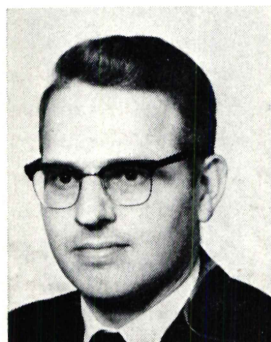


Mål för kommunal arbetsvård



Georg Svahn



Ralf Hultén

Socialförvaltningen i Göteborg har för styrning på lång sikt av verksamhetens inriktning och omfattning upprättat en långsiktsplan. Planen, som är rullande, omfattar en perspektivplan och ett antal verksamhets- och resursplaner.

Perspektivplanen omfattar så lång tid som "sikten" tillåter. Den innehåller en systematisering av förutsättningarna för verksamheten. Sådana förutsättningar är bl a grundläggande värderingar och behovsanalyser.

Verksamhets- och resursplanerna är betecknade prestationsplan, organisationsplan, investeringsplan, personalplan och driftskostnadsplan. Dessa planer skall i princip spänna över den tid, som är nödvändig för realiserande av perspektivplanens intentioner med hänsyn till anskaffnings- och an-

I den långtidsplan som lagts fram av socialförvaltningen i Göteborg ingår en inventering av arbetsvårdsbehovet i Göteborgs stad. Som grund för denna inventering tjänade en målmedel-analys för den kommunala arbetsvården. Denna analys presenteras i följande artikel av Georg Svahn, chef för förvaltningens rehabiliteringsavdelning och Ralf Hultén, försäljningschef vid avdelningen.

passningstider för de olika resursslagen. För närvarande omspänner dessa planer fem år.

Socialförvaltningens långtidsplan omfattar tolv verksamhetsområden. Ett av dessa är arbetsvården. Arbetsvårdsplanen synes ha visst intresse i anslutning till debatten om socialvårdens mål. Perspektivdelen av planen bygger nämligen på tanken, att målen för arbetsvårdsåtgärder på mikroplanet måste förankras och härledas från mera övergripande målformuleringar för samhällsverksamhet och socialpolitisk verksamhet. Den representerar därmed ett försök till en systematisk målnedbrytning. Det har genomförts under aktiv medverkan av den personal som i sitt dagliga arbete har att realisera målen.

I det följande behandlas därför planen endast i avseende på målavsnittet.

Varför mål?

Varje verksamhet kräver resurser av olika slag: personal, lokaler, material etc. Genom att ange målet för en verksamhet och de medel som erfordras för att nå målet skapar man förutsättningar för att rätta resurser väljes och att dessa användes på ett effektivt sätt med hänsyn till verksamhetens syfte.

Genom att målen anger verksamhetens syfte utgör de en beslutsram som styr beslut och handlande inom organisationen åt samma håll. Detta påverkar effektiviteten inom organisationen genom

att besluten blir snabbare och riktigare. En sådan målstyrning underlättar också demokratiseringsprocessen i företaget:

Beslutsverksamheten (rätten och skyldigheten att fatta beslut) kan fördelas på ett större antal arbetstagare.

Anställda på skilda nivåer har samma skyldighet att respektera målen.

Målstyrning motverkar godtycke.

Varje organisations effektivitet är beroende av de anställdas intresse, kunskaper och aktivitet. De vill i regel uppleva ett ändamål med sitt handlande. Tydligt angivna mål ökar därför de anställdas intresse vilket leder till större aktivitet och vilja att fördjupa kunskaperna.

Utöver de angivna generella skälen för målstyrning kan för arbetsvårdens del särskilt tilläggas:

Arbetsvård är oftast en delinsats i ett från andra behandlingsorgan initierat behandlingsprogram. Detta ställer stora krav på information om och avgränsning av de olika behandlingsaktiviteterna.

Arbetsvårdsverksamheten innebär en samtidig medverkan från ett flertal specialister inom skilda specialiteter. För att motverka resursspill "skenbehandling" är det viktigt att den åsyftade behandlingseffekten tydligt klargöres för alla medverkande.

Arbetsvårdens resultat är svårbedömda eftersom de inte kan mätas med traditionella effektivitetsmått. Väl preciserade mål på enskilda nivåer möjliggör emellertid att verksamhetens effektivitet i förhållande till de uppsatta målen kan bedömas.

Målstruktur

Man kan skilja mellan allmänt hållna, syftesangivande mål och operationella, kvantifierade mål.

