

Till statsrådet Maj-Inger Klingvall

Med utgångspunkt från regeringens direktiv av den 26 juni 1997 (dir 1997:94) startade organisationskommittén sitt arbete i augusti 1997. Utredningens uppgift har varit att förbereda och genomföra bildandet av Västra Götalands läns allmänna försäkringskassa genom en sammanläggning av försäkringskassorna i Bohuslän, Älvsborgs län, Göteborg och Skaraborgs län. Den nya försäkringskassan bildas fr o m 1 januari 1999.

Utredningen har letts av utredningssekreteraren Ulla Y Gustafsson (s). Ledamöter har varit ombudsmannen Hasse Andersson (s), marknadschefen Lars-Gunnar Boström (m), riksdagsledamoten Marianne Carlström (s), f.d. riksdagsledamoten Eva Eriksson (fp), informationschefen Per Gustafsson (c), lantbrukaren Bengt Johansson (m), riksdagsledamoten Lennart Nilsson (s), riksdagsledamoten Kenth Skårvik (fp) samt f.d. ombudsmannen Leif Thern (s). Sakkunniga i utredningen har varit utredningschefen Göran Geiryd, Försäkringskassaförbundet, och enhetschefen Bertil Thorslund, Riksförsäkringsverket. Ombudsmännen Ulf Dragovski, Försäkringsanställdas förbund och Helena Persson, Sveriges akademikers centralorganisation har varit experter. Sekreterare i utredningen har varit planeringsledaren Carina Krantz Rönnqvist.

Organisationskommittén överlämnar betänkandet Att bilda försäkringskassa i Västra Götaland (SOU 1998:149). Utredningens arbete är härmed avslutat.

Möln dal i november 1998

Ulla Y Gustafsson	Hasse Andersson
Lars-Gunnar Boström	Marianne Carlström
Eva Eriksson	Per Gustafsson
Bengt Johansson	Lennart Nilsson
Kent h Skårvik	Leif Thern

/Carina Krantz Rönnqvist

Innehåll

<i>Förord</i>	3
<i>1 Sammanfattning</i>	7
<i>2 Uppdraget</i>	9
2.1 Utredningens direktiv	9
2.2 Bakgrund	9
<i>3 Några utgångspunkter i arbetet</i>	11
<i>4 Organisation och arbetsformer</i>	15
4.1 Befolkning och socialförsäkring i Västra Götaland .	15
4.2 Den nya försäkringskassan.....	16
4.3 Dags att lyfta fram de förtroendevalda.....	20
4.4 21 socialförsäkringsnämnder i Västra Götaland	21
4.5 Försök med finansiell samordning (SOCSAM).....	21
<i>5 Bemanningsarbetet</i>	23
5.1 Försäkringskassans anställda i Västra Götaland	23
5.2 Utgångspunkter för bemanningsarbetet	23
5.3 Kommitténs roll i bemanningsarbetet	24
5.4 Det praktiska bemanningsarbetet	25
<i>6 Ekonomi</i>	29
<i>7 Slutord</i>	31
Bilaga 1 Kommittédirektiv	33
Bilaga 2 Kommuner och antal invånare i Västra Götaland ..	37

1 Sammanfattning

Den 1 januari 1999 bildas Västra Götalands läns allmänna försäkringskassa genom en sammanläggning av försäkringskassorna i Bohuslän, Älvsborgs län, Göteborg och Skaraborgs län.

I juni 1997 tillsattes en organisationskommitté för att på regeringens uppdrag förbereda och genomföra sammanläggningen. De berörda försäkringskassornas presidier hade före det på eget initiativ startat ett samarbete inför en förmodad sammanläggning. Bland annat antogs en gemensam plattform för förhållningssätt och arbetsmetoder i förberedelserna.

En ambition har varit att ur de fyra försäkringskassornas verksamheter tillvarata det bästa och finna den "femte lösningen". Ett omfattande kartläggningsarbete av likheter och skillnader i de fyra försäkringskassorna har därför genomförts.

Ett stort antal medarbetare har varit engagerade i förberedelsearbetet. På eget initiativ har kommittén särskilt uppmärksammat förtroendemannarollen.

Organisationskommittén har ställt sig bakom en övergripande organisationsplan för den nya försäkringskassan. Länskontoret (centralkontoret) förläggs enligt regeringens direktiv till Borås. En administrativ enhet inrättas i Lidköping för lönehantering, ekonomisk redovisning och inköp/upphandling.

Kommittén har vidare slagit fast riktlinjer för bemanningsarbetet, bl a vilka bedömningsgrunder som ska gälla i rekryterings- och placeringsarbetet. Det kommer att finnas drygt 2 200 medarbetare i den nya försäkringskassan vid ingången av år 1999. Ca 240 personer vid centralkontor och övriga gemensamma funktioner har betraktats som direkt berörda av sammanläggningen. Vid det nya länskontoret och övriga gemensamma funktioner har in-

rättats ca 150 befattningar. Genom sammanläggningen har det skapats ett utrymme att förstärka försäkringsverksamheten. Hittills har ett 90-tal medarbetare kunnat placeras vid något av de drygt 55 lokalkontoren.

Inom Västra Götaland bedrivs tre försök enligt den s k SOCSAM-lagstiftningen. Kommittén är angelägen om att försöksverksamheten förlängs till och med år 2002. Det är också angeläget att valbarhetsbestämmelserna ändras så att även personer ur socialförsäkringsnämnder kan väljas att representera försäkringskassan i beställarförbundens styrelser.

