

Livsverktyget

- Rehabiliteringsutbildning för chefer

Slutrapport

Ett uppdrag från Bliwa Stiftelsen

Degerfors den 16 juni 2008

Jan-Åke Brorsson i samråd med Lars Törnqvist,
Berit Bäckström och Thomas Aronsson

INNEHÅLL

1. Sammanfattning	3
2. Uppdraget	4
3. Utbildningens syfte och mål	4
4. Utbildningens innehåll och uppläggning	5
5. Genomförda utbildningar och konferens	6
6. Deltagarnas förväntningar.....	6
7. Utvärdering av utbildningen	9
8. Erfarenheter av genomförda utbildningar	15
9. Framåtblick	18

1. Sammanfattning

Hösten 2006 fick **Metodicum AB** uppdraget av **Bliwa Stiftelsen** att för linjechefer inom livsmedelsbranschen genomföra 16 tredagarsutbildningar om effektiv rehabilitering och praktiskt rehabiliteringsarbete.

Utbildningen är en del av projektet **Livsverktyget** som Bliwa Stiftelsen bedriver i samverkan med Livsmedelsföretagens branschorganisation (Li) samt fackförbundet Unionen(tidigare SIF).

Syftet med Livsverktyget är att genom utbildning, praktiska verktyg och samverkan **stärka chefer i rehabiliteringsarbetet.**

Målet för utbildningen har varit att ge förutsättningar för att bättre kunna hantera sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocesser och därmed få ökad trygghet i chefsrollen. Med **verktyg** för ett effektivare rehabiliteringsarbete skall bättre förutsättningar skapas för att få friskare medarbetare och därigenom ökad produktivitet och lönsamhet. **Erfarenheter och lärdomar** i projektet skall spridas såväl till projektets målgrupp som till övrigt arbetsliv

Metodicum har genomfört 16 utbildningsomgångar. Antalet deltagare har totalt varit 201 varav 77 varit kvinnor och 124 varit män. Deltagarna har kommit från 40 företag/organisationer varav några företag haft flera deltagare. Tre företag har haft mellan 27-34 deltagare och 15 företag har haft en deltagare. Huvuddelen av deltagarna har varit linjechefer. Därutöver finns deltagare från personalavdelningar/HR-funktioner.

Erfarenheterna av utbildningarna har varit mycket goda. Utvärderingen pekar på att deltagarna har en mycket positiv syn på utbildningens innehåll, uppläggning och genomförande. Resultat som visar på en god kvalitet. Deltagarna har ansett att deras förväntningar har blivit uppfyllda. Av totalt 201 deltagare har 192 sagt sig kunna rekommendera utbildningen. 4 har sagt nej, 4 har sagt vet ej och 1 har lämnat blankt.

Genom utbildningen har Bliwa Stiftelsen, Li och Unionen ett **nätverk på drygt 200 deltagare från 35 företag** att arbeta med. Det är nu viktigt att underhålla, utveckla och stärka detta nätverk. Det gäller att ge nuvarande deltagare i nätverket återkoppling med nyhetsinformation liksom andra åtgärder för att hålla nätverket intakt. Men det gäller också att få in nya företag och nya medlemmar i nätverket.

Under utbildningen har **förslag om fortsatt samverkan** kommit fram. Idéer som kan ligga till grund för att stärka, bredda och utveckla nätverket. Idéer som fram-

kommit är exempelvis: webbverktyg, återträffar, temadagar, studiebesök och lokal samverkan mellan arbetsplatser.

I först hand torde det vara ett ansvar för branschorganisationen, Li, att ta till vara och genomföra dessa idéer.

Deltagarnas positiva syn på utbildningen har inneburit att även **andra branscher har visat intresse för utbildningen**. Tillsammans med Li planerar Metallgruppen, Skogsindustrierna samt ytterligare branschorganisationer att erbjuda motsvarande utbildningar under hösten/vintern 2008/09.

En vetenskaplig utvärdering görs av IVL Svenska Miljöinstitutet. När resultatet av IVL:s utvärdering föreligger kommer det att finnas ytterligare underlag och idéer för beslut om åtgärder.

