Förstudie

ROSAB

– Rehabilitering i offentlig sektor aktiebolag

av Petra Palmestål, Samordningsförbundet Finsam-Falun, 2017
på uppdrag av samordningsförbunden i Dalarna



FINSAM Borlänge Samordningsförbund
Finsam
NORRA DALARNAS samordningsförbund FINSAM för Mora, Orsa, Älvdalen
NSF Nedansiljans Samordningsförbund
Samordningsförbundet Finsam VÄSTERDALARNA
Samordningsförbundet Finsam Falun

Sammanfattning

ROSAB (Rehabilitering i Offentlig Sektor AB) är en idé om ett nytt sätt att arbeta med långtidssjukskrivna inom den offentliga sektorn. En motsvarande struktur i byggbranschen, Galaxen Bygg AB, har fungerat framgångsrikt sedan 1986, men inom offentlig sektor finns inga liknande arbetsmodeller.

Idén är att – när alla möjligheter till rehabilitering inom den egna verksamheten uttömts – på ett strukturerat sätt hjälpa långtidssjukskrivna att byta arbetsgivare, och därmed vara kvar i egen försörjning och ha nytta av sina yrkeserfarenheter.

Denna förstudie beskriver förutsättningarna för att implementera idén i Dalarna.

Förstudien är gjord under ledning av styrelseordföranden i Samordningsförbundet Finsam-Falun, Arbetsförmedlingens enhetschef Mellersta Dalarna, Försäkringskassans områdeschef samt förbundscheferna från Samordningsförbundet Finsam-Falun och Borlänge samordningsförbund. Förbundschefer och styrelseordförande från länets övriga samordningsförbund har utgjort referensgrupp.

Förstudien föreslår som ett första steg en pilotverksamhet i projektform med Borlänge kommun, Falu kommun samt Landstinget Dalarna som projektägare. Försöksverksamheten föreslås pågå från 1 september 2018 till 31 december 2019.

En styrgrupp utses av ägarna. Inledningsvis föreslås styrgruppen anställa tre årsarbetare: en projektledare och två handläggare. De bildar en enhet under namnet ROSAB.

Vid sidan av denna enhet bildas RAR (Regionala Anpassningsgruppen Rosab) med representanter för arbetsgivare, fackliga organisationer, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt handläggarna i ROSAB. Styrgruppen bjuder in aktörerna till deltagande i RAR.

Projektet ska testa och utvärdera en arbetsmodell för rehabilitering av långtidssjukskrivna anställda i Falu kommun, Borlänge kommun och Landstinget Dalarna. Modellen riktar sig mot dem som bedömts inte kunna återgå till sina arbeten och där alla möjligheter till rehabilitering, anpassning eller omplacering inom den egna verksamheten uttömts.

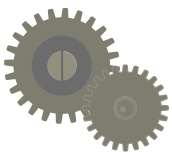
Modellen ser i korthet ut som följer:

- En långtidssjukskriven anställd bedöms av Försäkringskassan sakna rätt till fortsatt sjukpenning. Omplacering eller arbetsplatsanpassning hos arbetsgivaren går inte. I samförstånd med den anställde anmäler Försäkringskassan ärendet till RAR som beslutar om ROSAB ska ta sig an ärendet.
- Ärendet lämnas till ROSAB för handläggning och beredning, vilket sker i samråd med Arbetsförmedlingen och arbetsgivaren. En praktikplats hos ny arbetsgivare ordnas. Den anställde ansöker om tjänstledighet av hälsoskäl och om a-kassa.
- Beslut om praktik tas i RAR.
- ROSAB upprättar en rehabplan. Arbetsförmedlingen beslutar om aktivitetsstöd under praktikperioden.
- Den anställde genomför praktik hos den nya arbetsgivaren med återkommande stöd från ROSAB.
- Om praktiken övergår i anställning på den nya arbetsplasen kan den subventioneras med lönebidrag m.m.

Målet är att hitta ett arbete som personen klarar av inom offentlig eller privat sektor.

Pilotprojektet ska också förbereda ombildandet av ROSAB till ett aktiebolag, vilket är den juridiska form som befunnits mest lämplig.

Från 2020 övergår projektet till ordinarie verksamhet via aktiebolaget ROSAB. Fler kommuner i länet kan då ansluta sig.



Innehållsförteckning

Del 1
Redovisning av förstudien

Inledning 6
Bakgrund 7
Syfte och målgrupp 7

Förstudiens organisation 8
Projektägare 8
Styrgrupp 8
Referensgrupp 8
Genomförande 8

Förutsättningar i övrigt 10
Galaxen Bygg AB 10
Arbetsmiljöverket 11
Omställningsfonden 12

Resultat 13
Arbetsmodell 13
Bolagsbildning 15
Frågor och svar 16
Synpunkter från parterna 18

Del 2
Förslag till pilotprojekt

Förslag till pilotprojekt 2018 20
Projektets organisation 21

Slutsats – varför behövs ROSAB? 22

Del 1

Redovisning av förstudien

Galaxen Bygg AB:s modell för rehabilitering
tillämpad i kommun och landsting

Inledning

En avsiktsförklaring mellan Sveriges kommuner och landsting (SKL) och fackliga organisationer tecknades 19 augusti 2016 gällande ett gemensamt ställningstagande om åtgärder för friskare arbetsplatser inom kommun och landsting.

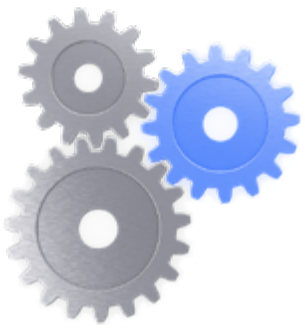
Ur avsiktsförklaringens inledning:

> Kommuner och landsting står inför särskilda utmaningar. En åldrande befolkning, etablering av stora grupper nyanlända och en snabb urbanisering är exempel på utmaningar som innebär särskilda påfrestningar på verksamhet och medarbetare.
>
> Höga krav i kombination med begränsade resurser är en bidragande orsak till sektorns relativt höga sjukfrånvaro. Vi parter i kommun- och landstingssektorn är övertygade om att vi med gemensamma ansträngningar kan vända utvecklingen så att vår sektor inte bara levererar den verksamhet som utgör kärnan i vår välfärd, utan också ger hållbar hälsa för de som ska utföra arbetet. Detta förutsätter att även huvudmän och lokal nivå agerar i enlighet med vår avsiktsförklaring.
>
> Vi, parter i kommun- och landstingssektorn, tecknar härmed vår avsikt att gemensamt utveckla och genomföra åtgärder för att säkerställa ett förebyggande arbetsmiljöarbete och i förlängningen ett friskt arbetsliv, god arbetsmiljö, förbättrade rehabiliteringsinsatser och snabbare och hållbar återgång i arbete för de som befinner sig i sjukskrivning, med målet att sänka sjukfrånvaron i kommuner och landsting till en låg och stabil nivå.
>
> Vi anser att sjukfrånvaron är negativ för både arbetstagare och arbetsgivare. Det innebär sänkt livskvalitet för medarbetare och förlorade kostnader och kompetenser i välfärdens verksamheter. Personal- och kompetensförsörjningen, stabiliteten i organisation och arbetsmiljö i kommuner och landsting hämmas av sjukfrånvaron och äventyrar kommunernas och landstingens förmåga att leverera en god välfärd till medborgarna.
>
> Vi avser att med hänsyn till lokala och verksamhetsspecifika förutsättningar och behov i det fortsatta arbetet utveckla våra insatser för att motverka de negativa konsekvenser som en hög och fluktuerande sjukfrånvaro innebär."