Genom den tilldelning av medel till försäkringskassorna som aviseras i budgetpropositionen för 1999 (samt förstärkningar även för 1998) bedöms den nya försäkringskassan kunna starta sin verksamhet under relativt goda ekonomiska omständigheter.

2 Uppdraget

2.1 Utredningens direktiv

I juni 1997 uppdrog regeringen åt en organisationskommitté att förbereda och genomföra bildandet av en försäkringskassa i Västra Götaland fr o m den 1 januari 1999 (dir 1997:94).

Kommittén skulle samordna arbetet med bildandet vad avsåg organisation, bemanning, kompetens och arbetsformer och ta fram underlag för resursbehov för den nya kassan. I uppdraget ingick även att rekrytera direktör.

Som givna förutsättningar angavs att centralkontoret skulle förläggas till Borås samt att viss administrativ stödverksamhet eller viss försäkringsadministration (20 – 30 personer) skulle förläggas till Lidköping. Resurser som kunde frigöras genom sammanläggningen bedömdes kunna användas för att möta besparingskrav för den nya kassan.

2.2 Bakgrund

Regeringen lämnade i december 1996 uppdraget åt en särskild utredare att i samråd med Riksförsäkringsverket, de allmänna försäkringskassorna i Bohuslän, Älvsborgs län, Skaraborgs län och Göteborgs stad samt Försäkringskasseförbundet förbereda en sammanläggning av de nämnda försäkringskassorna till en gemensam allmän försäkringskassa för Västra Götaland. Utredaren föreslog i sin rapport att försäkringskassan skulle bildas den 1 januari 1999 och att en organisationskommitté skulle tillsättas.

De fyra försäkringskassorna hade redan under hösten 1996 startat ett intensivt förberedelsearbete. Styrelserna hade presidieträffar som från och med februari 1997 fick karaktären av interimstyrelse. Bl a beslutades att en för de fyra kassorna gemensam verksamhetsplan med mål och satsningar skulle tas fram redan för 1998. Vidare fick försäkringskassornas direktörer uppdraget att organisera, bemanna och ge direktiv till projekt som var angelägna inför en sammanläggning. Direktörerna organiserade sig i en styrgrupp för ledningen av arbetet. Styrgruppen fungerade fram till sommaren 1998 då den tillträdande ledningen för den nya kassan övertog planeringsansvaret.

3 Några utgångspunkter i arbetet

Alla förberedelser som skedde fram till sommaren 1998 utfördes i en projektorganisation där direktörerna i styrgruppen utgjorde ledning på tjänstemannanivå. Processgrupper med olika fokus (ledning- stöd-organisation-kärnverksamhet) hade ansvar för uppdrag till ett stort antal utredningar inom varje område. Ett urval av utredningarna har presenterats för kommittén.

En ambition har varit att ur de fyra försäkringskassornas verksamheter tillvarata det bästa och finna den ”femte lösningen”. Utifrån det synsättet har mycket tid och kraft ägnats åt kartläggningsarbete. Sammanlagt har ett femtiotal utredningar gjorts och i alla utredningar har det funnits representation från var och en av kassorna.

En gemensam plattform för sammanläggningen antogs av försäkringskassornas presidier hösten 1996. Det övergripande förhållningssättet innebar att den nya kassan skulle ges så goda förutsättningar för sin verksamhet som möjligt. Som vägar att möjliggöra detta angavs att

- ”utifrån gemensamma grundläggande värderingar ta tillvara det bästa hos respektive kassa samt ha ambitionen att bygga en framtidskassa som med nya metoder och arbetssätt möter 2000-talets kunders krav på socialförsäkringsadministration
- positivt delta i det gemensamma samverkansarbetet
- inordna allt utvecklingsarbete i kassan av betydelse i de gemensamma ansträngningarna
- lära känna de andra kassornas klimat, arbetsrutiner m m genom arbetsbyten, nätverksarbete m m

- på olika sätt – inte minst genom gemensamma aktiviteter – snabbt och enhetligt informera förtroendevalda och anställda om den pågående processen”.

Försäkringskassornas direktörer har varit adjungerade till kommittén.

Det har varit angeläget att sprida information om organisationskommitténs ställningstaganden och förändringsarbetet i stort. Förutom muntlig information via chefer har medarbetarna kontinuerligt informerats genom nyhetsbrev. Under hösten 1998 öppnade ledningen för den nya försäkringskassan en möjlighet till ”frågor och svar”, via intranätet. De flesta frågor har naturligt nog handlat om organisationsförändringen.

Viss uppmärksamhet har rönts även externt. Kommittén genomförde en pressträff i oktober 1997 där information lämnades om den förestående sammanläggningen. Besluten under våren 1998 om organisation och lokaliseringar redovisades i ett pressmeddelande.

Samråd med de fackliga organisationerna, Försäkringsanställdas förbund (FF) och Sveriges akademikers centralorganisation (SACO) har på central nivå skett genom att organisationerna varit representerade genom experter knutna till kommittén.

Båda organisationerna har inrättat interrimstyrelser på Västra Götalandsnivå. Styrelserna har varit informationsmottagare och förhandlingsparter i de sammanhang där villkor för den nya kassan avhandlats. Med ömsesidiga ansträngningar har samarbetet fungerat mycket gott trots brådskan i processen.