2. Uppdraget

Hösten 2006 fick Metodicum AB uppdraget av Bliwa Stiftelsen att för linjechefer inom livsmedelsbranschen genomföra 16 tredagarsutbildningar om effektiv rehabilitering och praktiskt rehabiliteringsarbete. Utbildningen var en del av projektet Livsverktyget som Bliwa Stiftelsen bedriver i samverkan med Livsmedelsföretagens branschorganisation (Li) samt fackförbundet Unionen (tidigare SIF). Målgruppen var i första hand linjechefer men även annan personal exempelvis från personalavdelningar/HR-funktioner skulle kunna delta. Utbildningen har genomförts av Berit Bäckström, Thomas Aronsson och Jan-Åke Brorsson, som alla tre arbetar som konsulter åt Metodicum AB.

3. Utbildningens syfte och mål

Syftet med Livsverktyget är att genom utbildning, praktiska verktyg och samverkan **stärka chefer i rehabiliteringsarbetet**.

Målet för utbildningen har varit att ge förutsättningar för att bättre kunna hantera sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocesser och därmed få ökad trygghet i chefsrollen.

Med **verktyg** för ett effektivare rehabiliteringsarbete skall bättre förutsättningar skapas för att få friskare medarbetare och därigenom ökad produktivitet och lönsamhet.

Erfarenheter och lärdomar i projektet skall spridas såväl till projektets målgrupp som till övrigt arbetsliv

4. Utbildningens innehåll och uppläggning

Utbildningens innehåll och uppläggningsformades genom ett mycket nära samverkan mellan Metodicum, utbildarna och Bliwa Stiftelsens projektgrupp. I utbildningen har vi försökt ge dels ett lagstiftningsperspektiv dels ett ekonomiskt perspektiv men också ett praktiskt personalpolitiskt perspektiv. En hel del utrymme har skapats för att kunna diskutera egna praktiska fall och utbyta erfarenheter mellan deltagarna och därmed kunna utnyttja den kompetens som funnits hos deltagarna i utbildningen.

Utbildningen har haft följande inriktning och struktur:

- Den svenska sjukförsäkringen
En genomgång av hur den svenska sjuk- och socialförsäkringen vuxit fram samt hur sjukfrånvaron utvecklats.
- Linjechefens roll och ansvar
*Formella krav och praktiskt arbete med inriktning på Hälsofrämjande och Förebyggande insatser, Fånga tidiga signaler, Rätten till sjuklön, Rätten till sjukpenning, Rehabilitering samt Avslut av sjukfall.
En genomgång av gällande lagstiftning samt gruppdiskussioner om ett rehabiliteringsfall och hur Försäkringskassans blankett "Plan för återgång i arbete" kan användas.
Diskussioner om praktiska fall och erfarenheter, som deltagarna själva haft med sig till utbildningen.*
- Rehabiliteringens ekonomi
Hur funktionsnedsättningar påverkar produktiviteten och verksamhetsresultatet. Kostnader för rehabiliteringsfall. Lönsamhet vid rehabilitering. Exempel på verkliga fall.
- Samverkan
Hur använder vi och får stöd av interna och externa resurser? Diskussion om egna rehabiliteringsfall och egna erfarenheter.
- Det motiverande och ibland svåra samtalet
En bra dialog med medarbetarna lägger grunden för samtalet. Planering, samtalsmetodik, hur får jag stöd mm.

- Chefens ansvar – en sammanfattning
- Hur skapar man samverkan mellan arbetsgivare
Erfarenheter från ett AFA-projekt i Värmland. Hur kan Livsverktygets utbildning utgöra en grund för fortsatt samverkan?

5. Genomförda utbildningar och konferens

Metodicum har genomfört 16 utbildningsomgångar. Utbildningarna har geografiskt varit förlagda till trakterna av Malmö, Göteborg, Stockholm och Umeå. Antalet deltagare har totalt varit 201 varav 77 varit kvinnor och 124 varit män. Deltagarna har kommit från 40 företag/organisationer varav några företag haft flera deltagare. Tre företag har haft mellan 27-34 deltagare och 15 företag har haft en deltagare. Huvuddelen av deltagarna har varit linjechefer. Därutöver finns deltagare från personalavdelningar/HR-funktioner samt ett fåtal från andra branschorganisationer. Gruppstorleken har varierat från 7 till 19 deltagare.

Metodicum har dessutom medverkat till att arrangera en endagskonferens för högre chefer. Temat var strategisk och effektiv rehabilitering. Konferensen genomfördes i maj 2007 och innehöll en presentation av tredagarsutbildningen och erfarenheter av genomförda utbildningsomgångar. Dessutom fanns inslag om kostnader och lönsamhet vid rehabilitering, roller och ansvar, en utblick mot Europa samt Spendrups resa från ett reaktivt till ett proaktivt förhållningssätt. ”Att fråga är att bry sig om”. Konferensen hade ca 60 deltagare.

