



GALAXEN

**Galaxens modell för prevention och  
rehabilitering tillämpad i kommun och  
landsting**

**Fas 2 - Genomförande**

## Innehållsförteckning

<b>1. Bakgrund</b> .....	<b>2</b>
1.1 Grunderna för implementeringen av Galaxenmodellen i kommun och lansting.....	<b>3</b>
<b>2. Uppdraget - Fas 2: Genomförande</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Genomförande - Resultat</b>	
3.1. Bolagsbildning.....	<b>4</b>
3.1.1 Resultat.....	<b>6</b>
3.1.2 Likheter / skillnader med Galaxenbolagen.....	<b>6</b>
3.2 Kollektivavtalslägg / Särskilda regler.....	<b>7</b>
3.2.1 Resultat.....	<b>8</b>
3.2.2 Likheter / skillnader med Galaxenmodellen.....	<b>8</b>
3.3 Anpassningsgruppen.....	<b>9</b>
3.3.1 Resultat.....	<b>10</b>
3.3.2 Likheter / skillnader med Galaxenbolagen.....	<b>11</b>
3.4. Lönestöd.....	<b>11</b>
3.4.1 Resultat.....	<b>12</b>
3.4.2 Likheter / skillnader med Galaxenbolagen.....	<b>12</b>
3.5 Utbildning.....	<b>12</b>
3.6 Administrativt program.....	<b>13</b>
<b>4. Erfarenheter och kommentarer</b> .....	<b>13</b>

# 1. Bakgrund

Under perioden 2003-03-01 – 2003-12-31 fick CGB Bygg AB uppdraget att undersöka förutsättningarna för att överföra den framgångsrika Galaxenmodellen från byggsektorn till offentlig sektor.

Den förstudie som genomfördes i Borlänge Kommun och Landstinget Dalarna visade att det fanns behov, goda förutsättningar och ett stort intresse i de berörda organisationerna att införa en gemensam Galaxenmodell.

Både kommunen och landstinget hade en sjukfrånvaro på drygt 8 % år 2003. Ett relativt stort antal av dessa hade varit sjukskrivna under mer än ett år utan att man lyckats hitta lösningar inom sin ordinarie verksamhet. Både fackliga företrädare, chefer på olika nivåer och den politiska ledningen i båda organisationerna uttalade en tydlig vilja till en ökad samverkan för att hitta lösningar för personer med lång sjukfrånvaro. Även Försäkringskassan och Länsarbetsnämnden var, utifrån sin erfarenhet av Galaxenmodellen i byggbranschen, positiva till att bidra med resurser för att etablera en galaxenlik modell för rehabilitering även i kommun och landsting.

Resultatet av förstudien presenterades för AFA och landstingens och kommunernas arbetsmiljöråd, vilka ställde sig positiva till att gå vidare och stötta det fortsatta arbetet, implementeringsfasen.

## 1.2 Grunderna för implementeringen av Galaxenmodellen i kommun och lansting

Vid tidigare försök att sprida Galaxenmodellen till andra branscher har några tydliga framgångsfaktorer identifierats:

- Bildande av en juridisk person som bär idén, lämpligen ett aktiebolag
- Arbete genom anpassningsgrupper
- Tydligt arbetssätt via
  - Handläggare
  - Uppföljare
  - Arbetsmiljöpilot
- Kollektivavtalstilläg
- Administrativt system som kan stödja modellen

Förstudien gav inte underlag för att någon av dessa punkter kunde anses vara mindre relevant vid implementering i kommun och landsting. Galaxens tidigare erfarenheter av spridning, resultatet från ett tjugotal intervjuer med chefer, personalhandläggare och fackliga företrädare i Borlänge kommunkoncern och Landstinget Dalarna samt arbetsgruppens arbete var basen för vårt fortsatta uppdrag: Fas 2 – genomförande.

## 2. Uppdraget - Fas 2: Genomförande

Utifrån förstudiens resultat formulerades följande uppdrag till CentralGalaxen Bygg AB (CGB):

Borlänge Kommun och Landstinget Dalarna utgör det aktuella projektområdet. CGBs arbete i fas 2 förutsätter att Borlänge Kommunkoncernen och Landstinget Dalarna tillsammans tar för genomförandet nödvändiga beslut.