De syftesangivande målen upprättas på basis av grundläggande värderingar om mänskliga relationer, uppfattningar om ett samhälles eller ett företags uppgift etc. De utgör ledstjärnor för handlandet. De anger huvudriktningen. Deras allmänna karaktär gör att det är svårt att översätta dem till beslut i konkreta frågor. För det krävs en nedbrytning i operationella mål.

Med operationella mål menas mål som anger

vilka mätbara prestationer som skall uppnås inom viss tidsrymd, tex tränade elever, försäljningsintäkter. För att nå de operationella målen krävs vissa medel, som ytterst representerar resurser av olika slag (personal, lokaler, maskiner etc). Dessa mål, medel och resurser bestäms av det behov man avser att fylla. Fastställande av operationella mål blir alltså en avvägning mellan behovsuppfyllelse och uppoffring av resurser.

Arbetsmetodik

Målen för arbetsvården utarbetades enligt den sk mål-medel-metodiken. Den innebär att man först utarbetar ett övergripande mål för verksamheten samt anger de medel som erfordras för att uppnå målet. För varje medel formuleras sedan ett mål och anges de medel som erfordras för att nå detta. Genom att fortsätta analysen anges alltmer i detalj målen och de medel som kommer till användning för uppfyllande av dessa. Metodiken framgår av nedanstående tablå. (Fig 1.)

En utgångspunkt för målsättningsarbetet var önskemålet att uppnå en samordning av å ena sidan den politik, som förs av statsmakten, stadsledning och förvaltningsledning och å andra sidan de erfarenheter och kunskaper som representeras av vårdspecialister av olika slag. Därför bildades två typer av arbetsgrupper. Den ena, som sammansattes av ledningspersonal inom förvaltningen, hade som första uppgift att formulera mål/medel ur den förstnämnda aspekten, d v s sedda från administrationens synvinkel. Dessa mål/medel förelades sedan specialistgrupper, organiserade en för varje vårdgren, för bearbetning. Resultatet av deras arbete förelades sedan ledningsgruppen. På detta sätt bearbetades målen i flera omgångar tills de accepterades av båda gruppbildningarna.

Ett par särskilt värdefulla effekter av detta arbetssätt — där de som skall svara för målen uppfyllande deltagar i deras utarbetande — är att information om verksamhetens syfte erhåller effektiv spridning och personalen får stark motivation att uppnå målen.