6. Deltagarnas förväntningar

I början av varje kurs har deltagarna fått presentera sig själva och samtidigt berätta om vilka förväntningar de har haft på utbildningen. Nedan ges en sammanfattning över de förväntningar som framförts.

Vad säger lagstiftningen?

I alla kurserna har frågor om lagstiftningen tagits upp. Man har önskat kunskap om vad som gäller. Vilken roll och vilket ansvar som arbetsledaren/arbetsgivaren har. Hur kan jag, som linjechef, bli tryggare i rehabiliteringsarbetets alla faser? Hur långt kan jag gå? Hur långt sträcker sig arbetsgivarens ansvar? Vad förväntas av mig som chef och vilka rättigheter har jag. Grundläggande kunskap om roll och ansvar.

Hälsofrämjande och förebyggande insatser?

Hur mycket förebyggande skall man arbeta? Vad menas med hälsofrämjande insatser?

Hur skapar man bra kontakt med de anställda? Hur få igång en dialog med medarbetarna? Strategiska frågor. Vilka? Hur?

Hur fånga upp tidiga signaler?

Hur skapar jag förutsättningar för att fånga tidiga signaler? Vilka metoder finns det?

Kan jag ifrågasätta och lägga mig i! Ett sätt att visa att jag bryr mig om?

Hur hinner man med att se individen?

Vilka krav kan ställas på den anställde?

Frågor har ställt om den anställdes roll och ansvar. Vilka krav kan ställas från arbetsgivaren? Vilka krav kan Försäkringskassan ställa? Kan man få reda på orsaken till sjukfrånvaron? I så fall hur och av vem? Svårigheter att skapa en dialog när det gäller problem i privatlivet.

Andra aktörers roller och ansvar?

Försäkringskassans roll och ansvar har varit en vanlig frågeställning som kommit upp. Hur kan man få kontakt och vilka krav kan arbetsgivaren ställa på Försäkringskassan? Kan man få en och samma handläggare? Vad har Försäkringskassan att erbjuda i form av formellt eller ekonomiskt stöd? Vilka krav kan Försäkringskassan ställa på arbetsgivaren?

Hur får man med **Arbetsförmedlingen** i rehabiliteringsprocessen?

Kan man som arbetsgivare kontakta **sjukskrivande läkare**? Kan man få reda på sjukdomsorsaken? Kan man ställa krav på innehållet i läkarintygen?

Företagshälsovårdens roll och ansvar? Hur ställa krav på Företagshälsovården?

Hur hantera svåra rehabiliteringsärenden?

En förväntan har varit att få en diskussion om hur man skall hantera sjukfall som blivit långa och ofta med en passiv hantering. Sjukfall som inte sällan har sin grund i psykosociala problem eller alkohol- och drogproblem. Hur kommer man till avslut i sådana fall? Hur tar man sig an det motiverande och ibland svåra samtalet? Chefens roll?

Hur ställer jag första frågan? Hur få stöd från andra och i så fall av vem?

Min roll som chef. Hur får jag tid?

Frågor om chefsrollen och hur man får tid att arbeta hälsofrämjande, förebyggande och tidigt sätta in rehabiliteringsåtgärder har lyfts upp. Hur skapar man tid för att få bra kontakt med de anställda och få en dialog och kunna se tidiga signaler? Hur många fall skall jag som chef kunna klara av?

Rehabilitering i praktiken.

Många har tagit upp förväntningar på att få verktyg i rehabiliteringsarbetet, gärna i form av en lathund. Få en rehabiliteringsguide. Vad gäller formellt och hur ska jag arbeta i praktiken?

Hur skall jag som chef agera vid den anställdes återkomst efter sjukdom?

Hur hantera medarbetare med låg produktivitet.

Hur gör man med dem som inte vill ha hjälp?

Hur får jag information om den anställdes situation och sjukdomsorsak?

Arbetsgivarens ansvar som inte har att göra med jobbet? Familje- och fritidsproblem.

Korttidsfrånvaro kontra annan sjukfrånvaro. När behövs rehabilitering? Hur hantera korttidsfrånvaron?

Se helheten i ett rehabiliteringsfall. Sambandet fritid, familj och arbete!

Metoder för att åstadkomma ett arbetsbyte.

Samverkan inom företaget.