- CGB implementerar en Galaxenmodell på grundval av den genomförda förstudien som omfattar både den kommunala och landstingsverksamheten. Modellen bygger på Galaxens nuvarande rehabiliteringsmodell och innehåller både rehabiliteringsverksamhet i form av anställning i anpassade arbetsuppgifter och förebyggande arbete i form av arbetsplatspilotverksamhet.
- Anpassningsgrupper bildas med medverkan av fackliga företrädare, arbetsgivarna, länsarbetsnämnden eller arbetsförmedlingen, försäkringskassan och företagshälsovården.
- För att underlätta övergången till en Galaxenanställning för de som har en anställning i kommunen eller landstinget och säkerställa tillgången på platser, genom att underlätta för arbetsgivarna att ta emot Galaxenanställda, bör parterna enas om ett kollektivavtalstillägg. CGB ska bistå parterna med förslag och erfarenhet från byggbranschen för att utarbeta ett sådant tillägg.
- Ett bolag ska bildas för att utveckla, administrera och följa upp verksamheten. Bolaget skall ägas av huvudmännen Borlänge Kommun och Landstinget Dalarna. CGB upprättar ett förslag till bolagsordning, ägar direktiv mm som sedan behandlas av respektive organisations juridiska ombud. Ambitionen är att bolagsbildningen sker under första halvåret 2004.
- CGB fortsätter arbetet med att hitta formerna för lönestöd för anställda i kommun och landsting. Som stöd för detta arbete finns ett antal utredningar som stöder denna tanke har presenterats för näringsdepartementet under de senaste åren. Som exempel kan nämnas att både RFVs och AMS gemensamma förslag till effektivare rehabilitering och Sonja Franssons lönebidragsutredning. Båda innehåller förslag om att ge anställda långtidssjukskrivna möjlighet till någon form av lönebidrag/lönestöd.
- Grundläggande utbildning av handläggare, uppföljare och arbetsplatspiloter genomförs.
- Galaxens administrativa dataprogram anpassas till projektet mot särskild ersättning.

## 3. Genomförande - Resultat

### 3.1. Bolagsbildning

Diskussionen om ett gemensamt bolag initierades av CGB redan 2003, under förstudien. Argumenten för och emot ett gemensamt bolag diskuterades då med den politiska ledningen i kommunen och landstinget.

De främsta argumenten **för** en bolagsbildning var :

1. Bildandet av ett aktiebolag innebär att någon ”äger”, driver och utvecklar frågan om rehabilitering genom anpassat arbete, även i tider då ägarorganisationerna är i förändring eller omvärlden kräver fokus på andra frågor.

2. Verksamheten garanteras en god uppföljning och ett tydligt ägarengagemang genom kraven på en styrelse med ett omfattande ansvar, ett fastställt antal möten per år och en årlig stämma.

3. 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.

4. Aktiebolag måste ha en auktoriserad och godkänd revisor.

Den politiska ledningen ställde sig positiva till bolagsbildning redan initialt och påbörjade omgående en förankringsprocess i sina respektive organisationer. Ansvariga tjänstemän har också de varit positiva till etableringen av ett gemensamt rehabiliteringsföretag.

Ett första förslag till bolagsordning, ägardirektiv, styrelserepresentation mm togs fram i ett samarbete mellan CGB, Öhlings revisionsbyrå och representanter från Borlänge kommunkoncernen (nedan kallat kommunen) och Landstinget Dalarna (nedan kallat landstinget) redan under våren 2004. Bolaget fick arbetsnamnet ROSAB, Rehabilitering i Offentlig Sektor AB.

Enligt förslag till styrelserepresentation ska styrelsen bestå av 8 ledamöter, två politiska företrädare (varav en från oppositionen), en tjänsteman och en facklig företrädare från kommunen respektive landstinget. Syftet är att få en så bred och långsiktig förankring som möjligt och att visa på vikten av partsamverkan. Kommunen och landstinget fick i uppdrag att var för sig utse en tjänsteman och två politiska företrädare och den fackliga samverkansgruppen gavs uppdraget att utse sin representant.