Vidare i avsiktsförklaringen finns ett avsnitt med rubriken "Nya vägar tillbaka från sjukskrivning". Avsnittet beskriver hur nya former bör utvecklas med syfte att medarbetare med långa sjukskrivningar, där rehabiliteringsmöjligheterna till ordinarie tjänst eller arbetsuppgifter är uttömda, måste få bättre förutsättningar att växla jobb eller yrke för att åter komma tillbaka i arbete.

I linje med denna avsiktsförklaring ligger idén med ROSAB (Rehabilitering i offentlig sektor AB), som ett nytt sätt att arbeta med långtidssjukskrivna anställda inom offentlig sektor.

Hela avsiktsförklaringen kan läsas på *www.skl.se.*



BAKGRUND

På samordningsförbundens länsägardialog i maj 2016 kom parterna överens om att genomföra ett nytt försök till implementering av ROSAB. En tidigare förstudie riktad till Borlänge kommun och Landstinget Dalarna kring ROSAB (2003–2004) ledde inte till implementering av modellen.

Projektidén som presenterades på länsägardialogen var, precis som i förra försöket, att skapa en plattform där långtidssjukskrivna inom offentlig sektor får möjlighet att på ett strukturerat sätt stöttas i att byta arbetsgivare och samtidigt få vara kvar i egen försörjning och fortsätta ha nytta av sin yrkeskompetens.

Det beslutades att en förstudie om dagens förutsättningar för start av ROSAB skulle genomföras under 2017 och finansieras gemensamt av sex av Dalarnas samordningsförbund. Vidare beslutades att förstudien skulle rikta sig till Falu kommun, Borlänge kommun samt Landstinget Dalarna.

En motsvarande struktur i byggbranschen, Galaxen Bygg AB, har fungerat framgångsrikt sedan 1986 och inga liknande arbetsmodeller har hittats inom offentlig sektor.

Parterna bestämde därför att efterlikna Galaxen Bygg AB samt att ta del av det förra försökets erfarenheter av att starta ROSAB.

Medan målgruppen för Galaxen – liksom f.ö. hela byggbranschen – domineras av män, är den offentliga sektorn och även gruppen långstidsjukskrivna inom den kvinnodominerad. Genom att ge stöd till denna grupp genom ROSAB verkar parterna för att genderperspektivet utvecklas.

SYFTE OCH MÅLGRUPP

Syftet med förstudien var att föra diskussioner med inblandade aktörer; Falu kommun, Borlänge kommun, Landstinget Dalarna (arbetsgivarna), fackliga företrädare, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och stämma av intresset för att bidra till att medverka i ROSAB. Förutsättningar, risker och möjligheter att genomföra ROSAB identifierades. Förslag på fortsatt finansiering av att genomföra ROSAB efter förstudiens slut togs också fram.

Målgruppen för denna förstudie är långtidssjukskrivna anställda i Falu respektive Borlänge kommun samt Landstinget Dalarna. Långtidssjukskrivna som bedömts att inte kunna återgå till sitt arbete, och där arbetsgivaren har uttömt alla möjligheter till rehabilitering, anpassning eller omplacering inom den egna verksamheten.

ANTAL PÅGÅENDE SJUKFALL 2017-09-08

	Antal dagar					
Arbetsgivare	**1–90**	**91–100**	**181–365**	**386–730**	**> 730**	**Totalt**
Landstinget Dalarna	79	65	74	60	65	343
Borlänge kommun	93	41	52	44	70	300
Falu kommun	39	44	35	39	25	182

Antal personer som uppbar sjukpenning i september 2017. Källa: Försäkringskassan

Förstudiens organisation

PROJEKTÄGARE

Samordningsförbundet Finsam-Falun valdes ut som projektägare och anställde en projektledare som tillträdde i januari 2017.

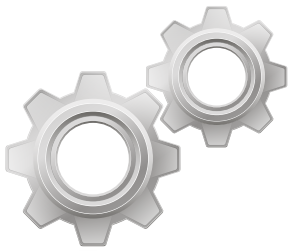
STYRGRUPP

Styrgruppen har bestått av styrelseordförande i Samordningsförbundet Finsam-Falun, Arbetsförmedlingens enhetschef Mellersta Dalarna, Försäkringskassans områdeschef tillika ledamot i samtliga av länets samordningsförbund samt förbundscheferna från Samordningsförbundet Finsam-Falun och Borlänge samordningsförbund.

Projektledare och styrgrupp har även haft stor hjälp av en handläggare på Försäkringskassan i framtagandet av flödesschema/arbetsmodell för ROSAB.

REFERENSGRUPP

Förbundschefer och styrelseordförande från länets övriga samordningsförbund har utgjort referensgrupp.



GENOMFÖRANDE

Ett av förstudiens första och viktigaste möten var att träffa projektledaren för ”gamla” förstudien om ROSAB, som genomfördes i början av 2000-talet. I den förstudien hade följande framgångsfaktorer identifierats:

- Bildande av en juridisk person som bär idén, lämpligen ett aktiebolag
- Tydlig arbetsmodell via en s.k. anpassningsgrupp och handläggare anställda i ROSAB
- Kollektivavtalstillägg

Hinder för implementering

Två saker gjorde att ROSAB inte kunde implementeras:

- Det största fackförbundet Kommunal ställde sig avvisande till att deras medlemmar skulle avsluta sin anställning hos arbetsgivaren, för att få en 18 mån anställning i ROSAB. Arbetssättet skulle klippa arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och individens anställningstrygghet skulle försvinna.
- Näringsdepartementet nekade till att låta ROSAB använda lönebidrag som finansiellt stöd likt det Galaxen Bygg AB har.

Konceptet behövde utvecklas

Styrgruppen hade från början en ambition om att projektledaren tillsammans med representanter från de olika aktörerna skulle bilda en arbetsgrupp. Med arbetsgruppens mångfald av kunskap och erfarenheter skulle ROSABs arbetsmodell tas fram genom bred delaktighet från aktörerna.

Det visade sig ganska snart att detta inte var rätt metod att ta fram modellen kring ROSAB. Projektledaren upplevde att flera av aktörerna ville ha svar på en mängd frågor för att kunna ta ställning till medverkan i ROSAB. Frågor som var tänkta att tillsammans hitta svaren på i en arbetsgrupp.

Styrgruppen i samråd med referensgruppen fick därför tänka om när det gällde arbetsmetod att komma vidare. Ett mer färdigt koncept i form av detaljerad

modell av ROSAB behövdes tas fram, för att möta parternas förväntningar.

Istället för att bilda en arbetsgrupp fick styrgrupp och projektledare därför hjälp av en medarbetare på Försäkringskassan att ta fram en arbetsmodell i form av ett flödesschema (sid 13), som visar hur ärendegången för en långtidssjukskriven anställd kan gå till.

Enighet om behovet

På länsägardialogen för Dalarnas samordningsförbund den 9 maj 2017 presenterade projektledaren en lägesrapport om förstudien.

Samlingen av politiker och tjänstemän vid länsägardialogen var rörande eniga om att ROSAB behövs. En tydlig positiv inställning till ROSAB uttryckte även politikerna i Region Dalarnas råd för välfärdsutveckling vid en föredragning för dem i juni 2017.