Hur stödjer vi varandra inom företaget? Roller och ansvar? Hur kan jag som linjechef få stöd från personal-/HR-avdelning eller företagshälsovården. Hur är facketets roll? Makt? Stöd? Hur få ett bra samarbete? Andra interna stödfunktioner?

Erfarenhetsutbyte.

Få del av andras erfarenheter har varit en väsentlig del av förväntningarna på kursen.

Erfarenhetsutbyte genom att få diskutera exempel..

Exempel på hur man skapar bra rutiner på arbetsplatsen.

Hur kan man ge rehabiliteringen en bättre klang. Skall hjälpa. Inte stjälpa.

Få diskutera arbetssätt och hur man sätter gränser.

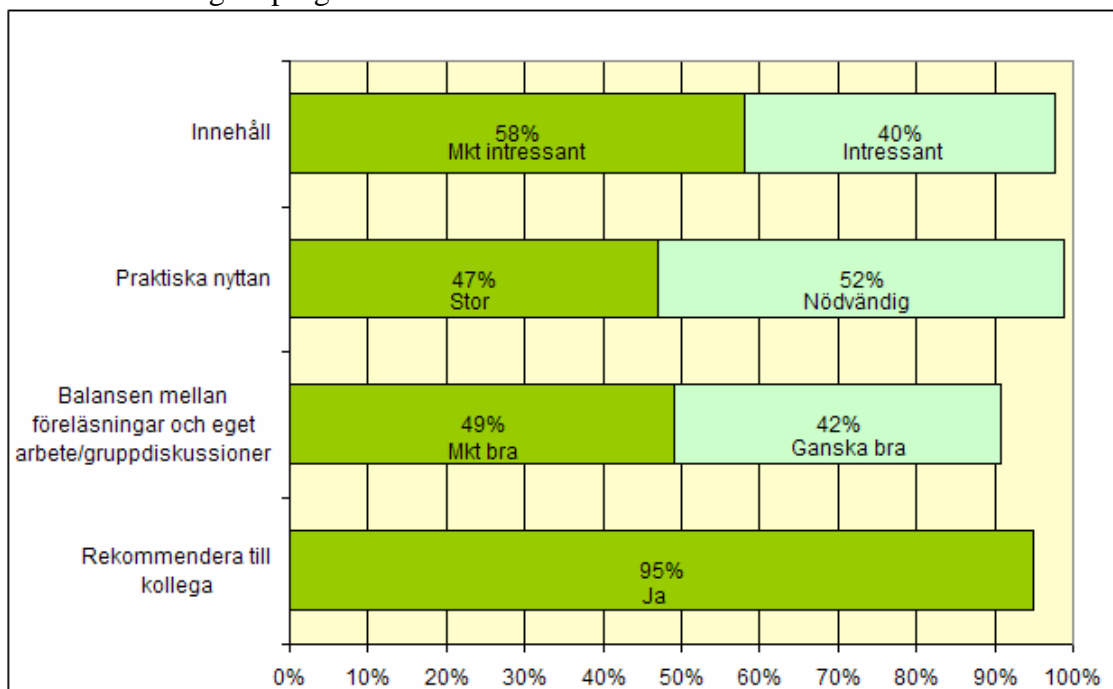
Ekonomi bakom rehabiliteringen.

Vad bör vi som arbetsgivare göra utifrån ett ekonomiskt perspektiv? Vilka ekonomiska drivkrafter finns för ett bra rehabiliteringsarbete? Vad är lönsamt? Vad är inte lönsamt? Argument för att motivera rehabiliteringsåtgärder.

7. Utvärdering av utbildningen

I slutet av sista utbildningsdagen deltagarna fyllt i en enkät med frågor om vad man anser om utbildningens innehåll och nytta samt sin syn på föreläsarna. Nedan redovisas det sammanlagda resultatet av enkätsvaren. Samtliga 201 deltagare har svarat på enkäten.

