikt kan innebära omprövningar av gamla arbetsformer som innebär förbättrade förutsättningar för ANP-arbetet i stort.

Erfarenheterna av försöket visar också på vissa uppgifter där de fackliga representanterna i samtliga myndigheter har viktiga funktioner i ANP-arbetet. Det gäller främst då uppföljning av inplaceringsärenden på egna eller närliggande avdelningar, utnyttjande av de fackliga kanalerna för information omkring anpassningsverksamheten samt att i direktkontakter på de enskilda arbetsplatserna/avdelningarna försöka påverka de anställdas attityder i frågor som gäller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Utfallet av de särskilda informationsinsatserna inför försöket, visar att påverkan på arbetsplatserna inte kan ersättas med "linjeinformation", broschyrer etc.

7.8.3 Arbetsgivarrepresentanternas roll i ANP-arbetet

I AMS handledning beskrivs arbetsgivarrepresentantens uppgifter som framförallt att tillse att det dagliga arbetet sker i "anpassningsgruppens anda" samt att ge fortlöpande underlag för ANP-arbetet i form av statistik över förändringar i arbetsstyrkans storlek och sammansättning, företagna omplaceringar, insatta arbetsmarknadspolitiska åtgärder etc. Insatserna i det dagliga arbetet föreslås omfatta åtgärder för lämpliga omplaceringar, kartläggning av arbetsuppgifter lämpliga för äldre och arbetshandikappade samt ergonomiska undersökningar.

I anvisningarna betonas också vikten av att arbetsgivarrepresentanten har befogenheter att fatta beslut på företagets vägnar om flertalet åtgärder som kan aktualiseras i ANP-gruppen.

ANP-verksamheten var vid försökets inledning så utvecklad och försöksverksamheten har inneburit så speciella arbetsformer att det är naturligt att särskilda åtgärder av typ ergonomiska undersökningar, inventeringar av lämpliga jobb för arbetshandikappade och äldre etc. ej genomförts inom ANP-gruppernas ram. Det kan dock noteras att man efterlyst en inventering av lämpliga "omplaceringsjobb" från den fackliga sidan vid Jönköpings kommun samt att man där sedan något år genomför en brett upplagd arbetsmiljöinventering – dock inte med något uttalat syfte att inventera lämpliga omplaceringsjobb.

Återkommande information om interna personalförhållanden har inte lämnats i systematisk form vid någon av försöksmyndigheterna. Vid kommunerna har som tidigare nämnts, underlag i stor utsträckning saknats för sådana redovisningar medan man i andra myndigheter på mer informellt sätt hållit ANP-ledamöterna a jour med rekryteringsbehoven. I en mindre intensiv verksamhet än den som bedrivits under försöket, skulle sannolikt en liknande föredragning som den af:s representant ibland gör av den aktuella arbetsmarknadssituationen, vara av stort värde inte minst för af-tjänstemannen i ANP-gruppen. – Vid t. ex. postkontoret i Jönköping har en avsevärd nyrekrytering skett under försöksperioden men utan att dess omfattning eller inriktning särskilt rapporterats i ANP-gruppen.

Någon särskild rapportering rörande personalavgång, långtidssjukskrivningar etc. har heller inte gjorts, ibland p. g. a. avsaknad av användbar

statistik eller brist på uppföljning över huvud taget.

Den kanske viktigaste invändningen mot arbetsgivarrepresentationen i ANP-grupperna har emellertid gällt att dess beslutsbefogenheter i flera myndigheter varit otillräckliga. Det är av helt avgörande betydelse, speciellt under uppbyggnaden av en ANP-verksamhet då verksamheten utformas inför framtiden ifråga om policy, befogenheter, ekonomiska förutsättningar, rutiner för om- och inplacering etc., att arbetsgivaren representeras av en ledamot med avsevärda befogenheter.

7.9 Behovet av specialistinsatser i ANP-gruppsarbetet

I avsnittet rörande försöksverksamhetens uppläggning, diskuterades det behov som flera försöksmyndigheter inledningsvis redovisade vad gäller förstärkning av sin psyko-sociala och medicinska kompetens. Försöket har inneburit ett gott test på ANP-arbetets behov av sådana resurser i och med att tillgången på och sammansättningen av sådana resurser varierat avsevärt mellan olika myndigheter.

7.9.1 Läkarmedverkan

Bristen på läkarmedverkan har varit störst i arbetsutskottsarbetet vid Postgirot där flera medicinskt komplicerade ärenden aktualiserats under den intensiva inplaceringsfasen. Af-tjänstemannen har här själv tvingats att botanisera i områden som avancerad psykiatri och neurologi, rimligtvis långt utöver hans egentliga kompetens. Även om af:s representant just i denna grupp har en ovanligt bred erfarenhet av anpassningsverksamhet, så är det naturligtvis i längden inte särskilt betryggande att tvingas handlägga komplicerade medicinska och psykiatriska problem utan direkt medverkan av expertis på områdena – något som af-tjänstemannen själv f. ö. varit den förste att understryka.

Inte heller vid Postverkets industrier i Ulvsunda har ANP-gruppen haft tillgång till läkarresurser.

I Jönköpingsmyndigheterna har i allmänhet läkare funnits med i beredningen av mer komplicerade ärenden, kunnat tolka läkarutlåtanden, ta kontakter med behandlande läkare i några fall, företa kompletterande utredningar m. m. Detta har upplevts som en trygghet i flera fall.

Ett stort problem består här i att finna rimliga former och dimensioner för läkarmedverkan i ANP-gruppsarbete. Någon form av konsultationsmöjlighet måste en ANP-grupp uppenbarligen ha. I de fall ett företag saknar egen företagshälsovård, kan en extern läkarresurs vara av värde vad gäller den rent medicinska bedömningen av ett ärende. Samtidigt är det en förutsättning att läkaren är någorlunda väl förtrogen med de aktuella arbetsförhållandena, för att han skall kunna tillämpa sin medicinska bedömning i samband med en övervägd inplacering.

En resurs som antagligen utnyttjas alltför lite inte minst i ärenden där arbetshandikappet är av psykiatrisk art, är de arbetssökandes behandlingsläkare inom sjukvården. Vid Postgirot har man i några fall etablerat ett nära samarbete mellan psykiatriska kliniker och ANP-gruppen/Af som stöd för

uppföljningen av inplaceringarna – ett samarbete som borde vara mönsterbildande.

7.9.2 *Personalkonsulentmedverkan i ANP-arbetet*

Det skulle föra alltför långt att här gå in i detalj på de arbetsuppgifter i inom ANP-verksamheten som under olika förhållanden skulle kunna läggas på en personalkonsulent.

För samtliga försöksmyndigheter med personalkonsulentresurser, gäller att konsulenterna kopplats in på ANP-verksamheten först under våren 1977. Den fortsatta försöksperioden kan möjligen ge underlag för mer ingående synpunkter på personalkonsulentfunktionens koppling till ANP-verksamheten. De synpunkter i denna fråga som hittills har redovisats av olika partier vid försöksmyndigheterna har varierat något.

Tidigare har beskrivits hur de båda anslagsmyndigheterna i Jönköping i försökets inledning redovisade brist på "psyko-sociala" resurser. Den personalkonsulent som engagerats av SPN för att arbeta vid anslagsmyndigheterna inom ramen för försöket, har såväl från fackligt som arbetsgivarhåll setts som en nödvändig och värdefull förstärkning till ANP-verksamheten.

En något mer tveksam principiell inställning till personalkonsulenters medverkan i ANP-verksamheten har emellertid redovisats vid ett par andra försöksmyndigheter. Man har där starkt betonat vikten av att man kan försäkra sig om att personalkonsulenten arbetar i "ANP-gruppens anda", och gärna på dess uppdrag. Dessa synpunkter kan ses mot bakgrund av en i många företag traditionell syn på personalkonsulenterna som "arbetssgivarens förlängda arm" till vilken medlemmarna ej alltid varit benägna att vända sig.

Försiktigheten vad gäller personalkonsulenternas medverkan i ANP-verksamheten kan också ligga i en oro för att balansen i trepartssamarbetet rubbas och att anpassningsfrågorna främst blir en fråga för experthandläggning. Vid Postgirot restes t. ex. vissa argument från den fackliga sidan mot att låta personalkonsulenterna ingå som ordinarie ledamöter i ANP-gruppens arbetsutskott. Man betonade då vikten av att förlägga anpassningsverksamheten så nära de enskilda avdelningarna som möjligt och varnade för en "centralisering" av ANP-arbetet.

Det bör trots dessa reservationer vara naturligt att ANP-gruppsverksamheten samordnas med personalkonsulenternas arbete.

Det är samtidigt uppenbart att en personalkonsulent på en myndighet med kanske 2–3 000 anställda inte kan överta en ANP-grupps uppgifter när det gäller kontakter med enskilda avdelningar, ansvar för inplaceringsärenden osv. Exempel har givits under försöket på hur enskilda inplaceringar krävt en avsevärd del av personalkonsulentens arbetstid. Det kan finnas en risk för att en centralisering av uppföljning etc. till en personalsocial funktion snabbt innebär att alla resurser tas i anspråk och att nya arbetskrävande om- eller inplaceringar blockeras. Detta kan bl. a. ta sig uttryck i att personalkonsulenten blir den myndighetsrepresentant som mest förespråkar försiktighet ifråga om nyanställning av arbetshandikappade. Huvudprincipen i den

personalsociala verksamheten bör därför vara att så mycket av problemen som möjligt bör lösas på avdelningsnivå och att åtgärdsberedskap byggs in så nära de anställda som möjligt. Personalkonsulentens viktiga uppgifter vad gäller information i personalsociala frågor, hjälp med kontakter med sociala myndigheter, påverkan av enskilda avdelningar etc., blir då snarast "stödjande" till ANP-verksamheten.

7.9.3 Psykologmedverkan

I Stockholm:s af:s medverkan i försöket har fyra institutpsykologer medverkat. Deras uppgifter har bestått i att dels kartlägga de sökande med hjälp av bl. a. STAK:s formulär, dels att medverka vid presentationen av ärendena i ANP-grupperna samt även vid de uppföljande kontakterna mellan sökande och företaget i samband med studiebesök m. m.

Psykologernas medverkan har setts som mycket värdefull från af:s sida. Det är ändå svårt att ge en enkel värdering av i vilken utsträckning just själva psykologkompetensen varit av avgörande betydelse och i så fall på vilket sätt. Psykologerna har nämligen som särskilda resurser naturligen varit en viktig möjlighet för af-tjänstemännen att delegera arbetsuppgifter i samband med de enskilda ärendena, som de annars fått svara för själva. På det sättet har psykologmedverkan snarast inneburit en intensifiering av förmedlingens utredningsinsatser som i och för sig till en del också kunnat skötas av förmedlings-tjänstemän förutsatt att dessa givits tillräcklig tid att penetrera de enskilda ärendena. Samtidigt är det uppenbart att psykologernas förmåga att tränga in i ärenden som är svårbearbetade för förmedlare, också inneburit en kvalitethöjning av det utredande arbetet på förmedlingen. Det gäller inte minst de sökande med, ofta dolda, sociala och psykiska problem vilka i tidigare af-utredningar inte återlämnat något påtagligt resultat i beskrivningen av problemställningarna. Även i jämförelse med det vanliga sättet att utgå ifrån andras utredningar vid presentation av ett ärende i ANP-gruppen, innebär psykologernas medverkan en kvalitethöjning av arbetet – som dock också skulle kunna uppnås genom andra rutiner för aktualisering och presentation av ärenden i ANP-gruppen.

Uppenbarligen har psykologer en hel del att lära arbetsförmedlare i fråga om intervjuteknik och vad gäller sättet att betrakta individen. Samtidigt har några ANP-ledamöter menat att psykologerna ibland tenderat till en viss överoptimism vad gäller individernas möjligheter att klara ett arbete, möjligheterna att tillrättalägga arbetsförhållanden etc. Detta har inneburit att de vid presentationen av ärenden ibland tagit endast mindre hänsyn till placeringsförutsättningar och arbetsförhållanden, och i högre grad varit inriktade på den enskilda individens krav och önskemål.

Detta kan till en del ses som ett utslag av att man från början hade begränsade kunskaper om arbetsförhållandena vid de två försöksmyndigheterna. Genom medverkan i studiebesök etc. har psykologerna efterhand alltmer kunnat sätta de sökande i relation till de aktuella arbetsuppgifterna och arbetsbetingelserna. Dessutom kan man se psykologernas "individorientering" som ett uttryck för det sätt man formulerat sin uppgift – att fungera som de sökandes talesman och utgå ifrån deras krav och önskemål i

diskussionerna i ANP-grupperna. Det är en sådan grundsyn som försöket i stort avsetts bygga på.

7.9.4 SPN:s roll i ANP-grupsverksamheten

SPN:s medverkan i försöksverksamheten har till så stor del betingats av försökets speciella förutsättningar att den knappast tillåtit några bestämda slutsatser beträffande SPN:s roll i ANP-grupsverksamheten inom det statliga området, på längre sikt.

Efter initieringen av försöket, har SPN:s insatser till stor del bestått i att följa omfattningen av och kostnaderna för verksamheten samt att svara för tillämpningen av omplaceringsförordningen och den administrativa samordningen av de särskilda försöksresurserna.

Inte heller den del av SPN:s medverkan som bestått i att man engagerat läkare och personalkonsulent för försöksverksamheten i Jönköping, kan ses som ett normalt inslag i SPN:s verksamhet. – Det ligger vare sig inom ramen för SPN:s resurser eller i linje med dess verksamhetsinriktning att regelmässigt tillhandahålla medicinsk eller psykosocial expertis i myndigheternas ANP-grupsverksamhet.

De försökserfarenheter som därför är av störst intresse med tanke på SPN:s löpande verksamhet inom ANP-grupsområdet, är de som avser ANP-gruppernas utbildningsbehov. SPN:s normala utbildningsverksamhet inom anpassningsområdet, är av betydande dimensioner. Under verksamhetsåren 1975/76–1976/77 har närmare 150 konferenser hållits med sammanlagt över 500 av de c:a 800 ANP-grupperna inom den statliga sektorn. (I enlighet med särskilda överenskommelser har ANP-grupperna vid de affärsdrivande verken och inom försvaret i princip undantagits från denna utbildningsverksamhet. P. g. a. att SPN inte haft en rikstäckande regional organisation förrän år 1977, har konferensverksamheten dessutom inte kunnat täcka hela landet).

SPN har också medverkat vid de särskilda utbildningsinsatserna inför försöksverksamheten vid de statliga försöksmyndigheterna. Medarbetare från SPN:s regionkontor i Stockholm har dessutom deltagit i enskilda ANP-gruppssammanträden och informationsträffar, främst för att informera om handläggning av ärenden rörande anställda arbetshandikappade. Även denna del av SPN:s medverkan har varit alltför styrd av försökets speciella förutsättningar för att i sig kunna ligga till underlag för slutsatser om SPN:s roll i ANP-verksamheten på längre sikt. De mer allmänna erfarenheterna från utbildningsinsatserna inom försöket liksom ANP-ledamöternas synpunkter på den utbildning de fått innan försöket, pekar emellertid på behovet av en komplettering av såväl SPN:s som länsarbetsnämndernas utbildningsverksamhet. Återkommande utbildning och praktisk handledning under olika faser av en ANP-grupsverksamhets uppbyggnad, bör enl. försökserfarenheterna vara av stort värde. Efterfrågan på och sannolikt också genomslagskraften av information och utbildning om handläggning av ärenden rörande arbetshandikappade, växer successivt med att ANP-grupsverksamheten börjar ta konkret form.