Informationsträffar

Hos de berörda aktörerna Falu kommun, Borlänge kommun och Landstinget Dalarna har projektledare och styrgrupp haft informationsträffar och dialog med:

- fackliga organisationer
- chefer och personal från kommunernas personalavdelningar
- personaldirektör och personal från landstingets personalavdelning
- ansvariga politiker för personalfrågor i kommun och landsting

Aktörernas åsikter och synpunkter om ROSAB redovisas på sidan 18.

Styrgruppen har även fått information av Arbetsmiljöverket om vad som ingår i arbetsgivarnas rehabiliteringsansvar för sjukskriven personal (sid 11).

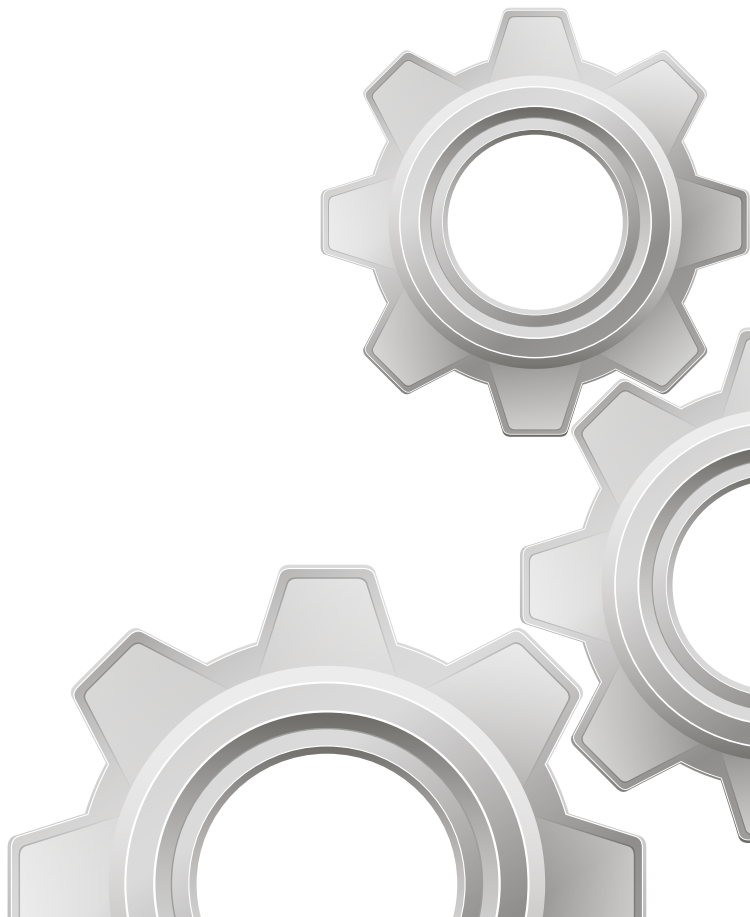
Alla som bidragit till arbetet med förstudien om ROSAB har bjudits in till ett slutseminarium i slutet av november.

En första kontakt har tagits för att uppvakta regeringen angående projektets idé till nytt arbetssätt. Några av ledamöterna på riksdagens dalabänk har besökt Falun och fått information om ROSAB av förbundschefen i Finsam-Falun och styrgruppens ordförande.

Pilotprojekt

Styrgruppens rapport och förslag om att genomföra ROSAB i ett pilotprojekt skickas i december till ansvariga politiker och tjänstemän i Borlänge och Falu kommuner samt Landstinget Dalarna.

Projektledaren har under hela förstudien haft stor hjälp av Galaxen Bygg AB:s handläggare samt från Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans representanter i Galaxens anpassningsgrupp.



Förutsättningar i övrigt

ROSAB är tänkt att efterlikna hur Galaxen Bygg AB arbetar och applicera modellen för offentlig sektor i form av ROSAB. Nedan redovisar vi kortfattat om Galaxen Bygg AB:s verksamhet.

Arbetsmiljöverkets beskrivning av hur långt arbetsgivares rehabiliteringsansvar sträcker sig, redovisas i illustrationen på nästa sida. Arbetsmiljöverkets bedömning är av avgörande betydelse för ingång till ROSAB.

Under förstudien har frågan kring om hur Omställningsfonden, som kommuner och landsting är med i, kan jämföras med ROSAB. Här redovisar vi därför Omställningsfondens insatser.

GALAXEN BYGG AB

Galaxen Bygg AB är byggsektorns eget företag för förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering. Företaget har sitt säte i Stockholm och grundades 1986. Lokala kontor finns på drygt 20 orter över landet. I Dalarna finns ett kontor i Borlänge. Kontoret har två handläggare som arbetar över hela länet.

Galaxen Bygg AB ägs gemensamt av Bravida, JM, NCC, Måleriföretagen i Sverige, Peab, Skanska och Sveriges Byggindustrier. Galaxen Bygg har dessutom ett samarbetsavtal med Glasbranschföreningen.

Rehabilitering

I rehabiliteringsarbetet är syftet att personer med anknytning till bygg-, väg-, anläggnings- och bygghantverkssektorerna ska ges möjlighet till ett nytt anpassat arbete med stöd av Galaxen Bygg. Galaxen Bygg har som mål att personerna ska med stöd av verksamheten få:

- reguljär anställning i byggsektorn
- reguljär anställning i annan sektor
- utbildning till annat arbete
- ålderspension

Målgruppen är långtidssjukskrivna, men även arbetslösa inskrivna på Arbetsförmedlingen, uppsagda, eller anställda med risk för uppsägning. Individen måste hålla sig till handlingsplanen som baserar sig på läkarutlåtandet.

Regionala anpassningsgruppen bygg (RAB)

Grunden för rehabiliteringsarbetet är samverkan mellan byggsektorns parter i de regionala anpassningsgrupperna (RAB). Anpassningsgruppen består av representanter från Galaxen Bygg AB, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt arbetsgivarorganisationer och de fackliga parterna.

Alla som ingår i anpassningsgruppen kan anmäla ett ärende. Många gånger har ärendet aktualiserats genom att individen har varit i kontakt med sin fackliga organisation eller via myndigheterna Arbetsförmedlingen (AF) eller Försäkringskassan (FK). Arbetsgivaren kan även anmäla ärenden via antingen sin egen part i anpassningsgruppen eller via handläggarna i Galaxen Bygg AB. Gruppens sammansättning och stora erfarenhet av rehabilitering och myndigheters regelverk ger en bra plattform för en lyckad start på individens rehabilitering samt ett stöd till ”nya” företaget i rehabiliteringsarbetet.

RAB:s uppgift är att behandla anmälda anpassningsärenden och lämna besked om lämplig lösning Alla i gruppen har ansvar för att lämna förslag på åtgärder inför anställning.

RAB tar beslut om individanpassade åtgärder som de finner lämpliga. Dessa hanteras sedan av handläggarna i Galaxen Bygg AB. Handläggarna i Galaxen Bygg AB är en del av anpassningsgruppen och är den aktör som genomför rehabiliteringsuppdraget via placering med anpassat arbete i ett företag inom eller utom byggsektorn. Galaxen Bygg AB har två handläggare anställda i Dalarna och det är de som följer upp individen/den sjukskrivne ungefär fyra gånger per år och återkopplar till anpassningsgruppen om resultatet av rehabiliteringsinsatsen.

Avtal om särskilda regler

Arbetstagarparterna samt arbetsgivarorganisationerna har tecknat ett centralt *Avtal om särskilda regler* vid anställning som innefattar rehabilitering inom Galaxen-verksamheten. Detta avtal tillämpas på de lokala kontoren.