Sammanställning av programinnehållet



Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Allmänt

Innehållet i utbildningen

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
1. Tyckte du att innehållet var:	Mkt intressant	117	58%
	Intressant	80	40%
	Medelmåttigt	4	2%
	Ointressant	0	0%
	Antal svar	201	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Den praktiska nyttan

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
2. Den praktiska nyttan är:	Stor praktisk nytta	94	47%
	Nödvändig praktisk nytta	102	52%
	Tveksam praktisk nytta	2	1%
	Ingen praktisk nytta	0	0%
	Antal svar	198	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Balansen mellan föreläsningar och gruppdiskussioner

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
3. Balansen mellan föreläsningar och eget arbete/gruppdiskussioner var:	Mycket bra	97	49%
	Ganska bra	83	42%
	Varken bra/dåligt	12	6%
	Ganska dåligt	4	2%
	Mycket dåligt	0	0%
	Antal svar	196	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Utbildningsavsnitt

Sjukförsäkringens framväxt

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
Den svenska sjukförsäkringen	Mkt bra	93	47%
	Ganska bra	84	42%
	Varken bra/dåligt	18	9%
	Ganska dåligt	4	2%
	Mkt dåligt	1	1%
	Antal svar	200	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Linjechefens roll och ansvar

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
Linjechefens roll och ansvar	Mkt bra	123	61%
	Ganska bra	67	33%
	Varken bra/dåligt	9	4%
	Ganska dåligt	2	1%
	Mkt dåligt	0	0%
	Antal svar	201	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Rehabiliteringens Ekonomi

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
Rehabiliteringens Ekonomi	Mkt bra	93	46%
	Ganska bra	79	39%
	Varken bra/dåligt	24	12%
	Ganska dåligt	5	2%
	Mkt dåligt	0	0%
	Antal svar	201	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Samverkan

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
Samverkan	Mkt bra	67	34%
	Ganska bra	102	52%
	Varken bra/dåligt	26	13%
	Ganska dåligt	2	1%
	Mkt dåligt	0	0%
	Antal svar	197	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Det motiverande och ibland svåra samtalet

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
Det motiverande och ibland svåra samtalet	Mkt bra	99	50%
	Ganska bra	75	38%
	Varken bra/dåligt	19	10%
	Ganska dåligt	6	3%
	Mkt dåligt	0	0%
	Antal svar	199	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Chefens strikta ansvar

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
Chefens strikta ansvar - en sammanfattning	Mkt bra	82	41%
	Ganska bra	91	46%
	Varken bra/dåligt	20	10%
	Ganska dåligt	5	3%
	Mkt dåligt	0	0%
	Antal svar	198	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Samverkan mellan arbetsgivare

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
Hur skapar man en samverkan mellan arbetsgivare	Mkt bra	49	26%
	Ganska bra	87	46%
	Varken bra/dåligt	46	24%
	Ganska dåligt	7	4%
	Mkt dåligt	0	0%
	Antal svar	189	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Föreläsare

Jan-Åke Brorsson

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
Jan-Åke Brorsson	Mkt bra	147	73%
	Ganska bra	47	23%
	Varken bra/dåligt	7	3%
	Ganska dåligt	0	0%
	Mkt dåligt	0	0%
	Antal svar	201	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Berit Bäckström

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
Berit Bäckström	Mkt bra	129	65%
	Ganska bra	49	25%
	Varken bra/dåligt	16	8%
	Ganska dåligt	6	3%
	Mkt dåligt	0	0%
	Antal svar	200	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Thomas Aronsson

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
Thomas Aronsson	Mkt bra	94	47%
	Ganska bra	68	34%
	Varken bra/dåligt	30	15%
	Ganska dåligt	7	4%
	Mkt dåligt	1	1%
	Antal svar	200	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Övrigt

Rekommendera

		Alla	
		totalt	
		Antal	Andel
6. Kan Du tänka Dig att rekommendera den här utbildningen?	Ja	192	96%
	Nej	4	2%
	Vet ej	4	2%
	Antal svar	200	100%

Angivna procentsiffror är justerad frekvens, beräknat på antalet svar på frågan.

Kommentarer till utvärderingen

Vad gäller utbildningen innehåll anser 98 % av deltagarna att det varit mycket eller ganska intressant. Den upplevda nyttan av utbildningen anser 99 % vara stor eller nödvändig. Balansen mellan föreläsningar och gruppdiskussioner anser 91 % vara mycket bra eller ganska bra. 95 % av deltagarna har rekommenderat utbildningen. Siffrorna visar att utbildningen innehåll och uppläggning uppskattats av deltagarna. Bland kommentarerna finns dock önskemål om ännu mer av gruppdiskussioner och erfarenhetsutbyte.

Vad gäller synen på de olika utbildningsavsnitten så har Linjechefens roll och ansvar den högsta siffran. Detta avsnitt anser 94 % ha varit mycket eller ganska bra. Övriga avsnitt kommer inte långt efter. Sjukförsäkringens framväxt, Rehabiliteringens ekonomi, Samverkan, Det svåra samtalet och Chefens strikta ansvar ligger alla mellan 85 % och 88 %. Motsvarande siffra för det avslutande avsnittet om Samverkan mellan arbetsgivare är 72 %.

