



Erling Ribbing, programledare på Vinnova.

underlättar individuella lösningar

Resultaten var synnerligen lovande när Försäkringskassan och landstinget i Stockholms län för några år sedan studerade arbetsgivarringar i samband med planerna på att införa en rehabiliteringsgaranti i Stockholms län. Det inspirerade den dåvarande projektledaren Erling Ribbing och väckte frågan om också andra arbetsgivarringar runt om i landet hade samma positiva resultat – och om det är möjligt att dra slutsatsen att det är en effektiv arbetsmodell när man ska underlätta återgången till arbete eller förhindra utanförskap och utslagning.

Arbetsgivaren har en nyckelroll för att rehabiliteringsarbetet ska fungera. Att stimulera till utökad arbetsgivar-samverkan i nya former har därför varit en av utgångspunkterna för de forskningsprojekt som bedrivits inom den första fasen av Vinnovas Dynamoprogram, där åtta arbetsgivarringar har studerats.

Organiserad samverkan

Tanken bakom arbetsgivarringar är lika enkel som genial – när flera företag och organisationer samverkar i organiserad form ökar möjligheterna att hitta individuella lösningar på olika problem.

Arbetsgivarringar förekommer inte utomlands, men i Sverige har de funnits sedan början av 1980-talet. Arbetsmodellen har framför allt använts för att hjälpa sjukskrivna personer tillbaka till arbete och för att underlätta för den som vill byta jobb att hitta ett

Genom samverkan i en så kallad arbetsgivarring kan man lösa många problem som en enskild arbetsgivare inte klarar av. Mycket talar för att ett organiserat samarbete mellan arbetsgivare, lokalt eller regionalt, är ett effektivt sätt att hjälpa långtidssjukskrivna tillbaka till arbetet.

nytt. Det kan vara en elektriker vid ett av arbetsgivarringens företag som behöver omplaceras och som får ett ledigt vaktmästarjobb på ett annat. Eller en sekreterare som ska arbetsträna, men som av något skäl inte kan göra det på sin tidigare arbetsplats.

Samarbetet kan förstås också handla om andra frågor, till exempel karriärplanering och kompetensutveckling. Det är upp till varje arbetsgivarring att bestämma.

Se arbetsförmågan

Vinnovas Dynamoprogram är det första som undersöker hur arbetsgivarringar fungerar som redskap för frivillig rörlighet.

– Det är en unik satsning, säger Erling Ribbing på Vinnova. Och den ligger helt rätt utifrån regeringens arbetslinje – att förutsättningen för en hållbar tillväxt är att fler kommer tillbaka till arbetet efter en tids sjukskrivning eller arbetslöshet.

De arbetsgivarringar som ingått i Dynamoprojektet har sett lite olika ut. Några har till exempel valt att involvera de fackliga organisationerna. I andra

har Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen medverkat. Alla har på något sätt arbetat med rörlighetsaspekten.

I rapporten "Rörlighet för ett dynamiskt arbetsliv" beskriver den verksamhetsansvariga för Kalmarsundsregionens arbetsgivarring ökad rörlighet som lösningen på många av arbetslivets problem. Här har 80 procent av den grupp sjukskrivna som man arbetat med endera bytt jobb eller påbörjat en utbildning, eller någon annan åtgärd, som syftar till att de ska komma vidare i sina yrkesliv.

– Syftet är framför allt att öka personalens rörlighet på en regional eller lokal arbetsmarknad – för att förebygga inlåsning och ohälsa och för att underlätta rehabilitering efter sjukskrivning, säger Erling Ribbing. Intentionen är att se till den enskilda personens arbetsförmåga, i stället för att utgå från sjukdom och andra hinder för arbete.

– Men vi ser också att arbetsgivarringar kan bidra till att förbättra medlemsföretagens möjligheter att rekrytera personal och till att öka tillväxten.

Birgitta Jakobsson