Målgruppen för anpassningsgruppen är personer som har en anknytning till byggsektorn och som har en dokumenterad funktionsnedsättning och som bedöms inte kunna återgå i arbete utan rehabiliteringsinsatser. Alla möjligheter till rehabilitering inom företaget ska tömmas först, innan ärendet blir aktuellt för Galaxen.

Att delta i Galaxen ska handla om rehabilitering. Per-

sonen själv måste vilja göra en förändring i sitt arbetsliv. Läkarutlåtande är grunden till att en person blir aktuell för Galaxen. Att vara med i Galaxen kan leda till nytt arbete inom annan sektor än bygg. Vissa personer kommer till andra lösningar, t.ex. utbildning.

Lönebidrag

Vid de nya anställningarna får företagaren alltid ta del av Arbetsförmedlingens subvention lönebidrag, vilket innebär att arbetsgivaren binder sig till att arbetet ska vara anpassat. Enligt Galaxen Bygg finns det lite olika typer av lönebidrag då man pratar om en ”Galaxenanställning”, eftersom personen har nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning. Galaxen Bygg tar ett rehabarvode på 15 procent (arbetsgivaren kan få bidrag för den del av lönekostnaden som inte är högre än en bruttolön på 17 100 kronor per månad för heltid). Beroende på olika faktorer tar man ibland 17 procent. Galaxens handläggare fixar all administration och agerar stöd till arbetsgivaren via uppföljningar. I de fall där uppföljningen sköts direkt av Arbetsförmedlingen blir det inget 15 procents avdrag (som Galaxen Bygg benämner ”rakt lönebidrag”)

En ”Galaxenanställning”, dvs en anställning hos en ny arbetsgivare som sker med stöd från Galaxens handläggare (det är alltså inte Galaxen som anställer individen), pågår i snitt 2,5 år men längden varierar från fall till fall och beror helt på individens behov. Skulle tiden med lönebidrag inte räcka, finns det möjligheter att övergå till trygghetsanställning.

Förebyggande arbetsmiljöarbete

En av Galaxen Bygg AB:s handläggare arbetar även mycket med förebyggande insatser på yrkesprogram på gymnasiet. Handläggaren håller bland annat föredrag för eleverna om arbetsbelastning, ergonomi, stress, hälsa, motion, kost m.fl. livsstils faktorer som är viktiga för att behålla en god hälsa och förebygga sjukskrivning i kommande arbetslivet.

Den förebyggande, hälsofrämjande delen av Galaxens arbetsmodell är inte tänkt att tillämpas i ett första steg i ROSAB.

ARBETSMILJÖVERKET

Arbetsmiljöverket har bidragit med information gällande arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering. Nedanstående insatser är arbetsgivaren skyldig att genomföra:



Källa: Arbetsmiljöverket

När dessa anpassningsåtgärder är gjorda och den långtidssjukskrivne ändå inte kan återgå till arbete, anser Arbetsmiljöverket att arbetsgivare har uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar. Då finns möjligheten för arbetsgivare och den sjukskrivne att via ROSAB hitta en ny lösning i form av en ny anställning hos en ny arbetsgivare.

OMSTÄLLNINGSFONDEN

Arbetsgivare som är medlemmar i Sveriges kommuner och Landsting betalar årligen en premie om 0,1 procent av den totala lönesumman till Omställningsfondens kompetenshöjande insatser. Insatser som kan tillämpas vid tidig lokal omställning (TLO-KL) vid bland annat rehabilitering.

Vid användning av medel för tidig lokal omställning TLO-KL är huvudregeln att rehabilitering av arbetstagaren ska vara avslutad. I de fall arbetsgivaren med säkerhet kan bereda arbetstagare annat arbete hos arbetsgivaren genom att först vidta en kompetensutvecklingsinsats är det möjligt att tillämpa TLO-KL även för arbetstagare vars rehabiliteringsprocess inte är avslutad. Rehabiliteringsskyldigheten kvarstår i det fall arbetstagaren inte klarar av det nya arbetet.

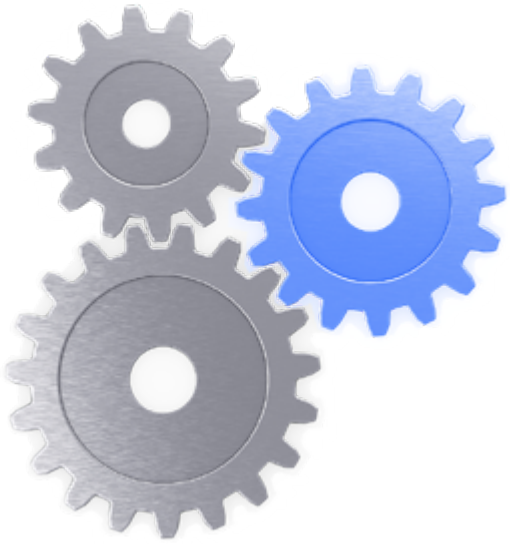
Även efter uppsägning

Omställningsinsats kan även användas för arbetstagare vars den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är avslutad och omplaceringsutredningen enligt 7 § 2 st. LAS är genomförd. Omplaceringsutredning visar att det inte finns några vakanta arbeten som kan erbjudas arbetstagaren. Arbetsgivaren konstaterar att det föreligger saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren kan i sådana fall välja att erbjuda en omställningsinsats till den uppsagde som en möjlighet att ta sig vidare i arbetslivet hos annan arbetsgivare.

Måste varsla

Arbetsgivaren ska varsla och underrätta om uppsägning enligt LAS. Vid begärd överläggning träffas en överenskommelse om att anställningen avslutas och omställningsinsatsen är en del av överenskommelsen.

Det sistnämnda alternativet att använda Omställningsfondens kompetenshöjande insatser för arbetstagare som varslas om uppsägning, kan vara ett komplement till att få stöd via ROSAB. Omställningsfonden kan bistå med kompetenshöjande insatser och ROSAB med stöd i att hitta nytt arbete hos ny arbetsgivare.