De viktigaste avsnitten i utbildningen har därmed fått bra betyg, vilket torde vara en ytterligare bekräftelse på att utbildningens innehåll, uppläggning och genomförande upplevts positivt av deltagarna. Vad gäller avsnittet om Samverkan mellan arbetsgivare har detta varit sista ordinarie avsnitt dag tre och varit inriktat på att få idéer och förslag från deltagarna i utbildningen. Kanske en förklaring till varför inte detta avsnitt fått samma uppskattning som övriga avsnitt.

Uppfattningen om föreläsarna är också positiv. Medelvärde av deltagarnas uppfattning är att 98 % anser att föreläsarna har gjort ett godkänt resultat och nästan 90 % anser att föreläsarna varit mycket bra eller ganska bra.

Erfarenheter av genomförda utbildningar

Erfarenheterna av utbildningarna har varit mycket goda. Utvärderingen pekar på att deltagarna har en mycket positiv syn på utbildningens innehåll, uppläggning och genomförande. Deltagarna har ansett att deras förväntningar har blivit uppfyllda. Av totalt 201 deltagare har 192 sagt sig kunna rekommendera utbildningen. 4 har sagt nej, 4 har sagt vet ej och 1 har lämnat blankt. Resultat som visar på att utbildningen uppskattats och hållit en god kvalitet.

En tredagarsutbildning är en lång tid för chefer att vara borta från produktionen. Inledningsvis har vi i vissa kurser mött frågor om utbildningens längd. Det är dock endast ett fåtal deltagare som efter utbildningen föreslagit en förkortning till exempelvis två dagar. Utbildningstiden och inte minst gemensamma middagar på kvällarna har kunnat användas för reflexion och erfarenhetsutbyte. Tillfällen har funnits för att få diskutera sin egen situation på hemmaplan och stämna av hur man jobbar på andra arbetsplatser.

Gruppstorlekarna har varit mycket varierande. Detta verkar dock inte ha påverkat deltagarna upplevelse av utbildningen. Vi kan inte se någon skillnad i utvärderingarna. Vi utbildare har emellertid konstaterat att en liten grupp med huvuddelen av deltagarna från ett företag bör undvikas. Förutsättningarna blir då sämre för att få till dialog och erfarenhetsutbyte mellan deltagarna.

Diskussionen har varit intensiv och deltagarna har varit mycket intresserade av att genom frågor och kommentarer utbyta erfarenheter. Nedan ges en sammanfattning av de frågor och kommentarer som kommit fram under utbildningens olika avsnitt.

1:a dagens eftermiddag

Under avsnittet om Linjechefens roll och ansvar har bl.a. följande frågeställningar lyfts upp till diskussion:

- Rätten till sjuklön och arbetsgivarens möjligheter att diskutera den anställdes arbetsförmåga i det egna arbetet eller annat tillfälligt arbete som arbetsgivaren erbjuder. Hur få igång en dialog med medarbetaren?
- Hur hantera korttidsfrånvaron
- Arbetsgivarens ansvar för att informera de anställda om riktlinjer för arbetsmiljö och rehabilitering?
- Hur hantera oklara läkarintyg? Kan man kontakta läkaren?
- Anställningsfrågor när man har tillfällig sjukersättning och sjukersättning t.v.
- Hur skapar vi en positiv syn på rehabiliteringsarbetet. Viktigt att få till positiva avslut av sjukfall så att inte rehabiliteringen bara kopplas till uppsägning.
- Hur hantera alkohol- och drogproblem?
- Hur avsluta sjukfall? Arbetsrättsliga ramar.

- Hur hantera arbetsförmåga med 50 %?
- Hur delegeras arbetsmiljöansvaret?
- Hur kort kan en karensdag vara?

Rehabiliteringens Ekonomi

Ekonomiavsnittet innehöll bl.a. frågor om:

- Skillnader i produktivitet mellan individer och hur detta kan hanteras i en produktion med löpande band där takten på bandet är en viktig faktor för att styra produktionen. Hur hantera personer som inte hänger med i takten? Kan man säga upp anställda med låg produktivitet?
- Hur produktiv är man när man jobbar övertid?
- Produktivitet och användning av bemanningsföretag
- Produktivitet vid återgång i arbete.
- Bemanningsplanering och de anställdas produktivitet. Skillnad i produktivitet mellan olika skiftlag.