Målen

Målsättningsavsnittet i långsichtsplanen för arbetsvård innehåller tre delar

Fig 1. Tablå över mål-medelanalys

Överordnat mål för vilket det övergripande målet i nästa nivå utgör ett medel

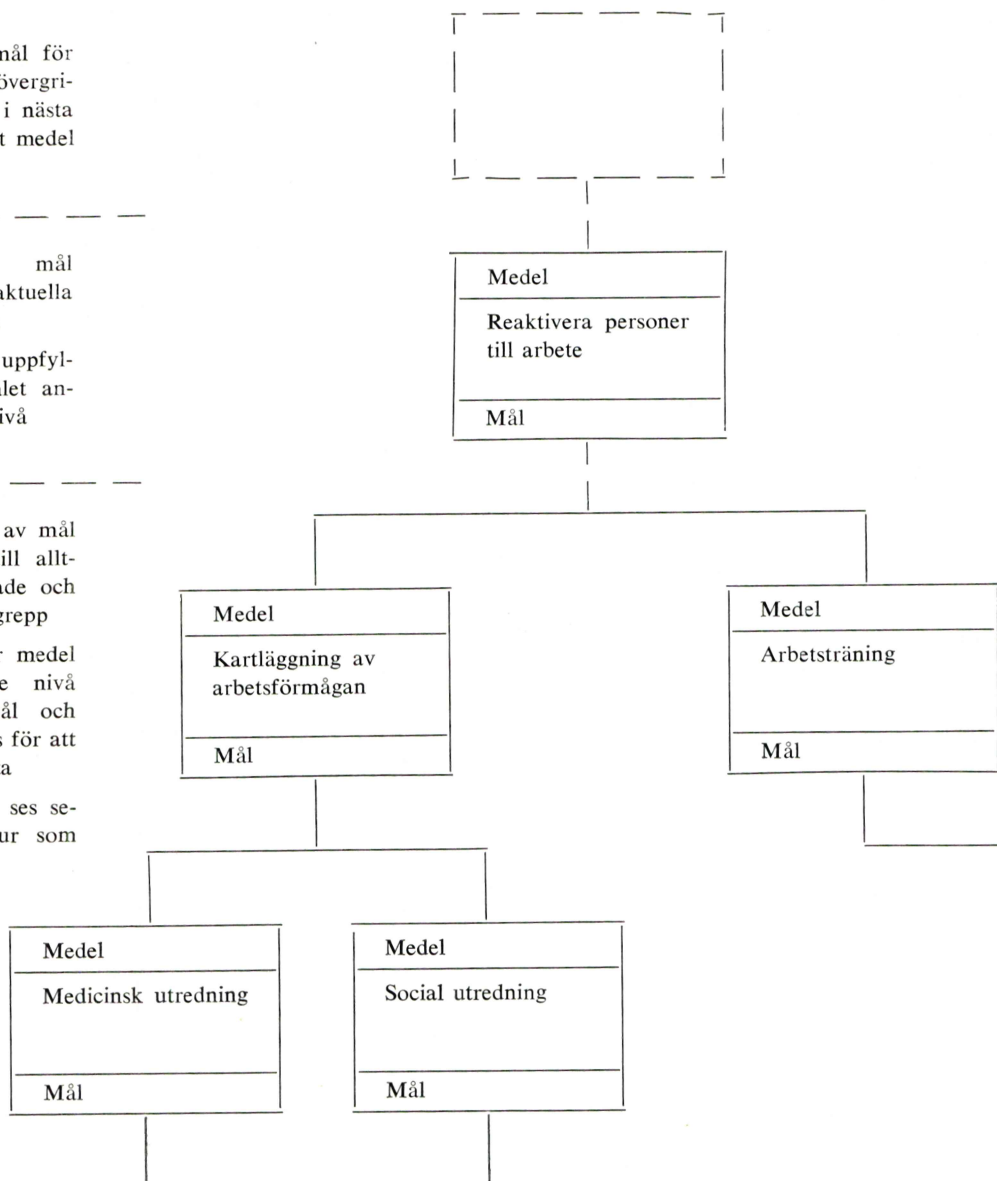
Övergripande mål för den aktuella verksamheten

Medlen för uppfyllande av målet anges i nästa nivå

Nedbrytning av mål och medel till alltmer detaljerade och konkreta begrepp

Det som var medel i föregående nivå ses som mål och medlen anges för att uppfylla detta

Dessa medel ses sedan i sin tur som mål etc.



- Grundläggande värderingar
- Överordnade mål
- Mål för kommunal arbetsvård

Målanalysen grundar sig på den uppfattningen att staten har primäransvaret för förmedling av arbetstillfällen och för generella och individuella åtgärder för dem, som blir arbetslösa genom

störningar på arbetsmarknaden. För dem, som inte genom statliga åtgärder erhåller anställning, har den kommunala arbetsvården ansvar.

Grundläggande värderingar

Insatserna inom kommunal arbetsvård är förankrade i de grundläggande värderingar, vilka har

uttalats i Förenta nationernas deklaration om de mänskliga rättigheterna, i Internationella arbetsorganisationens rekommendation om arbetsvård för partiellt arbetsföra och i svenska uttalanden om arbetsmarknadspolitikens syfte.

I Förenta nationernas deklaration om de mänskliga rättigheterna, art 23 fastslås: "Envar har rätt till arbete, till fritt val av sysselsättning, till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden och till skydd mot arbetslöshet. Envar har utan åtskillnad rätt till lika lön för lika arbete.

Envar som arbetar har rätt till rättvis och tillfredsställande ersättning, som tillförsäkrar honom själv och hans familj en människovärdig tillvaro och som, där så är nödvändigt, kompletteras med andra medel för socialt skydd. Envar har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar till skydd för sina intressen".

Internationella arbetsorganisationen (ILO) antog 1955 en rekommendation vari bl a sägs: "Arbetsvården bör göras tillgänglig för alla partiellt arbetsföra, oavsett handikapp, ursprung eller art och oavsett ålder förutsatt att de kunna förberedas för att ha rimliga utsikter att erhålla och behålla lämpligt arbete". Om den skyddade sysselsättningen anföres: "Åtgärder böra vidtagas av vederbörande myndighet eller myndigheter, där så befinnes lämpligt i samverkan med enskilda sammanslutningar i syfte att skapa och utveckla anordningar för utbildning och sysselsättning under skyddade förhållanden för sådana partiellt arbetsföra som icke kunna göras konkurrensdugliga på den öppna arbetsmarknaden.