Behovet av personal i ROSAB uppskattades till minst tre personer inledningsvis: En VD/verksamhetsansvarig och två uppföljare/handläggare med erfarenhet från kommunal- och landstingsverksamhet.

I januari-februari 2005 omarbetades bolagsordningen och ägardirektiven fått arbetats om efter förhandlingar om de särskilda reglerna för ROSAB-anställda och förändrade möjligheter till lönestöd.

I februari samlades för första gången alla ordinarie ledamöter och suppleanter, samt kommunens och landstingets valda revisorer till en gemensam information och diskussion. Tid för konstituerande möte sattes då till den 22 mars. Detta möte ställdes sedan in i avvaktan på näringsdepartementets svar om möjligheten att på ett otraditionellt sätt använda lönebidrag eller någon annan typ av lönestöd.

### 3.1.1 Resultat

Beslut om att bilda ett landstings- och kommunägt aktiebolag fattades av både landstingsfullmäktige och kommunfullmäktige vid juni månads möte 2004. Trots att beslutet om att bilda ett gemensamt bolag fattades så tidigt tog det lång tid innan beslutet verkställdes. Fördröjningen berodde till största delen på osäkerheten kring lönestödet. Då ROSA, likt Galaxen, var tänkt att finansieras via ett administrationsbidrag baserat på lönestödet blev finansieringen av ROSABs verksamhet också osäker.

Det definitiva beslutet om att verkställa bildandet av ROSAB fattades först den 4 april. Ett konstituerande möte kommer att hölls den 27 april 2005.

Landstingsfullmäktige utsåg tre ledamöter och ersättare för dessa redan vid mötet i juni 2004. Borlänge kommun fattade beslut om styrelserepresentation först vid fullmäktigemötet i slutet av november. Förslag till nominering av ledamöter från de fackliga organisationerna lämnades över till den fackliga samverkansgruppen att utse under hösten 2004.

Frågan om medverkan som ordinarie ledamot i styrelsen diskuterades ingående i de fackliga organisationerna: Vilket ansvar har man som styrelseledamot? Innebär det ett ekonomiskt ansvar, och hur hanterar vi i så fall det? Är det förenligt med fackens roll i övrigt? När det gäller aktiebolagslagen som styr ledamöternas ansvar är tydlig: alla ledamöter har samma ansvar, även ekonomiskt. Utifrån dessa diskussioner fattade de fackliga organisationerna olika beslut. Kommunal fränsade sig möjligheten att delta som ordinarie styrelseledamot, vårdförbundet var tveksamma medan andra var villiga att utse en representant till styrelsen. Borlänge kommunkoncernens fackliga samverkansgrupp presenterade vid mötet den 8 mars en ordinarie ledamot (SKTF) och en suppleant (SACO). *Landstinget Dalarna fortfarande är oklart om och i så fall vem som ska utses.*

För att finansiera delar av ROSABs verksamhet under etableringsfasen ansökte kommunen/landstinget om stöd från Europeiska SocialFonden. Stödet skulle ge möjlighet att hitta formerna, genomföra informationsinsatser och det "fotarbete" inom kommunen och landstinget som skulle krävas för att etablera ROSAB-modellen, tydliggöra förutsättningarna för ROSABs verksamhet och att hitta lämpliga placeringmöjligheter. Ansökan beviljades i mars 2005.

### 3.1.2 Likheter / skillnader med Galaxenmodellen

Det kommunal- och landstingsägda bolaget ROSAB är till sin konstruktion och innehåll mycket likt Galaxenbolagen. Etableringen bygger till stora delar på den erfarenhet som Galaxenbolagen erhållit under sin uppbyggnad och de förändringar som genomförts under senare år.

Styrelsen i ROSAB består likt Galaxenbolagens av ägarna, men skiljer sig i det att de fackliga organisationerna har varsin ordinarie plats i ROSAB.

ROSABs verksamhet är tänkt att efter avslutat stöd från ESF-fonden helt finansieras via ett administrationsbidrag, grundat på lönebidragets storlek, likt det som i dag används i Galaxenbolagen.