SACO tillskrev i februari 1998 kommittén och lämnade sin syn på faktorer särskilt viktiga att beakta i bemanningsarbetet. FF utarbetade ett handlingsprogram för sammanläggningsarbetet, som redovisats för kommittén.

På grund av att Habo och Mullsjö kommuner motsatte sig att ingå i Västra Götaland och istället fördes till Jönköpings län och landsting har ett avtal träffats om att lokalkontoren i dessa kommuner förs till Jönköpings läns allmänna försäkringskassa fr o m 1 januari 1999. Avtalet har slutits mellan styrelserna för

Skaraborgs läns allmänna försäkringskassa respektive Jönköpings läns allmänna försäkringskassa.

4 Organisation och arbetsformer

4.1 Befolkning och socialförsäkring i Västra Götaland

Västra Götalands län bildades den 1 januari 1998 genom en sammanläggning av Göteborgs och Bohus län, Älvsborgs- och Skaraborgs län. Den 1 januari 1999 bildas Västra Götalandsregionen.

I Västra Götaland bor omkring 1,5 miljoner människor. Drygt hälften av länets 23.000 kvadratkilometer mark täcks av skog och nästan en fjärdedel är jordbruksmark. 26 av länets 49 kommuner har färre än 15.000 invånare. Största stad är Göteborg med drygt 450.000 invånare.

Befolkningens åldersstruktur stämmer överens med rikets men mellan kommunerna finns stora skillnader. När det gäller arbetslöshet följer länet som helhet i stort sett riket. Den öppna arbetslösheten i Västra Götaland uppgår till 4,7 procent och andelen personer i åtgärder är 2,8 procent¹. Men även här finns väsentliga skillnader mellan kommuner och, inom Göteborg, mellan stadsdelar. Göteborg är något av en invandrarstad. Nästan en fjärdedel (22,8 procent) av befolkningen har utländsk anknytning, i vissa stadsdelar mer än hälften av invånarna².

¹ statistikuppgifterna avser september 1998

² personer med utländskt medborgarskap eller f.d. utländskt medborgarskap, statistikuppgiften avser 1997-12-31

Ersättningarna via socialförsäkringen i Västra Götaland uppgår årligen till ca 38 miljarder. Inom ohälsa-området finns stora skillnader mellan de olika lokalkontorsområdena. Göteborgs stad, särskilt de nordöstra stadsdelarna, har betydligt högre ohälsotal, sjukpenningtal och antal förtidspensioner än kommunerna i övrigt. Ohälsotalet (det genomsnittliga antalet sjukdagar med sjukpenning och förtidspension) varierar mellan 24,2 (Karlsborg) och 72,4 (nordöstra Göteborg)³.

4.2 Den nya försäkringskassan

Organisationsarbetet har inriktats på att åstadkomma fungerande läns gemensamma lednings- och stödfunktioner. Att i samband med sammanläggningen förändra lokalkontorsstrukturen ansåg kommittén inte vara önskvärt.

På förslag av den tillträdande direktören antog kommittén i april 1998 en övergripande organisationsplan för den nya försäkringskassan. I samband med detta beslut uppdrogs åt direktören att utforma detaljorganisationen.

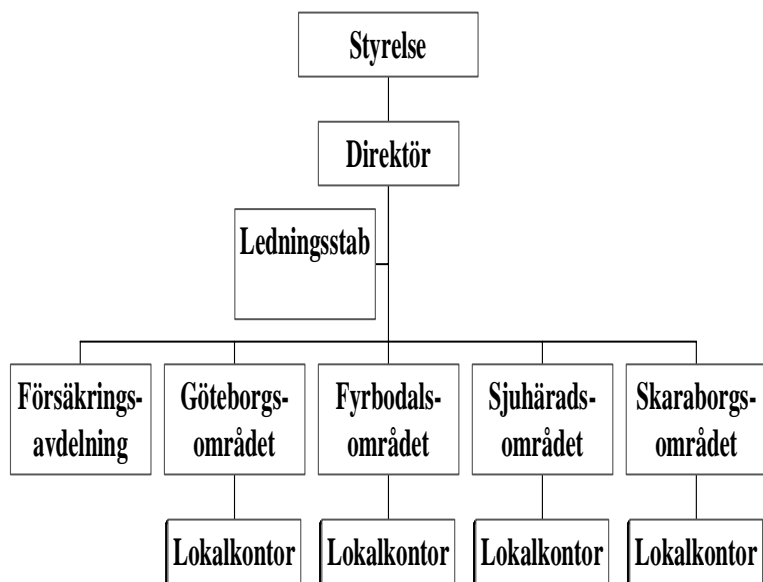
Till grund för beslutet om organisationsplan inhämtades information från regionala samarbetspartners – främst hälso- och sjukvård och länsarbetsnämnd – om deras organisation för att underlätta samverkan. Även Utvecklingsprogrammet 2005 som tagits fram gemensamt av Riksförsäkringsverket, Försäkringskassaförbundet och försäkringskassorna gav vägledning. När det gäller överväganden om geografiska placeringar var regeringens direktiv styrande för lokaliseringarna till Borås och Lidköping.