Sådana anordningar böra innefatta upprättandet av skyddade verkstäder samt vidtagandet av särskilda åtgärder för sådana partiellt arbetsföra, vilka av fysiska eller geografiska skäl icke regelmässigt kunna förflytta sig till och från arbetet".

Enligt 1966 års riksdagsbeslut (prop 52:1966) är ett av arbetsmarknadspolitikens huvudsyften att "åstadkomma och bevara full, produktiv och fritt vald sysselsättning". Detta mål omfattar såväl fullt arbetsföra som betingat arbetsföra med olika grader av arbetsföret.

Inom olika vårdområden användes arbetsvård i behandlande syfte tillsammans med eller i stället

för andra medel för att uppnå medicinsk och social hälsa.

Sammanfattningsvis innebär dessa grundläggande värderingar, att arbetsvården skall bidra till att skänka individen möjlighet till egen försörjning och att skapa personliga värden, exempelvis i form av självkänsla, mänskliga kontakter och trygghet. Arbetsvården syftar också till att tillvarata på sikt knappa arbetskraftsresurser samt att förebygga behov av andra, dyrare och mera ingripande behandlingsformer. Rätten till sysselsättning bör i första hand tillgodoses genom individens integrering i normalt arbetsliv och i andra hand genom placering i skyddad arbetsmiljö.

Dessa grundläggande värderingar påverkar utformningen och inriktningen av den kommunala arbetsvården. Det är nödvändigt att konsekvenserna av dem preciseras.

Rätten till arbete, som ger möjlighet att bidra till egen försörjning och skapar personliga värden, omfattar alla oavsett prestationsförmåga. Insatserna av arbetsvård bestäms därför i första hand av arbetets värde för individen och i andra hand av arbetsinsatsens effekt på samhällsekonomien. Då arbetsvårdens omfattning enligt de grundläggande värderingarna sålunda inte är beroende av arbetstagarnas kapacitet, blir det andra faktorer som kommer att bestämma i vilken grad arbetsvårdsbehovet kommer att tillfredsställas. Sådana faktorer kan vara, att tillräckliga ekonomiska eller personella resurser icke kan tillföras arbetsvården.

De arbetsvårdande åtgärderna skall i första hand syfta till arbete på öppna marknaden. Detta kräver att åtgärder vidtas tillsammans med näringslivet för att motverka uppkomsten av arbetsvårdsbehov och att näringslivet anpassar arbetsmiljön till personer med arbetshinder och erbjuder arbets-tillfällen för dessa.

Den arbetsvårdande verksamheten skall utformas så att den så lite som möjligt avviker från arbetslivet i övrigt och därigenom verkar för huvudmålet att reaktivera arbetstagare till detta.

Arbetsvård är ett betydelsefullt medel i behandlingen inom andra vårdområden t ex sjuk-, kriminal- och socialvård. Då arbetsvårdsresurserna skall

stå till förfogande för den, som har det primära behandlingsansvaret, måste arbetsvårdens omfattning och inriktning samordnas med andra vårdområdets åtgärder.

Överordnade mål

Arbetsvården ingår som medel för uppfyllande av socialvårdens och arbetsmarknadspolitikens mål. Dessa är i sin tur underordnade socialpolitikens mål. Arbetsmarknadspolitikerna är dessutom ett medel för uppfyllande av den ekonomiska politikens mål. Den kommunala arbetsvårdens mål har därför utformats med hänsynstagande till de mål som uppfattas gälla för socialpolitik, arbetsmarknadspolitik och socialvårdspolitik. Beskrivningen av dessa mål faller utanför ramen för denna framställning. Samma är förhållandet med annan arbetsvård än den kommunala.

Mål och medel för kommunal arbetsvård

För uppnående av nedan angivna mål för den kommunala arbetsvården krävs att olika medel eller metoder kommer till användning. Tillämpningen av medlen kräver resurser av olika slag t ex personal, lokaler, utrustning m m. Eftersom personal ur flera synpunkter är den viktigaste resursen för måluppfyllelsen har dess dimensionering angivits för varje mål. Övrigt resursbehov har dock beräknats på likartat sätt.

I det följande presenteras en modell för ifrågasvarande mål-medelhierarki.