Inte minst som SPN uttalat vikten av att statliga myndigheter går före som mönsterarbetsgivare vad gäller handläggningen av främjandefrågor, vore det

motiverat med en utvidgad uppföljningsverksamhet riktad mot ANP-grupperna inom det statliga området. För detta talar också det förhållandet att anpassningsverksamheten är ett område i snabb utveckling där utbildningsmaterial och kunskaper återkommande behöver förnyas.

I detta sammanhang bör slutligen nämnas det samarbete som bedrivs mellan AMS och SPN för bl. a. effektivisering av den statliga anpassningsverksamheten. SPN har även deltagit i den centrala arbetsgrupp som under AMS' ledning sett över och utvecklat riktlinjer för anpassningsgruppernas verksamhet. Ett resultat av denna översyn är AMS' handledning "Anpassningsgruppernas arbete" (1976) som tidigare refererats. SPN utarbetar komplement till denna handledning med särskild inriktning på anpassningsverksamheten inom den statliga sektorn. Som ett första steg i detta arbete har SPN under hösten 1977 givit ut anvisningar för anpassningsverksamhet m. m. inom statsförvaltningen (SPNFS 1977:12). Ytterligare komplement till AMS' handledning kommer att tas fram då de medbestämmandeavtal som berör anpassningsverksamheten inom den statliga sektorn föreligger klara.

I SPN:s egen utvärdering hösten 1978 kommer frågan om SPN:s roll i en långsiktigt fungerande verksamhet att behandlas närmare.

7.9.5 Praktiska samarbetsformer mellan ANP-gruppen och externa institutioner som rehabenheter, sjukhus, sociala myndigheter etc.

I ett flertal ärenden, framförallt vid försöksmyndigheterna i Stockholm, har handläggningen skett i visst samarbete med externa institutioner av olika slag. Detta samarbete har fungerat på ett mycket varierande sätt. Vid några tillfällen har t. ex. arbetsvårdsinstitut ("rehabenheter"), sociala myndigheter och AMU-centra inte motsvarat varken af-tjänstemännens eller myndigheternas förväntningar om en aktiv insats. I några ärenden har detta förorsakat avsevärda problem – så försattes man vid en myndighet i situationen att få genomföra en inplacering av en synskadad person utan att utlovad handledning och tekniska hjälpmedel fanns på plats i den utsträckning som utlovats. I andra fall när problem uppstått i samband med personer med psykiska eller socialmedicinskt betonade handikapp har ANP-ledamöterna och särskilt af-tjänstemännen fått ett mycket bristfälligt praktiskt stöd från de sociala myndigheterna – i bostadsfrågor, vid akut vårdbehov o. likn. Vi ska här inte ytterligare gå in i detalj på bristerna av detta slag utan endast konstatera att den utökade utåtriktade verksamhet som påbörjats inom t. ex. rehabenheter inte ännu helt resulterat i fungerande arbetsformer t. ex. i samband med uppföljningar av elever som prävar i reell miljö.

Samtidigt bör påpekas att det under försöket i flera fall utvecklats ett nära samarbete mellan t. ex. psykiatriska vårdkliniker och andra vårdinrättningar som fungerat som stöd vid inplaceringarna. Vid några myndigheter har af-tjänstemannen dessutom tagit initiativ till att ANP-gruppen genomfört studiebesök vid AMU-centra, arbetsvårdsinstitut m. m. och därmed lärt känna möjligheterna att samarbeta med dessa institutioner i ANP-arbetet.

7.10 Enkät till ANP-ledamöterna

I slutet av juni -77 i samband med ANP-gruppernas sista sammanträde inför sommaruppehållet, ombads ledamöterna att enskilt besvara ett relativt kortfattat enkätformulär rörande den dittillsvarande ANP-verksamheten. Formulären besvarades i regel i direkt anslutning till sammanträdet. I någon grupp fick dock, av tidsskäl, ifyllandet ske individuellt i efterhand. Detta gäller även för de ledamöter som var tillfälligt frånvarande vid de aktuella sammanträdena. En ANP-ledamot vägrade av principiella skäl fylla i formuläret.

Det bör direkt sägas att tillvägagångssättet att samla in ANP-ledamöternas synpunkter på ANP-verksamheten med hjälp av ett enkätformulär långt ifrån är idealiskt. Arbetsformer m. m. varierar alltför mycket mellan olika myndigheter för att ett generellt giltigt formulär ska kunna konstrueras. Svaren på vissa frågor blir därför inte meningsfulla om de ej ses mot bakgrund av de för resp. ANP-grupp gällande arbetsformerna och vad som speciellt inträffat under försöket – och av samma skäl är jämförbarheten för vissa frågor mycket begränsad.

Till viss del får därför enkäten ses som en "probleminventering" inför de mer ingående personliga intervjuer/diskussioner som genomförts med ledamöterna under augusti–september 1977.

Trots alla de begränsningar som nämnts, har sammanställningar gjorts av svaren på flertalet frågor – dessa måste dock läsas med stor försiktighet. Ett antal frågor där svaren inte är jämförbara har inte redovisats här. I de särskilda myndighetsrapporterna redovisas däremot samtliga svar från resp. myndighet.

(Enkäten har besvarats av 59 personer (21 myndighets-representanter, 30 personalorganisationsrepresentanter samt 8 af-tjänstemän). Som framgår av tabellerna anges ibland att 9 af-representanter besvarat frågan. Förklaringen är den att en av af-representanterna fungerat som anpassare i två grupper och också besvarat enkäten två gånger. I de fall frågorna rör resp. ANP-grupp har båda hennes svar redovisats, medan endast ett svar har medtagits på frågor av generell slag som t. ex. hur väl det egna utbildningsbehovet tillgodosetts. Vidare ska nämnas att man i två av ANP-grupperna regelmässigt haft två närvarande af-tjänstemän vilket förklarar varför antalet redovisade af-svar är fler än antalet studerade ANP-grupper. I redovisningarna används förkortningarna "MY" för myndighetsrepresentanter och "PO" för personalrepresentater.)

ANP-gruppernas arbetsformer

I enkätfrågorna 1–4 (jmf. svarssammanställningen bil. 1) får ANP-ledamöterna ge sin syn på arbetsformerna i ANP-gruppen vad gäller hur pass effektivt sammanträdestiden utnyttjats, antalet sammanträden, antal ärenden som tagits upp per sammanträde samt ANP-gruppens storlek.

Verksamheten tycks i dessa avseenden ha fungerat någorlunda tillfredsställande och en stor majoritet av ANP-ledamöterna anger att; /N = 59/

- sammanträdestiden varit "ganska effektivt utnyttjad" (42 personer) eller t. o. m. mycket effektivt utnyttjad (10 personer);
- att sammanträdena varit "lagom" långa (50 st.)

- att man sammanträtt "lagom ofta" (51 st.), samt
- att gruppen varit "lagom stor" (46 st.);

Detta positiva resultat får naturligtvis ses mot bakgrund av att ledamöterna till stor del själva under verksamhetens utveckling kunnat påverka och anpassa sammanträdesformerna på ett som man ansett lämpligt sätt.

5 av de 6 svar där man angett att sammanträdestiden utnyttjats mindre effektivt hänför sig till Piteå kommun där man bl. a. haft vissa problem att finna former för beredning av inplaceringsärendena på lika effektivt sätt som man tidigare berett omplaceringsärendena. 5 av de 8 personer som här besvarat enkäten anser dessutom att man tagit upp alltför många ärenden vid varje sammanträde.

Bland de 8 personer, relativt jämnt fördelade mellan myndigheterna, som anser att man sammanträder för sällan resp. för ofta, motiverar man i några fall detta särskilt med antingen att man själv aktivt deltar i ärendebere-
ningen och därför oftare vill få kontakt med gruppen eller också med att man (ofta de som ej kommit att engageras mer direkt i ANP-arbetet förutom vid sammanträden) sett ANP-mötena som en belastning.

Vad gäller ANP-gruppens storlek så finner vi att de som anser den för liten i allmänhet samtidigt efterlyser någon viss funktion eller kategori som man tycker saknas – medan de som anser den vara för stor finner arbetet "tungrott", att gruppstorleken förhindrar diskussioner om individuella förhållanden och liknande.

ANP-gruppernas sammansättning

Två frågor i enkäten berör ANP-ledamöternas syn på gruppens sammansättning. Dels tillfrågas de i fråga 5:

"Finns det någon grupp/person/instans inom myndigheten som Du tycker borde representeras i ANP och som saknas nu?"

dels ombeds ledamöterna ge sin syn på huruvida ANP-gruppen genom sin representation har tillräcklig tyngd från facket och/eller myndigheten (jmf. fråga 6 i svarssammanställningen).

Det missnöje som i viss utsträckning finns vad gäller ANP-gruppens sammansättning, rör främst MY-representationen vid två av försöksmyndigheterna. I den ena ANP-gruppen vid en kommunal förvaltning efterlyses i några fall medverkan av representanter för kommunstyrelsen (samma önskemål om ökat deltagande av de politiska befattningshavarna kommer också fram i den andra kommunala ANP-gruppen), medan man i den andra aktuella gruppen speciellt efterlyser ansvariga för vissa verksamhetsgrenar där man under försöket mött svårigheter att få gehör för sina inplaceringsförslag. Vid denna grupp tillämpar man i viss utsträckning adjungering av linjeansvariga, och majoriteten av gruppen – som pekar på behovet av kompletteringar med arbetsledare, och chefer – ser uppenbart denna teknik som en god väg att få gehör för ANP-arbetet.

Vid flera myndigheter har dessutom någon/några ledamöter angett att gruppen behöver kompletteras med specialister av olika slag, främst läkare och personalkonsulent.

Fördelning av arbetsuppgifter inom gruppen behandlas i fråga 9 i enkäten (finns ej med i svarssammanställningen) där ledamöterna tillfrågas huruvida de deltagit i ärendeberedning inför något ANP-sammanträde samt vad uppgifterna i så fall bestått i.

Svarssammanställningen visar på en avsevärd variation vad gäller olika ledamöters aktiva deltagande i ärendeberedning. Vid en närmare analys av materialet finner man dessutom att antalet kommentarer om att man finner ANP-arbetet i gruppen alltför belastande, inte särskilt roligt, dåligt förberett etc. är störst i de ANP där delegeringen är minst. Detta samband gäller dock inte varje enskilt fall och vid enkättilfället hade många ANP-ledamöter ännu inte naturligt hunnit beröras ex. vis. av något ärende som berört den egna avdelningen. Tidsbrist och andra hinder kan också vara skäl till den varierande aktiviteten. I längden blir det dock angeläget att ANP-gruppen får en sammansättning som möjliggör en effektiv och ändamålsenlig delegering av olika arbetsuppgifter i samband med ANP-arbetet ex. vis i samband med kontakter med arbetsledare, blivande arbetskamrater, vid studiebesök etc.

Man kan också ställa dessa svar i relation till resultaten på fråga 17 där ANP-ledamöterna tillfrågas om de anser att deras personliga erfarenheter och kunskaper varit av betydelse för de beslut som fattats eller för beredningen av ärenden – eller om man menar att det skulle gått lika bra utan den egna medverkan. En dryg femtedel menar att deras kunskaper och erfarenheter " varit utan speciell betydelse " – något som f. ö. motsvaras av en mycket låg aktivitet hos somliga ANP-ledamöter. Ungefär en lika stor andel av ledamöterna anger dessutom att de i stort sett inte haft några kontakter med andra anställda inom myndigheten, rörande ANP-verksamheten.

Tolkningen av dessa svar ska inte drivas för långt – det egna intresset, sammanträdesvana, självförtroende vad gäller kunskaper på området etc. kan vara några förklaringar bakom dessa svar.

Hur upplever man själva ANP-ledamotskapet för egen del?

I fråga 16 uppmanas ledamöterna bl. a. att ange i vilken utsträckning de ser ANP-arbetet som "lärorikt", "arbetssamt", "tråkigt" och om det inneburit att andra tjänsteåligganden eftersatts.

- Samtliga utom två ledamöter anser att ledamotskapet varit "mycket" (31) eller "ganska lärorikt" (25).
- Ca hälften av ledamöterna anser att uppdraget varit "mycket (11st.) eller ganska (16 st.) arbetssamt vilket ganska väl motsvarar den andel som i andra frågor anger att de varit direkt engagerade i ärendeberedning m. m. Endast en MY har angett att uppdraget varit "mycket arbetssamt" att jämföra med 3 AF och 6 PO som angett detta;
- Drygt hälften av ledamöterna anger att deras övriga tjänsteåligganden blivit eftersatta p. g. a. ANP-verksamheten.

Detta gäller samtliga af-tjänstemän utom den av de två af-representanterna i Jönköpings kommun som ej direkt arbetat med beredning av inplacerings-ärenden.

En rimlig förklaring till att andelen PO som finner uppdraget arbetssamt och att det inkräktar på övriga tjänsteåligganden är större än motsvarande

andel av MY, kan vara att den senare gruppen haft större möjligheter utföra "ANP-uppdrag" i anslutning till sin normala tjänsteutövning.

Av fråga 8 (jämför sammanställningen) framgår f. ö. att en något större andel av PO än MY haft svårt att komma ifrån för ANP-sammanträden eller för eventuella uppdrag de fått genom ANP-ledamotskapet.

Förekommer "rollkonflikter"

I fråga 21 tillfrågas ledamöterna:

"Anser Du det någon gång varit svårt att förena rollen som ledamot i ANP med andra roller Du har i myndigheten eller i personalorganisationen?"

I samtliga ANP-grupper utom den enda där PO ej deltagit i ärendeberedning utanför sammanträdena anger åtminstone någon PO att det vid något tillfälle varit svårt att förena rollen som facklig representant med ANP-ledamotsrollen. Dessa svar återspeglar framförallt de i vissa myndigheter relativt livliga diskussionerna omkring avvägningen mellan redan anställdas omplaceringsintressen å ena sidan och inplacering av arbetshandikappade å den andra.

Tre av MY anger att de upplevt "rollkonflikter" genom ANP-arbetet, en hänvisar till sin vardagliga roll som arbetsledare medan de två övriga som båda fungerar som rekryteringsansvariga vid resp. myndighet förklarar:

"Jag är myndighetsrepresentant men känner ibland att jag arbetar för de arbetssökande och mot myndigheten. Det gäller att övertala och övertyga chefer (framförallt) som oftast är mycket skeptiskt inställda."

"Är rekryteringsansvarig (urval i vanliga fall enligt vissa principer med uttalade krav)."

7.11 Förhållanden som kan försvåra placering av arbetshandikappade

I tidigare avsnitt har diskuterats frågor som rör ANP-grupsverksamhetens organisation och samordning med övriga rehabiliteringsresurser inom och utom företagen. Diskussionen har främst rört ANP-verksamhetens ändamålsenlighet inom de givna ramar som sätts av det tekniska, administrativa och ekonomiska system som på olika sätt påverkar såväl de faktiska inplaceringsmöjligheterna som attityderna till anställning av arbetshandikappade. Vi skall i detta avsnitt försöka summera, på ett mer allmängiltigt plan, de avgörande betingelserna för främjandearbetet och de viktigaste hindren för placering av arbetshandikappade.

7.11.1 Ekonomiska – organisatoriska förhållanden

Som en försvårande omständighet för anställning av arbetshandikappade har i skilda sammanhang pekats på gällande budgetsystems stelhet. Även om arbetsuppgifter finns så saknas möjligheter att finansiera anställningarna på kort och kanske också längre sikt. Tidigare har redovisats det förslag som väckts under försöket, att inrätta en speciell fond för ANP-ärenden vid kommunförvaltningarna – ett system som skulle kunna ge ANP-gruppen

handlingsmöjligheter och möjliggöra en inte alltför långdragen ärendehandläggning.