Ambitionen har varit att skapa en flexibel organisation som skapar förutsättningar för kvalitet, rättssäkerhet, enhetlighet och god service till de försäkrade i Västra Götaland. Organisationen i sig kan dock aldrig garantera sådana resultat. Det är de anställda i Försäkringskassan Västra Götaland som betyder mest för att verksamhetens mål ska kunna uppnås.

³ statistikuppgifterna avser 2:a kvartalet 1997

Med ledning bl a av Utvecklingsprogrammets visioner om försäkringskassornas utveckling tecknades en bild av vad som ska känneteckna den nya kassan i arbetsformer och organisation. Några av ledorden är fokus på kunden, tydlig ansvarfördelning, ett gott ledarskap, processorienterat arbetssätt och underlätta samverkan.

Schematiskt kan organisationen för Västra Götalands läns allmänna försäkringskassa beskrivas på följande sätt:



Områdesorganisation

Västra Götaland är 30 mil långt och 30 mil brett. I den nya försäkringskassans område med ca 55 lokalkontor var det angeläget att skapa en områdesorganisation som bas för samarbete lokalkontor emellan och för att underlätta måluppfyllelse. Fyra områden (Fyrbodal, Storgöteborg, Sjuhärad och Skaraborg) bildades. Områdena motsvarar inte de "gamla" försäkringskassornas gränser

men bedöms ändå som naturliga ur kund- och samverkansperspektiv.

För varje område finns en chef som utan operativt chefskap för lokalkontoren svarar för att stimulera utveckling, samarbete och effektivitet. Områdeschefen har ett övergripande resultatansvar för området och är en länk mellan direktören och lokalkontoren.

Ledningsorganisation

Direktören leder den dagliga verksamheten och är ansvarig för den löpande förvaltningen enligt de riktlinjer och anvisningar som styrelsen meddelar. Till sitt stöd har han en verkställande ledning, länsledningen. I denna ingår de fyra områdescheferna, jurist, IT-strateg och avdelningscheferna vid länskontoret.

I den nya försäkringskassan ska man kunna gå in i – och ur – ett ledarskap. Det ska vara naturligt att växla mellan olika roller. För att underlätta ett sådant förhållningssätt används fyraårsförordnanden för chefsbefattningar på ledningsnivå.

Den gemensamma ledningsfunktionen, länskontoret (centralkontoret) består av en försäkringsavdelning, områdeschefer samt en ledningsstab. Länskontoret ska utifrån ett konsultativt förhållningssätt lämna stöd till verksamheten. Ett 80-tal befattningar har inrättats vid länskontoret.

Försäkringsavdelningen har ansvaret att utveckla och effektivisera försäkringshandläggningen och kvalitetssäkra tillämpningen. Häri ligger även att genomföra de förändringar i försäkrings- och bidragssystemen som regering och riksdag beslutar. Inom rehabiliteringsområdet ansvarar avdelningen för att utveckla och kvalitetssäkra de arbetsmetoder och den metodik som försäkringskassan ska tillämpa. Inom avdelningen urskiljs huvuduppgifterna *utveckling* och *tillämpning*. I tillämpningsansvaret ingår ansvar för omprövnings/besvärärenden. Försäkringsöverläkarna knyts till avdelningen.

I ledningsstaben ingår avdelningar för personalfrågor, ekonomi, information, forskning och utveckling, säkerhet, revision, kansli samt en jurist och en IT-strateg.

Personalavdelningen arbetar med strategiska och gemensamma personalfrågor genom att utforma policyer, riktlinjer och stöd-dokument, personalpolitiskt utvecklingsarbete samt uppföljning och utvärdering inom personalområdet. En annan viktig uppgift är att ge konsultativt stöd till linjeorganisationen i personalfrågor.

Ekonomiavdelningen ansvarar för ekonomistyrning (bl a riktlinjer inom ekonomiadministration), samordning av verksamhetsplanering och har ett strategiskt ansvar för inköp och upphandling. Vid avdelningen finns även en controllerfunktion.

Informationsavdelningen svarar för intern och extern information samt marknadsföring. Bland viktiga aktuella uppgifter finns att utforma en kommunikationspolicy och att upprätta en hemsida för den nya försäkringskassan.

Forsknings- och utvecklingsavdelningen ska inledningsvis ta fram ett förslag till utvecklingsstrategi för den nya kassan med utgångspunkt från Utvecklingsprogrammet 2005. Avdelningen har vidare bl a ansvar för att driva mål- och kvalitetsarbete, utveckling av kontakter med forskningsvärlden och andra organisationer samt utvärdering.

Avdelningen för säkerhet har som huvuduppgift att samordna arbetet med IT-säkerhet, fysisk säkerhet och beredskapsplanering.

Revisionsavdelningen upprättar riskanalys/revisionsplan, utför revision av verksamheten och utgör stöd till verksamheten i ekonomiska och revisionella frågor.

Kansliavdelningen svarar bl a för diarieföring, arkivsamordning och skriv/sekreterarfunktion.

Juristen arbetar främst med frågor av förvaltningsrättslig karaktär, är rådgivare till ledningen och organisationen i övrigt samt svarar för handläggning av vissa juridiska frågor.

IT-strategen har ansvar för att driva utvecklingen på IT-området bl a utifrån riktlinjerna i Utvecklingsprogrammet 2005.

Övriga gemensamma funktioner

En administrativ enhet har inrättats i Lidköping. Enheten ansvarar för lönehantering, ekonomiredovisning och inköp/upphandling.