Kommunal arbetsvård

Målet för den kommunala arbetsvården är att arbetsmässigt reaktivera personer, som inte kan behålla eller få arbete på öppna marknaden, till en arbetsform, som ur individens och samhällets synpunkt är den mest tillfredsställande.

Medlen är:

- Kartläggning av arbetsförmågan (arbetsprovning)
- Arbetsträning
- Kommunala arbeten
- Eftervård
- Metodutveckling

Kartläggning av arbetsförmågan (arbetsprovning)

Målet är att ge en fullständig analys av en persons arbetsförutsättningar, att upprätta förslag till behandlingsprogram för fortsatt arbetsmässig reaktivering samt att förbereda personer för planerade åtgärder.

Medlen är:

- Medicinsk utredning
- Psykologisk utredning
- Social utredning
- Social behandling
- Arbetsmässig utredning
- Information om kommunal arbetsvård
- Statliga arbetsvårdsåtgärder

Medicinsk utredning

Målet är att upprätta medicinsk arbetsprognos samt medicinskt behandlingsprogram

Medlen är:

- Diagnostik och prognosmetodik
- Medicinsk tillsyn

Siffrorna anger personalresurserna räknade i årsarbetare. Värden under 1,0 anger således del av normal årsarbetstid.

Kvalitetskrav per 100 elever:

Överläkare	0,02
Bitr läkare	0,15
Underläkare	0,11
Arbetsfysiolog	0,03
Psykiater	0,09
Sjuksköterska	0,20
Sjukgymnast	0,10

Psykologisk utredning

Målet är att upprätta en arbetsprognos med utgångspunkt från anlags- och personlighetsmässiga förutsättningar samt upprätta ett psykologiskt och pedagogiskt behandlingsprogram.

Medlen är:

- Psykologisk och pedagogisk prognosmetodik
- Psykologisk funktionsbedömning genom beteendeobservationer

Bedömning av anlagsmässig kapacitet

Kvalitetskrav per 100 elever:

Psykolog 0,32
Bitr psykolog 0,23

Social utredning

Målet är att utreda personens sociala miljö och situation, att kartlägga orsakerna till eventuella sociala störningar som bedöms påverka en fortsatt arbetsreaktivering samt att upprätta ett socialt behandlingsprogram.

Medlen är:

Informationsinsamling
Planering av social behandling

Kvalitetskrav per 100 elever:

1:e Kurator 0,33
Kurator 0,16

Personalinsatsen inkluderar även social behandling och information om kommunal arbetsvård.

Social behandling

Målet är att undanröja befintliga och motverka uppkomsten av nya sociala hinder som omöjliggör kartläggning av arbetsförmågan.

Medlen är:

Information om sociala stödåtgärder
Initiering och förmedling av sociala stödåtgärder
Rådgivande samtal och attitydpåverkan
Miljöpåverkan

Personalinsatsen ingår i social utredning (ovan).

Arbetsmässig utredning

Målet är att i arbetssituationer bedöma arbetsförutsättningar och utbildningsmöjligheter.

Medlen är:

Instruerbarhetsprov
Normerade arbetsprov
Realistiska arbetsuppgifter
Verklighetsbetonad arbetsmiljö
Prövning i reell miljö

Kvalitetskrav per 100 platser:

Prövningsledare 11,08
Arbetsledare 2,08

Information om kommunal arbetsvård

Målet är att förbereda reaktivering

Medlen är:

Muntlig och skriftlig information, enskilt eller i grupp

Personalinsatsen ingår i social utredning

Statliga arbetsvårdsåtgärder

Målet uppfattas vara att bedöma arbets- och yrkesförutsättningar med utgångspunkt från tidigare utbildnings- och arbetsförhållanden samt medverka vid placering i utbildning, arbete eller omskolning.

Medlen är:

Kartläggning av tidigare utbildnings- och arbetsförhållanden
Yrkesrådgivning
Utbildning, omskolning, näringshjälp, bidrag till bil och tekniska hjälpmedel
Tekniska anordningar på arbetsplatsen, arbetsförmedling m m

Kvalitetskrav per 100 platser:

Arbetsvårdstjänsteman 0,4

Arbetsträning

Målet är att höja arbetsförmågan till den nivå som möjliggör arbete på öppna marknaden, utbildning, omskolning eller arbete vid särskilda inom den kommunala arbetsvården anordnade arbeten eller annan form av skyddad sysselsättning.