En motsvarande stelhet finns på den statliga sidan och då främst vid anslagsmyndigheterna – vilket blir av avgörande betydelse om rörligheten bland de anställda är begränsad. De särskilda finansieringsformerna för nyanställning under försöket, har därför varit av mycket stor betydelse.

Det finns i detta sammanhang också anledning att peka på senare års utveckling mot ökad grad av delegering av resultatansvar, utveckling mot ökat inslag av prissättning av tjänster, programbudgetering etc., som kan antas ha ytterligare minskat utrymmet för anställningsärenden som inte helt kan passas in inom ramen för personalbudgets, organisationsplaner etc.

Denna utveckling som i viss mån kan ses som en parallell till utvecklingen inom den privata sidan mot "profit center-tänkande", självstyrande grupper etc. är t. ex. påtaglig inom postverksamheten där den pågående omorganisationen bl. a. innebär en medveten spridning av produktions- och kostnadsansvar till lägre nivåer i organisationen.

Principer av detta slag som t. ex. att beslut skall fattas på den nivå där de går i verkställighet, motiveras inte sällan med företagsdemokratiska målsättningar. Samtidigt kan de ha en negativ effekt på benägenheten till och attityderna mot anställning av arbetshandikappade – på liknande sätt som rapporterats från försök med självstyrande grupper. Annorlunda uttryckt finns det en risk för att system byggs upp där det delegerade beslutsansvaret för personal- och produktionsplanering kommer i konflikt med strävandena att främja de arbetshandikappades intressen. En facklig representant vid Postkontoret i Jönköping har pekat på det "fackliga dilemma", som följer av att facket vid ett tillfälle är med och gör överenskommelser om normer för personalbehovet i t. ex. postsortering utifrån bedömningar av hur lång tid sortering av ett visst antal försändelser tar, för att vid ett följande tillfälle få ta ställning till inplacering av en arbetshandikappad som kan antas inte komma upp till normalprestationen. De fackliga attityderna mot inplacering av arbetshandikappade, som vid denna och några andra myndigheter upplevts som negativa, måste därför ses mot den större bakgrunden av verksamhetens inre organisation.

En slutsats av detta resonemang är att, oavsett var det formella anställningsansvaret ligger, så är det en primär uppgift att se till att arbetsledning och fackliga representanter "ges utrymme" för att kunna se positivt på anställning av arbetshandikappade. Om strävandena efter ökat kostnadsmedvetande på lägre nivåer inte samtidigt paras med att "sociala målsättningar" görs acceptabla eller helst eftersträvsvärda, har vi här en utveckling som står i motsats till främjandesträvandena. De eventuella kostnadsmissiga effekterna av att en enskild avdelning tar emot en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga bör klargöras och mottagandet av den arbetshandikappade erkännas som en "önskvärd prestation" och byggas in i målsättningen för avdelningens verksamhet.

Frågan om hur man ska utforma ett system för "kreditering" av de eventuella merinsatser som inplacering av arbetshandikappade kräver, är angelägen att lösa för att ansvarsfördelningen i främjandefrågorna mellan avdelningar inom företag, liksom mellan företag på arbetsmarknaden, inte enbart ska styras av god vilja och grad av samhällsansvar.

Vid Postgirot har man eliminerat kostnadsproblemet under försöket, genom att i de fall ekonomiska farhågor uttryckts från en avdelning, låta förstå att ett överskridande av budgeten som kan motiveras av genomförda inplaceringar, accepteras. Frågan är emellertid om ett sådant lösligt system har möjlighet att fungera i ett företag med mindre avdelningar och andra personalförhållanden än vid Postgirot – och med ett annorlunda budgeteringssystem. Samtidigt är det svårt att finna ett system som mer uttalat krediterar en avdelning för eventuella merkostnader, och som samtidigt inte riskerar få de byråkratiserande och stämplande effekter som man brukar varna för vid diskussionen om kvotlagstiftning. Det kan också finnas en risk för att man blir mindre ambitiös i att finna en god placeringslösning för en person som så att säga redan från början kan betraktas som en "godkänd kostnadspost".

Naturligtvis är det inte enbart en redovisningsteknisk fråga om arbetsledare/avdelningschefer/resultatansvariga är benägna eller ej till att anställa en person som deklarerats som arbetshandikappad.

Obenägenheten till risktagande från arbetsledare och avdelningschefers sida blir särskilt uttalad i de fall man inte har någon fungerande verksamhet för korrigerande insatser, t. ex. genom att omplaceringsmöjligheter saknas – personalkonsulent- och läkarresurser kanske likaså.

Allmänt kan man bedöma att det i många arbetsledares, enhetschefers etc. "upplevda rollbeskrivning" finns djupt förankrade attityder och målsättningar, vilka icke gynnar de arbetshandikappades intressen. Vid några försöksmyndigheter har man för övrigt kunnat observera en viss tveksamhet hos underordnade linjechefer till den positiva inställning verksledningar och motsvarande intagit till försöksverksamheten. Det har ibland betraktats som underförstått att även om ledningen givit sina läppars bekännelse till försökets syften, så är ändå förväntningarna på underordnade linjeansvariga desamma som tidigare – att klara driften till minsta kostnad och med minsta möjliga störningar.

7.11.2 *Personaladministrativa rutiner m. m.*

Personalarbetets organisation vad gäller rekrytering, personalplanering, urvalstekniker etc., kan ha en avgörande effekt på förutsättningarna för såväl om- som inplacering av arbetshandikappade – liksom mer specifikt för en ANP-grupps möjligheter att agera. Några viktiga punkter kan nämnas:

Oklarhet vad gäller rekryteringsvägar och fördelning av befogenheter i anställningsärenden

Vid några myndigheter har systemet för rekrytering och anställning varit svåröverskådligt, delvis beroende på bristfällig dokumentation av de principer som skall tillämpas. Att handläggningsrutiner m. m. på detta område klargörs, har stor betydelse för ANP-gruppens möjligheter att påverka och arbeta inom organisationen på rätt sätt. Kanske speciellt för af-tjänstemannen blir det väsentligt att få en klar bild av de olika bestämmelserna omkring rekryteringen för att rätt kunna värdera arbetsgivarrepresentantens argument. Det gäller bl. a. att klarlägga vilka instanser/personer, som har

förslagsrätt, eventuell formell eller informell vetorätt samt det avgörande beslutsansvaret. Det kan också gälla att finna lämpliga former för exempelvis "rekommendationer till anställning" från ANP-gruppen och att klargöra i vilken utsträckning rekryteringsansvariga kan åberopa sådana rekommendationer som stöd för avsteg från annars normala anställningsprinciper.

I detta sammanhang bör också nämnas det avgörande inflytande över rekryteringen inom vissa områden som ligger hos de fackliga organisationerna. Det är en viktig uppgift att sprida främjandesträvanden även till sådan facklig handläggning av anställningsärenden – t. ex. när fackorganisation föreslår lämplig arbetsökande.

Bristfällig personalplanering

Brister i personalplaneringen, ofta p. g. a. att tillräckligt statistiskt underlag saknas, kan kraftigt försämra förutsättningarna för en mer långsiktig planering av ANP-verksamheten. Hastigt uppkomna vakanser ger inte de förberedelsestider som krävs vid inplacering av människor som ofta varit borta från arbetslivet en lång period.

Även de delar av personalplaneringen som rör de anställdas utbildning och övriga utveckling inom myndigheten, har uppenbar betydelse för att den interna rörligheten skall kunna komma arbetshandikappade utanför arbetsmarknaden, till godo. En mer välplanerad rörlighet även mellan avdelningar/förvaltningar, bör öka möjligheterna att göra inplaceringsarbetet mer framgångsrikt.

Möjligheterna till en effektiv omplacerings- och därmed också inplaceringsverksamhet blir på detta sätt också beroende av vilken central överblick som finns över kommande personalbehov etc. Inom t. ex. vissa kommunala verksamhetsgrenar täcks en stor del av personalbehovet med tillfälliga lösningar genom vikariat av olika slag. Sådana anställningar är vanligen mycket svåra att bevaka, samtidigt som de utgör en viktig inkörspport till mer varaktiga anställningar genom att de tidigare erfarenheterna från arbetsområdet kan åberopas, och efter en tid också ger lagenlig förtur vid nyanställning. På detta sätt byggs förtursköer upp som ligger utanför den mer samlade personalplaneringens räckvidd. Krav på anmälning av samtliga vakanser, även vikariat av mer betydande varaktighet, har väckts vid de båda försökskommunerna under försökets gång.

Inom postverksamheten är systemet med en fast anställd "reservstyrka" systematiskt uppbyggt och utgör säkerligen en ur myndighetens synpunkt ändamålsenlig rekryteringsväg. Denna väg till varaktig anställning är emellertid stängd för många arbetshandikappade. Det finns för övrigt en uttalad tendens inom stora delar av den privata verksamheten sedan ganska många år, att i organisationen bygga in fasta utvecklingsvägar eller karriär-linjer, med krav på intern meritering/utbildning mellan varje steg. Detta kan ge avsevärda fördelar – bl. a. vad gäller tillvaratagandet av de anställdas utvecklingsresurser, som måhända på detta sätt bättre bevakas. Den negativa sidan av detta system är emellertid uppenbar. Det "ansikte" som företagen visar utåt mot arbetsökande vad gäller erbjudna arbetsuppgifter etc. – skiljer sig avsevärt från vad som kan erbjudas vid internrekryteringen. Inom bilindustrin måste man ofta "börja vid bandet" innan det blir möjligt gå över

till andra arbetsuppgifter. Inom postverksamheten måste man vara beredd att starta med arbetsuppgifter på oregelbundna tider och av sådant slag att det inte råder någon större intern konkurrens om dem. Rättvisekraven i förhållande till redan anställda står som framgår här i centrum och har hävdats starkt av personalrepresentanter vid de flesta myndigheter.

(De strikta spelreglerna gäller f. ö. inte bara vilka arbetsuppgifter som kan anses tillåtna att besätta med externrekryterade. Även sådana till synes mer triviala ting som förläggningen av semesterledigheter styrs ofta av system för "internmeritering" och kan vid ett visst tillfälle innebära att en arbetsökande med handikapp erbjuds ett arbete som inte ger henne någon möjlighet till semester med sin familj under sommaren – för att ta ett exempel från försöket.)

Principer vid tjänstetillsättning, urvalskriterier m. m.

Vid tillsättning av statlig tjänst skall endast hänsyn tas till de sökandes "förtjänst och skicklighet". Förtjänstbegreppet kan även inrymma arbetsmarknads- och lokaliseringpolitiska hänsyn.

Invägningen av de arbetsmarknadspolitiska hänsynen vid enskilda tjänstetillsättningar har under försöket dock i mycket liten utsträckning "satts på sin spets" – i förhållande till sedvanliga bedömningsgrunder utgående från "förtjänst och skicklighet". En direkt motsättning mellan främjandesynpunkter och andra intressen har endast uppstått i några enstaka fall. Samtidigt som man vid en myndighet drog in vissa beredskapsanställningar tillsatte man en tjänst på den aktuella avdelningen, med en arbetshandikappad. En förståelig reaktion uppstod vid avdelningen och hos de beredskapsanställda själva – även om man i och för sig efter viss information insåg att deras och den arbetshandikappades ärenden måste handläggas oberoende av varandra.

SPN har tillämpat omplaceringsförordningen endast i ett fall där en inom försöket vikariatsanställd, kunde tillträda en fast tjänst utan att denna först behövde utlysas. – Det är svårt att bedöma i vilken utsträckning man här undvek en direkt avvägning mellan arbetsmarknadspolitiska och andra hänsyn, som skulle kunnat bli aktuell vid en normal tillsättningsprocedur.

Sammantaget har avvägningsproblemen mellan främjande och andra intressen åtminstone under försöket mestadels legat på ett annat plan än där omplaceringsförordningen erbjuder en lösning. – Viktigt att komma ihåg i detta sammanhang är att tillämpningen av omplaceringsförordningen inom försöket förutsatt enighet mellan samtliga inblandade parter. I normala fall utgör förordningen ett tvingande instrument för SPN bl. a. i omplaceringsverksamheten och kan till en del jämföras med den rätt till tvångsanvisning av arbetsökande som LAN/af under vissa förutsättningar ges i främjandelagen.

Vad som sagts ovan innebär naturligtvis inte att motsättningen mellan främjande och andra intressen är oviktig. Det är snarare så att försöket i sig bygger på en ökad tyngd åt de arbetsmarknadspolitiska hänsynen. Avvägningen i förhållande till övriga intressen har varit en så grundläggande fråga att den mestadels behandlats på ett principiellt plan varvid förutsättningarna för resp. myndighets medverkan i försöket, lagts fast.

''Omplaceringslösningar''

Vid flera av försöksmyndigheterna har det framkommit att man sedan gammalt, ofta rutinbetonat, löst sina omplaceringsproblem med placeringar på vissa speciella typer av jobb. Detta är knappast förvånande – man har t. ex. även från af:s sida vid ackvirering av arbeten för många grupper av arbetshandikappade, ofta av tradition sökt sig till vissa typer av arbetsuppgifter.

Det finns en betydande risk att man på detta sätt bygger upp reträttplatser eller omplaceringsavdelningar präglade av ''improduktiv'' och ''lättrationaliserad'' verksamhet där störningar inte går ut över den löpande verksamheten. I en av försökskommunerna har f. ö. företrädare för vaktmästargruppen reagerat mot att man tidigare i omplaceringsverksamheten till stor del just utnyttjat vaktmästartjänster som ''omplaceringsjobb'' vilket både tolkats som en nedvärdering av yrket och ansetts innebära att man fått svårigheter att klara arbetsuppgifterna. På liknande sätt har man i ett annat fall, också ett ''serviceyrke'', kunnat notera viss ''överkänslighet'' hos redan anställda yrkesföreträdare mot att få en arbetshandikappad som arbetskamrat.

De traditionella omplaceringsvägarna kan säkert vara väl underbyggda i många fall. Samtidigt kan en ''schablonmässig'' omplaceringsverksamhet fungera stämplande för den omplacerade, demoraliserande för avdelningen/yrkesgruppen och innebära att man löser ett tidigare anpassningsproblem mellan arbete och individ, med kravlöshet i stället för att anpassa kraven. Detta kan uppenbarligen vara att sopa problemen under mattan och kanske ytterligare försämma förutsättningarna när förnyade åtgärder eventuellt måste till.

Förekomsten av speciella ''omplaceringsjobb'' innebär också att konkurrensen mellan in- och omplaceringsärenden skärps – i några fall har en direkt konkurrenssituation mellan enskilda ärenden uppstått. Avvägningarna mellan de olika sökandes behov av in- resp. omplacering har ofta varit invecklad och någon klar policy från t. ex. fackligt håll har inte utvecklats.

7.11.3 Lokalfrågor m. m.

Brist på arbetsrum, ofta förstärkt av ökade krav från redan anställda på deltidanställning, delpensionering och liknande samt förväntningar om anställning av beredskapsarbetare och praktikanter etc., har vid flera myndigheter framstått som en högst påtaglig försvårande omständighet när det gäller möjligheterna att nyinrätta tjänster för arbetshandikappade. Även ''traditionella'' handikapphinder som bristande framkomlighet, avsaknad av hissar, tunga dörrar, etc. har påtalats i några fall.

Det till synes triviala men säkerligen vanliga lokalproblemet är angeläget att bearbeta. Om inplacering av arbetshandikappade skall kunna ske via nyinrättade tjänster eller ökad andel deltidanställningar (vilket är rimligt) måste marginalerna vad gäller lokaltillgång anpassas på motsvarande sätt.