Sedan tidigare finns en enhet för telefonikundtjänst i Göteborg. Bemanningen i Göteborg utökas under hösten 1998 och ytterligare en telefonikundtjänst etableras i Lidköping för att vara i drift under första kvartalet 1999.

En länsgemensam IT-enhet förläggs till Göteborg. Enheten svarar för utveckling och underhåll av egenutvecklade system och samordning av den tekniska miljön.

Resurser för råd och stöd inom försäkringen byggs upp efter behov i vart och ett av de fyra geografiska områdena.

4.3 Dags att lyfta fram de förtroendevalda

Bildandet av den nya försäkringskassan leder till att antalet förtroendevalda minskar väsentligt genom att fyra styrelser ersätts av en. Därtill kommer att det inte ska finnas suppleanter i de socialförsäkringsnämnder som tillträder fr o m 1 april 1999.

Den nya styrelsen för försäkringskassan tillträder den 1 januari 1999, socialförsäkringsnämnderna ett kvartal senare. Den nya styrelsens tillträdande sammanfaller sånär som på ett halvår med den nya lagstiftningen där styrelserna ges det fulla lednings- och verksamhetsansvaret.

På eget initiativ har kommittén kartlagt de förtroendevaldas roll och förutsättningar inom de fyra försäkringskassorna. Erfarenheterna visar på bl a behov av väl utvecklade arbetsformer mellan tjänstemannaorganisation och styrelse. Styrelsen behöver löpande delges resultat av uppföljningar av verksamheten och förses med bred information om läget i organisationen. Det är vidare önskvärt att frågor av principiell art lyfts till styrelsen i ett tidigt skede. Konsekvensbeskrivningar bör finnas med i beslutsunderlaget i ärenden där långtgående förändringar föreslås.

Förtroendemannarollen i den nya kassan har lyfts fram under organisationskommitténs arbete, delvis på grund av förändringar i lagstiftning men också för att kommitténs ledamöter sett det angeläget att göra förtroendemannaorganisationen mera känd hos de försäkrade. Även hos medarbetarna i försäkringskassan kan medvetenheten höjas om motiven för förtroendevaldas medverkan i socialförsäkringen. Kommittén har arrangerat en konferens för socialförsäkringsnämnderna där framtida utvecklingsinsatser för de förtroendevalda och samarbetsformer mellan ledning och nämnder diskuterades. Ett av flera intressanta teman som behandlades var bemötandefrågor.

4.4 21 socialförsäkringsnämnder i Västra Götaland

Det är den nya styrelsen som ska fastställa organisationen för socialförsäkringsnämnderna i Västra Götaland, men kommittén har sett det som sitt ansvar att förbereda frågan såväl vad gäller organisation som nominering av ledamöter.

I samband med bildandet av den nya försäkringskassan minskas antalet socialförsäkringsnämnder från 25 till 21 enligt det preliminära beslut som kommittén fattat. Bakgrunden till minskningen är främst vikande ärendevolymer på grund av ändrade beslutsbehovigheter för nämnderna.

4.5 Försök med finansiell samordning (SOCSAM)

Det är en stor tillgång för Västra Götaland att tre av fyra försök inom ramen för den sk SOCSAM-lagstiftningen bedrivs i länet. Försöken är "5 S" i Grästorp, "4 S" i Stenungsund samt "Delta-projektet" i Göteborg.

Enligt nuvarande lagstiftning ska verksamheten bedrivas till och med år 2000. Organisationskommittén anser att försöksperio-

den bör förlängas. En verksamhet av den karaktär som SOCSAM-lagstiftningen medger kräver nytänkande och ändrat förhållnings-sätt hos de aktörer som är involverade och det är nödvändigt att ge tid för att det nya ska få genomslag i praktisk verksamhet och resultat.

I och med bildandet av Västra Götalandsregionen kommer val av landstingets och försäkringskassans förtroendemän till beställarförbundens styrelser för perioden 1999 – 2000 (–2002) att ske i nya församlingar. Med nuvarande valbarhetsregler kan det bli svårt att behålla den lokala förankringen. Reglerna innebär att den som är ledamot eller ersättare i kommun- och landstingsfullmäktige samt i försäkringskassans styrelse är valbar. Kretsen bör vidgas så att även ledamöter i socialförsäkringsnämnder ska kunna utses från försäkringskassans sida till beställarförbundens styrelser.

5 Bemanningsarbetet

5.1 Försäkringskassans anställda i Västra Götaland

Antalet medarbetare som övergår i anställning hos den nya kassan beräknas till drygt 2 200 (ca 2 000 årsarbetare). Kvinnodominansen är stor (82 procent) och genomsnittsåldern 48 år. Den genomsnittliga anställningstiden uppgår till 22 år.

Endast tio procent har arbetat mindre än tio år inom försäkringskassan. Andelen medarbetare som är yngre än 30 år är i det närmaste obefintlig; drygt 1 procent. Kvinnor har i genomsnitt längre anställningstid än män. Även utbildningsbakgrunden skiljer sig; männen har i högre utsträckning gymnasie- eller högskoleutbildning.

Grovt schabloniserat kan man konstatera att en typisk kvinnlig medarbetare i Västra Götalandskassan har grundskoleutbildning, är 48 år och har arbetat i kassan i ca 25 år. Motsvarande man har arbetat vid kassan i ca 20 år, är 47 år och har gymnasieutbildning.