Medlen är:

Ergonomi
Psykisk träning
Social träning
Arbetsmässig träning
Hälsovård
Fysisk träning
Statliga arbetsvårdsåtgärder

Ergonomi

Målet är att ge bästa möjliga anpassning mellan psykisk och fysisk prestationsförmåga samt arbetsmiljöns krav.

Medlen är:

Undervisning om arbetsrörelser och arbetsställningar

Tekniska hjälpmedel och anordningar

Anpassning av arbetsplatser och arbetsmiljö

Kvalitetskrav per 100 platser:

Sjukgymnast	0,26
Instruktör	0,61
Idrottsinstruktör	0,13

Psykisk träning

Målet är att förstärka motivationen att arbeta samt att öka den psykiska prestationsförmågan.

Medlen är:

Information om anlagsmässiga resurser

Utbildning i hur anlagsmässiga resurser kan utnyttjas

Beteendepåverkan

Kvalitetskrav per 100 platser:

Psykolog	0,53
Bitr psykolog	0,30
Instruktör	0,39

Social träning

Målet är att tillsammans med individen skapa en social miljö och situation som möjliggör fungerande i arbetslivet.

Medlen är:

Utbildning i elementär samhällskunskap samt träning av social funktionsförmåga

Initiering och förmedling av sociala stödåtgärder

Rådgivande samtal och attitydpåverkan

Miljöpåverkan

Personalvård

Samband med parallellt verkande organ

Kvalitetskrav per 100 elever:

Psykolog	0,03
Kurator	0,92

Arbetsmässig träning

Målet är att ge de arbetsfärdigheter, den anpassning till arbetsrutin och arbetsmiljö samt den yrketeori som erfordras för återanpassning i arbetslivet.

Medlen är:

Normerade arbetsuppgifter

Realistiska arbetsuppgifter

Yrkteori

Träningsplatser i reell miljö

Kvalitetskrav per 100 platser:

Studieledare	0,79
Instruktör	9,80
Idrottsinstruktör	0,03

Hälsovård

Målet är att ge den psykiska och fysiska hälsa som krävs för återanpassning i arbetslivet.

Medlen är:

Medicinsk tillsyn

Medicinsk behandling

Medicinska anvisningar om träningsplatsens utformning

Medicinska anvisningar om lämpliga träningsuppgifter

Kvalitetskrav per 100 platser:

Underläkare	0,59
Sjuksköterska	0,66

Fysisk träning

Målet är att höja kondition och fysisk prestationsförmåga med hänsyn till framtida arbete.

Medlen är:

Konditionsövningar

Gymnastik och idrott

Kvalitetskrav per 100 platser:

Sjukgymnast	0,53
Idrottsinstruktör	1,18

Statliga arbetsvårdsåtgärder

Målet uppfattas vara placering i utbildning, arbete eller omskolning.

Medlen är:
 Förmedling av arbetstillfällen
 Påverka arbetsgivare att anpassa arbetsplatser
 Information om arbetsmarknaden
 Yrkesrådgivning
 Utbildning, omskolning, näringshjälp, bidrag till bil och tekniska hjälpmedel
 Tekniska anordningar på arbetsplatsen, arbetsförmedling m m

Kvalitetskrav per 100 elever:
 Arbetsvårdstjänsteman 0,3

Kommunala arbeten

Målet är att skapa arbetsformer som kan ge arbetstillfredsställelse, försörjning helt eller delvis samt öka individens möjlighet till arbete på den öppna marknaden.

Medlen är:
 Ergonomi
 Psykologiska stödåtgärder
 Social behandling
 Hälsovård
 Marknadsföring
 Produktion
 Statliga arbetsvårdsåtgärder

Ergonomi

Målet är att ge bästa möjliga anpassning mellan psykisk och fysisk prestationsförmåga samt arbetsmiljöns krav.

Medlen är:
 Undervisning i arbetsrörelser och arbetsställningar
 Tekniska hjälpmedel och anordningar
 Förbättring av arbetsmiljön och arbetsplatserna

Kvalitetskrav per 100 platser:
 Ingenjör 0,3

Psykologiska stödåtgärder

Målet är att utveckla och bibehålla motivationen att arbeta.

Medlen är:
 Information om anlagsmässiga resurser

Undervisning om hur anlagsmässiga resurser kan utnyttjas
 Beteendepåverkan

Kvalitetskrav per 100 platser:
 Psykolog 0,2

Social behandling

Målet är att tillsammans med individen utveckla och behålla social funktionsförmåga.