7.11.4 Hur förhåller sig de arbetshandikappades krav och önskemål till de tillgängliga arbetsuppgifterna?

Under en lång följd av år har arbetsmarknadsstatistiken visat på hur det samtidigt som ett stort antal arbetssökande redovisats, också funnits ett betydande antal lediga jobb. (Kvoten mellan antal lediga jobb resp. människor har dock minskat kraftigt under senare år – jmf. t. ex. tab. 7.2.1 d). Detta har tagits som ett uttryck för en bristande överensstämmelse mellan de arbetssökandes förutsättningar och önskemål respektive de lediga jobben. I den aktuella diskussionen om ungdomsarbetslösheten har bl. a. hänvisats till det försvinnande lärlingssystemet som en viktig orsak till svårigheterna för ungdomar som ej vill skaffa sig yrkesutbildning i skolorna, att finna lämpliga ingångsjobb. Även förskjutningar mellan olika sektorer har bidragit till stora krav på omställning för vissa delar av arbetskraften. Denna problemställning har formulerat sig själv på ett slående sätt i Göteborgsregionen där man i samband med varvskrisen diskuterat möjligheterna för industriarbetare att övergå till och fylla efterfrågan inom vårdsektorn.

Våra kunskaper om hur arbetsförhållanden och arbetskrav förskjutits i och med förändringar inom sektorer och förskjutningar mellan branscher, är emellertid otillräckliga. Dragen i denna utveckling är komplicerade och mångtydiga. Några utvecklingslinjer som beroende på avsaknaden av systematiska kunskaper delvis får ses som hypoteser, kan nämnas:

- Utveckling mot hårdare strukturering av arbetsuppgifter och rörlighetsmönster i kombination med rekryteringssystem som bygger på särskilda ingångsnivåer. Ingångsjobben är ofta de sämsta ur flera synpunkter.
- Tendens till att marginaljobb och marginalfunktioner rationaliseras bort. Inte sällan finner man att de avdelningar/funktioner som internt används för omplaceringar, också är de som löper stor risk att rationaliseras bort, ersättas med andra funktioner – eller när det t. ex. gäller underhållsarbete av olika slag – läggs ut på entreprenörer.
- Standardisering och nivellering av arbetsuppgifter främst på obefordrade nivåer. Detta kan i sin tur leda till att redan anställda noggrant bevakar de eventuella jobb som anses på något sätt fördelaktiga ifråga om arbetstider, styrning etc.

Förutsättningarna för att lägga tillräta arbetsuppgifter och arbetskrav för arbetshandikappade, varierar stort med typen av verksamhet och med arten av individens arbetshandikapp. Möjligheterna begränsas inte endast av de organisatoriska och tekniska förutsättningarna utan, som tidigare redovisats, också av arbetskamraters och personalorganisationernas benägenhet att godkänna speciallösningar som inte följer det mönster som lagts fast i tidigare formella eller informella överenskommelser.

Som framgår av redovisningen på sid. 211 över antal vidtagna åtgärder för att lägga tillräta arbetsuppgifter för de inplacerade, så har många av inplaceringarna skett utan någon särskild anpassning av arbetsuppgifter eller arbetskrav. Detta kan förklaras på många sätt. En viktig orsak är att många jobb i sig inrymmer en stor flexibilitet vad gäller sättet som arbetsuppgifterna kan utföras på och i viss mån också vilka arbetsuppgifter som läggs in i den aktuella befattningen. En annan viktig förklaring kan naturligtvis vara att

man vid inplaceringarna lyckats utnyttja spridningen av arbetsuppgifter till att välja en placering som redan från början motsvarar den inplacerades krav och önskemål. Sådana särskilda hänsyn kan t. ex. gälla arbetsgruppens storlek, stämningen i arbetsgruppen, etc. Skillnaderna i antalet "anpassningar" av arbetsuppgifter mellan de olika myndigheterna kan därför inte utan vidare tas som uttryck för hur lyckade inplaceringarna varit.

Avgörande för möjligheterna till betydande förändringar i arbetsuppgifter, arbetskrav osv. varierar med verksamhetstyp, grad av specialisering, processstyrning etc. Möjligheterna till förändringar är i allmänhet mindre i en bunden, driftsbetonad verksamhet där verksamheten är organiserad i olika, inbördes beroende "processled", och större i verksamheter med mer flytande arbetsfördelning. Möjligheten att tillvarata "marginalinsatser" av personer med nedsatt arbetsförmåga är små t. ex. i postsortering där arbetets organisation, antalet postfack etc. är uppbyggt på att de anställda klarar en viss normalprestation. I andra typer av verksamhet kan maskinberoende innebära att normalprestationer ses som ett krav i den mån man inte har maskinell överkapacitet.

Maskinstyrning av olika slag kan innebära att arbetsfunktionerna är "odelbara", dvs. förutsätter att en person arbetar i visst arbetstempo, för att inte störa arbetsflödet.

Icke maskin- eller processtyrta lagarbete skulle kunna tyckas ge goda förutsättningar för att lägga tillräta arbetsuppgifter för en arbetshandikappad. Här blir det dock ofta väsentligt att föra ned den ekonomiska kompensationsen för den arbetshandikappades eventuellt lägre prestationsförmåga, till arbetsgruppen. Det kan t. ex. ske i form av en förstärkning av personalinsatserna eller en reducering av arbetskraven i motsvarande grad. En nykomling i ett arbetslag möter ofta inte samma förståelse och stöd från omgivningen som en gammal lagmedlem som förvärvar ett arbetshinder. Denna skillnad i solidaritet mot gamla arbetskamrater resp. nyanställda, har omvittnats av flera fackliga företrädare vid försöksmyndigheterna. Här blir f. ö. arbetsprestationernas "synlighet" för omgivningen och den utsträckning i vilken en undergenomsnittlig arbetsprestation återverkar på den övriga arbetsgruppen avgörande för den inplacerades möjligheter accepteras i gruppen. Självklart är det också fråga om attityder – att få människor även inom förment högproduktiva verksamheter att acceptera icke 100 %-iga (eller "110 %-iga") arbetsinsatser.

En rad andra främst organisatoriska hinder för anställande av arbetskraft med kraftigt nedsatt arbetsförmåga har redovisats vid intervjuer med produktionsansvariga och andra myndighetsrepresentanter. – Hög frånvaro, ojämna arbetsprestationer etc. har sagts kunna innebära svåra planeringsproblem inom vissa typer av verksamhet. Arbetshandikappade kan genom krav på särskild handledning låsa arbetsledarna och därigenom störa det löpande arbetet (ett liknande argument har använts som motiv för att inte medge en frivillig handledare att åta sig ett sådant uppdrag vid en avdelning på Postgirot).

– "Icke fullpresterande" arbetstagare har också sagts ställa större krav på utrymme. Dessutom anförs ibland som skäl till restriktivitet vad gäller anställning av arbetshandikappade, t. ex. den demoraliserande effekt som anställda med alkoholbesvär anses kunna få på redan anställda, ("Kan han så

kan jag . . .”), svårigheterna att för de anställda på en avdelning motivera att ”man skaffar den egna avdelningen nya problem på halsen”, osv.

Dessa argument är ofta av ett slag där det är svårt att urskilja vad som utgör faktiska svårigheter och vad som mer är ett resultat av attityder, förutfattade meningar om gruppen ”arbetshandikappade” osv. Det blir därför en viktig fråga för den vidare uppföljningen att studera i vilken mån och på vad sätt olika typer av arbetshinder innebär svårigheter till ”organisatorisk anpassning” m. m.

7.11.5 Tillrättaläggande av arbetsuppgifter m. m. i samband med de genomförda inplaceringarna

I en första uppföljning av de enskilda inplaceringsärendena som gjorts i början av oktober 1977 (jmf. bil. 5) har bl. a. uppgifter samlats in om i vilken utsträckning särskilda åtgärder vidtagits för att anpassa arbetsuppgifterna till de inplacerade. Uppgifterna är visserligen begränsat tolkbara dels eftersom många inplaceringar varat en mycket kort tid, dels eftersom bedömningarna av vad som är att betrakta som anpassning av arbetsuppgifter och arbetskrav inte varit tillförlitligt standardiserade. De redovisade uppgifterna ger ändå en bild som stämmer väl överens med olikheter mellan olika verksamhetsformer vad gäller typen av flexibilitet som kan utnyttjas:

	Antal redovisade inplaceringar där särskilda tillrättalägganden gjorts			
	Piteå	Jönköping	Stockholm	Totalt
Särskilt tillrättalagda arbetsuppgifter i samband med inplaceringen	1	7	2	10
Förändring/anpassning av arbetet efter en tids anställning		3	4	7
Omplacering till andra arbetsuppgifter (utförd eller planerad)		2	3	5

I de fall man gjort särskilda tillrättalägganden av arbetsuppgifter m. m., har dessa exempelvis bestått i:

- att de mest kvalificerade uppgifterna tagits bort ur tjänsten
- borttagande av tunga moment samt vissa kvalificerade uppgifter som kräver särskild utbildning
- förkortad arbetstid
- ”planering av avdelningens arbetsschema och särskild uppläggning av arbetsuppgifter”
- anpassning av arbetsuppgifter i förhållande till synhandikapp
- särskilt framtagna arbetsuppgifter med hänsyn till utbildning
- eget rum och arbetsuppgifter med ”låg ansvarsnivå”

Som synes har förekomsten av särskilda tillrättalägganden varit avsevärt större vid Jönköpingsmyndigheterna (särskilt lantbruksstyrelsen och länsstyrelsen) än vid Stockholmsmyndigheterna – i förhållande till antal inplacerade. Detta skulle kunna tolkas som att man i Jönköpingsmyndigheterna arbetat mer "ambitiöst" i anpassningssträvandena. Den rimliga förklaringen är emellertid att man vid t. ex. anslagsmyndigheterna i Jönköping tvingats – och haft möjligheter till – att inom ramen för ett mycket begränsat antal tjänster/befattningar och de resp. sökande kunnat utnyttja en större flexibilitet i arbetsorganisationen än vad som finns vid ex. vis Postgirot och Postverkets industrier. Vid de två sistnämnda myndigheterna är de enskilda befattningarna betydligt svårare att förändra p. g. a. striktare arbetsfördelning, processbetonad verksamhet, maskinstyrning etc. Å den andra sidan har man där haft ett betydligt större antal befattningar med varierande miljöförhållanden och arbetskrav att välja mellan vid inplaceringarna. Flexibiliteten och anpassningsmöjligheterna har här därför mer legat i själva valet av placering än i möjligheter att förändra arbetsinnehållet i en given befattning.

7.11.6 *Anställningshinder: avskrivningsorsaker i ANP-grupperna*

I föregående avsnitt diskuterades möjligheterna att finna/utforma arbetsuppgifter som motsvarar krav och begränsningar hos olika grupper av arbetshandikappade. Än så länge har dock försöket främst pekat på hindren för arbetshandikappade att över huvud taget få anställning – där bedömningarna av de enskilda personernas möjligheter att klara olika arbetsuppgifter, inte alltid varit avgörande.

En bild av de utslagsgivande anställningshindren vid de olika myndigheterna ges av de registrerade orsakerna till att vissa ärenden avskrivits från gruppernas behandling. Denna bild är dock begränsad – och varierar mellan myndigheterna beroende på försöksuppläggning vid resp. försöksort. I Stockholm har af:s handläggning av de ärenden som tagits ut för försöket koncentrerats till försöksmyndigheterna medan man i Piteå i stor utsträckning parallellt med försöket planerat inför andra åtgärder för de personer som ingått i försöksurvalet. I Jönköping slutligen har man ibland aktualiserat samma ärenden vid flera myndigheter samtidigt och har ibland överfört ärenden från en myndighet till en annan utan att ANP-gruppen i den första myndigheten bearbetat ärendet särskilt ingående. Dessutom får antalet avskrivningar särskilt i Jönköping ses som ett resultat av hur väl förmedlarna kunnat styra de olika ärendena till olika myndigheter utifrån sina efterhand växande kunskaper om förekommande arbetsuppgifter och möjligheterna till anställning vid de olika myndigheterna.

De hinder som man mött i inplaceringsarbetet har dessutom legat på något skiftande nivåer vid de olika myndigheterna. Vid kommunerna och postkontoret i Jönköping har försöket snarast visat på svårigheterna till anställning av arbetshandikappade över huvud taget. Vid Postgirot och Postverkets industrier har verksamheten i större utsträckning givit en bild av de sökandes hinder att klara (enligt ANP-gruppens bedömning) eller vilja att ta de tillgängliga jobben.

I Piteå kommun har man endast i några fall avskrivit personer efter bedömningen att de inte skulle klara ett arbete inom kommunen. Det har då

gällt personer som är "kända på orten" och bedömningarna har varit av allmänt slag – att vederbörande inte kunde anses tillräckligt rehabiliterade för arbete i öppna marknaden. I övriga ärenden har avskrivningsorsakerna främst varit att, delvis p. g. a. den långsamma ärendehandläggningen, förändringar i de sökandes situation hunnit inträffa som gjort anställning vid kommunen inaktuell. De sökande kan då ha flyttat från kommunen, hunnit påbörja längre utbildning eller praktik/pryo med sikte på anställning hos annan arbetsgivare eller så har af planerat sätta in andra arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel som beredskapsarbete, arbetsträning eller annat.

Sammantaget har hindren för inplacering i Piteå kommun mer bestått i brist på tjänster än brist på arbetsuppgifter – något som bl. a. visas av att man under försöksperioden haft en avsevärd rekrytering av beredskapsanställda.

Vid Postgirot har, av skäl som nämnts, avskrivningarna av ärenden p. g. a. andra åtgärder, som anställning hos andra arbetsgivare etc., varit betydligt mer begränsade än i Piteå. För flertalet av de personer som aktualiserats vid Postgirots ANP-grupp har det också kommit till en verklig prövning av möjligheterna att finna lämpliga arbetsuppgifter och av de sökandes intresse för anställning vid Postgirot. Av de 79 personer som aktualiserats under försöksperioden hade 36 personer avskrivits i månadsskiftet september-oktober. Av dessa hade 18 personer erhållit annan anställning (i flera fall efter aftjänstemannens direkta medverkan), 4 personer återremitterats till utredaren (därav hade 2 aktualiserats för förtidspension, 1 bedömts i behov av annan åtgärd p. g. a. alkoholproblem samt 1 remitterats till arbetsträning och därefter fått beredskapsarbete) samt 14 personer avböjt anställning vid Postgirot av bl. a. följande skäl:

- föredragit utbildning (3 personer)
- omplacerats hos tidigare arbetsgivaren (2 personer)
- ej accepterat arbetstiderna, endast velat arbeta 3 timmar/dag (1 person)
- ej accepterat löneläget samt ansett erbjudna arbetsuppgifter för okvalificerade (1 person)
- avböjt p. g. a. havandeskap (1 person)
- flyttat till annan ort, (1 person)
- bosatt på annan ort och ändrat tidigare flyttningsplaner (1 person)

I stort gäller att flertalet aktualiserade sökande vid Postgirot som efter aftjänstemannens bedömning ansetts som mogna för och som själva varit intresserade av anställning vid Postgirot med de förutsättningar som gällt, också blivit anställda eller beretts möjlighet att som elev vid prövningsinstitut pröva vid Postgirot som s. k. reell miljö. Endast för ett mycket begränsat antal sökande som själva velat ta de arbetsuppgifter som står öppna för externrekrytering under försöket, har man misslyckats att bereda anställning genom ANP-gruppen. Det har då vanligen berott på att kravet på 100 %-iga arbetsinsatser vid den aktuella avdelningen varit alltför starkt uttalat för att man skall ha velat acceptera sökande med arbetshandikapp och med eventuellt nedsatt arbetsförmåga i de aktuella jobben. Villigheten vid avdelningarna att ta emot inplaceringar via ANP-gruppen tycks allmänt ha varit minst när det gällt personer med psykiska besvär och speciellt alkoholproblem.