5.2 Utgångspunkter för bemanningsarbetet

När den nya försäkringskassan bildas blir det fråga om s k övergång av verksamhet. Regler om övergång av verksamhet finns bl a i Lagen om anställningsskydd. Dessa regler innebär i korthet att personalen vid de försäkringskassor som läggs ned automatiskt förs över till den nybildade försäkringskassan och ses som an-

ställda där. En enskild arbetstagare kan dock tacka nej till en sådan övergång.

Lagen om anställningsskydd förbjuder uppsägningar som beror på övergången i sig. Uppsägningar som görs på ekonomiska eller organisatoriska skäl, d v s på grund av arbetsbrist, är dock tillåtna även i samband med övergång av verksamhet.

Inför sammanläggningen uppgick antalet medarbetare vid centralkontoren och övriga länsgemensamma administrativa funktioner till ca 240. Dessa personer definierades som direkt berörda. Frigjorda personalresurser vid dessa enheter skulle i första hand tillföras försäkringsverksamheten. På så sätt kunde en nödvändig förstärkning av lokalkontoren komma till stånd.

5.3 Kommitténs roll i bemanningsarbetet

Kommittén påbörjade rekryteringsarbetet till direktörsbefattningen under oktober 1997 med annonser i dagspress. För meritvärdering, referenstagning och intervjuer anlätades extern konsult och inom kommittén uppdrogs åt en mindre grupp att delta praktiskt i rekryteringen. I gruppen ingick ordföranden och en ledamot samt sakkunniga och experter.

I januari 1998 beslutade kommittén enhälligt att förorda Benny Carlsson som direktör. Tillsättningen beslutades av Riksförsäkringsverket i slutet av januari och direktören tillträdde successivt under vårvintern, fr o m maj på heltid.

Kommittén har även varit involverad i tillsättning av befattningen som revisionschef. För övriga befattningar har kommittén delegerat till direktören att fatta beslut om tillsättning.

Flera inriktningsbeslut har tagits när det gäller bemanningsarbetet. I april 1998 uttalade kommittén en stark ambition att kunna erbjuda anställningstrygghet, dock ej befattningstrygghet i övergången. Kommittén har även beslutat om bedömningsgrunder för anställning och kriterier för att medge frivillig avgång med pensionsersättning. Kommittén har också godkänt ett mindre antal ersättningsrekryteringar under 1998. Den principiella utgångs-

punkten har varit att externrekrytering ska tillgripas som en sista-handslösning när internrekrytering inom Västra Götaland inte gett resultat.

Särskilda resurser har tilldelats försäkringskassorna för arbetet med det nya svenska pensionssystemet. Efter en analys av förväntad belastning beslutade kommittén att godkänna externrekrytering av 30 medarbetare inom pensionsområdet som ett första steg. Rekryteringen ger en möjlighet att påbörja ett angeläget generationsväxlingsarbete inom försäkringskassan. I huvudsak kommer personer i åldern 30 – 40 år med högskoleutbildning att erbjudas anställning.

5.4 Det praktiska bemanningsarbetet

Rekrytering av chefer till länskontoret skedde under försommaren 1998. Efter att detaljorganisationen slagits fast i augusti påbörjades bemanningsarbetet till länskontor och övriga gemensamma funktioner. Medarbetarsamtal som särskilt inriktades på den kommande förändringen genomfördes med alla berörda anställda och kontakter togs med företagshälsovård och Trygghetsstiftelsen.

Bemanningsarbetet har bedrivits i två spår, rekrytering och placering. Till nyinrättade befattningar vid länskontoret och andra länsgemensamma funktioner har det varit möjligt att lämna ansökan. Samtliga medarbetare inom försäkringskassorna i Västra Götaland gavs möjlighet att söka dessa befattningar. För medarbetare direkt berörda av sammanläggningen har det också varit möjligt att lämna intresseanmälan för att arbeta vid lokalkontor. Till grund för intresseanmälan låg en preliminär bedömning av behov och ekonomiskt utrymme för utökningar av personalresurserna vid vart och ett av lokalkontoren i länet.

I rekryteringsprocessen medverkade förutom ansvariga chefer en rekryteringsgrupp som bestod av en medarbetare med professionell kompetens för rekrytering från varje försäkringskassa. I placeringsprocessen medverkade en omställningsgrupp, till delar gemensam med rekryteringsgruppen.

I mitten av oktober var större delen av bemanningsarbetet klart. Då hade ca 150 personer fått befattningar vid länskontor och andra gemensamma enheter och ca 90 personer placeringar vid lokal-kontor. Under senhösten fortskred bemanningsarbetet successivt.

Avgörande i urvalsarbetet var de sökandes kompetens och skicklighet i förhållande till de specifika krav som arbetsuppgifterna på respektive befattning ställer. Vid lika kompetens gavs företräde för sökande som innehade motsvarande arbetsuppgifter inför sammanläggningen. Kompetensen har bedömts i ett framtidsperspektiv och utifrån de värderingar som framgår av ett förslag till personalpolicy för den nya försäkringskassan.

Flera åtgärder har vidtagits för att underlätta omställningen. Under en övergångstid kommer det att utgå ekonomisk ersättning för vissa merkostnader i samband med tillträddande av befattning på annan ort. Det finns också vissa möjligheter att distansarbete. Begränsningar har gjorts av vilka geografiska avstånd som kan anses skäliga vid erbjudande om placering.