En stor skillnad mellan ROSABs verksamhet och Galaxenbolagens beror på den garanterade anställningstid på minst 18 månader som ges till de ROSAB-anställda. Denna garantianställning innebär att ROSAB har ansvar för att tillhandahålla arbetsuppgifter för en person som avslutar sin placering av annan orsak än att hon/han fått ett nytt arbete, övergått i ordinarie arbete utan lönestöd eller återgått i sjukskrivning.

### **3.2 Kollektivavtalstillägg / Särskilda regler**

Första förhandlingen mellan parterna, då ett utkast till särskilda regler presenterades, hölls i maj 2004. Förslaget byggde till stora delar på de särskilda regler som gäller för en Galaxenanställning. Förslaget hade utarbetats av CGB tillsammans med en arbetsgrupp, bestående av en arbetsgivarrepresentant från kommunen respektive landstinget, tre fackliga representanter från respektive organisation samt en representant var från försäkringskassan och länsarbetsnämnden. Förslaget byggde att personer som gått sjukskrivna under en längre tid, utan att man lyckats hitta en lösning inom den ordinarie verksamheten, skulle få möjlighet till rehabilitering genom anpassat arbete i ROSAB. Hon/han skulle vara tjänstledig från sin ordinarie tjänst och fortfarande ha sin anställning kvar i kommunen eller landstinget. Förslaget byggde också på att ROSAB på ett otraditionellt sätt skulle få möjlighet att använda någon form av lönestöd för anställda.

Vid detta första möte diskuterades frågor som kommunens och landstingets rehabiliteringsansvar, de arbetsrättsliga aspekterna på en ROSA-anställning liksom anpassningsgruppens sammansättning och mandat ingående. Ett nytt möte hölls i slutet av juni som i sin tur följdes av ytterligare ett i september.

Frågan om *vilka personer* som var aktuella för en ROSAB-anställning, *när* man kunde få en anställning och under *vilka villkor* har debatterades under många, långa, ibland häftiga men utvecklande diskussioner. Utmaningen blev att hitta ett vinna - vinna koncept. En modell där de fackliga organisationernas möjlighet att driva en enskild medlems arbetsrättsliga fråga till tvist inte påverkades och där arbetsgivaren kunde se vinster med att införa ytterligare ett steg i sin rehabiliteringsprocess. Förslaget till särskilda regler för ROSAB-anställda utvecklades och kom i väsentliga delar att skilja sig från det ursprungliga.

Från att ha varit en fråga om rehabilitering utvecklades förhandlingarna till att i första hand handla om arbetsrätt. En starkt bidragande orsak till fokuseringen på de arbetsrättsliga aspekterna var att de största fackliga organisationerna vid förhandlingen representerades av "nya" personer som inte tidigare varit delaktiga i diskussionerna och utvecklingen av modellen. I förstudien, i arbetsgruppen och Centrala RehabiliteringsGruppen representerades de största fackförbunden personer som arbetade aktivt/praktiskt med rehabiliterings- och arbetsmiljöfrågor i kommunen och landstinget, vid förhandlingen deltog regionala ombudsmän.

Vid mötet i september avslutades förhandlingarna. Det fanns då en samsyn kring modellen men eftersom en ROSAB-anställning, enligt den utvecklade modellen, innebär att man lämnade sin anställning i kommunen eller landstinget skulle överenskommelsen om särskilda regler för tecknas mellan de fackliga organisationerna och ROSAB så snart bolagsbildningen var klar.

De fackliga organisationerna har kontinuerligt informerats om ROSABs utveckling. I första hand genom representanterna i Centrala Rehabiliteringsgruppen men också genom återkommande information från arbetsgivarna och CGB.

### **3.2.1 Resultat**

Ett förslag till särskilda regler är framtaget och muntligen accepterat av de fackliga organisationerna (se bilaga).

Förslaget innebär att tillsvidareanställd personal inom kommunen och landstinget som varit sjukskrivna under en längre tid och där arbetsgivarna kan anses uttömt sina möjligheter ska efter rekommendation av Centrala Rehabiliteringsgruppen erbjudas en ROSAB-anställning.