Medlen är:
 Personalvård
 Initiering och förmedling av sociala stödåtgärder
 Rådgivande samtal och attitydpåverkan
 Miljöpåverkan
 Hålla samband med parallellt verkande organ

Kvalitetskrav per 100 platser:
 Kurator 1,30

Hälsovård

Målet är att bibehålla och utveckla fysisk och psykisk hälsa.

Medlen är:
 Tillsyn
 Behandling
 Anvisningar om arbetsplatsens utformning
 Anvisningar om lämpliga arbetsuppgifter
 Träning

Kvalitetskrav per 100 platser:
 Läkare 0,2

Marknadsföring

Målet är att finna varor och tjänster som ger bästa möjliga sysselsättning och lönsamhet.

Medlen är:
 Marknadsundersökning
 Produktutveckling
 Personlig försäljning
 Reklam och annan mekaniserad försäljning

Kvalitetskrav per 100 platser:
 Försäljare 1,0

Produktion

Målet är att tillhandahålla arbetsplatser, som möj-

liggör för arbetstagaren att tillvarata och utveckla sin arbetsförmåga.

Medlen är:

Produktionsteknik

Produktionsplanering

Arbetsledning

Yrkesledning

Produktionsstimulerande lönesystem

Kvalitetskrav per 100 platser:

Arbetsledare 4,0

Yrkesledare 7,0

Statliga arbetsvårdsåtgärder

Målet uppfattas vara placering i utbildning, arbete eller omskolning.

Medlen är:

Förmedling av arbetstillfällen

Påverka arbetsgivare att anpassa arbetsplatser

Information om arbetsmarknaden och yrkesrådgivning

Förmedling av utbildning, omskolning, näringshjälp, bidrag till bil och tekniska hjälpmedel

Tekniska anordningar på arbetsplatsen

Kvalitetskrav per 100 platser:

Arbetsvårdstjänsteman 0,2

Eftervård

Målet är att behålla och förbättra reaktiverings-effekten.

Medlen är:

Social behandling

Information till behandlade organ

Återinskrivning i arbetsvård

Psykologisk stödbehandling

Kvalitetskrav per 100 elever:

Bitr psykolog 0,2

1:e kurator 0,2

Instruktör 0,03

Personalinsatsen inkluderar även metodutveckling

Metodutveckling

Målet är att åstadkomma bättre metoder för reaktivering.

Medlen är:

Undersökningar av experimentell natur

Uppföljning av insatta åtgärder

Bearbetning och analys av behandlingsresultat för återkoppling till arbetsvårdsresurserna.

Personalinsatsen ingår i eftervård

Slutord

Den ovan angivna målanalysen låg till grund för en inventering av arbetsvårdsbehovet i Göteborg. Detta behov var av en sådan omfattning att det endast till en mindre del rymdes inom det resursutrymme, som kunde antagas vara disponibelt för arbetsvården sedan en rättvis avvägning skett mot andra konkurrerande behov inom förvaltningen och staden. I den situationen skall enligt den tillämpade planeringsmetodiken, sedan möjliga rationaliseringsåtgärder vidtagits, mål och behovsanalyser omprövas till dess mål och behov rymms inom resursramarna. Detta har också skett. Denna omprövning har hittills inte resulterat i försämring av kvalitetskraven. De uppställda kvalitetsnormerna har nämligen ansetts representera en lägsta effektiva omhändertagandenivå under vilken avsedda prestationsmål inte kan uppnås. Omprövningen har gått ut över behovstäckningen. Den prestationsplan, som styrelsen för socialförvaltningen antagit, medför därför vid planeringsperiodens slut, år 1975, en behovstäckning av 75 % i arbetsprövning, 51 % i arbetsträning och 31 % i kommunala arbeten.

Ett viktigt inslag i planeringsarbetet har därför blivit att utarbeta och fastställa riktlinjer för prioritering av de personer som skall komma i åtnjutande av de knappa resurserna. För dem som inte kan erbjudas arbetsvård måste alternativa åtgärder utvecklas.

Ett planeringsarbete av beskrivet slag pågår ständigt. Inom de olika arbetsenheterna pågår nu revidering av mål- och medel. I detta arbete deltar numera företrädare för klienter och arbetstagare från berörda verksamheter.

En fullständig beskrivning av långtidsplanen för den kommunala arbetsvården i Göteborg ingår som nr 1 i Göteborgs socialförvaltnings skriftserie.