Vid Postverkets industrier i Ulvsunda har 6 personer inte erbjudits arbete utan att samtidigt någon annan åtgärd eller placering varit aktuell. 2 av dessa sökande föll på åldern (båda omkring 60 år). – Eftersom pensionsåldern vid industrierna är 63 år och de aktuella sökande icke varit tidigare statligt anställda har bedömts att anställning vid Postverkets industrier skulle innebära ett ”glapp” upp till folkpensionsgränsen som kunde antas bli svårt att täcka med en ny anställning.

Den ene av dessa sökande fick senare anställning vid Postgirot medan den andre fick halvtidsanställning hos annan arbetsgivare kombinerat med delpension.

För två personer bedömdes att lämpliga arbetsuppgifter inom respektive yrkesområde inte kunde erbjudas, p. g. a. de sökandes arbetshandikapp (bl. a. av socialmedicinsk karaktär). I det ena fallet gjordes denna bedömning av arbetsledningen vid tilltänkt inplaceringsavdelning (ANP-gruppen delade ej bedömningen) medan tveksamheten i det andra ärendet i stort delades mellan ANP-gruppen och den aktuella avdelningen.

I två fall bedömdes att man inte hade lämpliga arbetsuppgifter att erbjuda som låg i linje med de sökandes erfarenheter och utbildning.

Obenägenheten att anställa sökande har även här varit störst när det gällt personer med alkoholbesvär – mycket beroende på att man redan har sådana problem inom företaget, vilka ej kunnat lösas tillfredsställande. Man har i några sådana fall valt möjligheten att remittera de sökande till arbetsprovning och sedan låta dem prya på den tilltänkta inplaceringsavdelningen.

På liknande sätt har man vid något tillfälle direkt avböjt att anställa en sökande med ryggbesvär – eftersom man redan har problem med att genom omplaceringar lösa redan anställdas svårigheter p. g. a. ryggsjukdom.

Vid lantbruksstyrelsen och länsstyrelsen har huvudskälen till avskrivningar varit brist på arbetsuppgifter samt, framförallt vid länsstyrelsen, knappheten på arbetsrum. I några fall har avskrivningar gjorts p. g. a. medicinska orsaker som inneburit att de arbetsuppgifter som utbildningsmässigt ansetts kunna vara aktuella för personerna ifråga ej kunnat bedömas lämpliga ur medicinsk synpunkt.

Vid postkontoret, Jönköping 1 finner vi att så mycket som 12 av de 15 ärenden som aktualiserats, avskrivits. Fem personer har bortfallit utan någon mer ingående provning av möjligheterna att klara arbetsuppgifter vid posten (varav tre överförts till andra myndigheter). I ett fall där en person genomgick en längre tids praktik vid posten, gjordes en avskrivning med motiveringen att man ej tillräckligt kunde anpassa arbetsuppgifterna, att regionläkaren varit negativ i anställningsfrågan samt att personen ifråga ej klarade ett rättskrivningsprov som används vid urval till vissa befattningar.

1 person bedömde själv efter studiebesök att de arbetsuppgifter hon fått se på var för stressiga och svåra,

1 person bedömdes som mindre lämplig av SPN:s läkare i försöket med motiveringen att postarbetet var för stressigt,

1 person avskrevs p. g. a. brist på arbetsuppgifter (den sökande inriktad mot kontorsarbete),

1 avskrevs då man inte kunde genomföra ett specialarrangemang med en särskilt konstruerad befattning,

1 person slutligen avskrevs efter en relativt ”formell” presentation av af-

tjänstemannen som uppenbarligen redan i förväg bedömt att inplacering ej skulle vara möjlig i detta fall (p. g. a alkoholproblem).

Vid kommunen i Jönköping har endast ca 15 ärenden aktualiserats vilket delvis får ses som ett resultat av att af-tjänstemannen efterhand funnit att aktualisering vid någon av de andra försöksmyndigheterna gav bättre utsikter till anställning. Förutom det tiotal ärenden som lett till någon form av anställning eller pryo/praktik inom kommunen, har ytterligare 5 ärenden presenterats. 4 av dessa har parallellt varit aktualiserade vid någon av de andra myndigheterna inom försöket och i dessa fall har man mest bevakat om lämpliga arbetsuppgifter skulle bli aktuella inom kommunen. Tre av dessa har senare fått anställning och en befinner sig fortfarande under handläggning inom någon av de andra försöksmyndigheternas ANP-grupp. Det femte ärendet har bordlagts i avvaktan på att viss utbildning kan genomföras innan återaktualisering eventuellt kan bli aktuell.

7.11.7 Attityder och argument

STAK har i sin datainsamling för utvärderingen, avstått från försök till systematisk attitydmätning bland de anställda vid försöksmyndigheterna. I kapitel 3 har redovisats orsakerna till att någon bred enkätundersökning icke genomförts.

Vi har redan i tidigare avsnitt varit inne på olika argument och attityder i främjandefrågor som framförts vid de olika försöksmyndigheterna. Svårigheterna att särskilja argument med rationella skäl från de olika parternas personliga inställning till anställning av arbetshandikappade, har betonats.

Försöket har allmänt visat på svårigheterna att bearbeta attityderna i främjandefrågor "på djupet". Det är inte svårt att på ett förståndsmässigt plan vinna gehör för främjandeintressena och det finns en bred värdegemenskap vad gäller angelägenheten att bereda arbetshandikappade en plats i arbetslivet. Det samhällsekonomiska värdet av detta ifrågasätts heller inte. Samtidigt är argumenten mot att man just inom den egna organisationen eller avdelningen skall lösa de arbetshandikappades problem, många och regelbundet återkommande.

Från arbetsgivarsidan har vid flera försöksmyndigheter hävdats att man måste lösa de egna problemen i första hand innan man kan åta sig att lösa utifrån sökandes problem. Som ett rättfärdigande, kompletteras argumenteringen ibland med att man inte slår ut någon arbetskraft inom den offentliga sektorn och att inplaceringar av arbetshandikappade innebär att man får lösa problem som i första hand skapats inom industrisektorn. Man har ibland också pekat på de allmänt begränsade sysselsättningsmöjligheterna som innebär att många olika grupperns intressen av att vinna inträde på arbetsmarknaden, delvis kommer i motsats till varandra. Då har också frågan ställts vilka grupper man egentligen bör prioritera – skolpraktikanter, beredskapsanställda m. fl. eller arbetshandikappade. Detta visar f. ö. på vikten av att LAN/af i sitt sätt att ställa krav på företagen att ta olika arbetsmarknadspolitiska hänsyn, också ger en vägledning till hur prioriteringarna bör göras.

De speciellt fackliga argumenten formuleras vanligen som att man i första hand måste värna om de egna medlemmarna och dessas rättvisekrav i fråga om förturer till vissa befattningar etc.

På de enskilda avdelningarna slutligen gäller frågeställningen ofta varför just den egna avdelningen (och kanske man själv personligen, och inte någon annan) skall ta emot arbetshandikappade. Ofta finner man just den egna verksamheten så krävande att undergenomsnittliga arbetsprestationer inte kan godtas, men kan samtidigt peka på andra typer av verksamhet som vore lämpligare för arbetshandikappade. Förståelsen för betydelsen av att anställa just arbetshandikappade kan också vara begränsad. En facklig representant vid en av ANP-grupperna, beskrev inställningen: "Kompisarna har inte förståelse för att man ägnar sig åt handikappade när yrkeskunnigt folk står i kö." Detta är några av de argument som en af-tjänsteman sannolikt ofta möter i en ANP-grupp, och som kan tolkas som uttryck för en negativ inställning till nyanställning av arbetshandikappade. Många av de argument och attityder som redovisats är dock direkta uttryck för de förhållanden som gäller inom de resp. organisationerna ifråga om resurser för att lösa egna anpassningsfrågor, konkurrens mellan redan anställda om vissa arbetsuppgifter, rekryteringssystem, bemanningsprinciper etc. Så är t. ex. inställningen till att ta emot arbetshandikappade utifrån direkt beroende av vilken tilltro man har till organisationens möjligheter att lösa eventuella anpassningsproblem. Detta är kanske mest påfallande för kategorin alkohol- och drogmissbrukare som vid flera myndigheter representerar en typ av problem som man har mycket svårt att lösa.

Den inställning som de olika parterna inom företaget intar till nyanställning av arbetshandikappade, måste alltså ses mot bakgrund av interna förhållanden. En allmän slutsats av de svårigheter som mött inplaceringssträvandena under försöket, är att det kan vara otillräckligt och t. o. m. vilseledande att i alltför stor utsträckning formulera främjandefrågorna som ett attitydproblem. Ett första steg i främjandesträvandena måste i många fall i stället bli att påverka organisatoriska och ekonomiska förhållanden som ger utrymme för en positiv inställning till anställning av arbetshandikappade.

Detta innebär inte att information och attitydpåverkan är oviktig. De krav på 100 %-prestationer och det elitänkande som råder inom många områden inte minst hos de arbetsledande skikten men även hos anställda i gemen ("för att klara mitt jobb måste man vara fullgod arbetskraft") är dock svåra att påverka med allmän argumentation. Information om de olika grupperna av arbetshandikappade och dessas förutsättningar är viktig. Men det är ändå en allmän erfarenhet av försöket att intresse för och en positiv inställning till främjandefrågor, effektivast uppnås genom att människor i ANP-gruppsarbete eller som arbetskamrater direkt får delta i och ta ansvar för ärenden som rör arbetshandikappade. Det bör därför vara en målsättning att låta anpassningsfrågorna bli en angelägenhet för de anställda i stort och inte bara för enskilda specialister.

8 Frågeställningar för den fortsatta uppföljningen av försöket

8.1 Uppföljning av inplaceringsärenden

Vi har i denna rapport inte försökt dra några slutsatser om de genomförda inplaceringarnas utfall. Många av de inom försöket anställda har ännu bara hunnit tillbringa några veckor på sina nya arbetsplatser när denna rapport sammanställs. Man kan dock konstatera att avgången även bland dem som varit anställda i uppåt ett halvår, varit mycket begränsad. Detta kan mot bakgrund av de inplacerades arbetshistorik, i enskilda fall redan nu ses som ett positivt resultat. Man kan också notera att det vid en av försöksmyndigheterna uttryckts viss förvåning över att de sökande med arbetshandikapp som anställts under försöket, i stort klarat sina arbetsuppgifter väl så bra som övriga anställda. Samtidigt konstateras dock att flertalet av de nyanställda kan betraktas som överkvalificerade för de arbetsuppgifter de fått. Detta pekar på betydelsen av att följa upp inplaceringarna under en längre period, studera i vilken utsträckning man förmår tillfredsställa de anställdas önskemål om mer kvalificerade arbetsuppgifter efterhand etc. Det är en rimlig hypotes att för många av de inplacerade, själva det faktum att de fått arbete är en så positiv händelse att de till en början sätter arbetsuppgifter och arbetsförhållanden i andra hand. Därför är det möjligt att de anställdas krav och önskemål kommer till öppet uttryck först efter en längre tids anställning – och möjligheterna att tillfredsställa dessa blir då av avgörande betydelse för hur man ska se på inplaceringens resultat.

STAK har avstått från att lägga upp någon strikt modell för hur uppföljningen av de enskilda inplaceringsärendena skall gå till. Skälen till detta har främst varit att det bedömts som angeläget att inte "överbearbeta" de inplacerade eller störa ansträngningarna till så normala arbetsförhållanden som möjligt. I stället för att samla in uppföljningsdata genom t. ex. särskilda intervjuer med de inplacerade, kommer därför i möjligaste mån de informationer som kommer fram vid den interna uppföljning som utvecklas vid de olika myndigheterna, att användas. Formerna för denna uppföljning kommer med nödvändighet att variera mellan olika myndigheter beroende på tillgång till t. ex. personalkonsulenter, läkare m. fl.

Självklart finns vissa minimikrav på den information som ska kunna ligga till grund för uppföljningen. Den typ av uppgifter som är nödvändig för STAK:s uppföljning har beskrivits i en enkel blankett som delats ut för att fungera som underlag för de uppföljningsansvariga ANP-ledamöternas rapportering till STAK och övriga ANP-ledamöter (jmf bil. 5). En första

uppföljning har gjorts under oktober månad 1977 varifrån vissa uppgifter redovisats i tidigare avsnitt rörande tillrättalägganden av arbetsuppgifter m. m. i samband med inplaceringarna.

Uppföljningen avser att ge svar på frågor som vilka särskilda åtgärder som eventuellt vidtagits efterhand för att tillgodose de inplacerades förutsättningar och önskemål, vilka svårigheter som eventuellt uppstått i arbetet, vilka arbetshinder som varit av betydelse för möjligheterna att klara och finna sig tillrätta i arbetet etc. Då kan också uppskattningar göras av vilka ekonomiska och andra resurser inplaceringarna krävt.

8.2 Den fortsatta ANP-gruppverksamheten

Den andra huvuddelen av STAK:s fortsatta uppföljning av försöket, gäller hur ANP-gruppernas verksamhet utvecklas och stabiliseras. Avsikten är att man under försöksperiodens andra hälft skall finna bärkraftiga arbetsformer för ANP-arbetet på sikt samt speciellt utveckla den del av verksamheten som rör de interna problemen. Af:s fortsatta medverkan skall dock garantera att inplaceringsintressena bevakas även fortsättningsvis.

Förutom att följa ANP-gruppernas fortsatta verksamhet, blir en viktig uppgift att följa upp de olika frågeställningar som väckts under den första försöksperioden utan att för den skull helt ligga inom ramen för ANP-verksamheten. I Jönköpings kommun har t. ex. redovisats att försöket aktualiserat viktiga frågor inte bara rörande omplacering utan också ifråga om information och organisation mer i stort. I Piteå kommun har t. ex. diskuterats olika möjligheter att "skapa" nya typer av arbetsuppgifter som är socialt angelägna samtidigt som de kan förbättra omplaceringsmöjligheterna för vissa grupper av de anställda. I Postgirot har en rad olika frågeställningar rörande rekryteringsarbetet, och samarbetsformer mellan af och t. ex. postgiroskolan, börjat diskuteras. Det är alltså här delvis fråga om det slag av "bieffekter" som vi tidigare diskuterat vikten av att följa upp.

8.3 Vilket "utrymme" finns för anställning av arbetshandikappade?

Inplaceringsverksamheten i flera av försöksmyndigheterna har varit intensiv och legat på en nivå betydligt över den man kan räkna med under mer normala förhållanden. I några av myndigheterna har man sannolikt gjort inplaceringar i alltför hög takt, i den meningen att man i viss mån skjutit problem framför sig som kommer att kräva avsevärda insatser även en längre tid efter inplaceringarnas genomförande. Det bör vara en viktig uppgift att studera vilka insatser – och under hur lång tid – som krävs för att klara de olika åtgärder av introduktion, tillrättaläggande av arbetsuppgifter etc. som återstår för att få in de nyanställda i den ordinarie verksamheten vad gäller arbetsuppgifter och annat. I flera fall krävs uppenbarligen inga särskilda åtgärder utöver normal introduktion, i andra fall kan inplaceringarna binda resurser för avsevärd tid och även på annat sätt påverka möjligheterna till ytterligare rekrytering av arbetshandikappade. Uppgiften blir alltså att bedöma vilken nivå och sammansättning av rekrytering av arbetshandikap-

pade som kan anses rimlig under mer normala förhållanden – och därmed kanske tjäna som riktmärke för de förväntningar och krav som kan riktas mot myndigheterna från t. ex. af.