Uppdraget att hitta ett lämpligt anpassat arbete lämnas till ROSAB. Den sjukskrivne får sedan ta ställning till ett erbjudande om anställning med anpassade arbetsuppgifter i ROSAB. Den som väljer att gå över i en ROSAB-anställning får en tillsvidareanställning i ROSAB med en garanterad anställningstid på minst 18 månader. Efter 18 månader gäller, likt Galaxen, en månads varsel och en månads uppsägningstid. Det är behovet av rehabilitering som ska styra arbetsinnehåll, tjänstgöringsgrad och lönebidragets storlek. Handläggare/uppfoljare introducerar den nyanställde på placeringsföretaget och följer sedan utvecklingen under hela anställningstiden. Målet är att den anställde ska övergå i en ordinarie anställning utan lönestöd.

Den som antar erbjudandet om en ROSAB-anställning lämnar sin anställning i kommunen eller landstinget och övergår i en ny anställning i ROSAB.

För den som väljer att tacka nej till erbjudandet om en ROSAB-anställning går ärendet vidare i den egna organisationen med sedvanliga arbetsrättsliga förhandlingar.

### **3.2.3 Likheter / skillnader med Galaxenmodellen**

Förslaget till särskilda regler för en ROSAB anställning har två stora skillnader jämfört med de som gäller för Galaxenanställda:

- En garanterad anställning på minst 18 månader.
- Den sjukskrivne är inte tjänstledig från sin grundtjänst i kommunen eller landstinget utan lämnar sin anställning och får en ny tillsvidareanställning i ROSAB.

Den garanterade anställningstiden innebär att ROSAB får ett större ansvar än de regionala

Galaxenbolagen när det gäller att tillhandahålla meningsfulla och anpassade arbetsuppgifter för sina anställda. Om en ROSAB-anställd, inom de 18 månaderna, avbryter sin placering på grund av annan anledning än sjukskrivning ansvarar ROSAB för att tillhandahålla arbetsuppgifter under garantitiden.

Efter de garanterade 18 månaderna gäller i stort sett samma regler som för Galaxenanställda. ROSAB-anställda, liksom Galaxenanställda, omfattas inte av turordningsregler utan anställningen styrs av rehabiliteringsbehovet. Arbetsgivaren kan också avsluta placeringen inom ramen för en månads varsel och en månads uppsägning.

### **3.3 Anpassningsgruppen**

Redan under förstudien bildades en arbetsgrupp bestående av arbetsgivar- och arbetstagarparterna, försäkringskassan och länsarbetsnämnden för att diskutera utformningen av en Galaxenmodell i kommunen och landstinget.

I diskussionerna kring bildandet av en gemensam anpassningsgrupp stod det tidigt klart att det fanns ett önskemål om att gruppen skulle verka under ett annat namn än anpassningsgrupp. Det hade tidigare funnits anpassningsgrupper men de hade lagts ner och namnet kändes därför förbrukat. Flera förslag diskuterades och valet föll på Centrala Rehabiliteringsgruppen (CRG).

Ambitionen var att gruppen skulle bestå av parterna, Försäkringskassan och Länsarbetsnämnden och att man vid behov skulle komplettera gruppen med medicinsk kompetens från företagshälsovården. Det var också viktigt att gruppen inte blev för stor utan kunde fungera som en arbetsgrupp. De organisationer som fattar ekonomiska beslut i en rehabiliteringsprocess skulle också ge sina representanter mandat att fatta dessa beslut.

Ambitionen om att hålla nere antalet representanter i gruppen innebar ett beslut om att kommunens och landstingets tvärfackliga grupp skulle utse två representanter var till CRG. Med 20-30 fackliga organisationer verksamma i kommunen och landstinget stod det klart att någon absolut rättvisa inte var möjlig att åstadkomma. Man enades därför om att valet av representanter skulle bygga på personlig kompetens, intresse och en bred förankring, inte facklig tillhörighet.