För att minska risken för övertalighet bedömde kommittén att det var angeläget att pröva om frivillig uppsägning på grund av arbetsbrist med pensionsersättning (Trygghetsavtalet) skulle kunna användas i begränsad omfattning. Ett 25-tal medarbetare har medgivits denna möjlighet. Gemensamt för dem är att de är födda senast 1941 samt att de är direkt berörda av sammanläggningen och inte kan beredas liknande arbetsuppgifter *eller* har befattning som kontorschef och att avgången kan ersättas genom internrekrytering eller sambruk av resurser.

Organisationskommittén har ställt sig bakom förfaringssättet och respektive försäkringskassas styrelse har fattat de individanknutna besluten. Försäkringskassorna förbehöll sig rätten att pröva ansökningarna utifrån verksamhetens behov. Den ekonomiska besparingen blir marginell år 1999 men ökar under åren 2000 och 2001. Besparingen måste dock vägas mot eventuella behov av ersättningsrekrytering.

Efter att större delen av rekryterings- och placeringsarbetet avslutats, kan kommittén konstatera att det finns risk för viss övertalighet, samtidigt som det i en annan del av länet råder brist på

personal. Situationen ska analyseras innan det kan bli aktuellt att fatta beslut om eventuella åtgärder.

6 Ekonomi

Organisationskommittén har för den nya försäkringskassans räkning lämnat underlag för Riksförsäkringsverkets anslagsframställning.

En särskild ekonomigrupp i Västra Götaland har sedan våren 1997 kartlagt och följt upp de ekonomiska förutsättningarna för den nya försäkringskassan.

I en rapport från juni 1997 konstaterades utifrån då kända förutsättningar att den nya försäkringskassan trots ett positivt ingångsläge i januari 1997 kraftigt skulle försämrade sin ställning under perioden 1997–1999. Vid utgången av 1999 (första verksamhetsåret) prognosticerades ett negativt kapital på ca 30 miljoner kronor (Mkr). Därefter har möjliga besparingar inom samtliga kostnadsslag kontinuerligt redovisats för organisationskommittén. En viss kostnadsreducering har kunnat nås.

I budgetpropositionen för såväl 1998 som 1999 har tilldelningen av medel till försäkringskassorna ökat väsentligt. Framför allt handlar det om att 200 Mkr båda budgetåren tillförts administrationen från sjukförsäkringsanslaget. För Västra Götalands del innebär detta en inkomstförstärkning om ca 33 Mkr per år. Vidare har medel för det nya svenska pensionssystemet avsatts med 177 Mkr för 1999. För Västra Götalands del motsvarar det ca 29 Mkr.

En prognos från senhösten 1998 för åren 1999 och 2000 visar att den nya kassan går från ett ingångsvärde om –10 Mkr vid bildandet till god ekonomisk balans under år 1999. Enligt prognosen kan denna situation bibehållas även under år 2000. Nyrekrytering av ca 30 årsarbetare till det nya svenska pensionssystemet, viss ytterligare rekrytering samt IT-satsningar ryms då inom budget.

Organisationskommitténs bedömning är därför att Västra Götalands läns allmänna försäkringskassa kan starta sin verksamhet under relativt goda ekonomiska omständigheter.

7 Slutord

Det är en inspirerande uppgift att forma en ny, gemensam försäkringskassa i Västra Götaland. Stora arbetsinsatser har lagts ned på ledningsnivå och i de arbetsgrupper som i projektform förberett sammanläggningen. Även om kommittén inte haft någon formell roll i avvecklingen av de fyra försäkringskassorna har vi kunnat konstatera att den processen i sig krävt stora arbetsinsatser.

Sammanläggningen påverkar de anställda på många sätt. Inte minst har det under hösten 1998 rått stor osäkerhet främst hos medarbetarna vid centralkontoren om framtida arbetsuppgifter, arbetsplats och arbetskamrater. Kommitténs beslut att inte förändra lokalkontorsstrukturen i samband med bildandet av den nya kassan innebar ändå att ett relativt begränsat antal av försäkringskassornas medarbetare varit direkt berörda av förändringen.

I början av kommitténs arbete rådde stor osäkerhet kring de ekonomiska förutsättningarna för den nya försäkringskassan. Två av de berörda kassorna hade aktuell erfarenhet av att säga upp medarbetare på grund av medelsbrist. Genom sammanläggningen har det skapats ett utrymme att förstärka lokalkontoren och med de resurser som aviseras i budgetpropositionen för 1999 ser kommittén att det finns förutsättningar att på kort sikt stabilisera verksamheten. Detta gör att nya utmaningar, som det nya svenska pensionssystemet och Utvecklingsprogrammet 2005, kan mötas med större tillförsikt.

Sammanläggningar av verksamheter och huvudmän pågår för närvarande inom flera områden i den offentliga sektorn. Organisationskommittén anser att det finns ett värde i att statsmakterna och andra (via exempelvis Statskontoret) drar erfarenheter från det arbete som bedrivits i Västra Götaland. Sammanläggningen av

försäkringskassorna i Bohuslän, Göteborg, Älvsborgs län och Skaraborgs län bör därför följas upp kontinuerligt och utvärderas inom ett par år.

Kommittédirektiv

Bildandet av Västra Götalands läns allmänna försäkringskassa

Dir. 1997:94

Beslut vid regeringssammanträde den 26 juni 1997.