Några av försöksmyndigheterna har i slutet av inplaceringsfasen klart aviserat att man nu under en period måste "smälta" de inplaceringar som gjorts, att man nått en gräns för vad man kan ta emot och nu måste se "att allt fungerar".

Vilka förhållanden påverkar då denna mättnadsgräns – och hur lång tid dröjer det innan man kommit i jämvikt för att kunna klara av ytterligare rekrytering av arbetshandikappade. Vi har i denna rapport pekat på en rad allmänna restriktioner; Begränsad tillgång på arbetsuppgifter, inslaget av olika typer av arbetshandikapp man anser sig kunna ha i organisationen med hänsyn till personalen (och förekomsten av arbetshandikapp bland dessa) och verksamhetens resultat, resurser för att klara det uppföljningsarbete som vissa inplaceringar kan kräva etc. Vid t. ex. Postgirot har inplaceringsarbetets dimensionering kanske mer begränsats av resurser i arbetsutskott och postgiroskolan än av tillgång på arbetsuppgifter – trots den intensiva ANP-verksamheten där. Vid länsstyrelsen och lantbruksstyrelsen har inplaceringarna inneburit en kraftig merbelastning på personalavdelningarnas resurser – samtidigt som också den begränsade tillgången på arbetsuppgifter och tjänster utgjort en viktig restriktion. – För dessa myndigheter är det rimligt att räkna med att det kommer att ta en tid innan man lyckats inlemma de nyanställda i den normala organisationen såväl vad gäller finansiering som ifråga om t. ex. tilldelade arbetsuppgifter.

Inom kommunerna och vid Postkontoret i Jönköping har försöket hittills mer givit ett mått på de olika ekonomiska, personaladministrativa, formella etc. hindren för arbetshandikappade att över huvud taget få anställning inom dessa myndigheter. Här har vi fått ett mycket begränsat mått på förekomsten av lämpliga arbetsuppgifter och arbetsbetingelser som motsvarar de arbetshandikappades krav och önskemål.

8.4 Efteranalys av insamlade data m. m.

Denna rapport skrivs i omedelbar anslutning till att den första försöksfasen av prioriterad inplaceringsverksamhet, avslutas. En stor mängd data såväl från kartläggningsintervjuer som om af:s handläggning av ärenden, arbetsförloppet i ANP-grupperna etc. har samlats in. Dessa data har av tidsskäl inte kunnat bearbetas fullständigt till denna rapport som i första hand utgör en lägesbeskrivning vid slutet av den första försöksperioden. De data som insamlats kommer dock att vidarebearbetas parallellt med den kommande periodens uppföljning som icke på samma sätt som tidigare, kommer att kräva klinikens direkta engagemang. Då kommer också möjligheter finnas att utveckla denna rapports ansatser till en mer allmängiltig analys av de förhållanden som påverkar möjligheterna till anställning av arbetshandikappade.

Denna mer allmänna analys ligger delvis utanför syftena med utvärderingen av försöksverksamheten. Vi skall ändå, delvis som diskussionsunderlag, ge några exempel på frågeställningar/områden som kan vara av värde att vidare utreda som underlag för de fortsatta främjandesträvandena.

1. *Jobbanalys på arbetsmarknadsnivå*
Identifiering av expanderande sektorer av arbetsmarknaden och kartläggning av där förekommande arbetsuppgifter (Exempelvis inom sjukvård, service, offentlig förvaltning).
Vilka kunskaper finns (vilka data) om de mer djupgående förändringarna i arbetslivet vad gäller arbetsförhållanden och arbetskrav. Hur har dessa kunskaper påverkat inriktning i prövning/träning och andra kartläggande/förberedande åtgärder? I vilken mån utnyttjar man möjligheterna inom de områden där arbetskraftsbehovet är stort och anställningsmöjligheterna ofta störst?
2. *Analys av de olika arbetshandikapp-gruppernas möjligheter att utföra arbetsuppgifter inom de expanderande områdena.* Det vore också angeläget att studera vilka möjligheter som finns till omstrukturering av arbetsuppgifter och "modell-lösningar" inom de expanderande yrkesområdena, där möjligheterna till förändringar bör vara störst.
(Här kan exempel hämtas från Piteå kommunförvaltning där man f. n. diskuterar att inrätta tjänster som "sysselsättningssamariter", som ett komplement till hemsamariterna men med mindre krav på fysiskt ansträngande arbetsuppgifter. Dessa "socialt nyttiga" arbetsuppgifter skulle innebära en möjlighet att lösa de ofta svåra omplaceringsproblemen för hemsamaritgruppen där medelåldern är hög och förekomsten av ryggsbesvär etc. är stor.)
3. *Studera eventuella kvarvarande juridiska/formella barriärer för anställning av arbetshandikappade.*
Den svenska lagstiftningen ger visserligen stort utrymme för hänsyn till arbetshandikapp vid tillsättning av tjänster. En huvudfråga gäller emellertid hur utnyttjandet av dessa möjligheter skall kunna förbättras. Klara riktlinjer för invägningen av arbetsmarknadspolitiska hänsyn vid tjänstetillsättningar – och även för af:s tillämpning av främjandelagen är angelägna.
4. *Studera möjligheterna att påverka företagens/myndigheternas personalpolitik* och därigenom ge ökat utrymme för arbetsmarknadspolitiska strävanden. Utveckling av företagens personalpolitik när det gäller personalplanering i stort, utvecklingsinsatser som stimulerar intern rörlighet, planering av arbetsorganisation och arbetsmiljö, resurser för att lösa interna "anpassningsproblem" introduktion, uppföljning etc. utgör en grundläggande förutsättning för att en ökad nyanställning av arbetshandikappade skall kunna genomföras på tillfredsställande sätt.
5. *Undersöka förekomsten av medicinska, psykologiska och andra test* samt verka för att irrelevanta former av denna verksamhet tas bort såväl inom offentlig som privat verksamhet. Försöksverksamheten omfattar endast ett begränsat antal myndigheter. I några fall har ändå test och läkarutlåtande påverkat de sökandes möjligheter att få anställning över huvud taget eller att få speciella typer av arbetsuppgifter.
6. *Analysera kostnadsförhållandena för anställning av arbetshandikappade* inom olika typer av verksamhet, studera hur olika former av kostnadsfördelning internt, via budget- och redovisningssystem påverkar möjligheterna och benägenheten till anställning av arbetshandikappade.

Bilaga 1 Sammanställning av enkät till ANP-gruppsledamöter

Frågor med öppna svar redovisas myndighetsvis i de särskilda myndighetsrapporterna. (Gäller fråga 5, 7, 9, 11, 14, 18 samt 24–29.)

Använda förkortningar:

AF = arbetsförmedlingens representant

PO = personalorganisationsrepresentant

MY = myndighetsrepresentant

	MY	AF	PO	Tot
Antal ledamöter som fyllt i blanketten:	21	9	29	59

Fråga 1: Anser Du att sammanträdestiden vanligen utnyttjats effektivt?

	MY	AF	PO	Tot
Mycket effektivt utnyttjad	3	1	6	10
Ganska effektivt utnyttjad	14	8	20	42
Ganska ineffektivt utnyttjad	3		2	5
Mycket ineffektivt utnyttjad			1	1
Ej svar	1			1

Fråga 2: Anser Du att antalet ärenden i allmänhet varit lagom stort vid de olika sammanträdena?

	MY	AF	PO	Tot
För få			1	1
Lagom	18	7	25	50
För många	3	2	3	8

Fråga 3: Tycker Du att ANP-gruppen sammanträtt lagom ofta?

	MY	AF	PO	Tot
För ofta	2		2	4
Lagom	16	9	26	51
För sällan	3		1	4

Fråga 4: Anser Du att gruppens storlek varit lämplig med hänsyn till arbetsuppgifterna?

	MY	AF	PO	Tot
För stor	2	2	4	8
Lagom	16	6	24	46
För liten	3		1	4
Ej svar		1		1

Fråga 6: Tycker Du att de olika parternas representation i ANP-gruppen ger denna tillräcklig "tyngd" i sitt agerande?

	MY	AF	PO	Tot
Ja	17	6	20	43
Nej, otillräckl. tyngd från facket			1	1
Nej, otillräckl. tyngd från myndighet	2	3	6	11
Nej, otillräckl. tyngd både från fack och myndighet	2		2	4

Fråga 8: Har det varit några problem för Dig att komma ifrån Dina vanliga arbetsuppgifter för att gå på ANP-sammanträden och utföra de ev. uppdrag Du fått i gruppen?

	MY	AF	PO	Tot
Ja, ofta varit svårt komma ifrån	2	3	2	7
Ja, vid något/några tillfällen	10	6	15	31
Nej, inga problem	9		12	21

Fråga 10: Har Ditt eget engagemang i ANP-arbetet blivit mer tidskrävande än vad Du räknade med när försöksverksamheten satte i gång?

	MY	AF	PO	Tot
Betydligt mer tidskrävande	8	6	15	29
Ungefär som väntat	10	3	10	23
Mindre än väntat	2		4	6
Ej svar	1			1

Fråga 12: Finner Du att föredragningen av ärendena i gruppen i allmänhet varit tillräckligt allsidig för att Du ska ha kunnat ta välgrundad ställning till ärendena?

	MY	AF	PO	Tot
Ja, i allmänhet helt tillräckl. allsid.	13	2	22	37
Ibland inte tillräckligt allsidig	4	2	7	13
Ofta helt otillräckligt allsidig	2			2
Ej svar	2	5		7

De af- och MY-repr. som avstått från att besvara denna fråga, hänvisar i allmänhet till att man inte vill bedöma sin egen insats eftersom man normalt svarat för föredragning av ärendena.)

Fråga 13: Är Du på det stora hela nöjd med de beslut som fattats inom ANP-gruppen?

	MY	AF	PO	Tot
Ja	19	8	26	53
Nej	1	1	1	3
Ej svar	1		2	3

Fråga 15: Har Du haft kontakter rörande ANP-arbetet med andra inom myndigheten än de som finns representerade inom ANP-gruppen?

	MY	AF	PO	Tot
a) Ja, i samband med beredning av inplaceringsärende(-n)	6	3	13	22
b) Ja, för att ge allmän information om försöksverksamhet	3	2	13	18
c) Ja, både a) och b)	7	2		9
d) Nej, i stort sett inga kontakter med andra	5	2	3	10

Fråga 16: Hur ser Du på
det hela taget på Ditt
uppdrag som ANP-ledamot?

Siffrorna i rutorna står för MY/AF/PO

	Ja, mycket	Ja, ganska	varken eller	Nej, inte särskilt	Nej, inte alls
Lärorikt?	9/6/16	10/2/13	2/0/0		
Viktigt ur fackl. syn- punkt?	1/0/19	4/0/6	0/0/2	0/0/1	1/0/0
Arbetsamt?	1/4/6	8/2/6	3/0/5	5/0/9	3/1/3
Tråkigt?		0/1/1	1/0/0	3/1/7	14/2/19
Inneburit att andra tjänsteåliggande eftersatts?	1/2/2	8/6/14	1/0/2	8/1/4	2/10/7

Fråga 17: Tycker Du att Dina personliga erfaren-
heter o. kunskaper varit av betydelse för de
beslut som fattats eller för beredningen av
ärenden- eller skulle det gått lika bra utan Dig?

MY AF PO Tot.

Jag tror att mina kunskaper och erfarenheter i
allmänhet:

varit utan speciell betydelse	3		9	12
haft viss betydelse	16	8	18	42
haft stor betydelse	1	1	2	4
Ej svar	1			1

Fråga 19: Tycker Du att fackliga synpunkter har
beaktats tillräckligt väl i ANP-arbetet?

MY AF PO Tot.

Ja, absolut	14	7	16	37
Ja, "någorlunda"	6	1	12	19
Nej, otillräckligt (ge gärna ex.)			1	1
Ej svar	1	1		2

Fråga 20: Tycker Du att underlaget för
placeringsdiskussionerna i form av info om
människor resp. arbetsuppgifter har varit
tillräckligt?

MY AF PO Tot.

Informationen om *individerna* har varit

Tillräcklig	14	5	19	38
Otillräcklig	6	3	9	18
Missvisande	1			1
Ej svar		1	1	2

Informationen om *arbetsuppg.* har varit

Tillräcklig	14	6	17	37
Otillräcklig	4	3	9	16
Missvisande			1	1
Ej svar	3		2	5

Fråga 21: Anser Du det någon gång varit svårt att förena rollen som ledamot i ANP med andra roller Du har i myndigheten eller personalorganisationen?

	MY	AF	PO	Tot.
Ja, min roll som . . . har kommit i <i>viss konflikt</i> med rollen som ANP-ledamot	2		8	10
Ja, min roll som . . . har kommit i <i>stark konflikt</i> med rollen som ANP-ledamot				0
Nej, några "rollkonflikter" har inte förekommit för mitt vidkommande	17	5	20	42
Ej svar	2	4	1	7

Fråga 22: Har de personer som diskuterats i ANP ungefär motsvarat vad Du väntade Dig (ifråga om typ av arbetshandikapp etc.) i början av försöksverksamheten?

	MY	AF	PO	Tot.
Ja, ungefär som jag väntat mig	17	8	21	46
Nej, avsevärt annorlunda (beskriv!)	3		6	9
Ej svar	1	1	2	4

Fråga 23: Hur tycker Du att Ditt utbildningsbehov är tillgodosett i följande avseenden med tanke på Ditt uppdrag som ANP-ledamot?

	Siffrorna i rutorna står för MY/AF/PO					
	Mycket bra	Ganska bra	Varken eller	Ganska dåligt	Mycket dåligt	Vej ej
Förvaltningsrättsliga frågor; regler för tjänstestillsättning; lönesättning etc.	4/1/4	11/2/14	3/1/4	0/0/5	0/1/1	1/0/1
Din fackliga organisations policy i aktuella frågor	1/-/7	5/-/13	3/-/4	2/-/2	0/0/2	1/0/0
Myndighetens organisation; förekommande arbetsuppgifter o. likn.	7/1/3	9/2/17	1/4/4	2/0/1	0/0/1	
Allmänna kunskaper om arbetsmarknadspol. hjälpmedel; arbetsförmedlingens arbetssätt o. resurser	2/3/1	13/5/15	2/0/3	1/0/7	1/0/2	
Kunskaper om olika typer av handikapp och deras betydelse ur arbetssynpunkt.	1/1/1	10/2/11	2/3/7	5/1/7	1/0/2	

Finns det något annat område som Du anser att Du för ANP-arbetets skull borde ha mer utbildning i?