2:a dagens eftermiddag

När erfarenheterna av förmiddagens grupparbete samt egna rehabiliteringsfall diskuterades lyftes bl.a. följande frågor upp:

- Samverkan mellan arbetsplats och försäkringskassan
- Hur kan arbetsplatsen få en egen handläggare från försäkringskassan?
- Hur kan man skapa en bra kontakt med sjukvården och då särskilt behandlande/sjukskrivande läkare?
- Hur ställa krav på företagshälsovården?
- Skyldighet att göra omplaceringar av andra anställda för att bereda plats för en person som skall rehabiliteras tillbaka i arbete?
- Hur får man omplacerade personer att smälta in i en ny grupp
- Vikten av att göra en grundläggande utredning för att klargöra förutsättningar och mål med rehabiliteringen. Därefter tar man förslag till åtgärder.
- Hur hårt kan/skall linjeföraren driva en återgång i arbete. Hur få fram information om vad som ur ett medicinskt perspektiv är en bra planering?
- Hur uppmärksammar vi de som aldrig är sjukfrånvarande eller har en mycket låg sjukfrånvaro?
- Vikten av att ha information om medarbetarens utbildningsbakgrund och kompetens för att kunna ha relevanta mål för rehabiliteringsarbetet.
- Policy för tjänstledighet att söka nytt jobb.
- Försäkringskassans agerande vid indragning av sjukpenning/sjukersättning.
- Svårigheter att få en dialog med facken i enskilda ärenden och komma till avslut.

Det motiverande och ibland svåra samtalet

I samband med genomgången av det motiverande och ibland svåra samtalet kom bl.a. följande frågor upp till diskussion

- Hur hantera personer med övervikt eller de med undervikt (bulemi)
- Personer med hygienproblem
- Hur komma åt problem som hänger samman med familjen och fritiden?
- Hur kan man använda företagshälsovården eller annan expertis i svåra fall?
- Om man som chef hotas under ett samtal. Vad gör man då?
- Hur hantera kompetensproblem?
- Hur skapar man kontakt med en anställd för att få igång ett samtal?
- Problem där egen frånvaro kombineras med vård av barn och föräldraledighet.
- Problem med tuff samtalston och attityd i fikarummet där vissa personer utsätts för press.
- Ambitiös medarbetare som är mycket produktiv och som driver på arbetsgruppen men som anser att arbetskamraterna har för lågt tempo och sitter för mycket. Därmed skapas en konflikt i gruppen.
- Missbruk med dataspel på nätterna, som påverkar jobbet.
- Hur hantera skillnader i kulturell och etnisk bakgrund.
- När ska man ta in tolk och hur skall tolken användas?

Bliwa Stiftelsen har erbjudit Livsmedelsföretagen **240 utbildningsplatser**. Av dessa har drygt 200 använts. Bortfallet beror på att det blivit sena avhopp, som inte kunnat mötas med att få in nya deltagare. Antalet sena avhopp minskade sedan Bliwa Stiftelsen införde en avgift för dessa företag. Erfarenheten är att har man erbjudande om kostnadsfria utbildningar så måste det finnas en tydligt märkbar kostnad för de företag vars deltagare gör sena avbokningar och inte skickar någon ersättare. Att avbokningar p.g.a. sjukdomsfall förekommer är naturligt och måste ingå i planeringen.

8. Framåtblick

Genom utbildningen har Bliwa Stiftelsen, Li och Unionen ett **nätverk på drygt 200 deltagare från 35 företag** att arbeta med. Det är nu viktigt att underhålla, utveckla och stärka detta nätverk. Det gäller att ge nuvarande deltagare i nätverket återkoppling med nyhetsinformation liksom andra åtgärder för att hålla nätverket intakt. Men det gäller också att få in nya företag och nya medlemmar i nätverket.

I slutet av utbildningen har vi tagit upp samverkan mellan arbetsgivare och då diskuterat hur Livsverktygets utbildning skulle kunna användas för fortsatt samverkan mellan företag och deltagare. Nedan redovisas en sammanfattning av de **förslag om fortsatt samverkan** som kommit fram under utbildningarna. Idéer som kan ligga till grund för att stärka, bredda och utveckla nätverket.

Webbverktyg

Redan i de första utbildningarna kom förslag på hur man kan använda mail och webb för att förmedla information och skapa fortsatta kontakter mellan deltagarna. Utbyte av E-mailadresser var ett förslag som lyftes fram. Vidare föreslogs ett diskussionsforum på nätet liksom möjligheter att via webben ställa frågor till Li:s experter och få svar via webb eller mail. Någon föreslog att man skall skapa en Livsverktygsportal på Li:s hemsida. Frågan om ett webbverktyg kom också upp i IVL:s första rapport i februari 2008.