Sammanfattning av uppdraget

En organisationskommitté tillkallas med uppgift att förbereda och genomföra bildandet av Västra Götalands läns allmänna försäkringskassa från och med den 1 januari 1999.

Kommittén skall ,

- tillsammans med den nya ledningen utarbeta en organisationsplan för försäkringskassan i Västra Götalands län,
- utarbeta underlag till Riksförsäkringsverkets anslagsframställning,
- vidta nödvändiga förberedelser för anställning av personal vid den nya kassan, samt samordna de fyra nuvarande försäkringskassornas yttrande till Riksförsäkringsverket beträffande förordnande av direktör för den nya försäkringskassan.

Bakgrund

Regeringen bemyndigade den 19 december 1996 statsrådet Klingvall att tillkalla en särskild utredare med uppgift att i samråd

med Riksförsäkringsverket, de allmänna försäkringskassorna i Bohuslän, Älvsborgs län, Skaraborgs län och Göteborg samt Försäkringskassaförbundet förbereda en sammanläggning av de nämnda försäkringskassorna till en gemensam allmän försäkringskassa för Västra Götaland.

Utredaren har i en skrivelse den 13 juni 1997 till statsrådet Klingvall föreslagit att en gemensam försäkringskassa för Västra Götaland skulle bildas den 1 januari 1999. Utredaren föreslog vidare att centralkontoret för den nya kassan skulle lokaliseras till Borås. Vissa administrativa stödverksamheter, exempelvis ekonomiredovisning och löneadministration eller viss försäkringsadministration, skulle dock enligt utredaren förläggas till Lidköping.

Utredaren föreslog också att en organisationskommitté skulle tillsättas med uppgift att, tillsammans med den nya kassans ledning, slutligt lägga fast den framtida organisationen för den nya försäkringskassan.

Uppdraget

Organisationskommittén skall samordna arbetet med bildandet av en ny försäkringskassa i Västra Götalands län vad avser organisation, bemanning, kompetens och arbetsformer. Som utgångspunkt för arbetet gäller dels att den nya försäkringskassan skall vara i funktion den 1 januari 1999, dels att centralkontoret skall lokaliseras till Borås. Därutöver skall vissa administrativa stödfunktioner, exempelvis ekonomiredovisning och löneadministration eller viss försäkringsverksamhet lokaliseras till Lidköping. Omfattningen av sådan verksamhet bör beräknas till 20 – 30 personer.

Kommittén skall ta fram det underlag som behövs för att bedöma vilka resurser som behövs för den nya försäkringskassan och överlämna detta till Riksförsäkringsverket. De resurser som frigörs genom sammanläggningen bör kunna användas för att möta de besparingskrav som åligger den nya kassan.

Kommittén skall vidta nödvändiga förberedelser för anställning av personal vid den nya försäkringskassan med beaktande av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Kommittén skall vidare

samordna de nuvarande fyra försäkringskassornas yttrande till Riksförsäkringsverket när det gäller förordnandet av direktör för den nya kassan. Kommittén skall därvid beakta att ett sådant förordnande bör ske i god tid före inrättandet av den nya försäkringskassan.

Ansvaret för att förbereda avvecklingen av de berörda försäkringskassorna vilar fram till den 31 december 1998 på respektive försäkringskassa. Frågor om investeringar och nyrekryteringar fram till denna tidpunkt skall beredas särskilt med organisationskommittén.

Organisationskommittén skall beakta regeringens direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare om regional-politiska konsekvenser (dir. 1992:50), om att pröva offentliga åtaganden (dir. 1994:23), om jämställdhetspolitiska konsekvenser (dir. 1994:124) samt om konsekvenser för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet (dir. 1996:49).

Kommittén skall informera berörda centrala arbetstagarorganisationerna om sitt arbete och ge dem tillfälle att framföra synpunkter samt genomföra förhandlingar i enlighet med lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

(Socialdepartementet)

Kommuner och antal invånare i Västra Götaland

Kommun	Antal invånare 1997-12-31
Dals-Ed	5 133
Essunga	5 896
Grästorp	6 040
Gullspång	6 253
Färgelanda	7 269
Karlsborg	7 433
Bollebygd	7 924
Hjo	9 009
Herrljunga	9 618
Sotenäs	9 655
Töreboda	10 081
Mellerud	10 206
Vårgårda	10 724
Munkedal	10 737
Strömstad	10 891
Svenljunga	10 933
Tibro	10 943
Bengtsfors	11 290
Öckerö	11 659
Tranemo	12 073
Tanum	12 152
Tidaholm	13 099
Åmål	13 103
Lilla Edet	13 213

Kommun	Antal invånare 1997-12-31
Götene	13 500
Tjörn	14 680
Orust	15 085
Lysekil	15 227
Vara	16 485
Skara	18 592
Stenungsund	20 002
Ulricehamn	22 480
Mariestad	24 261
Ale	25 338
Härryda	29 131
Falköping	31 789
Partille	32 705
Mark	33 283
Lerum	34 805
Alingsås	34 824
Vänersborg	36 291
Kungälv	36 560
Lidköping	36 827
Uddevalla	49 001
Skövde	49 437
Trollhättan	52 406
Mölnadal	54 743
Borås	96 214
Göteborg	456 611
Summa	1 485 611