Resultat

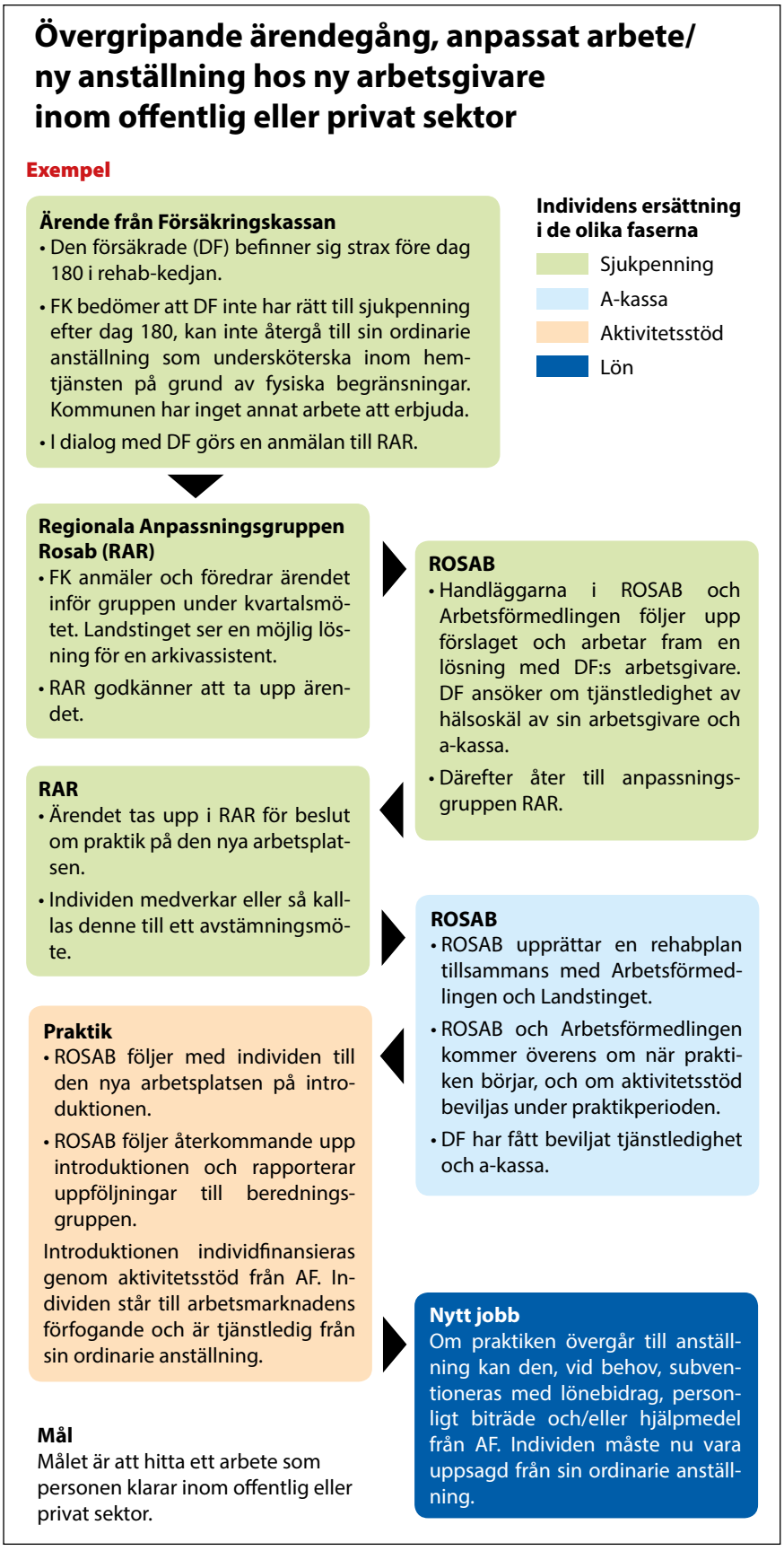
ARBETSMODELL

Flödesschemat bygger på att anställda som gått sjukskrivna under en längre tid (benämns som den försäkrade; DF) utan att arbetsgivare lyckats hitta en lösning inom sin egen organisation, skall få möjlighet till rehabilitering genom anpassad praktik hos annan arbetsgivare. Under tiden som praktiken fortlöper måste DF vara tjänstledig av hälsoskäl hos sin arbetsgivare för att kunna ansöka om att få ersättning i form av a-kassa och därefter aktivitetsstöd via beslut av Arbetsförmedlingen. Om praktiken fungerar bra är målet att DF får en anställning hos ny arbetsgivare. Om praktiken inte fungerar, tas ärendet upp igen i Regionala Anpassningsgruppen (RAR, se sidan 21) för att hitta en ny lösning. I gruppen ingår representanter för de aktörer som är involverade i rehabiliteringsprocessen tillsammans med handläggarna som är anställda av ROSAB.

För den som väljer att tacka nej till erbjudandet om stöd att hitta nytt arbete via ROSAB, går ärendet tillbaka till arbetsgivaren med sedvanliga arbetsrättsliga förhandlingar.

Flödesschemat är framtaget i samråd med arbetsförmedlarna i Galaxens anpassningsgrupp. De poängterar att ett ärende kan ta många olika vägar för ny lösning, exempelvis kan vissa rutor i flödesschemat hoppas över etc. Det viktigaste är att lösningen individanpassas.

Styrgruppen har utifrån egna funderingar och parternas åsikter



länge diskuterat om det behöver specificeras att tanken med ROSAB är att omplaceringen ska kunna ske till arbetsplatser på *hela* arbetsmarknaden och därmed både inom och utanför offentliga sektorn. Styrgruppen har landat i att det intressanta är att kunna använda DF:s yrkeserfarenhet, mindre viktigt exakt var och därför bör både offentlig och privat sektor vara alternativ att hitta ny arbetsgivare. Däremot är ett av villkoren för att komma in i ROSAB att DF ursprungliga anställning är inom offentlig sektor, i Falu kommun, Borlänge kommun eller Landstinget Dalarna som första steg. Styrgruppen tänker att de olika varianterna kan prövas i pilotprojektet.

Modellen bygger på att parterna i ROSAB har en gemensam rehabiliteringsplattform där deras långtidssjukskrivna anställda får stöd i att hitta ett nytt arbete hos ny arbetsgivare utan att behöva avsluta sin ordinarie anställning.

Tjänstledighet av hälsoskäl – ekonomisk ersättning via a-kassa

En viktig förutsättning för att kunna genomföra ROSAB-modellen är att den sjukskrivne får tjänstledigt av hälsoskäl av sin arbetsgivare. Anledningen till detta är att den sjukskrivne skall ha möjlighet till att få a-kassa efter att Försäkringskassan gett avslag på sjukpenning efter dag 180. En förutsättning för att kunna behålla den ekonomiska tryggheten under rehabiliteringsprocessen via ROSAB för att prova nytt arbete hos ny arbetsgivare.

Reglerna i sjukförsäkringen innebär bland annat att arbetsförmågan ska prövas mot hela arbetsmarknaden efter 180 dagars sjukskrivning. Kan man ta ett arbete har man i regel inte rätt till fortsatt sjukpenning. Istället kan man under vissa förutsättningar få a-kassa. (Gäller personer som är medlemmar i en a-kassa.)

Enligt 19a § förordningen arbetslöshetsförsäkringen (FALF) kan den som är tjänstledig från sitt arbete av hälsoskäl ha rätt till arbetslöshetsersättning om han eller hon uppfyller följande villkor:

1. Den sökande är tjänstledig utan lön på grund av hälsoskäl.
2. Försäkringskassan har bedömt att den sökande inte kan återgå till något arbete hos sin arbetsgivare eller att den sökande endast delvis kan återgå till arbete hos sin arbetsgivare.
3. Försäkringskassan har bedömt att det på arbetsmarknaden i övrigt finns arbeten som den sökande klarar att utföra.
4. Arbetsgivaren har vidtagit de rehabiliteringsåtgärder som varit möjliga.

Om Försäkringskassan beslutat att den sökande inte har rätt till ytterligare sjukpenning är punkterna 2–4 uppfyllda och medlemmen har rätt till a-kassa om punkt 1 och övriga villkor är uppfyllda.

I utredningen gentemot arbetsgivaren är det viktigt att säkerställa att medlemmen är tjänstledig p.g.a. hälsoskäl, om den sökande uppfyller villkoren i 19a§ FALF.

I vissa fall kan den sökande delvis återgå till sitt tidigare arbete eller annat arbete hos sin arbetsgivare. Den sökande har då rätt till arbetslöshetsersättning för den del som den sökande inte kan arbeta där under förutsättning att övriga krav är uppfyllda.

Utredningsskyldighet mot Försäkringskassan

Det är Försäkringskassans bedömning om den sökandes arbetsförmåga som ska ligga till grund för a-kassans bedömning om den sökande uppfyller villkoren i 19a § FALF.

Innan Försäkringskassan bedömer att den sökande inte har rätt till fortsatt sjukpenning har Försäkringskassan utrett förhållandet med berörda parter. Syftet med utredningen är att ta reda på om det är sannolikt att den sökande kommer kunna gå tillbaka till ett arbete någonstans i arbetsgivarens verksamhet. I utredningen bör det framkomma vilka rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren har gjort.