Följande urvalskriterier låg till grund för valet av representanter till CRG:

- 1 En bred facklig grundkunskap
- 2 Grundläggande kunskaper i försäkringsfrågor
- 3 Erfarenhet av praktiskt rehabiliteringsarbete
- 4 En bred tvärfacklig förankring

Förslagen lämnades till arbetsgivaren som gav möjlighet för representanterna att delta i CRGs arbete inom ramen för sin ordinarie arbetstid, inte facklig förtroendemannatid.

I CRG skulle de fackliga företrädarna alltså inte representera sitt eget fackförbund, utan har till

uppgift att bidra med sin kunskap i rehabiliterings- och försäkringsfrågor samt sitt fackliga perspektiv och synsätt.

### 3.3.1 Resultat

En Central RehabiliteringsGrupp (CRG) har bildats och består av 8 personer som representerar de aktörer som normalt är involverade i ett rehabiliteringsärende.

#### Arbetsgivare

Landstinget Dalarna	1 representant
Borlänge Kommunkoncernen	1 representant

#### Fackliga företrädare

Landstinget Dalarna	2 representanter
Borlänge Kommunkoncernen	2 representanter

**Försäkringskassan** 1 representant

**Länsarbetsnämnden** 1 representant

Till CRGs möten ska också medicinsk kompetens från Borlänge Hälsan och GävleDala Företagshälsovård adjungeras samt personal från ROSAB.

Centrala Rehabiliteringsgruppen har en rådgivande funktion.

Centrala Rehabiliteringsgruppen har att hitta ändamålsenliga lösningar i rehabiliteringsärenden som rör anställda i Borlänge Kommunkoncernen eller Landstinget Dalarna. Ärenden som tas upp i CRG ska ha pågått en längre tid utan att man funnit någon lösning inom det ordinarie rehabiliteringsarbetet. Ärenden aktualiseras av någon av de åtta representanterna.

I varje ärende ska en genomlysning göras av genomförda rehabiliteringsinsatser. Om gruppen gör bedömningen att arbetsgivaren har möjlighet att vidta ytterligare åtgärder lämnar CRG, utifrån gruppens gemensamma kunskap och erfarenhet, förslag till lämpliga åtgärder som den sjukskrivne och ansvarig chef har att ta ställning till. I de fall man gör bedömningen att arbetsgivaren vidtagit de åtgärder som krävs, och kan anses uttömt sina möjligheter kan CRG rekommendera de personer som anses vara i behov av ett anpassat arbete för sin rehabilitering, till ROSAB

CRG har också en rådgivande funktion gentemot ROSAB. CRG rekommenderar personer för en ROSAB-anställning. ROSAB ges sedan uppdraget att hitta ett anpassat arbete utifrån de möjligheter och begränsningar som de sjukskrivne har.

Den sjukskrivne erbjuds ett anpassat arbete med tydligt angivna arbetsuppgifter, inom eller

utanför Borlänge Kommunkoncern och Landstinget Dalarna. Hon/han gör sedan ett aktivt val, och tackar antingen ja eller nej till det erbjudna arbetet.

ROSAB fattar därefter beslut om anställning och skriver avtal med placeringsföretaget.

### **3.3.2 Likheter / skillnader med Galaxenmodellen**

Centrala Rehabiliteringsgruppen har stora likheter med Länsanpassningsgrupperna i Galaxenverksamheten. Ärendehantering är densamma och sammansättningen av gruppen likaså. I CRG har dock försäkringskassan en ordinarie representant, vilket inte är fallet i alla länsanpassningsgrupper.

En stor skillnad är dock att länsanpassningsgrupperna (LAB) i Galaxenmodellen likställs med en MB-grupp för de Galaxenanställda och är därför beslutande. CRG däremot har endast en rådgivande funktion.

## **3.4. Lönestöd**

I februari 2004 uppvaktade Borlänge Kommun, Landstinget Dalarna, Försäkringskassan och Länsarbetsnämnden i Dalarna tillsammans med fackliga representanter och CGB näringsdepartementet för första gången.

Dialogen med näringsdepartementet, med syfte att hitta möjligheter till lönestöd, fortsatte sedan under våren. För att beskriva tankarna bakom projektet och ge en grundlig beskrivning av Galaxenmodellen träffade CGB och AMS representant i CGBs styrelse ett antal tjänstemän på näringsdepartementet.