Bilaga 2 Program för utbildningsdagar

Den första utbildningsdagen för ANP-gruppen och "nyckelpersoner" har i stort sett följande program för de statliga myndigheterna:

Program för utbildningsdag 1

- 08.30–08.40 Kursen öppnas
Lokal inledare
- 08.40–08.50 Kort presentation: Syfte, medverkande, material. Ekonomiska resurser
Representant för SUT
- 08.50–09.40 Utslagningen och de svårplacerade, föredrag.
Medverkan från Sociologiska institutionen vid Stockholms universitet
- 09.40–10.10 Kaffe
- 10.10–10.40 Sysselsättningsutredningens försöksverksamhet; ekonomiska resurser
Representant för SUT
- 10.40–11.00 Kartläggningens syfte, uppläggning och användning
Representant för STAK
- 11.00–12.00 Anpassningsgruppernas verksamhet
Representant för Länsarbetsnämnden
- 12.00–13.00 Lunch
- 13.00–13.30 Situationen i regionen
Representant för Länsarbetsnämnden
- 13.30–14.00 Rehabilitering ur medicinsk och psykologisk synpunkt
Medverkan från Statens Arbetsklirik
- 14.00–14.30 Anställningsvillkor m. m. för partiellt arbetsföra inom statlig och statsunderstödd verksamhet
Medverkan från SPN
- 14.30–15.00 Kaffe
- 15.00–15.20 Genomgång av typfall hämtade från anpassningsgruppernas och arbetsvårdens verksamhet
Representant för Länsarbetsnämnden/af

- 15.20–16.20 Paneldiskussion kring de presenterade typfallen. Af-tjänstemän, läkare, representanter för Statens Arbetsklinik och anpassningsgrupperna
- 16.20–16.30 Avslutning. Information om fortsatt uppläggning av utbildningsinsatserna.

För kommunerna har programuppläggnigen varit likartad, med undantag av att SPN-avsnittet utgått och redogörelsen för situationen i kommunen (sysselsättningsläget och Af:s verksamhet) gjorts något fylligare.

I anslutning till utbildningsdagen har i allmänhet lagts 2 dagars kartlägg-
garutbildning för anpassningsgruppen.

STAK har haft ansvaret för uppläggning och genomförande av denna utbildning samt tillhandahållit särskilt kursmaterial.

Program för kartlägggarutbildning

Dag 2

- 08.30–09.00 Kartläggningens syfte, uppläggning och användning
- 09.00–09.45 Problem vid intervjuer och personbedömningar
- 09.45–10.30 Arbetsbeskrivningsmetodik
- 10.30–10.45 Kaffe
- 10.45–12.00 Genomgång av formulärens uppbyggnad och användning.
Kopplingen arbete-individ
- 12.00–13.00 Lunch
- 13.00–14.30 Intervjuträning – grupparbete
- 14.30–14.45 Kaffe
- 14.45–15.30 Forts grupparbete
- 15.30–17.00 Redovisning av grupparbetet och gemensam diskussion av erfarenheterna

Dag 3

- 09.00–12.00 Försöksintervjuer av tillgängliga intervjuobjekt (i grupper om två personer)
- 12.00–13.00 Lunch
- 13.00–14.30 Genomgång av försöksintervjuerna, diskussion
- 14.30–14.45 Kaffe
- 14.45–15.30 Fortsatt genomgång och diskussion
- 15.30–16.30 Förberedelse av självständiga försöksintervjuer m. m.
Planering av uppföljningsdagar

Kartlägggarutbildningen har kompletterats med uppföljningsdag efter 1–2 veckor med genomgång av de självständigt genomförda provintervjuerna.

Bilaga 3 Datautskrifter av kartläggnings- intervjuerna

De ifyllda formulären från försöksmyndigheternas jobbkartläggningar och arbetsförmedlingarnas sökande-intervjuer, har bearbetats genom STAK:s försorg. Bearbetningen har resulterat dels i klartextutskrivna datablad där de förkodade intervju svaren återges, dels i s k "krocklistor" eller "matchningsprotokoll" där utfallet av jämförelser mellan enskilda befattningar resp sökande, sammanfattas.

I det följande återges en fullständig sammanfattning av en jobbkartläggning (jobb nr 839), ett utdrag ur en sammanfattning av en individintervju (individ nr 652) samt en "krocklista" som beskriver de variabler där jobbet resp individen "inte stämmer överens".

Förklaringar till sammanfattningsbladen

Databladens redigering ansluter sig så långt som är möjligt, till intervjuformulärens uppläggning, och de individ- resp jobb-variabler som korresponderar mot varandra har samma numrering. Variabelformuleringarna är dock med nödvändighet förkortade varför sammanfattningsbladen kan förstås riktigt först då man är förtrogen med intervjuformulärens uppbyggnad och innehåll.

I sammanfattningsbladet för jobbformuläret är angivet för resp variabel "högsta förekommande nivå" och i sammanfattningen för individformulärets variabler "den högsta nivå som individen kan klara".

För jobbkartläggningen har även närmaste förman intervjuats på delar av formuläret (variablerna 1-11). I de fall den intervjuade förmannen har en avvikande bedömning i förhållande till den intervjuade befattningshavaren, framgår detta av en extra-rad med en *****-markering i vänstra kolumnen och förmannens bedömning angiven direkt under befattningshavarens.

I individsammanfattningen förekommer extra-rader med ++++++ resp ----- markeringar när intervjupersonen klart uttalat att ett visst variabelinnehåll "måste förekomma" resp "får inte förekomma".

En särskild kolumn längst till höger i sammanfattningsbladen används för att markera "se spec" eller "se frekv ang", vilket innebär att det kan finnas skäl att gå tillbaka till formuläret och studera vissa anmärkningar "utanför ramen för de förkodade bedömningarna". Viktigare kommentarer har dock skrivits in i sammanfattningsblanketten i samband med kontrollkodning.

SAMMANFATTNING JOBB NR 839

SID. 1

BEFATTNING: NYK 0X3.70

HUVUDSAKLIGA ARB. UPPG. ¹A INTERVJUAREN
TILLHÖRIGHETSE SPEC. ²

B FORMANNEN

*****=AVVIKANDE BEDÖMNING

POSITION
ANSTÄLLNINGSTIDADM. ANSVARIG
MER AN 3 ÅR

ANTAL UNDERORDNADE

DIREKT ARB. LEDNING

1-4 PERSONER

ADM. ARB. LEDNING

15-24 PERSONER

C BEFATTNINGSSINNEHÅLL

1. UTTRYCKSFÖRMÅGA
SKRIFTLIG FRAMSTÄLLNING
MUNTIG FRAMSTÄLLNINGMEDELHÖGA KRAV
MEDELHÖGA KRAV

2. ARBETSLEDANDE UPPGIFTER MINDRE KVALIFICERADE

SE SPEC. ³3.1 PROBLEMLÖSNING
TEORETISKT BETONAD
PRAKTISKT BETONADFOREKOMMER EJ
FOREKOMMER3.2 FÖRÄNDR. AV BEF. INNEHÅLL NYA TILLKOMMER ⁴

4. BEFÖRDRINGSMOJLIGHETER PÅ VISSA VILLKOP

SE SPEC. ⁵

5.1 BEFATTNINGSTRYGGHET INGEN RISK FÖR ÖMPLAC.

5.2 INTRODUKTION VID NYANSTÄLLNING

TILL FÖRETAGET
TILL BEFATTNINGENINGÄENDE
BEGRENSAD ⁶

5.3 RÅD OCH ANVISNINGAR I ARBETET

MUNTIG HANDELEDNING
SKRIFTLIGA ANVISNINGARBEGRENSAD
FINNSSE SPEC. ⁷

6.1 SJÄLVSTÄNDIGHET

FÄTTA EGNA BESLUT
FÄTTA BESLUT TILLS MED ANDRAMINDRE KVALIFICERADE
FOREKOMMER

6.2 ANSVAR

HÖGGRADIGT ANSVAR
VIST ANSVAR

SE FREKV. ANG

6.3 UTHÅLLIGHET

BESVARLIGA UPPGIFTER
ENSIDIGA UPPGIFTER
BESVARLIGA PERSONKONTAKTERFOREKOMMER EJ
FOREKOMMER EJ
FOREKOMMER EJ

7. UPPMÄRKSAMHET-NOGRANNHET

YTUPPMÄRKSAMHET

INGA SÄRSK. KRAV

SAMMANFATTNING JOBB NR 839

SID 2

TÄNKEMÄSSIG UPPMÄRKSAMHET NOGGRANNHET	SKARPT IBLAND ÖVER GENOMSnittET	
8. STYRNING		
ARBETSTAKTENS REGLERING	DELVIS STYRD	
VAL AV ARBETSMETOD	DELVIS STYRD	
ÖMVÄXLING AV ARBETSUPPGIFTER	VISS VARIATION	
8.4 BEDÖMNING OCH KONTROLL		
BEDÖMNING UNDER ARBETET	I LITEN UTSTR.	
KONTROLL ATT MAN ARBETAR	FOREKOMMER	
*****	FOREKOMMER EJ	
EFTERBEDÖMNING	FOREKOMMER EJ	
*****	I STOR UTSTRÄCKNING	
9. UPPSKATTNING		
INBLICK I EGET ARBETE	VISSA MÖJLIGHETER	
UPPSKATTNING FRÅN ANDRA	SMÅ FÖRUTSÄTTNINGAR	
10.1 KONFLIKTKALLOR		
ANDRAS BERÖENDE	I VISS MÅN	
EGET BERÖENDE	I VISS MÅN	
HELT ÖBERÖENDE	FOREKOMMER EJ	
10.2 KONKURRENS		
MÖJLIGHET TILL FÖRMÄNER	FOREKOMMER EJ	
10.3 ORGANISATORISKA OKLARHETER		
OKLARA AVGRÄNSNINGAR	FOREKOMMER EJ	
11. TOLERANS		
FRÄNVARO	TOLERERAS	
*****	TOLERERAS I VISS GRAD	
PUNKTLIGHET	INGA SÄRSK. KRAV	
ARBETSTEMPO	TOPPBELASTNINGAR	SÄSONGVIS
ARBETSKVALITET	NORMER FINNS	
12. SOCIALA KONTAKTER		
KAMRATKONTAKTER UNDER ARBETET	MYCKET GODA	
KAMRATKONTAKTER UNDER RASTER	GODA MÖJLIGHETER	
KONTAKTGRUPPENS STORLEK	4-8 PERSONER	
KONTAKTER MED MEDARBETARE	NÖDVÄNDIGA	
KONTAKTER UTANFÖR ARBETSGR.	NÖDVÄNDIGA	
KONTAKTERNAS ART	FOREKOMMER EJ	
DJUPA KONTAKTER	MÖJLIGA	
SÄRDRAG HOS KONTAKTGRUPPEN	FOREKOMMER	SE SPEC. ⁸
STÖRNINGAR INOM GRUPPEN	HAR INTE FOREKOMMIT	
13. SYN		
SYNFORMÅGA	ORDINÄRA KRAV	
GLASÖGON	KAN ANVÄNDAS	
BELYSNINGSSTYRKA	INGEN ANM.	
BELYSNING I ÖVRIGT	INGEN ANM.	
ARRANGEMANG FÖR SYNSKADADE	INGET ARR.	
AVSTÄNDSBEDÖMNING	FOREKOMMER EJ	
FÄRGBEDÖMNING	FOREKOMMER EJ	
FÖRMBEDÖMNING	FOREKOMMER EJ	
14. HORSEL		

SAMMANFATTNING	JOBBS NR 839		SID 3
HORSELFORMAGA		INGA SARSK. KRAV	
STÖRKÄNDE LJUD		FÖREKOMMER EJ	
BULLER		FÖREKOMMER	SE SPEC. ⁹
ARR. FÖR HORSELSKADADE		FÖREKOMMER EJ	
15. ARBETSSTALLNINGAR			
VAXLING AV ARBETSSTALLNING		SITTA-RÖRA SIG	
ENSIIDIGA ARBETSSTALLNINGAR		FÖREKOMMER EJ	
SITTANDE		REGELMÄSSIGT INSLAG	
RULLSTOL I ARBETET		EJ MOJLIGT	
RULLSTOL T.ÖF. ARBETET		EJ MOJLIGT	
STÄENDE		ENSTAKA INSLAG	
ALLT ARB. STILLASTÄENDE		INTE MOJLIGT	
GÄENDE		ENSTAKA INSLAG	
KLATTRANDE		FÖREKOMMER EJ	
KRYPANDE		FÖREKOMMER EJ	
ARMÖVR. ÖVER AXELHOJD		ENSTAKA MOMENT	
HUVUDRÖRELSER		FÖREKOMMER EJ	
RYGGBOJNING		ENSTAKA INSLAG	
MOJLIGHET UNDV. RYGGBOJ		ALTERN. ARB.STALLN	
16. MANUELLT ARBETE			
HÄNDIGHET		MÄTLIGA KRAV	
PRECISIONSARBETE		ORDINÄRT	
RÖRLIGHET I FINGRAR ETC.		KRAVS	SE SPEC. ¹⁰
17. ARBETSPLATSENS UTFORMNING			
STATIONÄR ARBETSPLATS		FÖREKOMMER EJ	
FRAHKÖML. I ARB.LOKALEN		BEGRENSAD	SE SPEC. ¹¹
ANM.RÖRANDE FÖTUNDERLAG		FINNS	SE SPEC. ¹²
18. ANSTRÄNGNING			
LYFT		LÄTTA	
FYSISK BELASTNING		LITEN	
PAUSER		SJÄLVREGL.	
19. VIBRATIONER		FÖREKOMMER EJ	
20. KLIMATFÖRHÅLLANDEN			
ARBETE UTMOMHUS/INOMHUS		INOMHUS	
FÖRH.VID INOMHUSARB.			
ANM. BETK. TEMP.		FÖREKOMMER EJ	
ANM. BETK. TEMP.VAXL.		FÖREKOMMER EJ	
ANM. BETK. LUFTFUKT.		FÖREKOMMER	SE SPEC. ¹³
ANM. BETR. VENT.		FÖREKOMMER	SE SPEC. ¹⁴
ANM. BETR. DRAG		FÖREKOMMER EJ	
21. FÖRÖRENINGAR			
LUFTFÖRÖRENINGAR		FÖREKOMMER EJ	
SMUTSIGT ARBETE		FÖREKOMMER EJ	
VÄTT ARBETE		FÖREKOMMER EJ	
ALLERGENA AMNEN		FÖREKOMMER	SE SPEC. ¹⁵
22. SKYDDSUTRUSTNING		FÖREKOMMER EJ	
EJ TILL. PERS. UTR.		FÖREKOMMER EJ	
23. BRISTANDE ANORDNINGAR		INGA DIREKTA BRISTER	

SAMMANFATTNING JOBB NR 839

SID 4

24. KOMMENTARER

BETR. FYSISKA ARB.KRAV	FOREKOMMER EJ
BETR. PSYKISKA PÅFRESTN.	FOREKOMMER EJ
BETR. YTTRE FYS. MILJON	FOREKOMMER ¹⁶
BETR. ANNAT	FOREKOMMER EJ

25. ARBETSTIDER

DAGTID	FOREKOMMER
NATTARBETE	FOREKOMMER EJ
HELGARBETE	FOREKOMMER EJ
OREGELB. TIDER	FOREKOMMER EJ
ARBETSTIDENS LANGD	HELTID
OVERTIDSARBETE	FOREKOMMER EJ
FLEXTID	EJ INFOKD
ARBETSDAGENS BÖRJAN	TIDIGAST KL 7
ARBETSDAGENS SLUT	SENAST KL 17

SE SPEC.¹⁷

26. ANSTÄLLNINGSFÖRM

FAST

27. LON

LONESYSTEM	TIDLON
LÖNENS STORLEK	3501-4000 KR/MÅN
LONEFORM	MÅNADSLON

¹ Ansvarig för arkiv och reproavdelning.² ANP-ledamot³ 1-5 underställda⁴ Ex. modernare kartupplagor⁵ Ex. efter vidareutbildning⁶ Förman: "Saknas kunniga personer"⁷ Anvisn. och skrivelser som måste följas.⁸ Mest yngre, kvinnlig dominans⁹ Trafikbuller¹⁰ Konservering av äldre handlingar¹¹ Trappor/trösklar, trånga passager.¹² Hårda golv i vissa arbetsutrymmen.¹³ För torr luft¹⁴ Otillräcklig, fungerar ej bra.¹⁵ Damm¹⁶ Tungarbetat pga gamla lokaler¹⁷ 40 tim/vecka