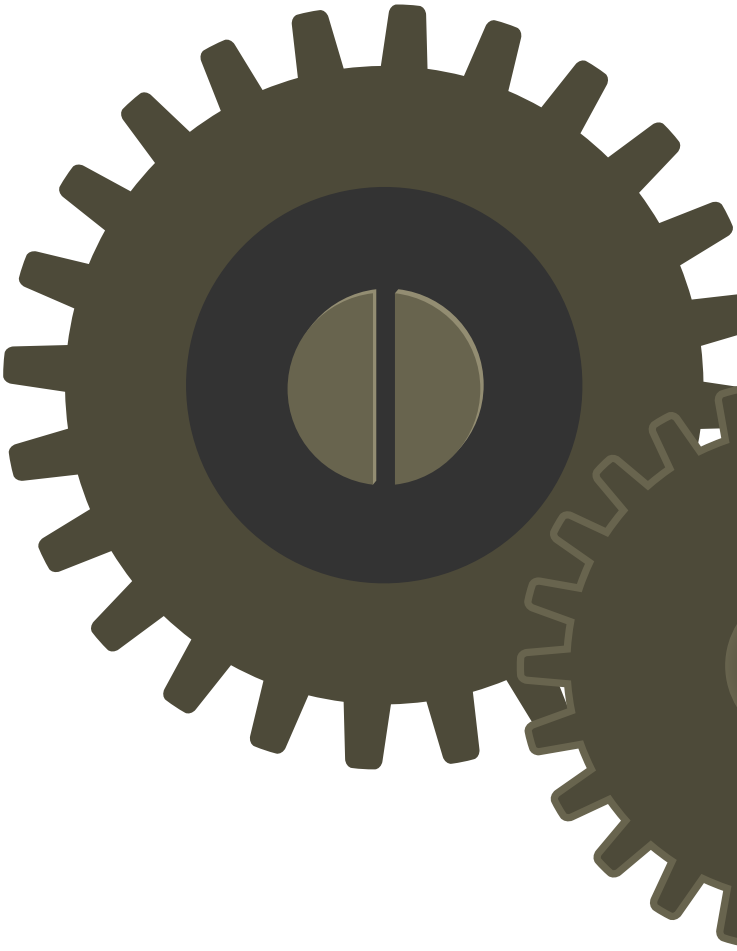
Utgångspunkten är att det är Försäkringskassans beslut som ska ligga till grund för den sökandes a-kassas bedömning och att a-kassan vill ha en kopia på beslutet. Försäkringskassan fattar beslut om avslag efter dag 181 i cirka 7 procent av alla sjukpenningärenden. I utredningen gentemot Försäkringskassan är det viktigt för a-kassan att säkerställa att Försäkringskassan någon gång har gjort bedömningen att medlemmen inte kan återgå till sitt nuvarande arbete, men att det finns andra arbeten på arbetsmarknaden som medlemmen kan ta. A-kassan har inget krav på att det ska finnas ett aktuellt beslut men Försäkringskassan måste någon gång ha gjort bedömningen. Andra eventuella intyg såsom protokoll eller telefonkontakter med Försäkringskassan som dokumenteras kan användas som underlag för a-kassans beslut.

Hela förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring kan läsas på *www.riksdagen.se*.

BOLAGSBILDNING

Diskussion om ett gemensamt bolag eller inte har förts i styrgrupp och referensgrupp och erfarenheter från Galaxen Bygg AB och ”gamla” förstudien om fördelar och nackdelar har diskuterats. I rapporten från gamla förstudien nämns bolagsbildningen som en av de viktigaste framgångsfaktorerna och den f.d projektledaren hade starka synpunkter att en lös rehabiliteringsgrupp/samverkansform skulle vara förödande. En egen självständig organisation behövs för ROSABs stabilitet och långsiktighet. Utan bolagsbildning kan ROSAB prioriteras bort i händelse av organisationsförändringar.

Både styrgrupp och referensgrupp är eniga om att ROSAB behöver bli ett bolag på sikt.



De främsta argumenten för en bolagsbildning är:

- Bildandet av ett aktiebolag innebär att någon äger, driver och utvecklar frågan om rehabilitering genom anpassat arbete hos ny arbetsgivare, även i tider då ägarorganisationerna är i förändring eller omvärlden kräver fokus på andra frågor.
- Verksamheten garanteras en god uppföljning och ett tydligt ägarengagemang genom kraven på en styrelse med ett omfattande ansvar, ett fast antal möten per år och en årlig stämma.
- Aktiebolag styrs av aktiebolagslagen som innehåller ett regelverk som ställer höga krav på ordning och reda i verksamheten. Regelverket styr också upp etableringen av verksamheten på ett bra sätt.
- Aktiebolag måste ha en auktoriserad och godkänd revisor.

Ett första förslag till bolagsordning, ägardirektiv, styrelserepresentation mm togs fram redan våren 2004 under ”gamla” förstudien. Bolaget fick arbetsnamnet ROSAB, Rehabilitering i Offentlig Sektor AB.

Styrgruppen anser att under det pilotprojekt som föreslås, ska uppdraget till projektet vara att fortsätta processen med förberedelser mot en bolagsbildning.

FRÅGOR OCH SVAR

Frågor som framkommit från parterna:

Fråga	Svar
Vad händer om man inte hittar rätt match? Vad händer när personen inte är placeringsbar?	Ärendet återgår till RAR för att hitta ny matchning. Om ingen lösning på placering finns, återgår ärendet till arbetsgivaren, som enligt LAS kan underrätta om uppsägning eller överenskommelse.
Kan ROSABs deltagare få företrädesrätt till tjänst hos arbetsgivare?	Nej, enligt LAS. Kommer troligtvis inte vara något problem i bristyrken där det inte förekommer någon övertalighet.
Behövs en medicinskt kunnig i anpassningsgruppen?	I RAR föreslås företagshälsovården vara adjungerad.
Borde inte målgrupperna för ROSAB vara två: de redan uppsagda och anställda som står inför uppsägning?	Styrgruppen instämmer.
Kan det finnas svårigheter med att skapa aktiebolag mellan landsting och flera kommuner?	I förra försöket togs beslut av både Landstinget Dalarna och Borlänge kommun att aktiebolaget ROSAB skulle bildas. I mars 2005 var t.o.m. ett konstituerande möte inbokat. Det ställdes dock in eftersom näringsdepartementet inte hittade någon lösning till att lönebidraget skulle kunna användas på ett otradionellt sätt i ROSAB. Styrgruppen tror därför att det i nutid är möjligt att ett aktiebolag skall kunna bildas.
Är det viktigt att ha med sig alla fackförbund i processen?	ROSAB är inte avhängigt på om ett eller flera fackförbund inte vill medverka. Viktigast är att de största fackförbunden är positiva, eftersom de flesta i ROSABs målgrupp är deras medlemmar.
Hur ställer sig Omställningsfondens insatser i jämförelse med ROSAB?	Omställningsfondens kompetenshöjande insatser är ett bra komplement till ROSABs arbetsmodell. Se vidare sidan 12.