Trots flera kontakter lyckades inte näringsdepartementet ta fram ett förslag till finansiellt stöd som skulle göra det möjligt att genomföra det pilotprojekt som föreslogs vid uppvaktningen. I månadsskiftet juni/juli kom ett officiellt svar från näringsdepartementet, där man meddelade att man avslagit ansökan.

En viss förhoppning ställdes till höstens budgetproposition (vilken också näringsdepartementet hänvisat till) och de möjligheter till stöd för långtidssjukskrivna som eventuellt skulle finnas där. Tyvärr fanns ingenting att hämta i ”proppen” varför diskussionerna om att hitta möjligheter inom rådande regelverk återupptogs med de regionala aktörerna. Förutsättningarna för en ROSAB-anställning hade nu också förändrats till följd av förhandlingarna kring särskilda regler.

Till följd av dessa diskussioner ansökte Länsarbetsnämnden i Dalarna om särskilda medel, en extra tilldelning av lönebidrag, hos AMS för att pröva modellen. Under förutsättning att medel till lönebidragsanställningarna beviljades var också Försäkringskassan villiga att gå in med särskilda resurser för att stötta projektet.

I samband med ett besök av Hans Karlsson, fick Borlänge kommun ytterligare en chans att presentera ”ROSAB-modellen”. Denna gång utifrån det omarbetade förslaget. Presentationen resulterade i ytterligare ett besök hos näringsdepartementet. Den 4/3 uppvaktade företrädare för Borlänge kommun, Landstinget Dalarna och CGB åter näringsdepartementet. Även denna gång blev svaret negativt.

### **3.4.1 Resultat**

Ambitionen i inledningsskedet var att i ett pilotprojekt få möjlighet att på ett otraditionellt sätt testa och utveckla användningen av lönestöd för långtidssjukskrivna, i kommunen och landstinget i en ROSAB-anställning. Trots att flera utredningar visat på behovet av stöd till långtidssjukskrivna och tydliga samhällsekonomiska vinster för varje person som återgår i arbete (även om detta sker med hjälp av lönestöd) lyckades vi inte få gehör för ett pilotprojekt hos näringsdepartementet. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, de många möjligheterna till omplaceringar i dessa stora organisationer samt de ekonomiska konsekvenserna om alla kommuner och landsting skulle ha samma möjligheter var argument som framfördes som grund för avslag.

När de särskilda reglerna för ROSAB-anställningar omarbetades och innebar att som erbjöds en anställning faktiskt lämnade sin anställning i kommunen eller landstinget öppnade det möjligheten att använda lönebidrag inom befintligt regelverk. Dessa diskussioner resulterade i att Länsarbetsnämnden, i samband med ansökan till ESF-rådet om projektstöd från Europeiska SocialFonden, reserverade ca 6 miljoner kronor för lönebidragsanställningar i ROSAB under två år.

### **3.4.2 Likheter / Skillnader med Galaxenmodellen**

Lönestödet kom att se likadant ut i både Galaxenmodellen och ROSAB-modellen. Likt Galaxenmodellen styrs stödets storlek, längd mm av lönebidragsförordningen. Det som skiljer modellerna åt är att Galaxen och AMS tecknat en överenskommelse som gör det möjligt att Galaxenanställda kan beviljas lönebidrag under tiden de är tjänstlediga från sitt ordinarie arbete.

## **3.5 Utbildning**

I AFAs uppdrag ingick att CGB skulle svara för utbildning av handläggare/uppföljare och arbetsplatspiloter. Då den praktiska verksamheten ännu inte kommit igång vid projektslut har denna utbildningsinsats uteblivit.

Centrala RehabiliteringsGruppen har däremot fått möjlighet att ta del av Galaxenmodellens arbetssätt på olika sätt. Bland annat genom informationer från CGB men också från regionbolaget och medlemmar i LAB (länsanpassningsgruppen). Alla representanter i CRG har också vid något eller några tillfällen deltagit i LABs möten.