SAMMANFATTNING	IND NR	652	SID 1
1. UTTRYCKSFORMÅGA SKRIFTLIG FRAMSTÄLLNING MUNTIG FRAMSTÄLLNING		KLARAR KLARAR	MEDELHÖGA KRAV MEDELHÖGA KRAV
2. ARBETSLEDANDE UPPGIFTER		KLARAR	MINDRE KVALIFICERADE
3.1 PROBLEMLÖSNING		KLARAR EJ USÄKER	TEORETISKT BETONAD PRAKTISKT BETONAD
3.2 FÖRÄNDR. AV BEF. INNEHÅLL +++++		KLARAR USÄKER NYA TILLKOMMER	NYA TILLKOMMER REL. ÖFÖRÄNDRAT MÅSTE FÖREKOMMA
4. UTBILDNINGSSINTRESSE		UPPG SAKNAS KLARAR UPPG SAKNAS	UPP TILL TRE MÄN HÖGST ETT ÅR MER AN ETT ÅR
5.1 BEFATTNINGSTRYGGHET		ACC. STOR RISK FÖR OMPL	
5.2 INTROD. VID NYANST.		NORMALA KRAV	
5.3 RÄD OCH ANV. I ARBETET SKRIFTLIGA ANVISNINGAR		KRAVER GOD HANDLEDNING INGEN BEGRÄNSNING	
6.1 SJÄLVSTÄNDIGHET FÄTTA EGENA BESLUT FÄTTA BESLUT TILLS MED ANDRA +++++		KLARAR INGEN BEGRÄNSNING	MINDRE KVALIFICERADE MÅSTE FÖREKOMMA
6.2 ANSVAR		KLARAR	VISST ANSVAR
6.3 UTHÅLLIGHET		KLARAR EJ USÄKER USÄKER	BESVARLIGA UPPGIFTER ENSIDIGA UPPGIFTER BESVARLIGA PERSONKONTAKT
7. UPPMÄRKSAMHET-NOGRANNHET YTUPPMÄRKSAMHET TÄNKEMÄSSIG UPPMÄRKSAMHET NOGRANNHET		USÄKER OSÄKER INGEN BEGRÄNSNING	SKARPT IBLAND SKARPT IBLAND
8. STYRNING ARBETSTAKTENS REGLERING VAL AV ARBETSMETOD OMVÄXLING AV ARBETSUPPGIFTER		INGEN BEGRÄNSNING KLARAR OSÄKER KLARAR KLARAR KLARAR KLARAR EJ	HELT STYRD DELVIS STYRD FRITT VALD LITEN VARIATION VISS VARIATION STOR VARIATION
8.4 BEDÖMNING OCH KONTRULL BEDÖMNING UNDER ARBETET EFTERBEDÖMNING		OSÄKER KLARAR KLARAR INGEN BEGRÄNSNING	I STOR UTSTR. DELVIS I LITEN UTSTR.
9. UPPSKATTNING INBLICK I EGET ARBETE +++++		KLARAR GODA MÖJLIGHETER	VISSA MÖJLIGHETER MÅSTE FÖREKOMMA

SE SPEC.¹SE SPEC.²

SAMMANFATTNING	IND NR	652		SID 2
UPPSKATTNING FRÅN ANDRA		INGEN BEGRÄNSNING		
10.1 KONFLIKTEXPONERING				
ANDRAS BERÖENDE		USAKER	I HÖG GRAD	
EGET BERÖENDE		USAKER	I HÖG GRAD	
HELT ÖBERÖENDE		INGEN BEGRÄNSNING		
10.2 KONKURRENS				
STOR KONKURRENS		KLARAR EJ		
10.3 ORGANISATORISKA OKLARHETER				
OKLARA AVGRÄNSNINGAR		USAKER		
+++++		KLAR AVGRÄNSNING	MÅSTE FÖREKOMMA	
11. TOLERANS				
NARVARO		INGEN BEGRÄNSNING		
PUNKTLIGHET		USAKER		
ARBETSTEMPO		USAKER	TOPPBELASTNINGAR	NGN G/VECKA
12. SOCIALA KONTAKTER				
KAMRÄTKONTAKTER UNDER ARBETET		USAKER	BEGRENSADE	
KAMRÄTKONTAKTER ENDAST KÄSTER		INGEN BEGRÄNSNING		
KONTAKTGRUPPENS STORLEK		KLARAR	1-3 PERSONER	
		KLARAR	4-8 PERSONER	
		USAKER	MER AN 8 PERSONER	
ISOLERAT ÅRBETE		KLARAR EJ		
TA KONTAKTER PÅ EGET INITIATIV		INGEN BEGRÄNSNING		
KONTAKTERNAS ÅRT		INGEN BEGRÄNSNING		
KONTAKTGRUPPENS SAMMANSÄTTN.		INGA SÄRSK. ÖNSKEMÅL		
13. SYN				
SYNFORMÅGA		INGEN BEGRÄNSNING		
GLASÖGON		ANV. FÖR VISSA ÅRB. UPPG.		
KRAV PÅ BELYSNING		SE SPEC. ³		
ARRANGEMANG FÖR SYNSKÅDADE		EJ NÖDVÄNDIGT		
AVSÄRINGSBEDÖMNING		INGEN BEGRÄNSNING		
FÄRMBEDÖMNING		INGEN BEGRÄNSNING		
FORMBEDÖMNING		INGEN BEGRÄNSNING		
14. HÖRSEL				
HÖRSELFORMÅGA		INGEN BEGRÄNSNING		
HÖRAPPARAT		EJ NÖDVÄNDIG		
BULLER OCH ANDRA LJUDSTÖRN.		KÄNSLIGHET SE SPEC. ⁴		
ARR. FÖR HÖRSELSKÅDADE		EJ NÖDVÄNDIGT		
15. ARBETSSTÄLLNINGAR				
VÄXLING AV ARBETSSTÄLLNING		KLARAR	SITTA-RÖRA SIG	
		KLARAR	RÖRLIGT-VILA	
		USAKER	REL. ENAHANDA	
-----		REL. ENAHANDA	FÄR EJ FÖREKOMMA	
ENSIDIGA ARBETSSTÄLLNINGAR		USAKER	STORT INSLAG	
SITTANDE		INGEN BEGRÄNSNING		
STÄENDE		INGEN BEGRÄNSNING		
GRÄNDE		USAKER	HUVUDSÅKLIGEN	
KLÄITRANDE		USAKER	REGELMÅSSIGT INSLAG	
KRYPANDE		USAKER	ENSTÅKA INSLAG	
ÅRMRÖR. ÖVER ÅXELHÖJD		INGEN BEGRÄNSNING		
HUVUDRÖRELSER		INGEN BEGRÄNSNING		

1 Om jobb garanteras.

2 Vill helst ha fritt vald.

3 Allm. god belysning.

4 Allm. känslighet/gillar ej.

Arkivassistent
Ansvarig för arkiv
och reproavd.

KROCKLISTA	IND 652	JOB 839	SID 1
3.1 PROBLEMLÖSNING PRAKTISKT BETONAD	OSAKER	FOREKOMMER	
5.3 RÅD OCH ANVISNINGAR I ARBETET GOD FÄRDLEDNING	MÅSTE FOREKOMMA	FOREKOMMER EJ	*
6.2 ANSVAR HÖGGRADIGT ANSVAR	KLARAR EJ	FOREKOMMER	
VISST ANSVAR	KLARAR	*****FOREKOMMER EJ	
7. UPPMÄRKSAMHET-NÖGGRANNHET TÄNKMASSIG UPPMÄRKSAMHET SKARFT IBLAND ÖVER GENOMSNIITET	OSAKER KLARAR	FOREKOMMER	
8. STYRNING VAL AV ARBETSMETOD DELVIS STYRD FRITT VALD	OSAKER KLARAR	FOREKOMMER	
9. UPPSÄTTNING INBLICK I EGET ARBETE GODA MOJLIGHETER	MÅSTE FOREKOMMA	FOREKOMMER EJ	*
11. TOLEFANS ARBETSTEMPO TOPPELASTNINGAR GENOMSNIITLIGT	OSAKER KLARAR	FOREKOMMER	
14. HORSIL RULLER EL. ANDRA LJUDSTÖRN	KÄNSLIG	FOREKOMMER	
16. MANUELLT ARBETE PRECISIONSARBETE ORDINART	OSAKER	FOREKOMMER	

Bilaga 4 Guide för "nyckelpersonsintervjuer"

Guide för "nyckelpersonsintervjuer" med fackliga resp. myndighetsrepresentanter vid försöksmyndigheterna + viss annan datainsamling¹

Interna personalförhållanden

- Statistik över olika personal/yrkeskategorier, åldersstruktur m. m.
- Personalbudgetsystem och personalbudgetens storlek.
- Anställningsförfaranden, omplaceringsrutiner.
- Allmänt om omplaceringsmöjligheter.
- Nyanställningar och omplaceringsärenden under försöksperioden?
- Personalavgång under försöksperioden?
- Har försöket hämmat möjligheterna jobba med omplaceringar?

Anpassningsgruppen

- Bildades när?
- Ursprunglig sammansättning?
- Tidigare sammanträdesfrekvens (finns protokoll)?
- Utbildning för ledamöterna.
- Hur har ledamöterna valts ut – under vilka förutsättningar?
- "Intern status"?
- Avlastning i förhållande till pers. arb. enligt tidigare former?
- Synpunkter på sammansättning.
- Någon grupp som saknar representation?
- Partsroller?
- Övriga synpunkter?

Speciella problem i samband med inplacering av arbetshandikappade?

- Lönesättning.
- Svårigheter följa normal rekryteringsgång? (Hur ser denna ut inom olika områden?)
- Omplacering contra inplacering.
- "Handläggningseffektivitet"?
- Förståelse från övriga anställda för verksamheten? (attityder etc.).
- Egna resurser/möjligheter deltaga i arbetet – svårt komma ifrån?

¹ På ett tidigt stadium av försöket begärdes vissa personalstatistiska uppgifter o. dyl. från myndigheterna. Trots upprepade påstötningar inkom dessa i högst varierande utsträckning och form varför intervjuerna också kombinerats med försök att komplettera dessa data.

Speciella fackliga frågor

- Uppbackning från centralt fackligt håll?
- Facklig policy – osäkerhet?
- ANP:s tyngd/roll för att tillgodose de egna medlemmarnas intressen jämfört med tidigare ordning?
- Är ANP bra forum för fackligt inflytande?
- Önskvärdhet/möjligheter bredda ANP:s kontaktytor – exempelvis via arbetsplatsombud.
- Övrigt.

Synpunkter på själva försöksförloppet

- Inledande kontakter.
- Första info om försöksuppläggnen.
- Övrig info – hur, när, var etc; – synpunkter på räckvidd, genomslagskraft osv.
- Kvarstående info-behov?
- Attitydpåverkan?
- Kartläggningen; – nytta, användning, presentationsform, ev. ”bieffekter” i form av omkringinfo, etc.
- Synpunkter på själva försöksorganisationen – kontakter med SPN, SUT etc.
- Synpunkter på ANP-arbetet: Några nya grepp vid inplaceringarna? – speciella åtgärder i de enskilda ärenden? (åtgärder som ej normalt skulle ha vidtagits för nyrekryterade?)
- Hur har sammanträdena varit – sammanträdesrutiner, presentation av ärenden?
- Skulle man kunna finna lämpligare arbetsformer?
- Ansvarsfördelningen i förhållande till Af i enskilda ärenden?
- Blev det som ni trodde?

Framtiden

- ANP:s roll, arbetsformer m. m.

Bilaga 5 Blankett för uppföljning av inplaceringar

Uppföljning av inplaceringsärenden ^a

IND-NR

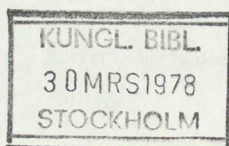
1 Beslut om inplacering	Befattning, anställningsform, lönesättning, heltid/deltid etc
2 Diskussion fram till beslut	
3 Introduktion	<p>Ex förberedelser vid avd, "anställningsintervju", andra förundersökningar ex vis läkarundersökning.</p> <p>Kontaktman</p>
4 Planering av arbetsuppgifter	Ex Individuella hänsyn, organisatoriska problem, ev handledare, "fadder" etc.
5 Tilldelade arbetsuppgifter	Noggrann beskrivning.
6 Jobbkartläggning	<p>Är motsvarande befattning kartlagd? Ange i så fall jobbnumret.</p>
7 Förloppet efter placeringen	<p>Ex Ev tillrättaläggande av arbetsuppgifter, i efterhand upptäckt behov av handledning, omplacering etc. Om "pryo" vid olika avd: beskriv arbetsuppgifter och hur man tagit hänsyn till utfall av pryon. "Sänkta krav"?</p>
8 Bedömt "utfall"	<p>Ex Ur arbetsmässig, individuell etc synpunkt - belastning för "anp-resurser"? Vad har visat sig vara det i arbetet viktigaste handikappet? (socialt, fysiskt, psykiskt etc).</p>

^a Blanketten är här komprimerad till en sida med enbart rubriktexter.

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: Hälsa- och miljöverknings vid användning av fossila bränslen. Jo
69. Energi, hälsa, miljö: Hälsa- och miljöverknings 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.
90. Anställning av arbetshandikappade i stat och kommun. A.



Statens offentliga utredningar 1977

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Kvinnlig tronföljd. [5]
Psyiskt 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 rättshjälpsystemet. [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 vägghållning. [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 miljöverknningar vid användning av fossila bränslen. [68] 3. Energi, hälsa, miljö: Hälso- och miljöverknningar 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–hälvsyddad verksamhet. [44] 2. Förtidspensionering. Två forskningsrapporter. [88] 3. Betingat arbetsföra. [89] 4. Anställning av arbetshandikappade i stat och kommun. [90]

Bostadsdepartementet

Kommunernas gatuhållning. [65]

Industridepartementet

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

Justitiedepartementet

Konungens brev till riksdagen 1918
Samlad utgåva 1918
Samlad utgåva 1919
Samlad utgåva 1920
Samlad utgåva 1921
Samlad utgåva 1922
Samlad utgåva 1923
Samlad utgåva 1924
Samlad utgåva 1925
Samlad utgåva 1926
Samlad utgåva 1927
Samlad utgåva 1928
Samlad utgåva 1929
Samlad utgåva 1930

Utrikesdepartementet

Utrikesdepartementets uttalanden
1918
1919
1920
1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930

Försvärsdepartementet

Försvärsdepartementets uttalanden
1918
1919
1920
1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930

Godsdepartementet

Godsdepartementets uttalanden
1918
1919
1920
1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930

Kommunikationsdepartementet

Kommunikationsdepartementets uttalanden
1918
1919
1920
1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930

Ekonomi- och finansdepartementet

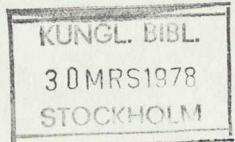
Ekonomi- och finansdepartementets uttalanden
1918
1919
1920
1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930

Äldreomsorgsdepartementet

Äldreomsorgsdepartementets uttalanden
1918
1919
1920
1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930

Utbildningsdepartementet

Utbildningsdepartementets uttalanden
1918
1919
1920
1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930



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

Anställning av arbetshandikappade i stat och kommun SOU 1977:90



LiberFörlag
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-03817-X
ISSN 0375-250X