Fråga	Svar
Hur kan ROSAB hjälpa till att jobba med den stora problematiken som psykisk ohälsa?	Genom att via ROSAB få stöd i att hitta ett anpassat nytt arbete hos ny arbetsgivare kommer troligtvis många långtidssjukskrivnas psykiska hälsa stärkas. Mår ex.vis personen psykisk dåligt p.g.a. för hög arbetsbelastning eller konflikter med kollegor, chef etc. kan lösningen vara att få ett nytt anpassat arbete hos ny arbetsgivare. I styrgruppens förslag att testa det framtagna flödesschemat för rehabilitering via ROSAB, ingår inte några ytterligare hälsofrämjande insatser, eftersom det ligger i arbetsgivarnas ansvar att arbeta med ett förebyggande arbetsmiljöarbete.
Hur ska finansieringen och de olika parternas bidrag och roll tydliggöras?	Parternas bidrag och roll är beskrivet på sidan 20–21 om förslaget till pilotverksamhet.
Hur ska avgränsningen mellan arbetsgivarnas rehabiliteringsansvar och ingången till ROSAB göras tydlig?	Avgränsningen har försökt tydliggöras genom att visa Arbetsmiljöverkets lista på anpassningsåtgärder som arbetsgivarna skall uppfylla innan deras rehabiliteringsansvar kan anses vara uppfyllt och därmed kan ROSAB ta vid.
Vilka vinster för individen, arbetsgivare och samhällsekonomiskt kan ROSAB generera?	• Den sjukskrivne får chans att använda sina yrkeserfarenheter. • Både arbetsgivare och fackliga organiationer får stöd i rehabiliteringsarbetet. • Arbetsgivarna får ett tillskott av arbetskraft. • Arbetsförmedlingen får stöd i samverkan med andra aktörer. • Försäkringskassan kan erbjuda ett bra alternativ i rehabiliteringsarbetet. • Antalet sjukpenningärenden minskar. Vinsterna beskrivs mer utförligt på sidan 22.

SYNPUNKTER FRÅN PARTERNA

Försäkringskassan
Initiativet till denna förstudie kom från Försäkringskassan, som självklart är positiv till idén.

Landstinget
Landstingets HR-personal som arbetar med rehabiliteringsärenden visar ett stort intresse av ROSAB.

Dialog om medverkan pågår med personaldirektören.

Arbetsförmedlingen
Arbetsförmedlingen bekräftar ett behov av ROSAB. En stor del av Arbetsförmedlingens kunder överensstämmer med ROSAB:s, dvs de långtidssjukskrivna. ROSAB behövs dels för att det i ett tidigare skede innan personen blir uppsagd, ska finnas en till aktör att välja än Arbetsförmedlingen och dels för att målgruppen är stor och fortsätter växa.

Arbetsförmedlingens kodning om funktionsnedsättning behövs för arbetet i ROSAB.

Fackliga organisationer
Vision understryker vikten av att få alla berörda parter att förstå att ROSAB kräver delaktighet. Fackliga kontakter på Vision i både Falun och Borlänge är överens om att det finns potential i ROSAB, att ROSAB är rätt sätt att jobba då sjukskrivningarna handlar mycket oftare om arbetsplatsen än om sjukdom. ROSAB har styrkan med totalt miljöombyte, inte bara byte av arbetsuppgifterna.

Kommunal har största antalet medlemmar som kan bli aktuella för ROSAB. Dialog har förts med fackförbundets ombudsman på regionnivå, som meddelat att de ställer sig positiva till medverkan i ROSAB. Fackförbundet är positivt på grund av att deras medlemmar har kvar sin anställning hos arbetsgivaren och ROSAB används som en förmedlare av ny arbetsplats och ny arbetsgivare. Under tiden har medlemmen beviljats tjänstledigt av hälsoskäl av sin arbetsgivare.

Lärarförbunden och *Vårdförbundet* är positiva.

Falu kommun
HR-specialister i Falu kommun bekräftar att det absolut finns ett behov av ROSAB – det behövs fler nya arbetsgivare för att kunna stödja långtidssjukskrivna med praktik, arbetsträning etc. HR har inte möjlighet till följa upp praktik, arbetsträning i den utsträckning som behövs.

I Falu kommun finns intresse av medverkan i ROSAB både från chefen och medarbetarna på personalavdelning, förhandlingsutskottet och från den centrala samverkansgruppen i vilka de fackliga organisationerna ingår.

Borlänge kommun
HR-personal och ansvariga politiker i Borlänge har fått information och beredning av frågan pågår. Ansvarig politiker önskar ett erbjudande om medverkan i ROSAB att ta ställning till.

Region Dalarna
I juni fick politikerna i Region Dalarnas Välfärdsråd information om ROSAB. Alla var positiva!

Del 2

Förslag till pilotprojekt

Genomförande av pilotverksamhet med
Falu kommun, Borlänge kommun och Landstinget Dalarna

Pilotprojekt 2018

Styrgruppen konstaterar att det finns intresse och nyfikenhet från politiker och tjänstemän hos parterna att starta ROSAB.

Förstudiens styrgrupp och referensgrupp föreslår därför att nästa steg är att parterna i ett pilotprojekt får möjlighet att prova modellen/flödesschemat kring ROSAB. Förslagsvis genomförs försöksverksamheten under tiden 2018-09-01–2019-12-31 enligt följande upplägg.

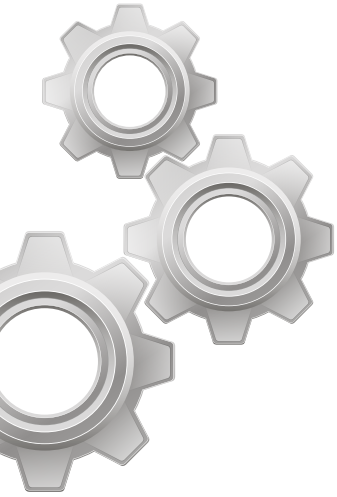
Projektets mål

Mål med projektet är att skapa en plattform för långtidssjukskrivna anställda inom offentlig sektor. En plattform som är tänkt att fungera i form av en struktur där en rehabiliteringsgrupp mellan arbetsgivare, fackliga organisationer, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan tillsammans verkar för att rehabilitera den enskilde till arbete hos annan arbetsgivare där personen fortsatt kan ha nytta av sin yrkeserfarenhet.

ROSAB bidrar till att genderperspektivet utvecklas inom arbetsmarknadsområdet, sjukpenningtalen minskar, kompetensförsörjningen ökar, arbetskraftsbristen sjunker och bidrar därmed till ett hållbart arbetsliv i Dalarnas offentliga sektor.

Projektägare

Projektet ägs gemensamt av Borlänge kommun, Falu kommun och Landstinget Dalarna.



Uppdraget

Uppdraget för pilotverksamheten/projektet:

1. Testa modellen/flödesschemat (sidan 13)
2. Utvärdera modellen/flödesschemat
3. Se över behovet av att upprätta avtal om särskilda regler mellan arbetsgivare och fackliga organisationer.
3. Upprätta ett förslag till bolagsordning, ägardirektiv mm som sedan skall behandlas av respektive kommun och Landstinget Dalarna. Utveckla aktiebolaget ROSAB och arbeta för att implementera alla länets kommuner på sikt. Målet bör vara att år 2020 skall kommun och landsting ha bildat ett aktiebolag och några fler kommuner skall ansluta sig i ROSAB. Ambitionen bör vara att bolagsbildningen sker under första halvåret 2019 för att kunna komma i drift 2020 med fler kommuner.
4. Undersöka möjlig fortsatt finansiering från 2020 när implementering av verksamheten kan ske via aktiebolaget.
5. Undersöka om det förutom rehabilitering till nytt arbete, även behöver arbetas med förebyggande arbetsmiljöarbete och i så fall på vilket sätt.