CGB har arbetat aktivt under hela projekttiden med informationer till både fackliga representanter och chefer på olika nivåer för att förankra Galaxenmodellens och ROSABmodellens idé och arbetssätt.

### **3.6 Administrativt program**

Galaxens administrativa system, Luna har legat till grund för de underlag för dokumentation av ärenden som tagits av CRG. Någon skarp test av instrumenten har inte genomförts eftersom verksamheten ännu inte har kommit igång.

## **4. Erfarenheter och kommentarer**

Efter nästan två års arbete, med förstudie och implementering, kan vi konstatera att det är möjligt att överföra Galaxenmodellen till kommun och landsting. Det kan krävas justeringar utifrån regionala eller organisatoriska skillnader, men att arbeta med rehabilitering genom anpassat arbete i ett fristående bolag är möjligt.

Möjligt men inte helt lätt..... Under arbetets gång har vi identifierat ett antal förutsättningar som har gynnat respektive försvårat etableringen av en Galaxenlik modell i Borlänge kommunkoncernen och Landstinget Dalarna.

- **Två organisationer med liknande politisk majoritet**

Samverkan mellan kommunen och landstinget och bildandet av ett gemensamt bolag underlättades definitivt av att de politiska ledningarna har samma politiska värderingar och företräder samma parti.

- **Goda erfarenheter av Galaxenverksamheten hos övriga Rehab-aktörer**

Förutom ett stort engagemang hos kommunen och landstinget har också Försäkringskassan och Länsarbetsnämnden aktivt bidragit till och avsatt resurser för att arbetet i ROSAB ska komma igång. En bidragande orsak till detta är naturligtvis att man ser ett stort behov av ytterligare verktyg för de långtidssjukskrivna. En annan är de goda erfarenheter som både Försäkringskassan och Länsarbetsnämnden har av Galaxenverksamheten i Dalarna.

- **Anställning i kommun eller landsting = livstidsanställningar**

Trots att både Borlänge kommun och Landstinget Dalarna fattat politiska beslut om att det tidigare förhållningssättet att ingen anställd i organisationen skulle sägas upp inte gäller längre lever traditionen/myten kvar. Uppfattningen om att arbetsgivaren alltid kan ordna en omplacering har varit tydlig hos några fackliga företrädare, men också hos tjänstemän på näringsdepartementet.

En bidragande orsak till detta kan vara att arbetsgivarna i de flesta fall löser situationen med att

medarbetaren säger upp sig själv mot ett avgångsvederlag. Enligt både kommunen och landstinget uppmanas de att lösa kniviga ärenden på ”hemmaplan” och inte driva dem vidare av sin arbetsgivarorganisation.

- **Anställning viktigare än arbete**

I förhandlingen kring de särskilda reglerna kom fokus att gå från rehabilitering till arbetsrätt. Det var framför allt det största fackförbundet, Kommunal som framhöll de arbetsrättsliga aspekterna av en ROSAB-anställning. Att ha kvar sin anställning blev viktigare än att hitta en lämplig, långsiktig lösning utifrån hennes/hans nedsatta funktion. Vi har under projektets gång sett att bristen på alternativa lösningar ger en inlåsningsseffekt i sjukskrivning.

- **Intern kommunikation**

Som tidigare beskrivits påverkades projektarbetet negativt av att information inte fördes vidare i den egna organisationen. Speciellt tydligt blev det vid förhandlingen då arbetsgruppens förslag (med deltagare från bl a kommunal) underkändes av den egna ombudsmannen. Informations- och förankringsarbetet fick då göras om, och fattade beslut brytas upp.

- **Stelbenta system**

Oviljan att pröva nya metoder och nya arbetssätt, framförallt hos näringsdepartementet, har tagit mycket tid och kraft av alla engagerade i projektet. Det är möjligt att de idéer och tankar som genomsyrar ROSAB-modellen är lite för tidigt lanserade. Det verkar som om föreslagna insatser går ”i rätt riktning” och eventuellt kan göra det möjligt att i en nära framtid jobba enligt den ursprungliga modellen.

Lösningen för implementeringen av ROSAB-modellen blev att anpassa modellen till det rådande systemet för lönebidrag och rehabersättning.