Denna tanke har Bliwa Stiftelsen fångat upp och senare under utbildningen har vi diskuterat innehåll och krav på ett webbverktyg. Följande idéer har bl.a. förts fram i diskussionerna om webbverktyg:

- Enkel
- Lite text
- Övergripande flödesschema över ett rehabiliteringsärende
- Allmän information, som bygger på utbildningsmaterialet
- Nyhetsinformation
- Möjligheter att ställa frågor och få svar av experter och kollegor.
- Chatfunktion med experter, kollegor, ev. öppet debattforum
- Exempel på rehabiliteringsfall
- Länkar till branschanpassade blanketter/checklistor och andra dokument

Temadagar mm

Andra idéer som förts fram handlar om personliga träffar genom studiebesök, temadagar och liknande insatser. Nedan redovisas några exempel:

- Studiebesök hos varandra med möjlighet till erfarenhetsutbyte
- Lokal samverkan mellan företag i branschen men kanske också med andra företag.
- Lokal samverkan för arbetsträning
- Arrangera mötesplatser/temadagar med bl.a. information om nyheter i försäkringen. Någon gång per år och på olika platser i landet.
- Information till eller utbildning för högre chefer /ledningsgrupper. Speciellt rehabiliteringens ekonomi.

- Fördjupad utbildning i rehabiliteringens ekonomi.
- Ta fram branschens krav på Försäkringskassan och låt Li förmedla detta till Försäkringskassans huvudkontor.

För att hålla igång den fortsatta samverkan menade deltagarna att Li har en viktig roll som initiativtagare, pådrivare och samordnare.

Erfarenheterna av utbildningarna visar att det finns ett **fortsatt behov av utbildningar med ett liknande innehåll**. Ute på företagen pågår en decentraliseringsprocess där linjechefer i allt större utsträckning får ta på sig ansvaret för att följa upp sjukfrånvaro, hålla kontakter med sjukskrivna samt aktivt medverka i rehabiliteringsarbetet och avslut av sjukfall. Linjecheferna behöver rimliga förutsättningar för att klara detta uppdrag. Det rör sig om såväl tid och kompetens. Utöver detta finns hela tiden en nyrekrytering av chefer, vilka också behöver en utbildning.

Det finns också ett behov av att **förnya den kunskap som grundutbildningen ger**. Sjukförsäkringen är ett område med ständiga förändringar. Ny lagstiftning genomfördes 1 juli 2007. Våren 2008 tog riksdagen beslut om nya ändringar, som kommer att träda ikraft den 1 juli 2008. Samtidigt arbetar regeringskansliet med förslag som skall träda ikraft den 1 januari 2009.

En utveckling som kräver att deltagarnas kunskaper löpande måste uppdateras. De tankar som deltagarna fört fram finns därmed anledning att ta till vara och utveckla. Det gäller dels **webbverktyget** dels **återträffar/temadagar och liknande insatser**. I först hand torde det vara ett ansvar för branschorganisationen Li att ta till vara och genomföra dessa idéer.

Deltagarnas positiva syn på utbildningen har inneburit att även **andra branscher har visat intresse för utbildningen**. Tillsammans med Li planerar Metallgruppen, Skogsindustrierna samt ytterligare branschorganisationer att erbjuda motsvarande utbildningar under hösten/vintern 2008/09. Utbildningsprogrammet kommer att för-

ändras och tiden dras ner från tre till två dagar. Detta innebär att vissa avsnitt kommer att tas bort och andra minska i omfattning. Genomförandet kommer att ske i samarbete med Metodicum. Inledningsvis planeras under hösten 2009 två kurser. En kommer att genomföras på Aske kursgård utanför Stockholm och en på Skogsindustriens rehabiliteringsanläggning (CFS) i Marbella, Spanien.

En vetenskaplig utvärdering görs av IVL Svenska Miljöinstitutet. Utvärderingen bygger på dels en mätning av förväntningar, som genomförts innan utbildningen startat dels en eftermätning, som genomförs efter ca 6 månader. Dessutom kommer IVL att göra intervjuer på vissa företag. När resultatet av IVL:s utvärdering föreligger kommer det att finnas ytterligare underlag och idéer för beslut om åtgärder.