Finansiering av projektet

Kostnaderna för pilotprojektet beräknas till 2 mkr för att testa modellen/flödesschemat under föreslagen tidsperiod ovan.

Förslagsvis delar Borlänge kommun, Falu kommun samt Landstinget Dalarna på halva kostnaden, dvs. 1 mkr eller cirka 330 000 kr per part.

Samordningsförbunden föreslås finansiera 1 mkr där Borlänges samordningsförbund och Samordningsförbundet Finsam-Falun står för största delarna, men att även de övriga samordningsförbunden i länet som vill medfinansiera kan lägga ett valfritt bidrag.

PROJEKTETS ORGANISATION

Styrgrupp

En styrgrupp behöver utses av ägarna när beslut fattats om medverkan. Representanterna bör ha kunskap och intresse av att driva utveckling av ROSAB. Representanterna behöver även inneha en ledningsfunktion med mandat att fatta beslut gällande verksamhet och ekonomi.

Behovet av personal i ROSAB uppskattas inledningsvis till tre personer; projektledare (1 åa) och handläggare (2åa). Styrgruppen bör under första halvåret 2018 få medarbetarna på plats så att verksamheten kan starta i september 2018.

Styrgruppen behöver även bjuda in aktörerna till att bidra med representanter till den regionala anpassningsgruppen ROSAB (RAR).

Regionala anpassningsgruppen ROSAB (RAR)

I Galaxen Bygg finns en regional anpassningsgrupp bygg (RAB). I ROSAB bör en likadan grupp bildas med namnet Regionala anpassningsgruppen ROSAB (RAR).

RAR skall utgöra den samlade kraften i rehabiliteringsfrågor inom offentliga sektorn kommun och landsting. Gruppens primära uppdrag skall vara att genom samverkan behandla anmälda ärenden och lämna rekommendation om lämplig åtgärd. Den bör bestå av personer som representerar de aktörer som normalt är involverade i ett rehabiliteringsärende:

Arbetsgivare	
Landstinget Dalarna	1 representant
Falu kommun	1 representant
Borlänge kommun	1 representant
Fackliga företrädare	
Landstinget Dalarna	1–2 representanter
Falu kommun	1–2 representanter
Borlänge kommun	1–2 representanter
Försäkringskassan	1 representant
Arbetsförmedlingen	1 representant

I gruppen skall även de handläggare som anställs i ROSAB ingå. Deras funktion är att verkställa de åtgärder som RAR beslutar om.

Till mötena ska också medicinsk kompetens från företagshälsovård adjungeras vid behov.

Myndigheterna deltar i RAR utifrån sina uppdrag.

De organisationer som fattar ekonomiska beslut i en rehabiliteringsprocess bör också ge sina representanter mandat att fatta dessa beslut.

Ambitionen är att hålla nere antalet representanter i gruppen vilket innebär att kommunernas och landstingets tvärfackliga grupp skall utse max två representanter var till RAR. Med 20–30 fackliga organisationer verksamma i kommunerna och landstinget står det klart att någon absolut rättvisa inte är möjlig att åstadkomma. Vi föreslår därför att valet av representanter skall bygga på personlig kompetens, intresse och en bred förankring, inte facklig tillhörighet.

Följande urvalskriterier bör ligga till grund för val av representanter till RAR:

- En bred facklig grundkunskap
- Grundläggande kunskaper i försäkringsfrågor
- Erfarenhet av praktiskt rehabiliteringsarbete
- En bred tvärfacklig förankring

I RAR skall de fackliga företrädarna alltså inte representera sitt eget fackförbund, utan ha till uppgift att bidra med sin kunskap i rehabiliteringsfrågor samt sitt fackliga perspektiv och synsätt.

En modell där de fackliga organisationernas möjlighet att driva en enskild medlems arbetsrättsliga fråga till tvist inte påverkas och där arbetsgivaren kan se vinster med att införa ytterligare ett steg i sin rehabiliteringsprocess.

Referensgrupp

En referensgrupp utses med förslagsvis representanter från Galaxen Bygg, fackliga representanter, Arbetsmiljöverket, förbundschefer och/eller ledamöter från samordningsförbunden.

Slutsats – varför behövs ROSAB?

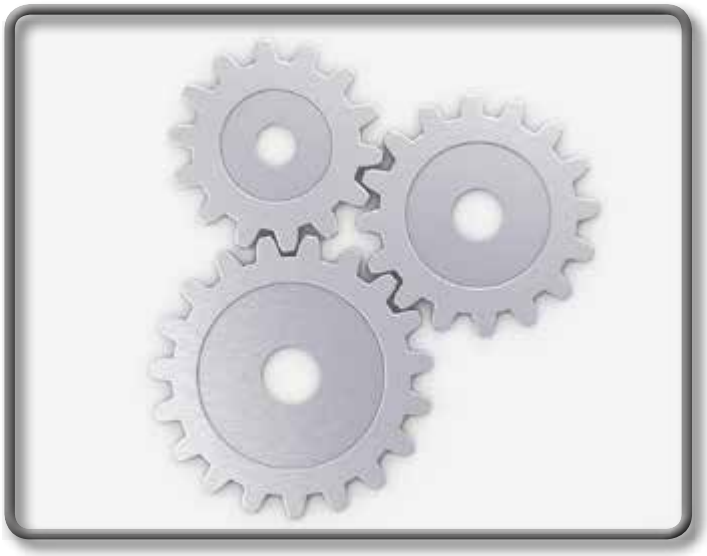
Varför behövs ROSAB? Vilka vinster finns det?

I inledningen av denna rapport beskrevs vad som delvis står i den avsiktsförklaring mellan Sveriges kommuner och landsting (SKL) och fackliga organisationer som tecknades 19 augusti 2016 gällande ett gemensamt ställningstagande om åtgärder för friskare arbetsplatser inom kommun och landsting.

I linje med denna avsiktsförklaring ligger idén med ROSAB (Rehabilitering i offentlig sektor AB), som ett nytt sätt att arbeta med långtidssjukskrivna anställda inom offentlig sektor.

Ett ställningstagande som förklarar varför vi i Dalarna behöver ett ROSAB och vilka vinster det kommer ge:

- Den långtidssjukskrivne får en chans att återigen använda sina yrkeskunskaper och kunna arbeta igen och kunna försörja sig.
- Arbetsgivarna får stöd i rehabiliteringsarbetet genom den gemensamma rehabiliteringsplattformen ROSAB.
- Arbetsgivarna får ny arbetskraft till sig via ROSAB, vilket bidrar till deras kommande kompetensförsörjning av personal.
- Fackliga organisationernas och tillika deras medlemmar får stöd i rehabiliteringsarbetet.
- Arbetsförmedlingen får stöd i samverkan med andra aktörer att hitta nya arbeten åt långtidssjukskrivna arbetslösa.
- Försäkringskassans handläggare kan erbjuda de försäkrade och deras arbetsgivare ett bra alternativ för stöd i rehabiliteringsarbetet. Antalet sjukpenningärenden minskar.



Slutsats: Ett vinn/vinn-koncept för alla inblandade parter och ett hållbart arbetsliv i Dalarnas offentliga sektor!

Nedansiljans Samordningsförbund

Samordningsförbundet Finsam Västerdalarna

Samordningsförbundet Finsam Falun

FINSAM Borlänge Samordningsförbund

Finsam Västerbergslagens samordningsförbund

NORRA DALARNAS samordningsförbund
FINSAM för Mora, Orsa, Älvdalen

DECEMBER 2017